LOKOMOTIVPERSONALETS
LPO DSB
OMRÅDEGRUPPE

Det Blå Blad

Nr. 3 - 2021

Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet	S... 3
Pilotprojekt—Reserverammeture i København	S... 4
Ny kørelærerefteruddannelse	S... 7
Uniform og arbejdstid	S... 8
Ny ferielov—Hvad nu?	S... 9
K22—tjenester	S... 10
Arbejdsnedlæggelse 1. april 2019—	S... 12
Små sko—Store konsekvenser, vol. 2	S... 14
Septemberforliget—Arbejdskampen som gik forud	S... 16
Arbejdsbeklædningen, der blev ramt af virkeligheden	S... 20
Nye tider, nye arbejdstidsregler—Max. 160	S... 22
Læserbrev—Interessetimer	S... 23
Nyt fra arbejdsmiljø	S... 24
Lokalnyt	S... 26

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
Thomas Knudsen

Indlæg til næste nummer sendes pr. mail senest d. 1. september 2021

Forside: "Fremtiden tog"
Foto/Illustration: DSB

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. 18-2021 Max. 5 timers arbejde uden pause
- Medlemsinformation nr. 19-2021 Opdaterede lønsatser, tillæg, mv. på hjemmesiden
- Medlemsinformation nr. 20-2021 Kvotetræk i Ferieplan for LKF på venteliste

Medlemsinformationerne kan læses på:

http://lpo-dsb.dk/informationer

eller på Facebook:

www.facebook.com/LPODSB

Artikler mv. 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

DSB-kæden er hoppet af …

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppe-formand

DSB har søsat et nyt projekt – DSB-kæden. Ud over at det holder konsulenter og projektmagere fri af overtallighed og ude af arbejdsløshedskøen, så handler DSB-kæden, jf. Drift F&R's nyhedsbrev fra maj 21, om: *"at udvikle medarbejderne og kulturen og sikre fælles kultur og retning. DSB-Kæden bygger videre på allerede igangsatte aktiviteter i DSB og der er nedsat fire pilotteams på tværs af faggrupper som sammen arbejder med at levere gode oplevelser til kunden"*.

Ledelsen har i forbindelse hermed allerede udvalgt nogle medarbejdere, som bliver involveret i dette arbejde, herunder et antal lokomotivførere. Umiddelbart lyder det jo rigtig positivt. Hvem kan være imod at udvikle medarbejderne, sikre fælles kultur og retning og levere gode oplevelser til kunden? Næppe nogen, men ligesom med alt andet, som kommer i en flot indpakning, kan det være en god ide at kigge nærmere på indholdet.

Når ovenstående læses, vil mange nok tænke: "Inklusion". Ledelsen vil gerne inkludere medarbejderne, eller i hvert fald nogle medarbejdere, nemlig dem, ledelsen har udvalgt. Der er også nogle medarbejdere, man bestemt ikke ønsker at inkludere, nemlig dem, medarbejderne har valgt. DSB-kæden er ikke for de valgte medarbejderrepræsentanter. Hvorfor ikke? Nu har man da ellers gjort et stort nummer ud af – på bagkant af den største konflikt i nyere dansk jernbanehistorie – at prioritere samarbejdet med de faglige organisationer. Men der er åbenbart grænser for samarbejdet. I ledelsens optik omhandler samarbejde, jf. ovenstående, helt åbenlyst hverken om udvikling af medarbejderne eller sikring af fælles kultur og retning.

Uagtet det er en noget alternativ tilgang til samarbejde, så kunne vi jo nok leve uden inddragelse på de nævnte punkter. Hvad værre er. Ledelsen mener åbenbart heller ikke, det er betimeligt at inddrage medarbejderrepræsentanterne, selv om man i de nedsatte arbejdsgrupper kigger på personalets arbejdsopgaver. Det er, om ikke i konflikt med, så på kant med, aftaleretten. Og det er desværre ikke det eneste sted, DSB-kæden er hoppet af.

Det er en grundsten i den danske model, at medarbejderne har retten til selv at vælge sine egne repræsentanter. Men hvem repræsenterer medarbejderne i DSB-kædens projekter, når der kigges på fordeling af arbejdsopgaver og hvem der kan / skal gøre hvad, hvornår? Ledelsen har vel ikke den opfattelse, at det er den udvalgte medarbejder, der måske bare meldte sig, fordi projektet lød spændende? Selv om vedkommende helt sikkert er både engageret og udfører et velment stykke arbejde, er den holdning han, eller hun, giver udtryk for, "kun" denne ene medarbejders. Ikke at der er noget galt med dén, men den er jo ikke repræsentativ for medarbejdergruppen og naturligvis heller ikke en holdning, den enkelte skal stå på mål for. Så til jer, der roder med kæden. Pas på jer selv og pas på jeres input ikke tages til indtægt for en større gruppe.

Når det er sagt, så er det naturligvis vigtigt, at en virksomheds ledelse interesserer sig for, hvad medarbejderne tænker og mener. Dybest set er det vel den tungestvejende grund til at afholde medarbejder- og dialogmøder. Her bør medarbejdernes input altid gå forud for ledelsens trang til lange oplæg og monologer, så ledelsen kan gå hjem fra mødet med den bedst mulige viden om, hvad der rør sig i medarbejderkredsen. Det har i øvrigt også den sidegevinst, at man som ledelse kommer i dialog med et bredt udsnit at medarbejderne, også dem, der mener noget andet end ledelsen. At invitere til modspil og kunne håndtere kritik er en styrke. Og en nødvendighed. Hopper kæden af her, er vi på vej i rabatten eller med sikker kurs mod "gruppettoen". Og det er vel ikke der, DSB ønsker at befinde sig?

Pilotprojekt – Reserverammeture i København

Af:
Thomas Knudsen
Lokalgruppeformand København

Baggrund

De fleste af os kender efterhånden historikken omkring DSB's indmeldelse i Dansk Industri (DI), hvor en af konsekvenserne var, at DSB's ønskede at "viske tavlen ren". At viske tavlen ren betød i denne sammenhæng, at man valgte at opsige samtlige lokalaftaler på Dansk Jernbaneforbunds område. Mere end 20 års aftalearbejde blev dermed smidt på bålet og man måtte starte forfra. Det blev til et enormt langt og kompliceret forhandlingsforløb som fik sin ende i juni 2019. I sådan en proces skulle det være underligt hvis alt, hvad man tidligere havde aftaler på blev videreført. Én af de områder, der ikke umiddelbart kunne opnås enighed om, var en videreførelse af reserverammeturene. Ikke at tanken og ønsket om at reserverammeture i en eller anden udformning kunne, og måske også burde, vende tilbage igen på et tidspunkt. Men i juni 2019 var det ikke noget som lå lige for.

Jeanette Tronhjem Blankholm

Tjenestefordeler i København

Muligheden opstår

I efteråret 2020 sidder turgruppen fra København på turseminar. Det er anden gang, det afholdes efter indmeldelsen i DI. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at der begge år har været nogle gnidninger imellem turgruppe og ledelse. Endnu engang sidder man og skal lave ture, men er enormt begrænset i bevægelsesmuligheder i forhold til arbejdet. Samtidig kan man konstatere, at der endnu engang bliver sat nogle temmelig rigide adgangskrav til at kunne søge en tur. I København er der det lidt særlige, at der er mange litra-typer at jonglere med og alle har ikke alle litra. Det kommer til at betyde at næsten ¾ af depotets lokomotivfører oplever en eller anden form for begrænsning i turvalget og at mere end halvdelen af depotet, er tvunget til at køre i reserven. Anciennitetssystemet for søgning af tur var dermed, for en stor dels vedkommende, sat ud af spil. Et faktum som hverken turgruppen eller bestyrelsen i lokalgruppen i København fandt videre tilfredsstillende. Efter nogle diskussioner frem og tilbage på selve seminaret, som ikke mundede ud i andet end en konstatering af, at ledelsen på dette punkt ikke var til at rokke, valgte bestyrelsen i lokalgruppe København, at tage fat i områdegruppens ledelse i håbet om, at de ville kunne komme igennem med en eller anden form for løsning. Kort efter bliver der sat en møderække op. Da turseminaret er overstået og turvalget er gået i gang, kan en eventuel løsning desværre ikke nå at blive en del af dette. Men forhåbningen er, at der stadig kan findes noget brugbart.

Hvad bliver aftalt?

På ledelsesside har man nu fået "Ja-hatten" på. Der SKAL findes en løsning på problemet. Det i sig selv gør, at en forhandlet løsning er indenfor rækkevidde. Ret hurtigt opnås der enighed om, at løsningen skal findes i reserven, da turvalget ér blevet sat i gang på dette tidspunkt. Det leder frem til et forsøg – et pilotprojekt – med noget, som minder om de reserverammeture, som tidligere har været at finde rundt omkring på flere depoter. I pilotprojektet udbydes en morgentur, en aftentur samt en blandet tur, hver på 14 mand M/K. Disse bliver sat op i et ekstraordinært turvalg som slutter d. 14. januar 2021. Turene følger i udgangspunktet de regler, der gælder for reserven. Tjenester tildeles 10 dage frem og skal tidsmæssigt ligge indenfor den givne ramme, som er på 12 timer. Der må korrigeres med 45 minutter udover rammen på dag 10 og 9 på en tildelt tjeneste jf. korrigeringsreglerne.

Pilotprojektet kører og det er aftalt, at det evalueres ca. 1. september. Vi synes imidlertid, at det kunne være interessant allerede nu at tage temperaturen og lade nogle af dem, der er involveret, komme til orde med en – skal vi kalde det – foreløbig status.

Reserverammeture set fra en tjenestefordelers stol

En af dem, som har pilotprojektet tættest inde på livet er tjenestefordeler, Jeanette Tronhjem Blankholm (husk foto). Hun fortæller, at tjenestefordelingen er rigtig glade for reserverammeturene. De er nemme at tjenestefordele og kan køres af det automatiske STJ-system. Det mest positive er, at det giver en større tilfredshed blandt lokomotivførerne, når det er muligt for dem at planlægge ud fra deres faste fridage, og de kender deres cirka arbejdstider. Der er heller ingen binding (i forhold til litra) på disse ture. Det betyder, at alle kan søge dem, og man kan komme til at køre i en "tur", selv om man er ny.

Reserverammeture set fra den lokale ledelse

Michael Anker Hansen
Gruppeleder København

Også gruppeleder Michael Anker Hansen (husk foto) fortæller om tilfredshed blandt personalet. Michael mener ikke, der kan være tvivl om, at det har skabt stor tilfredshed blandt medarbejdere, og vores tjenestefordeling, at disse reserverammeture er genindført. Dette skyldes ikke mindst, at reserverammeturene har givet flere mulighed for at komme i "tur" med et forløb af mødetider og fridage. Michael fortæller også lidt om forløbet. Efter endt turvalg blev det, i samarbejde med LPO, besluttet at oprette et antal reserverammeture. Der var et stort ønske fra medarbejdere, LPO og vores tjenestefordeling, da reserven i København er meget stor. Der var meget stor søgning til alle tre 14-mandsture, så vi kan godt konstatere, at det var et tiltag, som var meget efterspurgt blandt vores medarbejdere. Det er derfor også et stort ønske, at reserverammeture skal være en del af det ordinære turvalg til K22. Et ønske som deles af andre depoter, som ønsker, at der kan laves noget lignede hos dem. Der evalueres i det tidlige efterår, hvorefter der tages stilling til det videre forløb.

Reserverammeture set fra en kollegas synspunkt

Og så har vi naturligvis også spurgt ind til oplevelserne med reserverammeture hos nogle af dem, der deltager i pilotprojektet, nemlig lokomotivfører, Trine Løngreen Hertzberg, lokomotivfører, Søren Weiler Johnsen Koster og lokomotivfører, Bjarne Skov:

Hvad var årsagen til, at du søgte i en reserverammetur?

Trine: Sidste år kørte jeg reserve og forsøgte at få tidlige morgenture, aftenture og natture og at undgå at køre midt-på-dagen-ture (helst hjemme mellem 14 og 17). Resultatet var, at jeg næsten udelukkende fik aften og natture, og det var lidt træls. For at tage et eksempel: Jeg havde ingen fredagsfri overhovedet. Den blandede reserverammetur, jeg kører i, nu giver mig blandede ture, og desuden en vis mulighed for planlægning. Men den vigtigste årsag til, at jeg valgte den blandede reserveramme var (og er), at fridagene i turen ligger enormt godt. Ofte er weekenderne meget lange, og sovedagene ligger oftest op ad fridagene.

Søren: Jeg søgte rammeturen for at slippe for det uforudsete. Det duer ikke at sidde som B-menneske og frygte, hvad du ender op med af ture, og risikere at få morgenvagter. At man med ro i maven ved, hvad man skal forvente for det næste år kontra at være i den almindelige reserve.

Bjarne: Jeg har kørt i fast tur de sidste 6-7 år, men fordi jeg ikke havde MG-attest, havde jeg kun 4 ture at vælge imellem. To af turene kunne jeg ikke komme i. Den ene var en tur med tjenester til Padborg. Den kunne jeg ikke komme i, fordi jeg ikke kan tysk. Den anden var en seniortur. Der var jeg ikke gammel nok. Så var der en ren morgentur og en ren aftentur. Ingen af dem passer til mig og mit familieliv. Så jeg røg i reserven. Og da der så kom en reserverammetur, søgte jeg den, fordi det vigtigste for mig, er at kende mine ca. arbejdstider et stykke ud i fremtiden.

Hvilke forventninger havde du inden du startede i turen?

Trine: Jeg havde egentlig bare forventet, at turene lå inden for rammerne og, at jeg ville få mulighed for at planlægge nogen små fri-huller, ved at lægge fridage strategisk.

Søren: Jeg forventede, at jeg kunne begynde at få en bedre døgnrytme. At kunne planlægge fremadrettet at få hele hverdagen til at fungerer bedre i forhold til privatlivet.

Bjarne: Som vi bliver behandlet i firmaet, med lange vagter og korte overgange, havde jeg ikke de store forventninger. Men, som sagt, det vigtigste for mig er at kende mine vagter et stykke ud i fremtiden. Og her tænker jeg på, om det er morgen, aften eller nattevagter.

Er dine forventninger blevet indfriet? Hvis ja, hvad har især været hjælpsomt? Hvis nej, hvorfor ikke?

Trine: Ja, mine forventninger er blevet indfriet.

Søren: For mig har det været en stor glæde. Det har givet et større overskud, mindre bekymrer og stress over at være i andres nåde.

Bjarne: Ja, mine forventninger er blevet indfriet. Jeg ved nogenlunde, hvad tid på døgnet, jeg skal møde. Selv om det kan være svært at planlægge noget, når der f.eks. står, at arbejdstiden på en rammedag er fra 12:30 til 00:30.

Ligger de tildelte tjenester inden for de tidspunkter, der er i reserverammeturene, eller er der ofte dialog med tjenesteforordelingen om placering af arbejdstid uden for rammen?

Trine: Ja, de ture, jeg får, ligger inden for rammen. Jeg har endnu ikke opdaget en eneste, der lå det mindste udenfor.

Søren: Vagterne ligger med meget få undtagelser indenfor rammen. Det har fungeret fint.

Bjarne: Mine tjenester har ligget inden for de rammer, der er i turen. Der har godt nok været rykket noget om på noget af det, men det skyldtes kurser og noget EB-attest. Så det var jo som forventeligt.

Baseret på dine foreløbige erfaringer, er reserverammeture så noget, som du kan se dig selv i fremadrettet?

Trine: Helt bestemt.

Søren: Jeg vil sige det sådan her. Jeg har meget svært ved at se mig selv skulle gå tilbage til den almindelige reserve. Reserverammer burde være udbredt i et helt andet målestoksforhold i forhold til den almindelige reserve. Alle i den almindelige reserve burde være inddelt i en eller anden form for ramme. Det ville give et meget større overskud og bedre balance imellem job/fritid. Det ikke at skulle være urolig for, hvad der bliver planlagt af overgange, men at sådan noget er fastlagt på forhånd og i et vist omfang, er gennemarbejdet. Det giver i sidste ende en meget bedre hverdag for os som lokomotivførere.

Bjarne: Jeg vil da prøve at komme i tur igen, men hvis jeg skulle køre i reserven, skulle det da helt klart være en rammetur. Også fordi ens fridag ligger fast og ikke bliver flyttet rundt efter DSB's luner, som i den almindelig reserve.

Hvis jeg kunne bestemme, ville jeg sørge for følgende i forhold til reserverammeture …

Trine: Ingen gode ideer, desværre.

Søren: Jeg ville håbe, at der kom flere rammeture, eller plads til flere i rammerne, fremover.

Bjarne: Mindre tid i rammen, f.eks. 10 timer i stedet for de 12 timer, som der er nu. Hvis jeg havde kørt lidt længere i turen, var der måske dukkede nogle flere ting op.

Ingen tvivl om, at vi nu ser frem til evalueringen. Det er vores håb, at den viser, at reserverammeture kan fylde det hul, der reelt er for dem, der ikke kan komme i tur, gerne vil køre i reserven, men med lidt mere struktur end den løse reserve eller bare generelt ønsker en hverdag i nogenlunde faste rammer. Det skal heller ikke være nogen hemmelighed, at vi deler Michael Ankers synspunkt og håber, at evalueringen kan give et fingerpeg om, hvorvidt reserverammeture – hvis de er en succes – kan udbredes til et større antal depoter og omfattede en større procentdel af den samlede reservestyrke. Det er virkelig noget, der er efterspurgt.

Ny kørelærerefteruddannelse

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Der har gennem nogen tid – på ledelsesside – været et ønske om at ændre kørelærernes efteruddannelse, bl.a. for at gøre efteruddannelsen på Fjern og i S-tog mere ensartet og for at få LKF-A kørelærerne med i "B'ernes" efteruddannelsesprogram. Ledelsen har i forløbet samtidig givet udtryk for, at de dels ønskede større fokus på kørelærerkulturen i noget som p.t. benævnes "Fremtidens kørelærer" (nuværende arbejdstitel), dels ville skabe en efteruddannelse med fokus på vidensdeling og udvikling af kompetencer og kultur.

Det er helt sikkert ædle intentioner, som falder i tråd med flere af de tanker, vi i LPO gør os omkring kørelærerne og deres efteruddannelse. Vi havde samtidig et ønske om at få en drøftelse med ledelsen om kørelærernes egen efteruddannelse i praktik (EUP) og den omdiskuterede forberedelsestid forud EUP, når kørelærerne underviser andre lokomotivførere på litra.

Den nye efteruddannelse i et 3-årigt rul, fælles for Fjern, S-tog og LKF K for såvel "A'erne", som B'erne" har følgende overordnede udseende:

- EUK-modul 1: Infrastruktur- og materielsikkerhed, kørelærerkultur og pædagogik
- EUK-modul 2: Lederdialog, erfaringsudveksling og rollen som kørelærer
- EUK-modul 3: Seneste nyt i DSB og den kulturbærende kørelærer

Den opmærksomme læser vil bemærke, at den samlede efteruddannelse i det 3-årige rul reduceres med en dag. Det er ikke LPO's kop te, men træerne vokser som bekendt ikke ind i himlen, og besparelser møder man alle steder. Og her opvejes reduktionen langt hen ad vejen af, at indholdet på EUK-modul 2 (den tidligere ERFA-dag) opgraderes og at flere kørelærere involveres i forberedelsen af de enkelte moduler, hvilket bestemt er positivt.

I tilgift hertil er der blevet lyttet til førnævnte ønske om en opgradering af EUP for kørelærere så afholdelsen fremover sker i rene kørelærerhold (fortrinsvis med samme litra), hvor undervisningen som udgangspunkt varetages af en lokomotivinstruktør. Alternativ kan undervisningen forestås af en meget erfaren eller særlig kvalificeret kørelærer. Den endelig afklaring er i skrivende stund ikke helt på plads, ligesom det heller ikke (endnu) er afgjort om kørelærernes EUP får et sådant indhold, at kurset kan tjene som forberedelse til den EUP-undervisning, den enkelte kørelærer senere hen skal udbrede til andre lokomotivførere. Det skyldes dog ikke modvilje, men mest af alt, at kursusindholdet endnu ikke er lavet færdigt.

Den nye kørelærerefteruddannelse forventes søsat d. 1. september 2021.

"Fremtidens kørelærer" er bl.a.:

- En positiv, kulturbærende rollemodel, der bygger bro mellem ledelse og medarbejdere
- Højt respekteret blandt kolleger og ledelse for sit store engagement og sin proaktive, løsningsorienterede tilgang
- Positiv og loyal overfor virksomheden, strategien og ledelsesbeslutninger
- Selvledende og kender sine egne begrænsninger
- En der lever og fremmer en stærk sikkerhedskultur
- Fagligt velfunderet og pædagogisk kompetent

Uniform og arbejdstid

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Som det nok er alle uniformsbærende medarbejdere i virksomheden bekendt, havde Uniformsprojektet besluttet at: "Startpakken leveres til din privatadresse uden omdeling." Hvad det betød i praksis var der måske ikke så mange, der studsede over ved første øjekast, da informationen kom ud d. 14. april. Det viste sig imidlertid, at ændringen ikke blot omhandlede et fravalg af tidligere praksis med fremsendelse til arbejdsstedet (eller levering til hjemadressen, hvis du havde valgt det), men i stedet levering til en postboks, kaldet "dit lokale postafhentningssted".

Afhentning på "dit lokale postafhentningssted", uagtet hvor det er placeret, kan i udgangspunkt ikke passes ind i den normale arbejdstid, slet ikke når det – hvilket en del medarbejdere måtte erfare – viser sig, at "lokale" er et vidt begreb.

Man behøvede heller ikke læse ret langt ned i den pågældende information for at konstatere, at der helt åbenlyst var tale om en pålagt arbejdsopgave. Da arbejdsopgaven både var pålagt og i praksis placeret uden for arbejdstiden, bad TPO, LPO-S og LPO DSB om en drøftelse af kompensation / honorering for de arbejdsopgaver, ledelsens beslutning påførte den enkelte medarbejder. Medvirkende til vores anmodning var, at det ikke bare var førstegangsleveringen, som ville medføre ekstra arbejde. Så vidt vi kunne læse os frem til i informationen, var der også krav om afprøvning, returnering, mv. Arbejdsopgaver som alle var uden honorering.

Drøftelsen blev afholdt d. 27. april. Den førte på ingen måde til enighed. Slet ikke, faktisk. I stedet blev der udarbejdet et såkaldt uenighedsreferat, som normalt er første skridt på vejen i det fagretlige system. I kølvandet på drøftelsen udsendte TPO, LPO-S og LPO DSB enslydende information til medlemskredsen.

I Det Blå Blad 2-2021, som udkom medio maj, omhandlede lederen også uniform og honorering af pålagte arbejdsopgaver. Essensen var – og er – at pålagte arbejdsopgaver SKAL honoreres. Arbejdsgiveren har ledelsesretten og kan pålægge medarbejderne dit og dat (inden for overenskomstens rammer). Men der skal afregnes med tid eller penge og, hvis der er tale om merarbejde, skal arbejdsopgaven afregnes som overtid. Sker det ikke, fungerer "systemet" ikke. Hvis "Mester" ikke vil købe vores arbejdskraft, så kan han heller ikke få udført arbejdsopgaven. Punktum. Det er vi pinedød nødt til at stå fast på, for ellers stopper det aldrig.

Hvorfor var det i øvrigt, at ledelsen ikke bare valgte at gøre brug af Jernbaneoverenskomstens §12 – Arbejdsbeklædning. Her anvises en vej i fredsommelighed via lokalaftale. I stedet for konfrontation kunne ledelsen blot have henvendt sig med ønsket om en uniformsaftale.

Nå, tilbage til virkeligheden. Hvad er der så sket siden den udsendte medlemsinformation, henholdsvis lederen i det senest udsendte blad? Der har – i fortsættelse af førnævnte drøftelse og det deraf følgende uenighedsreferat – været afholdt mæglingsmøde mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund. Der kunne på mødet ikke opnås enighed. Så vi kæmper videre i det fagretlige system, også selv om DSB faktisk er blødt lidt op og har besluttet at sende uniformen til hjemadressen fremadrettet. Det er naturligvis et skridt i den rigtige retning, om end det skal bemærkes, at dele af medlemskredsen ikke vil kunne tilmelde sig og modtage pakker via PostNords Modtagerflex. Det gælder f.eks. dem, der bor i aflåste opgange. For den gruppe består ulempen med "dit lokale postafhentningssted". Desuden er der fortsat – understreget på højeste sted i virksomheden – nogle klare ledelsesmæssige forventninger til, at arbejdsopgaver relateret til uniformen, ikke bare de førnævnte, men også vedligeholdelse, pleje, mv. skal udføres i medarbejdernes fritid.

Så sidste ord er ikke sagt i denne sag – langt fra …

Ny ferielov – hvad nu?

Af:
Per Baden
Lokalgruppeformand Esbjerg

Vi har endnu ikke rigtigt vænnet os til den nye ferielov, men det kommer stille og roligt efterhånden, som vi bruger den.

Optjeningsåret i den nye ferielov går fra 1. september til 31. august og afviklingen foregår sideløbende fra 1. september til 31. december året efter, altså 4 måneder længere end optjeningsåret.

Hvilke udfordringer er der så, når vi skal vænne os til den nye ferielov?

Umiddelbart skal man jo passe på ikke at søge ferie, lige så snart der står dage på kontoen den 1. oktober. Man kan jo umiddelbart godt søge op til ti dage med det samme, hvis man kun ønsker 3 ugers sommerferie, men et godt udgangspunkt synes at være at vente, eller meget tilbageholdende, med at søge sine feriedage til sommerferievalget er ovre. Grunden til at man godt kan søge nogle dage er, at feriefridage/ særlige feriedage også tæller med i feriekvoten.

Når sommerferievalget er overstået, kan man se, hvor mange dage man har tilbage at søge af. Vær dog opmærksom på, at det er disse dage du kan/skal bruge til vinterferievalget, hvis du søger for eksempel efterårsferie eller juleferie, da disse feriedage skal bruges inden 31. december.

Har man søgt alt sin ferie lige efter sommerferievalget og ikke har mere tilbage til vinterferievalget, kan det knibe med at have dage til efterårsferien. Det er dog muligt ved vinterferievalget at bruge timer / dage fra andre kvoter.

Ved vinterferievalget søger man måske ferie fra to forskellige optjeningsår, hvilket nok er det, man skal være mest opmærksom på. Søger man vinterferie i fjerde kvartal er det – som tidligere nævnt – en god ide at have gemt nogle dage til det. Søger man vinterferie i det kommende kalenderår, så trækkes dagene fra det kommende ferieår, altså det år, vi slet ikke er begyndt at spare op til endnu. Det sker som bekendt først efter 1. september.

Lærte du så noget af ovenstående? Det håber jeg. Om ikke andet har det forhåbentlig sat nogle tanker i gang, når du skal vurdere, om du skal gemme lidt til det ene eller andet ferievalg alt efter, om du forventer at søge / få 3 eller 4 ugers sommerferie. Og afhængig af om du har brug for at gemme noget til efterårsferien / juleferien.

ME og dobbeltdækker på Sydbanen
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

K22 – tjenester

Af:
Kent Larsen Jensen og Peter Kanstrup
LPO turudvalgsmedlemmer

Når du læser disse linjer, er arbejdet med tjenesterne til K22 godt i gang. Eller det er det faktisk ikke, da arbejdet ligger stille her i højsommerperioden, hvilket vi skal komme tilbage til.

K22 byder på rigtig mange ændringer, især på Sjælland. De primære ændringer er:

- Øresundstogene kører kun til / fra Østerport, henholdsvis Nivå.
- Kystbanetogene kører fra Helsingør 4 gange i timen, ikke mod Kastrup / Sverige, men til Roskilde. Hvert andet tog fortsætter til Næstved via Ringsted. Alle tog køres i udgangspunktet med EB-lok og Abs.
- Der vil kun være et direkte tog i timen mellem Nykøbing og hovedstaden.
- Lille Syd har de senere år været omlagt et hav af gange. I K22 køres Køge-Næstved i halvtimesdrift og videre til Nykøbing F én gang i timen. Togene køres af MF udrustet med ETCS, da Lille Syd er overgået til det nye signalsystem.
- Nyt togsystem mandag-fredag Kastrup-Roskilde-Slagelse uden om Hovedbanegården. Systemet køres med ET.
- Nyt myldretidstog Østerport – Næstved via Ny Bane. Togsystemet er tilpasset omtrentlig halvtimesdrift med 1200-systemet Østerport – Nykøbing F og køres med EB og Abs.
- Pendlerlyn (200-systemet) og IC-tog til / fra Esbjerg (800-systemet) kører til / fra Helsingør i myldretiden. Førstnævnte system køres i begrænset omfang med ET.
- Alle tog til / fra destinationer syd for Næstved køres med MF udstyret med ETCS, da strækningen Næstved – Nykøbing forudsættes at være udrullet med nyt signalsystem.

I den øvrige del af Kongeriget er ændringerne små og få, om end det skal bemærkes, at 100-systemet knækkes hver anden afgang i Fredericia, så der køres med ER til / fra København og MG mellem Fredericia og Aalborg.

Dybbølsbro Station d. 7. maj
Foto: Jan Lundstrøm

Det siger sig selv, at så mange ændringer afspejler sig i tjenesterne, primært på de sjællandske depoter. I tilgift hertil overtager LKF A, primært i nattetimerne, klargøringsopgaver på EB og Abs svarende til ca. 5 mands arbejde fra LKF B i Belvedere. Det lyder måske ikke af meget, men det betyder rigtig meget for tjenesterne på Kh, hvor antallet af "sorte" nætter reduceres betragteligt og antallet af "morgen-nætter" / morgentjenester øges næsten tilsvarende. Det er i øvrigt et mønster, som går igen på mange depoter også der, hvor der måske ikke umiddelbart er en grund til ændringen. Overordnet er det naturligvis positivt, at antallet af "sorte" nætter reduceres, men en rigtig succeshistorie bliver det jo kun, hvis det øgede antal "morgen-nætter" er ønsket på det aktuelle depot og i øvrigt kan håndteres i turopbygningen. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at vi i LPO er noget bekymret. Når vi senere i forløbet overgår til den manuelle proces med at få enderne til at hænge sammen, vil det i hvert fald være et væsentligt fokusområde. I tråd med dette vil der også være fokus på, om reduktionen af "sorte" nætter i praksis medfører færre normnedsættende dage i turene, eller sovedagene blot afløses af hviledage. Ikke at der som sådan er noget galt med hviledage, men overordnet er det et ønske, at tjenesterne gøres kortere, så antallet af hviledage kan minimeres.

I forbindelse med parameteropsætningen af turplanlægningsprogrammet Hastus, er det aftalt, at der, ud over ovenstående vedr. nattjenester, skal være fokus på følgende:

- De mindre depoter fyldes op, så det, som er tilbage af overtalligheden, i størst muligt omfang placeres på de større depoter, da det giver den bedste anvendelse af ressourcerne i reserven.
- Mødegangene placeres med en jævn fordeling over døgnet.
- Antallet af tjenester med fuld pause i stedet for to delpauser øges betragteligt.
- Der etableres et tilstrækkeligt antal af de såkaldte overgangstjenester (arbejdstiden placeret mellem ca. kl. 9:00 og 19:00).
- Weekendtjenester skal, for at begrænse antallet, være så lange som muligt.

Måske det her vil være på sin plads med en kort forklaring på begrebet: "Parameteropsætning". Det er, for nu at sige det mildt, noget helt andet at lave tjenester i et planlægningssystem som bygger på automatik, som Hastus, end det var i det gamle system, TPLS. Sidstnævnte er dog stadig i brug, da en række funktioner i forbindelse med planlægning ganske enkelt ikke kan løses af Hastus. Dette skulle gerne ændre sig, når DSB i de kommende år skifter til det netop indkøbte planlægningssystem, IVU, som forventes at kunne sende både Hastus og TPLS på pension. Nå, tilbage til Hastus. Når man arbejder i Hastus, aftaler man forud for planlægningen en række overordnede parametre for tjenesteopbygning, som f.eks. ovenstående vedr. nattjenester, tjenesters placering på døgnet, pauser og overgangstjenester. Disse parametre (eller forudsætninger) lægger man så ind i systemet, hvorefter det – efter meget lang betænkningstid og en masse computerarbejde – udarbejder tjenesterne. Det er så op til ledelsen og LPO's repræsentanter at vurdere, om tjenesterne i tilstrækkelig grad opfylder det ønskede. Hvis ikke kan man låse de tjenester, man ønsker at fastholde, og så bede systemet lave en ny kørsel, evt. med justerede parametre. I princippet kan man, hvis man har ubegrænset tid, køre et utal af kørsler. Det handler altså mest om opfyldelse af nogle overordnede mål og i mindre grad om tjenesternes indhold, både fordi det ikke er systemets spidskompetence og i øvrigt også fordi graferne er meget lidt læsevenlige. Og så handler det i øvrigt om at have tid nok, hvilket vi sjældent er enige om. Og så handler det om, hvornår tjenesterne er gode nok til, at man kan overgå til den (ret begrænsede) manuelle tilretningsproces. Heller ikke det er vi og ledelsen altid helt enige om.

Hvis vi kigger på de ovenstående parametre, er det et pænt stykke hen ad vejen lykkedes at få Hastus til at udarbejde tjenester, som matcher de opstillede parametre. Det skal dog bemærkes, at antallet af morgentjenester med mødetid før kl. 7:00 øges markant og udgør mellem 35 og 40 % af det samlede antal tjenester. Antallet er noget højere i Fredericia og Odense (ca. 50 %) og en del lavere i Tinglev og Helsingør (ca. 20 %). Det er meget, men en del af dette kan formentlig løses, når der kigges på udfordringen med "sorte" nætter contra "morgen-nætter". Og så skal vi nok lige have kigget på det med overgangstjenesterne en gang mere, ligesom der formentlig udestår en særskilt øvelse med at reducere antallet af weekendtjenester. Afslutningsvis vedr. tjenester i K22, kan det oplyses, at forventningen er, at den samlede produktion i K22 vil ligge på niveau med K21.

Udfordringen er så, om vi kan blive enige om en proces og en tidsplan for dette arbejde, og så er vi ligesom tilbage ved indledningen. Som nævnt dér kan det undre, at et næsten fuldautomatisk turplanlægningsprogram som Hastus kan være ferieramt. Efter sigende er det dog ikke Hastus selv, som er taget på ferie, men dem, der betjener systemet. Det er jo fair nok, selvom feriens længde undrer lidt. Det er de færreste, der har ferie så længe, og som ikke afvikler den på en sådan måde, så man ville kunne holde produktionen (Hastus) kørende hele sommeren med flere kørsler, og dermed potentielt bedre tjenester, til følge. Turplanlægningens veje er uransagelige. Eller er det Korrigeringens? For det er vel her skoen trykker. Det altædende monster, Korrigeringen, kræver alle tilgængelige ressourcer for at kunne håndtere de mange sporarbejder. Rationalet er åbenbart, at planlægningen af næste års produktion, og de forbedringer af lokomotivpersonalets arbejdsmiljø, som altid vil være resultatet af bedre tjenester, kan vente eller udelades. Det er ikke kun en dybt underlig prioritering, det er også uacceptabelt. Der arbejdes derfor i skrivende stund på at finde en løsning, som sikrer tilstrækkelig tid til den manuelle gennemgang og tilretning af de uhensigtsmæssigheder, der altid vil være. En proces som i øvrigt kompliceres af, at det er mere end almindelig svært at tyde graferne i Hastus. Håbet er som bekendt lysegrønt. Så vi trækker "ja-hatten" godt ned om ørerne, finder arbejdstøjet frem og håber, at vi i næste nummer af bladet – hvor vi kigger frem mod det videre arbejde med K22, herunder turopbygningen – kan holde fat i den positive tilgang, når vi skal evaluere årets tjenesteplanlægningen.

Arbejdsnedlæggelse 1. april 2019 – frikendt

Som det fremgår af nederst i artiklen: "En tur i Tjenestemandsretten" fra Det Blå Blad 2-2019, forelå rettens afgørelse ikke, da dette blad udkom. Den lod dog ikke vente længe på sig og allerede d. 19. maj kunne Dansk Jernbaneforbund i en medlemsinformation meddele, at kun 13 af de oprindeligt 113 anklagede tjenestemænd blev dømt. DSB havde løbende frafaldet sagerne, så "kun" 39 medlemmer stod anklaget, da Tjenestemandsretten, efter en længere udsættelse pga. Corona, behandlede sagen. En af de frikendte var lokomotivfører Niels Jørn Jensen, København, som Det Blå Blad har haft en snak med efterfølgende.

Hvad var din første tanke, da du blev bekendt med, at DSB ville anklage dig for at have nedlagt arbejdet den 1. april 2019?

Niels Jørn Jensen
Lokomotivfører København

Undren, men også med forargelse over at blive anklaget for noget, jeg rent faktisk ikke havde gjort. Ingen tvivl om at situationen – med den måde DSB´s ledelse agerede på både før, under og helt frem til sagens afslutning, for mit vedkomne den 19. maj 2021, hvor tjenestemandsretten frifandt langt de fleste af os – har krævet, at vi står sammen. Men der skal kæmpes med lovlige midler og som tjenestemand er det helt udelukket at strejke eller nedlægge arbejdet.

Hvordan reagerede du på anklagen? Kontaktede du DSB for at forklare dig og selv få en forklaring på, hvorfor du blev anklaget? Hvilken reaktion fik du i så fald fra DSB på din henvendelse?

I første omgang fik jeg en mail fra DJ, hvor jeg blev informeret om, at DSB havde anklaget mig for deltagelse i arbejdsnedlæggelsen den 1. april 2019. I mailen fra DJ skulle jeg svare på, om jeg havde deltaget og, hvad jeg foretog mig på dagen. Det kunne jeg nemt, da jeg gemmer alle arbejdssedler (de bliver gemt elektronisk), da min erfaring har lært mig, at det er en god ide. Jeg har på intet tidspunkt modtaget nogen form for information fra DSB om, at jeg er blevet anklaget for noget.

Hvor meget har denne sag fyldt i din hverdag, siden du blev bekendt med anklagen?

Det var efter samtale med en kollega, jeg erfarede, jeg selv kunne gøre en forskel. Kollegaen havde søgt om aktindsigt. Efter at have skrevet lidt frem og tilbage med blandt andet Flemming Jensen (adm.dir.), blev han fjernet fra listen over tjenestemænd, der angiveligt, ifølge DSB, skulle have nedlagt arbejdet. Derfor vælger jeg også at søge om aktindsigt. Det gør jeg den 25. februar 2020. Herefter viser DSB´s ledelse, at de på ingen måde ønsker at overholde gældende lovgivning (offentlighedsloven), idet jeg rykker for svar / handling adskillige gange uden at få nogen former for respons. Min henvendelse var til underdirektør i HR, Poul Gemzøe-Enemark. Da det åbenbart ikke var nogen frugtbar vej, skrev jeg til HR-direktør, Tine Moe Svendsen med cc til Flemming Jensen. Allerede dagen efter bliver jeg ringet op af Ebbe Drøgemüller fra LPO, der kunne oplyse, at Gemzøe-Enemark havde givet garanti for / løfte om, at jeg ville blive fjernet fra listen, såfremt jeg trak min anmodning om aktindsigt tilbage. Jeg vælger derfor at stille min anmodning i bero. Nu skulle man så tro, at alt var i orden. To måneder efter havde jeg stadig ikke modtaget svar på, om jeg var blevet fjernet fra listen. Jeg kontakter derfor DJ´s jurist (Else Mathisen), som kunne fortælle, at mit navn stadig figurerede på listen. Jeg genoptager sagen, og får endnu et løfte fra Gemzøe-Enemark, der heller ikke denne gang bliver indfriet. Gemzøe-Enemark drøfter sagen med kammeradvokaten (statens advokat, red.) og de bliver enige, om det ikke kan lade sig gøre at fjerne mit navn fra listen. Midt i forløbet kontakter jeg selv en advokat. Jeg får god rådgivning og vejledning, men det er heller ikke gratis, så det bliver ved det. De var i øvrigt rystede over DSB´s adfærd.

Du fik mulighed for at afgive forklaring i Tjenestemandsretten. Hvordan oplevede du sagsbehandlingen og dine muligheder for at kunne forklare dig?

Det var helt nyt for mig at være i retten og ovenikøbet som tiltalt. Os der var tiltalt skulle vidne tirsdag den 20. april i Tjenestemandsretten. Jeg oplevede dagen som meget stilfærdig. Det var vores advokat, der udspurgte os, og vi svarede på de spørgsmål, der kom. Bagefter kunne modpartens advokat (kammeradvokaten) stille opklarende spørgsmål, men det var ikke altid, kammeradvokaten havde nogen.

Dagen før var det DSB, der skulle vidne. Vi havde fået lov til at overhøre deres vidneforklaringer. Vi var nogle stykker, der var mødt op. Jeg havde taget blok og pen med og tog flittigt notater af, hvad der blev sagt. Fra DSB var det Poul Gemzøe-Enemark, Thomas Gordon Clausen (Driftscenteret) og Rolf Møller Pedersen der var i vidneskranken. Også de faglige repræsentanter fra LPO vidnede d. 19. april. Jeg må sige, at vi var flere, der måbede, da vi hørte, hvad der blev sagt fra vidneskranken, især når man tager i betragtning, det var under vidneansvar.

Du blev frifundet. Mener du med frifindelsen, at du nu kan lægge sagen bag dig?

Sagen har jeg lagt bag mig. Jeg husker den stadig og taler stadig om den med mellemrum, men den fylder forsvindende lidt. Jeg synes, jeg har så meget andet at foretage mig.

Hvad tænker du om DSB's tilgang og behandling af deres medarbejdere i denne sag?

Jeg mener DSB`s ageren i denne sag demonstrerer en moral, der er så langt fra gængse normer. I min egen sag har jeg ned til mindste detalje forklaret på skrift, hvad jeg foretog mig på dagen for arbejdsnedlæggelsen. Jeg har bedt DSB HR om dokumentation og eventuelle logfiler de måtte være i besiddelse af, der kan bestyrke deres påstand om, at jeg skulle have nedlagt arbejdet. Trods gentagne henvendelser har jeg kun mødt tavshed.

Har du ovenpå frifindelsen modtaget nogen reaktion fra DSB? Hvis ikke, hvad tænker du så om det?

Nej, jeg har intet hørt fra DSB og jeg havde heller ikke regnet med nogen reaktion.

Har du talt med dine kolleger om sagen? Hvis ja, hvilken reaktion har du så fået fra dine kolleger?

Ja, jeg har talt med mange kollegaer. De er ligeså forundret som mig over den måde, DSB har håndteret hele denne sag på.

Har du et godt råd, som du kunne tænke dig at give videre i forbindelse med sagen og dine oplevelser med denne?

Jeg kan kun opfordre til, at vi alle står sammen. Og så kunne jeg godt tænke mig, at DJ er lidt mere aggressiv, når vi møder urimeligheder fra DSB som dem, vi har mødt i denne sag. Det ville være dejligt med lidt mindre langmodighed, når det kommer til direkte lovbrud fra DSB`s ledelses side. Til sidst vil jeg opfordre til at søge om aktindsigt, hvis du oplever noget, som ikke er helt fint i kanten.

Det Blå Blad takker Niels for at give både os og bladets læsere indsigt i de oplevelser og tanker, han har haft i forbindelse med sagen.

MF på Sydbanen
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

Små sko – store konsekvenser, vol. 2

Af:
Ebbe Drögemüller,
Områdegruppenæstformand

På baggrund af en række henvendelser fra medlemskredsen, er det vores vurdering, at der er et behov for en opfølgning på medlemsinformation nr. 14-2021, Små sko – store konsekvenser. Hvad er der sket, siden den blev udsendt og, hvor er vi nu?

Da vi i LPO første gang mødte problemstillingen omkring uberettiget bestilling og udlevering af IT-udstyr, mobiltelefoneffekter, uniformsgenstande og indtagelse af kaffe og vand i tog, skal vi være ærlige og sige, at vi nok var en smule overraskede. Dels over virksomhedens krigeriske tilgang til deres medarbejdere, men også over, hvor banale og små sagerne i udgangspunktet var. Vores umiddelbare tanke var (og er), at sådanne sager burde kunne løses med en opklarende samtale mellem parterne, hvor eventuelle misforståelserne kunne ryddes af vejen uden at sagerne blev eskaleret til et niveau, hvor de, efter vores mening, ikke hører hjemme.

Som nævnt i indledningen skabte medlemsinformation nr. 14–2021 nogle spørgsmål – og desværre nok også nogen utryghed – i medlemskredsen. For hvad var der nu helt præcis tale om og kunne det virkelig passe. Mange havde gudskelov ikke selv oplevet problemer med nogle af de ovenfor oplistede emner og det var, hverken dengang eller nu, vores opfattelse, at der var tale om en større og mere generel problemstilling. Men for de berørte medlemmer fyldte sagen naturligvis en hel del. Ville den enkelte blive afskediget, tildelt sanktion eller?

To tog mødes i Glumsø
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

Problemstillingen blev rejst overfor ledelsen i Togdrift v/ underdirektør, Michael Sloth Højgaard. Det viste sig heldigvis, at der i udgangspunktet var enighed om, at der måtte være en bagatelgrænse og at der også måtte være tillid imellem medarbejderne og ledelsen i forhold til at administrere de selvforvaltede systemer og bestillingsordninger. Ledelsen kunne dog ikke præcisere denne grænse nærmere, så vi er således stadig efterladt i et ingenmandsland i forhold til bagatelgrænsen. Da det er ledelsen (læs HR) der fastsætter denne bagatelgrænse, kan LPO ikke komme med et nærmere bud på, hvor lille eller stor grænsen er. Blot kan vi konstatere, at vi er enige med ledelsen om, at den eksisterer.

DSB har meddelt LPO, at man vil undersøge mulighederne for at alle bestillinger i forhold til IT og mobil telefoni skal godkendes af en leder. Dette bifalder LPO, da det vil sikre vores medlemmer mod at komme i fedtefadet for at overtræde en usynlig bestillingsgrænse. Det har den positive afsmittende effekt, at det samtidig, hvis det skulle vise sig nødvendigt med en dialog, sikrer at den kan tages inden bestilling gennemføres.

Ovenstående får LPO til, endnu engang, at opfordre medlemmerne til at sikre sig, at alle bestillinger i de selvforvaltede bestillingssystemer er indenfor rammerne af virksomhedens retningslinjer. Jamen rammerne er jo, jf. ovenstående, udefinerede, vil den opmærksomme læser jo straks bemærke. Netop, og er du derfor det mindste i tvivl om, hvorvidt din bestilling holder sig indenfor retningslinjerne, så kontakt din leder for en formel godkendelse, gerne på mail, så din henvendelse forefindes på skrift. Mailen vil være din garanti for, at du har dit på det rene, hvis der efterfølgende rejses tvivl om dine hensigter med bestillingen.

Med indførelsen af behovslevering for vores nye arbejdstøj (uniformen), er der desværre også her opstået en (øget) risiko for, at medlemmerne kommer i klemme i "bestillingssystemet", da grænserne for bestilling af antal effekter i hver varegruppe er ukendte. Vi ved kun, at den der skiller sig ud fra mængden, vil være i fokus fra HR's side. Det minder i uhyggelig grad om samfundssystemer fra en anden verden, og en anden tid, og harmonerer ikke så godt med mantraet om "tillid til medarbejderne". Tillid er godt, men kontrol er åbenbart bedre – og billigere – kan man næsten høre en HR-leder sige.

Noget er der dog kommet ud af sagerne. DSB Togdrift udsendte, ultimo maj, et nyhedsbrev hvor det (igen) blev præciseret, at lokomotivpersonalet godt må modtage kaffe og rundstykker i toget. Dette er dog ikke en rettighed lokomotivføreren kan påberåbe sig, men en service, som man gerne må modtage, når og hvis togpersonalet har tiden og overskuddet til det. Det blev samtidig præciseret, at alle øvrige varer i toget ikke er til brug for personalet. I samme nyhedsbrev blev det – hvilket var ret vigtigt – slået fast, at lokomotivføreren ikke kan drages til ansvar for svind i evt. fritstående varer i enmandsbetjente tog eller uaflåste pantryer.

I forhold til de konkrete sager er der fundet acceptable løsninger for dem alle. Man kan bestemt godt, som tidligere nævnt, argumentere for, at sagerne aldrig burde være rejst, men sådan går det somme tider, når bølgerne går højt og misforståelser opstår. Læren af nærværende må derfor være, at resurserne bør bruges på dialog og samarbejde i stedet for sagsfremstillinger og høringssvar. De resurser, der er til rådighed, skal bruges på at drive DSB fremad, udenom forhindringer, og ikke på sager, der rettelig burde være kvalt i fødslen.

LKI-gruppens generalforsamling flyttes …

Rettelse!

Det fremgår af såvel Det Blå Blad 2-2021, som LPO-medlemsinformation nr. 16-2021 at LKI-gruppens generalforsamling afholdes torsdag d. 23. september.

Dette er imidlertid ikke længere korrekt.

LKI-gruppen har besluttet at flytte afholdelsen til **mandag d. 13. september**. Nedenstående bemærkning, som fremgår af medlemsinformation nr. 16-2021, er fortsat gældende, citat:

Bemærk: 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.

Septemberforliget – arbejdskampen som gik forud

Af:
Ebbe Drögemüller,
Områdegruppenæstformand

I LPO bemærker vi, både på debatten i medlemskredsen og i samfundet generelt, at fagbevægelsens historie og overenskomsternes betydning for velfærdsstaten og den økonomiske lighed i samfundet, ofte ikke får den plads og respekt, som vi mener, den fortjener. I USA har man et ordsprog som siger: "Nothing comes from nothing". Ingenting kommer ud af ingenting, underforstået: Alting kommer altså af noget. Ofte fordi nogen har kæmpet for det, og for så vidt stadig gør det. Det gælder i særlig grad for fagbevægelsens og de gode og ordnede forhold, som (endnu) eksisterer på det danske arbejdsmarked. Uheldigvis kan man nogle gange godt glemme, hvor goderne kommer fra. Og mange tror måske også, fejlagtigt, at de fortsætter, altså goderne. Det er desværre ikke en naturlov. Her i Danmark er demokratiet fast forankret i vores livsopfattelse og vores måde at se verden på. Men hvis der på et tidspunkt ikke er nogen, som gider demokratiet, og vil stå vagt om vores frihed og medbestemmelse, vil dette gode på sigt forsvinde og give plads til ledere og styreformer, med en anden livsanskuelse. Sådan er det også med fagbevægelsen, overenskomster og det de fører med sig, bl.a. økonomisk lighed og det mest danske af alt, velfærdssamfundet. Hvis man synes, det er noget andre må tage sig af og stå vagt om, vil fagbevægelsen i løbet af en årrække dø hen. Og de overenskomster, som er selve grundlaget for vores indtjening og velfærd, vil forsvinde.

Det er muligt, at nogen tror, at der er et væsentligt antal arbejdsgivere, der vil betale højere løn og tilbyde bedre arbejdsforhold, end de er presset til. Det vil de ikke. Jo, til de 10 % med særlige uddannelser og kompetencer, men ellers ikke. Det er også muligt, at nogen har en selvopfattelse, der gør, at de ser sig i stand til – alene – at byde større virksomheder og multinationale selskaber trods. At arbejdsgivere, som det naturligste i verden, vil rette ind efter en eller to medarbejdere. Det vil de ikke. De skal presses og vi skal være mange til at lægge det pres. Og jo større og rigere den er, den virksomhed eller koncern, vi udfordrer, jo flere og jo stærkere, skal vi være. Det var skønt, hvis det ikke var sådan, men det er det. Det handler om magt. Og lønmodtagerne har kun et magtmiddel, nemlig sammenhold.

Det er der sådan set ikke noget nyt i. Sådan var det også i slutningen af 1800-tallet, hvor arbejdsgiverne sad på al magt og rigdom og uden nogen som helst intention om at dele med dem, der skabte værdierne, nemlig lønmodtagerne, eller som det hed dengang – arbejderne. I et spændingsfelt mellem på den ene side ønsket om revolution og væbnet kamp og på den anden side udsigten til fortsat fattigdom og undertrykkelse, lykkedes det at skabe den demokratisk funderede danske fagbevægelse. Det skete via sammenhold, og når det var påkrævet, kamp. Det lykkedes ikke bare at sikre overenskomster og tålelige forhold for arbejderne. Det lykkedes med Septemberforliget i 1899 – på ruinerne af den længste arbejdskamp i historien – at skabe en helt ny model for organisering af arbejdsmarkedet, som stadig eksisterer den dag i dag. En særlig dansk udgave, som godt nok findes i lignende udgaver i de andre nordiske lande, men som både ønskes og misundes i store dele af verden omkring os. Vi ynder at kalde Septemberforliget for det danske arbejdsmarkeds grundlov. Og det, som kom ud af det, for "Den danske model". En model, hvor arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere og lønmodtagere, i udgangspunktet selv regulerer løn og arbejdsforhold og alt omkring dette.

Men, som nævnt i indledningen: "Nothing comes from nothing", så inden det kom så vidt, havde Danmark i en meget lang periode været præget af arbejdskampe. Slaget på Fælleden i 1871, som reelt måske mere var et forsøg på revolution, end en arbejdskamp, var på mange måder begyndelsen. Selv om idemændene bag endte i fængsel, gav "slaget" arbejderne troen på, at man ved sammenhold og kamp kunne skabe bedre forhold for menigmand. Med foreningsfriheden, fastsat allerede i Grundloven af 1849 og den grundlovssikrede ret til af forsamle sig og danne foreninger, tog visionære arbejdere fat på at organisere sig. Mange fagforeninger og forbund var på den baggrund opstået i slutningen af 1800-tallet og d. 3. januar 1898 gik en række af disse sammen, gjorde en ende på et indtil da meget fragmenteret arbejdersammenhold og oprettede det første landsdækkende og koordinerede arbejderfællesskab, De samvirkende Fagforbund (DsF), det som senere blev LO og nu er FH.

Knap havde DsF fundet sine egne ben og vundet respekten fra alle indadtil, før modparten på den anden side af bordet, Dansk arbejdsgiverforening (DA), slog til med omfattende lockout. Forud for arbejdsgivernes træk var gået en

længere arbejdskamp, som udsprang af et simpelt ønske om nogle få øres lønstigning for 370 snedkersvende i 7 jyske købstæder. De pågældende fik 8 ører mindre i timen, end deres kolleger på øerne og i København. De nedlagde derfor arbejdet d. 1. april 1899 for at opnå det, de mente var rimeligt. Snedkerne forkastede efter to ugers strejke et forlig, som ellers var indgået mellem det nylig oprettede DsF og DA og godkendt af Snedkerforbundet, da forliget kun indeholdt en stigning på 2 ører i timen. Konflikten fortsatte derfor. D. 25. april orienterede DsF de strejkende snedkersvende om, at det var formålsløst at føre kampen videre på det foreliggende grundlag. DA krævede svendene i arbejde indenfor 3 dage. Da fristen udløb, uden at situationen var løst, sendte DA, uden yderligere varsel eller orientering til DsF, besked til deres medlemsvirksomheder, samt nyhedstjenesten, Ritzaus Bureau, om lockout af alle Snedkerforbundets og Træindustriarbejderforbundets medlemmer i hele landet fra 2. maj kl. 6.

Da DsF således ikke var forhåndsorienteret, hvilket var i strid med den aftale, der ellers var indgået året forinden, hvor parterne enedes om. *"At ingen arbejdskamp bør gennemføres, før den har været drøftet i Fællesudvalget*", var man henvist til at læse om lockouten i landets aviser. Det var en klar optrapning af konflikten. Foråret havde allerede budt på mange andre spirende konflikter, som alle dog blev undgået ved at indgå aftaler a la den med de 2 øre for snedkersvendene. Nu stod man så med en konflikt, som ikke umiddelbart lod sig løse. Samtidig stod man også med den problemstilling, at en fagforening (her snedkerne i 7 jyske byer), ikke ville acceptere det resultat, som DsF som samlende hovedorganisation havde forhandlet sig frem til. DsF samlede den 6. maj hovedbestyrelsen for at få vedtaget en resolution, som skulle stille snedkersvendene stolen for døren og tvinge dem til at anerkende DsF's forhandlingsret og det indgåede forlig. Hovedsynspunktet var, at det ville være en absolut betingelse for DsF's gennemslagskraft, at de enkelte afdelinger bøjede sig for hovedledelsen. Man skød i resolutionen på mødet, dog ikke kun på de strejkende snedkere, men også på DA, som blev kritiseret for at optrappe konflikten og for ikke at inddrage og orientere DsF, inden en eskalering af konflikten. D. 10. maj måtte de jyske snedkersvende, ikke mindst fordi DsF havde lukket strejkekassen, strække våben og erkende nederlaget. Så skulle man tro, at konflikten var løst, men i protest over "behandlingen" af de jyske kolleger meldte de københavnske bygningssnedkere sig ud af DsF. Det brugte DA som begrundelse at fremsætte et ultimatum indeholdende 8 punkter, herunder at ingen lokalforening kan stille sig i vejen for aftaler indgået af hovedorganisationerne (DsF og DA). DsF afviste alle 8 punkter, da man mente, det ville skabe en uønsket centralisering og medføre indskrænkninger i fagforbundenes, fagforeningernes og den enkelte arbejders frihed. Samtidig var stridens kerne jo også væk, da de jyske snedkersvende havde tilsluttet sig forliget på de 2 øres lønstigning.

Gammel illustration fra den amerikanske fagbevægelse.
På toppen af bjerget står: "**Bedre forhold**"
Under billedet står: "**Fagforeningsmandens byrde**. Enhver organiseret arbejder bærer, bundet på sin ryg, en uorganiseret arbejder"

Nu skiftede konflikten imidlertid karakter, idet man fra arbejdsgiverside havde besluttet sig for, at kampen mod den spirende og stadig mere krævende fagbevægelse måtte gå sin gang. DA varslede derfor, med virkning fra d. 24. maj generallockout af 30.000 arbejdere i 13 fag, bl.a. murere, tømrere,

snedkere, malere, maskinsnedkere, jernindustriens arbejdere, klejnsmede, arbejdere i trælasthandler, stukkatører, blikkenslagere, savværksarbejdere. Et antal der i slutningen af konflikten, efter gentagne eskaleringer og udvidelser af konflikten, var mere end fordoblet. Igen skete optrapningen uden forudgående dialog og orientering af parternes "fællesudvalg for arbejdsstridigheder". Med tanke på datidens storfamilier og manden som eneforsørger, var antallet af direkte konfliktramte formentlig tæt på 200.000. Danmarks indbyggertal var på det tidspunkt ca. 2,5 mio., så det var en anselig andel af befolkningen, der var ramt. Faktisk var det på det tidspunkt den største arbejdskamp i verdenshistorien.

I fagbevægelsens unge år var indtægterne fra kontingenter ikke noget man havde meget af, formuen var sparsom og konfliktstøtte, eller en konfliktfond, havde der hverken været tid til at forberede, eller penge til at fylde. Ligeledes skal man huske på, at der ikke var nutidens understøttelse eller kontanthjælp. Intet arbejde = ingen penge = ingen mad og ingen bopæl. Den enkelte var henvist til fattighjælp, med deraf følgende tab af rettigheder, bl.a. stemmeret, valgret og ret til at indgå ægteskab. De 30.000 lockoutede medlemmer og deres familier skulle dog føle sig sikre på støtte fra DsF. Der blev derfor opkrævet ekstrakontingenter fra dem, der stadig var i arbejde. 50 øre pr. medlem. Trods dette, efter datiden anseelige beløb, betalte mange frivilligt yderligere af deres beskedne løn. Næsten halvdelen af DsF's medlemmer var på dette tidspunkt berørt af lockouten. Da de berørte familier alene kunne regne med støtte fra deres kammerater i fagbevægelsen, skulle hvert medlem i arbejde i princippet forsørge to familier. Det var naturligvis svært at få til at hænge sammen. For at lægge ekstra pres på de lockoutede bad arbejdsgiverne, med hjælp fra den borgerlige regering, udenlandske arbejdsgivere om ikke at antage lockoutede danske arbejdere. Samme ønske gik ud til landboforeningernes medlemmer. Arbejderne skulle sultes til føjelighed.

Situationen var desperat, og trods penge fra ekstrakontingenter og optagelse af lån, fik hver af de lockoutede kun 7 kroner pr. uge + 50 øre pr. barn. Kassen var snart tom og skulle konflikten fortsætte, måtte beløbet reduceres, måske endda helt ned til 2 kroner pr. ledig pr. uge. Mange familier kæmpede helt enkelt for bare at overleve. Værdier blev pantsat i de lokale "lånekontorer" og der blev forhandlet henstand med udlejere. Det lykkedes for nogle heldige familier, mens andre iskoldt og ubarmhjertigt blev sendt på gaden. Man måtte så finde husly andre steder, hvilket sjældent var til det bedre. En spirende klassekamp var i gang. Fagbevægelsen var, trods sin unge alder, begyndt at søge indflydelse og repræsentation i det politiske liv, hvilket næppe faldt i god jord hos den hidtil privilegerede del af Danmark, som givetvis følte deres hidtidige eneret på magten truet.

I udlandet fulgte man konflikten på tæt hold og flere store medier bragte reportager fra "verdens største arbejderkonflikt". Penge og moralsk støtte begyndte at flyde ind i landet fra udenlandske arbejdere, der i solidaritet fulgte den danske arbejdskamp. Omregnet i nutidens penge blev der sendt 23 mio. fra udenlandske arbejdere til hjælp og støtte for de lockoutede. Enkelte steder opstod ligefrem sympatidemonstrationer for den danske sag. Også herhjemme var der sympati for de lockoutedes sag. Der blev blandt andre danske arbejdere indsamlet, hvad der i nutidskroner svarer til ca. 100 mio. kr. Det var mange penge, også dengang, men desværre var løntabet væsentligt højere, så selv om der kom hjælp, så rakte hjælpen så langt fra. En stor, og ikke ubetydelig hjælp, var det dog også, at der blev doneret naturalier fra bl.a. andelsslagterierne og fællesbagerierne. Og så foranstaltede fornuftige og forstandige kvinder af borgerskabet bespisning af de lockoutedes børn og hustruer, ligesom der blev arrangeret beklædningsstuer, hvor overskudstøj blev uddelt til de nødlidende. Alt skulle koordineres og fordeles og det helst hurtigt, da nøden selvsagt var stor. Så der var nok at tage fat på.

Arbejdskampen fortsatte ufortrødent og 21. juli kunne man i den borgerlige avis, Højrebladet læse følgende: *"Arbejdsgiverne vil ikke længere nøjes med et kompromis. De vil have sejren fuldt og ubeskåren, De vil have arbejdernes nederlag så komplet afgørende og knusende, som det på nogen måde kan blive."* Som modsvar kunne man i Social-Demokraten d. 28. juli læse følgende:

"I ti uger har arbejdsgiverne nu siddet og længtes efter, at sulten har gjort sin virkning. De har set opmærksomt på alle de arbejdere, de tilfældigt mødte, om kinderne var blevet rigtigt gustne, om øjnene var blårandede, om benene vaklede. De

har betragtet de arbejderkoner, der kom forbi, om deres kjole var rigtigt hullet og sjalet rigtigt luvslidt. De har lagt mærke til arbejdernes børn, der sad ved rendestenen, om sulten havde sat rigtigt spor i disse små magre legemer."

Man var, mildest talt, langt fra hinanden. Konflikten voksede og på arbejdsgiverside var man klar på en udmattelseskrig. Fagbevægelse skulle tvinges til underkastelse. Arbejderne var ved at være slidte og prøvede på bedste vis at klare sig igennem med sammenhold og solidaritet. At konflikten var hård og til tider nådesløs er almindelig kendt. Men at mange, primært mindreårige børn døde under konflikten, formentlig af fejl/underernæring og sult og deraf afledte sygdomme, fylder ikke meget i eftertidens beskrivelser. Emil Hoff, daværende stadslæge i København, skriver: *"Ængstelse for de nu alvorlige virkninger, som lockouten forvolder en helbredsmæssig svækkelse af næste generation, På et døgn – den 22. august 1899 – døde således 36 københavnske børn under 1 år, det største antal nogensinde anmeldt på en dag"*. Intet under at konflikten i arbejderkredse også gik under navnet "Hungerkrigen", et udtryk man dog ikke finder i nutidens historiebøger!

Konflikten var dog ikke kun hård for arbejderne. Små mestre og handlende begyndte med tiden at mærke konfliktens konsekvenser. Bekymringen for deres forretningers overlevelse skabte sprækker i arbejdsgiversidens sammenhold. Vestjyllands Landmandsbank gik fallit pga. de store udtræk og panikken bredte sig til landets øvrige kontohavere og banker. At uroen bredte sig til bankerne, gav fornyet interesse for en aftale. D. 4. august blev der skrevet udkast til et forlig. Forliget blev forelagt fagforbundenes repræsentanter på et stormende maratonmøde. Forliget blev vedtaget med et snævert flertal og med et par forbehold. Flertallet var nok mere end tvivlsomt, da henved hver 4. deltager havde forladt det sene aftenmøde inden afstemningen. Flere havde på mødet givet udtryk for, at deres ledere var ved at prisgive dem i forhold til de tidligere opstillede 8 punkter, herunder arbejdsgivernes krav om, at arbejderne skulle anerkende arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet og opgivelse af arbejderne krav om en 9 timers arbejdsdag. Nogle foreslog sågar, at man helt skulle opløse DsF, så DA ikke havde nogen at indgå forlig og slutte fred med. Fra arbejdsgiverside kunne man ikke acceptere forbeholdende, så forliget var efter deres mening faldet. Arbejdsgiverne sendte derfor et ultimatum. DsF skulle anerkende det foreliggende forlig uden forbehold ellers blev lockouten udvidet med yderligere 15.000 arbejdere fra d. 21. august. Med vinterens snarlige komme og udsigt til, at yderligere familier blev tvunget ind i "sultens slavehær", var situationen uholdbar for fagbevægelsen. Bunden var nået i strejkekasserne og fagbevægelsen var tvunget økonomisk i knæ.

(fortsættes i Det Blå Blad 4-2021 ...)

MG på Orehoved Trinbræt
Foto: Kasper Brik Tandrup Pedersen

Arbejdsbeklædningen, der blev ramt af virkeligheden

Af:
Carsten Understrup
Lokalgruppeformand Aarhus

Efter et meget langt tilløb, var vi d. 15. juni endelig så vidt, at det nye arbejdstøj skulle tages i brug. Der kan siges meget om udseendet / designet af arbejdstøjet, men det vil jeg undlade og blot koncentrere mig om pasform, materialevalg og kvalitet. Helt overordnet kan man vel sige, at arbejdstøjet bærer præg af, at tiden med eksperter i telekommunikation og skibsredere nu er slut i Telegade. Disse er udskiftet med folk fra luftfarten. Intet varmt fleecetøj eller sømands strik er der tilbage for LKF-B at vælge. Stort set alle tøjdele i programmet bærer præg af, at være valgt af mennesker, som har befundet i sig i airconditioneret lufthavnsmiljø det meste af deres arbejdsliv. Og som lever af energidrikke og salat inden de starter på ekstremsport.

Inden anmeldelsen har jeg lige et par tanker, jeg gerne vil dele. Der er udsendt utallige mails omkring ibrugtagning af det nye arbejdstøj. Da de jo ikke er fra gruppelederen eller vigtig driftsinformation, kan disse mails jo læses ved lejlighed. Da mængden, samt længden, af den udsendte information er massiv, har jeg endnu ikke haft lejlighed til at læse det hele. Situation Management er jo lige så opmærksomhedskrævende som en femårig, og tager derfor også en del tid. Mine tanker er derfor muligvis allerede besvaret i nogle af de ikke læste mails. I det jeg har fået læst, står der meget omkring miljø. Det er åbenbart – efter man har bestilt el-tog – et nyt mantra, som gør, at man er kravlet til tops på den høje grønne gren.

Det er fint, men har man sikret sig, at de mennesker som fremstiller vores arbejdstøj, har det vi kalder et acceptabelt arbejdsmiljø? Kort sagt, har de Fair Forhold? Er det børnearbejdere eller slavearbejdere i "sweatshops" som leverer tøj til statens togselskab?

Ikke alle holder med England ...
Foto: Peter Kanstrup

Med hensyn til anmeldelse af arbejdstøjet starter jeg fra bunden og arbejder mig op. Sko og strømper var ikke en del af startpakken, hvilket jeg har taget som en accept af, at de tidligere udleverede dele stadig må bruges. Ligeledes kan jeg stadig benytte eget undertøj. Der står godt nok at private beklædningsgenstande ikke må være synlige, hvilket jeg, som I kan læse senere, overtræder under og efter sikringsarbejde i Skørping.

Udformningen på bukserne, snittet, var ikke til, at der var overensstemmelse mellem min livvidde og størrelsen på mine lår og genitalier. Med en ekstra størrelse i livvidden var der plads til lårene, med plus to størrelser i livvidden var der næsten også plads til genitalierne. En ekstra størrelse i livvidde så fjollet ud, men to var grinagtigt, så jeg endte med blot en størrelse over det optimale. Jeg har så i mellemtiden, som en anden Sumobryder, øvet mig i at trække testiklerne op i underlivet, hvorfor jeg næsten uden problemer kan sætte mig i førerstolen. Den ekstra størrelse i livvidden (trods bælte), giver dog bukserne en tendens til at glide ned (måske skulle der også være seler i sortimentet). Det er dog kun, når jeg bukker mig fremover at toppen af crena ani (følg linket og scrol lidt ned, red.) kan beskues af de omkringstående. Den større livvidde har dog givet det plus, at man nemt kan begrave hænderne dybt i lommerne.

Lidt udenfor nummer, mødte jeg en tidligere DSB-kollega forleden. Han er skiftet til det private togselskab Arriva, som er ejet af den Tyske stat (der fik du din Bihl Lorentzen og andre ignoranter). Han var i et par sorte jeans og kunne fortælle, at der også var mulighed for en model med lårlommer eller shorts til varme dage.

Jeg har svært ved at forstå, man i en statsvirksomhed i 2021 kan kønsdiskriminere. Hvorfor anses det for acceptabelt, at mine kvindelige kolleger må vise ben i nederdel eller kjole, men jeg ikke som mand har samme rettighed i et par

shorts. Eller betyder det, jeg har samme rettighed, blot skal jeg bestille og optræde i nederdel eller kjole? Jf. min holdning i nedenstående afsnit til lyserød Spandex buksedragt, gør jeg gerne dette. Eller er det med bare kvinde ben et udtryk for sexisme?

Så fortsættes opad. Mine erfaringer med DSB-skjorter gjorde, at disse omgående blev fravalgt. Derfor var der kun den smølfe-farvede poloshirt at vælge, hvilket jeg jo nemt kunne acceptere, da jeg ofte har udtalt, at hvis DSB ønsker, jeg skal gå i lyserød Spandex buksedragt, så rager det mig langsomt. Den lyse smølfe-farve har dog givet lidt problemer i forhold til indtag af mad fra McDonald, Burger King, pølsevognen etc. Ketchuppletter skjules ikke så nemt, som på den tidligere mørkeblå model. Det er også svært med rødkålssaft fra en ribbenssandwich og helt umuligt bliver det med den brune sovs og rødbedesaften fra en bøfsandwich. At tage den tykke model mørkeblå striktrøje over under spisning, er heller ingen løsning. Den såkaldte tykke model strik er så tynd, at både grønsagssafter og brun sovs trænger i gennem. Jeg må bukke mig fremover under fremtidig spisning og acceptere et blottet crena ani under fødevare indtag. Og morsomt skal det nok blive med vaskeriet af arbejdstøjet. Der sniger sig næsten altid en rød sok med i vasken hjemme hos os. Forstår ikke helt forventningen om, at vi selv skal vaske. Det gjorde vi ganske vist tidligere, men da havde vi jo også en uniformsaftale.

Jeg har allerede i ovenstående afsnit afsløret lidt af min holdning til det udleverede strik. Jeg mangler den tidligere reelt tykke strik (hed vist Zipper i det gamle arbejdstøjs-program). En perfekt trøje til kolde dage i både forår og efterår. Den nye strik er mest velegnet til de småkølige airconditionerede ankomst- / afgangs-terminaler. Nåh nej, det er i luftfarten, den slags findes. Ved jernbanen er det lange lige, halv eller helåbne banegårde og perroner, hvor den kølige vind virkelig kan blæse frit. Udover varmt strik mangler jeg helt vildt kuglepenslommen på venstre ærme. Hvor var inddragelse af arbejdstøjsbrugerne? Inden det foregående arbejdstøjsprojekt blev nedlagt, var der udpeget en gruppe som testede arbejdstøjet. De kom med mange input til udformning og materialevalg, men det var måske det, man gerne ville undgå ved dette projekt?

Indsamling af gammel uniform på Næstved depot
Foto: Jan Lundstrøm

Afslutningsvis så testede jeg fredag den 2. juli det nye arbejdstøj i den virkelige verden ved banen. Anlæg af låsebolt på sporskifte 105b i Skørping. Låsebolten var smurt ekstraordinært godt, men det forhindrede den ikke i at sidde endog særdeles godt fast. Inden jeg påbegyndte kravleriet i skærverne, forsøgte jeg den civiliserede udgave med blot at bukke mig fremover (her var ingen til at beskue crena ani), hvorefter et tydeligt "ritsch" lød fra buksebagen. Der var som nævnt ingen til at råbe: "Carsten, Carsten du har revnet dine bukser " (frit citeret fra Jullerup Færgeby), Således godt ventileret, og med blottet privat beklædningsgenstand, kunne jeg virkelig give den gas. Først skulle låsebolten graves fri af skærverne, hvilket foregik liggende på knæ i skærver og på de dieselolieimprægnerede træsveller. Herefter et velrettet spark på enden af låsebolt spindlen. Så tilbage på den anden side, hvor det nu var muligt at trække låsebolten på plads. Igen var dette en liggende forestilling. Således smurt godt ind i fedt var jeg – efter en gang afrensning – nu klar til at modtage anden del af indrangeringen (første del var til sporskifte 105b). Jeg var knapt halvvejs i min korte 8 timer 59 minutters tjeneste, så resten af tjenesten foregik med revnede møgbeskidte bukser, og en smølfe-polo, hvor man nu ikke mere kunne se eventuelle fastfood rester. Men testet, det var den da – arbejdsbeklædningen, som nu havde mødt virkeligheden …

Nye tider, nye arbejdstidsregler – Max. 160 timer på 4 uger

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Her i bladet vil vi i de kommende numre uddybe nogle af de nye arbejdstidsregler, der blev indført i forbindelse med indgåelse af nye lokalaftaler tilbage i 2019. Det er tanken, at vi også vil komme med uddybende forklaringer på nogle af de regler, som godt nok ikke er nye, men til gengæld ændret en del.

De nye aftaler og nye / reviderede arbejdstidsregler kan du altid læse i den fulde ordlyd på vores hjemmeside www.lpo-dsb.dk under menupunktet "Aftaler", hvor du også finder Jernbaneoverenskomsten. Når du klikker på "Lokalaftaler", er det "Arbejdstidsaftalen", som ligger øverst. LKF-håndbogen ligger også på vores hjemmeside, hvor den har sit eget menupunkt. Du kan også tilgå den ved at klikke her.

Den første arbejdstidsregel, vi vil tage fat på, er 160 timers-reglen.

I arbejdstidsaftalens pkt. 7 står: "Der må max. planlægges med 160 timer for hver 4 løbende kalenderuger". Og i LKF-håndbogen fremgår det under punktet: "160 timers-reglen", at "Der må max. planlægges med 160 timer for hver 4 løbende kalenderuger. Opgørelsen af de 160 timer på 4 uger fremgår af SY-rapporten i LTD2-appen under "SY beregning" med opsummering af tjenestetid pr. uge.

Selv om reglen måske ikke er den mest indviklede, er det alligevel værd at bemærke, at:

- Det er arbejdstiden pr. kalenderuge, som sammentælles. Reglen forholder sig altså kun til hele kalenderuger, aldrig 28 løbende kalenderdage.
- På søndagstjenester, der går ind i mandagsdøgnet, tælles al arbejdstiden med på søndagen.
- Løbende kalenderuger betyder 4 på hinanden følgende kalenderuger, på et hvilket som helst tidspunkt, Eksempel: Uge 28-29-30-31, herefter uge 29-30-31-32, så 30-31-32-33, osv.
- Kun planlagt arbejdstid medregnes. Tilfældige forsinkelser tæller ikke med i de 160 timer. Eksempel: Det planlagte arbejde udgør 159:30 timer på 4 uger og den samlede forsinkelse i perioden er 45 min. Reglen er ikke, trods en samlet arbejdstid på 160:15 timer, overtrådt, da forsinkelser jo i sagens natur ikke er planlagte.

Klargøringscenteret i Kastrup
Foto: Maiken Nielsen

Udfordringen omkring 160 timers-reglen p.t. er, at den lovede opgradering af SY-rapporten i LTD2-appen fortsat lader vente på sig. Det er selvsagt ikke tilfredsstillende, men fortvivl ej.

LPO's regneark vedr. normberegning, mv. kan – i modsætning til den eksisterende SY-rapport i LTD2-appen – håndtere reglen om max. 160 timer for hver 4 løbende kalenderuger. Når du bruger regnearket og taster dine arbejdstider ind, vil du automatisk få opsummeret både arbejdstiden pr. uge og for de relevante 4 kalenderuger. Hvis du kører i tur og har valgt dette på arket "Din Tur" tæller den 4 kalenderuger frem. Hvis du har valgt reserven, tæller den 3 kalenderuger tilbage og en kalenderuge frem, da du jo kun kender de næste 10 dages tjenester.

Læserbrev – Interessetimer

Af:
Carsten Understrup,
lokomotivfører i Aarhus

I forbindelse med Uniformprojektets søsætning af ny uniform og arbejdsbeklædning blev fænomenet interessetimer tilsyneladende indført ved DSB. Det er den slags timer man lægger i frivilligt arbejde, eller hos en arbejdsgiver som værdsætter den indsats man gør.

Hos DSB er interessetimer ikke frivilligt, men påtvunget. Afhentning af uniform (herefter benævnt arbejdstøj) i fritiden kan synes bagatelagtige for de fleste, men hvor går grænsen? Mine kolleger og jeg har en ting at sælge – vores arbejdskraft. Skubber man nu grænserne for, hvornår arbejdsgiver skal betale for vores arbejdskraft?

Personligt har jeg ingen interesse i nyt arbejdstøj, det er udelukkende en arbejdsgiver beslutning. Hvis DSB fandt det formålstjenligt at jeg optrådte i Bunny kostume, eller lyserød Spandex buksedragt, så er det det, jeg gør. Med designet af det nye arbejdstøj kommer jeg alligevel til at ligne en for hårdt strammet rullepølse.

Mest af alt er jeg ligeglad. Derfor er afhentning af arbejdstøj ikke i min interesse og i mit univers derfor heller ikke noget, jeg skal investere interessetimer i. Da arbejdsgiver jf. den danske model har udvidet fortolkningsret, må vi afvente en afgørelse i det fagretlige system på, hvor megen fritid arbejdsgiver kan lægge beslag på uden at aflønne sine medarbejdere.

Coronatest i fritiden for at deltage i EVAK, var endnu et tiltag for at knytte medarbejderne tættere til virksomheden. Der er ingen tvivl om, at Corona-lovgivningen giver arbejdsgiver mulighed for at bede medarbejderne at lade sig teste i fritiden. Der er heller ingen tvivl om, at dette skal aflønnes. Som lovgivningen beskriver, skal medarbejderen kompenseres for tidsforbrug i forbindelse med test i fritiden, samt have rimelige udgifter i den forbindelse dækket af arbejdsgiver. Men inden man i lovgivningen nævner test i fritiden, fremgår det, at test så vidt muligt skal foregå i arbejdstiden. Test i arbejdstiden må derfor anses som dén mulighed, der først skal forsøges. Hvis DSB kan dokumentere, at denne mulighed er afsøgt, inden man beder sine medarbejdere om at bruge fritiden, er jeg altid villig til at blive klogere.

At en statsvirksomhed med en påstået overtallighed, en utrolig dygtig planlægningsafdeling som direktionen stoler blindt på, ikke magter at lade test foregå i arbejdstiden, kan jo efterlade skeptikere med en fornemmelse af, at man ikke er slet så dygtige, som man selv antager. At man måske slet ikke har forsøgt at planlægge sig ud af problematikken. Test i arbejdstiden ville uden problemer kunne foregå i denne, hvis arbejdsgiver havde en reelt dygtig planlægningsafdeling og viljen til dette. Men man valgte den nemme løsning. Kære medarbejdere det er jeres eget problem. Underligt når man har brugt de sidste tre år til at fortælle, man i ledelsen har retten til at lede og fordele, men denne ret er åbenbart ikke ledelsen magtpåliggende, hvis den kræver en minimal indsats af arbejdsgiver.

Redaktionen bemærker, at der i nærværende læserbrev er tale om en holdningstilkendegivelse. Vi har derfor ikke søgt at få en kommentar fra ledelsen i DSB. Med hensyn til de rejste spørgsmål i andet afsnit henvises til lederen i Det Blå Blad 2-2021 og artiklen om uniform og arbejdstid på side 8

Nyt fra Arbejdsmiljø

Af:
Carsten Larsen,
Arbejdsmiljørespræsentant, Nykøbing Falster
&
Ann-Mette Juul Jensen,
Arbejdsmiljørespræsentant, København

Konstituering af arbejdsmiljørepræsentanterne

I første kvartal 2021 var der som bekendt valg til arbejdsmiljøorganisationen (AMO) i DSB. Da vi i DSB er over 35 ansatte og da vi i vores afdeling DSB Drift F&R, har 4 arbejdsmiljøgrupper (AMG)-grupper med i alt 12 medlemmer, har vi en struktur med flere niveauer i arbejdsmiljøorganisationen. Lokomotivførerne i Drift F&R er repræsenteret i AMU-2 samt Arbejdsmiljørådet, og i Materielgrupperne 3.1 og 3.2. Som følge heraf er det nødvendigt, efter et nyvalg, at de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter konstituerer sig, og vælger de to som skal repræsentere lokomotivførerne i Drift F&R i diverse udvalg samt deres to suppleanter.

Det er faktisk ikke bare nødvendigt. Det er noget, man har ret til og som er beskrevet i AT-vejledningen F.3.3-1 (samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte). Alligevel er det, som så meget andet arbejde, der inddrager medarbejderrepræsentanter, ikke noget, som bare sker. I en virksomhed som vores, som ovenikøbet er certificeret på arbejdsmiljøområdet, kan det undre, at man skal kæmpe for så basale rettigheder. Men det skal man altså åbenbart. Efter henvendelse til først driftschefen og dernæst underdirektøren, som begge undlod at tage initiativ til at få løst problemet, henvendte vores medlemmer af AMU-2 sig endnu en gang, i starten af maj måned, til underdirektøren, som er den ansvarlige leder for AMU-2. Her bad vi om at få udskudt det kommende AMU-2 møde, indtil vi havde haft mulighed for at få gennemført en konstituering.

Det bevirkede, at der endelig kom lidt handling og driftschefen reagerede. Samarbejdsvillig var han dog ikke, idet han mente: "at sådan noget kunne man vel klare i sin fritid". Med hjælp fra en imødekommende personaleleder fra Kh, fik vi stablet et møde på benene. Det lykkedes os næsten at få alle samlet fysisk, noget vi ikke havde været siden seneste arbejdsmiljørepræsentantvalg i 2018. Og ikke engang dengang fik alle mulighed for at deltage i mødet. Det blev dog for meget "goodwill" for vores driftschef, som trak i nødbremsen og dikterede, at der højest kunne afsættes 6 timer inkl. rejsetid pr. "mand". En beslutning som umiddelbart strider mod den udmelding, som vores underdirektør kom med lige inden der skulle være ekstern audit for arbejdsmiljø i DSB. Der sendte han en mail ud med opfordring til personalelederne om, "at være imødekommende hvis arbejdsmiljørepræsentanterne efterspurgte tid til arbejdsmiljøarbejdet". Men den opfordring gjaldt så åbenbart ikke for vores driftschef? Eller var det mon bare en udmelding, som var god at komme med inden den eksterne audit? Ja, man kan jo tænke sit. Til alt held er vi "forgyldt" med arbejdsmiljørepræsentanter, som alle sagtens kan se værdien i at mødes fysisk. Der var derfor enighed om at bruge den tid, der skulle bruges for at deltage i mødet. Også selv om det for nogens vedkommende kostede 5 timers fritid. Vi havde et godt møde, hvor vi fik en god debat om mange ting. Og så fik vi hilst på de nyvalgte. Det er noget, som efter vores mening har en kæmpe værdi, når man tiltræder sådan en post. Ærgerligt ledelsen ikke kan se værdien i det også. Vi fik også valgt vores repræsentanter i de forskellige udvalg, hvilket jo var formålet med mødet. Det blev som følger:

- Ann-Mette Juul Jensen fra København fortsætter sit arbejde i AMU-2 og Arbejdsmiljørådet, samt 3.1 og 3.2
- Allan Hejlskov Krabsen, Fredericia blev valgt til AMU-2
- Theis Depenau Møller, Aalborg og Carsten Larsen Nykøbing F blev valgt som suppleanter.

Ekstern audit

Som nævnt har der i foråret været en ekstern audit på vores arbejdsmiljøorganisation. Noget som gennemføres jævnligt i virksomheder som DSB, som er certificeret på arbejdsmiljøarbejdet. Det betyder, at der kommer en "uvildig" fra et eksternt firma, i dette tilfælde " Force", som skal se, om vi gør tingene godt nok. Om man er "uvildig", når man modtager et salær, kan vel diskuteres, men fakta er, at man betaler for en audit, så man kan være certificeret. Certificeringen er et bevis på, over for Arbejdstilsynet, at der er styr på tingene, så de ikke behøver at komme og kontrollere, hvordan det går. Og det er nok egentlig det, hele øvelsen går ud på.

Nyt fra Arbejdsmiljø

At holde Arbejdstilsynet på afstand. Man bliver certificeret, fordi man viser, at man gør mere for arbejdsmiljøet, end der kræves i lovgivningen. Alligevel mødes vi arbejdsmiljørepræsentanter gang på gang med svaret, at: "DSB overholder loven". Altså laveste fælles nævner. I vores øjne ikke det bedste argument for en certificeret virksomhed.

Tilbage til den eksterne audit. For at den skal virke sagligt, er man jo nødt til at finde lidt fejl, da ingen jo er ufejlbarlige, ikke engang DSB. Så denne gang gav "Force" en afvigelse til Nykøbing F og Næstved depot, fordi man manglede at lave en risikovurdering på den ombygning, som netop er i gang de steder.

Risikovurderinger skal som udgangspunkt laves på alle ændringer, der sker i forhold til vores arbejdsdag. Og det skal laves i samarbejde mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er, som så meget andet, ikke noget vi oplever særligt ofte i vores daglige arbejdsmiljøarbejde. Vi har været udsat for en del ændringer i det forgangne "Corona-år". Her har vi gentagende gange efterspurgt risikovurderinger på de indførte ændringer. Vi fik i foråret 2020 at vide, at: "ændringerne sker så hurtigt, at det er for besværligt at inddrage medarbejderne". At man så til en audit gør meget ud af den manglende risikovurdering i forbindelse med en ombygning på Nykøbing F station i en periode, hvor vi ikke kører tog fra stationen, og der derfor ikke er nogen, der færdes i pågældende område, kan virke lidt hult.

Det fremgår også af auditrapporten fra "Force", at "DSB har lavet en særlig COVID-19 APV for at undersøge medarbejdernes trivsel i denne periode". Det fremgår bare ikke, at denne APV kun omhandler de medarbejdere, som har haft hjemmearbejde i perioden. Det kan måske godt virke lidt misvisende for nogen, tænker vi.

Der var i øvrigt også en afvigelse på vores ledelsessystem omkring proceduren P2.07. Det drejer sig om inddragelsen af medarbejderne ved behandling af indmeldte tilløb til ulykke gennem vores indmeldings system DIS.

Beskidte frontruder *(af: Carsten Larsen)*

Sidste punkt i denne ombæring fra os i arbejdsmiljø er årligt tilbagevendende problem, som dukker op når insekterne kommer frem i varmen – Rengøring af vores frontruder. Det er snart en del år siden sparekniven ramte dette område. I "de gode gamle dage", hvor man kunne tale om tingene, kunne man godt som budgetansvarlig forstå, at det var nødvendigt for en lokomotivfører at kunne se ud af frontruden, når denne skulle fremføre toget. Derfor var opgaven prioriteret, så der var en ansat til at vaske ruderne jævnligt. Det er nu en del år siden, denne person blev sparet væk.

Beskidt frontrude
Foto: Carsten Larsen

Flere har rejst dette problem og jeg har selv de sidste 4-5 år indmeldt problemet jævnligt i DIS som tilløb til ulykke. Det har også været behandlet på flere møder, er jeg blevet oplyst om. Som arbejdsmiljørepræsentant er jeg dog aldrig selv blevet inddraget, selv om jeg som arbejdsmiljørepræsentant, ifølge DSB's ledelsessystem, skal inddrages i behandlingen af tilløb til ulykke. Så jeg har i år i stedet prøvet at indmelde problemet som et sikkerhedsmæssigt problem via DIS til DSB Sikkerhed. Tilbagemeldingen herfra var, at materielfejl skulle indmeldes andet sted.

Jeg er jo enig i, at det er en fejl, at man sparer på rengøring af vores frontruder. Jeg tror dog ikke, at det hjælper at indmelde det som en fejl på materiellet, at ledelsen ikke finder det nødvendigt, at vi kan se ud af frontruden, når der er insekter i luften!

Ovenstående foto er indsendt til DSB Sikkerhed. Man kan jo selv vurderer, om man syntes, det er sikkerhedsmæssigt forsvarligt at fremføre et lokomotiv med 160 km/t med dette udsyn.

Husk! Det er altid lokomotivføreren, som er ansvarlig for, at toget fremføres sikkert og forsvarligt. Husk også, at man skal tilpasse sin kørsel efter forholdene.

Pas på jer selv og hinanden derude …

Lokalnyt

Lokalindlæg Aalborg

Af:

Bjarne Aunsbjerg

Hermed en lille kort sommerhilsen fra Nordjylland.

Heroppe er vi jo, som andre steder, ved at lægge Coronaen bag os, og håber på at vi langt om længe kan komme videre med de ting vi har i støbeskeen – det gælder både fagligt og socialt.

Vi har bl.a. en del jubilarer som ikke er blevet fejret, som de selvfølgelig skal.

Nu da vejret endelig er begyndt at vise sig fra sin gode side, og temperaturerne også er begyndt at gå den rigtige vej – nemlig op – er vi jo begyndt at få en del problemer med at holde temperaturen i togene nede. Her tænker jeg på fejl på klimaanlæggene, osv.

Jeg synes det er meget bekymrende at togene kører rundt med kølefejl i flere uger, uden at der bliver taget hånd om det på værkstederne. Jeg tænker ikke blot på førerrummene, men også på de passager der nu engang betaler vores alle samens løn, og som skal sidde i et urimeligt varmt togsæt. Og det hjælper altså ikke bare at give en flaske vand – bevares, det kan jo også være et problem der er opstået undervejs, men det er ikke lige de tilfælde jeg tænker på. Jeg skal ikke kunne sige om det er mangel på reservedele der er problemet, men det forandrer bare ikke sagen.

Man gør meget ud af i tiden at fortælle hvor høj kundetilfredsheden er, men hvis man fortsætter på denne måde, tror jeg at pilen begynder at pege nedad.

Der er jo også meget sporarbejde her sommeren over, også noget der kommer til at ramme os her i Nordjylland. Vores forsyningsanlæg bliver presset til det yderste her i sommerperioden, da de fleste togsæt der ankommer hertil i bl.a. uge 30 skal forsynes. Det kommer også til at presse personalesituationen til det yderste, men eftersom vi er blevet tudet ørene fulde med at vi er for mange, så går det jo nok.

Det var hvad jeg havde herfra denne gang.

Jeg vil ønske jer alle en rigtig god sommer, og pas på jer selv og hinanden.

Lokalindlæg Aarhus

Af:

Carsten Understrup

I seneste nummer af bladet havde jeg en kronik om effektiviseringen i virksomheden, hvor jeg kom med et gæt på, hvad HASTUS stod for. Jeg har af en læser modtaget et alternativt forslag: ***Hjernedødt Automatisk System for Turplanlægning, Udnyttelse og Svinestreger***.

Siden det seneste nummer af Det Blå Blad ikke haft jubilæer at fejre i byen. Og da sommeren har sneget sig ind på depotet, er der ikke noget lokalt at berette, i hvert fald ikke noget, som egner sig til offentliggørelse.

Men der er noget, der fylder på depotet, nemlig det nye arbejdstøj. Endda så meget, at jeg kunne lave et helt lokalindlæg med kommentarer til den nye uniform. Man kunne ved samme lejlighed tage hele Uniformsprojektet under behandling. Det ville være velfortjent, men lokalt er det jo ikke lige-

Lokalnyt

frem. Derfor vil jeg her nøjes med nogle tanker omkring det orange arbejdstøj, der forsvandt, til stor skade for lokomotivførere på P-risten i Aarhus (og andre steder). Og så i øvrigt henvise til det udmærkede indlæg "Arbejdsbeklædningen, der blev ramt af virkeligheden", som du kan læse på side 20.

I Aarhus har vi altid haft glæde af det orange arbejdstøj. Vi har en del rangering, som ikke blot er fra perronspor til parkeringsspor. Vi vandrer til Østre Mølleeng ad asfaltveje, hvori der er nedlagt skinner. Vi har forpladsen ved IC3 og IC4 værkstederne, 300 gruppen med alle de manuelle sporskifter, der skal betjenes, etc. Alle forannævnte steder foretages der stort set døgnet rundt rangering, af både LKF A og LKF B, samt togflyttere fra værkstederne. Så der er en del trafik og en del gående langs sporene. Det er som regel ikke en god cocktail, hvorfor man måske kan tilskrive den hidtil udeblevne personskade, at 99% af alle i de omtalte områder har båret orange arbejdstøj. Jeg har svært ved at forstå den risikovurdering, som vel er foretaget inden beslutningen, om ikke at tillade orange arbejdstøj til LKF B? Men det er måske den slags risikovurdering, hvori man indtaster udgangspunktet, den ønskede konklusion og derefter foretages autoudfyldning af de mellemliggende punkter?

Måske er argumentet det, jeg har hørt i snart tre år. LKF B skal køre tog, ikke rangere. Nu er det jo sådan, at det er Michael Sloth Højgaards forgænger, som i Jylland har indført begrebet LKF A (Ja, det er er hende som kører møbler ved Ikea i Køln). Hun havde et tydeligt og inderligt had til lokomotivførere, hvorfor hun helt irrationelt og blot for hævnens skyld ønskede LKF A begrebet udvidet til Jylland. Så kunne vi lære det! Nu er det jo bare sådan, at de der påtog sig, eller fik pålagt, opgaven (DSB Vedligehold) for snart tre år siden, aldrig nogensinde har løst den. Det drejer sig ikke om den enkelte A-fører, men om, at DSB Vedligehold stadig ikke har ansat det nødvendige antal medarbejdere, så der er dækning for sygdom, ferie, etc. Udover et par tjenester i døgnet for at dække af for manglende LKF A, så dækker LKF B også ved sygdom ferie, etc. At det skulle være acceptabelt, efter tre år, ikke at løse opgaven, men alligevel fastholde den, er dog helt uforståeligt. Men det vidner meget godt om manglende visioner og ringe overblik i virksomhedens øverste ledelse. Så er der besparelsen. Hvis DSB overholder EU-reglerne om varer og tjenesteydelser, så får man jo ikke LKF A til udgiftsprisen fra Vedligehold. Og så er spørgsmålet vel, om man overhovedet har sparet noget. Men igen, med en ledelse som er faret vild, er dette regnestykke vel aldrig lavet?

MQ-sæt 13 i Midtjyske Jernbaners farver ved Skjern
Foto: Jan Lundstrøm

Sidst men ikke mindst, Flemming Jensen har en stor tro på en af verdens mest ustabile og useriøse samarbejdspartner Banedanmark (læs Staten). Når Banedanmark har implementeret ERTMS/ETCS fuldt ud, så er der kun en uddannelse og det er den fulde ETCS-uddannelse. Når begreberne LKF A og LKF B er væk i den trafikale lovgivning, forsvinder disse vel også fra overenskomsten? Og DSB er efterladt med én medarbejdergruppe der har samme uddannelse, hvorfor den nuværende lønforskel vel bortfalder?

Den nye seniorordning

Den ser flot ud på papiret, men som en klog nulevende TR plejer at sige, når euforien rammer undertegnede: "kun en tåbe frygter ikke tolkninger fra DSB HR". Er politikken mest henvendt til en bestyrelse, transportminister evt. Trans-

Lokalnyt

portudvalg som spørger til selskabets seniorpolitik og ikke så meget til implementeringen? DSB's håndtering af seniorpolitik tyder på, at det mest er ordlyden, der har interesse, ikke udførelsen.

Senioraftalen er gældende fra den 1. maj 2021. Her knapt to måneder efter indgåelsen, er der stadig kolleger, som intet har hørt omkring tildeling. Den første måned efter indgåelsen kunne DSB end ikke give deres ledere besked omkring håndteringen.

Aftalen giver anledning til spørgsmål som:

- Hvorfor er det kun ansættelsesanciennitet hos DSB der tæller? Kunne man forestille sig, at medarbejdere har udført arbejde andetsteds, som gør, at de trænger til lidt luft uden at have den nødvendige DSB-anciennitet?
- Selve beregningen fra 1. maj hvor aftalen trådte i kraft. Da det kun er ganske få, som fik dage tildelt i den gamle ordning, var der jo ingen dage tildelt i de første fire måneder af 2021. så der sparede man lige 1/3, men aftalepapiret ser stadig flot ud. Intet ville forhindre DSB i at tildele det fulde antal dage/kompensation, selvom aftalen kun er gældende i 2/3 af 2021.
- Hvorfor skal der søges? DSB har alle data og kunne jo ved årsskiftet blot udsende autogenereret mail om det antal dage eller den kompensation som tilkommer den enkelte. En mail hvor medarbejderen så kunne takke ja til det ene eller andet tilbud, eller helt afvise tilbuddene.
- Så er der beregningen fra fødselsdatoen og, at der ikke helt generelt tages udgangspunkt i den 1. januar og så tildeles der det fulde antal seniordage. Uanset om man er født den 1. januar eller 31. december så får alle de aldersberettigede det samme antal dage/kompensation. Er det fordi beregningen har skabt 9-10 stillinger i Telegade, hvor automatisk tildeling skaber 0 stillinger?

Hvor skal vi hen du….

Som Hugo i TV2´s trykknap telefonspil, må man spørge Flemming Jensen (FJ), hvor skal vi hen du? Nu har FJ fået den magt han søgte, han har stækket, men bestemt ikke detroniseret fagforeningen. Så hvor skal vi hen du, eller er du som tidligere direktører tilfreds med at have valgt et nyt slips?

ER-togsæt ved Gråsten Station
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

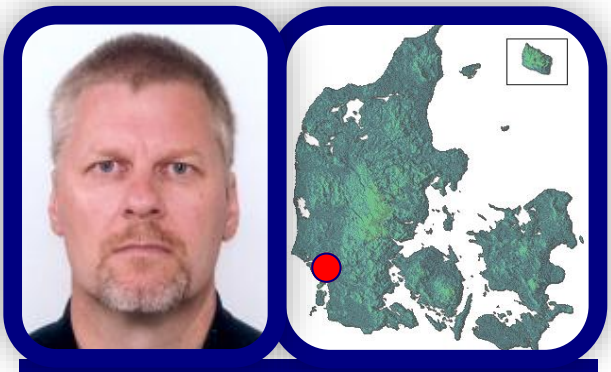
FJ, du vendte hele virksomheden på hovedet og den tumler stadig rundt i blinde. Hele den officielle argumentation om indmeldelse i Dansk Industri (DI) var baseret på et ønske om at sidde med i Jernbanernes Arbejdsgiverforening (JA) og bestyrelsen i DI. Steder, hvor FJ mener alle slag om jernbanetrafik udkæmpes. Det er åbenbart meget bedre at forfægte sine synspunkter der, end ved ejeren i Transportministeriet. Jeg kan følge FJ så langt, at med tidligere ejere som "Skohandleren", "Viceskoleinspektøren fra Sommersted" og "Ekstra Blads-journalisten", så er JA / DI måske stedet at give sine synspunkter til kende. Men hvis JA / DI er så fantastisk et sted, hvorfor er der så sået tvivl om DSB's lyntogskørsel nord for Aalborg? Det er nok muligt, at man har plads ved bordet i JA og DI, men hvis man ikke møder op, eller siger noget, er retten til et sæde vel ligegyldigt? Måske skulle DSB have satset på den musikalske transportminister, Benny Engelbrecht og i stedet for, få afprøvet, om han mest er til sange fra de varme lande. Eller om Benny rent faktisk vil kollektiv transport for brugerne skyld og den virksomhed han er øverste ansvarlig for. Eller om afkoblingen af Nordjylland i den nationale togdrift sker for at tækkes politiske fæller i regionen og deres øn-

Lokalnyt

ske om at styrke det økonomisk trængte Nordjyske Jernbaner (NJ), ved at give dem DSB's trafik. Jeg ved det ikke, men umiddelbart tegner det et billede af en transportminister, der ikke kan se udover snævre partipolitiske interesser. Alt dette kunne FJ have testet i al offentlighed uden at fremstå illoyal overfor ministeren, blot ved at forblive under statens aftaler.

Omkring FJ og den fremførte argumentation for indmeldelsen i DI, så jeg stoler ikke længere på ham, end jeg kan spytte. Og jeg er ikke, som Orla Frøsnapper, langspytmester. Læsere af Ole Lund Kirkegaards "Orla Frøsnapper", ved til gengæld hvad Orla kan genkende på lang afstand og her er jeg lige så dygtig som Orla.

Til sidst er der kun at ønske alle en god sommer og til dem som endnu ikke har holdt ferie, en rigtig god ferie.



Af:

Per B. Baden

Lokalindlæg Esbjerg

I Esbjerg har vi også overstået vinterferievalget, hvilket har givet enkelte udfordringer, nok mest fordi det er det første år med den nye ferielov, som nu er ovre.

Hvis jeg som ferieadministrator skulle udlede noget af de to første ferievalg, kunne det være: gem din ferie som du optjener fra 1. september til efter sommerferievalget, så du kan se, hvor meget der er tilbage til enkeltdagsvalget. Derefter skal du vurdere om du skal gemme noget til 4. kvartal, efterårsferie/juleferie. Disse dage skal bruges inden 31/12. Skal du ved vinterferievalget have ferie i det nye år, så er det ny ferie, og du behøver ikke nødvendigvis at gemme noget til 4. kvartal. Men husk at vurdere det fra år til år.

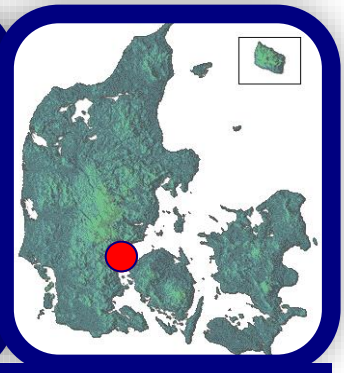
Vores ture til København har et stykke tid været med lods ind over Vigerslev. Når man har kørt den vej ti gange, kan både lods og vi føle det lidt unødvendigt, men DSB har jo valgt meget strikse regler, så det kan man ikke ændre på.

Den første weekend i juni skete der også lidt nyt i Esbjerg: godstog! USA's militær havde valgt Esbjerg som havneanløb for en øvelse i Polen!! Forstå det hvem der kan.

Den US-amerikanske brigade og dens materiel skulle fragtes fra Esbjerg med lastbiler og tog. Hjemmeværnet stod for en del af sikkerheden og var blandt andet på inspektion i baneterrænet ved banegården. Dansk Forsvar har dermed ydet Host nation support (NATO-begreb, hvor en værtsnation står for sikkerheden for fremmede NATO styrker, f.eks. ved losning af materiel, red), for den amerikanske hær, hvilket både Esbjerg Havn og Forsvaret håber vil gentage sig, så måske sker det igen. Der er sikkert penge i det.

Lyn 59 ved Kauslunde Station d. 16. juni
Foto: Jan Lundstrøm

Lokalnyt



Af:

Ole Bang m.fl.

Lokalindlæg Fredericia

Der ser ud til, at vi som samfund er på vej tilbage til mere normale tilstande, oven på en lang sej Corona-periode. Det betyder forhåbentlig, at vi snart igen kan mødes til sociale arrangementer. Genåbningen går hurtigt nu, men det kan ikke sammenlignes med den hastighed, hvormed overtalligheden hos lokomotivførerne er nedbragt. Her er 100 lokomotivførerstillinger forsvundet som dug for solen, og tjenestefordelingen har nu problemer med at få tingene til at hænge sammen. Det har bl.a. haft den konsekvens, at vi ikke har fået det antal ekstra feriepladser i sommerferieperioden, som overtalligheden burde have genereret. Uddannelse og sporarbejder har taget en del af pladserne, men måske DSB skulle regne efter en gang mere, eller prøve noget nyt – nemlig at lytte til medarbejderrepræsentanterne.

Vi har igen haft jubilarer på depotet. Jan Danielsen har haft 40-årsjubilæum, og Bo S. Halle 25-årsjubilæum.

Endnu engang stort tillykke.

Rigtig god sommer.

Af: Frank Vedsted

Vi har nu for sidste gang håndteret ferievalget i Fredericia. Vi har lokalt varetaget og i et vist omfang forsøgt at opfylde vores kollegaers ferieønsker gennem flere år. Ikke altid helt nemt, men opgaven blev løst.

For fremtiden vil vi blive erstattet af DSB's nyudviklede elektroniske feriesystem.

Hvis det er det samme team, som står bag beregning og udregning af vores fridagskonti/UA/RDO, osv.... så kan man jo kun glæde sig… alt bliver godt 😉

Vinterferievalg 2021/22 er overstået, jul lukkede i søge nr. 59 og nytår i søge nr. 80.

Tak for at vi fik lov til administrere jeres ferieønsker, venligst Tina Jensen & Frank Vedsted

ME regionaltog i Næstved. MF afventer rangering. 19. maj.
Foto: Jan Lundstrøm

Lokalnyt

Af:

Hans-Morten B. Andersen

Lokalindlæg Helsingør

Indledning

Sommeren er over os, måske en bedre sommer end sidste år, vil mange nok håbe. På vores lille depot i Helsingør er der stadigvæk mange på uddannelse, og vil være det resten af året.

Corona-restriktioner er ved at slippe os ude i samfundet, men så virker det som om DSB opfinder sine egne restriktioner. For hel slippe skal vi da ikke – her tænker jeg på vores nye uniform. Her er der også en del restriktioner og regler som skal overholdes. Hvis man ikke trækker uniformen på i den rigtige rækkefølge kan man hurtigt få en sag på nakken. På ABC.DSB kan man jo læse hvor grøn en virksomhed DSB er eller vil være. Bortskaffelse af den gamle uniform skal forgå miljømæssigt korrekt. Dette giver så Lokomotivførerne i Helsingør lidt gratis "cross fit" ved at bære sække med gammel uniform op på 3. sal, for at andre så kan bære dem ned igen. Men hvad så med den nye uniform – er den grøn? Som man kan læse i tøjet står der "import" og ikke andet.

Hvis man vil være en rigtig grøn virksomhed får man vel syet arbejdstøj/uniform i Danmark.

På leverandørens hjemmeside står der at man har produktion i Ukraine, Polen og Østen, så i mine øjne hænger det ikke rigtig sammen med at DSB er en grøn virksomhed. Men jeg kan jo være forkert på den.

EB-uddannelse

De sidste par gange har Helsingør haft indlæg om dette emne. Lokalgruppen har prøvet at være meget positiv over for denne uddannelse, men nu er tålmodigheden ved at være opbrugt.

Lokomotivførerne som var kørelærere i Helsingør blev bedt om at søge reserven K21 så de kunne deltage i dette projekt, da det hed sig at vi skulle have elever med i både København og Helsingør.

Her må vi bare erkende at vi er blevet snydt så det kan mærkes. Intet er sket, og vi skal helt hen til september før vi kan se der er sker noget. Ledelsen har over for kørelærerne i Helsingør beklaget forløbet, og erkendt at de har klokket i det. Der er sendt en mail til hver enkelt kørelærer med et hav af undskyldninger for det skete. Status lige nu (juli) at ingen lokomotivfører i Helsingør har haft en selvstændig tjeneste på Vectron/EB. Hvis man vil holde sit personale motiveret og skarpt, er det en helt forkert vej at gå. Man skal i det mindste holde hvad man lover.

Fremtiden møder fortiden på maskingården i København
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

Noget der også kan undre i forbindelse med dette kursus: man bliver bedt om at evaluere kurset, hvor man så skriver at rejsetiden fra Helsingør og frem til kursusstedet er for kort. Men intet er sket, og lige som alt andet lader man det

Lokalnyt

bare passere og forsætter med samme rejseplan. Nå man så kan se at intet sker, tager man jo heller ikke sådan en evaluering alvorligt i fremtiden. Og undlader helt at aflevere den, men det er måske det man ønsker fra DSB's side.

Frontruder og synskrav

Som alle nok er bekendt med, stiller man store krav til lokomotivføreres synskrav.

Trafikstyrelsen beder om dokumentation i bunkevis om helbredskrav og synstest, og hvis der er det mindste bliver helbredsgodkendelsen inddraget, med de ulemper det nu giver for den enkelte lokomotivfører.

Det kan jo så godt undre en at man har så skrappe synskrav, når man ser de frontruder vi kører rundt med på vores litra. Ordet biodiversitet er meget brugt i denne tid. FN definerer biodiversitet som "mangfoldighed af levende organismer i alle miljøer både på land og i vand". DSB/SJ har vist misforstået noget – de tror åbenbart også det gælder døde insekter m.m. Og det er så her at man som lokomotivfører har brug for et godt syn, når man på vores forskellige litra skal kigge ud ad frontruden. Mange frontruder er fyldt med døde insekter, og manglende sprinklervæske gør det umuligt at rense frontruden, defekte viskerblade, rullegardiner der ikke virker, alt sammen noget som kan distrahere en lokomotivførers arbejdsdag. I sidste ende kan det jo godt skabe nogle sikkerhedsmæssige problemer, i værste fald med en ulykke til følge. Og det er man vel ikke interesseret i fra virksomhedernes side, så derfor skal opfordringen til både DSB og SJ være mere fokus på dette område, inden det er for sent.

Skønheden (ME 1533) og udyret (ME 1505) hviler i Næstved
Foto: Jan Lundstrøm

Vi kan jo som Lokalgruppe bede til at lokomotivførerne tager deres forholdsregler, når man støder på disse problemer

Vinterferievalg Helsingør Depot

Et noget anderledes ferievalg end man plejer. Lokalgruppen må bare konstatere, at en stor del af lokomotivførerne i Helsingør er glade for at gå på arbejde. Mange havde slet ikke interesseret sig for ferievalget og afleveret noget ønske; andre havde glemt dagen, men så var det jo så heldigt at vi lige i år havde valgt at kontakte medlemmerne på telefon. Det plejer vi ikke, men grundet omstændighederne i år valgte vi at gøre det. Vi ringede både til nummer 1 på listen, og sidste mand fik også et kald fra lokalgruppen. Positivt er det jo, at vi ikke skal lægge øre til at medlemmerne ikke kan få fri, når de ønsker det, den mulighed har man jo haft.

Mobiltelefon

Lokalgruppen i Helsingør får mange henvendelser på den mobiltelefon som lokomotivførerne har fået udleveret. Det kunne være interessant at vide hvor mange mandskabstimer man har brugt i Telegade på at finde denne totalt ubrugelige telefon. Det er i sig selv en bedrift at finde sådan en telefon.

Personligt tror jeg DSB er det eneste firma i verden som benytter denne klods af en telefon. Jeg ved godt man kan ringe fra og til den, men at skrive SMS m.m. tager jo en evighed, og derfor kan man jo godt forstå at vigtig information går tabt, når man f.eks. skal skrive eller svare på SMS. I 2021 burde dette kunne gøres bedre.

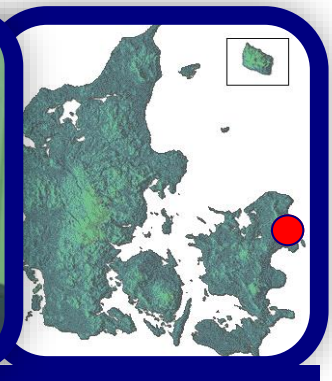
Lokalnyt

Generalforsamlinger

Generalforsamling LPO Helsingør er 12. oktober 2021

Generalforsamling MSF (Maskindepotets Selskabelige Forening) 10. august 2021 i Gert og Ullas have kl. 14.00.

Det var ordene fra lokalgruppe Helsingør denne gang. Vi ønsker alle en god sommer.



Af:

Thomas Knudsen

Lokalindlæg København

Som maj nærmede sig sin ende, således gjorde også min forældreorlov. Jeg har i skrivende stund været tilbage i jobbet i godt en måned. Det skal dog hertil siges at der i juni, juli og august ikke er planlagt med kontordage til lokalgruppen. Så jeg kan formentlig ikke for alvor få samlet op på tiden jeg har været væk, før vi er på den anden side af sommerferien. Lokalgruppen har et fastsat antal af kontordage om året vi kan gøre brug af. Da vi i begyndelsen af året kiggede ind i hvordan disse skulle fordeles, vurderede vi at aktiviteten i sommerferieperioden ville være begrænset. På samme vis som når vi holder lukket i forbindelse med påske, jul, nytår og andre højtider.

Naturligvis er hele lokalgruppens bestyrelse stadig til rådighed for henvendelser i disse perioder. Svartiden kan dog fra tid til anden være lidt længere end ellers, da vi i lokalgruppen, ligesom de fleste andre, afholder ferie hen over perioden.

Vinterferievalg 21/22

Netop som jeg var vendt tilbage fra orlov blev der lagt benhårdt ud med afholdelse af vinterferievalg 21/22. Efter planen skulle dette ferievalg have været afviklet 100% digitalt og automatisk via Ferieplan. En fremgangsmåde som lokalgrupperne rundt omkring i landet har brugt en del tid på at forberede sig på, så alt kunne forløbe optimalt.

EA tager sin afsked i selskab med En ME- og en EB-maskine.
Maskindepot København 7. maj
Foto: Jan Lundstrøm

Det er også en form for afvikling af ferievalg som DSB har barslet med i efterhånden en rum tid. Dermed er det ikke første gang vi har brugt energi på forberedelsen. Men som vi alle ved, blev Rom ikke bygget på én dag. Således heller ikke den digitale afvikling af ferievalg. Dermed blev lokalgruppens bestyrelse, med relativt kort varsel, indkaldt til at forestå endnu et ferievalg på den gammelkendte manuelle facon.

Lokalnyt

Selve ferievalget forløb over fire dage og uden de store gnidninger. Statistikken kan ses af de opslag, der er hængt på lokalgruppens tavler.

Som en sidenote kan det siges, at der de sidste mange ferievalg har været en fejl i systemet som gør at omtrent en fjerdedel aldrig modtager deres kvitteringsmail. Mange af de samme er gået igen ved hvert ferievalg. Dette er dybt utilfredsstillende for jer som aldrig modtager en mail, men også for os som tildeler ferien. Det er også denne gang, som tidligere gange, indmeldt til de rette. Men det er tydeligvis ikke sådan lige til at få bragt i orden. Så endnu engang måtte der sendes i omegnen af 80 individuelle mails ud efter henvendelse fra dem, som manglede en kvitteringsmail. Hvis der stadig skulle være enkelte tilbage som aldrig har modtaget jeres kvitteringsmail, så sig endelig til.

Hackere – De skal ikke køre med os… online kursus

Hen over det sidste halve år har der skullet gennemføres et onlinekursus, når vi fandt tid til dette i vores tjenester. Ud over det ganske sigende i overskriften, som mange vel næppe kan være uenige i, var det dog – set fra en personalegruppe i en driftsvendt stilling – hvad jeg vil kalde en sløj omgang. For mig at se er der stort set kun én ting vi kunne bruge i kurset: behovet for stærke og varierende adgangskoder. Til nød kunne man også bruge delen som omhandlede det at gemme filer i skyen. Disse to ting dækkede efter min bedste vurdering omtrent 20 procent af kurset. Resten omhandlede hvordan man arbejder på et kontor, i Teams eller i en projektgruppe. Det har jeg ikke rigtig nogen fornemmelse af at mange af os i de driftsvendte stillinger arbejder med. Jeg har fuld forståelse for at man ønsker at alle medarbejdere er opdateret på, hvordan vi sikrer vores arbejdsplads også på IT-fronten. Men man burde kunne have tilpasset kurset så vi ikke brugte en masse tid på ting, som langt størstedelen af os aldrig vil komme i berøring med.

IC4 afgår fra Vordingborg Station d. 2. maj
Foto: Jan Lundstrøm

Ny uniform

Dagen hvor den nye uniform skulle tages i brug oprandt d. 15. juni 2021. For nogle havde den nu ligget i op mod halvanden måned og ventet. Halvanden måned hvor spørgsmålene havde været mange og svarene få. Det ændrede sig ikke nævneværdigt med at uniformen blev taget i brug. Holdningerne til uniformen er mange. Hvad udseendet angår vil det aldrig kunne ramme alles smag, så det er nok ikke dér debatten skal ligge. Hvad angår brugbarheden derimod er det en anden sag. Blandt andet er vi nogle som har spurgt os selv hvem i alverden det egentlig er, som har afprøvet uniformen? Har den overhovedet har været ude i driften? Ude på P-risterne? Testet i mest muligt forskelligt vejr? Man kan godt have sin tvivl…

Hvad angår bestilling af nyt eller ekstra til uniformen er det min klare overbevisning, at man ikke skal gøre sig nogle forhåbninger om at vinde store priser for gennemskuelighed eller brugervenlighed. Det har måske heller ikke været formålet. I alle beskrivelser jeg har set, fremgår der ikke som sådan nogle begrænsninger i en bestilling, andet end at der henstilles til kun at bestille det, man mener man har brug for.

Lokalnyt

Så langt så godt. Her følger min egen personlige oplevelse med systemet.

Efter at have brugt en del tid på at finde og putte de ting, jeg mente at skulle bruge som supplement, i indkøbskurven hos Mammut, for derefter at forsøge at finde ud af hvordan det blev overført til DSB's indkøbssystem (hvilken knude har udtænkt dette sindrige system?), begynder det ene benspænd efter det andet. "Du har bestilt for meget. Du må maks. bestille for 2500 kr." Nu troede jeg ellers at jeg måtte bestille det, jeg mente at skulle bruge…

Dernæst, efter at have fjernet tilstrækkeligt fra indkøbslisten til at komme under det påkrævede beløb: "Du har bestilt for mange polo-t-shirts. Du må maks. bestille 2 stk." Nå, da, da… Så kan jeg da godt risikere at vaskemaskinen skal køre en gang eller to mere end normalt. Men den regning sender jeg måske bare til DSB? Efter hvad jeg har hørt på vandrørene, er det ikke så velanset at supplere med den gamle polo…

Efter at have fjernet tilstrækkeligt med poloer fra bestillingen lykkedes det langt om længe at gennemføre den.

Det kan selvfølgelig være, at besværligheden i systemet samt vigtigheden af at fortælle os hvad alting koster (der står priser på alt i alle vinduer, man kommer i berøring med) er en måde at undgå at vi bestiller for meget, eller for at give os alle lidt dårlig samvittighed over at vove at mene, at vi har behov for en smule mere end hvad der fulgte med i grundpakken.

På bagkant af bestillingsdeadlinen for hastelevering til supplering blev det ovenikøbet meldt ud, at man nu skulle huske at få sig en ny sikkerhedsvest. Og rygsækken var det vist egentlig også ret vigtigt at have en korrekt én af. Hvis disse ting var vigtige, hvorfor var de så ikke en del af grundpakken? Ja, jeg spørger bare…

Lad her en opfordring lyde til at der, når DSB sender en evaluering ud i august eller september, kommer masser af input, så dette kan blive bedre. Både hvad angår uniformens udformning og hele bestillingsflowet. Jeg kan ikke påstå, at jeg er synderligt imponeret på nuværende tidspunkt.

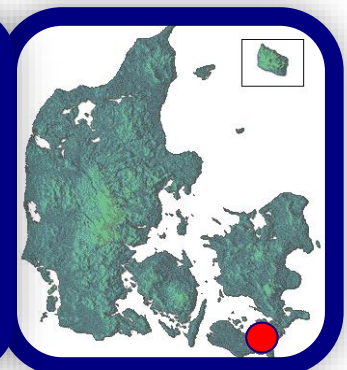
Jubilæer

I den kommende periode vil der være to kolleger, som vil opnå deres 25-års jubilæum i statens tjeneste. Den første er Carsten Staalhagen Jappe, som d. 16. juli kunne fejre dette.

Senere hen vil Michael Olsen d. 1. august kunne fejre sit jubilæum.

Lokalgruppen ønsker jer et kæmpestort tillykke!

Til slut er der kun at sige, at alle ønskes en god sommer. Håber alle får muligheden for at få ladet nogle batterier op og få slikket lidt sol. Om det er under vores egne eller sydligere himmelstrøg.



Af:

Jakob Østergaard Elikofer m.fl.

Lokalindlæg Nykøbing F.

Den 1. juli 2021 afholdt gruppeleder Jørgen Panton en afskedsreception for Erik Christensen, der dagen før havde haft sidste ansættelsesdag i DSB. Det var dejligt at få en snak med Erik, og se at han trods tidligere svær sygdom og frygt for Corona nu var ved godt mod. Erik ligner bestemt en, der er klar til at tage fat på et godt og langt otium. Vi ønsker dig lykke til på din rejse.

I Nykøbing har fulgt med i, hvordan vores dagligdag i bogstavelig forstand er blevet gravet op og vendt på hovedet. Nu ser det ud som om, skinnerne er ved at blive lagt på plads igen, og Nykøbing Falster station på et tidspunkt bliver normal igen. Eller i hvert fald så normal, som man kan forvente at den bliver. For det bliver jo en

Lokalnyt

fremtid uden ydre signaler. ETCS bliver til virkelighed, når der åbnes igen. Eller rettere: det gør det jo ikke. Planerne siger, at vi kører i stationsafstand frem til køreplanskiftet. Derefter skulle ETCS gerne virke. Vi er stillet i udsigt, at vi skal lære at rangere i uge 49 – spændende.

Man siger at tjenesten med uregelmæssigheder er den spændende og anderledes dag at komme hjem fra. Ikke fordi det hele er væltet, og har bragt uorden i vores kunders forventninger – men fordi vi har været en del af at få det hele til at fungere. Jeg tror nu nok, at mange i Nykøbing trænger til at vende tilbage til en normal og mere rutinepræget hverdag. Tiden med sporarbejder tærer på kollegerne. Heldigvis er det så hen over somrene, hvor mange kan glædes over at gå på ferie med deres familier.

Vi var i år stillet i udsigt at få ekstra ferierækker. Det fik vi også. Ugerne 22, 23, 24 og 25. Mere kunne det ikke blive til, da der var mange der over sommeren skulle gennem uddannelse. Det drejer sig om ETCS, og i begyndelsen var der også lagt op til at det skulle være el-tog – det sidste blev det dog ikke til. Desværre gav det ikke nye ferierækker, sådan som man ellers kunne have ønsket og forventet. Et andet problem som blev meddelt os var, at der grundet sporarbejdet skulle bruges mange flere folk til at udføre opgaverne. Vi er mange, der har undret os over de mange pas-rejser. Jeg tror ikke, vi kan finde en eneste lokomotivfører i Nykøbing, der ikke hellere havde set bedre planlægning, og så mulighed for ekstra ferie med familien i højsæsonen. Desværre blev det ikke sådan i 2021.

Swietelskys store KRC 160 kran fjerner spor og sveller i Nykøbing Falster
Foto: Jan Lundstrøm

Vi har fået taget hul på den nye uniform. Ja, den er vel ganske pæn, uden dog på nogen måde at skille sig særligt ud i forhold til den gamle. Farverne er nogenlunde de samme, og jeg tør også påstå at snittet er i samme stil, uden dog at gøre mig helt klog på skræddergerningen. Dog vil jeg godt vove den påstand, at det vi nu har fået udleveret, er af en noget ringere kvalitet, end det vi prøvede da der var måltagning. Trist.

Jeg har hørt en del kommentarer om den nye uniform. Det er ikke kun utilfredshed, men der er en del undren. Blandt andet undrer det en hel del, at man på skjorterne har fjernet to gode lommer, der kunne rumme det, man bruger i sin hverdag. Man har dog fået én lomme, der intet kan rumme. Bukselommerne er blevet mindre, og de kan derfor heller ikke rumme det, de burde. Jeg tænker her blandt andet på det overdrevent store bundt nøgler en lokomotivfører render rundt med. Sommeruniformsjakken minder mest af alt om en regnfrakke, og den er skam heller ikke åndbar. Den bliver hurtigt klam og klistret at have på. Heldigvis har sommeren til nu gjort det unødvendigt at bære den.

Min helt personlige kommentar om den nye uniform er, at jeg synes den er pæn. Den mangler dog i den grad funktionalitet for frontpersonalet, og jeg synes det er trist, vi ikke er blevet taget med på råd her. Den forekommer mig at kunne sidde flot på, og være funktionsdygtig til det administrative personale, der ikke skal gå med den. Skulle der således komme en Ny Uniform 2.0 ville jeg ønske, man tog det personale, der rent faktisk skal bruge det arbejdstøj til hverdag, med på råd. Indtil denne nye version kommer, kunne man da rette lidt op på det ved at udlevere nogle tasker til bæltet, så der kunne blive plads til de ting man ikke længere har lommer til.

Jeg ønsker alle er god sensommer.

Lokalnyt

Af:

Jan Lundstrøm

Lokalindlæg Næstved

Personalnyt

Det ligger nu fast, at der kommer 12 "nye" lokomotivførere til depotet til K22. Der har naturligvis været stor nysgerrighed efter at vide hvor stor anciennitet de har, for kan nogle nu blive presset ud af tur? Nu kender vi ikke antallet af lokomotivførere i tur på depotet fra K22, men vi formoder da at såvel antallet af lkf i tur samt procenten, der kører i tur, stiger fra det unormalt lave niveau her i K21.

Ud over de 12, der kommer til Næstved, har yderligere to meldt interesse for at komme til vores lille hyggelige depot.

Mærker og kabler

I forbindelse med spærringen syd for Orehoved har vi fået tilført mange flere opgaver med klargøring, forsyning, afslutning og parkering, også flere end stationen egentlig har været gearet til. Vores forsyning – der er delt med oliepåfyldning ét sted, og fækalietømning samt parkeringssporene et andet – har i mange år kun været anvendt til MR/MQ. Desværre har processen med de nødvendige tilpasninger været for lang. Værre blev det så, da en entreprenør fik placeret fremmednetstanderne (der er med faste og med ret korte kabler) helt forkert; nogle steder for tæt, andre steder med omkring 70 meters mellemrum! Det gør det ikke let at parkere, og slet ikke hvis det f.eks. er to sammenkoblede MF-togsæt, der skal have kabel i hver halvdel af begge togsæt. Bedre bliver det ikke af, at der også stadig arbejdes på Næstved station med tilhørende sporspærringer… Når bladet her når læserne, skulle mærker og fremmednetstandere passe sammen, og der skulle også være mærker til tankning.

Vectronaut-uddannelsen

Antallet af lokomotivførere i Næstved med EB-uddannelse stiger støt, men det er et lille mindretal, der har haft mulighed for at holde de nyerhvervede færdigheder vedlige. Undertegnede har nu haft EB-attest i fire måneder uden at komme i nærheden af en EB, og mon ikke ferietiden også går uden EB-tjenester.

Men bare vi så får den fornødne støtte til klargøring, kørsel og afslutning når vi skal køre med de nye lokomotiver – formentligt fra K22 i december – går det jo nok.

I K22 vil vi på en normal hverdag have syv EB'er med tilhørende dobbeltdækkere holdende på Næstved station om natten. De skal primært køre i Sydbanens stoptog, der også i K22 kun kører til Næstved. Til gengæld har vi kun to MF-togsæt holdende. Der er ikke planlagt kørsel med ER til Næstved i de aktuelle planer for K22.

Præsentation af det nye fækalietømningsanlæg i Næstved
Foto: Jan Lundstrøm

Ombygning af stationen

Mandag den 28. juni var der en slags førindvielse af vore ombyggede risteperroner og nye fækalietømningsanlæg. Sidstnævnte ven-

Lokalnyt

tes sidst i juli, men "elektrificeringen" af sporskifterne vi anvender ved kørsel i sporene 41, 42 og 43 blev ibrugtaget omkring månedsskiftet juni/juli. Et omstillingsanlæg kunne det desværre ikke blive til, angiveligt fordi der ikke findes anlæg med TSI-godkendelse.

Nu pågår projekteringen af "Næstved 22", der bl.a. omfatter ny vaskehal i spor 40 (ud for parkeringshuset ved Grønvej) og sandudleveringsanlæg ved fækalietømningsanlægget i spor 6. Vaskehallen skal opføres på et pæledæk, da undergrunden er dårlig. Sammen med anlæg for påfyldning af sprinklervæske ventes vaskehal og sandanlæg færdige engang i 2022. Indtil da skal vi påfylde sand og sprinklervæske manuelt.

Den hidtidige vaskemaskine og fækalietømningsanlæg blev pillet ned i første halvdel af juli. Vaskemaskinen kom fra Odder og måtte kun vaske MQ.

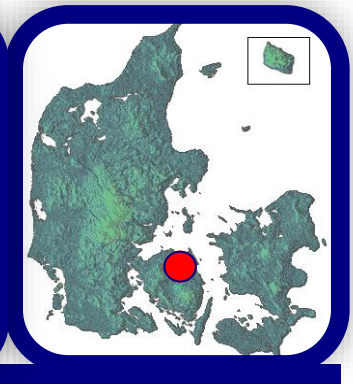
Beskidte frontruder

Selv om antallet af insekter desværre er faldet meget, tyder noget på at DSB har reduceret frontrudevask mindst lige så meget. Det er i hvert fald mit indtryk, at frontruderne er lige så beskidte som tidligere, og på grund af elektrificering får vi ikke længere vasket frontruder hver nat i Næstved.

Intensiv kørsel

På Lille Syd har vi i mange år kørt to togsystemer: 24xx, der kørte hele driftsdøgnet alle ugens syv dage, og 34xx, der kun kørte i timerne med halvtimesdrift mandag til fredag. Nu hedder 24xx i stedet 30xx, og kører til/fra Vordingborg i de fleste dagtimer. Desværre har vi kun otte minutter at vende på i både Køge og Vordingborg, og har toget ETCS/STM, der skal resettes ved ibrugtagning af førerrum, er der ikke meget tid til overs. I nogle tjenester kører vi således frem og tilbage i godt fire timer. Køreplanerne er også lagt, så der skal "køres til". At det ikke kun er hårdt for os lokomotivførere, men også for IC3-togenes brændstofforbrug, ses i stigningen i antallet af tørkørsler.

Vi kører enmandsbetjent mellem Næstved og Køge som før, men har togfører med mellem Næstved og Vordingborg.



Af:

René Filbert

Lokalindlæg Odense

Så er sommeren kommet over os, og forhåbentlig kan de fleste af os være sammen med vores familier uden at banen kommer i vejen.

Som jeg har kunne høre på vandrørene, har depotet i Odense heller ikke været forskånet for DSB´s uniform-bytte-kaos. Ikke nok med, at næsten alle lokomotivførere i Odense skulle have et eller anden byttet på grund af forkerte størrelser på diverse uniformsdele, så var udleveringen af den såkaldte startpakke utrolig amatøragtig og problemfyldt for lokomotivførerne. Flere af os har oplevet, at var en uniformsdel i restordre i den pågældende størrelse, så sendte man bare en model med en eller to X´er mere på, så skulle det jo nok være i orden.

Så var der også problemer med leveringen.

Jeg måtte hente mit tøj 35 kilometer fra min bopæl, i et helt andet postdistrikt. Jeg brugte 70 minutter og for 60 kr. benzin på at få min uniform udleveret. Jeg håber at de fremtidige leveringer, sædvanen tro, vil blive leveret på arbejdspladsen.

Depotets vinterferievalg er netop overstået. 80% af kollegaerne fik deres første ønske opfyldt. Det må sige at være meget tilfredsstillende.

Lokalnyt

Inden længe skal vi i gang med at lave ture for K22.

Personligt har jeg efterhånden stillet mig selv dette spørgsmål nogle gange: "Hvorfor skal vi lokomotivførere fortsat lave turene?". Det har vist sig gang på gang, at inden vi begynder at køre i de nye ture, så har DSB korrigeret dem i stumper og stykker. Så det eneste vi kan regne med, er fridagene i turen. Ikke nok med at indholdet i tjenesterne er lavet om, men så er start- og sluttidspunkt også ændret, dog inden for den såkaldte korrigeringsaftale.

IC-tog ved Padborgs I-signal d. 14. juni
Foto: Jan Lundstrøm

Som turrepræsentant har jeg forsøgt at tilgodese syv af vores 30 lokomotivførere, der kører i Odense og bor omkring Storebælt. Jeg havde forsøgt at bestræbe mig på, at der ikke var nogle mødegange før klokken 4.31, så de derved havde mulighed for at møde i Odense med toget fra København. Jeg har forsøgt at lave en tur på 6 mand, så at man kunne møde med toget fra Slagelse/Korsør henholdsvis 3.50/3.59.

Men efter at turene var blevet godkendt og sendt ud til kollegaerne, og de havde stemt sig i dem, begyndte DSB at korrigere tjenesterne. Jeg har en lille mistanke om, at det er fordi man havde glemt at få noget arbejde dækket af i Odense.

Det betød, at de mange timer vi i turgruppen i Odense havde brugt på at lave turene som vi gerne ville have dem, var mere eller mindre spildt. Turene var næsten ikke til at kende igen, da vi så begyndte at køre i dem. Med det resultat, at kollegaerne skulle med toget 1.50/1.59 hjemmefra i stedet for, da mødetiderne var korrigeret så man skulle møde 30-35 minutter før.

Jeg har det meget svært ved at lægge navn til de ture, som kollegaerne i god tro søger i, og som efterfølgende bliver korrigeret i stumper og stykker, dog godt nok indenfor "korrigeringsaftalen", men så det eneste man kan genkende turene på efter korrigeringerne, er fridagene. Jeg har det så skidt med at lave ture til mine kollegaer på den præmis, at jeg på det kraftigste overvejer ikke at genopstille som en del af turgruppen i Odense ved næste generalforsamling.

Folk siger tit til mig, at det er DSB uvedkommende, hvor man bor i forhold til sit arbejde, og hvor lang tid man bruger på at komme dertil.

Men vi bliver nødt til at erkende og forholde os til, at vi som mennesker har meget forskellige baggrunde og derved også er meget forskellige, i forhold til hvor vi vil bo. Jeg har måske en meget naiv opfattelse af korrigeringsaftalen. Min opfattelse af den er, at det er en nødforanstaltning i forbindelse med sporarbejde og andre planlagte ændringer i driften.

Jeg ønsker alle en god sommer.

Vi vil også på bagsiden af Det Blå Blad!
Hvem har en god idé?
Velkommen på bagsiden!...
A-21