LOKOMOTIVPERSONALETS
LPO DSB
OMRÅDEGRUPPE

Det Blå Blad

Nr. 2 - 2021

Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet	S... 3
Lokomotivførerhåndbogen – så er den her endelig	S... 4
STM – ulykken der venter på at ske?	S... 5
En tur i Tjenestemandsretten – efterspil på arbejdsnedlæggelser 1. april 2019	S... 8
Digitale kompetencer	S... 10
Corona, sidste akt – forhåbentlig ...	S... 12
Overtallighed – en påstand som kan være svær at forstå!	S... 14
Ny seniorpolitik i DSB	S... 16
En hovedbestyrelses overvejelser for og imod et overenskomstresultat	S... 18
Forbundsledelsen svarer på kritik ...	S... 20
Kronik – Effektiviseringer i hele virksomheden	S... 22
Læserbrev: Et par ord med på "køreturen" med – "Hackere - de skal ikke køre med os" – e-læringskurset	S... 24
Lokalegruppegeneralforsamlinger og LPO-medlemsmøder efterår 21	S... 26
Nekrolog - Lone Albæk	S... 27
Nyt fra Arbejdsmiljø	S... 28
Lokalnyt	S... 31

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. 28. juni 2021

Forside: : "En æra er slut. EA 3020 er klar til afgang fra Padborg mod syd, hvor det, d. 15. maj 2021, som det sidste EA-lokomotiv, forlader Kongeriget Danmark".
Foto: Bruno Baumann

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. 05-2021 EVAK kurser i en Corona-tid
- Medlemsinformation nr. 06-2021 Et tilbud du ikke kan afslå!
- Medlemsinformation nr. 07-2021 Lokalgruppernes generalforsamlinger udsættes til efter sommer
- Medlemsinformation nr. 08-2021 Corona smittereduktion i førerrum
- Medlemsinformation nr. 09-2021 Arbejdstids– og ferieaftalen er blevet revideret
- Medlemsinformation nr. 10-2021 Opfordring konverter din gamle UA
- Medlemsinformation nr. 11-2021 Togaflysninger pga. manglende vilje til at anvende rådigheder
- Medlemsinformation nr. 12-2021 Ny og forbedret seniorordning i DSB
- Medlemsinformation nr. 13-2021 Uniformsafhentning og arbejdstid
- Medlemsinformation nr. 14-2021 Små sko—store konsekvenser
- Medlemsinformation nr. 15-2021 Overtid på normperioden?
- Medlemsinformation nr. 16-2021 Lokalgruppegeneralforsamlinger og LPO-medlemsmøder efterår 21
- Medlemsinformation nr. 17-2021 Lokomotivførerhåndbogen - så er den her endelig

Medlemsinformationerne kan læses på:
http://lpo-dsb.dk/informationer

eller på Facebook:

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

Honorering af pålagte arbejdsopgaver

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

LPO udsendte, sammen med vores TR-kolleger i TPO og LPO-S-tog, d. 28. april en medlemsinformation vedr. uniformsafhentning og arbejdstid. Det centrale budskab i informationen var (og er), at pålagte arbejdsopgaver skal honoreres.

Ledelsen har ledelsesretten. Det giver ledelsen ret til at disponere over medarbejderne i arbejdstiden, herunder pålægge bestemte arbejdsopgaver, som dog skal ligge indenfor overenskomstens arbejdsområde. I Jernbaneoverenskomsten §12 står der noget om arbejdsbeklædning og uniform. Der er således ikke tvivl om, at arbejdsgiveren kan stille krav om, at man udfører arbejdsopgaver i tilknytning til arbejdsbeklædning og uniform. Det er imidlertid ret vigtigt at skelne mellem, om der er tale om et krav / pålæg eller en opfordring. Er der tale om en pålagt arbejdsopgave, kan der – i hvert fald ikke i vores opfattelse – være tvivl om, at opgaven skal udføres i arbejdstiden, naturligvis efter arbejdsgiverens anvisninger. Alternativt kan opgaven udføres udenfor den normale arbejdstid, men skal så honoreres. I udgangspunktet vil det, når arbejdsopgaven ligger ud over normal arbejdstid, være til overtidsbetaling.

I nærværende situation er selve honoreringen dog slet ikke drøftet, idet DSB's ledelse (HR-direktøren) havde den opfattelse, at den pålagte arbejdsopgave skulle udføres i fritiden!

Vi har godt bemærket, at nogen i medlemskredsen har givet udtryk for, at nu var det vist os – med reference til en anden udsendt medlemsinformation i perioden – der gik i små sko. Jamen bevares, selvfølgelig er der da store forskelle på de ulemper, den valgte metode for uniformsafhentning har påført den enkelte. Men det er jo heller ikke pointen, om du har brugt 5 eller 45 min ekstra på den pålagte arbejdsopgave. Eller kører lige forbi pakkeboksen eller har været tvunget ud i en omvej på 25 km. Pointen er, at opgaven er pålagt og derfor skal honoreres.

Det er helt essentielt – og har været det i hele fagbevægelsens historie – at vi grundlæggende kun har en ting, vi kan tilbyde, nemlig vores arbejdskraft. Så længe arbejdsgiveren vil købe den, har vi et interessefællesskab, baseret på køb og salg, udbud og efterspørgsel, hvor vi kan forhandle os tilrette. Vil arbejdsgiveren betale for vores arbejdskraft, henholdsvis de opgaver han ønsker udført, fungerer systemet. Kommer arbejdsgiveren frem til, at nu vil han bare have opgaverne udført gratis, er vi på vej ned ad et ustoppeligt skråplan.

I LPO kan vi – med afsæt i det nuværende set-up på vores arbejdsplads – komme i tanke om en del andre arbejdsopgaver, man på sigt kunne forestille sig udført i medarbejdernes fritid. Det er desværre ikke muligt at liste dem op, alene af den grund, at vi frygter "nogen" ville tage oplistningen som en opfordring.

Men hvad gør vi herfra? Sagen er rejst overfor Dansk Jernbaneforbund og intentionen er at søge en afklaring i det fagretlige system. Det er helt afgørende, at vi får slået fast, hvad en pålagt arbejdsopgave er, og at den skal honoreres. Sekundært at det slås fast, hvor grænsen går.

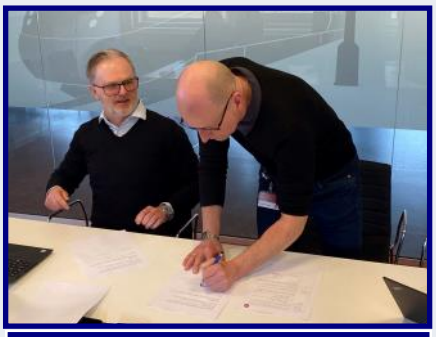
Det er i forbindelse med den igangværende pandemi ved lov fastslået, at arbejdsgivere kan pålægge arbejdstagere at få foretaget Coronatest. Hvis pålægget medfører, at opgaven skal udføres udenfor den sædvanlige arbejdstid, skal den ansatte både honoreres for den medgåede tid og for evt. rimelige udgifter, opgaven medfører. Et er naturligvis lov, noget andet arbejdsret, men helt ærligt, hvor er forskellen?

Lokomotivførerhåndbogen – så er den her endelig

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

I Det Blå Blad 1-2021 kunne man læse artiklen LKF-håndbogen – så er den lige på trapperne. Trappen blev måske lidt længere, og stejlere, end forudset d. 1. marts, da seneste nummer af Det Blå Blad blev udsendt. Årsagen var, at vi endte i kløerne på virksomhedens berygtede IT-afdeling. Med det fromme ønske at sikre den bedst mulige præsentation for brugerne, gik vi og ledelsen efter at få etableret en såkaldt genvejsapp, altså en app, som i udseende ligner en "ægte" app, men reelt blot er en genvej. I øvrigt som det kendes fra f.eks. "LTD2" og "Vis tog". Vi havde desuden det ønske, at håndbogen, ud over en indholdsfortegnelse med hyperlinks, skulle have en ordentlig søgefunktion. Begge dele krævede involvering af IT-kyndigt personale og så gik tiden. Og ikke nok med det. Vi blev undervejs nødt til at opgive genvejsappen, i hvert fald indtil videre, idet der i DSB åbenbart er et ønske om at minimere antallet af tilgængelige apps!

Der arbejdes p.t. videre med en søgefunktion. Tidshorisonten for dette arbejde kendes ikke. Som følge heraf er håndbogen i første omgang "kun" udsendt i en PDF-udgave, som kan tilgås på vores hjemmeside under menuen "LKF-håndbog".



Aftaleunderskrift
Fotograf: Ebbe Drögemüller

Målet med lokomotivførerhåndbogen har – som det også fremgår af håndbogens forord – været at uddybe og beskrive de regler, som er anført i arbejdstidsaftalen og ferieaftalen, herunder regler som udspringer af overenskomsten, ferieloven, PAV, mv., således medarbejdere og ledelse har et fælles afsæt for det daglige arbejde.

Fokus i håndbogen er på arbejdstidsregler og regler for optjening og afholdelse af ferie og anden frihed for både overenskomstansatte og tjenestemandsansatte lokomotivførere i Drift F&R. Den er opbygget over arbejdstidsaftalen og er nem at finde rundt i, da den – som tidligere nævnt – indeholder en indholdsfortegnelse med hyperlinks. Desuden kan søgefunktion cmd+F på iPads (Ctrl+F på Pc) anvendes.

Det er hensigten, at håndbogen vil blive tilpasset løbende ved behov, både når overenskomst / aftaler ændres, og hvis parterne enes om en anderledes tolkning eller håndtering af eksisterende indhold i håndbogen. Den vil i øvrigt, i det omfang der afdækkes et behov, blive suppleret med eksempler.

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.

Du finder yderligere information i LPO medlemsinformation nr. 17-2021. Sidst men ikke mindst, så kan du tilgå LKF-håndbogen via linket her. God fornøjelse.

DSB HR og LPO har i øvrigt, i forbindelse med arbejdet med LKF-håndbogen, revideret arbejdstidsaftalen og ferieaftalen. Du kan læse om de reviderede aftaler i LPO medlemsinformation nr. 09 -2021, hvor der også er link til de to aftaler.

STM – ulykken der venter på at ske?

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

To alvorlige ulykker med samme baggrund ramte i 2018 og 2019 luftfarten i almindelighed og Boeing i særdeleshed. I skarp konkurrence med Airbus A320neo havde Boeing udviklet en ny udgave af sit 737 fly, der, med betegnelsen 737MAX8, skulle blive kendt på avisforsider kloden rundt. Det var muligheden for en brændstofbesparelse på 15%, der var drivkraften bag de nye versioner, fra henholdsvis Airbus og Boeing. Og det var afgørende for de to producenter, at flyene skulle præstere som hidtil og dermed kun udløse minimal undervisning eller træning. Desværre viste det sig, at ændringerne i konstruktionen af 737MAX8 medførte en tendens til stalling under start. Som barriere for dette valgte Boeing at indbygge noget software med den svulstige betegnelse Maneuvering Characteristics Augmentation System (MCAS), der ville modkompensere, hvis piloterne lod flyet stige for stejlt. Piloternes introduktion til den nye flytype blev en 2-timers e-læring på en iPad, en introduktion der i øvrigt ikke omtalte MCAS-systemet.
Den 29. oktober styrtede Lion Air flight 610 i det Indonesiske Hav efter 12 minutters flyvning med tabet af 189 menneskeliv til følge og d. 10. marts 2019 forulykkede Ethiopean Airlines flight 302 ved Bishoftu efter 6 minutters flyvning med 157 ombord, der alle omkom. Ved begge ulykker havde fejl på de sensorer, som MCAS-systemet baserede sig på, afgørende betydning og piloternes manglende instruktion og viden om systemet gjorde, at de ikke i tide fik klarhed over baggrunden for, at de havde tabt kontrollen over flyvningen.
Efter ulykkerne blev samtlige 737MAX8 fly i hele verden groundede frem til december 2020. Hele affæren har kostet Boeing i omegnen af 80 milliarder US$ og, som tidligere nævnt, 346 mennesker livet. En omkostning der står i skærende kontrast til dem, der ville have været forbundet med at undervise piloterne fuldt ud i de ændringer, der var indbygget i den nye version af 737.

Jamen hov! Her vil den opmærksomme læser jo nok argumentere for, at nærværende artikel jo slet ikke omhandler luftfart, men i stedet jernbanedrift og det togkontrollignende system – DK-STM, af Banedanmark kaldet et oversættelsesmodul, jf. ATC-instruksen, 261-1. Altså det system, som har til opgave at sikre ATC-visningen i DMI-skærmen i de togsæt, der er udstyret med mobilt ETCS-anlæg. Så hvad er sammenhængen?

Den er desværre både nærværende og skræmmende. I bund og grund handler det for både MCAS og DK-STM om, at man – måske båret af en ukritisk tro på teknologien eller måske bare af et ønske om billigere uddannelser – mener ændringer af vital betydning for sikkerheden kan formidles via iPads og e-læring. Denne skribent vil ikke kloge sig unødigt på luftfart og piloters faglighed, det er der andre centrale spillere, som har bedre forudsætninger for. Men jeg vil tillade mig at undre mig over, hvordan nogen med forstand på jernbanedrift og togsikkerhed, kan negligere risikoen ved et tvivlsomt e-læringsmodul, hvor det er uklart, hvad den enkelte har tilegnet sig af viden om noget så essentielt som togkontrolanlæg. Siden ATC's indførsel i midten af 90'erne har togkontrolanlægget været hjørnestenen i sikkerheden på Fjernbanen. Togkontrolanlægget er næstsidste barriere. Herefter er der kun mennesket tilbage som barriere, hvilket jo netop var den udfordring man ville adressere, da man i sin tid besluttede sig for at etablere togkontrolanlæg.

Men hvad er det nu alle lokomotivførere – med god grund – har fået tudet ørerne fulde om ved

brug af ATC? At det fortsat er lokomotivføreren, der kører toget, og at systemet er afhængigt af, at man betjener det korrekt. Dvs. lokomotivføreren skal sikre, at de rigtige data indtastes. At hun eller han reagerer korrekt på anlæggets visninger, dets forholdsordrer og dets indgriben. Samspillet mellem menneske og maskine er essentielt, men det kræver jo ligesom, at mennesket har forstået maskinen. Og det er der bestemt grund til at være i tvivl om, den hidtidige instruktion, inkl. e-læring, taget i betragtning.

DMI, hvor lokomotivføreren i fremtiden vil se "signalerne"
Fotograf: Carsten Understrup

Som man kan læse i vores seneste artikel om emnet her i bladet – Gentræning i kørsel med STM – fra sommeren 2019, er der nemlig en række udfordringer med den oprindelige instruktion og det efterfølgende e-læringsprogram. Trods det at artiklen var meget kritisk, var den slet ikke kritisk nok. Der har i hvert fald efterfølgende vist sig en række udfordringer, især som følge af manglende grundlæggende viden og færdigheder ud i betjening. Det er på sin plads her at tale om "den menneskelige faktor", men nok på en lidt anden måde end man sædvanligvis gør. Den gængse opfattelse er, at det er noget, som hører til ude i den spidse ende af sikkerhedskæden, hos det personale, der forestår betjeningen. I denne sag er dén menneskelige faktor, der bidrager til forværring af risikobilledet, imidlertid placeret i ledelseslaget. Det er min opfattelse, at man har brugt ledelsesretten til at negligere et uddannelsesbehov, i øvrigt uden at den nødvendige viden for en reel vurdering endnu var til stede. Man har derudover tilsyneladende haft den tilgang, at information / instruktion til lokomotivpersonalet ikke måtte have karakter af undervisning, da det ville udløse et krav om godkendelse hos Trafikstyrelsen. Men det er jo helt galt, så hvorfor greb nogen af de dygtige og vidende mennesker i organisationen så ikke ind? Måske fordi de også reagerede menneskeligt, da de efter alt at dømme blev efterladt med et indtryk af, at det ikke ville være karrierefremmende at gøre indsigelser?

Så det er, som det er. Som ledelsen og myndighederne har valgt, hvilket jo helt åbenlyst er uholdbart. Er der overhovedet nogen, der har forholdt sig til DK-STM set med den lokomotivførers brille, som ikke har en ETCS-uddannelse? Næ, da der opstod et behov, lavede man blot tidligere omtalte e-læringsmodul med fokus på oprigning. Behovet var jo – set fra ledelsens synspunkt – at komme ud at køre, ikke om lokomotivføreren havde forstået systemet! Man lærte groft sagt lokomotivføreren at trampe i pedalerne, men desværre uden der var et tilsvarende fokus på at bremse.

Og når først grundlærdommen smutter, så kan mange ting smutte, f.eks. valg af "Level" eller rettere, hvad de forskellige levels betyder for togets sikkerhedsmæssige fremførsel. Der er altså noget galt, når et passagertog kan køre langt over 100 km uden aktivt togkontrolanlæg på en af landets mest trafikerede strækninger med op til 120 km/t, fordi der er forvirring omkring valg af level. Det er meget muligt, at den enkelte begår en fejl, men enhver, der arbejder med håndtering af sik-

kerhed, vil kalde det en systemfejl, når hverken lokomotivføreren, LKI-vagten eller stationsbestyreren reagerer korrekt. Det her handler ikke om den enkelte, men alene om, at ledelsen, i dette tilfælde i både DSB og Banedanmark, ikke sikrer en ordentlig STM-uddannelse.

Det er også bekymrende, når anlæg ikke bliver resat, eller ikke er plomberet, fordi der tilsyneladende er forvirring omkring betjeningsfasen, når anlæggene skal resættes.

Også sagen omkring den abnorme hastighedsvisning, primært som følge af fejl i radar / antenner ved passage af broer skæmmer, om end det, både i den sag – og flere andre – hører med til samlede billede, at det er lykkedes at få "systemet" i tale og tingene rettet til, når ellers de involverede kolleger, eller vi som faglig organisation, er vedholdende nok. Men det ændrer jo på ingen måde på, at det er både en bekymrende indikation på manglende uddannelse og en problematisk måde at drive sikkerhedsledelse på.

Løsningen – i en tid med overtallighed – kunne være en opgradering af lokomotivførernes viden om DK-STM, systemets komponenter, forholdsordre ved fejl, osv. Sådan en rigtig uddannelse, som tager afsæt i systemets komponenter, betjening, forholdsordre ved fejl, osv. Bedre sent end aldrig. Der er i hvert fald behov for at få gjort noget ved den ustrukturerede og fragmenterede tilegnelse af viden, som gør, at mange oplever alvorlige huller i deres viden. Nogle forholdsordrer står i ODI og på de udleverede funktionskort, andet kommer fra omtalte e-læringsprogram. Så er der noget information / nogle forholdsordrer, som fremgår af små videoer og så er der faktisk indskrevet et helt afsnit om DK-STM i ATC-instruksen. Ud over det er der den kategori af viden, som vel bedst kan betegnes som "cowboy-tricks" fra velmenende kolleger og fra LKI-vagten. Da DK-STM jo efter alt at dømme er noget, vi skal tumle med indtil Signalprogrammet er fuldt indfaset (formentlig i 2030), var det måske på sin plads, STM-uddannelse eller ej, at Banedanmark snarest fik samlet al ovenstående om STM et sted, nemlig i en decideret "STM-instruks", hvor både samspillet med ATC-instruksen og SR75 (og formentlig også OR) var indarbejdet. Bare det at have et samlet opslagsværk ville være en lettelse, bl.a. når man oplever fejlmeddelelser i DMI, som f.eks.: "Ingen forbindelse til togcomputer". Det lyder alvorligt og ville være alvorligt snart sagt alle andre steder, men åbenbart ikke i DMI'et. At forholdsordren er at fortsætte kørslen og kontakte LKI-vagten er ikke tryghedsskabende, men helt galt bliver det da, når man som lokomotivfører slet ikke kender hverken fejlmeddelelsen eller forholdsordren.

Betjeningspanel til ind– / ud-kobling og reset af togkontolanlægget
Fotograf: Carsten Understrup

Og lad mig så slutte med to opfordringer. Hvis du oplever fejl i DK-STM, så meld dem til LKI-vagten, jf. ODI generel 10.1. Hvis du vurderer, at der er, eller potentielt er en sikkerhedsrisiko, så indmeld også i DIS. Sidst men ikke mindst. Involver din leder, hvis du vurderer, der er behov for, at også ledelsen kender til forholdene. Det er vigtigt, at også ledelsen tager ejerskab for de udfordringer, DK-STM skaber både for den enkelte og jernbanesikkerheden generelt.

En tur i Tjenestemandsretten – efterspil på arbejdsnedlæggelser 1. april 2019

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Som de fleste nok husker var 2018 og 2019 præget af uro på vores arbejdsplads. Mandag d. 1. april 2019 var der en arbejdsnedlæggelse på Københavns Hovedbanegård som omfattede såvel togpersonale, som lokomotivpersonale i både S-tog og på Fjern. Arbejdsretten kendte arbejdsnedlæggelsen overenskomststridig og arbejdet blev nogle timer senere genoptaget. På bagkant af en sådan arbejdsnedlæggelse søger det fagretlige system – altid – at afdække, hvem der konkret har deltaget, således der kan fastsættes en sanktion overfor den enkelte.

I bestræbelserne på at forlige så mange udeståender som muligt, og med ønsket om at se fremad, indgik DSB og de faglige organisationer i efteråret 2020 forlig i samtlige ikke afsluttede sager om arbejdsnedlæggelser. Eller det gjorde vi faktisk ikke, for det var desværre kun muligt at indgå forlig for overenskomstansatte kollegaer, da hverken Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, eller Offentlig Ansattes Organisation (OAO) ønskede at medvirke i et forlig for tjenestemændene. Der var derfor, for den medarbejdergruppe, kun den hårde og lange vej, dvs. at føre samtlige sager i Tjenestemandsretten. Som man kan læse om i Det Blå Blad 1-2021, blev den landsdækkende arbejdsnedlæggelse blandt lokomotivførerne d. 28. november 2018 på Fjern behandlet, eller hovedforhandlet som det hedder i de kredse, i Tjenestemandsretten d. 30. november 2020. Dommen faldt d. 22. december og fastslog, at de tjenestemandsansatte lokomotivførere, der havde været på lokaliteter, hvor der var fagligt møde / iværksat arbejdsnedlæggelse, blev dømt for medvirken. Alle øvrige blev frikendt. Dommen var i tråd med en lignende dom for tjenestemandsansatte lokomotivførere på S-banen afsagt en lille måneds tid tidligere.

På grund af Corona-situationen omkring nytår, blev Tjenestemandsrettens behandling af arbejdsnedlæggelsen d. 1. april 2019 udskudt fra d. 13. januar til d. 19.-20. april 2021. I perioden frem til hovedforhandlingen skumpede antallet af sager markant, ikke fordi DSB bare sådan frafaldt dem, men fordi områdegrupperne i et fortrinligt samarbejde med vores jurist i Dansk Jernbaneforbund, Else Mathisen, fik indsamlet materiale, der sandsynliggjorde, at de pågældende tog- og lokomotivførere ikke havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen. DSB indberettede oprindeligt 113 tjenestemænd, men under forløbet med udveksling af processkrifter frafaldt DSB 71 anklager, så da sagen skulle for i Tjenestemandsretten var der "kun" 39 tjenestemænd under anklage. De resterende 3 havde anerkendte deres deltagelse.

Hovedforhandlingen blev bygget sådan op, at den første dag omhandlede vidneudsagn fra en række chefer og ledere i DSB, som undertegnede, desværre, ikke kan referere fra, da tillidsrepræsentanterne var forment adgang til at høre disse vidneudsagn. Lidt underligt, hvis man har en god sag, at man ikke ønsker at dele den med så mange som muligt, men sådan er vi jo så forskellige. Herefter var det de 3 områdegruppeformænds tur. Såvel Thomas fra S-tog, Mikkel fra togpersonalet og undertegnede blev mest spurgt til virksomhedens anvendelse af SMS og de interne kommandoveje, når man er på job.

Og netop det om SMS viste sig helt centralt. DSB havde, uden forudgående varsel og med en argumentation om, at man ikke ville orientere medarbejderne om den ændrede procedure, da man mente Dansk Jernbaneforbund ville opfatte det som en provokation, kort inden arbejdsnedlæggelsen, besluttet at ophøje SMS til et ledelsesredskab ved arbejdsnedlæggelser. Hvis medarbejderne ikke reagerede

på den udsendte SMS, mente ledelsen, at det direkte kunne fastslås, at man pr. definition havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen. Dette i øvrigt uagtet om man beviseligt havde udført sit arbejde, eller om man havde været på en lokation med faglige møder og aktioner. Med afsæt i den hidtidige anvendelse af SMS, de udleverede mobiltelefoners tekniske formåen og personalets manglende kendskab til den nye procedure, kunne man måske godt på ledelsesgangene i Telegade have forudset de udfordringer, den ændrede procedure ville afstedkomme? Men måske var ræsonnementet et helt andet? Hvad det i så fald var, står ikke klart, i hvert fald ikke for undertegnede, eller andre på arbejdstagerside. Og hovedforhandlingen i Tjenestemandsretten kastede på ingen måde lys over, om ledelsen selv havde en tro på, at en ukendt procedure virker fra dag et blandt medarbejdere, der ikke har kendskab til den.

På dag 2 afgav i alt 8 lokomotivførere, 2 fra S-tog og 6 fra Fjern, forklaring. Forklaringerne tog afsæt i den enkeltes konkrete gøren og laden. Ingen tvivl om, at SMS som ledelsesværktøj var et budskab, mange havde misset totalt. I tråd med de normale kommandoveje var de pågældende i dialog med "Driften" og / eller egen leder. Flere af de afhørte kunne berette om gamle Nokia telefoners evner, eller måske nærmere dens manglende evner, som elektronisk medie til håndtering af SMS. Også den gængse opfattelse af SMS som en sekundær informationskilde, ikke et værktøj til at fastslå om man deltog i en arbejdsnedlæggelse, blev berørt af flere. Der er naturligvis altid nuancer, men generelt var forståelse af, hvorfor man pludselig skulle forholde sig til en udsendt SMS, meget lille. De pågældende havde jo trukket deres arbejdsseddel, udført det arbejde, der var muligt, og i øvrigt været i kontakt med "Driften", når det var påkrævet. Ligesom på enhver anden dag og i øvrigt ligesom lokomotivførere i DSB er instrueret i. Det fremgik – måske med afsæt i førnævnte – da også ret klart, at ingen af de 8 havde fanget, at der åbenbart var blevet indført nye kommandoveje. Ja, faktisk var de alle 8 uforstående overfor DSB's påstand om, at de ikke havde gjort som pålagt. Tværtimod havde de kæmpet sig igennem dagen på bedste beskub. Helt grotesk var situation for en anklaget kollega i København, som var blevet pålagt at tage en taxa til Kalundborg, hvor det af kørselstidspunkterne på taxabonen fremgik, at vedkommende var på vej til Kalundborg i det tidsrum, hvor DSB anklagede ham for at deltage i en arbejdsnedlæggelse. En historie, der blev toppet af, at han, på konkret forespørgsel, havde meldt sig til tjeneste ved ankomst til Kalundborg og i øvrigt havde fremført sit tog tilbage til København. Hvad skulle han have gjort mere? Hvad mere kan en arbejdsgiver forlange? Ja, åbenbart – hvis man køber ind på DSB's argumentation – så skal man også svare i en SMS, at man gør det, ledelsen har pålagt en at gøre, og som ledelsen kan konstatere, at man har gjort!

Jamen det var så også en helt særlig sag, ik'! Næ, der var en anden kollega, der var pure frikendt af sin gruppeleder, men hvor anklagen alligevel blev opretholdt. Og én, som godt nok ikke afgav forklaring i Tjenestemandsretten, men hvor anklagen var opretholdt, til trods for at vedkommende overhovedet ikke havde været i nærheden af lokaliteten, hvor arbejdsnedlæggelsen fandt sted. Han havde udført tjeneste på Vestfyn. Men det var vel bare noget, han sagde? Næ, de tog, han var sat op til at køre, var såmænd kommet fra A til B. Hvordan må stå hen i det uvisse, hvis den pågældende havde nedlagt arbejdet. Men der tales jo så meget om førerløse tog, så det …

Og hvad kom de højt ærede dommere så frem til? Tja, ved deadline for dette blad endnu ikke noget. Dommen afventes fortsat. Når den foreligger, udsendes der naturligvis information. Da det er forbundet, som står anklaget, vil det formentlig være DJ, som udsender denne. Vi vil følge op på dommen i næste nummer af bladet, som udkommer medio juli 2021.

Digitale kompetencer

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Siden digitaliseringen af vores arbejdsplads, med indførelsen af den digitale rygsæk (DDR), for ca. 15 år for alvor tog fart, har der været et udtalt ønske fra lokomotivpersonalet om en opgradering af IT-kundskaberne. Skiftende ledelser har dog været vanskelige at få i tale og trods nogle spæde, men også fragmenterede tiltag, må vi nok erkende, at de væsentligste opgraderinger af lokomotivførernes IT-kompetencer skyldes den generelle samfundsudvikling og den aldersbetingede udskiftning af virksomhedens medarbejdere.

Det er naturligvis ikke tilfredsstillende, ikke mindst fordi der på både ledelses- og medarbejderside længe har været en erkendelse af, at der eksisterer en gruppe med meget ringe viden om og forståelse af IT. En tilstand som, ud over de udfordringer det giver i dagligdagen i en tid, hvor den digitale udvikling for alvor har taget fart, yderligere er blevet kompliceret af, at det i visse kredse er tabubelagt, hvis man ikke er oppe på beatet i forhold til den digitale udvikling.

Det kræver ikke meget indsigt at sætte sig ind i den meget vanskelige situation denne gruppe befinder sig i, når der udrulles nye iPads, introduceres e-læringsmoduler og laves omfattende ændringer af så centrale værktøjer, som Ferieplan og den digitale rygsæk (DDR2). Hvis det man kan, er noget man har lært udenad, er man meget sårbar overfor nye tiltag. Og meget af ovenstående kan jo være vanskelig nok at sætte sig ind i for den, formentlig ret store mellemgruppe som måske nok har en IT-grundforståelse, men alligevel en række huller. Det har derfor været åbenlyst for LPO i efterhånden lang tid, at der var behov for en egentlig opgradering af lokomotivførernes IT-kompetencer og glæden var derfor stor, da Togdrift og Uddannelsesudvikling inviterede os ind i dette projekt i starten af året.

Men hvordan målretter man en uddannelse til en gruppe medarbejdere med meget uensartede forudsætninger? Hvordan finder man dem, der har de største IT-udfordringer? Giver de sig overhovedet tilkende, hvis området er tabubelagt? Og hvad med formodningen om den store mellemgruppe? Holder den vand? Og hvor ensartet er denne gruppe? Kan man overhovedet finde fællesnævnere, der giver mening, når man skal udvikle en uddannelse til dem? Mange spørgsmål og heldigvis stor enighed om, at opgaven i første omgang var at afdække, hvilken gruppe den enkelte medarbejder tilhørte.

Løsningen på den udfordring er en screening af den enkelte medarbejders kompetence. Her i maj måned rulles screeningen ud som pilotprojekt for ca. 50 lokomotivførere og i øvrigt også for ca. samme antal togførere. Medarbejdere bliver spurgt ind til generelle kompetencer (iPads for LKF) og specifik viden om de IT-værktøjer, man bruger i dagligdagen. Grunden til, at det i første omgang rulles ud som "pilot", er ønsket om at kunne rette til, hvis der i screeningen viser sig nogle uhensigtsmæssigheder. Evaluering af "piloten" sker inden sommer, så screeningen kan bredes ud til alle medarbejdere i sensommeren / det tidlige efterår.

Håbet er, at screeningen kan sikre en meningsfuld gruppering af medarbejderne, hvor der vil være en gruppe, som intet behov har, en gruppe som har nogle forholdsvis tydelige huller og en

Lillebæltsbroen
Fotograf: Anonym

gruppe med et ret omfattende behov, som kræver en mere målrettet indsats og formentlig også nedbrydning i mindre grupper for at skabe den bedst mulige opgradering af den enkeltes digitale kompetencer.

I LPO kan vi næsten ikke kraftigt nok opfordre til, at man deltager i screeningen og svarer så præcist og ærligt som muligt.

Der findes simpelthen ikke andre måder at afdække, hvilke digitale kompetencer (og udfordringer) den enkelte har. Kun når den viden kommer frem, kan der udarbejdes målrettede kurser til dem, der har et behov. Vi har en unik mulighed for at få lukket et hul, som har stået pivåbent de seneste 15 år. Lad os nu – sammen – gøre alt, hvad vi kan, for at få det lukket. Ikke bare af hensyn til virksomhedens fortsatte teknologiske udvikling, som naturligvis kræver at medarbejderne har de nødvendige kundskaber, men mest af alt for ens egen skyld.

Vi ved, at der er nogen derude, som – når der ændres i systemerne og stilles nye krav – får ondt i maven. Det er simpelthen ikke rimeligt. Succeskriteriet må være, at man skal føle sig lige så tryg, når man betjener iPads og andet IT-udstyr, som man når man fremfører sit tog.

Det lykkes næppe i første hug, da efterslæbet for de mest udfordrede formentlig er meget stort. Men en målrettet opgradering af lokomotivpersonalets digitale kompetencer er et kæmpe skridt i den rigtige retning.

Corona, sidste akt – forhåbentlig …

Af:
Ebbe Drögemüller
Områdegruppenæstformand

Hvis man kunne forbyde noget, så kan der nok opnås bred enighed om, at Coronavirusset skulle forbydes. Det lille virus har ikke skabt andet end problemer og udfordringer for alle der har været i berøring med det. Intet godt har det ført med sig, udover måske det, indtil Coronavirussets indtog ubekendte faktum, at DSB´s udleverede arbejdstøj har indbygget beskyttelse mod virus og sygdomme.

Nykøbing Falster station
Fotograf: Jan Lundstrøm

Igennem hele pandemien har man som frontmedarbejder i DSB kunnet være helt rolig omkring smittefare, så længe man var iført sit beskyttende arbejdstøj. I stor kontrast og modsætning til den beskyttelse man var dækket af på arbejdspladsen, så var det straks noget farligere at bevæge sig omkring i samfundet eller i DSB´s administrationsbygninger. Her har der været et utal af restriktioner og begrænsninger. Det må være det overordnede billede, man som medarbejder sidder tilbage med, når man skuer tilbage på det år, der er gået. Kun meget lidt af det normale lokomotivførerarbejde har været berørt af Coronapandemien. Pandemien har for en stor dels vedkommende kun haft betydning for lokomotivførerne, når det omhandlede andre arbejdsopgaver end de direkte driftskritiske. Og driftskritisk, ja det blev man i ledelsen hurtig enig med sig selv om, var lige præcis, hvad næsten alt lokomotivførerarbejde pludselig blev betegnet som! Arbejdstøjets fantastiske evne som alternativ vaccine og virusskjold må man derfor håbe, at DSB har videreført til det nye arbejdstøj.

Ovenstående kan måske virke en smule overdrevent og søgt på nogle. Men set fra en lokomotivførers perspektiv har det i flere perioder set sådan ud. Der skal holdes afstand, sprittes af, bæres mundbind osv. Dog ikke når det umuliggør, at driften kan fortsætte. Så kalder vi det bare driftskritisk og så er det ikke farligt, smitsomt eller nødvendigt længere.

Lokomotivførerne forstod hurtigt det overordnede budskab. At de for en stor dels vedkommende nærmest var efterladt alene tilbage i virksomheden og nok skulle forvente at passe på sig selv. Nu er det heldigvis sådan, at lokomotivførere normalt er vant til at klare sig selv langt hen ad vejen. Så noget stort problem var det måske ikke, hvilket den minimale smittespredning blandt virksomhedens driftsmedarbejdere også viser.

LPO brugte i starten af pandemien rigtig meget tid på at få virksomheden i tale om elementære

forhold, som udlevering af håndsprit, spritservietter, mundbind og pladsforhold ved elevkørsel og uddannelse. Efterhånden som der kom styr på det, kom vi ind i en lang periode, hvor lokomotivførerne, om end nok modvilligt og i bitter erkendelse af tingenes fortsatte tilstand, efterhånden accepterede forholdene og måske bare nød, at der nu var minimal ledelsesindblanding i dagligdagen. Henvendelserne til LPO omkring Coronaforhold tørrede i hvert fald stille og roligt ud, og LPO har nu taget en beslutning om, at allokere den Coronarelaterede energi over på de særligt sårbare og dem, som har behov for ekstra beskyttelse grundet familieforhold.

IC4 dobbelt traktion på Frederik d. IX´s bro
Fotograf: Jan Lundstrøm

Mon ikke vi efterhånden alle sammen ser frem til at være ude af pandemiens skygge. Tilbage står så en nødvendig evaluering af pandemiens håndtering i virksomheden. Hvor gjorde vi det godt? Hvor er der plads til forbedringer? Var vi godt nok forberedte? Og hvordan samarbejdede vi om de problemer, der opstod undervejs? Hvordan forbereder vi os på en ny bølge, en anden pandemi eller større samfundskrise? Ja, spørgsmål er der masser af, og udfordringer er der desværre heller ikke mangel på. LPO ser selvfølgelig frem til at blive inddraget i dette vigtige arbejde. Vi har trods alt fået en vis erfaring og viden fra den yderste frontlinje, som ikke skal glemmes i en kommende evaluering, blot fordi faren er drevet midlertidigt over og hverdagens gøremål finder deres normale leje igen.

Overtallighed – en påstand som kan være svær at forstå!

Af:
Ebbe Drögemüller
Områdegruppenæstformand

Der er den seneste tid blevet talt rigtig meget om overtallighed af lokomotivførere i DSB. DSB har da også for ganske nylig gjort alvor af truslen om at reducere medarbejderstyrken, som du kan læse i medlemsinformation nr. 06-2020, Et tilbud du ikke kan afslå!

Hverken den faglige organisation eller de berørte, og nu fravalgte medarbejdere, forstår helt logikken, eller økonomien, i, at man først ansætter, så uddanner og straks derefter afskediger medarbejderne igen. Men det er måske, fordi vi prøver at finde logik i noget, hvor der ingen logik er? Man skulle dog tro, at en virksomhed der har levet af at drive jernbanevirksomhed siden 1885, altså i snart 136 år, havde en vis erfaring med personaleplanlægning og behov. Men det lader ikke til at historiens læring bruges i nutidens planlægningssystemer. Nå tilbage til den påståede overtallighed og virkelighedens verden ...

DSB meldte i efteråret ud, at der til K21 ville være 150 lokomotivførere i overskud. De første 50 lokomotivførere blev fundet ved en sparerunde, hvor der var 38 lokomotivførere, der tog imod en frivillig aftrædelsesordning. De sidste 12 blev så fundet via en regulær prikkerunde blandt vores nyansatte kolleger. De 12 kolleger blev – nok for at skabe åbenhed og undgå mytedannelser om processen – udvalgt via en lodtrækning foretaget af ledelsen, selvfølgelig skarpt overvåget af ledelsen og med ledelsens repræsentanter som kontrollanter, så ingen tvivl om, at alt gik fair og retfærdigt til.

EB og ME på Godsbanen i København
Fotograf: Ebbe Drögemüller

Undervejs i processen har LPO selvfølgelig haft kontakt til vores berørte kolleger. Vi har dog Ikke kunnet forhindre DSB´s opsigelse af dem, da det er virksomheders ret på det danske arbejdsmarked, vedtaget i det såkaldte septemberforlig tilbage i 1899. Heri blev det fastslået, at ledelsen har retten til at lede og fordele arbejdet, herunder at hyre og fyre. De faglige organisationer fik så retten til at organisere medarbejderne på den enkelte arbejdsplads, hvilket desværre er under voldsomt pres i dagens individualiserede "mig selv først arbejdsmarked".

At vores "prikkede" kolleger i 11. time så fik et tilbud om at overgå til nye stillinger som lokomotivfører A i DSB Vedligehold, gør jo ikke oplevelsen nemmere at sluge for de involverede og vi forstår til fulde de frustrationer, hver især måtte sidde tilbage med. Om DSB begriber, hvilke ridser i troværdighedslakken de har fået på baggrund af denne sag, er desværre uvist. Det bliver i hvert fald mere end svært at sælge jobbet til fremtidige lokomotivførere, på en historie om jobgaranti og tryghed i ansættelsen. DSB fastholder, at de har prøvet at behandle vores fravalgte kolleger på bedste vis. Men den enkelte kan jo prøve at sætte sig i vores kollegers sted og se, om de er enige i den påstand.

Ovenstående overtallighedsproces efterlader så et overskud på 100 lokomotivførere, hvis man ellers bruger almindelige og anerkendte regneregler. Målet er, at reduktionen skal ske ved naturlig

afgang. 100 lokomotivførere er alligevel en del og hvis tallet passer, er det jo også en anseelig lønudgift til medarbejdere som ikke rigtig har noget at lave og som bare er i overskud. Det er så her tallene i vores optik karambolerer med den rå virkelighed. For er der virkelig 100 lokomotivførere der ikke laver noget?

Ja, man kan jo starte med de retoriske spørgsmål: Hvis der er folk i overskud, så har virksomheden vel intet behov for at købe folk ind til overarbejde? Hvis der er folk i overskud, hvorfor er antallet af ekstra frihedsrækker så ikke udvidet kraftigt, så lokomotivførerne kan få afviklet deres tilgodehavende frihed? Vi har, selv om virksomheden ikke skal have skæld ud for at have afsat ekstra ressourcer til uddannelse, svært ved at se logikken her.

Påsken 2021 vil uden tvivl gå over i jernbanehistorien. Ikke fordi den var særlig festlig eller begunstiget med fremragende vejr, men alene fordi DSB´s overskud af personale viste sig at være en temmelig flygtig vare, næsten som en solstråle i selvsamme påske. Nuvel, DSB havde besluttet sig for at køre et hardcore forsøg i påsken, hvor RDO (Rådighed Overskud) ikke måtte bruges. Det medførte det fatale resultat, at i hvert fald 22 tog, uden yderligere grund end personalemangel, blev aflyst og en del passagerer på den bekostning kunne kigge i køreplanen efter deres tog. Derudover har vi tilmed hørt hårdnakkede påstande om en del produktion, der heller ikke blev udført, men som ikke direkte havde konsekvenser for kunderne. Nå nok om det. Ledelsen har jo, som tidligere nævnt, erhvervet retten til at lede og fordele arbejdet. Eller nå ja, de kan jo også bare lade være, ik'?

Ud over ovenstående galskab med aflysninger af driften, trods gentagne påstande om medarbejdere i overflod, virker det på mange lokomotivførere også provokerende først at læse i Ekstra Bladet, at lokomotivførerne skal være mere effektive og tilbringe mere tid i førerstolen, for dernæst at opleve produktionen blive aflyst uden anden grund, end et behov for en simpel test af, om driften kan køres med mindre personale. Alt imens lokomotivførerne sidder klar og til rådighed. Undskyld mig lige engang! Hvilke tal regner man med i planlægningsafdelingen, og kan man ikke regne sådan noget ud? Altså 136 års erfaring og viden! Er vi virkelig derude, hvor man ved selvsyn skal se, jorden er rund, før man tror på det?

Nu er det jo ikke første gang, at DSB har meldt ud, at der er en masse personale i overskud. De lokomotivførere, der har været længe nok i firmaet, kan nok erindre flere overtallighedsrunder, fulgt af massive ansættelsesrunder kort tid efter. Vi skal ikke gøre os kloge på, om dette også kommer til at ske denne gang, men historien har det med at gentage sig selv. Og så vil vi blot stille gøre opmærksom på, at det jo normalt tager 16-18 måneder fra ansøgningsprocessen starter, til en nyansat lokomotivfører kan køre selvstændigt – med 1. litra …

Den faglige organisation bliver jævnligt beskyldt for alverdens ulykker og grunde til at jernbanen ikke er effektiv eller kan drives effektivt. Vores krav om aftaler og ordnede arbejdsforhold er hindrende for en effektiv drift, vores medlemmer er ufleksible og ikke omstillingsparate. Og sådan kunne vi blive ved. Sandheden er dog nok en anden og mere nærliggende. DSB har igennem de seneste år fjernet den faglige organisations medindflydelse, indsigt og viden fra stort set alle områder af planlægningsområdet. Man har smidt gamle velfungerende aftaler på møddingen og mange kernemedarbejdere med indsigt i den komplekse jernbaneverden er fjernet. Og så bliver resultatet derefter. Det er vores påstand. Det handler ikke så meget om fagpolitik, men mere om faglig viden, overblik og indsigt.

Ny seniorpolitik i DSB

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) tiltrådt tilbage i februar måned forslag til ny seniorpolitik / seniorordning i DSB. Forud var gået et længere forløb, primært i DSB Vedligehold, hvor vores kollegaer i FO Metal (håndværkerne på værkstederne) gennem flere år havde arbejdet for en række forbedringer af den tidligere seniorordning. De faglige organisationers bestræbelser, som nu ikke kun omhandlede seniorordning i DSB Vedligehold, men alle medarbejdere i DSB, førte i slutningen af 2020 til, at de videre drøftelser blev løftet op HSU's personaleudvalg. Her enedes man om en ny seniorpolitik, som med HR-direktør, Tine Moe Svendsens ord: "skal skabe mulighed for at udvikle og fastholde seniormedarbejdere i DSB". HR-direktøren udtaler videre til abc.dsb, at: "det er vigtigt, at vi skaber muligheder for, at vores medarbejdere kan blive på arbejdsmarkedet så længe, de ønsker det. Det er vigtigt, at man udvikler sig gennem hele arbejdslivet, og med den nye politik har vi skabt grundlaget for det". Så kan det vist ikke siges bedre, men hvad indeholder den nye seniorpolitik, der som nævnt gælder for alle medarbejdere i DSB med tilhørende selskaber, og som trådte i kraft d. 1. maj 2021?

Nyt og gammelt side ved side, EB3206 og ME1511
Fotograf: Jan Lundstrøm

Seniorpolitikken indeholder mulighed for blandt andet:

a. Seniordage, når medarbejderen er fyldt 62 år og har mindst 10 års anciennitet
b. Aftrapning i tid (deltid) med opretholdelse af fuld pensionsoptjening
c. Fastholdelsesbonus
d. Udvikling af kompetencer, hvor fokus vil være på, at udviklingsmulighederne i DSB også gælder seniorer.

Seniorordningen skal betragtes som et supplement til de overenskomstaftalte ordninger. Disse ordninger forudsætter ikke nødvendigvis en anciennitet på mindst 10 år.

Der har været en del kritik af DSB's håndtering af den tidligere seniorpolitik / seniorordning, primært fordi tildeling og antal af seniordage hidtil ikke har været en rettighed. Dette ændres nu for medarbejdere over 62 år med mindst 10 års anciennitet, som får ret til et antal årlige seniorfridage. Antallet stiger med ansættelsesancienniteten. Samtidig fastholdes muligheden for at kunne forhandle sig frem til / få op til 12 årlige seniordage.

Rettigheder omkring seniorfridage, der følger fritvalgsordningen for OK-ansatte i Jernbaneoverenskomsten, påvirkes ikke. Det samme gælder ret til 2 årlige seniordage, som er en del af OK21 på det statslige område og derfor gældende for tjenestemænd. I begge tilfælde kommer disse dage oven i DSB's interne seniorordning.

Og så skal det bemærkes, at den nye seniorpolitik gør op med den hidtidige politik på et – set med lokomotivførerbriller – meget vigtigt punkt, nemlig kravet om, at seniordage kædes sammen med fastholdelse. Mange lokomotivførere har det seneste år oplevet at få ønske om seniordage afvist med henvisning til, at DSB havde for mange lokomotivførere og derfor ikke ønskede at fastholde nogen. Men det løser sig altså nu, hvor seniordage, som tidligere nævnt, er blevet en rettighed, hvor det alene er ens ansættelsesanciennitet i DSB, som bestemmer, hvor mange dage, man har ret til. Det skal i den forbindelse i øvrigt bemærkes, at man – selv om seniordage nu er en rettighed – skal ansøge om disse hvert år. Det skal ligeledes bemærkes, at seniordage ikke kan overføres (opspares) til efterfølgende kalenderår.

I LPO glæder vi os over den nye seniorpolitik, som både er et tiltrængt løft for vores seniorer og et skoleeksempel på, at man når langt, når samarbejdet mellem virksomheden og de faglige organisationer fungerer. Du kan læse den nye seniorpolitik her (kan kun tilgås fra en DSB-enhed)

En hovedbestyrelses overvejelser for og imod et overenskomstresultat

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Alle som på et eller tidspunkt har været i en position, hvor man skulle tage beslutninger på en større gruppes vegne, kender dilemmaet. Skal vi gå til højre eller venstre? Skal vi sige ja eller nej? Hvis vi siger ja, hvad vægter så? Og hvad hvis vi siger nej? Hvor går mine egne grænser? Og hvor er fællesskabet – hos os medlemskredsen – henne? Rigtigt svært bliver det, når det, der skal tages stilling til, er sort / hvidt. Hvor man kun kan vælge det ene, og ved dette valg udelukker / fravælger det andet. Sådan er det altid, når man skal anbefale et "ja" eller et "nej" til et overenskomstresultat. Intet er vigtige end overenskomsten, men anbefalingen er, når alt kommer til alt, blottet for nuancer. Det er imidlertid ikke kun i Dansk Jernbaneforbund, hvor vi i hovedbestyrelsen med et ja til det kommunale forlig og nej til det statslige ved OK21, faktisk var lige ved at lande et sted i midten, at vi udfordres. Vores TR-kolleger i Radiograf Rådets hovedbestyrelse løb også ind i noget af et hovedbrud, da de skulle give deres indstilling til OK21 videre til medlemskredsen. Radiograf Rådets formand, Charlotte Graungaard Falkvard forklarer i deres medlemsblad, Radiografen, hvor hun vælger at tage læserne med ind i de overvejelser, der ligger til grund for hovedbestyrelsens anbefaling. Det er faktisk ret sjældent, at man som læser inviteres indenfor i maskinrummet, så der er bestemt tale om interessant læsning.

For enden af regnbuen (depot Kalundborg)
Fotograf: Maiken Tomlinson

Radiografernes formand starter med af slå fast, at et flertal i hovedbestyrelsen anbefaler et ja, men jaet er tøvende. Hun slår herefter fast, at selv om der har været svære OK-forhandlinger gennem tiderne, har det – for radiograferne – aldrig været så svært at tage stilling til OK-resultatet som denne gang. Herefter ridses selve resultatet op, hvilket I bliver sparet for, da det i nærværende sammenhæng er mindre interessant, hvorefter hun fortsætter over i de mange tanker og overvejelser.

Vi plejer at kunne sammenligne os med sygeplejerskerne, da vi er under samme overenskomst. Ved disse forhandlinger har situationen været den, at arbejdsgiverne har ønsket at give sygeplejerskerne noget særligt. Det har ført til en strategipulje på 0,05 %, der giver sygeplejerskerne 3000 kr. mere om året, fra de har været uddannet i 4 år. Sygeplejerskerne har derfor ikke fået del i noget fra ligelønspuljen, men det betyder alligevel, at der bliver en forskel på vores resultater. Ligelønspuljen er skabt ved, at andre organisationer har bidraget, så vi sammen med andre kvindedominerede fag har fået lidt ekstra. Denne forskel på sygeplejersker og radiografer er uhensigtsmæssig og ærlig talt lidt svær at håndtere, men jeg er nu nået frem til, at det er godt for sygeplejerskerne, og de har naturligvis fortjent hver en krone. Vi har fortjent de samme kroner, men det er desværre ikke sådan, det er blevet. HB har drøftet det indgående, og man kan jo godt stille spørgsmålet, om ikke sygeplejerskerne kunne have sagt nej tak i solidaritet med os andre i Sundhedskartellet. På den anden side er det svært at skulle fortælle sine medlemmer, at man har takket nej til en særlig belønning. Jeg tror, jeg ville have haft svært ved at takke nej til noget til jer. Det er et klassisk dilemma, hvor man kan stå på begge sider. I hvert fald lykkedes det arbejdsgiverne at sætte kiler ind mellem os, hvis det har været deres formål. Det kan afføde nogle spørgsmål til arbejdsgiverne, og jeg vil naturligvis udfordre dem på, hvordan vi radiografer skal forstå det signal.

Så hvad gør en formand (og en hovedbestyrelse, red.), som har fuld forståelse for, hvis medlemmerne er skuffede og samtidig skal sælge forliget?

- *Skal vi anbefale et ja til dette forlig? Vi er egentlig ikke i tvivl om, at det er det bedst opnåelige resultat i situationen, men indfrier det medlemmernes forventninger?*
- *Skal vi anbefale et nej og kaste os ud i en konflikt? Vil en konflikt ændre på resultatet? Vil vi have befolkningens opbakning, som vi så det i 2018 og er det vigtigt? Bliver der blot grebet ind fra regeringens side?*
- *Er et nej vigtigt for os for at fortælle arbejdsgiverne, hvad vi mener?*
- *Skal vi bare stemme ja, fordi vi ikke tror, at en strejke nytter? Og betyder det så, at vi har mistet tilliden til Den Danske Model?*
- *Er det ansvarligt at varsle konflikt i pandemisituationen, der måske står over for tredje bølge? Og er det ikke altid det, der sker, at vi er så skideansvarlige?*
- *Hvad skal vi med fællesskaber, hvis vi alle blot er i dem for vores egen skyld? Kan det overhovedet være anderledes? Og hvad er alternativet?*

Det er en afvejning af alle disse elementer, der har ført til, at et flertal i hovedbestyrelsen anbefaler, at vi stemmer ja. Vi tror simpelthen ikke på, at det er til vores fordel at stemme nej, som verden ser ud lige nu.

Ovenstående spørgsmål og overvejelser er spot on og kunne lige så godt være stillet af hovedbestyrelsen i ethvert andet forbund, især i de forbund, som organiserer dem, der arbejder i de såkaldt samfundskritiske funktioner. Det hører med til historien, at radiograferne, i lighed med sygeplejerskerne, stemte nej til OK21. Medlemmerne fulgte altså ikke Radiograf Rådets indstilling, hvilket med al tydelighed viser, hvor svært det med anbefalinger er. I den sidste ende handler det udelukkende om, hvilke af de mange spørgsmål herover, den enkelte vægter.

Ovenstående udklip (det som er anført med kursiv) er bragt med tilladelse fra foreningsbladet, Radiografen. Redaktionen på Det Blå Blad takker for deres velvillighed.

Forbundsledelsen svarer på kritik …

I lokalindlægget fra Nykøbing F i Det Blå Blad 1-2021 fremførte den lokale skribent, lokalgruppeformand Jakob Elikofer, en markant kritik af Dansk Jernbaneforbunds ledelse. Det er naturligvis på sin plads at fremføre kritik her i bladet, men normalt prøver vi at sikre, at svar på tiltale fremgår i umiddelbar forlængelse af den fremførte kritik. Desværre var det af redaktionelle årsager ikke muligt at indhente en kommentar fra Dansk Jernbaneforbund inden seneste blads deadline. Vi lovede derfor læserne, at vi på redaktionen ville lægge os i selen for at kunne bringe en reaktion fra DJ i bladets næste nummer. Og man skal jo holde, hvad man lover, så herunder følger forbundsledelsens reaktion …

Kære Jakob

Preben Steenholdt Pedersen
Fotograf: DJ press

I Dansk Jernbaneforbund er der højt til loftet og kritik er velkommen, men det er måske ikke helt ligegyldigt, hvor og hvordan kritikken rejses. Som tillidsrepræsentant har man, en særlig forpligtigelse til at tænke over, hvor kritikken rejses, både fordi man har et tillidsmandsansvar, samt repræsenterer en større gruppe medlemmer, og ikke mindst fordi man har nogle muligheder for direkte kontakt, som forbundets øvrige medlemmer ikke har. Vi er, som du selv skriver, et lille forbund, hvor en af styrkerne er nærhed. Der er kort fra de lokale tillidsmandsbestyrelser til forbundshuset. Når du som lokal TR ønsker at fremføre kritik af forbundet, har / havde du, bl.a. fordi du er delegeret på Kongressen, mulighed for at fremføre dine synspunkter dér. Der er langt mellem kongresserne, men knap så langt til Valby, så som du ved, er både du og din bestyrelse er altid velkommen til at komme og besøge os i forbundshuset. Vi har, når Corona ikke lægger vores land ned, hvert år besøg fra en række lokale TR og lokale bestyrelser. Det er besøg, vi i forbundet prioriterer højt og holder meget af.

Fordi vi er en lille organisation, kommer Henrik og jeg også gerne ud til medlemsmøder / generalforsamlinger. Det forudsætter naturligvis, at du, og andre TR, inviterer os. Jeg er med på, at det pga. Corona har været en udfordring for jer at invitere det seneste år, men bortset fra 2020/2021, har vi gennem en lang årrække med stor glæde været gæster på lokalgruppens generalforsamling i Nykøbing F. En af grundene til, at vi prioriterer lokalgruppegeneralforsamlinger meget højt er, at det er en unik mulighed for os til at lytte til både de lokale TR og lokalgruppens medlemmer. Og så er det en virkelig god måde for os, til at give medlemmerne information om, hvad vi roder med i forbundet. Faktisk bringes der på den måde hvert år en række emner direkte ind i forbundshuset og til videre behandling i vores tillidsmandssystem.

Yderligere har du jo også mulighed for at komme med forslag, rejse sager og kritik, via din områdegruppe LPO DSB, og bede – eller pålægge, hvis der er flertal for det – jeres to hovedbestyrelsesmedlemmer fremføre synspunktet / sagen overfor forbundsledelsen.

Forbundshuset i Valby
Fotograf: Peter Kanstrup

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at Henrik og jeg på baggrund af ovenstående ærgrer os over dit indlæg. Ikke at du mener, det du mener, men at du ikke tager fat i os på en af ovenstående måder, som du er bekendt med gennem din tillidsmandsuddannelse.

Med hensyn til den konkrete kritik vedr. lønnedgang for tjenestemændene, som du mener, vi blindt støtter op om, vil jeg henvise til DJ's medlemsinformation fra d. 6. januar, 20. januar og 3. februar, som forklarer årsagerne. Hverken DJ, eller andre fagforbund jeg kender til, støtter lønnedgang for tjenestemænd eller andre, men vi bakker, sammen med jer tillidsmænd, op om de overenskomster, der indgås. Det er helt centralt i den danske aftalemodel, at de faglige organisationer støtter indgåede aftaler, når de er stemt igennem. Også dem vi i forhandlingsforløbet kæmper imod. Og her skal man have været meget uopmærksom, hvis man har misset forbundets mangeårige skepsis overfor bl.a. reguleringsordningens udformning. Vores forbehold har flere grunde, men en af dem er da helt klart, at ordningen er sådan skruet sammen, at udmøntningen kan være negativ.

Kongresdebat og andres indlæg, finder jeg ikke rimeligt at kommenterer her i svaret. Men jeg vil gerne oplyse om, at der siden kongressen er udsendt 31 medlemsinformationer, 3 medlemsblade, ca. 100 Facebook opslag og omkring 50 opslag på hjemmesiden. Herudover får vores tillidsrepræsentanter/ du, via hjemmesiden og på mail, i fortrolighed tilsendt en DJ Update efter hvert ordinært hovedbestyrelsesmøde, som beskriver, hvad der i perioden arbejdes med i forbundet.

Har du forslag til forbedring, er du meget velkommen til gennem din områdegruppe at indsende disse. Og sidst, men ikke mindst, har du og din lokalgruppe behov for en god og konstruktiv debat, er I meget velkomne i forbundshuset, nu da vi igen må mødes fysisk.

Med kammeratlig hilsen på Henriks og egne vegne
Preben Steenholdt Pedersen
Forbundsnæstformand

Kronik – Effektiviseringer i hele virksomheden

Af:
Carsten Understrup
Lokalgruppeformand Aarhus

Vi er i forbindelse med den påståede overtallighed blandt lokomotivpersonalet, blevet præsenteret for forskellige årsager til denne overtallighed. En af forklaringerne er, at DSB har afgivet trafik, hvilket jo har været kendt længe, hvorfor rettidig omhu, burde have taget højde for dette. I øvrigt er der i forbindelse med den afgivne trafik, stort set sket en 1:1 overlevering af personale til de nye operatører. Det er også hævdet, at effektiviseringer i produktionen er årsagen. Dette må så tilskrives fuld implementering af HASTUS.

HASTUS software: "Den fleksible, integrerede løsning til optimering af offentlig transport" er den danske oversættelse af systemets fortræffeligheder. Ikke engang den engelske version af systemets fortræffeligheder: "The flexible, integrated solution to optimize public transport", kan løfte sløret for, hvad bogstaverne i HASTUS står for. Så jeg har min egen version: "Husmandsmekanikerens Altødelæggende Super Tog Udnyttelses System". Det lyder flot, og er vel hovedårsagen til, at man har indkøbt denne software.

Carsten Understrup
Fotograf: Karl Erik Andreasen

Ja, HASTUS laver super effektive tjenester – men udefra set – så løser HASTUS kun 75% af de opgaver, som DSB skal løse. Disse 75% lægges i super effektive tjenester, som en Aarhus søndags tjeneste på 9 timer og 59 minutter. Her er en udnyttelsesgrad af arbejdskraften på 95%, altså 5% "spildtid". Og ja, så er der lige de 25% af opgaverne, der ikke kunne placeres effektivt af HASTUS, som DSB skal løse på anden vis. De uløste opgaver ender så i ineffektive tjenester. Så den samlede effektivitet ved DSB er vel næppe steget? Spildtiden er blot gemt væk under andre betegnelser. Lige nu ligger en del arbejde udenfor tjenesterne. Det arbejde placerer Driften så i de såkaldte RDO (rådighed overskud). Og det er ikke fordi, jeg skal træde mere rundt i RDO'erne, rigeligt er sagt om dem de seneste måneder, men hvem skal udføre det arbejde, HASTUS ikke lige fik placeret i en effektiv tjeneste, når disse RDO, i forbindelse med en reduktion af lokomotivpersonalet, på et tidspunkt er en saga blot?

Omkring overtalligheden påstår nogen, at

årsagen slet ikke skal findes i hverken overdragelse af trafik eller effektiviseringer. Man har åbenbart rendt rundt i Telegade som hovedløse høns og haner, ingen kønsdiskriminering fra min side, og ansat lokomotivpersonale uden at ane, om der var et behov for ansættelserne. Men det kan vel næppe have sin rigtighed? Telegade udsender ofte bulletiner om, hvor fantastisk dygtigt og rationelt de har løst opgaverne.

Nuvel, DSB er jo heldigvis i en optimerings- og effektiviseringsproces for tiden, hvorfor HASTUS står til udskiftning, nu til et system med kun tre bogstaver – PSI eller er det TMS – altså en rationalisering på 50%? Og da der vel efterhånden ikke kan afgives mere trafik, uden at lukke vognmandsforretningen, må der være nye områder i sigte for effektivisering og optimering.

Derfor er tiden vel kommet til at vende blikket fra produktionen til administrationen. I tidligere tiders produktion var det meget moderne med tidstagning på de enkelte arbejdsprocesser, med henblik på effektivisering. Det var dog kun i produktionsapparatet, den slags blev brugt. Selvom tidstagning var opfundet på ledelsesgangene, bredte ideen om måling af effektivitet sig aldrig rigtigt til de administrative funktioner.

Men med etableringen af institutioner som CBS, har man jo, for at retfærdiggøre deres eksistens, fundet på en mængde nye frække ledelsesord, såsom værdistrømsanalyse (VSA), som nok egentlig bare er en oversættelse af Value Stream Mapping (VSM) i Lean administration. Det må være den vej, DSB skal tage, for at superoptimere enhver afkrog af virksomheden. F. Jensen kommer jo fra en branche, hvor outsourcing af administrative opgaver til eksotiske destinationer ikke er fremmed. Og intet er jo nemmere i disse IT-tider end outsourcing af ledelse, HR, økonomi, etc., da disse som regel arbejder efter internationale standarder i den globale landsby. Jeg er nu stor tilhænger af at bevare danske arbejdspladser i Danmark. Derfor må en VSA/VSM være det første skridt i den rigtige retning for at strømline og superoptimere hele virksomheden.

Så pøj, pøj med VSA/VSM, så kæmper vi i produktionen videre med konsekvenserne af tjenester udarbejdet af HASTUS.

29. april 2021 sidste tog gør klar til afgang fra Rødby Færge
Fotograf: Jan Lundstrøm

Læserbrev: Et par ord med på "køreturen" med – "Hackere - de skal ikke køre med os" – e-læringskurset

Af: Thomas Hultmann, lokomotivfører København

Jeg har med noget besvær gennemført e-læringskurset "Hackere de skal ikke køre med os". Jeg har, tror jeg, forstået det meste, i hvert fald det som jeg bruger dagligt. Problemet for mig har været den del som omhandler, hvordan man gemmer diverse filer, og deler filer med andre, for jeg har aldrig haft brug for det.

Selve kurset afsluttes med en prøve, hvor specielt fildelinger voldte mig problemer, og jeg måtte tage prøven flere gange, før jeg "ramte rigtigt". Underforstået, jeg aner stadig ikke rigtigt hvordan man deler filer, gemmer i skyer, eller henter fra skyer. Kort sagt; jeg måtte gætte, for begreber som "skyen", "Teams", "OneDrive", "SharePoint", "D3" eller "Dropbox" ved jeg ikke, hvad er og har aldrig haft brug for det i mit daglige arbejde som lokomotivfører.

Jeg har bestemt ikke noget imod e-læring, men jeg savnede sparring under læringen, fordi jeg havde visse problemer undervejs med at forså nogle af begreberne. Og jeg svarede jo også forkert mange gange. Først da jeg havde lavet prøven tilfredsstillende, opdagede jeg, at jeg kunne tage kurset helt forfra, for hver gang jeg loggede ind igen for at gennemføre, kom jeg direkte ind til prøven, og forsøgte selvfølgelig igen at lave den færdig med tilfredsstillende resultat.
Det er temmelig frustrerende at sidde midt i et e-læringskursus, med en prøve, og ikke have mulighed for at spørge nogen til råds, både med hensyn til indholdet og navigeringen i kurset.
Det er konceptets svaghed, for frustrationerne kan komme til at skygge for læringen!

Fokus på hacking er relevant, men det her handler nok også om en principiel "bekymring". E-læring er helt sikkert et værktøj som breder sig ud i DSB i fremtiden. Det er der jo ikke noget galt i, men jeg tænker, at det kræver klare prioriteringer med hensyn til, hvor meget man kan overlade til den enkelte lokomotivfører at "kæmpe" med alene, måske især omkring færdselssikkerhed / materielsikkerhed, hvis det kommer som e-læring, uden lærerbistand.

Det Blå Blad har bedt Driftschef, Rolf Møller om at kommentere på læserbrevet

Da det er ca. ½ år siden jeg gennemførte e-læringen, har jeg lige brugt 10 minutter til at gennemføre den igen. Selvom jeg tidligere havde gennemført e-læringen inkl. test, kunne jeg uden problemer få adgang til at gennemse/gennemføre e-læringen og testen igen.

Jeg har måske nok lidt bedre forudsætninger end dig for at kende svarene på alle spørgsmålene, og jeg havde da heller ingen problemer med at finde de rette svar. Men jeg syntes ikke, at den generelt har en stor sværhedsgrad. Det er nok meget svært at tilpasse sådan en e-læring til alle medarbejdsgrupper, og jeg kunne godt forestille mig, at der er en del af de yngre lokomotivførere, der

anvender lagring og deling af diverse filer og dokumenter.

Så vidt jeg lige husker, så var der 2 spørgsmål, hvor man anvendte begreberne ”Teams”, ”OneDrive”, mv. Ved nærlæsning at svarmulighederne så synes jeg ikke, det var så svært at finde det rigtige svar. Men når man kender svaret, så er alting jo let.

Jeg er ked af, hvis du har anvendt unødvendig tid på opgaven, at du ikke lige havde nogen at spørge om råd. Jeg er sikker på, at alle gruppeledere vil hjælpe dig og andre kolleger, når/hvis de henvender sig til dem. Jeg er med på, at det ikke er let i weekenden. Der er dog sat en gennemførselsfrist til udgangen af juni, så der bør være god mulighed for at få hjælp, hvis flere af dine kolleger løber ind i tilsvarende problemer.

Det glæder mig, at du støtter indsatsen mod hackere og også finder emnet relevant for lokomotivførerne. Jeg kan så tilslutte mig din holdning om, at man fremadrettet i hvert enkelt tilfælde må foretage en konkret vurdering af, hvor meget selvlæring / e-læring man kan overlade til den enkelte lokomotivførere – ikke mindst ved sikkerhedsstof.

Banegården i Nykøbing Falster
Fotograf: Jan Lundstrøm

Lokalegruppegeneralforsamlinger og LPO-medlemsmøder efterår 21

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Datoerne for de udskudte generalforsamlinger i lokalgrupperne ligger nu fast, medmindre Corona-pandemien da spiller os endnu et puds. Da de afholdes i samme periode som LPO's årlige medlemsmøder, er det i samråd med lokalgrupperne besluttet, at de to arrangementer afholdes i forlængelse af hinanden.

I udgangspunktet starter lokalgruppernes generalforsamlinger kl. 13:00. Afvigelser fra dette vil fremgå af lokalgruppens indkaldelse.

Medlemsmødet afholdes i udgangspunktet fra kl. 15:30, men tilpasses naturligvis starttidspunktet for den aktuelle generalforsamling. Medlemsmødet har en varighed der gør, at der – hvor mødet efterfølges af spisning – kan spises ca. kl. 18.

Der vil ikke være bestemte emner for medlemsmøderne. Områdegruppebestyrelsen – der i udgangspunktet repræsenteres af formand og næstformand – kommer med et kort indlæg. Herefter vil det være det, der rør sig i medlemskredsen og deltagernes spørgelyst, der sætter dagsordenen.

Datoerne fremgår herunder.

Ugedag	Dato	Depot / lokalgruppe
Torsdag	23.09	LKI-gruppen*
Mandag	27.09	Odense
Tirsdag	28.09	Fredericia
Onsdag	29.09	Aalborg
Torsdag	30.09	Aarhus
Mandag	04.10	Tinglev
Tirsdag	05.10	Esbjerg
Mandag	11.10	København
Tirsdag	12.10	Helsingør
Onsdag	13.10	Kalundborg
Torsdag	14.10	Nykøbing F
Fredag	15.10	Næstved

** LKI-gruppens generalforsamling afholdes i Odense. Starttidspunktet bliver formentlig først kl. 15:30 og der bliver derfor ikke afholdt medlemsmøde. I stedet udvides og tilpasses indlægget fra områdegruppebestyrelsen på LKI-gruppens generalforsamling til det valgte set-up.*

Nekrolog

Det var med stor sorg, at vi modtog meddelelsen om, at Lone Albæk efter kort tids sygdom, var afgået ved døden søndag den 14. marts. Lone blev 58 år.

Efter endt skolegang blev Lone uddannet som maskinarbejder på Electrolux, inden hun den 1. oktober 1989 blev ansat i DSB som lokomotivassistent på prøve i Aalborg.

Lone var et stort familiemenneske, og familien gik forud for alt. Særlig hendes 3 børnebørn have en meget central plads i Lones liv. Udover hjemlige sysler, brugte Lone meget tid i fitnesscentret, hvor hun gik til spinning. Lone, og hendes mand Flemming, rejste gerne mod varmere himmelstrøg, og de senere år var det især Thailand, der var favoritten.

Lone var en meget vellidt og respekteret kollega både ved lokomotivpersonalet og togpersonalet. Det lå hende meget på sinde, hvordan andre havde det. Var der kollegaer, der havde behov for en snak, var hun hurtig til at spotte det. Og Lones hjælp kunne man altid få, hvis der var behov for det. Lone var ærligheden selv, hun sagde sin mening, og stod ved den. Det samme gjorde sig gældende i jobbet som lokomotivfører, hvor Lone udover at være dygtig til sit håndværk også var særdeles pligtopfyldende. Vi vil alle komme til at savne Lones glade og åbne sind.

Lone var i en kort periode med i den lokale LPO-bestyrelse. Hun var desuden i en lang årrække, helt frem til hendes alt for tidlige bortgang, billagskontrollant i lokalgruppen.

Selvom Lones bisættelse var præget af Corona-restriktioner, så var mange nuværende og pensionerede kollegaer mødt op for at vise Lone den sidste ære.

Vi har alle sammen mange minder om Lone, og disse minder skal vi hjælpe hinanden med at holde i live.

Lone efterlader sig sin mand, Flemming, sine børn Lisa og Benjamin og sine 3 børnebørn.

Æret være Lones minde

Nyt fra Arbejdsmiljø

Af:
Carsten Larsen
AMIR i Drift F&R

Nye kollegaer i arbejdsmiljøorganisationen

I første kvartal 2021 var der valg til arbejdsmiljøorganisationen. Dette valgte DSB Arbejdsmiljø så at køre fuldstændigt selv. Ingen kunne følge med i, hvem som stillede op de forskellige steder før opstillingsfristen udløb. Fremgangsmåden resulterede formentlig i, at der for vores område var to depoter, som var ved at stå uden en medarbejderrepræsentant. Det er dog til sidst lykkes at få besat alle pladser, hvilket er glædeligt og godt for vores arbejde fremadrettet.

For at der ikke skulle opstå tvivl omkring valghandlingen, besluttede man i vanlig samarbejdsånd fra DSB Arbejdsmiljø at køre det fuldstændig egenhændigt. Selv den valgtilforordnede var, efter vores oplysninger, en fra egne rækker, så ingen kunne så tvivl om ægtheden. Man kan godt få den tanke, at havde den gode Mister Trump stillet op, havde DSB nok fået en retssag på halsen!

Snevejr i Helsingør
Fotograf: Hans-Morten Bejning Andersen

Vi har fået en del nye kollegaer valgt ind, og det er dejligt, at man rundt omkring har lyst til at gøre en indsats for vores alles bedste. Og har mod på at tage kampen op for et bedre arbejdsmiljø. I samme åndedrag må jeg dog også sige, at jeg er meget ked af, at kollegaer, efter kun én valgperiode, bliver frustrerede og kede af det, og simpelhed vælger at opgive. Det sker ofte med ordene: ”Det hjælper ikke en skid. Det er spild af tid at være arbejdsmiljørepræsentant”.

Jeg tror, vi alle har disse tanker ind i mellem, men nogle er stædige eller ”dumme” nok til at blive hængende. Og tak for det, for det er bestemt ikke nemt at navigerer i denne verden.

Jeg glæder mig til at komme i gang med den nye valgperiode, og håber vi får de nye godt med fra starten. Jeg håber også, at vores arbejde med at styrke og udvikle samarbejdet blandt medarbejderrepræsentanterne fortsætter – trods ledelsens manglende velvilje og forståelse for betydningen af vidensdeling blandt medarbejderne.

Førerrumsrengøringen der udeblev – hele forklaringen

Som skrevet i seneste nummer af Det Blå Blad, så har vi arbejdsmiljørepræsentanter siden starten af Corona-pandemien, haft den oplevelse, at ikke alle tiltag fungerede helt så godt i hverdagen, som ledelsen ellers meldte ud til deres medarbejdere. Et af disse tiltag var den ekstra dagli-

Nyt fra Arbejdsmiljø

ge rengøring af vores arbejdsplads – førerrummene. Derfor har vi stædigt holdt fast i, at der var problemer på dette område, og vi har arbejdet på at få synliggjort omfanget, så dette kunne rettes op. Det er bestemt ikke nemt at synliggøre, at der er nogen, som har taget fejl. Og det bliver ikke nemmere, når man gang på gang modarbejdes af forskellige ledelseslag i organisationen, som åbenbart ikke er interesseret i, at sandheden kommer frem, så eventuelle fejl kan blive rettet.

Som skrevet i vores artikel i Det Blå Blad 1-2021 var vi lige før jul 2020 kommet så langt i vores dokumentation af problemet, at vi kunne bevise, at ikke alle stammer var sat op til "trafikrengøring" dagligt. Dette var ret væsentligt, da rengøringen og afspritning af førerrum er bundet op på det, som kaldes en "trafikrengøring" i kontrakten med ISS. Vi løftede derfor – igen, igen – problematikken på årets første AMU-2 møde. Som vanligt, når noget løftes, mødes vi med modargumenter, som hurtigt skal overbevise ledelsen selv om, at de har fuldstændig styr på tingene. Og som altid blev vi opfordret til "endelig at komme med det, hvis vi har eksempler fra hverdagen". Det var jo så det, vi netop havde gjort, mente vi!

Når man sidder til et møde, og har sendt et udskrift fra "MADS" med eksempler på togstammer, som kun er sat op til "letrengøring", kan man godt undres over, at der ikke er nogen til mødet, der anerkender problematikken og foreslår, at vi får det løst sammen, i stedet for bare at "skyde" det ned. Men det er desværre ikke den verden, vi lever i som medarbejderrepræsentanter.

Så vi sendte et nyt udskrift på 83 sider med eksempler på togstammer, som kun var sat op til letrengøring, og dermed ikke den rengøring og afspritning af førerrum, som blev lovet i foråret 2020. Det skal her nævnes, at dette udskrift kun drejede sig om Nykøbing F, da det i første omgang var der, vi havde muligheden og da vores fritid ikke rakte til at søge på hele landet. Tanken var, at kunne vi få det synliggjort et sted, kunne vi nok få resten af landet med også.

Materialet blev sendt til ledelsens repræsentanter på området, som på AMU-2 mødet meget overbevisende havde fortalt, at de skam havde undersøgt problematikken. At der var fuldstændig styr på kontrakterne, men at der dog kunne ske det, at nogen i planlægningen ikke gjorde deres arbejde godt nok, når der skete ændringer i materiellet. Derfor kunne der opstå situationer, hvor opgaverne ikke blev flyttet med over ved stammebytte, og på den måde kunne det ske, at der var enkelte stammer, som ikke fik rengjort førerrummet inden for 24 timer.

Når man sender sådan et problem til en leder, og spørger ind til et tognummer, som ikke er sat op til trafikrengøring, og får et svar, som meget overbevisende refererer til et litranummer og endda på en anden dato, ja så kan man godt undre sig lidt over, hvordan vedkommende er endt på denne post. Den anden leder fastholdt stædigt, at det var planlægningen, som var problemet, og rodede tognumre og litranumre sammen i sit svar, så det for én, som ikke sidder med det til dagligt, kunne se meget troværdigt ud. Desværre. Vi kunne nu ikke se, hvordan en ændring i litra kunne få betydning for rengøringen, hvis elles stammeløbet i første omgang var sat op til det rigtige.

Nå, selv om man gjorde alt for at virke overbevisende, så blev der trods alt sat én på sagen.

Selvfølgelig en helt tredje leder. Og igen blev ingen medarbejderrepræsentant inddraget.

Det resulterede dog i, at denne leder fandt ud af, at en "trafikrengøring" er bundet op på passager gennemstrømningen og derfor kunne det ske, at stammeløb med få passagerer ikke blev "trafikrengjort" hver 24. time, som jo ellers var målet med rengøringen af førerrummene. Langt om længe kom vi nærmere vores første påstand. At der måtte være et problem i den kontrakt-

Nyt fra Arbejdsmiljø

mæssige måde, som den lovede rengøring af vores arbejdsplads blev udført på.

Det er så forhåbentligt noget, vi nu kan se frem til, bliver rettet op, så vi trygt kan gå på arbejde og stole på, at når vores ledelse siger, de vil leve op til deres forpligtigelser og sørge for, at der tages de nødvendige tiltag, så sker det rent faktisk også. Og der gøres en indsats for, at vi ikke bliver syge. Vi undres gang på gang over, at man som certificeret virksomhed ikke vælger at leve op til Arbejdstilsynets vejledninger, så man undgår at spilde tiden på ovenstående måde. I AT vejledningen A.1.4 "Rengøring og vedligeholdelse" står der i punkt 6, at sikkerhedsorganisationen skal inddrages når man planlægger rengøring og vedligeholdelse.

Det er ikke noget, vi oplever, hvor vi sidder.

Vinter i Næstved
Fotograf: Jan Lundstrøm

Dette var en længere fortælling, som vi synes skulle frem i lyset, for – som det fremgår af nyhedsbrev af 24. marts 2021 – så er det åbenbart ikke ledelsens intention at anerkende, at der måske er nogen, som burde lytte lidt mere til deres medarbejdere. I nyhedsbrevet anerkender man dog, at der kan været et problem, men man mener åbenbart ikke, der er nogen grund til at fortælle hele sandheden til medarbejderne om, hvorfor problemet er opstået

Den har du så fået nu, set fra din repræsentant i AMU-2 synsvinkel. Endnu et lysende eksempel på, at dialog og simpel tillid til medarbejderrepræsentanterne burde være indlysende, i en virksomhed som påstår, at man "tænker arbejdsmiljøet ind i de daglige beslutninger". Men sådan opleves det desværre ikke i det daglige arbejde som medarbejderrepræsentant i en arbejdsmiljøorganisation i en arbejdsmiljøcertificeret virksomhed.

Som altid – pas på dig selv i hverdagen, og gør de tiltag som er nødvendige for at beskytte dig.

Dette gælder selvfølgelig i alle situationer, ikke kun Corona. Hjælp dig selv og os ved at indmelde ting, som ikke er, som de skal være. Så kan vi sammen arbejde for, at alle kan gå trygt på arbejde uden at blive syge af det.

Lokalnyt

Af:

Bjarne Aunsbjerg

Lokalindlæg Aalborg

Ja, så blev det endnu engang tid til at skrive lidt om hvad der forgår i det nordjyske.

Vi har været lidt prøvet igen-igen i påsken hvad angår sporarbejde mellem Århus og Langå, samt mellem Hobro og Århus. Dette er for denne omgang nu afsluttet, med et meget stort forbrug af lokomotivførere, og ingen fri til nogen i påsken til følge, ud over dem der skulle have fri ifølge ferievalget. Ja, det var endda så galt at der måtte hentes lokomotivførere op fra Århus for at få kørslen til at hænge sammen.
Men at vende kørslen mellem Aalborg og Århus til Aalborg, det skal jo også give problemer. Så hvad der har været diskuteret om overtallighed forskellige steder kan jeg kun mane i jorden og sige, at det ikke er tilfældet hos os i Nordjylland, eftersom man benytter sig af udstationering.

Der var også valg til arbejdsmiljørepræsentant. Der var tre kandidater der ønskede at blive valgt – det syntes jeg er meget positivt – og det endte med at Theis Møller blev valgt. Der skal lyde et tillykke herfra med valget, og en stor tak til de andre to der valgte at stille op. Jeg håber og tror på at vi nok skal få et godt samarbejde, som kan komme vores kollegaer i Aalborg til gavn.

Ellers er vi jo som alle andre stadigvæk Corona-ramt, men mon ikke det snart er til at se en ende på. Det tror jeg at alle trænger til, så tingene kan komme ind i en normal rytme igen.

Så blev det jo også tidspunktet hvor DSB´s ledelse afslørede hvem man havde indgået kontrakt med til leveringen af fremtidens tog. Det blev, som alle jo nok ved, Alstom. Jeg syntes det lyder godt, og tror på at det nok skal komme os alle til glæde og gavn langt ud i fremtiden. Når man ser på hvad man har gjort af fejltagelser med IC4/IC2, må man da gå ud fra at man denne gang har lært og taget ved lære af disse fejl.

En anden ting som jeg ved mange af vores kollegaer går og får grå hår i hovedet af, er jo hele vores IT-helvede. Det vil åbenbart ingen ende tage. Jeg synes at dette er ved at udvikle sig til en ren farce, og selv om man nu har fået en ny IT-samarbejdspartner, må jeg sige at dette ikke tegner lyst, men vi hørte jo fra Flemming Jensen for nyligt, at det ville man have fuld fokus på i fremtiden. Det syntes jeg også at man skylder os i driften, og så må fremtiden jo vise om løftet bliver indfriet.

Det var hvad jeg havde for denne gang, med ønsket om et godt forår til jer alle.

Lokalnyt

Af:

Carsten Understrup

Lokalindlæg Aarhus

Når man som lokalskribent påtager sig opgaven med at annoncere jubilæer og fratrædelser i Det Blå Blad (DBB), har man en speciel forpligtelse til at huske alle. Jeg har selvfølgelig alle mulige gode undskyldninger, men det ændrer ikke ved det faktum at jeg ikke i DBB 1-2021 fik taget behørigt afsked med Eigil René Bach Bay og Flemming Thybo Pedersen. Jeg skal beklage fejlen og hermed ønske Eigil og Flemming alt muligt held samt lykke i en fremtid, hvor de selv kan disponere over deres weekender, aftener, sommerferie, jul og nytår. God vind til jer begge.

Den 1. april kunne Ebbe Johansen, Frank Kjær, Lars Michael Ronnenberg, Leif Jürgensen og Klaus Kristensen fejre 25-års-jubilæum. I ønskes alle tillykke med jubilæet.

Depot Aarhus har igen kunnet fejre en 40-årsjubilar. Den 1. maj kunne Hans Ole Petersen fejre netop et sådant jubilæum. Tillykke med dagen.

Der har jo grundet de tidligere skarpe Corona-restriktioner – som heldigvis lige nu løsnes – ikke været afholdt nogen form for arrangementer på depotet. Vi havde tidligere på året en snak i lokalbestyrelsen om vores traditionelle Djurs Sommerlands-tur. Det er absolut den største enkeltudgift lokalgruppen har, hvorfor arrangementet altid har været betinget af tilskud fra DSB (nej, i 2019 da vi var meget sure på hinanden, sagde vi fanden i det og afholdt turen uden DSB-tilskud). Det kan lokalgruppe-økonomien ikke bære endnu en gang, så principbeslutningen blev, at uden DSB-tilskud ingen Djurs Sommerlands-tur. DSB kunne ved forespørgsel ikke give tilsagn om økonomisk støtte til en forårstur, hvorfor vi qua bestyrelsesbeslutningen ikke har arrangeret sådan én. DSB var ikke generelt afvisende, men kunne blot ikke jf. virksomhedens Corona-politik give tilskud til en tur i foråret. Så det var ikke en total afvisning, blot måtte vi søge om tilskud til en tur på et senere tidspunkt. Bestyrelsen tager senere en snak om at arrangere en efterårstur.

Jeg har ligesom I modtaget en madbillet fra Flemming Jensen – og ja, Flemming har presset privatøkonomien, men dog ikke i en sådan grad at jeg har brug for madbilletter, endnu. 500 kr. til et måltid mad eller to, en meget venlig tanke og påskønnelse. Men så kom jeg til at tænke på virksomhedens økonomi, 7500 medarbejdere gange 500 kr. bliver da til en slags penge, helt præcist 3.750.000 kr. Hvis man deler 3.750.000 med 10.000 og derefter med 12, så bliver det 30,25. Fortsættes tankerækken så kunne man give 12 lkf 10.000 kr. mere i lønningsposen om måneden i mere end 30 måneder.
Regulerede virksomheden ikke for nyligt sin såkaldte overtallighed ved at overflytte netop 12 lkf -B kolleger til stillinger som lkf-A, med det lavere løntrin der dermed følger? Jeg tror egentlig godt jeg kunne have nøjedes med et takkekort for Corona-indsatsen, og DSB kunne så have doneret min madbillet til en af de 12. For inden der er gået 30 måneder er virksomheden med garanti i gang med at ansætte nye lkf.
Jeg finder det i den grad uartigt, at man lader sine medarbejdere betale prisen for sin manglende

Lokalnyt

evne til at vurdere sit behov for medarbejdere. Vi er jo ikke en industrivirksomhed der har mistet en stor ordre, og dermed har behov for færre medarbejdere. Vores produktion har med ganske få og små afvigelser været kendt i årevis. Det ville have klædt DSB at have fortsat de 12 berørtes ansættelsesforhold uændret, og dermed påtaget sig sit ansvar for fadæsen samt den økonomiske bet. Mht. ansvar for overtalligheden, så er de reelt ansvarlige for overansættelsen – mig bekendt - stadig ansat i Telegade og har ikke søgt nye udfordringer uden for virksomheden. Så det blev alene de 12 der måtte betale prisen – håber de ansvarlige nyder deres 500 kr.-gavekort.

Når I læser denne udgave af DBB skulle resultatet af Vinterferievalg 1 være meddelt, og valgrunde 2 være begyndt. Som altid håber jeg, at I får en ferie I kan bruge, men omvendt ved jeg, at nogen jo skal arbejde jul og/eller nytår. Hvilket jo er vilkårene i en virksomhed der er aktiv, når mange andre holder fri. I år skal jeg dog ikke stå i vejen for nogen som ønsker jule og/eller nytårsferie :-D

Til slut vil jeg ønske alle en rigtig god sommer.

Af:

Ole Bang og René Grandt

Lokalindlæg Fredericia

Af Renè Grandt

Undertegnede fik muligheden for at blive en del af det nye ansvarshavende-set up i Fredericia fra K21. Det var spændende at sige ja til noget uden en fast aftale, som man ikke helt vidste hvad ville ende i. Vi har som gruppe i nogen grad haft mulighed for at præge aftalen, så den også er brugbar i dagligdagen. Hele aftaleforløbet var langstrakt, men nu er rammerne for de næste års arbejde for Ansvarshavende på plads.

For mit vedkommende har der været mange nye ting at lære. Ud over selve arbejdet med planlægning og effektuering har uddannelsen budt på jordings- og supervisor-uddannelse, så man er klædt på til alle opgaverne på P-risten.

Det nye team i Fredericia er kommet lidt skævt fra start, da vi er begyndt med to langtidssyge kollegaer. Det har givet udfordringer med at få det hele til at flaske sig. Stor fleksibilitet i gruppen har dog gjort det muligt at få tingene til at hænge nogenlunde sammen indtil nu, og håbet er stort for at vi snarligt kan blive fuldtallige.

De fleste Ansvarshavende har et ønske om at blive kontaktet, når man har rangeropgaver på P-risten, og helst inden de påbegyndes. Vi kan kun hjælpe og fange uhensigtsmæssigheder, hvis vi ved hvad der sker, til, fra og på pladsen. Så ring hellere en gang for meget end en gang for lidt. Vi ser frem til et godt samarbejde.

Lokalnyt

Personalia ved Ole Bang:

Pr. 1/4 begyndte vores gode kollega Nils Kamp som lokomotivfører ved Arriva. Tillykke med jobbet og god vind frem.

Vi har haft to 25 års jubilarer, Lars Brade Rasmussen d. 1/4 og Per Godsk Ottosen d. 1/5.

Endnu engang stort tillykke med jubilæet. Forhåbentligt slipper vi snart af med Coronarestriktionerne, så alle dem som har en fejring til gode kan blive fejret på behørig vis.

Lokalindlæg Helsingør

Af:

Hans-Morten B. Andersen

Indledning

Foråret nærmer sig med hastige skridt i Helsingør – man havde vel håbet at alle restriktioner var væk, men sådan skal det ikke være. DSB er gået tilbage i det orange felt, hvilket betyder at mange uddannelser kan påbegyndes igen. Dette mærker vi i Helsingør; mellem 5 og 8 lokomotivførere er på kursus hver eneste dag.

Fartkontrol på Pladsen i Helsingør under rangering.

I en periode på 4 uger lavede man en fartkontrol af tilfældige tog under rangering i Helsingør.
Hvad lokalgruppen fik oplyst var, at der var to som gik i fælden. På baggrund af de rangeruheld, som sker rundt i landet, er det da også i orden at sætte fokus på dette område, så man undgår ulykker i fremtiden. Det gav da også en del snak på stuen om dette emne, og mange lokomotivførere blev lige opdateret om sidespor på Helsingør station. Men det er ikke kun lokomotivførerne som kan lære af sådan et projekt. Planlægningen, korrigeringen og hvem der ellers piller ved tjenesterne, kan også tage ved lære. Det nytter ikke noget, at man laver variable rangertider fra tjeneste til tjeneste. Samme tognummer kan have to forskellige rangertider på forskellige dage.
Den ene dag har man lige ændret rangertiden med 10 minutter, for så passer det med at det ikke bliver en nattjeneste, eller også skal man lige have tjenestelængden eller normtiden passet til. Det er bare ikke i orden når man ved at man skal bruge mindst 20-25 minutter når man rangerer i Helsingør, uanset hvilket spor man skal fra og til. Dette skal stoppes straks, for hvis ikke man har den nødvendige tid til rangering kan dette jo gøre at nogle lokomotivførere føler sig presset til at overtræde rangerhastigheden grundet tidspres, som derefter kan føre til uheld, og det er jo det der skal undgås.

EB-uddannelse

Efter lidt startvanskeligheder er EB-uddannelsen kommet godt i gang. Helsingør depot er stort

Lokalnyt

set repræsenteret på alle holdene, men man har også lidt travlt, hvis alle lokomotivførere i Helsingør skal være færdiguddannede inden K22 træder i kraft, og der er jo også megen anden uddannelse sideløbende med EB. Lokalgruppen har fået mange positive henvendelser vedrørende denne EB-uddannelse. Det havde nok set anderledes ud, hvis vi kun havde fået de to køredage, som vores kollegaer i København og Næstved får under indøvelse. Fem køredage passer ganske fint, når man tænker på at Helsingør kun har kørt togsæt i mange år, men i mine øjne skulle alle have fem køredage.
Nu er det jo ikke godt det hele, rejsetiden fra Helsingør er bare ikke god nok. Hvis man retter sig efter sin arbejdsseddel, ville man stort set komme for sent hver dag. Det er ikke optimalt når man så ovenikøbet hverken har Cin eller Cud når man er på kursus. Det mindste man kan forlange er vel en rejseplan der stemmer overens med virkeligheden, så man kan møde til tiden.
Et andet problem vi så har i Helsingør er, at vi ikke kan holde det vedlige når vi har fået vores attest, men her ved jeg der arbejdes på sagen.

Formanden i Helsingør på EB uddannelse
Fotograf: Ukendt

SJ Øresund
Den 13. december 2020 overtog SJ Øresund trafikken hen over Øresundsbroen. Som skrevet i tidligere indlæg var der lidt udfordringer i begyndelsen, og de er ikke blevet mindre, tværtimod.
Hvis standarden på vedligeholdelse af togsæt ser sådan ud i fremtiden, går togpendlerne over Øresundsbroen en mørk tid i møde. Der er ingen mærkbare forbedringer efter de første fire måneder, togsættene hober sig op omkring det nye værksted i Hässleholm med fejl på fejl. Og det forplanter sig ud i driften, i kraft af kortere tog, masser af tog i drift med fejl som ikke er set før.
Et held er at mange har valgt toget fra i denne coronatid, og det tror jeg SJ kan være glade for.
Problemet er bare, at det produkt politikerne købte, ikke er det produkt der bliver leveret, men det er jo så ikke første gang at det er sket. Dem der kommer til at betale prisen er kunderne, og i dette tilfælde også danske arbejdspladser.

Fravær på Helsingør Depot
Man må jo bare sige at træerne ikke vokser ind i himlen, og det sker heller ikke på Helsingør depot. Fra at være det depot med mindst fravær, er vi desværre kommet i den forkerte ende af tabellen – faktisk det sted i landet hvor der er mest fravær. Og hvorfor så det? Tilbage i 2017 faldt fraværet med 25% – det var året med rammeture til reserven, og vi havde stort set intet fravær. Det må man jo godt tænke lidt over, selv om det selvfølgelig ikke er her at hele problemet ligger. Men det skal da ikke være nogen hemmelighed at lokalgruppen ønsker disse rammeture tilbage på depotet.
DSB har jo også lavet ny fraværspolitik fra efteråret 2020, og det har ramt Helsingør ekstra hårdt. Alt bliver jo regnet med som fravær; sygdom, langtidssygdom, arbejdsskader – altså no-

Lokalnyt

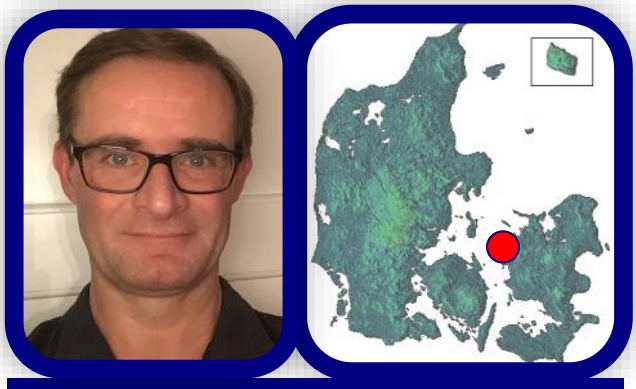
40-års jubilaren Brian
Fotograf: Hans-Morten Bejning Andersen

get der er sket fordi man har passet sit arbejde; dét er også fravær. Som medarbejder er det en god ide at holde øje med sit fravær. Inden man ved af det, er man indkaldt til fraværssamtale, og noget man ikke troede blev regnet med, udløser altså en samtale.

40-årsjubilæum
Den 22. marts 2021 kunne Brian Arne Rasmussen fejre sit 40-årsjubilæum ved DSB.
Flot gået af en mand midt i halvtredserne. Grundet Covid 19-restriktioner kunne Brian desværre ikke afholde jubilæet sammen med sine kollegaer, men han har lovet at afholde et, når Danmark er åbnet igen. Der skal lyde et stort tillykke fra Lokalgruppen.

Generalforsamling.
De lokale GF blev endnu en gang udsat. Ny dato i Helsingør er 12. oktober 2021

Det var ordene fra lokalgruppe Helsingør denne gang. Vi ønsker alle et godt forår.



Af:

Lars Munk Fly Harder

Lokalindlæg Kalundborg

Hos Banedanmark er strækningen mellem Kalundborg og Roskilde kendt som strækning 5. Lige for tiden burde den dog nok kendes som strækning 40. Antallet af La er høj som aldrig før. Alene mellem Kalundborg og Svebølle – en strækning på 13,4 kilometer – er der fire La-forhold. To af dem er på 40 km/t og er sammenlagt næsten 5 km. Det er lige ved at vi kan matche køreplanerne fra damptogenes tid med de udfordringer det kommer til at give, medmindre Banedanmark pludselig kommer til at prioritere den Sjællandske Nordvestbane, og får nogle banearbejdere ud for at fjerne disse La-forhold.

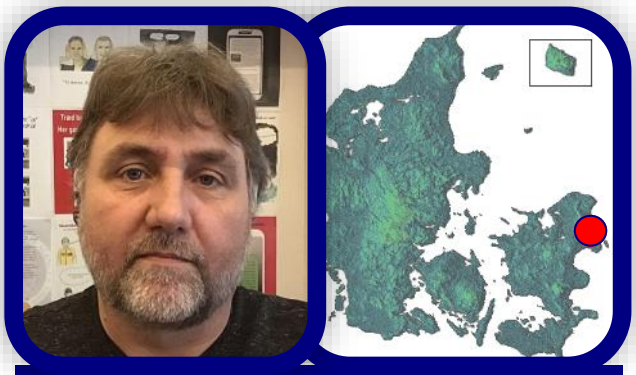
Til alles store overraskelse meldte DSB ud, at det stort anlagte elektroniske vinterferievalg ikke bliver helt så elektronisk som de ønskede. I hvert fald meldte DSB, at de gerne ville have hjælp fra LPO til at gennemføre vinterferievalget. Som de gode medarbejdere vi er, takkede vi ja til at hjælpe de stakkels mennesker som ikke har kunnet få det elektroniske ferievalg til at fungere. Hvornår det bliver helt elektronisk vides endnu ikke i skrivende stund – men med de problemer som IT-

afdelingen har haft igennem længere tid (siden de skiftede leverandør til et sted i Indien), så ser vi måske et godt stykke ind i fremtiden før det bliver en realitet.

DSB er så også begyndt at bruge helt nye kanaler til at informere sine medarbejdere. Ekstra-Bladet bragte et interview med Flemming Jensen i begyndelsen af marts, hvor han informerede os alle sammen om den nærmeste fremtid for DSB. Om det er fordi han mener, at vi ikke læser mails fra ledelsen og han derfor må finde et alternativt medie til at informere medarbejderne, skal jeg ikke gøre mig klog på, men alternativt det var det. Indholdet kan man altid diskutere, men han vil have os mere i førerrummet, og det er vel fair nok – det er trods alt vores arbejde. Men retorikken fra ham kunne give "almindelige" mennesker det indtryk, at vi ikke gider arbejde. Sandheden er vel snarere, at vi bare følger vores arbejdssedler – uanset hvor tåbelige de indimellem kan synes. I dette tilfælde peger pilen ikke på os, men på de håbløse planlægninger af vores tjenester. Især for tiden med sporarbejder mellem København og Høje Taastrup er der tjenester der så håbløst korrigeret, at man kan få den tanke, at dem der laver dem sidder på månen og kigger ned.

Da regeringen fremlagde sin nye infrastrukturplan (i Kalundborg), var regeringen fyldt med optimisme. Motorvej, og bedre og flere tog til bl.a. Kalundborg. Men nærlæste man planen, var det ikke mange gange jernbanen mellem Holbæk og Kalundborg blev nævnt. Der var hverken elektrificering eller batteritog planlagt. Jeg har flere gange og gennem flere kanaler forsøgt at få svar på, hvad planen er for den Sjællandske Nordvestbane, men uden held. Dog har jeg hørt, at elektrificeringen til Kalundborg ikke er skrinlagt, og planen stadig er 2027; om den plan holder må tiden vise.

Til sidst vil jeg ønske alle en god sommer.



Af:

Brian Lars Møller m.fl.

Lokalindlæg København

Genåbningen af Kongeriget efter den seneste Corona-lukning og ophævelsen af diverse restriktioner er nu så småt i gang. For depotet i landets hovedstad er kravet om at bære mundbind indendørs på depotet som noget af det første ophævet – til stor glæde og lettelse for medarbejderne. Det er trods alt noget nemmere at hilse og tale med en kollega, når hele ansigtet er synligt. Det giver lidt håb til at kravet om at bære mundbind så også snart ophæves i resten af Danmark, og en normaliseret hverdag indfinder sig igen.

Den 1. april var en mørk dag i depotets nyere historie. Nu var det ikke fordi det var 1. april, eller fordi en fremmed magt stod på kanten af landets grænser. Det var en sort dag for depotet, og for øvrigt alle landets depoter, da det var dagen hvor vi måtte vinke midlertidigt farvel til de første af vores 12 gode kolleger, der ikke længere skal være lkf B i DSB. De 12 kolleger er blevet prikket i DSB´s sparerunde "Robust 2" og kan kun fortsætte som ansatte i DSB ved at tage imod et "tilbud" om at overgå til nye stillinger som lkf A i DSB Vedligehold til en væsentlig lavere løn

Lokalnyt

☹. For nogle af vores berørte kolleger betød "fravalget" af dem også et fravalg fra deres side af DSB som arbejdsgiver, hvilket vi i lokalgruppen har stor forståelse og respekt for.

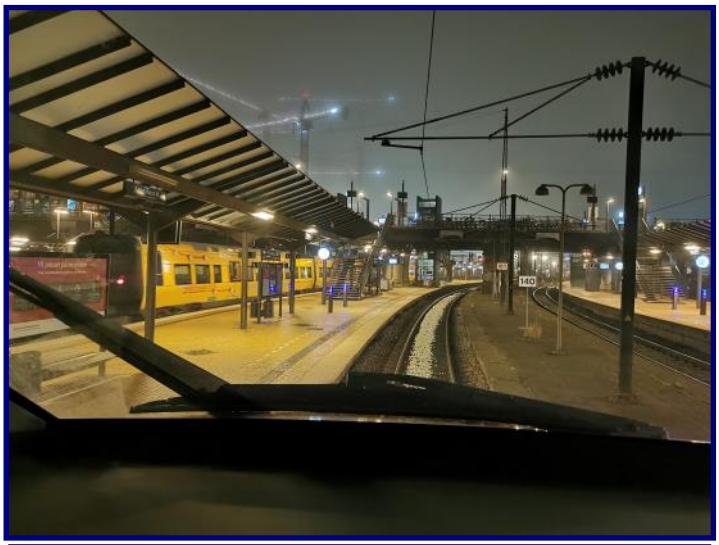
Vi håber de trods den hårdhændede behandling, de har modtaget af DSB, kommer godt videre og finder andre mere tillidsskabende ansættelsesforhold i verden uden for DSB. Selve historikken behøver vi ikke bruge så meget tid på, da den nok er kendt af de fleste i forvejen. Lokalgruppen kan dog godt blive bekymret for virksomhedens evne til i fremtiden at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft til lokomotivførerstillingerne, hvis fremgangsmåden der netop er anvendt skal være standard for ansættelse og behandling af nye lokomotivførere.

Niels Christian Hultmann Poulsen
Fotograf: Ukendt

Lokalgruppens lokaleansvarlige, Niels Christian Hultmann Poulsen, har i perioden siden sidste nummer af nærværende blad været på en tiltrængt gennemgang af lokaler på Københavns Hovedbanegård (Kh), København Godsbanen (Gb) og Østerport (Kk), sammen med DSB's ansvarlige på området, gruppeleder Lars S. Bøgh. Udgangspunktet for gennemgangen var fra lokalgruppens side rapporten fra seneste gennemgang.

Det kommer nok ikke som den store overraskelse for ret mange lokomotivførere at flere af forholdene stadig ikke var ordnet, hvilket DSB's ledelsesrepræsentant Lars S. Bøgh fandt noget pinligt. Men det var trods dette en fin gennemgang med fokus på at finde løsninger frem for at dvæle i fortidens synder og forglemmelser (ellers kunne resten af dagen jo være gået med dette…).

Resultatet af gennemgangen førte blandt andet til at der blev aftalt indkøb af et antal nye standerlamper til Kh og Kk, og ligeledes skulle der også gerne komme en ny sofa til Kk. Det blev aftalt at der kommer en ny lænestol med fodskammel på den gamle rygerstue på Kh. Et nyt spisebord med stole på stuen over for køkkenet på Kh kom også på listen, da det gamle er i så dårlig stand at det dårligt kan holde mindsteprisen i en gratis møbelhandel. Det blev samtidig aftalt at der også kommer nye lænestole på Gb, samt nye rullegardiner på de hvileværelser der trænger. Skulle du opleve fejl eller mangler på lokaler, møbler osv., så hold dig endelig ikke tilbage med henvendelse til virksomheden, gerne med C.c. til lokalgruppen. Har du mulighed for at dokumentere din observation med billedmateriale, er det endnu bedre.



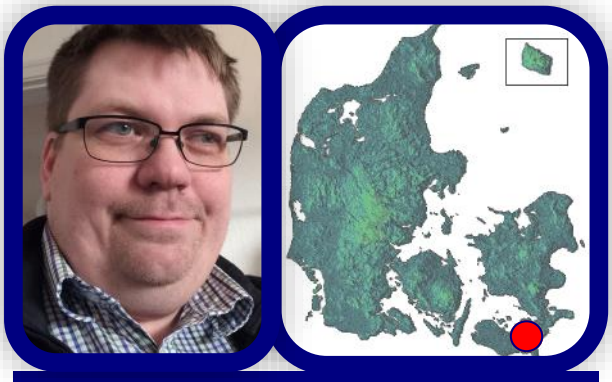
Tusmørke på Københavns hoverbanegård
Fotograf: Maiken Tomlinson

Da det efterhånden må være kommet til alles kendskab, at virksomheden mener vi er for mange lokomotivførere (trods aflysninger i påsken grundet personalemangel?), vil lokalgruppen igen komme med en opfordring til medlemskredsen om at få alt arbejde skrevet på arbejdssedlen, da vi har en fæl mistanke

om, at en del arbejde udføres uden at være registreret nogen steder. Ligeledes vil vi opfordre til, at opsparet frihed, ferie m.m. afvikles som frihed og ikke udbetales. Både for på længere sigt at fastholde vores arbejdspladser, men selvfølgelig også for at få vores gode kolleger, der er sendt i eksil i DSB Vedligehold, tilbage til DSB Drift F&R hurtigst muligt.

Skulle du i din tjenestegøring opleve ubegrundede aflysninger grundet personalemangel, afslag på frihedsansøgninger grundet personalemangel osv., så giv gerne lokalgruppen besked. Vores øjne og ører er for en stor dels vedkommende medlemmernes observationer og indmeldinger, og uden medlemmernes øjne og ører har lokalgruppen kun 14 par, mod næsten 900 øjne og ører i lokalgruppen… :-)

Lokalgruppe København ønsker alle en god og forhåbentlig Coronasikker sommer.



Af:

Jakob Østergaard Elikofer m.fl.

Lokalindlæg Nykøbing F.

Jeg vil gerne sige pænt farvel til tre gode kolleger. Det drejer sig om:

Erik Christensen, som har sidste dag i DSB den 30. juni 2021. Erik har desværre været alvorligt syg. Coronaen gav beklageligvis Erik varige komplikationer i forhold til helbredet, og det har nu ført til at Erik går på pension før tid. Vi i bestyrelsen LPO NF vil gerne takke dig, Erik, for at have været en fantastisk god kollega gennem alle de år vi har været med. Du har altid bidraget med et godt humør, og en vilje til at se tingene fra den lyse side. Du har altid været hjælpsom, både med de daglige opgaver og med den til tider svære forståelse af al teknikken i sådan nogle tog. Vi savner dig ved langbordet. Vi vil ønske dig et godt og langt otium, og vi beder til at tiden gør lægerne så dygtige, at de kan hjælpe dig til et liv uden for isolationen.

Søren Wied har sidste dag i DSB den 30. juni 2021. Søren er desværre meget alvorligt ramt af flere alvorlige sygdomme. Han har gennem de senere år været meget fraværende fra arbejdspladsen grundet disse meget alvorlige sygdomme. DSB har rent faktisk handlet meget sobert i denne sag, og har giver meget lang snor. Desværre endte det med at denne snor ikke var længere. Søren havde ønsket at blive og få sit 40-årsjubilæum med til november i år. Så langt rakte DSB's snor så alligevel ikke. Jeg synes, det er beklageligt. Alligevel er jeg ganske klar over hvor alvorligt syg Søren er, og ser i denne sammenhæng vigtigheden af få så meget som muligt ud af livet.
Søren blev 6. februar 2021 gift med sit hjertes udkårne, Dorthe Foss. Søren har, efter indgået ægteskab og med en slutdato i DSB, endelig valgt at flytte teltpælene til Middelfart, for dér at nyde sit otium. Jeg ønsker og beder til, at lægerne får bugt med din sygdom, Søren, så du kan få et godt og langt otium sammen med din nye familie. Jeg og bestyrelsen LPO NF ønsker alt det bedste for dig.
Kære Søren Wied. Jeg vil på vegne af bestyrelsen gerne takke dig for godt kollegialt samarbejde

Lokalnyt

gennem alle årene. Dit engagement i turarbejdet og i dine kollegers hverdag og arbejdsliv har været med til at gøre en forskel. Du har været en betydelig og vigtig faktor på din arbejdsplads. Du er savnet, og du vil blive husket af os alle. Desværre skal du ikke trække i hvide handsker og takke Hendes Majestæt for en fortjenstmedalje for 40 års tro tjeneste i Statens interesse. Til gengæld vil jeg gerne tage hvide handsker på, komme til Middelfart, trykke din hånd og sige tak for næsten 12 års godt samarbejde.

"Skoven" i Nykøbing F.
Fotograf: Jan Lundstrøm

Stefan Axelsen afleverede alle sine effekter den 11. januar 2021. Stefan begyndte i DSB i 1986, og var ansat som tjenestemand. Dog valgte Stefan en årrække at finde andre græsgange, og blive faglærer på Teknisk Skole. Derefter vendte han tilbage som lokomotivfører i DSB – nu som overenskomstansat. Stefan valgte i forbindelse med ledelsens tilbud om tidlig tilbagetrækning at slå til. Derfor kom det lidt pludseligt for os andre, at Stefan ikke længere skulle være en del af flokken. Stefan, jeg har netop hørt fra Philip, du er så glad som aldrig før. Det glæder mig virkelig, at du allerede stortrives som pensionist. Vi har for længst opdaget, at det hele er blevet meget mere kedeligt og gråt uden din tilstedeværelse i vores hverdag. Vi er allerede kommet til at savne din vinkel på hverdagens små finurligheder. Vi kommer helt sikkert til at savne dit positive væsen. Vi i LPO NF ønsker dig et godt og langt otium, og vi håber at komme til at se lidt til dig en gang i mellem. Gerne i en sammenhæng med noget øl.

Johnny Nielsen havde 3. marts 2021 25-årsjubilæum i DSB. Jeg har ønsket Johnny tillykke – både her og personligt. Alligevel vil jeg her endnu engang ønske dig tillykke med jubilæet, Johnny. Det er efterhånden sjældent at man er så længe på den samme arbejdsplads. Du begyndte som rangist, læste videre og blev lokomotivfører. Jeg har kun været i DSB knapt den halve tid, og alligevel har jeg været i Nykøbing længere end dig. Jeg vil sige dig tak for den tid du indtil nu har været her. Jeg holder rigtigt meget af dig som kollega og som menneske. Du byder på nogle menneskelige kvaliteter, som jeg sætter stor kammeratlig pris på. Jeg håber vi skal være kolleger i mange år endnu. Jeg og LPO NF ønsker dig endnu engang stort tillykke med dit jubilæum, og vi ser frem til at kunne fejre dig, når Coronaen slipper sit greb i vores samfund.

Endnu engang er det os der skal holde for, når Banedanmark bygger fremtidens jernbane – Femern-forbindelsen. Den snart årlige begivenhed "Sporarbejdet" er nu allerede godt i gang. Denne gang skal der laves kørestrøm, nyt spor 1 i Nykøbing, nye perroner og udretning af spor i Nørre Alslev, foruden at der arbejdes videre med dobbeltsporet mellem Orehoved og Nykøbing. I den tid sporarbejdet pågår, skal vi være indstillet på skiftende ture i togbusser. Jeg synes, det er enormt pinligt at køre i togbus. Af den simple grund, at når jeg sætter mig ind som passager i en bus, og denne vuggende begynder sin færd ud på de små landeveje, så falder jeg straks i

Lokalnyt

søvn. Sådan er det bare. Det pinlige er, at så kan alle passagererne se at deres lokomotivfører er så træt, at han straks falder i søvn. Som jeg ser det, er det et enormt dårligt signal at sende til sine kunder. Det er DSB's kunder, og dermed deres valg hvilket signal de sender. Havde det været min forretning, havde jeg nok som minimum sørget for mine lokomotivførere kom afsted i taxi.

Ny uniform er lige om hjørnet. Fantastisk spændende at se, hvad der skal komme ud af det projekt. Det er DSB's kunder, og jeg vil som ansat gøre mit bedste for at leve op til min arbejdsgivers forventninger. DSB er som bekendt i en periode med behov for at spare mange penge, så at sætte så stort, dyrt og prestigefyldt projekt som dette, efterlader mig da kun i nærmest åndeløs spænding for at se effekten af det. Ledelsen må helt klart have positive forventninger til det, og jeg er spændt på at være med i denne udvikling.

Vores sikkerhed betyder meget for os alle sammen. At arbejde ved jernbanen er ikke ufarligt. Hvis vi tager os i agt og overholder de sikkerhedsforanstaltninger der er, kan vi være hjulpet langt hen ad vejen. Nogle virksomheder – der også har risikobetonet arbejde – arbejder ud fra en filosofi om, at hvis der er en risiko for at noget er farligt, så skal der arbejdes med det. Det gælder olieindustrien og det gælder søfarten. Her er der en tilgang til sikkerhed, der er helt forskellig fra den man har ved jernbanen. Jeg synes det ville klæde jernbanen om den kom op i gear, og lavede hele holdningen til sikkerhed om, så den stemte mere overens med i hvert fald søfarten.

I søfarten tager alle et ansvar for sikkerheden. Alle har en pligt til det. Hvis man bliver opmærksom på en farlig eller uhensigtsmæssig arbejdsgang, har man pligt til at rette henvendelse til ledelsen om det. Tilsvarende har ledelsen så et ansvar for at der arbejdes med det, og at der gøres noget ved det. Enhver der får en idé til hvordan arbejdsgange eller rutiner kan gøres bedre, har pligt til at melde det. Hvis ikke ledelsen tager sig af det, eller kategorisk afviser det, har indberetteren mulighed for at lave en anonym henvendelse, som både går til reder og en uafhængig af rederiet. Sker sådan en henvendelse, har ledelsen en kort tidsfrist til at handle på det. Sker dette ikke orienteres Søfartsstyrelsen, og så får piben en helt anden lyd. Det er et meget strikst system, hvilket så også har en virkelig positiv virkning.

Det vigtigste er så altså, at alle har et ansvar – og alle tager del i det ansvar.

Jeg kunne virkelig ønske at DSB SOV tog sit ansvar på sig, og indvilgede i sammen med vores arbejdsmiljø- og sikkerhedsorganisation at begynde at indrette virksomhedens sikkerhedsstruktur som man gør det i søfarten. I søfarten har man store cost benefit-strategier, der tydeligt viser, at god sikkerhed betaler sig. Det ville det også gøre for jernbanen. Jeg kan allerede nu høre nogen sige: "Jamen det gør vi da allerede". Nej det gør vi ikke. Hverken DSB, Banedanmark eller andre operatører.

En trailer der flyver af en lommevogn, og med stor sorg og beklagelse dræber otte af DSB's kunder, er dybt tragisk. Det mest tragiske er dog, at det næsten kunne have gentaget sig. Jeg vil næsten vædde på, at en sådan gentagelse ALDRIG var sket til søs. Op- og nedstigningsforhold på eksempelvis dobbeltdækkervogne vidner i sin lille bitte enkelthed om en manglende interesse for personalets sikkerhed. Træperroner der anvendes som midlertidige løsninger ender med at fungerer i mere end otte år, uden at nogen nogensinde tager videre notits af det. Selv efter det er rejst som kritik, og selv efter at indtil flere er kommet til skade, fortsætter man denne praksis.

Lokalnyt

I 2013 væltede et tog i Spanien, da det med al for høj fart kørte ind i en kurve. 78 mennesker mistede livet. Da man efter ulykken ikke decideret kan påvise at lokomotivføreren var strækningskendt, indfører man i EU-krav om at jernbaneoperatørerne skal kunne dokumentere, at lokomotivpersonalet kender de strækninger de befarer. Helt konkret for os fører det til strengere regler om vores strækningskendskab – indøvelse og vedligeholdelse – og at vi skal aflægge baneeksamen. Alt sammen næsten efter IMO-standard (Den internationale Søfartsorganisation).
Efterhånden går der tid – det er nu snart otte år siden ulykken i Spanien, og desværre slækker man nu på de standarder man ellers havde sat op. Det var bare ikke sket i IMO-regi. Vi kører rundt i det ene sporarbejde efter det andet. Man flytter vores signaler, er tilmed ved at omstille til et helt nyt system, man bygger og gør ved på vores baner. Der er stor fokus på signalforbikørsler, og det skal der også være. En del af disse sker faktisk i forbindelse med sporarbejder og ombygninger. Forskellen på jernbane- og IMO-tankegang er, at man ved jernbanen reagerer på hændelser der er sket, mens man hos IMO både reagerer på hændelser der er sket og hændelser der kunne ske.
Ja, jeg synes virkelig at den Statslige Offentlige Virksomhed DSB skulle tage fat på sikkerheden som man gør det i søfarten. Få det gjort til noget man gør i hele DSB – og ret det mod, at det er noget man gør ved hele jernbanen. Først i Danmark – sidenhen på EU-niveau. Der er ingen grund til, at alt sikkerhedsarbejde skal begynde i EU. DSB's dygtige ledelse kunne sagtens være de, der tog fat om denne nældes rod.

Sikkerhed skal være et fælles ansvar!

Jeg vil slutte af med at ønske alle en god sommer. Jeg håber og beder til at Coronaen snart er væk, og noget vi kun finder i historiebøgerne. Jeg håber, vi alle sammen kan rejse ud i verden i vores sommerferie. Fordi mange os bare trænger til at komme ud – og fordi nogle af Jer har familie ude i verden, som I trænger til at besøge, og som savner Jer.

God sommer.

Af:

Jan Lundstrøm

Lokalindlæg Næstved

Mange flere kollegaer på depotet

Frem til K22 får vi sandsynligvis 17 nye kollegaer på det lille hyggelige depot i Næstved. De første fem er stationsbetjentene Erik Madsen, John Olsen, Kim S. Larsen, Niels Randsted og Søren H. Høyem fra Nykøbing Falster, der fra 30. april får nyt tjenestested her. Det er rigtigt mange år siden, der sidst har været klargøringspersonale i Næstved. Vi glæder os til at byde dem velkommen her på depotet. Officielt flyttes de først til Næstved den 12. december 2021. De får kontor på første sal på depotet, og vil dele omklædningsfaciliteter m.m. med os andre. I den gamle kommandopost indrettes et mindre lager til dem, men ISS skal bruge

Lokalnyt

kontoret der. I hvert fald indtil videre møder ISS-medarbejderne i Nykøbing Falster, hvor de har lokaler "i Skoven", hvorefter de kører til Næstved. Der vil være stationsbetjente på stationen 17-07 mandag til torsdag, 17-02 fredag og 23-07 søndag.

Til december måned tømmer man så flytte/bytte-bogen, så der sandsynligvis kommer 12 lokomotivførere til Næstved, hvor vi i øjeblikket er 48 lokomotivførere. Inden forflytningen skal de uddannes i det nye signalsystem og have attest til litra EB. Vi ser frem til at også at byde dem velkommen på depotet!

Mogens Christensen stoppet
Den 31. marts fratrådte Mogens Christensen efter cirka 38 år i DSB. Mogens begyndte som lokomotivassistent på prøve den 1. november 1982. De første år kørte Mogens S-tog og MH-rangerlokomotiv på Gb, inden han ved overgangen til K85 blev forflyttet til Næstved. I 1991/92 var han "mester" på Gb og da han kom tilbage til Næstved var han kørelærer i tre til fire år. Mogens savner ikke arbejdet oplyser han, men han savner samværet med kollegaerne, og ser tilbage på mange gode år. Vi takker Mogens for en god tid, og ønsker ham held og lykke fremover!

Strøm på stationen, ingen advarsel til personalet
Natten mellem søndag den 21. og mandag den 22. marts sluttede Banedanmark strømmen til på bl.a. Næstved station. I annonceaviserne annoncerede Banedanmark med at "køreledningsanlægget har en spænding på 25.000 volt og er livsfarligt at komme i nærheden af", og det kunne ikke komme som en overraskelse for os. Videre stod der "er du nærmeste nabo til banen er det derfor vigtigt, at du følger de anvisninger, der er i den såkaldte Eldriftsservitut, som er blevet pålagt din ejendom, og som du er blevet gjort bekendt med af Ekspropriationskommissionen", det kender vi ikke noget til, og må følgelig ikke have betydning for os. De første mange nætter efter fortsatte togdriften som før, så enten var der ikke tændt for strømmen endnu, eller også havde det ingen betydning for os, og det sikreste er også altid gå ud fra, at der ER strøm i køreledningerne. En aften midt i april må det så have været alvor, for en BDK-medarbejder nærmest overfusede en af de ISS-medarbejdere, der gjorde rent i togene. Det var jo livsfarligt at færdes i og ved togene!! Om vedkommende ikke havde bemærket, at der ikke kørte nogle tog, hvortil svaret var, jo, men det sker jævnligt i denne tid med mange sporarbejder, og togene skal jo være rene til morgentrafikken. Havde jeg haft rådighed, og var blevet bedt om at gå ud og se hvilke tog, der holdt hvor - eller starte et tog op, havde jeg da også gjort det. Nogen i Banedanmark må have gevaldigt røde ører håber jeg!! Næste gang må BDK sørge for at berørt personale i ISS og DSB får besked – os alle! Jeg ved godt vores øverste chef har kommunikeret til os via Ekstra Bladet, det eneste formildende ved Banedanmarks fremgangsmåde er da, at de vælger et gratis medie (som jeg til gengæld meget sjældent læser).

Vectronautuddannelsen
Først i det nye år begyndte de første lokomotivførere i Næstved EB-uddannelsen på Otto Busses Vej. Det første hold nåede kun halvanden dag inden corona-restriktionerne blev strammet, så uddannelsen måtte afbrydes, og hold to blev aflyst. Men siden er det gået slag i slag, den 12. februar fik Michael C. M. Hansen som den første på depotet EB-attest, der medio april har 15 kollegaer her på depotet opnået status som vectronaut! Desværre går det langsommere med at få tændt for strømmen mellem Næstved og Ringsted. Fra august måned sker det nu *tidligst* den 10. oktober, og der tales om at det måske først bliver til K22, at vi for alvor begynder at køre EB.

Lokalnyt

Det stiller krav til vedligeholdelsen af den nyerhvervede attest, men desværre bliver det nok op ad bakke, for selv hvis vi skulle være heldige at få en ugentlig tjeneste med EB skal den jo deles af 48 lokomotivførere, og hvad med den meget store andel af os, der kører i reserven? Og en tjeneste vil sandsynligvis være uden klargøring og afslutning, som jo også kun indgår i uddannelsen hvis der tilfældigvis ligger en sådan i de to tjenester, der køres med kørelærer eller hvis der er tid til at tage på OBV… (efter jeg skrev dette har jeg hørt uddannelsen heldigvis er udvidet med en decideret værkstedsdag.
Derfor bliver det nok nødvendigt med en eller anden form for brush up kombineret med en slags "superbrugere" den første tid vi for alvor skal klargøre lokomotiverne, køre med dem og afslutte dem.

Ombygning af stationen
Som nævnt under afsnittet om vectronautuddannelsen, trækker det ud med at få ibrugtaget immuniseringen af stationen sikringsanlæg. Et resultat af det kan blive en længere periode med maksimal hastighed på 70 km/t mellem Næstved og Lundby.

Da der i påsken var lukket ni dage fra Næstved til Køge, Ringsted og Vordingborg, var det meningen man ud over at ibrugtage linjeblokken til Ringsted, også skulle ibrugtage immuniseringen af sikringsanlægget på Næstved station – der jo er en forudsætning for at kunne tænde for strømmen. Men det nåede man ikke, så nu skal der bruges en ny ni-dages spærring – sandsynligvis engang i august/september. Som bekendt har Banedanmark mangel på validatorer, og det kan skubbe tidsplanen yderligere!
På grund af arbejde med det nye signalsystem fra den 24. juli til og med 1. august erstatter Togbusser alle tog mellem Køge og Næstved.

Testtog for elektrificeringen i Næstved hviler sig i dagtimerne
Fotograf: Jan Lundstrøm

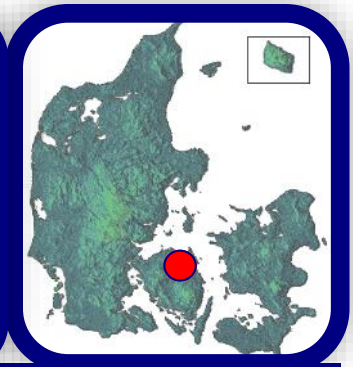
Lokalnyt

Der arbejdes fortsat i livet løs på Næstved station, Aarsleff arbejder med elektrificering for Banedanmark og i et separat projekt med etablering af bl.a. risteperroner og fækalietømningsanlæg for DSB. Hertil kommer arbejdet med immunisering af stationens sikringsanlæg. Det giver en del udfordringer for os med hvor vi kan og må parkere, og fremmednettet virker og så videre, men for de involverede parter giver det også udfordringer med hvem der har spærringer, hvor og hvornår. Desværre har de fået placeret fremmednetstanderne forkert efter ombygning af risteperronen mellem spor 32 og 33, så kablerne ikke kan nå! Og pludselig havde man forkortet spor 20 (nordlige udtræksspor) 50 meter, så vi ikke kunne rangere med f.eks. to sammenkoblede MF-togsæt – sydpå har der været spærret i månedsvis. Næstved station er lokalbetjent indtil videre.

Tjenester
Fra 30. april er der spærret syd for Orehoved, men kun et tog i timen fortsætter fra Vordingborg til Orehoved. Timetogene 24xx fra/til Køge skal fortsætte til Vordingborg. Da der ikke parkeres tog i Orehoved, skal der parkeres mange tog i Næstved, og deles om de parkeringsspor, der er ledige, i sig selv sikkert noget af et puslespil. Det vil naturligvis påvirke vores tjenester og indholdet af dem, men vi kan desværre først se indholdet af tjenesterne en halv snes dage frem. Når der den 1. august – hvis planen holder – åbnes for trafik til Nykøbing Falster, vil der kun være et spor på Nykøbing Falster station frem til man ibrugtager ETCS først i december måned. Det betyder kun et tog i timen til Nykøbing Falster og dermed fortsat ændrede tjenester, og fortsat masser af klargøring, afslutning og forsyningsopgaver i Næstved.

Genvalg til arbejdsmiljørepræsentant
Depotets arbejdsmiljørepræsentant siden 1. april 2008, der også står bag lokalstoffet til Det Blå Blad her, er uden modkandidat blev genvalg for en ny treårig periode.

Her fra Næstved ønsker vi vore kollegaer i det ganske land et rigtig god sommer



Af:

René Filbert

Lokalindlæg Odense

Endnu engang, for andet år i træk, er vi blevet snydt for LPO-DSB´s som ofte før, fine 1. maj-arrangement i Kongens Have i Odense. Og endnu en gang må vi længes et helt år til den næste 1. maj-begivenhed i 2022. Det har været en tilbagevendende tradition i Danmark siden 1890, men for andet år i træk må vi på grund af Covid-19 pandemien undvære den traditionsrige begivenhed. Men lad os alle håbe på og bede til, at alting ser mere positivt ud næste år, og at vi kan mødes og fejre arbejdernes internationale kampdag 1 maj 2022.

Lokalnyt

Man siger så ofte at "forandring fryder". Men det er min erfaring, at ikke alle lokomotivførere billiger dette udtryk.

Nu hvor hverdagen er ved at indfinde sig i Odense, og efter at depotet med Arrivas overtagelse af driften på Svendborgbanen er blevet halveret, må mange af os i Odense erkende, at den forandring vores depot har undergået ikke har været nogen decideret "fryd". Mange af os har haft kørslen på Svendborgbanen som en fast bestanddel af vores daglige arbejde, men nu er det væk. Ser man på Svendborgbanen sådan lidt fra oven, kunne mange nok mene at det måske er en lidt kedelig bane at køre på.

Men når man kører på en enkeltsporet bane hvor der er krydsninger, overkørsler, færgeforbindelser i Svendborg og togforbindelse i Odense, med dårligt vedligeholdte tog og alt for stram køreplan, bliver det lige pludseligt mere interessant/spændende (ironi kan forekomme) at være på arbejde, da ens arbejdsdag bliver uforudsigelig og noget udfordrende. Det sidste år inden overdragelsen til Arriva blev banen kun betjent af Odense-lokomotivførere. Det betød så for os i Odense, at der altid var mange kollegaer fra eget depot der holdt pause i Odense, da det var det eneste pausested når man kørte på Svendborg-banen. Det er nok mange kolleger fra andre depoter, der holdt pause hos os i Odense, som har ment at der altid var liv og glade dage, og der aldrig manglede kage og en god snak rundt om det ovale bord med kaffe og løgnehistorier. Der er voldsomt savnet blandt de fleste af os i Odense.

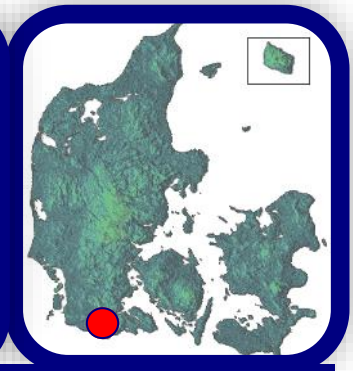
Men efter vi ikke længere kører på Svendborgbanen holder vi pause alle mulige andre steder end i Odense. Det betyder så lige, vi ikke får vendt dagligdagen med vores lokale kollegaer som vi plejer. Så på kagefronten er det også gået voldsomt ned ad bakke. For eksempel holder vi mange af vores pauser i pauselokalerne i Kac, som tilnærmelsesvis kan beskrives som uhumske. Ikke nok med at møblementet er nedslidt og møgbeskidt, så er rengøringsstandarden både på hvileværelserne og opholdsstuerne langt under det forventelige af en arbejdsgiver som DSB. Så forandring er ikke en fryd for os lokomotivførere i Odense.

Jeg har et stort håb om, at "Flytte-/byttebogen" så hurtigt som muligt bliver åbnet igen. For det første for at kunne få indfriet nogle kollegaers ønsker om at komme til at få fremtidigt tjenestested i Odense, og derved kortere til arbejde. Med 11 timers overgang mellem to tjenester og weekendvagter på 10 timer er ens tid hos familien begrænset, hvis der er lang transporttid mellem hjem og arbejde. For det andet kan vi lave langt bedre og mere alsidige ture hvis vi bliver 40 lokomotivførere i Odense i fremtiden. I løbet af et par måneder får DSB´s planlægningsafdeling forhåbentlig styr på fremtidens depotstruktur. Til den tid må vi håbe at DSB´s ledelse vil tilgodese det personale der i virksomheden arbejder døgnets 24 timer, årets 365 dage, jul, påske og pinse og får åbnet "Flytte-/byttebogen" igen.

I skrivende stund er vi ved at få lagt en sidste hånd på de sidste standsningsmærker i "hullet". Der bliver også sat ER2-mærker op ved forsyningsanlægget. Desuden er der indkøbt nye lamper til vores opholdsstue, og en udbedring af diverse huller i væggene og et efterfølgende malerarbejde er også snart ved at være afsluttet, så vi kan læne os tilbage og nyde vores "nye" depot.

Pas på jer selv derude, – god sommer.

Lokalnyt



Af:

Michael Kubiak

Lokalindlæg Tinglev

I Tinglev (Te) sker der noget. Tinglev depot har generhvervet strækningen til Flensborg Weiche og har i hele marts kørt via Flensborg Weiche for at komme til Flensborg og tilbage igen. Og det gik helt som planlagt – om det så skyldes det gode samarbejde med DB eller den lokale tysk-instruktør skal være usagt. Men det virkede.

Når det så er sagt, så mangler vi overenskomstansatte lokomotivførere i Tinglev. Det ville måske være noget der kunne hjælpe Tinglev depot tilbage til dets storhedstid, hvor vi havde daglige tjenester til København, Århus og en overgang til Esbjerg (gad vide hvor de tjenester er henne).

Af goder på Tinglev depot kan nævnes: en månedsløn der næsten svarer til det samme som en tjenestemandsløn, P-plads tæt på depotet og firmatransport til Flensborg med mulighed for at købe billig snolder på perronen til turen tilbage til DK.

Når nu Tinglev er blevet nævnt, så følger lige en lille historie fra det sønderjyske (der hvor man kan komme til Sønderborg og til Padborg hver anden time med tog): En bekendt skulle i januar have en ny internetudbyder. Han fandt det billigste han overhovedet kunne, og han må da efter bitter erfaring sige, at han blev nødt til at skifte tilbage til det gamle abonnement igen – og hvad lærte han så af det? Når det gælder internet, er det billigste ikke altid det bedste.

Flensborg weiche

Fotograf: John Schmidt

Sommerferievalget er veloverstået her i Tinglev, og hele 4/5 dele af folkene kunne huske feriereglerne i Tinglev. Godt gået.

Vinterferievalget skulle jo, som de fleste ved, være foregået online. Men til den "unge" lokaleferierepræsentants rædsel virker den ferie-app, som DSB skulle have haft færdig, ikke… underligt…

Heldigvis kan den "gamle" ferierepræsentant stadig huske alt, og han tilbød med det samme sin hjælp – tak for det.

Som en lille hjælp til de sportsinteresserede, starter Metope TT-Assen – søndag den 27. juni 2021 kl.08:00

Men der kan heldigvis allerede købes billetter, priserne begynder ved 335 kr. for en ståplads.

DSB HAR HENOVER PÅSKEN AFLYST TOG LANDET OVER, P.G.A. MANGLENDE LOKOMOTIVFØRERE
?
DSB
TUNING
VOL
ON
OFF
?
AP-21