

Referat fra LPO DSB ordinære generalforsamling afholdt mandag d. 25. april 2022 kl. 13:30 på Hotel Gl. Havn i Fredericia.

Til referatet er følgende bilag vedhæftet:

Bilag 1: Forretningsorden

Bilag 2: Delegerede og stemmefordeling

Bilag 3: Den skriftlige beretning

Dagsorden:

1. Mødets åbning
2. Godkendelse af dagsorden
3. Fastsættelse af forretningsorden
4. Valg af repræsentantskabsmødets tillidsmænd
5. Aflæggelse af beretning
6. Orientering om økonomi
7. Behandling af indkomne forslag
8. Valg:
 - a. 2 medlemmer af områdegruppebestyrelsen (4 år)
 - b. Områdegruppebestyrelsessuppleanter (2 år)
 - c. 2 bilagskontrollanter (2 år)
 - d. 2 bilagskontrollantsuppleant (2 år)
9. Indlæg ved indbudte gæster
10. Valg af områdegruppenæstformand
11. Mødets afslutning

Det skal bemærkes, at nærværende forslag til dagsorden afviger fra det forslag, der fremgår af LPO medlemsinformation nr. 04-2022 på følgende punkter:

- Valg af områdegruppenæstformand flyttes til pkt. 10
- Valg af 2 medlemmer til områdegruppebestyrelsen flyttes fra 8b til 8a
- Valg af suppleanter til områdegruppebestyrelsen flyttes fra 8c til 8b, desuden fjernes antallet 2, da der muligvis skal vælges 3
- Pkt. 8d bliver til 8c og 8e bliver til 8d

- Pkt. 10 mødets afslutning flyttes til nyt pkt. 11 Hvis nærværende dagsorden godkendes, vil repræsentantskabsmødet blive afbrudt efter pkt. 9. Mødet genoptages d. 27. april i Odense i umiddelbar forlængelse af DJ's ekstraordinære kongres.

Repræsentantskabsmødet startede præcis kl. 13 og LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup bød velkommen.

Velkomst

Velkommen til LPO DSB's ordinære repræsentantskabsmøde 2022.

Det skal ikke være nogen hemmelig, at vi i områdegruppebestyrelsen har glædet os til denne dag, som små børn til jul, både fordi det altid er dejligt at være sammen med jer og fordi det efterhånden er 4 år og en dag siden, foreningens myndighed sidst var samlet i fuld skala. Ikke fordi vi skal træde rundt idet, men den seneste områdegruppegeneralforsamling – afholdt under den første Corona lockdown – står stadig klart i vores erindring som det ultimative antiklimaks, afholdt med et minimum af deltager, på 5 forskellige lokationer OG SÅ PÅ DET SKIDE TEAMS ...

Heldigvis er alt i dag, som det plejer. Så lad os starte med at byde vores indbudte gæster velkommen. Velkommen til:

- Fungerende forbundsformand Preben Steenholdt Pedersen
- Faglig sekretær Carsten Michael Olesen
- Områdegruppeformand Thomas Bryan Lund, LPO-S-tog
- Områdegruppeformand Dan Kirchhoff, SPO DSB

Vi havde også inviteret både forbundshovedkasserer, Kirsten Andersen og områdegruppeformand, Mikkel Channo Jessen, TPO. Som følge af en virkelig sølle koordinering, havde vi fået lagt vores Repræsentantskabsmøde samme dag, som togpersonalets Tillidsmandsmøde, så både Kirsten og Mikkel er lovlig undskyldt, idet de er optaget af dette møde.

Velkommen til de delegerede og en stor og varm velkomst til de af vores medlemmer og pensionerede kollegaer, der har valgt at bruge dagen her sammen med os.

En helt særlig velkomst skal lyde til pensioneret lokomotivfører kørelærer, Jan Bech Danielsen og lokomotivfører, Brian Mattsson, der begge har fratrådt deres hverv som områdegruppebestyrelsesmedlem i den forgangne periode.

Hyldesten og takken til de to står at læse i den skriftlige beretning, men en god gerning kan ikke gøres for tit. Vi har haft lejlighed til at fejre Jan tilbage i november måned, hvor der også var lejlighed til at sige et par bevingede ord – som Jan jo egentlig helst er foruden, da han ikke bryder sig om at være midtpunkt. Og for Brians vedkommende er det sådan, at han stadig har 25 år tilbage på arbejdsmarkedet. Så den lange takketale udebliver. I stedet vil jeg sige ...

Tusind tak for jeres indsats for lokomotivets mænd og kvinder. Tak tillidsmand. (en lille gave og klapsalver)

Og lad os da endelig holde fast i den gode stemning med lidt flere gaver. I vedtægterne §11, stk. 7 står, at lokalgrupperne selv afholder udgifter i forbindelse med deltagelse i Områdegruppens repræsentantskabsmøder, medmindre Repræsentantskabet vedtager andet. Områdegruppebestyrelsen foreslår, at udgifterne til dette repræsentantskabsmøde afholdes af områdegruppen fra mødets start, inkl. frokost til mødet, inkl. aftensmaden, er slut. Jeg vil gerne spørge, om Repræsentantskabet har nogen indvendinger mod dette?

Dette lader ikke til at være tilfældet. Godkendt☺

Afdøde kolleger

I den forgangne periode har vi desværre ikke været forskånet for dødsfald blandt vores aktive medlemmer:

- 18. april 2020, Henning Winther, Odense
- 18. juni 2020, Jesper Dinsen, København
- 14. juli 2020, Peter Nielsen, Esbjerg
- 17. juli 2020, Jørgen Gregersen, Aarhus
- 14. november 2020, Martin Boserup, København
- 14. marts 2021, Lone Albæk, Aalborg
- 13. september 2021, Per Hansen, København

Jeg vil bede forsamlingen rejse sig og mindes de afdøde kolleger med et minuts stilhed ...

Æret være deres minde – tak ...

Velkomsttalen

I forbindelse med forberedelsen af et møde som dette, kan det være en god ide at kigge beretning og velkomsttale fra seneste repræsentantskabsmøde igennem. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det – med afsæt i dette – er fristende at læse ret store dele af velkomsttalen fra sidst op endnu engang. Det skal jeg dog spare jer for, uagtet der er virkelig mange gengangere omkring den grønne omstilling og den alt for store CO2-udledning. Og så er der i øvrigt sket så forsvindende lidt omkring de ellers helt nødvendige infrastrukturprojekter, som skal drive omstillingen af transportsektoren i en mere klimavenlig retning, så en gentagelse 1 til 1, næsten er påkrævet. Jeg prøver dog uden. Lidt fornyelse og nuancering skader jo ikke ...

I Danmark har vi valgt at være foregangsland, med klodens mest ambitiøse klimalov. Skal målet om en CO2 reduktion på 70 % nås inden 2030, kommer det til at kræve nogle fundamentale ændringer af vores samfund, og i øvrigt anvendelse af teknologier, der end ikke er opfundet endnu. På den ene side er det en kæmpe mulighed for udvikling af dansk knowhow. Og en gylden mulighed for dansk erhvervsliv til at blive førende på fremtidige teknologier. På den anden side vil det – hvis vi skal nå i mål – ændre flere ting i vores samfund fundamentalt. I den

forbindelse er sidste års lunkne infrastrukturaftale – som blev slået stort op – desværre kun et lille skridt i den rigtige retning. Der er brug for nogle helt andre tiltag, hvis den grønne omstilling ikke skal ende med at blive helt sort. Og i øvrigt tage meget længere tid end vi har, ikke i forhold til klimaloven, men i det hele taget – som befolkning og klode. Der er brug for tiltag som markant sænker vores forbrug af fossile brændstoffer, ikke bare på jernbanen, hvor vi er godt på vej, men i det hele taget.

- Den kollektive trafik udbygges og prioriteres på bekostning af individuel transport
- Jernbanen drives udelukkende med tog der kører på CO2-neutrale energikilder
- Væsentlige godsmængder flyttes fra vej til jernbane
- Der etableres roadpricing i hvert fald der, hvor den kollektive transport er et reelt alternativ
- Der etableres flere og større park and ride anlæg ved pendlerstationer, for lettere omstigning mellem bil og tog
- Fossile brændstoffer brandbeskattes
- Kørselsfradraget omlægges så det favoriserer offentlig transport, hvor der er mulighed for at benytte denne
- Der indføres en markant lavere hastighedsgrænse på motorvejene.

Det er langt hen ad vejen upopulære tiltag, som gør det dyrere at være dansker. Til gengæld er tiltagene nødvendige. Konsekvenserne af voldsomme globale temperaturstigninger er uoverskuelige. For dyr, planter og mennesker. Håndteringen af klimaforandringerne bliver kun dyrere, jo længere tid de temperaturreducerende tiltag udskydes. Nationer vil forsvinde i havet. Ikke bare nogle små østater i Stillehavet, men også flade kystnære lande, som Bangladesh med over 100 mio. indbyggere. Andre vil blive til ørken. Katastrofens omfang er til at få øje på, ikke kun for de ramte områder, men for os alle, da en sådan fremtid vil udløse enorme flygtningestrømme, tab af vigtige landbrugsarealer og omfattende hungersnød.

Og hvis det ikke er nok til at få os til at indse de massive udfordringer vi har, så lad os dvæle lidt ved Ruslands invasion af Ukraine. I sig selv en frygtelig begivenhed, som har sendt chokbølger gennem ikke bare Europa, men det meste af verden. De militære og politiske konsekvenser vil præge de næste mange år. Spørgsmålet er om en af de helt centrale læringspunkter fra denne konflikt – afhængigheden af despoternes fossile brændstoffer – kan få os til at handle.

Energipolitik er sikkerhedspolitik. Ja, det tør svagt antydes. Problemet er, at det jo på ingen måde er nyt. Vesten er afhængig af Putins gas og tvivlsomme mellemøstlige diktatorers olie. Vores samfund er virkelig sårbare overfor prisstigninger på råstoffer, ikke mindst energi. Dette sagt af en som er så gammel, at jeg kan huske 70'ernes to oliekriser meget tydeligt. Det er næsten 50 år siden, og vi er fortsat afhængige. Undskyld, men hvad fanden sker der?

Hver gang vi køber noget her i den vestlige verden, så går pengene til Putin, oliesheiker eller den tredje magt, der ikke vil os det godt, Kina. Det kan godt være de i Rusland – og andre autokratier – har røverkapitalisme. Vi har åbenbart idiotkapitalisme. Når der kun findes et parameter – laveste pris – så er vi på et skråplan. Ja, vi er vel ovenikøbet på vej ned af en sliske, lige lukt i afgrunden. Kapitalismen skal styres, tøjles og reguleres. Som Svend Auken altid sagde:

”Markedet er en god tjener, men en dårlig herre”. Ja, kunne man tilføje, så dårlig, at den slår dig ihjel.

Hvis vi vil forsvare vores frihed og unikke samfundsmodel her i Vesten, skal vi være selvforsynende med energi, uanset hvad det koster. Og så skal vi tage vores nøgleproduktion, f.eks. mikrochips, hjem fra lande, som ikke vil os det godt. Gør vi ikke det, bliver vi over tid presset i en retning, hvor selv verdens stærkeste militære magt ikke kan hjælpe os.

Der er vi gud ske lov ikke endnu. Men hvor er vi egentlig? Råstofpriserne er på himmelflugt, renten har taget nogle gevaldige hop og inflationen er på nippet til at løbe løbsk. Den måde vi har set økonomien på i snart 30 år, er under forandring. De skrækscenarier økonomerne har advaret imod, er her allerede, alligevel er dansk økonomi – trods to års Coronakrise og gentagne perioder med nedlukninger – tilsyneladende i fin form. Huspriser er fortsat tårnhøje – i hvert fald i byerne – og arbejdsløsheden er rekordlav. Hvordan hænger det sammen? Er det op- eller nedgangstider?

Det er godt nok ikke let at gennemskue, men en ting er dog til at få øje på. Inflationen udhuler vores løn. Hvis ikke det håndteres politisk eller ved overenskomstforhandlingerne i 2023, så er den brede befolknings købekraft alvorligt for nedadgående. Det vil alt andet lige have en negativ indvirkning på væksten i samfundet og vil føre til et stigende antal arbejdsløse. Det er der sikkert flere løsninger på. En af disse kunne være en fortsættelse af den ekspansive finanspolitik, der overalt i den vestlige verden har præget Corona-årene. Vi ved allerede nu, at en del af pengene skal bruges på at øge de militære udgifter, men det er også nærliggende at få sat turbo på den grønne omstilling. Så slår vi to fluer med et smæk. Der skabes job og købekraft og vi gør os uafhængige af diktatorernes olie og gas.

Det er vist det, der hedder en win-win situation.

Måske burde man også sige noget om det nære i en velkomsttale som denne. Hvordan går det med DSB og i DSB? Lidt kækt kan man vel sige, at der ser ud til, at virksomheden kan holde skruen i vandet frem til udgangen af 2024, hvor den nuværende trafikkontrakt udløber. Herefter ved ingen reelt noget. For uden en trafikkontrakt er der ingen arbejdsopgaver, ingen produktion og dermed ingen virksomhed.

Jo, jo – men så får vi jo en ny trafikkontrakt. Den er jo lige på trapperne. Det er godt nok nogle lange trapper så, for det var allerede budskabet fra hjørnekontoret i Telegade på bagkant af den første Corona-nedlukning. DSB – og DSB’s ledelse – var dengang bestemt i kridthuset i ministeriet og i det politiske system som følge af vores håndtering af Corona-udfordringerne. Det er DSB nok stadigvæk, men ministeriet skal nok være glade for, at kontraktforlængelsen ikke er en håndboldkamp, for så var der dømt nøl for længst.

Frygten er naturligvis, at processen bliver overhalet indenom af den politiske virkelighed og et rask regeringsskifte inden en ny trafikkontrakt er færdig og underskrevet. Det er svært at få øje på en regeringskonstellation, som vil være DSB venligere stemt i en kontraktforhandling, end den nuværende. Derfor er rådet herfra.

Bliv nu færdig. Ikke bare af hensyn til virksomheden DSB, men også af hensyn til håndteringen af de store udfordringer i de kommende år med omfattende sporombygninger, elektrificering og udrulning Signalprogrammet Det er opgaver, som påvirker jernbanedriften så voldsomt, at det kalder på en rutineret operatør, med den nødvendige ekspertise, som kan håndtere opgaven fra dag 1. Uagtet DSB's mange udfordringer, er der ganske enkelt ikke andre, der kan påtage sig udfordringen. Og er det ikke argument nok for DSB som fremtidig operatør, så skal man huske, at der udestår endnu en kompliceret opgave, nemlig transformationen af S-banen med nye tog og førerløs drift. En opgave der, på grund af dens tidshorisont, i øvrige kalder på en 15-årig trafikaftale i stedet for de traditionelle 10 år.

Det bliver – som altid – en spændende periode, vi ser frem imod.

Med denne konstatering lægger vi låg på opvarmningen – Og lad os så komme i gang med selve repræsentantskabsmødet.

1. Mødets åbning

Se ovenstående Velkomsttale v/ LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup

2. Godkendelse af dagsorden.

V/ LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup

Jeg skal her henlede opmærksomheden på, at det forslag til dagsorden, som blev sendt med materialet ud d. 8. april, adskiller sig fra den dagsorden, der blev annonceret på medlemsinformation nr. 04-2022 fra d. 8. februar på følgende punkter:

- Valg af områdegruppenæstformand flyttes til pkt. 10
- Valg af 2 medlemmer til områdegruppebestyrelsen flyttes fra 8b til 8a
- Valg af suppleanter til områdegruppebestyrelsen flyttes fra 8c til 8b, desuden fjernes antallet 2, da der muligvis skal vælges 3
- Pkt. 8d bliver til 8c og 8e bliver til 8d
- Pkt. 10 mødets afslutning flyttes til nyt pkt. 11

Årsagen er, at vores rækkefølgende på vores repræsentantskabsmøde og DJ's ekstraordinære kongres giver os nogle udfordringer. Vi vil med ændringen sikre – som der også stod i den mail, der blev sendt til de delegerede d. 8. april – at vi har en områdegruppenæstformand i LPO efter DJ-kongressen d. 27. april. Vi både håber og tror, Ebbe bliver valgt som forbundsnæstformand. Uagtet det, er valg ikke afgjort, før de er gennemført, så vi sikrer, med dette ændringsforslag, at Ebbe ikke står uden tillidshverv, hvis han ikke vælges som næstformand i forbundet. Hvis nærværende dagsorden godkendes, vil repræsentantskabsmødet blive afbrudt efter pkt. 9. Mødet genoptages d. 27. april i Odense i umiddelbar forlængelse af DJ's ekstraordinære kongres.

Der var ingen bemærkninger til ændringen i dagsordenen. Dagsordenen blev godkendt.

3. Godkendelse af forretningsordenen.

Forslag til forretningsorden er udsendt d. 8. april.

Der var ingen bemærkninger til forretningsordenen. Forretningsordenen blev godkendt og er indsat som bilag 1 nederst i referatet.

4. Valg af repræsentantskabsmødets tillidsmænd.

Områdegruppebestyrelsen foreslog faglig sekretær i Dansk Jernbaneforbund, Carsten M Olesen, som dirigent. Der var ikke andre forslag. Carsten M. Olesen blev valgt.

Områdegruppebestyrelsen foreslog Frede Holm Dahl (LPO Tinglev) og Carsten Lehmann Hansen (LPO DSB LKI) som stemmetællere. Der var ikke andre forslag. Frede Holm Dahl og Carsten Lehmann Hansen blev valgt.

Herefter overgik den videre ledelse af repræsentantskabsmødet til dirigenten.

Carsten M. Olesen takkede for invitationen og for valget.

Der var navneopråb og gennemgang af stemmeantal. Der var afbud fra Henrik Rosenkilde (LPO Aalborg)

Der var ikke andre bemærkninger til dette. Deltagerliste og de delegeredes stemmetal er indsat som bilag 2 nederst i referatet.

5. Aflæggelse af beretning

Områdegruppebestyrelsens mundtlige beretning på Repræsentantskabsmødet 2022 v/ Peter Kanstrup:

Indledning:

Enhver beretning i enhver forening har til formål at beskrive foreningens virke i den forgangne periode. Det som er sket, vil man primært kunne læse om i den skriftlige beretning, som blev udsendt til de delegerede sammen med det øvrige materiale til dette Repræsentantskabsmøde. I den næste gode halve time – måske lidt mere – vil vi også komme ind på ting, som er sket, men hovedsigtet med den mundtlige beretning er at kigge fremad. Hvor er vi på vej hen? Hvilke muligheder og udfordringer ser områdegruppebestyrelsen i den kommende periode?

Så lad os kaste os ud i det ...

Samarbejdsrelationen i DSB:

Beretningen på det seneste Repræsentantskabsmøde – eller som det hed dengang generalforsamling – kredsede meget om DSB's indmeldelse i Dansk Industri, den såkaldte DSB-konflikt og samarbejdsrelationen mellem den faglige organisation og ledelsen i DSB. Og lad os bare fortsætte, hvor vi slap sidst.

Samarbejdsrelationen led voldsomt under DSB-konflikten, så LPO's første prioritet da freden så småt indfandt sig, var at få sat fokus på både samarbejdsstrukturen og selve relationen. Vi kom bestemt et godt stykke med HSU's godkendelse af den nye struktur i februar 2020 og den efterfølgende revision af fraværspolitikken. Men uagtet disse fremskridt er der jo blot tale om en skal. Et fundament og et afsæt for det videre arbejde. Der skal jo ligesom fyldes noget i. Nogle konkrete handlinger og nogle mærkbare resultater. Og så skal relationerne dyrkes. Uden på nogen måde at komme i konflikt med sandheden – og nok heller ikke med ledelsen i DSB – må vi konstatere, at relationer til faglige repræsentanter ikke er det, der optager virksomhedens chefer og direktører mest. De ser ikke værdien i et tillidsfuldt og inkluderende samarbejde. Og det kan man faktisk godt undre sig over, da det helt uden sammenligning er den korteste vej i bestræbelserne på at nå nogle resultater. Personlige relationer kan noget andet end jura. Hygge og humor bryder barrierer, hvis den får plads. Der skal to til tango og vi har efterhånden længe været lidt isoleret ude på dansegulvet. Det sker, at nogen byder sig til. Måske endda byder op til dans. Men der er længe imellem, de er ikke placeret i toppen af systemet og de gør det sjældent flere gange. Især sidstnævnte er et problem, da det indikerer, at nærkontakt til den faglige organisation ikke er karrierefremmende. At man bliver bedt om at rette ind, hvis man bliver for imødekommende. Og det indikerer også, at DSB er en stram topstyret organisation, hvor man hellere vil se de fagliges hæl end tå.

Det er trist, men vi må så nøjes med at dyrke dem, der vil os. Og passe på, at vi ikke promoverer dem så meget, at de kommer i uføre i eget system. I beretningen for to år siden fik vores driftschef, Rolf, med grovfilen. Det var dengang fortjent og ikke et ord i beskrivelsen af den dengang fraværende samarbejdsrelation var forkert. Heldigvis har det ændret sig. Og vi har ændret os. For det er det, som sker, når man søger samarbejdet og løsningerne. Nu mangler vi så bare, at man får øje på det højere oppe i systemet. At man vil se os som en ressource og en samarbejdspartner, der i en konstruktiv dialog kan bringe virksomheden DSB fremad. Det kommer til at koste DSB nogle aftaler, som er den valuta, vi afregner i. Omvendt sikrer det ledelsen, at der er stabilitet på de indre linjer og baner vejen for en helt afgørende forudsætning for virksomhedens fortsatte udvikling – nemlig medarbejderinddragelse og medarbejdertilfredshed.

Tak i øvrigt til Rolf for samarbejdet. Det er vores oprigtige ønske, at han får et godt otium og hans efterfølger – når den tid kommer – evner og ønsker at fortsætte samarbejdsrelationen der, hvor Rolf slap.

Man kan læse yderligere om samarbejdsrelationen i DSB i den forgangne periode i den skriftlige beretning.

Udeståender efter aftaleforhandlingen:

Ingen tvivl om, at både aftalerevisionen tilbage i 2019 og det meget lange forløb med tolkning af de indgåede aftaler, har trukket tænder ud. Vi har – tør vi godt påstå – haft vendt hver en sten, løst mange tvistigheder og alligevel er vi ikke nået helt i mål. Dels har vi de to sager vedr. max. arbejdstid ved kørsel på fremmed depot og tjek ind / ud på kursusdage, som forventes afgjort i den faglige voldgift d. 10. maj, dels har vi en række uklarheder og – har det i forløbet vist sig – uhensigtsmæssigheder, som vi i samarbejde med forhandlingschefen er gået i gang med at kigge på. Det siger sig selv, når man starter sådant et forløb, at man ikke kan forpligtige hinanden på at blive enige. Men man kan aftale, at man kommer med ja-hatten på og arbejder for at nå et resultat. Så det har vi gjort. Så må vi se, hvor langt det bærer i forhold til bl.a.:

- Pausereglen
- Korrigeringsregler
- Normberegning under fravær
- Håndtering af børneomsorgsdage og seniorfridage

Ud over det gennemgår vi arbejdstidsaftalen, mv. med henblik på at få tilrette faktuelle ændringer i bilag og sproglige, samt forståelsesmæssige unøjagtigheder.

TR-kredsen vil løbende blive holdt orienteret omkring nærværende og – i det omfang der konkluderes – vil informationen naturligtvis også blive bredt ud til medlemskredsen.

Personaleprognoser og overtalligheden der blev væk:

Med risiko for at blive beskyldt for, at vi altid siger de samme ting, så kan vi ikke, som seriøs områdegroupebestyrelse, aflægge beretning uden at berøre det helt absurde forløb, vi har været igennem omkring "overtalligheden der blev væk".

I forsommeren 2020 havde vi, med DJ ved vores side, nogle drøftelser med driftsdirektøren og underdirektøren i Togdrift om nogle af de svære emner, vi ville komme til at stå overfor i de kommende år, bl.a. depotstruktur, LKF A versus LKF B

og nedlæggelse af et stort antal – måske helt op imod 200 – lokomotivførerstillinger, dels som følge af overtallighed, dels som følge af rationaliseringer. DSB's ønske om, at den enkelte lokomotivfører i fremtiden skal køre flere timer pr. måned, var helt centralt her. Dette og andre tiltag var – og er – kædet sammen med DSB's løbende rationaliseringer, også kaldet Robust2. På den led er der intet nyt under solen. LPO er rimelig godt orienteret om de forslag, dette rationaliseringsprogram indeholder. Vi er ikke kun vidende om de økonomiske mål, som ledelsen har været meget tydelige omkring, men kender også til forholdsvis mange detaljer, som man måske ikke har været så åben omkring, men som alligevel har fundet vej til vores kendskab

Selv om udsigten til omfattende rationaliseringer kunne virke dystre, var vi hverken skræmte af, at ledelsen gik med planer om at lade lokomotivførere udføre lokomotivførerarbejde i førerrummene i en større del af arbejdstiden – det er jo ligesom vores job – eller bortrationalisering af et større antal lokomotivførerstillinger, idet alt tydede på, at dette kunne ske løbende over en længere periode og ved naturlig afgang. Nu er sådanne oplysninger jo kun gyldige indtil ledelsen beslutter sig for noget andet. Det er vilkår. Så når den situation vi stod i, i november 2020, alligevel gav nogle alvorlige dønninger, skyldtes det ledelsens pludselige hastværk begrundet i de evig taknemmelige regneark, som efterhånden er rygraden i vores virksomhed. DSB stod nu pludselig, jf. deres nyeste personaleprognose – og inden de annoncerede rationaliseringer for alvor var begyndt – med en akut overtallighed på 200 lokomotivførere, heraf 150 i Drift F&R. Kravet vi blev mødt af i den anledning, var nedlæggelse af 50 stillinger her og nu. De tilbudte aftrædelsespakker virkede tillokkende på 38, så der skulle tages afsked med 12 nyuddannede kollegaer. 5 på S-tog og 7 her hos os. Et længere forhandlingsforløb førte ikke til et tilbud, vi, LPO-S-tog og DJ kunne bakke op om. Hovedtrækkene fra dette aftaleforløb indgik dog i det – skal vi kalde det "tilbud" – om ansættelse som LKF A, de 12 "udvalgte" kollegaer fik. De fleste takkede ja til "tilbuddet" selv om det betød en lønnedgang for den enkelte på op til 120.000 kr. om året. Det var trods alt bedre end arbejdsløshedsunderstøttelse, hvilket desværre siger alt for meget om værdien af vores dagpengesystem. Forløbet gjorde rigtig ondt på vores fagforeningsfaglige stolthed, men naturligvis mest på de berørtes pengepung. Det kan i øvrigt henkastet bemærkes, at kun to af de fravalgte fortsat er i virksomheden.

Det var en smertelig proces og for at gøre ondt værre viste det sig så senere på året, at den personaleprognose, som lå til grund for den beregnede overtallighed og nedlæggelse af 50 LKF-stillinger i Drift F&R og i S-tog, var – for nu at sige det pænt – noget teoretisk. Da de 40 af de nedlagte stillinger var i Drift F&R, var den beregnede overtallighed, fra årets start 2021 på 110. Og det startede da også ud med rådigheder i overskud, de såkaldte RDO – i øvrigt toppet op med den helt groteske situation i påsken 2021, hvor man aflyste over 20 plantog, fordi ledelsen havde pålagt driftscenteret at undlade brug af RDO for at anskueliggøre overtalligheden. Dette begrundet i – ja, det vides faktisk ikke! Nå uagtet dette burde overtalligheden – med en afgangprofil på 5-6 lokomotivførere pr. måned – i forsommeren 2021 have været

ca. 85, men trods det, var der fra medio juni i større eller mindre omfang lokomotivførermangel. Og det er altså ikke bare noget, vi påstår i områdegruppebestyrelsen. Et fejludsendt referat fra et ledermøde bekræftede dette og forudså i øvrigt, at der ikke ville være overskydende ressourcer på denne side af uge 40. Ja, spørgsmålet var vel, om der overhovedet havde været en markant overtallighed på noget tidspunkt, eller de mange RDO skyldtes, at næsten al undervisning var aflyst på grund af Corona-lockdown, samt den laveste feriesøgning i mands minde, af samme årsag. Nå, lige meget. Nu kunne man jo – på baggrund af omtalte referat – tro, at perioden fra efterårsferien til jul, som historisk altid har budt på overflod af ledige ressourcer på grund af lav feriesøgning – og fordi der på det tidspunkt ville være en beregnet overtallighed på omkring 60 – ville blive en periode med markant overtallighed. Men det modsatte skete. Fra medio november endda i et sådant omfang, at togaflysninger nu hørte til dagens uorden. Aflysningerne har ganske vist været pakket ind i nogle forvrøvede påstande om forhøjet sygefravær og sporarbejder på Sjælland. Nuvel, men hvorfor sad kollegaerne i Jylland så ikke lårene af hinanden på RDO i samme periode? Det findes der vist ingen logisk forklaring på. Ja, det skulle da lige være, hvis personaleprognosen var forkert. Men da regneark og dem, der står fadder til disse, aldrig tager fejl, må vi hver især tænke os til årsagen.

I områdegruppebestyrelsen sad vi nu ikke og tænkte ret længe. Nogenlunde samtidig med, at togaflysninger var på sit højeste og et stort antal kurser blev aflyst, præsenterede Planlægningen os nemlig for den nye personaleprognose for 2022. Den viste et overskud i Drift F&R på 100 lokomotivførere fra årets start, selv om der ikke var ansat en eneste ny medarbejder, produktionsomfanget i K22 var uændret i forhold til K21 og kollegaerne forlod virksomheden i betydeligt antal. Det var – og er fortsat – hovedrystende. Og vi kom da heller ikke ret langt ind i 2022, inden togaflysningerne igen fyldte hos os, hos kollegaerne og i medierne. I fravær af sporarbejde var forklaringen denne gang udelukkende højt sygefravær. Denne gang var det dog ikke os lokomotivførere i Drift F&R, som måtte stå for skud, men i stedet LKF A og håndværkerne på værkstedet. Hvorvidt det var korrekt, skal vi lade være usagt. Mon ikke årsagen til den lidt blødere formulering denne gang var, at ledelsen – på baggrund af vores reaktion på deres tidligere søforklaringer i medierne – godt vidste, at vi lå klar i startblokken til at angribe deres påstande, også i offentligheden. Og den diskussion ønskede man åbenbart ikke en gang mere. Nå ja, og så ønskede man jo nok heller ikke yderligere fokus på ledelsens personaleprognoser.

Og det tror da pokker, for prognosen er forkert. Hvor det præcist er, at det halter, arbejder vi i områdegruppebestyrelsen på at få afdækket. Det er ikke så simpelt, da mange af de tal, vi har brug for, ikke er tilgængelige. Så vi må nøjes med noget så gammeldags som viden om – og erfaring med – de faktiske forhold. Om det bringer os hele vejen, tør vi ikke love, men indtil da, må vi finde os i, at ledelsen bringer virksomheden i alvorligt uføre med en personaleprognose, som konstant udviser overskud, uagtet der mangler folk. Vi har svært ved at se, at det kan føre til andet end flere mangler, flere aflysninger, mere tab af motivation og en rekruttering af nye

lokomotivførere, som kommer alt for sent i gang. Og derfor fører til endnu flere mangler, endnu flere aflysninger, osv. Men som de siger i ledelsen: "Det skal være let at være medarbejder". Jep, så siger vi det ...

Depotstruktur:

Som det fremgår af førnævnte, havde vi i forsommeren – med afsæt i situationen omkring de tilbageværende lokomotivførere i Odense efter Arrivas overtagelse af Svendborgbanen – nogle indledende drøftelser med ledelsen omkring depotstruktur. Det viste sig imidlertid, at vi var alt for tidligt ude, idet der intet konkret var at forholde sig til, men – meget vigtigt – vi fik slået fast, at der er enighed mellem parterne om, at "en kommende depotstruktur, i samarbejde mellem parterne skal udarbejdes, når togtrafikken i en ny trafikkontrakt er kendt".

Det er et rigtig godt afsæt for et af de kommende års væsentligste udfordringer. Lige nu afventer arbejdet både noget afklaring og nogle drøftelser omkring arbejdsfordelingen mellem LKF A og LKF B og en ny trafikkontrakt. Sidstnævnte skal nu nok komme på plads, hvis ellers den nuværende regering ikke lider "Mink-døden" eller udskriver folketingsvalg af andre årsager. Men selv hvis det undgås, er der en anden væsentlig ubekendt. Det vides nemlig ikke om den kommende trafikkontrakt fuldt og helt kommer til at støtte sig op ad DSB's Trafikvision 2030. Det skal naturligvis afklares. Først når det trafikomfang, ministeriet ønsker, at DSB skal udføre for jernbanens kunder efter 2024, er kendt, kan depotstrukturen laves.

At den kommende depotstruktur skal udarbejdes i samarbejde, er naturligvis en god start, men uagtet det, er der nok ikke mange som forestiller sig, at vi når i mål uden sværds slag. Og man kan jo heller ikke forlods forpligtige hinanden på at nå til enighed. Vi ved, at vi på væsentlige punkter – ikke mindst i forhold til ledelsens tanker om satellitture og regionale ansættelser – står meget langt fra hinanden. Det gode er, at vi nogenlunde ved, hvor ledelsens røde linjer befinder sig. Det gør, at vi kan komme med nogle bud på, hvordan sikrer rimelige arbejdsvilkår også i en kommende depotstruktur. Så vi ifører os Ja-hatten og tror – indtil det modsatte er bevist – på en fornuftig løsning, om end de kommende forhandlinger bestemt ser komplicerede ud.

LKF A versus LKF B:

Som nævnt i forbindelse med en kommende depotstruktur, afventer vi en afklaring af opgavefordelingen mellem LKF A og LKF B. Ledelsen ønsker, at LKF B skal køre mere tog. Da vi kører med fuld norm, da den ineffektive tid i tjenesterne er under 10 % og

da reserveprocenten i disse år minimeres, kan den tid, hvor LKF B kører tog, på sigt kun øges ved at lade LKF A overtage flere af de klargøringsopgaver, der i dag udføres af os. Nu er køremænd jo ikke et ukendt begreb. Især i Københavnsområdet udføres mange klargøringsopgaver af LKF A. Senest har de overtaget flere opgaver på Belvedere. Eller det har de så faktisk ikke, da arbejdet lige så stille flyder tilbage til LKF B. Det skyldes, at DSB har svært ved både at rekruttere og fastholde A-førerne. Måske gider folk ikke at arbejde primært nat og uden større mulighed for advancement for blot 30.000 kr. om måneden. Surprise? Ja, åbenbart for vores alvidende ledelse.

Uagtet det, der sker p.t. på Belvedere, kan virke komisk, får det jo nok ikke ledelsen på andre tanker. Så vi gør os bestemt nogle overvejelser i den faglige organisation. Det er indlysende en alvorlig udfordring, hvis større dele af vores arbejde udføres af andre til en væsentlig lavere løn. Det kaldes løndumping. Og det skal bekæmpes. Spørgsmålet er naturligvis, hvordan vi sikrer en fornuftig balance i opgavefordelingen mellem LKF A og B? Mellem løn, uddannelse og arbejdsopgaver? Er det nok at udfordre de økonomiske nøgletal, der ligger til grund for ledelsens ønske om flere LKF A? Næppe, men der er bestemt grund til at sætte fokus på den noget anløbne beregning, som ved første øjekast viser, at en LKF A er meget billigere. Det er korrekt, at en LKF A har en månedsløn, som er ca. 10.000 kr. lavere end en LKF B.

Det er mange penge og det har da heldigvis også rettet sig noget, efter de seneste lokalaftaler indgået af SPO. Spændet reduceres i øvrigt også, hvis LKF A inden for en forholdsvis kort tidshorisont flyttes fra Industriens Overenskomst til Jernbaneoverenskomsten i forbindelse med, at DSB Vedligehold ophører som selvstændigt selskab og aktiverne, herunder medarbejderne i klargøringsenhederne, flyttes til "Store DSB". Men uagtet dette, er det et faktum, at lønforskellen mellem LKF A og LKF B er betragtelig.

Hvis man kigger på effektivitet i tjenesterne, er det dog værd at bemærke, at det kun er på de lokaliteter, hvor der er en løbende produktion over døgnet med ankomst og afgang i faste minuttal, at der for alvor er en effektivitet på tjenesteniveau, som matcher den, vi kender fra LKF B.

Så lokationen betyder meget. Det gør klargøringsenhedens størrelse formentlig også. Og sådan har det vel også været historisk. Ingen tvivl om, at udbredelse af LKF A på bekostning af den meget mere fleksible medarbejdergruppe – LKF B – giver mening i Kastrup og nok også i KGC, hvorimod det, man arbejder på p.t. i Næstved og udbredelsen af LKF A i klargøringsenheden i Aarhus, helt klart peger en anden vej. I områdegruppebestyrelsen har vi den opfattelse, at netop fleksibilitet, effektivitet og lokation, skal være de centrale elementer, når vi tager fat på drøftelserne om opgavefordeling mellem LKF A og LKF B. Så må vi se, hvor langt vi kommer med gode argumenter og sund fornuft.

Fremtidens jernbaneuddannelse:

Uagtet hvor vi ender, vil der helt sikkert også være behov for at kigge et helt andet sted hen, nemlig på uddannelsen. I dag er det jo faktisk sådan, at litrauddannelser, uddannelse i infrastruktur, sikkerhed, osv. i princippet er de samme for LKF A og LKF B. Til gengæld er grunduddannelserne voldsomt forskellige. Den offentlige grunduddannelse for en LKF B har som bekendt en varighed af ca. 1 år, hvorimod LKF A's uddannelse nærmest er et udvidet brevkursus. Eller – vi burde måske sige – kan være et udvidet brevkursus, for der findes faktisk også en rigtig grunduddannelse på A'ernes område, nemlig uddannelsen som Togklargører. Det er en anerkendt transportuddannelse af ca. to års varighed, inkl. et 1-årig grundforløb.

Kan man forestille sig, at uddannelserne kan kombineres, eller bygges oven på hinanden? Er tiden kommet til at nytænke hele området? Kunne man forestille sig, at man søgte fremtidens svar i fortiden? At LKF A blev vejen ind, hvis man gerne vil være "rigtig" lokomotivfører? Reelt var det jo sådan for 40 år siden. Man startede som lokomotivassistent, enten på S-tog eller i en klargøringsenhed på en rangermaskine. Men er det ikke præcis det, LKF A laver i dag? Arbejder med at rangere i en klargøringsenhed?

Kan man forestille sig en fremtid, hvor nærværende elementer var rygraden i en egentlig jernbaneuddannelse i offentlig regi, som indeholdt ikke bare lokomotivførernes grunduddannelse, men også uddannelsen som letbanefører, togfører, styringsmedarbejder, osv.? En grunduddannelse med et struktureret uddannelsesforløb og en karrierevej. En transportuddannelse, hvor der er tænkt på sammenhænge med – og mulighed for at søge til og fra – andre uddannelser. Hvis vi vil tiltrække unge mennesker i fremtiden, nytter det ikke noget, at uddannelsen som lokomotivfører er en blindgyde, hvor man skal starte helt forfra med en anden uddannelse, hvis man løber sur i det, eller ikke kan fortsætte i jobbet. De unge mennesker, der kommer ud på arbejdsmarked i disse år, skal være der i 50 år. Hvis man ikke kan søge videre, på tværs eller få merit, så tvivler vi på, at uddannelsen vil være attraktiv for ret mange.

At der så er et hav af løse ender i forhold til uddannelsens struktur, er en anden sag. Det må vi tage på os i den faglige organisation. Hos os og i DJ. Og naturligvis på arbejdsgiverside. Vi må knokle for at skabe en attraktiv uddannelse med masser af perspektiv for de fremtidige elever. Det kræver afklaring i forhold til lære- og elevpladser? Løn under uddannelse, eller – som minimum – dele af uddannelsen? Og styr på det, det starter med – adgangskrav. Og det det slutter med – uddannelsesbeviser. Der er mange udfordringer på vejen. Spørgsmålet er – er der overhovedet et alternativ?

LKF på S-tog og på Fjern:

Lidt i samme boldgade vil vi i den kommende periode blive mødt af stærke kræfter i DSB og andre steder på arbejdsgiverside, som – efter indførelse af det semiautomatiske togkontrolanlæg, CBTC – ønsker at frigøre DSB S-tog fra både den offentlige lokomotivføreruddannelse og på sigt givetvis også fra Jernbaneoverenskomstens løn- og arbejdsforhold. Årsagerne er nok flere – og økonomi spiller ind – men DSB har en berettiget bekymring for, hvorvidt man vil kunne fastholde de nuværende lokomotivførere på S-tog og tiltrække nye, efterhånden som dem, der er på S-tog p.t., forsvinder.

I den faglige organisation er vi altid villige til at se på konstruktive løsninger, også dem som ved første øjekast ser svære ud. Og løsningen på nærværende problemstilling er bestemt ikke lige til og består i øvrigt ikke af én bestemt løsning. Ingen tvivl om, hvad målet er. Der skal være lokomotivførere til at køre S-tog helt frem til det sidste tog, den sidste dag, inden fuldautomatiseringen, formentlig i 2039. Noget af det, der skal ske, giver sig selv, idet der vil være en anseelig naturlig afgang over de næste 16-17 år. De fleste i aldersgruppen 50+ vil formentlig gerne blive på S-tog, medmindre CBTC når at kede dem ihjel inden. Dem der ikke er pensionsmoden, når den førerløse drift nedlægger deres stilling, har forlods fået et tilsagn - som dog endnu ikke er helt så bindende, som vi ønsker - om at komme over på Fjern. Det vides ikke, hvor mange der er tale om, men der skal gøres plads til dem på Fjern, både i København og formentlig også ude omkring på provinsdepoterne, efterhånden som de overflyttes. Det kommer helt sikkert til at gøre en forskel for den fremtidige rekruttering, ikke bare i Øst, men overalt på Fjern. Selv om DSB nu har løftet sløret for, at man – med afsæt i Trafikstyrelsens bekendtgørelse 712, som har gjort S-tog til en såkaldt bybane – påtænker en discountuddannelse til S-togsfører, vil der efter alt at dømme blive behov for samkørsel mellem S-tog og Fjern for at udligne mandskabsmangler. I første omgang vil der være behov for, at et antal lokomotivførere på Fjern kan køre tjenester / tog på S-banen. På sigt vil dette ændre sig og der vil løbende opstå et behov for, at lokomotivførere, som skal til Fjern i perioder kan forrette tjeneste begge steder. Da det går tungt med at komme i realitetsforhandlinger med ledelsen omkring nærværende, er det desværre ikke muligt på nuværende tidspunkt at give et kvalificeret bud på, hverken omfang eller tidshorisonter.

Reservens vilkår:

Her er simpelthen tale om en bunden opgave. Hvis den tiltagende medarbejderflugt skal stoppes og DSB Drift F&R skal være en attraktiv arbejdsplads, skal reservens vilkår forbedres. Punktum. Det er – heldigvis – ikke et synspunkt, vi er alene med. Ledelsen i såvel Planlægningen, som i Drift F&R har været meget lydhør. Fokus er i første omgang på de tiltag, som IKKE kræver ændringer i aftalegrundlaget og den

gode dialog har ført til, at der med virkning fra 1. april er iværksat et pilotprojekt i Aalborg og Fredericia. Pilotprojektet skal give lokomotivførere i reserven mulighed for at kunne orientere sig om planlagte tjenester udover de 10 dage, som fremgår af arbejdseddelen. Der vil være mulighed for via ferieplan at se eventuelt planlagte dage fra dag 11 til og med dag 22. Tjenestefordelingen vil meddele så meget som muligt, men kortvarigt fravær og andre typer opgaver som oftest ændres, vil i udgangspunktet ikke blive meddelt. Tjenester, der er meddelt udover de 10 dage, kan ikke påregnes fastholdt. Der er kun tale om en "service-underretning".

Forsøget løber frem til den 1. juli. Det er vores håb, at tiltaget giver lidt mere forudsigelighed i reservens hverdag, samt at der vil blive taget godt imod det af de berørte lokomotivførere, således forsøget – når det evalueres – kan udvides til flere, og meget gerne alle, depoter.

Hvis ellers DSB's systemer, som det heldigvis tyder på, kan håndtere den tvetydigheden, bliver næste step etablering af ture, som indeholder reserveuger. Ideen er tyvstjålet fra vores kollegaer i Arriva, hvor man har gjort sig nogle erfaringer med en lignende model. Målet er at give flere muligheden for at komme tur. Det vil vores tilgang, at det, forud for det ordinære turvalg, afklares, hvor mange der vil køre i reserven. Er det f.eks. 10 på et depot, hvor der egentlig skulle være 20 i reserven, øges antallet af pladser i tur med forskellen – hvilket i nærværende eksempel er 10. Hvordan de 10 pladser ekstra pladser / uger placeres i turene bør bero på en konkret forhandling, men vores udgangspunktet vil være, at der indlægges to ekstra uger pr. tur, i hvert fald hvor turstørrelserne er 6 eller 8 ugers ture.

Uagtet der ikke er nogen garanti for, hvilke tjenester der indlægges på de dage, hvor man kører i reserven, vil det i praksis nok blive vanskeligt at vende ret meget rundt på døgnrytmen i morgen- og aftenture, da man jo skal tilbage i turens normale rytme efter reserveugerne. Det ser noget anderledes ud for blandingsture, hvor alle muligheder for placering af tjenester på døgnnet er i spil. Dette gør måske også, at modellen egner sig bedst for ture med en fast døgnrytme. Husk i den forbindelse, at weekendfrihederne ligger fast og flytbare fridage i reserveuger kan låses senest 21 dage i forvejen.

Det er vores håb, at der ud fra nærværende ideer kan opnås enighed med DSB om iværksættelse af et pilotprojekt i K23 på et stort og på et lille depot, så vi gør os nogle erfaringer inden vi – hvis ellers vi kan opnå enighed med ledelsen om dette – ruller tiltaget ud i en større skala.

Det er IKKE meningen at ture med reserveuger skal erstatte reserverammaturene. Som vi ser det i områdeguppebestyrelsen, skal de både være et alternativ, og et

supplement. I en ideel verden skal man på det enkelte depot kunne vælge mellem forskellige modeller, naturligvis i samarbejde med DSB og LPO's turfolk.

Samlet set er det vores håb, at de nævnte tiltag kan gøre en betydelig forskel for de kollegaer i reserven, som kører dér imod deres vilje og kæmper med at få arbejds-, fritids- og familieliv til at gå op i en højere enhed. Og så er det vores ambition, at tiltagene skal ledsages af yderligere initiativer. I LPO gør vi os bl.a. tanker om, hvordan vi sikrer udjævning af normen over HELE normperioden. Og så er der forslaget fra Helsingør vedr. ture med indbyggede reserverammer.

Ideerne er mange og nogle er endnu kun løse tanker. Alle input er velkomne også dem som kræver revision af vores aftalegrundlag. Et af disse er ønsket om et andet – eller rettere det tidligere – regelsæt for fridagslængder. Selv om der ligger et forslag til behandling under punktet indkomne forslag, som berører en del af problematikken, vil områdegruppebestyrelsen gerne knytte et par kommentarer til fridagslængder her. Ønsket om 36 timers fridage er udtalt, både blandt lokomotivførere og tjenestefordelere. Ingen tvivl om, at der indledningsvis var en opfattelse i TR-kredsen og blandt lokomotivpersonalet, at det var et klart plus ved overgangen til Jernbaneoverenskomsten, at fridagslængden, både i weekender og på enkeltstående fridage, blev øget med 4 timer. Hvad de færreste nok havde tænkt på var, at de 4 timer jo skulle tages et sted fra. Det her er ren matematik. Når kalenderugens længde og den ugentlige arbejdstid ikke ændres, vil fridagslængden påvirke overgangene mellem tjenesterne i negativ retning. Derfor giver det heller ikke mening at tale om fridagslængder uden at kigge på hviletidens længde, eller for den sags skyld tjenestelængderne. Det er sådan – bare i al fredsommelighed – områdegruppebestyrelsens grundlæggende pointe. Vi er ikke imod kortere fridage, men det skal ses i den rette sammenhæng. Resten tager vi, når forslaget skal behandles under punkt 7.

Nye tider – nye tog:

En anden væsentlig milepæl i den forgangne periode er indkøbet af fremtidens tog og lokomotiver. De skal være rammen for fremtidens DSB, men bedst som virksomheden var ved at udarbejde udbudsmaterialet til fremtidens togsæt, oplyste det europæiske togmarked, at togsæt slet ikke er fremtiden – bortset fra lokaltrafik og højhastighedsforbindelser. Det er lokomotivtrukne tog, som bliver fremtiden. Dette både af hensyn til drift, fleksibilitet og økonomi. Men lad det ligge, for DSB har nu – fremtidssikret eller ej – besluttet hvilke lokomotiver og togsæt, der skal bruges i fremtidens DSB. Og det bliver så, til dels imod trenden i Europa, Siemens lokomotivet Vectron, et antal togstammer fra spanske Talgo, og 100-150 Coradia Stream togsæt fra Alstom.

Vi har fra LPO's side fået afsat nogle ret markante aftryk på de nye materieltyper, om end det skal understreges, at den endelige forhandling om indretning endnu ikke er helt afsluttet. Vores fokus har fra starten været på, hvad en lokomotivfører kunne forestille sig at have på sin førerplads og andre fejlfindingssteder på både lokomotiver og togsæt. Og det er her et godt udgangspunkt for os, at det er vores dokument, DSB har taget udgangspunkt i, i deres udbudsmateriale. Om det skyldes hensyntagen til det gode samarbejde, vides dog ikke. En af de helt store sejre på EB-lokomotivet, set fra vores synspunkt, er den nye førerstol, som er en stol LPO har fået udviklet i samarbejde med en arbejdsmiljørepræsentant, og BE-GE stoleproducenten. Det holdt dog hårdt at få overbevist Siemens, som ikke kunne se det var nødvendigt med en anden stol, da de havde leveret 850 lokomotiver til hele Europa med deres egne stole. Men det lykkes at få overbevist både Siemens og DSB. Og for det ikke skal være løgn, så er "vores stol" blevet et standardtilkøb ved Siemens.

For indeværende er forhandlingerne mellem DSB og Alstom om indretningen af fremtidens togsæt inde i den afsluttende fase. Arbejdet er ret tidskrævende og til tider meget hektisk, da tidsfristerne og møderne hele tiden bliver skubbet rundt i vores kalendere. Der er en del rejseaktivitet til henholdsvis Katowice i Polen, hvor togsættet skal bygges, og Paris, hvor der står en model af toget. Rejseaktiviteten er ofte noget ustruktureret og man ved ikke, om man skal afsted bare to dage før. Men pyt, i LPO stiller vi altid op – siger Hans.

Lige nu er der en række store udfordringer, men det generelle indtryk af DSB's nye tog er, at det nok skal komme til at køre, men hvis man tænker, at DSB får bygget et togsæt, som rækker 30 år ind i fremtiden, så kan man da godt blive bare lidt skuffet. Vi får se, hvor det ender. Lige nu er vores fokus naturligvis mest på lokomotivførernes arbejdsplads. Sådan ske det være. Og sådan vil det også være fremadrettet, når alle lokomotiver og togsæt er leveret. Uagtet det arbejde, der laves nu, vil der også skulle ændres noget, når togene er leveret. Det er i hvert fald den erfaring, vi som faggruppe har gjort gennem tiderne.

Fremtidig økonomi i LPO:

Det er klart, at en reduktion i antallet af medlemmer som følge af de senere års rationaliseringerne også har betydning for vores forenings økonomi. D. 1. januar 2019 havde vi 1256 medlemmer. Det tal var et år senere faldet til 1205 og yderligere et senere var vi nede på 1147 medlemmer. Og så tog medlemstilbagegangen ellers for alvor fart i 2021, således vi d. 1. januar 2022 var helt nede på 1040 medlemmer. Vi har i perioden håndteret og effektueret 3 udmeldelser, således det samlede antal gule klaphatte nu er 13. Og så har vi afgivet 40 medlemmer til Arriva. Resten er effektiviseringer og bortfald af kørsel. Og det er næppe helt slut endnu. Yderligere 40-50 stillinger må forventes at forsvinde, medmindre det går op for DSB, at der mangler folk.

Det siger sig selv, at en så dramatisk reduktion i medlemstallet påvirker indtægterne forholdsvis negativt. Heldigvis har LPO helt grundlæggende en sund økonomi og en betydelig formue, både i områdegruppen og ude i lokalgrupperne. Så vi er på ingen måde i økonomisk ufare. Omvendt er det indlysende, at vi er nødt til at forholde os kritisk til vores udgifter og – i værste fald – også vores aktivitetsniveau. På seneste LPO-seminar med lokalgruppeformændene i november 2021 blev denne problemstilling drøftet, hvilket mandede ud i en række konstruktive forslag fra arbejdsgrupperne. I områdegruppebestyrelsen arbejder vi videre med disse input og vil på baggrund af disse under punktet orientering om økonomi præsentere et budgetforslag baseret på kun 1000 medlemmer. Det er vores opfattelse, at det pågældende budget er realistisk og inden for skiven i forhold til at sikre det ønskede aktivitetsniveau nu og i foreningens umiddelbare fremtid.

Vedr. forslag til OK23:

I den skriftlige beretning, som er udsendt i god tid inden dette repræsentantskabsmøde, er overenskomststudvalgets krav til Jernbaneoverenskomstens fornyelse i 2023 oplistet. Jeg skal spare jer for en oplæsning her, men blot gøre opmærksom på, at disse forslag fremsendes uden yderligere redigering til Dansk Jernbaneforbund, medmindre der under den efterfølgende debat om områdegruppebestyrelsen beretning gøres indsigelse imod dette ved fremsættelse af konkrete ændringsforslag. Årsagen til denne fremgangsmåde er, at vi er langt over deadline for fremsendelse til forbundet. Vi har dog fået tilsagn om udsættelse til i morgen, såfremt der skulle være mindre ændringer, henholdsvis ændringer i prioriteringsrækkefølgen. Så kom frisk, hvis der er noget, som bør være anderledes, men respektér venligst, at vi ikke kan starte helt forfra. På forhånd tak.

Afslutning:

Så nåede vi vejs ende i denne beretning. Lad mig slutte med en lille historie, der er som trukket ud af virkeligheden. I skal forestille jer – og det er med jeres baggrund nok svært – at I har stukket hovedet indenfor hos Krifa, eller en anden af landets gule fagforretninger.

De ansatte på kontoret har en personaleforening, som hvert år holder en sommerfest. Det koster 50 kroner om måneden at være med og dækker udgifterne. Smuk tanke og godt initiativ, men nu starter balladen. Fem ansatte vil ikke være med i personaleforeningen, men dukker alligevel op til sommerfesten. De vil spise, drikke og

nyde underholdningen sammen med kollegerne. Stemningen bliver lidt stram, men de får lov til at deltage. Året efter møder ti ansatte op til festen uden at have betalt gennem året. Der bliver altså færre og færre til at betale, men alle vil gerne feste.

Pengene skal jo passe, så personaleforeningens medlemmer beslutter at sætte den månedlige betaling op til 65 kr., hvilket gør de trofaste betalere ret mugne. Hvorfor skal de betale mere og mere, når flere og flere kun vil feste og ikke bidrage? De prøver at snakke med kollegerne, som vil feste, men ikke betale. De understreger, at alle selvfølgelig er meget velkomne til sommerfesten. Ja, festen er faktisk meget bedre, hvis alle er med, men alle bliver nødt til at betale på lige fod. Uagtet det kan synes rimeligt, bliver nogle af de ikke-betalende kolleger rasende over dette. De slynger nu om sig med beskyldninger om mobberi og det som er værre. En storm af læserbreve er på vej, og snart optræder de i TV- og radioprogrammer, hvor de indigneret kan fortælle om deres grumme skæbne.

Hvis nærværende historie på nogen måde skulle få tilhørere eller læsere til at drage paralleller til det, som hver dag foregår på det danske arbejdsmarked, hvor en lang række usolidariske fagforretninger gør deres yderste for at snylte på den danske model, må det stå for egen regning.

Nej, naturligvis ikke. Det er ikke jeres tænkegang, den er gal med. Det er den måde, arbejdsmarkedet er indrettet på, der udgør udfordringen. Selvfølgelig er det uholdbart, at man kan nyde uden at yde. Det koster en bondegård at kunne indgå – og forsvare – overenskomster og lokalaftaler. Ikke mindst arbejdsgivernes enorme juridiske oprustning og konstante udfordring i forhold til arbejds – og ansættelsesret udfordrer os. Hvis stadig færre betaler, bliver det enten dyrere for de tilbageværende, hvilket kan føre til yderligere medlemsafgang, eller resultaterne bliver ringere, hvilket fører samme vej.

Så det går ikke, at man kan være overenskomstdækket og omfattet af alverdens lokalaftaler, uden af bidrage til disse tilblivelse. Noget må gøres, spørgsmålet er blot, hvad den etablerede fagbevægelse kan gøre uden at komme på kant med foreningsfriheden eller andre juridiske udfordringer. FH's ledelse og mange andre faglige ledere er stærkt optaget af dette spørgsmål, da der – i hvert fald på sigt – skal findes en brugbar løsning. Gode medlemstilbud, som indtil videre har været svaret, er ikke tilstrækkeligt. Vi bliver nødt til at finde andre tiltag frem fra værktøjskassen. Den danske model – som i en nylig undersøgelse støttes af over 70 % af landets uorganiserede arbejdstagere, hvordan det så hænger sammen i deres hoveder – fordrer en stærk fagbevægelse. Svækkes vi yderligere, vil modellen – til stor ugunst for danske lønmodtagere – ikke bare være i forfald, men under afvikling.

Måske kan løsningen være mange flere lokalaftaler, som alene henvender sig til – og alene kan benyttes af – de betalende medlemmer. Om det er en farbar vej og hvor langt det rækker, inden vi støder ind i juridiske problemer omkring forskelsbehandling, eller hvad juristerne ellers kan finde på, må tiden vise. Indtil da må man undres.

I Danmark er der frihed til at vælge, om man vil deltage i et foreningsfællesskab. Men foreningen og dens medlemmer har åbenbart ikke friheden til at holde dem ude, som gerne vil bruge af de goder, foreningen sikrer dens medlemmer, men som de ikke-betalende altså ikke vil bidrage til. Der er ganske enkelt forskel på individets og fællesskabets frihedsrettigheder, hvilket rejser det helt essentielle spørgsmål. Er det virkelig rimeligt? Hvis individet ikke skal indordne sig – og her tænkes der ikke på, at individet skal tvinges ind i foreningen, men blot skal acceptere, at foreningens goder er fællesskabets og forbeholdt dens medlemmer – hvor ender vi så henne? Behøver man så heller ikke være med i Gigtforeningen for at komme på rekreationsophold, betale kontingent i fitnesscenteret for at træne eller være medlems af partiforeningen for at kunne opstille folketingskandidater? Hvis fællesskaber ikke kan beskytte sig selv, vil de over tid forgå. Og det er ikke en spådom, det er en konstatering. Tingenes nuværende tilstand skal naturligvis udfordres og bekæmpes. Og det rigtige våben i den sammenhæng er endnu mere fællesskab og endnu stærkere sammenhold. I det store perspektiv og i vores egne rækker, hvor vi efterhånden i årtier har taget afsæt i mottoet ...

Vi skal fremad sammen – alle sammen

Dirigenten satte områdegruppebestyrelsens beretning til debat.

Carsten Lehmann Hansen (LPO DSB LKI):

Carsten takkede for en god beretning som beskriver virkeligheden, hvilket kan give grund til bekymring på flere punkter.

Beretningen blev herefter sat til afstemning og enstemmigt vedtaget.

Bemærk! Den skriftlige beretning er indsat som bilag 3 nederst i referatet.

6. Orientering om økonomi

Hans Schøn Merstrand (Områdegruppe kasserer) fremlagde regnskabet for perioden. (se nedenstående) samt et budget med afsæt i 1000 medlemmer. Det forventes at LPO DSB i den kommende periode kommer under 1000 medlemmer, hvilket udfordre LPOs økonomi. Målet er at have samme aktivitetsniveau selv om vi får færre

medlemmer. LPO DSB er af den klare opfattelse at der ikke skal skæres i det medlemstilskud vi modtager fra DJ. Kassereren kom med ideer til fremtidige modeller for hvordan midlerne skal styres.

Hans Morten (LPO DSB Helsingør):

Tak for en god gennemgang og regnskab. Hvorfor er regnskabet for 2021 ikke med? Jeg mener ikke man skal lave nedskæringer ude lokalt. Vi har brug for at belønne de TR-folk som arbejder i deres fritid. Der skal være midler til at holde en ordentlig generalforsamling ude lokalt.

Hans Schøn Merstrand (Områdegruppe kasserer):

Regnskabet for 2021 ligger til revision.

Carsten Lehmann Hansen (LPO DSB LKI):

Tak for et godt regnskab. Tingene koster det det koster, hvis vi ikke kan drive LPO for de midler vi kan få, så må DJ sørge for at det kan lade sig gøre også hvis det kræver et øget kontingent. Jeg støtter kassernes fokus på, at vi skal have de fornødne midler til rådighed.

Nøgletal for perioden

	2020	2019
OMSÆTNING	<u>1.196.444</u>	<u>1.251.884</u>
DIREKTE OMKOSTNINGER		
Refusioner	580.480	580.450
Personaleomkostninger	<u>269.500</u>	<u>317.250</u>
	<u>849.980</u>	<u>897.700</u>
DÆKNINGSBIDRAG	<u>346.464</u>	<u>354.184</u>
KAPACITETSOMKOSTNINGER		
Administration	125.043	94.587
Møder og Seminarer	131.117	380.595
Rejseomkostninger	31.001	99.697
Det blå blad	<u>16.787</u>	<u>13.344</u>
	<u>303.948</u>	<u>588.223</u>
RESULTAT FØR FINANSIERING	<u>42.516</u>	<u>-234.039</u>
FINANSIERING		
Finansielle indtægter m.v.	60.445	104.850
Finansielle udgifter m.v.	<u>14.633</u>	<u>4.207</u>
	<u>45.812</u>	<u>100.643</u>
ÅRETS RESULTAT	<u><u>88.328</u></u>	<u><u>-133.396</u></u>

	2020	2019
AKTIVER		
ANLÆGSAKTIVER		
Værdipapirer	<u>1.571.993</u>	<u>1.550.524</u>
OMSÆTNINGSAKTIVER		
Beholdning gaveartikler	32.631	37.844
Andre tilgodehavender	20.453	11.644
Indestående pengeinstitut	594.626	521.061
Valutabeholdning	322	322
Kassebeholdning	<u>761</u>	<u>761</u>
	<u>648.793</u>	<u>571.632</u>
AKTIVER I ALT	<u><u>2.220.786</u></u>	<u><u>2.122.156</u></u>
PASSIVER		
EGENKAPITAL		
	<u>2.137.032</u>	<u>2.048.705</u>
KORTFRISTEDE GÆLDSFORPLIGTELSE		
Skyldig A-skat og AM-bidrag	38.073	18.020
LPO DSB Korsør's formue	32.681	35.681
Skyldige lønninger	0	6.750
Skyldige omkostninger	<u>13.000</u>	<u>13.000</u>
GÆLDSFORPLIGTELSE I ALT	<u>83.754</u>	<u>73.451</u>
PASSIVER I ALT	<u><u>2.220.786</u></u>	<u><u>2.122.156</u></u>

Herefter blev regnskabet enstemmigt godkendt/taget til efterretning

7. Behandling af indkomne forslag

Der var i alt 17 indkommende forslag, 8 forslag vedr. vedtægterne og 9 øvrige forslag.

Vedtægtsforslag 1:

LPO DSB – vedtægterne §3, stk. 5:

Stk. 5. Alle medlemmer af LPO DSB som betaler kontingent jf. forbundsloven § 10.0 er valgbare til tillidsposter i Områdegruppen og lokalgrupperne.

Ændres til:

Stk. 5. Alle medlemmer af LPO DSB, som betaler kontingent jf. forbundsloven, er valgbare til tillidsposter i Områdegruppen og lokalgrupperne.

Motivation:

Henvisningen til forbundslovens specifikke paragraf udgår, så vedtægterne ikke skal ændres, hver gang forbundet flytter rundt på rækkefølgen i deres love. Det er reglerne omkring kontingentbetaling i forbundsloven, som er afgørende, ikke hvilken paragraf, de er i.

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Ingen spørgsmål til forslaget

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Vedtægtsforslag 2:

LPO DSB – vedtægterne §5, stk. 6:

Stk. 6. På Repræsentantskabsmødet stemmer lokalgrupperepræsentanterne med halvdelen af egen gruppes medlemstal. Møder en lokalgruppe kun med en enkelt repræsentant, stemmer denne med hele lokalgruppens medlemstal. Dette gælder også, når den ene lokalgrupperepræsentant er Områdegruppebestyrelsesmedlem. Er et Områdegruppebestyrelsesmedlem tillige lokalgruppeformand eller lokalgruppenæstformand, stemmer vedkommende alene som Områdegruppebestyrelsesmedlem. Områdegruppebestyrelsens medlemmer stemmer hver især med en andel af det totale medlemstal svarende til antallet af repræsentanter i Repræsentantskabet, f.eks. 1/29 del ved 12 lokalgrupper á to delegerede og 5 medlemmer i Områdegruppebestyrelsen. Medlemstallet ved det senest opgjorte kvartal danner baggrund for opgørelsen.

Ændres til:

Stk. 6. På Repræsentantskabsmødet stemmer lokalgrupperepræsentanterne med halvdelen af egen gruppes medlemstal. Møder en lokalgruppe kun med en enkelt repræsentant, stemmer denne med hele lokalgruppens medlemstal. Dette gælder også, når den ene lokalgrupperepræsentant er Områdegruppebestyrelsesmedlem.

Er et Områdegruppebestyrelsesmedlem tillige lokalgruppeformand eller lokalgruppenæstformand, stemmer vedkommende alene som Områdegruppebestyrelsesmedlem.

Områdegruppebestyrelsens medlemmer stemmer hver især med en andel af det totale medlemstal svarende til antallet af repræsentanter i Repræsentantskabet, f.eks. 1/29 del ved 12 lokalgrupper á to delegerede og 5 medlemmer i Områdegruppebestyrelsen.

Medlemstallet ved det senest opgjorte kvartal danner baggrund for opgørelsen

Motivation:

Denne ændring er udelukkende redaktionel, så paragraffen, efter opdelingen i fire afsnit, fremstår mere læsevenlig

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Ingen spørgsmål til forslaget.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Vedtægtsforslag 3:

LPO DSB – vedtægterne §5, stk. 7:

Stk. 7. Områdegruppens Repræsentantskab afholder ordinært Repræsentantskabsmøde i marts eller april i lige årstal. Områdegruppebestyrelsen indkalder til det ordinære Repræsentantskabsmøde senest 10. februar i året for afholdelse. Forslag til behandling på Repræsentantskabsmødet kan stilles af Områdegruppebestyrelsen og af lokalgrupperne. Forslag fra lokalgrupperne til behandling indsendes til Områdegruppebestyrelsen senest 10. februar. Forslag til dagsorden, forretningsorden, samt indkomne forslag udsendes til Repræsentantskabets medlemmer senest 14 dage før Repræsentantskabsmødet.

Ændres til – tilføjelsen anført med kursiv og fed:

Stk. 7. Områdegruppens Repræsentantskab afholder ordinært Repræsentantskabsmøde i marts eller april i lige årstal.

Områdegruppebestyrelsen indkalder til det ordinære Repræsentantskabsmøde senest 10. februar i året for afholdelse.

Forslag til behandling på Repræsentantskabsmødet kan stilles af Områdegruppebestyrelsen og af lokalgrupperne.

Forslag fra lokalgrupperne til behandling indsendes til Områdegruppebestyrelsen senest 10. februar.

Forslag til dagsorden, forretningsorden, samt indkomne forslag udsendes til Repræsentantskabets medlemmer senest 14 dage før Repræsentantskabsmødet.

Medlemmer af DJ, LPO DSB og lokomotivførere pensioneret fra en af Områdegruppens lokalgrupper har adgang til Områdegruppens Repræsentantskabsmøde.

Repræsentantskabsmødet bekendtgøres på medlemsinformation senest den 10. februar i året for afholdelse. Fristen for medlemmernes tilmelding skal fremgå af denne medlemsinformation.

Områdegruppebestyrelsen kan fastsætte begrænsninger i deltagerantallet.

Motivation:

Tilføjelse omhandler medlemmer samt pensionerede medlemmers ret til at overvære Repræsentantskabsmødet. Teksten var i områdegruppens vedtægter før strukturændringen, men var røget ud i forbindelse med seneste revidering af områdegruppens vedtægter i 2020.

Desuden er første afsnit i denne paragraf ændret redaktionelt, så det efter opdelingen i fem afsnit fremstår mere læsevenlig.

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Carsten Lehmann Hansen (LPO DSB LKI) kom med et ændringsforslag.

Forslaget blev tilrettet så "DJ," i sidste afsnit slettes.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Vedtægtsforslag 4:

LPO DSB – vedtægterne §5, stk. 9:

Stk. 9. Repræsentantskabet vælger en Områdegruppebestyrelse bestående af:

Områdegruppeformand

Områdegruppenæstformand

Tre bestyrelsesmedlemmer

Valgperioden er fire år. Områdegruppeformand og et bestyrelsesmedlem vælges i de lige årstal hvor der afholdes ordinær kongres i Dansk Jernbaneforbund.

Områdegruppenæstformand og to bestyrelsesmedlemmer vælges i øvrige lige årstal.

Såfremt Områdegruppeformanden og / eller Områdegruppenæstformanden afgår i utide, indkaldes til ekstraordinært Repræsentantskabsmøde.

Desuden vælges:

To suppleanter for de tre bestyrelsesmedlemmer.

To bilagskontrollanter samt to bilagskontrollantsuppleanter, som alle skal være lokalgruppekasserer.

Valgperioden for suppleanter er 2 år.

Ved valg af Områdegruppebestyrelsesmedlemmer, må hver delegeret kun stemme på én kandidat. Dette gælder også ved valg af suppleanter til Områdegruppebestyrelsen. Den kandidat, der får flest stemmer, er første suppleant.

Ændres til – tilføjjelsen anført med kursiv og fed:

Stk. 9. Repræsentantskabet vælger en Områdegruppebestyrelse bestående af:

- Områdegruppeformand
- Områdegruppenæstformand
- Tre bestyrelsesmedlemmer

Valgperioden er fire år.

Områdegruppeformand og et bestyrelsesmedlem vælges i de lige årstal hvor der afholdes ordinær kongres i Dansk Jernbaneforbund. Områdegruppenæstformand og to bestyrelsesmedlemmer vælges i øvrige lige årstal.

Såfremt Områdegruppeformanden og / eller Områdegruppenæstformanden afgår i utide, indkaldes til ekstraordinært Repræsentantskabsmøde.

Desuden vælges:

- Tre suppleanter for de tre bestyrelsesmedlemmer.
- To bilagskontrollanter samt to bilagskontrollantsuppleanter, som alle skal være lokalgruppekasserer.

Valgperioden for suppleanter er 2 år.

Ved valg af Områdegruppebestyrelsesmedlemmer, må hver delegeret kun stemme på én kandidat. Dette gælder også ved valg af suppleanter til Områdegruppebestyrelsen. Den kandidat, der får flest stemmer, er første suppleant.

Motivation:

Behov for yderligere en suppleant. Dette både på baggrund af erfaringerne for perioden 2020-2022, samt sandsynligheden for, at første suppleanten allerede indtræder d. 27. april 2022.

Desuden er denne paragraf ændret redaktionelt, så den efter opdelingen i fem afsnit, og etablering af punktopstillinger, fremstår mere læsevenlig

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Peter Kanstrup (Områdegruppeformand):

Forslagsændringen er en konsekvens af at der skal vælges formand/næstformand i DJ.

Ingen spørgsmål til forslaget.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Vedtægtsforslag 5:

NB!

De to foreslåede ændringer til denne paragraf er ikke fuldt ud afhængige af hinanden. Der kan derfor argumenteres for, at de skal behandles hver for sig, hvilket er op til dirigenten og / eller de delegerede at vurdere ...

LPO DSB – vedtægterne §8, stk. 2:

Stk. 2. Lokalgruppegeneralforsamlingen foretager for en periode på to år valg af:

- Lokalgruppeformand
- Lokalgruppekasserer
- Eventuelle yderligere bestyrelsesmedlemmer
- To bilagskontrollanter.
- Herudover vælges suppleanter for en periode på et år.

Lokalgruppeformanden er på valg i lige år.

Lokalgruppenæstformanden er på valg i ulige år.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer afgår skiftevis med halvdelen, henholdsvis en mindre del i lige år og en større del i ulige år.

Bilagskontrollanterne afgår skiftevis med én hvert år.

Hvis alle er nyvalgte, afgøres ved lodtrækning, hvem der afgår først.

Lokalgruppebestyrelsen konstituerer sig med en lokalgruppenæstformand.

Ændres til, henholdsvis tilføjes – anført med kursiv og fed:

Stk. 2. Lokalgruppegeneralforsamlingen foretager for en periode på to år valg af:

- Lokalgruppeformand
- Lokalgruppekasserer
- Eventuelle yderligere bestyrelsesmedlemmer
- To bilagskontrollanter.
- Herudover vælges suppleanter for en periode på et år.

Lokalgruppeformanden er på valg i lige år.

Lokalgruppekassereren er på valg i ulige år.

Øvrige bestyrelsesmedlemmer afgår skiftevis med halvdelen, henholdsvis en mindre del i lige år og en større del i ulige år.

Bilagskontrollanterne afgår skiftevis med én hvert år.

Hvis alle er nyvalgte, afgøres ved lodtrækning, hvem der afgår først.

Lokalgruppebestyrelsen konstituerer sig med en lokalgruppenæstformand.

Såfremt Lokalgruppeformanden og/eller lokalgruppekassereren afgår i utide, indkaldes til ekstraordinær lokalgruppegeneralforsamling.

Motivation:

En fejl fra revideringen af vedtægter i 2020. Det er lokalgruppernes kasserere som er på direkte valg, ikke lokalgruppernes næstformand.

Ensretning af vedtægter. Ligesom områdegruppen skal have genbesat sine direkte valgte poster hurtigt, bør det også være de samme vilkår for lokalgrupperne. Særligt de små grupper kan være temmelig sårbare, hvis en lokalgruppeformand går af.

Desuden er denne paragraf ændret redaktionelt, så det første afsnit deles i to. Dette af hensyn til læsevenligheden og forståelsen.

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Dirigenten foreslog repræsentantskabet, at forslaget blev behandlet i 3 steps. Først ændringen til lokalgruppernes kasserere, derefter ensretning af vedtægterne og til sidst den redaktionelle ændring i forslaget.

Repræsentantskabet var enige i denne fremgangsmåde.

Ingen spørgsmål til forslaget.

Alle forslagets 3 steps blev enstemmigt vedtaget.

Vedtægtsforslag 6:

LPO DSB – vedtægterne §10, stk. 4:

Stk. 4. Områdegruppens pengemidler og eventuelle værdipapirer anbringes i et eller flere, efter Områdegruppebestyrelsens skøn, sikkert/re pengeinstitut/ter.

Områdegruppebestyrelsen kan, disponere over Områdegruppens midler, med hensyntagen til det af Områdegruppebestyrelsen godkendte budget.

Ændres til – anført med kursiv og fed:

Stk. 4. Områdegruppens pengemidler og eventuelle værdipapirer anbringes i et (eller flere), efter Områdegruppebestyrelsens skøn, sikkert pengeinstitut.

Områdegruppebestyrelsen kan, disponere over Områdegruppens midler, med hensyntagen til det af Områdegruppebestyrelsen godkendte budget.

Motivation:

Redaktionel rettelse af hensyn til læsbarhed.

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Ingen spørgsmål til forslaget.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Vedtægtsforslag 7:

LPO DSB – vedtægterne §13, stk. 1:

Stk. 1. Disse vedtægter består af 13 paragraffer. Sammen med disse vedtægter, følger tre bilag. Bilagene kan ændres af Repræsentantskabet jf. § 4 stk. 1 og § 11 stk. 2 i disse vedtægter.

Ændres til, henholdsvis tilføjes – anført med kursiv og fed:

Stk. 1. Disse vedtægter består af 13 paragraffer. Sammen med disse vedtægter, følger tre bilag jf. § 4 stk. 1 og § 11 stk. 2. Bilagene kan alene ændres af Repræsentantskabet

Motivation:

Præcisering

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Ingen spørgsmål til forslaget.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Vedtægtsforslag 8:

LPO DSB – vedtægterne: Formalia:

Vedtægternes gyldighedsdato ændres fra d. 25. marts 2020 til d. 25. april 2022

Bilag 1 ændres, så Struer fjernes, idet lokalgruppen blev nedlagt pr. 31. december 2020.

Motivation:

Tilpasning til de faktiske forhold

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Ingen spørgsmål til forslaget.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Øvrige forslag – 1:

Reglen om fridagslængde på 40 timer ændres til 36 timer.

Motivation:

Som den var før

Forslagsstiller:

LPO København

Ved ikke hvor meget der skal stå omkring dette forslag!!

Thomas Knudsen (LPO København) motiverede forslaget med at der var et ønske om at komme tilbage til fridagslængder på min 36 timer.

Jakob Østergaard Elikofer (LPO Nykøbing Falster) og Carsten Understrup (LPO Aarhus) havde begge kommentarer både for og imod forslaget.

Efter opfordring fra Peter Kanstrup blev forslaget henvist til behandling i Områdegruppebestyrelsen.

Øvrige forslag – 2:

Der skal laves en lokalaftale som muliggør flere nattjenester for lokomotivpersonalet, som kører i reserven, hvis det personligt ønskes.

En lokalaftale som supplement til OK, hvor der fraviges fra §1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person) stk. 1 omkring nattjenester, samt tilpasning af Lokalaftale om arbejdstidsregler for lokomotivførere i DSB Fjern og Regionaltog – OK-ansatte og tjenestemænd

Nuværende:

Omkring natarbejde i §1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person):

Varigheden af den enkelte dags arbejde, hvori indgår tjeneste mellem kl. 01:30 og 04:30, må maksimalt være 8 timer. Der må højst pålægges den enkelte lokomotivfører sådant arbejde 2 på hinanden følgende nætter, samtidig må der højst være 7 nætters arbejde på en måned, hvori der indgår arbejde mellem kl. 01:30 og kl. 04:30.

Ændring:

Lokalaftalen skal have en ordlyd af:

Varigheden af den enkelte dags arbejde, hvori indgår tjeneste mellem kl. 01:30 og 04:30, må maksimalt være 8 timer. Der må højst pålægges den enkelte lokomotivfører sådant arbejde 2 på hinanden følgende nætter, samtidig må der højst være 7 nætters arbejde på en måned, hvori der indgår arbejde mellem kl. 01:30 og kl. 04:30.

Den enkelte lokomotivfører kan i skriftligt samråd med arbejdsgiver tillade at forrette flere nattjenester, end der pålægges.

Motivation (LPO Aalborg):

Giver kollegaer mulighed for at lave en mere fleksibel vagtplan, og dermed få en mere sund jævn døgnrytme.

Motivation LPO Fredericia):

Giver kollegaer fri mulighed for at have en mere sund jævn døgnrytme

Forslagsstiller:

LPO Aalborg og LPO Fredericia

Ole Bang (LPO DSB Fredericia) talte for at repræsentantskabet bakkede op om forslaget samt at forslaget efter aftale med LPO DSB Aalborg blev henvist til behandling i Områdegruppebestyrelsen.

Herefter var der kommentarer for og imod forslaget fra, Torben Stanley Sonne (LPO DSB Helsingør) som var imod forslaget, Carsten Lehmann Hansen (LPO DSB LKI) som var bekymret ift. forslaget, Kent Larsen Jensen (Områdegruppebestyrelsen) som var for forslaget og Peter Kanstrup (Områdegruppeformand) som var positiv ift. forslaget.

Herefter blev forslaget henvist til videre behandling i Områdegruppebestyrelsen.

Øvrige forslag – 3:

Det skal være muligt at oprette en ren nat-tur. Denne skal kun være gældende for lokomotivførere, som vælger at køre i en nat-tur, på samme måde som man har lavet weekendturen

Motivation:

...

Forslagsstiller:

LPO København

Thomas Knudsen (LPO DSB København) talte for at repræsentantskabet bakkede op om forslaget. I København er der et ønske om at få lavet en ren nat-tur. Vigtigt at der er flere turmønstre at vælge imellem.

Herefter var der kommentarer for og imod forslaget fra, Peter Kanstrup (Områdegruppeformand) som efterlyste et mere konkret forslag til hvad en ren nat-tur skal skrues sammen, Carsten Understrup (LPO DSB Aarhus) var imod forslaget og ideen om en sådan tur, Bjarne Aunsbjerg (LPO DSB Aalborg) og Hans-Morten Bejning Andersen (LPO DSB Helsingør) kunne ikke bakke op om forslaget. Hans Schøn

Merstrand (Områdegruppe kasserer) henviste til lægefaglige undersøgelser som påviste at DSB-medarbejder er mere trætte end andre sammenlignende grupper. Undersøgelsen påviste også at hvis man ikke fik restitueret nok, ville det kunne få negative helbredsmæssige konsekvenser.

Forslaget blev herefter sat til afstemning.

LPO DSB København stemte for forslaget. De øvrige stemte imod. Forslaget nedstemt.

Øvrige forslag – 4:

Der skal arbejdes for, at når tjenesten overstiger med 60 minutter fra dagsnormen på 7:24, skal der honoreres med 15 minutter afspadsering pr. påbegyndt 30. minut fra 7:24

Motivation:

Det er ikke rimeligt, at man er tvunget til at have gentagende "overarbejde" uden honorering og uden medindflydelse på, hvornår "overarbejde" ønskes indløst som frihed.

Det skal ikke være muligt for arbejdsgiver at "tænke" økonomi i at lave lange tjenester. Skal vi have lange tjenester på over 8:24 skal dette honoreres.

Forslagsstiller:

LPO Fredericia

Peter Kanstrup (Områdegruppeformand) orienterede om at forslaget ikke skulle have været behandlet på repræsentantskabsmødet fordi det allerede var behandlet i LPO DSB's Overenskomstudvalg.

Forslaget blev dog behandlet og enstemmigt vedtaget

Øvrige forslag – 5:

Det skal tilføjes til lokalaftalerne, at AN-dage ikke må flyttes. Kun i tilfælde af egen uddannelse.

Motivation:

...

Forslagsstiller:

LPO København

Thomas Knudsen (LPO DSB København) motiverede forslaget med at der i København var blevet flyttet AN dage i weekendturen for at give plads til udstationering og ekstraarbejde. Det skal ikke være en mulighed.

Hans-Morten Bejning Andersen (LPO DSB Helsingør) kunne ikke bakke op om forslaget fordi det også ville ramme dem som ikke lavede disse numre.

Peter Kanstrup (Områdegruppeformand) var enig med Hans-Morten Bejning Andersen (LPO DSB Helsingør) i at vi ikke løser noget ved at ramme alle og anbefalede derfor at forslaget stemmes ned.

LPO DSB København stemte for forslaget. De øvrige stemte imod. Forslaget nedstemt.

Øvrige forslag – 6:

Gruppeledere for lokomotivpersonalet i DSB skal organiseres uden for LPO DSB. Gruppelederne skal fortsat organiseres i Dansk Jernbaneforbund i egen gruppe.

Motivation:

LPO lokalt og globalt er inhabil ved lokale og personlige hændelser, idet LPO skal repræsentere begge parter.

Inhabiliteten lokalt er blevet væsentlig større, idet vores lokalgruppeformand nu også er repræsentant i områdegruppebestyrelsen.

Forslagsstiller:

LPO Fredericia

Carsten Lehmann Hansen (LPO DSB LKI) havde respekt for forslaget men mente ikke at det er den rette vej at gå. Det er et påstået problem, som ikke findes i virkeligheden. Jeg er tillidsrepræsentant for den pågældende gruppe og oplever ikke problemer med dette i hverdagen. Ved at lavet et sådan tiltag, vil vi miste disse medlemmer. Jeg opfordrer til at forslaget stemmes ned.

Thomas Knudsen (LPO DSB København) vil ikke lægge stemmer til forslaget. Det er et påstået problem og har ikke oplevet at der skulle være udfordringer i det her. Er der lokalt problemer så skal de selvfølgelig løses men dette forslag er ikke løsningen.

Tinglev, Fredericia og Ole Bang (Områdegruppebestyrelsen) stemte for forslaget de øvrige stemte imod forslaget.

Forslaget blev nedstemt

Øvrige forslag – 7:

Der skal indsamles materiale (sportler på Ferieplan) for hvor mange indøvelsesdage med elever kørelærerne på KH har haft og derefter udregne, hvor mange penge kørelærerne har mistet i 2019. Herefter arbejdes på et udligningstillæg som lovet på dialogmøder (afholdt af DSB) i 2019.

Motivation:

...

Forslagsstiller:

LPO København

Thomas Knudsen (LPO DSB København) mente at det er vigtigt at LKF-K bliver honoreret for deres arbejde som kørelærere, vi skal have tillægget tilbage. Forslaget udspringer fra de dialogmøder som FJ afholdt i 2019 hvor han lovede at ingen vil gå ned i løn. Efter forslaget blev vedtaget er der indsamlet dokumentation fra ca. 40 lkf-k har meldt ind hvor mange elever de har haft med og herefter lavet en beregning på hvor meget de har mistet i tillæg. Det vigtigste i/med forslaget er at LKF-K bliver honoreret for deres arbejde, men hvordan honoreringen skal udmøntes, er op til Områdegruppebestyrelsen.

Kent Larsen Jensen (Områdegruppebestyrelsen) kunne godt forstå at kørelærerne er utilfredse med det manglende tillæg. Kent undrede sig over at LKF-K særligt i KH ikke havde lagt pres på DSB ved at vise sammenhold da EB lokomotivet og uddannelse på denne skulle i gang. Hvis DSB uden problemer kan få løst de forskellige opgaver, så er det ikke nemt at få tillægget tilbage. Måske man skulle tænke på det næste gang der kommer nyt materiel. Kent opfordrede til vise sammenhold og mådehold overfor ledelsen.

Jakob Østergaard Elikofer (LPO DSB Nykøbing Falster) og Carsten Understrup (LPO DSB Aarhus) bakkede op om at vise sammenhold og mådehold

Peter Kanstrup (Områdegruppeformand) opfordrede til at forslaget henvises til videre behandling i Områdegruppebestyrelsen, hvilket Thomas Knudsen (LPO DSB København) bakkede op om.

Forslaget henvises til videre behandling i Områdegruppebestyrelsen

Øvrige forslag – 8:

Referater fra lokalgruppernes ordinære samt ekstraordinære generalforsamlinger skal lægges op på områdegruppens hjemmeside

Motivation:

Åbenhed og indsigt i vores kollegers lokalgrupper. Kan i bedste fald være sammenholdsskabende, samt også være "rygte-dræbende".

Forslagsstiller:

LPO Fredericia

Peter Kanstrup (Områdegruppeformand) kunne godt forstå ønsket om at kunne følge med i hvad der sker på de andre depoter. Områdegruppebestyrelsen har ansvaret for hvad der ligger LPO DSBs hjemmeside, og har ikke mulighed for at kontrollerer rigtigheden og holdninger i evt. oplagte referater fra lokalgrupperne. Ønsker man lokalinformation skal man opsøge den på lokalgruppernes sociale medier og hjemmesider.

Carsten Lehmann Hansen LPO DSB LKI opfordrede til at man arbejder videre på en mere transparent løsning.

Fredericia og Ole Bang (Områdegruppebestyrelsen) stemte for forslaget de øvrige stemte imod forslaget.

Forslaget blev nedstemt

Øvrige forslag – 9:

Jf. §11, stk. 4 fastsætter Repræsentantskabet honorarer til områdegruppebestyrelsen.

Det foreslås, at honorarerne fortsætter uændret.

Motivation:

De nuværende honorarer blev besluttet i forbindelse med strukturændringen i 2020. Områdegruppebestyrelsen ser efter så kort tid ingen grund til at ændre disse.

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Ingen spørgsmål til forslaget.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

8. Valg:

a. 2 medlemmer af områdegruppebestyrelsen (4 år)

Der var opstillet 2 kandidater: Hans Schøn Merstrand (LPO DSB Aarhus) og Ole Bang (LPO DSB Fredericia)

Der var ikke andre kandidater, Hans Schøn Merstrand og Ole Bang blev valgt.

b. Områdegruppebestyrelsessuppleanter (2 år)

Der var opstillet 3 kandidater Thomas Knudsen (LPO DSB København), Simon Brix Aabern (LPO DSB Kalundborg) og Bjarne Aunsbjerg (LPO DSB Aalborg)

Carsten Understrup (LPO DSB Aarhus) anbefalede at repræsentantskabet stemmer på Thomas Knudsen (LPO DSB København)

Thomas Knudsen fik 772 stemmer, Simon Brix Aabern fik 391 stemmer og Bjarne Aunsbjerg fik 103 stemmer.

c. 2 bilagskontrollanter (2 år)

Der var 2 kandidater René Grandt LPO DSB Fredericia og Thomas Ipsen LPO DSB København

Der var ikke andre kandidater, René Grandt og Thomas Ipsen blev enstemmigt valgt

d. 2 bilagskontrollantsuppleant (2 år)

Der var 2 kandidater Steffen Madsen LPO DSB Kalundborg og Michael Korczak LPO DSB Nykøbing Falster

Der var ikke andre kandidater. Steffen Madsen og Michael Korczak blev enstemmigt valgt.

9. Indlæg ved indbudte gæster

Preben S. Pedersen (Dansk Jernbaneforbund):

Preben S. Pedersen takkede for invitationen, ønskede de valgte tillykke med valget og takkede repræsentantskabet for det gode arbejde der laves i hverdagen. Preben kom i sit indlæg ind på følgende punkter:

- En tanke til vores kollegaer i Ukraine
- Ekstraordinær Kongres
- Fremtidig uddannelse af lokomotivførere
- Fagligheden skal dyrkes, mindre juristeri
- Besøg af Trafikministeren. Ros til personalet.
- Overenskomst Øresundstrafik
- Styrke relationerne til de faglige fællesskaber og tillidsfolk.
- Økonomi
- OK 2023
- Grænseoverskridende kørsel
- Tak for ordet

Dan Kirchhoff (SPO DSB)

Dan Kirchhoff takkede for invitationen og for det gode samarbejde, samt at SPO DSB bakker op om de opstillede kandidater til den kommende ekstraordinære kongres.

Thomas Bryan-Lund (LPO S-TOG)

Thomas Bryan-Lund takkede for invitationen og ønskede tillykke til de valgte. Thomas kom i sit indlæg i på følgende punkter:

- Mange forandringer udfordrer os
- Svært at fastholde medarbejderne i S-tog
- Hverdagen er meget presset
- Uddannelse og fremtiden
- Tak for ordet

Herefter orienterede Peter Kanstrup kort om hvordan fortsættelsen af Repræsentantskabsmødet skulle afvikles.

Jf. den vedtagende dagsorden, så blev repræsentantskabsmødet afbrudt efter pkt. 9.

Repræsentantskabsmødet blev genoptaget d. 27. april i Odense Kongrescenter i umiddelbar forlængelse af Dansk Jernbaneforbunds ekstraordinære kongres.

Dirigenten bød velkommen tilbage til LPO DSB's repræsentantskabsmøde og gik videre til pkt. 10 på dagsordenen.

10. Valg af områdegruppenæstformand

Der var opstillet 1 kandidat: Kent Larsen Jensen Områdegruppebestyrelsen (LPO DSB Odense)

Peter Kanstrup Områdegruppeformand: Kent er kandidat til posten som næstformand i LPO DSB. Kent blev valgt ind i Områdegruppebestyrelsen i sommeren 2020 og har frem til i dag lavet et godt stykke arbejde og har samtidig mange gode kompetencer både fagligt og menneskeligt som er vigtige i funktionen som næstformand.

Områdegruppebestyrelsen mener derfor at Kent Larsen Jensen er det rigtige valg til posten som næstformand, hvilket vi i Områdegruppebestyrelsen håber at I vil bakke op om valget.

Der var ikke andre kandidater.

Kent Larsen Jensen Områdegruppebestyrelsen blev enstemmigt valgt.

11. Mødets afslutning

Dirigenten Carsten M. Olesen takkede for valget og for god ro og orden under repræsentantskabsmødet og gav ordet til Områdegruppeformand Peter Kanstrup.

På repræsentantskabets vegne ønskede Peter Kanstrup, Ebbe Lykke Lindgaard Drögemüller (DJF) tillykke med valget som næstformand i Dansk Jernbaneforbund og god vind fremover.

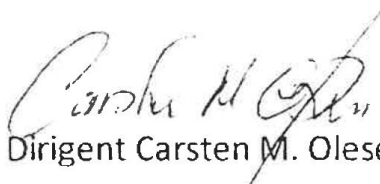
Peter Kanstrup takkede også for det gode samarbejde og for Ebbes store indsats i LPO DSB og som lokalgruppeformand på KH.


Peter Kanstrup ønskede Kent Larsen Jensen (LPO DSB OD) tillykke med valget som Områdegruppe næstformand og ser frem til samarbejdet.

Peter Kanstrup Områdegruppeformand ønskede Thomas Knudsen (LPO DSB KH) velkommen i OGB og ser frem til samarbejdet.

Ebbe Lykke Lindgaard Drögemüller (DJF) ønskede Kent Larsen Jensen (LPO DSB OD) tillykke med valget som næstformand i LPO DSB, som i hans optik var det rigtig valg. Takkede repræsentantskabet for det gode samarbejde, diskussionerne og kammeratskabet, det kommer jeg til at savne. Tak for opbakningen ser frem til det fremtidige samarbejde i nye roller.

Peter Kanstrup takkede for et godt og konstruktivt repræsentantskabsmøde.


Dirigent Carsten M. Olesen


Referent Ole Bang

Bilag 1:

Forslag forretningsorden for Repræsentantskabsmøde i LPO DSB

1. Formanden leder valg af dirigent, sekretær og to stemmetællere.
2. Sekretæren fører Repræsentantskabsmødets protokol, som skal indeholde diskussionsemnerne, fremsatte forslag og ændringsforslag samt de i forbindelse hermed trufne beslutninger og valg – alt med angivelse af eventuelle stemmetal.
3. De delegerede begærer ordet hos dirigenten. Taletiden for hver delegeret er første gang højst 10 minutter til det pågældende punkt på dagsordenen og derefter 1 gang i indtil 5 minutter til samme punkt.
4. Ønsker dirigenten at udtale sig under et punkt eller en sags behandling, varetages dirigenthvervet midlertidigt af sekretæren.

Ønsker sekretæren at udtale sig under et punkt eller en sags behandling, varetages protokolførelsen midlertidigt af dirigenten.

5. Dirigenten kan stille forslag til debattens afslutning. Et sådant forslag kan også stilles af Repræsentantskabets delegerede. Forslag om debattens afslutning sættes straks under afstemning. Såfremt afslutning af debatten vedtages, vil indtegnede talere, evt. forslagsstiller og formanden få ordet i nævnte rækkefølge
6. Ændringsforslag skal afleveres skriftligt til dirigenten.
7. Afstemninger foregår i udgangspunktet ved håndsoprækning. Ved personvalg eller hvis dirigenten er i tvivl om optællingens rigtighed, skal afstemningen ske ved navneopråb, hvor den delegerede oplyser eget stemmetal.

Når der ikke er bestemt andet i områdegruppens vedtægter, er simpelt stemmeflertal afgørende.

Vedr. valg af områdegruppeformand og områdegruppenæstformand:
Valget afgøres ved simpelt stemmeflertal. I tilfælde af flere end 2 kandidater, foretages afstemning af 2 omgange. De to kandidater der opnår flest stemmer i første afstemning, går videre til anden afstemningsrunde, hvor kandidaten der opnår flest stemmer er valgt.

8. Repræsentantskabet holder møde fra den 25. april 2022 kl. 13.30 til dagsordenen er udtømt. Dirigenten kan indlægge pauser og mødet kan afbrydes, hvis dette er besluttet i forbindelse med godkendelse af dagsordenen.
9. Repræsentantskabsmødets protokol underskrives af sekretæren, dirigenten og Områdegruppeformanden inden udsendelse til de delegerede.

Bilag 2:

Delegerede og stemmefordeling til LPO DSB Repræsentantskabsmøde 2022

Lokalgruppe	Navn	Stemmetal
Aalborg	Bjarne Aunsbjerg	45
Aalborg	Henrik Rosenkilde – afbud	0
Aarhus	Carsten Understrup	122
Esbjerg	Per Bjarne Baden	36
Fredericia	Tina Jensen	140
Helsingør	Hans-Morten Bejning Andersen	25
Helsingør	Torben Stanley Sonne	25
Kalundborg	Simon Brix Aabern	17
Kalundborg	Claus Lundquist	17
København	Thomas Knudsen	194

København	Niels Christian Hultmann Poulsen	194
LKI-gruppen	Carsten Lehmann Hansen	50
LKI-gruppen	Claus Andreas Pedersen	50
Nykøbing F	Jakob Østergaard Elikofer	31
Nykøbing F	Sune Kyneb	31
Næstved	Frederik Rose	50
Odense	Rene Filbert	32
Tinglev	Frede Holm Dahl	11
Tinglev	Jim Allan Sørensen	11
	I alt (inkl. 5 oprundinger):	1081
Områdegruppebestyrelsen	Peter Kanstrup	37
Områdegruppebestyrelsen	Ebbe L L Drögemüller	37
Områdegruppebestyrelsen	Hans Schøn Merstrand	37
Områdegruppebestyrelsen	Kent Larsen Jensen	37
Områdegruppebestyrelsen	Ole Bang	37
	I alt:	1266
	Alm. flertal:	634
	Kvalificeret flertal:	844
Lokalgruppe	Navn	Stemmetal

Bilag 3:

Områdegruppebestyrelsens skriftlig beretning perioden 25. marts 20 – 31. marts 22:

Nærværende skriftlige beretning berører en lang række af de sager områdegruppen har beskæftiget sig med i den forgangne periode. Den skriftlige beretnings emner er udvalgt subjektivt. Det betyder, at der vil være emner, der ikke er berørt. Der er desuden en lang række emner, primært dem, der arbejdes med p.t. og dem, som vi forventer kommer til at fylde i den kommende tid, som i stedet omtales i den mundtlige beretning. Den mundtlige beretning udsendes ikke inden Repræsentantskabsmødet 2022 (RM22) d. 25. april, men præsenteres på dette møde under punkt 5, aflæggelse af beretning. Emner i den skriftlige beretning præsenteres i alfabetisk rækkefølge under hvert deres afsnit.

1. maj:

Det har bliver nok den hidtil korteste gennemgang af en periodes 1. maj arrangementer, da vi jo – tvunget af Corona-omstændighederne – måtte aflyse både i 2020 og 2021. Det har virkelig været smertelige aflysninger, men da datoen begge år lå i perioder med lockdown, kunne det ikke være anderledes. Det glade budskab er imidlertid, at vi er tilbage her i 2022. I Områdegruppebestyrelsen (OGB) glæder vi os afsindig meget til at byde medlemskredsen velkommen i vores telt i Kongens Have. Vi håber, at rigtig mange vil møde op. Og vi håber også at få talrigt besøg fra DSB Pensionisterne og de område- og lokalgrupper fra andre jernbanevirksomheder, som

vi samarbejder med. Sidst, men ikke mindst, så håber vi naturligvis, at søndag d. 1. maj 2022 vejræssigt bliver en blank og vårfrisk dag, helt som beskrevet i sangen: "Når jeg ser et rødt flag smælde".

Aftaler indgået i perioden:

Vi har i perioden indgået følgende lokalaftaler:

- **Grænseoverskridende persontransport til Sverige.** Aftalens formål var at skabe et supplement til Jernbaneoverenskomstens (JA OK) bestemmelser, ikke mindst lønmæssigt, sikre et højere funktionstillæg end det i JA OK frem til SJ Øresunds overtagelse af Øresundstrafikken og sikre LPO en eksklusiv forhandlingsret på funktionstillægget, hvis DSB skal køre til Sverige efter K23. Fokus på bestemmelserne om grænseoverskridende kørsel i JA OK har givet en afsmittende virkning for vores kollegaer i Nykøbing F og Tinglev som kører, eller har kørt, grænseoverskridende kørsel til Tyskland.
- **Arbejdstidsaftalen.** Aftalen blev revideret på en lang række punkter som følge af ændrede tolkninger i forbindelse med arbejdet med LKF-håndbogen.
- **Ferieaftalen.** Aftalen blev revideret på en lang række punkter som følge af ændrede tolkninger i forbindelse med arbejdet med LKF-håndbogen.
- **Funktionstillæg og set-up for ansvarshavende på P-risten i Ar og Fa.** Aftalen er en forlængelse af – og en videreudvikling af – den aftale om samme emne, der blev indgået i forbindelse med den store aftalerevision i 2019. Aftalen sikrer, at ansvarshavende på P-risten kan udføres af lokomotivpersonale frem til udgangen af 2024. Aftalen beskriver ligeledes arbejdets strukturering og honorering og er udarbejdet i samråd med lokalgrupperne og det berørte personale.
- **TR-tid, TR-arbejde, SU-arbejde, samt fagretlig behandling.** Aftalen er i perioden revideret ad et par omgange. Senest er det aftalte tillæg for arbejde på TR-dage indskrevet.
- **Anciennitet (IP-rækker) ved turvalg.** Aftalen er en præcisering af den eksisterende aftale som sikrer, at den indbyrdes anciennitetsmæssige indplacering frem til 2019 fastholdes. Der er samtidig udarbejdet en grundliste.

I perioden er følgende aftaler bortfaldet:

- **Aftale vedr. principper og fordeling af opgaver mellem LKF B og stationsbetjente med A-certifikat (LKF A).** Aftalen udløb 1. april 2020. DSB ønskede ikke en genforhandling. Det vil være en prioritet at få lavet en ny aftale om opgavefordeling mellem LKF A og LKF B, om end det nok ikke bliver uden sværds slag.
- **Aftale om feriefridage (OK-ansatte).** Aftalen erstattet af ny aftale (DJ-aftale gældende for alt kørende personale i DSB)
- **Rammeaftale om resultatlønsaftaler for ledere omfattet af DJ's aftaleret.** Aftalen er udgået, da der ikke længere er resultatlønsaftaler i DSB.
- **Bonusaftale for driftsledere ansat i DSB Trafik – LKI-vagten.** Aftalen er udgået, da bonusløn i LKI-vagten (og Drifts- og Sikkerhedsvagten) er ændret til faste lønde.

Arbejdsmiljø:

Samarbejdet med arbejdsmiljørepræsentanterne (AMIR)

Vi har i perioden fået etableret et godt og konstruktivt samarbejde med de valgte AMIR. I udgangspunktet mødes i 2 gange årligt med centrale AMIR og drøfter de ting, der rører sig på arbejdsmiljøfronten, herunder ikke mindst de opgaver, der lapper over mellem os faglige og AMIR. Mødeforummet er først og fremmest et koordinerende organ, men det tættere samarbejde betyder også, at der er en løbende dialog om igangværende sager. Samarbejdet har også smittet positivt af på vores relation i arbejdet med nye tog / nye vogne og i forhold til Arbejds miljørådet i DSB, hvor vi simpelthen bare står bedre, når vores arbejde er koordineret. Det er naturligvis ikke meningen, at vi faglige skal agere AMIR, eller omvendt. Vi skal fortsat hver især gøre det, vi er bedst til. Men når det er sagt, skal det da ikke være nogen hemmelighed, at OGB har den opfattelse, at det tættere samarbejde med AMIR har lukket et hul, hvor ledelsen historisk set har haft for let spil og for let ved at spille os ud mod hinanden.

Arbejdsnedlæggelser:

Forlig for overenskomst (OK)-ansatte

Vi indgik sammen med DJ, TPO og LPO-S forlig med DSB i sagerne omkring de arbejdsnedlæggelser i perioden juni 2018 – juni 2019, hvor Arbejdsretten havde kendt arbejdsnedlæggelserne overenskomststridige. Der var to tungtvejende grunde til dette. For det første. Når Arbejdsretten har voteret, som den gjorde i de pågældende sager, ligger det kollektive ansvar fast forstået på den måde, at der har været en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Man mangler alene at finde ud af, hvem der har deltaget. For det andet så var der brug at komme videre i DSB. At få signaleret, at arbejdsnedlæggelserne hørte en tid til med strid og konflikt, men at vi nu var et andet sted, hvor vi kunne se fremad. Det er ret svært at holde liv i en sådan fortælling, hvis vi hele tiden skal strides videre i Arbejdsretten og løbende holde vores medlemskreds orienteret om stridigheder og domsafsigelser. Det tager på ingen måde luften ud af vreden og ærgrelserne. Nå ja, og så var det jo nok heller ikke helt uvæsentligt, at vi forhandlede os frem til et ret acceptabelt forlig, som sikrede tilbagebetaling af de ret voldsomme løntræk, DSB havde foretaget kort før jul 2018 blandt de overenskomstansatte lokomotivførere, som var syge i den periode i juni 2018, hvor et antal tjenestemænd (TJM) var blevet dømt for en maskeret arbejdsnedlæggelse. Forliget blev underskrevet d. 27. oktober 2020 og der blev i den anledning udsendt en information med følgende ordlyd:

I forbindelse med DSB's indmeldelse i Dansk Industri var der som bekendt en række overenskomststridige og ulovlige arbejdsnedlæggelser blandt det kørende personale. Dengang tilkendegav DSB og Dansk Jernbaneforbund og områdegrupperne, at overenskomststridige arbejdsnedlæggelser ikke er gavnlige for virksomheden og for samarbejdet – og det er fortsat gældende. DSB og Dansk Jernbaneforbund og

områdegrupperne er også enige om, at det er vigtigt, at fokus nu rettes mod fremtidens samarbejde. Ud fra dette samarbejdssynspunkt er parterne kommet frem til, at det vil være bedst at forlige retssagerne, frem for at gennemføre retssagerne (som i øvrigt vil strække sig til langt ind i 2021). Af denne grund har DSB og Dansk Jernbaneforbund og områdegrupperne netop indgået aftale om, at alt kørende overenskomstansat personale ansat før 1. juli 2019, under LPO-DSB, LPO-S, samt TPO's dækningsområde, trækkes 2,5 time fra frihedskonti, og at DSB hæver de anlagte sager ved Arbejdsretten. Det er ikke en forudsætning for timetrækket, at man har deltaget aktivt i de registrerede arbejdsnedlæggelser. Der vil af samme grund ikke ske en registrering af timetrækket i den enkeltes personaleakt/personalefil. De medarbejdere, som er blevet trukket i løn for arbejdsnedlæggelser, hvori der ikke er afsagt dom, vil få refunderet løntrækket og herefter blive trukket 2,5 time fra frihedskonti. Refusionen sker uden tilskrivning af renter. Forliget ændrer dog ikke ved allerede afsagte domme.

Aftalen var solidarisk og løste de største udfordringer arbejdsnedlæggelserne havde afstedkommet for de involverede. Der var naturligvis ikke tilfredshed hele vejen rundt, det er der jo sjældent, når man skal betale. Men dels var der faktisk en generel forståelse for, at der skulle findes en løsning og dels var "udgiften" på 2,5 time for den enkelte meget afdæmpet. Som enkelte bemærkede, var det jo noget billigere end gennemsnitsprisen for en genberegning.

Sager i TJM-retten vedr. arbejdsnedlæggelserne 28. nov. 2018 og 1. apr. 2019

Hvad værre var, at forliget ikke omfattede tjenestemændene. I den føromtalte information fra d. 27. oktober stod:

For så vidt angår al kørende tjenestemandsansat personale under LPO-DSB, LPO-S og TPO har det ikke været muligt at lave samme type forlig, da OAO, som er sammenslutningen af en række forbund med tjenestemænd og andre offentligt ansatte og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ikke har ønsket at medvirke til dette. Sagerne vedrørende det tjenestemandsansatte personale vil således skulle føres ved Tjenestemand retten desuagtet forliget om de overenskomstansatte.

Så der var ikke andet at gøre end fortsætte arbejdet med at få de mange sager gjort klar til behandling i det fagretlige system. Efter moden overvejelse – og efter aftale med de implicerede – blev det besluttet at lade to af de anklagede forklare sig i under forhandlingen i TJM-retten d. 30. november. Ideen var at skabe et indblik i, hvad det var for en situation de pågældende havde befundet sig i d. 28. november 2018. Selv om dommerne på den måde fik et indblik fra nogle, som kunne give et førstehåndsindtryk, blev 30 af de 39 anklagede TJM d. 22. december 2020 idømt en bøde på 850-900 kr. (afhængig af indtægt) og fik efterfølgende et løntræk for det antal timer, TJM-retten mente de havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen. TJM-retten begrundede dommen med, at:

- de dømte lokomotivførerne ved deres handlinger havde skabt en formodning om, at de deltog i mødet og dermed også arbejdsnedlæggelsen ved at forblive på stedet med kendskab til, at de tilstedeværende lokomotivførere havde nedlagt arbejdet og holdt fagligt møde

eller

- de dømte lokomotivførerne ved at aflevere adgangskort og forlade tjenestestedet har handlet på en måde, der kan opfattes som en tilkendegivelse om deltagelse i arbejdsnedlæggelsen.

Det hører med til historien at flere af de dømte forlods havde erkendt deres deltagelse. 6 kollegaer blev frikendt og så var sagerne mod 3 af de anklagede – inden forhandlingen i TJM-retten – frafaldet.

Nogle måneder senere – udsat pga. Corona-nedlukningen – gik turen igen til Tjenestemand retten på Sankt Annæ Plads i hjertet af København. Denne gang var det arbejdsnedlæggelsen d. 1. april 2019, der skulle behandles. Sagen var ret omfattende, idet den omhandlede både togpersonale og lokomotivpersonale, både på S-banen og på Fjern. Sagen omhandlede indledningsvis langt over 100 medlemmer for de 3 områder (LPO, TPO og LPO-S), men en del sager blev frafaldet undervejs i processen. Derfor var det "kun" 19 lokomotivførere i Drift F&R der stod anklaget, da sagen blev forhandlet i TJM-retten d. 19. og 20. april. 6 af disse mødte frem og afgav forklaring. Ledelsens primære argumentation i forhold til TJM's deltagelse gik på en påstand om, at TJM burde have haft viden om, og kendskab til, hvorledes de burde have reageret på den SMS, virksomheden påstod at have udsendt til samtlige medarbejdere, som var på job på dagen. Den argumentation købte TJM-retten imidlertid ikke ind på, så 15 af de anklagede blev frifundet. TJM-retten mente ikke, DSB havde kunne løfte bevisbyrden og lagde for hovedparten af de frifundne til grund, at: *"der ikke er grundlag for at fastslå, at det forhold, at du ikke har besvaret den modtagne sms, udgør et tilstrækkeligt bevis for, at du deltog i arbejdsnedlæggelsen. Dels fordi der var tale om en ny procedure, som du ikke forudgående var blev orienteret om, og dels fordi det efter indholdet i sms'en ikke er klart, om sms'en også skulle besvares, hvis man allerede på anden måde havde meldt sig til tjeneste, og vist, at man stod til rådighed.*

Af de 4 dømte havde to forlods erkendt deres deltagelse. Dommen var den samme, som dem, der blev dømt for arbejdsnedlæggelsen d. 28. november 2018, dvs. 850-900 kr. i bøde og et løntræk svarende til det antal timer, TJM-retten fandt, at den anklagede havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen.

Brudsager:

Som beskrevet i artikel i Det Blå Blad nr. 01-2021 vil LPO allerhelst være fri for brudsager. Enhver brudsag er, uanset årsag, et sørgeligt tegn på en aftale, der ikke er overholdt af en af aftaleparterne. Nu hører sådan et ønske jo desværre nok til i landet "Utopi", beliggende langt, langt borte. Dette nævnt med tanke på de mange forskelligartede brudsager, vi ser. Alt lige fra overtid på 3 måneders normen til for korte fridage, brud på 160 timers reglen, varslingsfrister, der er for korte og tjenester, der er for lange, manglende pause, osv. Så det er ikke fordi, vi kan sige os i nærheden af at være fri for brudsager. Det er LPO's opfattelse, at de brudsager, vi ser, og får indleveret, nok kun er toppen af isbjerget og der ligger et stort antal brudsager, som ikke ser dagens lys. Dette er selvfølgelig et problem, men et problem der er svært at løse, medmindre sagerne kommer frem i lyset. I sommeren og efteråret 2020 gik snakken højlydt blandt lokomotivførerne om overskridelser på 3

måneders normen. LPO så sig på den baggrund nødsaget til at efterspørge normopgørelser i medlemskredsen, da DSB ikke ville dele deres normopgørelser med os. LPO modtog derefter anmeldelse af 44 brud. Om tallet er stort eller småt afhænger vist af øjnene der ser, men i forhold til, hvor meget emnet normalt fyldte på stjerne i 2020, er tallet vist i den lave ende. Alle sager blev rejst overfor DSB og flere er i tiden efter fulgt efter. Et større efterslæb i forhold til rejste brudsager fra 2019, er der også blevet tid til at få gennemført. Da sagerne var af en anseelig mængde, var der enighed mellem DSB og LPO om, at det ikke indenfor en rimelig tidshorisont kunne forventes, at sagerne kunne behandles enkeltvis. Et forlig blev derfor indgået og LPO fik så retten til at udvælge de sager, vi mente, der skulle gives kompensation for. 80 sager fik på den baggrund bundet 2 timers kompensation på sig med baggrund i forliget. En løsning som vi i OGB fandt acceptabel. Forliget er nærmere beskrevet i Det Blå Blad nr. 01-2021. Efterfølgende sager fra 2020 og frem er blevet – og bliver – behandlet på ordinær vis i brudsagsgruppen. Ikke alle sager falder ud til LPO's fordel, men med en fornuftig dialog med DSB, finder vi ofte løsninger. Og så finder vi steder, hvor DSB har noget at arbejde med i forhold til at overholde det aftalte. Det er, som tidligere nævnt, væsentligt vigtigere for os, at det aftalte overholdes end vi efterfølgende kan tilkæmpe os lidt rimelig kompensation for brud.

Corona:

Man kunne uden tvivl skrive en selvstændig beretning om Coronaens påvirkning af vores arbejdsplads og arbejdssituation de seneste to år. Skulle den være bare rimelig fyldestgørende, ville det blive en lang afhandling. OGB vil spare læserne for den lange udlægning, fordi den er trist og hører fortiden til. Vi skal ikke glemme tiden med Corona, dels kan den komme igen og dels må vi jo nok – med tankerne på krigen i Ukraine – erkende, at kriser ikke hører fortiden til. Så vi skal naturligvis tage den læring med, som giver mening. Med dette i tankerne tager vi den korte udgave, for selvfølgelig skal vi da berøre de enorme omvæltninger Corona gav for samfundet i almindelighed og lokomotivførerne i DSB i særdeleshed.

Nærværende beretning omhandler perioden 25. marts 2020 – 31. marts 2022. Som bekendt lukkede statsministeren Danmark ned første gang d. 11. marts 2020, så vi var allerede 14 dage inde i første lockdown, da vi sidst afholdt områdegruppegeneralforsamling / repræsentantskabsmøde. Og det bar mødet jo også på alle måder præg af. Meget mere surrealistisk kunne det næsten ikke blive. Deltagerkredsen var barberet ned til et absolut minimum, gæsterne var sorteret fra og de delegerede var placeret på 5 lokaliteter rundt om i landet forbundet af det nye sort – Teams. Men det gik. Mødet opfyldte sit formål og vi vænnede os alle så småt til den nye virkelighed med afstand, afspritning, forsamlingsrestriktioner, hjemsendelser og meget, meget få passagerer.

Corona – 1. akt

På mange måder var den første Corona-lockdown den letteste. Alle var i større eller mindre grad i chok og rettede ind, perioden var forholdsvis kort og så var den uden mundbind. Og så var der faktisk et andet kendetegn, nemlig en regering og nogle politikere med en enorm handlekraft og mod på at tilvejebringe de løsninger, der var behov for – og det meget hurtigt. Det handlede om at holde hånden under danske lønmodtagere, danske virksomheder og dansk økonomi. Et forehavende der i den grad – de svimlende udgifter til trods – lykkedes. En af årsagerne til det, skal vi bryste os i fagbevægelsen, nemlig trepartsaftalerne. Der er frem til udgangen af 2021 blevet indgået intet mindre end 21 aftaler mellem regeringen, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Det er måske det største skulderklap i nyere tid til "Den danske model". Men naturligvis også tankevækkende og ildevarslende, hvis den svigtende tilslutning til de rigtige fagforeninger fortsætter. Hvem skal så tale arbejdstagernes sag? Bliver det en fremtid med topartsaftaler mellem arbejdsgiverne og regering af borgerlig observans, så skal man nok være meget optimistisk anlagt, hvis man tænker, det er de to aktører, der skal holde hånden under de danske lønmodtagere. Det kan i øvrigt – henkastet – bemærkes, at det gode samarbejde mellem de tre parter fortsætter, senest med aftale om reguleret integration af ukrainske krigsflygtninge på det danske arbejdsmarked. Efterhånden som smittetallene nærmer sig nul åbnede samfundet mere og mere op og mange tænkte nok, at det var det. Farvel Corona. Sådan skulle det jo som bekendt ikke gå og fra lørdag den 22. august 2020 skulle alle kunder og ansatte bære mundbind i tog og på stationer og i al anden kollektiv transport. Det var en hård pille at sluge for mange og mange af de kunder, der ellers var vendt tilbage til togene, forsvandt igen. Den første Corona-nedlukning blev i øvrigt et sandt bombardement af informationer. Daglige informationer fra ledelsen i DSB, et meget stort antal medlemsinformationer fra LPO og en nyskabelse til de tillidsvalgte med navnet Corona-News, hvor vi hele tiden søgte at holde et meget højt informationsniveau ud til lokalgruppernes og de stedlige tillidsfolk, så de kunne være vores medlemmer behjælpelige i en usikker og utryk tid.

Corona – 2. akt

Efterhånden som september 2020 blev til oktober 2020 stod det klart, at det der med, at Corona nok var en enlig svale, var mere ønsketænkning end realiteter. Inden det sandede helt til, skyndte vi os i LPO at få afholdt de programsatte medlemsmøder. Det var både godt og heldigt. Vi nåede endda at få afholdt et amputeret seminar i områdegruppen, inden fru Frederiksen igen satte tommeskruerne på. Sidst på efteråret var det nemlig ikke længere et spørgsmål, om der kom en nye alvorlige indgreb, men mere om de ville blive landsdækkende og lige så omfattende, som i foråret 2020. Der var dog også en masse håb, idet vaccinerne snarlige indtog kunne skimtes, endda vacciner, som i hvert fald producenterne havde store forhåbninger til. Kapløbet med de stigende smittetal, dikteret af vinterens komme og vores trang til at sidde inde på den tid af året, kunne vaccinerne dog ikke vinde over og medio december lukkede hele landet så ned igen. Vi var – som i Ludo – slået tilbage til start og danskernes elskede jul hang i en tynd tråd. Den kollektive trafik rullede igen rundt med tomme tog og busser og en dyster stemning lagde sig tungt over landet og vores arbejdsplads. Nu ovenikøbet ledsaget af de sk ... mundbind. I OGB iførte vi os dog ja-hatten og holdt – helt ind i starten af januar 2021 – fast i, at det ville være muligt, via den såkaldte "Horesta-ordning" – som sikrede afholdelse af dagsmøder rundt om på

landets hoteller efter en meget streng protokol – at afholde lokalgruppernes generalforsamlinger. De høje smittetal, landets fortsatte nedlukning og udsigten til en meget lang en af slagsen – dikteret af den træge vaccineudrulning – gjorde imidlertid, at vi måtte opgive vores forehavende. D. 4. januar udsendte vi medlemsinformation med følgende indhold:

Områdegruppebestyrelsen har desværre – på baggrund af den nuværende Corona-situation i Danmark – set sig nødsaget til at udsætte lokalgruppernes generalforsamlinger 2021. Der findes naturligvis, i en situation så ekstraordinær som Corona-pandemien, ikke en paragraf i nogen vedtægter, som beskriver, hvorledes en evt. udsættelse skal / bør håndteres. Områdegruppebestyrelsen har det overordnede ansvar og har derfor, på lokalgruppernes vegne, taget denne beslutning. Ud over det rent formelle, sikrer det også en ensartet beslutning gældende for samtlige lokalgrupper.

Så for at skære det ud i pap. Beslutningen var indlysende i strid med områdegruppens vedtægter, som foreskriver, at lokalgruppernes generalforsamlinger skal afholdes inden d. 7. februar. Det kunne ikke lade sig gøre, så dem I har valgt til at lede foreningen, når Repræsentantskabet ikke er indkaldt (og ikke kunne indkaldes) – dvs. OGB – tog ansvaret på sig. Det kunne ikke være anderledes. Det er det, man har bestyrelser og ledelser til. Vi håber på jeres forståelse og står naturligvis på mål for beslutningen. Det var i øvrigt en situation som tusindvis af foreninger over det ganske land stod i – og allerede havde stået i, i det senere forår 2020, idet årets første kvartal i langt de fleste foreninger er tid for afholdelse af de kompetente forsamlinger. Anden lockdown blev usigelig lang og vi måtte derfor udsætte de lokale generalforsamlinger ikke bare til afholdelse i foråret, som oprindeligt tænkt, men til efteråret 2021. Først i begyndelsen af maj måned blev der for alvor lettet på restriktionerne og det blev en skøn sommer, ikke kun på grund fodboldslandholdets præstationer, men fordi vi igen mærkede friheden. Primo september var vaccinationsprocenten tårnhøj, smittetallene nærmest ikke eksisterende, så derfor tog det danske samfund afsked med de sidste restriktioner – men, men, men ...

Corona – 3. akt.

Nedlukning 3 blev kort. Medio december fik Corona-varianten, Omikron, fat i det danske samfund og sendte smittetallene på himmelflugt. På det tidspunkt vidste man ikke, at Omikron var begyndelsen til enden, idet den ganske vist var uhyre smitsom, men ikke nær så sygdomsfremkaldende som de tidligere varianter. Vi nåede dog at få ødelagt en jul mere, sagt velkommen tilbage til mundbind i togene og goddag til Coronapas, men tidligt i januar 2022 stod det klart, at det var slutspillet og restriktionernes endeligt var nær. På grund af en teknikalitet omkring afholdelse af forsamlinger i forsamlings- og fælleshuse, måtte et par lokalgruppe generalforsamlinger aflyses. Enkelte valgte at udsætte til marts måned, da OGB introducerede muligheden for dette, så 2022 blev året med den længste periode for afholdelse af lokalgruppegeneralforsamlinger. Faktisk løber den sidste af stablen samtidig med deadline for denne beretning, nemlig d. 31. marts. Vi er nu post-Corona og restriktionerne er en saga blot. Vi ser fortsat rejsende og enkelte kollegaer med mundbind og der står også fortsat sprit rundt omkring på strategiske steder. Mange bøvler med at finde ud af, hvordan vi hilser på hinanden. Kan man godt give hånd? Synes modparten det er rart? Hvad med et kram? I OGB vil vi gerne slå et slag for at

få det gode gamle håndtryk tilbage. Hvis ellers vi har lært noget om håndhygiejne burde det være håndterbart. Og så vil vi opfordre til, at vi holder fast i de gode vaner med aftørring / afspritning af førerrum. Af hensyn til generel smitteforebyggelse og fordi det har været det mest virksomme rengøringstiltag i vores førerrum – vores primære arbejdsplads – de seneste 25 år. Og så skal vi ellers ud at erobre togets plads i danskernes bevidsthed tilbage. Med stigende olie- og benzinpriser skulle det være en smal sag. Afskyen for Putins gas og vores tåbelige afhængighed af verdens despoter – i Rusland, Mellemøsten og andre steder – må føre til, at vi hurtigst muligt siger farvel til fossile brændstoffer og lukker HELT op for den grønne omstilling, hvor den kollektive transport i almindelighed og toget i særdeleshed har en central plads.

ETCS / ERTMS:

I perioden er det lykkedes Banedanmarks forkrøblede Signalprogram at levere flere historier, som – modsat tidligere – ikke har været de rene skandaler.

Lille Syd

Ved overgangen til K20 blev ETCS taget i brug på strækningen Roskilde – Køge, som samtidig var den første DSB-strækning med det nye signalsystem. Uheldigvis overgik pågældende banestrækning til Lokaltog et år senere ved overgangen til K21. DSB var derfor i en periode uden ETCS-strækninger, men det lykkedes dog at holde de uddannede kollegaer i Næstved varme frem til ibrugtagningen af ETCS i ordinær drift mellem Næstved og Køge d. 3. august 2021. Ved samme lejlighed fik kollegaerne i Nykøbing F – som kører en del på Lille Syd – deres ilddåb med det nye signalsystem. Det overordnede indtryk er, at ETCS fungerer godt på strækningen og lokomotivførerne, primært dem i Næstved som har de fleste erfaringer med ETCS-kørsel, har taget systemet sig.

Store Syd

Ved overgangen til K22 fortsatte udrulningen af signalprogrammet til Store Syd (Mogenstrup-Nykøbing F) og Nykøbing station. Det vil være en overdrivelse at påstå, at det er gået lige så smertefrit som på Lille Syd. Det skyldes et stykke hen ad vejen, at det med at implementere ETCS på en station og dermed udbrede systemet til at omfatte rangerbevægelser, har været noget helt nyt, i hvert fald i Østdanmark. Men det er desværre ikke de eneste problemer, der har været. Der har været sporskifteudfordringer og store problemer med at "pushe" kørtilladelseerne i systemet. Sidstnævnte har bevirket, at lokomotivførerne, især ved høje hastigheder, oplever, at de ofte kører ind i bremsekurverne, idet kørtilladelseerne ganske enkelt ikke er rullet ud langt nok frem.

Den skrå bane og Struer station

Signalprogrammet har også taget nogle store skridt fremad i det jyske. Det er primært på de strækninger, hvor Arriva kører, at udrulningen er nået langt. Men vores lille enklave af lokomotivførere i Struer og DSB's meget begrænsede kørsel på den skrå bane er med på vognen. I skrivende stund er Struer station blevet til ETCS-station og systemet er i retningen mod Vejle og Fredericia rullet ud mellem Struer og Holstebro. Her i 2022 fortsætter udrulningen mod Herning og Vejle, hvilket gør, at også lokomotivførerne i Fredericia er med på vognen.

Vendsyssel

Desværre har ETCS-udrulningen i Nordjylland været afsæt for, at DSB's kørsels med fjerntog i Vendsyssel blev overdraget til Nordjyske Jernbaner. Oprindeligt fordi DSB manglede togsæt med ETCS-udrustning, men da det ikke længere var et problem, blev der lavet en politisk rævekage i Nordjylland som sendte DSB ud i kulden, fjerntogene ud af landsdelen og kontraktbetalingen direkte i lommerne på Nordjyllands Trafikselskab, hvor der efter sigende var et ordentlig hul, der skulle fyldes. Taberne i det spil blev passagerne i Nordjylland, som nu ikke længere har direkte togforbindelse til den øvrige del af landet og lokomotivførerne i Aalborg, som har mistet en ret anseelig del af deres kørsel. Det er dog lykket at fastholde arbejdspladserne i Aalborg, bl.a. fordi vi har fået tilført noget ekstra arbejde efter åbningen af den nye jernbane til Aalborg Lufthavn.

Ny bane (Ringsted-Vigerslev)

Det helt store slag kommer til at stå ved overgangen til K23, hvor det nye signalsystem ibrugtages på Ny Bane og hvor forbindelsen mellem Ny Bane og Lille Syd ved Køge Nord åbner med ETCS. Der er tale om et gigantisk spring fremad for signalprogrammet og en næsten lige så stor udfordring for den del af "projektet", der står for indbygningen af ETCS i vores togsæt. Nå ja, og så et logistisk mareridt for Planlægningen, nærmere betegnet uddannelsesplanlægningen. For at kunne køre de ture og tjenester, der påvirkes af omlægningen af Ny Bane til ETCS, skal der her i 2022 uddannes yderligere 200 lokomotivførere i København. I vest er der brug for at uddanne de resterende ca. 100 lokomotivførere i Fredericia, omkring 60 i Aarhus og Odenses ca. 30 lokomotivførere. Og så skal de resterende LKF i København uddannes snarest. Der er samlet set tale om mere end 4000 uddannelsesdage (!) og dermed tale om den største uddannelsesopgave i nyere tid i DSB. Man skal aldrig fortvivle på forhånd, men det virker ærlig talt uoverskueligt.

Fagretlige sager:

Der har i perioden været ført et par fagretlige sager i Dansk Jernbaneforbud med betydning for medlemskredsen i LPO. Yderligere et par stykker er (formentlig) på vej.

Løn til lokomotivførere under grunduddannelse

D. 9. juni 2020 faldt der en kendelse i den faglige voldgift omkring løn til lokomotivførere under grunduddannelse. Kendelsen gik vores vej og Dansk Jernbaneforbund skrev i den anledning:

Der er i dag faldet kendelse i tvisten mellem Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund om løn til nyansatte lokomotivførere. Dansk Jernbaneforbund får medhold, hvilket betyder, at nyansatte lokomotivførere har ret til løn efter Jernbaneoverenskomsten.

Baggrund: Arriva og DSB begyndte i foråret 2019 at betale nyansatte lokomotivførere mindre i løn end beskrevet i overenskomsten. Virksomhederne erstattede simpelthen de centralt forhandlede kvalifikations- og produktionstillæg med et selvopfundet tillæg. Dermed blev de nyansattes løn reduceret med mere end 10.000 kr./md. Derfor anlagde Dansk Jernbaneforbund en såkaldt "voldgiftssag".

Selve sagen blev behandlet den 3. juni og i dag faldt afgørelsen. Dansk Jernbaneforbund får medhold. Alle lokomotivførere har ret til den løn, der er står i Jernbaneoverenskomsten. I alt 174 nyansatte kollegaer har fået for lidt i løn. De 174 kollegaer kan nu se frem til at få reguleret deres løn med tilbagevirkende kraft. Reguleringen gælder både kvalifikations- og produktionstillæg, men også afledte tillæg, pensionsbidrag og øvrige tillæg. Reguleringen skal udbetales plus procesrente.

Ledere ikke omfattet af Jernbaneoverenskomsten

I forbindelse med DSB's indmeldelse i Dansk Industri og overgangen til Jernbaneoverenskomsten var der opstået en strid mellem DJ og DSB om, hvorvidt ledere for det kørende personale var omfattet af Jernbaneoverenskomsten. Sagen endte i den faglige voldgift, hvor opmanden d. 18. november 2020 afsagde følgende kendelse, som gav DSB medhold:

Uenigheden mellem parterne angår, om overenskomsten omfatter de lokomotivinstruktører og toginstruktører, som i det væsentligste er beskæftiget med at udøve ledelse. Det er på det private arbejdsmarked en almindelig grundsætning, at de faglige overenskomster ikke omfatter "funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd", jf. den tidligere bestemmelse i § 5 i Hovedaftalen mellem LO og DA og FV 2014.0172. Bestemmelsen i jernbaneoverenskomstens § 1 og henvisningen til traditionel opfattelse må fortolkes i overensstemmelse hermed. Jeg finder på den baggrund, at overenskomstens dækningsområde må forstås således, at den dækker medarbejdere, der som led i deres daglige arbejde har visse arbejdslederfunktioner, men at medarbejdere, som i det væsentlige udøver ledelse og kun i begrænset omfang deltager i arbejdet med fremførelse af tog, banevedligeholdelse og serviceydelser i tilknytning til fremførelse mv., ikke er omfattet. At egentlige ledere har været omfattet af de tidligere virksomhedsoverenskomster med DSB, kan ikke føre til et andet resultat, idet der ikke på det offentlige arbejdsmarked er den samme tradition for, at ledende medarbejdere ikke er omfattet af samme overenskomst som de medarbejdere, de er ledere for. Der er enighed om, at de toginstruktører og lokomotivinstruktører, som denne sag angår, kun i meget begrænset omfang er beskæftiget med fremførelse af tog, banevedligeholdelse og serviceydelser i tilknytning til fremførelse mv., men i det væsentligste er beskæftiget med ledelse for de i gennemsnit ca. 50 medarbejdere, de hver har under sig. Jeg er derfor enig med DSB i, at de ikke er omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

Kendelse betød, at de overenskomstansatte ledere ikke længere var overenskomstdækket. Uagtet det har de fleste valgt at beholde deres faglige tilknytningsforhold til Dansk Jernbaneforbund.

Max. arbejdstid ved kørsel på fremmed depot og tjek ind/ud ved kursus

Sagen er en udløber af aftalerevision i 2018-2019, hvor det ikke lykkedes at nå til enighed om 7 udeståender. Efter et mæglingssmøde i Dansk Industri, var parterne enige om at give det et nyt forsøg. På baggrund af denne drøftelse lykkedes det at forlige yderligere 5 udeståender (som alle er indskrevet i aftalen / LKF-håndbogen). De resterende to udeståender er de i overskriften nævnte. I medlemsinformation nr. 03-2022 fra d. 25. januar kunne man læse følgende:

Dansk Jernbaneforbund oplyser, at datoen for den faglige voldgift i sagen vedr. max. arbejdstid ved kørsel på fremmed depot, samt tjek ind og tjek ud på kursustjenester – efter et meget langt tilløb – nu endelig er fastlagt. Den faglige voldgift afholdes tirsdag d. 10. maj 2022. Som det desværre altid er tilfældet i den slags sager, er der en vis risiko for yderligere udsættelse. Skulle det ske, vil der blive udsendt særskilt information herom.

Det kan i øvrigt oplyses at klageskrift fra forbundet, svarskrift fra Dansk Industri og yderligere replik og duplik i skrivende stund er under udarbejdelse. Så nu håber vi bare, at datoen ligger fast og vi har da heller ikke hørt andet.

Sager i sin vorden

Vi har gennem nogen tid arbejdet med en sag om honorering for arbejdstid i forbindelse med uniformsafhentning, mv. Sagen har været på mæglingssmøde, men er pga. en procedurefejl nu tilbage i virksomheden. Seneste i sagen er, at der arbejdes på en forhandlet løsning. Der henvises i øvrigt til medlemsinformation nr. 13-2021 og lederen i Det Blå Blad nr. 02-2021. Sammen med vores gode TR-kolleger i TPO og LPO-S arbejder vi p.t. med to sager, som på det nuværende grundlag næppe kan forhandles på plads til begge parter tilfredshed. Det betyder, at sandsynligheden for, at sagerne ender i det fagretlige system, er betydelig. Det handler om tolkning af bestemmelsen: "Normperioden må ikke planlægges med overarbejde", som findes i lidt forskellige udgaver i arbejdstidsaftalerne for de 3 personalegrupper. Desuden er det begrebet: "at handle i god tro", som generelt er blevet udfordret ret anseeligt i forbindelse med DSB's mange genberegning, ikke mindst den i oktober 2021, som ramte både tjenestemænd og overenskomstansatte. Der henvises i forbindelse med sidstnævnte til medlemsinformation nr. 26-2021 og nr. 28-2021.

Ferie:

Ny ferielov

I 2020 kom den nye ferielov, hvor lønmodtageren optjener og afholder deres ferie i samme periode. Det betyder, at så snart man har optjent ferie i den ene måned, så

kan man afholde den i den næste måned. Man optjener 2,08 dag pr. md. i perioden 1. sep. – 31. aug. og kan afvikle i perioden 1. sep. til 31. dec. året efter. I DSB får man fra starten af perioden tilskrevet 5 dage på forskud som så udlignes sidst i perioden. Efter overgangen til den nye ferielov er det ikke blevet nemmere for den enkelte at forstå, hvordan DSB administrerer og synliggøre optjening og afholdelse af ferien. Diagrammet i Ferieoversigten har heller ikke bidraget positivt til forståelsen. Det har i flere tilfælde betydet, at man har brugt sin ferie løbende og dermed ikke havde tilstrækkelig ferie tilbage til at kunne afvikle hovedferie. Det kan i sidste ende betyde, at der laves løntræk for hovedferieperioden.

I et forsøg på at forhindre dette, har vi i Ferieplan ændret prioriteringsrækkefølgen ved enkeltdagssøgning så de kvoter, som har den korteste løbetid, automatisk prioriteres først og ferie sidst. Det er også aftalt at låse 16 dage af feriekvoten for at sikre, at alle har feriedage nok til at kunne holde hovedferie. Feriekvoten/optjeningen vil man stadig kunne se i Ferieplan.

Ny Ferieplan (SAP Fiori)

I december måned 2020 var den nye app SAP Fiori udrullet til alle lokomotivførere i DSB. Appen indeholder "Ferieplan" til ferie og frihedssøgning, "Ferieoversigt" for optjent og restferie samt "SY rapporten" med løbende optælling. Den nye Ferieplan er blevet et rigtig godt værktøj, som gør det nemt og overskueligt at søge fri, overskue kvoter samt se planlagte tjenester.

E-ferievalg

Appen skal også fremover bruges som platform til E-ferievalg. E-ferievalg har været længe undervejs, men er nu langt om længe blevet testet af i Aarhus og Kalundborg i forbindelse med sommerferievalget 2022. Til vinterferievalget 2022–2023 deltager ud over Aarhus og Kalundborg, også Fredericia og København. Ambitionen er, at den enkelte LKF kommer til at opleve et mere smidigt ferievalg, får et bedre billede af, hvad man kan få af ferie, samt at der spares ressourcer på den administrative del af opgaven. Det betyder, at LPO i mindre grad skal tage del i afviklingen af ferievalgene, så hvordan sikrer vi så, at vi også fremadrettet har indflydelse på denne del? Vores ferieaftale med DSB skal sikre, at der er gennemsigtighed omkring feriesøgning og tildeling. Vi skal derfor sikre, at vi også fremadrettet har indflydelse på søgeregler og afvikling af ferievalg ude på depoterne, samt at LPO generelt fastholder sin indflydelse på området. Hvordan og i hvor høj grad den lokale ferieadministration fremadrettet bliver involveret, falder nok først på plads efter sommerferievalget 2023.

Fraværspolitik – omsorgssamtaler versus fraværssamtaler:

Der er i perioden aftalt en ny fraværspolitik i DSB. Ingen skal være i tvivl om, at der overordnet er tale om et betydeligt løft væk fra den tidligere sanktionspolitik, hvor det mest af alt handlede om at smide folk på porten for selv det mindste fravær. Det er naturligvis positivt, at

fokus nu er på fastholdelse og større forståelse og tolerance, når medarbejderne har fravær, især hvis der er tale om medarbejdere, der er forskellige årsager i situationen, er ressourcetsvage. Problemet er bare, at der bare ikke er nogen politiker, der er bedre, end dem der skal administrere dem og her har der desværre været nogle udfordringer og bump på vejen. I forbindelse med medlemsmøderne i efteråret 2021 blev der spurgt ind til forskellen på omsorgssamtaler og fraværssamtaler. Flere medlemmer var, på baggrund af nogle konkrete sager, blevet i tvivl om, hvornår man kan gøre krav på en bisidder. På baggrund heraf udsendt LPO medlemsinformation nr. 20-2021. Heri kunne man bl.a. læse:

Omsorgssamtaler er et nyt begreb, der blev indført i forbindelse med den seneste revision af DSB's fraværspolitik. Ideen var – og er – at indføre en mere uformel samtale mellem leder og medarbejder. Omsorgssamtaler skal, som navnet antyder, betragtes som udtryk for omsorg fra virksomhedens side. Samtalen handler i konsekvens heraf om medarbejderen, dennes fravær og hvad virksomheden kan gøre i den konkrete fraværssituation. Samtalen har ikke ansættelsesretlige konsekvenser og medarbejderen har derfor ikke ret til en bisidder. Til gengæld gennemføres samtalen uden notat til personaleakterne. Lederen må (naturligvis) gerne tage noter til sig selv, men bør – hvis noter tages – gøre medarbejderen opmærksom på, at noterne er til eget brug. Ved fraværssamtaler er der ikke noget nyt under solen. Samtalen er en indkaldt samtale, hvor det fremgår af indkaldelse, hvad samtals årsag er. Medarbejderen har ret til at fremsætte krav om en bisidder, da samtalen kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Lederen har notatpligt og samtalenotatet lægges i pågældende medarbejders personaleakter.

DSB's gældende fraværspolitik fra november 2020 kan læses [her](#) (kan kun tilgås fra en DSB-enhed).

Hjemmesiden – lpo-dsb.dk:

Vores hjemmeside er efterhånden der, hvor vi længe har ønsket, den skal være, nemlig som en klar og præcis kilde til de informationer, vores medlemmer har brug for i deres job. Siden er bygget op, så den er let at tilgå og bruge, uanset om man tilgår den fra Pc, iPad eller smartphone. Siden indeholder ALLE de informationer, man har brug for:

- **LKF-håndbogen**, som er let at finde frem og tilgå og hvor det første man møder er en oversigt med hyperlinks til alle relevante underpunkter.
- Et underpunkt med samtlige **aftaler og Jernbaneoverenskomsten**
- Et underpunkt med alt relevant omkring **løn for både TJM og OK-ansatte**
- En oversigt over de **lokale tillidsrepræsentanter**
- **Information om områdegruppen**, herunder **områdegruppens vedtægter**
- Adgang til **LPO's normberegningsskema**

Og så er der for de historie interesserede

- Samtlige **medlemsinformationer** tilbage til 2013
- **Bestyrelsesreferater** tilbage til 2016
- **Generalforsamlingsreferater** tilbage til 2013 og ...
- **Det Blå Blad** tilbage til 2005

Hjemmesiden og alle dens undersider kan tilgås af alle og enhver. Senest har vi her i vinter fjernet kravet om at skulle acceptere cookies, når siden åbnes. Vi har aldrig indsamlet oplysninger om brugernes søgning på hjemmesiden og det var derfor en "no-brainer" at fjerne kravet, da vi blev mødt af kritik fra dele af medlemskredsen og ved den lejlighed kunne konstatere, at enkelte havde valgt siden fra af denne grund. Det er der så ikke længere grund til – tværtimod. Brug for pokker siden og alle dens information. Lav evt. dine egne genvejsapps, til din iPad og iPhone, f.eks. til forsiden eller til LKF-håndbogen. Det gøres således:

- Find siden via din browser, f.eks. Safari (www.lpo-dsb.dk)
- Tryk på ikonet med firkanten og en pil op umiddelbart til højre for menulinjen (iPad), henholdsvis i bunden af skærmen (iPhone)
- En ny side åbner. Scrol lidt ned, find og vælg "Føj til hjemmeskærm"
- En ny side åbner. Tryk på "tilføj" øverst til højre

Og vupti – du har nu en genvejsapps på dit skrivebord /din hjemmeskærm på din iPad / iPhone 😊

Sidst, men ikke mindst – tak til Brian Mattsson, Nykøbing og Gert Jensen, Odense (nu Arriva) for hjælp og vejledning ved sidens etablering / transformation til det nuværende udseende og den nuværende virkemåde. Også tak for den tid, hvor de har fungeret som webmaster. En særlig tak til Brian for at have udvist store pædagogiske evner i forhold til vidensformidling om hjemmesider til den i den forbindelse noget ubegavede områdegruppeformand 😊.

Kvoter og frihedskonti:

Det ville jo være skønt, hvis overskriften indvarslede et positivt afsnit i denne beretning. For det at have en kvote, er jo positivt. Ikke bare for kvotekongerne i landets fiskerierhverv, men bestemt også for medarbejdere i DSB – eller sådan burde det være. For den der har kvoter, har noget tilgode eller indestående. Og måske er det især sidstnævnte term, som mangler opmærksomhed. "At have et indestående". Det lyder meget "bankagtigt" og det er det jo sådan set også. Indestående er noget man (forhåbentlig) har på sine konti. Ikke bare i banken, men også på sine frihedskonti i DSB. Desværre hører sammenligningen op her. Det er i hvert fald de færreste bankkunder – nok ikke engang dem i Danske Bank – der oplever gentagne genberegninger af deres indeståender. Og hvis de alligevel gør, er det nok ikke altid i deres disfavør og uden tilhørende information. Men sådan har de senere år været for medarbejderne i DSB. I LPO påstår vi ikke, at det er en smal sag at administrere 2500 kørende personalers mange frihedskonti, men den tilstand, der har hersket siden DSB's indmeldelse i Dansk Industri og overgangen til nyt aftalegrundlag, har ikke været acceptabel. Og pilen peger kun en vej. På ledelsen. De tog en chance og opsagde hele aftalegrundlaget uden at have styr på, hvad der skulle sættes i stedet. Det er ikke bare en årsag til de grundlæggende udfordringer på dette område. Det er årsagen. At den så forstærkes af det u håndterbare SAP-administrationssystem, gør det det naturligtvis bare værre. Men ledelsen kendte godt til SAP-udfordringerne inden

indmeldelsen i Dansk Industri, så det er jo ikke en forklaring, der på nogen måde frikender ledelsen for ansvar. Der er lang vej endnu. Mens vi tager den, må vi glædes over, at genberegningerne er blevet færre og informationerne er blevet bedre. Og frikende DSB for et af de ankepunkter, der er i medlemskredsen. Godt nok har DSB ikke gjort optjeningen og afviklingen af feriedage nem, men de bagvedliggende årsager skal de ikke have ansvaret for. De peger i retningen af EU og det politiske system og fremstår således – ufrivilligt – som et godt eksempel på, hvorfor politikerne skal lade arbejdsmarkedets parter om at finde løsninger på de udfordringer, der måtte berøre danske virksomheder og lønmodtagere. Alene det at lægge årets væsentligste skæringsdato inde i sommerferieperioden, siger alt. Men man kunne vel ikke forestille sig på borgen og i embedsværket, at der var lønmodtagere ude i virksomhederne, som har deres hovedferie i september!

Fejl i beregningen af UA-optjeningen

Det her afsnit om kvoter og frihedskonti kunne blive meget langt, men vi koncentrerer os om to sager i perioden, nemlig forlig i sagen om fejl i UA-beregningen / optjeningen fra overgangen til nyt aftalegrundlag i sommeren 2019 og frem til udgangen af 2020 og den nyeste – og stadig verserende – sag om kvoteroderi. UA-sagen gik i al sin enkelhed ud på, at DSB havde programmeret IT-systemerne forkert omkring UA-optjening i perioden omkring overgangen til nyt aftalegrundlag, hvor man uden videre d. 1. april 2019, henholdsvis d. 1. juli 2019 ændrede i programmeringen. Ud over man fik adskilt OK-ansattes og tjenestemændenes optjening (og fejlprogrammeret begge), så "glemte" IT-folkene – eller var det HR – at videreformidle dette til forhandlerne og ledelsen i DSB. Derfor var det et indlæg fra en kollega på generalforsamlingen i Nykøbing i februar 2020, der startede sagen, ikke DSB's interne egen kontrol. Et meget langt forløb førte til, at den rigtige beregning af UA-optjeningen blev implementeret i systemerne fra udgangen af 2020. Spørgsmålet var, hvordan man så skulle håndtere hele den periode, hvor optjeningen havde været forkert. Da det ville have ret store konsekvenser for dele af medlemskredsen, blot at lave en genberegning – og da vi i LPO var af den klare opfattelse, at ledelsen måtte tage ansvar for de fejl, de havde begået omkring programmering – blev parterne enige om et forlig, som sikrede en delvis kompensationsmodel. I forlængelse heraf skrev vi følgende i medlemsinformation nr. 03-2021, d. 25. januar 2021:

I fortsættelse af DSB's information fra d. 22. december 2020 om implementering af lokalaftale vedr. optjening af UA, har der d. 18. januar været en drøftelse mellem DSB HR og LPO med henblik på at finde en løsning omkring efterregulering af UA-optjeningen tilbage til 1. juli 2019. På dette møde kunne parterne konstatere at:

- *Det ikke har været muligt at genskabe en valid UA genberegning for 2. halvår 2019.*
- *UA-frihed optjent i tidsrummet kl. 16-17, som jf. arbejdstidsaftalens pkt. 9, skal anvendes til finansiering af aftale om weekendture, er ikke fratrukket den optjente UA-tid.*

På den baggrund enedes parterne om følgende:

- *UA-optjeningen for 2. halvår af 2019 ændres ikke*
- *Ca. 400 medarbejdere, som har UA-timer til gode jf. genberegning for perioden 01.01.2020 – 20.12.2020, får disse tilskrevet snarest*

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

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

Man kan naturligvis argumentere for, at problemet udelukkende var DSB's og måske kunne vi have vundet en faglig voldgift. Eller vi kunne have tabt. Det havde i hvert fald være en udfordring at argumentere for, at vi ikke vidste, der skulle afregnes for weekendturene. Så vi indgik et forlig. Det gav rigtig mange glade medlemmer, især i morgenturene, men også nogle knubs fra dem – især i aftenturene – der skulle betale. De var ikke glade, heller ikke selv om de fik en klækkelig rabat. I OGB accepterer vi, at et forlig giver anledning til kritik, men vi ærgres over, at ledelsen ikke stod frem og tog deres del af ansvaret. Det var jo trods alt dem, der – via deres handlinger – var årsag til miseren. Faktisk var forliget en vej ud for ledelsen. Det kunne man måske tro ville give anledning til en eller anden form for tilkendegivelse eller anerkendelse, men det har nu ikke været tilfældet. Så det ...

Cirkus kvoteroderi

Efter en lang periode uden genberegninger – eller anden negativ fokus på kvoter og frihedssaldi – blev vi d. 7. oktober 2021 brat revet ud af vores genfundne tro på, at det var et område, der var kommet styr på. DSB tilskrev LPO, TPO og LPO-S med en orientering om, at man havde lavet en, som de kaldte det, ærgerlig fejl i normtilskrivning tilbage til 2019 (som senere viste sig at være endnu længere tilbage) som gjorde, at et større antal TJM ville få fratrukket et ret anseeligt antal timer, som DSB / HR Løn havde tilskrevet ved en fejl. Områdegrupperne gjorde indsigelse, men den gad man end ikke svare på og dagen efter blev genberegningen iværksat og timerne blev trukket. Ca. en uge efter opdagede HR en lignende fejl i normtilskrivningen for OK-ansatte og foretog endnu en genberegning og kvotetræk. Denne gang dog ikke efter forudgående dialog. Det gad man åbenbart ikke, så vi måtte opdage det på den måde, der kan få enhver TR helt op i det røde felt, nemlig ved at et medlem henvender sig med en sag, som vi absolut intet ved om og som vi i øvrigt i nogle dage, indtil sammenhæng gik op for os, troede havde relation til TJM's kvotetræk ugen før. Så vi måtte til tasterne og forklarede i medlemsinformation nr. 26-2021 "Ny forestilling i Cirkus Kvoteroderi", at "et antal tjenestemænd, og nu også et antal OK-ansatte, havde modtaget mail om, at der er foretaget genberegning / fundet fejl som gør, at der trækkes et større antal timer fra deres frihedskonti". Vi skrev videre, at "LPO har – sammen med kollegaerne i TPO og LPO-S – udbedt os en forklaring, dels i forhold til de konkrete sager, dels i forhold til det mere principielle omkring baggrunde for og årsager til genberegning og ændringer i medarbejdernes kvoter". Efter et opfølgende møde med ledelsen i DSB HR d. 28. oktober – hvor det i øvrigt kom frem, at der ikke var tale om "en mindre fejl", idet DSB kunne oplyse, at sagerne samlet set omhandlede ca. 7000 timer – udsendte vi en opfølgende

medlemsinformation, hvor der blev lukket helt op for frustrationerne, idet vi kunne oplyse at "HR-direktøren ikke ønskede at tage ansvaret for de seneste kvotetræk fra oktober 2021 på sig. Ikke at ledelsen var uenig i, at der var begået fejl, men deres holdning var (og er), at timerne ikke tilbageføres til de berørte medarbejderes afspadseringskonto. Ledelsen mente, at timerne var blevet tilskrevet ved en fejl og de derfor skulle trækkes tilbage igen. Selv om vendingen "genberegning tilbage i tid" fremgår helt utvetydigt af de udsendte mails, plæderede HR for, at der ikke var tale om endnu en genberegningsfejl. Der var faktisk slet ikke tale om en genberegning, men en ærgerlig fejl i systemet udløst af en menig medarbejders uheldige handlinger, krydret med lidt dårlig kommunikation både i forhold til de berørte medarbejdere og tillidsrepræsentanterne. Javel ja! Men det ændrer vel ikke på, at ansvaret altid påhviler den som ejer, supporterer og driver et system. Hvis systemet er fejlbehæftet, må man jo stå på mål for det og i øvrigt få fejlene rettet – uden at sende regningen videre til de sagesløse brugere. Som medarbejdere kan vi jo hverken gøre fra eller til. Hvis vi uberettiget tager noget fra arbejdsgiver, bliver vi fyret. Men hvad sker der, når det er den anden vej rundt? Der tager man åbenbart bare, hvad man mener tilhører én – uden forudgående dialog eller accept"!

Ovenstående efterlod os med spørgsmålet om, hvad man kan tillade sig som virksomhed? Kvoter er timer som er penge / løn. Så kan man "bare" inddrage timer? Findes der nogle retningslinjer, noget lovgivning eller nogle tidligere afgørelser i en faglig voldgift eller i Arbejdsretten, som sætter disse grænser? Ikke umiddelbar paratviden for tillidsrepræsentanter, så vi har brugt en del tid at afdække de juridiske perspektiver i sagen, ikke mindst i forhold til begrebet "at handle i god tro". Vi har også spurgt ind til de juridiske aspekter i forhold til arbejdsgivers håndtering og opbevaring af medarbejdernes timer, som virksomheden jo pr. definition er betroet at kunne opbevare ordentligt og forsvarligt indtil de kan afvikles, i henhold til de indgåede aftaler. Nærværende har givet anledning til, at vi er af den overbevisning, at der kan være noget at komme efter juridisk og vi har i den anledning medio marts foretaget de indledende handlinger. Mere om det følger efterhånden som tingene udvikler sig.

Indtil da vil vi glæde os over den smule, der trods alt er kommet ud af sagen, nemlig at HR har åbnet op for en dialog og medarbejderinddragelse omkring håndtering og præsentationen af vores frihedssaldi, så brugerne på sigt kan få en bedre mulighed for at følge med i, hvad der sker på de enkelte konti i stedet for blot at få præsenteret en saldo.

LKF-håndbogen:

I perioden fra november 2019 til juni 2020 afholdt LPO og DSB en lang række møder, hvis formål var at fortolke på de indgåede aftaler vedr. ferie og arbejdstid. Det var fra starten ambitionen, at arbejdet skulle munde ud i en fremtidig lokomotivførerhåndbog, i hvert fald for så vidt, der kunne opnås enighed. Sekundært skulle eventuelle uenigheder søges løst internt i virksomheden, alternativt i det fagretlige system. Ved udgangen af juni 2020 stod vi således med et antal underskrevne protokollater fra møderne som indeholdt det, vi var enige om – og de 7 sager, vi ikke kunne opnå enighed om, i hvert fald ikke i første omgang.

Nu skete der så imidlertid det – bl.a. fordi stort set alle administrative opgaver i forbindelse med DSB's håndtering af Corona-relaterede forhold, herunder hjemsendelser, endte i HR – at arbejdet med håndbogen sandede fuldstændig til. På den baggrund besluttede LPO egenhændigt at udsende en folder, som – hvilket også fremgik dengang – skulle opfattes som en forløber for lokomotivførerhåndbogen. Vi gjorde i medlemsinformation nr. 27-2020 fra d. 27. september 2020 tydeligt opmærksom på, at selv om folderen alene bar vores navn og logo, var indholdet taget direkte ud af Jernbaneoverenskomsten, arbejdstidsaftalen og de underskrevne notater / protokollater fra tolkningsmøderne mellem DSB og LPO. Et enkelt sted var henvisningen dog til DSB's sikkerhedsinstruktionsstof (ODI-generel). Folderen blev lagt på vores hjemmeside og som en ekstra service blev den omdelt i en fysisk version (en lille praktisk folder i lommeformat).

Som det fremgik af den nævnte medlemsinformation, var det LPO's forventning, at arbejdet med lokomotivførerhåndbog ville blive genoptaget så snart muligheden herfor var til stede. Og nu ville skæbnen, at det var nye Corona-nedlukninger, der for alvor skabte luft under vingerne for lokomotivførerhåndbogen. I januar 2021, hvor al mødeaktivitet var lukket ned og mange administrative var sendt på hjemmearbejde, var det fortsat tilladt at mødes i mindre grupper, så områdegruppeformanden og HR's "grand old lady" afsatte simpelthen nogle dage i kalenderen, hvor alle noter og protokollater blev gennemgået og sat i system i forhold til de punkter i aftalerne, hvor de hørte hjemme. Dette hestearbejde var – det havde vi vidst længe – en forudsætning for at håndbogen kunne skrives og skrives i enighed. Nogenlunde samtidig blev parterne enige om et forlig i 5 af de 7 udeståender og en tekst til håndbogen for så vidt angår de to punkter – kørsel på fremmed depot og tjek / tjek ud på uddannelsesdage – som parterne ikke kunne opnå enighed om. I marts 21 forelå det første fælles udkast til håndbogen og samtidig blev de ændringer, der var opnået enighed om i forhold til arbejdstids- og ferieaftalen, skrevet ind i disse aftaler, så en revideret udgave kunne underskrives og udsendes. Men så sandede arbejdet til en gang mere og i maj 21 mistede LPO tålmodigheden og udsendte lokomotivførerhåndbogen egenhændigt. Det fremgår af medlemsinformation nr. 17-2021, at målet med håndbogen har været at uddybe og beskrive de regler, som er anført i arbejdstidsaftalen og ferieaftalen, herunder regler som udspringer af overenskomsten, ferieloven, PAV, mv., således medarbejdere og ledere har et fælles afsæt for det daglige arbejde. Det var (og er fortsat) vores håb, at håndbogen kan være til hjælp og støtte for den enkelte i bestræbelserne på at finde rundt i det regelsæt, som danner rammen om lokomotivpersonalets hverdag. Håndbogens indhold gælder både OK-ansatte og TJM medmindre, det fremgår anderledes: "TJM" (tjenestemænd), "OK-ansat" (overenskomstansatte), er indsat i parentes efter den anførte tekst. Ud over lokomotivpersonalet i Drift F&R henvender håndbogen sig til driftsledere, tjenestefordelere, gruppeledere og andre medarbejdere, som i deres hverdag har brug for viden om arbejdstids- og ferieregler for lokomotivpersonalet i Drift F&R. Håndbogens indholdsfortegnelsen er lavet med hyperlinks, så man let kommer til det punkt, man ønsker at læse. Ellers kan man bruge søgefunktion cmd+F på iPads / iPhones eller Ctrl+F på Pc. Denne funktion giver dig mulighed for at skrive er søgeord. Lokomotivførerhåndbogen ligger på vores hjemmeside under hovedmenuen "LKF-håndbog". Du kan desuden læse den [her](#). Og så kan du i øvrigt lave en genvejsapp på din iPad / iPhone. Det gøres således:

- Find siden via din browser, f.eks. Safari (www.lpo-dsb.dk) – klik på: "LKF-håndbog"

- Tryk på ikonet med firkanten og en pil op umiddelbart til højre for (iPad) / eller under (iPhone) menulinjen
- En ny side åbner. Scrol lidt ned, find og vælg "Føj til hjemmeskærm"
- En ny side åbner. Tilføj et navn (f.eks. LKF-håndbog) og tryk på "tilføj" øverst til højre

Og lad os så slutte dette afsnit med et lille kuriosum. Få dage efter omtalte enegang fra LPO udsendte DSB efter lang tids nølen også håndbogen, så der nu også er adgang til den via abc.dsb. Et langt forløb havde fundet sin afslutning ...

LPO-kurser:

LPO Grundkursus G0

I forbindelse med etablering af den nye struktur i LPO i 2020 blev det besluttet, at områdegruppebestyrelsen sørger for, at nyvalgte lokalgruppebestyrelsesmedlemmer klædes på til opgaven. Dette skal ske senest 3 mdr. efter tiltrædelse. Bestemmelsen fremgår af områdegruppens vedtægter §7, Stk. 3. LPO har på den baggrund afholdt et antal grundkurser for vores nyvalgte TR / tillidsvalgte. Kurserne afholdes af repræsentanter fra områdegruppebestyrelsen. De to første kurser blev afholdt i maj 2020, et i Vest (Fredericia) d. 26. med 7 deltagere og et i Øst (København) dagen efter med 6 kursister. Begge møder blev afholdt senere end de foreskrevne 3 måneder efter nyvalg, men – som med så meget andet i perioden – var Corona også her synderen.

Vi afholdt i efteråret 2021 – på bagkant af de udskudte lokalgruppegeneralforsamlinger – to LPO-grundkurser mere. Kurserne blev afholdt d. 22. november i Fredericia med 6 kursister og d. 25. november i København. Denne gang med 5 deltagere. Fælles for alle kurserne er, at de er tænkt som en introduktion til det at være TR / tillidsvalgt i LPO, så de nyvalgte er klædt godt på til opgaven. Kurserne skal gå forud for den egentlig TR-uddannelse i DJ-regi. På kurserne berøres en mængde emner, som er relevante for hvervet som tillidsrepræsentant, bl.a.:

- DJ's og LPO's opbygning
- Tillidsrepræsentantens rolle
- Informations flow i LPO, mv.
- Lokalgruppernes opgaver
- Det lokale samarbejde
- Personsager og bisidderens rolle

Til vores store fortrydelse er det ikke – med den eksisterende TR-aftale – muligt at sikre / købe ikke anerkendte TR (de tillidsvalgte) fri til deltagelse i LPO's grundkurser. Vi har dog en forståelse med virksomheden om, at de – når datoen for kurset aftales med DSB – kan deltage ved hjælp af frihedssøgning (også ud over norm), tjeneste- og fridagsbytning, mv. Det er i sagens natur ikke optimalt, men har dog indtil videre fungeret nogenlunde – i mangel af en bedre TR-aftale.

Næste LPO Grundkursus er planlagt til afholdelse d. 28. april. Igen falder vi lidt udenfor kravet om afholdelse inden 3 måneder fra nyvalg. Og igen skyldes det Corona-udsættelser. Vi har denne gang valgt at afvente de sidste generalforsamlinger, som blev afholdt ved udgangen af marts, så alle nyvalgte samles på et kursus. Der vil på kurset d. 28. april – som det ser ud nu – være 6 deltagere.

LPO kassererkursus

Efter en pause på næste 10 år afholder LPO igen kassererkursus for lokalgruppekasserere. Kurserne afholdes i Vest (Aarhus) d. 28. marts med to deltagere og i Øst (København) d. 4. april med 4 deltagere. Det er områdegruppekassereren, der er primær underviser. Kurserne sigter på at klæde de lokale kasserere på til opgaven ved at fokusere på bl.a.

- Grundlæggende bogføring
- Budgetlægning
- Regnskabsprogrammer
- Bilagskontrol
- Honorering, mv.

Medlemsmøder:

2020

Vi har i perioden afholdt 24 medlemsmøder, 2 stk. i hver lokalgruppe. De første 12 – et hvert sted – blev afholdt i perioden 28. september – 8. oktober 2020. Møderne var berammet til en varighed på to timer og tog afsæt i følgende emner:

- Corona
- Samarbejdet i DSB
- LKF-håndbogen
- Ny struktur i LPO
- OK20 og OK21
- Ture
- Sammenhold
- Fremtidige udfordringer – bl.a. Robust 2 og færre LKF

Uagtet disse emner, var det – som det hele tiden har været tanken omkring de lokale medlemsmøder – muligt at spørge om og debattere alt med relevans for vores arbejdsplads. Trods det at møderne blev gennemført Corona-style, var der et meget fint fremmøde, idet ca. 20 % af medlemskredsen total set lagde vejen forbi.

2021

Anden omgang medlemsmøder blev afholdt i efteråret 2021, hvor medlemsmødet indgik som en del af – eller blev afholdt i forlængelse af – de udskudte lokalgruppegeneralforsamlinger. Møderne fandt sted i perioden 13. september – 15. oktober og havde følgende hovedemner:

- Samarbejdsklimaet
- Seniorpolitik
- Uniform
- Den gode lokomotivmandsgerning
- Overtallighed og besparelser
- LKF-håndbogen
- Arbejdstid og normtid
- Korrigering
- Sikkerhed og uddannelse
- Fritvalgskonto
- LPO's hjemmeside

Igen var fremmødet rigtig fint, men dog lidt vanskeligt at vurdere, da det flere steder var den lokale generalforsamling og emner på disse, der var trækplasteret.

Norm:

Fejl i normberegning

Få sager har fyldt så meget i perioden som udfordringerne omkring norm, normtid og fejl i normberegningen. Der er sagen om fejl i tilskrivning af normtidsoverarbejde, som rettelig er flere sager, som i denne skriftlige beretning er beskrevet under punktet: "Kvoter og frihedskonti – Cirkus Kvoteroderi". Og så er der den svære omkring fejl i beregningen og / eller visningen og uensartede visninger i systemerne ved sammenligning mellem opgørelse i LTD2-appen "Normtid" og den normopgørelse tjenestefordelerne kan se i LTD2. Sidstnævnte fandt for kort tid siden – efter en række test – sin løsning, som nok var mere simpel end først antaget. 1:1 sammenligning mellem oplysningerne i LTD2-appen og de oplysninger tjenestefordelerne har adgang til i LTD, er nemlig kun mulig, hvis det foregår samtidig, idet alt arbejde i systemet påvirker den angivne arbejds- og normtid.

- Omkring normtid har der i nogen tid også været en tiltagende mistanke om, at selve beregningen kunne være / er forkert. I en konkret sag fra Kalundborg, hvor en kollega havde gravet sig ned i samtlige tilgængelige data for en hel normperiode, viste det sig, at mistanken om fejlberegning af norm under fravær, i hvert fald på visse fraværsdage, efter al sandsynlighed var berettiget. Her ved deadline for denne skriftlige beretning arbejdes der på at få udredt alle sagens aspekter. Hvad løsningen / løsningerne er og hvordan og hvornår de i givet fald kan indarbejdes, vides ikke.

LPO-regneark

Som følge af de mange udfordringer med nye aftaler, udfordrede IT-systemer og manglende overblik for den enkelte, udviklede vores to dygtige kollegaer i Esbjerg Jan Thesbjerg og Per Baden et Excel-regneark som kan håndtere og beregne norm, vise optælling af arbejdstid i forhold til de 160 timer på 4 uger, beregne overtid og særlige ydelser, osv. Det kan endda "rulle" den tur ud, man kører i, så man på dagen kan nøjes med at indskrive evt. rettelser til dagens tjeneste. Regnearket kan hentes på

LPO's hjemmeside under "Praktisk info", hvor der også findes en vejledning. Regnearket skal betragtes som et medlemstilbud. Man kan sagtens føre sine arbejdstider, mv. i DJ-lommebogen (som hidtil) eller vælge at stole på DSB's systemer, hvis man er mere til det. Det skal bemærkes, at LPO-regnearket naturligvis – i det omfang fejl afdækkes eller aftalegrundlaget justeres – vil blive tilpasset.

Træk fra frihedskvoter LKF i reserven

En sag fra en kollega i Kalundborg ledte os i foråret 2021 på sporet af en sag om kvotetræk forskellig fra 7:24 timer for lokomotivførere i reserven. Det fremgår af arbejdstidsaftalen, at dage hvor tjenesterne er meddelt, afregnes med det meddelte antal tjenestetimer (naturligvis kun gældende for dage, der afregnes i timer). I praksis bør denne bestemmelse ikke have betydning for lokomotivførere i reserven, idet frihed søges senest 23 dage før og tjenester meddeles 10 dage før, dvs. ingen tjenester er meddelt og dagen skal derfor afregnes med normtiden 7:24 timer. Ikke desto mindre viste det sig, at ikke bare kollegaen i Kalundborg, men en lang række kollegaer i reserven, havde fået trukket noget andet end 7:24 timer. I enkelte tilfælde kunne årsagen være, at lokomotivføreren nogle få dage i forvejen havde aftalt friheden med sin tjenestefordeler. Desværre kunne dette ikke udledes af systemet og der var da også enighed med ledelsen om, at denne type frihed / fravær næppe fyldte meget i det store billede. Det lykkedes at fremskaffe data, som afslørede omfanget og de berørte lokomotivførere er nu kompenseret frem til udgangen af 2021. Fejlen eksisterer fortsat i systemet, så indtil den del løses og aftalegrundlaget evt. justeres, vil der kvartalsvis ske mindre justeringer. Det skal bemærkes, at der her vil være tale om genberegninger, som er i medarbejderens favør. Så har det også været prøvet.

Kvartalsnorm, overtid

- Det fremgår af arbejdstidsaftalen, at normperioden ikke må planlægges med overtid. LPO har derfor følgende opfordring:
 - **LKF i tur:** Når du nærmer dig **1. marts, 1. juni, 1. september og 1. december**, tjek da arbejds- og normtid i LTD2-appen.
 - **LKF i reserven:** Når du nærmer dig **15. marts, 15. juni, 15. september og 15. december**, tjek da arbejds- og normtid i LTD2-appen.
- Hvis arbejds- og normtiden så tæt på normperiodens udløb viser, at du har overtid, kontakt da din tjenestefordeler, da din henvendelse så vil ske på et tidspunkt, hvor der fortsat er mulighed for at tilpasse dine arbejdstider. Når du i den anledning taler med tjenestefordeleren så spørg ind til normoplysningerne i deres system samtidig med, at du kan se oplysningerne i LTD2-appen. Tryk opdater (Symbol: ↻ øverst til højre) ved evt. uoverensstemmelse mellem deres oplysninger og visning i appen. Er der rent faktisk overtid, så er det tjenestefordelerens opgave at finde en løsning. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at DSB et stykke hen ad vejen opfatter kravet om, at normperioden ikke må planlægges med overtid, anderledes end vi gør. Deres opfattelse er, at der må være en bagatelgrænse enten på overskridelsen eller på antal overskridelser, eller måske begge dele. Hvordan DSB ved hjælp af teksten i aftalen har læst sig frem til dette, fremgår ikke. Vi må

nøjes med at konstatere, at vi står ret langt fra hinanden og meget tyder på, at uoverensstemmelsen ikke kan forliges, men må afgøres i det fagretlige system.

Ny SY-rapport og 160 t på 4 uger

Både aftalemæssigt og i praksis er der en udløber af reglerne omkring norm og normperioder, som skal sikre udjævning af arbejdstiden, nemlig reglen om max. 160 timers arbejde på 4 uger. Reglen er en ret afgørende beskyttelsesregel, idet det er den eneste regel der beskytter medarbejderne mod meget uensartet placering af arbejdstiden i en normperiode. Vi har set nogle ret voldsomme udsving, hvor alle normnedsættende dage i en 3-måneders normperiode var placeret i den samme kalendermåned. Det er præcis det forhold, som skal modvirkes / reguleres af, at der max. må placeres 160 timers arbejde i 4 på hinanden følgende kalenderuger, eller max. 12 timer mere end de samme 4 ugers samlede norm på $37 \text{ t} \times 4 \text{ uger} = 148$ timer. Reglen giver naturligvis kun mening, hvis den enkelte medarbejder kan følge de 160 timer løbende. Efter et helt afsindigt langt tilløb – hvor vi i afmagt over, at der intet skete, måtte en lille tur forbi virksomhedens øverste ledelse – er det nu endelig muligt at følge arbejdstiden de seneste 4 uger på SY-rapporten. Ja, man kan endda se 52 uger tilbage. Det er naturligvis fint, men jo kun en halv løsning. Det er ikke nok at kunne kigge bagud og konstatere, at overskridelsen er sket. Det skal også være muligt at kigge frem i tid, så man kan reagere på eventuelle overskridelser af de max. 160 timer på 4 uger målt på de kommende tjenester, inden arbejdet udføres. Reglen er jo ikke skabt for, at man kan opnå en compensation for en given overskridelse. Tværtimod er reglen til for at beskytte medarbejderne mod overskridelser. Nu kan de max. 160 timer på 4 uger så – efter 2½ års ventetid – endelig ses i DSB's systemer. Det er et skridt i den rigtige retning. Resten af løsningen knokler vi videre med. Lad os håbe det ikke tager 2½ år mere.

OGB – udskiftninger i perioden:

Vi har i OGB i perioden sagt farvel til to af vores fem bestyrelsesmedlemmer. Den ene afgang var mildt sagt noget uventet, hvorimod den anden var både ventet og forberedt.

Brian Mattsson

I maj 2020 meddelte Brian Mattsson, som udover sit hverv som OGB-medlem også bestred posten som lokalgruppeformand i Nykøbing F, at han var kommet i modvind i lokalgruppen som følge af nogle lokale uoverensstemmelser. Da det ikke var muligt at bilægge de lokale uenigheder, meddelte Brian d. 16. juni 2020, at han så sig nødsaget til at fratræde som lokalgruppeformand i LPO Nykøbing F. I konsekvens heraf så han sig ligeledes nødsaget til at forlade posten som OGB-medlem. Som følge af Brians fratræden indtrådte 1. suppleant, Kent Larsen Jensen, Odense. OGB er her næsten to år senere stadig ærgerlig over hændelsesforløbet og Brian beslutning, men kan ikke gøre andet end tage den til efterretning. Hændelsesforløbet udstiller nogle alvorlige

mangler i vores TR-aftale og en ulmende udfordring i forhold til LPO's eksisterende struktur. Sagen er, at vores tre menige bestyrelsesmedlemmer reelt er dobbelt valgt. De er naturligvis valgt af vores Repræsentantskab, men er samtidig, for at kunne være anerkendt TR, valgt i en lokalgruppe, enten som lokalgruppeformand, eller som bestyrelsesmedlem / næstformand i en større gruppe, hvor der er mere end en anerkendt TR. Årsagen hertil er, at man ikke i praksis kan være OGB-medlem uden at være anerkendt TR, da man i så fald skal lave alt fagligt arbejde i fritiden og ikke kan deltage i møder indkaldt af DSB. Det grundlæggende problem er, at vi ganske enkelt ikke har et tilstrækkeligt antal anerkendte TR, hvilket vi så - qua den struktur vi har - søger at kompensere for ved at vores OGB-medlemmer har dobbeltmandater. Ulempen er jo indlysende, at de så i praksis er ude, hvis de ikke kan fortsætte som tillidsvalgt i den lokalgruppe, de kommer fra. Så problemer er til at få øje på. Det er løsningen til gengæld ikke. I yderste konsekvens kræver det formentlig en ny struktur, hvilket ikke står øverst på "to-do-listen" lige nu. Men det kan naturligvis ændre sig.

OGB vil gerne benytte lejligheden til at takke Brian for hans store arbejde som tillidsrepræsentant for lokomotivførerne, samt hans store indsats i forbindelse med arbejdet med den nye LPO-struktur, LPO-grundkursus G0, hjemmesiden og meget andet. Brian er stadig en ung mand, derfor vil vi afstå fra at skrive en nekrolog over hans virke som tillidsrepræsentant for med omkring 25 år tilbage på arbejdsmarkedet kan man bestemt ikke afvise et comeback.

Jan Bech Danielsen

D. 31. december 2020 udtrådte Jan B Danielsen af OGB. Hvor Brians afgang var overraskende, var Jan planlagt ned i mindste detalje. Egentlig var det Jans oprindelige ønske at fortsætte yderligere et par år, da han - som han altid selv har sagt - aldrig har truet med at gå, kun med at blive. Udsigten til at hans arbejdsplads gennem stort set hele hans karriere - lokomotivførerdepotet i Struer - stod til at ophøre med Arrivas overtagelse af kørslen på "Den skrå bane" ændrede imidlertid hans planer. Nu blev det ligesom naturligt at lade egen afsked og pension fra DSB indgå i den samlede løsning for Struer depot. Helt i Jans ånd - og meget symptomatisk for hans virke - var hans sidste arbejdsdag medio december 2020 en dag med LPO-møder. Jan sidste ansættelsesdag i etaten var d. 31. marts 2021. En måned tidligere havde han haft 40-års jubilæum. Desværre faldt begge disse datoer under den store Corona-nedlukning, så fejringen af Jan måtte udsættes, endda så meget, så selv Jan glemte disse mærkedage. Han så i hvert fald noget overrasket ud, da knap 20 af hans mest tætte kollegaer / samarbejdspartnere i hans jernbanetid mødte op på hans hjemmeadresse i Struer medio november til en ordentlig omgang surprise-party.

OGB vil gerne benytte lejligheden til at takke Jan for hans store arbejde som tillidsrepræsentant for lokomotivførerne, hvor han på fornem vis har udført en række tillidshverv siden slutningen af 80'erne (du læste ikke forkert - der stod 80'erne), både lokalt i Struer og på landsplan, hvor han har været LPO's næstformand fra 2013 til 2020 og endda i en kortere periode sidste efterår vikarierede som områdegruppeformand. I brede kredse er Jan nok mest kendt for sit arbejde med ture og tjenester, men det er bestemt ikke det eneste, han har sat sit præg på, intet nævnt, intet glemt. Uanset hvilke opgaver der gennem årene er blevet betroet Jan, er de blevet udført med dygtighed og ihærdighed. Ofte har det ført til en løsning, men

ikke altid. For Jan har også, når han fandt det påkrævet, udvist en sjælden evne til at sige fra og sige nej. Ikke mindst når ledelsen forelagde ham, i deres optik, fremragende ideer, som Jan ikke kunne se storheden i. OGB ønsker Jan alt godt fremover og henviser i øvrigt til artiklen i [Det Blå Blad 01-2021](#) (side 10), hvor vi hylder hans indsats gennem en menneskealder for lokomotivmændene og kvinderne i DSB.

D. 1. januar 2021 indtrådte 2. suppleant, Ole Bang, Fredericia, i OGB. Ole havde deltaget på de seneste bestyrelsesmøder forud for hans indtræden for at sikre en så rolig og glidende overgang som muligt. Jan efterlod nogle store sko, ikke mindst i forhold til hans viden om og indflydelse på tur- og tjenesteplanlægning og ferieplanlægning. Dem har vi – bl.a. fordi hans overgang til pensionisttilværelsen var godt planlagt – heldigvis folk til at træde ned i, idet Kent har overtaget arbejdet med turene og Ole med ferien.

Overenskomster:

OK21

I perioden er overenskomst på statens område (OK21 – CFU) blev fornyet. Det var – i lyset af Corona-krisen – en smalkost overenskomst. Hvor hovedoverskrifterne var følgende:

- Generelle lønstigninger 4,42 %
- Reguleringsordning (skøn) 0,63 %
- Seniorbonus / dage

Da der hverken var afsat midler til lokal løndannelse eller en fritvalgsordning, havde Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse mere end svært ved at se sig selv i aftalen og anbefalede derfor medlemmerne at stemme nej. Dette råd fulgte ikke mindre end 93,5 % af de medlemmer, der afgav deres stemme (64,3% af de stemmeberettigede).

OK23

Overenskomstfornyelse 2023 på det private område nærmer sig med hastige skridt. LPO's overenskomstudvalg har i den anledning udarbejdet en række forslag til forbedringer af Jernbaneoverenskomsten. Forslagene er i det store hele dem, vi har arbejdet for at promovere over en længere periode og er som følger (i prioriteret rækkefølge):

1. Generel lønstigning – som min. 3 % over reallønssikring/ inflationen gennem hele OK perioden
2. Indbetaling til Fritvalgskonto hæves med 2 % i hvert år i overenskomstperioden
3. Der ydes et tillæg svarende til weekendtillæg på lørdage kl. 00-14 og mandage kl. 04-06
4. Procenttillæg feriefri dage hæves mest muligt
5. Ferietillæg tilpasses satser for særlig feriegodtgørelse på statens aftale område
6. UA under sygdom

7. Den arbejdsgiverbetalte andel af pensionsindbetalingen hæves mest muligt
8. Ret til børneomsorgsdage udvides til 2 dage pr. barn pr. kalenderår
9. Sammenlægning af løndelene basisløn, kvalifikationsløn og produktionstillæg
10. Der indføres et tillæg pr. dag for praktikkørsel med elev i stil med tidligere praksis
11. Der udbetales et beløb ved kritisk sygdom svarende til 150.000 kr.
12. Der gives mulighed for brug af fritvalgskontoen til anden frihed, f.eks. uddannelse. Samtidig ønskes mulighed for at timer hensat til uddannelse, kan opspares ud over periodens afslutning.
13. Loss of license hæves til 300.000 kr. Loss of license udbetales til LKF ved varigt tab af licens efter endt grunduddannelse. Loss of license bindes sammen med optjening af uddannelsestid, som optjenes if. anciennitet, således man har et valg enten pengene, uddannelsen eller job i virksomheden med samme løn. Ret til betalt uddannelse efter 3 års ansættelse. 1 uge pr. måneds ansættelse dog maks. 3 år
14. Hviletiden skal være på mindst 12 timer
15. Der må max. Være 5 timers arbejde uden pause
16. Weekendfriheder placeres hver anden lørdag-søndag, indeholder begge hele kalenderdøgn og skal have en varighed på mindst 60 timer
17. Tillæg for kørsel som evakueringsansvarlig. Tillægget ydes pr. tognummer pr. påbegyndt ½ time
18. Der skal arbejdes for, at når tjenesten overstiger 60 minutter fra dagsnormen på 7:24, skal det honoreres med 15 minutter afspadsering pr. påbegyndte 30 minut fra 7:24.
19. Tjenestetid i nat tidsrummet, f.eks. 22:00-06:00, beregnes med faktor 1,10
20. Tjenester med mødetid fra og med 04:30 til 05:30, må maksimalt have en varighed af 8 timer
21. Normtiden fastsættes til en turomgang (turnus), for personale i reserven dog max. 3. md.
22. Ret til TR-repræsentation. §32, stk. 1 – tilføjelse: Nærværende er også gældende på "faste" arbejdssteder med mindst 9 ansatte
23. Der skal afsættes midler til frihed til TR og TR-udvikling
24. Konvertering af frihed til opsparingsdage. Antallet af timer som der kan konverteres, skal være 100 timer
25. Opsigelsesvarsler forbedres
26. Samme økonomiske forhold ved dødsfald i tjenesten for OK ansatte som for tjenestemænd. (Efterindtægt hæves fra 6 mdr. til 12 mdr.)
27. Varsel om afholdelse, eller inddragelse, af afspadsering skal følge virksomhedens øvrige varselsfrister for planlægning af arbejdstid (er p.t. kun 72 timer, jf. §7, stk. 2), i det omfang varselsfrister er fastsat ved lokalaftale
28. Individuel kvalifikationsløn –Værdien skal fastsættes. Erstattes af et kvalifikationslønssystem a la det i tjenestemandssystemet eller puljemidler til lokalforhandling.
29. Løn forløb for LKF K og LKI indrettes således, at avancement fra LKF til LKF K, fra LKF til LKI og LKF K til LKI udløser en lønfremgang på min 2 % af den samlede bruttoløn, om nødvendigt ved tilskrivning af et personligt tillæg
30. Ret til arbejdsgiverbetalt sundhedsfremme indskrives i OK og samtænkes med helbreds krav. Den dertil anvendte tid indgår som arbejdstid
31. Deltidsansatte gives ret til fuldtidsarbejde

32. § 8. stk. 2 tilføjes 1. januar som højhellighedsdag. Skal ikke byttes med d. 31/12

33. Ansættelsesbetingelser. Adgangskrav skærpes i forhold til matematik, fysik, kemi og engelsk

Det er naturligvis dejligt at have mange gode forslag til, hvordan vi får de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår. Når det så er sagt, bliver resultatet omkring OK23 nok et andet, idet den stigende inflation, vi oplever som følge af råstofprisernes himmelflugt og krigen i Ukraine, kalder på nogle klare prioriteter, nemlig løn, løn og mere løn.

Samarbejdsstruktur i DSB:

Den eksisterende samarbejdsstruktur i DSB blev efter et længere forhandlingsforløb tiltrådt af HSU i februar 2020. Ingen tvivl om, at strukturen – i hvert fald de tanker der ligger bag den og det, som er nedfældet på papir – er den rette ramme for at få sat samarbejdet på skinner efter den meget langvarige konflikt i DSB i forbindelse med virksomhedens overgang til det private overenskomstområde og skift af aftalegrundlag. Uheldigvis har det vist sig, at papir kan være taknemmeligt. Det er LPO's opfattelse, at ledelsens tilgang til samarbejdet ofte er lidt for lunken. Det har bl.a. vist sig i forhold til uniformsudvalget, som står ret klar beskrevet i samarbejdsudvalgsstrukturen, men som ledelsen, uagtet det, konstant søger at omgå. Sidste nyt er, at vi formentlig indgår en slags forlig, hvor uniformsudvalget bliver et ad hoc-udvalg, som kan indkaldes, når blot den ene af parterne ønsker det. Det er ikke det, der oprindeligt er aftalt. Det er heller ikke det, der står i det materiale HSU har tiltrådt, men omvendt er det vigtigste, at udvalgets arbejde bliver struktureret på en sådan måde, at relevante forhold omkring uniform kan drøftes. Og det vil vi kunne i det udvalg, der nu tegner sig.

En anden udfordring for samarbejdet i DSB er ledelsens tanker om DSB-kæden. Ikke fordi vi skal blive ved med at træde rundt i det – og meget er allerede sagt – men det er simpelthen en uskik, at ledelsen mener den kan udpege sine egne samarbejdspartnere. Det er lidt for Putin'sk til os. Det er en grundsten i den danske model, at medarbejderne har retten til selv at vælge sine egne repræsentanter. Det skal DSB's holde sig for god til at søge at ændre på. Selvfølgelig må andre end de valgte medarbejderrepræsentanter deltage i projekter i DSB, men et bevidst fravalg af dem, medarbejderne har valgt, er ikke acceptabelt. Og det hører da også med til historien, at ledelsen tilsyneladende har sadlet om. Og heldigvis for det, for det gode match vi har set i andre projekter – f.eks. iPad på førerbord eller strækningsindøvelse via e-læring, hvor man ud over tillidsrepræsentanternes input også sikrer input og gode ideer fra lokomotivførere og lokomotivfører kørelærere rundt om i landet – er bestemt med til at øge nytteværdien af det, som kommer ud af disse projekter. Bedre værktøjer til medarbejderne, forbedret arbejdsmiljø og øget arbejdsglæde. Og går det så ovenikøbet hånd i hånd med ledelsens ønsker om mere rationelle arbejdsgange og fleksible løsninger, ja så er alle jo glade. Og det vel det samarbejde handler om. At begge parter kan se noget i det og bliver gladere.

I samarbejdsstrukturen ligger også Personaleudvalget. Udvalget blev i forbindelse med den seneste revision af samarbejdsstrukturen lidt af en mastodont. Et superudvalg og en hjørnesteen i samarbejdet, da det er her at personalepolitikker på tværs af virksomheden drøftes og skabes. Det var således også her, at den nye seniorpolitik blev til. Det skal det næste afsnit handle om.

Seniorpolitik i DSB:

Stor var glæden da vi i april 2021 kunne bekendtgøre for vores seniorer, som på det tidspunkt stod til lige præcis 0 seniordage, at en ny seniorpolitik i DSB var tiltrådt af HSU. Den nye seniorpolitik trådte i kraft d. 1. maj 2021. Og følgende information blev udsendt af DSB:

DSB har sammen med de faglige organisationer udarbejdet en ny seniorpolitik, idet parterne er enige om vigtigheden af at kunne tiltrække, fastholde og udvikle seniorer i DSB. Den nye seniorpolitik gælder for alle medarbejdere i DSB med tilhørende selskaber. Seniorpolitikken indeholder mulighed for blandt andet:

- a. *seniordage, når medarbejderen er fyldt 62 år og har mindst 10 års anciennitet*
- b. *aftapning i tid (deltid) med opretholdelse af fuld pensionsoptjening*
- c. *fastholdelsesbonus*

Seniorordningen skal betragtes som et forbedrende supplement til de overenskomstaftalte ordninger. Disse ordninger forudsætter ikke nødvendigvis en anciennitet på mindst 10 år. Herudover vil der være et øget fokus på, at udviklingsmulighederne i DSB også gælder seniorer. Du kan læse mere om seniorpolitikken [her](#) (linket kan kun tilgås fra en DSB-enhed, red.).

Helt centralt stod, at den nye ordning var rettighedsbaseret i modsætning til tidligere seniorordninger. Medarbejdere over 62 år, med mindst 10 års DSB-anciennitet, får ret til et antal årlige seniorfridage (2 dage ved 10 års ansættelse, 6 dage ved 25 års ansættelse og 8 dage ved mere end 40 års ansættelse). Samtidig blev muligheden for at kunne forhandle sig frem til / få op til 12 årlige seniordage fastholdt. Rettigheder omkring seniorfridage, der følger fritvalgsordningen for OK-ansatte i Jernbaneoverenskomsten, ville ikke blive påvirket. Det samme ville komme til at gælde ret til 2 årlige seniordage, som er en del af OK21 på det statslige område og derfor gældende for TJM. I begge tilfælde kommer disse dage oven i DSB's interne seniorordning. Ja, den nye seniorordning / seniorpolitik havde vel kun en skavank. Den tilgodeså ikke seniorer, som havde været andre steder end i DSB. Det skulle vi nu nok havde kunnet udfordre hen ad vejen. Nå ja, og så havde ordningen – skulle det vise sig – den slagside, at den åbenbart var for god til at være sand. For dage var ikke dage. Det var timer. Ansættelse var ikke ansættelse, men uafbrudt ansættelse. Og hvorfor blev antallet af dage reduceret for seniorer på nedsat tid. Den nedsatte tid betaler de da for pokker selv!

Efter et længere forløb hen over sommeren, hvor de faglige organisationer i DJ (LPO, TPO, LPO-S og SPO) virkelig prøvede at motivere vores ledelse til at forstå udfordringen, besluttede vi ultimo september 2021 at lave en redegørelse for de berørte seniorer via medlemsinformation nr. 24-2021, hvor man bl.a. kunne læse følgende: "DSB's manglende forståelse i denne sag var er dybt problematisk for

tilliden mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fra DJ, men naturligvis værst for de seniorer, der havde set frem til det løft, den nye seniorpolitik / seniorordning kunne give. Det kommer ikke i det omfang, der var lagt op til. Men – og der er et men. Uanset hvor skuffende ledelsens / HR's tilgang i nærværende sag er, er det naturligvis bedre end ingen seniorpolitik / seniorordning. Det er altid bedre at have en rettighed, også en udhulet en af slagsen, end at være overladt til vurdering og ledelsens gode humør, når der skal tildes dage – æh, undskyld ... timer 😞. Og så er sidste ord i denne sag naturligvis ikke sagt endnu. Hvis der er vilje, er der en vej. TPO, SPO, LPO-S og LPO DSB vil naturligvis forfølge de muligheder, der er for at rette op på de beskrevne skævheder og sikre den til enhver tid bedst mulige seniorordning for vores medlemmer – også når det ser svært ud og HR's tolkninger virker mest urimelige”.

Det hører med til historien, at der fortsat – trods flere forsøg fra os faglige – ikke er hul igennem til vores ledelse. Vi har derfor igangsat et arbejde med at finde alternative løsninger, som kan afbøde de værste gener, især omkring timeregnskabet, hvor vores hovedprioritet er at sikre, at timerne ikke går tabt.

Sikkerhed:

Knækkede bremseklodser

I august måned 2021 undrede nogle lokomotivførere i Fredericia sig over, hvad det mon var for nogle "skærver" de fandt i opstillingssporene 410 og 411 i P-risten. Tesen gik hurtigt på, at det nok var dele fra bremsesystemet på de MF-togsæt, der primært blev opstillet i disse spor, men det var umiddelbart blot et kvalificeret bud. Et bud som senere skulle vise sig at være spot on. LPO modtog materialerne, samt billedmateriale af yderligere dele som efterhånden antog et anseelig antal. LPO fik med hjælp fra LKF rundt om i landet kontrolleret flere lokaliteter og vi var nu oppe på flere hundrede dele fundet på forholdsvis få lokaliteter. LPO henvendte sig på den baggrund 16.08.21 til DSB Sikkerhed og forespurgte om, hvad det mon kunne være for dele, der var fundet. DSB anmodede om at få delene sendt til værkstedet i Aarhus for at kunne lave en nærmere og grundigere analyse af de fundne dele. Som efterspurgt således gjort. DSB vendte tilbage 23.08.21 med svar om, at man godt nok ikke havde analyseret på delene, men at de højst sandsynligt stammede fra IC4 og var af ældre dato, da de både var rustne og misfarvede. Man havde tidligere haft nogle issues med IC4 bremseklodser (25 stk.) der havde revet sig løs. Dette problem mente man dog, der var styr på. LPO spurgte herefter DSB om, hvad de øvrige dele, vi efterhånden havde indsamlet, så var, da vi efterfølgende havde samlet væsentligt flere dele end 25. DSB skiftede nu gear og tog sagen nogle trin op i alvorlighedsgrad. LPO blev indkaldt til opfølgende møde og her deltog flere chefer og ingeniører fra DSB Sikkerhed, Togteknik og værkstederne. Nu havde man undersøgt sagen og rigtig nok viste det sig, at de fundne dele med stor sandsynlighed stammede fra litra MF. DSB redegjorde på mødet for, hvilken del af bremseklodsen der knækkede af, hvor den sad og også med et bud på hvorfor. Alt dette blev efterfølgende, efter pres fra LPO, meldt ud til lokomotivførerne, på skrift såvel som i en meget omtalt video med ingeniør Peter Buchwald fra DSB Togteknik. LPO skrev medlemsinformation 27-2021 og udgav også en artikel i Det Blå Blad nr. 5-2021 om emnet. De store spørgsmål i den forbindelse er antallet og om det har betydning for togenes bremsevne. Da de svar, LPO modtog,

fra DSB ikke gav nogle troværdige svar på de spørgsmål, LPO rejste i sagen, så vi ingen anden vej end at inddrage Trafikstyrelsen (TS) i sagen. Måske de kunne få vristet nogle svar ud af DSB, når nu vi ikke kunne. TS gik efter en lidt forsløbende start ind i sagen og sendte nogle forespørgsler til DSB. Svarene fra DSB anmodede LPO efterfølgende om at få aktindsigt i. Dette fik vi, om end vi måtte rykke for det fulde overblik. I svarene fra DSB kunne vi læse, at DSB overfor TS ikke fortalte den fulde historie eller brugte de helt samme tal, som LPO var i besiddelse af. DSB meddelte TS, at delene kun var omkring 10 mm i størrelse og at tykkelsen på delene lå under 12 mm. LPO tog i vores replik til "Styrelsen" forbehold for, at de dele, vi havde liggende, havde en størrelse nærmere de 30 til 60 mm og tykkelsen for de fleste dele lå over de 15 mm, som ellers var et af de korrigerende tiltag, DSB havde indført. Disse forhold gjorde vi opmærksom på, at TS skulle tage med til et opfølgende tilsyn i DSB i februar 2022. En af de væsentligste udfordringer er omfanget af dele, der falder af og om de indførte tiltag virker. I LPO's optik vil det nemmeste – og mest fornuftige – være at måle effekten, hvor problemet nemmest registreres, nemlig på værkstederne. Det må være forholdsvis enkelt at lægge hele brugte bremseklodser i en kasse og defekte / knækkede i en anden, når man skifter klodser på togene. Dette kan man så registrere i en database få overblik over sagen og følge udviklingen over tid. På sikkerhedsudvalgsmødet d. 11.03.22 indvilgede DSB i at kigge på en metode for registrering. LPO forespurgte på samme møde om adgang til tilsynsrapport fra TS om tilsynet afholdt februar 2022. Denne kunne DSB ikke lige se, hvad interesse LPO skulle have i, så den kunne vi ikke umiddelbart få udleveret. LPO havde for en god orden skyld forlods bedt om aktindsigt via TS, så mon ikke vi får information denne vej i stedet.

Tabte ting fra G-tog inkl. Storebælt "lige ved"-ulykken januar 21

D. 13.01.21 klokken 14:57, observerede en årvågen bilist på vej over Vestbroen, DB Cargo godstog G9223, hvor en sættevognstrailer tilsyneladende var ude af position i sin lommevogn. Rapport om hændelsen ligger på Havarikommissionens hjemmeside under sags. Nr. 2021-24. Pågældende godstog blev efterfølgende bragt til standsning i Nyborg og lokomotivføreren kunne her konstatere, at en lommevogn ikke var korrekt placeret og at hovedbolten (kaldet kongetappen) sad udenfor og over skamlen. Efter havarikommissionens undersøgelse af sagen konkluderede man, at vognen som udgangspunkt var læsset korrekt fra start i Høje Tåstrup, men skamlens låse evne var mangelfuld, eller ikke til stede. Kombineret med den kraftige vind på 15 – 20 m/s på Vestbroen menes dette at være den primære årsag til hændelsen. Havarikommissionens sendte herefter en anbefaling til bl.a. det europæiske jernbaneagentur ERA om at sikre entydige krav til sikring af vertikal fastholdelse af sættevognstrailere læsset på lommevogne. Til opfølgning skal det bemærkes, at der siden ulykken på Storebælt i 2019 har været i alt 9 hændelser, hvor kongetappen enten ikke var låst eller på plads i skamlens lås ved ankomst til endestationen. Ganske uhyggeligt. Samtidig kan det undre, at DB Cargo (DBCS) ikke har vurderet, at kravet om indberetning til TS med hændelser, der kunne føre til ulykker, skulle gælde for dem. De tolkede, at reglerne om indberetning kun omhandlede passageroperatører og ikke godsoperatører, idet der alene nævnes passagersikkerhed i reglerne. Havarikommissionens rapport er temmelig kritisk overfor DB Cargo såvel som TS som tilsynsmyndighed. Om dette så fremadrettet fører til skarpere tilsyn og ageren fra begge sider, er en anden sag.

D. 07.01.22 passerer et godstog fra DB Cargo DSB ER tog 2037. Ved passage af godstoget falder der noget af godstoget, som rammer ER togets frontrude som smadres. Med tanke på ulykken på Storebælt, hvor 8 personer blev dræbt, får enhver del, der falder af et tog i fart, nakkehårene til at rejse sig på alle, der beskæftiger sig med jernbane. LPO reagerede prompte på hændelsen og kontaktede DSB Sikkerhed. Først og fremmest for at få en forklaring på hændelsen, men lige så meget for at sikre os, at Havarikommissionen var / blev inddraget. Efter at have rykket DSB for svar, fik vi bekræftet, at DSB var bekendt med sagen og at Havarikommissionen også var blevet inddraget. Efter nogle dage blev LPO orienteret af DSB om, at den plausible forklaring hælder mod, at det nok var en isklump der var faldet af godstoget, som var kommet fra Sverige, hvor der i dagene op til togets afgang mod Danmark, havde været nedbør og frostvejr. Havarikommissionen har endnu ikke udgivet nogen undersøgelsesrapport på sagen som, vi formoder, stadig er ved at blive undersøgt.

STM – sikkerhedsudfordringer

Sikkerhedsudfordringerne med STM er for alle, der har haft berøring med dette, noget diffuse. Det peger i alle retninger lige fra manglende uddannelse til fejlbetjening og fejlfortolkninger af systemet. De grundlæggende uddannelsesudfordringer er tidligere beskrevet grundigt i flere artikler i Det Blå Blad og ud fra den vinkel, at der stort set ingen uddannelse har været i STM. Enkelte har efterfølgende kunnet få lidt uddannelse i STM, men det har for en stor dels vedkommende drejet sig om E-læring, selvlæring, sidemandslæring, erfaringsudveksling eller hvad den enkelte nu har kunnet få fat i og gjort brug af, for at kunne betjene dette nye togkontrolanlæg. Måske er det i den sammenhæng, man skal se den materielinformation, der er lagt i den digitale rygsæk, med spørgsmål og svar omkring STM, helt ned på niveauet for, hvordan man regulerer lys og lyd ...? Disse spørgsmål og svar burde vel retteligt have været en del af en grundlæggende indlæring? Der kan ikke være nogen tvivl om, at målt på antallet af forsinkelser, har det været en meget dyr omgang for DSB at have sparet en målrettet uddannelse i STM til lokomotivførerne. Ud over udfordringerne med uddannelse har der været udfordringer med fejllæsning fra baliser, bl.a. ved passage af metalbroer. Her oplevede flere lokomotivførere, at togets DMI pludselig viste hastigheder langt over togets tilladte eller aktuelle hastighed. Dette viste sig efterfølgende at bero på problemer med togets forskellige sensorer, som ikke er helt enige, når der er fejl i systemet og sensorer er udkoblet. I takt med at flere og flere tog nu er udstyret med STM, stiger rutinen selvfølgelig også ved brug af STM. Spørgsmålet er så, hvilken indvirkning den øgede indfasning af strækninger med ETCS får på kørslen med STM. Kommer der en større sammenblanding af SR regler og OR-F regler, når brugerfladen og indgangen til systemerne er sammenfaldende? Og hvilken betydning får en yderligere spredning af sikkerhedssystemer, som lokomotivførerne skal forholde sig til?

iPad på førerbord

Selv om ideen om elektroniske dimser på vores førerbord ikke har groet i vores have – og i øvrigt fik en ret hård medfart, også i DSB-kredse, da iPad på førerbord senest var på programmet i 2017 – er det måske ikke helt skævt alligevel. Der kan ikke være

to meninger om, at elektronisk udstyr og skærme allerede er i vores førerrummet i stor stil. Man skal i dag have sin tjenestetelefon – som er en iPhone – tændt i førerrummet og ens private mobil skal blot være på lydløs og med vibrator frakoblet. Man skal være noget blåøjet, hvis man tror, at alle LKF fravælger distraktionen fra smartphones med det regelsæt. Og observationer fra den virkelige verden, som de fleste LKF nok kan genkende, bekræfter da også, at tiden nok er kommet til at få fuld fokus på distraktion. Hvornår den kan accepteres og hvornår den skal fravælges. Kan introduktionen af en iPad på førerbordet være med til at sikre ensretning i forhold til tilvalg / fravalg af distraktion fra elektroniske medier, så er tiltaget mere end velkommen. Og der er faktisk grund til at tro, at iPad på førerbord kan være løftestang for egentlig dannelse / uddannelse af lokomotivførerne i brug af elektroniske medier i en sikkerhedsmæssig kontekst. Selve projekt iPad på førerbord er, som det ser ud lige nu, ikke noget specielt ambitiøst projekt. I første omgang handler det om at eliminere udskrifter / papir og finde oplysninger elektronisk i stedet. I LPO håber vi, at ambitionerne rækker længere, ikke mindst fordi der i projektet er nogle tanker, som knytter sig til projektets fase 3, som lige nu indeholder en plan om visning af GreenSpeed via iPad. Det skal sikre, at lokomotivførerne også i fremtiden vil have adgang til dette fremragende værktøj på et tidspunkt, hvor GreenSpeed-skærmen ellers står til at blive udfaset i forbindelse med overgangen til det nye Signalsystem.

Struer (og delingen af Odense depot):

Struer

Som følge af udliciteringen af "Den skrå bane" og Arrivas overtagelse af hovedparten af DSB's kørsel på denne strækning stod det klart, at Struer depot ikke kunne fortsætte. Af depotets 37 lokomotivførere på overdragelsestidspunktet stod 11 til at fortsætte hos Midtjyske Baner, 7 til Arriva og 4 var på vej mod pension / fratrædelse. De resterende 15 blev flyttet til Fredericia, hvor de 14, efter ønske, blev indplaceret i en Struer-vendt Fredericia tur, hvis hovedopgave var at forestå kørslen med DSB's resterende fjerntog på "Den Skrå Bane". Historien om DSB's selvstændige lokomotivførerdepot i Struer var nået til sin slutning. De nødvendige fysiske faciliteter er der stadig af hensyn til de tilbageværende lokomotivførere (og togførere) i den Struer-vendte tur, men tiden som selvstændigt depot og lokal LPO-gruppe er slut. Afslutningen ramlede sammen med den anden Corona-nedlukning, så det hele blev lidt uforløst, idet det ikke var muligt at få sagt ordentligt farvel. Farvel, kolleger imellem, med nogle gode fester for LKF og deres påhæng. Og mere formelt med en afsluttende generalforsamling og et tilhørende bowlingarrangement. Områdegruppen og lokalgruppen indgik derfor en aftale, som sikrede, at de, til den tid tidligere LKF ved Struer depot, kan holde de planlagte arrangementer, post Corona. I forbindelse med den økonomiske overdragelse er Struer-gruppens midler til områdegruppens varetægt, er det nemlig aftalt, at allerede planlagte arrangementer kan afholdes for LPO Struers tilbageværende midler, som blev afregnet d. 31. december 2020. Skulle der herefter fortsat være midler til rådighed, kan disse anvendes på lokale medlemsarrangementer for tidligere Struer lokomotivførere helt frem til udgangen af 2024. Så det er fortsat vores håb, at der alligevel kan blive sagt ordentligt farvel på et tidspunkt. Den formelle nedlæggelse måtte områdegruppebestyrelsen – i fravær af

muligheden for afholdelse en afsluttende lokalgruppegeneralforsamling – tage på sig. Dette skete, med henvisning til LPO DSB's vedtægter bilag 1 (hvor der allerede er taget højde for nedlæggelsen), på et områdegruppebestyrelsesmøde d. 8. december 2020. Med baggrund i denne beslutning ophørte LPO Struer ved årets udgang 2020.

Det var et farvel til en stor DSB-bastion, hvis historie begyndte da jernbanen kom til Struer i 1865, hvor byen, som dengang stadig kun var en ladeplads, blev endestation på Langåbanen. Siden kom den vestjyske længdebane, Thybanen og "Den Skrå Bane" (via Vejle, Herning og Holstebro) til, og Struers placering gjorde, at byen i mange år var endestation for hovedparten af DSB's lyntog, IC-station og knudepunkt for den nordvestjyske regionaltrafik. Sidst, men ikke mindst husede byen den nu hedengangne bastion Maskintjenestens 3. distrikt og et stort jernbaneværksted. Den lokalgruppe, eller afdeling som det hed dengang, der nu er lukket ned, har sine rødder tilbage i slutningen af 1800-tallet, hvor lokomotivførerne rundt om i landet organiserede sig i Dansk Lokomotivmandsforening (DLF). Da lokalgruppen var størst, havde den næsten 130 medlemmer, og Struer-gruppen har gennem årene fostret en del personligheder, som har deres plads i lokomotivførernes historie. Men det er ikke kun lokomotivpersonalet, der har sat sit præg på Struer. Også togførere, håndværkere, banearbejde, osv. har haft deres base i Struer. Ja, faktisk var DSB i mange år en af byens største og vigtigste arbejdspladser. Så der er helt bestemt en grad af historiens vingesus over det, som nu er sket i Struer.

Odense

I forbindelse med Arrivas overtagelse af DSB's kørsel på "den skrå bane" og Svendborgbanen, blev lokalgruppen i Odense delt og 34 lokomotivførere blev – efter implementering af en helt unik frivilligheds model – efter ønske overdraget til Arriva. Den nye lokalgruppe i Arriva blev finansieret fra flere sider. En del af pengene kom fra LPO DSB's lokalgruppe i Odense. Aftalen sikrede, at såvel den eksisterende lokalgruppe i LPO DSB, som den nye i LPO Arriva, fik et fornuftigt økonomisk afsæt. Målet var (og er fortsat), at der lokalt kan udføres et solidt fagligt arbejde til glæde for medlemmerne, uanset om de er i DSB eller i Arriva.

Stuemøder:

Områdegruppebestyrelsen introducerede i efteråret et nyt tiltag for at komme tættere på medlemmerne, nemlig stuemøder. Møderne er blevet afholdt på de største depoter af to grunde:

- Først og fremmest fordi det helt simpelt er der, hvor vi kommer i kontakt med de fleste lokomotivførere, ikke bare dem på det "store" depot, men også dem fra de mindre depoter, som holder pause i København, Fredericia og Aarhus.
- Sekundært skyldes det, at vi over de senere år på både medlemsmøder, og når vi er gæst på de lokale generalforsamlinger, har bemærket, at jo større depot, jo ringere er det procentvise fremmøde. Tankegangen har derfor været, at kan vi ikke møde medlemmer på medlemsmøderne, må vi møde dem på arbejdspladsen.

Og hvis succeskriteriet har været at komme i dialog med medlemskredsen, har det faktisk fungeret nogenlunde, især på de møder, hvor vi forlods har gentaget annonceringen af stuemødet på Facebook dagen før. Stuemøderne skaber et uformelt rum, helt anderledes end når et medlem skal rejse sig op i en forsamling og stille et konkret spørgsmål. Desuden er der både tid og rum til at gå lidt dybere ind i de sager og de spørgsmål, som medlemmerne kommer med. Det åbner mulighed for en både givende og interessant dialog. Møderne hjælper også med til at rydde misforståelser af vejen. De udjævner forskelle og så giver de, hvilket ikke er uvæsentligt, plads til lidt hygge, sjove snakke og plads til brød eller kage, afhængig af hvilket tidspunkt på døgnet, mødet foregår. Områdegruppebestyrelsen har til dato afholdt 8 stuemøder, 4 i København, 3 i Fredericia og 1 i Aarhus. Vi fortsætter stuemøderne her i 2022. Antal, tidsrum og lokation ligger endnu ikke helt fast, men vil blive meldt ud via LPO medlemsinformation.

Tillidsrepræsentanter (TR) / tillidsvalgte:

I OGB har vi i den forgangne periode arbejdet meget målrettet på at sikre, at vores TR / tillidsvalgte får den information, de har brug for, for at kunne give den bedst mulige medlemspleje / orientering til medlemmerne ude i lokalgrupperne. OGB's tilgang har hele vejen været – og er fortsat – at vores TR / tillidsvalgte skal vide mest muligt om det, som rører sig og sker i DSB, DJ og LPO. Det gør vi helt primært ved at udsende et TR-nyhedsbrev efter hvert områdegruppebestyrelsesmøde og i øvrigt ved behov. Vi udsender også de såkaldte gule informationer til vores TR / tillidsvalgte, hvor vi uddyber vigtige konkrete sager her og nu. Og så udsender vi notater fra diverse udvalgsmøder. Fælles for de nævnte informationer er, at de skal klæde TR / tillidsvalgte på til opgaven. Man må meget gerne referere fra disse i de samtaler / de informationer man videregiver til medlemmerne, men det tilsendte er til internt brug og må ikke videresendes. Ud over det sender vi også referater fra diverse samarbejdsudvalgsmøder / udvalgsmøder, når disse er godkendt. Og så supplerede vi i Corona-tiden, hvor tingene i perioder gik meget hurtigt, med nyhedsbrevet "Corona News". Om alle TR / tillidsvalgte altid får læst al den information, vi udsender, er nok tvivlsomt. Tiden er sparsom og de forventes jo også at læse den generelle medlemsinformation, men vi håber naturligvis, at det meste når frem, da den viden informationerne giver, giver en ballast og mod på at møde medlemskredsen og tage drøftelsen med medlemmerne, også i perioder med kritik og vanskelige sager. Og det er faktisk – baseret på de positive tilbagemeldinger vi får fra TR / tillidsvalgte – vores indtryk, at de mange informationer er brugbare i det daglige arbejde ude i lokalgrupperne.

En del af de henvendelser, man får som TR / tillidsvalgt, handler om lokalaftaler. Vi har derfor lavet et lille supplement til aftalernes placering på hjemmesiden, så aftalerne også kan tilgås via Dropbox. Nærværende og vores LPO-grundkurser skal ses som vores forsøg på at give vores dygtige TR / tillidsvalgte ude i lokalgrupperne de bedst mulige forhold. Og det har de fortjent, ikke bare fordi de er ryggraden i vores forening, men fordi det p.t. er den eneste mulighed, vi har for at kompensere lidt for

den elendige TR-aftale, vi må trækkes med, som ingen – gentager ingen – frihed efterlader til de tillidsvalgte og alt for lidt frihed til vores lokale anerkendte TR. Det er en alvorlig udfordring for os som faglig organisation og en udfordring vi bliver nødt til at fokusere mere på i den kommende periode.

Ture:

Reserverammature

Reserverammature er forhåbentlig noget, som kommet for at blive, da der er en fin søgning på de depoter, som der har dem. Denne form for rammeture er dog ikke en mulighed på mindre tjenestesteder, da de tidsrum rammerne skal dække, vil blive for store og derved ikke opfylde intentionerne. Derfor skal der ses på andre måder for at forbedre forholdene for reserven, da der helt klar skal gøres noget på dette område. Et bud kunne være rene reserveuger i turene, selvfølgelig indeholdende weekendfrihed og den ugentlige fridag.

K21 og K22

LPO har i perioden arbejdet på at få justeret parametrene i Hastus, så tjenesterne kunne blive mere spiselige. DSB havde et ønske om at reducere de sorte nætter, hvilket er lykkedes på stort set alle tjenestesteder. Tilretningerne i Hastus har også bevirket, at vi er kommet af med en del af de meget lange tjenester. Og så har vi haft et stort fokus på overgangstjenester, som bruges til hjemgang til fridage og overgang til et andet tjenesteforløb i turene. Placeringen af produktionen er desværre igen skredet, da planlægningens beregninger – igen, igen – ikke har været i tråd med virkeligheden. Det har bevirket, at reservestyrkerne på depoterne er meget uensartede og belastningen af den enkelte lokomotivfører i reserven derfor er meget forskellig. Der vil i den kommende tid være meget stor fokus på placering af produktionen i forhold til de faktiske personaletal på depoterne. Samtidig arbejdes der på at skru ned for den maksimale arbejdstid uden pause, så den reduceres fra 5 timer til 4 timer. Dette for at se, om det giver bedre tjenester. De første kørsler i Hastus i den anledning ser fornuftige ud. Men det er ikke det eneste parameter, vi forsøger at rokke ved. I skrivende stund har vi et håb om at se forbedringer på en bredere vifte af tjenester. Alt i alt er det vores opfattelse, at det giver mening at deltage i arbejdet. Sammenligner vi de første kørsler i Hastus, hvor LPO ikke var inviteret med, med de kørsler, vi ser i dag, er der virkelig sket en markant forbedring.

Fastholdelse af foranstående turønsker og genbesættelse ved ledighed

I forbindelse med revisionen af vores lokalaftaler bortfaldt aftalen omkring fastholdelse af foranstående turønske. Opgaven blev i stedet placeret i Turudvalget, hvor den fremgår af arbejdstidsaftalens bilag 3, hvor Turudvalgets opgaver er oplyst. Vi enedes i første omgang med DSB om retningslinjer for fastholdelse af foranstående turønske. Disse blev udsendt af den turansvarlige gruppeleder på mail til alle lokomotivførere d. 12. januar 2022. Svarfristen var i år sat til d. 1. februar. Gældende

fra K23 skal man allerede d. 1. december tilkendegive, om man vil fastholde foranstående turønske(r). Det er aftalt, at de fremsatte ønsker om fastholdelse af foranstående turønske/turønsker indsendes til, registreres og opbevares af depotets turansvarlige gruppeleder. Det skal bemærkes, at det som noget nyt vil være muligt at fortryde, hvis man har fremsat ønske om fastholdelse af foranstående turønske(r). Det kræver dog, at man fortryder inden en ledig plads tilbydes. Dernæst er vi enedes om, hvad det egentlig vil sige, at der er ledighed i en tur. Definitionen er, at en tur er ledig, når en lokomotivfører forlader turen pga.:

- Dødsfald
- Pension
- Afsked (søgt og uansøgt)
- Overgang til anden stilling i DSB
- Længerevarende udlån til anden stilling i DSB, herunder testfører (varigheden følger testføreraftalen)
- Sociale forhold, hvor dette sker efter aftale med nærmeste leder

Genbesættelse sker ved, at depotets turansvarlige leder kontakter den lokomotivfører, der anciennitetsmæssigt er berettiget til den ledige turplads. Ledige turpladser genbesættes i udgangspunktet ikke efter d. 1. juni. Det var tidligere d. 1. september, men dels har tjenestefordelingen ønsket længere frist til at indplacere, dels er det vurderingen, at færre ønsker at indtræde på en ledig turplads, jo længere vi kommer frem på året, ikke mindst fordi ture – i modsætning til tidligere – gælder frem til primo januar og derfor indeholder både jule- og nytårsperioden. Indplacering i en anden tur betyder derfor, som oftest, markante ændringer af ens arbejdstidspunkter og muligvis også fridagsflytninger, både i julen og i nytåret. Det er aftalt, at det er tjenestefordeleren, der underretter lokomotivføreren om den konkrete indplacering på den ledige turplads og datoen for start i turen. Dette sker ca. 1 måned før. Depotets turansvarlige leder underretter samtidig den lokale tillidsrepræsentant om den ændrede turindplacering.

Uddannelse:

Generelt set har arbejdet i uddannelsesudvalget fyldt foruroligende lidt i perioden, ikke mindst fordi ledelsen har virket meget lidt interesseret i samarbejdet omkring uddannelse. Ja, det rette ord er nok fodslæbende, hvor det har knebet noget med både mødeindkaldelser, deltagelse og referater. Det står ikke helt klart for LPO, hvad der driver ledelsens manglende interesse. Det skal vi naturligvis have udfordret i den kommende tid. Og ret skal være ret. Helt stille har der trods alt ikke været i uddannelsesudvalget, om end nedenstående punkter faktisk mest har været drevet frem i andre fora.

EUP, inkl. forberedelse LKF K

Der har længe været den udfordring omkring EUP, at kørelærernes egen efteruddannelse i praktik (EUP) ikke var struktureret fornuftigt. Det er derfor et løft, at der er opnået enighed om at EUP for kørelærere fremover sker på rene kørelærerhold (fortrinsvis med samme litra), hvor undervisningen som udgangspunkt

varetages af en lokomotivinstruktør. Alternativt kan undervisningen forestås af en meget erfaren eller særlig kvalificeret kørelærer. Kørelærernes EUP – som blev påbegyndt i januar 2022 – skal både være efteruddannelse af kørelærerne selv og tjene som forberedelse til den undervisning kørelærerne skal forestå i forhold til det øvrige lokomotivpersonale. Kurserne har fået et lidt mere teoretisk fokus, ikke mindst i forhold til formidling og pædagogik, men indeholder naturligvis – som EUP jo skal – en række praktiske øvelser på de relevante litraer. Og så er der naturligvis – som tidligere – fokus på EUP-drejbøgerne. Vedr. forberedelse vil det være sådan, at kørelærerens egen EUP bliver hjørnestenen i forberedelsen og skal danne udgangspunkt for den viden, der skal formidles til det øvrige lokomotivpersonale. Derfor vil udgangspunktet fremadrettet være, at kørelæreren selv skal have været på det nye EUP, inden vedkommende kan undervise andre. Der kan være særlige årsager til afvigelse for dette, f.eks. en kørelærer som i forvejen har stor erfaring med undervisning på EUP og blot skal have aftalt nogle timer med sin leder til at sætte sig ind i det senest opdaterede materiale. Da der er tale om en løbende indfasning som gør, at alle kørelærere ikke kommer på EUP samtidig, og da der altid vil opstå uforudsete situationer pga. sygdom eller andet, kan det ske, at en kørelærer, som ikke selv har været på den nye EUP for kørelærere, bliver bedt om at undervise andre lokomotivførere. I den situation er det vigtigt, at den enkelte gør opmærksom på problemstillingen overfor egen leder, så forberedelsestid kan aftales. Nu skal den nye EUP for kørelærere stå sin prøve i praksis. Det er vores håb og tro, at nærværende kan medvirke til at give det faglige og kvalitative løft, som har været efterspurgt af kørelærerne.

Opgradering af IT-kompetencer

I forbindelse med drøftelserne mellem ledelsen og LPO omkring anvendelse af overtallige lokomotivførerressourcer i starten af 2021 lykkedes det LPO at få sat fokus på et område, som meget længe havde været nedprioriteret, nemlig opgradering af lokomotivpersonalets IT-kompetencer, dette i øvrigt uagtet, at en omfattende digitalisering af lokomotivførernes arbejdsdag i DSB har været i gang i mere end 15 år! Der blev opnået enighed om, at afdækning skulle ske ved en screening, hvor den enkelte kunne give udtryk for egen oplevelse af fornødne IT-kompetencer (eller mangel på samme) i forhold til de IT-værktøjer, der stilles til rådighed og skal anvendes i jobbet som LKF i DSB. Screeningen blev i første omgang udført på en mindre gruppe medarbejdere og blev i sommeren 2021 udbredt til samtlige LKF. Analysen trak desværre ud, både fordi det kneb med at finde de nødvendige ressourcer til arbejdet og fordi svarene nok ikke indløb helt i den hastighed, vi havde håbet. Ja, faktisk var der en del, som slet ikke svarede. Lige præcis den del var imidlertid ikke helt uventet. Tværtimod var der fra projektets start en antagelse om, at der kunne være et element af skam og oplevet utilstrækkelighed, som kunne føre til, at dem med færreste IT-kompetencer ikke ville give sig til kende. Det er i øvrigt et forhold som kendes fra andre undersøgelser, som hviler på indberetning af egne svagheder, f.eks. læsevanskeligheder / ordblindhed og den direkte årsag til, at vi havde fået sat ansigt på en ambassadør, som ville stå frem med sine egne IT-udfordringer. Tak til lokomotivfører (K), Henrik Them Christensen, København, for at påtage sig hvervet som rollemodel og signalere, at det er OK at være udfordret på sine IT-kompetencer. Omkring nytår 2021-2022 var man så vist, at der ud fra de indsamlede data, kunne udarbejdes en model, hvor man skelnede mellem generelle

IT-færdigheder og mere specifikke færdigheder, hvor de specifikke færdigheder vægtede mere end de generelle. Ud fra det blev medarbejderne visiteret til en af nedenstående 4 kategorier:

- Et sammensat uddannelsesforløb over flere kursusdage, der udarbejdes i samarbejde med AOF. Kurset er med fysisk tilstedeværelse, hvor vi de grundlæggende funktioner på relevante digitale enheder gennemgås. Derudover arbejdes der med de programmer, som skal bruges i dagligdagen (2 LKF).
- Et sammensat uddannelsesforløb på 1 kursusdag med fysisk fremmøde, hvor der arbejdes med de programmer, som anvendes i dagligdagen (40 LKF)
- E-læringsmoduler / instruktioner målrettet de programmer, mv. der anvendes i dagligdagen. Disse udbydes via Læringsportalen på iPad (233 LKF)
- Ingen opkvalificering nødvendig – dog vil alle frivilligt kunne tilmelde sig E-læringsmoduler (resten af kollegaerne).

Uddannelserne planlægges i disse måneder under hensyntagen til den aktuelle driftssituation. Hvad det helt konkret betyder for fremdriften, er nok vanskeligt at give et bud på, men det er positivt, at der nu kommer gang i opgraderingen af lokomotivpersonalets IT-kompetencer. LPO har ved flere lejligheder givet udtryk for, at det helt afgørende, at den enkelte LKF oplever den samme tryghed i håndteringen af de forskellige elektroniske enheder og diverse programmer, som den, man oplever, når man fremfører toget. Uddannelse er nøgleordet, uanset om man kører toget eller håndterer IT-udstyr. Uddannelse giver ro i maven og overskud til at håndtere de opgaver og uforudsete hændelser, der opstår i løbet af en arbejdsdag. Det har derfor været hjerteblood for den faglige organisation at få sat fokus på lokomotivpersonalets IT-kompetencer eller mangel på samme. Vi ved, at mange kolleger har givet udtryk for frustration over manglende IT-uddannelse og mangel på IT-kompetencer. Derfor undrer det også, at så få har givet udtryk for IT-udfordringer. En undersøgelse, hvor man selv har skulle forholde sig til de IT-værktøjer, virksomheden stiller til rådighed, var ellers alle tiders chance for at gøre opmærksom på eventuelle problemer. Så når undersøgelsen viser, at IT-udfordringer er et meget begrænset problemet, isoleret til en ret lille gruppe, ja så må det enten skyldes, at de IT-udfordringer, som fra tid til anden har fremgået af debatten på stuerne (og andre steder), har været blæst ud af proportion eller, at man ikke ønsker at give sig til kende som IT-udfordret. Er førstnævnte tilfældet, så fint nok. Er det sidstnævnte, ja så er det dybt problematisk da en gylden chance så nu er forpasset. For, som DSB skriver i mailen fra førstelinje lederne: "Formålet med alle kurserne er, at I har alle de nødvendige IT-kompetencer til at varetage jeres job nu og i fremtiden". Men hvad så, hvis man ikke har disse kompetencer. Det er helt ærligt skræmmende at tænke den tanke til ende ...

Infrastrukturindøvelse via e-læring

Der har i perioden været flere tiltag omkring infrastrukturindøvelse via e-læring. I forbindelse med ombygningen af Sydbanen blev der udarbejdet film, som gjorde det ud for indøvelse. Filmernes kvalitet og det faktum, at de var optaget fra arbejdskøretøjer, gav nogle udfordringer. Omvendt var udfordringerne begrænsede for dem, der blev indøvet, idet den pågældende infrastrukturindøvelse udelukkende henvendte sig til lokomotivførere, som var bekendt med strækningerne inden ombygningen og i øvrigt – for en stor dels vedkommende – løbende havde kunnet følge dele af infrastrukturarbejdet, mens det stod på. Den udbredte kritik bevirkede

imidlertid, at der blev opnået enighed om en mere systematisk og struktureret tilgang til infrastrukturindøvelse via e-læring. Et pilotprojekt omhandlende strækningen Roskilde – Holbæk blev iværksat. Målet var at udarbejde film og instruktionsmateriale af en sådan kvalitet, at lokomotivførere, som ikke forud kendte strækningen, efterfølgende kunne befare denne. Pilotprojektet blev gennemført og viste, at metoden havde nogle svagheder, men kunne være brugbar, om end kvaliteten skulle forbedres og metoden optimeres. Som sagt så gjort. Uddannelsesudvikling udarbejdede en meget detaljeret film i en rigtig god kvalitet for strækningen Hvidovre Fjern – Vigerslev – Kalvebod / København (og Kastrup). Det var intentionen, at filmen skulle være rygraden i den påkrævede infrastrukturindøvelse forud for det ret omfattende sporarbejde i pågældende område i sommeren 2021. Nu skete der imidlertid det, at Trafikstyrelsen vendte tommelfingeren nedad for projektet, bl.a. fordi der ikke kunne opnås garanti for, at dem, der blev uddannet, kunne opretholde kørsel i begge retninger på strækningen. Så det gode arbejde blev hældt ud med badevandet og der blev i stedet etableret et meget omfattende lods-beredskab. Nu kunne man måske tro, at snakken om infrastrukturindøvelse via e-læring var lagt i graven. Det troede vi i hvert fald i LPO, men sådan skulle det alligevel ikke være. Selv om vi har fundet projektet interessant, har bakket op om tiltaget og har været konstruktiv i samarbejdet med ledelsen, syntes man åbenbart ikke, at man hverken skulle inddrage LPO, eller orientere os, da man lancerede det seneste tiltag i det meget tidlige forår 2022. Uddannelsesudvikling havde nu – forud for det store sporarbejde omkring København og Hvidovre Fjern her i 2022 – tilrettet en række ting i forhold til det projekt, der blev afvist af "Styrelsen" i 2021. Nu henvendte man sig alene til LKF, der i forvejen var indøvet på strækning 1 og 6. Kravet var, at de skulle køre med en lods mellem Hvidovre Fjern og Vigerslev, gennemkøre strækningen / filmen og svare på spørgsmålene / bestå testen. Så vidt vi er orienteret, har det ikke givet anledning til større udfordringer / sværds slag, men hvor er det irriterende, at vi ikke blev inddraget først og på den måde kunne have været både ambassadører og medvirket til at skabe tryghed om dette nye tiltag. Ledelsen har beklaget. Ikke at det gør en forskel på det, der er sket, men forhåbentlig kan det gøre en forskel fremadrettet.

Nærværende forventes at blive fulgt op af en artikel i Det Blå Blad, formentlig i nr. 03-2022, hvor vi også vil søge at perspektivere infrastrukturindøvelse via e-læring lidt og måske komme med bud på, hvad det er for en fremtid, vi står overfor.

Uniform:

Honorering, mv.

Den nye uniform har virkelig været undervejs længe. 5-6 år er det vel efterhånden siden, at den udskældte "Tivoli-uniform" blev introduceret til både skræk og advarsel, men også spot og spe. De senere år, har der været stille. Vi har i den faglige organisation godt været klar over, at den nye uniform var på trapperne, idet vores gode TR-kollega på S-tog, områdegruppeformand Thomas Bryan-Lund (og en række andre DSB-medarbejdere) testede forskellige uniformsdele. Men udadtil har der været tavshed. Den blev så brudt i eftersommeren 2020, hvor måltagning til den nye uniform blev annonceret. Det startede fint, idet måltagningen blev planlagt på en

sådan måde, at den kunne foregå i arbejdstiden, præcis som vi i den faglige organisation havde ønsket. Den gode stemning varede desværre ikke ved, idet piben havde fået en helt anden lyd, da uniformen skulle leveres i foråret 2021. DSB havde nemlig valgt at ændre procedure for udlevering / afhentning, således den enkelte medarbejder – i modsætning til tidligere – ikke længere kunne vælge, hvor uniformsdelen skulle leveres. Man havde i ledelsen forlods bestemt, at det skulle ske på et postudleveringssted, eller i en boks, et sted i din "nærhed", hvilket – viste det sig – var et vidt begreb. HR-direktøren gjorde under lokalforhandlingen d. 27. april 2021 ondt værre ved at slå fast, at opgaven med at afhente uniformen skulle udføres, så medarbejderne kunne møde i den nye uniform den dag, den skulle tages i brug. I modsat fald ville DSB opfatte det som arbejdsvægring. Det var meget svært at opfatte det på anden måde end en pålagt arbejdsopgave. LPO, TPO og LPO-S tog gjorde tydeligt opmærksom på, overfor såvel ledelsen, som medlemskredsen, at opgaven skulle honoreres med arbejdstid. Da ledelsen afviste dette pure, meddelte de tre områdegupper, at vi ville gå videre med sagen med henblik på at få afdækket, om det på ovenstående baggrund er muligt, og giver mening, at rejse en sag i det fagretlige system om manglende afregning af arbejdstid. Det gjorde vi så, men på grund af procedurefejl er vi nu tilbage ved udgangspunktet. Mens disse linjer skrives, arbejdes der nu i stedet på at indgå en uniformsaftale. Dette både fordi vi er tilbage i DSB og ved første step – en lokalforhandling – men også fordi vi undervejs har nærmet os hinanden, ikke mindst fordi uniformen nu faktisk leveres til hjemadressen. Om det er muligt at nå helt i mål med en uniformsaftale, som begge parter kan se sig selv i, er uvist, men vi giver det et forsøg. Skulle det mislykkes, må vi jo blot op på hesten igen og arbejde videre i det fagretlige spor.

Uniformsgenstande

Der er helt sikkert mange meninger om den nye uniform, dens snit, udseende og dens kvalitet. Nok også så mange, at det ikke være muligt at rumme disse her. Hvad der måske er knap så mange meninger om er, at de nye poloshirts, overgangsjakken og buksernes pasform har givet anledning til nogle alvorlige udfordringer. Og hvis nogen skulle have misset pointen, så blev den skåret ud i pap i forbindelse med den første evaluering (den af sommertøjet), der blev foretaget i vinters. Det glade budskab er, at kritikken har været så krystalklar og sønderlemmende, at der bliver gjort noget nu, således tiltagene – helt eller delvis – kan implementeres allerede i sommeren 2022. Poloshirts kommer i en anden (måske midlertidig) udgave og overgangsjakken ændres på flere punkter, så luften bedre kan cirkulere. Om tiltagene er tilstrækkelige vides ikke, men de giver håb om en akut forbedring. Er det ikke tilstrækkeligt, vil der blive arbejdet videre med en mere permanent løsning gældende fra 2023. Det er naturligvis positivt, at man ledelsesmæssigt tager kritikken til sig, men det risikerer at blive en dyr omgang, inden vi står med de rigtige uniformsgenstande. Dette også skrevet med tanke på, at yderligere en evaluering (af vintertøjet) er på vej. Måske man skulle have inddraget os faglige lidt mere i den meget lukkede proces med den nye uniform og måske lidt flere test og en del flere testere, kunne have sparet en masse "om-igen-arbejde" og i den sidste ende også en masse penge. Hvem ved? Måske er det ikke bare en irriterende gene at inddrage os faglige i de processer og beslutninger, der tages. Dybest set har vi vel – ikke mindst i en upolitisk sag som ny uniform – den samme interesse, nemlig at skabe de bedst mulige vilkår for medarbejderne uden at smide pengene umotiveret ud ad vinduet. Lad os håbe, at

dette projekts fortrædeligheder kan fungere som øjenåbner i forhold til nogen af de udfordringer fremtiden bringer.

Afslutning:

Ud over nærværende digre værk har områdegruppen i perioden udsendt 72 medlemsinformationer, 10 numre af Det Blå Blad med i alt 430 sider og 22 bestyrelsesreferater på knap 90 sider. Disse knap 600 sider indgår – bortset fra lokalsiderne og siderne fra arbejdsmiljø i Det Blå Blad – også i den skriftlige beretning. Og så følger vi, som nævnt i indledningen, op i den mundtlige beretning på Repræsentantskabsmødet med fokus på de emner, som vi forventer vil præge den kommende periode, det vil sige:

- Samarbejdsrelationen med DSB
- Udeståender efter aftaleforhandlingen
- Personaleprognoser og overtalligheden der blev væk
- Depotstruktur
- LKF A versus LKF B
- Fremtidens jernbaneuddannelse
- LKF på S-tog og på Fjern
- Reservens vilkår
- Nye tider – nye tog
- Fremtidig økonomi i LPO