



Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB

Referat fra ordinær generalforsamling 2020

Herunder det skrevne referat fra Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's ordinære generalforsamling 2020, afholdt den 25. marts, kl. 1330.

På baggrund af forsamlingsforbud, i hele Danmark, på mere end 10 personer, på baggrund af regeringens/folketingets beslutning, som følge af virus epidemi (Corona/Covid-19) - så blev generalforsamlingen afholdt virtuel på otte lokaliteter fordelt på hele landet (via videoforbindelse til hvert sted, og en ansvarlig udpeget for hvert sted), og uden deltagelse af gæster m.fl. pga. forsamlingsforbuddet. Dog deltog Faglig sekretær Carsten M. Olesen fra Dansk Jernbaneforbund, da han af daglig ledelse var blevet foreslået som dirigent for generalforsamlingen.

I referatet er vedhæftet følgende bilag:

Bilag 1: Skriftlig beretning/beretning

Bilag 2: Forretningsorden (indledende)

Bilag 3: Forretningsorden (den under mødet's pkt 7 aktiveret)

Bilag 4: Delegerede og stemmefordeling (bemærk 2. delegerede var ikke indkaldt)

Dagsorden for generalforsamlingen:

1. Mødets åbning
2. Godkendelse af dagsorden
3. Fastsættelse af forretningsorden
4. Valg af generalforsamlingens tillidsmænd
5. Aflæggelse af beretning
6. Orientering om økonomi
7. Behandling af indkomne forslag
8. Valg:
 - a. Områdegruppeformand (4 år)
 - b. Et medlem af den daglige ledelse (4 år)

- c. 2 hovedbestyrelsessuppleanter (2 år)
- d. 2 bilagskontrollanter (2 år)
- e. 1 bilagskontrollantsuppleant (2 år)

9. Indlæg ved indbudte gæster

10. Mødets afslutning

Ad.1. Mødets åbning (velkomst)

Klokken 1330, tog Områdegruppeformand Peter Kanstrup ordet, og åbnede generalforsamlingen:

Områdegruppeformand Peter Kanstrup:

Velkommen til LPO DSB's ordinære generalforsamling 2020.

Man skal altid være varsom med at love en masse forlods. Jeg tror dog godt jeg tør love, at det, vi i dag skal være vidne til, bliver den underligste generalforsamling – ikke bare i LPO DSB, men måske i det hele taget.

Vi er spredt ud på flere lokationer, men kan dog både se og høre hinanden. Det bliver Corona-style. Jeg håber, vi i fællesskab kan håndtere udfordringen og vise omverdenen, at tillidsrepræsentanterne for lokomotivførerne i DSB er i stand til at få noget konstruktivt ud af selv de mest vanskelige situationer. Det vil være et utroligt stærkt signal at sende til vores omgivelser.

Hvis alt var gået som planlagt, ville vi i dag have haft besøg af vores 7 indbudte gæster:

- Forbundsformand Henrik Horup
- Forbunds næstformand Preben Steenholdt Pedersen
- Forbundskasserer Kirsten Andersen

- Faglig sekretær Carsten Michael Olesen
- Områdegruppeformand Mikkel Channo Jessen, TPO DSB
- Områdegruppeformand Thomas Bryan Lund, LPO S-tog
- Områdegruppeformand Dan Kirchhoff, SPO DSB

I det set up Corona-krisen har medført, har vi desværre måtte trække invitationerne tilbage. Der er dog blevet plads til én gæst, nemlig Carsten M Olesen. Årsagen til Carstens tilstedeværelse skal jeg komme tilbage til.

Vi har modtaget en hilsen fra forbundets næstformand Preben Steenholdt Pedersen. Preben ønsker os en god generalforsamling og udtrykker håb om, at vi lykkes trods de vanskelige ydre rammer.

Under normale omstændigheder ville vi også i dag være blevet beriget med selskab af en række de af vores medlemmer og pensionister, som havde tilmeldt sig til dagens generalforsamling. Også de gæster har vi desværre været nødt til at bede om at blive væk.

Sidst men ikke mindst er det aftalt med lokalgrupperne, at de i dag kun møder med den ene af deres to delegerede. Dette naturligvis for at begrænse deltagerantallet og dermed smittefaren, jf. myndighedernes krav.

Det er på ingen måde optimalt, men det muliges kunst.

Og lad os så løfte sløret for, hvem der sidder hvor. Efterhånden som jeg nævner jeres navn, må I meget gerne komme med en tilkendegivelse:

- Struer: Niels Haunstrup Christensen, lokalgruppeformand LPO Struer og Bjarne Aunsbjerg, lokalgruppeformand LPO Aalborg

- Fredericia: Hans Schøn Merstrand, områdegruppekasserer, Ole Bang, lokalgruppeformand LPO Fredericia, Carsten Understrup, lokalgruppeformand LPO Aarhus, Per Baden, lokalgruppeformand LPO Esbjerg, Kent Larsen Jensen, lokalgruppeformand LPO Odense og Frede H Dahl, lokalgruppeformand LPO Tinglev
- København: Ebbe Drögemüller, LPO daglig ledelse, Hans-Morten B Andersen, lokalgruppeformand LPO Helsingør og Thomas Knudsen, lokalgruppeformand LPO København
- Næstved: Carsten Lehmann Hansen, lokalgruppeformand LPO LKI-gruppen, Jakob Elikofer, lokalgruppenæstformand LPO Nykøbing Falster, Frederik Rose, lokalgruppeformand LPO Næstved og vores gæst Carsten M Olesen, faglig sekretær i Dansk Jernbaneforbund.
- Og her i Odense sidder undertegnede Peter Kanstrup, og jeg er som bekendt områdegruppeformand.
- Derudover sidder områdegruppens Lars Fly Harder, lokalgruppeformand LPO Kalundborg og næstformand, Jan B Danielsen derhjemme. Jan er efter en tur i udlandet karantæneramt i yderligere 4 dage.
- Og så skal jeg desuden huske at sige, at vi under punkt 7 og 8 vil få besøg – hvis det hedder sådan i cyberspace – af lokalgruppeformand Brian Mattsson, Nykøbing F. Brian er også isoleret i hjemmet, men vi har brug for hans tilstedeværelse under punkt 7, da han har deltaget i strukturudvalgets arbejde. Og så har vi givet Brian lov at komme med en udtalelse under punkt 8.

Trods den noget aparte måde at holde generalforsamling på, er det vores håb i daglig

ledelse, at vi får en god og konstruktiv dialog, og at vi går herfra i dag – ikke som daglig ledelse, men som områdeguppens nye ledelse – med et stærkt mandat. Det er der brug for, for at vi kan matche de udfordringer, der er, og som kommer.

Afdøde kolleger

I den forgangne periode har vi desværre ikke været forskånet for dødsfald blandt vores aktive medlemmer. Jeg vil bede forsamlingerne rejse sig og mindes de afdøde kolleger...

- 26. oktober 2018, lokomotivfører (K), **Torben Spliid Ludvigsen**, Aarhus
- 21. maj 2019, lokomotivfører, **Thomas Bech**, Aarhus
- 21. oktober 2019, lokomotivfører **Bengt T V Rasmussen**, Odense

Æret være deres minde – tak ...

(Ad.1. Mødets åbning – åbningstale, fortsat)

Herefter fortsatte Peter Kanstrup med åbningstalen, som er refereret herunder:

De der deltaget i de senere års generalforsamlinger her i områdeguppen, hvor det var min forgænger – Søren Max – der bød velkommen, sidder formentlig nu klar til at høre et længere indlæg om verdens tilstand set fra den mere venstreorienterede del – af Enhedslisten.

Jeg må desværre skuffe de, der sidder med en sådan forventning. Selv om jeg i det seneste nummer af Det Blå Blad har udtalt, at Søren og jeg er udvundet af det samme tankegods, er det ikke samme partipolitiske, men samme fagpolitiske, tankegods, jeg refererede til.

Da mit politiske ståsted, dels – i hvert fald p.t. – er godt repræsenteret på Borgen, og da det i øvrigt er irrelevant for mit virke som områdegroupeformand, vil velkomsttalen denne gang blive væsentlig anderledes. Den vil handle om trafikpolitik i almindelighed og DSB's fremtid i særdeleshed.

CO2 er det nye sort – selv om det vel strengt talt burde hedde "det nye grønt". CO2 er – som de siger ovre på den anden side af dammen – talk of the town. Skal vi have nogen som helst mulighed for at begrænse de menneskabte klimaforandringer, skal indholdet af CO2 i atmosfæren reduceres – markant. Og det skal gå forholdsvis hurtigt. Ikke fordi det ikke kunne være hyggeligt med den subtropiske danske badeferie Shu-bi-dua annoncerede allerede i 1978 med sangen om Costa Kalundborg. En sang, som var mere profetisk, end godt var. Men fordi konsekvenserne af voldsomme globale temperaturstigninger er uoverskuelige. For dyr, planter og mennesker. Og fordi håndteringen af klimaforandringerne kun bliver vanskeligere og dyrere, jo længere tid de temperaturreducerende tiltag udskydes.

I Danmark har vi – som parolen også var under Nyrup i 90'erne – valgt at være foregangsland, med klodens mest ambitiøse klimalov. Skal målet om en CO2 reduktion på 70 % nås inden 2030, kommer det til at kræve nogle fundamentale ændringer af vores samfund, og i øvrigt anvendelse af teknologier, der end ikke er opfundet endnu. Det er en kæmpe mulighed for udvikling af dansk knowhow. Og en gylden mulighed for dansk erhvervsliv til at blive førende på fremtidige teknologier. Men det er også en alvorlig udfordring for en række brancher, bl.a. den vi tilhører. Flere forskere peger på, at transportsektoren skal stå for mellem 1/4 og 1/3 af den samlede CO2 reduktion. Det er næsten absurd meget og målet kan kun nås, hvis:

- Den kollektive trafik udbygges og prioriteres på bekostning af individuel transport
- Væsentlige godsmængder flyttes fra vej til jernbane
- Dieseltog og busser udfases til fordel for el-tog, batteritog, brinttog og el-drevne busser
- Køreledningsanlæg energiforsynes af havvind
- Diesel- og benzinbiler udfases til fordel for el-og hybridbiler
- Metro og letbaner udbygges og alternative klimavenlige transportløsninger implementeres i byerne, f.eks. flere og bedre cykelhovedveje.
- Der etableres flere og større park and ride anlæg ved pendlerstationer, for lettere omstigning mellem bil og tog
- Fossile brændstoffer brandbeskattes
- Kørselsfradrag omlægges så det favoriserer offentlig transport
- Og der i øvrigt indføres en markant lavere hastighedsgrænse på motorvejene.

Det er tiltag, der helt givet virker, og som reducerer CO2 udledningen meget markant. Problemet er, at mange steder udenfor de større byområder, hvor individuel transport ofte er den eneste brugbare transportmulighed, giver flere af tiltagene slet ikke mening.

Og så koster store omlægnings af transportsektoren en bondegård. Det bliver dyrt for den enkelte, fordi det kræver en række afgiftsomlægninger, herunder formentlig road pricing. Og dyrt for samfundet, da det skal gøres attraktivt at benytte den kollektive trafik. Den skal være pålidelig, hurtig og markant billigere for brugerne. Det kræver nogle enorme investeringer i store infrastrukturprojekter. En del af disse projekter er allerede, enten i gang, eller i den forberedende fase. Det drejer sig bl.a. om:

- Udbygningen af den københavnske metro
- Letbanebyggerier i både Odense og København
- Hastighedsopgradering af jernbanen Ringsted-Odense og bygning af en ny bane på Vestfyn
- Etablering af en fast forbindelse over Femern Bælt med tilhørende opgradering af jernbanen mellem Ringsted og Rødby, herunder bygning af en ny Storstrømsbro
- Elektrificeringen af jernbanerne på Sjælland og strækningen Fredericia-Aalborg

Det er gode tiltag, men der er brug for mere end det. Et af de projekter der fylder mest i bevidstheden lige nu, er forslaget om en fast forbindelse over Kattegat. Den skærer mere end 100 km af turen mellem København og Aarhus. Det er ekstremt mange tons sparet CO2 hvert år. Så klima- og miljøperspektivet er til at få øje på. Det er tidsperspektivet også. En transporttid mellem landets to største byer på måske kun 1½ time, vil give jernbanen – for Kattegatforbindelse skal naturligvis være inklusiv jernbane – et gigantisk løft. At jernbanen kan noget her står vist klart for enhver, der ikke kommer fra Liberal Alliance og har gjort den i rollen som landets hidtil mest inkompetente transportminister.

Men også andre projekter kunne være interessante. Nogle højtprofilerede, f.eks. endnu fast forbindelse over Øresund i nærheden af Helsingør. Andre helt lavpraktiske, f.eks. separate busbaner i byerne for at reducere bussernes køretid, primært i myldretiden. Der findes mange spændende projekter, herunder en total omlægning til el-drift på alle danske jernbaner, som samlet set giver én troen på, at transportsektoren kan løfte den store CO2 reducerende opgave.

Men, men, men – der er også ugler i mosen. Ting der trækker i den gale retning – og lad os nu bare kalde en skovl for én skovl og en spade for en spade – det er naturligvis de dybt komplicerede projekter, Signalprogrammet og udrulningen af ETCS-strækninger i Danmark, jeg tænker på. Den venlige udgave er, at det går ad H til. At Banedanmark, og deres uduelige underleverandører har tabt overblikket. At projektets økonomiske buffer er brugt. Den grimme version er, at hverken Banedanmark eller Alstom, eller nogen af de andre underleverandører evner at løse opgaven. At udskydelse vil følge udskydelse. At det ikke længere er muligt at gennemføre en fuld udbygning for de penge, der er tilbage. At Signalprogrammet derfor kun bliver udrullet i en meget begrænset version, og måske kun på sidebanerne. At hele projektet er en trussel for den fremtidige jernbanedrift i Danmark og dermed ultimativt er en trussel for Regeringens mål om at reducere CO2 udledningen med 70 % i 2030.

Der er behov for handling – NU! Opsplitningen af Banedanmark og udlicitering af deres opgaver, har efterladt Banedanmark uden helt basal jernbanefaglig viden og ekspertise. Læg dertil at de drukner i eksterne konsulents manglende formåen og uden overblik over de mange projekter, de står for. Efter sigende koster det på den gale side af 100.000 kr. at skifte 8 svellebolte. Det er ganske enkelte ødelæggende for jernbanedriften. Det første – det med den manglende ekspertise – bliver meget svært at løse, medmindre de kan få nogen af de dygtige folk, der er søgt ud til de private underleverandører, tilbage. Det andet – det med den manglende projektstyring – kan måske løses ved at sammenlægge Banedanmark med Vejdirektoratet, som de senere år har udmærket sig med effektiv projektstyring og noget så sjældent som infrastrukturprojekter, som både endte med at blive billigere end

forventet og færdige før tid. Man kunne ved samme lejlighed overveje, om ikke det er tid at samle al jernbaneinfrastruktur og prioritering af midler til vedligehold og nybygning ét sted. På den måde må det være muligt at sikre, at de senere års farcer omkring sporfornyelser, først på Tølløsebanen og nu på Østbanen, undgås.

Men hvor efterlader Banedanmarks utilsigtede forsøg på at aflive jernbane, egentlig DSB og landets øvrige operatører?

Tja? På en eller anden mærkelig måde er de omfattende infrastrukturudfordringer måske DSB's bedste chance for at være en central spiller på den danske jernbane, også efter 2024, hvilket jeg skal komme tilbage til.

DSB's stjerne funkler ikke i politiske kredse. Det er ikke vanskeligt at finde centrale politiske partier og personer, som mest af alt opfatter DSB som en trussel for jernbanen. Det er mildt sagt uheldigt, da de skeptiske politikere jo repræsenterer store dele af vores ejerkreds, nemlig den danske befolkning. Transportministeriet opstillede i 2017, i den såkaldte sektoranalyse, 6 udviklingsscenarier for jernbanen i Danmark. Med afsæt i den CO2 reduktion, der lægges op til i en kommende klimalov, er der et par af scenarierne, som tiden – fordi scenarierne reducerer den samlede togtrafik – givetvis er løbet fra, mens et par andre fortsat sætter spørgsmålstegn ved DSB's fremtid. Ikke mindst scenarie B, og jeg citerer: *"I scenarie B konkurrenceudsættes DSB's nuværende trafik i ét samlet udbud. Krav til trafikomfang, service, mv., svarer til de krav, som i dag stilles til DSB i den forhandlede kontrakt mellem DSB og staten. Scenarie B indebærer dermed, at DSB ophører med at være togoperatør"*, citat slut. Det er klar tale, som – selv om analysen er lavet af den forrige Regering – endnu ikke er modsagt af den nuværende. Indtil den bliver det, ef-

terlader den os med det brændende spørgsmål. Vil det politiske system overhovedet DSB?

Hvis svaret er: "Nej", hvad betyder det så, når DSB's kontrakt skal genforhandles op imod udløbet i 2024? Er DSB dømt ude på forhånd? Eller kommer DSB kun ind som en nødløsning, fordi udfordringerne fra de store sporombygninger, elektrificeringsprojektet og Signalprogrammet bevirker, at private operatører ikke kan drive en rentabel forretning, fordi passagerne bliver væk?

Omvendt, hvis svaret er "Ja". Hvis det nuværende politiske system ønsker et stærkt DSB, også efter 2024, udstyret med en ny 10-årig trafikkontrakt, kan DSB så levere varen? Administrationsprocenten er over 20. Det er mere end det dobbelte af det anbefalede for en effektiv og sund virksomhed. Materiellet er forældet og dårligt vedligeholdt og ledelsen har de senere år brugt mere energi på at være i strid med driftspersonalet, end på at udvikle virksomheden. Det er ikke et sundhedstegn, om end sidstnævnte måske trods alt er ved at finde et mere positivt leje.

Så hvor er DSB på vej hen? Bliver vi på den ene side kvalt i infrastrukturudfordringer, men alligevel reddet som virksomhed, fordi ingen anden operatør kan løfte opgaven og tjene penge i et sådant kaos?

Skal DSB overhovedet reddes? Ja, bevares der er da en stor udfordring med at sikre de tilbageværende tjenestemænds rettigheder. Men dels er deres antal stærkt på retur, dels har vi efterhånden en vis erfaring med at lave aftaler for udlånte tjenestemænd. Så sandheden er vel, at det vigtigste ikke er, om DSB eksisterer, men om jernbanen trives. Der er ganske enkelt ikke belæg for at påstå, at det er hæmmende for lokomotivpersonalets løn- og ansættelsesvilkår, at private aktører

kommer på banen. Tværtimod. De nye lokalaftaler i Arriva viser med al tydelighed, når de holdes op mod DSB's ditto, at ledelsen i DSB har et stort arbejde foran sig, hvis de vil gøre sig fortjent til vores opbakning til deres fortsatte status som landets største og væsentligste jernbanevirksomhed.

Således opmuntret – Og lad os så komme i gang med selve generalforsamlingen ...

Ad.2. Godkendelse af dagsorden

(Peter Kanstrup fortsatte...)

Punkt 1, "Mødets åbning", er jo ligesom overstået, så vi haster videre ...

Jeg skal her henlede opmærksomheden på, at det forslag til dagsorden som fremgår, og som blev annonceret på medlemsinformation nr. 04-2020 d. 5. februar, på dén info blev ledsaget af følgende bemærkning: "Det forventes, at strukturudvalgets forslag – hvis det vedtages – vil påvirke punkt 8: Valg". Dette forbehold er fortsat gældende, af den simple grund, at forslaget til ny struktur fordrer nogle andre valg. Vedr. punkt 9 og 10. Disse påvirkes ikke af forslag til ny struktur i LPO og de bør derfor, hvis de nye vedtægter vedtages under punkt 7 – og vi slutter dagen som et Repræsentantskabsmøde, ikke en generalforsamling – kunne gennemføres uden ændringer i dagsordenen.

Giver det anledning til nogen bemærkninger i forhold til det udsendte forslag til dagsorden?

Dagsorden blev godkendt

Ad.3. fastsættelse af forretningsorden

(Peter Kanstrup fortsatte...)

Så er der punkt 3 – godkendelse af forretningsordenen. Jeg skal for god orden skyld – allerede nu – gøre opmærksom på, at vi – hvis forslag til ny struktur i LPO bliver vedtaget – kommer til at skifte forretningsorden undervejs, idet de nye vedtægter, hvis de altså vedtages, stiller nogle krav til forretningsordenens indhold. Meget mere om dette, når vi kommer så langt.

I forhold til den udsendte forretningsorden er der behov for 3 rettelser:

- Pkt. 3: De delegerede begærer ordet skriftligt hos dirigenten. Ordet "skriftligt" udgår. I praksis kan man begære ordet på to måder. Ved håndsoprækning eller ved SMS til dirigenten. Han annoncerer sit mobilnummer, når han er valgt.
- Pkt. 6: Ændringsforslag skal afleveres skriftligt til dirigenten. Det tilføjes, at det skal ske "på mail".
- Pkt. 7: "Alle afstemninger foregår ved brug af stemmekort med påtrykt stemmetal". Ændres til: "Alle afstemninger foregår ved navneopråb. Den delegerede oplyser eget stemmetal".

Er der ud over disse 3 ændringsforslag nogen bemærkninger til det fremlagte forslag til forretningsordenen?

Jeg betragter på den baggrund forretningsordenen som godkendt.

Forretningsordenen blev godkendt

Ad.4. valg af generalforsamlingens tillidsmænd

(Peter Kanstrup fortsatte...)

Videre til punkt 4 – valg af generalforsamlingens tillidsmænd.

Daglig ledelse foreslår vores gæst, faglig sekretær i Dansk Jernbaneforbund, Carsten M Olesen, som dirigent. Er der andre forslag?

Dette er ikke tilfældet. Carsten er valgt.

Med disse ord vil jeg overlade generalforsamlingen til dirigenten.

Dirigenten overtog generalforsamlingen og takkede for tilliden.

Dirigenten opfordrede til lidt disciplin, og var sikker på, at det mestrede LPO DSB's tillidsmænd, således generalforsamlingen kunne afvikles på en god og saglig måde.

Dirigenten opfordrede til at man lige blev i "kameravinklen" således han kunne overskue generalforsamlingen på de syv lokaliteter.

Herefter gik dirigenten videre til det formelle omkring generalforsamlingen, som var:

1. Udlevering af mailadresse og mailadresse således ordet kunne begæres.
2. Dirigenten konstaterede at der havde været navneopråb, og dermed ikke nødvendigt at foretage en ny, med mindre der var ønske herom (red. Det var der ikke).
3. Dirigenten foreslog Carsten Lehmann og Fredrik Rose som stemmetællere (red. Disse blev valgt).
4. Dirigenten foreslog Hans Schøn Merstrand som referent for generalforsamlingen (han blev valgt).

Dirigenten oplyste hermed han betragtede punkt 4 på dagsorden som afsluttet, og meddelte at næste punkt på dagsorden, var punkt 5 aflæggelse af beretning.

Ad.5. Aflæggelse af beretning

Dirigenten oplyste, at pga. Covid-19 situationen i Danmark, så er der udsendt en skriftlig beretning, som både skal udgøre det for dagsordens pkt. 5. (red. Beretningen er vedlagt som bilag 1)

Dirigenten forespurgte til om der var bemærkninger til beretningen – og det var der (se herunder):

Thomas Knudsen, LPO København:

Til at starte med vil jeg sige, at det er en fremragende beretning, som beskriver de seneste to års forløb, hvor der godt nok er sket meget. Stor ros til det.

Så har jeg et par spørgsmål, som er omkring elevløn, i København, og er der en status på elevløn sagen. Når vi snakker elever, kan vi også spørge indtil planer for eleverne og hjemsendelser i forbindelse med Corona.

Hvordan ser daglig ledelse udsigterne til en rimelig indflydelse på turarbejdet, til alles bedste?

Så har jeg en sidste ting, har en af vores bestyrelsesmedlemmer fremsat et forslag på at udgive i Det Blå Blad, hvad DSB gør i forhold til signalforbikørsler og brudsager - for at gøres os (red. LPO DSB) synlige som LPO DSB.

Tak for ordet.

Hans-Morten B. Andersen, LPO Helsingør

Kan I hører hvad jeg siger? Jeg har delt denne beretning med min næstformand Torben Sonne, og den skal I have stor ros for. Dog

mangler der noget om grænseoverskridende kørsel, og det skal jeg jo sige, når jeg kommer fra Helsingør.

Tak for ordet

Herefter gav dirigenten ordet til Peter Kanstrup for svar.

Peter Kanstrup svarede Thomas og Hans-Morten:

Først til det med elevløn, så er der ikke noget der hedder elevløn – da de hedder lokomotivfører under grunduddannelse. LPO DSB anerkender slet ikke elevløn, men det er jo også en sag der kører i det fagretslige system via Dansk Jernbaneforbund. LPO DSB skal nok få fulgt op på sagen.

Bliver elever hjemsendt i forbindelse Corona-krisen, ja det gør de – for at afhjælpe DSB's økonomi i situationen jf. DSB.

Ja, turarbejdet fremadrettet, det bliver sgu godt nok et godt spørgsmål, for det bliver kun gode ture hvis vi forstår at komme med noget til parametrene til Hastus (red. *Turværktøj indkøbt af DSB*). Vi er nød til at finde ud af hvordan vi arbejder med Hastus, og jeg ved at der allerede er indkaldt til et møde med DSB inden for den kommende tid. Her må vi så fortælle DSB hvad vi forventer af parametre til fremtidens tjenester og ture.

I øvrigt et udmærkede forslag, det med at synliggøre brudsager for vore medlemmer via Det Blå Blad. For vi har en række uafklarede brudsager tilbage fra 2018, 2019 og i år. Vi tager iden med videre.

Til Hans-Morten, jeg er rigtig glad for at du spørger. Det har jo hele tiden været betinget af – som du selv ved – at det har været på betingelse af, at det stod i overenskomsten, men vi kunne ikke blive enige med Dansk

Industri. Vi er så efterfølgende blevet enige, om at kigge på det med DSB, og der er efterfølgende også blevet fundet et stykkepart, eller protokollat i Dansk Industri – så det er noget vi kommer til at kigge på, og finde en løsning på snarest muligt.

Dirigenten tog herefter ordet, og meddelte at der ikke var flere indtegnede til ordet under dagsordens punkt 5, og satte beretningen til afstemning, og konstaterede at beretningen blev enstemmigt godkendt.

Ad.6 Orientering om LPO DSB's økonomi

Dirigenten gav ordet til Områdegruppekasserer hans Schøn Merstrand, for en orientering om økonomien.

Hans Schøn Merstrand orienterede om følgende ud fra de foreviste papir/regnskab:

Oplyste at det er lidt af det samme som på LPO DSB 4. Områdegruppebestyrelsesmøde 2019, bare sat sammen med en kolonne til, så regnskaberne for både 2018 og 2019 fremgår.

Hans gennemgik begge regnskab på de væsentlige punkter, og oplyste desuden, at med den nye struktur som generalforsamlingen sandsynligvis vedtager, så skal der "strammes yderligere op", hvis LPO DSB skal fortsætte med samme aktivitetsniveau, som de senere år.

Hans Oplyste at han så økonomien som rimelig sund, men at der ikke er plads til uhen-sigtsmæssigheder.

Desuden oplyste Hans, at han savner gode forslag til kommende jubilæumsgaver – da de snart skal bestilles, da foreningen er ved at løbe tør for "kæder".

Hans oplyste, at så snart der foreligger et revideret regnskab fra revisoren, ville det blive rundsendt. Og oplyste desuden at LPO DSB bilagskontrollanter ville gennemgå bilag og kontantbeholdningen.

Dirigenten oplyste at der var et spørgsmål regnskabet.

Carsten Lehmann Hansen, Lki-gruppen:

Carsten spurgte til om der var afsat penge til efterregulering af medlemsantal i lokalgrupperne, og dermed lokalgruppe refusionen, som følge af fejlene Dansk Jernbaneforbunds medlemskartotek?

Hans Schøn Merstrand:

Nej, det er der ikke, da det ikke fremgik af budget for 2019, men de penge skal vi nok finde i regnskabet. Det er jo sådan jf. hidtil praksis, så har vi udbetalt i forhold til DJ listerne.

Dirigenten tog herefter ordet, og meddelte at dette var så slut på dagsordens punkt 6.

Ad.7. Indkommende forslag

Dirigenten oplyste at der er indkommet tre forslag til behandlingen på LPO DSB generalforsamling.

Ad.1.a.

Dirigenten oplæser herefter forslag 7.1.a (som også kan ses herunder), og satte forslaget til debat og behandling.

Følgende har bedt om ordet:

Carsten Lehmann Hansen, Lki-gruppen

Der har ikke været nogen tvivl om, at DSB har ønsket, at svække LPO DSB, gennem de senere år – da der er en stærk led mellem LPO DSB og Dansk Jernbaneforbund. Man kan

ikke klandre DSB, for at ville have en dygtig ledelse i DSB, men DSB burde vel hellere gå efter en dygtig ledelse i DSB. Ingen tvivl om, at den nuværende ledelse i DSB har forsøgt at svække LPO DSB. Men med det her forslag, har vi et rigtig godt bud på en struktur der har en bestyrelse der kan reagere lyn hurtigt, i daglig dagen. I kommissoriet har det været muligt at komme med andre bud på en ny struktur, men jeg ser ikke andre bud en dette bud, som jeg håber I vil bakke op om. Tak for ordet.

Dirigenten satte herefter forslaget til afstemning, og det blev enstemmigt vedtaget.

Forslag 7.1.a

Ny LPO-struktur udarbejdet af Strukturudvalget. Forslaget er beskrevet herunder. Det indeholder årsag, baggrund, mål, principper og økonomi. Forslaget ledsages af et forslag til nye vedtægter, jf. forslag 7.1.b

Forslagsstiller:

Daglig ledelse (på vegne af det Strukturudvalg områdegruppebestyrelsesmødet d. 28. november 2019 nedsatte).

Ny struktur – hvorfor?

- Ny TR-aftale
- Antallet af TR (godkendte) kraftig skåret ned
- Kraftig begrænsning af tid til fagligt arbejde, både centralt (daglig ledelse) og i lokalgrupperne

Baggrund: Kommissorium ”Ny struktur i LPO” besluttet af områdegruppebestyrelsen på dens møde d. 28. november 2019:

- Strukturudvalget skal udarbejde et eller flere beslutningsforslag til vedta-

gelse på den ordinære generalforsamling ultimo marts 2020.

- Strukturudvalgets forslag skal tage afsæt i den gældende TR-aftale mellem DJ og DSB og arbejde ud fra, at der fortsat er lokalgrupper i LPO. Derudover har udvalget i øvrigt frie rammer i forhold til inddragelse af alle forhold vedr. LPO, herunder vedtægtsændringer, økonomi, mv.

Hvordan mener Strukturudvalget vi løser udfordringerne – hovedpunkter

- Vi skal bevare vores kampkraft i forhold til den nye TR-aftale.
- Derfor koncentrerer vi ressourcerne der, hvor det giver indflydelse og resultater.
- Vi skelner mellem drift og taktik på den ene side (Områdegruppebestyrelsen, dvs. den tidligere daglige ledelse) og den langsigtede politik og strategi på den anden side (Repræsentantskabet (dvs. den tidligere Generalforsamling) og via møder mellem Områdegruppebestyrelsen og lokalgruppeformændene (seminarer)).
- Vi skaber handlekraft og bevægelsesfrihed til Områdegruppebestyrelsen, og bevarer, via Repræsentantskabet og seminarer, mv.) forankringen til de enkelte lokalgrupper

Hvad foreslår Strukturudvalget så?

- Daglig ledelse bliver til Områdegruppebestyrelsen. Den udvides fra 4 til 5 medlemmer
- Tidligere Områdegruppebestyrelse bliver til et Repræsentantskab, bestående af Områdegruppeformand, Områdegruppenæstformand, 3 Områdegruppebestyrelsesmedlemmer, alle lokalgruppeformænd og alle lokalgruppenæstformænd. Repræsentantskabet erstatter Generalforsamlingen i Områdegruppen og er som følge heraf den højeste myndighed.

- Den nye Områdegruppebestyrelse og lokalgruppeformændene mødes i stort set uændret omfang, idet der afholdes 2 årlige seminarer af 2 dages, henholdsvis 3 dages varighed. Desuden afholdes en årlig temadag.
- Områdegruppens ledelse afholder derudover et årligt medlemsmøde på hvert depot. Ved den lejlighed afholdes der også møde med lokalgruppebestyrelsen (nyskabelse).
- Der skal fortsat være lokalt valgte TR på alle depoter, og lokalgruppeformændene inddrages, via seminarer, mv., fortsat i alle overordnede strategiske og politiske beslutninger.
- Den nye Områdegruppebestyrelse tager sig af daglig drift, taktik og økonomi.
- Der afsættes midler til frikøb af anerkendte TR. (Ca. 100 dage pr år.) Frikøb anvendes primært til lokalgruppeformændenes deltagelse i seminar, repræsentantskabsmøder mv.
- Der afsættes ca. 275 dage pr år til at holde LPO kontorer åbne. Hovedparten af de disse åbningsdage tilfalder KH, FA og AR. Finansieringen fremkommer langt hen ad vejen ved, at TR-aftalens frikøbte TR3 deles op i lighed med det, der allerede er aftalt for frikøbt TR4,
- Der fokuseres på bedre indslusning af nye TR og afsættes midler til dette (nyt tiltag)

Økonomi i forbindelse med ny struktur – nøgletal

Udgifter – større ændringer:

- Frikøb TR 150.000 kr.
- Nedjusteret medlemstallet til 1175 (45.000 kr.)

Besparelser:

- Lokalgrupperefusion 70.000 kr. (refusionen reduceres fra 35 til 30 kr. pr. medlem pr. md.)
- Honorar Områdegruppens ledelse 75.000 kr.

- Socialt arrangement 20.000 kr.
- Gaver/repræsentation 20.000 kr.

Sammenfatning:

- DSB's ledelse skal opleve et usvækket LPO
- Vi fastholder lokalt valgte TR på alle depoter.
- Vi holder fuldt fokus på kontakten mellem lokalgrupperne og områdegruppens ledelse.
- Vi holder tæt kontakt til medlemmerne ved at prioritere ressourcer til at holde LPO-kontorerne åbne.
- Vi sikrer en klar opgavefordeling mellem lokalgrupperne og den nye Områdegruppebestyrelse, hvor drift og strategi er opdelt.
- Vi sikrer balance i økonomien, trods store udgifter til frikøb af TR.

Implementering:

- Forslaget træder i princippet i kraft straks, men er først fuldt indfaset 1. januar 2021

Ad.7.a.

Forslag 7.1.b vedtægtsændringer

(Forslagsstiller daglig ledelse på vegne af strukturudvalget)

Dirigenten oplæste herefter forslag 7.1.b, og satte forslaget til debat og behandling.

Forslag til nye vedtægter for LPO DSB, jf. forslag 7.1.a. Forslaget bortfalder, hvis forslag 7.1.a. forkastes.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

De nye vedtægter for LPO DSB forefindes herunder:

Vedtægter for Dansk Jernbaneforbund,

Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB

§ 1 Navn

Stk. 1. Foreningens navn er Dansk Jernbaneforbund Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB. Forkortes: DJ LPO DSB.

Stk. 2. Foreningen hjemsted fastsættes af Områdegruppebestyrelsen og fremgår af foreningens hjemmeside.

§ 2 Formål

Stk. 1. Områdegruppens formål er at varetage medlemmernes faglige og økonomiske interesser i forhold til DSB og i Dansk Jernbaneforbund.

Såvel Områdegruppen som lokalgrupperne og det enkelte medlem skal følge bestemmelserne i Dansk Jernbaneforbunds love.

§ 3 Medlemmerne

Stk. 1. Medlemskab af Områdegruppen og dennes lokalgrupper følger af medlemskabet af Dansk Jernbaneforbund, som i henhold til forbundsloven henfører medlemmerne efter ansættelsesområde.

Stk. 2. Straks efter optagelsen udleveres Områdegruppens og lokalgruppens vedtægter til medlemmet.

Stk. 3 Kontingentets størrelse og forhold omkring indskud, kontingentindeholdelse med videre fremgår af forbundsloven.

Stk. 4. Udmeldelse af forbundet kan kun ske med 6 måneders varsel, og kun ved skriftlig motiveret anmodning derom gennem lokalgruppen til Områdegruppen.

Stk. 5 Alle medlemmer af LPO DSB som beta-

ler kontingent jf. forbundsloven § 10.0 er valgbare til tillidsposter i Områdegruppen og lokalgrupperne.

§ 4 Områdegruppen

Stk. 1. Områdegruppens medlemmer er fordelt på et antal lokalgrupper, som kan omfatte et eller flere tjenestesteder. Den aktuelle opdeling fremgår af bilag 1.

§ 5 Områdegruppens Repræsentantskab

Stk. 1. Områdegruppens højeste myndighed er Repræsentantskabet, der udgøres af Områdegruppebestyrelsen og lokalgruppernes formænd og næstformænd.

Stk. 2. Områdegruppens vedtægter kan kun ændres på et Repræsentantskabsmøde.

Stk. 3. Repræsentantskabet fastlægger lokalgruppernes område og tilhørende tjenestesteder under hensyntagen til lokalgruppernes egne ønsker. Repræsentantskabet kan oprette og nedlægge lokalgrupper. Dette kræver behandling på et Repræsentantskabsmøde og et flertal på $\frac{3}{4}$ af de afgivne stemmer.

Stk. 4. Repræsentantskabsmødet fastlægger selv sin forretningsorden.

Stk. 5. På Repræsentantskabsmødet fremlægger Områdegruppebestyrelsen sin beretning, herunder orientering om Områdegruppens økonomi.

Stk. 6. På Repræsentantskabsmødet stemmer lokalgrupperepræsentanterne med halvdelen af egen gruppes medlemstal. Møder en lokalgruppe kun med en enkelt repræsentant, stemmer denne med hele lokalgruppens medlemstal. Dette gælder også, når den ene lokalgrupperepræsentant er Områdegruppebestyrelsesmedlem. Er et Område-

gruppebestyrelsesmedlem tillige lokalgruppeformand eller lokalgruppenæstformand, stemmer vedkommende alene som Områdegruppebestyrelsesmedlem. Områdegruppebestyrelsens medlemmer stemmer hver især med en andel af det totale medlemstal svarende til antallet af repræsentanter i Repræsentantskabet, f.eks. 1/29 del ved 12 lokalgrupper á to delegerede og 5 medlemmer i Områdegruppebestyrelsen. Medlemstallet ved det senest opgjorte kvartal danner baggrund for opgørelsen.

Stk. 7. Områdegruppens Repræsentantskab afholder ordinært Repræsentantskabsmøde i marts eller april i lige årstal. Områdegruppebestyrelsen indkalder til det ordinære Repræsentantskabsmøde senest 10. februar i året for afholdelse. Forslag til behandling på Repræsentantskabsmødet kan stilles af Områdegruppebestyrelsen og af lokalgrupperne. Forslag fra lokalgrupperne til behandling indsendes til Områdegruppebestyrelsen senest 10. februar. Forslag til dagsorden, forretningsorden, samt indkomne forslag udsendes til Repræsentantskabets medlemmer senest 14 dage før Repræsentantskabsmødet.

Stk. 8. Områdegruppebestyrelsen, eller lokalgrupper der tilsammen repræsenterer mere end 50% af Områdegruppens medlemmer, kan med skriftligt motiveret dagsorden indkalde til ekstraordinært Repræsentantskabsmøde med 14 dages varsel.

Stk. 9. Repræsentantskabet vælger en Områdegruppebestyrelse bestående af:
Områdegruppeformand
Områdegruppenæstformand
Tre bestyrelsesmedlemmer
Valgperioden er fire år. Områdegruppeformand og et bestyrelsesmedlem vælges i de lige årstal hvor der afholdes ordinær kongres i Dansk Jernbaneforbund. Områdegruppenæstformand og to bestyrelsesmedlemmer

vælges i øvrige lige årstal. Såfremt Områdegruppeformanden og / eller Områdegruppenæstformanden afgår i utide, indkaldes til ekstraordinært Repræsentantskabsmøde. Desuden vælges:

To suppleanter for de tre bestyrelsesmedlemmer.

To bilagskontrollanter samt to bilagskontrollantsuppleanter, som alle skal være lokalgruppekasserer.

Valgperioden for suppleanter er 2 år.

Ved valg af Områdegruppebestyrelsesmedlemmer, må hver delegeret kun stemme på én kandidat. Dette gælder også ved valg af suppleanter til Områdegruppebestyrelsen. Den kandidat, der får flest stemmer, er første suppleant.

Stk. 10. 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. Afstemningsregler ved valg af Områdegruppeformand og Områdegruppenæstformand skal fremgå af Repræsentantskabets forretningsorden.

§ 6 Områdegruppens bestyrelse

Stk. 1. Områdegruppebestyrelsen udgøres af Områdegruppeformanden, Områdegruppenæstformanden og tre bestyrelsesmedlemmer. Områdegruppebestyrelsen konstituerer sig med en Områdegruppekasserer og en Områdegruppesekretær. Områdegruppeformanden forestår den daglige ledelse af Områdegruppen, i samarbejde med Områdegruppebestyrelsen. Ved Områdegruppeformandens forfald varetager Områdegruppenæstformanden dennes funktioner.

Stk. 2. Områdegruppeformanden er medlem af Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse. Når Områdegruppen har to repræsentanter i

hovedbestyrelsen, udpeger Områdegruppebestyrelsen yderligere én repræsentant af sin midte. Områdegruppebestyrelsen udpeger derudover af sin midte to suppleanter til hovedbestyrelsen.

Stk. 3. Områdegruppebestyrelsen er ansvarlig for, at Områdegruppen ledes jf. de beslutninger, der er vedtaget. Områdegruppebestyrelsen skal sikre, sig at den daglige ledelse af Områdegruppen sker i overensstemmelse med forbundets love og Områdegruppens vedtægter.

Stk. 4. Områdegruppebestyrelsen fastsætter selv i sin forretningsorden, mødefrekvens m.m.

Stk. 5. Områdegruppebestyrelsen er ansvarlig for udgivelse af informationsmateriale. Områdegruppeformanden er juridisk ansvarlig.

§ 7 Lokalgrupperne

Stk. 1. Lokalgruppens daglige ledelse varetages af lokalgruppeformanden.

Stk. 2. Lokalgruppebestyrelsen leder lokalgruppens virksomhed i overensstemmelse med Dansk Jernbaneforbund og Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB's vedtægter og de af lokalgruppens generalforsamling truffne beslutninger. Lokalgruppebestyrelsen er desuden ansvarlig for, at lokalgruppens økonomiske midler forvaltes ud fra gældende regler.

Stk. 3. Områdegruppebestyrelsen sørger for, at nyvalgte lokalgruppebestyrelsesmedlemmer klædes på til opgaven. Dette skal ske senest 3 md. efter tiltrædelse. Områdegruppen afholder evt. udgifter i forbindelse med selve kursusaktiviteten.

Stk. 4. Henvendelse af organisationsmæssig

art til virksomhedens ledelse må kun ske gennem lokalgruppebestyrelsen. Fører en henvendelse ikke til det ønskede resultat, kan sagen overdrages Områdegruppen til videre behandling. Områdegruppebestyrelsen fastsætter, på hvilket ledelsesniveau i virksomheden lokalgruppebestyrelsen kan forhandle. I sager, der har interesse for mere end én lokalgruppe, skal der føres samråd mellem de berørte lokalgrupper.

Stk. 5. Lokalgruppeformanden skal holde Områdegruppebestyrelsen 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 informationsstrategi overholdes, således relevante informationer kommer til medlemmernes kendskab snarest muligt. Indgåede lokalaftaler sendes i kopi-form til Områdegruppebestyrelsen.

§ 8 Lokalgrupperne generalforsamling

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

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

Stk. 2. Lokalgruppegeneralforsamlingen foretager for en periode på to år valg af:

- Lokalgruppeformand
- Lokalgruppekasserer
- Eventuelle yderligere bestyrelsesmedlemmer
- To bilagskontrollanter.
- Herudover vælges suppleanter for en periode på et år.

Lokalgruppeformanden er på valg i lige år. Lokalgruppenæstformanden er på valg i ulige år.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer afgår skiftevis med halvdelen, henholdsvis en mindre del i lige år og en større del i ulige år.

Bilagskontrollanterne afgår skiftevis med én hvert år.

Hvis alle er nyvalgte, afgøres ved lodtrækning, hvem der afgår først.

Lokalgruppebestyrelsen konstituerer sig med en lokalgruppenæstformand.

§ 9 Dansk Jernbaneforbunds kongres

Stk. 1. Ved Dansk Jernbaneforbunds kongres repræsenterer Områdegruppebestyrelsen Områdegruppens første mandater og lokalgrupperne de følgende efter medlemstal.

Yderligere mandater tildeles lokalgrupperne efter den d'Hondske metode.

Hvis et medlem af Områdegruppebestyrelsen tillige er lokalgruppeformand, forbigås vedkommendes lokalgruppe ved tildeling af det første mandat til lokalgrupperne. Ved beregningen benyttes lokalgruppernes medlemstal for den dato, der danner grundlag for mandatfordelingen på kongressen.

Stk. 2. Forslag til kongressen fra Områdegruppebestyrelsen og lokalgrupperne skal behandles på et Repræsentantskabsmøde inden indsendelse til hovedbestyrelsen.

§ 10 Regnskab og revision

Stk. 1 Områdegruppens og lokalgruppernes regnskabsperiode følger kalenderåret.

Stk. 2. Lokalgruppernes godkendte regnskab indsendes til områdegruppekassereren senest den 10. februar.

Stk. 3. Områdegruppekassereren fører regnskab over Områdegruppens indtægter og

udgifter, og orienterer løbende Områdegruppebestyrelsen om alle økonomiske forhold. Bilagskontrollanterne fører kontrol med bilags tilstedeværelse og midlers anvendelse i forhold til såvel vedtægter, som beslutninger i Områdegruppen inden det reviderede regnskab fremlægges til godkendelse af Områdegruppebestyrelsen på førstkommende ordinære bestyrelsesmøde efter den 1. april.

Stk. 4. Områdegruppens pengemidler og eventuelle værdipapirer anbringes i et eller flere, efter Områdegruppebestyrelsens skøn, sikkert/re pengeinstitut/ter.

Områdegruppebestyrelsen kan, disponere over Områdegruppens midler, med hensyntagen til det af Områdegruppebestyrelsen godkendte budget.

Stk. 5. En revisor foretager revision og kasseeftersyn, efter almindelig gældende praksis, for at konstatere, om kassebeholdning og bogførte værdier er til stede.

Stk. 6. Medlemmerne hæfter ikke for Områdegruppens gældsforpligtigelser.

§ 11 Kontingent, honorarer og midlers anvendelse

Stk. 1. Områdegruppen modtager hver måned kontingentrefusion fra forbundets hovedkasse i henhold til forbundsloven.

Stk. 2. Til lokalgrupperne overføres ved udgangen af hvert kvartal en medlemsrefusion og et differentieret grundbeløb opgjort efter medlemstallet for hvert af kvartalets måneder. Medlemsrefusionen og grundbeløbene fastsættes af Repræsentantskabet. De aktuelle satser fremgår af bilag 2 og bilag 3.

Stk. 3. Områdegruppebestyrelsen skal i samarbejde med berørte lokalgruppe(r) træffe

afgørelse omkring lokalgruppemidler i forbindelse med oprettelse, nedlæggelse, samling og deling af lokalgrupper.

Stk. 4. Repræsentantskabet fastsætter honorarer til Områdegruppebestyrelsen. Områdegruppebestyrelsen kan ved uddelegering af arbejdsopgaver beslutte, at der ydes vederlag herfor.

Stk. 5. Områdegruppekassereren udarbejder til godkendelse i 4. kvartal et budget for det kommende regnskabsår. Ved Områdegruppens budgetlægning og daglige drift skal der sikres disponibel kapital til afholdelse af møder, seminarer, kurser, konferencer m.m.

Stk. 6. Områdegruppekassereren fører medlemskartoteket. Lokalgrupperne har pligt til at informere Områdegruppekassereren om lokalgruppens medlemstal. Dette sker ved indsendelse af opdateret medlemsliste ved udgangen af hvert kvartal.

Stk.7. Lokalgrupperne afholder selv udgifter i forbindelse med deltagelse i Områdegruppens Repræsentantskabsmøder, medmindre Repræsentantskabet vedtager andet.

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

§ 12 Opløsning

Stk. 1. Opløsning af Områdegruppen kræver vedtagelse af to på hinanden følgende Repræsentantskabsmøder, begge med et flertal på mindst 2/3 af de afgivne stemmer.

Stk. 2. I tilfælde af at § 12 stk. 1 bringes i anvendelse, tilfalder midlerne det forbund

hvorunder Områdegruppen hører.

§ 13 Disse vedtægter

Stk. 1. Disse vedtægter består af 13 paragrafer. Sammen med disse vedtægter, følger tre bilag. Bilagene kan ændres af Repræsentantskabet jf. § 4 stk. 1 og § 11 stk. 2 i disse vedtægter.

Stk. 2. Alle Områdegruppens medlemmer skal have adgang til Områdegruppens gældende vedtægter.

Således vedtaget den 25. marts 2020

xxx

xxx

Dirigent

Områdegruppeformand LPO DSB

Bilag 1.

Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB består af følgende lokalgrupper pr.25. marts 2020

- Aalborg
- Aarhus
- Esbjerg
- Fredericia
- Helsingør
- Kalundborg
- København
- Lki-gruppen
- Nykøbing F
- Næstved
- Odense
- Struer (udgår 31.12.2020)
- Tinglev

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

Bilag 2.

- § 10 stk. 2. Grundbeløbet er pr. 01.01.2013.
- 0 kr. til grupper med 101 medlemmer eller derover.
 - 5.000 kr. til grupper med 41 til og med 100 medlemmer.
 - 7.000 kr. til grupper med 40 medlemmer eller derunder

Bilag 3.

§ 10 stk. 2. Medlemsrefusion pr. 01.04.2020. Af kontingentet overføres kr. 30,- pr. medlem pr. måned til lokalgrupperne

Ad.7.2

Forslag 7.2.

Dirigenten gav ordet til Peter Kanstrup i forbindelse med forslag 7.2.

Peter Kanstrup, Områdegruppeformand:
Det er jo sådan, at vi opdagede i forbindelse med arbejdet, med vores nye vedtægter, at der var et hul, der skulle sikre, at forslag til Dansk Jernbaneforbunds kongres, blev behandlet i en bred kreds – og det er i det lys, at vi sikre, at vi får behandlet forslagene i den "gamle Områdegruppebestyrelse".

Dirigenten læser herefter forslaget op.

Dirigenten konstaterer, at Hans-Morten B. Andersen har bemærkning til forslaget.

Hans-Morten B. Andersen, LPO Helsingør:

Hvad hvis vi ikke når at behandle forslaget på denne side af sommerferien? Hvad gør vi så?

Peter Kanstrup, Områdegruppeformand:

Det er selvfølgelig et meget relevant spørgsmål, da forslaget er lavet før "Corona". Hvad hvis vi skriver, at det møde som vil erstatte mødet i maj, vil blive gældende – men vi kan jo ikke blive konkrete, i den nuværende Corona situation.

Carsten Lehmann Hansen, Lki-gruppen:

Det vil være mit forslag, vi i så fald afholder et virtuelt møde?

Generalforsamlingen bakker op om forslaget, og et virtuelt møde hvis man ikke kan mødes fysisk.

Forslag:

Vedr. behandling af forslag til DJ's kongres 2020, jf. de nye vedtægter for LPO DSB gældende fra 25. marts 2020.

§9, stk. 2 – de nye / reviderede vedtægter, citat:

Forslag til kongressen fra Områdegruppebestyrelsen og lokalgrupperne skal behandles på et Repræsentantskabsmøde inden indsendelse til hovedbestyrelsen.

Hvis dette forslag er vedtaget i forbindelse med forslag 7.1.b, bemyndiger Repræsentantskabet d. 25. marts 2020 mødet i LPO ultimo maj 2020, hvor de tillidsrepræsentanter, der udgjorde den tidligere områdegruppebestyrelse er samlet, til at behandle forslag fra Områdegruppebestyrelsen (den nye) og lokalgrupperne til Dansk Jernbaneforbunds kongres 2020.

Motivation:

På vegne af områdegruppebestyrelsesmødet d. 25. februar 2020, ønsker Daglig Ledelse at

sikre, at forslag til Dansk Jernbaneforbunds kongres, som ikke er indsendt til behandling på Områdegruppens ordinære generalforsamling (nu Repræsentantskabet) kan behandles som foreskrevet i §9, stk. 2, inden vedtægterne blev ændret.

Forslagsstiller:
Daglig ledelse

Dirigenten oplyste, at resten af generalforsamlingen ville blive afholdt med en ny forretningsorden, som blev rundsendt umiddelbart herefter – pkt. 7 blev oplæst af dirigenten. Generalforsamlingen tilsluttede sig den nye forretningsorden (vedhæftet som bilag 3 til referatet).

Rent formelt sikrede dirigenten at der under mødet var blevet rundsendt en ny forretningsorden, inden dagsordens punkt 8 blev indledt. Områdegruppeformand bekræftede at denne havde forladt hans udbakke, og var sendt til alle delegerede – hvad også de delegerede bekræftede. Herefter konstaterede dirigenten at generalforsamlingen kunne gå videre til dagsordens punkt 8.

Ad.8 Valg

Dirigenten oplyste at der jf. de nye vedtægter skulle vælges efter de nye/reviderede vedtægter.

Ad.8.a Områdegruppeformand

Peter Kanstrup blev valgt som Områdegruppeformand, for fire år.

Ad.8.b Områdegruppenæstformand

Ebbe L. L. Drøgemüller blev valgt som Områdegruppenæstformand, for to år.

Ad.8.c Områdegruppebestyrelsesmedlemmer

Brian Mattsson blev valgt som Områdegruppebestyrelsesmedlem, for fire år
Jan B. Danielsen blev valgt som Områdegruppebestyrelsesmedlem, for to år
Hans Schøn Merstrand blev valgt som Områdegruppebestyrelsesmedlem, for to år

Ad.8.d Områdegruppebestyrelsessuppleanter

Kent Larsen Jensen blev valgt som første suppleant, for to år
Ole Bang blev valgt som anden suppleant, for to år

Ad.8.e Billagskontrollanter

Martin Kusk Rye blev valgt som billagskontrollant, for to år
Torben Rydahl Due blev valgt som billagskontrollant, for to år

Ad.8.f Billagskontrollantersuppleanter

Flemming Kongsted blev valgt som billagskontrollantersuppleant, for to år
Steffen Madsen blev valgt som billagskontrollantersuppleant, for to år.

Carsten Lehmann Hansen ønskede ordet under punkt 8:

Jeg vil godt ønske den nye bestyrelse tillykke, og det er sådan set rigtig godt at vi nu har fået sammensat en stærk bestyrelse. Det ser ud til vi er rustet til det videre arbejde for at sikre vore medlemmer ordentlige arbejdsforhold – hvad det ser ud til at der bliver overordentligt godt brug for. Jeg mener vi står med en ledelse, der står med at vare skidt, til at blive værre. Ledelsen vil gerne være smart i en fart, og det er stærkt bekymrende for både ansatte og virksomheden. Jeg ser en ledelse der midt i en Coronatid er klar til at "slække" på sikkerheden. Men jeg er fortrøstningsfuld med den sammensætning af bestyrelsen vi har valgt i dag.

Ad.9 Indlæg ved indbudte gæster

Dirigenten konstaterede at SPO Område-gruppeformand Dan Kirchhoff ønskede at komme på med en videohilsen, men dette lykkes ikke at komme på med denne, da "nettet var overbelastet" – hilsen til generalforsamlingen blev i stedet rundsendt til deltagerne. Essensen af hilsen var, at han ønskede LPO DSB en god generalforsamling, og glæde sig til det fremtidige samarbejde med LPO DSB.

Ad.10 Mødets afslutning

Dirigenten meddelte, at nu var generalforsamlingen kommet til dagsordens punkt 10, som var mødets afslutning. Og konstaterede Ebbe og Peter ønskede ordet til en afslutning.

Ebbe L. L. Drøgemüller:

Kære delegerede, kollegaer og kammerater. Lad mig starte med, at hylde vores fantastiske evne til konstant at tilpasse os i LPO DSB. Selv i en Coronatid forstår vi at tilpasse os, og afvikle vores generalforsamling, selv om formanden ovenikøbet lige vælger at "lægge sig syg" på generalforsamlingsdagen. Tillykke til jer valgte. Jeg er sikker på, at vi nok skal komme styrket videre. Tak for valget af min person til næstformand i vores forening. Det er ikke uden ydmyghed, stor respekt for de fantastiske tillidsfolk på denne plads før mig. Jeg spørger nu mig selv, om jeg kan udfylde denne plads på samme fremragende vis, og kan jeg levere et lige så gardin stykke arbejde som dem? Jeg ved det ærligt talt ikke. Men jeg kan love jer, at jeg vil arbejde som en hest, og bide fra mig som en løve – om det så er nok, det ved jeg ikke. Jeg går ind til arbejdet med stor respekt, og ydmyghed – og så er det jo godt fremtiden kun er to år væk. Som vi alle ved, så består vores forening jo ikke kun af tillidsfolk, men af medlemmer. Jeg håber jeg kan leve op til jeres tillid. Jeg er omgivet af gode tillidsfolk, som jeg kan kæmpe sammen med. Som det er skrevet i beret-

ningen, så er det kun dem der kan trække fingeren op af vandet, og efterlade et hul, som er uundværlige. Dette gælder så bare ikke vores afgående næstformand, for han har været en uundværlig del af LPO DSB. Det er vigtigt vi får hivet hans viden ud af ham, inden han går på pension – om vi så skal have snablen helt ned i halsen på ham (latter over nettet fra de delegerede). Jeg vil godt takke Jan Bech Danielsen, for hans store arbejde for LPO DSB Tak for det Jan. Tak for ordet.

Peter Kanstrup:

Tak til dig Carsten M. Olesen, for at du endnu engang ville være dirigent for os, på denne noget mildest talt underlige måde at afholde generalforsamling på (red. virtuelafvikling som skyldes Coronakrisen i Danmark). Normalvis ville vi jo give en gave, men det har kassereren jo valgt fra pga. Corona – men jeg er sikker på han nok skal sikre sig du få en lille ting for din indsats. Tak til de delegerede. Tak til de valgte, som jeg er sikker på vil kæmpe for LPO DSB. Jeg ser frem til at arbejde sammen med at arbejde sammen med jer valgte.

Jeg vil også gerne sige et par ord til jan, som vi skal have sagt ordentligt tak for indsatsen for LPO DSB – det bliver godt ikke så meget i dag, da vi jo fortsat skal ses en tid endnu, inden du går på pension. Men tak for det årelange samarbejde, både som fungerende formand og næstformand - mens jeg var fungerende ingenting, mens Søren var gået hjem. Tak til jer alle og tak for jeres mod på at afholde generalforsamlingen på denne måde. Kom godt hjem, og jeg håber vi snart får en normal situation i Danmark og verden. Tak for i dag.

Bilag 1 Beretningen (bilag uden for vedtægter rækkefølgen af bilag)

Først lidt formalia ...

Ud over denne skriftlige beretning, som i en mere gunstig situation – hvor alt ikke handlede om Corona/Covid-19 – ville have haft et andet format, har det ikke skortet på skriftligt materiale fra områdegruppens ledelse. Der er i perioden udsendt 55 medlemsinformationer og 10 udgaver af Det Blå Blad med et samlet sideantal på i alt 368. Derudover indgår de 8 områdegruppebestyrelsesreferater på tilsammen lidt over 50 sider i den samlede vurdering af områdegruppens virke i perioden 24. april 2018 – 25. marts 2020. Skulle der være en enkel, som ikke lige husker de knap 500 sider i hovedet, kan det oplyses, at samtlige nævnte dokumenter ligger tilgængelig på områdegruppens hjemmeside: www.lpo-dsb.dk

Indledning

Enhver beretning i enhver forening har til formål at beskrive foreningens virke i den forgangne periode. Og til formål at give nogle bud på, hvor den pågældende forening er på vej hen. Hvilke muligheder og udfordringer ser foreningens ledelse i den kommende periode?

I den kontekst vil denne beretning ikke adskille sig fra normen og før nævnte formål. Men det bliver – uden at afsløre for meget – en ret ensopret en af slagsen. Der vil godt nok være flere emner, men især i den bagud skuende del, er der én ting, som fylder. Én ting som er definerende for de seneste to års virke: Konsekvenserne af DSB's indmeldelse i Dansk Industri.

Så på med "Nej-hatten" og ind i mørkekammeret. Undervejs i den dystre oprulning af et af de sorteste kapitler i DSB's og lokomotivførernes historie, skulle man gerne kunne for-

nemme at lyset lidt efter lidt vender tilbage, så vi sidst i beretningen befinder os i en tilstand håb og gå-på-mod. Sidstnævnte får vi nemlig brug for, når vi ser frem mod den kommende periode. Der er helt klart nogle åbninger, som kan sikre lokomotivførerne i DSB en fornuftig fremtid, medmindre vi bliver overhalet indenom af Corona-krisen. En krise som bestemt har potentialet til at sende DSB, DSB's økonomi og dermed os alle sammen til tælling.

Da det simpelthen ikke vides på nuværende tidspunkt, vil vi her nøjes med at fokusere på det vi ved. Og en af de ting, vi ved, er at der er rigtig mange gode elementer i de nye lokalaftaler, men også fortsat mange løse ender.

Der er allerede fundet mange løsninger bl.a. omkring:

- Weekendture
- Normberegning under fravær
- Ferie afholdt i dage, både nu og i forhold til den nye ferielov
- Korrigering, primært omkring afkortning af tjenester
- Feriesøgning

Og i øvrigt også fundet løsninger omkring andre vigtige udeståender, f.eks. signalkommissionen og en helt ny samarbejdsstruktur.

Flere af ovenstående løsninger kræver imidlertid implementering i DSB's IT-systemer. Man fornemmer næsten de nervøse trækninger langs øjenlåget. Kun en tåbe frygter ikke DSB IT og en rask genberegning.

Selv hvis vi kommer frelst igennem IT-systemernes helvede, venter der mange andre udfordringer og uløste opgaver. Der er nok at tage fat på, og masser af hårdt arbejde forude. Kort sagt. Det er ligesom det altid har været. Og det er – i denne forbindelse – trygt

og positivt, for det er velkendt og det vand, vi som tillidsrepræsentanter, altid svømmer i.

Så lad os kaste os ud i det ...

OK18 og sammenhold

Med konstateringen af, at hele perioden har handlet om konsekvenserne af DSB's indmeldelse i Dansk Industri, starter vi alligevel et helt andet, og meget mere behageligt sted, nemlig med solidaritet og sammenhold, eller rettere, hvad der kan komme ud af det selv i egoismens tidsalder. Vi tænker her naturligvis på CFU forliget 2018, som blev indgået få dage efter vores seneste ordinære generalforsamling i områdegruppen. Det var en aftale, som blev til efter et meget langt forløb, som på alle måder viste os – og hele den danske fagbevægelse – værdien af at stå sammen mod arbejdsgiverne. Vi skal ikke dvæle længe ved det opnåede. Ikke fordi det ikke var et fremragende resultat: Det var det nemlig, men mere fordi resultatet kun kom til at gælde i en kort periode for de dele af medlemskredsen, som qua DSB's indmeldelse i Dansk Industri, blev tvunget over på Jernbaneoverenskomsten, dvs. samtlige overenskomstansatte. Det er den gruppe, som ikke bare er størst, men også den eneste der vokser. På den baggrund var glæden, trods det gode CFU-resultat, begrænset.

DSB's indmeldelse i DI – konsekvenser

Så meget om CFU-forliget 2018. Når man lader tankerne flyde tilbage til foråret 2018, er det nemlig ikke det gode ved CFU-forliget, der fylder. Den barske virkelighed i DSB var en anden og mere alvorlig. Situationen var jo, at samtlige lokalaftaler og kutymer i DSB, i forbindelse med indmeldelsen i Dansk Industri, var blevet opsagt. Både for overenskomstansatte og tjenestemænd. Såvel retsgrundlaget for den offentlige virksomhed DSB's indmeldelse i en privat arbejdsgiverorganisation, som lovligheden af opsigelsen af

aftaler og kutymer for så vidt angår tjenestemænd, førte til et retsligt efterspil, som på det tidspunkt kun var i sin vorden. Dansk Industri og DSB havde ganske vist forsikret Forbundet om, at det juridiske grundlag var i orden. DJ havde imidlertid forbehold, og nu viste det sig, at hverken Dansk Industri eller DSB ville udlevere det juridiske forarbejde. DJ måtte altså bare tage Dansk Industris og DSB's ord for gode varer. Det ville Forbundet ikke, hvorefter Dansk Industris kvitterede ved at anlægge sag mod DJ i Arbejdsretten. Det var længe uklart, om Arbejdsretten mente, der var tale om en arbejdsretlig tvist og derfor tvivl om, hvorvidt de overhovedet ville behandle sagen.

Mens vi ventede på afklaring, blev effektueringen af opsigelsen af alle aftaler og kutymer udskudt. Oprindeligt skulle opsigelsen have fulgt overenskomstens udløb d. 1. april 2018. Så blev datoen – vist nok, det er efterhånden vanskeligt at huske de mange udskydelser – fastsat til 1. juli. Men farcen fortsatte så næste deadline blev 1. oktober, som så blev flyttet til d. 1. november. Og for det ikke skulle være løgn, så blev turskifter og arbejdstidsaftaler siden forlænget til 2. februar 2019 og lønaftalerne yderligere 2 måneder til 1. april, ligeledes 2019. Det er helt uden for nummer, at man kan kalde sig ledelse og samtidig have så lidt styr på grundlaget for – og konsekvensen af – egne beslutninger. Hvad bilder de sig ind? Når frustrationerne lyser ud af medlemmerne som følge af usikkerhed om egne løn, ansættelses- og arbejdsforhold. Og når talen falder på de ubegribelig mange uafklarede forhold og løse ender, der både er – og har været – siden DSB i december 2017 meldte sig ind i Dansk Industri, så husk hvem skurken er! Det er DSB og Dansk Industri. Og kun dem. Den faglige organisation har blot passet den opgave, den er sat i verden for. Først ved at udfordre arbejdsgiverens beslutning om at skifte overenskomstområde. Der-

næst ved at føre sagen juridisk. Og senest ved at sikre nye aftaler i tilknytning til den overenskomst, som vi – via dommen i Arbejdsretten, ikke via forhandling – har fået trukket ned over hovedet.

Ud af maskinrummet

Forløbet har bevirket en omfattende tillidskrise mellem ledelse og medarbejdere. Det er måske ikke så opsigtsvækkende, men omfanget – når man tænker på, hvor lav tilliden var inden december 2017 – er måske alligevel overraskende. Da det er tillidsrepræsentantens rolle at være medarbejdernes talerør og dermed bindeled til ledelsen, har det – mildt sagt – været en udfordrende tid. Ikke kun fordi medlemskredsen har presset på for en mere aktivistisk stil, og fordret handlinger langt ud over det tilladte i den danske model, men også fordi ledelsen har gjort sit yderste for at kvæle tillidsmandssystemet i DSB og i øvrigt en gang for alle skaffe sig af med Dansk Jernbaneforbunds indflydelse.

Det mere systematiske angreb blev indledt i maj 2018 under ledelse af daværende underdirektør, Anette Haugaard. LPO skulle ud af maskinrummet, uanset hvilke midler der skulle bringes i anvendelse. I første omgang blev TR's adgang til LTD-systemet fjernet. Det var – og er – et usagligt kampskridt, der alene har til formål at efterlade os blinde. Hvordan skal en TR kunne lave en bare nogenlunde lødig sagsfremstilling, hvis man dybest set ikke har adgang til de data, der ligger til grund for sagen. Og hvordan skal vi kunne validere de oplysninger, ledelsen giver i en sådan sag, hvis alt vi har er en krøllet arbejdseddél fra en velmenende kollega, som føler sig forurettet. Hvad hjælper det, at kollegaen i langt hovedparten af sagerne har en pointe, hvis vi ikke kan løfte bevisbyrden? Vi arbejder fortsat på en løsning og Jernbaneoverenskomsten §32, giver os – med lidt god vilje – nogle muligheder.

Tilbage i forsommeren 2018 kvitterede vi for Fru Haugaards kampskridt med en meget vred medlemsinformation, en kraftig opfordring til medlemskredsen om at indmelde aftalebrud og en opsigelse af samarbejdsaftalen i Drift F&R. Man kan ikke både samarbejde og være i krig. En pointe vi i øvrigt skal komme tilbage til i anden sammenhæng. Og en pointe som i praksis betyder, at vi åbenbart fortsat er i krig med Drift F&R. Samarbejdet er i hvert fald endnu ikke genetableret. Rolf har den frækhed at mene, at vi skal betale med vores surt sammensparede TR-timer for at få lov at mødes med ham. Det vil i så fald være det første sted på arbejdsmarkedet, at tillidsrepræsentanter betaler for at få lov at tale med deres chef. Det er en disputs, der har kørt siden den generelle samarbejdsrelation i DSB, blev genoptaget sidste sommer. Søren forsøgte af et par omgange at få genoptaget vores tidligere møderække med Rolf, hvor vi 5-6 gange årligt som daglig ledelse, mødtes med ham og Jimmy. Det kunne der ikke opnås enighed om. Rolf mente – i strid med tidligere praksis – at møderne kun skulle omfatte LPO's formand og næstformand. Og han pointerede, at øvrige deltagere fra daglig ledelse – som nævnt – selv måtte betale. De (Rolf og Søren) fortsatte dog deres 1-1 møder. Disse har Rolf nu også afskaffet. Han har ikke én gang indbudt til en samtale eller en drøftelse, siden vores formandsskifte i november. End ikke en lykønskning med det nye tillidshverv, er det blevet til. Han har ovenikøbet valgt og afvise vores fremstrakte hånd, da vi for knap en måned siden – igen, igen – forsøgte at få genoptaget de førnævnte jævnlige møder. Men bevares. Kan DSB leve med, at der ikke er en samarbejdsrelation omkring dagligdagen i virksomhedens største afdeling, så kan vi nok også. Vi rejser bare sagerne overfor den nye underdirektør i Togdrift, Michael Højgaard, i stedet. Han virker reel nok, og så

længe han løser de sager, vi kommer med, er det jo ikke et større problem.

Tillidsrepræsentant i almindelighed og i DSB i særdeleshed

Og lad os så bare gøre den med tillidsrepræsentanter i DSB færdig. Et eller andet sted skal den historie jo ruller op. At der findes arbejdsgivere, som ønsker TR hen, hvor peberet gror, er nok almindelig kendt. Og selvfølgelig kan TR da være en sten i skoen. Ja, faktisk er det vel sådan, at vi bør være en sten i skoen. Nogle gange en lille én. Som blot gør ledelsen opmærksom på små forglemmelser og uhensigtsmæssigheder set i et medarbejderperspektiv, andre gange en granitblok som gør, at skoen end ikke kan tages på. Det handler om situationen og den konkrete kontekst. Går TR nogle gange for vidt? Ja, helt bestemt. Ligesom TR nogle gange er for vag og tilbageholdende. TR-hvervet er en balancegang. Det må og skal ledelser acceptere. Men TR har også en funktion. Vi er bindeleddet mellem ledelse og medarbejdere, og det er vores pligt at bibringe ledelsen medarbejdernes verdenssyn. I en virksomhed som vores, har det en dobbeltbetydning, for det er samtidig den bedste – nogen vil måske mene eneste – information ledelsen får fra driften. Så berettigelsen er til at få øje på. Det er den iboende konflikt også. I DSB handler den dybest set om retten til fortællingen om driften. Ledelsen ved – fordi ingen chefer og direktører i 2020 er ret længe i de funktioner, de bestrider – at medarbejderne og deres repræsentanter ved mere om virksomhedens drift, end dem selv. Og det nager og gør så ondt. Tænk at en skide smed, maskinarbejder eller en simpel student ved mere end dem. Med deres fine uddannelser indenfor jura, økonomi, eller for den sags skyld uddannelser med navne og betegnelser, som kun et fåtal kan udtale og forstå. Det er kejserens nye klæder i det postmoderne samfund. Skræmmende og grinagtigt på samme tid. Og så er

det klassekamp. Og Jantelov. Vi skal ikke tro, vi er noget! I det perspektiv er det også dybt skuffende, at en mand som Flemming Jensen, med hans uddannelse og baggrund, ikke har indtaget et andet ståsted, om end det hører med til historien, at han faktisk er en af de få, der forstår, hvad vi taler om. Her er det måske ind imellem mere viljen, det kniber med.

DSB lancerede i sommeren 2018 – i forbindelse med de drøftelser der foregik i Dansk Industri – et forslag til en ny TR-aftale. Oplægget indeholdt 2 TR i Øst og 2 i Vest. Ingen lokale TR og en reduktion på vores område fra ca. 50 godkendte TR til 4! Ros skal hun have – Fru Haugaard – når hun går til angreb, går hun all in. Det hører dog med til historien, at selv om hun givetvis nød angrebet, er det næppe noget hun helt selv fandt på, og næppe noget, der ikke var godkendt højere oppe i systemet. Der kunne i sagens natur ikke opnås enighed om dette, og trods flere forsøg fra DJ's side var det yderst vanskeligt at få DSB ind i nogle realitetsforhandlinger. Man enedes dog om, at der skulle være lokale TR. Omvendt er der sjældent noget, der er så skidt, at det ikke er godt for noget. Massakren på TR-systemet i DSB vandt genklang i store dele af fagbevægelsen, og var den øjenåbner der skulle til, for at samle støtte og opbakning til vores kamp.

I lighed med øvrige aftaler og kutymer var antallet af TR, og vores adgang til frihed til dette arbejde, blevet forlænget af et par omgange, men da forhandlingerne om nye lokalaftaler brød sammen ved udgangen af oktober 2018, var det slut. Samtlige TR fik opsagt deres godkendte tillidshverv, uagtet at de langt hen ad vejen faktisk ikke var funderet i en (bortfalden) lokalaftale, og uagtet at hvervene var godkendt frem til januar 2019, henholdsvis 2020. Det er muligt, at der findes en mere diplomatisk betegnelse, men vi kalder det, hvad det var – et kampskridt.

Da udsigten til en fremtid uden TR og uden selv de mest simple lokalaftaler medførte en række arbejdsnedlæggelser i november 2018, kom DSB på andre tanker – eller nogen bad dem komme på andre tanker – og en ny TR-aftale så lyset. Det skal ikke være nogen hemmelighed, selv om LPO har nikket til aftalen, at den er røvelendig. Den var bare en nødvendighed. Hvis ikke der var indgået en aftale på det tidspunkt, kunne forhandlingerne om arbejdstid, ferie og medarbejderindflydelse jo ikke være startet op igen, for hvem skulle ledelsen have forhandlet med? Og havde vi afvist en forhandling på det tidspunkt, med henvisning til TR-aftalens beskaffenhed, var vi blevet slagtet i medlemskredsen. I øvrigt var protokollatet til aftalen sådan udformet, at den gav mulighed for at sikre nye lokalaftaler i et forhandlingsvindue frem til udgangen af marts 2019 og sikrede, at TR-systemet var fuldt funktionsdueligt i den periode. Det var både positivt og nødvendigt.

Selve forhandlingen, herunder den om medarbejderindflydelse, beskrives andetsteds, men i den her kontekst er det værd at bemærke, at det med at holde TR ude af maskinrummet, simpelthen var – og er – et must for ledelsen. De krumspring, vi måtte gøre i forhandlingslokalet, for at sikre bare nogenlunde anstændig indflydelse på tjenester og ture, var en springgymnast værdig. Vi nåede frem til nogle brugbare løsninger, som – og det hører med til historien – jo ikke skal sammenlignes med tidligere, idet hele planlægningsfunktionen er radikalt ændret. Årsagen er, at DSB er skiftet fra det stort set manuelle planlægningsprogram TPLS, til det semiautomatiske Hastus. At det så giver nogle andre udfordringer, skal ikke berøres yderligere her. Det kommer vi til at knokle videre med i den periode, der kommer. Og det nye sort, det som bliver den nye kamplads, bliver parameter opsætning. Og her sikrer vores

aftale den nødvendige medarbejderindflydelse. Så er spørgsmålet blot, om vi så også kan blive enige.

Da forhandlingerne om nye lokalaftaler faldt fra hinanden i foråret 2019, lukkede forhandlingsvinduet i d. 31. marts. DSB kvitterede igen med at opsige samtlige tillidshverv. Vi var tilbage ved udgangspunktet, eller rettere nulpunktet. Igen blev der kvitteret med arbejdsnedlæggelser, og nu kom FH og DA på banen. Det førte – som vi kommer tilbage til – til nye lokalaftaler, og dermed også en aftale om TR-repræsentation i DSB. I det store hele var det den elendige aftale fra november 2018, der var blevet støvet af og lagt ind i aftalekomplekset. Aftalen sikrer ganske vist lokale TR på alle depoter, medmindre DSB pludselig kalder dem noget andet, f.eks. underdepoter eller satellitture. Det er nu ikke noget, der fremgår af aftalen, men naturligvis er det indlysende, at der ikke skal være en TR, hvis der ikke er nogen medlemmer. Omvendt kan man altså ikke ændre en aftales indhold ved at kalde ting noget andet. Den sag har vi på fornemmelsen, at vi ikke er helt færdige med at diskutere. Intet er tilsyneladende for småt for DSB. For hvad er det egentlig vi taler om her. Skide 10 TR-dage pr. år. Smålighed er en grim egenskab, men den trives fint i ledelsen. Ud over en godkendt TR på de 12 depoter og en godkendt TR for LKI-gruppen indeholder TR aftalen yderligere en godkendt TR på depoterne i Fredericia og Aarhus, henholdsvis yderligere to godkendte i København. Og så er der desuden en formand og en næstformand, som ligeledes medregnes i de godkendte TR, dvs. i alt 19. Og nu skal man holde tungen lige i munden. For aftalen omtaler samtidig 4 frikøbte TR, som så ikke er frikøbte, men kun frikøbt $\frac{3}{4}$ af tiden. Og her falder regnestykket lidt fra hinanden. For det fordrer jo, at frikøbt 3 og 4 samtidig sidder som godkendt TR på et af landets depoter. Der var ikke tilfældet, da

aftalen blev indgået, hvilket gjorde, at Hans og Peter, som medlemmer af daglig ledelse, ikke var godkendte TR. Der blev dog indgået en aftale om, at vi fik frem til 1. april 2020 til at bringe dette forhold i orden. Samtidig indgik vi en aftale om, at frikøbt 4 blev delt op, så timerne kunne bruges på at holde LPO-kontorerne i København, Aarhus og Fredericia åbne – bare nogenlunde jævnlige. Aftalen indeholdt i øvrigt også en passus om, at man kunne købe TR fri mod betaling. Det anerkendte Fru Haugaard. Hun ville på den baggrund ikke på forhånd afvise, at det kunne komme på tale med købt frihed til TR, f.eks. d. 30.-31. februar, 31. april og i uge 54. Og skulle der mod forventning på et tidspunkt opstå en uge med to torsdage, ville hun heller ikke forlods afvise, at vi kunne købe TR fri på den anden af de to. Mere fornærmende kunne det ikke blive. Og sammenholdt med den tidligere nævnte ikke eksisterende samarbejdsrelation i Drift F&R, så må vi i dag konkludere, at vi snart har spildt ¾ år siden lokalaftalernes indgåelse, uden at få vores faglige organisation i gear hverken internt eller i forhold til medlemskredsen. Vi har selvfølgelig heller ikke gjort det lettere for os selv med interne udskiftninger og en ny struktur i støbeskeen. Men sidstnævnte er i den skitserede situation simpelthen en nødvendighed. Og så har udviklingen de senere måneder også åbnet mulighed for, at vi nu har udsigt til en TR-struktur, der kan bringe os videre.

For det sjove er, at når man mindst venter det, kommer hjælpen, og den kommer ofte fra en uventet kant. I vores forhandlinger med DSB om at få nogle rimelige vilkår for TR, har vi mødt modspil, men også forståelse og vilje til forhandling fra både Ulla Raun og Poul Gemzøe-Enemark. Det har gjort, at vi har fået nogle rimelige aftaler omkring frikøb (både pris og omfang), opdeling af timerne til frikøbt 3 og i øvrigt også en rimelig aftale for

både formandens og næstformandens virke. Det er jo ikke aftaler, som får os til at dåne over deres fortræffelighed, men det skyldes i al væsentlighed ikke de to nævnte personer, men det elendige udgangspunkt, nemlig TR-aftalen.

Dommen i Arbejdsretten

Tilbage til hele grundlaget for miseren, DSB's utidige indmeldelse i Dansk Industri og den deraf følgende sag i Arbejdsretten. Som nævnt var det nok ikke en sag Arbejdsretten havde haft hede drømme om at få på deres bord, men efter et meget langt tilløb, tog de modvilligt sagen. Det kan der være flere årsager til, men det er svært ikke at få den tanke, at deres accept skyldtes eksternt pres. Nogen havde en åbenlys interesse i at få sagen behandlet i det arbejdsretlige system, da Arbejdsrettens afgørelse jo ikke – modsat det civilretlige system – kan ankes. Men at en sag der vedrører lov om DSB, ikke behandles i f.eks. sø- og handelsretten eller i det ordinære retssystem, det kan altså kun vække undren.

Sagen kom for i Arbejdsretten d. 30.-31. august 2018. I silende dagsregn stod i hundredvis af demonstrerende DSB-medarbejdere – og mange eksterne sympatisører – foran retens bygning på Sankt Annæ Plads i det centrale København. De var kommet fra nær og fjern og det var en fornøjelse at opleve det sammenhold, der var. Men det var også tydeligt at mærke den alvor, vi hver især fornemmede. Det var nu eller aldrig. Der var retfærdighed eller kaos.

Desværre gik dommen ikke vores vej. D. 28. september 2018 vil for altid stå som en sort dag for den danske fagbevægelse i almindelighed og Dansk Jernbaneforbund i særdeleshed. Arbejdsretten voterede entydigt til fordel for arbejdsgiversiden. Med fare for at komme til at lyde som en dårlig taber, så er

det den mest uforståelige og uretfærdige dom i moderne dansk retshistorie. Den udstiller nogle alvorlige mangler i det fagretlige system. Og i øvrigt også et meget alvorligt problem i den måde, den danske arbejdsmarkedsmodel er bygget op på. Hvordan kan man acceptere – og her tænker vi ikke specifikt på DSB – at arbejdsgivere kan shoppe rundt mellem overenskomstområderne. At man i et land med foreningsfrihed ønsker at skifte arbejdsgiverforening midt i en overenskomstperiode, er sådan set fint nok. Altså lige indtil man mener, at det er arbejdstagerens problem. Selvfølgelig er det ikke det. Det er ikke rimeligt, at man tvinges ind på en overenskomst uden aftale- og konflikt ret. I vores situation kunne det have været løst ved at indgå en overgangs- eller tiltrædelsesoverenskomst. Eller slet og ret forblevet på statens aftaleområde indtil overenskomstforhandlingerne her i 2020. Det havde i øvrigt også sikret, at der havde været den nødvendige tid til at indgå lokalaftaler og drøfte Jernbaneoverenskomsten og andre aftalers praktiske anvendelse. Kort sagt – det havde været noget så sjældent som rettidig omhu.

Tilbage til selve dommen. Hvordan kan man i dens præmisser lægge sig tæt op ad lovgrundlaget for den selvstændige offentlige Postdanmark, som ganske rigtig er den virksomhedskonstruktion, der minder mest om DSB, for så alligevel – når dommen afsiges – at votere helt modsat selvsamme lovgrundlag. For sandheden var – og er – jo, at selskabskonstruktionen Postdanmark ikke gav mulighed for at melde sig ind i en privatarbejdsgiver organisation. Så hvad havde ændret sig, siden det nu pludseligt var muligt for DSB. Det fremgår ikke. Ja, der argumenteres end ikke for det. Det er beskæmmende og i øvrigt også helt ligegyldigt nu, da domme i Arbejdsretten – som tidligere nævnt – ikke kan ankes. Men fjøj, hvor den dom stinker langt væk. Det kan sagtens være, at Arbejds-

retten i teorien fremstår som en uafhængig instans, men tilsyneladende var et samlet pres fra Transportministeriet, Moderniseringsstyrelsen, Dansk Industri og Dansk Arbejdsgiverforening mere end den stolte institution kunne håndtere.

Med lov skal land bygges står der så smukt på de danske retsbygninger. Jep, og med jura skal de små, de svage og dem uden midler og indflydelse knægtes. De skulle skamme sig – eliten. Men det gør de jo nok ikke, for de aner ikke, hvad det er 😞

Forhandlingsforløbet frem mod nye lokalaftaler

Få dage efter domsafsigelsen, som legitimerede DSB's indmeldelse i Dansk Industri og samtidig gav den formelle accept til DSB's / Dansk Industris opsigelse af samtlige aftaler og kutymmer, startede forhandlingsforløbet frem mod nye lokalaftaler. Hvis nogen skulle have glemt DSB's standpunkt, ridser vi det gerne op her.

- Rammeture, som alene indeholdt tidslommer á 11:30 time, på samtlige arbejdsdage
- Skubbeweekender hver 6 uge
- Ingen – absolut ingen – medarbejderindflydelse
- Og – for at træde i det engang mere – fjernelse af ca. 2/3 af de anerkendte tillidsrepræsentanter.

Ledelsen mål var helt utilsløret at hælde de seneste 25-30 års tillidsmandsarbejde ud med badevandet. Over for disse massive krav om forringelse stod vi – sammen med LPO S-tog og TPO – med krav om, at det opsagte aftalegrundlag i princippet skulle videreføres, dog skulle lokalaftalerne tilpasses, så de kunne knyttes op på Jernbaneoverenskomsten i stedet for – som hidtil – på statens aftalegrundlag. Man behøver ikke have taget en doktorgrad i den danske arbejdsmarkedsmodel for at regne ud, at det med så forskellige

udgangspunkter ville tage rum tid at nå til enighed. Derfor var det også opsigtsvækkende, da DSB insisterede på, at forhandlingerne om nye lokalaftaler i DSB skulle være afsluttet ved udgangen af oktober måned.

Der blev fastsat en række mødedatoer, men allerede på den 5. mødedag stod det klart, at det ikke var muligt at komme nogen vegne. DSB forsøgte nu at bløde op på deres bastante krav om tidslommer og rammeture, ved at lancere et forslag om kombinationsture, hvor tidslommerne "kun" udgjorde 30%. Selv om det fortsat var helt ved siden af skiven, var det dog et skridt i den rigtige retning. Så forhandlingerne levede. Det viste sig dog at være en stakket frist og ved 21-tiden d. 31. oktober, efter ledelsen havde lanceret et såkaldt "final offer", som vel bedst kunne betegnes som en fornærmelse, måtte vi kapitulere. Begge sider havde ellers på dagen indkaldt forstærkninger, så både Flemming Jensen og Henrik Horup var til stede. Det gjorde imidlertid ingen forskel. Provokationerne ville ingen ende tage, og hvis man troede, de ville stoppe med forhandlingssammenbruddet, tog man fejl. Dagen efter kvitterede DSB, som det fremgår af forrige afsnit, med at opsiges samtlige tillidshverv.

Status var nu, at der ingen lokalaftaler var, ligesom der heller ikke var nogen tillidsrepræsentanter. Det tog en række lokomotivførere på S-banen meget ilde op, og d. 5. november om morgenen – midt i myldretiden – holdt S-togene stille et par timer. Det blev fulgt op af yderligere arbejdsnedlæggelser, hvorefter parterne kom til forhandlingsbordet igen. Efter indgåelse af en midlertidig TR-aftale medio november blev forhandlingerne genoptaget d. 23. Forhandlinger foregik igen i et fælles forhandlingsrum med deltagelse af Togdrift og de tre områdegrupper. Efter et alvorligt bump på vejen – den meget omfattende arbejdsnedlæggelse blandt lokomotiv-

personalet d. 28. november, hvor stort set alle tog på fjernbanen holdt stille i næsten 5 timer – endte denne runde med, at LPO S-tog d. 6. december indgik en selvstændig arbejdstidsaftale. Nogle dage senere fulgte TPO trop.

Det er aldrig sjovt at blive efterladt på peronen. Og det var den oplevelse, vi stod med, da vi ikke forud var varskoet om de andre områdegruppers intentioner. Omvendt gav det os en mulighed for at gribe forhandlingerne an på en anden måde end hidtil, så da de blev genoptaget d. 17. december, var fokus på medarbejderindflydelse og ferie. Vi vidste jo i store træk, hvor det bar hen med arbejdstidsaftalen, om end vi også her havde nogle ideer til, hvor vi ville hen, både i forhold til aflivning af rammetjenester, weekenture og et noget andet korrigeringsvindue end det, togpersonalet havde forhandlet sig frem til. Det blev et meget langt forhandlingsforløb med talrige forhandlingsrunder. Vi fik undervejs lukket ferieaftalen, eller rettere der var kun få løse ender tilbage, vi fik det med medarbejderindflydelsen mere eller mindre på plads. Vi fik lukket weekendaftalen, UA-aftalen og nåede virkelig langt med flere af de andre punkter. Men tempoet gik lige så stille ud af forhandlingerne da forhandlingsklimaet blev kompliceret af DSB's gentagne brud på overenskomsten. Vi kunne simpelthen ikke nå at drøfte og løse de udestående, der var, inden der kom nye. Vi gik populært sagt fra "to skridt frem og et tilbage" til "et skridt frem og to tilbage. Og d. 6. marts 19 meddelte vi, at vi desværre ikke længere så anden udvej end at bede om en timeout. Set i bagklogskabens ulideligt klare lys er der meget der tyder på, at det var præcis det en gruppering af hardlinere på ledelsens side ønskede. Opfattelsen var formentlig, at LPO i forhandlingen havde fået rigeligt, og filosofien var nok, at kunne der skabes utilfredshed og røre nok i andedammen, måt-

te vi på et tidspunkt reagere på de overgreb, vores medlemmer meldte ind. Det gjorde vi så, naturligvis efter aftale med DJ. Men forhandlingerne kom aldrig i gang igen og d. 31. marts lukkede det forhandlingsvindue, der var aftalt i november, i.

Efter endnu et farvel til tillidshvervene, de forventelige arbejdsnedlæggelser og den rituelle tur i Arbejdsretten, endte det – som nu i folkemunde hed DSB-konflikten – på hovedorganisationernes bord. Ingen skal bilde os ind, at hverken FH eller DA, havde et ønske om at agere mæglere, men sådan blev det, efter Henrik Horup for rullende kameraer foran Arbejdsretten havde sagt, at der vist efterhånden var brug for, at der var en voksen til stede.

De voksne tog så styringen, og det videre forløb blev tilrettelagt fuldstændig som en overenskomstforhandling. I perioden 23. april til 27. maj skulle der forhandles færdig i forhold til alle udestående forhold, herunder en ny arbejdstids- og ferieaftale for os lokomotivførere på Fjern. Og det lykkedes faktisk. Vi kender ikke til nogen, som har den opfattelse, at det gjorde aftalerne bedre, og mange nuancer bl.a. omkring løn- og uddannelsesaf-taler blev tabt. Men det ydre pres gjorde aftalerne færdige, og det var de næppe blevet uden FH's og DA's mellemkomst.

Fair Forhold i DSB

Inden vi går over til at gennemgå forhandlingsresultatet, vil vi lige dvæle lidt ved den kampagne, der foregik samtidig med det langstrakte forhandlingsforløb, nemlig kampagnen med navnet "Fair Forhold i DSB". Det er den bedste og mest veltilrettelagte kampagne i Dansk Jernbaneforbunds historie, og helt klart også en af de bedre set i et historisk perspektiv for hele den danske fagbevægelse. Kampagnen motiverede og rekrutterede vores egne medlemmer, men vandt også gen-

klang i rigtig mange andre forbund. Støtteerklæringerne og sympatitilkendegivelser væltede ind og støttearrangementerne var talrige. Vi fik virkelig meget taletid, både i radio og TV og som kronen på værket fik vi DSB-konflikten helt ind i Folketingssalen, hvor både Karsten Hønge (SF) og Henning Hyllested (EL) sad med deres fine røde "Fair Forhold" badge. I hvert fald indtil Folketingets formand fik øje på dem og sørgede for, at folketingsbetjenten tog affære. Og det var ikke – selv om de gamle sure reaktionære mænd i Dansk Metal prøvede at fremmane det indtryk – bare en kampagne og en kamp ført af den mest venstreorienterede del af fagbevægelsen. Jo, bevares. "Nej til 42-timer" og det kommunistiske (hvis der da stadig er noget, der hedder det) nyhedsmedie "Arbejderen" var ganske vist bannerførere, men der var helt bestemt også andre aktører. Støtte-tilkendegivelserne var talrige, omfangsrige og alsidige. Fra forbund, afdelinger og klubber som samlet set repræsenterede langt over 500.000 lønmodtagere. Også internt var der en mobilisering. Der blev – for andet år i træk, i forbindelse med de ordinære generalforsamlinger i januar og februar 2019 – vedtaget en ret utvetydig mistillidserklæring til ledelsen i DSB. Og denne gang førte den faktisk til noget, idet alle lokalgruppeformændene blev indbudt til et møde med DSB's bestyrelsesformand i marts 19. At tro mødet ville føre et holdningsskifte med sig, var nok at overdrive dets værdi, men det gav i hvert fald mulighed for, at tillidsmandskredsen kunne fremføre deres synspunkter og nogle af de holdninger og oplevelser, der på det tidspunkt var i medlemskredsen.

De nye lokalaftaler

Og så tilbage til arbejdet med de nye lokalaf-taler, efter er en lille afstikker til "Fair Forhold i DSB". For hvad kom der egentlig ud af anstrengelserne? Et anseelig antal lokalaf-taler til at supplere Jernbaneoverenskomsten, sta-

tens arbejdstidsaftale og aftale om Ny Løn. Ja, og så selvfølgelig CFU- forliget og tjenestemandsløven. I alt fyldte det samlede aftalekompleks på DJ's område 125 sider, som – uvist af hvilken grund – blev udsendt til samtlige medlemmer. Så var der ikke forvirring, så blev der det i hvert fald. I LPO valgte vi tidligt den strategi, at vi selv stod for underretningen til vores medlemskreds om de aftaler, der gjaldt for vores område. Disse blev udsendt drypvis med en forklaring i en personlig mail til alle. De blev desuden lagt på vores hjemmeside. Det handlede om:

- Arbejdstidsaftalen, inkl. bilag
- Ferieaftalen
- Uddannelsesaftalen
- LKI-aftalen
- Aftaler om arbejdet på P-rister
- Aftale om forflytelsesregler, mv.
- Aftale om anciennitetsmæssig indplacering (IP) ved turvalg

Og der ud over et antal aftaler, vedr. bl.a. tilskrivning af 5 pensions år, helbreds kontrol (TJM) og testføreropgaver. Vi bad ved samme lejlighed medlemskredsen stille spørgsmål til aftalen, som vi så ville svare på – eller finde svar på – og udsende. På den måde kunne vi sikre, at medlemskredsen var så godt oplyst om aftalernes indhold som muligt. Det skal bemærkes, hvilket der også blev gjort tydelig opmærksom på, at vi af praktiske årsager ikke ønskede at svare på spørgsmål relateret til aftaler om løn, pension, mv., da disse var indgået af DJ, og det derfor – af indlysende årsager – var dem, der var eksperterne. Vi bad i stedet DJ svare. Deres svar blev eftersendt til alle medio november.

Vi stillede samtidig medlemmerne i udsigt, at vi i efteråret ville komme rundt til medlemsmøder i hele landet – med to møder hvert sted – hvor vi ville præsentere aftalerne og tage en dialog om deres indhold og måske give et bud på, hvad det var for en fremtid, vi kiggede ind i. Det blev en virkelig lang rund-

tur, men også en både spændende og lærerig tur. Har de knap 300 medlemmer, som havde valgt at deltage, fået bare halvt så meget ud af at møde os, som vi fik ud af at møde dem, så har det virkelig været givtigt.

Men hvad indeholdt de nye aftaler så i forhold til arbejdstid, ferie, mv. Mange ting og nye tiltag som vil føre alt for vidt at gennemgå her. Så vi nøjes med et udpluk:

Normtid:

- Daglig norm øges fra 7:05 til 7:24
- Antallet af fridage øges fra 104 til 113 årlige fridage
- De 9 søgnehelligdage indlægges ikke i ture som X-fri, men søges på lige fod med øvrige frihedskvoter
- Alle får 3 md. norm. Der må ikke planlægges med overnorm og der må max. planlægges med 160 timer pr. 4 løbende kalenderuger

Ture:

- Ture opbygges af valgte turrepræsentanter / turgrupper som tidligere
- Der skal udvikles et IT baseret system til turvalg og tursætning. Indtil da foregår det i samarbejde mellem lokal ledelse og den lokale TR.
- Tidslommer afskaffes
- Weekendture erstatter "skubbe weekender"
- Max tjenestelængde lørdage, søndage og helligdage (inkl. 24. og 31. dec.) igen 10 timer
- Min. 50 % aftenfri ved turobygning, hvis turrepræsentanten ønsker dette
- 28 dage før meddeles ekstraordinære normnedsættende dage, samt møde/sluttid for medarbejder i tur.

Reserven:

- LKF i reserven underrettes senest 10 dage før
- Løse fridage i reserven kan låses senest 21 dage før, i højtiderne dog senest d 31. jan.

- Normnedsættende dage i reserven skal have en længde på min. 29 t 24 m (2 x 11 timer + 7 t 24 m), hvis den ikke gives i forbindelse med en fridag
- Ferie og anden frihed beskyttes på samme måde som fridage og betragtes derfor, som fridage ved optælling af arbejdsdage mellem fridage.

Korrigerings:

- Turretter og højtidssture afskaffes
- Deadline for korrigerings forbedres fra 5 dage til 8 dage før
- Alle tjenester kan korrigeres op til 90 min indtil 28 dage før
- Fra 28 dage til 8 dage før kan tjenester korrigeres 45 min.
- Pausens placering skal tilgodeses for målet med pausen og kan derfor ikke placeres i tilknytning til tjek ind/ud medmindre det aftales.

Uddannelse:

- Uddannelsesdage kan igen have en varighed på 12 timer. Varigheden indgår i beregningen af de max. 160 timer på 4 uger
- Uddannelsesdage skal være meddelt senest 5 uger før og placering af evt. flyttede fridage i den forbindelse aftales med berørte medarbejder.

Ferie:

- Der skal afholdes min. 3 ugers sommerferie og søges min. 1 uges vinterferie
- Ferienormen er som i tidligere aftale i højperioder
- Der er forhøjet ferienorm i perioden uge 26-35 (10 uger) og samlet set plads til 3,4 ugers sommerferie pr. medarbejder i første søgerunde
- 2. søgerunde ved sommerferievalget afvikles senest d. 15. marts
- Enkelt dagsøgning af ferie skal ske senest 23 dage før
- Ferierækker aftales mellem LPO og DSB centralt og ferievalg afholdes i

samarbejde mellem lokale TR og den lokale ledelse.

Det er langt hen ad vejen nogle gode, og håndterbare regler, og som flere bemærkede på medlemsmøderne: "Har vi virkelig været i konflikt 1½ år for den smule ændringer". Ja, vi har. Men husk. Vi havde intet, da vi gik ind i forhandlingslokalet, så hvis vi kom ud med noget, mange kunne nikke genkendende til, har vi sådan set nået det, vi ønskede. Men naturligvis er der ting, som mangler for at man kan kalde de nye aftaler vellykkede. Vi nævner her de 4 mest problematiske:

- Bortfald af kørelærernes elevtillæg
- Ingen kompensation til dem, der stod umiddelbart foran at gå på slutløn i det gamle lønsystem
- Tab af mulighed for at tilskrive 5 pensions år
- Bortfald af kvalifikationsløn til OK-ansatte

Og hvis nogen nævner, at der er mulighed for sidstnævnte, jf. Jernbaneoverenskomsten, så skriger vi. Det er det rene hokusfokus. Ingen har nogensinde modtaget så meget som en bøjet 5-ører i individuel kvalifikationsløn, så nu går JA OK §6, stk. 3 – også blandt flere ansatte i DI, sjovt nok – under navnet den tomme paragraf. Ikke mindst efter den farce, vi netop har været igennem i forbindelse med OK20.

LKF-håndbog og tolkning af indgåede aftaler

Overgangen til Jernbaneoverenskomsten og de nye lokalaftaler har efterladt os med et sæt nye, og langt hen ad vejen gode og fornuftige rammer for lokomotivførernes dagligdag. Men vi står også med utrolig mange løse ender, som vi er i fuld gang med at finde løsninger på. Det ret omfattende arbejde med at få fortolket de nye lokalaftaler kører nu på 4. måned. Arbejdet skal føre frem til, at vi igen kan få en lokomotivførerhåndbog, hvor både lokomotivførere, driftsledere og

andre med relation til lokomotivpersonalet kan finde svar på, hvilke regler, der er gældende, og hvordan de skal håndteres og tolkes. Fælles forståelse af de regler, der ligger til grund for lokomotivførernes arbejdsdage, er helt afgørende for at skabe rolige og trygge rammer for den enkeltes arbejdsdag.

Det er fortsat vores mål – både på ledelses- og vores side – at vi kan være klar med LKF-håndbogen inden sommeren 2020. Vi mødes så ofte som muligt, hvilket vi er lidt udfordret på p.t. grundet Corona-krisen. Det er på nuværende tidspunkt fundet fornuftige løsninger omkring bl.a.:

- Håndtering og søgning af helligdags- fridage
- Fridagslængder for flere sammenhængende fridage, også for tjenestemænd.
- Håndtering af UA-tid, både optjening og afholdelse
- Pausens placering i forbindelse med tjek ind / ud (30 min. arbejde + tjek ind / ud)
- Korrigering, også omkring afkortning af tjenester
- Håndtering af ferie afholdt i dage, som sikrer overholdelse af Ferieloven
- Normberegning under alle typer af fravær

Flere af drøftelserne / tolkningerne har ført til, at der vil være behov for at ændre i de indgåede lokalaftaler. Det er et meget langt skridt fremad i forhold til, hvor vi var for bare et halvt år siden, hvor det nærmest var tabu bare at nævne muligheden for at rette i de nye aftaler.

Ovenstående er bestemt positivt. Vi er nået langt, men vi er ikke i mål. Der er stadig knaster, bl.a. omkring reglerne for kørsel på fremmed depot og beregning af arbejdstid i forbindelse med e-læring. Desuden udestår en løsning omkring den praktiske håndtering

af de 160 timer på 4 uger, herunder hvor LKF kan følge dette.

Der er også fortsat risiko for, at der vil være sager, hvor det ikke bliver muligt at nå til enighed. Disse vil i så fald blive overdraget til Dansk Jernbaneforbund til videre behandling i det fagretslige system. LPO er – som vi også gjorde tydeligt opmærksom på i vores indlæg på lokalgruppernes generalforsamlinger – af den opfattelse, at en forhandlet løsning altid er bedre, end en juridisk ditto. Og der er da også fortsat enighed med ledelsen om, at sagsbehandling i det fagretslige system – hvis det overhovedet er muligt – skal undgås.

Så der er fortsat rigeligt at slås med, men vi giver ikke op så let og klør fortsat på.

Ture

Ikke fordi dette emne skal fylde alverden, men selvfølgelig skal K19 da have et par ord med på vejen. Mage til makværk, og vi tænker her ikke kun på tidslommerne og skubbeweekenderne. Turopbygningen var – skal vi kalde det uhensigtsmæssig – personalets ønsker kunne du se efter i vejviseren, kørsel mod uret var ikke en mulighed, men en hovedregel og i tilgift var tjenesterne en omgang ineffektivt roderi, ikke mindst i weekenderne, som var lavet af utrænede planlæggere. Sidstnævnte var på mange måder komisk, hvis ikke lige det var fordi, at de mange penge, der blev spildt, skal tjenes ind igen – af os selv.

Forud for turopbygningen havde DSB hældt LPO ud, af maskinrummet. I en mail dateret d. 3. november 2018 meddelte ledelsen bl.a. følgende: *"Kære alle. Jeg har desværre fået besked på at I ikke længere kan have adgang til TPLS/HTPLS pga. situationen, hvor vi ikke længere har en arbejdstidsaftale samt TR-aftale. Jeres bruger profil er derfor blevet lukket. Den sidste tid har været hård for os*

alle. Vi har dog alligevel formået i samarbejde at få planlagt hverdagstjenesterne i K19 og højtidssture, tusind tak for det. Vi vil nu gøre weekenden færdig og få sikret at den er så balanceret som mulig og med så få tjenester som mulig...”

Så farvel til LPO's planlæggere. I sådan en situation er det godt, vi har nogle fornuftige turrepræsentanter. De kvitterede med stor solidaritet, da samtlige trak sig fra deres hverv. I stedet satte DSB nogle af deres folk til at bygge turene op, og det skulle de nok ikke have gjort. Men bevares, vi lærte da noget:

1. DSB skal ikke planlægge vores ture
2. De kolleger, der altid har sagt, at ledelsen bare skulle lave turene, blev klogere
3. Turvalg bør afholdes i samarbejde
4. D. 3. februar 2019, da K19 trådte i kraft, vil for altid stå som en mørk dag i lokomotivførernes bevidsthed

K20 blev desværre ikke helt det fremskridt, der var brug for ovenpå oplevelserne med turene i K19. Godt nok var der i arbejdstidsaftalens bilag opnået enighed om medarbejderindflydelse, men i praksis fik DSB Planlægning struktureret arbejdet med K20 – tilsigtet eller ej – på en sådan måde, at det ikke var muligt indenfor den aftalte tid at sikre tilstrækkelig indflydelse på tjenesterne, som for første gang skulle opbygges i vidundersystemet, Hastus. Resultatet blev, at vores planlæggere ikke kunne stå inde for de tjenester, Hastus havde lavet og som følge heraf trak sig fra tjenesteplanlægningen af K20. Omvendt var det heller ikke en mulighed at lade kollegerne køre i en omgang DSB turoppbygnings makværk et år mere. Den plausible løsning blev derfor, at turrepræsentanter tog slæbet – med hjælp fra vores dygtige turplanlæggere – og fik opbygget nogle, efter forholdene, rimelige ture. Og tilfredsheden med turene K20

har da også været mærkbart højere, end i K19, om end den øgede tilfredshed vurderes på en billig baggrund.

Så vi skal videre i K21. Vi skal have indflydelse på parameteropsætningen i Hastus, så vi sikrer et ordentlig grundlag for de tjenester, systemet laver. Dette er sådan set allerede aftalt, så nu skal vi bare i gang med arbejdet. Det sker straks, det igen bliver muligt at mødes.

Det store kvoteroderi

Der var for et par år siden, måske på grund af Lars Løkkes lidt uheldige indblanding, meget tale om kvotekonger. Den administrative farce, som er fulgt i kølvandet på DSB's indmeldelse i Dansk Industri, overgangen til Jernbaneoverenskomsten og nye lokalaftaler, sidstnævnte i øvrigt også gældende for tjenestemænd, har medført en ny erkendelse i den forbindelse. Kvotekonger anno 2020 bor ikke i Vestjylland, men i Telegade. At administration kan være en vanskelig øvelse, er ikke en nyhed, selv romerne kæmpede med det. Men, men, men – det medarbejderne i DSB har været vidne til det seneste 1½ år, stikker alligevel ud. Hvordan kan man ramme så langt ved siden af skiven? Og hvor er ydmygheden henne, når det viser sig at den administrative håndtering af den enkelte medarbejders kvoter, bevæger sig i grænselandet mellem idioti og tyveri? Vi skal her undlade at trætte med en oplistning, blot konstatere, at der er forholdsvis langt hjem – også selv om der jævnligt findes løsninger på de mange hængepartier.

Medlemmerne har oplevet ændringer i deres kvoter, som mest af alt bringer mindelser om en tur i Tivolis rutsjebane. Det har afstedkommet megen ærgrelse og frustration. Og i øvrigt en lang række henvendelser til de lokale TR: Det er heldigvis i aftagende, men problemet er, at vi jo knap nok ved, om det er

fordi folk har givet op, eller det rent faktisk er blevet bedre. Og vi er langt fra i mål. Implementeringen af flere af de forhold, vi har drøftet med ledelsen hen over de seneste måneder, vil føre til nye genberegninger, oven i dem, der enten er gennemført eller forventes gennemført snarest. Der skal ikke megen fantasi til at forestille, at kvoteroderiet fortsætter længe endnu. Kun en tåbe frygter som bekendt ikke en genberegning.

Er der så slet ikke noget lys for enden af tunnelen. Jo, lidt. Brug det fine regneark vores gode kolleger i Esbjerg, Jan og Per, har lavet. Det løser ganske vist ikke DSB IT-udfordringer, men det sikrer det enkelte medlem en rimelig dokumentation, når tvister om indtjening og forbrug opstår. Vi påstår ikke, at DSB bare lægger sig fladt ned, men HR ved godt, at det er os, der er tættest på at kunne levere valide data. Bruger du allerede regnearket, så giv opfordringen videre. Og lad os så slutte med et – om ikke lyspunkt – så tilsagn. LPO vil blive ved med at forfølge de sager, vi er bekendt med, til den bitre ende. Så om ikke andet, er vi med dette tilsagn beskæftiget ret langt frem.

Ny områdegruppeformand og ændringer i LPO's daglig ledelse

Alle kampe kræver deres ofre og vi måtte bestemt bringe et af de helt store, idet vi – bl.a. på baggrund af kampen for nye lokalaf-taler og Fair Forhold i DSB – har måttet taget afsked med vores formand siden 2013, Søren Max Kristensen. Søren meddelte kort efter lokalaf-talerne var underskrevet, at han var løbet sur i sit tillidshverv og tør for energi. Der var ikke mere at komme efter. Han kunne – som det også fremgår af interviewet i Det Blå Blad 5-2019 – ikke længere se sig selv som en konstruktiv modpart til en ledelse, han havde tabt tilliden til. Desuden havde Søren – hvilket vi godt vidste i daglig ledelse – i modsætning til sine forgængere ikke et øn-

ske om at avancere yderligere i det faglige system. Og så havde han et ønske om at komme tilbage og gøre det, som jo oprindeligt havde trukket ham ind i DSB, nemlig køre tog. Der skal herfra lyde en stor tak til Søren, fordi han ventede med at trække sig, til lokalaf-talerne var på plads. Det ville have været et virkelig skidt signal til ledelsen, hvis han havde forladt formandsposten midt under forhandlingerne. Vi tør næsten ikke tænke på, hvor meget blod på tanden, vores modpart havde fået i en sådan situation. Også en stor tak till Søren for indsats som område-gruppeformand, og før det, de mange år som TR i København. Mere end 20 års virke på forskellige poster, og i et utal af udvalg og arbejdsgrupper, gør, at Søren har været med at forme hverdagen for lokomotivførerne i DSB på snart sagt enhver tænkelig måde. Tilbage er der kun at anerkende indsatsen. **Tak tillidsmand!**

Verden er heldigvis sådan indrettet, at kun de, der kan stikke en finger ned i et glas vand, trække fingeren op og efterlade et hul i vandet, er uundværlige. Det er en rar tanke, når man virkelig føler, man har mistet. Og det følte vi. Søren opfordrede Peter til at tage over, velvidende at han gik med tanker om en fremtid hos Arriva i Odense. Fremtiden blev tænkt om og Jan og Hans bakkede op. Der var desuden enighed om, at ny mand i daglig ledelse burde være Ebbe. Ideen om Peter som ny formand og Ebbe som ny mand i daglig ledelse blev lanceret for en mildt sagt noget chokeret områdegruppebestyrelse i slutningen af september. Der var ikke mange her, der havde set den komme. Søren blev, da både Jan og Peter på det tidspunkt havde ferie, siddende som områdegruppeformand indtil d. 22. oktober. Herefter passede Jan, som valgt næstformand, LPO-butikken indtil den ekstraordinære generalforsamling d. 28. november, hvor Peter blev valgt som formand og Ebbe trådte ind i daglig ledelse. Det

hører med til historien, at vi 4 har fået et virkelig godt samarbejde op at køre. Det med at finde vores pladser og en holdbar opgavefordeling er dog udsat, idet vi fra første øjeblik har vidst, at det nuværende set up er midlertidigt indtil en ny struktur kan vedtages og implementeres.

Og lad os så tage et par rigtige solstrålehistorier ...

1. maj arrangementerne

Områdegruppens to 1. maj arrangementer i perioden har været virkelige solstrålehistorier. Og det har helt bestemt ikke været på grund af vejret. Tværtimod. I 2018 regnede det ned i tove, blæste en halv pelikan og temperaturen var ikke en dag over 10 grader. Men besøgende var der masser af. Vores medlemmer fra lokalgrupperne, mange dejlige gæster fra Pensionistsektionen og kollegaer fra både S-tog, DB Cargo og Regionstog. Og ikke mindst repræsentanter fra forbundsledelsen. Pænt over 200 i alt. Og i 2019 var der endnu flere. Det er et arrangement som virkelig skaber sammenhold på tværs. Om Corona/Covid-19 sætter en stopper for en gentagelse i 2020, må tiden vise. Men indtil en beslutning foreligger, har vi håbet om endnu et godt 1. maj arrangement i gode kollegers selskab i Kongens Have i Odense. Og håbet er som bekendt lysegrønt, som den nys udspungne bøg den første dag i maj.

MVJ – udlicitering af kørslen i Midt og Vestjylland og på Svendborgbanen

En anden solstrålehistorie er den om den tabte udlicitering af kørslen på "den skrå bane" og på strækningen Odense-Svendborg. Hvad der meget let kunne være endt som en tragedie, er blevet til en acceptabel løsning for lokomotivførerne i Struer og et næsten uvirkeligt lykketræf for gutter og gutinder i Odense.

I Struer var opfattelsen, i hvert fald i DSB, at Arriva skulle bruge samtlige depotets tilbageværende lokomotivførere. Uheldigvis viste det sig, at det ikke var en opfattelse, der blev delt af ledelsen i Arriva. De skulle faktisk kun bruge depotets 7 OK-ansatte. Det viste sig nu, at der ikke var 7, men kun 4, så de skulle så bruge de 4 og 3 tjenestemænd. Det betød en massiv overtalighed. Men nu skete der noget forunderligt. Den ellers altid usympatiske Fru Haugaard, som havde lovet arbejde til alle i Struer, fik travlt. Hun fik på ingen tid en aftale i stand med Midtjyske Jernbaner, som indvilligede i at tilbyde beskæftigelse til overtallige lokomotivførere i Struer. Det endte med ansættelse af 11 gode kolleger. Og så startede forhandlingens mester, vores aldrende næstformand ellers arbejdet med at sikre beskæftigelse til 14 mand i en Struer-vendt Fredericia tur, hvis opgave det bliver at køre de tilbageværende DSB IC / lyntog mellem Fredericia og Struer. Der er derudover lavet aftrædelsesordninger for de resterende, så de fremover kan nyde deres velfortjente otium.

I Odense stod det hurtigt klart, at depotet skulle deles midt over. Såvel DSB, som Arriva, havde regnet sig frem til, at der skulle bruges 34-35 LKF til at køre Svendborgbanen. Efter lidt begynder vanskeligheder blev der aftalt en såkaldt frivillighedsmodel. De kuldsejlede forhandlinger om nye lokalaftaler i Arriva, satte processen lidt på pause, men da deres fine nye lokalaftaler var på plads, gik det ellers stærkt. Og når man beder om 34 ad frivillighedens vej, hvor mange får man så? Ja, tro det eller lad være. Man får 34, ikke 33, ikke 35, men 34. Det er næsten for godt til at være sandt. Ingen overenskomstansatte presses over i Arriva mod deres vilje og ingen tjenestemand, med ønsket om at blive udlånt, blev skuffet. En kæmpe tak til lokalgruppeformand, Kent L Jensen. Uden hans, og de andre lokale tillidsfolks, utrættelige arbejde, var det

ikke endt lykkeligt. Var der nogensinde nogen, der tvivlede på værdien af at have en lokal TR, så er den tvivl nu gjort til skamme.

Tak til DSB, ikke mindst Leif Fabrin, for fremragende samarbejde. Her var der bestemt andre i virksomheden, som kunne lære noget. Tak til Arrivas fællestillidsmand, Jakob Bro og ledelsen i Arriva for positivt medspil i Odense og tak til DJ for juridisk bistand og talrige fremmøder på depoterne til medlemsmøder, når det var påkrævet. Ingen tvivl om, at ovenstående samlet set har bidraget til den lykkelige udgang på denne ellers ret vanskelige opgave.

Nu forestår der så ”bare” en opgave med at sikre, at Odense depot kan fortsætte som et selvstændigt depot i stedet for at blive en satellit under Fredericia. I LPO accepterer vi ikke regionsansættelser. Vi skal have ordnede forhold, hvor den enkelte ikke stilles ringere ved ferie- og turvalg. Det er vanskeligt at se, hvordan det skal sikres i den model, DSB har fremlagt og som gælder for togpersonalet på en lang række tjenestesteder rundt om i landet. Vi er med på, at vores kolleger hos togpersonalet arbejder under nogle andre aftaler og vilkår. Mon også DSB har fanget den? Det bliver et stridspunkt i den kommende tid. Og her handler det ikke specielt om Odense, men om alle mindre depoters overlevelse.

Og så lidt om sikkerheden der kuldsejlede ...

STM

Der kan siges meget om STM – og det har vi allerede gjort i talrige artikler i Det Blå Blad, på medlemsinformationer og overfor ledelsen – men kun meget lidt af det sagte, er pænt. Hele ideen om at vise ATC i ETCS-skærmen, den såkaldte DMI, er både god og i øvrigt også nødvendig, men herefter er det også så som så med det gode. Først det med den manglende uddannelse. Hvorfor får LKF

en instruktion i stedet for en uddannelse? Hvordan kan man lancere en gentræning af noget, man ikke er trænet i? Hvorfor skal LKF, der kommer udefra, og LKF A have uddannelse, mens andre LKF i DSB kun får en instruktion via e-læring? Hvem kontrollerer om LKF har forstået instruktionen? Og hvad hvis LKF ikke har? Kan e-læring overhovedet anvendes ved formidling af sikkerhedsinstruktionsstof? Hvem har i så fald undersøgt det? Og hvor er Trafikstyrelsen henne i denne sag?

Og så er der alt det omkring sikkerhed og teknik, som er dybt bekymrende, og som kun bliver rullet op i disse måneder, fordi en dygtig – og stædig – lokomotivfører i Fredericia fik sagt de rigtige ting, på det rigtige tidspunkt. Ikke fordi hans tilgange og pointer afveg meget, fra det LPO og andre allerede havde fremført overfor ledelsen, men han fik sagt de rigtige ting og stillet de rigtige spørgsmål på rette sted. Hverken Flemming Jensen eller Per Schrøder kunne på det pågældende medarbejdermøde sidde de alvorlige sikkerhedsspørgsmål overhørig og så rullede sagen ellers. Stor tak til Carsten Alstrøm for at stå vagt om fagligheden og sikkerheden. Men beskæmmende så mange uafklarede spørgsmål og ubekendte forhold, denne sag rummer. Der er de senere måneder taget nogle vigtige skridt i den rigtige retning. Der er kommet bedre styr på nogle af de tekniske udfordringer og flere sikkerhedsmæssige forhold, men der er også et stykke at gå endnu. Og vi ved fortsat ikke, om alle emner er bragt op. Hvordan pokker har nogen kunnet godkende DK-STM? Hvor er ejeren Banedanmark henne i denne sag? Har de styr på deres leverandører? Og lad os bare gentage det, som bekymrer mest. Hvor er Trafikstyrelsen henne i denne sag? Hvad skal man med en tilsynsmyndighed, hvis de intet tilsyn fører?

ETCS

Det her afsnit kan faktisk ikke skrives kort, men vi prøver alligevel. Først lidt om uddannelsen. ETCS-uddannelsen er i det store hele en fornuftig uddannelse. Den afsatte tid er som sådan OK, men der er lidt for meget tomgang i de scenarier, der køres igennem og der er nogle fæle mangler over imod de nye sikkerhedsreglementer – OR og DSB OR-F. Vi har i perioden forsøgt at få en dialog med ledelsen om dette, og gjort en del krumspring for at blive en del af den evaluering, der var lovet efter de første 100 elever. Det lykkedes desværre ikke som tiltænkt, og det endte med, at dem, der havde lavet uddannelsen, evaluerede sig selv. Det kom der sjovt nok ikke ret meget refleksion ud af. Beskæmmende. Når nu ETCS-uddannelsen genoptages i større omfang står vi med en uddannelse, som måske kunne have været bedre, men ikke er det, fordi man ikke gad bruge tid på en konstruktiv evaluering. Det er bare ikke rettidigt omhu.

De første ETCS-strækninger er taget i brug. I Nordjylland har NJ kørt på ETCS mellem Lindholm og Frederikshavn siden efteråret 2018. Tilsyneladende fungerer det rimeligt. End ikke begyndervanskeligheder var de ramt af. Om det så skyldtes, at de havde tilpasset deres ETCS-uddannelse, så det var en vekselvirkning mellem teori og praktik, vides ikke. Medio december 2019 åbnede den første ETCS-strækning i Østdanmark og den første i DSB-regi. Erfaringerne er naturligvis få, men umiddelbart fungerer ETCS også der. Vores dygtige skribent i Det Blå Blad, Jan Lundstrøm fra Næstved, har i det seneste nummer af Det Blå Blad (01-2020) skrevet en god artikel om den første tid og de første erfaringer med ETCS i praksis i DSB. Opfordringen herfra er: Læs den.

Ny afgangprocedure

Egentlig fortjener den nye afgangprocedure ikke andet end hån og et liv i stilhed. Det er en øvelse fra den allerøverste akademiske

skuffe. En omgang DJØF – med DJØF på. Et beskæftigelsesprojekt for projektledere og et skoleeksempel på, hvad der sker, hvis du har for meget administration. Noget skal de jo så lave i administrationen. Det bliver et formål i sig selv. Ingen kan besvare det helt centrale spørgsmål. Hvorfor skal vi overhovedet have en ny afgangprocedure? Fordi vi har nogle problemer med at få udvalgte tog af sted til tiden i myldretiden på landets travleste station? Så vi bruger oceaner af tid og penge og laver en ny – og ringere – procedure, for at løse et problem, som omhandler 1 % af DSB's tog. Jamen hurra! Jeg underkender ikke problemet, men måske man blot skulle have lagt et par minutters køretid på togene ud til Valby, Ny Ellebjerg og Ørestad, så evt. forsinkelser ud af Hovedbanen kunne opluges inden ankomsten til første standsningssted? Jo, men – siger de i projektet – så er toget jo kørt for sent fra KH. Ja, og hvad så, hvis det ankommer rettidigt til den første station? Hvad er det for nogle passagerer, der går op i, om toget er forsinket ud af en station? Det er der sgu da ingen, der skal bruge til noget. Alle vores kunder interesserer sig for, om togene ankommer til tiden. Fair nok. Og det løser vi altså ikke på afgangproceduren, men på køretiden. Ligesom vi gjorde sidste år, og forrige år og for 10 eller 20 år siden, da verden ikke var fyldt med DJØF'ere og projektledere. Hvis man så løste en sikkerhedsmæssig, en teknisk eller en driftsmæssig udfordring med projektet, var det måske værd at kigge på. Men nej, undervejs var man endda i fuld gang med at underminere sikkerheden, hvilket så godt nok – med gode kræfters hjælp – blev stoppet. Den eneste større risiko, der nu er tilbage, er risikoen for utilsigtet dørlukning, fordi LKF under ibrugtagning af fører-rum tror, at TGF ønsker dørlukning, men opmærksomhedstonen kommer fra en af de mange andre sammenfaldende lyde. Og så kan man også godt forestille sig, at der kan opstå farlige situationer omkring lukkede

døre i tog, der holder ved perron, fordi passagerer, der vil med toget, foretager sig uovervejede ting i et forsøg på at tiltvinge sig adgang. Det – og flere andre ting – vil LPO og TPO fremføre, når det Corona-udsatte evalueringsmøde afholdes om forhåbentlig ikke al for lang tid.

E-læring

Og så bør vi jo nok også lige nævne e-læring. En relativ nyskabelse, som bestemt heller ikke altid er befordrende for sikkerheden. E-læring egner sig ikke til sikkerhedsuddannelser, ikke umiddelbart i hvert fald. Ny teknologi kan nogle ting, og vi er med på, at mulighederne skal undersøges. Bare for eksemplets skyld, findes der i landene omkring os mange – og gode – erfaringer med simulatorer. Hvem vil ikke hellere lære nedbremsning mod en stopper på fedtede skinner i en simulator, end ude i virkeligheden? Og måske er der anvendelsesmuligheder, der endnu ikke er afprøvet ordentligt. Eller for den sags skyld nogle, som end ikke er tænkt endnu. LPO afviser heller ikke forlods, at seneste initiativ – strækingsindøvelse via e-læring – kan bringes i en forfatning, hvor det er brugbart. Ideen rummer nogle spændende muligheder, men indeholder også nogle skræmmende perspektiver. Det er, også her, vores opgave at søge indflydelse og medvirke til, at tingene styres i den rigtige retning. De første pilothold skulle have været afviklet ultimo februar og primo marts. Vi havde deltagere på begge hold, men desværre blev de aflyst. Årsag: Tekniske problemer. En skidt start, som – hvis den er retningsgivende for projektets videre skæbne – måske lægger det i graven, inden fødslen. Men uagtet hvilken retning strækingsindøvelse som e-læring tager, så følger LPO det tæt.

Og så ikke et ord her om e-læring og arbejdstid. Det kommer vi til at bruge tid på i den kommende periode – ja i virkeligheden nok i de kommende år. Vi er ikke maskinstormere

og vi afviser ikke ny teknologi, men det er et ufravigeligt krav, at vi bliver inddraget i dets anvendelse. Og et lige så ufravigeligt krav, at arbejde skal honoreres. Vi tænker, det giver basis for en længere drøftelse med ledelsen.

Fair Sikkerhed og signalforbikørsler

Ikke alt er skidt, selv om der – som det fremgår herover – er en del sikkerhedsmæssige udfordringer. Men så kan vi da glæde os over, at vi har fået Fair Sikkerhed. At DSB langt om længe smed den forhadte sikkerhedsmatrix på møddingen. Fair Sikkerhed har desværre endnu ikke bevirket, at antallet af signalforbikørsler i DSB falder, snarere tværtimod. Især i den tidsperiode, der er sammenfaldende med "DSB-konflikten", har antallet været foruroligende højt. Det er der nu nok mange årsager til, og uagtet disse årsager sikrer Fair Sikkerhed, at der er en bedre og mere ensartet sagsbehandling. Forventningen er, at Fair Sikkerhed over tid – når og hvis tilliden i virksomheden genopbygges – fører til at vigtig viden i forbindelse med sikkerhedshændelser indsamles og bruges til at højne DSB's samlede sikkerhedsniveau. Tidshorizonten kender ingen, men håbet er lysegrønt. Mens vi venter på det, vil vi gerne gentage en af vores kæpheste i relation til arbejdet med signalforbikørsler. Brug nu noget mere energi på signalforbikørsler med højt farepotentiale. Fælles for disse er, at den sidste sikkerhedsbarriere var brudt. Kun tilfældigheder, held eller lokomotivførers sidste øjeblikke reaktioner i den konkrete situationer forhindrede en ulykke. Det her skal der arbejdes videre med og LPO deltager gerne, både i dette arbejde og i det hele taget med alt, som vedrører sikkerhed. I den sidste ende er det vores medlemmers ve og vel, og i yderste konsekvens liv, der står på spil.

Valg til DSB's bestyrelse

LPO gik ind til det nyligt afholdte bestyrelsesvalg med det klare formål at få valgt nogle faglige til at sidde i DSB's bestyrelse. Det lykkedes til fulde, både den opstillede kandidat fra sektionen, Thomas Bryan-Lund (LPO S-tog), samt den opstillede kandidat fra forbundet (Preben Steenholdt Pedersen) blev valgt. Stort tillykke til de valgte herfra. Vigtigheden af at have nogle faglige repræsentanter siddende i DSB's højeste organ, kan man ikke undervurdere betydningen af. De senere års valg har dog været præget af en del polemik og debat om, hvem der nu skal stille op. Hvorfor de faglige organisationer skal sidde i bestyrelsen? Og hvad der ellers har været af meninger om dette. Derfor er det utrolig vigtigt, at vi i de faglige organisationer bruger tiden frem til næste valg om 4 år på at få forklaret vores medlemmer, hvordan vi som faglige ser på et sådan valg. Vi skal være klar til valget lang tid før. Vi skal have vores valgkampagne op at køre lang tid før, og vi skal have en klar strategi for, hvordan vi kommunikerer med medlemmerne om valget. Vi skal overveje at holde valgmøder og bruge vores medier til at sætte fokus på valget og betydningen af dette for medlemmerne af organisationen. Opgaven er hermed skrevet på aktivitetslisten.

Storebæltsulykken

Og lad os så sætte punktum for det, der er sket i perioden, med at lade tankerne gå tilbage til d. 2. januar 2019. Lidt efter kl. 7:30 er ICL 210 mod København på vej ud på Vestbroen. I det voldsomme stormvejr, bliver toget, som består af 2 MG-togsæt, ramt af en trailer, som har revet sig løs fra et modkørende godstog. Traileren rammer den forreste vogn, hvor sættevognens ramme kiler sig ind gennem førerrummet og ind i den forreste kupe. 8 mennesker mister livet i den værste togulykke i Danmark i mere end 30 år. På grund af opmærksomhed, reaktionsevne og det nødvendige held, slipper lokomotivføre-

ren fra ulykken uden nævneværdige fysiske skrammer. Der er næppe tvivl om, at en sådan ulykke vil følge én resten af livet, men uagtet dette psykiske åg, kæmpede vores kollega sig forholdsvis hurtigt tilbage til jobbet. Han kan – ligesom togets øvrige personale – se tilbage på en indsats, som kun fortjener ros og anerkendelse. I det hele taget påpeger havarirapporten, at ingen af de involverede medarbejdere, hverken i de to tog, eller på terminalen i Høje Taastrup, hvorfra godstoget udgik, kan klandres for ulykken. Ulykken skyldes, i henhold til rapportens konklusioner, tekniske fejl og mangler på godsvognen og de voldsomme vejforhold på broen. Selv om ulykken på den måde må betegnes som fuldt opklaret, er der måske alligevel grund til bekymring. Kan ulykken ske igen? Er de etablerede fysiske barrierer tilstrækkelige? Er sikkerheden omkring de såkaldte lommevogne, og håndteringen af de lastvognstrailere, der fragtes på disse, god nok? Der har været meget fokus på den skærpede vindrestriktion på Vestbroen, men det er jo ikke det eneste sted i Danmark, hvor vinden kan få fat i en tom trailer med en presenning, som mest af alt fungerer som et sejl. I LPO har vi gravet lidt videre i, hvad det er for en risiko, vi står overfor. Det har vi bl.a. gjort med hjælp fra gode kolleger med indsigt i håndtering af lommevogne og så i øvrigt med hjælp fra en lidt uventet kant, nemlig ledelsen i DSB. På baggrund af de informationer, er det vores vurdering, at risici for nuværende er acceptable, men der er næppe tvivl om, at der på sigt er behov for skærpede regler i EU-regi, da de fleste lommevogne i Danmark kører transittrafik, ikke bare her i landet, men overalt i Europa.

Og lad os så kigge fremad ...

Samarbejdsrelationen – hvor er vi på vej hen?

Naturligvis er det altid vigtigt at have styr på det, som er sket. "Man skal kende fortiden, for at forstå nutiden og forme fremtiden". Hvor det er et smukt og klogt citat. At der så er mange, der ikke har styr på den del, er en anden sag. Men det har LPO. Vi har altid sat en ære i at have styr på det, som er gået forud. Og vi har altid hyldet kontinuitet. Det har vi om noget haft brug for de senere år. Så vi har et godt afsæt, men hvor er vi på vej hen?

Efter konflikt følger samarbejde. Er den påstand korrekt, skal vi i arbejdstøjet. Samarbejdstøjet. Faktisk er vi allerede i gang, og vi noterer os en række indikationer på, at det lysner. At vi er ovre det værste. Der er nogle åbninger. Åbninger som kunne lede i retning af et bedre og mere tillidsfuldt samarbejde. Det kræver, at vi – ledelse og tillidsrepræsentanter – anstrenger os for at finde de løsninger, som er helt afgørende for, at vi igen kan få en hverdag i DSB, hvor fokus er på at fragte vores passagerer fra A til B. Hvor det handler om samarbejde, ikke splid og provokationer.

But it takes two to tango. At finde hinanden og byde op til dans, er en begyndelse. Men en hverdag, hvor medarbejdertilfredsheden er i fokus, kommer ikke af sig selv. En underskrift på en aftale gør ikke, at medarbejdernes tillid til ledelsen med et trylleslag vender tilbage. Bedømt ud fra den seneste trivselsmåling bliver det en lang og sej kamp, ikke bare de kommende måneder, men nok også de kommende år. Der er da heller ingen i LPO, der gør sig nogen illusion om, at det bliver let at nå til enighed med ledelsen, slet ikke om de ting, hvor vi er længst fra hinanden, men forsøget skal gøres. Og heldigvis er det sådan, at virksomhedens ledelse er blevet mere lydhør og løsningsorienteret. Der er tilsyneladende langt om længe kommet en fælles forståelse af, at vi – ledelsen og tillidsrepræsentanterne – selv skal løse vores

uenigheder internt i virksomheden i stedet for at sende alle udeståender til afgørelse i faglig voldgift / det arbejdsretlige system. Det er alt andet lige et godt afsæt for den kæmpe opgave, det bliver at få klinket skårene.

Et af de første steder, hvor vi i samarbejdets hellige navn har taget fat, er en revision af fraværspolitikken i DSB, som er alt for rigid og i øvrigt på kant med forvaltningsloven, qua ledelsens ensidige beslutning om at fjerne bisidderne fra "almindelige" sygesamtaler. Siden den nuværende fraværspolitik blev indført uden tiltrædelse fra M-siden i HSU, har den været en torn i øje på de faglige organisationer og en kilde til bekymring i medlemskredsen. Nu – hvor der er behov for at finde ind i et samarbejde – kan Flemming Jensen og hans nærmeste egentlig godt se, at der er behov for en anderledes tilgang. Man skal aldrig anklage nogen for at blive klogere, men det er nu alligevel en smule usympatisk, at den samlede direktion har besluttet at smide Fru Haugaard under bussen i denne sag. Det er meget muligt, hun var bannerfører, da fraværspolitikken blev tvangsimplicenteret, men hun har altså aldrig været direktør for noget som helst. Så "nogen" må jo have bakket hendes ideer op. Status er, at der ses på, om den ganske udmærkede fraværspolitik Dansk Industri – af alle – har liggende på deres hjemmeside, kan overføres 1-1 i DSB. Det er ikke mange lønmodtagervenlige initiativer, de giver sig af med inde i det store stygge glashus, så viser deres oplæg til en fraværspolitik i deres medlemsvirksomheder sig brugbar, vil det være virkelig komisk.

1. Fordi DSB ikke kendte til DI' fraværspolitikens eksistens
2. Fordi det i så fald vil være det første brugbare, DSB får ud af deres årlige kontingent af den nette sum af 5 mio. kr.

3. Og fordi det, DSB så endelig får, ikke er til gavn for ledelsen, men for medarbejderne

Når Corona/Covid-19 situationen normaliserer sig, skal vi i HSU-regi have forhandlet den nye fraværspolitik færdig. Om det ender med en ren DI-løsning, eller vi opfinder en DSB-løsning, er uklart i skrivende stund, men vi finder en løsning, som bliver meget mere støttende. Som fokuserer på at fastholde syge medarbejdere i job. Eller sagt mere firkantet finder vi ikke sådan en løsning, er LPO ikke med.

Sideløbende med arbejdet for en bedre og mere medarbejdervenlig fraværspolitik, har vi – ligeledes i HSU-regi – arbejdet på en helt ny SU-struktur. Udgangspunktet var en opdeling af de to områder – arbejdsmiljø og SU. Set med vores øjne indebærer konstruktionen en vis risiko for, at ledelsen – naturligvis i et svagt øjeblik – vil spille arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne ud mod hinanden. For at minimere risikoen for dette har vi – via forhandling – opnået sæde i Arbejdsmiljørådet. På den måde har vi fortsat indflydelse på DSB's overordnede arbejdsmiljøarbejde. Om der også bliver behov for at knytte AMIR og TR-funktionen tættere sammen på andre niveauer, må den fremtidige udvikling vise. Den nye SU-struktur får færre lag. Det har LPO bakket op om med åbne øjne. Intet er mere dræbende end møder uden fremdrift og beslutningskompetence, og da der – både i forhold til den administrerende direktør og HR-direktøren, og i forhold til Togdrift – lægges op til regelmæssige uformelle møder, vil samarbejdsstrukturens betydning blive en anden. Det formelle placeres i sit eget system. Og det uformelle, hvor alt kan drøftes, kører så i sit eget sideløbende spor. Samtidig tyder alt på, at de vigtigste underudvalg fortsætter. Det drejer sig om: Turudvalget, Sikkerhedsudvalget, Uddannelsesudvalget og Teknologiudvalget. Det samme gør Fører-

rumsgroupe 3.2F, som dog placeres under arbejdsmiljø, men fortsat med LPO-repræsentation. Det er i disse udvalg – uagtet samarbejdsstrukturens opbygning og udvalgenes tilhørsforhold – at beslutningerne vedr. lokomotivførernes dagligdag tages.

I forbindelse med aftalen ny SU-struktur har vi også fået lagt de måske vigtigste udvalgnemlig de lokale samarbejdsudvalg, som fremover kommer til at hedde kontaktmøder – i faste rammer. Det betyder, at vi fremadrettet får mulighed for at sikre en ordentlig lokal behandling af de forhold, der betyder noget for den enkelte lokomotivfører i dagligdagen. Og samtidig mulighed for at skabe sammenhæng mellem det lokale og det overordnede. Sidstnævnte sikres ved at vi får et mødeforum på tværs af depoterne, hvor også områdegruppens ledelse deltager. Når den nye LPO-struktur kommer plads – hvilket forhåbentlig sker snarest – får vi udpeget folk til alle de udvalg, hvor vi har sæde. Og så skal vi ellers i gang med arbejdet hurtigst muligt.

Et andet sted, hvor der inden for den seneste måned har blæst mildere vinde i samarbejdsrelationen, er i forhold til arbejdet i Signalkommissionen. Vi – eller rettere DJ – har givet DSB et tilsagn om at se fremad. Og det gør vi gerne. Vores dygtige signalkommissionsmedlemmer er tilbage i arbejdstøjet og det er det vigtigste. Vi har intet behov for at rode rundt i det skete. Der var en konflikt. Der var en optrapning. Nu har "nogen" set lyset og forstået samarbejdets betydning i almindelighed og for sikkerheden på den danske jernbane i særdeleshed. At "nogen" her er den, eller de samme, som eskalerede konflikten, har i den forbindelse ingen betydning. Som tidligere nævnt kommer vi aldrig til at anklage nogen for at blive klogere. Og aldrig til at disse nogen, som vælger samarbejdet. Det har vi kun ros tilovers for.

At der så forestår et stort arbejde i forhold til Signalprogrammet, og andre presserende opgaver, i Signalkommissionen, er indlysende. Mere end et år er spildt, så vi spænder hjelmen og ifører os arbejdstøjet. Og knokler på for at indhente det forsømte. Og så gør vi os nogle tanker fremadrettet. Hvordan sikrer vi, at vigtige sikkerhedsmæssige opgaver ikke igen bliver kastebold i en faglig kamp. Det skal vi have drøftet med vores nærmeste samarbejdspartnere. Og når det handler om Signalkommissionens arbejde, vil det sige DJ og signalkommissionsmedlemmerne fra de andre operatører.

Også samarbejdet omkring turplanlægning står højt på dagsordenen i den kommende periode. Det er indlysende, at vi står et andet sted end tidligere. Ikke kun på grund af de nye lokalaftaler, som sådan set er gode nok, også omkring medarbejderindflydelse, men fordi Hastus bare er et helt andet planlægningssystem, end TPLS. Det handler – som nævnt et par gange i denne beretning – om at få indflydelse på parameteropsætningen. Det er den, som er afgørende for, om der kommer brugbare tjenester ud i den anden ende. Og gør der ikke det, så er det godt nok svært at lave gode ture. Om der er nogen i DSB, der tror vi kommer i mål i første forsøg, skal være usagt, men det bliver i så fald nok svært at finde nogen i LPO, der deler optimismen. Skal vi tro, de input vi får, skal man lære at bruge Hastus og lære at arbejde med parameteropsætningen. Det lykkes hverken første eller anden gang, så det handler meget om at lave en masse forsøg og prøvekørsler for at finde ud af, hvad der kommer ud, når bestemte parametre er valgt. Det kommer til at kræve en masse arbejde og nok også en del tålmodighed. Der forestår vanskelige forhandlinger, så også her bliver der brug for at finde de diplomatiske evner frem fra gemmerne og søge at skabe brugbare resultater i fællesskab. Om det kan ske med dem, ledel-

sen møder frem med, vides ikke, men forsøges skal gøres. Ordentlighed i tjenesteplanlægningen, en rimelig fordeling af kørslen mellem depoterne og en fornuftig fordeling af weekendarbejdet er helt afgørende, hvis K21 skal være bedre end K20. Og det skal den!

I den periode vi går ind i, skal vi formentlig sige farvel til mere end 65 års erfaring med turplanlægning. Så tænker mange nok, at det var da en frygtelig masse mennesker. Havde der været tale om folk med en akademisk baggrund, hvor det handler om at skifte job, som andre skifter undertøj, skal der vel 125-150 mennesker til at oparbejde 65 års erfaring inden for et bestemt arbejdsområde. Sådan er det ikke i LPO. Vi nøjes med to. Jan D forlader DSB med udgangen af året og Erik P, synger snart på sidste vers. Han har netop accepteret at tage et år mere, men udløbsdatoen nærmer sig. Man kan ganske enkelt ikke undervurdere Jans og Eriks talent, viden, indsigt og betydning. Det kan godt være, at mange tror, det er let at lave gode tjenester og gode ture. Det er det ikke. Det er et sjældent og fint håndværk, som desværre er ved at dø ud. Ikke kun fordi de to bemeldte herrer nærmer sig pensionsalderen, men fordi arbejdet bliver automatiseret. Om ikke helt, så delvist. Det bliver en tung arv at løfte for dem, der kommer efter. Til alt held sidder næste generation klar i startblokken. Arvefølgen er på plads, så vi sikrer indflydelse på det allervigtigste arbejdsmiljøområde for lokomotivpersonalet i DSB, de næste mange år frem.

Kan man både samarbejde og slås? Det må være indlysende at svaret på det spørgsmål er: "Nej". Man må vælge. Vælger man samarbejdet, må man finde en måde, hvorpå man kan lægge alle udeståender, man måtte have, ned. Lige præcis den tese har været LPO's tilgang til samarbejdsrelationen med

DSB siden det sene efterår, hvor vi for alvor fik øjnene op for, at der måske var en vej ud af det morads, DSB-konflikten havde efterladt os i. Det startede i det små med de mange drøftelser vi havde med ledelsen i arbejdet med at fortolke aftaler og afklare udeståender. Da DSB's øverste ledelse så åbnede op i december med nogle bud på forbedringer af samarbejdsrelation, blev ideen bredt ud. At påstå den vandt genklang til at starte med, er nok at overdrive. Og da vi første gang er lancerede vores tanker om "Det store forlig", som skulle lægge låg på alle udeståender og mellemværende parterne imellem – også de arbejdsretlige – lignede vores administrerende direktør én, der var usikker på, om det var en joke, eller vi blot helt havde tabt sutten. Men ideer modnes. Og nu har vi faktisk reelle drøftelser, som potentielt kan lukke alle sager. Selv den stærkt betændte sag om det løntræk, de sygemeldte overenskomstansatte, som var rodet ind i arbejdsretssagen fra juni 2018, oplevede kort før jul samme år, er en del af pakken. Man skal aldrig sælge skindet, før bjørnen er skudt, men et forlig er inden for rækkevidde. Man kan kun vanskeligt forestille sig, at forliget bliver gratis. Selvfølgelig gør det ikke det. At forlige en tvist betyder, at parterne bøjer sig mod hinanden. Det er LPO's håb, at vi lykkes med vores forehavende. For ledelsens skyld, for vores skyld, for lokomotivførernes skyld og for virksomhedens skyld. Først når der for alvor er ryddet ud i fortidens synder, kan man se fremad. Det her er chancen for at få normaliseret arbejdsforholdene, ikke kun i tale og skrift, men også i den enkelte medarbejders hoved.

Selv om ovenstående skulle lykkes, har vi nok ikke set det sidste aftalebrud, og der ligger jo også nogle sager, fra de senere år, som ikke er afklaret. For at få bragt disse sager på rette spor, eller bedre endnu ud af verden, er der brug for et smidigt system til at håndtere brudsager. Vi har derfor aftalt et nyt system,

der sjovt nok er identisk med det tidligere. Formentlig fordi parterne kan se fornuften i at have et system, der virker. Indtil videre afventer vi, at de sidste knaster omkring LKF-håndbogen og tolkning af aftaler og regler falder på plads. Når det er på plads, starter møderne i brudsagsgruppen op igen. Vi har forlods givet hinanden håndslag på, at vi vil strække os langt for at løse sagerne internt i DSB. Der kan naturligvis være sager – af mere principiel karakter – man i enighed ønsker uvildige øjne på. I så fald vil første step være at forelægge sagen for en opmand.

Ny struktur i LPO og bedre forhold for TR

Områdegruppens generalforsamling har en hovedoverskrift – ny LPO-struktur. Strukturudvalget blev nedsat af områdegruppebestyrelsesmødet tilbage i november 2019, hvor følgende kommissorium blev vedtaget:

- Strukturudvalgets 4-5 personer skal udarbejde et eller flere beslutningsforslag til vedtagelse på den ordinære generalforsamling ultimo marts 2020.
- Strukturudvalgets forslag skal tage afsæt i den gældende TR-aftale mellem DJ og DSB og arbejde ud fra, at der fortsat er lokalgrupper i LPO. Derudover har udvalget i øvrigt frie rammer i forhold til inddragelse af alle forhold vedr. LPO, herunder vedtægtsændringer, økonomi, mv.

Strukturudvalget har, i tråd med disse rammer, udarbejdet et forslag, som i al sin enkelthed søger at prioritere både det nære og det centrale i en og samme øvelse. Det giver traditionelt nogle alvorlige udfordringer, og det skal ikke være nogen hemmelighed, at det dristige forsøg kun gøres, fordi der ikke rigtig er noget valg. Med den nye TR-aftale har vi sagt farvel til mere end halvdelen af de godkendte tillidsrepræsentanter, langt over halvdelen af den tildelte frihed til fagligt arbejde og farvel til frikøbte tillidsfolk. Det kan man vælge at tude over – eller gøre noget

ved. LPO har valgt det sidste. Det valg er baggrunden for den nye LPO-struktur, hvor vi kanalisere ressourcerne:

1. Så tæt på medlemmerne som muligt ved at prioritere den lokale TR og åbning af vores LPO-kontorer primært dér, hvor de kommer fleste medlemmer.
2. Centraliserer al drift og alle dag til dag beslutninger i en mindre, men stærkere områdegruppebestyrelse, som skal forestå den daglige ledelse af områdegruppen.

Det efterlader meget få ressourcer til det midt i mellem, men da koordineringen og inddragelse af lokalgruppernes formænd er et must for områdegruppens ledelse, vil også dette område blive prioriteret. Der afsættes i øvrigt også tid og midler til flere medlemsmøder.

Det er vores opfattelse, at ovenstående vil sikre en god kontakt til medlemskredsen. Alle undersøgelser af den danske fagbevægelse viser, at det enkelte medlem primært forholder sig, og føler tilknytning, til den lokale TR. Det er ligeledes vores opfattelse, at den nye struktur vil sikre, at vi fortsat kan være et stærkt modspil til ledelsen. Og det er der bestemt brug for, jf. afsnittet om det fremtidige samarbejde. For det er helt ærligt mere end vanskeligt at forestille sig, at vi kan levere de ønskede resultater, hvis vi fremstår i en svækket position.

Selv om forslag til ny struktur har potentialet til at løse nogle af de mest presserende udfordringer for LPO, skal det ikke være nogen hemmelighed, at vi fortsat vil være hårdt presset på ressourcerne. Der er brug for mere frihed til TR, men hvordan løser vi det? Og hvordan sikrer vi, at det også fremadrettet er attraktivt at lade sig vælge som TR. At man skal bruge noget af sin fritid, er ikke i sig selv et problem. Interessen skal drive værket,

men der skal også være måde med galskaben. Alt for mange af os er ved at blive grå i toppen og kan så småt øjne pensionen derude et sted i horisonten. Vi skal skiftes ud og erstattes af yngre kræfter. Men for at kunne tiltrække morgendagens TR, skal hvervet nok gøres en kende mere attraktivt. Det skal vi i den kommende periode have sat fokus på, og fundet en løsning på ...

Indsatsområder i den kommende periode

Vi vil i den kommende periode komme til at sige goddag til DSB's nye ellokomotiver, Siemens Vectron. Også de nye vogne fra Talgo formodes at indfinde sig i Danmark sidst i den periode, vi går ind i. LPO vil også i de kommende år fortsætte vores utrættelige kamp og indblanding med det formål at skabe en god arbejdsplads for lokomotivførerne.

Uddannelse vil – som altid – få en plads i det fremadrettede arbejde. Man behøver ikke have en doktorgrad i hverken internettets muligheder eller elektroniske mediers udviklingspotentiale, for at regne ud, at alle uddannelser, også de jernbanerelaterede, bliver stadig mere digitaliserede. Lad os – endnu engang – slå fast, at det ikke ubetinget er et problem, nok mere et tveægget sværd. Man kan forestille sig nogle uddannelsesmæssige løft, hvis mange af os ikke tidligere har oplevet, og man kan forestille sig (flere) elendige e-læringsprogrammer til uduelige iPads, udført af ubrugelige programmører og drevet af visionsløse driftschefer. Mulighederne er uanede – og faldgruberne er dybe. Det gælder om at holde balancen og finde en vej frem. Det vil vi helt sikkert komme til at bruge megen energi på frem mod foråret 2022. Og sikkert meget længere endnu.

Signalprogrammet og udrulningen af flere ETCS-strækninger bør have vores opmærksomhed i de næste år. Desværre tyder alt for meget på, at det hverken bliver i 2020, 2021

eller 2022, at vi behøver allokere de helt omfattende ressourcer til opgaven. Bortset fra det enorme arbejde, der ligger i Signalkommissionen med at få kommissioneret et helt astronomisk stort antal ETCS-stopmærker. Vi ønsker held og lykke med det forehavende. Skulle vi få en smule tid i overskud i LPO, kunne vi jo prøve – endnu engang – om det var muligt at få lavet en lødig evaluering af ETCS-uddannelsen, inden den rulles ud til de resterende 1000 LKF i DSB. Rettidig omhu – vi siger det bare!

Og så forestår der helt sikkert også en opgave med at implementere det elektronisk ferievalg i Ferieplan. Status og tidshorisont er lidt uklart, men i LPO mener vi fortsat, at man bør arbejde efter at gennemføre sommerferievalget 2021 elektronisk. Det kræver helt sikkert en masse test, og så kræver det nok også at mange af de løse ender og udfordringer i forhold til at få styr på kvoter, den nye ferielov, osv. kommer på plads først. Ikke fordi der er et direkte afhængighedsforhold mellem disse opgaver, men mere fordi der er sammenfald på en del af de ressourcepersoner, der skal løfte opgaverne.

Afslutning

Selv om der er en række indikationer på, at vi går en lysere fremtid i møde, må man ikke forledes til at tro, at presset på medarbejderne i DSB, herunder lokomotivførerne og dermed også LPO, er væk. I bedste fald er vi i en periode, hvor vi har mulighed for at få lidt luft og gøre klar til at afværge fremtidige angreb, uanset om de kommer fra højeste politiske sted, fra vores bestyrelsesformand, eller fra virksomhedens ledelse. Mens vi venter, gør vi klogt i at evaluere. Hvad gik godt i det, som siden har fået navnet "DSB-konflikten" og hvor skal vi forbedre os til næste gang. Ingen er stærkere end det svageste led, og selv om vi overordnet lykkedes med at fremstå som en rimelig samlet flok, var der be-

stemt også nogle udfald. Nogen af dem bør give anledning til bekymring. Der er områder, hvor vi simpelthen skal forbedre os, hvis vi skal være i stand til at tage kampen op, når behovet opstår.

Mere end noget andet skal vi have gjort op med nogle fortællinger, der trives flere steder i vores forening.

Den ene er en misopfattelse af, at Dansk Jernbaneforbund og tillidsrepræsentanterne modarbejder medlemmernes ønsker og behov. At der er resultater, som kan nås, som fagforeningen ikke ønsker at nå. Hvorfor i alverden skulle det forholde sig sådan? Til glæde for hvem? Det er jo komplet ulogisk, men der er sjovt nok sjældent nogen, der udfordrer logikken. Det går bare ikke. Det synspunkt skal udfordres, men målet skal ikke være at udskamme eller marginalisere og midlet skal ikke være konfrontation, men dialog.

Den anden fortælling er fortællingen om, at det hele ikke nytter noget. Ingen vil mig det godt. Hvorfor skal jeg overhovedet være medlem af en fagforening, det fører jo alligevel ikke til noget? Og her må I have os undskyldt. Hvad for noget? Vi er simpelthen ikke enig i præmissen. For helt grundlæggende er spørgsmålet, om man overhovedet kan måle sit medlemskab på resultaterne alene. De vil jo altid – over tid – gå op og ned. Efter gode år, kommer magre år. I stedet bør fagforeningen måles på indsatsen, engagementet og på, om fagforeningen tager sig af de opgaver, der er. Om den kaster sine ressourcer ind i kampen for at beskytte medlemmerne mod arbejdsgiverens og politikernes overgreb på erhvervede rettigheder, f.eks. ved at føre sagerne i det fagretslige system, eller søge at påvirke politikere, medier og andre meningsdannere.

Det er ikke så let, men hvis man evaluerer de forgangne 2 år, er det så egentlig så ringe, det der er gjort og det, der er opnået? Kan man klage over, at sagerne bliver ført til dørs i det fagretlige system? At offentligheden undervejs blev inddraget via kampagnen om "Fair Forhold"? At det lykkedes DJ, som et af landets mindste fagforbund, at samle opbakning og støtte fra hovedparten af den danske fagbevægelse? At det lykkedes at få "DSB-konflikten" på den politiske dagsorden og helt ind i Folketingssalen og det lykkedes at få involveret både vores egen hovedorganisation, FH og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)? Er der nogen, som tror, at de synes, det var en god ide at blive rodet ind i "vores" konflikt? Og er der nogen som tror, at DSB – og deres støtter i DA, Dansk Industri, den tidligere VLAK-regering, eller for den sags skyld i Moderniseringsstyrelsen, synes det var en god ide? Gu, gjorde de da ej. De havde da meget hellere bare kørt os over, ligesom sygeplejerskerne, pædagogerne og lærerne før os.

Nu lykkedes det – selv om udgangspunktet var, at alt var opsagt, at sagen om DSB's indmeldelse i Dansk Industri var tabt i Arbejdsretten og DSB's "tilbud" var tidsløst og skubbeweekender – at lande nogle fornuftige aftaler. Kunne resultatet havde været bedre? Sikker, men det hører altid med til en vurdering, hvad det er for en situation, der ligger til grund. Hvor stort var presset og hvor vanskelig var opgaven? Man sammenligner jo heller ikke bjergbestigere på Mount Everest med vandrere på Himmelbjerg, i hvert fald ikke for så vidt angår resultatet af anstrengelserne. Så selvfølgelig betyder opgavens sværhedsgrad noget.

Men må man så ikke være utilfreds og rejse kritik af indgåede aftaler, tillidsfolk, mv. Det må man da i hvert fald. Man må faktisk ikke lade være. Dialogen – også den hvor bølgerne

nogle gange går højt – er en del af fagforeningens DNA. Men lad være at sige, at fagforeningen ikke kæmper for dig. Den knokler. Hver dag. Står resultaterne ikke mål med anstrengelserne, og synes du ikke, at de tillidsfolk der er valgt, har de rette evner, må den rigtige medicin være at skifte de tillidsvalgte – ikke medlemskabet – ud. Det er medlemmernes ret i enhver forening. Vi påstår ikke, at det er uforståeligt, hvis nogen – i vrede og / eller afmagt over tingenes tilstand – overvejer at "straffe" fagforeningen med en udmeldelse. Men husk nu, hvem fagforeningen er. Det er ikke en person. Det er det faglige fællesskab og dermed også dig selv. Og hvem bliver "straffen" så til glæde for? Det er desværre ret enkelt. Ikke dig, men arbejdsgiveren – ingen anden!

Derfor bør man holde hoved koldt, hjertet varmt, træde et halvt skridt tilbage og erindre sig, hvorfor der overhovedet er fagforeninger. De er ikke født ind i en præstationskultur. Tværtimod. Grundtanken er – og har alle dage været – at give lønmodtagerne en stemme og styrke gennem fællesskab. At skabe en modvægt til arbejdsgiverne. Derfor giver det heller ikke mening, hvis medlemmerne – når det bliver svært, ledelsen bliver hård og uforsonlig og vi alle sættes under pres – kvitterer for den udfordring ved at forlade fællesskabet. Hvis det ikke er at sende et signal til ledelsen om, at de bare skal stå fast, ja så ved vi ikke, hvad det er. Det kan da aldrig være i nogen lønmodtagers interesse at belønne de chefer og ledere, der står fast. Er det virkelig det signal, vi ønsker at sende – at vi bukker under for lidt modstand? Man kan næsten fornemme den glæde, som spreder sig hos Hr. Jensen og hans ligesindede i DSB, i Dansk Industri og i dele af det politiske system. Er det den vej, vi skal? Slet ikke, for al intern splittelse i vores rækker bliver brugt af modparten som afsæt for deres næste angreb på vores rettigheder. Derfor fin-

des der kun et svar på arbejdsgiverens pres – og det er sammenhold! Der er ganske enkelt ikke et brugbart alternativ.

Husk! Vi skal fremad sammen – alle sammen


Dirigent Carsten M. Olesen

Referent Hans Schøn Merstrand

Bilag 2

Forretningsorden for

Generalforsamlingen i LPO DSB d. 25. marts 2020

1. Formanden leder valg af dirigent, sekretær og to stemmetællere.
2. Sekretæren fører generalforsamlingens protokol, som skal indeholde diskussionsemnerne, fremsatte forslag og ændringsforslag samt de i forbindelse hermed truffene beslutninger og valg – alt med angivelse af eventuelle stemmetal.
3. De delegerede begærer ordet skriftligt hos dirigenten. Taletiden for hver delegeret er første gang højst 10 minutter til det pågældende punkt på dagsordenen og derefter 1 gang i indtil 5 minutter til samme punkt.
4. Ønsker dirigenten at udtale sig under et punkt eller en sags behandling, varetages dirigent-hvervet midlertidigt af sekretæren.
Ønsker sekretæren at udtale sig under et punkt eller en sags behandling, varetages protokolførelsen midlertidigt af dirigenten.
5. Dirigenten kan stille forslag til debattens afslutning. Et sådant forslag kan også stilles af generalforsamlingens delegerede. Forslag om debattens afslutning sættes straks under afstemning. Såfremt afslutning af debatten vedtages, vil indtegnede talere, evt. forslagsstiller og formanden få ordet i nævnte rækkefølge
6. Ændringsforslag skal afleveres skriftligt til dirigenten.
7. Alle afstemninger foregår ved brug af stemmekort med påtrykt stemmetal. Når der ikke er bestemt andet i områdegruppens vedtægter, er simpelt stemmeflertal afgørende.
Hvis mindst fem delegerede skriftligt forlanger det, eller hvis dirigenten er i tvivl om optællingens rigtighed, skal afstemningen ske ved navneopråb.
8. Generalforsamlingsprotokollen underskrives af sekretæren, dirigenten og Områdegruppeformanden inden udsendelse til de delegerede.

Bilag 3

Forretningsorden for Repræsentantskabet i LPO DSB d. 25. marts 2020

1. Formanden leder valg af dirigent, sekretær og to stemmetællere.
2. Sekretæren fører Repræsentantskabets protokol, som skal indeholde diskussionsemnerne, fremsatte forslag og ændringsforslag samt de i forbindelse hermed truffede beslutninger og valg – alt med angivelse af eventuelle stemmetal.
3. De delegerede begærer ordet hos dirigenten. Taletiden for hver delegeret er første gang højst 10 minutter til det pågældende punkt på dagsordenen og derefter 1 gang i indtil 5 minutter til samme punkt.
4. Ønsker dirigenten at udtale sig under et punkt eller en sags behandling, varetages dirigent-hvervet midlertidigt af sekretæren.
Ønsker sekretæren at udtale sig under et punkt eller en sags behandling, varetages protokolførelsen midlertidigt af dirigenten.
5. Dirigenten kan stille forslag til debattens afslutning. Et sådant forslag kan også stilles af Repræsentantskabets delegerede. Forslag om debattens afslutning sættes straks under afstemning. Såfremt afslutning af debatten vedtages, vil indtegnede talere, evt. forslagsstiller og formanden få ordet i nævnte rækkefølge
6. Ændringsforslag skal afleveres skriftligt til dirigenten på mail.
7. Alle afstemninger foregår navneopråb. Den delegerede oplyser eget stemmetal. Evt. delegeret 2 fra de respektive lokalgrupper betragtes som næstformand, uagtet om vedkommende har en anden tillidspost i lokalgruppen.

Når der ikke er bestemt andet i områdegruppens vedtægter, er simpelt stemmeflertal afgørende.

Vedr. valg af områdegruppeformand:

Valget afgøres ved simpelt stemmeflertal. I tilfælde af flere end 2 kandidater, foretages afstemning af 2 omgange. De to kandidater der opnår flest stemmer i første afstemning, går videre til anden afstemningsrunde, hvor kandidaten der opnår flest stemmer er valgt.

Vedr. valg af områdegruppenæstformand:

Valget afgøres ved simpelt stemmeflertal.

8. Repræsentantskabsprotokollen underskrives af sekretæren, dirigenten og Områdegruppeformanden inden udsendelse til de delegerede.

Bilag 4

Delegerede og gæsteliste for LPO DSB's Generalforsamling 2020

Delegerede og stemmetal:

Lokalgruppe	Navn	Antal stemmer
Aalborg	Bjarne Aunsbjerg	98
Aalborg	Delegeret 2	98
Aarhus	Carsten Understrup	245
Aarhus	Delegeret 2	245
Esbjerg	Per Bjarne Baden	69
Esbjerg	Delegeret 2	69
Fredericia	Ole Bang	192
Fredericia	Delegeret 2	192
Helsingør	Hans-Morten Andersen	63
Helsingør	Delegeret 2	63
Kalundborg	Lars Fly Harder	56
Kalundborg	Delegeret 2	56
København	Thomas Knudsen	629
København	Delegeret 2	629
LKI gruppen	Carsten Lehmann Hansen	158
LKI gruppen	Delegeret 2	158
Nykøbing F	Brian Mattsson	77
Nykøbing F	Delegeret 2	77
Næstved	Frederik Ørskov Rose Petersen	62
Næstved	Delegeret 2	62
Odense	Kent Larsen Jensen	138
Odense	Delegeret 2	138
Struer	Niels Haunstrup Christensen	68
Struer	Delegeret 2	68

Tinglev	Frede H Dahl	51
Tinglev	Delegeret 2	51
Dgl. ledelse	Peter Kanstrup	224
Dgl. ledelse	Jan B. Danielsen	224
Dgl. ledelse	Ebbe L. L. Drøgemüller	224
Dgl. ledelse	Hans Schøn Merstrand	224
I alt		4708