LOKOMOTIVPERSONALETS
LPO DSB
OMRÅDEGRUPPE

Det Blå Blad

Nr. 2 - 2022

Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet	S... 3
Ændringer i Områdegruppebestyrelsen	S... 4
Reservens vilkår	S... 7
LPO DSB repræsentantskabsmøde 2022	S...8
Simon Brix Aabern— Lokalgruppeformand i Kalundborg	S... 10
LPO kassererkursus	S... 12
Hvad får jeg egentlig for mit fagforeningskontingent?	S... 14
Arbejdskampen bliver politisk	S... 16
Har DSB overhovedet en personalepolitik— Steen prøver igen...	S... 18
1. maj 2022 i Odense	S... 20
Nyt fra arbejdsmiljø	S... 22
Kolleganetværket— Et netværk til gavn for dig og dine øvrige kollegaer	S... 24
Lokalnyt	S... 25

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
Carsten Understrup

Indlæg til næste nummer sendes pr. mail senest d. 30. juni 2022

Forside: "Peter Kanstrup aflægger områdegruppebestyrelsens beretning"
Foto/Illustration:
Hans Schøn Merstrand

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:
Medlemsinformationerne kan læses på:

- Medlemsinformation nr. 08-2022 Normtid
- Medlemsinformation nr. 09-2022 Knækkede bremsebelægninger litra MF – status
- Medlemsinformation nr. 10-2022 UA – konvertering, mv.
- Medlemsinformation nr. 11-2022 1. maj i Odense – vigtig ændring
- Medlemsinformation nr. 12-2022 Beslutninger på LPO DSB's repræsentantskabsmøde 2022
- Medlemsinformation nr. 13-2022 Mistanke om uberettiget kvotetræk
- Medlemsinformation nr. 14-2022 Referat fra LPO DSB's repræsentantskabsmøde 2022

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

I en tid med forandring …

Meget er sket siden vi sidst udsendte Det Blå Blad. Lederen i seneste nummer blev skrevet samme dag som Rusland invaderede Ukraine og angrebet blev derfor ikke berørt. Til gengæld berører Putins umotiverede krig nu stort set alt, enten direkte eller indirekte. Indvirkningen er så voldsom, så selv Coronaen er gået i glemmebogen, i hvert fald i vores del af verden.

Selvom det er svært at undlade at kommentere alt for meget på den tåbelige situation vi har bragt os i her i vesten, ved at gøre os afhængige af Putins – og mange andre despoters råstoffer – så er dette blad jo først og fremmest et fagblad, endda et fagforeningsblad, hvor fokus naturligt er et andet sted.

Fagpolitisk er den største udfordring den galoperende inflation, som Putins overfald på Ukraine har medført, eller rettere har accelereret, for pris- og rentestigningerne var sådan set allerede i sin vorden inden stormagtsambitionerne løb helt af med den nye zar. Det er især energipriserne, der driver priserne op, så selv om de fleste eksperter formoder, at de i løbet af året falder til ro på et lavere niveau, er det de færreste der tror på, at det lavinflationssamfund, vi har vænnet os til over de seneste 30 år, vender tilbage. Højere renter og enorm efterspørgsel på mange at det moderne samfunds vigtige varer, holder priserne oppe. I Danmark er beskæftigelsen fortsat høj. Til gengæld udhules vores realløn med rekordfart. Det skal der gøres noget ved i en fart og senest med overenskomstforhandlingerne i 2023. Det kan være vanskeligt at spå om fremtiden, men her vover jeg alligevel det ene øje. OK23 bliver et drabeligt slag, hvor det kommer til at handle om, hvem der skal betale den største regning, arbejdsgiverne eller lønmodtagerne. For sandheden er, at de lønkrav, vi møder frem med for at beskytte reallønnen, næppe kan honoreres og arbejdsgivernes forsøg på at tørre regningen af på alle andre i samfundet, kan ikke accepteres. Spørgsmålet er, om der findes et kompromis?

I vores egen andedam har det også været en tid med store forandringer. Forbundsformanden valgte at fratræde d. 10. marts, hvilket naturligt betød store ændringer i forbundsledelsen. Rokeringerne gav mulighed for, at vores hidtidige næstformand, Ebbe Drögemüller, kunne opnå valg som forbundsnæstformand. Stort tillykke herfra til Ebbe. Tak for din indsats for lokomotivførerne gennem mange år, først i lokalgruppen i København og siden 2019 i områdegruppen. Du skal vide, at vi påskønner din indsats og at din arbejdsindsats og vindende væsen vil blive savnet af os i områdegruppebestyrelsen. Det er naturligvis ikke tid at evaluere dit virke som tillidsrepræsentant, det fortsætter jo i DJ. Vi sender dig i stedet afsted med ønsket om alt det bedste. Tak tillidsmand.

Nu er det jo som bekendt kun dem, der kan stikke fingeren i en spand vand, trække fingeren op og efterlade et hul, som er uundværlige. Vi er gudskelov i den lykkelige situation, at vi har andre dygtige tillidsfolk til at tage over. Repræsentantskabet valgte områdegruppebestyrelsesmedlem, Kent Larsen Jensen, Odense, som ny næstformand i LPO. Kent har lidt mere end 25 års erfaring som tillidsrepræsentant og er kendt af de fleste, ikke mindst for hans arbejde med ture og tjenester. Samtidig har denne ændringer afstedkommet, at lokalgruppeformand, Thomas Knudsen fra København, indtræder som ny mand i områdegruppebestyrelsen. Velkommen ombord, Thomas. Vi ser frem til samarbejdet. Man kan læse mere om de nævnte personer i dette blad på side 4.

Og så gælder det ellers om at komme i arbejdstøjet. Verden står ikke stille, arbejdsgiveren venter ikke på, at vi får orden i egne rækker og opgaverne løser ikke sig selv. Så på den måde er der intet nyt, trods en tid med forandring …

Ændringer i områdegruppebestyrelsen

I forbindelse med ændringer i Dansk Jernbaneforbund og de afsmittende ditto i LPO, har vi i områdegruppebestyrelsen sagt farvel til Ebbe Drögemüller, forfremmet Kent Larsen og sagt goddag til Thomas Knudsen. Det Blå Blad har på den baggrund haft en kort snak med de tre hovedpersoner om dem selv og de tanker, de hver især gør sig om deres nye tillidshverv.

Ebbe Drögemüller, næstformand i Dansk Jernbaneforbund

Fortæl lidt om din baggrund, din tid som lokomotivfører / i DSB og dit hidtidige virke som TR.

Jeg er 54 år, opvokset i Ledøje ved Ballerup, uddannet som værktøjsmager med snit og stanseværktøjer som speciale. Jeg er gift på 23. år med Helene og vi har 2 drenge på 21 og 23 år. Jeg blev ansat ved DSB-S-tog d. 1. april 1990 og flyttede til Fjern- og Regionaltog i 2003. Jeg blev tillidsmand ved LPO Kh i 2008 og deltog i min første DJ-kongres samme år. I 2010 blev jeg næstformand i lokalgruppen og formand samme sted 2013, i 2019 blev jeg en del af den daværende "Daglig Ledelse" og næstformand i områdegruppen 2020. For nogle uger siden blev jeg på den ekstraordinære kongres valgt til forbundsnæstformand i DJ.

Du stillede op til valg som forbundsnæstformand. Hvorfor / hvad var dine primære bevæggrund?

Det gjorde jeg, fordi jeg blev opfordret til det og fordi jeg tror på, at jeg kan gøre en forskel på den post. Man kan ikke brokke sig uden at være parat til at tage del i opgaverne.

Hvilke tanker gør du dig om dit nye tillidshverv? Hvor skal vi hen med dig ved roret / i maskinrummet?

Vi har været i en krigslignende situation i en periode og hvor langt har det bragt os? Vi skal søge det konstruktive samarbejde i en gensidig respekt og forståelse med arbejdsgiverne, dem har vi jo et indlysende fælles formål sammen med. Reelle resultater bygger på sund fornuft og bør ikke overtrumfes af kold og kynisk jura. Vi skal være en del af udviklingen i branchen. Automatisering og digitalisering skal ske med vores involvering, vi kan ikke bare være passive vidner hertil. Og så skal vi dyrke talenterne i vores fællesskab og gøre vigtigheden af sammenhold tydelig og indlysende.

Kent Larsen Jensen, lokalgruppeformand i Odense og områdegruppenæstformand

Fortæl lidt om din baggrund, din tid som lokomotivfører / i DSB og dit hidtidige virke som TR.

Jeg er gift, har to piger på 17 og 19 år og bor i Odense, men oprindeligt fra Nordjylland. Uddannet elektriker, derefter i forsvaret hos telegraftropperne i Fredericia. Efter endt militærtid, ud og arbejde lidt som elektriker igen. I 1992 startede jeg som lokomotivfører i Esbjerg og kom så til Odense, da det blev et selvstændigt depot i 1996. Jeg blev med det samme valgt ind i lokalgruppebestyrelsen og har med stor interesse og glæde, med undtagelse af et år, hvor jeg havde brug for pause, udført dette hverv siden. I 2020 kom jeg ind i områdegruppebestyrelsen efter en kort periode som suppleant.

Du stillede op til valg som områdegruppenæstformand. Hvorfor / hvad var dine primære bevæggrund?

Arbejdet i områdegruppebestyrelsen er bestemt meget spændende og udfordrende. Det har været vigtigt for mig at holde fast i den, jeg er, og det jeg står for, da jeg mener at netop forskellighederne mellem os, er noget af det, som der er med til at gøre os stærke. Netop den sammensætning, syntes jeg, vi har i områdegruppebestyrelsen og faktisk også når vi er samlet alle lokalgruppeformænd. Det gør, at vi får belyst mange forskellige vinkler på tingene og det er vigtigt for at kunne ramme så bred en løsning som overhoved muligt på en given problemstilling eller sag. Da muligheden så bød sig til at kunne stille op til næstformandsposten i LPO, var jeg ikke et sekund i tvivl om, at det kunne jeg godt tæn-

ke mig at prøve kræfter med, hvis jeg altså kunne blive valgt. Det er jeg så nu blevet. Jeg vil gerne her benytte lejligheden til at takke for den store opbakning, jeg har fået. Tusind tak for den.

Hvilke tanker gør du dig om dit nye tillidshverv? Hvor skal vi hen med dig ved roret / i maskinrummet?

Og hvorfor vil jeg så være næstformand? Det vil jeg, fordi jeg vil være med til at løfte de opgaver, der er i LPO. Jeg har aldrig været bange for at stå på øretævernes holdeplads, eller for den sags skyld at kalde en skovl for en skovl eller en spade for en spade, uanset hvor man kommer fra i DSB. Og det vil jeg holde fast i. Jeg vil være med til at finde vores nye vej ind til samarbejde og nye måder at samarbejde på. Det bliver uden tvivl en stor opgave, men jeg er sikker på, at det kan lykkedes, hvis blot viljen er til stede.

Jeg bliver heldigvis ved med at skal køre tog ind imellem, så jeg vil stadig komme på opholdsstuerne. Der skal I altid være velkommen til at komme til mig, hvis I har noget, I gerne vil vende eller spørge om. Jeg elsker nemlig vores snakke på stuerne. Og så elsker jeg også en sjov vittighed ind imellem.

Der er dog en ting jeg gerne vil sætte en tyk streg under. Det er, at det jo ikke kun er mig eller de øvrige tillidsvalgte, som der er fagforeningen. Det er os alle sammen og dermed også jer, som er medlem. Jeg ved bestemt ikke alt og da slet ikke, hvis I ikke kommer og fortæller mig hvad der rør sig eller, hvad I synes, der er vigtigt. Så HUSK, det er os alle sammen, der gør fagforeningen stærk, ikke kun de tillidsvalgte.

Thomas Knudsen, lokalgruppeformand i København og områdegruppebestyrelsesmedlem

Fortæl lidt om din baggrund, din tid som lokomotivfører / i DSB og dit hidtidige virke som TR.

Jeg er 39 år, er gift med Katrine og har 3 børn, en på dreng 2 år, en dreng på 5 år og en på pige 14 år. Jeg kom ind i faget som lokomotivfører efter en matematisk studentereksamen, et par år på universitetet, som aldrig blev færdiggjort og nogle år som ufaglært forskellige steder. Min ansættelse i DSB startede d. 13. november 2006 på den dengang nystartede offentlige uddannelse og jeg syntes hurtigt, jeg faldt til i jobbet. Min interesse for politik og faglig kamp / arbejde blev for alvor startet i gymnasiet. Her var jeg engageret i elevrådet som formand og blev herigennem engageret i gymnasielevernes organisation DGS som dengang fyldte det meste af min tid. Da jeg startede i DSB, virkede det derfor også helt naturligt for mig at engagere mig i det faglige. Den første generalforsamling i lokalgruppe KH, som jeg deltog i, blev afholdt mens jeg stadig gik på lokomotivførerskole. Der gik heller ikke mange år før jeg stillede op som suppleant til bestyrelsen og modtog valg. I 2010 blev den suppleantpost til en post som bestyrelsesmedlem. I 2014 blev jeg næstformand i lokalgruppen og i 2020 modtog jeg valg som formand for samme. Siden 2013 har jeg også været en del af redaktionen på Det Blå Blad.

Så det har været et fagligt engagement i LPO igennem små 12 år og jeg må sige, der er sket meget på den tid. Og jeg har oplevet meget. Godt og skidt. Virkeligheden har det jo med at tage nogle pludselige sving og nogle u-vendinger, som man ikke forventer. Det, synes jeg, er med til at holde engagementet ved lige og stadig gøre det til et spændende felt at arbejde indenfor. Uanset at nogle dage føles noget mere op ad bakke end andre, hvad angår indflydelse og gennemslagskraft.

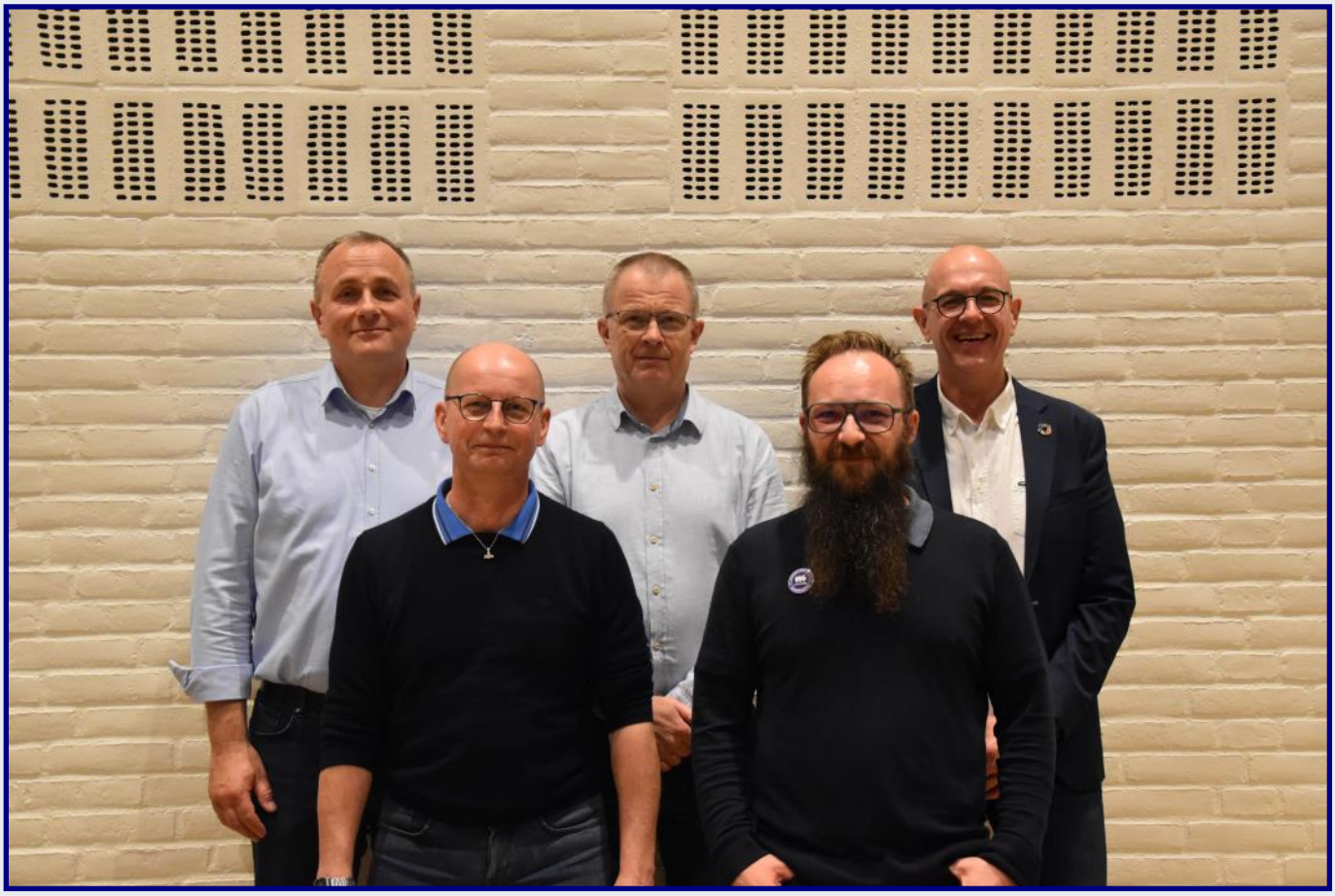
Du stillede op til valg som områdegruppebestyrelsesmedlem. Hvorfor / hvad var dine primære bevæggrund?

Jeg har nu, som sagt, arbejdet med de lokale udfordringer igennem cirka 12 år. Der er ingen tvivl om, at det er på depotet i København mit hjerte ligger. Det giver mig fortsat rigtig meget at møde kollegerne på daglig basis inde på stuerne. Jeg har dog også fået en stadig større lyst til at kunne være en del af at tegne de større linjer for den samlede områdegruppe. Overfor alle kollegerne i DSB. Den del blev særligt vakt i kølvandet på konflikten med DSB. Der blev vendt så meget rundt på alt i den periode, på alle fronter. Det gav i en kort periode en vis afmatning i energien. Men efterhånden som flere ting begyndte at falde på plads, rent aftalemæssigt, men også til dels i samarbejdet med DSB, blev

afmatningen vendt til fornyet energi som gav nyt blod på tanden til at bidrage med mere. Ud over arbejdet i lokalgruppen i København.

Hvilke tanker gør du dig om dit nye tillidshverv? Hvor skal vi hen med dig ved roret / i maskinrummet?

Der er for mig ingen tvivl om, at synlighed og det at være i øjenhøjde med mine kolleger, er kerneværdier. Strømmen af informationer fra LPO og ud til medlemmerne har aldrig været højere, end den er nu. Men for mig at se gør antallet af informationsskrivelser det ikke alene. Disse er jo også i sin natur en en-vejs-kommunikation. Den demokratiske debat omkring, hvor vi skal hen og hvilken vej, vi skal skabe bevægelse, er vigtig. Der er to elementer, som den tidligere områdegruppebestyrelse har skabt, som jeg ser som essentielle at holde fast i. Det ene er de årlige medlemsmøder i efteråret og det andet er stuemøderne, hvor områdegruppebestyrelsen kommer rundt i landet og på uformel vis, kan møde kollegerne. En af de absolut største plusser ved disse arrangementer er for mig at se, at debatten bliver bredt ud og man får flere vinkler på tingene end dem, der dukker op på de forskellige lokalgruppers generalforsamlinger. Eller når der afholdes repræsentantskab.



Den nyvalgte områdegruppebestyrelse.
Bagerst fra venstre: Hans Schøn Merstrand, Ole Bang og Kent Larsen Jensen
Forrest fra venstre: Peter Kanstrup og Thomas Knudsen
Foto: *Hans Schøn Merstrand*

Reservens vilkår

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Et forholdsvis stort antal af de lokomotivførere, der kører i reserven, er indplaceret dér mod deres vilje og mange har nogle alvorlige udfordringer med at få arbejds-, fritids- og familieliv til at gå op i en højere enhed. Drift F&R, Planlægningen og LPO har, med afsæt i disse udfordringer, drøftet mulige arbejdsmiljøforbedrende tiltag. Det er i den forbindelse aftalt et pilotprojekt i Fredericia og Aalborg, som giver lokomotivførerne i reserven på de to depoter mulighed for at holde sig orienteret om meddelte tjenester fra dag 11 til dag 22. Da aftalegrundlaget ikke er ændret, vil der fortsat være dage, hvor tjenesten ikke er fastlagt og det vil også fortsat være muligt for tjenestefordeleren at ændre i tjenesterne indtil dag 10. De oplysninger, som kan ses i Ferieplan, skal således opfattes som en rettesnor og udgangspunktet for en konstruktiv dialog mellem lokomotivføreren i reserven og dennes tjenestefordeler. Pilotprojektet kører hele april kvartal, hvorefter det evalueres. Det er vores håb, at evalueringen viser, at pilotprojektet kan udbredes til flere – og helst alle – depoter.

Det er en god begyndelse, men vi skal videre og der er behov for yderligere initiativer. LPO og Planlægningen drøfter p.t. etablering af et afgrænset pilotprojekt fra K23 omhandlende faste ture med reserveuger. Dette naturligvis for at flere får mulighed for at køre i de fastere rammer en tur giver. Mange klager også, trods reglen om max. 160 timer på 4 uger, over en meget uensartet placering af arbejdstiden hen over normperioden. Måske er tiden også kommet til et opgør med den tendens, vi har set over de senere år, at reservens normopfyldelse skal ligge så tæt på 100 % som muligt. Hvorfor? Reservens opgave er vel at dække den reelle produktion? Kan det gøres med en normopfyldelse på 90 %, hvorfor så øge arbejdstiden yderligere med fiktive rådigheder?

I den sidste ende handler det om arbejdsglæde. Det skal vi som faglig organisation altid have øje på, men ledelsen bør også stemple ind her og måske nytænke argumentet om, at det ofte er dyrt at forbedre arbejdsglæden. Det er muligt, men der er en ret markant sammenhæng mellem arbejdsglæde og fastholdelse. Og en af de største udfordringer i de kommende år for landets virksomheder (også DSB) vil blive fastholdelse af kvalificerede medarbejdere. Kan man ikke det, bliver det for alvor dyrt.

Nye tider, nye regler – korrigering (genoptryk fra Det Blå Blad 1-2022) ...

Her skulle have været en artikel, hvori vi satte fokus på de ændrede korrigeringsregler den nye arbejdstidsaftale byder på i forhold til den tidligere korrigeringsaftale.

Vi har flere gange siden aftalerevisionen haft fokus på ændringerne, både på tidligere afholdte medlemsmøder og senest på flere af de gennemførte lokalgruppe generalforsamlinger her i 2022. Trods dette fokus – og trods drøftelserne med ledelsen i bl.a. Brudsagsgruppen – har det ikke været muligt at finde enighed om den samlede maksimale korrigeringsramme, når en tjeneste både forskydes og forkortes.

Ledelsens opfattelse her er, at når blot tjenesten ikke forskydes mere end 90 min (før dag 28) og tjenestetiden ikke afkortes med mere end 90 minutter, så er det inden for skiven. LPO har en noget mere restriktiv tolkning, idet vi mener, at ændringen aldrig kan overstige 90 minutter.

Stridens kerne er således, hvor meget man må forkorte en tjeneste. Det burde det være muligt at finde en løsning på. Men det kræver formentlig, at aftaleteksten ændres og så er der lige pludselig en masse andre ting, der kunne være interessante at kigge på, også helt andre ting end korrigering.

Vi er fortsat fortrøstningsfulde og håber i løbet af de kommende måneder at finde de løsninger, som gør, at vi i et af de kommende numre af bladet kan komme med den lange version af "Ny tider, nye regler – Korrigering".

LPO DSB Repræsentantskabsmøde 2022

Af:
Thomas Knudsen
Lokalgruppeformand København
Områdegruppebestyrelsesmedlem

Da man i 2020 afholdt LPO DSB's generalforsamling, var der flere skelsættende begivenheder. Vi var, som det første og måske på det tidspunkt mest betydende, gået ind i Corona-pandemiens første fase. Dette betød at man, for at generalforsamlingen overhovedet kunne afholdes, måtte begrænse antallet af delegerede samt gæster ganske betydeligt og samtidig mødes digitalt over flere lokationer rundt om i landet.

Men det var også en særlig dag, fordi det kom til at blive den sidste generalforsamling i LPO DSB. Med de omfattende vedtægtsændringer, der dengang var lagt op til, og som også blev vedtaget, skulle vi fremadrettet mødes i et nyt forum som kom til at hedde Repræsentantskabet.

Denne forsamling skulle for første gang mødes d. 25. april 2022. Én ting er, at Repræsentantskabet, på samme vis som de tidligere generalforsamlinger, kun mødes hvert andet år. Så der går lidt tid imellem. Men da vi, som nævnt tidligere, var Corona-ramte i 2020, lå det seneste fysiske møde efterhånden fire år tilbage. Så det var med en vis tilfredshed og lettelse, da dagen oprandt, at delegerede og gæster, med ro i sindet, kunne drage mod Hotel Gammel Havn i Fredericia for netop at mødes fysisk med kolleger fra hele landet og her lægge linjerne for de næste to års arbejde for områdegruppen.

Dagen blev indledt med en let frokost og en uformel snak omkring bordene inden selve Repræsentantskabet gik i gang.

Hele mødet herefter forløb i god ro og orden. Debatlysten var, især omkring de mange forslag, stor og jeg tror, at mange var glade for endelig at kunne se hinanden i øjnene igen på denne måde.

Hvilke beslutninger, der blev truffet, kan læses i LPO's medlemsinformation nr. 12-2022 eller mere udførligt i referatet, når dette er skrevet færdigt.

Stemningsbilleder fra Repræsentantskabsmødet

Foto: *Hans Schøn Merstrand*

Simon Brix Aabern – lokalgruppeformand i Kalundborg

Det Blå Blad har sat lokalgruppeformand, Simon Brix Aabern, LPO Kalundborg, stævne, for en lille snak, som led i vores artikelserie om lokalgruppeformændene i LPO DSB. Som tidligere bestyrelsesmedlem i lokalgruppe Kalundborg, er fagligt arbejde ikke ukendt for ham. Men hvordan oplever Simon at skifte hvervet som bestyrelsesmedlem, ud med tillidshvervet som lokalgruppeformand?

Kan du ikke kort fortælle lidt om dig selv?

Simon Brix Aabern
Foto: Lonnie C. Danebod

Jeg er gift med Helle. Vi har en dreng på snart 3 år og en dreng mere på vej. Vi bor på en gård lidt udenfor Jyderup. Jeg er født og opvokset i Skagen. Min far var på det tidspunkt ansat ved Skagensbanen (nu Nordjyske Jernbaner), som stationsbestyrer. Dengang var førerrumstilladelsen ikke prioriteret særligt højt, så der gik ikke længe, inden jeg vidste, jeg skulle være lokomotivfører. Mit job før DSB var hos Arrivas havnebusser, både som styrmand på bådene og mekaniker på land, når tingene gik i stykker. I 2017 søgte DSB lokomotivførere så jeg mente at tiden nu var til at prøve barndomsdrømmen af. I første omgang søgte jeg til KH-depot, med start i april måned, men fik at vide, jeg kunne vente til september, så skulle der starte 5 mand i Kalundborg, der ligger en del tættere på mit hjem.

På vores ejendom har vi heste. Vi har blandt andet belgiske heste, som vi avler og tager med til Roskilde dyrskue til udstilling. Den belgiske hest hører under kategorien bryggerhest og har blandt andet trukket ølvogne ved Tuborg, samt hjulpet gud ved hvor mange bønder med at trække ploven igennem den danske jord, inden traktorerne kom og overtog pladsen. Skal man sammenligne den med et lokomotiv, svarer det vel til en MZ-serie 4.

Du har overtaget formandsposten i Kalundborg, da formand Lars Fly Harder valgte at stoppe. Den tidligere formand har gjort sit til at søge indflydelse i områdegruppen på vegne af Kalundborg. Vil vi se en anderledes formandsstil i Kalundborg fremover?

Jo, forandringer kommer der og de er nok allerede sket. Jeg tror ikke, der er to formænd, som er ens og det er jo heldigt. Da jeg sad som bestyrelsesmedlem, var der heller ikke mange uenigheder bestyrelsen imellem. Vi var hurtige til at finde bestyrelsens mening om tingene. Det fungerede og det er en af de ting, jeg har taget til mig. Fremfor at det kun er formanden, der har en mening, han er ene om.

Har du inden dit tillidshverv som bestyrelsesmedlem og nu formand i Kalundborg, lavet fagligt arbejde, eller foreningsarbejde?

Ikke fagligt, men jeg er suppleant på 4. år i bestyrelsen for Østdansk Belgisk Hesteavl.

Hvad har draget dig i retning af det faglige arbejde?

Jeg har med tiden fået en stigende interesse for det faglige arbejde. Dels for det sammenhold der er på depotet, dels for den sparring, der er mellem de andre lokalgruppeformænd. Et depot kan have løsningen på et andet depots problem. Det kan ærgre mig en del, at de TR-dage som vi tildeles, ikke kan gives til de andre i bestyrelsen, som ikke er anerkendte tillidsfolk af DSB. Det kunne give så meget mere, selvom det måske kun ville være en dag eller 2, der blev brugt på de ikke anerkendte.

Er der nogle opgaver, som specielt giver dig lysten, til at være lokalgruppeformand?

Jeg tror, det er hele "jobbet" og ikke enkelte opgaver, der giver lysten. Nogle opgaver er selvfølgelig sværere og mere tidskrævende end andre. De bedste opgaver er dem, hvor et medlem kommer ind på kontoret med et problem, der går dem på. Inden medlemmet forlader kontoret igen, er problemet løst og vedkommende er glad igen.

Du har været med gennem hele "konflikten" med DSB, hvordan oplevede du den?

Da konflikten startede, var jeg ganske ny i DSB. Jeg tror, jeg havde fået min første attest på det tidspunkt. Som ny mand kan det være lidt svært at have holdninger til det hele. Især når man hører al snakken på stuerne rundt omkring. Men selv en gammel sur tjenestemand kan have ret en gang imellem. Jeg syntes dog, trods mange forskellige holdninger, har der været sammenhold hele vejen igennem. Mere end jeg har oplevet på andre arbejdspladser.

Hvordan tager kollegaerne den nuværende situation i DSB?

I Kalundborg har tjenesterne i K22 været fulde af fejl. Trælse fejl. Eksempelvis skal man afkoble 2 MG eller MF på 0 minutter efter man har afsluttet toget. Eller der mangler 10 minutter rangertid. Når fejlen så bliver påpeget for planlægningen/korrigeringen, sker der ikke rigtigt noget. Det får størstedelen af kollegaerne til at følge arbejdssedlen slavisk og enten melde ind, at de ikke har afkoblet eller høre, hvad driften synes, der skal ske. DSB mener, de kan mange ting, men at rette en skide tjeneste til ugen efter er åbenbart ikke en af tingene.

Fremtidens LPO Kalundborg, hvordan ser du den udvikling?

Jeg vælger at se lyst på fremtiden. Jeg syntes, den bestyrelse vi har nu, fungerer supergodt og den tager fat på de lokale problemer, der opstår. Vi har for nyligt flyttet vores kontor over på den anden side ad gangen til et større kontor. Den lokale TPO-formand er flyttet sammen med os. For nogen vil det måske virke åndsvagt, men jeg syntes, det er guld værd at have en ekstra tillidsmand at sparre med, hvis behovet er der, på den anden side af skrivebordet. Også selvom det er en togfører ☺.

Det Blå Blad siger tak til Simon for hans input og hans bud på lokalgruppens fremtid og udfordringer. Ingen tvivl om, at lokomotivførerne i Kalundborg, i Simon har fået en god lokalgruppeformand med fødderne plantet solidt på jorden, hvilket vil være til gavn, både lokalt og i Områdegruppen, i den meget udfordrende tid, vi trods alt stadig er i.

Der arbejdes flittigt på kontoret i Kalundborg
Foto: Lonnie C. Danebod

LPO kassererkursus

LPO afholdt d. 28. marts og d. 4. april interne kassererkurser i henholdsvis Aarhus og i København. Kurserne var de første af sin art i LPO-regi i 10 år. Kurserne omhandlede alt fra regnskabsførelse og budgetlægning, til bilagskontrol, godtgørelser, relevante (skatte)regler – og alt mulig økonomirelateret derimellem. Både nyvalgte kasserere og dem, som har været med i en længere periode, kunne deltage og i alt deltog 6 af vores lokalgruppekasserere på de to kurser.

Det Blå Blad har efterfølgende talt med to af kursisterne, Thomas Ipsen, LPO København og Kim Nørgaard Larsen, LKI-gruppen, som begge er nyvalgte kasserere.

Fortæl lidt om din baggrund i DSB og evt. tidligere i LPO eller andre faglige organisationer

Thomas: Jeg er 47år og startede d. 1 maj 2005 som lokomotivfører på Fjern. Før det har jeg været produktionsleder i Post Danmark og var medlem af Postarbejdernes Forbund. Talsmand for værnepligtige Sergenter i flyvevåbnet var der, jeg startede min faglige karriere, men er også vokset op i et hus, hvor min far var fællestillidsmand i Post Danmark.

Kim: Jeg er 57 år og er udlært automekaniker. D. 1. marts 1987 blev jeg ansat i DSB som lokomotivassistent på prøve. Jeg kom på LAK-MO i 1989, men valgte at blive hos S-tog og blev i 1991/92 hjælpekørelærer. I 1995 blev jeg udnævnt som kørelærer. Jeg var indlånt på Lki-kontoret et par gange sidst i 90'erne og blev udnævnt lokomotivinstruktør 2002. I 2014 blev jeg tilknyttet Driftsregler i DSB Sikkerhed og efter en kort afstikker til Togteknik i 2017/18 blev jeg faglærer i Operatøruddannelser i 2018. Fra 1. januar 2022 er jeg tilbage i Driftsregler. Jeg har været suppleant i Lki-gruppen nogle år og stillede op som kasserer på den ordinære generalforsamling i marts i år og blev valgt. Jeg har ikke tidlige haft fagforenings faglige opgaver, men har tidligere siddet i bestyrelsen i en andelsboligforening. Så er det er ikke nyt for mig at have ansvar for andres penge.

Du er nyvalgt kasserer. Hvorfor tænkte du, at det med økonomi og kasserertjansen lige var dig?

Thomas: Jeg blev valgt ind i Lokalgruppe Københavns bestyrelse for nogle år siden, men havde længe gået med overvejelser om at involvere mig i det faglige arbejde i LPO. Jeg valgte at stille op som kasserer, fordi min formand spurgte og jeg tænkte, at det med tal og holde styr på et regnskab lå lige til højrebenet for mig, da jeg sætter en ære i " at holde styr på stumperne". Det er nok noget, som jeg har taget med fra min tid i flyvevåbnet, hvor man gjorde en dyd ud af dette.

Kim: Jeg har altid fulgt med i, hvad der foregår. Man skal være villig til at tage del og hjælpe til, når der er brug for det. Jeg har arbejdet tæt sammen med den netop afgåede kasserer, Mogens Funch Dyhr Hansen og blev af ham opfordret til at stille op. Det har ikke været en egentlig ambition, men jeg ser det som et kald. Jeg er ikke "politiker", men støtter meget gerne op om arbejdet i gruppen.

Hvad var dine forventninger til et internt kassererkursus i LPO-regi?

Thomas: Mine forventninger til LPO's kassererkursus var at lære lidt om, hvilke økonomiske rammer man arbejder med som kasserer og høre, hvorledes andre lokalgrupper gør, og hvad man kan tillade sig at bruge lokalgruppens penge til.

Kim: Jeg regnede med at få nogle værktøjer til at løfte opgaven, ikke til et professionelt niveau, men en bevidsthed om pligter og ansvar samt en forståelse for, hvad mit mandat indebærer. Der skal være orden i penalhuset!

Er der noget fra kassererkurset, du umiddelbart kan bruge i din nye hverdag som lokalgruppekasserer? Hvis ja, hvad?

Thomas: Jeg fik lært en del om bilag og håndtering af disse. Og vigtigheden af, at man som kasserer, når man selv har et udlæg for lokalgruppen og fører penge fra kassebeholdningen tilbage til sig selv, sørger for at dette bliver verificeret

af et andet bestyrelsesmedlem. Bare så der er orden i det. Og så lærte jeg, at man godt kan bruge penge til gaver eller lignende indenfor en vis grænse.

Kim: Nu ved jeg, hvad dobbelt bogholderi egentlig går ud på. Jeg kender kravene til et bilags kvalitet og hvordan ansvaret deles med resten af bestyrelsen. Jeg noterede mig, at kurset også gav værdi for de deltagere, der allerede havde været i gang med opgaven i et stykke tid.

Hvis der skulle ændres på kursusindholdet, tilføjes eller fjerne noget, hvad skulle det så være?

Thomas: Jeg tænker, at det ville være en god ide at give kurset til andre bestyrelsesmedlemmer, så de får samme kendskab til, hvorledes man kan tillade sig at bruge medlemmernes penge.

Kim Nørgaard Larsen (tv) og Thomas Ipsen (th) sat i arbejde på kassererkursus

Foto: Hans Schøn Merstrand

Kim: Jeg har ikke umiddelbart nogle ændringsforslag, det skulle da lige være lidt mere omkring EDB-delen. Jeg tror, der kunne være en stor styrke i, både for LPO og DJ, hvis man standardiserede anvendelsen af Edb-systemerne på tværs og med klare instrukser fra DJ skabte mere ensartethed.

Hvordan klarede du friheden til deltagelsen på dette kursus?

Thomas: Da jeg, som kasserer i LPO Kh, er anerkendt TR, brugte jeg en TR2 dag til at deltage i kurset, hvilket jo er sådan det burde være for alle TR.

Kim: Det var ikke et problem.

Som kasserer er man tillidsvalgt og en del af en lokalgruppe. Det er dejligt, at du stiller dig til rådighed for fællesskabet, men ofte kniber det med kandidater til TR-arbejdet. Hvordan sikrer vi rekruttering af fremtidens tillidsfolk, så der også er tillidsvalgte til at forsvare vores interesser om 5, 10 eller 15 år?

Thomas: I forhold til at fremtidssikre det faglige arbejde tænker jeg, at man som tillidsmand skal være synlig og lytte til sine kollegaer. Sørge for at være tydelig og dele ud af sine erfaringer med det faglige arbejde. Fortælle om, hvilket fantastisk sammenhold det kan skabe mellem så mange forskellige TR i LPO, at være en del af – for at bruge en kliché – noget større, som gives videre til fremtidige kollegaer.

Kim: Der skal være mere synliggørelse af vores arbejde. At køre frihjul er dårlig stil, men vi fanger ikke interessen hos yngre mennesker, hvis vi ikke fornyr os løbende. Mange unge tror, den politiske kamp er vundet. De skal vide at uden en fastholdelse af vores fællesskab, mister vi den forsikring, der ligger heri.

Det Blå Blad siger tusind tak til Thomas og Kim for, at de vil dele deres oplevelser og tanker med os. Vi ønsker jer begge god vind fremover i det faglige arbejde.

Hvad får jeg egentlig for mit fagforeningskontingent?

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Det vil ganske givet – som i stort set alle andre foreninger – være muligt at finde nogen, som mener, de får for lidt, eller nogen som ønsker at få noget andet. Sidstnævnte er jo egentlig fair nok, for selvfølgelig skal der ALTID være en drøftelse af, hvad en forening – også en fagforening – tilbyder medlemmerne. Ideelt set bør diskussion være overalt i organisationen og den bør også indeholde en løbende debat om, hvor vi skal hen. Og hvad næste milepæl bør være, hvilket jeg vil komme tilbage til i artiklens afslutning. Med hensyn til om man får for lidt for sine kontingentkroner, handler det vel helt grundlæggende om, hvad man kan forvente. Det er der uden tvivl mange meninger om, så måske tiden er til at kigge lidt på, hvad man egentlig får.

Helt overordnet får man i en rigtig fagforening en overenskomst som sikrer løn, pensions- og arbejdsvilkår. Heraf navnet overenskomstbærende fagforening. Og ja, de kan altid blive bedre. Derfor er der et indbygget system med overenskomstfornyelser, typisk hvert 3. år. Overenskomsterne kaster yderligere to helt afgørende fordele af sig. De sikrer dig ret til at vælge tillidsrepræsentanter, som er din lokale ambassadør på arbejdspladsen og ret til at deltage i det demokratisk valg af samme. Og så sikrer den aftaleret på vegne af fællesskabet, så der kan indgås lokalaftaler på din virksomhed, som supplement til den overenskomst, man arbejder under. Derfor! Er der noget galt med dét din fagforening gør, eller de resultater, der opnås, så brug den demokratiske indflydelse, fagforeningen og din overenskomst har udstyret dig med og vælg en anden kollega, som ønsker at være tillidsvalgt (måske dig selv?) og som du tror kan være en god repræsentant – aldrig en anden (eller ingen) fagforening. Det svækker kun dig og dit arbejdsfællesskab. Og så giver det i øvrigt arbejdsgiveren unødig meget blod på tanden. Husk også, at ovenstående muligheder og rettigheder, alene sikres af de overenskomstbærende fagforeninger, INGEN andre.

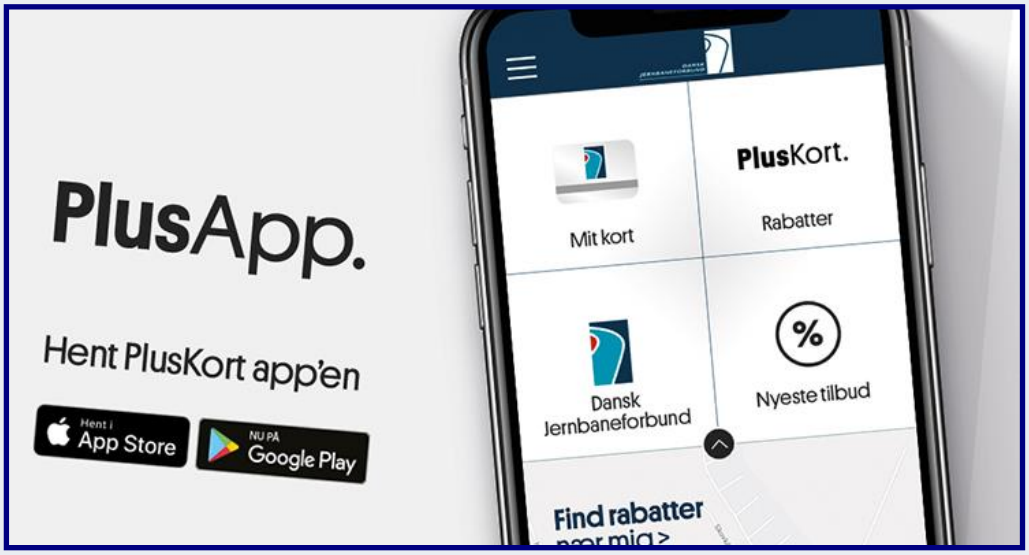
Rigtige fagforeninger sikrer at lønmodtagerne bliver hørt, f.eks. hvis der kommer ny lovgivning, som påvirker arbejds- og pensionsforhold, arbejdsmiljøloven, mv. Og vores hovedorganisation (FH) deltager og indgår aftaler med regeringen og arbejdsgiverforeningen i de såkaldte trepartsaftaler, som sikrede lønmodtagerne nogle rimelige forhold og var en hjørnesten i håndteringen af Corona-krisen. Det er også trepartsaftalerne der har sikret nogle ordentlige og rimelige vilkår for integration af ukrainske flygtninge på det danske arbejdsmarked.

De fleste rigtige fagforeninger – også Dansk Jernbaneforbund – har et udbygget netværk af tillidsrepræsentanter, som kan hjælpe dig ude på arbejdspladsen, f.eks. som bisidder, hvis du skal til en fraværssamtale, og som sikrer medarbejderindflydelse på bl.a. turskifter og arbejdsplaner. Og så er der en række centrale funktioner, som kan være behjælpelig, hvis man kommer ud for en arbejdsskade eller kommer i uføre og har brug for socialrådgivning eller juridisk assistance, f.eks. i forhold til en afskedssag.

Forbundet behandler også en del faglige tvister. Det er godt at have overenskomster og et arbejdsmarked, som er aftalereguleret, men det er også både tidskrævende og dyrt at forsvare de goder, der er opnået. Det skyldes ikke mindst, at arbejdsgiverne i disse år har oprustet markant og ansat en hær af jurister, som udfordrer snart sagt enhver aftale, ikke bare i DSB, men overalt på det regulerede arbejdsmarked. Ingen tvivl om, at det er væsentlig årsag til fagforeningskontingentets størrelse, som i Dansk Jernbaneforbund dog begrænser sig til knap 6000 kr. om året. Et beløb der i øvrigt er fradragsberettiget og derfor i praksis svarer til en udgift på ca. 4000 kr. pr. år., eller ca. en 10'er pr. dag.

I Dansk Jernbaneforbund supplerer vi med fordelagtige medlemstilbud i Lån og Spar Bank og TJM-forsikring og attraktive lånemuligheder i Tjenestemændenes Låneforening (som trods navnet også er for overenskomstansatte) og Låneforeningen af 1883. I samarbejde med andre faglige organisationer sikrer vi også adgang til billig telefoni via Alka Mobil og anseelige rabatordninger via Forbrugsforeningen og fagbevægelsens PlusKort, som er et gratis medlems-, fordels- og rabatkort. PlusKort kan benyttes i mere end 1.300 butikker og webshops landet over og sikrer dig f.eks. rabat, når bilen skal til reparation og rejselysten melder sig. Hvor meget de mange gode tilbud så kaster af sig, er svært

at sige noget entydigt om, da det naturligvis afhænger af bl.a. forbrugsvaner og ens bopæl (PlusKort ikke er lige udbredt i hele Kongeriget), men flittige brugere kan årligt opnå besparelser på flere tusind kroner.



Om besparelserne ved de nævnte fordele når at overstige før omtalte 10'er pr. dag, og gør medlemskabet gratis, er måske nok tvivlsomt, men så må man "nøjes" med at glæde sig over at være en del af det faglige arbejdsfællesskab og de muligheder og rettigheder det giver.

Selv om ovenstående faktisk er ret omfattende, mangler der måske alligevel noget, nemlig et bud på, hvor vi skal hen. Fagbevægelsen har historisk vundet mange sejre. Ja, faktisk er bevægelsen lykkedes med at komme i mål med utrolig mange af de markante initiativer, man har søsat. I nyere tid (hvad det så end er) handler det om bl.a. 37 timers arbejdsuge, arbejdsmarkedspension, 6. ferieuge, den centrale barselsfond og "Arne-pensionen", hvorimod vi har lidt tab omkring efterløn og udhuling af dagpengereglerne, måske fordi vi i perioder har fremstået svækket overfor det politiske system. Denne artikels forfatters har den opfattelse, at fagbevægelsen, hvis vi skal fastholde og tiltrække nye medlemmer, har brug for et nyt bærende projekt. Det er naturligt at fokusere på sikring af reallønnen, når inflationen buldrer derud af. Og vigtigt at fokusere på overenskomstdækning, når man er presset af social dumping, men det er grundlæggende defensivt. Vi reagerer på noget, som kommer udefra.

Der er brug for, at fagbevægelsen (igen) tager initiativ. Vi skal som bevægelsen ikke bare kunne give svar på dagens udfordringer, men også drømme stort om lønmodtagernes rettigheder og muligheder på fremtidens arbejdsmarked. Og nej, jeg påstår ikke at have den færdige løsning, men et par bud kunne være:

⇒ 30 timers arbejdsuge – med individuelle muligheder og rettigheder i forhold til planlægning af egen arbejdstid

⇒ Læring hele livet – en central uddannelsesfond som sikrer økonomisk mulighed for omskoling og løbende efter- og videreuddannelse hele arbejdslivet

Og så bliver vi nødt til at finde ud af, hvordan vi organiserer og sikrer ordentlige rettigheder og muligheder for den efterhånden meget store gruppe, der har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, primært vikarer, men også dem, der bevæger sig i grænselandet mellem lønmodtager og selvstændig erhvervsdrivende.

Ovenstående kan både være så omfattende og fordre så grundlæggende ændringer af det danske arbejdsmarked, at den enkelte, mindre grupperinger eller gule fagforretninger uden interesse i overenskomster ALDRIG vil kunne løfte denne opgave. Det er forslag, som uden en stærk fagbevægelse vil forblive løse ideer og utopiske drømme. Det vil ikke bare være trist. Det vil faktisk være til skade for langt hovedparten – måske 90 % - af landets lønmodtagere: Faktisk alle os, som ikke har en helt særlig uddannelse, usædvanlige kompetencer eller så unikke evner, at vi selv kan bestemme vores løn- og ansættelsesvilkår. Hvilken gruppe tilhører du?

Arbejdskampen bliver politisk

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

I seneste nummer af Det Blå Blad fokuserede vi i denne artikelserie om fagbevægelsens historie på fagbevægelsens første virkelige store sejre, ikke mindst den kamp, som førte til 8 timers arbejde, 8 timer frihed, 8 timers hvile.

Som det fremgår af artiklen var der op til overenskomstfornyelsen i 1919 stor social uro i Danmark som følge af de dårlige tider på bagkant af "Den store krig" (som 1. verdenskrig hed dengang). I Tyskland – og andre europæiske lande havde uroen forplantet sig til voldelige opstande og deciderede kupforsøg, hvor forbilledet var den russiske revolution i 1917, som havde givet kommunisterne ikke bare magten i Rusland, men også indflydelse i Tyskland og andre steder. Også i Danmark havde kommunisterne vind i sejlene, ikke mindst i den danske fagbevægelse, hvor deres paroler om væbnet oprør mod magteliten og arbejdsgiverne vandt gehør i visse kredse af arbejderklassen. Dette var startskuddet til en intern magtkamp. Det var bestemt ikke alle i fagbevægelsen, som mente, at Socialdemokratiet var garant for de rigtige løsninger for arbejderklassen. Modsætningen mellem den forhandlingsorienterede socialdemokratiske tilgang og den konfrontatoriske kommunistiske, senere socialistiske tilgang, var betydelig og har siden afstedkommet mange interne konflikter i fagbevægelsen, som til tider har været markant, bl.a. i 70'erne og 80'erne på landets skibsværfter. En udløber af den konflikt findes faktisk stadig, idet en række kommunistisk, senere socialistisk, dominerede landsklubber i bl.a. 3F og for så vidt også på vores område i skikkelse af Jernbanearbejdernes Landsklub, markerer nogle mere aktivistiske og noget mindre forsonlige holdninger til faglige stridigheder, hvor kamp er et middel, ikke den yderste konsekvens. Tilbage i 1920'erne førte brydningerne mellem fagbevægelsens to grupperinger ikke umiddelbart til en svækkelse, men den var helt sikkert medvirkende til, at den socialdemokratiske del af DsF (De samvirkende Fagforbund – det senere LO, nu FH), blev tættere knyttet til partiet og mere optaget af, at resultater for arbejderklassen kunne nås politisk, i stedet for som hidtil, ved arbejdskampe. Det forudsatte naturligvis, at man ville være i stand til at erobre regeringsmagten. Og det skete faktisk allerede i 1924.

Ved valget d. 11. april 1924 blev Socialdemokratiet for første gang landets største parti. Partiets leder, Thorvald Stauning, dannede regering med De Radikale og rykkede ind i statsministeriet. Trods de to partiers flertal, var regeringsførelsen noget problematisk, da Rigsdagens andet kammer, Landstinget, fortsat var domineret af de borgerlige partier. Reformer til gunst for arbejderklassen var sparsomme og regeringen holdt kun to år. Til gengæld kom Stauning stærkt tilbage i 1929, hvor hans S-ledede regering tog fat på 13 år ved magten. Det blev en tid med kriseår og enorm arbejdsløshed, men også en tid, hvor fagbevægelsen fik en central plads i samfundet og hvor den politiske kamp for arbejderklassen begyndte at kaste frø af sig i kraft af de første velfærdsreformer målrettet borgere på samfundets laveste trin.

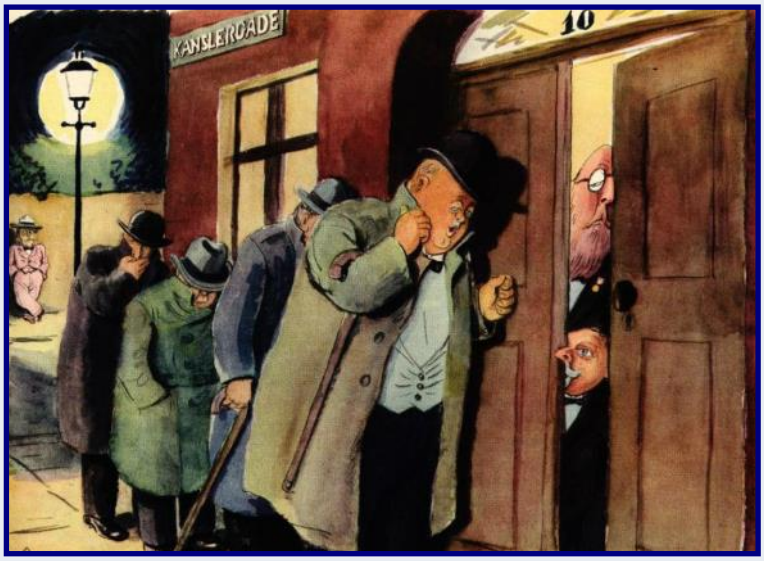
Socialdemokratiet nedsatte i 1931 et udvalg med folk fra både partiet og fagbevægelsen, der skulle reformere partiets principprogram fra 1913. Programmet blev 3 år senere introduceret under navnet "Danmark for folket". Det var naturligvis udadtil Staunings projekt, men fagbevægelsen fik sat nogle meget tydelige aftryk i et forholdsvis socialistisk partiprogram, som bl.a. havde til hensigt at tøjle bankerne og yde modstand mod kapitalismens mest rå sider. Programmet fokuserede meget på at ruste samfundet til at modstå krisen gennem fællesskab og kampen for et solidarisk samfund, hvilket naturligvis havde stor gennemslagskraft i arbejderbevægelsen. Og så handlede det om ønsket om reformer til glæde for samfundets mest udsatte grupper. Det favnede bredt og sluttede af med de smukke ord: " … Vi er småfolk i Danmark, men der er vilje, arbejdsmod og fremdrift i folket og det skal også ses på det politiske arbejde. Frem til dagens gerning. For hjem og børn, folk og land. Danmark for folket".

Et principprogram er et godt udgangspunkt, men en retning for både det politiske og det fagpolitiske arbejde gør det som bekendt ikke alene og heldigvis var der allerede initiativer at bygge ovenpå. Allerede da socialdemokraterne stod foran at skulle danne sin første regering udformede man i 1923 et regeringsprogram, der blandt andet rummede en ganske enkel idé om, hvorledes man kunne imødegå eventuelle kriser. Ideen var at iværksætte offentlige arbejder og derved, som det hed, "bidrage til opretholdelse af arbejdernes hjem og undgå de nødvendige udbetalinger af understøttelse til de arbejdsløse". En model som kom på steroider under New Deal i USA 10 år senere og som den dag i dag ofte bringes i anvendelse, når der er behov for at stimulere økonomien med ekspansiv finanspolitik. Så da den verdensomspændende økonomiske

krise ramte Danmark, med eksplosivt stigende arbejdsløshed til følge, blev virkningerne til dels afbødet af store offentlige anlægsarbejder som Lillebæltsbroen, Storstrømsbroen og etableringen af den københavnske S-bane.

Krisen var startet nogle år tidligere. Da de såkaldte "brølende 20'ere" gik på hæld, kollapsede de amerikanske finansmarkeder på Wall Street totalt "sorte tirsdag" d. 29. oktober 1929. Som ved alle andre finansielle kriser var årsagen spekulation i værdier, som kun fandtes på papiret. Aktierne tabte i løbet af kort tid 30 % af deres værdi og den store økonomiske krise, der fulgte i USA, forplantede sig til Europa. I Danmark var det særligt landbruget, som blev hårdt ramt på grund af faldende priser på landbrugsvarerne og svigtende eksport til de store aftagerlande Tyskland og England. Men krisen ramte også den danske industri, hvor mange blev fyret fra deres arbejde. Arbejdsløsheden steg til over 30 %.

I de år modtog Thorvald Stauning hvert år i december breve fra folk, der ønskede lidt ekstra penge til julen. Brevene er ikke bare et vidnesbyrd om de almisser understøttelse fra kommune og stat var på den tid, men også en markering af, hvor dyb krisen var i 1930'ernes Danmark. Om det var brevenes indflydelse på statsministeren, som gjorde forskellen vides ikke, men da krisen var på sit højeste i vinteren 1932-33, skete der noget, som ikke tidligere var sket. Behovet for at hjælpe de arbejdsløse arbejdere i byen og befolkningen på landet førte til landets første brede forlig på tværs af den politiske midte. Aftalen blev lavet i Staunings lejlighed natten mellem d. 29. og 30. januar 1933 og er gået over i historien som Kanslergadeforliget, opkaldt efter statsministerens hjemadresse i Kanslergade. Her og nu handlede forliget om at hjælpe Danmark ud af den økonomiske krise, bl.a. ved at sikre ro på landets arbejdspladser via et forbud mod strejke og lockout i et år, men det huskes nok især, fordi det banede vejen for vedtagelsen af den store socialreform, som regeringen gennem fire år forgæves havde søgt flertal for at gennemføre. Reformen blev en af trædestenene på vejen mod velfærdsstaten.



En samtidig satiretegning over Kanslergadeforliget

Foto: Arbejdermuseet

Socialreformen fra 1933 var et gennembrud og et bevis på, at forbedringer for arbejderklassen ikke bare var noget man sikrede via overenskomster. Kanslergadeforliget havde sikret en forlængelse af perioden med arbejdsløshedsforsikring og forbedringer af den såkaldte kommunehjælp (en slags understøttelse til dem, der ikke var arbejdsløshedsforsikret). Reformen indførte som noget helt nyt et rettighedsprincip, der betød, at hvis man opfyldte bestemte kriterier, skulle man have ret til at modtage fastsatte ydelser uden at miste nogle rettigheder. Man fik som borger således krav på ydelserne, hvis man opfyldte kriterierne, hvilket den dag i dag er velfærdsstaten bærende princip. Nogle af de centrale forbedringer var sygeforsikring, invalideforsikring, børnebidrag til enlige forsørgere og forbedringer af folkepensionens forløber, aldersrenten, som allerede var blevet introduceret i 1922. Selv om ydelserne og de tilknyttede rettigheder var på et helt andet niveau end det, vi kender i dag, var Socialreformen af 1933 et kæmpe løft. Ikke bare for arbejderklassen, men for alle fattige og mindre bemidlede borgere. Om det var dén, tankerne bag "Danmark for folket" eller sloganet "Stauning eller kaos" der gav Stauning status som landsfader, skal være usagt, men for første gang tiltrak Socialdemokratiet vælgere fra store befolkningsgrupper udenfor arbejderklassen. Resultatet var, at partiet ved valget i 1935 fik næsten halvdelen af stemmerne, et resultat intet parti har opnået sidenhen.

Socialdemokratiet var ikke længere bare arbejdernes parti eller en partipolitisk udgave af fagbevægelsen. Man havde tilkæmpet sig en ny position som den lille mands parti, uanset årsag til den enkeltes placering i bunden af samfundet. Den position blev – med økonomien i bedring efter 2. verdenskrig – afsættet for et endnu mere velfærdorienteret reformprogram, som for alvor slog igennem i "De glade 60'ere". Det og fagbevægelsens rolle heri, ser vi nærmere på i næste nummer af Det Blå Blad.

Har DSB overhovedet en personalepolitik – Steen prøver igen …

Først tak til redaktionen for at skaffe svar på mine spørgsmål i Det Blå Blad nr. 5-2021, selv om jeg ikke er enig i LPO's betragtning. Det tog HR lidt længere tid at finde på et svar, så det kom først via LPO i Det Blå Blad nr. 1-2022 – troede jeg. For det var et svar, der kun kan vække stor undren. Der er åbenbart en ret indgroet praksis i HR med blot at stå fast og fortælle hvordan det er – én gang til. Punktum. Man kunne let gå hen og få fornemmelsen af, at de i HR efterhånden har sagt det samme så mange gange at de selv tror på, at det er sandt. Den praksis har vi også set i Rusland de seneste måneder, og dér går det jo mildt sagt ikke helt som præsten prædiker – **for jeg spurgte slet ikke om, hvad DSB's seniorpolitik og personalepolitik er. Det har jeg jo erfaret for længst.**

Af:
Steen Hellmuth
Lokomotivfører (K), København

Det, jeg derimod spurgte om, var:

- Hvorfor udøver DSB aktiv aldersdiskrimination over for ældre lokomotivførere ved bevidst at undlade at uddanne disse, fordi de ikke er værd at satse på? Lokomotivførere der kunne være uddannet på den halve tid og som efterfølgende er blevet presset ud af deres tur, fordi den litra, de ikke kunne få uddannelse i, blev presset ned i deres ture med krav om at man skal have alle litra, for at kunne komme i tur? Selv er jeg som ældste medarbejder på depotet i København blevet presset ud af **Seniorturen** på grund af det krav. Det er klokkeklar aldersdiskrimination!
- Hvorfor skal jeg straffes med kun 2 seniordage med løn pr. år, blot fordi jeg ikke har været ansat i 25 sammenhængende år, **men har været ansat i over 28½ år i 3 forskellige jobs, alle i DSB?**
- Hvad er forskellen på en person, der har været ansat i 25+ år uafbrudt og en person, der har været ansat i 25+ år fordelt på flere perioder? Har de ikke begge ydet en lige stor indsats i alle årene overfor deres arbejdsgiver, eller har den ene været mere doven eller illoyal end den anden, siden han/hun skal straffes med restriktioner? Hvorfor denne diskriminering og forskelsbehandling?
- Hvad er det for en aftrapningsordning der reklameres med i "seniorpolitikken"? Det er da ikke noget, der er kendt og opnåeligt blandt lokomotivførerne selv om to kolleger sagtens kunne deles om en tur. Det kunne de ellers godt finde ud af på færgerne i det daværende Scandlines med succes.
- Hvorfor reklameres der med en fastholdelsesbonus, når virkeligheden er, at den er uopnåelig for medarbejderne, fordi det er dekreteret, at der ikke må gives fastholdelsesbonus med henvisning til, at der er for mange lokomotivførere – et billede som absolut ikke genkendes i hverdagen i tjenestefordelingen? Jeg har ikke set skyggen af en mulighed for fastholdelsesbonus til trods for, at jeg loyalt, som mine andre gode kolleger, har passet mit job.
- Hvorfor udøves der, med hensyn til at kunne beholde sit frikort eller ej ved pensionering, åbenlys diskrimination af ældre medarbejdere, der, som jeg, har været ansat i over 28½ år i forskellige jobs i DSB? **Det er nøjagtigt den samme regel, I praktiserer**. Og når det kommer til stykket, hvor mange af den slags medarbejdere tror den alvidende øverste ledelse mon, at der findes i virksomheden? Det har I aldrig gjort jer den ulejlighed at kortlægge. Jeg tror, at man kan nøjes med en håndfuld eller to. Så det kan ikke være disse få tilfælde, der udgør en latent fare for at økonomien vælter.

Og lad nu være med (igen) at komme med forklaringen om sammenhængende ansættelse og beskrivelse af DSB's seniorpolitik. Fortæl os i stedet ærligt, hvorfor ledelsen har opfundet og indført en regel, der udgør en direkte diskrimination over for de ældre medarbejdere det går ud over – hvis I altså kan. Personligt tror jeg ikke, at I er i stand til at levere en fornuftig forklaring på, hvorfor I udøver diskrimination af ældre medarbejdere i virksomheden.

Når der jf. DSB's seniorpolitik kan gives op til 12 seniordage med løn pr. år, hvorfor praktiseres den så i stedet med snæversynede begrænsninger, som ingen ud over den øverste ledelse forstår? Hvad er formålet med at begrænse de aftaler? Det strider direkte imod den personalepolitik, I ønsker at være kendt for og, som I er så himmelhenrykte over.

Hvorfor gemmer ledelsen sig bag en seniorpolitik som den i virkeligheden ikke vil medvirke til?

Det virker ikke rigtigt som om DSB's øverste ledelse har styr på argumentationen om, hvorfor de har indført selvopfundne og helt igennem urimelige begrænsninger, der udelukkende rammer ældre medarbejdere i en ordning, som må formodes at være til for at gavne og fastholde ældre medarbejdere og ikke for at gavne ledelsen i sin spareiver. Og ved at holde panisk fast udstiller ledelsen kun sin egen foragt overfor ældre medarbejdere, som tilsyneladende kun er til besvær. Det er jo en "flot" seniorpolitik at gå og bryste sig af.

Jeg har en forventning om at der denne gang kommer et lidt mere seriøst svar på de beskrevne problemstillinger i Det Blå Blad nr. 5-2021 samt præcisionen i dette indlæg. Og det ville klæde den øverste ledelse for en gangs skyld at komme op af rottehullet og selv forholde sig meget mere konkret og konstruktivt til de beskrevne problemstillinger. Svar nu på det, der rent faktisk bliver spurgt om, samt hvad de vil gøre ved problemerne med diskrimination af ældre medarbejdere, i stedet for at ignorere det og lade andre underordnede om at levere en helt igennem irrelevant standardbesvarelse som vi så det i Det Blå Blad nr. 1-2022.

Tine Moe Svendsen

Foto: DSB

HR-direktør, Tine Moe Svendsen svarer …

I DSB er det vigtigt, at vi lever op til vores formål: "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige". Plads til alle betyder for mig, at man uanset alder, køn, nationalitet, religiøs overbevisning m.v. føler sig velkommen og inkluderet i DSB som arbejdsplads. Derfor håber jeg også, at det bliver muligt at føre en dialog på en ordentlig måde og ikke med sammenligning til usympatiske diktaturstater.

Vores seniorpolitik er lavet med henblik på at kunne fastholde ældre medarbejdere og for, at de netop skal kunne føle, at de er ansat på en arbejdsplads, hvor alle er velkomne. Seniorpolitikken er dog kun en del af det, vi tilbyder i DSB som arbejdsplads.

Seniorpolitikken er lavet i samarbejde med samtlige faglige organisationer i DSB. Det er vi rigtig glade for. Der kan være uhensigtsmæssigheder i seniorpolitikken, som vi skal have evalueret, og det vil vi naturligvis drøfte med de faglige organisationer. Jeg skal dog informere om, at seniorpolitikken har beskrevet en rettighed for den enkelte medarbejder, der opfylder kriterierne. Medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet, vil fortsat kunne aftale sig til seniordage i dialog med deres nærmeste leder.

Aldersdiskrimination er ikke tilladt på arbejdsmarkedet og heller ikke i DSB. Hvis der, mod forventning, skulle være tale om aldersdiskrimination i nogle af de eksempler, som oplistes i læserbrevet, skal der naturligvis gøres noget ved det.

Når det gælder uddannelse, er det er vigtigt, at alle har de kvalifikationer, der skal til for at bestride det job, de har. Vi har, som virksomhed et ansvar for, at lokomotivførere er uddannet på korrekt vis. Men vi har også et ansvar for at drive DSB økonomisk forsvarligt. Derfor skal vi sørge for, at vi har det rette antal medarbejdere ansat, og at de har de rigtige kvalifikationer i forhold til det job, de varetager.

Når det gælder dine konkrete udfordringer i forhold til seniordage, deltid og uddannelse, må jeg anbefale, at du tager kontakt til din nærmeste leder.

1. maj 2022 i Odense

Billeder taget af:
Thomas Knudsen og Peter Kanstrup

1. MAJ I ODENSE
1. MAJ I OD

Nyt fra Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøkonference

Af:
Carsten Larsen,
Arbejdsmiljørepræsentant, Nykøbing Falster
&
Jan Lundstrøm,
Arbejdsmiljørepræsentant, Næstved

Arbejdsmiljørepræsentantens primære opgave/funktion er at italesætte mulige risici for skader hos de ansatte overfor ledelsen – altså at være en form for bindeled eller talerør for kollegaerne. Det er vigtigt at holde sig opdateret, og i arbejdsmiljøloven står det direkte, at man som arbejdsmiljørepræsentant har krav på halvanden dags uddannelse årligt.

I en virksomheds som DSB – som jo er certificeret – tænker man jo nok, at man selvfølgelig opfylder disse lovkrav. Desværre kan virkeligheden se anderledes ud. Da DSB indførte en ny arbejdsmiljøorganisation i 2020, valgte virksomheden at gå tilbage til det, man tidligere kaldte 12/12-møder en gang årligt. Dette for at få sat struktur på den lovpligtige efteruddannelse, så man kunne dokumentere, at man skam overholder lovgivningen.

Corona satte dog i starten en stopper for dette, men i efteråret 2021 lykkedes det endeligt at få afviklet det såkaldte arbejdsmiljøseminar på Knudshoved for første gang. Seminaret har tidligere været omtalt her i Det Blå Blad under arbejdsmiljø, så der er ikke grund til at gå dybere ind i det her. Måske bortset fra, at det skal tilbydes alle. Desværre var der arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke fik en reel mulighed for at deltage, da der samtidig var andre arbejdsmiljøopgaver, som skulle løses.

Ud over den efteruddannelse, som DSB selv tilrettelægger, findes der yderligere muligheder, via branchearbejdsmiljøorganisationen BAU-transport, som DSB via DI er medlem af og betaler til. BAU er en forkortelse for branchearbejdsmiljøudvalget, og i dette udvalg er der repræsentanter fra både Dansk Jernbaneforbund og DSB. Sidstnævnte via vores arbejdsmiljøchef, Johnny Jartved.

BAU Transport Jernbane afholder én gang årligt en konference, som fokuserer på emner, som berører arbejdsmiljøet målrettet vores branche.

Der er normalt et alsidigt program med brancherelevante og interessante foredragsholdere.

Konferencen opfylder kravene for efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter. Derfor syntes vi også, at det er en god ide at give medarbejderrepræsentanterne mulighed for at deltage i denne konference. Efter vores mening ville det give god mening, hvis vi hvert år fik mulighed for at deltage.

Det har igennem en del år ikke været muligt at få ledelsens opbakning og vi, som har deltaget, har måttet deltage i vores fritid. Ledelsen har argumenteret med, at man tilbød den lovpligtige uddannelse, og dermed var der ikke grund til at give mulighed for mere. I år havde man så alligevel forståelse for, at det var en god mulighed for at få udvidet kompetencerne hos de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter, og man gik endda så langt, at man tilbød en dag, altså 7,4 timer til lokomotivførere. Alt ud over det, herunder rejsetid, var for egen regning, altså "interessetimer". Andre personalegrupper fik lagt det hele ind som tjeneste, også rejsetid med mere. Det var da også lidt tankevækkende, at hele DSB arbejdsmiljøafdelingen mødte op. Dejligt at se, men mon ikke også disse medarbejdere fik dækket deres tid ind til såvel transport, som arbejdstid?

Desværre betød ovenstående, at kun tre lokomotivførere fra Togdrift, Drift F&R valgte at deltage i konferencen i Odense. Anderledes var det hos vores kollegaer ved Lokaltog. Der havde man også i år valgt at sende alle medlemmer af deres arbejdsmiljøorganisation afsted!

Det var som sagt en god konference med gode relevante indlæg og interessante emner. Så vi håber, at DSB fremover kan få øjnene op for den mulighed, det i vores øjne er at give alle arbejdsmiljørepræsentanter en mulighed for at udvide og opdatere deres viden, ved at give den fornødne tid. Det vil, set med vores øjne, være en god investering for hele arbejdsmiljøorganisationen, og ikke kun DSB arbejdsmiljøafdelingen i Telegade.

Nyt fra Arbejdsmiljø

Dagens emner var:

⇒ Rapport om elektromagnetiske felter.

⇒ Film og podcast fra Sporrespekt.

⇒ Camilla Bank Friis fra Københavns Universitet præsenterede et nyt Ph.d.-projekt om konflikter i mødet med kunden, hvor hun gjorde status over den seneste forskning. Der har i den forbindelse været et samarbejde med Movia.

⇒ Michael Bruun, aut. psykolog, specialist i psykotraumatologi, holdt et spændende oplæg om reaktioner efter en voldsom oplevelse og hvordan kolleger og ledere kan støtte efterfølgende.

⇒ Dagen sluttede med et meget inspirerende oplæg af Malene Friis Andersen om trivsel og arbejdsglæde.

Vi håber, lederne i DSB fik noget godt med hjem fra den sidste foredragsholder!

Du kan finde alle præsentationerne fra dagen her.

Same p.... as last year

Nej, teksten her handler ikke om DR-udsendelsen 90-års fødselsdagen: Men lige så sikkert som, at DR sender 90-års fødselsdagen med "same procedure as last year" nytårsaften, lige så sikkert er det, at vi hvert forår, når insekterne kommer på vingerne oplever "same problem as last year" – manglende vask af frontruder ved DSB. Det er utroligt, det kan være så svært og det i en virksomhed, der sætter sikkerhed over alt andet. Det burde være en selvfølge at sikre lokomotivføreren godt udsyn. Og vi er bange for, at problemet bare vil blive værre med de nye togtyper – herunder litra EB – der kører adskilligt mange gange flere kilometer mellem hvert værkstedsbesøg, hvor frontruderne med sikkerhed bliver pudset, i det mindste udvendigt. Det kan godt være kontrakten med ISS ikke tager højde for frontrudevask, men så må kontrakten ændres!

Der er mange måder at vaske en forrude på. Her ses én af de metoder som nok IKKE bør tages i brug herhjemme

Foto: Jan Lundstrøm

Kolleganetværket – et netværk til gavn for dig og dine øvrige kollegaer

Af:
Hans Schøn Merstrand
Områdegruppebestyrelsesmedlem

Kaj var midt i fyrrerne, og havde som barn været udsat for et seksuelt overgreb fra en voksen. Det havde han gået med for sig selv lige siden. Han vidste dog godt, han havde svært ved parforhold som følge af episoderne i barndommen, for sådan havde det altid været for Kaj. Nu var han igen kommet i en svær situation. Han ville skilles fra sin nuværende hustru, men han kunne ikke overskue delebørn, sit arbejde og sin økonomi. Han havde sådan set en lille plan for en løsning oppe i hovedet, men han kunne ikke overskue det hele på engang. Han talte heller ikke med så mange kollegaer, som han plejede, da han egentligt havde det bedst i sit eget selskab, med sin iPad, for så blev tankerne afledt. Han savnede egentlig samtalerne med kollegaerne på stuen, men det var bare nemmere at sidde med sine egen tanker og prøve ikke at skulle forholde sig til alt det han egentligt savnede i livet. Kaj følte sig mismodig og udenfor – som en statist i sit eget liv…

Kaj vidste det ikke endnu, men hans "redningsplanke" blev en kollega fra Kolleganetværket, ved navn Eva, som havde spottet hans ændrede adfærd. Hun brugte den gode uddannelse og erfaring, som hun havde fået gennem årene som en del af kolleganetværket. Og hun brugte rollen som en kollega, der støtter og guider efter bedste evne til den rette hjælp. Men mest af alt lyttede Eva bare og viste omsorg for Kaj.

Ovenstående er sådan set ren fiktion. Og så alligevel ikke, for mange kollegaer har gennem årene fået hjælp af kolleganetværket. En hjælp der beror på fortrolighed, aktiv lytning og i enkelte tilfælde også henvisning til andre så som sundhedsforsikringen, tillidsrepræsentanten, lederen, osv.

Desværre har kolleganetværket været forsømt de seneste år. Først som følge af de turbulente år med DSB's indmeldelse i Dansk Industri og overgangen til ny overenskomst og efterfølgende tiden med Corona. Men nu lysner det. For indeværende (foråret 2022) er alle kolleganetværkerne, der er ude på tjenestestederne, på uddannelse, hvor de får de nødvendige værktøjer.

Kolleganetværket er medarbejdernes eget netværk. Et netværk der bygger på kollegial tillid, tavshedspligt og frem for alt lysten til at hjælpe en kollega og dennes familie.

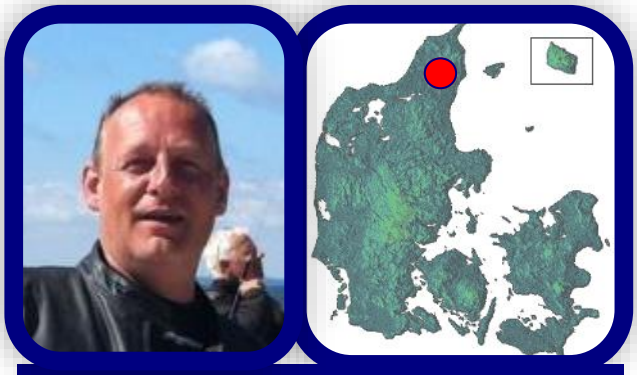
Solopgang over Danshøj

Foto: Anonym

Alle tjenestesteder har valgte / udpegede netværkspersoner, som er klar til at hjælpe dig, eller en kollega du måske har spottet, har brug for lidt hjælp i livet. Den information, som en kolleganetværker får omkring en kollega, bliver holdt mellem dem i alt fortrolighed, da netværket beror på tillid og menneskelighed mellem hinanden.

Du finder oplysninger om kolleganetværket på dit tjenestested, eller på abc.dsb. Kan du ikke finde de relevante oplysninger, så kan du kontakte din tillidsrepræsentant eller en netværksperson fra et andet tjenestested.

Lokalnyt



Af:

Bjarne Aunsbjerg

Lokalindlæg Aalborg

Ja, så blev det tid til lidt nyt fra Nordjylland.

Vi er jo lidt udfordret i tiden af det store sporarbejde der nu er påbegyndt mellem Langå og Århus. Det giver lidt problemer med vores tjenester der er kommet igennem korrigeringsmøllen, med nogle – til tider – kreative tjenester.

Rigtig meget buskørsel bliver det også til, men lad os nu se om ikke vi slipper igennem det her igen-igen. Jeg vil opfordre til at man holder øje med sin arbejdsseddel og kommer med den til os, hvis der er fejl i den. Så vil vi gå videre med den, og i bedste fald få rettet fejlene så de ikke gentager sig, eller køre dem videre som et brud på aftaler, hvis der er tale om det.

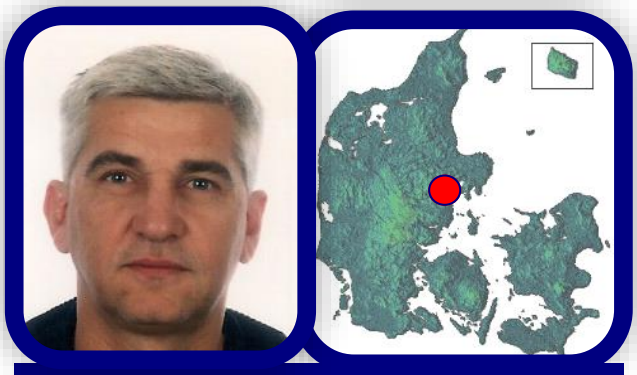
Her lokalt er der begyndt at komme lidt gang i tingene igen efter Coronaen. Mens jeg skriver dette, kan jeg fortælle at vi er ni mand fra depotet i Aalborg der tager til Hamborg i tre dage, så i næste udgave af Det blå Blad vil jeg skrive lidt om hvordan det er gået med denne tur.

Der er også blevet afholdt en enkelt afskedsreception for en kollega der har valgt at gå på pension, så herfra skal der lyde et held og lykke til Lars Astorp med hans nye tilværelse som pensionist.

Der er jo også foregået lidt i områdegruppen i den sidste tid. Vi har jo bl.a. haft vores første repræsentantskabsmøde efter den nye struktur blev lavet. Repræsentantskabsmødet løb af stablen i Fredericia den 25/5 og forløb meget stille og roligt.

I Aalborg har vi også et hængeparti angående kørslen i Vendsyssel, nærmere bestemt Aalborg–Frederikshavn. Den kamp er ikke slut endnu, men den er selvfølgelig blevet besværliggjort af politiske rævekager, der er blevet lavet på kryds og tværs af politiske partier for lokalt at få lukket økonomiske huller i Nordjyllands Trafikselskab. Økonomisk er det nemlig meget lukrativt at køre DSB's afgange; 6 stk. i hver retning. Men vi må jo se om vi kan få vækket de rigtige mennesker. Jeg kan sige at de ikke får ro fra vores side. Der er bare det ulykkelige i det her, at det er passagerne der bliver tabere, og det er jo ikke godt for nogle af os, da det jo i den sidste ende er passagerne der betaler vores løn.

Med dette vil jeg ønske jer alle et rigtig godt forår.



Af:

Carsten Understrup

Lokalindlæg Aarhus

Jeg bliver ind i mellem beskyldt for at være sur og negativ, så til en start vil jeg iføre mig ja- hatten, også selvom den ikke er en del af Uniforms-programmet. Det med ja-hatten bliver temmelig nemt – indledningsvis – da jeg vil starte med at hylde to 40-års jubilarer på depotet.

Den. 1. april 2022 kunne Per Armstrong Pedersen fejre 40-års jubilæum. Ligeledes kunne Carsten Meier den 5. april 2022 fejre 40-års jubilæum. Stort tillykke til dem.

Lokalnyt

Per "Armstrong" Pedersen til sit jubilæum

Foto: Brian Jensen

Begge har været engagerede i deres kollegers ve og vel. Carsten Meier gennem lokalgruppe-bestyrelsesarbejde samt arbejdet med ferie og Per har været, og er stadig, en del af den lokale Turgruppe. Så begge har de arbejdet med nogle af de ting, som har den største betydning for, at deres kollegers privat- og arbejdsliv kan få et fornuftigt forhold.

Derfor også en tak til begge for deres engagement i deres kolleger og endnu en gang et stort tillykke med den flotte milepæl, 40 år er.

Per bor op ad banen ved Brabrand station og afholdt sit jubilæum på dagen. Desværre for Per og de forsamlede gæster var der sporspærring mellem Aarhus og Langå, ellers er jeg sikker på, at der fra banelegemerne også ville have lydt en hyldest dagen i gennem ☺.

Sur og negativ, startede jeg med at skrive. Jeg tror, det forveksles med mit engagement og min irritation ift. den overflod af mærkværdige beslutninger, tolkninger og "vi alene vide" politiske holdninger, som strømmer ud fra Telegade.

Når jeg bl.a. vedblivende udfordrer de beregnede personaleprognoser, som viser overskud af lokomotivførere, når nu virkeligheden viser et underskud af. Og for tiden bliver mødt med undskyldningen – at tallene ikke stemmer – det skyldes Banedanmark leverer planerne for sporarbejde med en for kort tidshorisont. En tidshorisont der tidligere, mens LPO var en større del af tjeneste- og turplanlægningen, næsten var tid nok til et helt køreplansskifte. Ja, så gør mit engagement, at jeg bliver irriteret over ingen lytter til LPO, men i stedet kun lytter til De, hvis beregninger gang på gang fejler.

For jeg er allerede nu klar over, at næste undskyldning for personaleprognoserne fejlslagne beregninger, bliver et uddannelsesefterslæb. Uddannelsesefterslæbet skyldes, at Banedanmark tidligere leverede planerne for sporarbejde så sent, at man var tvunget til at udskyde uddannelse. Bla, bla, bla …

Og næste gang er det Ferie, som er årsagen og gør at den udskudte uddannelse nu igen må udskydes, hvorfor den beregnede overtallighed bliver til en undertallighed. Til dette er der vel kun at sige, som vi fra LPO's side længe har sagt. Der er ingen overtallighed blandt lokomotivpersonalet, snarere tværtimod.

Kvalitet i Planlægningsafdelingen, og ikke kvantitet, synes at være vejen frem. Men det skal åbenbart gøre ondt, før der reageres, for ingen synes at lytte til fornuftens stemme omkring rettidig omhu. Håber ikke, at det vil gøre så ondt, at den kommende trafikkontrakt kommer i fare eller Flemming Jensen får ekspres foretræde hos transportministeren.

Så far er altså ikke sur, far er skuffet.

Den 10. marts afholdt lokalgruppe Aarhus generalforsamling. Endnu en gang var generalforsamlingen blevet udskudt, da de bestilte selskabslokaler ikke i første omgang blev omfattet af samfundsgenåbningen, og det samtidigt viste sig helt umuligt at skaffe "frigivne" lokaliteter.

Der var en lang dagsorden på generalforsamlingen. Alligevel blev den gennemført på rekordtid, hvilket der i min optik kun kan være flere svar på. Kollegerne har resigneret, er vældig tilfredse eller den ændrede dato for afholdelse. Jeg vælger at tro på det sidste, intet indikerer på depotet, at folk har resigneret eller er vældig tilfredse, snarere er man vældig engagerede og på en del punkter til stadighed utilfredse.

Det er ikke fordi jeg efterlyser et "gadens parlament", men da vi bl.a. havde en ret væsentlig ferieregelændring til afstemning, kunne en større debat have været forfriskende. Men motivationen fra forslagsstiller L. K. Andersen og undertegnede må have været overbevisende eller også var det bare et godt forslag?

Lokalnyt

Generalforsamlingen forløb i god ro og orden. Måske blev den gennemført på rekordtid, fordi der var afbud fra Dansk Jernbaneforbunds (DJF) formand Henrik Horup og næstformand Preben S. Pedersen. Da vi omkring kl. 17 lige efter generalforsamlingens afslutning blev bekendt med, at Henrik Horup havde trukket sig som formand, gav afbuddene pludselig rigtig god mening, da deres tilstedeværelse i den anledning var påkrævet i Forbundshuset.

Henrik fortjener en tak både for tiden som lokalgruppeformand i Aarhus, LPO områdegruppeformand og næstformand samt formand i DJF. Tak tillidsmand.

Brabrand Station lettere decimeret

Foto: Per "Armstrong" Pedersen

I DBB 1-2022 giver HR Forhandling og Personalejura svar på et læserbrev fra LKF K, Steen Helmuth (Kh), som blev bragt i DBB 5-2021. Overskriften på læserbrevet var "Har DSB overhovedet en personalepolitik?". I svaret fra HR Forhandling og Personalejura er det overordnede svar: " Ja det har DSB", hvilket er ganske sandt, om den er god og tilstrækkelig er en subjektiv vurdering. Jeg synes, den er ganske utilstrækkelig efterhånden som pensionsalderen hæves og kravene på arbejdsmarkedet stiger. Men den nuværende Personalepolitik er et godt fundament at arbejde videre på.

Tilbage til læserbrevet. Den del af svaret, jeg bed mærke i, var: "Forskellen på DSB's seniorpolitik og den statslige aftale er, at DSB har givet medarbejdere, der er fyldt 62 år, ret til 2, 6 eller 8 seniorfridage ved uafbrudt ansættelse i 10, 25 henholdsvis 40 år." Et svar man burde kunne glæde sig over, hvis det var sandt. Men det er ganske enkelt ikke i overensstemmelse med sandheden. Man har som lokomotivfører fået ret til 2x7 timer og 24 minutters, 6x7 timer og 24 minutters eller 8x7 timer og 24 minutters seniorfrihed. Dvs. man har henholdsvis 14 timer og 48 minutters, 44 timer og 24 minutters eller 59 timer og 12 minutters seniorfrihed jf. HR Forhandling og Personalejuras noget særegne tolkning af ordet dage. Så alle personalegrupper er ligestillede hører man, hvilket er noget sludder. I Telegade er en dag lig 7 timer og 24 minutter. For lokomotivpersonalet i reserven gør det samme sig gældende, men for lokomotivførere i tur er det tjenestens længde på den valgte seniordag, som afgør timetrækket.

Så har man som lokomotivfører i tur fået tildelt 2 "dage" og vælger en tjeneste på 9 timer som senior"dag", så er der 5 timer og 48 minutter tilbage. Good luck med at finde en tjeneste med den længde. Det er endnu ikke lykkedes mig at finde DSB's argumentationen for denne tolkning af egen personalepolitik, andet end tågesnakken om, at alle er ligestillede. Hvis problemet handler om, at IT-systemerne for lokomotivpersonalet har svært ved at håndtere begrebet dage, så kunne man vel, når tjenesterne er udvalgt, blot ændre disse til RDO (Rådighed Overskud) med en tjenestetidslængde på 7 timer og 24 minutter. Så var alle reelt ligestillede.

Det var ordene for denne gang, god sommer til alle.

Lokalnyt

Af:

Per B. Baden

Lokalindlæg Esbjerg

I Esbjerg har vi desværre igen mistet en kollega, der har valgt at søge andre græsgange, denne gang mest på grund af lang transporttid til Esbjerg. Det drejer sig om vores nytiltrådte bestyrelsesmedlem Peter Ankjær Jacobsen, som også var arbejdsmiljørepræsentant. Jeg vil gerne benytte lejligheden til at rette en stor tak til Peter for at have viljen til at yde en indsats for fællesskabet, både i bestyrelsen og som sikkerhedsrepræsentant; en indsats vi alle sætter stor pris på.

Det betyder selvfølgelig, at vi skal have en ekstraordinær generalforsamling, hvor der skal vælges en ny næstformand. Generalforsamlingen bliver afholdt mandag den 30. maj i undervisningslokalet klokken 14.00. Forhåbentligt har vi fundet en kandidat inden da. Vi skulle jo nødig hjælpe DSB med at gøre Esbjerg til et satellitdepot.

Sidst i marts fik vi også den ventede melding om, at der kun skulle være én personaleleder i Esbjerg, da Henrik O. Henriksen har fået sin opsigelse. Henrik har snart sidste arbejdsdag, men jeg vil her lige benytte lejligheden til at sige tak for det gode samarbejde og for den store indsats, Henrik har ydet for kollegaerne i Esbjerg.

Her i maj er vi også begyndt at få strækningsindøvelse på den nye bane (strækning 6, København H – Vigerslev – Ringsted red.) hvilket vi kan takke den anden personaleleder, Jens Bülow Jensen for, da det egentligt var meningen, at vi ikke skulle køre til København ret meget denne sommer. Lad os holde på al den kørsel vi kan. Det kan jo hurtigt nok blive en del mere ensformigt, hvis vi kun kører til Fredericia eller Odense.

Til sidst vil jeg ønske alle en rigtig god sommer.

Af:

Dan Mørk Frandsen

Lokalindlæg Fredericia

Først vil jeg komme med en undskyldning overfor Hardy Hauge Hjort for at have glemt hans 40- årsjubilæum den 1/2-2022. Du skal hermed have et stort tillykke med dagen. Derudover skal Jens Lund Hansen også nævnes, da han den 4/5-2022 også har 40-årsjubilæum. Stort tillykke med dagen.

Vi har fået ny arbejdsmiljørepræsentant i Fredericia, efter at Allan Hejlskov Krabsen har valgt at fratræde. Der skal lyde en rigtig stor tak for hans indsats, og at han altid har udvist villighed til at hjælpe og støtte én. Vi siger så nu velkommen til Bo Spedtsberg Halle og glæder os til følge hans arbejde. Tillykke med valget Bo.

Den 4/4-2022 begyndte arbejdet med at opføre den nye vaskehal. Det løber frem til 31/5-2022, og indtil da er parkeringen en smule mere besværlig. Man har heldigvis valgt at fjerne en del forsyninger i perioden, idet man skal tilbage ind over banegården for at komme i 40-gruppen og afslutte tog.

Lokalnyt

Som mange nok har bemærket, er arbejdet med kørestrøm mod Århus i fuld gang, og de fleste fundamenter mellem Fredericia og Vejle er efterhånden sat i jorden. Så venter opsætning af master og køretråden bare. Desuden etableres der endnu en neutralsektion; denne gang i Snoghøj. Der er efterhånden en hel del af dem rundt omkring.

Der er fuldt drøn på ETCS-uddannelsen her i Fredericia. Den praktiske del foregår i Næstved og efter en periode med meget kort tid fra ankomst i Næstved til man skulle køre med kørelærer, ser det endelig ud til at man har fundet ud af det nok ikke er det smarteste. Så nu har man et lille ophold fra man ankommer i Næstved til man skal fremføre tog med sin kørelærer. Det er dejligt at man lige når at lande og sætte sin taske med diverse ting til overnatningen ind på stuen, hilse på kørelæreren og lige vende dagens tjeneste.

Den 3. maj var der forårsfest i Fredericia på streetfood, og ved deadline på dette indlæg var tilmeldingerne allerede oppe på 81 kollegaer, det er fedt at se så mange bakke et arrangement op.

Af:

Hans-Morten B. Andersen

Lokalindlæg Helsingør

Foråret nærmer sig på Helsingør depot. Det går meget stille og roligt. Nu håbede man på at vi fik en rolig sommer efter to år med Corona restriktioner, men det ser desværre ud til at verden omkring os vil noget andet.

Generalforsamling

Den 29. marts afholdt lokalgruppen sin ordinære generalforsamling, Den var udsat til denne dato grundet Corona-restriktioner, Der var flot fremmøde, og der var genvalg til formanden. Diana Guthkjer tog den ledige plads som ny suppleant i lokalgruppen. Turudvalget forsætter uændret.

Kystbanen/sporarbejde

I Ukraine er russerne godt i gang med at ødelægge den ukrainske jernbaneinfrastruktur. I Danmark skal der hverken russere eller krig til for at lægge jernbanen ned; det klarer vi udmærket selv: politikerne, Banedanmark og DSB gør det i fællesskab.

Her tænker jeg på den køreplan som pendlerne på Kystbanen er blevet præsenteret for de sidste fem måneder. I Helsingør har de godt nok fire afgange i timen uden for myldretiden, men hvad gavner det når de ofte må se deres tog aflyst eller blive vendt på strækningen. Nu kommer der ganske vist en ny køreplan for maj, men hvorfor skulle man udsætte pendlerne for dette i så lang tid når alle på forhånd vidste det ville gå galt.

Men det er jo ikke kun Kystbanen som er problemet. Sporarbejde flere steder i landet lægger trafikken ned måneder ad gangen, og når man så endelig kan kører på sporet igen, er der La-forhold der gør at man skal køre med nedsat hastighed i flere uger eller måneder, så togene bliver forsinket. Til trods for alt dette bliver man ved med at love kunderne tog til tiden. Vi har vel alle hørt: ”Bare vent til det nye signalsystem bliver taget i brug, så kører DSB tog til tiden”.

Generalforsamling i Helsingør

Foto: Hans-Morten B. Andersen

Lokalnyt

Det er ikke lige det der er sket på Sydbanen mod Nykøbing F. Efter fem måneder kører det ikke lige efter planen, selv om man jo her har det nye signalsystem. Det bliver spændende at høre hvad man så har af undskyldninger til kunderne.

EB og dobbeltdækkervogne i Helsingør

Foto: Jan Lundstrøm

EB og vogne i Helsingør

Det kan undre lokalgruppen i Helsingør at arbejdet med at lave en rampe i afgangssporet, så man kan vende lokomotiv og vogne, ikke er påbegyndt endnu. Hvis denne rampe var etableret, ville det give en masse muligheder i hverdagen. I Helsingør har vi masser af ubenyttet sporplads, hvor vi kunne klargøre tog m.m.

Når man tænker på at man andre steder mangler sporplads, virker det lidt skørt at man ikke benytter de muligheder som findes i Helsingør. Vi er jo allerede i gang med at lave bremseprøver m.m., så med lidt god vilje og lidt planlægning kunne man jo godt klargøre lokomotiver og vogne i Helsingør. Dette ville ikke koste ret meget.

ETCS-uddannelse

En anden ting som kan undre lokalgruppen i Helsingør: man har valgt at standse den ETCS-uddannelse af lokomotivførere i Helsingør, der ellers var påbegyndt. Lokalgruppen fik besked om at vi ikke kom til at bruge denne uddannelse foreløbigt, men dette er vi nu ikke enige i, da der om kort tid begynder kørsel med ETCS på strækning 6. Man fratager os dermed muligheden for at fremføre tog på denne strækning ved eventuelle uregelmæssigheder eller sporarbejde på strækning 1. EB-lokomotiverne er jo udstyret med ETCS, så det ligger lige til højrebenet, men denne mulighed ønsker DSB åbenbart ikke.

SJ-kørsel over Øresundsbroen

Tæt på deadline hvor SJ skulle overtage resten af kørslen over Øresundsbroen fra K23, har man i stedet valgt at opsige aftalen. Hvad der så skal ske vides ikke endnu, men det forlyder at det fransk-ejede Transdev, som i forvejen kører i Sverige, overtager driften.

SJ mente at materiellet som man overtog, var i dårligere stand end lovet, så det var en af årsagerne. Men i dette tilfælde kunne de jo bare have spurgt dem som har haft dette litra som arbejdsplads de sidste 20 år, så havde man fået et svar. Vedligeholdelsen af disse tog er gået støt og roligt ned ad bakke i takt med at togene blev ældre, og helt galt gik det jo da SJ overtog driften. Man kunne ikke finde ud af hvor, hvordan og af hvem togene skulle vedligeholdes, så det er selvforskyldt det hele.

Det svarer til at en busvognmand køber 20 busser som er 23 år gamle og tror han kan drive driften uden at have økonomi til at vedligeholde busserne.

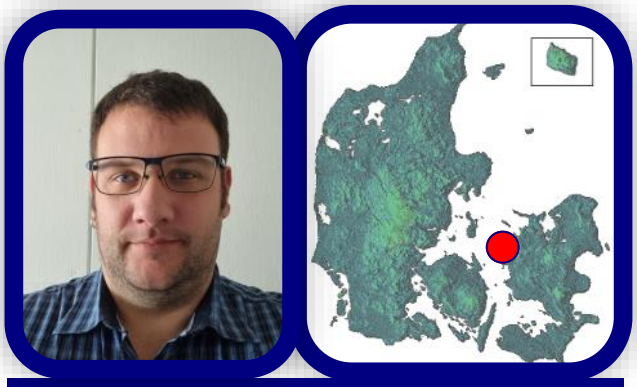
Nu må vi jo se om der kommer styr på driften inden vi overgår til K23. Det må vi jo håbe, for ellers er det igen medarbejderne og kunderne som kommer til at betale prisen.

MSF-tur

Den 20. april var der 23 tilmeldte til en tur på Søfartsmuseet i Helsingør. Der var godt nok tre afbud på dagen, men en super-hyggelig tur blev det til. Bagefter var der smørrebrød og lidt drikkelse på Borgerkroen.

Det var ordene fra Helsingør. I ønskes alle et godt forår.

Lokalnyt



Af:

Simon Brix Abern

Lokalindlæg Kalundborg

For ca. tre udgivelser siden af Det blå Blad skrev Lars Fly om, at der var påbegyndt udskiftning af perronlyset på stationerne mellem Holbæk og Kalundborg. Der var fart på med at sætte det op og grave rør og ledninger ned på perronerne. Men så tabte man pusten. Arbejdet gik mere eller mindre i stå. De nye lysmaster virkede på enkelte stationer, og graverenderne til rør og ledninger var dækket til med grus, så det var nogenlunde plant med resten af perronen. Det første stykke tid ihvertfald. Efter en periode med blæst og regn samt passagerer, forsvandt en god del af det. De fleste steder er det dog nødtørftigt erstattet af en gang asfalt. De andre steder bliver der fyldt lidt grus på, så det er nogenlunde jævnt.

D. 9. april gik sporarbejdet i gang, og banen mellem Holbæk og Kalundborg lukkede. Det forventes at der åbnes igen d. 7. maj. Projektet ender med at der, i 2024, bliver ibrugtaget nyt signalsystem mellem Kalundborg og Roskilde. Samt elektrificering i løbet af 2027 (kilde: Banedanmark). I denne omgang står den på sporsænkning under seks broer, og to broer renoveres/forstærkes. Derudover påbegyndes arbejdet med helt at udskifte tre broer. På selve Kalundborg Station er der planlagt sporjustering fra I-signalet og ind til sporstopperne i spor 1, 2, 3, 4, 5 og 6, samt spor 106… Nå nej, dér holdt to MG-sæt parkeret. I alt holder der fem MG-sæt på risten under sporarbejdet.

Men det er jo så dejligt at kunne konstatere at DSB har overskud af materiel. Så meget overskud, at man kan have hele fem MG-sæt ude af drift i fire uger. Så meget overskud, at det ikke har været nødvendigt at sende dem en tur forbi værkstedet. Dette for at udbedre nogle af de fejl, der ellers ikke er tid til at lave. Eller en tur i vaskehallen til en grundig vask. Eller blot fungere som driftsreserve et sted, hvor der er sporforbindelse med resten af spornettet i Danmark. Eller kunne det være man havde glemt at flytte sættene, inden sporarbejdet gik i gang? Jeg tror nu mest selv på det sidste. De gør dog lidt nytte i Kalundborg: beskæftigelsesterapi i form af, at en af alle de rådigheder som sidder i Kalundborg, kan klargøre og forsyne et par sæt. Og så har mågerne noget at skide på!

Nyrenoveret perron på Kalundborg Station

Foto: Simon Brix Aabern

På Værslev Station øst for Kalundborg sker der også en masse under sporarbejdet. Spor 2 får hele turen med ny sporkasse, sveller og skinner. Spor 1 "nøjes" med nye sveller og skinner. Begge sporskifter udskiftes til nye. Nu har DSB ikke haft passagerudveksling på Værslev station siden midten af 1960'erne, så den fungerer i dag kun som teknisk station, hvor der så er krydsningsmulighed.

Under sådan et projekt bliver vores tjenester ændret markant. Begyndelsen og slutningen af tjenesterne er nu nemme nok. Check in, og kan man ikke nå at tage togbussen til Holbæk, ja så er der taxa parat. I Kalundborg er der kun fire biler tilknyttet Dan taxi. Her kan hurtigt gå et par timer efter den er bestilt, inden den dukker op. Der har DSB været på forkant og bestilt taxa til de tjenester, hvor det er planlagt. Alene i april er der bestilt ca. 150 taxature mellem depotet og Holbæk. Vel at mærke kun ture, hvor der kun skal en enkelt lkf med. Men er tjenesterne så effektive? Jeg har selv haft en tjeneste hvor jeg skulle overtage et tog i Hol-

Lokalnyt

bæk. Føreren som kom med det skulle pas med til København H for at overtage toget igen, og køre til Østerport og tilbage til Kh. På Kh bliver han afløst af mig, som kører toget til Holbæk, hvor det overtages af en anden fører. Jeg har et ophold og overtager et andet tog som jeg kører til Kh. Efter en pause overtager jeg et nyt tog der kom fra Holbæk, og kører en tur til Østerport. Fra Østerport går turen tilbage til Holbæk, men på Kh stiger en fører på, som skal rejse pas og overtage toget i Holbæk. Det er sørme ham som kom med toget til Kh. Bevares, det gør overlevering nem: "Der er ikke gået mere i stykker siden du sidst kørte med det."

El-stander i Kalundborg. Det er noget skidt!

Foto: Simon Brix Aabern

Der er selvfølgelig enkelte tjenester, som helt er ændret til rdx, der skal holdes i Kalundborg. Personligt kan jeg godt lide vores måde at søge enkelt fridag på. Men det er mig en gåde hvorfor ikke der under sporarbejdet tilbydes flere pladser til at holde fri på. Pladser hvor folk selv kan vælge at ville holde fri, netop den dag de ønsker. DSB havde på et tidspunkt et ønske om at vi afspadserede, da vi havde for mange timer stående og det blev betegnet som gæld. Gælden må åbenbart være for lille, eller også kan der jo nok laves en genberegning.

Da deadline for lokalindlæg er midt i sporarbejdet, må læserne vente med slutningen til næste nummer.

Af:

Thomas Knudsen

Lokalindlæg København

Når disse ord skrives, er temperaturerne langt om længe kommet over frysepunktet, forårsblomsterne springer ud, kirsebærtræerne står i fuldt flor og dagene bliver længere. Alt andet lige, er vi ved at gå ind i en tid på året, hvor energien kommer lidt højere op og overskuddet skulle gerne blive lidt større.

Alt tyder da også på at det er noget som der bliver brug for. Vi går en sommer med massive sporarbejder i møde. Samtidig med at vi personalemæssigt sidder i en overordentlig presset situation. Det kan bestemt godt mærkes på gangene her på depotet. Tjenestefordelingen, driften og korrigeringen er presset for at få dækket alle tjenester ind. Det er der ikke noget nyt i. Men det tyder på at presset er større end vi tidligere har kendt til.

Det giver selvsagt vores nærmeste, tjenestefordelingen, en ekstraordinært presset hverdag og det kan ikke andet end smitte af på det arbejde de leverer til lokomotivførerne. For tiden dukker der flere og flere fortællinger op om at hverdagen kun bliver sværere at få til at hænge sammen for særligt lokomotivførerne i reserven. Den høje grad af fleksibilitet fra lokomotivførernes side har man sværere og sværere ved at tilgodese. Mange oplever at de aftaler man tidligere har kunnet lave med tjenestefordelingen enten bliver nærmest umulige at lave, eller at aftalerne helt bliver opsagt eller ignoreret for at få tjenesterne dækket. Dette ikke altid med den enkeltes vidende.

Den pressede hverdag betyder ligeledes at der fra tid til anden tales med en noget grov tone. Fra både tjenestefordelingens og lokomotivførernes side. Det er en følgevirkning af det generelle pres. Men det er ingen undskyldning.

Lokalnyt

Lokalgruppens bestyrelse ser med stor alvor på denne udfordring og er i dialog med den lokale ledelse om hvordan vi kan afhjælpe dette. Det er dog ikke noget vi har nogle forventninger om vil være løst inden for de næste par uger. Det bliver et langt sejt træk. Personalesituationen og presset på de dele af DSB, som arbejder med turplanlægning og tjenestefordeling, har eksisteret i mange år, og det tager lang tid at rette op på.

Det er vist ingen hemmelighed at det generelle arbejdsmarked er særdeles presset grundet manglen på arbejdskraft. Derfor ville det da også, for lokalgruppens bestyrelse at se, være særligt arbejdsmiljøet man skulle give en ekstra kærlig hånd i disse tider. Hvis DSB da har nogle forventninger om at holde på sine medarbejdere. Herfra skal i hvert tilfælde lyde en opfordring til at man længere oppe i systemet begynder at interessere sig for den del af organisationen som har med drift at gøre. Det er trods alt her kerneproduktet for DSB leveres. Togdrift. Tog som får passagerne, vores kunder, fra A til B.

Et presset arbejdsmiljø, for få folk ansat både i drift og i planlægning, stress, en hverdag der knapt hænger sammen. Det er ikke givtigt for et godt og trygt arbejdsmiljø som folk ønsker at blive i. Ej heller for et godt leveret produkt til kunderne. Snarere tværtimod.

Pause/Hvilerum i Belvedere

Siden de første EB-lokomotiver trillede ud på det danske skinnenet har der været placeret pauser og ophold, af kortere og længere tid, ude på Belvedere ved Dybbølsbro Station.

Faciliteterne til dette har dog været noget mangelfulde. Et faktum som lokalgruppens bestyrelse har gjort opmærksom på fra første dag. Der har været lagt arbejde i dette emne i mange forskellige fora. Turgruppen har beskrevet problematikken på tur-seminarerne over for turplanlægningen. LPO's repræsentanter har haft det oppe og vende flere gange i turudvalget. Der har været arbejdet på det mellem den lokale ledelse og lokalgruppens bestyrelse sammen med vores arbejdsmiljørepræsentanter. Og det må jo nok siges at have været en efterhånden noget langstrakt proces.

Men alting har en ende, som man siger, og i skrivende stund er der langt om længe et lokale i Belvedere som er ved at blive gjort i stand og klar til at modtage os lokomotivførere, når vi har de længere ophold derude. Det er ikke stort, men der er mulighed for ro og for at sidde på andet end en hård træstol, sådan som det ellers har været frem til nu.

Det vil blive indrettet med to lænestole samt skamler, et par tæpper og mulighed for dæmpet belysning. Jeg er sikker på der kommer et skriv ud når lokalet endeligt er på plads. Når dette sker, så tag godt imod det, og pas godt på det.

Udsigt fra Trafiktårnet i København

Foto: Ebbe L. L. Drögemüller

Gaver til afgående TR

I de sidste par år har vi i lokalgruppens bestyrelse haft en større udskiftning. Blandt andet valgte Erik Pedersen for to år siden at ophøre med sit tillidsmandsarbejde, og ved seneste generalforsamling valgte Brian Lars Møller ligeledes at fratræde sit arbejde. Fra lokalgruppens bestyrelse mente vi at særligt de to, som har lagt en helt ekstraordinær indsats igennem størstedelen af deres jernbanekarrierer, burde have en ekstra tak fra alle kollegerne på depotet – ud over de ellers fine ord der er sendt deres vej. Blandt andet i nærværende blad.

Lokalnyt

Derfor har vi som bestyrelse besluttet at vi, på hele lokalgruppens vegne, ville købe dem en særlig gave. Fra kollegerne i København har de derfor modtaget et armbåndsur hver. Med en særlig tak og en ekstra hilsen bag på urskiven.

Tak, tillidsmand!

Til slut vil jeg ønske alle et fortsat godt forår. Når dette blad kommer ud, skulle vi alle gerne have haft en særdeles hyggelig dag i fagligt fællesskab til LPO's 1. maj-arrangement i Odense.

Af:

Jakob Elikofer

Nykøbing F

Mon ikke det er nemmere at bygge en ny banegård fra grunden, end det er at modernisere en gammel. I hvert fald har der været en del udfordringer, med at få nyt og gammelt til at fungere sammen, i forbindelse med ombygningen af Nykøbing Falster station. Vi vendte tilbage til virkeligheden i januar måned, og endnu den dag i dag, er der flere ting der stadig ikke fungerer. Primært drejer det sig om sporskifter ved den gamle 40-41, og så er der vanskeligheder med lys over sporene ude ved vaskehallen.

Alligevel vil jeg citere en kollega, der sagde: "Nu er vi i april måned og nu er mærkerne ved at være opsat. Det har stået på siden januar måned … Er der nogen der overhovedet husker, hvor længe det har stået på i Næstved".

ETCS er ved at være indkørt, og vi vænner os til vel efterhånden til det. Som gammel fagforeningsmand kan det dog undre mig lidt, at vi sådan efterhånden flere steder i landet, kører på flere sikkerhedssystemer, uden at få mere i løn for det. Tværtimod er der skruet op for arbejdspresset, uden at hverken løn eller personalegoder er fulgt med. Mon ikke det var noget for vores fagforening at gribe fat i?

Jeg mener rent faktisk, vi skal til at have en meget større opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø, og det tør jeg godt at sige, selvom det er AMIR's område. Vi valgte ved vores sidste Generalforsamling i Nykøbing at give AMIR plads i bestyrelsen. Et valg vi foretog fordi vi både gerne vil signalere et tæt samarbejde omkring det faglige og om vores sikkerhed. Vi i Nykøbing mener ikke, det hverken kan eller skal skilles ad. Selvom det ene baserer sig på aftalesystemet og det andet på lovgivningen, er det vores opfattelse at det gennem mange år, har været forkert at sondre mellem det.

Vi er i Nykøbing glade for det tætte samarbejde, men vi står stadig uforstående overfor, hvorfor det på forrige generalforsamling ikke var muligt for LPO's daværende næstformand, som var dirigent, at se mulighederne for at få AMIR til at deltage i bestyrelsesarbejdet. Sagen er den, at der i Områdegruppens vedtægter §8 stk. 2 står, at lokalgruppegeneralforsamlingen foretager, for en periode på 2 år, valg af yderligere bestyrelsesmedlemmer. Det, som vi ikke er enige med områdegruppebestyrelsen om, er, hvorvidt der i vedtægterne tales direkte om en person, eller om der tales om en titel, da det ikke fremgår klart af vedtægterne. Vi havde i vores forslag til vedtægterne taget højde for en AMIR, der ikke ønsker at deltage i bestyrelsesarbejdet, samt muligheden for en AMIR, der ikke er medlem af den overenskomstbærende organisation. I det tilfælde skulle 1. Suppleanten indtræde på den manglende plads. Vi i bestyrelsen kan fortsat ikke forstå, hvorfor denne mulighed ikke skulle afprøves, med baggrund i ovenstående.

Lokalnyt

MF møder det Ukrainske flag i spor 1 i Roskilde

Foto: Jan Lundstrøm

Vi valgte så på seneste generalforsamling at vedtage, at lave et fast punkt på dagsordenen, der ved efterfølgende generalforsamlinger, tager stilling til dette spørgsmål, så vi kan have et tæt samarbejde med AMIR. Nå nok om det. Vi mener, vi har åbnet vejen for et fantastisk samarbejde, der for øvrigt altid har været tæt hos os i Nykøbing F, men med den nuværende konstellation er det blevet mere formelt. Den nuværende ledelse af områdegruppen har også gennem den senere tid gjort et godt stykke arbejde for at styrke samarbejdet med AMIR og vi er bekendt med, at der er kommet en god dialog og et styrket netværk på udvalgsniveau. Dette er yderst positivt, dog kunne vi ønske, at dette kunne forplante sig endnu længere op gennem systemet.

Nå, det blev til lidt udenomssnak. Lad mig vende tilbage til opmærksomheden på det psykiske arbejdsmiljø. Vi kører mere tog end nogensinde før. Vi kører med højere hastighed end nogensinde før. Vi kører med køreplaner, der reelt ikke hænger sammen, uden vi kører togene som havde vi stjålet dem. Opmærksomheden på sygdom og fravær, er større end nogensinde før. Vi er hele tiden underlagt strammere og strammer regler og krav. Vi kører med nyt og gammelt sikkerhedssystem. Vi kører enmandsbetjente tog. Vi bliver færre og færre, og får derved sværere og sværere ved at få fri, når det falder udenfor det der er planlagt en gang årligt.

Efter min opfattelse er vi underlagt et langt større pres, end vi nogensinde har været før. Oveni det har vi i forvejen et psykisk arbejdsmiljø, med skæve arbejdstider og andre mere alvorlige ydre påvirkninger, der sammenlagt med alt det andet, bør være noget vi er opmærksomme på.

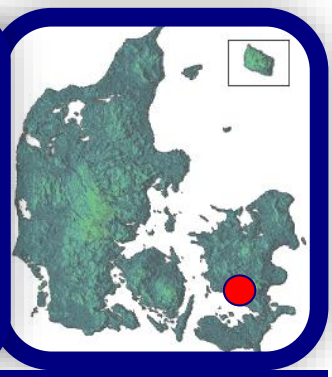
Oveni skal lægges al den snak om ændringer i virksomheden, hvor den enkelte bliver nervøs for sit arbejde. "Har jeg mit arbejde i morgen" synes mange at spørge sig selv. Det er efter min opfattelse en uanstændig måde at behandle sine medarbejdere på. Vi har gennem mange år, haft ledelser der primært arbejdede udfra fear management som er altødelæggende for godt arbejdsmiljø. Mon ikke tiden efterhånden er kommet for, hvor vores ledere slår op i ledelsesbøgerne, og finder ud af hvad det vil sige at lede.

Jeg håber og beder til, at vores arbejdsgiver har lavet de risikovurderinger i forbindelse med ændringerne i vores arbejde, som de skal. Jeg har dog min frygt for, at dette er en opgave, de er kommet lige rigeligt let omkring med. Derfor bør vi alle tage vare på os selv og hinanden, hvilket vi heldigvis stadig er gode til.

Nu skal vi snart i gang med sommerferierne. Nyd Jeres sommerferier. Jeg selv var så heldig at få ferie engang i september. Desværre er der nærmest ikke plads til anden frihed end det planlagte i hele den periode, der starter 1. maj og slutter 30. september.

Bestyrelsen i Nykøbing Falster ønsker alle en god sommer.

Lokalnyt



Af:

Jan Lundstrøm

Lokalindlæg Næstved

Generalforsamlingen

Den 18. marts afholdte vi generalforsamling i LPO DSB Lokalgruppe Næstved. Det var den 84. generalforsamling i foreningen. Der har dog været lokomotivførere i Næstved betydeligt længere. Det menes den to-sporede første remise og depotbygningen blev opført til Slagelsebanens åbning i 1892, hvor personalet, der kom fra Slagelse, skulle kunne overnatte mellem sidste aftentog og første morgentog. Omkring 1894/95 fik stationen sin første rangermaskine, en Hs'er, og siden har der været lokomotivpersonale i Næstved. Rundremisen med drejeskive er opført i 1925.

Nå, tilbage til nutiden, generalforsamlingen blev afholdt i de nyrenoverede undervisningslokaler på stationsbygningens anden sal. Ud over de 20 stemmeberettigede fra lokalafdelingen havde vi besøg fra de fire øvrige øst-depoter og fra LPO med formand og næstformand. Desuden havde vi fornøjelsen af at tre af vore pensionister fulgte generalforsamling.

Som de efterhånden er blevet tradition, dirigerede Jan Hanssen generalforsamlingen med sikker hånd.

Ved valgene blev Frederik Rose genvalgt som formand. Den hidtidige suppleant Niels Kranker Henning blev valgt til bestyrelsen og posten som kasserer for en etårig periode. Kort før generalforsamlingen udtrådte den hidtidige kasserer Mads Robinson Mouritsen nemlig af bestyrelsen efter eget ønske.

Glenn Nøttrup blev (gen)valgt som 1. bestyrelsessuppleant for et år og Michael Willum Hansen blev valgt som 2. bestyrelsessuppleant for et år. Bestyrelsen vil søge at informere de to suppleanter mere om bestyrelsens arbejde.

Der var genvalg til bilagskontrollant Kaj Braum Nielsen, der også fortsætter som fanebærer. Flemming Johannessen ønskede ikke genvalg til bilagskontrollantsuppleant, i stedet blev Lars G. Jacobsen valgt.

Der afholdes velfortjent pause på de nyindrettede stuer på Næstved depot

Foto: Ruben Schmidt

Togførere tilbage til Næstved depot

Vi er glade for at kunne byde 24 togførere tilbage/velkommen til depotet i Næstved fra december måned. Et egentligt togførerdepot bliver der dog ikke tale om, Næstved skal – ligesom Helsingør – være satellitdepot under København H. I dag har vi de fleste nætter "overnattende" togførere, ligesom en del togførere ofte møder fra depotet i Næstved. Og med de mange dobbeltdækkerstammer, der ender i Næstved om aftenen og udgår fra Næstved om morgenen, giver det jo god mening at genåbne Næstved for togførere. Ja egentlig var det jo lukningen af Næstved som togførerdepot, der ikke gav mening! Fra K23 starter det nye

Lokalnyt

togsystem Næstved – Køge – Køge Nord – Nivå op, og det skal også køres med EB + dobbeltdækkere, og så stiger behovet for togførere yderligere i forhold til i dag.

En A-fører mere til depotet

Der skal ansættes endnu en A-fører til Næstved-depotet, således at der bliver en stationsbetjent og seks A-førere. De to stationsbetjente fra Nykøbing Falster, der skal være A-førere påbegynder uddannelsen til oktober, og fra februar 2023 er det meningen de seks A-førere skal udføre "A-fører arbejde". Vi er spændte på at se hvilken indflydelse det får på vores tjenester.

Opholdsstuer byttet rundt

Sidst i april begyndte vi at tale om, at møblementet i de to opholdsstuer måske med fordel kunne byttes rundt. Som sagt så gjort, og en dag med lidt rådigheder blev møbler og lamper m.m. flyttet rundt. Det store akvarie fik dog lov at blive hvor det stod.

Om pladsen så rækker når vi også skal huse 24 togførere, må tiden vise. Vi har godt nok tidligere været næsten samme antal medarbejdere, og i øjeblikket holder vi jo mange pauser på København H og i Helsingør.

Kolleganetværket

Det har været byttedag i Kolleganetværket i Næstved. Hanne Friis har ønsket at udtræde. Niels Harms er indtrådt i stedet for Hanne. Vi takker Hanne for hendes arbejde i kolleganetværket.

Lange tog og myldretid

Under sporarbejdet mellem Glostrup og Høje Taastrup skulle vi mandag til fredag køre tog oprangeret af EB + 8 DD i to perioder á otte uger. To af stammerne skulle overnatte i Næstved. I første omgang blev det dog kun til halvanden dag med EB + 8 DD før de blev nedformeret til maksimalt 6 DD.

I samme periode bliver der i øvrigt "rush hour", inden for én time ankommer fem af de tog, der skal parkeres i Næstved, så der bliver trængsel ved sporskifte 27 … Det er i hvert fald godt der ikke skal tømmes toiletter, for det ville da resultere i meget lang ventetid. Køreledningsanlægget er nemlig udformet, så der ikke kan rangeres mellem perronsporene og spor 20 (i nordenden) med el-tog før der sættes strøm på strækningen mod Køge.

Alle os på det lille hyggelige depot på Sydsjælland ønsker vore kollegaer på landets øvrige depoter en rigtig god sommer!

Af:

Bruno Skjold Andersen

Lokalindlæg Odense

Foråret er nu endelig kommet til Danmark, og sammen med de forsvundne restriktioner er det jo nok en kærkommen og længe ventet årstid for os alle.

Hos os i Odense sker der ikke det store for tiden, så lejligheden kan passende benyttes til at nævne lidt om de frafald, der har været på det sidste.

Som tidligere soldat og efter netop at have set serien "Band of Brothers" føler jeg det lidt, som om vi var et decimeret kompagni på 130 mand, der efter et antal kampe er blevet reduceret til, hvad der svarer til en deling. Det er heldigvis ikke på samme

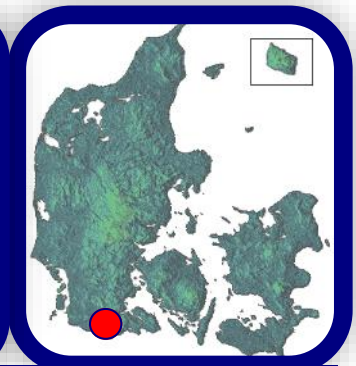
Lokalnyt

voldsomme måde som i en krig, men fraværet af mange af de gode, gamle kolleger føles ikke desto mindre tomt og trist for os, der er tilbage.

Som mange af jer nok ved, gik vores lokale lki John Cruusberg på pension ved årsskiftet. Ligeledes er Palle Christensen nu gået på pension, og Pernille Enslev, der kom hertil fra Esbjerg for nogle år siden, har måtte fratræde af helbredsmæssige årsager.

Således er der nu kun 28 mand tilbage her i byen, og vores kørsel er blevet reduceret tilsvarende, selv om vi angiveligt end ikke har folk nok til den produktion, der stadig er tilbage på depotet.

Vi holder imidlertid fanen højt som altid, og det gode vejr vi har i øjeblikket, må nødvendigvis gavne humøret for os alle. Og endelig må vi jo se, hvad fremtiden bringer, såvel her som på landsplan. Det er jo omskiftelige og uforudsigelige tider, vi lever i…



Lokalindlæg Tinglev

Af:

Torben Rydahl Due

Tinglev, som nu midlertidigt er landets mindste depot, lever stærkere og bedre end nogensinde. Nøgleord som energi, høj faglighed, optimisme og engagement er kendetegnende for landets nok mest erfarne base. Her er (endnu) ingen med under 13 års erfaring, derimod har vi en stor procentdel med mellem 30-40 år på jernbanen.

Det er generelt altid svært at spå om fremtiden, men i vores tilfælde tegner den lysende og positiv i stjernernes klare skær. Mange sætter med rette lighedstegn mellem Tinglev og vores uvurderlige tysklandskørsel, og netop på dette punkt kan undertegnede ENDNU ENGANG breake en voldsomt stor nyhed. Vores gode tyske naboer har besluttet, at der i Slesvig-Holstein frem mod 2028 skal investeres i 40 nye togsæt, hvoraf de 21 skal indsættes på strækningen Hamborg–Tinglev. Produktionen påbegyndes i oktober 2026 med 4 sæt/måned, og den stærke matematiker kan nok regne ud, at de så er færdigproduceret medio 2027 og dermed skulle være helt klar til køreplanen 28/29.

I Tyskland har man jo besluttet at udstyre alle tog med ETCS level 1 (allerede fra kommende køreplan). Det betyder, at de kun kommer til at køre til Tinglev. Danmark er jo som bekendt gået skridtet videre med et level 2, hvilket denne ydmyge skribent p.t. ikke helt kender nok til at redegøre yderligere for. Derimod tør landets sydligste lokalredaktør godt drage nogle konklusioner, som i grove træk kommer til at ligne den virkelighed, vi kan kikke tilbage på i 2028. Først og fremmest giver det DSB og dermed depotet i Tinglev serveretten ift. grænsekørslen frem til minimum 2028, da DB (Deutsche Bahn) næppe ønsker at investere i midlertidige løsninger, eftersom det allerede fungerer til alles fulde tilfredshed.

Kørslen i perioden 23-28 vil for vores vedkommende fortsat være med PZB som sikkerhedssystem. ETCS level 1 betyder jo, at der vil være signaler på strækningerne, som vi kender det i dag. Fra 2028 kan virkeligheden være, at vi enten skal overtage togene i Tinglev eller, måske mere realistisk, hente dem i Padborg/Flensborg. Ovennævnte efterlader depotet i Tinglev styrket og vil betyde, at der i de kommende år skal tilføres en del nye lokomotivførere til et godt depot i fremtidig vækst. Dette sammenholdt med at 900-togene nok igen skal til at køre uden om Fredericia, får troen på at depotets fremtid vil være lang og fortsat god.

En gammel kioskbasker i dette lokalindlæg ser nu desværre ud til at blive ført ud i livet. Umiddelbart nord for stationen i Tinglev vil et par automatiske mellembloksignaler blive afmonteret, da deres fremtid ligger i at være reservedele

Lokalnyt

for den øvrige lysende infrastruktur. Vi må i sandhed konstatere, at det kun kan gå for langsomt med at få implementeret ETCS, inden afstanden mellem de tilbageværende signaler bliver uoverskueligt lang.

Et stort chok ramte Tinglev d. 29/3, med den ulykkelige nyhed om, at gruppeleder Henrik O. Henriksen var blevet opsagt. Det har rystet depotet og efterladt mange fortvivlet og i nedtrykt tilstand. Vi ved godt, at frasen om at ingen er uundværlige er rigtig, men måske modbevises det i dette tilfælde. Henrik har arbejdet stenhårdt og med stor passion for dette sydlige depot, og han efterlader sig mange store resultater. Henrik har udført et kæmpe arbejde og har formået at favne hver enkelt medarbejder professionelt og med stor respekterende opbakning. Vi kommer til at savne dig, og vil hermed sige mange tusinde tak for din tid hernede og al muligt held og lykke i livet fremover.

En anden stor personlighed har allerede haft sidste arbejdsdag. Det drejer sig om (Jo)achim i Flensborg. Achim har i de seneste knap 12 år på banegården udført et arbejde, som vel nærmest kan sammenlignes med det en stationsbetjent tidligere, havde som funktionsområde i Danmark. I alt blev det til 47 år i DB, hvor han bl.a. har været togbetjent/togfører og siddet i fjernstyringscentralen i Flensburg-Weiche, inden han endte på perronen i Flensborg. Achim var arbejdsmæssigt en ener, spasmager, kollegial og humørspreder – kort sagt én man aldrig glemmer. Oftest stod han på perronen og svingede med kasketten, når vi ankom med gumminæsen. Han kunne også finde på at kalde ud over hele stationen med ordene: Die Dänen lügen nicht. Eneste minus ved denne gode mand: Han er glødende Bayern München-fan. Vi savner dig allerede og vil mindes dig med et stort smil. Nyd dit otium.

Achims sidste arbejdsdag

Fotos: Torben Rydahl Due

Overtallighed?

Det meddeles herved til Brancheudvalget (BU) at vi, i DSB, IKKE er i mangel af lokomotivfører i DSB Fjern og regionaltog. Derved påtænkes det IKKE at der ansætte lokomotivfører til den offentlige grunduddannelse i 2022.

Samme forventes at gøre sig gældende for 2023.

Samtidig et andet sted i DSB...