LOKOMOTIVPERSONALETS
LPO DSB
OMRÅDEGRUPPE

Det Blå Blad

Nr. 4 - 2021

Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet	S... 3
K22—Ture	S... 4
Reserverammeture—Det videre forløb	S... 6
Nye tider, nye arbejdstidsregler—	S... 7
Fritvalgskontoen—	S... 8
Helbredsgodkendelser	S... 10
Interview med driftsdirektør,	S... 12
SMS på DSB'sk	S... 14
Er 1. januar virkelig ikke en højhellig-	S... 15
Nekrolog—Per Hansen	S... 16
Boganmeldelse—"Næste Station PTSD"	S... 17
Septemberforliget—	S... 18
Nyt fra arbejdsmiljø	S... 22
Lokalnyt	S... 24

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. 17. november 2021

Forside: "Hoteltoget d. 16. juni 2006. Snart skal DSB igen køre sovevognstog"
Foto/Illustration:
Sten Cavour Nielsen

ISSN: 2246-2457

Redaktør:

Peter Kanstrup

Skribent:

Carsten Understrup

Skribent:

Carsten Lehmann Hansen

Skribent:

Thomas Knudsen

Udsendte medlemsinformationer

Der er i perioden udsendt følgende LPO DSB medlemsinformationer:

- Medlemsinformation nr. 21-2021 Anmeld arbejdsskader, også til DJ
- Medlemsinformation nr. 22-2021 Ved ulykker, alvorlige uheld, mv. – kontakt altid din(e) TR
- Medlemsinformation nr. 23-2021 UA søgning, mv.
- Medlemsinformation nr. 24-2021 Seniorpolitik/seniorordning - den ærgerlige version

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

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppe-formand

LPO sætter i dette nummer af Det Blå Blad fokus på fortrædelighederne omkring fornyelse af lokomotivførernes helbredsattester. På side 10 er der en uddybende artikel om emnet, som især retter sig mod den enkelte lokomotivfører og hvad der er vigtigt at være opmærksom på, når godkendelsen skal fornys. Og lad os da bare gentage et par af de vigtigste pointer:

- Hold øje med, hvornår din helbredsgodkendelse udløber.
- Bestille tid hos egen læge i meget god tid inden udløb.
- Følg op på, at du modtager din fornyede helbredsattest senest 14 dage inden udløb.

Og hvorfor så det? **Fordi det er dit ansvar og dit ansvar alene, at du til enhver tid har en gyldig helbredsgodkendelse.** DSB hjælper dig med at holde øje med datoen for udløb (tak for det, DSB), men det ændrer ikke på, at ansvaret er dit. Og det ændrer heller ikke på, at virksomheden har ret til at trække timer fra dine frihedskonti – eller lave løntræk – hvis din helbredsgodkendelse er udløbet, og du derfor ikke kan forrette tjeneste.

Når alt det så er sagt, bliver vi nødt til at understrege, at det i langt, langt hovedparten af de tilfælde, hvor en lokomotivfører ikke får fornyet sin helbredsattest i tide, ikke er hendes eller hans skyld. Sagen er nemlig, at det eksisterende system er dysfunktionelt. Der er 4 interessenter: lokomotivføreren (dig), virksomheden (DSB), din praktiserende læge og Trafikstyrelsen. Uheldigvis er det kun de to interessenter, der har noget klemme – DSB og os – der udviser nogen interesse for den proces, der gerne skulle føre til en fornyet godkendelse. De to andre interessenter – din læge og Trafikstyrelsen – virker ofte uengagerede og har jo dybest set heller ikke noget i klemme. Problemet er bare, at det er ikke muligt at få fornyet helbredsgodkendelsen uden deres aktive og positive medspil. Det er – undskyld udtrykket i et indlæg, som omhandler helbred – ganske enkelt sygt!

Selv om DSB har næsten lige så meget i klemme som os, har der hidtil – end ikke i de situationer, hvor Trafikstyrelsen har været længst bagud med fornyelse af helbredsgodkendelser – været nogen overdreven interesse i virksomheden for at sparke døren ind hos transportministeren og bede ham tage affære overfor "styrelsen". Det er skuffende, når nu DSB har direkte adgang til "hovedet". DSB's ønske om at fremstå "dukseagtigt" overfor ministeriet i en tid, hvor en ny trafikkontrakt er til drøftelse, kan måske nok være forståelig, men lige her, var det rigtige jo nok at få sat fokus på en væsentlig problemstilling og skrue lidt ned for imageplejen.

Men nuvel, vi kan forhåbentlig også selv. LPO vil, meget gerne i samarbejde med andre områdegrupper og Dansk Jernbaneforbund, søge at sætte fokus på de uhensigtsmæssigheder, der er i det eksisterende system. Hvilke løsninger, der findes og hvem der kan tænkes at hjælpe med til at sikre, at disse løsninger kan gennemføres, må tiden vise. Vi er åbne for næsten alt, bare det forbedrer det nuværende system.

Udfordringerne med helbredsgodkendelserne berøres også på vores medlemsmøder, som i disse uger afholdes i forlængelse af lokalgruppernes generalforsamlinger rundt om på landets depoter. Her er der i øvrigt også fokus på mange andre spændende emner som f.eks. knækkede bremseklodser, seniorpolitik og overtallighed. Disse og andre spændende emner har medvirket til at skabe en interessant debat på dé vestdanske depoter, hvor vi i skrivende stund har været. Er du stationeret på Sjælland kan du stadig nå at deltage i både lokalgruppens generalforsamling, medlemsmøderne og i debatten, idet vi fortsætter rundturen i det østdanske i uge 41.

Vi håber at se dig til en forhåbentlig spændende debat om de emner, der rør sig blandt lokomotivførerne.

K22 – ture

Af:
Kent Larsen Jensen og Peter Kanstrup
LPO turudvalgsmedlemmer

Når du læser disse linjer, er arbejdet med turene til K22 i gang på de østdanske depoter, og de vestdanske står på spring.

Som man kunne læse i artiklen "K22- tjenester" i det seneste nummer af bladet, gav vi, forud for processen med at tilpasse tjenester – og i det hele taget få enderne til at hænge bedst mulig sammen, primært omkring overgangstjenester og antallet af weekendtjenester – udtryk for bekymring omkring det øgede antal "morgennætter" / tidlige tjenester. Selv om disse langt hen ad vejen er født ud af den lykkelige omstændighed, at antallet af "sorte nætter" er kraftigt på retur, er det jo kun en succeshistorie, hvor dette skifte har været efterspurgt. Og det er ikke alle steder. Vi har derfor i LPO søgt at justere ind i forhold til det, som depoterne har ønsket.

Ud over ovenstående fokusområder, har vi også søgt at reducere antallet af lange tjenester på hverdage, hvor dette har været efterspurgt. Og vi er da helt sikkert kommet et pænt stykke, uden på nogen måde at være helt i mål. Bl.a. har der været nogle alvorlige udfordringer i Fredericia, hvor et antal tjenester i sidste øjeblik blev vendt til depotet fra Esbjerg, idet mere end 10 % af dette depots lokomotivførere forlod DSB ved udgangen af september.

At noget ikke bliver som ønsket, er naturligvis ikke tilfredsstillende, men omvendt heller ikke nyt. Selv om det var væsentlig nemmere at finde gode løsninger, da planlægningen udelukkende foregik i vores tidligere planlægningssystem, TPLS, nåede vi jo heller ikke dengang helt i mål, med de ønsker, og gode intentioner, vi havde.

Den faste produktion i K22 er, trods de meget omfattende omlægninger af trafikken på Sjælland, af stort set samme omfang som i K21. Også antallet i weekendture bliver enten det samme som i K21, eller en smule mindre. Som det fremgår andet sted i dette blad (side 6) sker der en udvidelse af reserverammetur konceptet, så det samlede antal i tur (faste ture + reserverammeture) øges. Samtidig er der i 2021 blevet gnavet ret anseeligt af den samlede medarbejderstyrke, hvilket betyder, at væsentlig færre i K22 kommer til at køre i reserven. Det er der sådan set ikke noget overraskende i. Tværtimod, så er det en ønsket udvikling i bestræbelserne på at slide overtalligheden af. Om denne overtallighed så også findes i virkeligheden, er så en anden sag. Men vi må da håbe det. Det er nemlig således, at en væsentlig del af det beregnede personaleoverskud i 2022 skal anvendes på ETCS uddannelse på depoterne København, Odense, Fredericia og Aarhus. Disse depoter skal i K23 køre på strækning 6 (Ringsted – Vigerslev), som fra december 2022 udstyres med det nye signalsystem.

Af hensyn til afsætning af nødvendige ressourcer til ETCS-uddannelsen i 2022, og for at sikre den bedst mulige anvendelse af evt. overskydende personale, fordeles produktionen i udgangspunktet således, at de største reservestyrker placeres på depoterne København, Fredericia og Aarhus.

I tråd med bestræbelser på at sikre den bedst mulige fordeling af personaleressourcerne – og med ønsket om at imødekomme flest mulig af dem, der har ønsket andet tjenestested – har turudvalget besluttet at flytte 14 lokomotivførere fra København til Næstved, 3 fra København til Fredericia, 1 fra Næstved til Fredericia og 1 fra Fredericia til Aalborg. En fremskreven prognose for antal lokomotivførere på tjenestederne pr. 1. januar 2022, ser herefter sådan ud:

K22	Ab	Ar	Es	Fa	Hg	Kb	Kh	Nf	Næ	Od	Str	Te
LKF	43	106	31	110	47	36	395	56	55	29	12	20

ETCS er ikke den eneste uddannelse, der vil blive prioriteret i 2022. Også EB-uddannelsen i København fortsætter med fuld styrke, men selv om det – med udfasningen af ME ved overgangen til K22 og minimering af ET-kørslen i K23 – formentlig vil føre til, at begrænsninger i turvalget på Kh på sigt reduceres betragteligt, vil der ved kommende turvalg fortsat være mange restriktioner. Der arbejdes i skrivende stund på at finde løsninger, som kan minimere generne.

Som beskrevet i artiklen "K22 – tjenester" i forrige nummer af bladet overtager LKF A en del af vores arbejdsopgaver i Belvedere. Ændringerne betyder ikke bare bortfald af opgaver svarende til 6 årsværk for LKF B, det betyder også en endnu mere markant reduktion af de "sorte" nætter i København, end de reduktioner, der er omtalt i denne artikels indledning.

Den anslåede faste produktion i K22 fremgår at skemaet herunder, hvor også det anslåede antal i weekendtur og antal i reserverammeturene er indskrevet.

K22	Ab	Ar	Es	Fa	Hg	Kb	Kh	Nf	Næ	Od	Str	Te
FP*	28	66	20	71	27	22	246	37	38	18	8	13
WT*	2	8	0	9	2	0	28	0	0	0	0	2
RT*	0	8	0	6	0	0	56	4	4	0	0	0

**FP: Fast produktion (afrundet til heltal) – en mindre del heraf placeres udenfor tur*

**WT: Antal i weekendtur*

**RT: Antal i Reserverammetur*

Det skal bemærkes, at ansvarshavende turene i Aarhus og Fredericia hverken indgår i den fremskrevne personaleprognose eller i ovenstående skema.

Turene opbygges i perioden frem til efterårsferien og turvalget afholdes umiddelbart herefter.

Det kan i øvrigt afslutningsvis nævnes, at der er enighed mellem ledelsen og LPO om at optimere den fremtidige planproces. Allerede i efteråret 2021 opstarter parametergruppen arbejdet med K23. Det sker indledningsvis med afsæt i K22, men allerede i marts-april, når første udkast K23 forventes klar, skifter parametergruppen køreplansversion og afprøver de aftalte parametre i forhold hertil. Det er forventningen, at der på den måde kan sikres et godt udgangspunkt for planlægning og kørsler af grunddagen K23, også hvis tidsplanen for tjenesteplanlægning skulle skride.

MF dobbelt traktion
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

Og hvad skal vi så fokusere på, når fremtidens parametre skal fastsættes. Ja, ideerne er mange, men et ønske bliver stadig tydeligere i medlemskredsen – gør noget ved de mange lange tjenester. Vi er – som nævnt i indledningen – allerede i gang. Tjenesterne på hverdage behøver helt sikkert ikke at være så lange, som de har været de senere år, slet ikke når antallet af "sorte" nætter, og dermed antallet af sovedage, reduceres. En løsning på det problem vil være vores primære fokus i det fremadrettede arbejde.

Reserverammeture – det videre forløb

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Som det fremgår af artiklen "Pilotprojekt reserverammeture i København" i det seneste nummer af Det Blå Blad, var det aftalt at evaluere pilotprojektet ca. 1. september 2021. Da datoen stort set faldt sammen med det ordinære turudvalgsmøde et par dage senere, blev evalueringen en del af dette mødes dagsorden.

Der var på mødet enighed mellem ledelsen og LPO om, at pilotprojektet havde været en succes. Der var ligeledes enighed om, at pilotprojektet skal fortsætte i K22 og udbredes til flere depoter. Der var dog nogen uenighed omkring det fortsatte projekts dimensionering og om, hvorvidt en udvidelse skulle ledsages af en større UT-produktion, og dermed færre lokomotivførere i faste ture. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at sidstnævnte ikke er LPO's kop te, da det minder alt for meget om princippet om at "fodre hunden med sin egen hale". Målet for os er jo ikke at få færre i faste ture, men at sikre en mere struktureret hverdag for flest mulig.

En drøftelse førte til et kompromisforslag, som ikke øgede UT-produktionen (og dermed ikke førte til færre i tur), men omvendt heller ikke øgede antallet i reserverammeture helt så meget, som vi ønskede i LPO. Antallet i reserverammetur i K22 bliver:

- København: 42 + op til 14 i weekendreserverammetur
- Fredericia: 8
- Aarhus: 8
- Næstved: 4
- Nykøbing F: 4

Der var enighed om, de mindre depoter med under 50 lokomotivførere ikke får reserverammeture, i hvert fald ikke i denne omgang. Pilotprojektet fortsætter i K22 efter samme arbejdstidsregler som det eksisterende pilotprojekt, dvs. reservens arbejdstidsregler og 12 timers rammer. Projektet evalueres ca. 1. september 2022.

Især på Helsingør depot vil man nok læse ovenstående med nogen skuffelse. Depotet består af meget tæt på 50 lokomotivførere og kan i K22 – bl.a. som følge af store omlægninger af depotets produktion – se frem til en forholdsvis stor reservestyrke. Og så har depotet tidligere, under det gamle aftalegrundlag, haft et større antal lokomotivførere i rammeture. Et tiltag som på daværende tidspunkt var kraftigt medvirkende til at øge medarbejdertilfredsheden. Selv om det kan synes som en ringe trøst, kan vi godt love, at Helsingør ikke er glemt.

På landets øvrige små depoter er udfordringen i forhold til etablering af reserverammeture, at rammerne vil blive alt for lange, hvis de skal dække et tilstrækkeligt antal tjenester, især i weekenderne. I det gamle reserveramme-koncept var rammerne på lørdage og søndage på op til 17 timer. Det har vi i LPO svært ved at se os selv i igen. Og bliver rammerne på de små depoter omvendt "kun" på 12 timer, risikerer vi, at det fører til en forfordeling af dem, der kører i reserverammeturene i forhold til depotets øvrige reserve. Så måske vi på de mindste depoter skal tænke i andre løsninger?

Hvor bør snittet så være henne? Hvad skal udviklingen være på sigt, både på større og mindre depoter? Er det en løsning – i et eller andet omfang – at fodre hunden med sin egen hale og reducere antallet i faste ture for at øge det samlede antal i rammetur? Og hvor går grænsen i så fald? Det er gode spørgsmål, som vi i LPO vil bruge tiden frem til evalueringen i efteråret 22 til at finde svar på. Gode input i den forbindelse er meget velkomne. I den sidste ende handler det om at sikre de bedst mulige underretningsfrister for flest mulig, da dette er et meget væsentligt parameter i forhold til den samlede medarbejdertilfredshed. Da vi bemærker, at ledelsen også taler varmt for at forbedre medarbejdertilfredsheden, er det vores naive håb, at gode fælles løsninger må være indenfor rækkevidde.

Nye tider, nye arbejdstidsregler – Pauser

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

I forbindelse med overgangen til ny overenskomst og nyt aftalegrundlag i 2019 blev pausereglen ændret, så arbejdstiden inden pause / mellem pauser blev øget fra 4 timer 45 minutter til 5 timer. Trods den ret beskedne ændring, har pausereglen givet anledning til en del spørgsmål fra medlemskredsen og tilsyneladende også en del forvirring blandt driftsledere, mv.

Der er næppe tvivl om, at det er selve teksten i Jernbaneoverenskomsten (JA OK) der driller. I afsnittet "Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person)" §1, stk. 3 står, at der maksimalt må udføres 5 timers arbejde uden pause i forbindelse med fremførelse. Men hvornår er der tale om fremførelse?

Det er der, når LKF et eller andet sted i tjenesten udfører sikkerhedsarbejde i tog med førerbordet ibrugtaget.

Reglen om max. 5 timers arbejde uden pause er således gældende i alle tjenester, hvor der er fremførelse / udføres sikkerhedsarbejde. **Det vil i praksis sige alle tjenester undtagen**:

- Rene rådighedstjenester
- Kursustjenester
- Tjenester for ansvarshavende på P-rister (i Aarhus og Fredericia).

Der findes tillige et yderst begrænset antal tjenester, som alene indeholder pass-rejser (til / fra fremmed depot). Heller ikke i disse tjenester, er der krav om pause. Arbejdsdirektivets bestemmelse om, at "en lønmodtager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses", jf. direktivets §3, gælder dog altid.

I tjenester med fremførelse / sikkerhedsarbejde indgår alle arbejdsopgaver, herunder tjek ind, tjek ud, ophold, vente- og vendetider, mv. i de 5 timer, som derfor beregnes således:

Tjenester med én helpause	Tjenester med to delpauser
• Fra tjek ind til pause start • Fra pause slut til tjek ud er slut	• Fra tjek ind til start på første delpause • Fra slut på første delpause til start på anden delpause • Fra slut på andel delpause til tjek ud er slut.

Bemærk: Rådighedstjeneste betragtes, jf. LKF-håndbogen, side 5, som pause.

De tidligere regler vedr. pausers længde gælder fortsat. Dvs. helpauser skal være på minimum 30 minutter. Pausen kan deles i to delpauser, hvor den korteste af disse skal være på minimum 20 minutter. Alle pauser skal afholdes i godkendte pauselokaler. Du finder en oversigt over gældende pauselokaler her. Oversigten findes også i LKF-håndbogen under punktet tekniske tider på side 12. Her skal du følge linket og scrolle frem til pkt. 5.

Selv om pausereglen udspringer af Jernbaneoverenskomsten, er den også gældende for tjenestemænd, idet følgende fremgår i arbejdstidsaftalens pkt. 6: "Pausereglerne i Jernbaneoverenskomsten gælder også for tjenestemænd".

Der henvises i øvrigt til medlemsinformation nr. 18-2021 – Max. 5 timers arbejde uden pause.

Fritvalgskontoen – hvad går det overhovedet ud på?

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Ingen tvivl om, at fritvalgskontoen – som for overenskomstansatte lokomotivførere kom med ind ad bagdøren ved DSB's indmeldelse i Dansk Industri og det deraf følgende skifte til Jernbaneoverenskomsten (JA OK) – nok ikke har fået den opmærksomhed og nydt den bevågenhed, ordningen har fortjent.

Fritvalgskontoen har efterhånden 15 år på bagen i det private overenskomstsystem. Den blev skabt ud fra et ønske om at gøre overenskomsterne mere individuelle ved at give det enkelte medlem råderet over en del af lønnen. Fritvalgsordningen skulle sikre, at medlemmet fik mulighed for at prioritere i forhold til, hvor vedkommende var i sit liv lige nu? Den første fritvalgsordning udgjorde 1 % af lønnen. Den blev indført i 2007 og den er øget støt siden. Ved den seneste overenskomstfornyelse i 2020 blev det – på de overenskomstområder, hvor ordningen har været indskrevet længst tid, f.eks. 3F's område – aftalt, at den i overenskomstperioden øges med 1 % pr. år og i 2022 udgør 7 % af ens løn. På JA OK, hvor vi er kommet i gang med ordningen noget senere, vil fritvalgskontoen pr. 1. marts 2022 dog kun udgøre 5 % af den ferieberettigede løn*. Lige nu er den 4 %, jf. Jernbaneoverenskomstens §9, stk. 1.

> Fakta vedr. ferieberettiget løn:
>
> Den feriegivende løn er alle bruttolønsdele, inkl. evt. skatteværdi af personalegoder, som f.eks. sundhedsforsikring.
>
> Feriegodtgørelse, feriepenge og pension er ikke feriegivende. Der optjenes ikke fritvalg når der holdes ferie.

Om individualisering af løn er et gode må den enkelte vurdere, men individualiseringen opstår kun, hvis den vælges til. Foretager man ikke et tilvalg udbetales fritvalgskontoen. Det sker, jf. JA OK *§9, Stk. 4: Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales*.

Og hvad er det så, man kan bruge fritvalgskontoen til?

Øget pensionsindbetaling. Medarbejdere, omfattet af JA OK, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at indsætte hele eller en del af fritvalgskontoen på pensionsordningen i det kommende ferieår. Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til fritvalgskontoen. Det skal bemærkes, at Indbetaling til pension ikke udløser arbejdsgiverbidrag, dvs. det er udelukkende egen (ind)betaling.

Fritvalgskontoen kan også anvendes til **nedsat tid for seniorer**. Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Seniorordningen er ud over den, der allerede er aftalt i DSB. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan hele (med få undtagelser jf. JA OK §22) eller en del af pensionsbidraget, jf. § 10, konverteres til seniorfridage. Det kan samlet føre til et ret anseeligt beløb. Det skal derfor bemærkes, at en fuldtidsmedarbejder maksimalt kan afholde 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via fritvalgskonto, via konvertering af pensionsmidler eller via anvendelse af egne midler. Man skal i så fald senest d. 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, at man ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår. Man skal samtidig oplyse, hvor stor en andel af fritvalgskontoen og det konverterede pensionsbidrag, man vil konvertere. Disse valg er bindende og vil fortsætte i følgende kalenderår.

Og så kan fritvalgskontoen også bruges til at finansiere **børneomsorg** i forskellige situationer:

- Der er, jf. JA OK §17, stk. 5, en generel ret (for medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet og børn under 14 år) til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Børneomsorgsdage aftales med virksomheden. De afholdes uden løn, men man kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. omsorgsdag fra fritvalgskontoen. Det

skal bemærkes, at man, uanset hvor mange børn man har, højst kan afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår.

- Så har man, såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto (JA OK §17, stk. 3).
- Og så har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, som noget forholdsvis nyt fået ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med "barnet". Eneste krav er, at man, hvis man ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Ligesom ved ovenstående afholdes friheden uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto (JA OK §17, stk. 6).

Fritvalgskontoen giver også mulighed at **konvertere feriefridage til løn, henholdsvis pensionsindbetaling**. Man skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet løbende at få indsat yderligere 0,5 % af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag på fritvalgskontoen. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 % (JA OK §9, stk. 2a). Det er i udgangspunktet ikke en valgmulighed den faglige organisation anbefaler. Vi tror grundlæggende, at det er bedre for individet at afholde ferie / frihed. Vi har dog forståelse for, at det kan virke tillokkende for den, der ønsker at booste sin pensionsindbetaling. Og så er det jo – som det ligger i ordet "fritvalg" – naturligvis en individuel vurdering.

MG på Storstrømsbroen
Foto: Jan Lundstrøm

For, som det fremgår af ovenstående tekst, tages individualiseringen og det frie valg meget alvorligt. Jf. JA OK skal alle valg hvert år fornys eller ændres (på de angivne datoer). Gør man ikke det, ja så forbliver feriefridagene frihed og fritvalgskontoen bliver løn.

Der er næppe tvivl om, at Fritvalgskontoen er kommet for at blive. På det private overenskomstområde er der stor opbakning til ordningen, måske fordi den ud over et helhjertet forsøg på at give den enkelte nogle valgmuligheder, medvirker til at sikre en procentvis lønfremgang. På det offentlige overenskomstområde, som tjenestemandsansatte lokomotivførere jo fortsat er underlagt, har der hidtil ikke været lydhørhed overfor en fritvalgsordning. Der er dog indikationer på, at dette måske vil ændre sig. Der var i hvert fald flere forbund, der forud for OK21 talte for etablering af en fritvalgsordning på det offentlige overenskomstområde.

Helbredsgodkendelser

Af:
Ebbe Drögemüller,
Områdegruppenæstformand

Lokomotivførerjobbet er på mange måder et atypisk job i forhold til mange andre job på det danske arbejdsmarked. Et job, der udføres på alle tider af døgnet, året rundt og helt uafhængigt af højtidernes nære familiebegivenheders komme. Og ferier? Ja, de kan ikke altid holdes sammen med den øvrige familie, eller i de perioder samfundet har bestemt er ferietid.

Læg dertil myndighedskrav om prøver og opfølgende test i stort set alle krævede kompetencer og en række minimumskrav for opnåelse og bevarelse af kompetencer. Oven i dette stilles der også krav til, at en lokomotivfører medbringer et nærmest fejlfrit helbred, attesteret med en gældende helbredsgodkendelse fra Trafikstyrelsen (TS), inden han eller hun kan sætte sig til rette i førersædet og fragte landets borgere rundt mellem stationerne. Det er mange krav og betydelige afsavn, men det er faktisk sjældent nogen lokomotivførere klager over ovenstående, da det er en anerkendt præmis for at udføre og bevare jobbet som lokomotivfører.

Ovenstående omkring tildeling af tjenester, søgning af ferie, uddannelse, test, osv., foregår normalt i et rimeligt samspil mellem virksomheden og lokomotivføreren, men helbredsgodkendelsen skiller sig ud. Den er alene lokomotivførerens ansvar, dog med lidt hjælp fra virksomheden, som bistår med en opmærksomhedsmail og betaler attesten.

I de senere år har vi oplevet et stigende antal lokomotivførere, der ikke får fornyelse af deres helbredsgodkendelse på plads til tiden. Det kan skyldes mange ting. Der er derfor heller ikke en universal løsning på udfordringen. Men lad os starte med det vigtigste. Kan virksomheden sandsynliggøre, at den enkelte ikke har gjort en rimelig indsat i forhold til at få fornyet helbredsgodkendelsen, ja så vil virksomheden bruge deres ret til at trække den pågældende i frihed / løn, indtil de igen kan gøre brug af pågældendes arbejdskraft. Det er en alvorlig sag, men er vel i bund og grund fair nok. De færreste af os vil næppe heller betale en håndværkers tid, hvis denne dukkede op uden det nødvendige værktøj eller materialer til at udføre arbejdet. En lokomotivførers gældende helbredsgodkendelse er på samme vis en del af det "værktøj", der kræves til at udføre jobbet som lokomotivfører.

Store uregelmæssigheder 20. juli 2021 bragte MG og DD i samme spor på Høje Tåstrup station
Foto: Ruben Schmidt

Da årsagerne til en manglende fornyelse af helbredsgodkendelsen, som tidligere nævnt, kan være mange, er det vigtigt for LPO at gøre medlemmerne opmærksom på, at helbredsgodkendelsen og tiden dertil, er noget der kræver både forberedelse, opmærksomhed, en lille smule grundighed – og desværre også, enkelte gange lidt opfølgning. Husk at det er dig der i sidste ende står med problemet, hvis noget kikser undervejs og det kan føres tilbage til manglende ageren fra din side.

Hvad kan du så selv gøre for at hjælpe dig selv bedst muligt? Herunder et par forslag:

- Hold styr på hvornår din helbredsgodkendelse udløber. Du kan finde datoen på abc.dsb –> DSB-portalen -> Min side –> Helbredsgodkendelser & førerrumstilsyn.
- Forsøg at bestille tid hos egen læge i god tid inden udløb. Bemærk TS skal bruge 6 uger på at behandle din ansøgning. Husk at gøre din læge opmærksom på at bestille tid til EKG også, hvis dette er krævet og det ikke kan udføres hos lægen.
- Print papirer ud i god tid. Udfyld din part i god tid. Du finder papirerne på Trafikstyrelsens hjemmeside. Du kan finde dem ved af klikke her. Tag evt. en A4-kuvert med til lægen, hvor du har udfyldt adressen til Trafikstyrelsen. Adressen finder du i bilag 1, når du printer attesten ud.
- Sikre dig ved selvsyn, at lægen har udfyldt alle papirer og at både helbredsattesten og evt. EKG er udfyldt og vedlagt i kuverten. Husk at skrive CPR-nummer på alle papirer.
- Følg op på, at du modtager din helbredsattest senest 14 dage inden udløb, hvis ikke, kontaktes din nærmeste leder og Trafikstyrelsen, da virksomheden måske kan nå at søge dispensation.
- Løber du ind i problemer af den ene eller anden art, så kontakt din leder så tidligt i processen som muligt, gerne på mail for dokumentationens skyld. Dette så virksomheden ikke efterfølgende kan beskylde dig for ikke at have ageret i tide, med frihedstræk til følge.

Selv om det ofte er andres skyld, når der går kludder i fornyelsen af din helbredsgodkendelse, er det i udgangspunktet dig, der i den sidste ende står med problemet og en manglende helbredsgodkendelse.

Derfor anbefaler vi:

Hjælp dig selv. Hjælp din helbredsgodkendelse godt på vej 😉

ME 1536 Nykøbing Falster trinbræt
Foto: Jan Lundstrøm

Interview med driftsdirektør, Per Schrøder

Det Blå Blad har en lang tradition for at lade de af virksomhedens direktører, som har direkte indflydelse på lokomotivpersonalet, komme til orde. Drift F&R hører til i Togdrift, som hører til i DSB's langt største afdeling, DSB Drift. Her er det Per Schrøder, som er direktør.

Hvordan har du oplevet skiftet fra luftfart til jernbanedrift?

Jeg føler mig godt tilpas med skiftet. Egentlig er der langt flere ligheder end forskelle, når man sammenligner de to brancher. Jeg synes, jeg har styr på den værktøjskasse, der skal til for at håndtere den store kompleksitet, der ligger i vores virksomheds opgave. Men jeg vil gerne indrømme, at den manglende standardisering i den europæiske jernbanesektor har været meget overraskende for mig. I den branche jeg kommer fra, kommunikeres der som et eksempel kun på et på et sprog internationalt. Der kan vi godt lære lidt.

Men det har været megasjovt og spændende skifte og vi står over for en spændende udvikling i de kommende år, hvor bæredygtighed skal være en vigtig del af vores værdigrundlag. Det glæder jeg mig til.

Har DSB den handlefrihed der skal til for. at vi kan nå vores mål?

Jeg arbejder ud fra en 80/20 tankegang. 80% af vores udfordringer har rod i vores egne processer og vi har en meget stor handlefrihed til optimering internt. Når vi har styr på de ting, kan vi begynde at kigge på de 20% der skyldes eksterne forhold.

De vanskelige driftsbetingelser under de seneste års store infrastrukturarbejder bliver tit betegnet som uundgåelige. Er de det?

De er i hvert fald meget reelle og de kræver, at vi har fuldt styr på de mange forandringer, der hele tiden skal håndteres. Vi skal have en enkel og robust logistik. Det nytter ikke, at vi superoptimerer vores grundplaner, hvis vi nærmest konstant skal afvige fra dem.

Hvordan ser driftsorganisationen ud i DSB, når først FLO og siden værkstederne er væk? Giver det i så fald mening at have både DSB Drift og DSB Togdrift?

Der er ingen tvivl om, at DSB Drift om 10 år ser noget anderledes ud. Noget vil jo givet forsvinde, men til den tid har vi en S-bane under stærk forandring, hvor vi vil få nye opgaveområder. Målet er en mindre, men stærk organisation med fokus på stabil drift og med et stærkt kundefokus.

Hvis DSB Drift skal lykkes i din optik, hvad er så succeskriteriet?

Vi skal være drevet af ordentlighed og gøre os umage. Gennem et samarbejde med kommerciel skal vi sikre, at kunderne får det, de vil have.

Vi skal være effektive og levere et rigtig godt produkt til vores kunder. Det er dem vi lever af.

Per Schrøder foran EB lokomotiv
Foto: Ukendt

DSB handler først og fremmest om drift – at få kunderne fra A til B. Hvordan får vi mest mulig fokus på den opgave og mindst mulig fokus på administration og støttefunktioner?

Kunderne er det vigtigste, vi har og vi skal sikre, at de får en god oplevelse. Støttefunktionerne er indirekte med til at løfte denne opgave og derfor helt nødvendige for, at driften kan fungere i hverdagen. Men administrationen skal naturligvis være effektiv.

Vi har det sidste år talt om overtallighed. Trods stort fokus på overtallighed oplever mange lokomotivførere, at det fortsat er svært at få den frihed, man ønsker, og lidt luft i hverdagen. Er der noget, de har misforstået, eller findes der en god forklaring?

Udfordringerne er jo hovedsagelig de store sporarbejder, vi er påvirket af, men også problemer med vedligeholdet af nogle af vores togsæt i Sverige betyder noget. Vi har oplevet at ca. 70 rådigheder på landsplan er blevet "spist" på grund af driftsforstyrrelser på enkelte dage.

Og hvad vil du sige til de lokomotivførere som, med afsæt i ledelsens megen snak om overtallighed, enten er nervøse for helt at miste deres job eller nervøse for, at de ikke kan fortsætte på det depot, hvor de p.t. arbejder?

Jeg vil sige at vi kommer til at løse den opgave i et samarbejde med den faglige organisation med ønsket om løsning baseret på naturlig afgang. Det skal være muligt at afvikle sit arbejdsliv i ro og mag.

Lokomotivførere skal – i din / ledelsens optik – køre mere tog og bruge mindre tid på andre opgaver. Hvilke opgaver skal lokomotivførerne ikke lave i fremtiden?

Det vil være oplagt at kigge på klargøringsopgaver der, hvor de med fordel kan løses på anden vis. Der skal være mere fleksibilitet på det område. Men også løsninger, hvor man kan møde direkte til det tog, man skal køre, skal vi kigge på.

DSB Drift har fastsat et mål om 52 timers togfremførsel pr. md. pr. lokomotivfører (i gennemsnit). Hvor tæt er vi på det mål?

Vi er så tæt på, at vi har målet i sigte og via en effektiv planlægning og nogle små justeringer, tror jeg på, at vi kommer i mål.

Hvordan skaber vi som virksomhed glæde, vækst og fremgang?

Jeg har en vision om, at vi med moderne værktøjer skaber en fleksibilitet, der gør det muligt for den enkelte at tilpasse sit arbejdsliv med privatlivet i en sund balance. Det skal være lettere at bytte tjenester. Det skal i det hele taget være lettere at være medarbejder.

Vi skal have et fælles formål der giver mening og sammenhæng ikke mindst med et fokus på grøn bæredygtighed. På tværs af hele virksomheden skal vi gennem enighed om vores fælles opgave leve op til det formål. Og så skal man ikke glemme, at man også selv har et ansvar for sin egen og kollegaernes trivsel.

EB på vej
Foto: Kasper Birk Tandrup Pedersen

SMS på DSB'sk

Af:
Carsten Understrup
Lokalgruppeformand Aarhus

Når man lærer noget nyt, er det klædeligt at dele denne nye viden med andre. Jeg har altid antaget, at SMS-tjenesten i DCDK var et job varetaget af en erhvervspraktikant. Dette – for mig et faktum – forholdt jeg på et tidspunkt en driftsdisponent, som kunne berette, at det da sandelig var et "ægte" job, så hermed er vidensdelingen tilendebragt.

Med min nye viden er min undren over SMS-udsendelserne kun blevet større. Jeg har altid tilskrevet de uforståelige og uvedkomne SMS´er, at det jo var en praktikant som forestod udsendelserne. Nu har jeg lidt svært ved at forstå, man ikke kan målrette disse SMS'er til de relevante brugere, samt bruge de termer de enkelte medarbejdergrupper forstår.

Jeg har pga. den nuværende virksomhedsfilosofi, været nødt til at fraskrive mig al kørsel øst for Nyborg. Alligevel modtager jeg ofte SMS om, at elevatoren i spor 26 på København H (Kh) er ude af drift.

1. Når jeg holder i Skørping nord for Hobro, må denne information nærmest betragtes som spam.
2. Hvis jeg havde evnerne til at befare Sjælland med risiko for at ankomme i spor 26 på Kh, hvad skal jeg så bruge informationen til?
3. Har man en forventning om, at jeg kan reparere elevatoren?
4. Eller er det en serviceinformation, så jeg kan nå væk fra vrede gangbesværede eller kørestol brugende passagerer, alternativt gemme mig i førerrummet til perronen er ryddet for vrede passagerer, eller?

I Lund er / var der åbenbart en billetautomat, som tidligere har voldt problemer. Jeg må formode, at den efter lang nedetid, enten er repareret eller fjernet. Eller er det gået op for nogen, at jeg ikke kan køre tog i Sverige, hvorfor informationen er mig fuldstændig ligegyldig, men blot endnu mere unødig "støj"?

Tidligere på året var Skørping station nede af to omgange i fredags trafikken. Min første tur fra Aalborg til Aarhus endte med, at jeg skulle anlægge låsebolt på sporskifte 105b i nordenden af stationen. DCDK's SMS-tjeneste var tavs som graven.

Tur to fra Aalborg mod Aarhus gav mig i første omgangs stop på SU-signal i Aalborg, mens det forankørende lyntog holdt for stop ved Ellidshøj. Intercitytoget med afgang en time inden mit IC-tog, holdt for stop ved Skørpings I-signal. Igen ingen meddelelse omkring stationsproblemerne i Skørping fra SMS-tjenesten.

Gad vide hvilke kriterier der skal være opfyldt for afsendelse af disse SMS´er?

Endelig er der de alenlange SMS'er om, at tog XX kører med vogn 21 og 24, men ikke med vogn 11 og 14 fra Københavns Lufthavn så pladsreservationen er stoppet. Og afkobler vogn 21 og 24 i Odense, som bruges til tog XXX, mens vogn 31 og 32 fortsætter til Aarhus. Vogn 41 og 42 samt 51 og 52 fortsætter til Aalborg, hvor vogn 51 og 52 vender til tog XX, men vogn 41 og 42 fortsætter til Aalborg lufthavn.

Nu har jeg formuleret ovenstående langt mere forståeligt, end den formulering der normalt bruges i SMS-tjenesten. Jeg har sågar også benyttet tegnsætning. Men hvad skal jeg bruge informationen til? Vi lokomotivførere bruger ikke vognnumre, vi taler 1F, 2F 3F, 4F eller 5F. Det er det, som interesserer os. Jeg har blot behov for at vide, hvor mange sæt jeg skal have med mellem station A og B, og om der skal være aflåste sæt.

Nu er disse SMS'er heldigvis så lange, at etats telefonen har svært ved at vise dem. "Noget tekst mangler", er tit en del af ordlyden. Selv når jeg kan læse den fulde ordlyd, opgiver jeg som regel halvvejs. Da disse SMS'er ikke er målrettet lokomotivpersonalet, må de vel være målrettet togpersonalet. Jeg har derfor tit bedt togføreren om at forklare mig, hvad der menes med indholdet af disse SMS. Men i langt de flest tilfælde har de heller ikke helt forstået indholdet. Så spørgsmålet er vel, for hvis skyld udsendes disse SMS?

Meddelelser om ændret oprangering, op- eller nedformering skal jeg ikke modtage på SMS. Enten kan dette aflæses på arbejdssedlen, eller også kan ændringer indtelefoneres. Det sikrer også, at man i Driftscenteret har vished for, at budskabet er modtaget og forstået korrekt.

Togskifte sommeren 2021
Foto: Ruben Schmidt

Er 1. januar virkelig ikke en højhelligdag?

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Hvis der er nogen, som påstår, at Nytårsdag er en højhelligdag, så er det i udgangspunktet ikke helt forkert. I hvert fald ikke i kirkelig forstand. Men nu skal man som bekendt ikke blande kristendom og overenskomster (vel Krifa!) og åbenbart heller ikke kirkelige højtider og Jernbaneoverenskomsten. Forklaring følger …

På baggrund af en konkret sag, hvor et medlem undrede sig over, at en tjeneste Nytårsdag ikke udløste højhelligdagsbetaling (tillæg svarende til 50 % af grundlønstimesatsen), har vi LPO gravet lidt ned i både aftalegrundlag og historik. Og det viser sig faktisk at man skal tage Jernbaneoverenskomstens ordlyd meget bogstaveligt. Det fremgår af §8 stk. 2, 3. afsnit, at: *"Højhelligdage, dvs. Jul, Påske, Pinse, Kristi Himmelfartsdag og Store Bededag samt den 24. og 31. december, afregnes med et tillæg svarende til 50 % af grundlønstimesatsen"*. Og indrømmet, Nytårsdag er tydeligvis ikke nævnt.

Ligefrem juridisk logik tilsiger derfor, at Nytårsdag – som den eneste helligdag og i modsætning til "ikke-helligdagene" 24. og 31. december – blot er en almindelig helligdag, og i øvrigt derfor tillægsmæssigt at sammenligne med søndage (og lørdage). Betalingen er derfor som anført i Jernbaneoverenskomstens §8, stk. 2, 1. afsnit: *"Ved arbejde på lørdage (efter kl. 14, red.) og søn- og helligdage ydes der et tillæg på 25 % af grundlønstimelønnen for hver time, der arbejdes på disse dage, og oprundes til 1/2 time pr. dag"*. SEDB – sådan er det bare. Og det er faktisk også den konklusion, man er kommet frem til hos kollegaerne i Arriva, som har kørt på Jernbaneoverenskomsten noget længere end os.

Logikken er ikke åbenlys, og mon ikke der i aftalemæssig forstand er tale om en regulær smutter. LPO vil med det afsæt søge at få sat fokus på emnet, så der ved næste overenskomstforhandling i 2023 stilles forslag om, at Nytårsdag opgraderes fra en helligdag til en højhelligdag.

Du kan læse mere om tillæg og meget andet interessant i Jernbaneoverenskomsten ved at klikke her.

Nekrolog

Per var en meget afholdt og vellidt kollega – altid med et smil på læben, en forfriskende bemærkning, og altid klar til at hjælpe med både arbejdsmæssige og personlige spørgsmål.

Per nåede at køre tog i alt for kort tid. Det er mindre end fire år siden, at Per første gang iklædte sig den uniform, han skulle blive rigtig glad for. Per kom fra et lederjob i den finansielle sektor, så det stod bestemt ikke skrevet nogen steder, at han en dag skulle blive lokomotivfører. Men han gik ind i sit nye job med stor dedikation og interesse for det nye fagområde.

Som kollega var Per omhyggelig, engageret, vellidt og klar på at tage en kamp, hvis han så eller oplevede noget, som ikke var, som det skulle være. Tror mange vidste, hvem han var af udseende da han ofte deltog i snakken på stuen, men ikke alle kendte ham ved navn.

Per var kendt som en smilende og hjælpsom fyr, der ikke var bange for at give nap med for at få alle med over målstregen.

Han havde potentialet til at søge videre inden for DSB, men virkede meget tilfreds med jobbet som lokomotivfører. Et job som han udførte meget samvittighedsfuldt, og som gav ham rigtig god mulighed for at dyrke sin store passion – golf. Per var en habil golfspiller og spillede flere gange om ugen, når han havde mulighed for det. Af samme grund valgte Per at køre i fast tur for endnu bedre at kunne planlægge sin golf. Per spillede også badminton og var derfor i god form, hvilket kun gør det sværere at forstå, at han så pludselig blev taget fra os.

Per var også glad for biler og fortalte med sin karakteristiske humor for kort tid siden, at han nok var blevet grebet lidt af stemningen under EM i fodbold og havde købt en rød Tesla med hvidt indtræk. Han nød at køre i den, men var også lidt bekymret for, om han nogensinde kunne komme af med den igen, hvis landsholdet ikke fortsatte sin succes!

Per vil blive savnet. Depot København er blevet en dygtig lokomotivfører og en rigtig god kollega fattigere.

Per efterlader sig to voksne døtre og sin kæreste Anne.

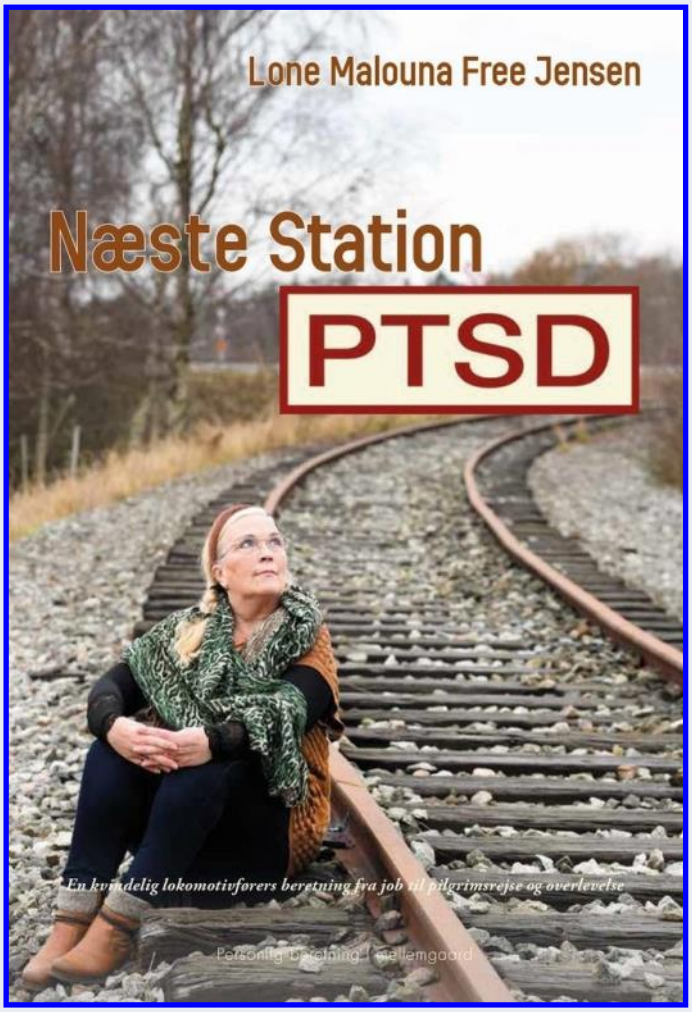
Æret være hans minde.

Boganmeldelse – ”Næste Station PTSD”

Af:
Hans Schøn Merstrand
Områdegruppebestyrelsesmedlem

Forfatterdebutanten Lone Malouna Free Jensen har skrevet en yderst åbenhjertig og ærlig beretning med titlen ”Næste station PTSD”. Lone er en tidligere lokomotivfører, der blev syg af lokomotivførerjobbet. Bogen handler om hendes årelange kamp for at finde vej tilbage til livet, med PTSD som den evige følgesvend.

Bogen beskriver, hvordan en stærk kvinde, alenemor til fire børn og med et ansvarsfuldt job som lokomotivfører, pludselig oplever, at livet bliver vendt på hovedet under stærk påvirkning af de oplevelser, hun blandt andet havde som lokomotivfører. Oplevelser, mange af os, der arbejder som lokomotivfører, også kommer ud for, og som pludselig også kan vende vores liv på hovedet.



Lone beskriver i bogen en række episoder på jobbet, som f.eks. personpåkørsler og tæt på påkørsler, der langsomt fører hende og hendes liv ud på kanten af afgrunden eller livet, alt imens hendes omgivelser magtesløse ser på.

Man får hurtig den oplevelse, når man læser bogen, at der er visse passager, som vi alle oplever dele af i vores liv, og som vi hurtigt kan relatere os til. Et eksempel på det er følgende citat fra bogen: *”Forholdet til min kæreste begynder at gå dårligt. Jeg begynder at gå ind i mig selv og kan ikke klare alle de opgaver, jeg har både på arbejdet og hjemme”*.

Bogen er stort set skrevet i kronologisk rækkefølge, så under læsningen kan man nemt føle den smertelige udvikling, der sker med Lone, fra at være en stærk kvinde og lokomotivfører, til at blive syg af jobbet.

Lones vej tilbage til et ”normalt” liv beskrives også i bogen. Det er både en dramatisk og opløftende rejse. En rejse over flere år, som efterlader læseren med en forståelse af, hvor dybe spor personpåkørsler kan efterlade hos et menneske.

Bogen ”Næste Station PTSD” er helt klart en anbefaling værd. Det er en bog, som giver stof til både eftertanke og refleksion. Og så kender Lone Malouna Free Jensen vores verden som lokomotivførere på godt og ondt.

Næste station PTSD er på 228 sider. Den udkom d. 22. marts 2021 og er udgivet af Forlaget Mellemgaard. Bogen findes i en trykt version, som e-bog og som lydbog.

Skulle du have fået lyst til at købe den, kan du kontakte Lone Malouna Free Jensen pr. mail: malounafree@gmail.com

Septemberforliget – Den danske model fødes

Af:
Ebbe Drögemüller,
Områdegruppenæstformand

Fra artikel i Det Blå Blad 3-2021: "Septemberforliget – arbejdskampen der gik forud":

.... 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.

Heldigvis kom der tids nok hjælp – og fra uventet kant. Regeringen blandede sig og krævede konfliktens ophør indenfor en uge, ellers ville regeringen kræve sagen behandlet ved tvungen voldgift. Danmark var hårdt ramt af konflikten og nationens helbred stod på spil. Dette fik parterne til endelig at indse, at et forlig var eneste farbare vej frem, hvis man skulle bevare "magten over arbejdsmarkedet". Fredag den 1. september 1899 kom forliget i stand, 3. september blev det vedtaget af arbejdsgiverne og 4. september blev det vedtaget med 340 stemmer mod 11 af arbejderne. 5. september blev det underskrevet i fællesskab.

> ***Septemberforliget**, også kaldet "det danske arbejdsmarkeds grundlov", blev underskrevet af arbejdsmarkedets parter d. 5. september 1899, efter en lang, brutal og opslidende arbejdskamp. En arbejdskamp som vi, i vores veludbyggede velfærdssamfund måske har glemt omkostningerne ved og som måske også er svær at sætte sig ind i med nutidens velfungerende samfundsmodel, hvor ingen går sultne i seng og hvor goderne i samfundet, om ikke er fordelt ligeligt, så fordelt så uligheden ikke er så udtalt som i mange andre lande i dag, eller som den i den grad var i Danmark anno 1899.*

Begge parter fremstillede resultatet som en sejr. Arbejderne vandt godt nok intet konkret ved forliget, men blev ikke kuet. Deres hovedorganisation blev ikke knust, men blev ved forliget anerkendt som berettiget part og repræsentant for arbejderne. Retten til at organisere arbejderne i et hovedforbund var således slået fast og anerkendt. Den største sejr var måske den moralske sejr. Man lykkedes i stor stil at holde sammen på arbejderbevægelsen og selv langt ind i borgerlige kredse vakte sammenholdet dyb respekt. Arbejdsgiverne fik derimod slået ledelsesretten fast og fik stort set deres krav igennem, herunder at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft. Derudover blev det fastlagt, at kun strejker og lockout kunne anerkendes, hvis de skete efter bestemmelserne i forliget, herunder at evt. konflikter kun kunne iværksættes såfremt ¾ af de afgivne stemmer stemte for dette. Samtidig ville alle strejker og lockout udenfor bestemmelserne i forliget fremover være at betragte som overenskomststridige. "Underretningspligten" blev også skrevet ind. Så det var slut med mange af de spontane strejker, der ellers havde været en fast del af "fagbevægelsens ungdom" og som nok også havde givet arbejdsgiversiden blod på tanden til "det endelige opgør" med fagbevægelsen.

Forliget beskrev også, at ingen boykot af "arbejdsgiver eller arbejder" måtte finde sted efter konfliktens ophør. Hvilket, når man tænker på den nød, der var påført arbejderne i konflikten, må have været en svær pille at sluge for mange arbejdere. Fredspligten var også skrevet ind i forligsteksten, eller som den er beskrevet i § 2 i forliget: "*Enhver af parterne forpligter sig til ikke at godkende eller understøtte nogen strejke eller lockout, såfremt den er etableret i strid med ovenstående bestemmelser*". Og senere i forligsteksten: "*I øvrigt forudsættes det som selvfølgeligt, at De Samvirkende Fagforbund vil være villige til af al magt sammen med arbejdsgiverforeningen at virke for rolige, stabile og gode arbejdsforhold...*" Dette er uden tvivl nogle af de punkter, som fik forligets holdbarhed til at strække sig langt frem i tiden. For det skabte ro og stabilitet på arbejdspladserne og var nok også medvirkende til de løbende fremskridt for både arbejdsgivere som arbejdstagere, vi har set siden 1899.

Siden den 5. september 1899 har Septemberforliget således fungeret som det danske arbejdsmarkeds grundlov eller i

Vordingborg uden køreledninger
Foto: Jan Lundstrøm

bredere kredse bare "den danske model". I den er beskrevet de fagretslige spilleregler på det danske arbejdsmarked, hvor arbejdsgivere og arbejdstager indgår frivillige aftaler, stort set uden statslig indblanding. Den oprindelige hovedaftale (Septemberforliget af 1899) holdt helt frem til 1960 hvor den blev erstattet, eller nærmere bestemt revideret, med indgåelse af en ny hovedaftale. Men både den reviderede hovedaftale af 1960 og senere revisioner og ændringer har fastholdt de grundlæggende principper i Septemberforliget, hvorfor "Arbejdsmarkedets Grundlov" er et ganske dækkende ord for dette forlig. Et forlig som også dannede udgangspunkt for tilsvarende aftaler på andre områder af det danske arbejdsmarked. Så det var ikke kun en del af de danske arbejdere og virksomhedsejere der fik noget ud af forliget. Det var, og er stadig, til gavn og glæde for hele Danmark.

Som ovenstående historiske gennemgang viser, har det ikke været uden omkostninger at kæmpe sig til ordnede forhold på det danske arbejdsmarked. Tilbage er kun spørgsmålene, kunne man have opnået mere, hvis man havde fortsat kampen? Var resultatet kampen værd?

Den enkelte kan jo selv komme med sit bud, men set i bagklogskabens ulideligt klare lys, så havde Danmark formentlig været et andet sted, hvis kampen var endt med, at det var arbejderne, som havde retten til at lede og fordele arbejdet. Det ville sandsynligvis have skabt et samfund i mere socialistisk / kommunistisk retning – på godt og ondt. Havde man ikke haft fredspligten, som skabte ro på det danske arbejdsmarked, havde vi måske heller ikke set den samme udvikling og investering i Danmark? Havde man ikke haft arbejdskampen og fået målt styrkeforholdet "en gang for alle", så havde det måske heller ikke været muligt at forhandle sig til de mange forbedringer af arbejdsforholdene, der er opnået siden 1899? Styrkeforholdet var afprøvet og begge parter kendte og respekterede nu modpartens

kampvilje. Som i enhver anden forhandling, eller for den sags skyld krig, så hjælper det altid på forligslysten, hvis man ved, eller tror på, at modparten har styrken til at gennemtrumfe sin vilje eller i hvert fald kæmpe blodigt og indædt for den. Her står arbejdskampen for Septemberforliget som et lysende eksempel på denne vilje.

En alternativ udgang på konflikten kunne også have været, at parterne havde fortsat striden, så regeringen til sidst måtte gribe ind og få afsluttet konflikten. Det var ikke – og har aldrig siden været – ønskværdigt. En række kedelige eksempler på politisk indgriben, når parterne ikke har formået at løse konflikterne selv, viser nok meget godt, hvor Danmark havde været, hvis ikke der i tide var blevet landet et forlig mellem arbejdsmarkedets parter, dengang for 122 år siden. Et regeringsindgreb dengang havde med stor sandsynlighed ført til, at løsning af større stridigheder på det danske arbejdsmarked næppe var blevet et anliggende mellem de involverede parter, men i stedet noget der var op til et tilfældigt politisk flertal med egen dagsorden. Trods diskussioner om, hvorvidt den danske model overhovedet fungerer i 2021, primært på det offentlige arbejdsmarked – hvor arbejdstagerne jo ikke i praksis kan true staten, regionerne og kommunerne på deres eksistens og levebrød – er det fortsat parternes opfattelse, at man opnår de bedste resultater ved at forhandle sig til rette.

Havudsigt på Orehoved station
Foto: Jan Lundstrøm

Som sidebemærkning er det også værd at bemærke, at midt under konflikten blev den første "gule" danske fagbevægelse – Kristeligt Dansk Fællesforbund – dannet af arbejdere og arbejdsgivere der ikke kunne få sig selv til at deltage i "klassekampen". Deres ellers næstekærlige kristne livssyn og samvittighed forhindrede dem dog ikke i at stille som løntrykkere og strejkebrydere under konflikten. Man skulle nu ellers tro, at det kristne 7. bud, "du må ikke stjæle", havde en bredere betydning end den rent materielle. Betydningen er åbenbart ikke, at du ikke må stjæle arbejdet, pladsen eller stillingen fra en kollega der er gået i konflikt for at forbedre sine og sine kollegers livsforhold. Det er derimod, ifølge den kristne fagbevægelse, åbenbart frit for alle at rage til sig af andres arbejdspladser og stillinger, og tilmed med den kristne fagbevægelses billigelse og støtte? Kors i hytten for en omgang dobbeltmoral.

Med tanke på de store ofre der blev gjort i den lange konflikt, er det dog ikke overraskende, at man allerede dengang fra de "gules" side, ikke ville yde til fællesskabets kamp, men kun nyde. Dette har desværre ikke ændret sig frem til i dag, hvor kampen for bedre overenskomster på arbejdsmarkedet, primært er trukket af de etablerede fagforbund under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). De kristelige har stadig deres grundprincipper om at lægge kristendommen til grund for hele sin virksomhed og at alle tvister bør løses ved tvungen voldgift. Det skal man jo nok komme langt med i en kultur, hvor den stærkeste ofte bestemmer. Så længe man også kan ligge i ly af andres hårde arbejde og ikke selv skal betale for dette, er det jo også en fin og pæn holdning at bygge en forretning på. Lidt som at sælge billetter til en gratis koncert som andre har lagt penge, fritid og energi i at forberede, øve til, afholde og rydde op efter.

Men det er en helt anden historie.

Til sidst et lille efterskrift …

Navnet Septemberforliget opstod først da konflikten var ovre og forliget var lavet – i september 1899. I øvrigt samme år, hvor Dansk Jernbaneforbund blev grundlagt.

Artikelserien fortsætter i næste nummer af Det Blå Blad. Vi ser næste gang på de store kampe og store sejre i starten af 1900-tallet, primært den som blev ført under parolen: "8 timers arbejde, 8 timers frihed og 8 timers hvile".

Lokomotivførerhåndbogen

Den nye håndbog finder du på LPO's hjemmeside www.lpo-dsb.dk under menupunktet "LKF-Håndbog" eller ved at klikke her

DSB har i Drift F&R's nyhedsbrev fra maj 2021 også udsendt link til LKF-håndbogen (klik her). Adgang via dette link kræver, man er logget på sin DSB-konto.

Bemærk at lokomotivførerhåndbogen er dynamisk. Ændringer kan foretages løbende, hvis aftaler ændres, eller aftaleparterne enes om ændrede fortolkninger. Skriv derfor ikke håndbogen ud, men slå op, når du har behov.

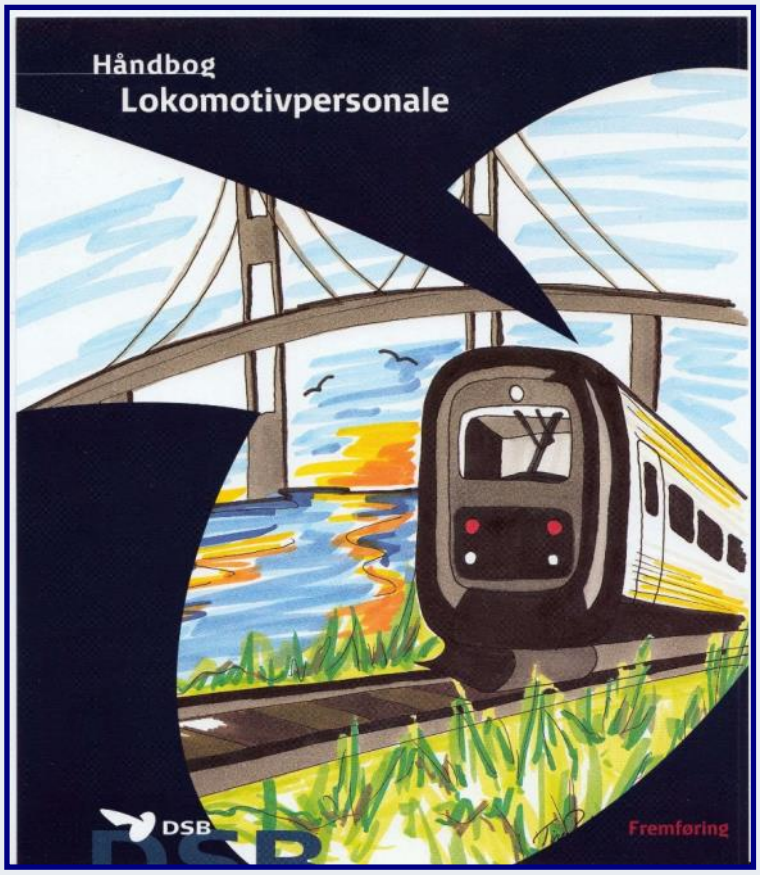


Foto: Den gamle lokomotivførerhåndbog, venligt stillet til rådighed af lokomotivfører, Per Godsk Ottosen, Fredericia.

Nyt fra Arbejdsmiljø

Af:
Carsten Larsen,
Arbejdsmiljørepræsentant,
Nykøbing Falster

Nyt Arbejdstøj (uniform) til det kørende personale.

Det blev sommeren 2021 det kørende personale skulle skifte design på deres arbejdstøj. Det skal måske understreges, at der her er tale om det arbejdstøj, der anvendes til togfremførelse, altså uniformen, ikke det orange arbejdstøj, da dette helt tages ud af programmet for det kørende personale.

Det startede vist egentligt for flere år siden med et stort projekt med involvering af medarbejderrepræsentanter som både deltog i prøve gåning og drøftelser og evaluering i diverse udvalg. Dette tiltag blev pludselig sat i bero og der blev ikke talt så meget om andet arbejdstøj fra ledelsens side mere. Derfor undrede det undertegnede, da der i andet halvår 2020 begyndte at lyde rygter om, at vi skulle have nyt tøj, men da der ikke var nogen involvering af repræsentanterne i AMU-2, tænkte vi, at det nok ikke var lige om hjørnet. Det var det så åbenbart alligevel, for det kom frem i anden sammenhæng, at man fra ledelsens side mente, at man skam havde involveret medarbejdersiden, da en lokal arbejdsmiljørepræsentant var inddraget i projektet.

Det er selvfølgelig super, man involverer lokale medarbejdere i forskellige projekter. Det er bare, efter min mening, ikke helt i overensstemmelse med AT vejledning F.3.3-1: "Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte", hvis man ikke inddrager medarbejderrepræsentanterne, som er valgt til de udvalg, som dækker de overordnede arbejdsmiljøopgaver. Det er i vores tilfælde AMU-2. Og her blev der ikke drøftet noget, eller givet mulighed for input til, hvad medarbejderne kunne have af ønsker til kommende arbejdstøj.

Nå, men i foråret 2021 skulle det altså være. Det startede med måltagning i efteråret 2020. Noget som ikke bare lige gøres på en arbejdsplads, hvor man møder døgnet rundt. Flere kollegaer følte sig presset til at bruge deres fritid til at få løst denne opgave. Og ikke nok med det, da det så blev tid til at sende tøjet ud, havde man skam et sted besluttet, at man da bare kunne sende via Post Nord til en boks, hvor medarbejderne selv kunne hente det – også i deres fritid. Man havde bare ikke lige tænkt over, at den Nokia telefon, som mange lokomotivførere har udleveret som arbejdsmobil, ikke er i stand til at åbne en boks fra Post Nord!

Mænd i nederdel
Foto: Carsten Larsen

Efter disse mange prøvelser for medarbejderne i driften kom så dagen for ibrugtagning. Det viste sig, at der var flere, som havde fået tøj, som ikke passede særligt godt. Det kunne de så sende tilbage og få byttet. Også i deres fritid.

Men i brug kom det da. Som det fremgik af sidste nummer af Det Blå Blad, er der delte meninger om kvaliteten, særlig af den nye sommervindjakke som er vandafvisende. Det er den i så høj grad, at den også afviser det fugt, som kommer indefra og gerne skulle ud. Det burde ellers nok være muligt at finde en kvalitet, som kunne gøre det muligt, at man iført jakken kan bevæge sig rundt, uden man straks bliver gennemblødt af sved. Jeg kender til flere, som af denne grund vælger at bruge striktrøjen som alternativ til jakken.

Flere, jeg selv indbefattet, havde nok også håbet, at man i en moderne virksomhed i

Nyt fra Arbejdsmiljø

2021, havde skelet lidt til det omkringliggende samfund og indført shorts til sine medarbejdere. Den mulighed blev der så ikke åbnet op for. Men, som den moderne virksomhed man er, kan man jo ikke helt se bort fra trenden i samfundet om ligestilling blandt kønnene, så alle uanset køn har mulighed for at bestille en kjole eller nederdel. Det er der selvfølgelig flere, der har benyttet sig af, da det jo kan være meget varmt ind imellem på vores arbejdsplads.

Jeg forstår måske ikke helt, at man som virksomhed vil have en profil med mænd i nederdel, men som medarbejder må man jo gøre brug af de muligheder, der er for at klare de daglige opgaver med udstyr, som stilles til rådighed. Også når det angår ens arbejdstøj. Jeg håber sandelig ikke, at antallet af fald- og snuble skader stiger, når mænd, som ikke er vant til at begå sig i nederdel, skal kravle op og ned ad lokomotiver iført sommer-arbejdstøj fra DSB.

Af:
Jan Lundstrøm
Arbejdsmiljørepræsentant, Næsteved

Ny standard for forsyningsanlæg?

Det nye forsyningsanlæg i Næstved nærmer sig sin færdiggørelse og man kan ikke undgå at få tanken, om det skal danne grundlag for en kommende standard for vores forsyningsanlæg. Det var åbenbart meningen, at konceptet "Forsyningsanlæg" skulle nytænkes, nu da beslutningen om el-drift, har gjort dieselpåfyldning overflødig når togene skal forsynes.

Som ved mange andre tiltag her i virksomheden har medarbejderinddragelsen ikke været prangende. Også selv om det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages i planlægningen, for så vidt angår spørgsmål om arbejdsmiljø. Ja, det fremgår endda af DSB's eget arbejdsmiljøledelsessystem, procedure P2.01, hvor det står, hvornår der skal laves risikovurdering og APV.

Desværre er der et par, efter vores mening "indbyggede fejl", som måske kunne være undgået, hvis medarbejdersiden havde været inddraget tidligere i processen.

Anlægget er til påfyldning af vand og sprinklervæske samt toilettømning. Der kan også påfyldes sand. Sammen med vaskehallen, andetsteds på stationen, kommer der sandtårn / silo engang i sidste halvdel af 2022. Indtil da påfylder man sand manuelt.

De tre væsentligste ankepunkter er:

1. Man har valgt flisebelægning i stedet for riste. Det gør det sværere at holde rent ved eventuelt spild. Som de fleste på brugerniveau ved, sker der spild, selv om det er et lukket vakuum-system, vi bruger til at tømme fækalier. Og da der altid vil være lidt vandspild efter vandpåfyldning, vil det i frostvejr skabe risiko for, at fliserne bliver en sand skøjtebane. Ligeledes i snevejr, hvor vi jo alle ved, at der både kan gå timer og dage, før der ryddes sne og udføres glatførebekæmpelse.

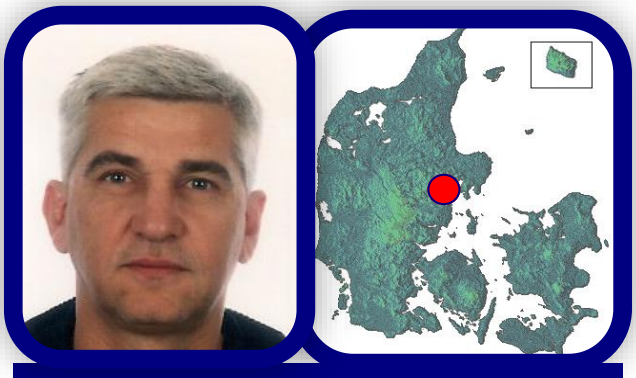
2. Modsat de ældre anlæg er der ikke lavet læskærme med halvtag. Lokomotivførerne skal arbejde i forsyningsanlægget i deres uniform, og da forsyningsopgaverne kan være placeret vilkårlig i tjenesten, kan man komme ud for at skulle fremføre tog i længere tid i en drivvåd uniform efter en forsyningsopgave!

3. Det sidste punkt er mere lokalt. Der er ingen gangsti mellem depotet/stationen og forsyningsanlægget. "Projektet" er gået ud fra, man altid kommer med et tog. Men hvis f.eks. en stationsbetjent skal hjælpe til med et tog, der kommer tomt sydfra, ville det da være lettere, hvis der var en gangsti. Man må nemlig hverken gå eller cykle på den offentlige vej, som løber bag anlægget. Også ved problemer eller uheld derude, ville det være en fordel, at en kollega kunne komme til hjælp uden at skulle tage en taxa.

Den lokale Arbejdsmiljørepræsentant, samt den lokale leder, har via DSB F&R fremsat flere punkter, som ønskes udbedret inden anlægget overtages, herunder ovenstående tre punkter, der er de største og dermed også de dyreste at udbedre.

Så, med risiko for at gentage os selv, kunne meget i vores øjne være taget i opløbet, hvis man fra ledelses side så input fra medarbejderne som en ressource.

Lokalnyt



Af:

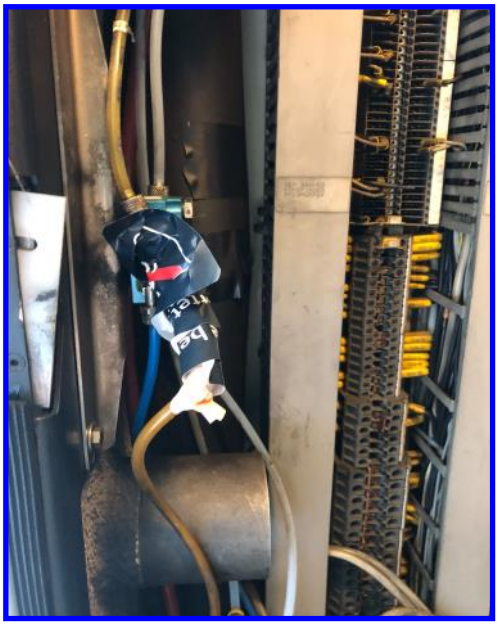
Carsten Understrup

Lokalindlæg Aarhus

Forleden fældede jeg en lille tåre. Jeg kunne på en infoskærm læse, at kaffen nu skal være bæredygtig. Sådan et el-togs indkøb har virkelig bragt DSB ind blandt de sidste dages hellige. Informationen om bæredygtig kaffe var ledsaget af et billede med en espressomaskine, hvilket fik mig til at fælde endnu en tåre, for nu ender den 10 år gamle depot kaffeautomat nok på skrotpladsen – selvfølgelig destrueret helt bæredygtigt.

I Aarhus er vi begavet med to kaffemaskiner. Den ene er stort set altid i uorden. Den anden kaffemaskine evner ISS med stor dygtighed at holde kørende i 12-14 timer af døgnets 24. Hvorfor vi en del af døgnet vandrer ned ad administrationsgangen for at hente kaffe, i en halv ny automat, der altid virker. Vi har fået lovning på én ny kaffemaskine til opholdslokalerne, men investeringens størrelse gør, at den slags ikke kan bevilliges lokalt, kun ansøges. Om en sådan ansøgning skal gennem en EU-licitation, ministeriel eller WTO-godkendelse vides ikke, men tid tager det. Det skulle – efter en aften, hvor lokalgruppenæstformanden var hysterisk kaffetørstig – være ganske vist, at ikke én men to nye kaffebryggere er på vej. Jeg formoder, det er ægte espressomaskiner med tilhørende bæredygtig Barista.

Hvis det er Pose-manden, som sørger for bæredygtig kaffe, skal det nok blive en succes. De fine nye affaldsposer i togene har virkelig bidraget til miljøforbedringer. Poserne var til en start umulige at skille fra hinanden og skulle man lykkes med denne operation ventede 5 minutters arbejde med at åbne posen, så affaldet kunne lægges i. Det betød de fleste af vores kunder opgav disse øvelser og blot smed affaldet rundt om i toget. Og dermed belastede de miljørigtige poser slet ikke miljøet. Godt gået.



Luftslange reparation i litra MF
Foto: Ruben Schmidt

Vi har også fået en grøn taxa aftale, hvilket har afstedkommet forskellige mails og afsnit i nyhedsbreve. Situation Management havde en kort overgang fået kam til sit hår, men er nu igen den suverænt mest mail-skrivende kilde i virksomheden, skarpt forfulgt af Phishing kilden Howdy.

Men tilbage til den grønne taxa aftale, pludselig gav det mening med en tjeneste vi havde på depotet. I tjenesten var tog skiftetiden i Fredericia så kort, at man – selvom man ankom rettidigt til Fredericia – ofte kun så bagenden og slutterne (togets baglygter) af det Tinglev tog, man skulle være rejst som passager i (Det er længe siden, jeg har hørt om, eller selv set, tjenesten, så jeg formoder den nu er ændret til noget, som rent faktisk hænger sammen i den virkelige verden). Når man stod der i Fredericia og så de røde sluttere forsvinde i det fjerne, var det jo dejligt med et døgnbemandet Driftscenter. De måtte så tage stilling til det videre forløb og indskrive sagen i døgnrapporten. Gad vide om nogen læser den døgnrapport? Løsningen var altid en taxa til Tinglev, til en bagatel af 1500,- kr. Havde jeg blot vidst, det var grønne taxaer jeg kørte i, kunne jeg jo have glædet mig over dette, i stedet for at være forbandet over der skulle bruges 1500,- kr. til taxa pga. dårlig planlægning. Taxaaftalen er, udover at være grøn, vist en rigtig god aftale, for DSB. Det er ganske vist svært at få en vogn. De laver som regel en U-vending, når de ser DSB logoet. Og bestillinger lader også vente på sig. Ingen vil trække nitten.

Godt efterår og turvalg. Og så skulle det have været rød front, men GRØN front er vist mere passende for tiden.

Lokalnyt

Af:

Per B. Baden

Lokalindlæg Esbjerg

I fortsættelse af seneste lokalindlæg kan jeg nu konstatere, at vi får mere end bare militærtog til byen, da Løvens Kemiske Fabrik (Leo Pharma) i Esbjerg vil være mere grøn. Derfor vil dens råmateriale ankomme med tog et par gange om ugen. Når man nu gerne vil være mere grøn, er det bare ærgerligt, at der kun er kørestrøm ned til første overkørsel på havnen, så al transport til havnen skal foregå med diesellokomotiver fra DB Cargo. CO2-udledningen skulle falde med 70% sammenlignet med lastbiltransport, hvor der skulle være kørt mere end 5.000 lastbiltransporter fra Tyskland. De første tog er allerede kørt i august.

Årets værste nyhed er nok fire opsigelser fra vores kollegaer, der efter eget udsagn er blevet trætte af DSB's ledelse og dens behandling af personalet. Dette burde give stof til eftertanke hos ledelsen, men det har vi efterhånden ikke forventninger om, hvilket dog ikke bliver bedre af at man samtidig hører, at flere har frarådet andre at søge ind til DSB. Dette er skræmmende, især når vi ikke ved om der kommer flere opsigelser, både lokalt og på landsplan.

Vi ønsker dem alle god vind fremover, og forhåbentligt ses vi derude, men husk at græsset ikke altid er grønnere på den anden side, når først man er kommet derover. I dette tilfælde håber vi dog, at det er bare lidt grønnere for vores kollegaer.

Som en konsekvens af disse opsigelser må vi vel også forvente, at det bliver mere end svært at få dækket alle tjenester lokalt. Ikke bare resten af året, men formodentligt også næste år.

Når du læser dette, er det nok tæt på næste generalforsamling, hvor jeg håber vi kan finde nogle unge folk til de ubesatte pladser, for vi har også brug for lidt nyt blod her. God generalforsamling.

Af:

Ole Bang

Lokalindlæg Fredericia

Mange har sikkert oplevet at denne sommer til tider har været arbejdsmæssigt kaotisk. Sporarbejder som ikke er blevet færdige til tiden, dårlig planlægning, korrigeringer og rigtig mange ekstra tjenester har gjort det svært at være frontpersonale. Som DSB skriver i Nyhedsbrevet om sporarbejde, så har planlægningen, tjenestefordelingen og disponenterne været hårdt presset hen over sommeren. Nå, men lorten falder jo nedad. Det er fint, at man som chef for lokomotivførerne beklager de kritisable forhold lokomotivførerne arbejder under. Måske man som chef skulle presse på for at få nedbragt tjenestetiden, både på hverdage og i weekenden. Der står jo ingen steder, at ordlyden i overenskomsten skal følges fuld ud. Det kunne også være at antallet af signalforbikørsler ville falde, i takt med at det mentale overskud hos lokomotivførerne steg.

De lange tjenester på hverdage og i weekenden gør at man ofte er brændt ud, når fridagen endelig kommer. Hvis man gerne vil passe lidt på sig selv, er det nok en god ide at have fokus på om 160-timers-reglen overholdes. Sommerferien

Lokalnyt

er brugt, og ferien har for mange været delt i flere perioder. Man kan spørge sig selv om, batterierne er ladet op efter én eller to ugers sammenhængende ferie?

Tænk hvis ikke der havde været en så massiv overtallighed af lokomotivførere. Hvordan havde tingene så set ud denne sommer? Man kan frygte for den næste periode med sporarbejde, når den hævdede overtallighed er nedbragt.

Tiden går og vi har igen haft to gode kollegaer, Palle Dahl og Jan Tersing, som har haft 40-års jubilæum. Endnu engang stort tillykke med de 40 år. Sidst nævnte har valg at stoppe i DSB pr. 1. oktober. God vind fremover

Af:

Hans-Morten B. Andersen

Lokalindlæg Helsingør

Indledning

Sommeren kan vi snart lægge bag os – og hvilken en. Vi slap de fleste Corona-restriktioner. Dette kunne vi også mærke i Helsingør, Der gik knap et døgn, og normale tilstande var tilbage på Kystbanen. Hvad angår det der gik godt under Corona 'en må man bare sige, at det nu er blevet hverdag igen for de rejsende og personalet på Kystbanen. Nu kører vi igen med korte tog, grundet massive fejl på togsættene, og rengøringen er også under minimumstandard.

I denne tid hvor det er så vigtigt med at få de tabte kunder tilbage, kan man ikke være bekendt at tilbyde sådan et produkt.

Hvem vil komme ind på en restaurant og spise, hvis mange af stolene er dækket over med brune sække, fordi de forrige kunder havde kastet op på de pågældende stole?

Sådan et sted kommer man ikke igen. Så vil jeg hellere vente lidt længere på maden, og at der så ser pænt og rent ud.

Men det er desværre blevet til virkelighed – trods mere natteliv og flere rejser med togene, virker det som om at man har skruet ned for rengøringen, og mange tog ligner en svinesti.

Hvis ikke der snarest findes en løsning på både rengøring og den manglende plads i toget grundet mange tog til reparation, er jeg desværre bange for at selv den mest rabiate miljøaktivist indkøber en bil og fylder den sidste ledige asfalt ud på Helsingørmotorvejen.

EB/Vectron-uddannelse/ferierækker

Hele denne Vectron-uddannelse er ved at udvikle sig til det rene Monty Python-show på Helsingør depot.

I begyndelsen af året aflyste man EB-hold grundet Corona. Det var der selvfølgelig forståelse for blandt personalet på det tidspunkt. Vi var også det eneste depot i landet, som grundet uddannelse ikke fik ekstra, ferierækker hen over sommeren. Det kan man jo også godt forstå, men noget man ikke kan forstå er, at der bliver aflyst eller rykket fem hold som skulle have været på uddannelse hen over sommeren – alt dette grundet dårlig planlægning, men rådigheder var der nok af.

Det ene hold blev aflyst på sidste kursusdag grundet manglende ABs-styrevogn. Her forlanger man så at hele uddannelsen, både EB og styrevogn, skal begynde forfra. Det virker lidt skørt, når man tænker på at vi stort set hver dag mangler personale.

Nu ser både tjenestefordeler og lokomotivførerne i Helsingør ind i et meget presset efterår med alt den uddannelse som ligger forude.

Lokalnyt

Helt grotesk er det også at flere lokomotivførere i Helsingør er blevet indkaldt til efteruddannelse (EUP) på litra EB, inden de når at køre en selvstændig tjeneste.

Ture og tjenester K22

På Helsingør depot ser vi frem mod store ændringer med nyt kørselsmønster i K22. Det ser ud til at det efter mange års ønsker lykkes os at komme vest for Valby bakke mere end to gange om året. Men meget kan jo nå at ændres, så man skal nok ikke glæde sig for tidligt.

K22 bliver også sidste år hvor vi skal kører over Øresundsbroen. Mange rygter går på at SJ ikke selv har personale nok til kørslen i K23, men lad os nu se når tiden nærmer sig.

Med den fart som lokomotivførerne forlader DSB i øjeblikket, kan det jo være at det er DSB som mangler folk til denne opgave allerede i K22.

Lokalgruppen i Helsingør havde set frem til igen at få reserverammeture som vi havde stor succes med for nogle år tilbage, hvor sygdomsprocenten faldt med 25 på depotet, og tilfredsheden med disse rammeture var meget stor. Det kommer nok ikke til at ske, erfarer Lokalgruppen, og det kan godt undre lidt, at man ser bort fra de mindre depoter. Dem der kører i reserven på de mindre depoter, har vel også ret til at kende sine fridage og arbejdstid mere end 10 dage frem.

Der er turseminar i Helsingør den 4. og 5. oktober

MSF

Efter noget pause grundet Corona-restriktioner var tiden inde til sociale sammenkomster igen. Maskindepotets selskabelige forening, også kaldet MSF, afholdt sin årlige generalforsamling. Det foregik den 10. august i Ulla og Gerts have med flot udsigt over Øresund. På trods af det dårlige vejr var der mødt 25 medlemmer frem. Vejret var ingen hindring for at man fik en dejlig dag i dejligt selskab med nye og gamle kollegaer. Vi glæder os allerede til julefrokosten den 24. november.

Generalforsamling og Medlemsmøde

Den 12. oktober bliver den udsatte generalforsamling fra februar afholdt. I forlængelse af denne generalforsamling vil der samme dag blive afholdt medlemsmøde af LPO-DSB.

Ny arbejdsplads

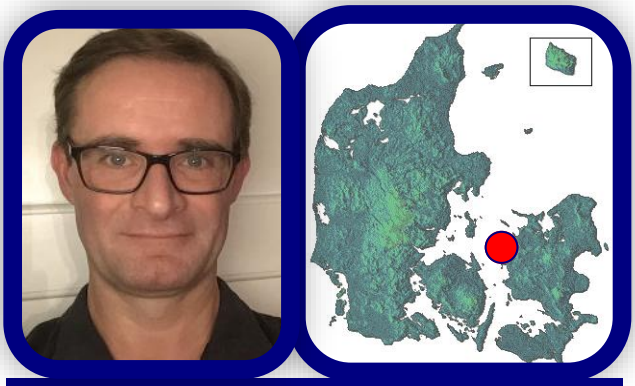
Jannik Østergård forlader Helsingør depot, da han skal begynde hos Lokaltog den 1. oktober 2021.

Lokalgruppen ønsker Jannik held og lykke fremover.

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

Udsigten fra Ulla og Gerts have
Foto: Hans-Morten Bejning Andersen

Lokalnyt



Af:

Lars Munk Fly Harder

Lokalindlæg Kalundborg

Når disse linjer skrives, er sommeren ifølge kalenderen forbi. Med sommeren følger det nærmest obligatoriske arbejde på jernbanen – og de nærmest obligatoriske forsinkelser, både af selve arbejdet, men så sandelig også forsinkelser på togene. Denne sommer er ingen undtagelse. Selv om man i lang tid har kendt til sporarbejdet, lykkes det alligevel at lave urealistiske køreplaner og helt igennem vanvittige korrigeringer af vores tjenester. Jeg tror godt at vi alle kan blive enige om, at de lodstjenester der har været sat op, har været spild af mandetimer. Oven i dét har der været mange beviser på, at de forskellige instanser, der har været involveret i hele planlægningen, ikke taler sammen, og ikke helt har styr på i hvilken retning der har skullet være lods med.

Sommeren har trods visse udfald også haft mange dage med høj sol og høje varmegrader. Selv om jeg er en der sætter pris på de varme sommerdage, har jeg sat mindre pris på de nye uniformsdele, som har vist sig ikke at være specielt åndbare. Skulle man have dristet sig til at tage den såkaldte sommerjakke på en lidt kølig morgen, ja så måtte man bare håbe, at temperaturen ikke sneg sig for højt op, for så ville den fine lyseblå skjorte eller polo antage en noget mørkere farve.

Stationerne mellem Kalundborg og Holbæk har alle fået sat nye lysmaster op – noget der også har været tiltrængt længe. I begyndelsen havde entreprenøren vist ikke helt styr på det med, at der sørme også stod folk på og af togene på stationerne, så de fik pænt besked på at flytte jordbunkerne væk fra perronkanten. Nu er alle master sat op, så vi venter bare på at der så også kommer lys i dem – noget der vist ikke sker foreløbig. En dag fik jeg snakket med et par folk der gik og rodede med masterne, og spurgte om der snart kom lys i dem. Svaret var, at det vidste de ikke. I samme ombæring fik jeg også spurgt om hvorfor de ikke havde lappet de huller de havde gravet til kablerne – mit håb var, at de ville lægge helt ny asfalt på perronerne. Svaret til dette var, at der vist ikke var penge nok til at lægge ny asfalt, og faktisk heller ikke til at lappe hullerne!

Nu hvor de mange Corona restriktioner begynder at blive ophævet, så er der igen plads til at fejre jubilæer. I Kalundborg har Lars V. B. Christensen allerede haft 25-års jubilæum, men fejringen er blevet udsat til 8. september. Stort tillykke til Lars.

Banedanmark skifter pære
Foto: Ruben Schmidt

Lokalnyt

Af:

Thomas Knudsen

Lokalindlæg København

For størstedelen af os er sommerferien overstået, og med den faldende smitte og med det store antal af vaccinerede er samfundet lige så stillet åbnet mere. I skrivende stund ser vi frem til at alle restriktioner er ophævet om kort tid. Dermed ser det også ud til at vi i lokalgruppen langt om længe kan få afholdt årets vigtigste arrangement: generalforsamlingen. Hvis man skulle have overset informationen der er sendt ud fra områdegruppen, og også offentliggjort i nærværende blad, så vil lokalgruppe Københavns generalforsamling løbe af stablen d. 11. oktober 2021. Når dette blad udkommer, skulle der gerne være kommet opslag op på stuen samt nærmere information om tid, sted og tilmelding til spisning.

Det er nok ikke gået nogens næse forbi at det er Corona-pandemien som er skyld i at vores generalforsamling har måtte udskydes næsten ni måneder. Det betyder at beretningen godt kan gå hen og blive noget længere end normalt. Det betyder også at tungen skal holdes lige i munden da områdegruppen, i forlængelse af vores generalforsamling, vil afholde medlemsmøde. Tiden til både generalforsamlingen samt medlemsmødet vil dermed blive knap. Men så har vi jo trods alt en ny generalforsamling om ikke ret lang tid igen, hvor der gerne skulle være lidt bedre plads til at boltre sig.

Som en kort opsummering kan jeg fortælle, at medlemsmødet blev indført som en del af omstruktureringen af områdegruppens sammensætning, medlemsdemokrati og repræsentation, i efterspillet efter "Fair Forhold "-konflikten. Der bliver holdt ét medlemsmøde om året i hver lokalgruppes medlemskreds. Tanken er at områdegruppen dermed kan komme lidt tættere på den enkelte lokomotivfører-kollega, og at man kan få en debat og en snak om områdegruppens gøren og laden. Hvorfor indgik man denne og hin aftale? Hvad var tanken bag dette tiltag? Hvorfor gør man ikke følgende…? Vi er mange som har en følelse af…

Nogle meget oplagte spørgsmål, som man meget vel kan stille til områdegruppen denne dag, er om de forslag som blev vedtaget på lokalgruppens seneste generalforsamling.

Det er indtil videre lykkedes at afholde ét medlemsmøde i hver lokalgruppe sidste efterår, som også var premieren på konceptet. Trods at vi ikke var så mange er mit indtryk, at dem som deltog, syntes det var tiden værd. Så hermed en opfordring til ikke kun til at deltage i vores generalforsamling, men også at blive hængende til det efterfølgende medlemsmøde og ikke mindst at blive til den efterfølgende spisning og uformelle hygge.

Da sommerferieperioden er ovre, er det lukkede lokalgruppekontor det også. Fra begyndelsen af september er der igen indlagt kontordage til lokalgruppen, hvor vi igen vil være at finde på gangen. Der er uden for kontoret hængt en seddel op med de åbningstider vi forventer omtrent to måneder frem. Da vores kontordage også bruges til at afholde diverse møder med ledelsen, vil åbningstiden være vejledende.

I seneste nummer af Det Blå Blad under jubilæer missede vi et enkelt navn, som burde have været nævnt. D. 1. august kunne Brian Pedersen fejre 40 år i statens tjeneste. Et forsinket stort tillykke med dette ønskes du af alle dine kolleger! Hurrah!

Til sidst til en mindre festlig nyhed.

D.13. september afgik vores kollega lokomotivfører Per Hansen ved døden. Claus Bech, Nicolaj Ørum Karlsen og Tim Petterson har på side 16 skrevet en nekrolog over Per.

Æret være hans minde!

Det var ordene fra Københavns depot. Vi ses på skinnerne, og forhåbentlig til en velbesøgt generalforsamling.

Lokalnyt

Af:

Jan Lundstrøm

Lokalindlæg Næstved

Personalenyt

Vi venter stadig spændt på lidt flere oplysninger om hvem vores nye kollegaer bliver. Der er nu tale om 14 lokomotivførere, der fra K22 flyttes til Næstved. Et par af dem, der stod i flytte/byttebogen, skal være sprunget fra, men andre har også ønsket at komme til Næstved. Vi glæder os til at byde dem velkommen på vores lille hyggelige depot! Ligeledes betyder flytte/bytte-kabalen at en kollega efter eget ønske flyttes fra Næstved, mere herom i blad 5.

Lige inden deadline blev det bekræftet, at der skal være seks A-førere i Næstved, men det ligger ikke helt fast hvornår. Som udgangspunkt vil stationsbetjentene fra Nykøbing Falster blive tilbudt at blive A-førere i Næstved. Der vil helt givet vil ændre radikalt på vores arbejdsopgaver, idet de jo må forventes at overtage en stor del af vores klargøring- og afslutningsopgaver, herunder forsyning og vask.

I august og september har vi fået strækningskendskab til Helsingør, hvor vi ikke har kørt de seneste cirka ti år, men hvor "stoptogene" (med EB) fra K22 skal køre til.

Korrigerede tjenester

På grund af de mange sporarbejder og spærringer har vi jo kørt med korrigerede tjenester i snart så lang tid man kan huske tilbage. At korrigeringen ikke altid slipper godt fra at rette i vore ture, har vi flere eksempler på. En kollega skulle køre til Kh, og under opholdet dér forsyne et tog i Næstved og efter nogle minutters spadseretid igen køre tog fra Kh!

En anden kollega skulle afløse i Orehoved efter at stationen var lukket. Det var et held at den lokomotivfører der kørte toget, som vores kollega rejste pass med, holdt ved perronen i Orehoved, og ikke kørte ud til PU-signalet. Toget han der skulle afløses på, kom i et spor, hvor der jo ikke er perron, lige som lys og adgangsforhold ikke er til lokomotivførerskifte.

Orehoved har også gjort mange passagerer forvirrede, for nogen tid efter at stationen var "nedlagt", figurerede den stadig i rejseplanen, og man kunne købe billetter til og fra stationen!

ERTMS mellem Næstved og Køge

Mandag den 3. august begyndte vi at køre med passagerer mellem Næstved og Køge efter skiftet til ERTMS. Generelt er skiftet forløbet uden problemer, men et par småting har gjort glæden ved det nye system mindre. Af en eller anden grund havde man ændret sporbenyttelsen ved krydsning i Holme-Olstrup. Det betød at toget i spor 1 holdt og spærrede overgangen, og da der også var samtidig eller næsten samtidig indkørsel, havde vi den første uge flere nærved påkørsler eller situationer, der kunne have udviklet sig dertil. Det undrer mig at historikken ikke følger med til det nye signalsystem, for da sporbenyttelsen ved overgangen til K21 blev ændret, havde vi samme problemer, men takket være vore flinke og lydhøre kollegaer i FC Roskilde, blev det hurtigt rullet tilbage. Så god er vores dialog desværre ikke med Trafikkontrolcenter Øst! Her skal det hele køre kommandovejen, og så tager det meget længere tid. Og da budskabet skal gennem adskillige led, er der også risiko for at det er forvrænget inden det når frem …

Et andet problem er Haslev, hvor man har anbragt ETCS-stopmærker for enden af perronerne og ikke før sporskifterne, hvilket betyder at vi har svært ved at nå frem til selv et 50 m-mærke fra MR-togenes tid. Lige som i sin tid på den nordlige del af Lille Syd begynder de rejsende at gå os i møde! Frygten er, at den langsomme kørsel, ja er man uheldig går man endda kortvarigt i stå, kan få ventende ved de tre perronovergange til at gå over i den tro vi ikke kører længe-

Lokalnyt

re! Den omstændelige procedure med at nå så langt frem mod 50 m-mærket som muligt koster også tid, så indtil videre er køreplanen på Lille Syd blevet sværere at holde. Og det var vel ikke meningen med et forkromet signalsystem til 30 milliarder!

Allerede under prøvekørslerne blev den uhensigtsmæssige placering af mærkerne i Haslev påpeget, men intet er sket. Man må da håbe det rettes inden vi fra K23 skal til at køre med lokomotiv og vogne, for ellers vil de bagerste vogne da ikke kunne nå til perron!

Generelt mener jeg også at vores kørtilladelser kommer ret sent. Det er heller ikke noget der gavner regulariteten.

Efter det nye signalsystem blev ibrugtaget har depotets kørelærere haft travlt med at køre niendedags-ETCS-uddannelse på strækning. Ofte to har to kørelærere kørt med hver sin elev samtidig, så otte lokomotivførere fra depoterne i København og Nykøbing har kunnet afslutte deres ETCS-uddannelse.

Det nye forsyningsanlæg i Næstved
Foto: Jan Lundstrøm

Vectron

De sidste lokomotivførere i Næstved skulle få EB-attest i oktober, selv om lokomotivførermangel på København H har betydet at flere EB-hold blev aflyst. Muligvis fremskyndes indsættelsen af EB til Næstved til medio oktober, selv om dele af DSB, herunder tjenestefordelingen, vil fortrække at vente til alle depotets lokomotivførere må køre lokomotiverne.

Lokalnyt

Da flere af os er ved at være lidt "rustne" i EB – efter i adskillige måneder siden vectronautuddannelsen ikke at have været i nærheden af en EB – forventer vi at få den fornødne støtte til klargøring, kørsel og afslutning, når vi skal køre med de nye lokomotiver.

Intensiv kørsel

Problemet med tørkørsler eller nærvedtørkørsler er fortsat, men nu har ledelsen endelig fået øjnene op for det.

Mærker og kabler

Lige før jeg skulle skrive disse linjer, kom mærker og fremmednet endelig til at passe sammen i spor 32/33, og snart skulle de øvrige mærker (som er et andet projekt under en anden afdeling) også komme på plads…

Generalforsamlingen for 2020

finder sted fredag den 15. oktober i restaurant Mona Lisa, da vi ikke længere må spise i "Metalhuset", der ellers gæstfrit har huset os i en længere årrække. Vi håber at se mange nuværende og tidligere kollegaer!

Grundet Covid-19 afholder LPO DSB, lokalgruppe Næstved, den udsatte ordinære generalforsamling fredag d. 15. oktober 2021 kl. 13.00 i Restaurant Mona Lisa, Sct. Jørgens Park 34, 4700 Næstved.

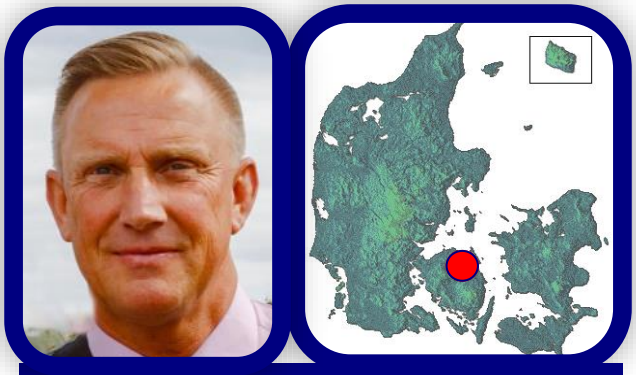
Dagsorden ifølge vedtægterne.

Umiddelbart efter generalforsamlingen er der medlemsmøde med LPO Områdegruppebestyrelsen.

Efter mødet er der spisning. Ønsker du at spise, bedes du skrive dig på tilmeldingslisten på tavlen ved LPO-kontoret

På bestyrelsens vegne

Lars Hansen LPO Næstved



Af:

René Filbert

Lokalindlæg Odense

Agurketid handler ikke om slankekure eller om at fodre dyr. Det er et slangudtryk for avisernes nyhedsfattige sommerperiode, hvor småbegivenheder undertiden slås stort og sensationelt op. Det Blå Blads lokalredaktør har også disse problemer tæt inde på livet, men må blot sno sig så godt han nu kan.

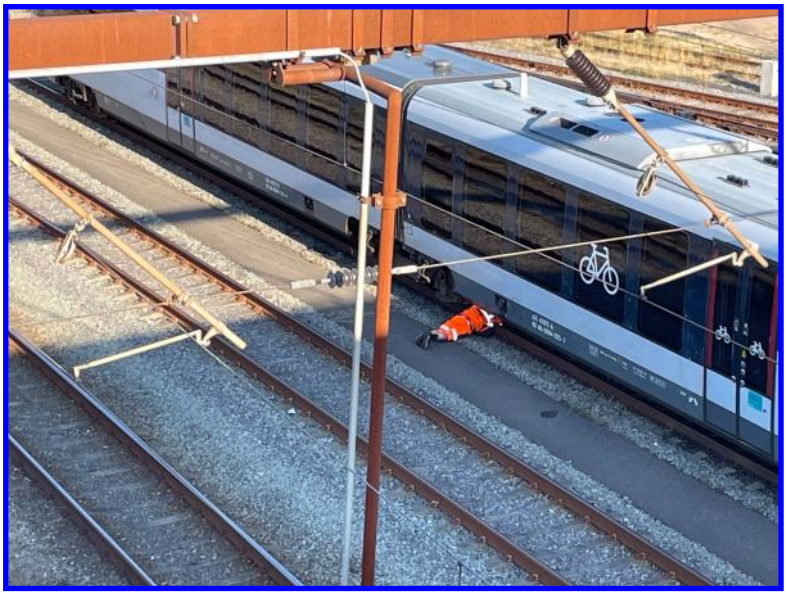
Ombygning af depotet

Vi er efterhånden faldet helt på plads i vores nye og tilpassede lokaler i Odense. Vi har netop fået malet vores lokaler, så de fremstår rene, pæne og "skarpe". Der er også blevet indkøbt nye kontorstole til "køkkenet" og lamper til TV-stuen. Lad os passe godt på tingene, så vi også i fremtiden har et pænt og rart sted at holde pause, så de sigt ikke kommer til at ligne vores førerrum, som de ser ud i øjeblikket.

Lokalnyt

Ved den lejlighed vil jeg gerne have lov til at takke Odenses gruppeleder Olav Skjold, for hans indsats i forbindelse med flytning og ombygning af depotet. Han har været god til at inddrage kollegaerne med hensyn til ideer og løsningsforslag i forbindelse med ombygningen.

Når det så er sagt, erfarede vi fra Olav den 23. juli at vores supervisor-kontor (det løse hold) ved spor 3-4, med DSB-PC og printer, lænestol og diverse reservedele til MF/ER bliver det tilsyneladende nedlagt. Uden at det er blevet nævnt eller drøftet på et LSU-møde kort tid for inden, eller at tillidsfolk eller arbejdsmiljørepræsentanter har haft muligheder for at bliver draget ind i beslutningen. TR og Amir synes det er en træls måde at agere på.



Reparation af tog - Arriva style
Foto: Carsten Mørch

DSB Station service har ansat nye kvindelige medarbejder, som skal bruge lokalerne til omklædning og bad. Man har tilsyneladende ikke fundet lokomotivførernes og togførernes faciliteter på stationen i Odense egnede til virksomhedens ny ansatte. Vi har supergode bad- og omklædningsforhold både til kvinder og mænd på 3. sal, som man kunne have benyttet sig af. Jeg er overbevist om, at havde man draget vores lokalgruppeformand Kent Larsen Jensen ind i virksomhedens ideer og udfordringer, havde man kunne finde en løsning til alles tilfredsstillelse, uden det havde kostet en øre. Med DSB's løsning om at ombygge det gamle perronskur, skal DSB-Ejendomme hen at bruge et 5-cifret beløb på den nye indretning.

Oliespild efter reparation af tog
Foto: Carsten Mørch

Det er også arbejdsmiljø

Jeg plejer gerne at sige, at der skal noget til at ryste en lokomotivfører. Men her på det sidste er der dog noget, der har fået nogle stykker af os op ad stolen. I Odense har Arriva blandt andre fået parkeringssporene 21 og 22, til at parkere/henstille deres tog til rengøring. De ligger lige ved siden af spor 1 som er togvejsspor. Vi har flere gange oplevet at Arriva, vælger at reparerer deres tog i spor 21. For den type skal der dog laves stedlig dækning og en jernbanesikkerhedsplan og ingen af delene er opfyldt.

Ikke nok med det er kummerlige forhold for den pågældende håndværker der ligger under toget, så får den eller de kollegaer der kører i nabosprogene en forskrækkelse ved synet. Arbejdet er blevet udført både i natteti-merne og som på billederne i dagtimerne.

Sagen er blevet forelagt Arriva, infrastrukturforvalteren (Bane DK) og Arbejdstilsynet.

Så er der også oliespildet i sporet, der ikke efterfølgende er blevet taget hånd om. Arriva har 2 parkeringsspor ved bag kommandoposten i Odense, spor 10-11, hvor de kunne have lavet deres, som man kan håbe på er nødreparationer. Ellers må de køre til nærmeste værksted (Struer eller Varde), hvor reparationen kan udføres uden fare for kollegaer og håndværkere.

Lokalnyt

Skal besparelserne ved udlicitering, hentes ved dårligere arbejdsmiljø?

Generalforsamling

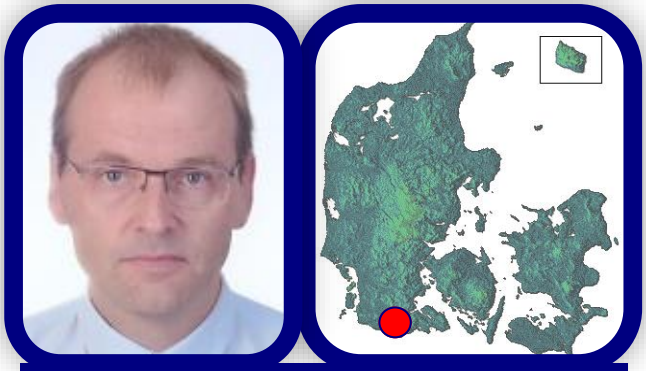
Langt om længe fik vi mulighed for afholdelse af ordinær generalforsamling i LPO Odense. Den blev afholdt mandag den 27. september 2021 kl. 13.00, og tradition tro i Hjallese Forsamlingshus, med efterfølgende spisning. Menuen bestod også traditionen tro, på stegt flæsk med persillesovs.

Nye ture

Inden længe skal vi snart til at lave de nye ture for næste år. Vi skal arbejde ud fra, at vi bliver 28 tjenestegørende lokomotivfører i Odense til K22.

Der bliver set meget frem til, at turopbygningen bliver mindre problemfyldt end K21. Man finde mange interessante problematikker ved at læse indslaget "K22 – tjenester" i Det Blå Blad 3-2021. Der er turseminar den 6.-7. oktober 2021.

Lokalgruppen i Odense ønsker alle et godt efterår.



Af:

Torben Rydahl Due

Lokalindlæg Tinglev

I skrivende stund er det en dejlig lys, lun og optimistisk sensommerdag, som mange i læsende stund nok allerede nu savner fornemmelsen af. Følelsen af glæde og lykke er dog nærmest indbegrebet af depotet i Tinglev hele året! Vi står stærkt og tæt sammen i landets sydligste og nu også eneste depot med grænseoverskridende kørsel. Sammenholdet er jo også historisk betinget, og det var i tidernes morgen første bolværk mod oprørske og truende folkefærds angreb på den danske idyl (romerne, venderne, kejsere, nazisterne m.fl.). I dag lever vi med største naturlighed fredeligt med hinanden i et af Kongerigets smukkeste steder, hvor naturens mangfoldighed sammenholdt med historiens vingesus virkelig, kommer til udtryk i en landsdel med forbavsende lave boligpriser. Hvis undertegnede var bosat i hovedstaden og ansat som lokomotivfører på hovedbanen og måske allerede havde bestået PZB-uddannelsen, så ville jeg ikke tøve med at sende blikket mod Sønderjylland/porten til Europa. Normen hernede er store flotte boliger, sommerhus, motorcykel, to biler, veludstyrede hjem og gerne et par udlandsrejser hvert år. Alt dette rækker vores velfortjente hyre til i landsdelen – og samtidig trækker vi ren luft i lungerne, lever længere og lykkeligere i en mindre stresset hverdag. Gennem tiderne har vi fået rigtig mange nye gode kolleger fra hovedstaden, som fortsat i pensionisttilværelsen med største selvfølgelighed er blevet hængende i denne sydlige lykke. Undertegnede har hørt om flere, som seriøst overvejer at udskifte hverdagen med lykken, så kære kollega: tøv ikke med at realisere din drøm – du skal være så hjerteligt velkommen!

Nu er der efterhånden gået et par måneder i den nye uniform, og allerede nu kan det konkluderes, at det var tiltrængt. Det generelle synsindtryk er bedre både hos kunderne og internt. Uniformen er stilfuld og flot. Selvfølgelig er der et par skønhedsfejl og mangler, bl.a. er sommerjakken ikke optimal: Den er plasticagtig og uden evne til at frigøre varmen fra kroppen til fordampning, med det resultat at varmen omsættes til små synlige svedpletter på den ellers fine skjorte. Der er sikkert også et par andre mindre skønhedsfejl ved uniformen generelt, men når de rettes, står vi nok tilbage med den bedste uniformering nogensinde.

Vores hjertens barn er vores grænsekørsel, den værner vi om, som var den et kært barn af familien. Vi sætter en stor ære i også at løse denne opgave fejlfrit og til kundernes store tilfredshed, så netop derfor gør det ondt, når vi tre gange

Lokalnyt

stort set dagligt kører forsinket fra Padborg i nordlig retning. Årsagen til dette er dels, at politiet ikke formår at løfte opgaven indenfor tidsrammen; dels at 300-togene til København ofte prioriteres før 5700-togene. Sidstnævnte er vi langsomt ved at få styr på til glæde for de forbindelser, der venter kunderne i Lunderskov, Kolding og Fredericia. Kommer vi ikke afsted til tiden (med maksimalt 5-10 minutters forsinkelse), mister kunderne disse forbindelser, hvilket i sig selv er problematisk og ikke bedres af de krav til pladsbilletter, som kræves – særligt når der skal findes erstatningsforbindelser. Stadigt oftere kører vi foran et tog fra 300 systemet fra Padborg og overhales så senere på strækningen, hvilket "kun" forsinker os 2-3 minutter. Håbet er dog, at der i den nye køreplan tages højde for ovenstående problemstilling, så vi ikke i fremtiden skal have to tog med næsten samtidig afgang fra det stærkt grænsekontrollerede område af Kongeriget.

Dette lokalindlæg er skrevet inden vores generalforsamling, men udkommer efter afholdelsen. Så der kan hverken reklameres for eller berettes fra generalforsamling, men I skal ikke snydes for mine betragtninger angående generalforsamlingen. Først afholdes årets generalforsamling med bl.a. mange spændende valg og attraktive poster. Her kan nævnes at begge de hårdtarbejdende overenskomstansatte bestyrelsesmedlemmer er på valg, så nu kan tjenestemandskartellet slå til og opnå en sammensætning efter behov. Generelt skal lyde en opfordring til at møde op og muligvis også sætte sig selv i spil til én af de mange spændende hverv i vores midlertidigt? mindre depot. Bestyrelsen går til valg med følgende slogan: Let's make Tinglev great again!!! Efter generalforsamlingen tager vores gæster fra toppen af fagforeningen i vanlig stil over og beriger os med vigtig viden om stort og småt fra dagligdagens udfordringer og visioner. Et af emnerne kunne meget vel omhandle de nye ture, og her er det bestyrelsens håb, at der fortsat vil være en god afveksling. Der går rygter om flere morgenture, og undertegnede håber stærkt på at der måske atter i fremtiden kunne blive ture til både Esbjerg og København. Det bliver rigtig spændende. Efter nogle interessante timer slutter vi af med en god middag og et par kolde øl/vand. Vores pensionister bliver undtagelsesvis desværre ikke inviteret i år, men heldigvis er der blot fem måneder til næste gang.

X2000 på besøg i Tinglev
Foto: Torben Rydahl Due

Sommeren har ikke budt på de store infrastrukturmæssige udfordringer i vores landsdel. Størst gene har været det stadigt mere slidte materiel (ER + MF), som virkelig er ved at være nedslidt. Vi forstår godt, at vedligeholdelsen reduceres i takt med at udløbsdatoen nærmer sig og nyt materiel skal indfases, men vi opfordrer alligevel til at passe og pleje det gamle, så det fortsat er en god oplevelse for kunderne og en god arbejdsplads for personalet. DB Schenker er tilsyneladende atter på rov efter 8-10 nye lokomotivførere, som de vanen tro forsøger at hente fra konkurrenterne – og måske særligt DSB. Det synes uretfærdigt, at de bare henter en færdig uddannet fører og blot for småpenge omskoler vedkommende. Måske skulle DSB indføre et transfersystem kendt fra sportens verden, hvor der overføres en sum penge for at hente en fører/spiller. Det er jo lidt uretfærdigt, at DSB bruger millioner på uddannelse, som konkurrenten bare får uden at betale overgangssum. Håbet er SOM ALTID i Tinglev, at DB holder snitterne fra vores dygtige lokoførere – har de lidt anstændighed, tager de ikke fra de lokale, men uddanner deres egne på skolen i Tåstrup eller Tønder.

Sommerferien er endnu langt fra overstået, men igen har alle fået mindst 14 dages sommerferie, lige hvor de ønskede – eller meget tæt på. Vores feriesystem er unikt og virkelig værd at værne om. I Tinglev får vi ikke tvangsferie i maj eller i september, alle med børn kan f.eks ALTID få mindst de omtalte 14 dage i skolernes sommerferie. I løbet af sommeren aflagde SJ os fint besøg formentlig i forbindelse med noget prøvekørsel. På billedet kan læseren se det lange tog holde og fylde pænt op i spor 4 på vores fine station. Mange togentusiaster lagde turen forbi med deres dyre kameraer, undertegnede klikkede lige to mindre professionelle billeder af toget - lidt har også ret.....!

"Så er den gal igen..."

Agil Proces- og Automatiseringskonsulent til DSB Automation

Brænder du for at arbejde med procesoptimering og automatisering, og vil du bidrage til et sammenhængende og grønnere Danmark? Så er du måske vores nye kollega...

Vores fælles formål er at sikre en bæredygtig kollektiv transport, der afhjælper den øgede trængselsproblematik. Siden 2017 har DSB arbejdet med RPA, og i 2018 blev afdelingen "Automation" oprettet og kompetencerne samlet. I løbet af denne periode har vi udviklet vores RPA-løsning ud fra et Proof-of-Concept til en robust platform.
I dag faciliterer vi indsatser til afdækning af afdelingers processer for at kunne identificere de steder, hvor automatisering vil kunne bidrage til optimeringer/digitalisering.
Vores primære opgave er at identificere, optimere og automatisere processer, der sikrer opgaven løst præcist, til tiden og mest effektivt, og til dette har vi brug for en erfaren proces- og automatiseringskonsulent, der kan hjælpe forretningen med at gå fra opgaver til automatisering.

Bagsideredaktionen ønsker held og lykke, både til vores nye kollega og til ledelsen.

Selv om vi er spejlblanke på, hvad det går ud på, skal det nok blive godt ...