LOKOMOTIVPERSONALETS
LPO DSB
OMRÅDEGRUPPE

Det Blå Blad

Nr. 1 - 2021

Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet	S... 3
Corona – igen, igen ...	S... 4
Ændrede kriterier for signalforbikørsler	S... 6
LKF-håndbogen – så er den lige på trapperne ...	S... 8
Jan B. Danielsen - tidligere næstformand i Områdegruppen	S... 10
OK 21	S... 12
Aftale om UA-optjening – den lange version ...	S... 14
Ny Digital Rygsæk, DDR2	S... 17
Nyt fra arbejdsmiljø	S... 18
Arbejdsnedlæggelserne 2018-2019 – Dom i Tjenestemandsretten	S... 20
Parkinsons love	S... 22
Kronik – RDO, RåDighed i Overskud	S... 26
Åbent brev til underdirektør i Togdrift, Michael S Højgaard vedr. overtallighed og kommunikation ...	S... 28
Status på brudsager	S... 29
Udsatte lokalgruppegeneralforsamlinger – en kort forklaring ...	S... 30
Fagretlige sager – status februar 2021	S... 32
Lokalnyt	S... 33

Det Blå Blad

Udgives af:
Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB

Henvendelser til Det Blå Blad:
detblaablad@live.dk

Ansvarshavende redaktør:
Peter Kanstrup
Bernstorffsgade 20. 2.sal vær. 230
1577 København V

Redigering:
Peter Kanstrup
Carsten Understrup

Indlæg til næste nummer sendes pr. mail senest d. 20. april 2021

Forside: "EB 3203 ved Kværkeby."
Foto: Steen Cavour Nielsen

ISSN: 2246-2457

Redaktør:

Peter Kanstrup

Skribent:

Carsten Understrup

Skribent:

Carsten Lehmann Hansen

Skribent:

Thomas Knudsen

Udsendte medlemsinformationer

Der er i perioden udsendt følgende LPO DSB medlemsinformationer:

- Medlemsinformation nr. 36-2020 Psykologtilbud til tidligere ansatte
- Medlemsinformation nr. 37-2020 Nytårshilsen
- Medlemsinformation nr. 01-2021 Lokalgruppernes generalforsamlinger udsættes
- Medlemsinformation nr. 02-2021 COVID-19 og arbejdsskade
- Medlemsinformation nr. 03-2021 vedr. UA, mv.
- Medlemsinformation nr. 04-2021 Ferie – 2. søgerunde og enkeltdagsvalg

Medlemsinformationerne kan læses på:

http://lpo-dsb.dk/informationer

eller på Facebook:

www.facebook.com/LPODSB

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

Formanden har ordet

Vi har bemærket, at visse dele af medlemskredsen mener, at flere af Det Blå Blads ledere det seneste års tid har været lidt vel rigeligt positive overfor DSB's ledelse. Det er noteret, men vores holdning er, at ret skal være ret. Ros skal gives i rette doser og sammenhænge, også til ledelser. Og er der grund til det modsatte, så er det, det vi gør. Som sagt så gjort – for magen til omgang makværk, som den nuværende overtallighedsproces, skal man lede længe efter.

Det siges, at for mange kokke fordærver maden. Det er uomtvisteligt, men maden fordærves altså også, hvis den ikke tilberedes i det rette miljø, for nu at blive i billedsproget. For naturligvis kan man – med eller uden fortsæt – skabe et rum for drøftelse og forhandling, der er så dysfunktionelt, at man ganske enkelt ikke ved, hvor modparten er, og hvad de tænker og tror. Mange gange undervejs i denne proces har vi på M-siden været i tvivl om, hvor vores modpart har været. Mon ikke oplevelsen har været den samme på den anden side af bordet.

Så hvorfor skaber ledelsen en situation, hvor der ikke er mulighed for en åben og ærlig meningsudveksling, hvor man giver og tager, men, trods en til tider højrøstet debat, i den sidste ende finder en løsning, som begge parter kan se sig selv i? Hvad er det for en underlig tilgang til samarbejde, at man bare ikke vil mødes? Fælles opgaver løses, efter vores mening, nu engang bedst i fælles fora.

Bevares, vi er med på, at der har været Corona og mødestedet – ligesom i så mange andre henseender i den underlige tid, vi er i – ville have været Teams eller en af de andre digitale mødefora. Men sådan er det jo, og det er vel ikke et argument for at undlade at inddrage og mødes med de faglige repræsentanter. I så fald rejser det i hvert fald spørgsmålet om, hvorfor vi så har kunne mødes i mange andre sammenhænge. Så måske handler det om noget andet? At ledelsen ikke for alvor har haft et ønske om at inddrage LPO og DJ, men tidligt havde lagt sig på, hvordan man ville løse den resterende overtallighed, hvilket har fastlåst den proces, som ellers kom fornuftigt fra land i november-december måned.

Det er vores opfattelse, at vi har prøvet at se muligheder og åbninger, men desværre har måttet tage til efterretning, at ledelsens primære interesse var at tvinge et antal LKF B over i DSB Vedligehold, hvor man ville "tilbyde" dem et job som LKF A til ca. 120.000 kr. mindre i løn om året. Dette kan du læse mere om på side 28.

Nu er det jo ikke forbudt for en arbejdsgiver – heller ikke DSB – at afskedige medarbejdere grundet manglende arbejde. Det skal en faglig organisation gøre meget for at undgå. Men dels mener vi, at den opståede overtallighedssituation langt hen ad vejen – som følge af en helt uholdbar overrekruttering, med rod i en komplet ubrugelig personaleprognose – fordrede, at ledelsen tog sin del af ansvaret, dels mente vi, at alle løsningsmuligheder burde bringes i spil, inden det kom på tale med afsked.

At afsked skulle undgås, var der jo nok forståelse for, hvorimod det kneb lidt mere med det løsningsorienterede klarsyn. Derfor fik vores ideer om at bringe nedsat tid og orlov i spil aldrig luft under vingerne, og da det samtidig var mere end vanskeligt at nå til enighed om vilkårene for dem, der skulle til Vedligehold, ja så døde processen kort før jul simpelthen ud. Og da vi så fik den genoplivet her i februar, var det med melding fra ledelsen om, at de ikke ville indgå en aftale. De mails, der havde kørt frem og tilbage i slutningen af 2020, kunne vi blot opfatte som en slags "gentlemen-agreement". Måske er det bare os, men så stor er tilliden altså ikke her kun halvandet år efter DSB-konflikten.

Er nærværende udtryk for samarbejdsformen anno 2021, er det meget svært ikke at blive bekymret i forhold til mulighederne for at finde gode fælles løsninger på de fremtidige udfordringer. Og det er trist – rigtig trist endda …

Corona – igen, igen …

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Vi har de seneste numre af Det Blå Blad fulgt Corona-situationen og søgt at skabe et øjebliksbillede ved at fokusere på ét af de mange forhold, som rører sig i virksomheden netop nu. Over tid er dette (heldigvis) skiftet, og noget er – efter en periode i gode rammer – tilbage ved start. Og det med den cirkulære udvikling og oplevelsen af at være tilbage ved start, er måske en del af Coronaens inderste væsen. Den nedlukning, vi er i skrivende stund, bringer i hvert mindelser om den første nedlukning. Ganske vist nu iblandet håb, pga. vaccinernes snarlige udbredelse, men også præget af en enorm træthed og higen efter en HELT ALMINDELIG HVERDAG.

Og måske er det trætheden, der skygger for det klare blik, også i ledelsen, når vi kradser lidt i overfladen i forhold til de beslutninger, der ligger til grund for at trække "Driftskritisk-kortet. Nuvel, man kan ikke være enig i alt, men vi har i LPO faktisk strakt os ret langt for at spille med. Vi har forståelse for, at lokomotivførerne må acceptere udfordringer med antal, pladsforhold og afstandskrav, hvor DSB har behov for at gennemføre uddannelse, som er certifikat afhængigt. Hvor en udsættelse betyder, at der er medarbejdere, som mister retten til at udføre sikkerhedsklassefiseret arbejde, og hvor tab af certifikat – hvis der er mange nok i den situation – på sigt fører til togaflysninger grundet personalemangel. Vi har accepteret, at EB-uddannelsen fortsætter, selv om den jo streng taget ikke er driftskritisk. En udsættelse af EB-uddannelsen vil i den sidste ende blot føre til en forsinket indfasning af de nye lokomotiver og forlænget kørsel med de rygende og støjende ME-lokomotiver. Det er bestemt ikke ønskværdigt set fra miljøperspektiv, men det er heller ikke det, Corona-restriktionerne handler om. De handler om beskyttelse af liv og sundhed, her og nu.

Forståelsen lider imidlertid et knæk, når der plæderes for, at gennemførelsen af de nye kollegers grunduddannelse er driftskritisk. LPO har stor sympati for, at man som lokomotivfører under grunduddannelse har et ønske om at gøre denne uddannelse færdig, men driftskritisk? Ikke lige nu i hvert fald. Virksomhedens ledelse har meldt ud, at der er et stort antal overtallige lokomotivførere, så det eneste man har ud af at forcere grunduddannelsen må jo – i logisk konsekvens af ledelsens udmelding – være, at der blot kommer flere lokomotivførere, der skal holde RDO. Og er antallet af lokomotivførere, som bor langt fra tjenestested, stort nok, ja så vil den umiddelbare konsekvens være, at RDO holdes på depotet og smitterisikoen dermed stiger.

Og helt galt går det, når det gælder afholdelse af praktisk efteruddannelse på litra (EUP). Her mødes vi med en argumentation om, at EUP er driftskritisk for virksomheden, idet man ellers risikerer at stå uden efteruddannede LKF engang i efteråret. Men er det – da der jo ikke er udløbsdato for EUP – også rigtigt?

Hvorfor skal man som lokomotivfører – i en tid hvor alt handler om at begrænse smittespredningen – stå 4-5 mand (M/K) tæt sammen i et førerrum, ved en eltavle, et apparatskab eller andre snævre betjeningssteder på toget, hvor kørelæreren skal vise anvendelse / håndtering i praksis?

Signalet er helt forkert i forhold til det myndighederne p.t. prædiker vedr. virusbekæmpelse og de afstandskrav vi oplever andre steder, både på arbejdspladsen og i samfundet.

Arbejdstog i Næstved, Corona sommeren 2020
Fotograf: Ruben Schmidt

Og hvad er egentlig det praktiske problem med en udsættelse af EUP? Lad os for kort stund lige få proportionerne på plads. Der er lidt over 1000 LKF i Drift F&R som skal på EUP hvert 3. år. Det svarer til ca. 350 pr. år. EUP er fordelt ud på ca. 7 af årets 12 måneder (oktober til april, begge inkl.). Det svarer til ca. 50 LKF på EUP pr. md. Selv hvis det går helt galt med vaccine-programmet og EUP må udskydes til efter-året og man dermed taber to måneders ud-dannelse (i marts og april), vil det opbygge-de efterslæb kun blive på ca. 100 LKF. De skal så uddannes ekstra i efteråret 2021 og foråret 2022, fordelt på den normale uddannelsesperiode på 7 md. (oktober – april, inkl.). Det svarer til ca. 15 ekstra pr. md. eller knap 1 LKF ekstra pr. po-tentiel uddannelsesdag i perioden (mandage til torsdage). Og det vel og mærke i kalendermåne-der, hvor DSB's egen personaleprognose visse måneder udviser et overskud på over 100 LKF!

Om nogen finder en sådan udsættelse driftskritisk, skal vi lade være usagt. Det som til gengæld ik-ke skal være usagt, er den potentielle smitterisiko og arbejdsmiljølovens §38, citat: "Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt for-svarligt". Ja, goddaw do …

Er der så slet ikke noget positivt. Jo da. Faktisk får LPO forbløffende få klager fra instruktører, kø-relærere og kursister. Om det skyldes den almindelige Corona-træthed, eller det er glæden over muligheden for socialt samvær med nogle kollegaer i undervisningssituationen, som overskygger bekymringen for Corona-smitte, vides ikke. Og i øvrigt er det måske heller ikke superrelevant. For det ændrer ikke en tøddel ved denne artikels grundpointe, at begrebet "Driftskritisk" har været udsat for et regulært overgreb. Hvis begrebet kan vrides og drejes efter forgodtbefindende, og der-med miste sin værdi, må vi tage det til efterretning. Måske vi selv – når vi i LPO står med store ud-fordringer med vores arrangementer og virke – bare skal tage ved lære og gennemføre det, vi ikke finder betimeligt at udsætte.

Ændrede kriterier for signalforbikørsler

Af:
Ebbe Drögemüller
Områdegruppenæstformand

Forhåbentlig er det sidste gang, vi i LPO nævner den gamle udgave af sikkerhedsmatricen. Du ved den udgave, hvor lokomotivførerne blev inddelt i rød, gul, orange og grøn gruppe ud fra deres registrerede sikkerhedssager 5 år tilbage. Den udgave, der alene havde til formål at straffe den sigtede og ikke efterlod megen tillid om fair sagsbehandling eller lyst til at deltage fra lokomotivførernes side i mere end kun det allermest nødvendige og påkrævede oplysningsarbejde, af ren og skær frygt for at inkriminere sig selv. Kender du ikke denne sikkerhedsmatrice, så vær glad for det, for den førte absolut intet godt med sig, tværtimod.

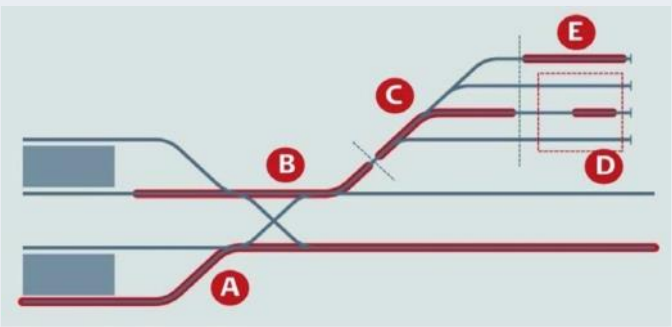
Hvorfor nævner vi så denne "sikkerhedsøjebæ" fra en svunden tid, kan man så med rette spørge? Jo, ganske enkelt fordi de sidste rester fra denne sikkerhedsmatrice nu endelig forsvinder fra DSB sikkerhedsledelsessystem. Nærmere bestemt de interne virksomhedsbegreber der blev brugt dengang benævnt "højt og lavt farepotentiale", som i den forbindelse jo er subjektive opfattelser ud fra øjnene, der ser.

Det nye er, at DSB nu kommer i tråd med Trafik, Bygge og Boligstyrelsens (TBST) begreber, benævnt "forbi farepunktet" som er et noget mere anvendeligt og gennemskueligt begreb. Dette inddeles så i 3 kategorier med følgende opdeling:

Kategorisering af signalforbikørsler (DSB-definitioner)

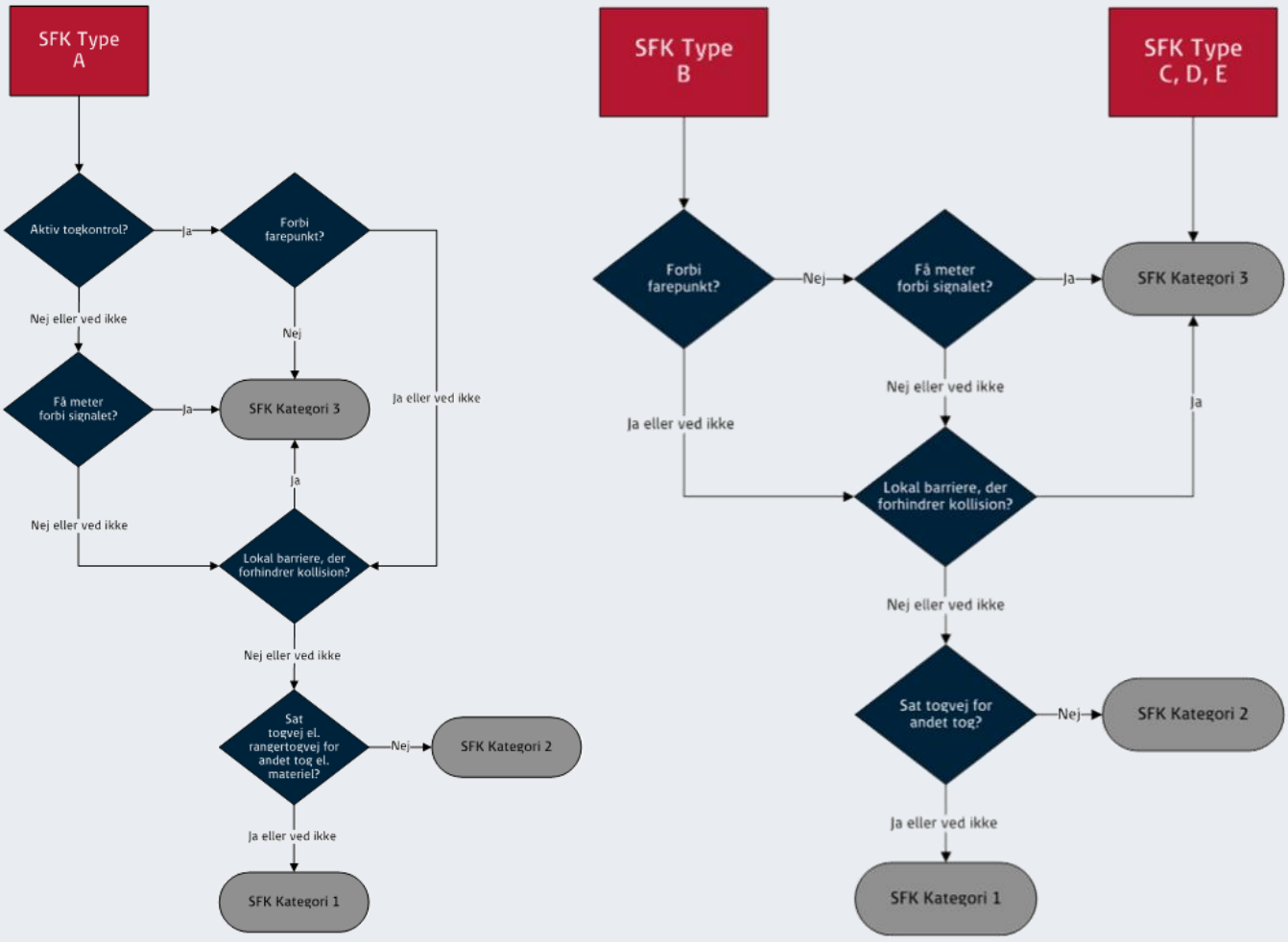
Kategorisering foretages ud fra det princip, at en signalforbikørsel* som udgangspunkt er kritisk (kategori 1). Kan det påvises, at der var en eller flere aktive barrierer,
kan signalforbikørslen kategoriseres som kategori 2 eller 3.

- **Signalforbikørsel kategori 3** En eller flere aktive barrierer bidrager til at reducere sandsynligheden for en ulykke. Andre barrieresvigt skal falde samme med signalforbikørslen, for at en ulykke kan ske.
- **Signalforbikørsel kategori 2** Ingen aktive barrierer mod en ulykke. Signalforbikørslen kan forårsage en alvorlig ulykke med involvering af et passagerførende tog. Der er ikke sat en togvej eller rangertogvej for andet materiel.
- **Signalforbikørsel kategori 1** Ingen aktive barrierer mod en ulykke. Signalforbikørslen kan forårsage en alvorlig ulykke med involvering af et passagerførende tog. Der er i den konkrete situation sat en togvej eller rangertogvej for andet materiel.



Grafikken på foregående side viser den grundlæggende inddeling af signalforbikørsler i A, B, C, D og E områder. (Fra TBST's vejledning til bekendtgørelse 1340 af 26. november 2015.)

- A: Under togkørsel i togvejsspor/på den fri bane med tognummer.
- B: Under rangering i eller ind i togvejsspor samt på og ind på fri bane.
- C: Under rangering på centralt sikret rangerområder.
- D: I omstillingsanlæg.
- E: Under rangering på usikret område i øvrigt.



Ovenstående figurer viser flowdiagrammet til brug for undersøgelsesvagten lagt i SLS til kategorisering af hændelser i forhold til TBST´s vejledning. Her er det værd at bemærke, at langt de fleste hændelser vil lande med en kategorisering i kategori 2 og 3.

Tilgangen til sikkerhedshændelser, herunder signalforbikørsler, har i de senere år skiftet fokus fra, at den skyldige skulle findes, straffes og udskammes, til en ny tilgang, hvor hovedvægten er lagt på at uddrage læring og forhindre gentagelser af sikkerhedshændelser. Set fra LPO's side er det yderst positivt, at man med den nye kategorisering af signalforbikørsler fokuserer energien, hvor der opnås størst udbytte af indsatsen. Signalforbikørsler i kategori 2 og 3 er, om ikke ba-

nale, så måske knap så farlige. Vi anerkender selvfølgelig, at der kan ligge grobund for senere alvorlige hændelser gemt, i en i første omgang ufarlig og banal hændelse. Derfor er registrering og sagsbehandling af disse selvsagt nødvendig. Og så kan man jo ofte samtidig drage nyttig læring ud af hændelserne.

DSB's tilgang til signalforbikørsler er, ud fra det nye slogan "Fair sikkerhed", kommet godt på vej. Vi har i den faglige organisation ikke kendskab til, at "Fair Sikkerhed" skulle have vist sig mindre effektiv og respekteret blandt de lokomotivførere, der har været i berøring med denne. Ud fra vores viden er det alene bevidste overtrædelser og tilsidesættelser af regler og procedurer, der har fået øjenbrynene til at løfte sig i forhold til signalforbikørsler og sanktioner i den forbindelse. Og det er jo yderst glædeligt og betryggende, ikke mindst for jernbanesikkerhedens skyld.

Skulle du på baggrund af ovenstående få lyst til at læse mere om emnet kan vi henvise til "Vejledning – Undersøgelsesvagtens opgaver" i processen "Visitering og afhjælpende handlinger ved sikkerhedsmæssig hændelse" (Styr 4.03.02) i Ledelsessystemet (SLS). Dette finder du via abc.dsb, hvor du skal vælge fanen "TOG" og derefter "JERNBANESIKKERHED".

** TBST's definition, jf. bekendtgørelse 707 af 20. maj 2020: Signalforbikørsel (tog) – forbi farepunkt: At køre længere frem end tilladt / forbikørsel af punkt uden kørtilladelse, så toget vil være i fare for at blive involveret i en jernbaneulykke. Fare punktet er ofte defineret i togkontrolsystemet.*

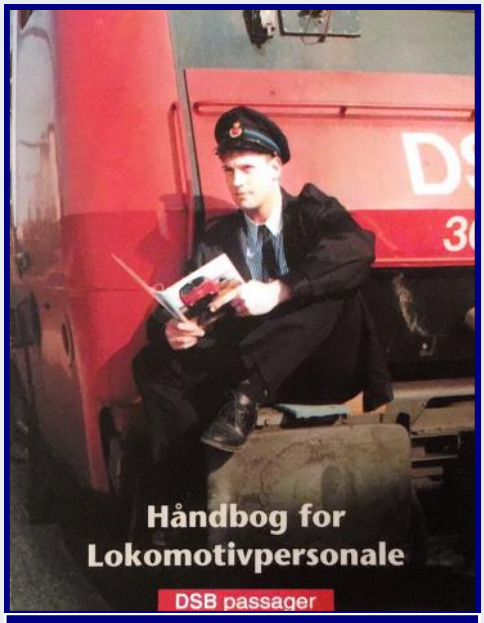
LKF-håndbogen – så er den lige på trapperne …

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Meget har været sagt og skrevet om en kommende lokomotivførerhåndbog, a la den vi kendte fra tidligere, siden vi i sommeren 2019 indgik nye lokalaftaler. LPO's irritation over den manglende fremdrift i det fælles projekt med ledelsen, som håndbogen er, er med jævne mellemrum brudt ud i lys lue, kulminerende med vores egenhændige udsendelse af LPO's folder om arbejdstid, mv. Det var måske ikke lige en handling, som står på første side i "Håndbog for gode samarbejdsrelationer". Problemet var bare, at det, på pågældende tidspunkt, var nødvendigt, da man som lokomotivfører / medarbejder naturligvis har krav på en ordentlig information om, hvilke regler der gælder for det arbejde, man er ansat til at udføre. I det lys var folderen i hvert fald vigtig, selv om den havde den mangel, at den ikke indeholdt informationer om ferie, mv. Det har vi så siden prøvet at presse på for at få løst, både det med en generel afslutning på arbejdet med LKF-håndbogen og målrettet information om ferie, mv.

Nu kan det indledende afsnit godt læses som en kritik af den energi ledelsen har lagt for dagen med henblik på at få sendt en håndbog ud til lokomotivpersonalet på Fjern. Det er imidlertid ikke sigtet, for ret skal være ret. Det er ikke sløvsind på ledelsesside, som har været den primære årsag til den langsommelige proces. I perioden fra november 2019 til februar 2020 blev der afholdt et større antal tolkningsmøder, som – og det har parterne vidst fra starten – ud over at skabe klarhed

over evt. uenigheder og løsninger på disse, skulle danne grundlag for LKF-håndbogen. Nu ramte det der Corona jo som bekendt både Danmark og DSB i marts 20. Nedlukningen lagde al fysisk mødeaktivitet ned, og da det igen blev muligt at mødes, nåede vi kan to møder, så måtte HR, som driver processen, melde pas, da stort set alle ekstraordinære administrative Coronarelaterede arbejdsopgaver, endte hos dem. Og for at det ikke skulle være løgn, da det så lettede, ja så kom anden bølge og nye nedlukninger.



Forside fra den første udgave af LKF håndbogen
Fotograf: Ukendt

Det har naturligvis været topfrustrerende, men heldigvis har tiden ikke været helt spildt. Dels har vi brugt den til at indgå forlig i 5 af de 7 sager, som ellers lå til at skulle behandles i det fagretlige system (se artikel på side XX), hvilket betyder at afklaringen i disse sager kan indgå i håndbogen, dels har vi fået både talt om og tænkt over, hvordan LKF-håndbogen kan / bør opbygges. Og medio januar var vi så vidt, at vi kunne afholde et afklarende møde, som både skabte enighed om arbejdsmetode, fremgangsmåde og tidsplan.

I starten af februar mødtes en mindre arbejdsgruppe så for finde ud af, om den valgte fremgangsmåde kunne holde vand, når både indhold og opsætning blev 100 % konkret. Det viste sig heldigvis at være tilfældet, og herfra er arbejdet gået virkelig hurtigt. D. 22. februar mødtes den samlede arbejdsgruppes 5 deltagere for i fællesskab at gennemgå håndbogens indhold og foretage de sidste tilpasninger. Det skete under hensyntagen til alskens Corona-restriktioner i et af Telegades større mødelokaler. Arbejdsgruppen fik på mødet lukket de sidste udestående, bortset fra dem, der har med de fagretlige sager at gøre. I skrivende stund arbejdes der med et fælles forord og et par andre mindre tilpasninger, hvorefter der skal læses korrektur på indholdet. Medio marts afsluttes arbejdet med en gennemskrivning af arbejdstids- og ferieaftalen, så det sikres, at de aftalte tilpasninger, hvor det er påkrævet, fremgår af aftalerne.

Og hvad er det så, man som lokomotivfører, driftsleder, tjenestefordeler, osv. kan forvente? Et opdateret opslagsværk med alle arbejdstidsregler og regler for optjening og afholdelse af ferie og anden frihed for både overenskomstansatte og tjenestemænd. Den er opbygget over arbejdstidsaftalen og er nem at finde rundt i, da den både indeholder en indholdsfortegnelse / oversigt og en søgefunktion. Der arbejdes på, at håndbogen bliver let tilgængelig via din iPad (endelig løsning udestår) og så bliver den desuden lagt op på LPO's hjemmeside. Det er hensigten, at LKF-håndbogen vil blive tilpasset løbende ved behov, både når overenskomst / aftaler ændres, og hvis parterne enes om en anderledes tolkning / håndtering af eksisterende indhold i håndbogen.

Det er vores håb, at lokomotivpersonalet vil tage godt imod håndbogen. Det er ligeledes vores håb, at den – ud over at skabe klarhed over regler og rettigheder for den enkelte – kan medvirke til at reducere konflikter mellem lokomotivpersonale og ledelsesfunktioner via en fælles reference for, hvad der gælder.

Jan B. Danielsen - tidligere næstformand i Områdegruppen

Redaktionen har fanget LPO DSB´s nyligt afgåede næstformand Jan Bech Danielsen til et lynin-terview, som naturligvis i respekt for Coronasituationen forgik pr. telefon:

Jan hvornår startede din karriere i DSB?

Jeg blev ansat som lokomotivassistent på prøve d. 1. marts 1981 med Aarhus som tjenestested, men undervisningen foregik for det meste i Fredericia. Da jeg var færdiguddannet rangerede jeg i Aarhus og skiftede tjenestested til Struer i 1982. Jeg var udstationeret en del i den første tid. Det blev til udflugter til Korsør, Nyborg, Helsingør, Padborg, Fredericia, Aalborg, Viborg, Randers, Herning og Nykøbing F. Jeg blev kørelærer i januar 1991 men fra januar 1999 har jeg ikke fremført tog på grund af alt det faglige arbejde, jeg blev involveret i.

Jan B. Danielsen i den udleverede 80er uniform, som stadig passer
Fotograf: Marianne Danielsen

Hvornår blev du tillidsmand?

Jeg startede med turarbejde og blev suppleant i lokalbestyrelsen i Struer i 1989. Året efter blev jeg bestyrelsesmedlem, i 1991 fik jeg posten som næstformand. Tiden fløj afsted og i 2006, blev jeg formand for lokalgruppen.

Du har været dybt involveret i udviklingen af EDB-systemer, DSB stadig anvender i personaleplanlægningen?

Ja, det er rigtigt. I 2001 var jeg i Lissabon i lang tid i forbindelse med udviklingen af PDS. Fra 2003 til 2008 arbejdede jeg fuld tid med udviklingen af LTD2 og i 2008-09 arbejdede jeg med udvikling af Ferieplan.

Du har siddet i LPO DSB´s ledelse i en del år?

Ja, som næstformand fra 2013 til 2019, med Søren Max ved roret. Herefter havde jeg en kort periode som fungerende formand, indtil Peter Kanstrup tog over som formand og Ebbe Drögemüller som næstformand. Sidstnævnte var i foråret 2020. De sidste 9 måneder frem til årsskiftet har jeg så været områdegruppebestyrelsesmedlem.

Du er jo stadig en frisk mand (i sin bedste alder) på 63 år, og der er stadig nogle år, til du når folkepensionsalderen. Så hvorfor har du valgt at forlade arbejdsmarkedet nu og gå på pension?

Den direkte årsag er, at DSB-depotet i Struer er lukket i forbindelse med, at Arriva har overtaget. Hvis ikke det var sket, havde jeg nok taget en tørn mere.

Du har været med i det faglige arbejde i næsten en menneskealder. Det har naturligvis været en tid med både opture og nedture? Hvis du skulle pege på en, eller nogle få ting, som du har været med i, og som du gerne vil huskes for, hvad skulle det så være?

Jeg vil gerne huskes for min aktie i den arbejdstidsaftale, vi fik på plads i 1994-95. Men også for de resultater vi nåede i arbejdet med LTD2 og Ferieplan.

Når man har været med i så lang tid, er der naturligvis også ting, man ville ønske, var anderledes. Hvis du fik muligheden for at gøre noget om, hvad skulle det så være?

Perioden 2017 til 2020 har været den dårligste i mit jernbaneliv. Oplevelsen af en ledelse, der ikke ville medarbejderne og, som hældte mange års arbejde i kloakken inden et nyt aftalegrundlag var på plads, var en dyr og unødvendig udfordring for alle parter. Det forløb bør vi ikke opleve igen.

Jan B. D. ved sin autocamper, klar til at køre Europa rundt og sørge for Fair forhold på campingpladserne
Fotograf: Marianne Danielsen

Med tanke på din erfaring og din viden om DSB, hvad bør lokomotivpersonalet så være mest bekymret for og / eller opmærksom på i de kommende år?

Vi skal holde fast i selv at kunne planlægge ferie mv. Og vi skal holde fast i medindflydelsen på planlægning både på tur- og tjenesteniveau.

40 år i DSB rundes d. 1. marts 2021 og 31 dage senere er det helt slut. Så nu er det tid til anekdoterne. Lad os få en rigtig god / sjov historie fra din tid ved jernbanen.

Jeg var udstationeret til Godsbanegården i to dage i 1982 eller 83. Jeg mødte til ranger nattjeneste 22-06 begge dage, men til trods for utallige henvendelser hos de ansvarlige, fik jeg aldrig anvist, hvor min MH-rangermaskine befandt sig. Så jeg rejste hjem til Jylland med uforrettet sag. Der var åbenbart ingen, der havde savnet mig. Jeg hørte i hvert fald aldrig noget.

Et helt nyt liv som pensionist venter derude. Ingen sagsbehandling, irriterende arbejdsgivere eller frustrerede medlemmer. Hvad skal tilværelse så fyldes ud med?

Vi har købt en autocamper og med den skal vi køre Europa tyndt, helt uplanlagt og på bedste sigøjnermaner. Desuden har jeg et par motorcykler, der trænger til at blive luftet. Jeg håber, der bliver mere tid til at mødes med venner og jernbanekollegaer på to hjul fremover.

På Det Blå Blad siger vi Jan tak. For interviewet, men bestemt også for en fremragende indsats for lokomotivmændene og kvinderne. Man taler ofte om folk, som er så dedikeret, at de har viet deres liv til noget. Sådan en er Jan. Når stort set alle ens vågne timer i de seneste 30 år har været brugt på at tænke fagpolitik, så står man først til at modtage den ultimative udmærkelse – nemlig fællesskabet anerkendelse og respekt.

Tak er kun et fattigt ord, men vi prøver alligevel – Tak, tillidsmand …

OK 21

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Forløbet har tidligere været indgående beskrevet her i bladet og det havde en sådan karakter, at vi egentlig ikke har den store lyst til ret meget andet end at skrive hændelsesforløbet i glemmebogen. Det bedste man kunne sige om OK20 var vel, at den økonomiske ramme for overenskomsten faldt på plads inden Coronaen for alvor ramte Danmark. Vi undgik således den smalhals der normalt præger de såkaldte kriseoverenskomster. Det har vi fra starten vidst, næppe ville blive tilfældet, når landets offentlige ansatte, herunder det tjenestemandsansatte lokomotivpersonale i DSB, skulle have ny overenskomst her i 2021. Der har ganske vist – fra Dansk Sygeplejeråd og andre toneangivende organisationer – været plæderet kraftigt for, at den enorme indsats gruppen af samfundskritiske medarbejdere har gjort under Coronaens hærgen, skulle udmønte sig i mærkbare lønstigninger. Om der også har været grund til den store optimisme, er til gengæld mere tvivlsomt. Coronakrisen har kostet det danske samfund et 3-cifret milliardbeløb. Statskassen lider, hvilket historisk set sjældent (læs: aldrig) har kastet lukrative overenskomster af sig.

Og ligesom for at føje spot til skade kom det i starten af det nye år frem,
at reguleringsordningen ville trække de aftalte lønstigninger d. 1. feb. 21 på 0,68 % så meget i nedadgående retning, at de i stedet ville ende i en løntilbagegang på 0,25 %. Selv om det efterfølgende er blevet korrigeret til "kun" 0,09 %, er det – efter LPO's opfattelse – et alt for godt billede

på, hvorfor vi siden midten af 00'erne forud for samtlige OK-forhandlinger har stillet forslag om en helt anden måde at gøre reguleringsordningen op på. Desværre indtil videre uden at vinde det store gehør for synspunktet, men det kan selvfølgelig være, at flere organisationer efter en omgang negativ reguleringsordning, har set lyset. Det hører med til historien, at de offentligt ansattes organisationer havde takket nej til et tilbud om at lade "løntabet" indgå i forhandlingerne om OK21, og dermed starte ud i minus. Det skal der bestemt uddeles ros for. Det er vanskeligt at forestille sig, hvordan en sammenblanding af den forrige og den fremtidige overenskomsts indhold kunne have bidraget med ret meget andet end en forplumring, når det færdige resultat, eller forhandlingernes sammenbrud, skulle meldes ud til medlemskredsen og offentligheden.

Uagtet ovenstående udfordring kom forhandlinger planmæssigt i gang i løbet af januar måned. Det stod dog hurtigt klart, at der var endog meget stor afstand mellem parterne omkring den samlede økonomiske ramme. Om det udelukkende skyldtes rod i forventningsafstemningen, som i hvert fald i visse kredse har været drevet af de mange positive politiske tilkendegivelser i forhold til den indsats, der er ydet siden den første Corona-nedlukning i marts 20, eller uenighederne var af mere traditionel forhandlingstaktisk karakter, skal være usagt. Men da de første meldinger slap ud fra forhandlingerne i starten af februar, indikerede de mere sammenbrud end forlig. Når man har fulgt overenskomstforhandlinger over en bred kam gennem mange år, ved man godt, at de første meldinger sjældent afspejler tingenes faktiske tilstand. Og lige her – viste det sig – adskilte OK21 sig på ingen måde. Torsdag d. 4. februar om aftenen kunne de første medier berette om et snarligt forlig for statens 195.000 ansatte. Og knap 48 timer senere var forliget i hus. Og hvad er det så for et forlig DSB's tjenestemandsansatte lokomotivførere og landets øvrige statsansatte kan se frem til? Tja, en lønfest er det ikke ligefrem. Det var nok forventeligt og i betragtning af, at man tilbage i forhandlingens spæde start frygtede noget, der kunne minde om en nulløsning, er en lønfremgang i den 3-årige overenskomstperiode på 4,42 % vel nogenlunde. Da den skønnede prisudvikling i perioden er på 4,4 %, er der, i hvert fald i teorien, tale om en reallønssikring. Ja, nogen vil måske ovenikøbet plædere for en fremgang, ikke mindst hvis man – med den seneste udmøntning af reguleringsordningen i frisk erindring – tør tro på det skøn, der fremgår af OK21. Her kan man nemlig læse, at man i perioden formoder, der vil være en udmøntning på yderligere 0,63 % af lønsummen. På positiv siden kan også nævnes, at vi nu (næsten) har fået aflivet af minipensionen og så indføres der en ny seniorbonus (eller seniorfridage). Men, og der nogle alvorlige men! Der kunne ikke opnås enighed om en statslig fritvalgsordning, ligesom der helt præcist er afsat 0 kr. til de puljemidler, der er helt afgørende for, at vi har noget at forhandle med ledelsen i DSB om, i relation til lokal løndannelse, udvikling af vores arbejdsplads, forbedringer i forhold til arbejdstid eller lign. Det er ganske enkelt skuffende.

Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelsen fik d. 10. februar en uddybende information om CFU-forliget. I god tid inden repræsentantskabsmødet i OAO, som afholdes d. 16. marts, vil hovedbestyrelsen træffe beslutning om, hvorvidt DJ anbefaler medlemmerne at stemme "ja", eller "nej". Mere herom udsendes fra forbundet.

Medlemsinformation om OK21 fra Dansk Jernbaneforbund kan læses her. Fakta ark fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan læses her og hele forligsteksten her.

Aftale om UA-optjening – den lange version …

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

I perioden 1995-2013 havde lokomotivpersonalet i DSB kollektiv UA-optjening. Antallet af timer var fastsat i arbejdstidsaftalen, og var – primært fordi DSB Gods og det dertil hørende aften- / natarbejde var forsvundet – kommet en smule ud af trit med de faktiske forhold. Mest udtalt i S-tog og kun i nogen grad på Fjern. DSB havde haft øje på UA-aftalen en del år, og i forbindelse med rationaliseringsaftalen IFO12 blev der indgået aftale om ændret UA-optjening, således at den (igen) blev individuel, jf. statens UA-arbejdstidsaftale.

I perioden med kollektiv optjening, havde der fra tid til anden været kritik fra de kollegaer, som primært, eller udelukkende, kørte eftermiddag. Deres kritik forstummede ved overgangen til individuel optjening, men de kritiske røster blev på ingen måde mindre. Nu kom den i stedet fra kollegaerne i morgenturene, som ikke bare mistede ca. 7 UA-fridage om året, men som i visse tilfælde end ikke optjente de 21 t og 45 min UA, som indgik i aftalen om normnedsættelse fra 7:24 til 7:00 med, hvad der svarede til 5 min.

Den udfordring skulle LPO finde en løsning på, hvilket på ingen måde var let i den pågældende periode. DSB lagde ikke skjul på, at de havde en del ønsker til en genforhandling af den daværende arbejdstidsaftale. Det var bestemt ikke et ønske, vi delte, altså bortset fra punktet om UA-optjening. Så tiden gik …

I slutningen af 2016 blev LPO præsenteret for DSB's spareprojekt, Robust DSB. Selv om det indeholdt nogle ubehagelige krav, var det også en mulighed for at få kigget på UA-aftalen. Og det lykkedes. Både at få hævet normen til 7:05, så der ikke længere skulle betales optjent UA til normnedsættelse, og samtidig blive enige med DSB om et optjeningstidsrum, som afveg fra statens arbejdstidsaftale. Hovedoptjeningstidsrummet blev rykket fra 17-06 til 18-07, hvilket var en klar – men også tiltrængt – favorisering af morgenfolkene, da de jo i princippet er på arbejde mellem kl. 6 og kl. 7, hver dag. Aftalen ændrede samtidig på de tilstødende optjeningstimer. I statens arbejdstidsaftale står: "hvor mere end 4 timer af tjenesten ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes der afspadsering (UA-tid, red.) for alle timer i dette tidsrum". Dette blev i vores nye UA-aftalen ændret til 16-08. Den helt store gevinst (for morgenfolket) lå i, at de allermest ubekvemme tjenester, hvor man møder før kl. 04, ville komme til at optjene UA helt frem til kl. 08.

Nu blev blækket på ovenstående UA-aftale jo knap tørt, før DSB opsagde alle aftaler i forbindelse med deres indmeldelse i Dansk Industri i december 2017. For os i LPO, som havde lagt en masse energi i aftalerne relateret til Robust DSB, mindede det foruroligende meget om en halvdårlig dag på Ludo-brættet. Pludselig var alle brikker slået hjem.

Da vi efter flere måneders tovtrækkeri i efteråret 2018 endelig fik slået en sekser og kom tilbage på spillepladen, var det med en intention om at skabe en ny arbejdstidsaftale, som medlemmerne kunne kende sig selv i. Værktøjet skulle være at få forhandlet flest mulige af de gamle bestemmelser ind i den nye aftale, enten ordret eller i en tilpasset form. Det lykkedes som bekendt et godt stykke ad vejen, og for UA-aftalen faktisk hele vejen, da UA-aftalen i den arbejdstidsaftale er iden-

tisk med den tidligere UA-aftale, dog med den krølle på halen, at det UA, der optjenes mellem kl. 16 og kl. 17 overføres til fællesskabets betaling for weekendaftalen.

Nu var det jo som bekendt en bumpet vej, der til sidst, i sommeren 2019, førte til et samlet kompendie af nye lokalaftaler. Vejen var åbenbart så bumpet, så DSB's administration undervejs i processen havde tabt overblikket i forhold til, hvad der var ændret, jf. deres selvbestaltede virksomhedsregler i perioden uden lokalaftaler, henholdsvis aftalt. I hvert fald havde man overset, at systemets UA-optjening ikke var kodet med reglerne i den nye arbejdstidsaftale, men i stedet med Jernbaneoverenskomstens regler for OK-ansatte og statens arbejdstidsaftale for tjenestemændene. For at føje spot til skade var ingen i ledelsen tilsyneladende klar over dette, og i LPO blev vi først opmærksomme på forholdet, da vi gravede os ned i en sag, rejst i forbindelse med en debat på den lokale generalforsamling i LPO Nykøbing i slutningen af januar 2020.

Inden genberegningen var din saldo på UA:

	Optjent	Afviklet	Rest
UA timer, ny (kvote 06)	6	0	6
UA timer, gl (kvote 07)	7,22	5,5	1,72
UA-kvoter, i alt	13,22	5,5	7,72
UA-tæller		15,04	

For dit vedkommende viste genberegningen for perioden 01.01.2020 – 20.12.2020, at antallet af indtjente timer på UA-tælleren i 2020 skulle nedskrives med Du får dog i henhold til aftale et nedslag på 2/3 (timer), så antallet af indtjente timer på UA-tælleren i stedet bliver nedskrevet med 1/3, dvs. med timer.

Efter genberegningen for perioden 01.01.2020 – 20.12.2020 var din saldo på UA:

	Optjent	Afviklet	Rest
UA timer, ny (kvote 06)	9	0	9
UA timer, gl (kvote 07)	1,22	5,5	-4,28
UA-kvoter, i alt	10,22	5,5	4,72
UA-tæller		36,28	

I går den 26. januar 2021 var din status på UA:

	Optjent	Afviklet	Rest
UA timer, ny (kvote 06)	15	11,88	3,12
UA timer, gl (kvote 07)	1,22	1,22	0
UA-kvoter, i alt	16,22	13,1	3,12
UA-tæller		19,62	

Eksempel på genberegning

I slutningen af februar 2020 var vi så vidt, at også ledelsen i DSB måtte bide til bolle og erkende, at fejlen bundede i ovenstående fejlprogrammering. Nu er det imidlertid sådan, at det med at ændre i systemerne, mere specifikt – ændre i SAP – befinder sig i grænselandet mellem rigtig svært og helt umuligt. Som vi tidligere har givet udtryk for, tyder meget på, at SAP er tyskernes sure hilsen til anden verdenskrigs vindende magter. Der er i hvert fald mange steder i den vestlige verden, hvor man dagligt ærgres over systemets liden fleksibilitet, således også i DSB. Den besværlige omprogrammering krydret med travlhed i den relevante HR-afdeling pga. indfasning af den nye ferielov gjorde, at implementeringen af den aftalte UA-beregning trak ud. Da vi i sommeren 2020, uden en klar slutdato i sigte, efterhånden godt kunne få øje på et problem i anmarch, gik vi i gang med at italesætte udfordringen overfor medlemskredsen. I Det Blå Blad 3-2020 er en artikel med titlen: "Kvoter – status ultimo juni 2020". Heri kan man læse: "*UA-optjening har anden prioritet. Optjening følger p.t. overenskomsten, ikke arbejdstidsaftalen. Tidshorisonten for en løsning er eftersommeren / det tidlige efterår. Den helt store udfordring her er håndteringen af en genberegning, da optjeningen har været forkert i mere end et år!*"

Heller ikke eftersommeren / det tidlige efterår 2020 bragte afklaring. Vi var derfor på flere af medlemsmøderne i uge 40 og 41 inde omkring udfordringerne vedr. kvoter i almindelighed og UA-fortrædelighederne i særdeleshed. Og så har vi ellers i LPO fortsat ufortrødent med at presse på for UA-aftalens implementering, som så endelig kom i slutningen af januar 2021. Det kunne man så glæde sig over, men i LPO har vi – hvis vi skal være ærlige – i stedet set frem til dagen med blandede følelser, da vi jo efterhånden længe har været klar over, at problemet med – for nogens vedkommende – alt for mange uberettigede optjente UA-timer, for den enkelte kunne ende med at slå hårdt, rigtig hårdt.

Og ganske rigtig, da regnebrættet langt om længe blev gjort op, endte det med, at vi havde kollegaer, som stod til at skulle have fradraget op i nærheden af 40 UA-timer. Så kan det da godt være vi i LPO hele vejen igennem har ment, at den rigtige løsning har været at stå vagt om det aftalte, og dermed stille krav om, at DSB skulle efterregulere alle UA-konti tilbage til 1. juli 2019. Men 40 timer er meget, og i hvert fald rigeligt til, at det skærpede vores interesse for at finde en anden løsning. Og her var det jo nærliggende at tilslutte sig DSB's forslag. Ledelsen havde helt fra starten argumenteret for, at vi blot skulle slå en streg hen over perioden tilbage til 1. juli 2019. Ræsonnementet var, at den enkelte lokomotivfører havde optjent det, han / hun nu engang havde optjent, jf. Jernbaneoverenskomsten eller statens UA-aftale, afhængig af om man er overenskomstansat eller tjenestemand. Og så kunne vi ellers bare gå over på den aftalte UA-optjening, når systemerne var klar til dette. Det tiltalende ved det forslag var, at det ville betyde en gratis omgang i forhold til den kollektive betaling til weekendturen (den optjente time fra kl. 16 og kl. 17) i perioden. Men det ville også betyde, at de kollegaer i morgenturene, som i forvejen optjener mindst UA, ville gå glip af helt op imod 30 timers UA-frihed. Timer som de jo aftalemæssigt havde krav på. Og hvis UA-optjening jo ligesom var hele ideen i at lave en UA-aftale forskellig fra de to overenskomster.

Så den lette løsning lå ikke lige på den flade. I LPO valgte vi derfor at gå efter et kompromis. En forhandlet løsning, hvor tabet af UA-timer for dem, der primært kører morgen, bliver mindst muligt, samtidig med at fradraget af UA-timer for dem, der primært kører eftermiddag, ville blive mindst muligt. En sådan løsning ville kræve, at DSB både ville anerkende deres ansvar for den enormt lange implementeringstid i deres systemer – og samtidig være villig til at betale for det. Forhandlingen førte som bekendt til nedenstående resultat:

- ⇒ UA-optjeningen for 2. halvår af 2019 ændres ikke
- ⇒ Ca. 400 LKF, som har UA-timer til gode jf. genberegning for perioden 01.01.2020 – 20.12.2020, får disse tilskrevet snarest
- ⇒ Ca. 700 LKF, som står til at få fradraget UA-timer jf. genberegningen for perioden 01.01.2020 – 20.12.2020 får et nedslag i fradraget på 2/3. Eksempel: Genberegningen viste et fradrag på 6 timer, men der fradrages kun 2.
- ⇒ Ca. 40 LKF vil opleve, at UA-genberegningen fører til, at UA-kontoen bliver negativ. Der foretages ikke løntræk for disse LKF. UA-kontoen går blot i minus.
- ⇒ Der er med nærværende afregnet for både UA og finansiering af weekendture for perioden 1. juli 2019 – 20. december 2020.

Ovenstående gælder også for de lokomotivførere, som er overdraget til Arriva og Midtjyske Baner d. 13. december 2020.

Det er – efter så lang tid med rod i UA-optjeningen – også værd at bemærke, at arbejdstidsaftalens bestemmelser vedr. UA-optjening fra den 21. december 2020 er implementeret og det korrekte timetal i henhold til denne aftale løbende er tilskrevet UA-kvoten siden den dato. Så måske er sagaen om UA-optjeningen nået vejs ende. Håbet er i skrivende stund lysegrønt …

Eksempel på Fraværstyper

Ny Digital Rygsæk, DDR2

Af:
Ebbe Drögemüller
Områdegruppenæstformand

Efter et meget langt tilløb kom tiden, hvor der blev sat punktum for den gamle udgave af DDR, da denne fredag d. 29. januar 2021 endegyldigt blev lukket ned, taget ud af drift og erstattet af DDR2.

Lige som med erhvervelse af anden ny teknik er der altid en grad af glæde og nysgerrighed over opgraderingen til noget nyt, samtidig med en indbygget frustration over, hvorfor tingene nu er ændret, flyttet og ser anderledes ud, end tidligere. Med det sagt er det positivt, at der også sker udvikling på de digitale platforme og udvikling af redskaber, som lokomotivførerne er brugere af.

Nu er medlemmerne af LPO nok ikke specielt kendte for at omfavne ny teknik uden en sund form for skepsis. Og her er DDR2 ingen undtagelse. Vi har med spirende uro fulgt den løbende tilretning af DDR2 og udlusningen af tydelige fejl og uhensigtsmæssigheder frem til skæringsdagen. Heldigvis har mange lokomotivførere brugt muligheden og meldt både gode og mindre gode observationer ind til DDR2 postkassen og LPO, og på den måde hjulpet til at gøre overgangen til vores nye digitale værktøj, så let og fejlfri som mulig. Stor tak for det. Fortsæt endelig indmeldingerne til DDR2 postkassen på DDR2@dsb.dk, hvis du oplever en fejl, uhensigtsmæssighed eller har forslag til forbedringer. En fejl, eller kilde til irritation, kan jo kun rettes eller fjernes, hvis man gør opmærksom på den. Og der er da bestemt, også her efter idriftsættelsen, stadig elementer i DDR2, hvor der er plads til forbedring.

Med det på plads, skal det understreges, at DDR2 overordnet rummer nogle fremskridt. Et af de helt store af disse, som vi forventer vil skabe glæde blandt brugerne, er de nye muligheder, der er i DDR2, for at give den enkelte lokomotivfører lige præcis de informationer, han eller hun behøver. Også den nye og mere simple nødprocedure er et skridt i den rigtige retning. Og sådan er der flere positive ting at sige om vores nye DDR2, men, men, men ...

Hvor er den gode aflevering? DDR2 er godt nok søgt udrullet over et stykke tid, og der er lavet videoer og links til fine sider på abc.dsb med relevant information. Men disse steder er jo nok ikke de mest besøgte blandt de "IT-udfordrede". Ligeledes er information vedrørende lukning af DDR og udrulning af DDR2 blot lagt i DDR som information. Altså ikke noget som er vurderet som nødvendig sikkerhedsbærende viden, og som sådan åbenbart ikke er vurderet som driftskritisk, hvilket i den grad kan undre? LPO har svært ved at se, hvad der er driftskritisk, hvis ikke lokomotivførernes viden og brug af den digitale rygsæk er det. Det er jo ligesom her, det hele starter…

Man kan jo også undre sig over, at der i en tid, hvor DSB melder ud, at der er personale i overskud, ikke har sat resurser af til en bedre introduktion af dette nye og vigtige værktøj for lokomotivførerne. Hvor er sidemandshjælpen eller muligheden for at få en gennemgang af DDR2 af en superbruger, hvor er DDR2 caféen? Coronasituationen og personaleoverskuddet gør da i hvert fald, at der burde være rigeligt med både ledigt personale og ubenyttede lokaler.

Den enkelte har i den grad været overladt til selvstudie af DDR2 og selvevaluering af, om det nu også er godt nok. Og det kan vi i LPO godt være bekymrede for, om er godt nok …

Nyt fra Arbejdsmiljø

Af: AMIR i Drift F&R
Carsten Larsen
Ann-Mette Juul Jensen
Jan Lundstrøm

Vi har længe haft et ønske om at synliggøre arbejdsmiljøarbejdet tydeligere for alle vores kollegaer, som læser dette blad. LPO har været meget positive over for dette, og har fra start sagt, at vi bare skulle skrive – der var ledig plads til os. Meget arbejdsmiljøarbejde foregår dog, stik imod ordlyden i arbejdsmiljøloven, i vores sparsomme fritid. Og derfor har resurserne ikke helt været til stede til at komme i gang. Vi håber, at det ved fælles hjælp bliver muligt fremover.

Corona har jo for os alle været en udfordring i dagligdagen. Og som arbejdsmiljørepræsentant har det været en udfordring at følge med i, hvilke restriktioner og tiltag som havde, og har, indflydelse på os i vores daglige arbejde som lokomotivfører.

Som det fremgik af vores artikel i foråret, om arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde for at sikre en ordentlig Corona-rengøring, af vores arbejdsplads, så var den første helt store kamp at få styr på rengøring og afspritning af vores førerrum. Noget vi, her cirka ti måneder efter, stadig mener ikke er godt nok. Vi har brugt meget tid på at arbejde for, at alle førerrum skal rengøres dagligt. Det er da også meldt ud fra ledelsens side, at det rent faktisk sker, men vi må bare konstatere, at det ikke er den virkelighed, vi oplever.

Når en opgave skal udføres her i 2021, skal det selvfølgelig dokumenteres, hvad det er, man har aftalt. I dette tilfælde er det ISS, der skal udføre arbejdet, og det skal fremgå af en kontrakt. En kontrakt vi endnu ikke har fået mulighed for at se. I kontrakten er der åbenbart noget, som hedder "let rengøring" og noget som hedder "trafikrengøring". Ifølge vores oplysninger, skal der kun gøres rent og afsprittes i førerrum, når det er en "trafikrengøring" der udføres, men det er så åbenbart ikke alle tog, som får en "trafikrengøring" dagligt. Vi har eksempler på togsæt i Nykøbing F som kun får "let rengøring". Det betyder så, at førerrummene ikke blive rengjort og afsprittet den dag. I vores øjne en simpel sag, som let burde kunne løses, men som endnu ikke er løst.

Ligeledes har vi kæmpet hårdt for at få ordentlige servietter, så vi selv kan afspritte, når vi overtager et førerrum i driften. De fleste kender nok til de famøse "3M-servietter". Vi har gentagende gange, lige siden de kom frem, løftet spørgsmålet om den manglende kvalitet. På et møde i november, hvor ledelsen erkendte, at "3M-servietterne" ikke var stærkere i papiret end vådt toiletpapir (ledelsens egne ord!) og de nok ikke var egnet til det formål, de var købt til. Men nu var de købt, og så skulle de også bruges. Der kom dog lige inden jul lidt skred i sagerne, da det kom frem, at der var kollegaer ved S-tog, som blev smittet i førerrum. Så var det pludselig muligt at købe nogle bedre servietter til os i driften. Vi håber alle nu har mulighed for at få disse enten lokalt, eller når man kommer på et depot med udleveringssted.

Vi har også kæmpet for, at vores kørelærere og elever ikke skal udsættes for unødig risiko for smitte. Det er dog som om, alt kan forsvares med ordene "driftskritisk". Vi kan for eksempel ikke forstå at uddannelse i nyt signalsystem for lokomotivførere fra Nykøbing F kan være driftskritisk, da de efter planen først skal bruge uddannelsen til december 2021. Det tyder mere på dårlig planlægning.

Samtidig får vi et nyhedsbrev omhandlende indførsel af ny DDR, hvor der står: "På grund af den nuværende situation er sidemandsoplæring ikke mulig". På trods af, at alt driftspersonale i togene

Nyt fra Arbejdsmiljø

skal bruge DDR dagligt, ja faktisk ikke må fremføre tog uden, så betragtes det ikke som driftskritisk, hvis personalet ikke kan finde ud af at bruge den nye DDR. Det er da tankevækkende!

Af de ikke Corona-prægede projekter kan nævnes, at der arbejdes med nye fækalieanlæg, risikovurdering og APV på EB samt lysforholdene generelt i vores førerrum. Og særligt arbejdes der på at få tilpasset det meget kraftige lys, vi har fået i førerrummene på MF. Det har desværre været problematisk at få tilrettelagt prøvekørslen af dette, så det har passet ind i deltagernes travle kalender. Så det har trukket en del ud. Vi håber dette punkt snart kan blive afsluttet.

Vi har også længe søgt en bedre dialog med ledelsen og opfordret til et bedre samarbejde. Vores repræsentanter i AMU-2 udvalget har allerede været til et konstruktivt møde om dette i december, og det er vores forventning, at arbejdet med det fortsætter her i februar.

Mastefundamenter i en gangvej
Fotograf: Jan Lundstrøm

Det var lidt om hvad der arbejdes med sådan generelt på landsplan. Der er selvfølgelig masser af projekter rundt omkring lokalt, som den lokale arbejdsmiljørepræsentant roder med. Og du er selvfølgelig altid velkommen til at få en snak med ham / hende, hvis du har noget, du gerne vil have indmeldt / løftet, eller måske har et arbejdsmiljørelateret spørgsmål. Har du oplevelser i din dagligdag med noget, som du tænker ikke er i orden, så vil vi opfordre til, at du indmelder det i DIS som "tilløb til ulykke", og gerne også til den lokale arbejdsmiljørepræsentant via mail. Vi har brug for at kunne dokumentere over for ledelsen, når ting ikke er i orden. Og det skal, som så meget andet, fremgå af et regneark for at blive anerkendt som virkeligt.

Til sidst vil vi minde om, at der er udsendt en LPO-information omkring anmeldelse af COVID-19 som arbejdsskade. Tøv ikke med at bruge denne mulighed, hvis du skulle være en af de uheldige, som bliver udsat for denne lumske virus i forbindelse med dit arbejde. Der er desværre flere og flere, som kæmper med senfølger efter sygdomsforløbet.

Pas på dig selv derude og brug din arbejdsmiljørepræsentant. Det er også for dig, vi er valgt.

Arbejdsnedlæggelserne 2018-2019 – Dom i Tjenestemandsretten

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Der var i det Det Blå Blad 05-2020 en artikel vedr. status på det fagretlige efterspil på arbejdsnedlæggelserne i 2018 og 2019. Artiklen fokuserer på det forlig, der blev indgået for de overenskomstansatte.

Som det fremgår af artiklen, var det ikke muligt at lave et tilsvarende forlig for tjenestemændene. Vi havde i fællesskab med DSB udarbejdet en skitse til en forligsaftale for såvel overenskomstansatte, som tjenestemænd, men hverken Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (Moderniseringsstyrelsens efterfølger) eller vores eget faglige kartel – OAO (Offentligt Ansattes Organisationer) ønskede – da det kom til stykket – at medvirke til et forlig for tjenestemænd. Førstnævnte fordi deres grundholdning åbenbart er, at påstande om arbejdsnedlæggelser skal afgøres i Tjenestemandsretten og ikke af parterne selv, og sidstnævnte fordi de ikke kunne se sig selv i en kollektiv aftale.

Vi indgik derfor delforlig gældende for overenskomstansatte, og måtte så nødtvunget acceptere, at tjenestemændenes mulige deltagelse i arbejdsnedlæggelserne skulle rulles op og skyld placeres. Det er noget af det mest bagstræberiske og ufrugtbare der findes. Et retligt efterspil, i en situation hvor parterne efterfølgende har fundet hinanden, fører intet andet end negative vibrationer med sig. Processen kommer på den måde til at virke kontraproduktiv for den spirende samarbejdsrelation, da den efterlader en række medarbejdere / medlemmer præget af mismod og mistillid i forhold til både "systemet" og arbejdsgiveren.

Arbejdsretten 2018
Fotograf: Hans Schøn Merstrand

Sagernes behandling eller hovedforhandling, som det hedder i det system, blev fastsat til november 2020, henholdsvis januar 2021. De sager, der omhandlede lokomotivpersonalet på Fjern, blev berammet til d. 30. november, henholdsvis d. 13. januar.

Sager i Tjenestemandsretten (og Arbejdsretten) føres af Fagbevægelsens Hovedorganisations (FH's) advokat med juridisk bistand fra Dansk Jernbaneforbund. Inden hovedforhandlingen (retsmødet) har der mellem parterne været en længere, på forhånd fastsat juridisk procedure, omkring udveksling af de såkaldte processkrifter (argumenter for og imod). Der foregår også et større udredningsarbejde i forhold til de lister over påståede deltagere i arbejdsnedlæggelserne, som virksomheden udarbejder. Det er bestemt ikke alle, der er anklaget, som er enig i dette, hvilket forbundet jo alene kan opklare ved at være i kontakt med hvert enkelt medlem. Ofte lykkes det heldigvis at få virksomheden til at frafalde en del af anklagerne, men allerede her sås mismodets frø, både blandt dem, der er uret-

mæssigt anklaget og, via anklagefrafald, får medhold, og blandt dem, hvor anklagen fastholdes. Processen har naturligvis også til formål at finde frem til dem, som erkender deres deltagelse, da det jo helt indlysende ikke deres forsvar, vores advokat skal bruge krudtet på. For den gruppe handler det mest om at sikre, at arbejdsgiversiden ikke, i et forsøg på at blive overkompenseret (og slå hårdest muligt ned på deltagerne i den ulovlige konflikt) taler konfliktens omfang og længde op, med det formål at kunne få rettens godkendelse til at lave det størst mulige løntræk.

Som det sidste inden fremmødet i (Tjenestemands)retten afholdes der en samtale mellem advokat / jurist på den ene side og de anklagede, som efter aftale (og som ønsker det) skal afgive forklaring. LPO's fællestillidsrepræsentant (undertegnede) deltager også ved dette møde. Formålet er at sikre, at de pågældende ved, hvad de går ind til og samtidig klæde advokaten bedst muligt på i forhold til de faktiske forhold den pågældende dag og de oplevelser, den enkelte har haft. Det kan være de nuancer, der gør, at advokaten kan få vinklet sine spørgsmål og sin sagsfremstilling bedst muligt. I sagen vedr. arbejdsnedlæggelserne d. 28. november, afgav to af de anklagede lokomotivførere forklaring. Ingen af de to kunne erkende at have deltaget og begge lagde vægt på, at de, på grund af omstændighederne og med henvisning til Jernbanelovens §69, pkt. 6, følte sig ude afstand til at fremføre deres tog på betryggende vis.

Da vi mødte op i Tjenestemandsretten d. 30. november, kendte vi allerede TJM-rettens afgørelse i de sager, som omhandlede arbejdsnedlæggelserne på S-tog d. 5. november 2018. I disse sager havde retten lagt vægt på, at de, der havde været fysisk til stede i de lokaler, hvor arbejdsnedlæggelserne fandt sted, ikke i tilstrækkelig grad havde sagt fra overfor disse og stillet deres arbejdskraft til rådighed, hvorimod alle andre, der havde argumenteret for, at de ikke havde deltaget i arbejdsnedlæggelserne, var blevet frikendt.

Det billede ændrede sig ikke, da Tjenestemandsretten d. 22. december afsagde dom. De 26 tjenestemænd, der havde erkendt deltagelse, blev (naturligvis) dømt. Dette gjaldt desværre også for 4 af dem, der ikke havde erkendt. De fire havde forklaret, at de på grund af psykisk belastning ikke var i stand til at fremføre tog. For tre af de disse, fandt Tjenestemandsretten, at de ved at opholde på stedet og med kendskab til at de tilstedeværende lokomotivførere havde nedlagt arbejdet og holdt fagligt møde, at de har skabt en formodning om, at de deltog i det faglige møde og dermed også i arbejdsnedlæggelsen. Tjenestemandsretten fandt ikke denne formodning afkræftet ved, at de ringede til driftscentreret og oplyste om baggrunden for, at de ikke kunne fremføre tog. Den fjerde havde forladt arbejdspladsen, hvilket Tjenestemandsretten mente, kunne opfattes som en tilkendegivelse af tjenestemanden deltog i arbejdsnedlæggelsen. Retten købte således ikke ind på præmissen omkring psykisk uligevægt. Fælles for de 30 dømte gjaldt, at de blev idømt en bøde på 850 kr. eller 900 kr. Bøden er indtægtsbestemt og betales via løntræk. De dømte tjenestemænd bliver også trukket i løn for den tid, de deltog i arbejdsnedlæggelsen.

6 af de anklagede blev frikendt, da Tjenestemandsretten ikke mente, at DSB havde løftet bevisbyrden. De frikendte havde opholdt sig andre steder end dér, hvor det faglige møde fandt sted. I tråd med de før nævnte tidligere afsagte domme på S-tog fandt retten ikke, at tjenestemændene havde haft en særlig anledning til aktivt at sikre sig, at DSB blev gjort bekendt med, at de ikke deltog i arbejdsnedlæggelsen. Tjenestemandsretten lagde navnlig vægt på, at DSB på daværende tidspunkt ikke havde fastsat retningslinjer for, hvordan tjenestemændene skulle forholde sig i tilfælde af, at togdriften blev indstillet som følge af faglige aktioner.

Udover stillingtagen til, hvem der havde deltaget, havde DSB nedlagt påstand om, at arbejdsnedlæggelsen om eftermiddagen sluttede kl. 18.30, mens DJ havde nedlagt påstand om, at den sluttede kl. 18.00. Det fik Forbundet medhold i. Afgørelsen har betydning for førnævnte løntræk. Dommen i anonym form kan læses her.

Arbejdsnedlæggelsen den 1. april 2019, som omhandler lokomotivførere og togførere/S-togsrevisorer i S-tog og Fjern- & Regionaltog, var berammet til d. 13. januar 2021. Vi nåede så langt i processen, at samtalerne med dem, der skal afgive forklaring, var blevet afholdt. Men som med så meget andet i denne Corona-tid, blev det berammede retsmøde udsat. På grund af sagens omfang vil den såkaldte hovedforhandling i Tjenestemandsretten blive udvidet, så den foregår over to dage, nemlig d. 19. og 20. april.

Det Blå Blad vil følge op med en artikel i næste nummer af bladet …

Parkinsons love

Af:
Carsten Understrup
Lokalgruppeformand Aarhus

Dette indlæg handler ikke om den frygtelige sygdom blandt mennesker. Men om en lige så ødelæggende sygdom i virksomheder. Indlægget er blot en generel betragtning, som muligvis ikke hører hjemme et sted som Det Blå Blad. Jeg har dog valgt at indsende indlægget, da jeg synes, det vækker stof til eftertanke, selvom Parkinson vist ikke er obligatorisk læsning på CBS, eller hvor nu de lærde udklækkes. Men det burde han måske være?

Hvis læsning af nedenstående fortsættes, er der to ting man skal holde sig for øje. De benævnes Parkinsons love, men er jo blot økonomiske teorier i lighed med alle de andre økonomiske teorier, virksomheder og lande styres efter. Var økonomi en eksakt videnskab, ville der vel være mere end 4-5 økonomer på verdensplan, der havde forudsagt den lavkonjunktur som heldigvis er fortid, men måske desværre genopstår pga. Corona. Men økonomer går nok også til ju-hu møder, hvor de der råber ju-hu højest, uanset evner, får sig en fin karriere, mens de, der påpeger problemer og ikke har set lyset, som regel ender i glemslens mørke. Som N. F. S. Grundtvig skriver: "De gode græd og de onde lo". Det andet man skal betænke er, blot fordi noget har sin oprindelse i 1957, og dermed ikke har nutidens dynamik, fleksibilitet, politiske korrekthed etc., kan det jo sagtens være korrekt.

Sne i Tureby januar 2021
Fotograf: Ruben Schmidt

*F*rit efter Cyril *Northcote Parkinson* (britisk professor f. 1909 – d. 1993). Enhver lighed med nulevende personer, eller eksisterende virksomheder, er ikke tilsigtet.

Første lov – Den voksende administration

Ifølge Parkinson vil ethvert administrativt arbejde vokse, indtil det udfylder al den tid, der er til rådighed for dets udførelse. Parkinson bruger eksemplet med afsendelse af et postkort. En pensionist kan bruge timer på at finde et postkort. Derefter sine briller, så adressen, forfatte teksten og finde et frimærke. Så skal det vurderes, hvilken påklædning vejret fordrer, om medtagelse af paraply er nødvendig eller ej, etc. Og til slut foretage turen til postkassen omkring hjørnet. En travl og effektiv person ville have klaret opgaven på tre minutter.

Ovenstående eksempel viser, at der ikke er nogen sammenhæng, mellem omfanget af det udførte administrative arbejde, og antallet af personer der udfører det. Parkinsons påstand er, at dette vil føre til en stadig vækst i virksomhedens administration.

Og da alle på hovedkontoret kan se nødvendigheden i denne vækst af administrative medarbejdere, og ledere, samtidig med, at personalereduktioner er nødvendige for at drive en konkurrencedygtig virksomhed. Ja, så er der jo kun andre personalegrupper, langt fra hovedkontorets bonede gulve, at reducere i.

Dette skyldes to antagelser:

> En administrativ medarbejder i hovedkontoret ønsker at forøge antallet af underordnede, ikke af konkurrenter.
>
> Administrative medarbejdere skaber arbejde for hinanden.

Som eksempel for sin påstand opstiller Parkinson følgende scenarie: En administrativ medarbejder har efter sin egen opfattelse for meget arbejde. M/K vil derfor anmode om at få ansat to underordnede til at hjælpe sig. Ønsket imødekommes med stor sandsynlighed, da M / K's overordnede jo dagligt færdes i hovedkontoret, og ved selvsyn kan betragte de voksende stakke af papirer. De nyansatte skal være underordnede fordi de bidrager til at øge M/K's prestige, samt anseelse, i organisationen. Og de skal være to fordi de derved holder hinanden i skak. En enkelt medarbejder vil i den situation blot være en konkurrent til vedkomne selv, og M/K kan nu ved den rette arbejdsfordeling være ene om at have overblikket.

Senere vil disse underordnede på lignende måde anmode om ansættelse af nye underordnede, hvilket imødekommes fordi det sikrer yderligere anseelse. Samtidig begynder de ansatte at skabe arbejde for hinanden, idet en sag nu kan gå fra person til person for at belyse de forskellige sider. Samtidig må den oprindelige, nu ledende administrative medarbejder, bruge tid på at planlægge sine underordnedes ferier og lignende.

Parkinson brugte i sin tid forskellige ministerier til at påvise sin påstand om den voksende administration og når den konklusion, at væksten er på 5-6 % om året, hvilket kaldes Parkinsons første lov.

Anden lov – Loven om forbrug.

Parkinsons anden påstand, eller lov som den benævnes, er den, at udgifterne i hovedkontoret til administration vil stige indtil de dækker indtægterne. Parkinson supplerer denne påstand med påstanden om pengespild i hovedkontoret, samt deres evne til at skjule de faktiske forhold: "tal kan ikke lyve, men løgnere kan for det meste regne den ud".

Tredje lov – Loven om ansvar

Dette fører til Parkinsons lov om, at meget store, eller meget små udgifter, ikke er genstand for nogen større interesse. Han bruger her eksemplerne med en investering i produktionsudstyr til 5.400.000.000 kr. der går problemfrit igennem godkendelse, idet ingen af de ansvarlige har den fjerneste indsigt i emnet. Omvendt kan et cykelskur til 8.000, kr. give anledning til en vis diskussion, fordi de fleste kan forholde sig til det. Morgenbrød til et personalemøde til 200,- kr. kan give anledning til lange debatter og endda direktiver, fordi enhver ved, hvad morgenbrød er. På et vist tidspunkt bliver beløbene imidlertid så små, at ingen gider bruge tid på dem. Parkinson mener, at "interessens forsvindingspunkt" falder sammen med det beløb, hvert enkelt medlem af direktionen kunne tænke sig at tabe i et væddemål eller skænke til velgørende formål. Her tror jeg imidlertid, at Parkinson tager fejl. I visse virksomheder er intet beløb for småt.

Vask af ME 1522 ikke hænder i Nykøbing F.
Fotograf: Ruben Schmidt

Fjerde lov – Loven om indtægter

Parkinson bruger derefter kræfter på at diskutere varepriser. Han tager udgangspunkt i sine tidligere fremsatte påstande og hævder, at de varepriser, som virksomhedens varer udbydes til, stiger uundgåeligt i takt med udgifterne, og udgifterne stiger efter Parkinsons anden lov.

Deres eneste grænser er det punkt, hvor kunderne nægter at betale, evt. ved at undlade at købe eller at betale for varen.

Femte lov – Forsinkelsernes lov

Det skal indledningsvis bemærkes, at Parkinson er lovligt undskyldt ved at bruge ordet forsinkelse. I 1957 da han udgav lovene, var man ikke klar over, at forsinkelse er et negativt ladet ord.

Parkinson har tillige udviklet forsinkelsernes lov: "Forsinkelse er den mest dødbringende form for afvisning". Påstanden er her den, at ledelsen i det administrative hovedkontor vil finde på alle mulige kneb for at modarbejde medarbejderne i produktionen. Dette sker ofte ved at afvise ideer og forslag, men ikke altid. Hvis ideerne eller forslagene er åbenlyst fornuftige og brugbare opfindes forhold, der gør, at en endelig afgørelse må udskydes så længe, at ideerne / forslagene er uden betydning og mening.

Sjette lov – Det tomme rums lov

Endelig har Parkinson udviklet det tomme rums lov: "Det tomme rum tiltrækker angribere, når kommunikationen mellem mennesker forsvinder". Denne lov udvikler Parkinson således. Grundfejlen er i den utrolige selvtilfredshed hos hovedkontorets ledere, som slet ikke har gjort sig klart, hvor sårbar deres situation er. Disse selvtilfredse kvinder og mænd går tidligt, kommer sent og bereder vejen til deres eget fald. De viser ikke initiativ, de foretager sig ikke noget fornuftigt og de ved ikke noget om den produktion, de er sat i spidsen for. Den gamle virksomhed mangler fantasi, savner dynamik og er allerede begyndt at glide nedad. Og det er det vakuum, den danner ved at skrumpe ind, der tiltrækker dem, som vil købe den op. Og lige så givet er det, at træghed i ledelsen overfor medarbejderne fører til uro på arbejdspladsen.

En virksomhed i tilbagegang er et sted, hvor ledelsen er faret vild og har glemt alt om, hvad det helt præcist var, den havde sat sig for at udrette.

Hvis en virksomheds ledelse leder uden hensyn til medarbejderne, fratager dem reel indflydelse og medbestemmelse, kan det udløse et oprør, som i yderste konsekvens kan føre til arbejdsnedlæggelser. Historien er fyldt med eksempler herpå.

Humor som formidlingsform

Parkinson har selv forklaret om sine bøger: "Dersom man skal have succes med kunsten at kommunikere, er det nødvendigt, at man har et ønske om at kommunikere, en evne til at skabe tillid og en klar ide om, hvad det er, man ønsker at få sagt og endelig stilfornemmelse. Mens de fleste gerne vil snakke, er der kun få, der har noget at sige. Hemmeligheden ved at bruge humor bevidst, som redskab eller middel, er, at man får spøgen knyttet sammen med budskabet på en måde, så det at huske det ene betyder at huske begge dele".

Køge nord
Fotograf: Jan Lundstrøm

Så deprimerende læsning Parkinsons love end kan være, er der jo håb. Parkinsons love baserer sig jo på systemer, samt den menneskelige natur. Det er ikke naturlove, selvom de kan synes sværere at bryde end naturlove. Men det er alt sammen menneskeskabt og kan, hvis viljen er der, også ændres af mennesker.

Lad mig slutte med en 20 år gammel bemærkning, sagt på et personalemøde af en produktionschef i en stor succesfuld dansk eksportvirksomhed; "Jeg ved, vi har travlt, men har vi travlt med det rigtige. Er det værdiskabende, eller er der nogen, der vil betale for det"?

Kronik – RDO, RåDighed i Overskud

Af:
Carsten Understrup
Lokalgruppeformand Aarhus

Akkurat som IC4 er et stort tog, er DSB en stor virksomhed. En IC4 kan, f.eks. i IDU under HVAC-menuen, vise en udetemperatur på 10 grader i MG56 og 86 meter længere nede i MG58 en udetemperatur på 2 grader. Det er en stor afvigelse. Ligeså kan man sige, at meldingerne fra Telegade Akkurat som IC4 er et stort tog, er DSB en stor virksomhed. En IC4 kan, f.eks. i IDU under HVAC-menuen, vise en udetemperatur på 10 grader i MG56 og 86 meter længere nede i MG58 en udetemperatur på 2 grader. Det er en stor afvigelse. Ligeså kan man sige, at meldingerne fra Telegade afviger, alt efter om det er et hjørnekontor i bygning 1 eller 2, meldingerne kommer fra.

"Overtalligheden skal reduceres" råbes der fra et hjørnekontor i Telegade, hvilket sikkert dokumenteres med flotte PowerPoint præsentationer og tilhørende regneark. "Det er Driftskritisk, at de nuværende LGU (Lokomotivfører GrundUddannelse) elever, på trods af Corona, får kørt deres praktikmodul med lokomotivfører kørelærer færdigt, så de kan vende tilbage i virksomheden til RDO (RåDighed i Overskud)", lyder det fra et andet hjørnekontor. Også her godtgør flotte præsentationer og ugennemskuelige beregninger sikkert dette behov. Måske er der endda også her 86 meter mellem disse kontorer.

Som helt almindelig lokomotivfører, tilhørende den overtallige gruppe af medarbejdere, kan man have svært ved at gennemskue, hvilket kontor der har ret. Om det er kontor et eller to, der er ansvarlige for at have ansat nyt lokomotivpersonale. Eller måske er et helt tredje kontor synderen, vel vidende der i 2021 ville bortfalde trafik, effektiviseringer i tjenesterne og hvad der ellers har været brugt som forklaring på overtalligheden. Uanset hvilket kontor, der bærer ansvaret, hidrører de omtalte kontorer vel alle samme afdeling, kendt som Planlægningen.

Kronikøren bag skrivebordet
Fotograf: Karl Erik Andreasen

RDO er et forholdsvis ny opfundet begreb, som skal bruges til at beregne overtalligheden blandt lokomotivpersonalet. Dette synes jo som en god plan. Lad os få nogle valide tal på bordet, så det er nemmere i fællesskab at agere korrekt. Det virker blot som om, at der er alt for mange prinser og prinsesser rundt omkring i virksomheden, der har deres egen dagsorden. Så jeg tillader mig at tvivle på, der kommer valide data ud af øvelsen.

RDO betyder, at rådigheden er i overskud. Der er altså tale om et personaleoverskud. Når en sådan tjeneste generes til en lokomotivfører, kan denne ved henvendelse selvfølgelig afspadsere, i stedet for at være i overskud. Ren win-win. Medarbejderen får fri, afvikler opsparet frihed, og DSB nedbringer den gæld, som skyldig frihed jo udgør for virksomheden. Og bevares dette sker også, men det synes mere som undtagelsen end reglen.
Den vage formulering i sidste i ovenstående afsnit skyldes, at min viden mestendels er andenhåndsviden. Selvom jeg

er anerkendt TR i LPO, er det sjældent, at RDO falder min vej, men tre RDO er det dog blevet til, siden begrebet blev indført. Et styks sidst i K20, hvor jeg omgående henvendte mig for at få fri i stedet. Det kunne desværre ikke lade sig gøre, da indholdet i tjenesten ville blive ændret fra RDO til en P-rist tjeneste i samme tidsrum. Sådan er det jo, tjenestens indhold kan ændres.

De to øvrige RDO er faldet i K21, efter det blev muligt at afholde RDO i hjemmet. Glad og fro ringer jeg i god tid til Drift Vest på dagen for den første RDO for lige at meddele, at jeg afholder denne i hjemmet og kan være på depotet inden for 25 minutter i worst case scenario, ellers på 17-18 minutter. Men nej, det var ikke lige så godt. En nedbrudt IC4 skulle fra Fredericia til værkstedet i Aarhus. Således opmuntret af, at denne lørdags RDO ikke skulle holdes i hjemmet, men i et fejlramt tog, drog jeg afsted. Nu kan ingen jo planlægge nedbrud, men man kan planlægge sig ud af, at man i en virksomhed, der holder åbent 24-7-365 og skal levere varen omgående, har personale nok til rådighed for at honorere disse udfordringer. Min foreløbig sidst tildelte RDO, var jeg også klar til at afholde i hjemmet, men nej. Drift Vest havde også denne dag brug for min assistance, denne gang på P-risten i Aarhus.

Så tre gange RDO er endt med arbejde. Dette er jo helt i orden, da jeg jo får løn for min indsats. Hvad jeg bestemt ikke finder i orden er, at det virker som om, RDO bruges som en skjult reserve. Holder RDO'en, ja så er overtalligheden jo bevist. Holder den ikke, ja så opdager ingen direktør eller underdirektør jo, at noget må aflyses, for opgaven bliver jo løst. Skal man tro Drift Vest – og jeg ser ingen grund til ikke at gøre det – så har Aarhus nogle weekenddage ikke haft en natrådighed. Opgaven er løst af RDO. Igen kan man sige: "Er der ikke brug for ekstra arbejde gennem natten", så er overtalligheden godtgjort. Er der brug for ekstra hænder, ja så er de jo til stede og ingen nysgerrig underdirektør eller direktør stiller udfordrende spørgsmål.

Et spørgsmål man allerede nu bør stille sig, er dog: "Hvad sker der den dag, hvor RDO-fænomenet udfases, fordi overtalligheden er borte"? Så er der ingen skjult reserve til at løse opgaven. Jeg vil nødigt være Tony Bispeskov, hvis det er ham, som skal fortælle den undrende offentlighed: "Ja det er korrekt, vi har reduceret i vores lokomotivpersonale.
Ja, det er også korrekt, vi aflyser også tog pga. manglende lokomotivpersonale. Ja, lokomotivpersonalet er meget tvære, de vil ikke sælge deres fridage pga. dårlig planlægning. Ja, umiddelbart lyder det som om, vi ikke har styr på noget som helst, men jeg kan forsikre" … "I øvrigt kan jeg oplyse, at vores HR-afdeling er i fuld gang med at rekruttere lokomotivførere. Både på baggrund af de mange aflysninger, men selvfølgelig også fordi, vores planlægningsafdelings personaleprognoser viser et behov. Jeg forventer, at personalesituationen, og dermed også togdriften, normalisere i løbet af 16-20 måneder".

MF krydsning i Holme Olstrup
Fotograf: Jan Lundstrøm

Uanset hvordan jeg vender og drejer det, peger pilen kun i en retning – Planlægningen. Måske skulle denne afdeling, i højere grad end tidligere, have glæde af at nyde diverse underdirektører og direktørers bevågenhed.

Åbent brev til underdirektør i Togdrift, Michael S Højgaard vedr. overtallighed og kommunikation …

Af Jesper Brøndum

Mit navn er Jesper, jeg er lokomotivfører i Aarhus.

Jeg skriver til dig, fordi der d. 17. november 2020, blev udsendt en mail omkring overtallighed blandt lokomotivpersonalet. Det er nu over to måneder siden, vi modtog den mail.
Jeg husker en artikel fra Det Blå Blad, hvor du blandt andet nævner: "Jeg ønsker, at vi har et samarbejdsklima præget af åbenhed, ærlighed og tillid".

Men hvorfor hører vi så ikke noget? Vi er nogle, som er nervøse for, hvad der sker. Mange har op til jul og nytår talt om, at de ikke har kunnet tænke på ret meget andet end, hvad der skal ske og, hvorfor der intet meldes ud. Jeg synes, der har manglet kommunikation på dette punkt.

Siden 2017 har man vidst at der ville bortfalde kørsel i 2021. Hvorfor har man efter 2017 ansat personale på depoter, hvor kørsel ville bortfalde?
Signalprogrammet er flere gange blevet udskudt. Det virker ikke, som om det er sket en velovervejet planlægning, hvilket bekymrer mange ansatte.

Jeg er ked af, at du skal bruge din tid på dette, men som afsender af mailen fra den 17. november, finder jeg det relevant, at du modtager og læser dette.

Vi er mange medarbejdere, der har brug for et svar.

Michael Højgaards svar på åbent brev fra Jesper Brøndum

Mange tak for dit spørgsmål, som jeg naturligvis gerne vi besvare bedst muligt.

Jeg er enig i, at der er et tomrum i kommunikationen bredt til medarbejderne. Det skyldes, at der har været et langt forløb af samtaler mellem DSB, LPO og DJ om, hvordan vi skulle håndtere overtalligheden. Det har taget lang tid, hvor tingene naturligt holdes i en beskeden kreds af mennesker.

Situationen er den, at 38 Lokomotivførere hos såvel FR som S-tog modtog de frivillige fratrædelsespakker inden jul. Derefter har der været drøftelser mellem DSB og DJ om løsningen på de resterende medarbejdere for at nå 50 fratrædelser, som det blev meddelt. Det er desværre ikke lykkedes at nå en fælles løsning, hvilket jeg i lang tid vurderede muligt. Det er faktisk rigtigt ærgerligt.

Der er derfor 12 lokomotivførere, blandt dem, der er under uddannelse fra Københavnsområdet, der tilbydes ansættelse som LKF A i DSB-Vedligehold, hvor de må arbejde, indtil DSB igen får brug for flere lokomotivførere.

Dermed kan vi afslutte den proces, der blev sat i gang 17. november 2020.

Jeg skal beklage det lange forløb og tiden med usikkerhed.

Status på brudsager

Af:
Ebbe Drögemüller
Områdegruppenæstformand

Allerhelst ville LPO gerne være fri for brudsager. Enhver brudsag, uanset årsag, er et sørgeligt tegn på en aftale, der ikke er overholdt af en af aftaleparterne Aftalebruddet kan så være bevidst, være pga. fejl og misforståelser eller på baggrund af manglende enighed og fælles forståelse og tolkning af indgåede aftaler. Nu kan LPO ikke forestille sig, at nogen af vores medlemmer bevidst ville overtræde indgåede aftaler. Og ligeså kan vi heller ikke forestille os, at vores aftalemodpart kunne finde på dette. Fejl, ved alle, er en del af livet. At fejle er menneskeligt. Og misforståelser opstår jo desværre også jævnligt, så denne del af aftalebruddene, har vi det egentligt ok med. Den sidste del, der er tilbage, er så manglende enighed og fælles forståelse og tolkning af indgåede aftaler. Denne del har vi det derimod særdeles stramt med. Det gamle ordsprog: "En aftale er en aftale", er, selvom det nok ikke er specielt moderne eller det første der læres på diverse lederuddannelser, LPO`s grundlæggende indstilling til aftaleindgåelser. Lige den del omkring enighed og fælles forståelse og (egen) tolkninger af indgåede aftaler, har vi i LPO i stigende grad været udfordret på, siden DSB droppede ud af samarbejdet, smed arkivet med lokalaftaler og gamle overenskomster på lossepladsen og meldte sig ind i DI.

I kølvandet på virksomhedens indmeldelse i DI, det manglende samarbejde og den efterfølgende overgang til ny overenskomst og med et noget tomt aftalearkivskab til at starte med, foregik der en del armlægning om, hvad der reelt var gældende. Og hvordan det gældende skulle tolkes. DSB brugte dette vakuum i aftaleforståelsen til at udlægge deres opfattelse af det aftalte. Det havde den enkelte medarbejder reelt ikke de store muligheder for at opponere mod. Eneste mulighed var at henvende sig til LPO og os om at tage sig af sagen. Den faglige organisation kunne på det tidspunkt, trods flere og ihærdige forsøg, desværre heller ikke komme igennem med ønsket om at få fundet en fælles holdning og tolkning på de områder, der skabte gnidninger. De indmeldte sager blev derfor arkiveret til senere behandling, når spændingerne i virksomheden var aftaget så meget, at en løsning kunne komme på tale. Det glædelige er, at tiden, hvor spændingerne er aftaget, faktisk er nu. Døren er brudt op og vi er i gang med at løse de sidste hængepartier fra den konflikt, vi alle nok allerhelst vil glemme.

Arbejdsretten 2018
Fotograf: Hans Schøn Merstrand

Ovenstående konflikttid efterlod desværre en kæmpestor og blandet stak af påståede aftalebrud fra tiden, hvor konflikterne i virksomheden kørte på den store klinge, heriblandt en stor stak i 2019.

Det er glædeligvis lykkedes, i samarbejdets hellige navn, at indgå et forlig med virksomheden omkring de brudsager, der har været indsendt til behandling for året 2019. At forliget har været muligt, skal nok også ses i samlet erkendelse af, at en normal sagsbehandling ville trække så længe ud, at meget andet også blev forsinket. Også ting som p.t. måske er vigtigere at få på plads, end resterne fra en gammel konflikt. Følgende er derfor aftalt:

- Et aftalt antal lokomotivførere kan tildeles en kompensation på 2 timers frihed.
- Der foretages ingen sagsbehandling af sagerne.
- Ingen sag i forliget kan danne præcedens.

Det skal bemærkes, at selvom der ikke er foretaget nogen sagsbehandling, så har alle sager være revurderet af LPO. De er vurderet med det kriterie for øje, om den enkelte har haft en ulempe eller påstanden om aftalebruddet nærmere har været et udtryk for, at spændingerne til tider var intense og bruddet mere havde "teoretisk" karakter. Det mener vi, at vi er kommet godt i mål med samtidig med, at forliget kompenserer de, som har haft en reel ulempe. En del af de lokomotivførere, som har rejst sager om brud på aftaler i 2019, er i mellemtiden blevet pensioneret, overflyttet til anden virksomhed eller noget helt tredje. Da de således ikke længere er i DSB, har det af naturlige årsager ikke været muligt at indeholde deres sager i forliget. Ligeledes er sager omhandlende brud, hvor der efterfølgende er indgået aftale, eller opnået enighed om fortolkning, også blevet pillet fra.

Hvad så med sagerne fra 2020 og fremefter vil nogen måske straks tænke? Her er alt ved det gamle. Sagerne bliver rejst overfor DSB. LPO vil selvfølgelig rejse ethvert brud på vores aftaler overfor virksomheden, men, som med sagerne fra 2019, så ligger der også her en god stak og venter. Så det tager selvfølgelig lidt tid og komme igennem bunken. I den forbindelse spiller Coronaen også med (eller rettere imod), da begrænsningen i den fysiske mødeaktivitet kan forsinke og besværliggøre arbejdet. Skulle det ske, er det imidlertid ikke det eneste sted, Coronaen har forsinket en proces.

Det skal afslutningsvis bemærkes, at sager, der omhandler tjek ind og tjek ud under uddannelse, henholdsvis tjenestelængder ved kørsel på fremmed depot, afventer afgørelsen i den faglige voldgift. Om sagerne køres eller frafaldes afhænger af voldgiftens udfald ***(se i øvrigt artiklen om dette på side 32).***

Udsatte lokalgruppegeneralforsamlinger – en kort forklaring …

Af:
Ebbe Drögemüller
Områdegruppenæstformand

Som så meget andet i denne underlige (Corona)tid, måtte Områdegruppebestyrelsen (OGB) tage en tung og speciel beslutning om afholdelse eller udsættelse af lokalgruppernes generalforsamlinger. Beslutningen blev, som de fleste ved, at de lokale generalforsamlinger blev udsat, hvilket blev meddelt medlemskredsen i LPO medlemsinformation nr. 01-2021.

Baggrunden for beslutningen, og udfordringerne, var mange og problemstillingerne endnu flere. Kunne vi, skulle vi, hvordan kunne vi, hvordan skulle vi? Hvorfor, hvorfor ikke? Det var bestemt ikke nogen nem beslutning, og det gjorde bestemt heller ikke beslutningen nemmere, at afholdelse af lokale generalforsamlinger jo grundlæggende er hjerteblod for os og hele grundlaget og grundtanken i enhver demokratisk forening. Ligeså er muligheden for afholdelse af demokratiske valg, åben debat og konstruktiv dialog. Og så giver generalforsamlingerne selvfølgelig også mulighed for socialt samvær, indlæg fra inviterede gæster og dialog med og blandt medlemmerne. Noget som vi i LPO altid har set frem til, og noget som forhåbentligt snart bliver muligt igen.

Generalforsamling 2019 i lokalgruppe Kalundborg
Fotograf: Maiken Timlinson

OGB havde på forhånd adviseret lokalgrupperne om, at denne svære beslutning ville være en beslutning, som OGB ville tage ansvaret for. Dels så vi sikrede os at ingen lokalt skulle få "på puklen" for beslutningen, men også så der var en ensartet beslutning på alle depoter. Vi trak beslutningen så lang tid, som det gav mening, men på møde i OGB 04. januar stod det klart, at smittetallene og risikoen for nye mutationer af virus, og den overhængende risiko for indførelse af skrappere restriktioner, ikke efterlod os med nogen realistisk mulighed for at afholde generalforsamlinger med ret mange deltagere. I hvert fald ikke indenfor en rimelig økonomisk ramme eller i en form, som vi kunne se os selv og medlemmerne i, hverken socialt, moralsk eller ansvarligt.

Nu findes der næppe nogen vedtægter i nogen faglige organisationer (eller forening i det hele taget), der tager højde for verdensomspændende pandemier. Så beslutningen om udsættelse af de lokale generalforsamlinger finder derfor heller ikke lovgrund i vores vedtægter. Beslutningen om udsættelse er alene en beslutning som OGB har taget, fordi det er os, som i den sidste ende står med ansvaret for LPO. Og selvfølgelig står vi på mål for beslutningen, hvis nogen kunne tænkes at ville angribe den. Det er der nu ingen, der har gjort, og vi kunne også efterfølgende konstatere, at det var den helt rigtige beslutning. Landet lukkede som bekendt endnu mere ned i tiden efter og smittetallene steg desværre hurtigere end i foråret 2020 samtidig med, at nye mutationer kom til.

Med forårets (og vaccinernes) snarlige komme, er der dog tændt et spirende og spinkelt håb for at de lokale generalforsamlinger måske kan afholdes inden sommeren er over os. OGB og lokalgrupperne arbejder med en optimistisk plan for afvikling af lokale generalforsamlinger i april / maj måned. Og hvis ellers vaccinationerne og mutationerne ikke spænder ben for denne plan, så kan vi måske igen se en form for normalitet indfinde sig også i denne del af vores verden. Håbet skal ingen i hvert fald tage fra os. Og så er det jo bare at holde øje med informationer og lokale opslag, og så ellers få sat kryds i kalenderen.

Skulle nærværende plan endnu engang blive udfordret, så er backupplanen, at vi i stedet vil forsøge at afvikle de udsatte generalforsamlinger til efteråret, da ingen skal være forhindret i at deltage grundet sommerferieafholdelse.

Uanset hvad, så vel mødt, når det engang igen bliver muligt at mødes til en gang fagligt fællesskab.

Fagretlige sager – status februar 2021

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

I fortsættelse af artiklen "Status på fagretlige sager" i Det Blå Blad 5-2020 om de igangværende fagretlige sager vedr. udeståender om arbejdstid, har der d. 20. januar 2021 været afholdt et lokalt forhandlingsmøde internt i DSB mellem DSB HR og LPO.

På mødet enedes parterne om at forlige nedenstående sager:

1. Arbejdstid i forbindelse med e-læring
2. Pause i forbindelse med rådighedsvagter
3. Rejsetid til / fra skole under grunduddannelse
4. Adgang til bad i forbindelse med pause
5. Underretning om første tjeneste efter ferie

Forliget betyder at:

- Add 1: Sikkerhedsrelateret e-læring skal planlægges på arbejdssedlen som en arbejdsopgave, hvorimod øvrig e-læring gennemføres inden for den normale arbejdstid, såfremt der er en rimelig tidsfrist for gennemførelse. Parterne er desuden enige om, da e-læring er en ny arbejdsopgave, indtil videre at foretage en årlig evaluering.
- Add 2: Der er enighed om, at rådighedsvagt er at betragte som pause. Hvis rådighedsvagten ønsker et bestemt tidspunkt at afholde pause, skal dette aftales med driftslederen.
- Add 3: Gældende praksis vedr. afregning af kørsel for LKF under grunduddannelse fortsætter..
- Add 4: Der skal udelukkende være badefaciliteter på mødesteder
- Add 5: Reserven igen skal kunne se kommende tjenester i Ferieplan. Hvis første tjeneste efter ferie ikke kan ses i Ferieplan, aftales mødetidspunktet med driftslederen.

Der kunne ikke opnås enighed om, hvorvidt der skal være tjek ind og tjek ud på kursustjenester. Flere kompromisforslag var i spil, men ingen af disse kunne tiltrædes af begge parter. Det skal bemærkes – da vi er vidende om, at der p.t. er et større antal tjenester dagligt uden tjek ind / tjek ud på uddannelsesdage – at man, i henhold til de arbejdsretlige regler, er forpligtiget til at efterleve virksomhedens tolkning af arbejdstidsaftalen indtil den faglige voldgift træffer sin afgørelse.

Dansk Jernbaneforbund har på baggrund af ovenstående meddelt DSB og Dansk Industri, at man forbeholder sig ret til at videreføre sagen til faglig voldgift, hvor sagen i givet fald vil skulle føres sammen med den anden resterende tvist om arbejdstid, nemlig den om reglerne om max. daglig arbejdstid ved kørsel på fremmed depot. Det videre forløb, vil bero på en drøftelse mellem LPO og forbundet, og vil i øvrigt blive vendt med advokaten i FH inden endelig stillingtagen.

Den faglig voldgift afholdes straks muligt, hvilket i praksis nok vil sige i forsommeren 2021. LPO vil holde medlemskredsen orienteret, enten her i bladet eller via medlemsinformation.

Lokalnyt

Af:

Bjarne Aunsbjerg

Lokalindlæg Aalborg

Ja, så blev det tid igen til at skrive lidt om hvad der forgår i Nordjylland.

Vi er jo som alle andre stadig ramt af Corona, og derfor er det jo meget begrænset hvad der er sket den sidste tid.

Vi bruger det meste af vores tid med at skrive og snakke med forskellige lokalpolitikere om vores bekymring med de direkte lyntog imellem København og Frederikshavn, som indtil nu, har været kørt som lokaltog af Nordjyske Jernbaner, da der jo er ERTMS på strækningen mellem Lindholm og Frederikshavn. Men da vores tog efterhånden alle er ved at være udstyret med STM, er det jo uforståeligt at DSB ikke beder om at få de seks daglige afgange tilbage. I region Nordjyllands buget for 2021 har man indstillet til trafikministeren at Nordjyske Jernbaner skal køre disse afgange frem til 2030.
Jeg har, i samarbejde med Hans Schøn Merstrand fra områdegruppen, sendt et brev til alle lokalpolitikere, transportministeren og adskillige trafikpolitiske ordførere fra alle partier i folketinget. Jeg indsætter brevet her, så i kan få ordlyden:

Vedr.: Budgetforliget i Region Nordjylland, underskrevet den 14. september 2020.

I et tidligere og enslydende brev er borgmestrene for de fem nordjyske kommuner, Regionsrådsformand for Nordjylland og Transportministeren, underrettet om nedenstående problematik.

Vores henvendelse angår punktet om "sammenhængende og stabil togdrift", hvor vi ser nogle faresignaler i det beskrevne afsnit – i budgetaftalen – og desuden nogle allerede værende problemstillinger i den nuværende togdrift, set fra pendlere, fjernrejsende og øvrige grupper, som bruger den kollektive togtrafik.

Som vi læser budgetforslaget, er det Region Nordjyllands oplæg, at der ikke skal være betjening af Nordjylland med gennemgående Intercitytog, lyntog (eller andre), fra f.eks. Frederikshavn til København eller andre destinationer – men der lægges op til togskifte for "fjernrejsende nordjyder" i Aalborg, eller på mindst én anden station i Nordjylland.

Ved at afskære nordjyderne fra at få betjening af gennemgående Intercitytog/lyntog kan man frygte, at en "fjernrejsende nordjyde" må forvente en "ustabil forbindelse" til eller fra f.eks. København – hvad også de nuværende erfaringer viser for de daglige pendlere og andre rejsende, som f.eks. bliver udsat for en mindre forsinkelse på en lang rejse, hvor der ikke er afventende tog i f.eks. Aalborg ved det tvungne togskifte.

Vi har en alvorlig bekymring for f.eks. de ældre, handicappede m.fl., som vil blive påtvunget "togskifte" på deres rejse – et skifte, som naturligvis kan være til yderligere gene for netop disse

Lokalnyt

grupper af rejsende.

Desuden vil dette nok også påvirke "turistrejsende" fra både ind- og udland, da bl.a. tyskerne opruster deres jernbaneforbindelser de kommende år, men alligevel ikke ville kunne rejse direkte fra Hamburg til Hjørring/Frederikshavn – hvis beslutningen fra Region Nordjylland gennemføres.

Det er absolut vores frygt, med budgetforliget for 2021, at Region Nordjylland for fremtiden vil blive koblet helt af "landsdelstrafikken for tog", uden mulighed for at kunne ændre beslutningen igen, når denne skulle fortrydes, eller noget andet skulle ønskes af borgerne i Nordjylland.

Det skal være vores opfordring, at Region Nordjylland genovervejer det besluttede, eller at den nuværende regering eller folketingets transportudvalg kan se en fordel i en stærk udbredt og gennemgående landsdelstrafik til alle nordjyderne, og i stedet vil arbejde for en koordinering af togtrafikken i Nordjylland, således der igen kan komme både regional- og intercitytog/lyntog nord for Aalborg til Frederikshavn– til gavn for alle rejsende, der benytter tog som transportform.

For en god ordens skyld skal det nævnes, at "vi" er en gruppe af tillidsrepræsentanter og andre, primært på tværs af de tog-operatørselskaber, der betjener Jylland med passager- og godstrafik – derudover har vi også en almen interesse som borgere i de berørte regioner.

Med venlig hilsen

Bjarne Aunsbjerg
Lokalgruppeformand LPO DSB
(adresse oplysninger fjernet. red.)
Tlf: 2468 7570 /Mail: bjaun@dsb.dk

Hans Schøn Merstrand
Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB
(adresse oplysninger fjernet. red.)
Tlf: 2468 8076 / Mail: hamer@dsb.dk

Vi har efterfølgende været til flere møder med lokalpolitikere, som alle samstemmende siger at de vil have direkte tog imellem Aalborg og Frederikshavn.
Det der så i alt dette kan være en smule frustrerende er, at der bare ikke sker mere. Det kan måske ses lidt positivt, da Peter Hvilshøj, som er direktør i nordjyske jernbaner, længe inden jul meldte ud til sine medarbejdere, at der bare manglede en underskrift på kontrakten fra transportministeren, "så var den ged barberet". Men det må man sige ikke er sket, så det kan da godt ske at han har lovet sine medarbejdere noget, som han ikke kommer til at kunne holde.

Samtidigt med alt dette er vi jo begyndt at køre i lufthavnen. Det blev ikke den store åbning med jernbaneorkester, direktør og transportminister, med snoreklip og det hele, nej det blev en åbning i stilhed!!

Den 10. december om aftenen var vores informationschef, Tony Bispeskov, som vi jo alle kender, med i et radioprogram i P4 Nordjylland. Emnet var flere afgange til lufthavnen, nemlig to i timen i stedet for én. I udsendelsen sagde Tony Bispeskov så, at det ikke kunne lade sig gøre at køre for

Lokalnyt

DSB p.g.a. af køreplanen, men her var Peter Hvilshøj selvfølgelig klar med en løsning på det, da de jo så bare kunne køre et tog fra Nordjyske derud den ene gang i timen, og vupti: to tog i timen! Dette syntes Tony Bispeskov var en rigtig god ide.
Det kan DSB sagtens køre selv, en justering af tiden på to minutter, og en krydsning med lyntoget i Lindholm, og vupti: vi kører det selv.

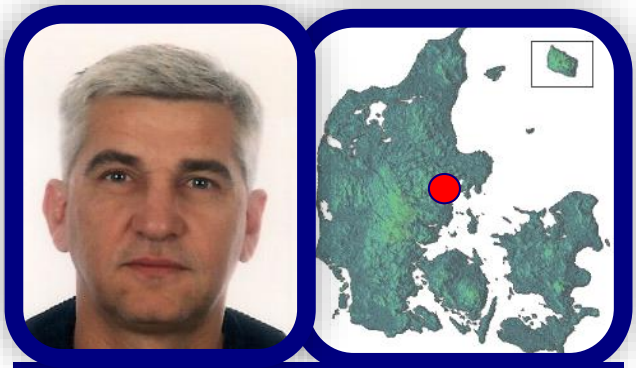
Banen til Aalborg lufthavn
Fotograf: Theis Møller

Jeg må sige, at alt dette indtil nu har lært mig at DSB`s ledelse måske er meget budgetorienteret og ikke så meget forretningsorienteret. Og det er jo efter min mening meget farligt i en tid med udlicitering, og mange forskellige operatører.

Jeg synes nok det er lidt sørgeligt, og vi føler os lidt svigtet af ledelsen i DSB, for ikke at være lidt med os. Det er jo da trods alt også ledelsens arbejdsplads, og jeg synes at man slipper tingene for let, og kun koncentrerer sig om meget få strækninger.

Set i lyset af, at vi som virksomhed mister meget kørsel lige for tiden, burde man jo kæmpe en smule mere de steder hvor der er håb endnu, og ikke bare smide håndklædet i ringen.

Det var hvad jeg havde for denne gang.



Af:

Carsten Understrup

Lokalindlæg Aarhus

Aarhus har lagt hårdt ud i første kvartal af 2021. Tre 25-års jubilarer og tre 40-års jubilarer er det blevet til.
Fredag den 15. januar kunne Fini Ruby Iversen, Mads Laugesen og Karsten Ole E. Andersen fejre 25-års-jubilæum.
Mandag den 1. februar havde Jørn Østergaard Sørensen 40-års-jubilæum.
Mandag den 1. marts kunne både Tommy Sørensen og Willy Ry fejre 40-års-jubilæum.

Corona har dog gjort sit til, at det var så som så med fejringen blandt kollegerne. Jeg håber alle seks snart får mulighed for at blive behørigt fejret hvis de så ønsker.
Corona kan dog ikke forhindre, at alle seks herfra ønskes stort tillykke med de flotte milepæle.

Lokalnyt

I forbindelse med den påståede overtallighed blandt lokomotivpersonalet meldte ikke færre end 12 lokomotivførere på depotet sig som interesserede i en fratrædelsesordning. Der var forskellige motiver til ønsket om at tage mod tilbuddet. Nogle så det som en lejlighed til at lade sig pensionere, andre som en mulighed for at skifte job. Men fælles for alle er, at de vil blive savnet af deres kolleger. De som tog mod tilbuddet har forskellige slutdatoer, men fælles for alle er, at de blev fritstillet den 11. januar 2021. Derfor er det vel passende i dette blad at nævne de kolleger som har valgt at tage mod en aftrædelsesordning. I anciennitetsrækkefølge skal vi i Aarhus tage afsked med: Mogens Günther Hansen, Jan Knap, Claus Hilding Thomsen, Jørn Østergaard Sørensen, Willy Ry, Hans Ole Petersen, Bjarne Rosenlund Nielsen, Niels Henrik Rasmussen Størum, Martin Staack Jensen, Ole Dal Søndergaard, Kaare Sahl Hedvard og Søren Pedersen. De ønskes alle god vind med det, de nu skal beskæftige sig med.
Den 1. februar forlod tidligere lokalgruppeformand Niels F. Jacobsen også DSB, til fordel for en tilværelse som pensionist? Niels du ønskes også held og lykke med det fremtiden byder på.

Det bliver ganske spændende at se hvad denne personale-afgang fra depotet betyder, når Corona er en saga blot og det bliver normal hverdag igen. Vi får lært at disponere vores samtidighedsoptjente ferie, vores frihedskonti stabiliserer sig, så man rent faktisk kan regne med de data der bliver forevist. Det igen bliver muligt at feriere i udlandet, sommerferietiden kommer. Og ikke mindst at al uddannelse genoptages i fuldt omfang, måske ligefrem ERTMS-systemet begynder at følge sin tidsplan, så ETCS-uddannelsen skal påbegyndes i større omfang. Så skal man måske til at følge sin tremåneders-norm endnu tættere end nu?

Hvor blev Aarhus-kørslen af?
Jeg var til dialog-møde med Flemming Jensen i – så vidt jeg husker – slutningen af 2019. Det var efter at konceptet for møderne var ændret fra monolog-møde til dialog-møde, så der faktisk var mulighed for både spørgsmål og diskussion. Et af spørgsmålene, der blev stillet af en togfører, var flytning af kørsel, så eventuelle forflytninger og måske endda fyringer blandt frontpersonalet kunne undgås. Flemming J. var ubøjelig: man flyttede ikke arbejdet efter arbejdskraften, arbejdskraften måtte følge arbejdet.
Så igen spørger jeg: hvor er Aarhus-kørslen blevet af?
Vi er i løbet af små ti år reduceret fra et 200 plus-depot til 124 lokomotivførere. Ja, Aarhus–Grenå og Aarhus–Odder-kørslen er overgivet til Letbanen, men den afgivne kørsel alene giver ikke svaret på denne reduktion af lokomotivpersonale på depotet. Hvis nogen ifører sig sølvpapirshat og tror på det US-amerikanske fænomen Qanon (konspirationer på et utroligt plan. red.), kunne de måske komme på den idé, at de som har ansat DSB ind i en overtallighed måske forsøger at skjule denne fejl, ved at trodse Flemming J.'s filosofi. Det er ulig nemmere at forsvare en overtallighed på et depot hvor der ingen nyansatte er. Men det er nok en problemstilling vi aldrig får at fornuftigt svar på, men hver især gør vi vel alle vores tanker om dette.

I begyndelsen af marts afgør Områdegruppebestyrelsen mulighederne for, at lokalgrupperne kan afholde de udskudte generalforsamlinger. Hvis afgørelsen falder positivt ud, vil Aarhus afholde generalforsamling torsdag den 22. april.
Ikke for at tage sorgerne på forskud, men bestyrelsen har modtaget et par forslag, som vi overvejer at sende til skriftlig afstemning, hvis ikke det bliver muligt at afholde generalforsamling i foråret. Mere om dette, når der primo marts foreligger en afgørelse fra Områdegruppebestyrelsen.

I ønskes alle et godt og Corona-frit forår.

Lokalnyt

Af:

Per B. Baden

Lokalindlæg Esbjerg

I skrivende stund er vores generalforsamling aflyst på grund af Covid-19, og vi har store problemer med at finde en ny dato. Men det lykkes forhåbentligt snart, hvis ellers vi må samles igen.

Overgangen til ny køreplan har været præget af mange korrigeringer, især med intern rangering, i flere tilfælde åbenbart for at bringe tjenesten ned under ti timer. Dette er helt uacceptabelt, og det er forhåbentligt et overstået kapitel. Hvis DSB ikke kan planlægge inden for reglerne, så skulle de måske have overvejet konsekvenserne af deres eget ønske om nye aftaler, men det er vist aldrig sket.

Der har også været en del utilfredshed med, at kontoen for UA var lukket i så lang tid, men LPO DSB har fået lavet en aftale som alle kan være tilfredse med i forhold til efterreguleringen af UA.

Sommerferievalget er også overstået, selv om der har været enkelte udfordringer i forbindelse med den nye ferielov. Desværre er der udsigt til, at enkeltdagssøgningen tidligst frigives 15. marts. Når I læser dette, er det forhåbentligt lykkedes LPO DSB at overtale DSB til en tidligere frigivelse af enkeltdagsvalget. Der arbejdes i hvert fald på sagen.

I forbindelse med DSB's tilbud om en aftrædelsesordning har vi sagt farvel til Erling Jepsen. Erling ønskes et godt og langt otium. Forhåbentligt kan vi nå at holde en velbesøgt afskedsreception, hvis Covid-19 tillader det.

Af:

Ole Bang m.fl.

Lokalindlæg Fredericia

Vi er kommet godt i gang med 2021 samt de nye ture, og kan efterhånden se, hvad året kommer til at bringe, på godt og ondt.

Den lokale generalforsamling burde være overstået, men da denne er udskudt til 20. april, må nyheder herfra vente til et af de kommende numre af Det blå Blad.

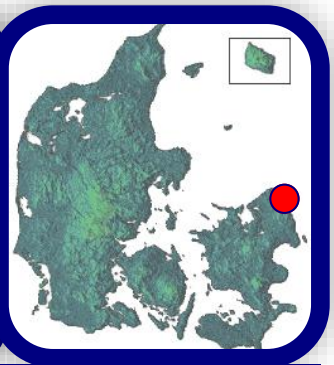
SOMMERFERIEVALG 2021

Så er endnu et sommerferievalg i Fredericia overstået. Det var den lokale ferieadministration, der igen stod for at afvikle dette.
Med god hjælp fra Frank og Tina fik alle søgt tre ugers ferie, og nogle fire uger. Det foregik på en

Lokalnyt

god og rolig måde. Selvfølgelig var det ikke alle der var helt tilfredse med den ferie de kunne få. Igen i år var der en ikke en lige struktur med forskellig norm i flere perioder. Dette betød at der var flere pladser i skoleferien end i maj og september.
Sidste plads i skolernes ferie lukkede ved nr. 116, og august ved nr. 95. Til gengæld var der rift om uge 32, som lukkede ved nr. 46. Man kan se en tendens til at mange har rykket ferien til sensommeren, muligvis på grund af Covid-19. I år kunne vi godt have brugt flere pladser i september. Der var lidt udfordringer med indtastningerne. På grund af den nye ferielov med løbende optjening af dage, skulle alle begynde med 16,64 dage.
Vær i fremtiden opmærksom på at du ikke bruger af dine feriedage, før sommerferievalget afvikles.
God ferie til alle.

Personalia
Vi har måttet sige farvel til Anders Falk Jensen og Kim Madsen, der har søgt nye udfordringer andre steder ved jernbanen.
Derudover har Ole Iversen, Per Boysen Pedersen, Ulrik von Qualen og Lise Husted sagt ja tak til DSB's fratrædelsespakke, og kan derfor gå på velfortjent pension. Tak for godt samarbejde, og god vind fremover.
D. 15/1-2021 kunne Bo S. Halle fejre 25-års jubilæum i DSB. Endnu engang stort tillykke med jubilæet.



Af:

Hans-Morten B. Andersen

Lokalindlæg Helsingør

På depotet i Helsingør kan vi lægge 2020 bag os. Jeg tror at de fleste vil give mig ret i, at det kun kan blive bedre i 2021. Vi kan da håbe, men ingen kan nok give det endelige svar på nuværende tidspunkt. Der har været en meget stille og trist tid, vi har været igennem, Det positive er nok at vi dog har et arbejde i denne tid. På trods af kaos i UA-beregninger, feriekvoter og IT-problemer som ikke er set lignende i nyere tid, kan man måske være glad for at man er ansat i en offentlig virksomhed. Det går heller ikke ubemærket hen på de sociale medier, hvordan de offentligt ansatte har det i denne tid, så det er nok ikke der man skal klynke lige for tiden. Man skal huske på at mange slet ikke har disse udfordringer. De har nemlig slet ikke noget arbejde, og har ikke de samme bekymringer, men nogle der er meget større end dem vi bokser med i øjeblikket.

Vi skal selvfølgelige behandles retfærdigt, men både DSB og LPO i samarbejde prøver at få os så godt igennem denne svære tid, som det jo er.

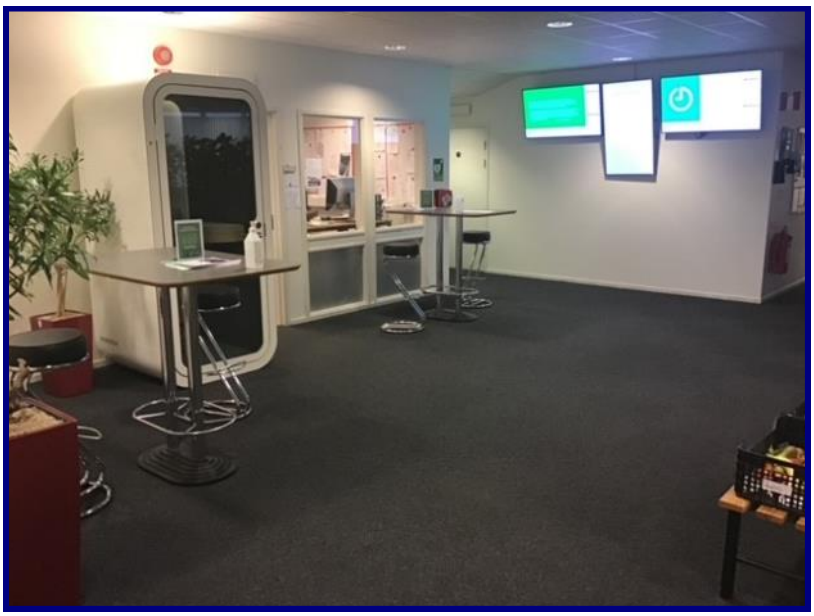
Generalforsamling:
Når dette blad udkommer, ville de fleste lokale generalforsamlinger være overstået, men som man kan læse i Medlemsinformation nr.01-2021 fra LPO DSB, er alle lokalgruppe-

Lokalnyt

generalforsamlinger udsat på ubestemt tid. Dette skyldes Covid 19-restriktionerne.

Lokalgruppe Helsingør har dog fastsat ny dato til den 27. april 2021. Om denne dato holder, vil tiden vise. Når vi nærmer os datoen, vil der blive udsendt materiale til generalforsamlingen.

EB-uddannelse og EVAK:
Hvad der tegnede lyst hen over efteråret med henblik på at Helsingør skulle deltage på EB (Vectron) i begyndelsen af det nye år, blev desværre en fuser for nogle af vores kollegaer. Kurset blev nedformeret kort før start, og dette ramte så Helsingør.
Da undervisningslokalet var for lille grundet nye Corona-restriktioner måtte tre lkf-K fra Helsingør tages af holdet. Lidt utilfredsstillende, at det igen skulle gå ud over Helsingør. Der er nu fundet en løsning på dette, så de lkf-K i Helsingør, som fik aflyst deres kursus med kort varsel, er sat op til ny uddannelse i begyndelsen af marts. Så må vi bare håbe at der ikke er flere bump på vejen.
Alle EVAK-kurser er aflyst, i hvert fald indtil marts.



Svenske opholdslokaler
Fotograf: Pernille M. L. Rasmussen

SJ Øresund
Den 13. december 2020 overtog SJ Øresund trafikken hen over Øresundsbroen. Det har nu ikke den helt store betydning for vores kørsel endnu, udover at vi har fået en masse nyt læsestof I DDR.
Vi fik også et nyt certifikat – vi fik faktisk to. Lokalgruppen i Helsingør henvendte sig til DSB vedrørende det første certifikat, som var underskrevet allerede på forhånd af lokomotivførere i Helsingør og København. Hvem vil skrive under på sådan et certifikat, når ikke engang ens fødselsdato er korrekt?
Et andet spørgsmål var, om det var lovligt at bruge vores underskrift på denne måde. Da der både er svensk og dansk lovgivning i denne sag, videresendte lokalgruppen sagen, som er blevet undersøgt af jurister både i DSB og Dansk Jernbaneforbund. Og de er kommet frem til at det i det pågældende tilfælde var lovligt. Det skal dog nævnes, at DSB beklagede at de ikke havde underrettet implicerede lokomotivførere om videregivelse af deres underskrift til SJ Øresund. Det kan alligevel undre Lokalgruppen Helsingør i disse GDPR-tider, at det overhovedet er lovligt at videregive ens underskrift. Gad vide hvad man mere har skrevet under på i dette nye selskab. Men sagen er afgjort, og Lokalgruppen tager afgørelsen til efterretning.

En ting har dog ændret sig markant ved overgangen til SJ Øresund: vores lokale håndværker i Helsingør må hverken udbedre fejl og mangler på de svenske togsæt som står henstillet i Helsingør natten over, eller på de togsæt som vender i Helsingør i dagtimerne. Lokalgruppen

Lokalnyt

i Helsingør forudser kaos og dårlig regularitet de næste to år, hvis ikke man får lavet en aftale hurtigst muligt, så det kan forsætte som det gjorde inden den 13. december 2020.
Disse håndværkere i Helsingør har reddet mange forsinkelser og aflyste tog.
De store tabere i dette politiske spil, som foregår i øjeblikket, er kunderne, og dem vil både DSB og SJ Øresund vel gerne beholde. Det gør man ikke hvis det forsætter på denne måde.

Svenske opholdslokaler
Fotograf: Pernille M. L. Rasmussen

Overgangen til SJ Øresund betød også nye opholdslokaler i Malmø. Det er en helt anden standard end vi er forvænt med i DSB. Rent og pænt alle steder, man føler sig helt velkommen.

Det var ordene fra lokalgruppe Helsingør denne gang. I ønskes alle et godt forår, og et håb om at vi snart kan se ind i lysere tider.

Af:

Lars Munk Fly Harder

Lokalindlæg Kalundborg

På dagen, hvor vi skulle have vores ordinære generalforsamling, sidder jeg her og kigger tilbage. Tilbage på et år som i allerhøjeste grad har været præget af den pandemi som vi alle sammen efterhånden hader som pesten – som i parentes bemærket er en sygdom vi har en kur for i dag, så måske er der håb og lysere tider forude. Vi håber, at vi kan gennemføre vores lokale generalforsamling senere på året, men hvis og når er endnu ikke afklaret.

Jeg satte mig i formandsstolen i Kalundborg for et år siden, men nåede nærmest ikke at få dannet mig et overblik over situationen, før hele landet blev lukket. Siden da har vi alle kæmpet med at finde ud af, hvordan vi bedst håndterede de noget

Lokalnyt

uvante situationer vi pludselig stod overfor. Ikke alle situationer blev håndteret lige elegant – men forhåbentlig har vi alle lært nogle vigtigt: hvis vi samarbejder, og ikke modarbejder, kan vi stadig få tingene til at hænge sammen.

I midten af november meldte DSB ud, at vi i F&R var 50 lokomotivførere i overtallighed. For nogle kom det sikkert som en overraskelse, men hvis man har kigget lidt på DSB's rekrutteringspolitik over de seneste par år, kan det ikke være det helt store chok man fik over nyheden. I samme mail fik vi også mulighed for frivillige aftrædelser. I Kalundborg valgte tre gode kollegaer at tage imod tilbuddet. Peter Augustinussen takkede af kort før nytår efter mere end 40 år i DSB's tjeneste. Ved samme lejlighed fik Peter overrakt Dronningens fortjenstmedalje. Ove Frank Hansen valgte også at takke af for denne gang. Ove var mangeårig kørelærer, og har været med til at uddanne mange lokomotivførere på Kalundborg-depotet. Frank Bjarne Pedersen er den sidste der valgte at tage imod tilbuddet. Frank har været vidt omkring i DSB, før han faldt til ro på Kalundborg depot. Vi ønsker jer alle et godt otium, og forhåbentlig vil vi stadig se lidt til jer, når vi kommer på den anden side af pandemien.

Af:

Thomas Knudsen

Lokalindlæg København

Så nåede vi ind i det nye år, 2021. Vi har lagt året 2020 bag os og alle er vist, så vidt jeg er underrettet, kommet godt igennem både jul og nytår. Nok i andre rammer end vi har været vant til på denne årstid. Men uanset har alle forhåbentlig haft lidt tid til ro, familie og lidt god mad undervejs. I større eller mindre grad.

Der har op til jul, lige som tidligere år, været indkøbt og uddelt en lille erkendtlighed fra lokalgruppen til de kolleger som var på arbejde juleaften. I skrivende stund har knap nok halvdelen af disse kolleger været forbi kontoret og hente denne erkendtlighed. Lad dette være en opfordring hvis du kørte tog juleaften mellem kl. 18 og 24, kom forbi og hent din pakke.

Når jeg siger, at vi har lagt det gamle år bag os, er det vist en sandhed med modifikationer. Sidste års altoverskyggende overskrift, Corona, er fulgt med ind i det nye år. I skrivende stund med nogle af de hårdeste restriktioner vi har oplevet. Alligevel er der dog et lys for enden af tunnelen. Flere vacciner er kommet på markedet og er ved at blive taget i brug. Med lidt god vilje skulle alle som ønsker det være blevet vaccineret med udgangen af juni. Dette skulle kunne give os en god del af vores tidligere liv tilbage.

Så langt, så godt, på vores hjemlige breddegrader. Hvor langt man så er i resten af verden må tiden vise. Ligeså om nye mutationer skulle give helt nye udfordringer.

Men den tid, den glæde!

Lokalnyt

Sommerferievalg og nok et turvalg
Hvis vi skal gå lidt mere lokalt til værks, har der siden sidste blad udkom været afholdt sommerferievalg. Selve valget gik rigtig fint. Alle på depotet fik tildelt tre ugers ferie. Nogle ringede vi til og fik fundet noget som kunne bruges. Nogle år har man et godt nummer, andre år et knap så godt nummer. Sådan er vores ferieordning nu engang. Uanset er det bestyrelsens forhåbning at alle har fået noget ferie de kan bruge og se frem til.

Der har ligeledes, siden sidste blad, været afholdt et ekstra turvalg i forbindelse med oprettelsen af et pilotprojekt som vi i lokalgruppen har arbejdet med siden det ordinære turvalg havde sin afslutning. Rettelig kan man i virkeligheden sige at vi har arbejdet på at finde en løsning siden turseminaret sluttede.

Hvis man læste Københavns lokalindlæg fra sidste udgave af Det Blå Blad, husker man måske at jeg opridsede de udfordringer, vi ser frem imod de næste mange år. Men jeg kom ikke med de store løsninger. Da det sidste blad udkom, var arbejdet med at finde et fælles fodslag med DSB i gang, men vi var ikke helt i mål.

Løsningen der blev fundet – på at antallet af turpladser var blevet væsentligt forringet til K21 – blev at etablere/iværksætte et pilotprojekt, hvor man fra 1. marts og året ud ville få muligheden for at stemme sig i en såkaldt reserverammetur. Til pilotprojektets formål blev det reserven, som fik mulighed for at stemme sig én af de tre ture som blev oprettet. En morgenramme, en aftenramme og en blandet ramme.

Mange vil nok nu tænke, at det da er ny vin på gamle flasker! Og det kan man rettelig gøre. For den enkelte er der ikke meget nyt i dette. Rammeture har vi haft tidligere, og de var også ganske populære. Virkeligheden på den anden side af opsigelserne af vores tidligere aftaler, dernæst arbejdskamp og derefter indgåelse af nye aftaler, har dog betydet at der ikke længere fandtes nogle aftaler eller retningslinjer som denne type af tur var dækket ind under. Dette har så at sige skullet ”opfindes” igen. Hvilket også er grunden til, at det kaldes et pilotprojekt.

Når vi når frem til efteråret, skal der samles erfaringer om disse rammeture, og de skal evalueres. Håbet er naturligvis at denne type af tur kan blive en permanent del af turudbuddet, og at de samtidig kan udbredes som koncept til andre depoter end København.

Generalforsamling og socialt arrangement udskudt/aflyst
Som de fleste nok har opdaget, blev lokalgruppen nødt til at udskyde årets generalforsamling. Corona-restriktionerne gør det simpelthen noget nær umuligt at kunne afholde sådanne arrangementer. Det samme gør sig gældende med hensyn til det sociale arrangement, vi havde håbet at kunne afholde i løbet af foråret. Vi er i bestyrelsen enige om, at den konstante uvished om den nære fremtid gør det uholdbart at forsøge at arrangere noget lige nu.

Bestyrelsen har dog med forhåbningen om en mulig afholdelse af generalforsamlingen sat sig fast på datoen d. 29. april. Om det bliver muligt eller ej at afholde generalforsamlingen denne dag vil der komme yderligere ud om senere. Men sæt allerede nu kryds i kalenderen, og søg eventuelt fri hvis man skulle ønske at deltage.

Lokalnyt

Orlov
Når dette blad udkommer, er undertegnede gået på det som kaldes forældreorlov. Jeg vil i perioden fra d. 7. februar til og med d. 24. maj befinde mig i de hjemlige gemakker, hvor jeg vil fylde min hverdag med bleskift, barnegråd og babymad. Det ser jeg frem til!

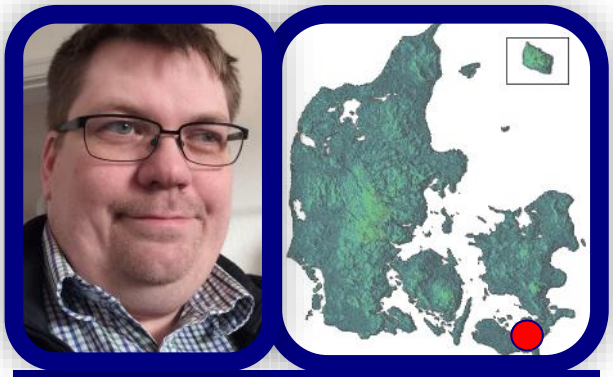
Det betyder også, at jeg kun sporadisk vil læse mails og kigge på telefonen, så i den periode kan jeg kun anbefale at man, hvis man skulle have brug for det, tager fat i en af de andre dygtige folk som sidder i lokalgruppens bestyrelse. Kontoret vil stadig blive bemandet ca. tre dage om ugen. Det vil primært være Brian Lars Møller og Niels Christian Hultmann Poulsen som vil passe kontoret, og de tager med glæde imod besøg

Jubilæer
D. 1. februar kunne Benth Kriegbaum-Mortensen, Kim Kjellerup og Søren Poulsen fejre deres 40-års-jubilæum.
D. 1. marts kunne Per Reimann fejre sit 40-års-jubilæum.

Stort tillykke med dette!

D. 21. januar kunne Jesper Kofod og Kuno S. L. Christensen fejre deres 25-års-jubilæum.
D. 1. februar kunne Martin Vandrup Lajer og Lars Nielsen fejre deres 25-års-jubilæum.
D. 27. februar kunne Henrik Risager fejre sit 25-års-jubilæum.

Her skal der ligeledes lyde et stort tillykke med dette!



Lokalindlæg Nykøbing F.

Af:

Jakob Østergaard Elikofer m.fl.

I slutningen af oktober var jeg ligesom mange andre tillidsvalgte til Dansk Jernbaneforbund kongres i København. På denne kongres modtog de delegerede en række gaver i form af blandt andet en lækker rejsetaske fra Bon Gout, en PC-taske og lidt andre effekter. Jeg fandt det virkeligt flot at forbundet gav disse gaver til vores fællesskaber. Derfor tog jeg også mod de flotte gaver på fællesskabets vegne, og bragte dem glad og stolt hjem til gruppen i Nykøbing.

Nu blev det vores opgave i bestyrelsen at beslutte, hvordan vi på bedste vis, fik delt disse flotte gaver med fællesskabet. Vi lagde hovederne i blød, og fik den gode idé, at vi ville lave et julelotteri, hvor gaverne kunne være gevinster. Desuden havde vi nogle ting liggende på kontoret, vi aldrig havde fået brugt, også disse lod vi indgå i vores julelotteri. Desuden blev det til et par flotte kurve med slik, vin – kaffen blev sponsoreret af en hemmelig sponsor.

Lokalnyt

Vi forhørte os om andre ville bidrage med gaver til lotteriet der var for al personalet på depotet i Nykøbing. SPO, TPO og LPO. Det var der desværre ikke, men vi fik i hvert fald skudt et flot lotteri i gang. I en tid præget af Corona og den tristhed og de frustrationer det førte med sig, fik vi med lotteriet sat gang i et godt fællesskab med bred opbakning.

Derfor vil jeg også på depotets vegne takke Dansk Jernbaneforbund for de flotte gaver, der spredte glæde og lykke i en ellers svær tid. Ud over at gaverne bragte glæde til vinderne, gav lotteriet også en lille indtægt, som gør det muligt at hygge lidt om kollegerne. Desværre affødte det hele visse steder en dårlig stemning. I den blide ende mente nogen, at jeg måske selv skulle have beholdt gaverne. Enten fordi de mente jeg fortjente det – og jeg siger tak for tanken. Eller fordi de mente at det gjorde man normalt. Endda har jeg måttet høre, at det siger noget om min holdning, til at give gaver videre. Jeg er tilmed blevet beskyldt for at presse andre voksne mennesker til at give noget. At spørge er ikke at presse, heller ikke selvom jeg spørger mere end en gang. Her er jeg altså nødt til at opponere. Når jeg er sendt ud på fællesskabets vegne, og der modtager gaver, så modtager jeg disse på fællesskabets vegne. Sådan er det, og sådan skal det være. Alt andet er den direkte vej til pamperi, og den slags trives jeg bestemt ikke med. Det er dog ikke fra alle de glade kolleger på depotet, jeg har fået disse negative holdninger at høre.

Det er muligt, vi nogle gange får noget mad og noget drikke, det er nu engang ikke nemt at dele – og desuden skal vi jo forplejes på en eller anden måde, når vi deltager i møder ude. Men decidere-de gaver kan efter min mening kun tilhøre fællesskabet. Så kan det fællesskab, der har sendt mig ud, måske beslutte at de synes, jeg skal beholde gaverne selv. Det skal jeg bare ikke selv afgøre. Det er efter min mening indgangsvinklen til det pamperi, jeg er så meget imod. Jeg vil ikke være en del af det.

For pamperiet har stort set sneget ind alle vegne i det her samfund. Før i tiden var det forbeholdt faglige aktive at få prædikatet Pamper, sådan er det måske stadig, fænomenet har dog bredt sig til store dele af samfundet – eller i hvert fald den offentlige forvaltning. Ser vi alene hos os selv i DSB, ser vi en administration der tilgodeser vennerne. I den tid jeg har været ansat, var vi først styret af TDC, sidenhen blev det Mærsk og nu er det SAS. Den øverste ledelse henter deres venner til, ind i store og dyre stillinger. Hvad der ellers tilfalder dem af gaver, fryns og andre ved jeg ikke, men jeg har ikke svært ved at gætte mig til det.

Vi står overfor store forandringer i samfundet. Vi står med en arbejdsgiverorganisation som DI, der i den grad er klar til at tromle os ned, og fratage os de rettigheder vores forgængere gennem

Lokalnyt

stort fagligt fællesskab og engagement, har lagt bundet for til os. Hvis ikke vi er parate til at tage de kampe der kommer, risikerer vi at smide det hele på gulvet. Vi må i gang med at tænke fagbevægelsen på nye måder, for at kunne matche den superstærke modstander vi har fået. Det gør vi ikke, ved at fortsætte som vi altid har gjort. Skal vi have de nye yngre generationer med, skal vi ud og vise, at vi ikke bare rager til os, som det passer os. Vi er her for fællesskabet.

Nye EB lokomotiver på Otto Bussesvej
Fotograf: Jan Lundstrøm

Vi har alle ydet en fantastisk indsats under den verdensomspændende pandemi. Al kørende personale i DSB har passet deres arbejde, uden de store sværdslag. I den samme periode har stort set hele vores alt for store administration været hjemsendt – uden det på nogen måde har påvirket driften. Man kunne håbe, det derfor stod vores dyrt betalte ledelse klart, at et oplagt sted at spare var der, og ikke hos de, der både leverer varen og tjener pengene. Måske var det rimeligt, at Dansk Jernbaneforbund også gik ind i kampen for dette, i stedet for blindt at støtte op om en lønnedgang for Tjenestemændene, der sammen med deres overenskomstansatte kolleger, har kæmpet kampen og holdt driften i gang i denne svære tid. Desværre svigter vores Forbund endnu engang. Jeg er langtfra imponeret.

Hvor er i det hele taget vores forbund i denne svære tid? Tilsyneladende hjemsendt til tornerosesøvn eller er det den evige hvile? Jeg tror det sidste jeg hørte til dem, netop var til kongressen – og så da vi skulle orienteres om Tjenestemændenes lønnedgang. På Kongressen bad togførernes fællestillidsmand Mikkel Channo Jessen ellers Forbundsformand Henrik Horup om at være mere tilstede. Desværre undlod Forbundsformanden helt at svare, på disse efter min mening meget relevante kommentarer. Men måske Forbundsformanden allerede på dette tidspunkt havde indledt sin tornerosesøvn. Jeg vil her sige, at jeg også godt kunne tænke mig, at høre noget mere til Forbundsledelsen. Ikke kun når de skal vælges til DSB bestyrelsen eller til deres tillidsposter i Forsikringsselskabet. Vi er et lille forbund, og der er derfor rig mulighed for at vi kunne have en helt anden nærhed. Måske er vi for små, og der er for mange daglige opgaver, for den enkelte. For mig at se, er det den eneste undskyldning for vi intet hører – ja altså bortset fra den evige hvile. Hvis vi er

for små, så er det måske tiden for, der skal ske noget andet … eller hvad?

> ***Det har af redaktionelle årsager ikke været muligt at indhente en kommentar fra Dansk Jernbaneforbund inden bladets deadline. Vi vil på redaktionen lægge os i selen for at kunne bringe en reaktion fra DJ i bladets næste nummer, som udkommer medio maj.***

Nok om det. Pandemien har desværre forhindret os i, at afholde vores ordinære Generalforsamling, der ellers skulle have fundet sted den 3. februar 2021. Vi i bestyrelsen havde ellers set frem til denne dag, og er derfor meget kede af det faktum, at den ikke kan afholdes. Vi håber alle, at de i foråret kommer styr på pandemien, så vi får mulighed for at afholde en forsinket Generalforsamling. Vi takker kollegerne på depotet for den store forståelse og opbakning.

Jeg vil gerne sige Stefan Axelsen tak for mange års godt samarbejde. Stefan har valgt at takke ja til DSB's tilbud om opsigelse. Stefan har altid været en god kollega, og har i mange støttet op om den lokale LPO som vores Fanebærer – sidst også både som deltagende i Faneudvalget og som bilagskontrollant. Vi vil komme til at savne Stefan for hans aktiv i foreningen, men især kommer vi til at savne ham på depotet og i vores dagligdag. Jeg vil ønske Stefan et godt, langt og velfortjent otium.

Til slut vil jeg her benytte lejligheden til at ønske min gode kollega Lokomotivfører Johnny Nielsen hjerteligt tillykke med 25 års-jubilæet den 3. marts 2021. Jeg er nok allerede nu i skrivende stund klar over, at den verdensomspændende pandemi vil spænde ben for arrangementer i denne forbindelse. Jeg håber dog du alligevel får en god dag, og at vi kommer til at kunne fejre det med dig på et senere tidspunkt. Tillykke.

Af:

Jan Lundstrøm

Lokalindlæg Næstved

Driftskritisk eller ej

Her under Corona-virussens hærgen i det danske samfund har DSB opfundet et nyt begreb – driftskritisk. Er noget driftskritisk kan det normalt lade sig gøre – uanset de ellers gældende restriktioner. En af de første hverdage i januar måned begyndte de første lokomotivførere fra Næstved-depotet på EB-uddannelse på Otto Busses Vej. Der gik dog kun halvanden dag før kurset på grund af regeringens skærpede restriktioner blev aflyst. Vi følte os nu ikke særlig udsat på kurset sammenlignet med en almindelig lokomotivførerhverdag, men hvorfor lægger man kurset, så vi skal rejse frem og tilbage i myldretiden? Myndighederne opfordrer netop til, at man forsøger at undgå at rejse i myldretiden. Svaret må være: fordi det er driftskritisk! Her i Næstved forventer vi ikke at skulle køre EB før til september, så de fleste vil hellere have uddannelsen kortere tid før vi skal bruge den.

Lokalnyt

Rengøringen af vore undervisningslokaler i Næstved må så til gengæld ikke være driftskritisk, for der kan stadig gå flere dage imellem der gøres rent, og den tid, der er afsat, kan næppe inkludere særlige Corona-rettede tiltag. Det er utroligt man ikke kan lave et system, så der bliver gjort rent når lokalerne har været anvendt.

Vore tjenester

Da der ud over arbejdet i på Næstved station stadig arbejdes med det nye signalsystem på Lille Syd, elektrificeringen mellem Ringsted og Vordingborg samt diverse efterarbejder efter de store sporarbejder på Sydbanen, er rigtig mange tjenester korrigeret, og tjenesterne ser meget forskellige ud fra dag til dag. Og en lidt sjov ting er, at vi nogle gange er sat til at køre "Pasa" mellem Roskilde og Køge. Pasa betyder pass-kørsel med anden operatør, men som bekendt gælder vores frikort ikke til Lokaltog, heller ikke når de kører på Banedanmarks infrastruktur. Indtil videre har redaktionen dog ikke hørt om, at en kollega har fået en kontrolafgift …

EB i Sorø, januar 2021
Fotograf: Jan Lundstrøm

Vi er generelt meget glade for at MF har erstattet MQ på Lille Syd, men er lidt kede af, at turen til Køge er så kort. MF er et lækkert tog både for os som lokomotivførere og for passagererne. Man kan dog savne kameraerne fra MQ'en, og passagerer med f.eks. cykel eller barnevogn savner givetvis den lave indstigning, som MQ og dobbeltdækkere har. Får BonBonland en god sæson, og får vi kunderne tilbage i toget, vil det helt sikkert komme til at tage tid at få læsset alt passagerernes habengut ind og ud.

Ombygning på stationen

Ombygningen på stationen i Næstved fortsætter. I forbindelse med immuniseringen af sikringsanlægget har man åbnet stort set alle kabelrender og lagt kablerne op ved siden af. Så det er med at holde sig til de faste gangveje.

Aarsleff er gået i gang med etablering af nyt fækalietømningsanlæg m.m. og forlængelse/ombygning af risteperroner. Det betyder spærrede spor; bl.a. kan vi ikke rangere ind i vores parkeringsspor sydfra, og det skal efter sigende vare ved til 1. juni! Det betyder i mange tilfælde ekstra tid til rangering.

Åbne kabelrender
Fotograf: Jan Lundstrøm

Personalenyt

To lokomotivførere i Næstved har besluttet at benytte sig af DSB's tilbud om fratrædelsesordning. Det er Hugo Lauridsen og Poul Moth, der begge officielt fratrådte den 11. januar.

Lokalnyt

Sidste dag for Hugo i DSB den 3. januar 2021
Fotograf: Hugo Schmidt

Hugo blev ansat ved DSB den 1. november 1981 og begyndte ved S-tog, hvor han kørte frem til 1987. Derefter kom Hugo til fjern og blev stationeret på Gb, hvor han var indtil 1989, hvor turen gik til depotet i Roskilde. Fra 1. september 1992 var Hugo udstationeret i Korsør, indtil han begyndte i Næstved den 1. november 1994. Cirka ni måneder i 1991/92 var Hugo udstationeret i Aarhus. Hugo kørte sin sidste tur søndag den 3. januar, hvor han ankom til Næstved med RØ 2485 klokken 23.08. Da stod der kun en enkelt kollega med flag på perronen, men tidligere på aftenen havde der været hygge på depotet med kage og flag.

Poul blev ansat ved DSB den 1. juli 1989, og kom på "pilotholdet" – det første hold hvor der var ansat lokomotivførere direkte til "fjern". Kørte herefter på Kh indtil han i 1997 kom til depotet i Næstved. Poul har nogen tid været sygemeldt med diskusprolaps, så det er et stykke tid siden han kørte sin sidste tur. Poul har det dog nogenlunde nu, bare han passer sin træning.

Vi takker begge for godt samarbejde i mange år, og ønsker dem alt vel i fremtiden!

Lokalnyt

Lokalindlæg Odense

Af:

René Filbert

Så er det nye år skudt i gang. Nyt og nyt, – bob-bob-bob. Selvom et nyt år er begyndt, er der mange af det gamle års dårligdomme der hænger ved os endnu.

For mange af os er mange af det gamle års besværligheder og frustrationer kommet til at fortsætte ind i det nye, – så følelsen af en helt nyt år med en ny begyndelse, er nok udeblevet noget.

Covid-19-pandemien hærger os stadig, hvor den besværliggør vores arbejde og trivsel i det daglige. Ved førerrumsskift hvor vi skal spritte brugerfladerne af, med de håbløse spritservietter fra 3M, og med den hår-udrivende irritation det giver, at bruge nogle servietter der er så ubrugelige som dem. Begrænsningen på antallet af kollegaer i pauselokalerne er også med til at besværliggøre dagligdagen for os. For slet ikke at snakke om hvilket afsavn vi har måtte lide, fordi vi skulle undvære sæsonens udsøgte Karen Wolf julespecialiteter og snolder. Det er med til at sætte os alle sammen på en prøve.

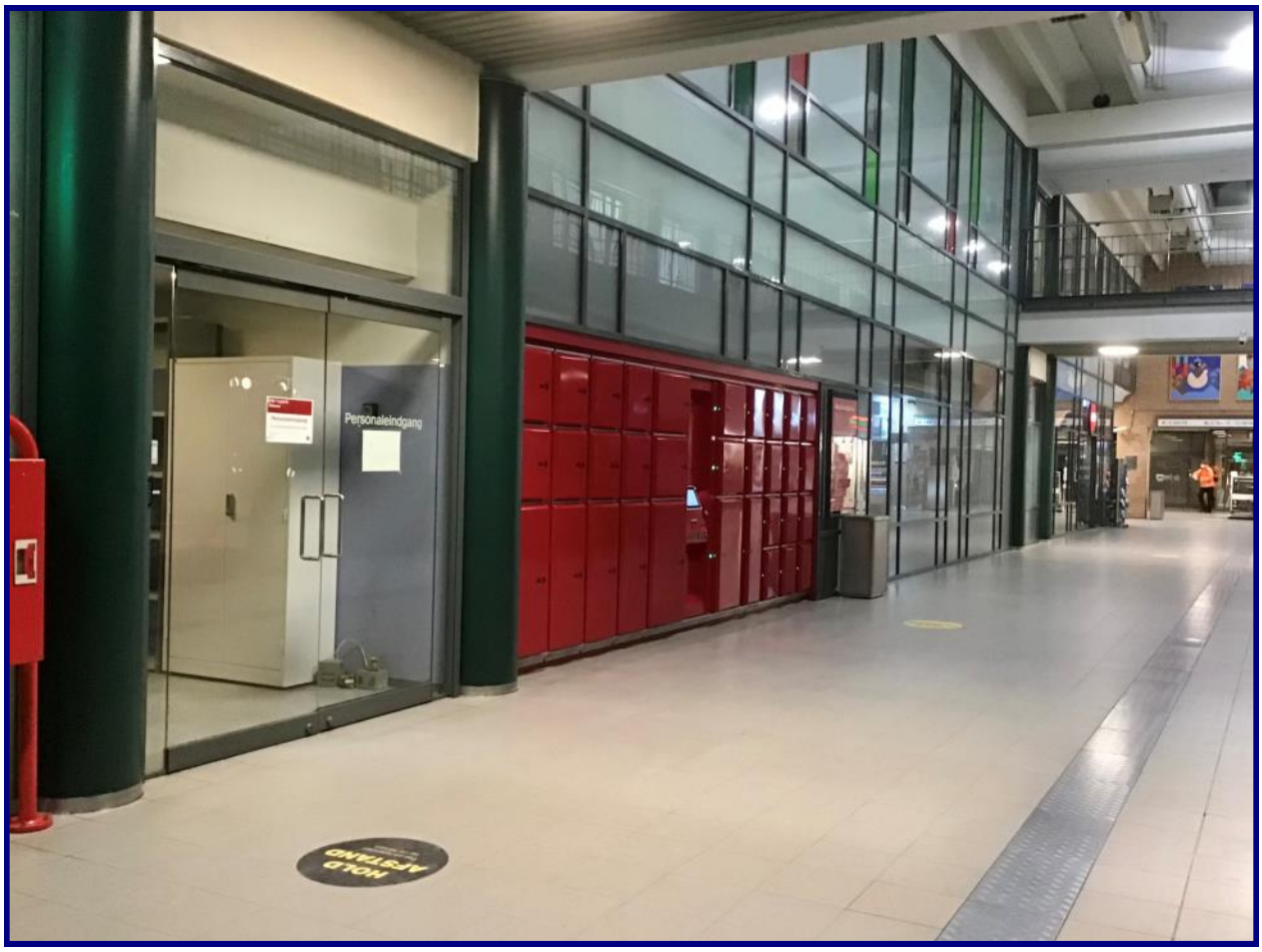
Vores generalforsamling i Odense i Hjallese Forsamlingshus er blevet udsat til en gang i foråret, hvis vi er heldige. Planen var og er, at LPO-Arriva Odense og LPO-DSB Odense skulle afholde deres generalforsamlinger samtidig i Hjallese Forsamlingshus, selvfølgelig i hver deres lokaler, og have fællesspisning og hyggeligt samvær bagefter. Vi satser fortsat på at det kan blive en kærkommen lejlighed til at holde kontakten med vores mangeårige kollegaer, der nu kører hos Arriva-Odense, vedlige.

Ikke nok med at Covid-19 driller os. Det nye år fortsætter også med DSB´s håbløse feriekvotemareridt – man er næsten tilbøjelig til at sige "kvotepandemi". Vi sidder tilbage med følelsen af at det ingen ende vil tage. Frustrationerne hos kollegaerne er efterhånden til at tage og føle på. Deres følelse af at de retmæssigt har optjent af overarbejde, UA og afspadsering, og at de måske uretmæssigt bliver frarøvet dage og timer af DSB´s kontor-genier, belaster mange, og det fylder meget på stuerne, selv om vi for tiden ikke sidder så mange samlet. Lad håbe at det nye år snart vil bringe klarhed om vores ferie, UA og afspadsering og generelt ferieregnskab i DSB´s rodebutik.

Som omtalt i det sidste Det Blå Blad, er vores lokaler i Odense blevet omrokeret en smule. Der er stadig to muligheder for at komme ind til opholdslokalerne. Den ene er som den altid har været: via elevatoren fra spor 5-6/forhallen til 2.sal med brug af LF-nøglen i elevatoren. Den anden og nye indgang er ad døren med Id-kort, lige overfor restaurant Giraffen (se billeder). Døren er markeret med skiltet "Personaleindgang". Op ad trappen og så til højre. Hvis man går til venstre når man kommer op ad trappen, kommer man ind til vores hviletværelser. Selve opholdsstuen med TV'et og køkkenet er det samme som tidligere.

Odenses P-rist og forsyningsanlæg er nu blevet elektrificeret. Efter elektrificeringen af forsyningen har køretøjer med STM oplevet problemer med ATC. Der opstår tilsyneladende støjstrømme i

Lokalnyt



Personale indgangen i Odense banegårdscenter
Fotograf: Rene´ Filbert

eller omkring forsyningens stålinstallationer, og de opfanges af punktantennerne på ETCS-anlægget. LKI-vagten er bekendt med problemet og er gode til at hjælpe os ud af anlægget, hvor problemerne så også ophører.

Der har været en del støj fra nogle kollegaer i Odense og fra andre depoter, vedrørende et emne der havde været oppe at vende på efterårets medlemsmøder. Områdegruppebestyrelsen havde på medlemsmødet luftet den tanke, at hvis der var enighed om en model til nedsættelse af vores daglige norm, så ville man arbejde for det. Med det var kun som et idéoplæg, hvilket også meget tydeligt blev pointeret på mødet, så ville man bruge UA-timer eller S/H-dagene til at nedbringe normen til henholdsvis 7.09 eller 6.50. Så hvis kollegaerne havde deltaget i møderne, havde de også fået den korrekte forklaring til ideen, og ikke kun ”løbet med en halv vind”.

Man hører ofte fra kollegaer, at man ønsker mere åbenhed fra LPO. Så emner som disse skal nok opfattes som en måde fra LPOs side til at åbne med ideer til medlemmerne til fremtidige forhandlinger.

Pas på jer selv derude, – Hold fast, hold ud og hold sammen – på afstand.

Lokalnyt

Af:

Frede holm Dahl

Lokalindlæg Tinglev

I Tinglev sker der ikke en skid…. Det passer så ikke helt, men dagligdagen "Corona Style" går sin skæve gang. De fleste rådigheder holdes hjemmefra. Der er sat begrænsninger på antal, der må opholde sig i lokalerne, men der er så ikke så mange på depotet, som følge af førnævnte rådigheder.

Til stor morskab for nogle er tillægget for kørsel over den dansk/tyske grænse hævet med ca. 500 kr. Det gælder bare kun for overenskomstansatte LKF, og det er derfor at kun nogle, kan nogle se det morsomme. Tjenestemænd er ikke blandt dem, der ser det sjove i denne urimelige forskel. Det er nøjagtigt de samme krav der gælder for begge, og derfor er dette forhold uacceptabelt. Det kan undre, at ledelsen i DSB bare lader sådan en urimelighed fortsætte.

Vinter på banen
Fotograf: Anonym

Sommerferiesøgningen i Tinglev er nu næsten overstået. Vi mener selv at have nogle gennemsigtige og retfærdige ferieregler, og vi er ikke helt trygge planerne om at feriesøgningen for fremtiden skal foregå elektronisk. Tinglev er jo med tiden blevet et meget lille depot, og som følge deraf har vi også tilsvarende lav ferienorm, hvilket har bevirket at vores mangeårige sociale motorcykeltur i foråret, med god tilslutning, ikke længere kan gennemføres. Vi forventer selvfølgelig at vores ferieregler kan implementeres 100% i en kommende elektronisk feriesøgning.

Som alle andre steder er vores lokale generalforsamling jo udsat. Vi havde planlagt en noget anderledes generalforsamling, men som tingene med pandemien har udviklet sig, vil det ikke være forsvarligt at gennemføre en generalforsamling nu. Vi håber alle, at det lader sig gøre en gang i løbet af foråret.

Som Torben skrev i det seneste Blå Blad har vi alle, med undtagelse af en enkelt der var sygemeldt, været til tysk-eksamen. Alle kom heldigvis igennem, selv om en del ikke troede på det, før den endelige besked fra Göthe Instituttet kom. Kørslen over grænsen til Tyskland kan således fortsætte næsten på samme måde som hidtil, men dog med den væsentlige ændring, at vi nu skal hente og udskrive den aktuelle køreplan for de tog, der skal køres den pågældende dag. Dette tager ekstra tid, men det har indtil videre ikke medført at Tinglev-LKF har afløst for sent på dagens første opgave. Om det skyldes at linket til DB er meget pålideligt, eller at lokomotivføreren møder lidt tidligere, skal være usagt.

Det forlyder at de kommende togsæt er 100% digitaliserede. Og at DSB IT selv skal servicere samt opdatere softwaren.