



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Herunder det skrevne referat, fra Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's ordinære generalforsamling, den 24. april 2018 - med bilagene:

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

Referat:

Den 24. april 2018, afholdte Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB ordinær generalforsamling, på Hotel Dalgas, Storegade 2, 7330 Brande (kl. 1315).

Der var følgende forslag til 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:
 - a. Vedtægtsændringer.
 - b. Øvrige forslag
8. Valg:
 - a. Områdegruppenæstformand
 - b. Områdegruppekasserer
 - c. 2 hovedbestyrelsessuppleanter
 - d. 2 bilagskontrollanter
 - e. 1 bilagskontrollantsuppleant
9. Indlæg ved indbudte gæster
10. Mødets afslutning

Ad.1.

Områdegruppeformand Søren Max Kristensen ringede Lokomotivpersonalets ordinære generalforsamling i gang, og bemærkede "i øjeblikket", at generalforsamlingen startede på sekundet – og bød desuden velkommen til alle de delegerede, og de mange gæster, der var mødet op, for at overvære generalforsamlingen.

Søren Max Kristensen oplyste, at alle skulle være opmærksom på, at der på pladserne, var fremlagt forskellige effekter – herunder også et par gaver til alle fremmødet. Desuden blev det oplyst, at der ville blive taget foto under generalforsamlingen, som ville blive brugt til både Facebook, Det Blå Blad og andre opslag.

Søren Max Kristensen bød de indbudte gæster velkommen, og de indbudte gæster var:

Henrik Horup (Forbundsformand Dansk Jernbaneforbund), Preben S. Pedersen (Forbunds næstformand Dansk Jernbaneforbund), Kirsten Andersen (Forbunds kasserer Dansk Jernbaneforbund), Carsten M. Olesen (Faglig sekretær, Dansk Jernbaneforbund), Mikkel Channo Jessen (Områdegruppeformand TPO DSB), Thomas Bryan-Lund (Områdegruppeformand LPO S-tog). Søren Max Kristensen oplyste desuden, at Dan Kirchhoff (Områdegruppeformand SPO DSB), også var indbudt, men ikke havde mulighed for at deltage på dagen.

Søren Max Kristensen fortsatte, med endnu en gang at byde velkommen til Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's ordinære generalforsamling 2018.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Søren Max Kristensen sagde desuden, at LPO DSB daglig ledelse håber, at vi alle får en god og konstruktiv dag, der kan være med til at ruste os til de næste 2 års, efter alt at dømmes, turbulente tid.

Søren fortsatte: I den forgangne periode har vi desværre ikke været forskånet for dødsfald blandt vores aktive medlemmer.

Søren Max Kristensen fortsatte, med at oplæse dato på afdøde kollegaer i perioden:

- 25. maj 2016 Lkf, Tonni Stott Pedersen, Odense
- 24. oktober 2016 Lkf Benny Holton, Odense
- 26. december 2016 Lkf. Jens Østerskov Hansen, Nykøbing Falster
- 21. september 2017 Lki Dennis Brian Johansen, LKI gruppen
- Vi plejer ikke at mindes pensionerede kollegaer, på denne dag, men LPO DSB daglig ledelse, har valgt at gøre en undtagelse, med den tidligere forbundsformand for Dansk Jernbaneforbund.
6. maj 2017 Tidligere formand for LPA og tidligere forbundsformand **Ulrik Salmonsens**.

Lad os mindes disse brave gutter med et øjeblikks stilhed.....(*Generalforsamlingen hold et øjeblikksstilhed*).

Tak for det – sluttede Søren Max Kristensen.

Søren Max Kristensen gik herefter i gang med velkomsttalen for generalforsamlingen (gengivet herunder):

Vi lever i en ulvetid. I Ungarn, Polen, Tjekkiet og Italien har højrepopulistiske partier vundet magten. I Frankrig og Tyskland står Front National og Alternative für Deutschland stærkt, og er kun forhindret i at få politisk betydning, på grund af intern kiv og kævl.

I Rusland, Tyrkiet og Egypten er der et formelt demokrati, men enhver reel opposition er fjernet, og pressefriheden er trådt under fode. I Kina er den fantastiske økonomiske og sociale udvikling ikke fulgt op af en demokratisk udvikling. Tværtimod er Kina på vej væk fra dydens smalle sti, og er nu på vej tilbage til en centralisering af magten, som ikke er set siden Maos kulturrevolution. USA er en historie for sig selv. Meget er sagt om det orange uhyre, som har indtaget det ovale værelse. Men det meste, der er sagt, er noget forbandet sludder, og fjerner fokus fra det væsentlige. Mens medierne, det demokratiske parti og såkaldte politiske eksperter har travlt med Trumps eskapader på Twitter, hans mulige gramning på diverse pornomodeller og ørkesløse konspirationsteorier, er Trumps administration ved at omkalfatre hele det amerikanske samfund. Via dekonstruktion af forbundsstaten, begrænsninger af delstaternes beslutningskompetencer, afskaffelse af den i forvejen lille velfærdsstat, massive skattelettelser til de rige og virksomhederne, fjernelse af hovedparten af miljøreguleringerne, deregulering af bankvæsenet og meget mere, er Trump og hans sorte bagland ved at ændre det amerikanske samfund tilbage til tiden, hvor de store og stærke altid har ret og hvor menigmand knuses i den evige jagt på maksimal profit. Solgt som "Make America Great Again".

Desværre er det nok for sent, når kulminarbejderen i Wyoming, stålarbejderen i Pennsylvania og landarbejderen i Californien vågner op, og opdager, at Trumps administration ikke består af amatører og uduelige medlemmer af Trumpklanen, men af hardcore superkapitalister, som kun meler deres egen kage, og som gerne ofrer millioner af familiers fremtid og velfærd. Her ligger kernen til et kæmpe opgør. Er der intet politisk alternativ, og det er der pt ikke, kan dette opgør meget vel ende i et voldeligt inferno, som vil få den amerikanske borgerkrig til at ligne en mindre skærmydsel. Våben er der jo nok af - Over There.

I Danmark er vi heldigvis forskånet for den udvikling, som desværre er på vej med stormskridt i verdenen omkring os. Eller er vi?

Er vi ikke også velsignet med et højrepopulistisk parti, som har stjålet en del af arbejderbevægelsens velfærdsstat, krydret det med hjemstavnsromantik og opdyrket et fjendebillede, hvor alt, der ikke er nordisk, er



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

noget Allah har skabt. Det er set før. Og selvom historiske sammenligninger ofte er både dumme og urigtige, så ligner de politiske metoder, hvad Mussolini fremelskede i 1920'erne i Italien. En politisk retning, som Mussolini selv kaldte Facisme efter det romerske risknippe Fasces.

Poul Nyrup Rasmussen udtalte i 1990'erne, at Dansk Folkeparti aldrig bliver stuerent. Det er Poul Nyrup siden blevet latterliggjort over, efterhånden som Dansk Folkeparti har dæmpet retorikken og gjort meget for at stå som den lille mands forsvarer. Selv socialdemokraterne har deltaget i denne latterliggørelse, efterhånden som det tidligere arbejderparti, af valgtaktiske årsager, prøver at overhale Dansk Folkeparti højre om i udlændingepolitikken. En manøvre, som er dømt til at mislykkes, da Dansk Folkeparti tager imod udfordringen, ved at rykke endnu længere ud til det yderste højre mod den endelige løsning.

Som om dette ikke er nok, så har Socialdemokratiet også overtaget det øvrige borgerlige sammenrends politik på det sociale og økonomiske område. Her er der til gengæld grund til at klandre Poul Nyrup. Denne udvikling startede, da Nyrup og Lykketoft endeligt brød med fagbevægelsen og fjernede den officielle gensidige repræsentation, og derved huggede den danske arbejderbevægelse over i to. Det betyder reelt, at den danske fagbevægelse ikke længere har politisk repræsentation i Folketinget, men må shoppe rundt i den politiske andedam, for at prøve at finde allierede fra sag til sag.

Socialdemokratiet er til gengæld ved at miste deres ståsted i fagbevægelsen. Efterhånden som de ældre tillidsfolk, hvoraf mange er medlemmer af Socialdemokratiet, forlader arbejdsmarkedet, efterlader de et kæmpe hul, som Dansk Folkeparti har været meget dygtige til at fylde ud. Resten af venstrefløjen har glimret ved deres fravær. De har haft travlt med studentikose studiekredse og psykoterapi af deres frygt for magten og det at tage ansvar.

I 1848 udgav Marx og Engels et lille manifest. Nu er det mange år siden, og grundlaget for den kommunistiske verdensbevægelse er siden blevet noget belastet, af de senere forsøg på at gennemføre den virkeliggjorte socialisme. Det har kostet ufatteligt mange menneskeliv og givet anledning til meget ufrihed og sorg.

Dette ændrer dog ikke ved, at Marx og Engels idéer er mere relevante end nogen sinde før. Hvis vi skifter kommunismen ud med arbejderens eller lønmodtagerens, så giver det mening. En af de mest betydningsfulde sætninger i manifestet bliver så:

Først den originale tekst:

"Et spøgelse går gennem Europa, kommunismens spøgelse".

Kunne omskrives til:

"Et spøgelse går gennem Europa, arbejderens spøgelse".

Hvad mente Marx og Engels så med denne sætning?

Jo, ganske enkelt mente de to herre, at arbejderne burde forene sig, og organisere sig i den demokratiske proces, i stedet for at gemme sig i hemmelige konspiratoriske grupper, og i stedet give hele verden klar besked på synsmåde og mål.

Dette blev hele grundlaget for socialismen og den senere arbejderbevægelse. Selv om socialdemokraterne i Europa gjorde sig fri af den socialistiske internationale for over 100 år siden, de støttede desværre nationalstaternes indbyrdes modsætninger, som førte til 1. verdenskrig, så var det indtil 1990'erne socialdemokraternes grundidé, at arbejderne skal organisere sig og søge politisk indflydelse gennem de demokratiske parlamenter.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Så vi står nu i et kæmpe tomrum. Der er nu ikke længere et parti, som repræsenterer arbejderbevægelsen. Det er i stedet afløst af partier, som påberåber sig realpolitikens nødvendigheder, og klar besked er afløst af Twitter, Facebook og andre sociale mediers pøbelvælde.

I et andet skrift, beskrev Marx at "Religion er opium for folket" Det er det måske ikke så meget mere, i hvert fald ikke i Europa. Men også her har Marx fat i noget af det rigtige. Ved at udskifte et lille ord bliver hans tanker desværre uhyggelige aktuelle:

Først den originale tekst:

"Den religiøse lidelse er på en og samme tid udtryk for en reel lidelse, og en protest imod denne.... Religion er folkets opium",

Kunne omskrives til:

"De sociale mediers lidelse er på en og samme tid udtryk for en reel lidelse, og en protest imod denne.... De sociale medier er folkets opium",

Hvordan kommer man så ud af denne suppedas? Er alt tabt, og må verdenen gå sin skæve gang? Nej, selvfølgelig ikke. Vi skal ikke overlade scenen til liberalister, kapitalister, bloggere, madskribenter, komikere og oppustede populistere. Det er arbejdernes rettigheder alt for vigtige til. Fagbevægelsen må tilbage i den politiske magtkamp.

En metode til dette kunne være, at flere af fagbevægelsens tillidsfolk meldte sig ind i et politisk parti. I de fleste partier, er det medlemskredsen, der på demokratisk vi bestemmer, hvem der skal stilles op til Folketinget, og i de fleste partier er det i sidste ende medlemmerne, der bestemmer partiprogrammet. Så her er der en klar mulighed for at opnå indflydelse, specielt set i lyset af den faldende medlemsskare i så og sige alle politiske partier.

Måske det ville virke, men de fleste "gamle" partier er ramt af en dyb politikerlede og som udviklingen i Europa så klart viser, så ønsker en stor del af vælgerbefolkningen nogle nye alternativer.

Tænk tanken engang:

LO og FTF er i gang med og har vedtaget en sammenlægning til en samlet landsorganisation, som i bund og grund blot er et prokuratorkneb, som bunder i, at fagbevægelsens top har været på for mange management kurser.

Ingen tvivl om, at en organisation med omkring 1.5 millioner medlemmer selvfølgelig kan tale med en vis vægt. Men hvis LO og FTF tror, at en sammenlægning til en kæmpe mastodont kan stoppe medlemsflugten, så tager de grueligt fejl. Det er tvært imod en yderligere årsag til fremmedgørelse af vores medlemmer. Det er derfor altafgørende, at den nye landsorganisation går i gang med at skubbe mere indflydelse ned til forbundene, og sikre, at det lokale tillidsmandslag bliver væsentlig styrket. Det gennem bedre formelle forhold i overenskomsterne, men også ved en gennemgribende reform internt, så sammenlægningen ikke kun bliver en økonomisk bevægelse som fagtoppen har lært af moderniseringsstyrelsen og de store private virksomheder. Sammenlægningen af LO og FTF har endnu ikke fået et nyt navn. Der bliver sikkert hyret en reklamekonsulent til dette arbejde. Herfra skal der lyde et forslag til et nyt navn.

LTF

Tænk, hvis vi tværtimod havde beholdt de to landsorganisationer, og gav de enkelte forbund, uanset størrelse, mere selvbestemmelse, så de kommer tættere på deres medlemmer og få standset medlemsflugten.

Overbygningen, som er nødvendig, kunne så være at oprette et nyt politisk parti, hvis program bygger på arbejderbevægelsens værdigrundlag. Rettigheder, pligter, velfærd og solidaritet.

Lad de bredeste skuldre bære den tungeste byrde.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Nu begynder det at spille. Bliver det let? Nej, det gør det med garanti ikke, og mange argumenter imod vil blive ført til torvs. Medlemsflugt, politisk uenighed og så videre.

Men begynder fagbevægelsen ikke at tænke nyt, og det er det jo så ikke ifølge Marx, bliver vi kørt over. Et sådant parti vil ikke komme ind i Folketinget med 30 mandater. Men mindre kan også gøre det. Mange af de rodløse lønmodtagere, som har fundet et midlertidigt ståsted hos f.eks. Dansk Folkeparti, tørster efter en anden løsning.

Et sådant parti kunne, i fuld åbenhed, varetage arbejderbevægelsens interesser. Med åbenhed omkring finansiering, organisation og politisk proces og selvfølgelig med samarbejde hos dem, der vil. Eller...:

Plads for dem alle, plads for alle, der vil
Danmark for folket.

Vi må ikke være bange for vores egen skygge. Husk, spøgelser har ingen skygge.

Det var ordene til velkomsten (*her klappede generalforsamlingen af velkomsttalen*)

Søren Max Kristensen fortsatte herefter, med at sige: Lad os komme i gang med selve Generalforsamlingen.

Ad.2.

Søren Max Kristensen spurgte til om Generalforsamlingen kunne arbejde ud fra den forlagte forslag til dagsorden – dog med den bemærkning at dagordnens punkt 9, kunne placeres ind i afviklingen af generalforsamlingens øvrige punkter, da forbundsledelsen fra Dansk Jernbaneforbund, muligvis skulle påregne at haste til København, i løbet af dagen pga. overenskomstforhandlinger ifb. med OK 2018. Generalforsamlingen accepterede dette – dog vil der blive referatført under de rigtige punkter, i forhold til den udsendte dagsorden.

Ad.3.

Søren Max Kristensen spurgte til om generalforsamlingen kunne arbejde ud fra den foreslåede forretningsorden. Generalforsamlingen accepterede dette.

Ad.4.

Søren Max Kristensen fortsatte, og oplyste at daglig ledelse foreslog faglig sekretær Carsten M. Olesen, som dirigent for generalforsamlingen. Generalforsamlingen klappede (*red. Carsten M. Olesen betragtedes herefter som valgt*)

Søren Max Kristensen fortsatte, med at oplyse, at resten af generalforsamlingen nu var under ledelse af Carsten M. Olesen, og sagde endvidere at med disse ord ville han overgive generalforsamlingen til dirigenten, og sluttede med et "tak for ordet".

Carsten M. Olesen takkede generalforsamlingen for ordet for valgte, og fortsatte med en række praktiske oplysninger.

Herefter fortsatte Carsten M. Olesen, med dagsordens punkt 4 (*valg af generalforsamlingen tillidsmænd: referent, stemmetællere*). Følgende blev valgt:

- Stemmetællere: Pernille M. L. Rasmussen og Frede H Dahl
- Sekretær/referent: Hans Schøn Merstrand



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Efterfølgende foretog Carsten M. Olsen navneopråb af samtlige delegerede – og alle var til stede.

Ad.5.

Herefter oplyste dirigenten, at så var generalforsamlingen nået til dagsordens punkt 5, aflæggelse af beretning fra daglig ledelse – og gav herefter ordet til Søren Max Kristensen.

Søren Max Kristensen aflagde den gengivet beretning herunder:

OK 18:

I løbet af 2017 arbejdede LPO DSB med de krav til CFU forliget, OAO Fællesoverenskomsten og Organisationsaftalen, som vi skulle aflevere til Dansk Jernbaneforbund.

Arbejdet var som sædvanligt omfattende, men havde desværre også en grad af kopi over sig. Desværre, fordi der ved sidste overenskomstforhandling ikke kom meget igennem, blandt andet fordi det hele endte med et lovindgreb.

Nærmere om LPOs overenskomststudvalgs arbejde fremgår af den skriftlige beretning.

Optakten til forhandlingerne OK 18 var forholdsvis udsædvanlige. CFUs chefforhandler Flemming Winther udtalte, at samarbejdet med Moderniseringsstyrelsen aldrig havde været dårligere, og statens chefforhandler Sophie Løhde startede det hele med at de offentlige ansatte var forkælede og skyldte en masse penge. Samtidig havde Moderniseringsstyrelsen i god tid meddelt, at den betalte spisepause ikke var et overenskomstemne, men et personalegode. I klar tale betyder det, at staten blot kan fjerne den betalte spisepause uden at der skal forhandles om det. En forhandling hvor lønmodtagerne nok ville kræve noget for ændringen. Den betalte spisepause svarer til ca. 7 % af lønsummen.

Forhandlingerne kom derfor meget sent i gang. Allerede fra starten var parterne sat under et stort tidspres. Fra CFUs side var kravene tydelige.

Uddrag:

Løn

- Procentuelle generelle lønstigninger, der matcher den private lønudvikling
- En mekanisme der sikrer parallelitet mellem den statslige og den private lønudvikling
- Der afsættes midler til organisationsforhandlinger
- Der afsættes midler til forhøjelse af lokallønspuljer
- Forbedrede vilkår for lærlinge, elever, praktikanter mv. i staten

Fritvalgskonto

- Indførelse af en fritvalgskonto, hvor der foruden løn og pension også indgår elementer af frihed

Arbejdstid

- Eksplicitering af retten til betalt spisepause
- Fridag på 5. juni samt 24. og 31. december

Seniorvilkår

- Bedre og mere fleksible rettigheder for seniorer med henblik på fastholdelse

TR-aftalen

- Forbedring af TR's muligheder for at udøve sit hverv
- Forbedring af TR's vilkår



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Samarbejdsaftalen

- Styrkelse af det fælles ansvar for Samarbejdssekretariatets og Samarbejdsnævnets virksomhed

Psykisk arbejdsmiljø

- Psykisk arbejdsmiljø skal være et indsatsområde på arbejdspladsen.

Kompetenceudvikling

- Fælles finansiering af den fælles indsats vedr. kompetenceudvikling
- Den fælles indsats vedr. kompetenceudvikling omlægges således, at der lægges større vægt på individuelle rettigheder til kompetenceudvikling

Fælles regelsæt

- Sygdom, der er opstået under afspadsring, skal være hindring for afspadsring
- Forbedrede forhold i forbindelse med uansøgt afsked

Ferieaftalen

- Der skal indgås ny aftale om ferie med henblik på implementering af den nye ferielov
- Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Barsel, adoption, omsorgsdage

- Forhøjelse af 7 års aldersgrænsen i forbindelse med retten til omsorgsdage i henhold til barselsaftalen
- Ret til to hele fraværsdage i forbindelse med barns sygdom, eksklusiv hjemkaldelsesdagen
- Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager forbedres

Gruppeliv

- Forhøjelse af dækningerne i gruppeordningerne

Andet

- Den danske model: Der aftales en dialog mellem parterne på det offentlige område med særlig fokus på konfliktløsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Dialogen føres med henblik på at styrke den danske model på det offentlige område

Uden for aftaleområdet

- Procentregulering af tjenestemandspensioner og efterindtægt fastsættes til den del af rammen ved OK18, der afsættes til egentlige lønformål (generelle lønstigninger, organisationspuljer, puljer til lokal- og chefløn mv.)

Disse krav er på ingen måde udsædvanlige. Det udsædvanlige opstod, da en enig arbejdstagerside udtalte en solidaritetserklæring, hvor ingen i forhandlingsfællesskabet lavede aftaler, før lærerne fik en arbejdstidsaftale som erstatning for den forhadte lov 409 som socialdemokraterne fik vedtaget ved lovindgrebet i 2013.

Parterne har stået meget stejlt over for hinanden, og da fagbevægelsen udtog ca. 10 % af deres dækningsområde til strejke i tilfælde af en konflikt, svarede både kommuner, regioner og staten med en altomfattende Lock Out. Pudsigt nok med begrundelsen, at de 10% strejkevarsel var uansvarligt over for samfundet. Den lader vi lige stå lidt....

Mange forhandlinger er siden løbet ud i sandet, og forligsmanden udsatte konflikten 2 gange. 1. gang kunne der ikke opnås enighed. Her i weekenden har der så været forhandlinger på et meget svært grundlag.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Den helt aktuelle status vil forbundsformanden komme ind på under sit indlæg.

Vi i DSB skal ikke ud i konflikt hvis den bryder ud. Det skyldes den fredspligt som forhandlingerne om DSB's overgang til DI foreskriver. Vi skal dog stadig møde på arbejde lige som alle andre borger i dette land, uanset de udfordringer det giver med børnepasning, transport med mere.

En overenskomstforhandling i Danmark foregår efter den sagnomspundne "Danske model"

Her mødes arbejdsmarkeds parter, Lønmodtagerne og arbejdsgiverne, over forhandlingsbordet, hvor de aftaler næste periodes forhold inden for deres område. Kan de ikke blive enige, og det sker jo engang imellem, så er der aftalt nogle lovlige kampmidler. Lønmodtagerne kan strejke og arbejdsgiverne kan forhindre lønmodtagerne i at møde på arbejde og få løn via en Lock Out.

I bund og grund handler det om et udmattelsesforløb. Hvem løber først tør for penge. Lønmodtagerne får ikke løn, men er henvist til deres fagforenings strejkekasse og arbejdsgiverne mister produktion, hvilke koster på bundlinjen.

Forligsinstitutionen vil normalt prøve at mægle i en sådan konflikt, og i sidste ende kan folketinget standse en konflikt, som normalt vil foregå ved, at forligsmandens forslag bliver ophøjet til lov.

Et velprøvet system som har fungeret siden 1899. Problemet er bare, at systemet ikke rigtig virker på det offentlige område. Her har lønmodtagerne det økonomiske pres ved en strejke eller Lock Out, men da arbejdsgiveren er staten, er det statskassen som skal løbe tør, og det sker nok ikke før at lønmodtagernes strejkekasser er tomme.

Samtidig har lønmodtagernes modpart en dobbeltrolle. De er både arbejdsgiver og den udøvende magt, som har mulighed for at påvirke den politiske proces i tilfælde af et lovindgreb.

Det så vi i 2013, hvor arbejdsgiveren KL, trynede lærerne på deres arbejdstidsaftale, vel vidende at den socialdemokratiske regering ville lave et lovindgreb, der så helt bort for lønmodtagernes krav, da det var en forudsætning for den kommende folkeskolereform. Det skete, og lov 409 var og er en realitet.

Helt uden omkostninger for arbejdsgiverne er det selvfølgelig ikke at kortslutte "Den danske model". Der kan komme et politisk efterspil, hvor de offentlige ansatte stemmer med fødderne. Men her er den politiske betragtning nok, at lovindgreb ofte laves hen over midten i folketinget og at den politiske konsekvens skal ses i lyset af hvor lang tid der er til næste valg. Skulle der alligevel opstå problemer, kan politikerne blot trække udlændingekortet. Så bliver al energi brugt her og vigtigere emner glider i baggrunden.

Et af kravene fra CFU til OK 18 er, at der i overenskomstperioden skal indledes en dialog om "Den danske model" på det offentlige område. På det store tillidsmandsmøde i Fredericia den 22. marts 2018 var arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedal inde på den samme vej. Der må findes en anden måde at bruge "Den danske model" på end den nuværende.

Det første problem er den skæve fordeling af den økonomiske byrde. Det offentlige kan tjene penge på en konflikt, da der ikke skal udbetales løn. En del af besparelsen vil efterfølgende blive spist op af overarbejde, f.eks. på operationsstuerne, men fakta er, at i stedet for et minus på bundlinjen giver det et plus både hos staten, regionerne og kommunerne.

Dette problem kunne løses ved, at den sparede lønudgift i konfliktperioden, skal indgå i den efterfølgende løsning.

Lars Lykke Rasmussens forslag om, at de sparede lønmidler skal placeres i en pulje som efterfølgende skal bruges til velfærdsformål lyder måske nok tillokkende. Men det er ikke en ordening som fagbevægelsen kan bruge. Lad os ikke hoppe på den galej. Det er vores penge, og derfor skal brugen af disse penge besluttes af de relevante parter. Desværre vil mange politikere sikkert støtte Lille Lars i hans forslag. Så kan politikerne leje



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

den barmhjertige Samaritaner, og vise hvor sociale ansvarlige og godhjertet de er, vel og mærke for penge vi har blødt for.

Vi kender systemet for satspuljeordningen, hvor politikkerne hjerteløst tager fra de fattigste i dette land, nemlig bistandsklienterne, og derefter, af deres hjertes godhed, deler pengene ud til forskellige nu og her projekter. Satspuljen blev vedtaget ved et bredt forlig i 1990. Pengene opstår ved, at reguleringen af overførelsesindkomsterne reguleres med 0.3 % mindre end den gennemsnitlige lønudvikling på arbejdsmarkedet. Logikken må være, at fattigrøvene alligevel ikke har råd til at købe noget, så de opdager nok ikke at priserne er steget.

Puds lige glorien i de fattiges pjalter. Tak for kaffe hvor er det usmageligt.

Det andet problem er arbejdsgiverens dobbeltrolle. Det er noget mere kompliceret at gøre noget ved. Det er den udøvende magt der styre landets finanser, efter at den lovgivende magt har vedtaget en finanslov, og de offentlige budgetter har overenskomsterne på det offentlige område stor indflydelse på.

For at undgå den helt uacceptable situation som opstod i 2013, hvor lovindgrebet klart var aftalt med KL på forhånd, kunne man vedtage en lov, som almengøre en overenskomst, når den er vedtaget. Kan parterne ikke blive enige, heller ikke efter en konflikt, så må den uafhængige forligsinstitutionen udarbejde et mæglingforslag, hvor begge parter synspunkter bliver behandlet på lige fod. Efterfølgende almengøres forligsteksten. På denne måde kan ingen af parterne spekulere i indholdet af et lovindgreb. Et armslængde princip er derved indført.

Et tredje problem er alle de populistiske politikker, der blander sig i overenskomstforhandlingerne i tide og utide. Det er ganske usmageligt at høre på, og den danske fagbevægelse har flere gange bedt disse populistere om at stikke piben ind. At gøre noget ved det er nok svært, da det er op til den enkeltes moral og forståelse af "Den danske model" der her er på spil.

At fagforeningerne beder om forhandlings ro er meget forståeligt, og derfor er det meget problematisk, når Mette Frederiksen ikke vil udtale sig om forhandlingerne, endsige et evt. lovindgreb, så efterfølgende bliver straffet af netop fagbevægelsen. Det er ganske uforståeligt, da hun jo blot respektere forhandlingerne. Det har måske noget med hykleri at gøre. Mette Frederiksen og socialdemokratiet havde jo ikke problemer med at kortslutte "Den danske model" i 2013.

Mette Frederiksen er nu ikke længere velkommen til LOs arrangement i Nordjylland 1. maj. Måske Morten vil fortælle lidt om baggrunden for den beslutning.

DSB i DI:

Kort før jul meddelte DSB, at de havde meldt sig ind i Dansk Industri. Det betød, at pr. 1. april 2018 går alle overenskomstansatte over på DI's Jernbaneoverenskomst, som er indgået med DJ. Det er den overenskomst, som vores kollegaer i Arriva er omfattet af.

Tjenestemændene bliver på statens overenskomst, men alle lokalaftaler blev opsagt til den 1. april.

Det drejer sig blandt andet om følgende aftaler:

Aftale 570.1 om Arbejdstidsregler.

Aftale om Ny løn for tjenestemænd.

Aftale om tilkøb af op til 5 pensionsår for tjenestemænd ansat før 13. februar 1990

LPO DSB meddelte i den anledning Direktør Flemming Jensen, at vi selvfølgelig går ud fra, at DSB vil respektere de aftaler, som vi for nogle få måneder siden indgik i forbindelse med "Robust DSB", og som løber frem til K 21.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Hertil svarede Flemming Jensen, at alt var opsagt. Hvis vi ikke kunne forstå det, så betød det at, citat: **Tavlen er tom.**

Endnu engang viser ledelsen, at de er fuldkommen utroværdige. Da vi over et længere forløb forhandlede "Robust DSB", måtte DSB sideløbende have arbejdet med overgangen til DI. Så forhandlingerne er fra DSB's side foregået på et skjult grundlag.

DSB's utroværdighed var et af hovedpunkterne på de lokale generalforsamlinger. Det fremgik med al tydelighed, at lokomotivpersonalet nu havde fået nok. I Aarhus blev der vedtaget en udtalelse der udtrykte mistillid til DSB's øverste ledelse. En udtalelse som blev sendt til Flemming Jensen. Efterfølgende vedtog samtlige lokalgrupper at støtte denne udtalelse. Disse støtteerklæringer blev ligeledes sendt til Flemming Jensen. Lokalgrupperne Aalborg og Fredericia afholdt deres generalforsamling før Aarhus, men det er daglig ledelses klare indtryk, at også disse depoter bakker op om mistilliden. Flere lokalgrupper hos TPO og LPO S-tog har også støttet mistillidserklæringen og meddelt Flemming Jensen dette.

Flemming Jensen valgte at tage rundt på depoterne for at forklare hvorfor ledelsen havde ret og at DJ var forkert på den. Så og sige ingen mødte op til disse møder, hvilket viser hvor dybt mistilliden stikker. Måske ledelsen senere beslutter, at årets MTAPV skal springes over.

Der har siden generalforsamlingerne været flere møder mellem DJ, DSB og DI. Indtrykket er klart, at DSB ikke er særligt godt forberedte. Forholdsvis hurtigt opstod der tvivl om lovligheden i at DI havde opsagt alle aftaler, også for tjenestemænd. Derfor spurgte DJ ind til dette på et møde, hvor DI og DSB kunne meddele, at det juridiske var på plads. DJ kunne dog ikke få udleveret dokumentation for dette. Heller ikke en ansøgning hos relevante myndigheder om aktindsigt gav noget resultat.

At DJ ikke må se det juridiske grundlag, det er åbenbart en statshemmelighed, bekræfter bare, at der nok er noget uldent i denne sag.

DI og DSB var meget forundret over, at DJ stillede spørgsmål ved det juridiske, og DI meddelte derfor, at det måtte arbejdsretten tage stilling til. Da det forberedende retsmøde i arbejdsretten først kunne berammes til den 22. marts 2018, hvilket faktisk er forbavsende hurtigt, blev opsigelsen af aftaler skudt til den 30. juni 2018.

Under de første møder lige før jul, ville DSB ikke anerkende den tildelte sommerferie. DJ havde tydeligt beskrevet konsekvenserne af dette. Disse konsekvenser, og sikkert også for at score nogle billige point, fik ledelsen til at meddele, at de i deres flinkhed ville respektere den tildelte sommerferie. Forlængelsen af vores aftaler frem til den 30. juni medført, at også vinterferievalget frem til 30. april 2019 skulle gennemføres.

Endnu engang viste ledelsen sig fra deres uduelige side. De var overrasket over at ferievalget skulle gennemføres, så de godkendte ferievalget, men ville ikke respektere enkeltdagsvalg efter 31. december 2018. Dette forhold blev meddelt til lokomotivførerne.

LPO DSB meddelte ledelsen, at vi anså den valgte model som aftalebrud, og det ville vi meddele vores medlemmer. Herefter ændrede DSB mening, og vinterferievalget foregår nu efter den gældende aftale. Endnu engang har ledelsen i DSB vist, at de ganske enkelt ikke ved hvad de laver. Det giver en masse støj og ballade, som kraftigt belaster det daglige samarbejde.

Den 22. marts var der så forberedende møde i arbejdsretten. Mellem OAO og Moderniseringsstyrelsen løber der en parallel sag, hvor OAO stiller spørgsmål ved, om de overenskomstansatte kan pilles ud af statens aftaleområde og OAO mener at Moderniseringsstyrelsen bryder hovedaftalen.

Arbejdsretten besluttede, at de to sager er så beslægtet, at de skal behandles under et i arbejdsretten. Der er nu indkaldt til et nyt forberedende møde den 9. maj. Det er en surrealistisk situation, da Moderniseringsstyrelsen ikke mener at deres sag med OAO ligger inden for arbejdsrettens kompetenceområde. Så vi har nu en situation, hvor DI og DSB mener at det er arbejdsretten der skal træffe afgørelse, men statens personaleafdeling, Moderniseringsstyrelsen, mener ikke at arbejdsretten skal blande sig. Det bliver et muntert møde den 9. maj.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Udskydelsen af behandlingen i arbejdsretten til den 9. maj udfordre kraftigt, at vores aftaler udløber den 30. juni. Det er åbenbart også gået op for DI og DSB. Så nu er overgangen til DIs Jernbaneoverenskomst og opsigelse af aftaler og kutymer udsat til den 1. oktober.

Uanset arbejdsrettens afgørelse, herunder muligheden for at arbejdsretten slet ikke vil behandle sagen, så må DJ holde fast i princippet om alt eller intet.

Det er vores klare indtryk, at DSB kun vil indgå aftaler, som kan sikre deres drift. Alle andre aftaler er væk. Tavlen er jo tom. Der kan måske indgås en ferieaftale og nogle få andre aftaler, men resten kan tages hen af vejen.

Det har DSB gjort overfor SPO i DSB Vedligehold A/S. Her fik DSB deres nødvendige aftaler på plads, og gav tilsagn om, at andre aftaler kunne forhandles efterfølgende. Her over et år efter er disse forhandlinger endnu ikke afsluttet.

Den galej hopper vi ikke på.

Det er LPOs holdning, at det er alt eller intet. Vi skal have en virksomhedsoverenskomst med fælles arbejdstidsregler, som DSB har en interesse i. Men vi skal også have vores lokalaftaler, lønforhold, "Robust DSB" ferieaftale og meget mere på plads, inden der skrives under på noget som helst.

Som DSB opfører sig, hvor det eneste, der tæller, er deres ledelsesret, bliver det meget svært at komme i mål også selvom datoen for opsigelse af vores aftaler udskydes. Kommer vi ikke i mål, udbryder der kaos på jernbanen. Men her må vi holde fast. Vi har ikke travlt. Det er DSB, der uden dialog med medarbejderne, har meldt sig ind i DI. Så det er DSB, der har et problem, og ikke os.

Vi må holde fast i, at vi ikke frivilligt bare giver køb på de aftaler og rettigheder, som vi har tilkæmpet os igennem mange års hårdt arbejde. Her stopper festen.

Vi ved at Flemming Jensen ikke mener, at de faglige organisationer skal blande sig i uddannelse, sikkerhed og planlægning. Det er en ledelsesopgave. Vi ved, at Flemming Jensen anser samarbejdsudvalg, som vi kender det på statens område, som spild af tid. Vi ved, at Flemming Jensens opfattelse af samarbejde er, at ledelsen orientere de faglige repræsentanter om ledelsens beslutninger. Der kan da være en dialog, men det er alene ledelsen der tager beslutninger. Det forhindre dog ikke ledelsen i at mene, at de faglige organisationer skal tage et medansvar for ledelsens beslutninger.

Hvis vi troede, at der mens forhandlingerne er i gang var fredspligt, så må vi tro om igen. DSB fortsætter deres helt åbenlyse kamp mod de faglige organisationer og i øvrigt også på AMIR området. Det sker bla. ved:

- Nedskæring i antallet af AMIR hos TPO og LPO S-tog.
- Forsøg på at blokere TRs deltagelse i stormødet i Fredericia.
- Planer om at fjerne TRs adgang til LTD2.
- Planer om at begrænse LPOs mødeaktivitet.
- Meldinger om kommende nedskæringer i Kolleganetværket.
- Meldinger om at antallet af TR skal kraftigt beskæres.
- Nægtelse af frihed til DJ kurser.
- Evige meddelser om at vores aftaler er unødvendige og idiotiske.

Så det bliver meget svært at komme i mål. De næste måneder bliver meget afgørende. Vi, i LPO holder fast i, at vi følger vores aftaler så længe de er gyldige. Det gælder ferievalg, turplanlægning med mere. Hvordan det så skal spille sammen med et evt. sammenbrud i forhandlingerne er uvist, men igen, det er DSB's problem. Det er også DSB's opgave, at forklare offentligheden hvorfor der er kaos på jernbanen. Det må vel høre ind under ledelsesretten.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

At overgangen til DIs overenskomst nu er skudt til den 1. oktober, viser hvor dårligt DSB og DI har forberedt sig. At ledelsen nu har skabt usikkerhed og frustration hos medarbejderne i nu 10 måneder er helt uacceptabelt. Det er utroligt dårlig ledelse og at den selvsamme ledelse ikke forstår den mistillid der er hos deres medarbejdere, specielt i Driften, beviser bare, at gule mursten, beton og glas åbenbart kraftigt begrænser ens udsyn i forhold til virkeligheden.

Om forhandlingerne om overgangen til DIs overenskomst og lokalaftaler er afsluttet senest den 1. oktober er meget tvivlsomt. Så det kan meget vel ske, at der kommer en yderligere udskydelse eller at DSB og DI presser overgangen igennem med trusler og politiske rævekager. Her vil usikkerheden og frustrationerne hos medarbejderne bare stige yderligere. Da Direktionen tilsyneladende ikke kan forstå hvor skadeligt dette er for medarbejdernes loyalitet og tillid, og hvor skadeligt dette er for virksomheden, burde DSB's bestyrelse overveje, om det er den rigtige vej at gå. Det er trods alt i sidste ende DSB's Bestyrelse der har ansvaret for vores alle sammens DSB. Men det er nok for meget for langt.

Jeg er sikker på, at når DJ har ordet, vil de komme mere ind på de overordnede konsekvenser af DSB's beslutning.

Afslutning:

Med disse ord overlades både den skriftlige og den mundtlige beretning til den ærede forsamlingen.

Tak for ordet – afsluttede Søren Max Kristensen.

Herefter tog dirigenten ordet, og satte både den skriftlige og mundtlige beretning til debat.

Niels Flaathen Jacobsen, LPO DSB Aarhus, havde følgende bemærkning til beretningerne:

Takkede for et par gode og fyldestgørende beretninger. Efter udtalelsen fra lokomotivpersonalet i Aarhus (*red. januar og marts 2018*), omkring mistillid til DSB's Koncernledelse, så kom direktør Fleming Jensen på rundrejse til tjenestestederne, og her blev der sagt en del "tomme ord" - som de få medlemmer der var mødt op på møderne, sagde bagefter (*red. fra direktøren*). Der blev sågar ikke sagt det samme på alle møderne, efter hvad jeg og andre har hørt, fra de forskellige møder - jeg oplever, at lokomotivførerne i både Aarhus og andre steder, fortsat ikke oplever DSB's Koncernledelse er troværdig. Det er desuden min opfattelse, at medlemmerne støtter fuldt op omkring tillidsmændene, i den svære situation vi og DSB er i. Desuden er det min, og mine medlemmers opfattelse, at samarbejdet mellem DSB's ledelse og vore medarbejder repræsentanter, er lidt "trægt" for tiden - men ingen tvivl om hvor medlemmernes sympati ligger. Jeg kunne forstå, at der kunne blive brug for "et par faner", på Sjælland, og fanen fra Aarhus kommer gerne - den har i øvrigt været brugt før. Tak for ordet.

Maiken Tomlinson, LPO DSB kalundborg, havde følgende bemærkning til beretningerne:

Tak for de gode beretninger - specielt den skriftlige beretning, som Kalundborg finder morsom. Og derfor har følgende bemærkning til punktet omkring rekruttering af Lokomotivførerkørerlærere, hvor er også er nævnt, at der i den forgangene periode, er rekrutteret lokomotivførerkørerlærere til Kalundborg. Dette må vi nok lige have rettet, for der er ikke rekrutteret til Kalundborg i perioden siden 2016 - desværre.

Ebbe L. L. Drøgemüller, LPO DSB København, havde følgende bemærkning til beretningerne:

Takkede for et par gode beretninger, som var meget uddybende, selv om meget er gennemgået på vore Områdegruppebestyrelsesmøder - så det er jo ikke helt nyt for os alligevel. En ting som jeg dog godt vil knytte en kommentar til, er den så kaldet "tissesag" fra København - og ikke fordi vi skal sidde og grine over den i dag, men den illustrer faktisk et problem, som vi skal forsøge ikke at "ramme ind i". Vi havde og har fortsat det problem på København H (*red. Opgang 16*), hvor "de unge mennesker" render rundt og tisser, op af vore bygninger, så det trænger ind i vore lokaler. Vi kunne ikke komme videre med den sag, i vores lokale



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

samarbejdsudvalg (red, LSU København), og løftede den så derfor til LPO DSB. LPO DSB løftede den så til ESU regi – i ESU Togdrift. Nu har sagen lagt der i to år, fordi ESU repræsentanterne også har rendt ”panden mod muren” i ESU – Måske vi skulle overveje at løste sagen til et endnu højere samarbejdsudvalg, uden for DSB Togdrift? Tak for ordet.

Dirigenten oplyste at der ikke var flere indtegnede på talerlisten, men oplyste at Søren Max Kristensen, havde et par kommentarer til dem, der havde være oppe på talerstolen – dirigenten gav herefter ordet til Søren Max Kristensen.

Søren Max Kristensen havde følgende bemærkninger til de sagte ord, til beretningerne:

Nu kan jeg jo ikke tage æren for de fine ord omkring beretningerne, for den mundtlige beretning er jo hele daglig ledelses beretning, og den skriftlige er jo vore arbejdsgruppers bidrag, til en fælles skriftlig beretning – jeg har jo bare fået æren, med at fremfører den mundtlige beretning.

Til Niels vil jeg sige, at i forhold til de forskellige udtalelser, som DSB's administrerende direktør angiveligt skulle have sagt på de møder (red. Søren Max Kristensen var ikke til stede på møderne), han afholdt efter lokomotivpersonalet i bl.a. Aarhus, havde ytret mistillid til ham og hans koncernledelse – er måske nok ikke så overraskende alligevel, hvis det er tilfældet - for vi oplever jo også selv, at DSB siger noget den ene dag, og noget helt andet, den anden dag. Det er i øvrigt meget frustrerende, så jeg forstår godt jeres og jeres medlemmers undren og vrede.

Til Maiken vil jeg godt sige, at selv om det er hele daglig ledelse, der har lavet beretningen, så må jeg desværre indrømme, at i forhold til det omkring rekruttering af Lokomotivførerkørerlærere, så er det min skyld, da det er mig der har skrevet dette afsnit.

Til Ebbe vil jeg sige, at din kritik omkring ”tissesagen” er taget til efterretning, for det er ikke godt nok – jeg har dog lige fået oplyst, fra vore ESU repræsentanter, at der er vil blive opsat toiletter ved Titgensbro, og så må vi se om det hjælper. Tak for ordet.

Dirigenten satte herefter både den mundtlige og skriftlige beretning til afstemning, og disse blev enstemmigt vedtaget.

Ad.6.

Dirigenten oplyste, at næste punkt på dagsorden er ”orientering om LPO DSB's økonomi – og gav derfor ordet til Områdegruppekasserer Hans Schøn Merstrand.

Hans Schøn Merstrand, havde følgende kommentarer til regnskaberne for 2015, 2017 og foreløbig 2017 (red. 2017, er for indeværende under revision):

Nu har generalforsamlingen jo ”joket” lidt med socialdemokraterne (red. For at drille lidt), Karl Marx og andre ting som er sagt og skrevet i beretningerne. Og moral, principper og andre ting er jo altid godt, men der skal jo også penge til, for at drive vores lille forening – og det tror jeg også Dansk Jernbaneforbunds kasserer Kirsten Andersen – som er tilstede her i dag – er enig med mig i. I øvrigt tror jeg også, at jer delegerede er enige i dette. Vores rente af indestående er faldet drastisk, i starten af denne generalforsamlingsperiode, som for rigtig mange andre foreninger og andre. Derfor har LPO DSB i starten af 2017 også investeret nogle af vore penge, gennem investeringsforeninger via Lån og Spar bank. Det er næsten synd for den tidligere direktør for DSB, Jesper Lok, at han ikke er her længere, for nogle af vore nye aktier er både A og B aktier i Mærsk. Vores beslutning om at investere kr. 800 000,-, tog ca. halvandet år, da alle ”sten skulle vendes” i

Områdegruppebestyrelsen, og tiden skulle modne enkeltes holdning til investeringer, af vore økonomiske midler som var opsparet gennem mange år. Man kan vel sige, at vi (red. Områdegruppebestyrelsen) er sat til at forvalte medlemmernes penge - og er det god forvaltning, at lade dem stå på en konto uden afkast. Her er svaret jo nok ”nej” – og derfor er det også ganske fornuftigt, at LPO DSB har investeret i forskellige aktier og andet, med lav risiko for tab. Desuden kan LPO DSB til enhver tid vælge at indfri de investerede midler, til



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

dagsprisen. For inde værende går det ganske godt for vores investering, som tallene for regnskabet for 2017, også vil vise. Jeg skal også oplyse om, at vores investering overholder de etiske retningslinjer vi har drøftet jf. banken.

Som det fremgår af næste "slice" på tavlen/lærredet, så er det de allerede godkendte regnskaber for 2015 og 2016 – og 2017 er som sagt fortsat ved vores revisionselskab, for at blive klar til godkendelse på det kommende Områdegruppebestyrelsesmøde (og derfor ikke fremvist på lærredet). Der er dog det lille udestående omkring kontrollen af bilag, af vore valgte bilagskontrollanter - da der efter aftale med dem, ikke er foretaget bilagskontrol af de seneste regnskaber pga. min øjenssygdom og operation, og af tidsmæssige årsager – dog har vores statsautoriserede revisor foretaget den lovmæssige kontrol. Min aftale med vore egne bilagskontrollanter er, at vi samles når regnskabet 2017 kommer fysisk tilbage fra vores revisor, og så gennemgår vi det udestående – herunder også optælling af vores kontantbeholdning og valuta (red. Euro).

Hvis vi vender tilbage til regnskaberne for 2015 og 2016, så kan I fortsat se, at vi har samme – eller fortsat høje – aktivitetsniveau i LPO DSB som vi havde i 2012, før vores tilskud fra Dansk Jernbaneforbund blev beskåret med ca. en halv million årligt. Dog har der i 2015 og 2016 været et mindre underskud – men for 2017 er det vent til et mindre estimeret overskud.

Vores omsætning for henholdsvis 2015 og 2016 ligger lige omkring 1,3 million kroner, som det fremgår af de fremviste regnskaber – for 2017 er det lidt højere, hvad skyldes til dels en øget lille medlemsfremgang, og nogle gode afkast på vores arbejde, samt afkast af vores førnævnte investering.

Noget der må glæde LPO DSB lokalgrupper, er at jeres tilskud fra LPO DSB, blevet bedre hvert år, end det vi havde forventet ved budgetlægningen (red. I december året før) – dette skyldes også den øgede medlemsfremgang.

Hvis I kigger på punktet – til udgift for administration af LPO DSB – så er kr. 100'000,- jo et ret højt tal. Det skyldes ikke, at vi bruger så mange penge på administration af LPO DSB, men at jubilæumsgaver til vores medlemmer indskrevet i dette tal. Desuden er udgifter til diverse kampagner (red. Cap, badge osv.) også skrevet ind under administrationspunktet.

For at vende tilbage til finansielle indtægter, så kan I se, at der i 2015 blev bogført ca. kr. 31'000,- og ca. kr. 25'000,- for 2016 – men jeg kan oplyse, at vi for 2017 er oppe på ca. kr. 47'000,- hvad primært skyldes vores før omtalte investering.

Tallene for regnskaberne taler deres tydelige sprog, og viser i min optik, at LPO DSB har en sund økonomi. Tak for ordet.

Dirigenten forespurgte om der var nogle der havde nogle kommentarer til det fremlagte, og gav ordet til:

Kenneth Geier, LPO Kalundborg, som sagde følgende: Du talte om etiske retningslinjer, er det noget vi (red. LPO DSB) går op i, eller er det bare noget vi taler om?

Hans S. Merstrand svarede Kenneth Geier følgende: Det er rent faktisk noget vi går op i, for vi skal ikke investere i "krudt og kugler", eller børnearbejde og lignede, som ikke er en fagforening værdig. Det er sådan, at Lån og Spar bank, rent faktisk har et sæt etiske retningslinjer for investeringer, som de forvalter efter, for foreninger som vores - og dem har vi tiltrådt uden yderligere krav. Når det så er sagt, så kan jeg jo ikke vide – og måske heller ikke vores investeringsforening – om en af de virksomheder, som vi har investeret i, engang skulle producere en eller anden "dimsedut", til svenske Borfoss, eller en israelsk kampvogn – men det vil vi selvfølgelig



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

holde øje med - så godt som det er muligt. Jeg synes også, at vi som fagforening har en pligt til at holde os for gode til sådanne nogle ting. Det er jo sådan, at når man vælger, at investere sine penge, så kan man principielt investere med høj, mellem og lav risiko - og vi har valgt med lav risiko, set over 3 til 5 års periode.

Dirigenten tog herefter ordet igen, og konstaterede at der ikke var flere indtegnede til bemærkninger, til regnskabsorienteringen - og bemærkede, desuden, at der er tale om en regnskabsorientering og der derfor ikke skal stemmes for eller i mod (red. Da godkendelse af regnskab er på Områdegruppebestyrelsesmøderne).

Ad.7.a.

Dirigenten oplyste, at næste punkt på dagsorden er punkt 7, indkommende forslag. Oplyste desuden, at der er indkommet nogle forslag til vedtægtsændringer for LPO DSB (red. 3. stk.), som skal behandles først, inde de øvrige forslag.

Dirigenten oplæste vedtægtsforslag 1 op - gengivet herunder:

Vedtægtsforslag 1:

LPO DSB vedtægterne §5:

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 - tilføjes anført med kursiv:

LPO DSB vedtægterne §5:

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. *Stiller der mere end en kandidat op til formandsposten på generalforsamlingen, skal det sendes til urafstemning.*

Motivation: Lokalgruppen motiverer forslaget på generalforsamlingen

Forslagsstiller: LPO Odense

Herefter satte dirigenten forslaget til behandling.

Kent Larsen Jensen, LPO DSB Odense havde følgende kommentar til forslaget: Så prøver LPO DSB Odense med forslaget igen, vi har jo prøvet en gang før (red. på sidste LPO DSB generalforsamling). Det handler om, at man gerne vil have demokratiet til at være så bredt som overhovedet muligt, også i vore egne rækker. Desuden handler det også om, at når vi ude i lokalgrupperne vælger formand, og der er mere end en kandidat, så sættes dette til urafstemning - og det må jeg jo sige, jeg selv lige har været igennem, her i januar måned, i Odense. Det var jeg faktisk, ret så glad for, for det viser jo hvor stærkt et kandidatur man står med bagefter. Der var faktisk ikke ret mange fremmødte medlemmer til generalforsamlingen i Odense, men jeg stod jo med et ret stærkt kandidatur, efter urafstemningen var slut - det betyder da noget for mig. Det kunne jo også være, at jeg havde et kandidatur der hed 49 mod 51, men så viste jeg jo hvad jeg havde at arbejde med. Det samme synes jeg egentlig også gør sig gældende her. Søren havde jo en stærk indledning til generalforsamlingen, hvor han opfordrede os til at blive politisk aktiv - altså nærmere demokratiet, ved at få indflydelse på valglisterne via kandidaterne i partiforeningerne. Det her handler også om at komme helt ud i provinsen, og få demokratiet til at virke så bredt som muligt, når der er mere end en kandidat til formandsposten i LPO DSB. Jeg bakker hundrede procent op om Søren Max Kristensen, og det gør Odense også generelt, tror jeg. Det handler bare om, at er der en udover Søren, der vil det her, så vil vi gerne have det ud til medlemmernes afgørelse og indflydelse - og det er der faktisk en del medlemmer der efterspørger. Så det er LPO DSB Odenses motivation til dette forslag. Tak for ordet.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Områdegruppenæstformand Jan Bech Danielsen, LPO DSB daglig ledelse, havde følgende kommentar til forslaget: Ude i lokalgrupperne giver det mening med en urafstemning, da det ikke er alle medlemmer, der har mulighed for at deltage på lokalgruppegeneralforsamlingerne – nogle er på arbejde, og andre kan ikke møde op af andre årsager. Men I (red. delegerede/lokalgruppeformænd) er valgt på jeres generalforsamlinger til at varetage medlemmernes interesse. I har i dag, et stemmetal der svare til jeres medlemstal – og dermed er der ingen medlemsstemmer der går til spilde. Desuden er der ikke nogen der er bedre end jer, til at vælge formand for LPO DSB. I er jo valgt til at varetage jeres medlemmers interesse. Lige nu er der OK18 forhandlinger, og møder med DSB omkring overgangen til Dansk Industri, og det ville være en katastrofe, hvis vi f.eks. gik fra en generalforsamling, og måtte lave en urafstemning, som ville løbe af stablen i sådan en periode, eller tilsvarende – tiden står ikke stille under en urafstemning. Derfor opfordre jeg LPO DSB Odense til at trække forslaget, eller den øvrige lokalgrupper til at stemme imod forslaget. Vi skal også for fremtiden fejre en valgt formand, på selve generalforsamlingen, når han bliver valgt – alt andet giver ingen mening. Tak for ordet.

Niels F. Jacobsen, LPO DSB Aarhus havde følgende kommentar til forslaget: Nu kunne jeg jo se, at Jan havde skrevet det hele ned, og det er jo rigtig fint – for så slap jeg jo for at sige yderligere. Så jeg vil nøjes med, at opfordre LPO DSB Odense, til at trække forslaget. Skulle LPO DSB Odense fastholde forslaget, så håber jeg I alle andre stemmer imod forslaget. Tak for ordet.

Ebbe L. L. Drøgemüller, LPO DSB København havde følgende kommentar til forslaget: Jeg vil starte med at bede LPO DSB Odense trække forslaget. Sker dette ikke, så kan jeg oplyse, at LPO DSB København vil stemme imod forslaget. Udover at det "demokrati halløj", som jeg godt kan følge lidt af vejen – selv om LPO DSB for indeværende har "det repræsentative demokrati" – så kan der jo blive problemer, med at kende eventuelle mod kandidater der stiller op. Hvem i København kender f.eks. en kandidat i Struer, og hvad han/hun står for – og omvendt, hvem i Aalborg kender f.eks. en kandidat i Helsingør? En anden vigtig grund i forhold til at argumentere for at stemme imod forslaget er, at motivationen ikke har været udsendt med forslaget, så vi har lokalt ikke haft mulighed for at debattere forslaget – selv om dette nok ikke havde ændret holdningen i København. Jeg vil igen opfordre LPO DSB Odense, til at trække forslaget, eller generalforsamlingen til at stemme imod forslaget. Tak for ordet.

Carsten Lehmann Hansen, Lki-gruppen, havde følgende kommentar til forslaget: Jeg mener ikke, at dette er et tilfælde, om at tilvælge, eller fravælge demokrati – det er et spørgsmål om at anerkende det repræsentative demokrati. Hvis nogle medlemmer har valgt, at det er her beslutningen tages, så er det her den tages, og der er ingen grund til at betragte dette som en trussel mod demokratiet. Tak for ordet.

Dirigenten konstaterede at der ikke var flere der ønskede ordet til behandlingen af forslaget – og konstaterede samtidig, at LPO DSB Odense fastholder forslaget. Dirigenten satte herefter forslaget til afstemning.

Resultatet af afstemningen blev:

For forslaget stemte: **276 stemmer.**

Imod forslaget stemte: **4070 stemmer**

Hverken for eller imod forslaget: **362 stemmer**

Dirigenten konstaterede efterfølgende at forslaget er faldet.

Dirigenten oplæste vedtægtsforslag 2 op – gengivet herunder:

Vedtægtsforslag 2:

LPO DSB vedtægterne §6:

Stk. 4. Lokalgruppeformanden skal holde daglig ledelse underrettet om navne og adresser på medlemmer af lokalgruppebestyrelsen og repræsentanter for eventuelle undergrupper, samt dødsfald blandt lokalgruppens



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

medlemmer. Lokalgruppeformanden skal sikre, at områdegruppens til enhver tid gældende informationsstrategi overholdes således relevante informationer kommer til medlemmernes kendskab snarest muligt. Indgåede lokalaftaler sendes i kopiform til daglig ledelse.

Ændres til (anført med kursiv):

LPO DSB vedtægterne §6:

Stk. 4. Lokalgruppeformanden skal holde daglig ledelse underrettet om navne og adresser på medlemmer af lokalgruppebestyrelsen og repræsentanter for eventuelle undergrupper, samt dødsfald blandt lokalgruppens medlemmer. Lokalgruppeformanden skal sikre, at områdegruppens til enhver tid gældende *informationspolitik* overholdes, således *at* relevante informationer kommer til medlemmernes kendskab snarest muligt. Indgåede lokalaftaler sendes i kopiform til daglig ledelse.

Motivation:

Ordet informationsstrategi ændres til informationspolitik, jf. beslutninger omkring informationspolitikken i LPO DSB på seminaret i uge 45-2017. Desuden er der af redaktionelle årsager indføjjet ordet "at" foran "relevante".

Forslagsstiller: Daglig ledelse

Dirigenten konstaterede at der ikke var nogle der ønskede ordet, og satte forslaget til afstemning

Resultatet af afstemningen blev:

For forslaget stemte: **0 stemmer**.

Imod forslaget stemte: **4708 stemmer**

Hverken for eller imod forslaget: **0 stemmer**

Dirigenten konstaterede af forslag 2 til vedtægterne blev vedtaget.

Dirigenten oplæste vedtægtsforslag 2 op – gengivet herunder:

Vedtægtsforslag 3:

Bilag 1.

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

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

Øvrige tjenestesteder indgår som undergrupper på lige fod med lokalgruppens medlemmer.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Ændres til – det fjernede anført med kursiv:

Bilag 1.

Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB består af følgende lokalgrupper pr. 24. april 2018

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

Øvrige tjenestesteder indgår som undergrupper på lige fod med lokalgruppens medlemmer.

Motivation:

Korsør er lukket som lokalgruppe, jf. beslutning herom på områdegruppebestyrelsesmødet d. 11. december 2017 og fjernes derfor fra bilag 1. Desuden er datoen ændret.

Forslagsstiller: Daglig ledelse

Dirigenten konstaterede efterfølgende, at der ikke var nogle der ønsker ordet til forslaget – og satte herefter forslaget til afstemning.

Resultatet af afstemningen blev:

For forslaget stemte: **0 stemmer.**

Imod forslaget stemte: **4708 stemmer**

Hverken for eller imod forslaget: **0 stemmer**

Dirigenten konstaterede af forslag 3 til vedtægterne blev vedtaget.

Ad.7.b.

Dirigenten oplyste herefter, at generalforsamlingen skulle behandle de øvrige forslag – hvor der var indsendt tre forslag, som gik på det sammen, samt at der ikke var et af dem der var mere vidtgående end de andre – og oplyste at forslagene var fremsendt fra LPO DSB Aalborg, LPO DSB Fredericia og LPO DSB Odense. Dirigenten oplyste, at han vælger, at sætte dem til afstemning under et, og hvis der er en eller flere af det tre lokalgrupper, der ønsker at motivere forslagene er de meget velkommen til at gøre dette.

Dirigenten oplyste derfor at han nøjes med at læse det øverste forslag op (red. Det fra Aalborg), og dette er indsat herunder – de to øvrige forslag er ligeledes indsat herunder:

Øvrige forslag 1:

Lokalgruppe Aalborg er på ordinær lokal generalforsamling blevet pålagt at stille følgende forslag til LPO-DSB ordinære generalforsamling:

Gruppeledere for lokomotivpersonalet skal organiseres uden for LPO-DSB.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Grubeledere skal fortsat organiseres i Dansk Jernbaneforbund i egen gruppe.

Motivation:

LPO lokalt er inhabil ved lokale og personlige hændelser, da LPO repræsenterer begge parter

Forslagsstiller: LPO Aalborg

Øvrige forslag 2:

På LPO DSB Fredericias ordinære generalforsamling 2018 blev nedenstående forslag stillet og vedtaget. Lokalgruppen ønsker derfor forslaget behandlet på LPO DSB's ordinære generalforsamling 2018.

Grubeleder for lokomotivpersonalet i DSB, skal organiseres uden for LPO DSB. Grubelederne skal fortsat organiseres i Dansk Jernbane Forbund.

Motivation:

LPO lokalt og globalt er inhabil ved lokale og personlige hændelser, idet LPO skal repræsentere begge parter.

Forslagsstiller: LPO Fredericia

Øvrige forslag 3:

LPO Odense skal på næste ordinære generalforsamling i områdegruppe LPO DSB, fremsætte følgende forslag:

Grubeledere for lokomotivpersonalet i DSB, skal organiseres udenfor LPO DSB. Grubelederne skal fortsat organiseres i Dansk Jernbaneforbund, men i egen gruppe.

Motivation: Lokalgruppen motiverer forslaget på generalforsamlingen

Forslagsstiller: LPO Odense

Dirigenten spurgte efter oplæsningen, om der var nogle af de tre forslagsstillere som ønskede at motivere yderligere – og gav herefter ordet til følgende:

Ole Bang, LPO DSB Fredericia havde følgende uddybende motivation til forslaget/forslagene: Jeg vil bare på vegne af de tre lokalgrupper (red. Forslagsstillerne), bakke op om, at vi sætter forslagene til afstemning samlet. Motivationen er jo som den står, så der er jo ikke så meget andet at komme efter. Ikke andet end, at henholdsvis LPO DSB eller Dansk Jernbaneforbund, kan komme i den situation, at de både skal varetage et "menigt medlems", og en ledes interesse, ved en konflikt mellem de to. Tak for ordet.

Søren Max Kristensen, LPO DSB daglig ledelse havde følgende kommentar til de tre forslag: Vi har jo haft dette forslag oppe før, som Kent Larsen Jensen sagde, om et tidligere forslag, tidligere i dag. Dette forslag dukker jo op engang imellem. Jeg synes det er et udpræget dårligt forslag. Og for at starte med det principielle, så synes jeg det er ganske usmageligt, at nogle kollegaer i en fagforening, vil smide andre kollegaer ud - det synes jeg ikke er i orden. I tidernes morgen, da vi fik grubelederne, så lavede vi jo det sådan, at Lki'erne ikke skal høre hjemme på lokalt niveau (red. I lokalgrupperne med LKf/Lkf-K), LPO DSB var inspireret af LPA (red. Lokomotivpersonalets Afdeling), netop for ikke at skabe kasketforvirring. I skal jo som lokalgrupperepræsentanter varetage lokomotivførernes og lokomotivførerkørlærernes interesse – og ingen anden. Skulle der opstå en situation, med "kasketforvirring" – og det anerkender jeg kan ske – så ligger den som minimum på daglig ledelse niveau. Dagligledelse kan så vælge, at flytte "kasketforvirringen" på Dansk Jernbaneforbunds niveau – og det tager ingen af de tre forslag højde for, så det ændre principielt ingen ting. Jeg synes selv vi skal tage ansvaret for den "kasketforvirring der er, det klæder ikke LPO DSB, at flytte problemerne op til Dansk Jernbaneforbund. Lad os så tage det, om vi har et reelt problem med det her – og det vil jeg vove at påstå, vi ikke har. Jeg anerkender vi



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

principielt har det. Jeg husker faktisk ku at vi har haft en sag i LPO DSB's levetid – det var i Områdegruppeformand Prebens S. Pedersens tid - og for at sige det pænt, så blev sagen ikke løst til gruppelederens fordel, for at sige det pænt. Lad os nu sige, at vi mener det med "kasketforvirring", er lokomotivførerkørelærerne så de næste vi vil smide ud af LPO DSB, for de har jo også indflydelse på lokomotivførerne ansættelsesforhold – for det har de jo i høj grad? En lokomotivførerkørelærer har jo til opgave at bedømme en almindelig lokomotivfører, der måske har "lavet et eller andet". Lokomotivførerkørelærernes bedømmelse af en lokomotivfører, danner jo grundlag for en eventuel sanktion – så hvis forslagsstillernes motivation danner grundlag for, at stemme for, så må vil jo heller få smidt Lokomotivførerkørelærerne ud af LPO DSB. Jeg synes dette er noget indbildt noget, og der desuden ligger nogle grimme tendenser i det, som jeg rent udsagt ikke bryder mig om. Nu skal Lki-gruppen lige lukke ørene, for der ligger også noget andet i dette. Det er nemlig tidligere fra Lki-gruppen meldt ud, at hele Lki-gruppen vil forlade LPO DSB, hvis vi smider gruppelederne ud af LPO DSB. Dette vil sandsynligvis betyde mere direkte indflydelse, til dem vi smider ud af LPO DSB, og mindre indflydelse til os der bliver tilbage i LPO DSB. Vi vil faktisk miste en plads i Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse, og måske også DSB Sektionsbestyrelsen – og jeg synes faktisk ikke LPO DSB skal afgive indflydelse. Derfor vil jeg anbefale jer at trække forslaget – eller om at stemme imod forslaget.

Carsten Lehmann Hansen, Lki-gruppe, havde følgende kommentar til de tre forslag: Ja, men Søren har faktisk sagt det meste. Men når nogle begynder at interessere sig for, hvem der skal være medlem af en forening – og ikke mindst den lille lokale forening jeg er formand for, så bliver jeg nød til at kommentere det. Jeg vil gerne tage udgangspunkt i det, om der er et reelt problem eller ej – og det har det ikke været, mens jeg har været formand for Lki-gruppen. Tværdig imod, så er der jo den ekstra mulighed, at den lokalgruppeformand der muligvis har et problem, kunne tage kontakt til mig, så vi kunne løse det i øjenhøjde – og have en dialog om det. Det vil altid være en mulighed, så længe jeg er formand for Lki-gruppen. Når det så er sagt, så synes jeg også det er strategisk dumt (red. de tre forslag). Det er dumt fordi vi i denne forening, organiserer alle dem der må køre tog – næsten, for der er undtagelser, det vil jeg gerne medgive. Og ved at skubbe nogle ud af foreningen, som må køre tog, så anerkender man jo, at der er nogle der må køre tog, selv om de ikke er medlem af denne forening. Og det synes jeg ikke er særligt smart. Det næste der vil ske, er at der er nogle i DSB, der vil sætte spørgsmålstegn ved, om det er nødvendigt, at det er nogle der selv kan køre tog, der leder lokomotivpersonalet. Jeg må sige at jeg i alle årene i DSB, har set det som en klar fordel, at det er nogle der kan køre tog, der leder lokomotivpersonalet. Jeg har også været i DSB S-tog, hvor jeg har mødt ledere som ikke kunne køre tog, men som var gode til at bage brød, slæbe kufferter i lufthavnen, dele aviser ud, eller noget andet. Det kan da være en udmærket erfaring i forhold til at være leder, men vel ikke til at vide hvad lokomotivførerjobbet går ud på. Jeg kan ikke – overhovedet – finde reel begrundelse for disse tre forslag. Jeg ved ikke om I har lagt mærke til det – men jeg kunne da godt tænke mig, at I har lagt mærke til det –for i forhold til udvisning af solidaritet, på vores seneste generalforsamling i Lki-gruppen, blev der vist, et udpræget grad af solidaritet, med andre lokalgrupper. Det er faktisk både min og min bestyrelses opfattelse, at en Lokomotivinstruktør, faktisk bare er en lokomotivfører med et andet arbejde – det synes jeg lige I skulle tænke lidt over. Tak for ordet.

Ebbe L. L. Drøgemüller, LPO DSB København, havde følgende kommentar til de tre forslag: Jeg ville egentligt havde spurgt Carsten Lehmann Hansen, om hans erfaringerne med ledere på DSB S-tog, som ikke har erfaringer som lokomotivfører – men det kan vi vist godt lade ligge – jeg kender måske svaret allerede. Det er egentligt meget mærkeligt, at vi lige har stemt for en beretning, der skulle samle fagbevægelsen, og så sidder vi her og behandler et forslag om at sprede den igen. Der er også lidt økonomi i det, hvis hele Lki-gruppen jf. tidligere udmeldinger fra Lki-gruppen, vælger at forlade os med 110 medlemmer – og etablere et samarbejde med "andre" – hvor står lokomotivpersonalet så. Hvorfor skal vi skære den gren over vi selv sidder på – det er trodsalt en karriere vej for os. Og så vil jeg sige til sidst, at vi i København har flest gruppeledere, og vi har altså ikke de problemer der bliver talt om – ikke problemer, der ikke kan løses med fælles faglig forståelse. Jeg anbefaler I stemmer "nej" til forslagene. Tak for ordet.

Kent Larsen Jensen, LPO DSB Odense, havde følgende kommentar til de tre forslag: Det kan godt være, at mine medlemmer bare føler, at de er mere uheldig end jeres kollegaer, mht. oplevelser af nærmeste leder – det ved jeg ikke – men ikke desto mindre, er dette et forslag der har flertal, på vores lokal generalforsamling i Odense.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Jeg kan godt på dette område være bekymret for sammenholdet i LPO DSB, da mange medlemmer giver udtryk for, at der er forskel på at være lokomotivinstruktør som er tilhørende LPO og gruppeleder som er tilhørende LPO. De føler ikke at gruppelederne ret tit, bakker op om de beslutninger der bliver truffet i LPO DSB og de føler også der er interesse konflikt. Det i det, der er givet udtryk for i Odense.

Carsten Lehmann Hansen, Lki-gruppen, havde følgende opfølgende bemærkning: Tager man f.eks. vores seneste generalforsamling i Lki-gruppen, så er der naturligvis en vis bredde, i meningene, men der var da på det bestemteste opbakning, til fælles holdning, for en støtteerklæring til lokomotivpersonalet i Aarhus (red fra medlemmerne på generalforsamlingen) – og der var da bestemt gruppeledere tilstede på generalforsamlingen. En gruppeleder er også en Lki'er, men bare med en funktion som gruppeleder – vi er jo vidt forskellige i Lki-gruppen. Jeg er måske en lidt for "rød" Lki'er til at være en gruppeleder – hvad ved jeg. Det handler af alt, mest om at have tingene i kontrol – så derfor høre jeg meget gerne fra jer, hvis der er "knurren på tråden", og så tager vi den derfra. Jeg synes vi skal lade være med at lave flere problemer, end dem DSB og andre laver for os.

Herefter tog dirigenten ordet, og satte forslagene til afstemning.

Resultatet af afstemningen blev:

For forslaget stemte: **856 stemmer.**

Imod forslaget stemte: **3628 stemmer**

Hverken for eller imod forslaget: **224 stemmer**

Dirigenten konstaterede af forslagene 1 til 3 (øvrige forslag) ikke blev vedtaget.

Ad.8.a.

Jan B. Danielsen blev valgt til Områdegruppenæstformand for fire år, uden modkandidat.

Ad.8.b.

Hans S. Merstrand blev valgt til Områdegruppekasserer for fire år, uden modkandidat.

Ad.8.c.

Peter Kanstrup og Hans S. Merstrand blev valgt som suppleanter til Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse, for LPO DSB – valget for to år. Uden modkandidat

Ad.8.d.

Brian L. Møller og John Heilskov blev valgt som billagskontrollanter, for to år, uden modkandidat.

Ad.8.e.

Dennis Glad blev valgt som billagskontrollantsuppleant, for to år, uden modkandidat.

Ad.9.

Henrik Horup, Forbundsformand Dansk Jernbaneforbund, orienterede omkring almene forhold (*dette blev ikke referatført – da det var almen debat*).

Mange af de andre gæster var også på talerstolen, for at takke for deltagelse.

Ad.10.

Søren Max Kristensen fik ordet, og takkede for en rigtig god debat, og den enorme opbakning til den linje, som LPO DSB har lagt. Søren Max Kristensen takkede også for valgene af de valgte, og takkede dirigenten for det gode arbejde hele dagen – og bad generalforsamlingen udbringe et trefoldigt leve for LPO DSB, sammen med ham.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Underskrifter for godkendt referat:



Carsten M. Olesen/DJ
Dirigent



Hans S. Merstrand
Referent

Bilag 1 og bilag 2

Bilag 1

Skriftlig beretning LPO DSB's ordinære generalforsamling 2018

Dansk Jernbaneforbund:

Samarbejdet i Hovedbestyrelsen er gået rigtig godt i perioden. Dog med en enkelt central undtagelse. I forbindelse med en forhandling om en ny tillidsmandsaftale i Bane Danmark, var der uenighed mellem de to berørte Områdegrupper. Efter en grundig behandling i Hovedbestyrelsen, blev det besluttet, at forhandlingen om dette emne skulle foregå i forbundsregi med tæt kontakt til Områdegrupperne. Helt i overensstemmelse med Dj's vedtægter. Områdegruppen for elektropersonalet var ikke enig i denne fortolkning af forbundsloven. På den baggrund nægtede Områdegruppeformanden for elektropersonalet at følge Hovedbestyrelsens beslutning, og satte en advokat på sagen. På et hovedbestyrelsesmøde blev Områdegruppen pålagt at følge Hovedbestyrelsens beslutning, og samtidig blev det meddelt, at eventuelle advokatomkostninger som områdegruppen ville afholde i denne sag, ikke kunne udbetales, da Hovedbestyrelsen fandt det helt uacceptabelt, at der blev brugt kontingentmidler til at udarbejde juridiske tiltag mod Forbundet, som inddrager selvsamme kontingent.

På trods af flere forsøg på at forlige sagen med Områdegruppen, holdt elektropersonalets repræsentant i Hovedbestyrelsen fast i, at Hovedbestyrelsens beslutning var i strid med Dj's love. På et efterfølgende møde i Hovedbestyrelsen blev Områdegruppeformanden ekskluderet af forbundet. Sagen vil blive behandlet i det retslige system og i skrivende stund er der endnu ikke kommet en afgørelse.

Heldigvis er denne beklagelige sag en undtagelse. I perioden er det lykkedes at indgå en overenskomst med DI omhandlende Letbaneområdet på trods af 3Fs modstand. Dette er af stor vigtighed for Forbundets fremtid.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

I perioden er der afholdt en ekstraordinær kongres om et tættere samarbejde med Flybranchens Personale Union (FPU) om oprettelse af en Brancheorganisation (BLJ)

Dette blev vedtaget. BLJ består af to selvstændige forbund, DJ og FPU. FPU er flyttet ind i forbundshuset i Valby. Det betyder, at der er flere ansatte i forbundshuset, som nu er ansat i BLJ, og det er BLJ, der repræsenterer de to forbund i LO.

I den nærmeste fremtid er det overenskomstforhandlingerne på CFU og KL området, der kommer til at fylde meget. I skrivende stund ser det ud til storkonflikt med strejker og lockout.

På DSB området fylder DSB's indmeldelse i DI meget. Mere om dette i den mundtlige beretning.

Fagkategori DJ:

Arbejdet i Fagkategorien har sit stille liv. Her er der mulighed for at blive informeret om, hvad der sker på lokomotivførerområdet på tværs af virksomhederne. Det har stor værdi.

Arbejdet omkring grunduddannelse af lokomotivførere er funderet her, og der er så småt igangsat et arbejde om, hvorledes den fremtidige uddannelse skal se ud i forhold til det nye signalsystem, Letbanen og Lkf -A området. Dette arbejde skulle gerne munde ud i, at DJ har et overblik over de udfordringer der vil komme, så vi kan arbejde konstruktivt med at forbedre og modernisere uddannelsen i brancheudvalget TUR.

HAMU Dansk Jernbaneforbunds Arbejdsmiljøudvalg:

LPO DSB har en repræsentant i Dansk Jernbaneforbunds Hovedbestyrelsens Arbejdsmiljø udvalg HAMU (*Hans S. Merstrand*). HAMU er Forbundets koordinerende arbejdsmiljøudvalg, på tværs af alle virksomhederne og områdegrupperne, i Dansk Jernbaneforbund.

En stor del af udvalgets arbejde, er at erfaringsudveksle forhold omkring arbejdsmiljø, for forbundets medlemmer, samt styrke det arbejde Dansk Jernbaneforbund laver i forhold til de forskellige operatører som driver skinnebåren virksomhed i Danmark. Herunder også drøfte den politik, som Dansk Jernbaneforbund fører i forhold til den øvrige fagbevægelse, og i andre fora (arbejdsgiverorganisationer, LO m.fl.).

Noget af det som har fyldt i det interne arbejde for HAMU, er udarbejdelsen af en arbejdsmiljøstrategi for Dansk Jernbaneforbund, som blev godkendt og besluttet, på den seneste ordinære kongres i Dansk Jernbaneforbund, 2016.

Derud over har håndteringen af vold og trusler, mod forbundets medlemmer fyldt en del. Dette arbejde har LPO DSB repræsentanter forsøgt, at indarbejde i DSB's nye politik på området – der er altså tale om direkte "inspiration", til det daglige arbejde i forbundets områdegrupper.

Den koordinerende indsats i forhold til direkte arbejdsmiljøproblemer, i DSB, har være på områder som bl.a.:

- UFP (Ultrafine partikler), hvor den overordnet indsats har været drøftet.
- Vold og trusler mod driftspersonalet m.fl.
- Arbejdsmiljø mål for DSB
- Fælles kontakt til Arbejdsmiljørepræsentanter i DSB
- Elektromagnetisk kortlægningsstrategi i DSB, jf. EU direktiv
- "Arbejdsskades overblik"
- Påkørsler og "tæt på påkørsler"



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

- Færdsel og arbejde i spor

Skal man nævne et par emner, hvor det virkelig har rykket pga. koordinering, er det som udgangspunkt i forhold til Ultrafine partikler problematikken (selv om dette lagt fra er løst), vold og trusler, færdsel og arbejde i spor og indmeldinger på arbejdsskader til Dansk Jernbaneforbund.

I forhold til Indmeldinger på arbejdsskader, til Dansk Jernbaneforbund, på vore medlemmer (lokomotivpersonalet), kan nævnes at der er indmeldt 577 indberetninger – med en lille usikkerhedsmargen.

Dansk Jernbaneforbuds daglige ansvarlige for HAMU, faglige sekretær Per Helge Christensen, fortjener stor ros, for udvalgets mange gode resultater – selvfølgelig skal der også lyde en tak til udvalgets formand, Forbundskasserer Kirsten Andersen, og de øvrige HAMU medlemmer for et rigtig godt samarbejde.

Nordisk samarbejde:

Hovedparten af det nordiske samarbejde er foregået i DJ regi. Dette arbejde bliver der rapporteret om til Hovedbestyrelsen og Fagkategorien. LPO DSB har hvert år givet oplysninger om vores medlemmers løn og ansættelsesvilkår til den nordiske rapport, som de nordiske forbund udarbejder.

Ud over dette har der i perioden lokalt været besøg af kollegaer fra de øvrige nordiske lande.

LPO DSB Bestyrelsen:

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.

Der har i perioden været lidt udskiftninger i bestyrelsen, men det er indtrykket, at alle nye bestyrelsesmedlemmer er faldet godt til i vores kollektiv.

Fremtiden er i skrivende stund meget uklar. Dette skyldes hovedsageligt, at DSB har meldt sig ind i DI og samtidig opsagt alle lokalaftaler og kutymmer. Vi må derfor forvente, at alle vores aftaler kommer under pres, og at DSB vil angribe vores tid til tillidsmandsarbejdet. Mere om dette i den mundtlige beretning

LKF.K aftaler:

I starten af 2016 blev vi i Uddannelsesudvalget enige om, at der skulle kigges på vores kørelæreraftaler med henblik på en forenkling. Målet var at udskifte 7 aftaler med en samlet aftale.

Forhandlingerne var meget komplicerede, da der er mange detaljer, lige fra rekruttering til uddannelse og aflønning, som de 7 aftaler indeholdt.

Resultatet blev, at vi landede på 2 aftaler 543.19 som omhandler rekruttering, uddannelse og efteruddannelse og 560.6 som omhandler honorering af Lkf-K

Resultatet er meget tilfredsstillende, men som altid er der huller i osten. Under forhandlingerne var der flere detaljer, specielt omkring honorering, som også berører Lki'erne. Vi blev enige med ledelsen om, at LKI området skulle tages ved en senere lejlighed, og derfor er nogle af de gamle bilag stadig gældende for Lki'erne. Desværre har ledelsen ikke efterfølgende vist interesse i at få genforhandlet LKI området. Dette på trods af flere opfordringer fra LPO DSB.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Robust DSB:

I november måned 2016 henvendte ledelsen i Togdrift sig til LPO DSB med henblik på forhandlinger om besparelser på lokomotivførerområdet, også kaldet "Robust DSB". Baggrunden for henvendelsen er DSB's trafikkontrakt, som beskriver, at DSB i kontraktperioden skal lave løbende forbedringer på 2-3% pr. år.

Efter en del møder blev der opnået enighed om, at der skulle arbejdes med følgende:

- Litra aftaler
- Efteruddannelsesaftale EUM 5
- Ferieaftalen
- Fordeling af arbejdet mellem Lkf-A og Lkf-B
- UA optjening
- Varsling af reserven

Centralt for forhandlingerne var, at vi skulle lave en samlet løsning, således at lokomotivpersonalet havde leveret de løbende forbedringer frem til K21.

Efter 6 måneders forhandlinger kom vi i mål. Resultatet kort fortalt blev:

Litra aftaler:

Her gik vi fra ca. 20 aftaler til 2 aftaler. En for Lokomotiver og en for Togsæt. De enkelte litra fremgår af bilagene. Samtidig blev der åbnet op for, at Lkf-K kunne være anden underviser på teorikursets praktiske del.

Efteruddannelsesaftale EUM 5:

Efteruddannelse af lokomotivførerne bliver nu spredt ud over 3 år. Et år med efteruddannelse i materiel og infrastruktur med certifikatprøve.

Et år med EVAK.

Et år med praktisk efteruddannelse på materiel EUP.

Ferieaftalen:

Den nye ferieaftale har en mindre nedsættelse af ferien fra 22% til 19.1. Der blev desuden taget højde for de udfordringer der er, når den 24. december falder på en lørdag eller søndag. Fristen for enkelttagssøgning er forhøjet til 21 dage.

Fordeling af arbejdet mellem Lkf-A og Lkf-B:

Her er der nu lavet en landsdækkende aftale, der beskriver arbejdsfordelingen på stationer mellem LKF.A og LKF.B. Den landsdækkende aftale afløser lokale aftaler og kutymer.

UA optjening:

Den daglige norm er nu 07.05. Det betyder, at vi starter UA kontoen på nul i stedet for de hidtidige minus 21.45. Samtidig er optjeningsmetoden ændret lidt for at imødekomme morgentur tjenester.

Varsling af reserven:



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

På baggrund af forlængelse af fristen for feriesøgningen til 21, dage er underretning af tjenester forlænget til 8 døgn.

Med disse aftaler kom LPO DSB i mål med "Robust DSB" frem til K21. I litra aftalen og EUM5 aftalen havde vi et udestående med forberedelsestid for LKF.K. Det var vi enige med ledelsen om at finde en rimelig løsning på. Det er efterfølgende ikke lykkedes at blive enige, hvilket vil få betydning for fremtidige forhandlinger.

DSB er i forbindelse med indmeldelsen i DI ikke indstillet på at bekræfte aftalerne om "Robust DSB". Dette er helt uacceptabelt. Mere om dette i den mundtlige beretning

Overenskomstudvalget:

OK udvalget har – som altid forud for en overenskomstfornyelse – arbejdet med en opdatering af tidligere fremsendt overenskomstkrav og en gennemgang og evt. indarbejdelse af nye krav fra lokalgruppernes generalforsamlinger, eller fra områdegruppebestyrelsen selv.

I foråret 2017 førte OK udvalgets arbejde til fremsættelse af en række krav til såvel CFU, som OAO og vores egen organisationsaftale. Mest markant stod – som altid – de centrale lønkrav:

- Generelle lønstigning (reallønsværn)
- Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse
- Tilpasning af særlige ydelser til DI niveau

Ud over sidstnævnte med hastige skridt nærmer sig en opfyldelse af årsager, som udvalget nok ikke var helt klar over, da forslaget blev fremsat, falder især førstnævnte virkelig godt i tråd med det, som her i skrivende stund er en af de alvorligste knaster i forhandlingerne om en ny overenskomst på statens område, nemlig den generelle lønudvikling. LPO DSB foreslog i forhold til CFU forhandlingerne ligeledes, at reguleringsordningen skulle bibeholdes, men midler til cheflønninger, skulle holdes ude. Måske var dette forslag både mere fremsynet og kontroversielt, end vi selv var opmærksom på, idet lønudviklingen for chefer og ledere i staten de seneste 10 år er eksploderet, hvorimod de generelle lønstigninger, har været meget moderate. Når den voldsomme stigning på chefløn området indgår i reguleringsordningen kommer den til at virke hæmmende for lønudviklingen på de bredere lønområder, hvor den har været medvirkende til, at reguleringsordningen flere år har været negativ. Hvorfor innovationsministeren synes det er et problem, kan være lidt svært at forstå, med mindre hun også tænker, at de offentlige chefer får for meget i løn og bonusser. Men så gør dog noget ved det, kære Sophie, og lad reguleringsordningen virke som den oprindelig var tiltænkt!

På OAO området fremsatte LPO DSB en lang række gengangere. I tråd med vores krav til CFU overenskomsten, prioriterede vi også her lønkravene først, men på mange måder var – og er – hovedkravet en ordentlig TR aftale. Dette gælder reelt uanset om vi forbliver på statens aftaleområde, eller ender med at blive tvunget over på Jernbaneoverenskomsten under DI.

Det ene hovedkrav i forhold til organisationsaftalen var en tilpasning til overgangsbestemmelserne i Jernbaneoverenskomsten, så fuld løn- og tjenesteanciennitet kan medtages ved OK skifte, hvorimod vi selv kort tid efter – i forbindelse med aftalerne omkring Robust DSB – løste vores andet hovedkrav, nemlig forbedring af UA optjeningen til gunst for de medlemmer, der udfører meget morgenarbejde.

Af andre OK krav kan nævnes:

- Forbedret beskyttelse af vores weekendfriheder, så det fremgår, at disse skal placeres udelukkende på lørdage og søndage



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

- Weekendtillæg for hele lørdagsdøgnet
- Tjenestetid i nat tidsrummet (f.eks. 22:00-06:00) beregnes med faktor 1,10

Det er væsentligt, at vi husker at skæve til vores overenskomstkrav, hvis vi om kort tid skal ud i tilpasningsforhandlinger efter et tvangsskifte til DI's overenskomstområde, så vi ikke kun fokuserer på det, vi har, men også på de krav, vi jo reelt er blevet frataget muligheden for at fremsætte til OK 2018, som følge af DSB's usympatiske kunstgreb med overenskomstopsigelsen gældende fra 1. april, altså præcis sammenfaldende med overenskomstfornyelsen på statens område.

Afslutningsvis vil vi i OK udvalget knytte en kommentar til den igangværende overenskomstforhandling på statens område, hvilket jo reelt betyder en kommentar til forhandlingerne på hele det offentlige område, da dette jo denne gang er knyttet sammen af arbejdstager sidens musketer ed. OK udvalget hilser med tilfredshed, at alle lønmodtagere på det offentlige område endelig står skulder ved skulder. Ikke bare fordi det er den eneste mulighed for at undgå et angreb på en enkelt udvalgt gruppe, som den nedslagtning vi så af lærerne i 2013, men fordi det eneste der flytter noget er fremvisning af rå magt. Om det så er tilstrækkeligt til at flytte de offentlige arbejdsgivere og senere hen politikerne, hvis det ender med konflikt og et lovindgreb, er uvist. Men det hjælper i hvert fald ikke at lade være. Der er en tendens til, hvis man lægger ned og siger som en dørmatte, at der kommer nogen og træder på én.

Udvalg for udbud 2020:

Udvalget har været samlet nogle gange for at lave en informationsstrategi, og en strategi for at udbrede kendskabet til udbuddet, blandt relevante personer (politiske, fagpersoner m.fl.) og samfundet generelt – med tyngde i udbuddet i Jylland (*indtil videre jf. beslutning i dgl. LPO DSB*).

Udvalget kom rigtig i gang, medio 2017, hvor der af flere omgange blev, er blevet sendt breve (mail) til de kommunalbestyrelser der var valgperioden før 31. december 2017. Henvendelserne var målrettet Kommunalbestyrelser i Herning, Brande/Ikast, Holstebro, Struer, Viborg og Thisted. Henvendelserne har givet en del respons fra enkelte personer, og partier – om ikke andet har det givet et indsigt i hvilken rolle folketingspartierne har spilet i forhandlingerne op til beslutningen om udbud, juni 2017. Samme metode skal drøftes på næste møde i gruppen, bare i forhold til de nye kommunalbestyrelser.

Desuden har udvalget, i samarbejde med Dansk Jernbaneforbund, forsøgt at oprette en platform på Facebook og Twitter – og dette har båret lidt frugt.

I forbindelse med Kommunal og Regionsvalgene i november 2017, har udvalget også deltaget i vælgermøder – specielt blev udvalget bemærket ved et vælgermøde mellem de to spidskandidater, i Region Midtjylland, hvor vi fik betegnelsen "Tog mafiaen".

Det videre arbejde for gruppen, er at samle hele gruppen, og igen få sat fokus på udbud og overdragelse af berørte strækninger (Jylland, Svendborgbanen og lillesyd – og eventuel Nordjylland). Så næste møde planlægges maj/juni. Udvalgets medlemmer er Niels H. Christensen, Ole Bang, Kent L. Jensen, Niels F. Jacobsen, Frederik Ø, R, Petersen og Hans S. Merstrand.

Informationsudvalget:

LPO DSB har i perioden foretaget en række større ændringer i foreningens informationsstrategi:

- Ugebrevet eksisterer ikke mere. I stedet udsendes notater og referater fra udvalg direkte til områdegruppebestyrelsens medlemmer. Lokalgruppeformænd sørger for videre sendelse til lokalgruppebestyrelsens medlemmerne.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

- Hjemmesiden er ændret, så der ikke længere er undersider, som er beskyttet af adgangskontrol
- Lokalsiderne på www.lpo-dsb.dk er lukket, så hjemmesiden alene er områdegruppens, dog fremgår navne og kontaktoplysninger på lokalgruppeformændene.
- Lokalgrupper kan have deres egen side. Såfremt en lokalgruppe vælger dette, er denne underlagt områdegruppens informationspolitik.

Ændringerne er gennemført som følge af et ret omfattende gruppearbejde på områdegruppe seminaret i uge i 2017. Et sidste udestående her fra ønsket om at ændret navnet informationsstrategi til informationspolitik. Det sker forhåbentlig på generalforsamlingen d. 24. april, hvor dette ønske indgår som en del af de ændringsforslag, der er stillet til områdegruppens vedtægter.

I forbindelse med ændringer har vores mangeårige webmaster, Gert Jensen, ønsket at fratræde. Stor ros til Gert for det arbejde han har udført med hjemmesiden. Tak for indsatsen. Ny webmaster er Brian Mattsson. Overdragelse fra Gert til Brian pågår p.t. Brian viden i systemet Word Press vil blive opgraderet i nær fremtid, så han er klædt bedst mulig på til det kommende arbejde.

Informationsudvalgets væsentligste opgave er, som det nok er alle bekendt, at sørge for udarbejdelse og udsendelse af Det Blå Blad. Redaktionen, som består af Carsten Lehmann, Thomas Knudsen, Hans Merstrand og Peter Kanstrup, mødes 5 gange om året forud for hver udgivelse af bladet. Her kigger vi på stof til næste blad, og med al den turbulens der er omkring vores job og vores arbejdsplads, er det virkelig en taknemmelig opgave. Der er RIGELIGT at skrive om og der er mange, som ønsker at skrive. Stor tak til vores lokalredaktører for mange spændende og vedkommende indlæg. De lokale sider giver bladet nærvær. Også stor tak til vores tegner, Anders, som til bagsiden har leveret mange fine tegninger til vores syrlige kommentarer til vores omgivelser.

Det Blå Blad vil også i de kommende år være LPO DSB's vigtige talerør, både internt til vores medlemmer og eksternt i forhold til såvel ledelsen i DSB, som andre personalegrupper, forbundet og en række eksterne modtagere, ikke mindst landets trafikpolitikere. Vi ved, at mange væsentlige aktører læser vores blad. Vi skal fastholde vores position og de mange positive tilkendegivelser vi får, ind imellem endda fra meget uventet kant. Det gør vi bl.a. ved at agere som den lille dreng i Kejsersens Nye Klæder. Har de ikke noget tøj på, så siger vi det – højt. Men vi gør det også ved at fastholde en seriøs tilgang til de ting, der rør sig og lade de, der anklages komme til orde. Og nogen gange endda også ved at provokere. Mangler vi så noget. Ja, måske. Vi har brug for, at flere læsere giver deres mening til kende, så vi kan være katalysator for en bredere og bedre debat. Da vi har udtømt de opgaver, vi blev givet, da LPO i 2015 lancerede "Den Gode Lokomotivmandsgerning", skal det være vores mål for den kommende periode.

Personsager/arbejdsskadessager:

LPO DSB har haft en række "personsager", og dem der ikke kommer i Dansk Jernbaneforbund, bliver naturligvis behandlet af LPO DSB, hvis medlemmet ønsker dette.

Af arbejdsskadessager hvor LPO DSB har kørt sagen af en eller anden årsag, er antallet ca. 10 til 14 om året. Normalvis henvises der til Dansk Jernbaneforbunds arbejdsskadessagsbehandler, men der kan være forhold hvor sagen ikke bliver løftet i Dansk Jernbaneforbund, fordi der evt. mangler dokumentation, eller andet – og her forsøger LPO DSB at holde sagen "varm".

Påkørselsudvalget:

I udvalget er der et godt samarbejde med DSB F&R (for DSB F&R er repræsentanterne Rolf Møller Pedersen, Michael Anker Hansen og Karsten Degnegaard – for LPO DSB Niels F. Jacobsen og Hans S. Merstrand).



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

I udvalget gennemgås samtlige påkørsler, siden sidste møde, og dem hvor der har været lidt "knas", så bliver disse drøftet yderligere og analyseret – for læring til næste gang. Sager hvor der kræver klarlægning, af et "svigt", så drøftes sagen umiddelbart efter hændelsen – netop for at opfange problemstillinger, inden "næste påkørsel".

Desuden har udvalget i fællesskab, aftalt en strategi/plan for at få fokus på problemstillingen med "tæt på påkørsler" af banearbejdere – som er et stigende problem. DSB har bedt DSB sikkerhed om at tilskrive Banedanmark et par gange, og LPO DSB har løftet sagen i HAMU under Dansk Jernbaneforbund.

I 2016 og 2017 var personpåkørslerne i antal forholdsvis lavt, men er stigende her i begyndelsen af 2018.

DSB Sektionsbestyrelsen:

I Sektionsbestyrelsen er der mulighed for, at de fire DJ Områdegrupper (LPO DSB, LPO S-tog, TPO DSB og SPO DSB) kan have en dialog om forholdene i DSB og sikre, at ledelsen ikke spiller os ud mod hinanden.

Samarbejdet går meget fint, og selv om der ikke bliver besluttet store ting i denne forsamling, hver Områdegruppe er suveræn, er det vigtigt, at vi har mulighed at få en snak om, hvorledes vi forholder os til emner i bl.a. HSU og DJ's Hovedbestyrelse. Der afholdes fire møder årligt.

Kantineudvalgt:

LPO DSB repræsentant i DSB kantineudvalget (Hans S. Merstrand), sidder ikke på en LPO DSB plads, men et mandat der er tildelt af DSB Sektionen.

De seneste to år er brugt til at hæve niveauet i alle DSB's kantiner, og få de lokale kantineudvalg op at køre.

Desuden arbejdes der er en del med at følge placeringen af den nye kantine på København H, samt forsøge at få etableret en kantine/satellit kantine i Fredericia i forbindelse med ombygningen i Fredericia. Det skal dog siges at det ikke er det der ligger først på dagsordenen for DSB

Ligeledes arbejdes der på at etablere en "kantineordning" for kørende personale, som ikke kan komme i DSB kantine - Her arbejdes på at etablere salg i DSB 7/Elleven butikker. M-siden har dog mødt en del modstand fra DSB, men arbejdet fortsætter ufortrødent.

M-siden har et godt fælles samarbejde – og LPO DSB/DSB Sektionen har i særdeleshed et godt samarbejde med FO-Metal repræsentant Carsten Hedegaard.

DSB HSU:

Arbejdet i HSU har båret præg af, at Flemming Jensen afløste Jesper Lok som administrerende direktør. Forventningerne til Flemming Jensen var forholdsvis store, efter en periode med Jesper Lok, hvor dialog og samarbejde var kraftigt udfordret.

Flemming Jensen begyndte ganske godt, med et klart ønske om netop samarbejde og dialog. Det viste sig dog, at den gamle sandhed om, at et er ord, noget andet er handling, er netop en gammel sandhed.

Dialogen har sådan set været der, men det er hurtigt gået op for tillidsmandskredsen, at samarbejde i Flemming Jensens forståelse er, at ledelsen informerer de faglige organisationer om ledelsens beslutninger. Ledelsesretten er i centrum. Aftaler er besværlige og ufleksible.

I lang tid skete der nu ikke så meget. Megen snak og ingen handling.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Jesper Lok havde en holdning til, at der skulle være så få direktører som muligt. Det er ikke en holdning, som Flemming Jensen er begrænset af. Stille og roligt er der blevet flere med stillingsbetegnelsen "Direktør". De nye direktører er rekrutteret fra luftfarten.

At der i starten af Flemming Jensens periode ikke skete så meget, bunder måske i, at der tilsyneladende var en del uenighed i Direktionen. Det har medført, at de direktører, der har haft jernbaneviden og erfaring med samarbejdet med de faglige organisationer, nu er væk. Da den sidste af disse direktører ultimo 2017 forsvandt, skete der noget.

Sidst i 2017 meddelte Flemming Jensen, at der skulle ske besparelser på 100 årsværk i Administrationen, og at DSB ville melde sig ind i DI pr. 1. april 2018.

Besparelserne i Administrationen berørte også DJ medlemmer. Dette på trods af, at der på HSU blev meddelt, at DJ ikke var berørt. Dette er der selvfølgelig blevet gjort opmærksom på i HSU, hvor ledelsens svar er, at det var en fejl, at DJ ikke blev informeret, og at ledelsen suverænt bestemmer, om en stilling hører til Administrationen eller ej. Dette uagtet, at DJ har leveret besparelser frem til K 21, og at DJ's organisationsaftale klart henfører DJ's stillinger til Driften. Denne utroværdighed fra ledelsens side er helt uacceptabelt, og er medvirkende årsag til, at samarbejdet i HSU er på lavpunktet.

En anden årsag til det pt. dårlige samarbejde i HSU er DSB's indmeldelse i DI. Egentlig ikke så meget selve indmeldelsen, men mere måden, det er sket på. Mere om dette i den mundtlige beretning.

DSB Arbejdsmiljøråd:

Som det underudvalg DSB Arbejdsmiljørådet er, under DSB HSU, så er opgaven naturligvis at holde både HSU orienteret omkring den generelle arbejdsmiljø status/tilstand, i DSB, og arbejde med de emner som HSU sender ned til Arbejdsmiljørådet. Emnerne for Arbejdsmiljørådet og HSU går derfor begge veje.

Af de "tunge sager" i Arbejdsmiljørådet, som er tidskrævende og "svære at løfte", skal nævnes UFP (Ultrafine partikler), som er et dokumenteret arbejdsmiljøproblem for DSB, og en "dræber" af adskillige hundrede mennesker i Danmark, hvert år. Arbejdsmiljørådet har fastholdt fokus på UFP problemstillingen, og DSB har arbejdet med en række tiltag, for at minimere udledningen af UFP – mange med mindre gode resultater, da en forbedring på et område, kan forværre på et andet. I de kommende måneder vil M-siden, øge presset på at få nedbragt udledningen af UFP, bl.a. ved simple ændringer på adfærd i DSB.

Et andet stort område, som har fyldt meget, og vil komme til at fylde endnu mere, er implementeringen af EU direktivet til beskyttelse og kortlægning af elektromagnetiske påvirkninger. Her skal det siges, at DSB er godt i gang, med at kortlægge problemstillingen, men nok ikke har løsningen lige ved hånden.

Projekt "vold og trusler", som var forankret under Arbejdsmiljørådet, er midlertidigt tilendebragt, og er under implementering i de forskellige direktør områder. LPO DSB har fundet en reel sag, som vi vil afprøve i DSB Togdrift. Projekt "vold og trusler" startede ud i DSB, for to et halvt år siden, med en overlægger der lå lige under "skyerne", og M-side repræsentanter måtte aflyse sommerferie, for dette kunne ikke gå stærkt nok, med at komme i gang, for lige efter sommer 2015, skulle DSB som virksomhed, hjælpe medarbejderne med at anmelde i forhold til Voldsoffererstatningsloven – men sådan gik det ikke, for DSB afkortede projektlængden og ambitionerne, til en "vejlednings politik", uden reel ansvar for medarbejderens oplevelser ifb. med "vold og trusler". Så dette emne er nok lagt fra afsluttet endnu, i Arbejdsmiljørådet, eller i direktør områderne.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Noget der fylder en del i Arbejdsmiljørådet, og giver mange diskussioner, er ledelsens årlige arbejdsmiljø afrapportering og kommende arbejdsmiljø mål – her er det som om der ikke er nogen "rød tråd" fra år til år, metodemæssigt.

Noget af det seneste som LPO DSB har rejst, er uensartet heden, i Arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsmetoder (mulighed herfor) og mulighed for at arbejde (tidsmæssigt). Dette er rejst, efter at LPO DSB/DSB Sektionsrepræsentanten i Arbejdsmiljørådet Hans S. Merstrand har afholdt et møde med LPO DSB AMIR, i 2018.

Desuden har LPO DSB rejst problematikken omkring manglende søvn for DSB skifteholds arbejdere, som gennemsnitligt er mere trætte, end kontrolgruppen i det danske samfund – det skal dog siges, at der kun er målt på godt 100 personer, forskellige steder i DSB.

Som et lille fremskridt – af de små – er det lykket at flytte et årligt møde uden for Telegade, og dette giver for nogle en lille "aha- oplevelse", også for M-siden (og dem Arbejdsmiljørådet besøger).

I arbejdsmiljørådet er det et god samarbejde på tværs mellem medarbejderorganisationerne.

DSB OSU:

I perioden har OSU møderne foregået i god ro og orden. Meget af indholdet er blot oplysninger om økonomi og hovedtal i forbindelse med arbejdsmiljø, fravær m.m.

Det konkrete arbejde i OSU foregår i underudvalgene, så her henvises til beretningen fra disse.

Driftsdirektør Anders Egehus har valgt nye udfordringer, og der er i stedet ansat en ny direktør, Per Schrøder.

Per Schrøder er uddannet pilot og kommer fra en lederstilling i luftfartsselskabet Thomas Cook. Der har været et kort præsentationsmøde.

Turudvalg:

Arbejdet i Turudvalget i perioden har omhandlet K16, K17 og K18. Vi har i perioden haft de sædvanlige effektiviseringskrav på 2 til 3 procent, og store udfordringer omkring Odder/Grenå og Nordjylland.

Arbejdet er foregået i et godt samarbejde, dog har der været en del diskussion om måltal og tidsplan for arbejdet, hvor LPO gerne vil starte nogle uger før end DSB mener, at det er nødvendigt. Vi har også været udfordret af, at der i løbet af sommeren bliver ændret en del i det arbejde, som vores planlæggere har lavet inden sommerferien. Disse problemer er ofte blevet løst på turudvalgsmøderne.

K16 var en utrolig dårlig køreplan, hvor der blev vendt op og ned på meget. Specielt en kraftig nedsættelse af køreplanstillægget gjorde K 16 meget følsom overfor forsinkelser.

Mange med faglig viden, blandt andet LPO, advarede om disse forhold. Men DSB's ledelse og Transportministeriet holdt fast i, at K16 var en sund og god plan. Det viste sig, at kritikerne havde ret, og allerede i løbet af K16 blev der lavet ændringer.

K17 blev tilrettet, så nogle af fejlene i K16 blev udbedret, men ledelsen holdt fast i, at K16 var en sund plan, som bare lige skulle finpudses.

K18 udmærkede sig ved, at DSB nu endelig anerkendte, at K16 var en dårlig plan. Vi kan hermed konstatere, at DSB's ledelse er 2 år om at lytte til sagkundskaben og respektere den faglige viden, som stadig findes i DSB.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

I de næste par år kommer turplanlægningen til at arbejde med de udbud, som vi allerede nu ved kommer. Det drejer sig om strækningen Struer – Vejle og Svendborgbanen. Her har DSB meldt ud, at der bliver tale om virksomhedsoverdragelsesloven og udlån af tjenestemænd. Hvorledes dette skal foregå, vides endnu ikke.

Samtidig med dette er det kommet frem, at den grænseoverskridende trafik til Sverige er foræret væk, og at der skal arbejdes med ibrugtagning af den nye Ringstedbane. Så der er nok at tage sig til i turplanlægningen. Om LPO DSB skal deltage i dette arbejde er endnu uvist pga. DSB indmeldelse i DI. Men uanset udviklingen i denne sag, vil turplanlægning være et kerneområde i LPO's virke.

Aftalebrud:

Årets to første måneder bød på et stort antal aftalebrud, nogle af disse sager rækker dog helt tilbage til slutningen af 2016. Enkelte lokomotivførere havde således "glemt", at overarbejde: *"Så vidt muligt skal undgås og må ikke tilrettelægges med mere end 15 timer pr. kalendermåned og skal i det hele taget ske under iagttagelse af de sikkerhedsmæssige hensyn"* aftale 570.1.

Vi har desværre sager, der afventer arbejdsretten fra de sidste to år, hvor "enkelte" lokomotivførere har mellem 20 og 65 timers overarbejde pr. måned, endda flere måneder i træk. Der er yderligere 30 sager vedrørende overarbejde, der afventer arbejdsrettens afgørelse.

Desuden har flere kollegaer "glemt" at man kun må arbejde 7 dage i træk. Der er sager, hvor lokomotivførere har arbejdet op til 22 dage i træk. Husk at hviledage og sovedage er arbejdsdage.

Der er flere sager, hvor længden på en feriedag ikke er overholdt, kører man i reserven skal en feriedag have samme længde som en fridag.

Aftalebrud, hvor pausen er placeret med tilbagevirkende kraft, brud på antallet af nattjenester efter hinanden og brud på fleksibilitetsaftalen, osv.

Desuden har rigtig mange kollegaer i reserven fået kompensation for, at tjenesterne ikke er meddelt 8 dage frem på arbejdsseddelen.

Det er vigtigt at aftalebrud bliver indmeldt. Rigtig mange lokomotivførere er blevet kompenseret med timer til frihed.

Grenå/Odder:

I august 2016 stoppede DSB's kørsel på Grenå/Odder Banen. Det lykkedes at undgå tvangsforflytninger, og det er selvfølgelig meget positivt. Det har betydet, at der er flyttet produktion til Aarhus, og at udstationeringsbehov hovedsageligt er blevet dækket af Aarhus. Dette har ikke været en let øvelse, da overdragelsen at den nordjyske regionaltogstrafik ville skabe et nyt overtallighedsproblem i Aalborg i august 2017.

Nordjylland:

I august 2017 blev den nordjyske regionaltrafik overdraget til Nordjyske Jernbaner. Dette skete uden nogen som helst hensyntagen til DSB's personale i Aalborg og Frederikshavn.

Vi stod derfor med et overtallighedsproblem i Aalborg på ca. 30 lokomotivførere.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

I modsætning til togpersonalet, som blev ramt af tvangsforflytninger, aftalte LPO med ledelsen, at hvis 20 lokomotivførere ville søge over til Nordjyske pr. 1. august 2017, kunne de resterende 10 findes ved naturlig afgang og aftrædelsesordninger. Frederikshavn ville under alle omstændigheder blive nedlagt som tjenestested.

Forhåndstilkendegivelser fra lokomotivpersonalet om de ville søge til NJ gik fint i slutningen af 2016, men dette blev efterfulgt af, at flere og flere meldte fra. I januar 2017 var der 12 lokomotivførere der havde fastholdt deres forhåndstilkendegivelse. Dette gjorde, at DSB ville have en garanti for, at de 12 faktisk ville gå over til NJ. Denne garanti skulle ske ved at de 12 indgav deres afsked allerede den 30. januar 2017.

Dette gav anledning til stor frustration blandt de 12 berørte lokomotivførere. Derfor afholdt Underdirektør Anette Haugaard, LPO DSB og Lokalgruppen et møde med de 12, hvor de 12s betænkeligheder ved en så tidlig opsigelse kom frem.

Resultatet af mødet blev, at langt de fleste af betænkelighederne blev imødekommet og den 30. januar 2017 var der 11, der havde afleveret en opsigelse til DSB.

Da vi ikke var i mål med at finde 20 lkf. der ville melde sig til NJ, måtte resten løses i turplanlægningen, som i forvejen var belastet af situationen i Aarhus efter nedlukningen af Grenå/Odderbanen. Dette lykkedes vores meget dygtige planlæggere, men omkostningen har været stor for alle andre depoter, som alle har givet deres.

Hvis vi troede, at der nu var ro i Aalborg, så kunne vi tro om igen. DSB formår ikke at indbygge de mobile anlæg til det nye signalsystem i MF, inden det nye signalsystem tages i brug mellem Aalborg og Frederikshavn. Det betyder, at DSB betjening mellem Aalborg og Frederikshavn stopper efter sommerferien. Dette har medført, at der skal findes yderligere 10 til 12 lokomotivførere i Aalborg, som enten vil til NJ eller forflyttes til Fredericia. Dette er heldigvis lykkedes ved at 7 kollegaer starter i NJ, og 3 kollegaer flyttes til Fredericia august 2018. Det er meldt ud fra Anette Haugaard, at der ikke skal tages nye tiltag i Aalborg på det foranliggende grundlag.

Uddannelsesudvalget:

Arbejdet i Uddannelsesudvalget har i perioden været præget af overgangen fra EUM4 til EUM5. EUM5 har været i støbeskeen meget længe, men arbejdet tog først for alvor fart, da EUM5 blev en del Robust DSB. Implementeringen har været i gang længe, men den sidste del – indfasningen af lokomotivførere fra DSB Øresund – er først på plads ved udgangen af 2018. Overordnet er LPO godt tilfreds med EUM5, som har forbedret vores efteruddannelse på en række punkter, primært omkring den praktiske efteruddannelse, som nu er obligatorisk. LPO ser det også som en forbedring, at der er efteruddannelse hvert år – enten i sikkerhed (EUS), i praktik (EUP) eller i evakuering, mv. (EVAK). Også reduktionen i antal tests er tilfredsstillende. Og så glædet det os, at vi fik "solgt" den meget udskældte sikkerhedskulturdag på en fornuftig måde ved at lade timerne fra denne indgå i finansieringen af den nye efteruddannelse, samtidig med at sikkerhedskultur fortsat er et element i al efteruddannelse. Om det er den hidtil bedste efteruddannelse for lokomotivpersonalet i DSB F&R må fremtiden vise, men den har i hvert fald potentialet til at blive det.

Uagtet vores tilfredshed med EUM5 er der naturligvis altid plads til forbedringer. Kørelærernes forberedelsestid i forbindelse med EUM5, eller rettere deres mangel på samme, er problematisk. Der var fra ledelsen givet nogle klare tilsagn. Ikke om hvad forberedelsestiden skulle være, men at det skulle forhandles. Det valgte ledelsen desværre at løbe fra, hvilket vil få en betydning for forhandling af fremtidige aftaler. Ledelsen handlemåde viser, at vi ikke kan efterlade et eller flere emner til efterfølgende forhandling. LPO agter dog ikke at lade emnet ligge, og vil fortsat, via uddannelsesudvalget, presse på for forbedringer. Indtil de eventuelt må vise sig, vil vi opfordre til, at man – som der står i direktivet fra ledelsen – henvender sig til egen



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

leder, hvis man som kørelærer mangler tid til at forberede sig ud over den ene dag pr. kalender år, ledelsen har besluttet at tildele de LKF K, der underviser på EUP.

Et andet problem kan vise sig at være EVAK. LPO har under hele forløbet haft en række alvorlige kritikpunkter af forholdene på Brandskolen i Korsør, hvor undervisningen har fokuseret alt for meget på test og al for lidt på læring. Hvor underviserne har udvist udtalte pædagogiske mangler og hvor evakueringsuddannelsens fokus i øvrigt – helt ud af trit med virkeligheden – har ligget på de 8 km tunnel og ikke på de langt over 1000 km fri bane, DSB's lokomotivførere befarer. LPO har på den baggrund arbejdet på at få flyttet uddannelsen til andre lokaliteter a la det, der kendes fra Beredskabscenteret i Randers. Dette bakkede den forrige ledelse i Operatøruddannelser op om, men det er alligevel endt med, at man med henvisning til en beslutning i TUR (som LPO ikke er bekendt med), har fastholdt Korsør Brandskole som uddannelsessted. Til gengæld skulle vi så være imødekommet på alle andre kritikpunkter. Det bliver spændende at se om det er rigtigt, når de første pilothold på den nye EVAK uddannelse løber af stablen. LPO deltager både her og i den efterfølgende evaluering, så muligheden for at øve indflydelse er absolut tilstede. Vedr. EVAK kan det i øvrigt oplyses, at den eksisterende EVAK uddannelse for den enkelte lokomotivfører er administrativt forlænget i op til 365 dage af hensyn til overgangen fra EUM4 til EUM5. Det betyder i praksis, at der i udgangspunktet ikke køres EVAK kurser i EUM5 regi i 2018, kun ny uddannelse og så altså formentlig også et EUM5 pilothold.

Også føljetonen omkring infrastrukturindøvelse og test har fyldt i den forgangne periode. I forbindelse med Trafikstyrelsens tilsyn i 2016 relaterede næsten halvdelen af alle afvigelser sig til DSB's håndtering af infrastrukturindøvelse og test set i forhold til lokomotivførerbekendtgørelsen bestemmelser og den ordning DSB i den forbindelse havde fået myndighedsgodkendt. Afvigelserne kom ikke specielt meget bag på LPO. Vi har siden 2013 prøvet at få virksomheden til at forstå, at reglerne for infrastrukturindøvelse og test, som går helt tilbage til LKF bekendtgørelsen vedr. EU certifikater, mv. i 2011, stillede nogle helt anderledes krav til indøvelse, dokumentation og test, end hidtil. DSB Sikkerhed gik imidlertid i koma, og man indførte en række tiltag for at imødegå de afdækkede afvigelser. Uheldigvis blev flere af disse tiltag ikke tænkt igennem, da de i al hast blev indført i efteråret 2016, hvilket efterlod vores kørelærere i en meget vanskelig situation. Det primære problem var, at testene ikke fuldt ud var afstemt med den infrastruktur, der var lavet indøvelse i. Dette førte meget forståeligt til stor frustration blandt kørelærerne og deres elever og vi aftalte derfor over hals og hoved nogle administrative procedurer, som kunne afbøde skadevirkningerne. Det genskabte roen, men betød, at der så var infrastruktur, der ikke kunne indøves i, eller ikke kunne testes i. Dette er i praksis fortsat uafklaret, men nu er fornuften – efter DSB Sikkerhed har fået flyttet ansvaret for opgaven til en person, som ved, hvad det drejer sig om – til gengæld så småt ved at indfinde sig. Det arbejdes p.t. på at finde en løsning via branchesamarbejdet i JU, så indøvelse og test bliver ens i alle jernbanevirksomheder og i øvrigt meget mere simpel. Den grundlæggende tanke er, at indøvelse fortsat foretages af en LKF K, jf. de krav der fremgår af strækningsskemaet udarbejdet i forhold til den konkrete infrastruktur. Tests foregår så i et andet regi. Al infrastruktur inddeles i typer, f.eks. linjeblok, vekselspor, ATC-togstop osv. Man skal testes i infrastrukturtypen, hvis man ikke i forvejen er indøvet, eller man ikke har befaret infrastrukturtypen de seneste 12 måneder. I praksis vil det sige, at dette bliver aktuelt ved ny ansættelse, depotskift og evt. ved tilbagekomst efter orlov / langvarig sygdom. Det er LPO's håb, at dette tiltag kan myndighedsgodkendes og implementeres i DSB, da dokumentationen og sikkerheden ligger i forhold til indøvelsen, ikke testen, og da det vil være godt i tråd med vores arbejde med at minimere det samlede antal tests, som lokomotivførere skal bestå. Afklaring ventes i løbet af foråret 2018. Vi vil gerne, da virksomheden åbenbart ikke har tænkt sig udtale deres anerkendelse, slutte dette punkt med at påskønne den tålmodighed og det meget professionelle arbejde kørelærerne – under nogle helt igennem urimelige forhold – har udført i forbindelse med nærværende. Der henvises i øvrigt til en række artikler om infrastrukturindøvelse og test i Det Blå Blad.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Uddannelsesudvalget har i perioden forhandlet og implementeret nye LKF K aftaler. I hovedtræk omhandler ændringerne en opdatering af rekrutteringen, en række ændringer i uddannelsesforløbet og flere ændringer i forhold til honorering. LPO er af den opfattelse, at aftalerne sikrer vores LKF K en god uddannelse, som afsæt for deres fremtidige arbejde. Uheldigvis efterlader LKF K aftalerne også et par ubekendte, idet forhandlingsforløbet efterlod en række uafklarede punkter i forhold til LKI området. Også her gav DSB et tilsagn om forhandling af ny LKI aftalen, som ledelsen i praksis ikke har vist vilje til at indfri. Det henvises i øvrigt til punktet i den skriftlige beretning vedr. LKF K aftaler.

Et andet punkt som har fyldt en del er ETCS uddannelsen og dens "lillebror" STM. ETCS uddannelsen er i øjeblikket, som følge af den forlængede implementeringsplan for Signalprogrammet sat på hold, bortset fra lidt ny uddannelse i Næstved. Også gentræningen er minimeret og en række uddannede vil miste deres ETCS uddannelse og skal starte forfra, fordi de ikke bliver gentrænnet. Det er aftalt, at hele ETCS uddannelsen evalueres, når der har været 100 kursister igennem. Det er med den eksisterende minimalistiske ETCS uddannelsesplan uvist, hvornår det bliver. Noget af det vigtigste, vi mangler at afklare, er håndteringen af 10. dagen, som fremgår af uddannelsesvejledningen fra Banedanmark og i øvrigt har indgået i CBTC uddannelsen på S-tog og efter sigende også vil indgå i uddannelsen af LKF i Arriva, men som endnu ikke er implementeret i ETCS uddannelsen i DSB. Hvor skal fokus lægges? Hvad skal vi have mere af, eller mindre af? Skal den teoretiske baggrund forbedres? Skal der fokuseres på DSB's virksomhedsregler eller skal der være yderligere en praktikdag?

TM kørsel – altså kørsel med ATC vist i ETCS skærmen, den såkaldte DMI – er fortsat i sin vorden. Udstyret findes i skrivende stund på 4 MR togsæt, som i udgangspunktet alene anvendes til ETCS prøvekørsel og derfor næsten udelukkende betjenes af ETCS uddannede lokomotivpersonale og et MQ togsæt, som dog ikke er godkendt endnu. Det bliver det dog efter alt at dømme i løbet af kort tid, ligesom forventningen er, at indbygningen af ETCS ombordudstyr snart indledes i større skala på litra MF. Det kan næsten kun blive et problem, da det forudsætter, at LKF kan oprigge og betjene STM ombordudstyret. Det bliver ikke let med den instruktion, der hidtil er givet, dels i 2015, dels som tillæg til undervisningen på sikkerhedskulturdagen 2017, som efter aftale blev forlænget. Selv om aftalen herom fra efteråret 2016 var ganske udmærket for så vidt angår afregningen, er den givne instruktion helt utilstrækkelig. Dette både fordi de tekniske forudsætninger er ændret og fordi ingen længere husker indholdet. Lige præcis det tog aftalen faktisk højde for, idet det fremgår, at instruktionen kun er gyldig frem til 1. juli 2018. Hvad der herefter skal ske vides ikke. LPO har igen og igen krævet en "rigtig" uddannelse, både overfor Drift F&R og i Uddannelsesudvalget, men troen på, at ledelsen forstå alvoren er meget begrænset. Men måske et stort antal forsinkelser som følge af oprigningsfejl og lokomotivførernes manglende viden kan ændre på dette? Der henvises i øvrigt til punktet Gruppe 3.1 – Signalprogrammet i DSB.

Seneste større sag i Uddannelsesudvalget – når vi ser bort fra de enorme udfordringer det kommer til at give, hvis alle vores aftaler vedr. uddannelse skal genforhandles, eller på anden måde håndteres – er den netop udarbejdede uddannelsesmanual. Den skal fungerer som en slags samlet værktøj for alle der arbejder med Sikkerhedsuddannelser af enhver art i DSB. Det bliver noget af en mastodont, men vurderet ud fra den præsentation, LPO har fået, er det et brugbart værktøj, primært for faglærerne, men også for Uddannelsesudvalget. LPO har rejst en række spørgsmål omkring mulige fejl og mangler og afventer i skrivende stund en tilbagemelding på disse.

Sikkerhedsudvalget:

Arbejdet i Sikkerhedsudvalget har i hele periode – i lighed med de foregående år – været præget af megen sløvsind fra ledelsens side og forholdsvis store uenigheder. Ledelsen arbejder ganske enkelt med sikkerheden



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

på en anden og mere teoretisk måde end LPO. Fokus har været på at få alt sat i system i sikkerhedsledelsessystemet (SLS). Det er der naturligvis ikke noget galt, heller ikke selv om det har været en meget dyr øvelse. Problemet opstår først, når man bliver så teoretisk, at man tror sikkerheden er i top bare fordi SLS er myndighedsgodkendt. Så simpelt er det desværre ikke. MF bremsesagen er et rigtig godt eksempel på uenigheden. Sikkerheden er ikke nødvendigvis god nok, hvis bare man overholder en bremsenorm, slet ikke når den margen den overholdes med er nogle få meter. Det kommer LPO aldrig til at opfatte som god sikkerhedsledelse, men da alle relevante instanser og myndigheder accepterede den smalle margen og da både DJ og LPO havde udtømt mulighederne for at tvinge konkrete forbedringer, f.eks. i forhold til ATC bremsekurven, igennem, valgte vi at konkludere, at ledelsens beslutning om ikke at foretage sig yderligere stod ved magt. Vi gjorde dog – bl.a. i en artikel i Det Blå Blad – udtrykkelig opmærksom på, at ansvaret alene påhviler DSB's ledelse, såfremt – gud forbyde det – den nedsatte bremsevne på litra MF en gang i fremtiden fører til ulykke.

En anden sag, som har vist hvor langt ledelse og M-side er fra hinanden i forhold til sikkerheden, er sagen om utilsigtet dørfrigivning i forbindelse med sammenkobling. Det tog mere end et år at få ledelsen til at acceptere, at der overhovedet var en sag, og da man så endelig fandt ud af, at LPO's påstand var korrekt, kunne man ikke besinde sig til at finde implementere en brugbar løsning. Den er sådan set fortsat ikke fundet, i hvert fald ikke en brugbar teknisk løsning. Der er udsendt instruktionsmateriale til LKF. Det er sådan set godt nok. Nu mangler så bare et bud på, hvorledes vi sikrer den påkrævede aflæring i forhold til tidligere, men nu ændret sammenkoblingsprocedure, hvis der da ellers alene er tale om betjeningsfejl. Mens vi venter på den afklaring, frigives der i forbindelse med kobling jævnligt døre modsat perron siden. Vi må så bare håbe, at det ikke fører til ulykker. Men bevares det gør det vel ikke, for alle formalia i SLS er overholdt (ironi kan forekomme). Det er nogen gange svært ikke at tænke, at det vigtigste åbenbart ikke er at forhindre ulykker, men at sikre, at et ansvar kan placeres. Og at det placeres så langt nede i organisationen som muligt. Det kommer LPO aldrig til at acceptere, så fremtidige uenigheder omkring sikkerhedsarbejdet må forudses. Måske er det derfor, at Flemming Jensen mener, at den faglige organisation ikke skal blande sig i sikkerhedsarbejdet. Hvordan en pilotuddannet person, som Hr. Jensen, for hvem sikkerhed burde være altafgørende kan mene det, skal vi lade være usagt, men det må vi jo så rode videre med i artikler og interviews i Det Blå Blad, hvis han skulle få held til at få nedlagt Sikkerhedsudvalget.

I Sikkerhedsudvalget har vi i perioden bl.a. arbejdet med følgende sager, som er færdigbehandlet:

- Løse hjul litra ME
- Adgang til DDR offline via iPads
- DDR nødprocedure
- Tunneltjek
- Dobbeltkoblinger
- Her og nu udsendelse af sikkerhedsinformationer
- Nyt hændelsesregistreringssystem (DIS)
- Afprøvning af tyfon

Og følgende sager som fortsat er i proces:

- Passage af spor / sporløbere
- Enmandsbetjening og ITV udstyr
- Opdatering / videreudvikling af DDR, herunder læsning af dokumenter
- Nødopkald GSM-R
- Koordinering mellem rangerledere ved manglende fælleskanal (SR§36)



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

- Revnede aksler litra ME
- Ny afgangprocedure
- Nær ved påkørsel af banearbejdere (arbejde i og ved spor)
- Åbentstående passagerdør litra ER (2 forskellige sager / hændelser)

Der ud over arbejdes der løbende med håndtering af signalforbikørsler, hvor der – efter LPO's opfattelse – desværre ikke er tilstrækkelig fokus på dem med højt farepotentiale, men dog en åbning, idet LPO er inviteret til at deltage i en arbejdet med den analyse, som DSB Sikkerhed har udarbejdet.

Og når nu talen er på signalforbikørsler, lad os så slutte afsnittet vedr. Sikkerhedsudvalget med lidt om Fair sikkerhed, DSB's nye procedure til håndtering af sikkerhedshændelser, som d. 9. februar 2018 afløste den forhadte sikkerhedsmatrix. Det er helt overordnet tilfredsstillende, at der endelig sker noget efter 5 års kritik og mindst 2 års tågesnak fra vores administrerende direktør. Det er dog uheldigt, at beslutningen blev taget over natten og kædet sammen med den administrerende direktørs behov for en charmeoffensiv, uden involvering af Sikkerhedsudvalget og med en kort og i øvrigt ufuldstændig inddragelse af områdegruppeformændene for S-tog og LPO DSB. Den underlige implementering har gjort, at de færreste har forstået, hvad det går ud på, og en vindingsag i forhold til lokomotivpersonalet blev på den måde tabt på gulvet. Alt det er på det kraftigste påtalt af LPO på seneste sikkerhedsudvalgsmøde. Det ikke bare tåbeligt, at de senere års væsentligste sag, nemlig udfordringerne med den tidligere sikkerhedsmatrix, erstattes uden at udvalget involveres, det er i bedste fald et udtryk for elendig samarbejdskultur, og i værste fald et direkte brud på samarbejdsaftalen. Når alt det er sagt, så er det positivt, at DSB endelig går fra sanktion til en lærende organisation. Og helt sikkert glædeligt for de kollegaer, som var i klemme i matrixen, idet ledelsen fastholder, at sanktionssystemet er bortfaldet. LPO har på et møde med Togdrift d. 16. marts stillet en lang række spørgsmål til implementeringen af Fair Sikkerhed og dens anvendelse i praksis. Svar herpå afventes i skrivende stund, men det skal ikke skjules, at vi er meget spændt på at se, hvad ændringerne konkret indebærer.

For at styrke det interne sikkerhedsarbejde i LPO DSB, har vi oprettet et koordinerende internt sikkerhedsudvalg, bestående af Ebbe Drögemüller, Ole Bang og Peter Kanstrup, som er de LPO personer, der repræsenterer LPO i udvalg og arbejdsgrupper, som beskæftiger sig med sikkerhed og signalkommissionen. Ændringen blev gennemført i sommeren 2017 og det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi ser det som et kæmpeløft at arbejdet koncentrerer om få personer, da det letter koordineringen. Ændringen bevirkede, at Niels Haunstrup, som tidligere har arbejdet med sikkerhed i LPO i stedet fik andre arbejdsopgaver i teknologiudvalget. Stor tak til Niels for det udførte arbejde. LPO's interne sikkerhedsudvalg holder 3-4 årlige koordinerende møder, hvor alle igangværende sikkerhedssager, sager i Sikkerhedsudvalget, sikkerhedsudvalgets arbejdsgrupper og Signalkommissionen gennemgås. Koordination og arbejdsfordeling fastsættes, ligesom strategiske overvejelser vendes. Det kan afslutningsvis oplyses, at lignende arbejde pågår i DJ regi, hvor arbejdet sikkerheds- og signalkommissionsarbejdet i områdegrupperne og i forbundet drøftes og koordineres. I dette arbejde deltager Ebbe og Peter fra LPO DSB.

Teknologiudvalg:

Udvalget har siden 2016 løbende forsøgt at sætte nye mobiltelefoner på dagsordenen, men ledelsen mener, at en traditionel trykknapp telefon opfylder de primære formål med en mobiltelefon. Lokomotivførere skal blot kunne tale og læse sms. Prisen for at indførelse af iPhone er estimeret til 3,2 mil. kr. om året.

Ledelsen har forsøgt, at tage LPO som gidsel ved køb af nye telefoner med trykknapper. Man ville have os til at godkende en Nokia 225 og en Samsung Xcover 550. Man fremhævede at den sidstnævnte model er støv og delvis vandtæt. Begge telefoner har et lavt strømforbrug og koster i størrelsesordenen ca. 300 kr.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

LPO DSB ønskede ikke at teste, eller tage ejerskab af de omtalte telefoner og meddelte, at hvis ledelsen fastholdt valget af de omtalte telefoner så var det udelukkende en ledelsesbeslutning, LPO DSB kan ikke acceptere en telefon uden mulighed for at bruge de App, der er installeret på vores iPad.

Driftsportalen startede i perioden op med svingende succes, men efter en opgradering til EMM er fejlene reduceret væsentlig. Der har været utrolig mange opdateringer i 2017. IOS blev opdateret 14 gange og ca. 30 andre opdateringer. I forbindelse med overgangen/opdateringen til EMM XM 10, blev der overført 1½ time pr. Lkf ifm. juli lønnen.

DDR og DDI er i perioden lagt uden for containeren og der er øget tilgængelighed med selvstændig App.

Ferieplan kommer med selvstændig App. Foreløbig ser testforløbet meget lovende ud. Søgning af ferie og øvrig frihed bliver aldrig nemmere, så kræve din ret og søg din FRIHED i Ferieplan.

Ledelsen har meddelt, at man forventer at lægge budget til nye iPads, ind i budget 2019.

Høring Trafikplan 2032:

I starten af 2018 blev LPO DSB gjort opmærksom på, fra Lokalgruppen i Aalborg, at Transportministeriet havde Trafikplan 2032 i høring, og at høringsfristen nærmede sig med hastige skridt.

Der blev hurtigt sat et arbejde i gang med at gå planen igennem med henblik på at give et høringssvar. Dette lykkedes, takket være vores dygtige planlæggere og alle de lokale tillidsfolk, der har givet deres besyv med. LPO DSB's høringssvar blev indsendt til DJ.

Rekruttering:

I perioden er der rekrutteret 195 LGU elever. De fordeler sig mellem depoterne Fredericia, Helsingør, Kalundborg, Næstved, Nykøbing Falster og København, hvor København har modtaget det største antal. Rekrutteringen modsvares af en meget stor afgang af lokomotivførere.

Rekrutteringsprocessen er, efter lidt startvanskeligheder, foregået i et rigtigt godt samarbejde mellem HR Rekruttering, Drift F & R og LPO DSB.

I slutningen af perioden har der været nogle problemer med at få et tilstrækkelig antal kvalificerede ansøgere. Det har fået DSB til at ønske, at ansættelseskravene skulle sænkes.

LPO DSB er af den faste overbevisning, at de manglende ansøgere ikke skyldes ansættelseskravene, men at DSB ansætter i bunker, hvilket tømmer markedet i en periode. Løsningen er altså ikke, at ændre ansættelseskravene, men at sprede ansættelserne mere jævnt hen over årene. LPO DSB's analyse af problemet er efterhånden ved at sprede sig i ledelsen, hvilket er positivt. Det ændrer nok ikke ved, at DSB vil komme med krav om at sænke ansættelseskravene.

Kort før sommerferien 2017 meddelte Togdrift og HR rekruttering, at de ønskede at sende optagelsesprøven i udbud. De ville efter sommerferien vende tilbage til LPO DSB med henblik på en dialog.

Stor var derfor overraskelsen, da det efter sommerferien blev meddelt, at DSB nu havde valgt en ny standardiseret optagelsesprøve. LPO DSB henvendte sig til både Togdrift og HR rekruttering med ønske om at få de faglige og pædagogiske overvejelser udleveret, da den hidtil brugte optagelsesprøve lagde hele grundlaget for ansættelsessamtalerne og det strukturerede interviewguide. Efter et møde med Chefen for HR rekruttering og Underdirektøren for Togdrift måtte DSB indrømme, at der ikke lå nogen faglig vurdering til grund for ændringen. Det var alene et spørgsmål om økonomi. Samtidig beklagede DSB den manglende dialog. Den nye



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

optagelsesprøve blev trukket tilbage. Vi kan dog forvente, at DSB stadig arbejder med at ændre optagelsesprøven.

I forbindelse med udbud, udskydelse af ERTMS projektet og et muligt tab af den grænseoverskridende kørsel til Sverige, har LPO DSB ønsket nye personaleprognoser. Ud fra de prognoser skal rekrutteringsplanen justeres. Dette er imødekommet af DSB. Indtil videre er et hold i efteråret 2018 og 3 hold i foråret 2019 udskudt. Alt tyder dog på, at rekrutteringen genoptages i efteråret 2019, da afgang af lokomotivførere forventes at være så omfattende, at der vil blive mangel på personale i 2020.

Det sidste hold af kollegaer fra S-tog, som skulle begynde deres uddannelse til Fjern i oktober 2018 er udskudt minimum et år. Dette er meget beklageligt, da dette hold i forvejen er over et år forsinket. Dette er en naturlig konsekvens af udskydelsen af de kommende LGU hold. Kollegaerne fra S-tog har ikke fået en dato for overgangen til Fjern, men er dog blevet lovet, at de bliver de første færdiguddannede på Fjern, bortset for de LGU hold, som pt. er i gang.

Om de faglige organisationer fremover skal deltage i rekrutteringen af lokomotivpersonale er på nuværende tidspunkt uvist, og afventer forhandlingerne i forbindelse med DSB's overgang til DI. Direktør Flemming Jensen har dog udtalt, at han ikke ser nogen værdi i, at de faglige organisationer deltager, da ansættelser alene er en ledelsesret.

Udprøvning Lkf-K:

I perioden er der rekrutteret 51 nye kørelærere. De fordeler sig mellem depoterne Fredericia, Helsingør, Næstved, Nykøbing Falster og København, hvor København har modtaget det største antal.

Rekrutteringsprocessen er foregået i et rigtigt godt samarbejde mellem HR Rekruttering, Drift F & R og LPO DSB.

Rekrutteringen følger den nye LKf-K aftale, og er på væsentlige punkter ændret i forhold til tidligere. Det har givet lidt udfordringer, da udprøvningen foregår efter et opslag, en prøve og en samtale. Herefter udvælges det antal nye Lkf-K som skal bruges. Det har betydet, at ellers kvalificerede kollegaer har fået et afslag, da der var flere kvalificerede end der skulle bruges. Dette udfordrer den tilbagemelding, som der skal gives til ansøgerne. Her er der klart behov for forbedringer.

Litra grupperne 3.1 (MG gruppen, Fremtidens tog og lokomotiver):

Fremtidens ellokomotiver og tog

Da LPO DSB repræsentanter har skrevet under på en "dobbelt tavsheds/fortroligheds erklæring" i forhold til arbejdet i Fremtidens tog og Fremtidens Lokomotiver, som begge er 3.1 grupper, så vil der ikke blive orienteret om dette.

Dog er det med glæde, at udvalgets medlemmer i skrivende stund kan konstatere, at adskillige års arbejde, omkring udbud m.v., af Fremtidens lokomotiver, har fundet afslutning, da valget af leverandør til indkøb af 27 nye ellokomotiver, har fundet en udbudsvinder. Udvalgets medlemmer (Søren Max Kristensen og Hans S. Merstrand) hilser derfor Simens Vectron lokomotiverne velkommen til DSB.

I skrivende stund afventes der en indkaldelse, til møde i 3.1 gruppen for Fremtidens lokomotiver, så det kan blive klarlagt hvor mange af LPO DSB's ønsker, der er kommet med i slutresultatet for udbuddet. Det kan godt nævnes, at LPO DSB i hele arbejdsperioden for Fremtidens lokomotiver, har sagt, åbent og ærligt, at de "ting" som LPO DSB finder nødvendigt for en moderne arbejdsplads, efterfølgende vil blive rejst i Førerrumsgruppe 3.2, hvis de ikke er med i leveringen af lokomotiverne.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Men for indeværende glæder vi os bare over, at der er fundet et godt lokomotiv, som kan tjene DSB i mange år. På trods af nogle uenighed og mange diskussioner, så skal der lyde en stort tak til DSB's repræsentanter, i Gruppe 3.1 Fremtidens Lokomotiver, hvor der trods alt har været fælles forståelse og interesse meget langt hen af vejen i faserne – i bund og grund et rigtig godt samarbejde.

LPO DSB håber det gode samarbejde omkring Fremtidens lokomotiver, bliver videreført i Fremtidens Tog.

Litra MG

For godt et år siden, overgik Førerrumsgruppe 3.1 for litra MG/MP til Førerrumsgruppe 3.2, da litra MG anses for at være fuld implementeret. LPO DSB ansvarlige i Førerrumsgruppe 3.1 for litra MG/MP er/var Søren max Kristensen og Hans S. Merstrand.

Fokus i Gruppen har været, at medvirke til at gøre flåden af litra MG nogenlunde driftsstabile, samt, at sikre acceptable forhold for lokomotivpersonalet.

Noget af det som der er blevet arbejdet meget med, er bl.a. (of som fortsat arbejdes med):

- Vinduesvisker og vasker – der arbejdes fortsat med en model ud af tre
- Førerstole – her er der en mindre renovering af enkelte dele eller hele stolen på vej
- IDU skærme forbedringer – her er der nogle på vej omkring design og visning
- Lyspåvirkning fra førerbordet – da små sideskabe skulle være slukket, så er der øget fokus på nedblændings mulighed for instrumentbelysning.

Nogle af de store punkter som LPO DSB har arbejdet med er bl.a.:

- "blåt pulver" i førerrum, som kommer fra indtørret glykol. Her er der med jævne mellemrum – når vi får indmelding på et konkret litra – lavet en ekstraordinært rengøring. Status er, at på seneste Førerrumsgruppe 3.2 møde marts måned, ville den nye tovholder kigge ind i en tekniskløsning på problemet.
- Kobling af togsæt – LPO DSB fastholder at toget ikke skal op og nedformeres i drift, pga. sikkerhed for lokomotivpersonalet.
- Varme i førerrum – her får LPO DSB løbende opdateringer fra DSB på status på montering af ny cirkulationspumpe for vand på toget – så den "forhadte varmeblæser" kan blive fjernet fra førerrummene (den pågældende blæser er kun til nødsituationer, altså ikke til normal drift).

Litra MP blev udfaset i perioden, og indgår derfor ikke længere i gruppens arbejde.

Litra grupperne 3.2 /Førerrumsgruppe 3.2:

De senere år har Førerrumsgruppe 3.2 været præget af stor udskiftning på Ledelsessiden, samt varieret antal af ledelsesrepræsentanter i Førerrumsgruppe 3.2 – og de sendte to år har bestemt ikke været nogen undtagelse, langt fra.

Den store udskiftning af DSB repræsentanter, og antal, i Førerrumsgruppe 3.2, har naturligvis også besværliggjort gruppens arbejde, da man i DSB, åbenbart ikke overlever materiale og beslutninger til hinanden ved udskiftning på posterne. I mens skiftende ledelses ansvarlige, for Førerrumsgruppe 3.2, siden november 2012 er oppe på 8 eller 9 (udskiftede ansvarlige), og antallet af øvrige DSB repræsentanter de seneste år, har varieret fra tre til 22 i gruppen (da der var flest i 2016/2017), så har M-side repræsentationen været konstant, på to for LPO DSB (Morten S. Kristensen og Hans S. Merstrand).



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

For indeværende, har LPO DSB et rigtig godt samarbejde med den daglige ansvarlige for Førerrumsgruppe 3.2, Afdelingsleder for Plan og Forvaltning, Tina Provencher Blom. Tina Provencher Blom er som sagt, den daglige ansvarlige for "driften" af Førerrumsgruppe 3.2, selv om den egentlige formand er underdirektør Michael Beckmann.

Desuden har LPO DSB's Førerrumsgruppe 3.2 repræsentanter, et rigtigt godt samarbejde med flådecheferne for de forskellige litra typer – et samarbejde som begge parter kan se en stor fordel i. Derfor afholdes der jævnlige møder med flåde cheferne, mellem de ordinære Førerrumsgruppe 3.2 er, uden egentligt formaliseret samarbejde – men i konstruktiv dialog og respekt for hinanden.

Førerrumsgruppen har de seneste to år arbejdet med mere end over hundrede punkter omkring sager på eksisterende togmateriel, men har herunder ridset enkelte sager op.

Enkelte hovedpunkter for Førerrumsgruppe 3.2 arbejdet, hvor der bl.a. arbejdes med (og har været arbejdet med):

- Klarlægning af støv og gasafgivelse fra bremses på diverse litra – fortsat igangværende.
- Indmeldingsprocedure på materiel, i samarbejde med bl.a. flådecheferne og vores egen Lik-vagt – fortsat igangværende.
- Indstilling til implementering af ny førerstol med forbedringer i forhold til nuværende – men er fortsat ikke helt enig med DSB.
- Røgalarmer på litra MF – alarmerne bliver "blindet af", men gruppen er ikke enige om årsagen.
- Etablering af "stor nøgle" så skørter på litra MF/ER kan åbnes ude i driften. Nøglen ophænges i alle førerrum og tjenestekuper. Forventes fuld afsluttet medio 2018.
- Gulvrenovering i førerrum på litra MF.
- Nye TC skærme til litra ER, og ombytning af TC skærme til litra MF.
- Belysning i førerrum.
- LED lys på litra MF/ER – er i loop.
- Renovering (kosmetisk) af litra ET, ER og MF.
- Solfilm på sideruder i førerrum, pga. DMI skærme (lysindfald).
- Ny piktogrammer i alle DSB togsæt og kosmetisk opgradering.
- Ekstraordinært rengøring af alle litra, i førerrum, samt opfølgning og vedligeholdelse af rengøringsstandard.
- Forbedret løbende renovering af førerstole – senest er det aftalt at den "lidt udskældte brede armlæn" på litra MG/MF, udskiftes med den smalle fra litra ER.
- Udstødning gasser på specielt litra MF.
- Generel vedligeholdelses standard litra generelt, som er noget ringe pt.
- Folie på frontruder sikkerhed, for lokomotivfører (er afsluttet og implementeret).
-

Da mange af de emner som Førerrumsgruppe 3.2 arbejder med, er langt tid om at blive implementeret, efter aftale om implementering, så er det vigtigt, at LPO DSB bruger tid på oparbejdelse af relationer i hele DSB – også uden for den normale samarbejdsstruktur i DSB, og dette har været en stor del af LPO DSB's arbejde de sidste par år.

Gruppe 3.1. – Signalprogrammet i DSB:



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

At arbejde som TR i DSB kræver i disse år stor tålmodighed. På en god dag er det to skridt frem og et tilbage. På en dårlig dag er det omvendt. Sådan er ikke med arbejdet i Gruppe 3.1. Her er hovedmodstanderen nemlig ikke DSB, men Banedanmark, hvilket er meget værre. At arbejde med Banedanmark, ikke mindst Signalprogrammet i Banedanmark, kræver tålmod, som er Buddha værdig, hvilket i den grad har præget – og fortsat præger – arbejdet i Gruppe 3.1 Signalprogrammet i DSB. Det arbejde kan nemlig – selv om det er forankret i DSB – intet, uden positiv medvirken fra Banedanmark.

Arbejdet med GSM-R radioen har fra første sekund været håndteret helt tåbeligt. Når GSM-R nu er en fælleseuropæisk løsning, hvorfor har vi så i lille Danmark ikke bare anskaffet om den tyske Siemens radio i stedet for at bede Siemens om at opfinde en ubrugelig model til det danske marked? Det er da dybt ironisk. Hvorfor har nogen overhovedet bedt en infrastrukturforvalter om at udarbejde operatørernes radio? Og hvordan kan en infrastrukturforvalter finde på at udvikle den uden at inddrage brugerne – før radioen er færdigbygget og skal implementeres. At det er op ad bakke kan alene tilskrives ovenstående tåbelige udgangspunkt. Vi har siden 2013 – i tæt samarbejde med vores LPO kolleger på S-tog – kæmpet for at få en bare nogenlunde brugbar radio. Vi er nået et stykke, og skulle det lykkes at nå i mål, skal æren på ingen måde tilskrives skrankepaverne i Banedanmark. Da LPO DSB for alvor kom ind i arbejdet efter oprettelsen af Gruppe 3.1 Signalprogrammet i DSB, startede vi med at skabe et overblik over udeståender, hvilket førte til en liste med mere end 20 punkter, som spændte fra alt lige fra betjening til manglende dækkende og forkert routning. Som altid har vi først og fremmest fokuseret på løsning af de sikkerhedsmæssige udeståender, dvs.:

- Begrænsning eller fjernelse af generende lys / genskin fra radioen, når der køres i de mørke timer
- Forkert routning, hvor misforståelser mellem LKF og stationsbestyrer kunne lede til alvorlige sikkerhedsmæssige brister
- Manglende dækning, herunder manglende mulighed for nødopkald

Ovenstående er løst, men der er fortsat plads til forbedringer omkring de sikkerhedsmæssige forhold, ikke mindst den uendelige historie omkring manglende mulighed for gruppekald forud for rangering (overholdelse af SR §36), hvor dette kræves, bl.a. i Esbjerg, Aalborg og Struer. En sag som nu, efter at have været rejst utallige gange i DSB, bl.a. på Sikkerhedsudvalgsmøder – via DJ – er endt i Trafikstyrelsen. Og så slås vi fortsat med gentagne fejl på nødopkald, hvor kolleger i akut nød, f.eks. i forbindelse med en påkørsel, ikke kan kontakte stationsbestyreren. Dette skal der findes en løsning på snarest.

Men også afledte udfordringer har fyldt. F.eks. facen med den såkaldte "Tysker-radio", som jo er en direkte konsekvens af den manglende implementering af en fælleseuropæisk løsning. Det kan godt være, at vi kører rundt med den mærkelige hybrid af en MSR3 og en GSM-R radio i vores Indusi MF togsæt fordi, tyskerne ikke har ønsket at godkende den danske Siemens GSM-R radio, men det var jo lige præcis det, som kunne have været undgået, hvis vi havde valgt den tyske model af samme fabrikat. Hurra for Banedanmark. En skam det ikke var dem, der skulle have opfundet krudtet. Så havde der efter al sandsynlighed været fred i verden i dag ☺.

Tilbage står nogle arbejdsmiljømæssige udfordringer, primært i forhold til betjening og generende støj fra vagthøjtalerne. Det og andre udestående vil LPO DSB arbejde ufortrødent videre med, til vi er i mål med de mange punkter, vi oprindeligt rejste overfor DSB og Banedanmark. Et punkt har vi dog ikke længere fantasi til at tro på en fornuftigt løsning omkring, nemlig uddannelse. Her er det DSB – ikke Banedanmark – som skal skoses. Hvad pokker ligner det, at man som virksomhed mener, at den enkelte medarbejder selv kan læse sig og eksperimentere sig frem til viden om noget så centralt som brugen af en ny radio, endda en radio som er under stadig opdatering og forbedring. Her skulle vi i LPO DSB have sat foden ned for længst. Men om ikke andet kan vi da bruge netop den manglende undervisning i GSM-R radioen som et skrækeksempel overfor administrerende direktør, Flemming Jensen, når han påstår, at vi ikke har brug for aftaler omkring uddannelse,



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

idet virksomheden selv har den fornødne viden og indsigt til at sikre gode sikkerhedsmæssige uddannelser uden fagforeningens indblanding. Ja, vorherre bevares!

Også indbygningen af det fremtidige ETCS ombordudstyr har i perioden voldt alvorlige kvaler. Ikke at det overrasker. LPO DSB har, via Det Blå Blad og andre medier, for længe siden - faktisk for år tilbage - forudsagt den forsinkelse af Signalprogrammet, som Transport- Bygnings og Boligminister Ole Birk Olesen, proklamerede i slutningen af 2017 – og som han gav "Virkeligheden" skylden for. LPO DSB har nok en anden, eller andre, at give skylden herfor.

Få dage før rapporten til Transportudvalget i Folketinget blev sendt, blev Hans S. Merstrand (LPO DSB) og AMIR Bo S. Halle, indkaldt til møde med Banedanmark, en mandag aften på KGC. På mødet antydede Alstoms repræsentanter, at det var pga. af LPO DSB's ønsker til udstyret i førerrummet, at Signalprogrammet ville blive forsinket – altså det som Ole Birk Olsen tre dage senere kaldte "Virkeligheden".

Der er i skrivende stund indbygget ETCS udstyr i 4 MR togsæt, som anvendes til prøvekørsler i henholdsvis Vendsyssel og på Lille Syd. Indbygningen er ligeledes færdig i det første MQ togsæt. Også her er der tale om en anseelig forsinkelse. Allerede i starten af 2017, meddelte Banedanmark nemlig, at litra MQ var det første togsæt hvorpå ETCS/STM/DMI, der ville blive godkendt til drift – og LPO DSB skulle holde sig klar til kommende testkørsler, for at slutgodkende vinkling af DMI-skærm m.v. Men sådan gik det som bekendt ikke. I efteråret, blev Lki Michal Erik Hansen (DSB repræsentant), Bo S. Halle (AMIR) og Hans S. Merstrand adskillige gange indkaldt til testkørsler med litra MQ. Hver gang blev det til en del kaffe i Fredericia, hvorfra testkørslerne skulle udgå, men det endte altid med at de blev aflyst, da der hverken var styr på materiel, testfører eller godkendelser. Nu er man så vidt, at projektet p.t. afventer de nødvendige godkendelser, så togsættet kan komme i prøvedrift med passagerer og ud og rulle de 10.000 fejlfrie kilometer, som kræves. Seneste nye er, at det bliver i april / maj 2018. Skulle det lykkes, vil indbygningen i de resterende MQ togsæt tage fart.

Det vil indenfor en ret kort tidshorisont afsløre nogle alvorlige mangler i lokomotivpersonalets viden, nemlig viden i forhold til kørsel med aktiv DMI på baggrund af ATC informationer, det såkaldte ETCS level 0, også kaldet STM. Der er ganske vist givet en utidssvarende og utilstrækkelig to lektioners instruktion for mere end et år siden, men den er der nok ikke mange, ud over de knap 100 ETCS uddannede, som vil være i stand til at anvende på fornuftig vis. Ledelsen er gjort opmærksom på dette, men indtil videre er holdningen, at lokomotivpersonalet blot kan læse den udsendte instruktion i forbindelse med oprigning af førerrummet. Det kan vi da! Og da vi i LPO – på forespørgsel – har fået en skriftlig tilkendegivelse for, at man som lokomotivfører – hvis man misforstår noget i vejledningen – ikke kan komme til at forbyde sig mod sikkerheden, er det vigtigste på plads. At det så formentlig kommer til at tage en evighed at rigge op, må virksomheden selv stå på mål for.

Men man bliver vel dygtigere til oprigning med STM, efterhånden som man får øvelsen. Og den skal nok komme, om ikke andet så når MF – på et tidspunkt – udstyres med DMI skærm og STM udstyr. Det er ganske vist blevet udsat uendelig mange gange, fordi det tilsyneladende er umuligt for Alstom at forestå denne opgave. I snart to år har de vandaliseret et af DSB's MF togsæt, uden at komme en løsning nærmere, hverken omkring placering af den bagvedliggende teknik eller indbygningen af ETCS udstyr i førerrummet. Tværtimod. Her er farcen med det såkaldte tårn, som skal huse de instrumenter, der ikke længere er plads til i førerbordet, nu – efter flere års arbejde – ved at være tilbage ved udgangspunktet, altså uden en brugbar løsning. I LPO vil vi fortsætte vores arbejde for en tilfredsstillende løsning, som ikke begrænser udsynet for hverken lokomotivføreren eller kørelæreren. Også selv om vi – som tidligere nævnt – fornemmer, at vi skal gøres til syndebugke i forhold til den udeblevne indbygning af ETCS ombordudstyr i MF.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Da den gode Ole Birk var blevet ramt af "Virkeligheden" og præsenterede den nye og kraftig forlængede indfasningsplan for Signalprogrammet var det nemlig den vanskelige indbygning af ombordudstyr i DSB's ældre togsæt, som blev angivet som hovedårsag til udsættelse. Nogen havde åbenbart – meget belejligt for Banedanmark og deres uduelige leverandører – overbevist ministeren og landets politikere om, at det var DSB, som var skurken. Det fremgik dog aldrig, hvorfor det var næsten umuligt at indbygge ETCS ombordudstyr i DSB materiel, mens det sagtens kan lade sig gøre hos de andre operatører, selv om flere godsoperatører har ligeså gamle tog, som DSB, og selv om Lokaltogs IC2 togsæt er bygget over nøjagtig samme læst, som DSB's MF. Kunne det måske have noget at gøre med, at problemet ikke er DSB's tog, men ETCS leverandørernes evner. I LPO har vi ikke svaret på dette ellers meget interessante spørgsmål, men ingeniører og virksomheder, som på femte år arbejder med at lave et lille panel med 3 meldelamper, som skal placeres et sted i førerrummet som back up for DMI skærmens visninger, hvis denne går ned, kan man måske ikke forvente, har evner til at drive et kompliceret projekt til flere milliarder kroner.

LPO DSB vil gerne takke Civilingeniør Souheil El-Naamant (Banedanmark) for et godt samarbejde under vanskelige vilkår. Ligeledes vil LPO DSB gerne takke LKI Michael Erik Hansen og AMIR Bo s. Halle for et årelang samarbejde i Signalprogrammet, omkring ERTMS/ETCS/STM/DMI udsyr på litra. Ligeledes en stor tak til Susanne B Knudsen for hendes stædige arbejde som leder af Gruppe 3.1 Signalprogrammet i DSB. Også tak til hendes sekundanter, først og fremmest Michael Dreyfuss. Susanne valgte ved udgangen af 2017 at gå på pension, og er blevet erstattet af Valdemar Troelsø. Valdemar har holdt fast i den positive tilgang til os i LPO DSB. Om han har den samme stædighed i forhold til Banedanmark vides endnu ikke, men håbet skal ingen tage fra os.

ESU Togdrift:

I ESU Togdrift har der været rejst en række lokale sager, fra LPO DSB lokalgrupperne, de sidste to år, hvoraf den stor del er løftet i ESU, med tilfredsstillende resultat for LPO DSB. Der er dog også enkelte sager som endnu er i "loop" via ESU.

Det har i perioden, siden seneste LPO DSB generalforsamling 2016, været vigtigt for LPO DSB's repræsentanter (*Jan B. Danielsen og Hans S. Merstrand*), at fastholde rejste punkter i ESU, på ESU dagsorden til de er løst – med mindre det er sager der også bliver behandlet i overliggende SU udvalg i DSB (eller andre forum over ESU Togdrift).

ESU Togdrift har desuden været brugt, til at klarlægge en del hensigter og beslutninger i DSB, samt, sende signaler "om hvilken vej" LPO DSB gerne ser dagsordenen "bevæger sig" – og dermed danne grundlag for det videre arbejde i lokale LSU'er og overliggende SU udvalg m.fl. (OSU/HSU). Ofte har ledelsens skriftlige og mundtlige redegørelse til ESU betydet, at de indledende drøftelser er blevet taget på ESU, hvorefter sagerne er blevet løftet til andre udvalg, så som f.eks. Teknologiudvalget, Turudvalget etc. – og dette har stor værdi for de videre drøftelser, i disse udvalg, da ledelsen allerede på ESU har vist, hvilke strategiske overvejelser der er gjort på de forskellige punkter/emner.

Nogle af de centrale emner for ESU, har været:

- Underdirektør Anette Haugaards Forretningsplaner, som LPO DSB af erfaring ved, kan komme til at fylde en del for LPO DSB og vore medlemmer.
- MTAPV opfølgning
- Ledelsens forhåndsindstilling til rekruttering og overtallighed af driftspersonale (endelig beslutning og håndtering ligger i andre udvalg, men det giver et indblik i kommende udspil fra DSB.
- Overordnet drøftelser omkring ombygning på København H og i Fredericia.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

- Styring af Kolleganetværket, og herunder den daglige drift af netværket.
- Håndtering af ekstraordinært frihedsrettighed for driftspersonalet – fri til runde fødselsdage, samleveres syge børn m.m. (ud over overenskomst og aftaler).
- Fremtidens disponeringsværktøj – hvor DSB for indeværende arbejder med en eller fem til seks fælles løsninger for hele DSB

Af sager der er rejst fra LSU udvalgene i Drift Fjern og regionaltog (drift F&R), til ESU kan bl.a. nævnes:

- Problemer med massør/Kiropraktorordning, via DSB Sundhedsforsikring, så har der løbende været rejst nogle forskellige problemstillinger, hvor lokomotivpersonalet føler de får en dårlig oplevelse – hvad er et faktum i de sager der er rejst. Nogle af sagerne har været løst via kontaktperson fra ledelsen i ESU (HR partner), andre ligger fortsat i loop til endelig løsning.
- Op og nedformering af (dobbeltkoblinger i drift).
- (Tissesagen fra København H) problemer med toiletforhold på og omkring København H. sagen er på nogle punkter i løsning, men bestemt ikke på de forhold der berører indgange til lokomotivpersonalet opholdslokaler (*det skal retfærdigvis siges, at der i skrivende stund er ved at blive indsendt forslag til løsning, som omfatter bl.a. lys, opstilling af pissoir m.v.*).
- Parkeringsforhold i Aarhus – denne sag er løst, til der desværre (forventeligt) igen fremsendes en sag fra LSU Aarhus.
- Parkeringsforhold i København – sagen følges, da dette er under afklaring.
- Storbrande i Fredericia, hvor kollegaer har oplevet at skulle arbejde og afsætte passager inden for det område Politiet havde afspærret ved branden. Sagen vil danne grundlag for LPO DSB's kontrol af kommende beredskabsplan for DSB, som er under udarbejdelse (*sagen følges også i DSB Arbejdsmiljøråd og HSU*).

Mange af de sager som fremsendes fra de lokale LSU'er bliver enten løftet i ESU, eller forsøgt løst med Chef for Drift F&R Rolf Møller Pedersen, på kvartalsmøderne mellem LPO DSB daglig ledelse og Drift F&R.

Sager som der helt sikkert skal arbejdet med i ESU Togdrift, i den kommende ordinære generalforsamlingsperiode:

- Problemer med massør/Kiropraktorordning, via DSB Sundhedsforsikring (er i loop).
- Underdirektør Anette Haugaards Forretningsplaner.
- Fremtidens disponeringsværktøj.
- Rekrutteringsplaner og drift.
- Ulække indgange på København H ("*Tissesagen*").
- Kvalitetssikring af DSB's kommende beredskabsplan.
- Kolleganetværket i fremtiden/drift af netværket.

LPO DSB's repræsentanter i ESU Togdrift, vil godt takke lokalgrupperne for de mange gode indspark på vore LPO F-ESU møder, og selvfølgelig de mange indspark mellem møderne. Desuden vil LPO DSB's ESU repræsentanter godt kvittere for et godt samarbejde med øvrige M-side medlemmer.

Kolleganetværket:

De seneste to år har været lidt af en prøvelse for vore kolleganetværker, og ikke mindst koordinatorene for vore egne netværker, da de siden vinter 2012/2013 har vist, at der ville komme ændringer i organiseringen af



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

kolleganetværket – og ikke mindst fordi den endelige aftale, i ESU regi, om organisering og resurser til kolleganetværket, først kom helt på plads i forsommer 2017.

Den endelige aftale om Kolleganetværket, i DSB Togdrift betyder, at implicerede Områdegrupperes "gamle koordinatore" fortsætter som koordinatore i den nye struktur – og dermed fortsat er en del af den daglige drift og planlægnings m.v. ansvarlige, i samarbejde med den ledelsesmæssige tovholder fra DSB.

Status er, at der i februar 2018, blev afholdt et tre dages Kolleganetværksseminar på DSB's kursuscenter, på Knudshoved, hvor halvdelen af alle kolleganetværker i DSB Togdrift deltog. Den sidste halvdel deltager på et tilsvarende seminar til oktober 2018.

Ved siden af dette er der nedsat et mindre udvalg af faglige repræsentanter, som er ansvarlige, i forhold til kursen og eventuelle drøftelser omkring fremtidens Kolleganetværks virke, og ESU Togdrift. For LPO DSB er det Hans S. Merstrand der er repræsentant.

Det er LPO DSB's generelle vurdering, at der blandt kolleganetværkerne er stor tilfredshed med den nye struktur – selv om der er noget der skal rettes til for fremtiden.

Der skal fra LPO DSB lyde et "stort tak" til alle vore kolleganetværker for jeres rigtig gode arbejde i forhold til jeres kollegaers "ve og vel". Der skal også lyde et "stort tak" til Kolleganetværkets koordinatore for jeres vedholdenhed og engagement for netværket og dens virke – og en speciel tak til vores afgået Koordinator, og tidligere ansvarlige for netværkets daglige virke Thomas Hultmann.

Kvartalsmøder Drift F&R:

LPOs daglige ledelse afholder kvartalsmæssige møder med Driftschef Rolf Møller Pedersen og hans håndgangne mand Jimmy Rasmussen. Møderne omhandler ofte meget konkrete forhold i Driften. Ud over dette har vi også behandlet lokale sager, som det lokalt ikke har været muligt at finde en løsning på. Ofte er grunden til den manglende lokale løsning, at der er uenighed mellem den lokale tillidsrepræsentant og den lokale ledelse. I de fleste tilfælde er der fundet en løsning på uenighederne.

At møderne ofte omhandler konkrete forhold bunder i, at Driftschefens beslutningskompetancer efterhånden er meget begrænset, og at næsten alle beslutninger skal sanktioneres oppe fra.

Indslusning af nye TR:

Arbejdet i gruppen har af flere årsager stået lidt stille på det sidste, men det laves der om på nu, så vi kan få gjort arbejdet færdigt, så det kan tages i brug. Gruppen er kommet ret langt med deres arbejde, og de har blandt andet ventet lidt på svar om hvordan LPO DSB hjemmeside skulle fungere i fremtiden. Dette svar har de nu fået, og kan arbejde videre ud fra dette. Målet er en meget digital baseret løsning, så det er nemt hele tiden at få rettet materialet til, og også for at sikre at der ikke findes for mange forskellige versioner af det tilgængeligt i de forskellige LPO grupper.

Målet er at arbejdet står helt færdigt til næste års generalforsamlinger, så det kan tages i brug for eventuelle nyvalgte tillidsrepræsentanter.

Flytte/bytte bogen:

Der er en del som har indskrevet sig i flytte/bytte bogen, og det spænder vidt omkring i landet. Dog er der flest som pt søger mellem Helsingør og København.



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Det opfordres til at man sørger for at det der bliver sendt til udvalget af flytte/bytte ansøgninger, er let læseligt. Da det ofte kan overvejes om det skal sendes ud til dekryptering ude i byen.

Pt. er der indgået aftale mellem DSB og LPO DSB om at lukke for ansøgninger til flere depoter. Følgende depoter er berørte for lukning af tilgange: Aalborg, Aarhus, Struer, Fredericia og Odense. Der vil blive meldt ud igen, når der igen bliver åbent for søgning.

Lukning af lokalgruppen i Korsør:

Korsør depot har været lukket for tilgang og under afvikling siden beslutningen om etableringen af en fast forbindelse over Storebælt i midten af 1980'erne. Efter de senere års kraftige reduktion i antallet af lokomotivførere på depotet, primært som følge af naturlig afgang, meddelte DSB i slutningen af 2016, at man ikke længere ville acceptere valg af en lokal tillidsrepræsentant, da minimumskravet herfor ikke mere var opfyldt. Den manglende mulighed for valg af tillidsrepræsentant gjorde det de facto umuligt for LPO DSB at opretholde en lokalgruppe i Korsør, hvilket førte til nogle interne drøftelser i områdegruppen. På baggrund heraf afholdt LPO DSB's daglige ledelse d. 24. november 2017 et møde med de 4 tilbageværende lokomotivførere på Korsør depot. Mødet førte til et fælles forslag om afvikling af LPO Korsør med følgende hovedpunkter:

- Lokalgruppen ophører som selvstændig økonomisk enhed ved udgangen af 2017 og overskydende midler overføres til LPO DSB, som til gengæld afholder lokalgruppens normale driftsudgifter i perioden frem til lokalgruppens opløsning.
- Lokalgruppen afholder generalforsamling d. 7. februar, hvor lokalgruppen opløses.
- Lokalgruppens resterende 4 medlemmer overføres til LPO Odense, når lokalgruppen er opløst.

Desuden gav LPO DSB's daglige ledelse tilsagn om at ville arbejde for at holde DSB fast på, at tjenestestedet i Korsør – også efter lokalgruppens nedlæggelse – skal fortsætte på lige fod med andre tjenestesteder, dvs. med egne ture (underlagt Turgruppen i Odense) og egen ferierække (administreret af Feriekontrollen i Odense).

Ovenstående blev – inkl. en række nødvendige praktiske og administrative tiltag – godkendt på områdegruppebestyrelsesmødet d. 11. december 2017, og på LPO Odenses ordinære generalforsamling d. 24. januar 2018 sørgede man for, at vedtægter, mv. blev tilpasset, så man i Odense var klar til at kunne optage Korsør-gutterne. Så udestod kun selve afviklingen. Den blev eksekveret d. 7. februar 2018, hvor LPO Korsør afholdt lokalgruppens ordinære, og som aftalt også den sidste, generalforsamling for lokomotivførere i Korsør.

Afslutning:

Til denne skriftlige beretning hører også diverse udsendte referater, medlemsinformationer og diverse artikler i Det Blå Blad.

Den mundtlige beretning vil omhandle emnerne CFU forliget og DSB's indmeldelse i DI.

Bilag 2

Delegerede og gæsteliste for LPO DSB Generalforsamling 2018

Delegerede og stemmetal:

Lokalgruppe	Navn	Antal stemmer
-------------	------	---------------



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Aalborg	Morten Schroll Kristensen	98
Aalborg	Lars Rolving Jensen	98
Aarhus	Niels F. Jacobsen	245
Aarhus	Lars K. Andersen	245
Esbjerg	Per Bjarne Friis	69
Esbjerg	Palle Erbs Sørensen	69
Fredericia	Ole Bang	192
Fredericia	Elo Møller	192
Helsingør	Hans-Morten Andersen	63
Helsingør	Pernille M. L. Rasmussen	63
Kalundborg	Maiken Tomlinson	56
Kalundborg	Kenneth Geier	56
København	Ebbe L. L. Drøgemüller	629
København	Thomas Knudsen	629
LKI gruppen	Carsten Lehmann Hansen	158
LKI gruppen	Jens Salmonsens	158
Nykøbing F	Brian Mattsson	77
Nykøbing F	Jakob Ø Elikofer	77
Næstved	Frederik Ørskov Rose Petersen	62
Næstved	Lars Hansen	62
Odense	Kent Larsen Jensen	138
Odense	Morten Kruse Jørgensen	138
Struer	Niels Haunstrup Christensen	68
Struer	John Heilskov	68
Tinglev	Hans Mathis Petersen	51
Tinglev	Frede H Dahl	51
Dgl. ledelse	Søren Max Kristensen	224
Dgl. ledelse	Jan B. Danielsen	224
Dgl. ledelse	Peter Kanstrup	224
Dgl. ledelse	Hans Schøn Merstrand	224
I alt		4708
Almindeligt flertal=	2355	
Kvalificeret flertal 2/3=	3139	

Gæster:

Henrik Horup, Forbundsformand Dansk Jernbaneforbund
Preben S. Pedersen, Forbunds næstformand Dansk Jernbaneforbund
Kirsten Andersen, Forbundskasserer Dansk Jernbaneforbund
Carsten M. Olesen, Faglig sekretær, Dansk Jernbaneforbund
Mikkel Channo Jessen, Områdegruppeformand TPO DSB
Thomas Bryan-Lund, Områdegruppeformand LPO S-tog
Bertil Nilsson, LPO DSB København
Kristian P. V. Villadsen, LPO DSB Aarhus



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's Ordinære generalforsamling 2018 - Referat.

Henrik Haue, Lki-gruppen
Poul Stevns Nielsen, Næ (Pens)
Jørgen Jensen, Næ (pens)
Torben Nielsen, Næ (pens)
Torben H Andersen, Næ (pens)