LOKOMOTIVPERSONALETS
LPO DSB
OMRÅDEGRUPPE

Det Blå Blad

Nr. 2 - 2023

Indholdsfortegnelse

Det Blå Blad

Udgives af:
Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB

Henvendelser til Det Blå Blad:
detblaablad@live.dk

Ansvarshavende redaktør:
Peter Kanstrup
Bernstorffsgade 20. 2.sal vær. 230
1577 København V

Redigering:
Peter Kanstrup
Thomas Knudsen
Carsten Understrup

Indlæg til næste nummer sendes pr. mail senest d. 26. juni 2023

Forside: "Tog 4446 på vej ud af "Trompeten" mod Køge Nord"
Foto/Illustration:
Jan Lundstrøm

ISSN: 2246-2457

Formanden har ordet	S... 3
Korrigering	S... 4
iPad på førerbord—status	S... 6
Vinkedamen	S... 7
JSU—Jernbanens samarbejds- og udviklingsfond	S... 8
Fagbevægelsens historie—fagbevægelsen i fremtiden	S... 10
1. maj i Kongens Have i Odense	S... 13
Kronik—Turplanlægningens deroute	S... 14
Arbejdsmiljøchefen svarer på læserbrev vedr. arbejdsskader	S... 16
Nyt fra arbejdsmiljø	S... 18
Lokalnyt	S... 20
Bagsiden	S... 36

Redaktør:

Peter Kanstrup

Skribent:

Carsten Understrup

Skribent:

Carsten Lehmann Hansen

Skribent:

Thomas Knudsen

Udsendte medlemsinformationer

Der er i perioden udsendt følgende LPO DSB medlemsinformationer:

- → Medlemsinformation nr. 08-2023 1. maj arrangement i Odense
- → Medlemsinformation nr. 09-2023 Efterbetaling af kursusdiæter
- → Medlemsinformation nr. 10-2023 Kraftigst muligt lys i kendingssignalet
- → Medlemsinformation nr. 11-2023 UA – konvertering, mv.
- → Medlemsinformation nr. 12-2023 Reservering af feriedage til sommerferievalget
- → Medlemsinformation nr. 13-2023 Maks. 160 t på 4 uger kan nu ses i LTD2-appen
- → Medlemsinformation nr. 14-2023 Nye førerstole i litra ER, MF, MG og Abs

Medlemsinformationerne kan læses på:

http://lpo-dsb.dk/informationer

eller på Facebook:

www.facebook.com/LPODSB

Artikler mv. er ikke nødvendigvis udtryk for redaktionens eller områdegruppens holdning, med mindre der er gjort opmærksom herpå. Redaktionen forbeholder sig retten til at forkorte artikler og læserbreve. Det vil—hvis muligt—ske i samarbejde med skribenten.

Formanden har ordet

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppe-
formand

Nye tiltag og vanskelige udfordringer …

Det hører trods alt til sjældenhederne, at der åbnes en ny jernbanestrækning i Danmark. Tirsdag d. 11. april blev det lille banestykke – kaldet "Trompeten" af nogen og "Snutten" af andre – som forbinder Køge Nord på "Ny Bane" med Ølby (og Køge) på "Lille Syd" – åbnet. Denne leder skal ikke handle om de driftsmæssige fortrædeligheder åbningen medførte for banens passagerer, primært som følge af nogle alvorlige udfordringer i det nye signalsystem, men om den iboende infrastrukturskandale, man bl.a. kan se en syrlig kommentar til på bladets bagside. Hvordan pokker kan nogen nå frem til, at det er en god ide at basere driften af en ny kompleks infrastruktur, som bliver så befærdet, på et enkeltsporet banestykke fra 1872? Mindst 4 tog i hver retning fra to forskellige operatører (DSB og Lokaltog). Det bliver ganske enkelt et logistisk helvede, som har potentiale til at genere togdriften på hele Lille Syd, på Stevns og på den vigtige nye pendlerlinje mellem Næstved, København H og Nivå. Flaskehalsen og potentialet for driftsforstyrrelser vil være der hver eneste dag, mange år frem, indtil "nogen" på Borgen vågner op og finder de – i det store spil – forholdsvis få håndører en opgradering af de få kilometer jernbane mellem Køge og Køge Nord til dobbeltspor, vil koste.

Og mere nyt. Eller rettere opgradering af noget af lidt ældre dato. Vi har i LPO har over de seneste måneder haft en række drøftelser med HR og Personaleplanlægningen, både om nogle praktiske udfordringer i vores aftalegrundlag og nogle af de uenigheder, vi har haft om tolkningen af samme. Det – og en dynamisk verdens jævnlige og løbende behov for tilpasning af såvel aftaler, som lokomotivførerhåndbogen – har ført til, at både arbejdstidsaftalen og ferieaftalen (med en enkelt lille rettelse) er blevet opdateret. I konsekvens heraf er også LKF-håndbogen blevet opdateret og udsendt. Den kan som altid tilgås på www.lpo-dsb.dk. De væsentligste rettelser omhandler præciseringer af pausereglen og korrigeringsreglerne. De opdaterede aftaler findes på vores hjemmeside og der vil i næste nummer af Det Blå Blad være en uddybende artikel om de ændringer, der er aftalt. Vi tager dog et lille forskud allerede i dette nummer på side 4, hvor der er en uddybende artikel om korrigeringsreglerne.

Ovenstående resultat er opnået som følge af et ganske vist vanskeligt, men overordnet konstruktivt, samarbejde. I samarbejdets ånd har der også været en række drøftelser – efterhånden over lang tid – omkring fremtidig depotstruktur. Drift F&R har, bl.a. som følge af den utryghed en række medarbejdere på nogle af landets mindre depoter har giver udtryk for, ønsket at lave en mindre depottilpasning. LPO er blevet præsenteret for nogle tanker, som indeholder både nogle fornuftige og nogle problematiske tiltag. Det er vores vurdering, at antallet af medarbejdere, som kan blive ramt, bestemt er til at overse, men det er jo en ringe trøst, for den, der rammes. I LPO vil vores fokus være på at gøre de skarpeste kanter lidt rundere og sikre den enkelte bedst muligt. LPO forventer, at der meldes ud om depottilpasningen inden udgangen af maj måned. Selv om depottilpasningen formodes at give svar på nogle af de spørgsmål, der presser sig på, vil der formentlig fortsat udestå en lidt større øvelse, som forventeligt skal håndteres, når trafikomfang, materielbenyttelse og togsystemer i den nye trafikkontrakt kendes.

Desværre er der også et område, hvor det gode samarbejde har haft nogle lidt vanskeligere vilkår. Dette gælder specifikt omkring DSB's tanker om overflytning af de ansvarshavende lokomotivførere på P-risten i Aarhus fra Togdrift, Drift F&R til Klargøring. Nu er der jo intet opsigtsvækkende i, at ledelsen ønsker at ændre på virksomhedens organisering og i den anledning ønsker, at opgaver flytter fra en del af virksomheden til en anden. Men det er godt nok et nybrud, at man mener, man kan ændre vilkår for en gruppe af medarbejdere uden at inddrage deres forhandlingsberettigede faglige organisation. Det står lidt uklart, hvor langt man i visse afdelinger var løbet i forvejen, men åbenbart langt nok til, at man synes, man kunne indkalde og præsentere de berørte medarbejdere for "et godt tilbud". Det var der så nogle af de berørte som undrede sig over og blev så utrygge, at de gik til deres tillidsrepræsentant med bekymringen. På den måde blev vi i LPO – ad omveje – koblet på processen. I skrivende stund arbejdes der på at strikke et tilbud sammen, hvis formål er at få flest mulig af de berørte medarbejdere til at fortsætte det gode arbejde i deres hidtidige jobfunktion under en anden afdeling. Vi er – indtil det modsatte er bevist – fortrøstningsfulde. Men også undrende overfor den proces, der oprindeligt var lagt op til. Den er ikke i tråd med den samarbejdsform, som driftsdirektøren gentagne gange har talt varmt for og må derfor være et udtryk for enkeltpersoners ønske om en mere konfliktsøgende ledelsesstil, som omtalt i lederen her i bladet tilbage i december 2022. Baseret på de seneste måneders drøftelser med ledelsen om andre forhold, troede jeg – måske lidt naivt – at vi var nået lidt længere end det …

Korrigering

Af:
Carsten Understrup
Lokalgruppeformand, Aarhus

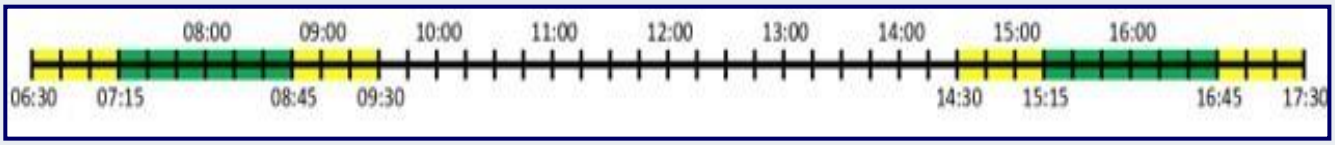
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Denne artikel har været i støbeskeen (meget) længe. Dels var der indledningsvis nogle udfordringer med visualisering af korrigeringsreglerne, dels har der ganske enkelt ikke været enighed mellem HR / Personaleplanlægningen på den ene side og LPO på den anden om håndteringen af reglerne, eller rettere en mindre del omkring samtidig flytning og afkortning af tjenesten. Med den seneste aftalerevision er dette nu på plads, hvilket vi skal komme tilbage til. Der udestår dog et lille hængeparti vedr. korrigering i reserverammeturene, idet dette indgår i den forestående evaluering af disse. Der er i teksten vedr. korrigering i den reviderede – og netop udsendte LKF-håndbog – linket til nogle eksempler. Brug den og opfat nedenstående som den lidt længere og mere dybdegående forklaring 😊.

Lokomotivførere i tur:

Helt indledningsvis er det vigtigt at slå fast, at der er tale om to separate korrigeringsvinduer.

Grundtjenesten; altså tjenesten på turens forblad (ugeoversigten), dvs. tjenesten i den tur, som blev udsendt min. 28. dage før første dag i turperioden, kan i det store korrigeringsvindue udvides, flyttes eller afkortes med op til 90 minutter. De 90 min kan godt være en kombination af flytning, udvidelse og afkortning. Nedenstående graf er en tjeneste som går fra kl. 08:00 til 16:00, hvor den gule markering er 90 min. vinduet og den grønne er 45 min. vinduet under forudsætning af, at tjenesten ikke ændres i 90 min. vinduet:



Der er en enkelt afvigelse fra dette nemlig, at beskyttelsen af de 90 minutter ved afkortning gælder tjenestetiden. Det betyder, at en tjeneste godt kan afkortes f.eks. 120 minutter i den ene ende, hvis den samtidig forlænges med 30 minutter i den anden (samtidig flytning og afkortning, som omtalt i indledningen). LKF kan holde sig orienteret om ændringer i 90 min. vinduet på dag 29 og 30 i LTD2 appen under fanen "kommende tjenester".

Der er en direkte sammenhæng mellem aftalen om helårsture (turene gælder fra primo januar til primo januar året efter) og muligheden for at kunne korrigere med op til 90 minutter indtil 28 dage før, idet der ikke længere udsendes hverken turrettelser eller højtidsture. 90-minutters vinduet skal (set fra arbejdsgiverens synspunkt) give virksomheden mulighed for at indarbejde rettelser som relaterer til højtidsplanlægning, langtidsplanlægning (herunder normtilpasninger), uddannelsesplanlægning og korrigering i forbindelse med store sporarbejder (når ellers Banedanmark overholder deres tidsfrister). Når dag 29 rinder ud, låses tjenesten.

I henhold til arbejdstidsaftalen pkt. 4, 3. pind meddeles møde og sluttider 28 dage før. Det betyder, at den tjeneste, som kan ses i LTD2 appen under fanen "kommende tjenester" "låses" og danner udgangspunkt for det lille korrigeringsvindue, dvs. 45-minutters vinduet. De 45 min kan godt være en kombination af flytning, udvidelse og afkortning, men tjenesten må i sagens natur ikke udvides, flyttes eller afkortes mere end de 45 minutter, jf. dog førnævnte om samtidig flytning og afkortning, hvor det er den samlede tjenestetid, som ikke må afkortes mere end 45 min.

Og så er det vigtigt at understrege, at der aldrig kan korrigeres ud over 90 minutters grænsen i det store korrigeringsvindue. En tjeneste kan altså ikke først udvides 90 minutter i det store vindue og så korrigeres 45 minutter derudover.

Lokomotivførere i reserven:

For lokomotivførere i reserven er reglerne meget mere enkle. Tjenesten kendes først 10 dage før, så den bekendtgjorde tjeneste (som fremgår af arbejdssedlen) kan på dag 9 og 10 korrigeres (flyttes, udvides og afkortes) med 45 min.

De 45 min kan godt være en kombination af flytning, udvidelse og afkortning. *Hvis "den bekendtgjorte tjeneste" flyttes og afkortes samtidig, kan sluttidspunktet (afkortningen) godt overstige 45 min., hvis blot tjenestetiden ikke afkortes ud over 45 min, jf. artiklens indledning.*

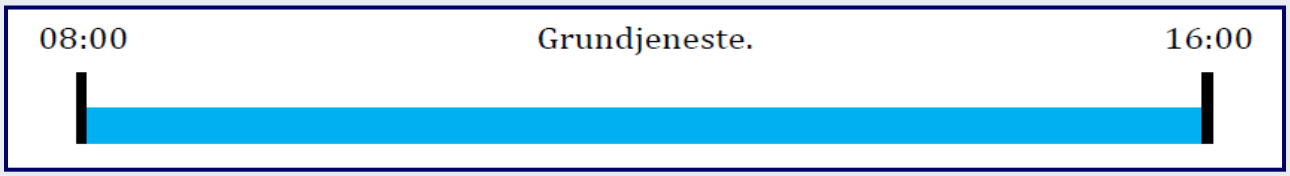
Lokomotivførere i reserverammeture:

Afklaring af korrigeringsreglerne afventer evalueringen af "Pilotprojekt reserverammeture". Udgangspunktet er, at reserverammeture følger reservens regler.

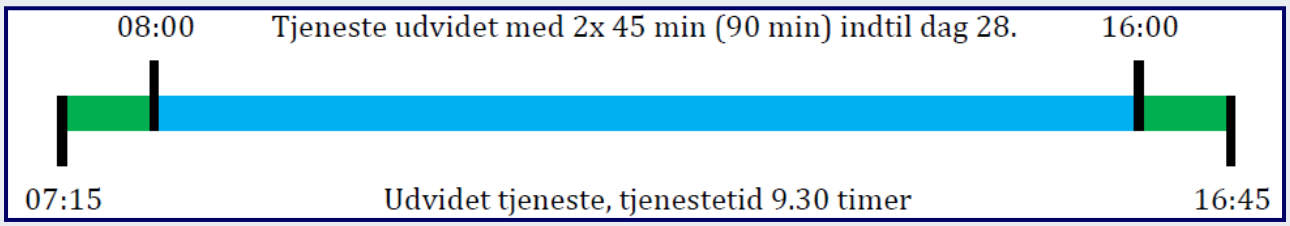
Sidst – men ikke mindst – ingen tjenester kan korrigeres senere end dag 9, dvs. dag 8 og senere, uden medarbejderens samtykke!

Håber ovenstående har lettet forståelsen af korrigeringsreglerne. Kontakt en TR hvis du er i tvivl. Vi er der for at hjælpe og har efterhånden fået en vis erfaring med håndtering af korrigeringsreglerne.

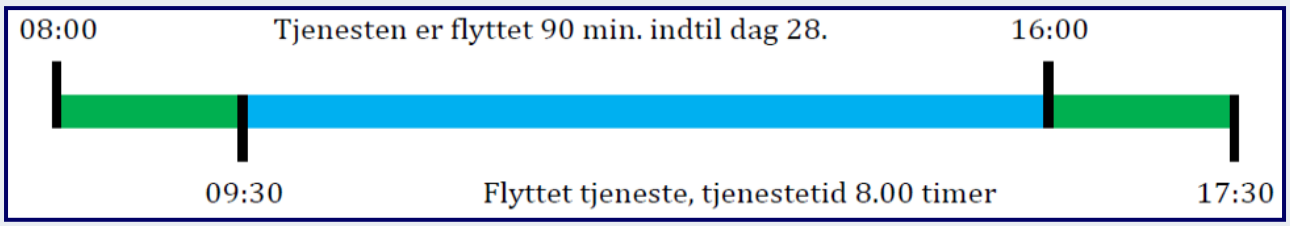
Du kan se nogle eksempler på udvidelse, afkortning og flytning af tjenester. Figur 1 er et eksempel på en grundtjeneste i henhold til turblad / ugeoversigt fra de endelige udsendte ture. Tjenesten har en tjenestetid på 8:00 timer. Figur 2 og 3 tager udgangspunkt i denne tjeneste.



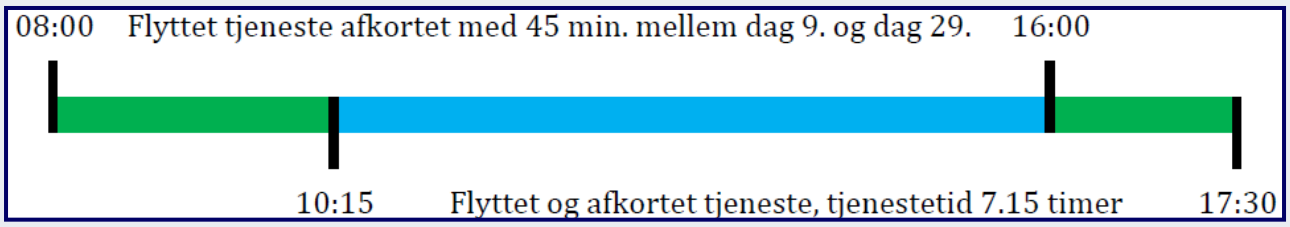
Figur 2 viser grundtjenesten udvidet indtil dag 28 med de tilladte 90 min.



Figur 3 viser grundtjenesten flyttet 90 min. Dette er som bekendt tilladt indtil 28 dage før.



Og så den svære … Figur 4 er den flyttede grundtjeneste (figur 3) som er afkortet fra dag 28 og indtil 8 dage før (senest på dag 9) med de maksimale 45 min. Afkortningen er tilladt selvom mødetiden er flyttet 135 min, hvilket er mere end den normalt tilladte ændring på 90 min. i forhold til grundtjenesten. Det skyldes, at tjenestetiden ikke er afkortet mere end de tilladte 45 min. i det lille korrigeringsvindue.



iPad på førerbord – status

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Områdegruppebestyrelsen har på de senere års medlemsmøder ad flere omgange talt om – og for – projekt iPad på førerbord. Som det også har fremgået på møderne, har vi haft nogle overvejelser og klare grunde til at gå positivt til opgaven og projektet:

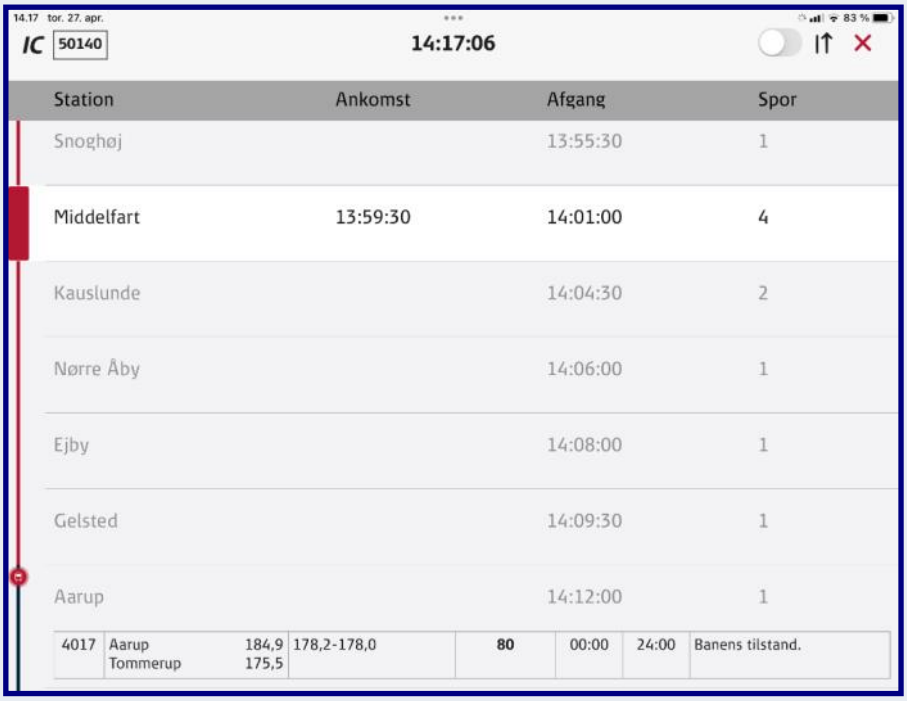
◊ iPad øger måske nok muligheden for elektroniske distraktion i vores førerrum, men den er der jo allerede (den elektroniske distraktion) bl.a. fra vores iPhone. Tiden er inde til at italesætte udfordringen og gøre noget ved det. Her kan "Projekt iPad på førerbord" være den rigtige og nødvendige løftestang.

◊ Projektet minimerer / fjerner brug af papir, da det ikke længere er nødvendigt at udskrive og medbringe arbejdsseddel, La, køreplan, osv. Når man tænker på, hvor utroligt meget papir man som lokomotivfører hvert år bruger (og smider væk), er det bestemt et tiltag i en grønnere retning, som er værd at bakke op om.

◊ Projektet indeholder en fase, hvor der arbejdes henimod en slags GreenSpeed Light model på iPad, som kan komme til at fungere som fremtidens afløser for GreenSpeed. GreenSpeed (i fuld visning) støtter sig bl.a. på ATC -data og vil derfor over tid (formentlig) forsvinde helt efterhånden som det nye signalsystem indfases.

◊ Projektet har været meget inkluderende og imødekommende overfor lokomotivførerne og den faglige organisation. Det støtter vi naturligvis op om ☺.

I Togdrifts Nyhedsbrev (link kan kun tilgås fra en DSB-enhed) fra d. 19. april var der en kort status på projektet. Heri fremgår det, at der nu er udviklet en teknisk løsning. Løsningen er et billede i DriftPortalen, kaldet "iPad på førerbord". Ikonet hedder rettelig "Førerbord" og findes i menulinjen under tognummer i DriftPortalen. Ikke den vi normalt bruger, men den med det orange ikon og navnet: "DriftsPortal-uat".



Løsningen er lavet i samarbejde mellem DSB Sikkerhed, DSB IT og DSB Togdrift, herunder en række dygtige lokomotivførere og LPO. Billedet til venstre viser et togs køreplan (her tog 50140) og La indsat de relevante steder i køreplanen. Den røde prik i venstre margen er togets øjeblikkelige position. Togets køreplan er den gældende plan og det er ligegyldigt, om det er en ordinær tjenestekøreplan eller en særtogskøreplan fra en TA.

En designspecialist fra DSB IT vil i den kommende tid foretage en række tilpasning af brugerfladen. Herefter vil der blandt de allerede udpegede IT-testere blive udvalgt et mindre antal (lokomotivførere), der får mulighed for at komme med deres input til og vurdering af løsningen. Når det er på plads, forestår der en godkendelsesprocedure og risikovurdering. Herefter kan DSB Sikkerhed beskrive, hvorledes en større brugertest i drift kan gennemføres.

Fuld implementering efter brugertests kræver regelændringer i SIN DSB og DSB OR-F, så det ligger lidt ud i fremtiden. Desuden venter vi på DSB Vedligehold, som stadig et stykke fra at have indbygget strømudtag (USB-type A og C) i alle førerrum. Mens vi venter, kan vi glæde os over, at de nye skridsikre covers, som skal sikre, at iPad'en ikke glider ned ad førerbordet under kørsel, er indkøbt og klar, når dagen for ibrugtagning oprinder.

Faktaboks ...

iPad på førerbord har flere formål nemlig at:

- Gøre det lettere at være medarbejder
- Levere korrekte køreplansdata og La til lokomotivføreren
- Øge bæredygtigheden ved at nedsætte og på sigt fjerne behovet for at printe
- Gøre os klar til en fremtid, hvor digitale løsninger er en del af hverdagen

Kilde: Togdrifts nyhedsbrev

Vinkedamen

Notits fra Dansk Lokomotiv Tidende nr. 3-1947. Redaktionen takker LKF Claus Cederholm, København for utrættelige arbejde med at finde sjove og vedkommende klip frem fra de gamle blade.

Belønning for at vinke til Lokomotivpersonalet.

I Aldersrenteboligerne i Køge umiddelbart op til Statsbanernes Terræn bor bl. a. en 83-aarig Dame, Enkefru Mette Jensen, som altid er stærkt interesseret i Togenes Forbikørsel og om Dagen aldrig glemmer at vinke og smile til Lokomotivpersonalet, naar de kører forbi hendes Vindue. Hun er praktisk talt kendt af alle de Lokomotivmænd, der kører paa Sydbanen, og de sørger altid for at gengælde hendes Hilsen.

I Oktober f. A. var Personale fra Statsbanernes Reklamevæsen ude paa en Filmsoptagelse i Køge og kom da til med Lokomotivet at holde lige ud for Aldersrenteboligen, hvor den gamle Dame smilede og vinkede til dem, som var det gamle Bekendte, der mødtes. De paagældende fandt, at Fru Mette Jensen burde have en lille Opmuntring, og Statsbanernes Reklamevæsen har i December Maaned sendt hende et smukt indrammet Billede af en E-Maskine med venlig Hilsen fra Statsbanerne og i Særdeleshed fra hendes mange Venner blandt Lokomotivpersonalet.

JSU – Jernbanens samarbejds- og udviklingsfond

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand og medlem af JSU-arbejdsgruppen i DSB

I Det Blå Blad 1-2022 var der et kort indlæg om JSU – Jernbanens samarbejds- og udviklingsfond, hvor fondens næstformand, forbundshovedkasserer, Kirsten Andersen, fortalte lidt om fonden. Fonden er en del af Jernbaneoverenskomsten og de uddannelser, der udbydes, kan derfor kun søges af overenskomstansatte medarbejdere. Tjenestemændene følger fortsat statens aftaleområde på dette punkt og skal derfor søge via statens kompetenceudvikling. Du kan læse mere om kompetenceudvikling for tjenestemænd her (kan kun tilgås fra en DSB-enhed), herunder hvilke kurser der er udbudt. Næste søgefrist er d. 6. juni.

Tilbage til JSU. Siden starten af 2022 er vi kommet godt i gang med arbejdet ude på virksomhederne. I DSB var første søgerunde i efteråret 2022, hvor følgende kurser blev udbudt:

- Fremmedsprog med basalt ordforråd
- Grundlæggende dansk for tosprogede
- Grundlæggende dansk
- Grundlæggende engelsk
- Grundlæggende IT
- Ordblindeundervisning

150 ansøgere, heraf 34 lokomotivførere fra Drift F&R, blev imødekommet på deres ønske. Desværre var der enkelte, som fik afslag, primært fordi det ønskede kursus ikke kunne gennemføres eller vedkommende havde søgt flere kurser. Kursusdeltagerne ydes fuld lønkompensation (ca. 280 kr. pr. time), men trods de mange deltagere og den høje timebetaling blev den økonomiske ramme for året ikke brugt op. Ikke anvendte midler går tilbage i fonden og kan anvendes i 2024.

JSU-kurserne i 2023 er fastlagt. Der afholdes et grundlæggende IT-kursus før sommer. Øvrige kurser afholdes i efteråret, hvor der derfor vil være et ret anseeligt ressourcetræk, som dog er godkendt af uddannelsesplanlægningen /

Morgen på P-risten i Aarhus

Foto: Anders Pedersen

tjenestefordelingen. Det skal i den forbindelse bemærkes, at søgningen til ordblindekurset har været meget begrænset. Vi har en formodning om, at søgningen ikke nødvendigvis afspejler behovet. Derfor denne opfordring. Der er et par ledige pladser på efterårets kursus. Selv om man ikke har søgt kurset tidligere, vil det være muligt at deltage. Meld dig til eller opfordr en god kollega, som du ved har læsevanskeligheder eller er ordblind, til at deltage. Tilmeldingsfristen er d. 15. juni. Har du spørgsmål i den anledning kan du kontakte områdegruppeformand Peter Kanstrup på telefon: 24687327 eller HR-konsulent Louise Mansø på telefon: 24683190.

I JSU-arbejdsgruppen i DSB er vi allerede i gang med at planlægge uddannelsesaktiviteterne i 2024. Der tages udgangspunkt i den såkaldte positivliste fra 2023, dog fjernes 3 IT-kurser, som henvendte sig til administrative medarbejdere. I stedet tilføjes kurser vedr. grundlæggende konflikthåndtering og kommunikation (i forbindelse med konflikthåndtering). Med hensyn til sprog begrænses søgemulighederne til engelsk, tysk og tegnsprog. Der er i arbejdsgruppen et ønske om, at der skal være mulighed for at prioritere tysk, hvis man bruger det i sit daglige arbejde. Dette søges løst ved at tilføje en rubrik om dette på ansøgningsskemaet.

Der udsendes i nær fremtid information om kursusudbuddet og JSU-arbejdsgruppen vil benytte lejligheden til at opfordre alle til at gøre brug af dette overenskomstaftalte og betalte medarbejdergode. Denne artikel skal ses som en del af den opfordring, hvor også andre kommunikationskilder vil blive brugt for at promovere JSU. I vores optik er det væsentlig at pointere, at JSU kun har et formål – at dygtiggøre den enkelte. Men det kræver selvfølgelig at man søger. Så kig kurserne igennem og vælg det, der har din interesse. Søgefristen bliver i år d. 15. juni.

Efter sidste ansøgningsfrist mødes JSU-arbejdsgruppen igen for at afklare, hvor mange ansøgninger der kan imødekommes. I gennemgangen vil der blive set på, hvem der ikke kommer på kursus i år, således de har 1. prioritet. Dette for at sikre den bedst mulige (mest retfærdige) fordeling af kurser over tid. Når det er på plads, går den eksterne planlægning med kursusudbydere og den interne ditto i Uddannelsesplanlægning i gang, så datoerne kan meldes ud til de kursusdeltagere, der er imødekommet i 2024.

Og lad mig slutte med lidt forbrugeroplysning til dem, der har nærlæst den nye overenskomsts protokollater. Vi har aftalte at håndtere den i protokollat 9 omtalte uddannelsesrepræsentant på den måde, at vi opgraderer det samarbejde, der har været internt i DSB om JSU til en officiel formaliseret JSU-arbejdsgruppe med faste møder, dagsorden, osv. JSU-arbejdsgruppen bliver med repræsentanter fra TPO, LPO-S-tog og LPO. Fra ledelsen deltager HR-direktøren, Driftsdirektøren, underdirektøren i Togdrift og HR. Det er i skrivende stund endnu ikke afklaret, hvem JSU-arbejdsgruppen får reference til.

Faktaboks – Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond

Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund har etableret Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond (Fonden), som blandt andet har til formål at understøtte uddannelsesaktiviteter for medarbejdere omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

Fonden har blandt andet til formål at understøtte uddannelsesaktiviteter, eksempelvis ved at vedligeholde og løfte medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer.

Bestyrelsen i Fonden består af repræsentanter udpeget af Dansk Jernbaneforbund og Dansk Industri.

Kilde: DSB

Fagbevægelsens historie – fagbevægelsen i fremtiden

Af:
Peter Kanstrup
Områdegruppeformand

Disse linjer skrives i kølvandet på, at Fagbevægelsens Hovedorganisations (FH) topfigur, Lizette Risgaard, fik en krænkelsessag på halsen, fingrene i mediemøllen og endte med at trække sig fra posten. Med det i tankerne kunne man naturligvis godt få den tanke, at FH og den etablerede fagbevægelse står et svært sted. Og det gør den måske også – lige nu. Men op- og nedture er et vilkår for den danske fagbevægelse. Med en historie som går næsten 125 år tilbage, har der været både kæmpe sejre og svære stunder. Og det har aldrig været personerne, der betød noget – ikke i det store perspektiv. Her tæller kun ideen. Ideen om, at sammen er vi stærke. En ide, som i slutningen af 1800-tallet organiserede arbejdsklassen og gav menigmand troen på, at der var en vej ud af den dybe armod, han eller hun levede i. Den ide er ikke påvirket af personers tåbeligheder, krænkelsessager, kammerateri, overforbrug, flerkoneri og hvad der ellers har været af møgsager over tid. Men ideens fremtidige velbefindende er naturligvis afhængig af, hvor vi skal hen. Hvad det næste store mål er. For uanset hvor godt man har gjort det og hvor ubegribeligt langt man er nået, siden medlemmerne hverken havde til dagen eller vejen, så er det altid det næste store mål, og evnen til at indfri det, fagbevægelsen vil blive målt på.

På en blank og vårfrisk dag …

Foto: Hans Merstrand

Som vi skrev i forrige artikel i denne serie, er der brug for: *"Et – eller flere – klare mål. Hvor skal vi hen som fagbevægelse? Hvad er de næste store fokusområder? Hvor skal fremtidens slag slås? Historien har vist os, at det er, når vi i fagbevægelsen sætter dagsordenen, sætter os nye mål og rent faktisk lykkes med at gøre drømme til virkelighed, at vi trives bedst. Og det er her, at vi opfattes som stærke og relevante af såvel medlemmer, potentielle medlemmer, som det omgivende samfund., inklusive det politiske system"*. Så hvor er det, vi skal hen? Det skal denne artikel handle om. Når man tænker ud af boksen, skal man huske, at alle nye ideer er en utopi, når de bliver til. Mon ikke der blev rystet på hovedet og grint godt og grundigt af de engelske minearbejdere i Australien, da de i 1840-erne lancerede ideen om en 8 timers arbejdsdag. Men drømme kan blive til virkelighed. Og hvis vi ikke drømmer flytter vi os ikke. Uden nye fagpolitiske ideer bliver vi irrelevante og på sigt dør vi. Så lad os give den gas …

Statsministerens taler om, at vi skal arbejde mere, fordi der mangler arbejdskraft? Men skal vi det? Det er ganske vist korrekt, at der mangler kvalificeret arbejdskraft inden for en række specifikke arbejdsområder, men at der er generel mangel på arbejdskraft, er ikke korrekt. Og specifikke problemer løses ikke ved at male med den brede pensel. Selvfølgelig er det altid en god ide at kigge på, om befolkningen overordnet set har det rette uddannelsesniveau og om der er behov for at støtte op om specifikke områder og begrænse tilgangen til andre. Den del har regeringen egentlig meget godt fat i. Ligesom der er fuld fokus på at få alle med i arbejdsfællesskabet og få de ældre, der gerne vil arbejde længere, til at blive. Hvis de politiske tiltag lykkes, er fundamentet for en reduktion i den ugentlige arbejdstid lagt. Det er ganske vist ikke politikernes intention med tiltagene at reducere arbejdstiden – slet ikke. Men her skal fagbevægelsen være vaks ved havelågen. Det SKAL være vores fornemste målsætning og opgave over de kommende år at arbejde for en reduktion af den ugentlige arbejdstid til i hvert fald

32, men helst 30 timer. Det gøres ikke med et snuptag, men over et større antal overenskomstperioder, helt i tråd med den reduktion der skete i perioden efter 2. verdenskrig fra 48 til 37 timer. Og ja, vi kommer helt sikkert til at skulle lægge øre til alverdens skrækhistorier om, at det overhovedet ikke er muligt. Finansministeriets regnemaskine vil fortælle os, at samfundsøkonomien går i stå og halvdelen af befolkningen ender på fattiggården. Javel ja! Må man her – forsigtigt – indskyde, at den forrige store reduktion i arbejdstiden skete i den periode, hvor der historisk set er sket den største velstandsstigning i Danmark. Så måske er Finansministeriets regnemaskine mere et partsindlæg i debatten, end eksakt videnskab. For virkeligheden er vel, at lavere arbejdstid skaber en anden værdi, nemlig mulighed for at leve hele liv med bedre sammenhæng mellem arbejds- og privatliv. Det medfører – hvilket ikke er uvæsentlig – gladere medarbejdere og større produktivitet i de timer, folk er på jobbet. Og processen er i gang. Der er allerede en række tiltag ude på landets arbejdspladser, som prøver at gøre op med den sædvanlige tænkning om 37 timer fordelt på 5 dage. Der er bestemt gode tiltag, men hvis ikke arbejdstiden sænkes ved overenskomstforhandlingerne, bliver det svært at få de igangværende ordninger helt op at flyve. At placere de 37 timer på kun 4 dage er i hvert fald ikke en mulighed for en stor del af arbejdsstyrken, slet ikke, hvis målet er at skabe bedre sammenhæng mellem arbejde og fritid.

Et andet væsentlig mål for fagbevægelsen – alene eller sammen med ovenstående om lavere arbejdstid – er bedre rammer og øget mulighed for hjemmearbejde, flere individuelle hensyn og løsere strukturering af arbejdstiden. Teknologien hjælper os på vej og en yderligere prioritering af midler til fritvalgskontoen, vil være et potent supplement. Fritvalgskontoen har siden dens spæde start været et kæmpe skridt i den rigtige retning. Den kombinerer på fremragende vis den kollektive aftaleret med efterspørgslen på individuelle hensyn. Men hvis ordningen for alvor skal have vinger, så skal der mere til, dvs. flere midler og ret til at købe frihed / fridage, altså kortere arbejdstid, om end den er selvbetalt. Måske skal fritvalgsordningen på sigt også indeholde en ordning med en central tidsbank, hvor man kan opspare frihed til anvendelse på et senere tidspunkt. De fleste mennesker er i dag omkring 30, når de stifter familie. Mange vil på det tidspunkt allerede have været i lønnede job med en fritvalgsordning i en del år. Hvis midlerne herfra konsekvent er hensat til tiden med småbørn, kan timer fra den centrale tidsbank sikre den luft i hverdagen, de fleste forældre efterspørger.

Et andet fyrtårn for fagbevægelsens fremtidige virke bør være kampen for en ret til uddannelse og efteruddannelse hele arbejdslivet. De unge mennesker, der i dag kommer ud på arbejdsmarkedet, skal, efter alt at dømme, være der de næste 50 år. Med den hastighed verden forandres, er der næppe nogen som forestiller sig, at det bliver 50 år i samme job og næppe heller 50 år inden for samme fagområde. Der er kun et svar på den udfordring – en overenskomstsikret ret til uddannelse og efteruddannelse, hvor man optjener uddannelsestid via sit ansættelsesforhold. De første skridt – om end i meget begrænset skala – er taget, bl.a. på Industriens overenskomstområde. Men der skal meget mere til og man bliver nødt til at kunne frigøre sig af sin branche. Det er svært at se, hvordan det skal ske uden etablering af en central uddannelsesfond, hvor man får ret til X måneders (eller års) videre- og efteruddannelse afhængig af, hvor meget / hvor længe man har betalt til ordningen.

Den etablerede fagbevægelsen bliver også nødt til at finde nogle løsninger for de alt for mange lønmodtagere, der arbejder som vikarer, er ansat på 0-time kontrakter (eller andre løse ansættelsesformer) og de såkaldte platformsmedarbejdere (også kaldet falske selvstændige), hvor især medarbejderne i Wolt har været fokus. De er desværre ikke alene om udfordringen – Wolt-medarbejderne – så der skal udtænkes en meget bredere model, som både arbejdsgivere og arbejdstagere kan se sig selv i og som samtidig sikrer en eller anden form for overenskomstdækning af de nævnte grupper. Gruppen er voksende og mange jobs, som tidligere var faste stillinger, konverteres i disse år til de nævnte løsere ansættelsesformer. Så det haster, idet løsarbejdere oftest mangler helt basale rettigheder som fast indtægtsgrundlag, overtidsbetaling, anstændige varslingsfrister, løn under sygdom, pensionsindbetaling, osv. Det vil – som vi var inde på i artiklen i forrige nummer af bladet – være nødvendigt, at den overenskomstbærende fagbevægelse inden for især brancher med løsere ansættelsesformer, og blandt gruppen af platformsmedarbejdere, ikke bare tilbyder en rimelig overenskomstdækning, men også mulighed for differentieret kontingent. Dette både fordi fagforeningen ikke altid kan / skal levere helt det samme til alle medlemmer i disse grupper og fordi indtjeningen i grupperne i sagens natur vil være uensartet over tid. Hvordan man i tilfælde af differentieret kontingent så skal håndtere medlemskredsens adgang til de goder, fagforeningen tilbyder og de rettigheder, man har som medlem, er ikke så lige til. Men det skal der naturligvis udtænkes en løsning på, inden tiltaget rulles ud i en større skala.

Fagbevægelsen skal også sætte sig det mål at arbejde for øget medarbejderindflydelse ude på de danske arbejdspladser. Med det for øje kan SVM-regerings nylige forslag om en permanent trepartsinstitution – om end intentionen med den og dens formodede virke stikker i en anden retning – sagtens anvendes som løftestang for arbejdet for større inddragelse af lønmodtagerinteresser. Det er, når vi taler trepart, naturligvis noget som foregår centralt, men der skal også slås på tromme for større lokal inddragelse. I dag har vi både samarbejdsudvalg og medarbejderrepræsentanter i virksomhedsbestyrelserne. Det er et gode, men fagbevægelsen bør være mere offensiv og arbejde for medarbejderejerskaber og demokratisering af virksomhedernes ledelser. Inddragelsen vil ikke nødvendigvis give mening alle steder, f.eks. vil indflydelse på institutioners økonomi i det offentlige næppe kunne flytte ret meget. Omvendt kan der være store perspektiver i medarbejderejerskaber og demokratisering på private produktionsarbejdspladser, bl.a. i industrien.

Og så skal vi have nogle meget bedre forhold for vores lokale tillidsrepræsentanter ude på landets arbejdspladser. Ikke af hensyn til dem, der er nu – de har jo ligesom accepteret vilkårene – men for, at vi kan rekruttere nye tillidsfolk, så den lokale indflydelse holdes intakt og så det giver status at lade sig vælge. Der er behov for at involvere den unge generation, der skal bringe fagbevægelsen videre og gennemføre fremtidens gode ideer.

Hvis der altså er en fremtid. Som den opmærksomme læser nok har bemærket undervejs i artikelserien, så er truslerne mod den etablerede – røde, om man vil – fagbevægelse i Danmark bestemt til at få øje på: Og her handler det ikke om FH-formandens eskapader, men om lav organiseringsgrad, gule fagforretninger, dårligere overenskomstdækning og ikke mindst individualiseringen og følelsen af at være sig selv nok. Det er meget alvorlige trusler. Så ja, det hele kan sagtens blive tabt på gulvet. Ikke i dag eller i morgen, men over tid. Hvis vi glemmer historien og hvorfor vi har de goder, vi har i dag. Hvor de kom fra og hvordan de blev skabt.

Så lad os slutte med at summere op. Som du har kunnet læse i artikelserien, har man udkæmpet ubarmhjertige slag på det danske arbejdsmarked for at forbedre løn og arbejdsforhold. Vi er der, hvor vi er i dag, fordi datidens fagbevægelse bestod af folk, som havde en ide om at skabe et samfund med en meget mere ligelig fordeling af goderne. Og fordi de var villige til at betale prisen gennem arbejdskamp, solidaritet og sammenhold. Fordi medlemmerne kunne se det indlysende i ideen og forstod, at de svage kun er stærke ved at stå sammen, tog ideen fart. Alene er man sårbar og underlagt den stærkes regime, men de svages stærke sammenhold kan blive en magtfaktor, hvis sammenholdet er stærkt nok. Og det var det.

Én bi er ikke noget stort problem, den kan selvfølgelig stikke og gøre lidt ondt, men en bisværm er noget helt andet og noget selv en bjørn frygter og ikke gerne lægger sig ud med. Den enkelte skal opfatte sig selv som bien, fagbevægelsen skal agere bisværm og arbejdsgiveren skal se sig selv som bjørnen, ellers virker systemet ikke. Desværre er der ved at brede sig en tendens på det danske arbejdsmarked, hvor flere og flere har glemt, eller ikke kender historien om, hvorfor og hvorfra vores goder og velfærd stammer fra. Og derfor, måske i et anfald af uvidende overmod eller misforstået liberal og småborgerlig selvforståelse, tror, at de alene er stærkere end de svages stærke sammenhold. Bliver det det toneangivende synspunkt, vil fagbevægelsen knække indefra. Ingen solidaritet og fællesskabsfølelse = ingen fagbevægelse. Det er en ligning uden ubekendte.

Der findes bestemt ordentlige arbejdsgivere, som vil deres medarbejdere det bedste. Og måske også arbejdsgiverorganisationer, som er til at tale med. Men findes der også nogle, som vil give noget væk frivilligt? Som vil give dig en højere løn og bedre arbejdsvilkår, end de er tvunget til? Næppe! Måske kan der i en fremtid uden rigtige fagforeninger fra tid til anden opnås goder, når der er mangel på arbejdskraft. Arbejdsgiveren skal jo ligesom lokke nogen til at udføre arbejdet. Men det har intet med fagpolitik eller omsorg for medarbejderne at gøre. Det handler alene om det mest simple markedsvilkår, der findes. Udbud og efterspørgsel. Nå ja, og så forklarer det vel også, hvorfor arbejdsgiverne altid råber op om, at arbejdsudbuddet skal øges. Måske er det "Nej-hatten" som skygger for mit udsyn og ret mig, hvis jeg tager fejl, men hvornår et det lige i verdenshistorien, at de stærke ikke har udnyttet de svage, indtil de svage samler sig og slår igen?

Kun sammen er vi stærke

Tak fordi du læste med. Du kan læse alle 10 artikler i serien her.

1. maj i Kongens Have i Odense 2023

Alle fotos er taget af Hans Schøn Merstrand

Kronik – Turplanlægningens deroute

Af:
Thomas Knudsen
Lokalgruppeformand København

Et spøgelse går gennem DSB's planlægningsafdeling – Fornuftens spøgelse. Alle magter i det gamle hæderkronede DSB har sluttet sig sammen til en hellig klapjagt på dette spøgelse…

Sådan kunne man, hvis man ønskede at skrive et manifest over de sidste mange års fortrædeligheder på vores arbejdsplads, passende indlede et sådan.

Måske det dog alligevel bliver en anelse vidtløftigt og højtravende, når det netop er fornuft og fremsyn, der eftersøges og som er en åbenlys mangelvare i netop planlægningsafdelingen.

For denne kroniks forfatter har det i en rum tid været virkeligheden, at depotet i København har haft udfordringer med begrænsninger i mulighederne for den enkelte, når der har været turvalg. Noget som depotets turgruppe, i samarbejde med lokalgruppe KH, hvert år har kæmpet for at komme af med. Desværre uden det store held da lydhørheden har været begrænset. Hvert år har vi hørt på, at København har et uddannelsesefterslæb og en materielsammensætning, som umuliggør et helt frit turvalg. Dermed har de medarbejdervalgte repræsentanter stået tilbage med en opgave, som igen og igen har handlet om at minimere generne for den enkelte kollega. Dog med beroligende meldinger om, at man arbejder målrettet på at få uddannelsespuklen afviklet, så vi kan komme tilbage til en tilstand, hvor turvalget igen kan blive frit. Der er lys for enden af tunnelen…

Imens er årene gået deres gang og med tiden er en ny udfordring opstået. En af de ting man hører igen og igen og med stadigt stigende intensitet, er udfordringer med tjenestefordelingen på KH. Ikke at der også er udfordringer med tjenestefordeling på andre depoter, men i København er koret særligt højt og tiltagende i styrke. Reservestyrken i København har stadig sværere ved at lave aftaler, der i rimelig grad kan overholdes. Har stadig sværere ved at få en rimelig grad af work-life-balance i deres arbejdsliv. Noget som turplanlægningen ellers selv for nyligt brystede sig ganske meget af at være leveringsdygtige i.

En god del af reservestyrken på KH er netop i reserven mod deres vilje. Takket være de førnævnte udfordringer; manglende uddannelse og begrænsninger i turvalgene. Her kunne man mene, at der var behov for en særlig grad af hensyntagen til den enkelte. En hensyntagen som jeg ikke er i tvivl om, tjenestefordelingen ønsker at yde. Det har dog vist sig kun at blive sværere og sværere, som tiden er gået.

Jeg skal ikke kunne sige, om det er en udfordring, som har eksisteret tidligere eller, om den har været under opbygning tidligere endnu. Men set fra min stol har disse problematikker deres udspring, da man nedlægger DSB Øresund og de kolleger, vi har derovre fra, skal indlemmes i DSB Drift F&R. Fra starten af gøres det klart fra planlægningsafdelingen, at der ligger en plan og inden for 24 måneder vil alle kolleger, som var en del af DSB Øresund, være fuldt uddannet og kan dække alle tjenester, strækninger og litra, som er en del af depot KH's produktion. DSB Øresund blev nedlagt da produktionen for K16 begyndte. Altså ville man med et lille let regnestykke kunne regne ud, at alle lokomotivførere fra det tidligere DSB Øresund dermed var fuldt integreret da produktionen for K18 gik i gang.

Vi er i skrivende stund gået i gang med produktionen for K23 og indtil nu er det relativt begrænset, hvad uddannelse lokomotivførerne fra det tidligere DSB Øresund har fået. Både hvad gælder strækninger og litra. De har været låst fast i en ond cirkel, hvor det eneste de kunne søge, hvis de ønskede at komme i tur, var ture som specifikt var møntet på at køre over Øresund eller op ad kysten. Dermed var der aldrig noget reelt incitament til at få dem videreuddannet. Man får heller ikke oplevelsen af, det har ligget ret mange i planlægningsafdelingen på sinde at få uddannet disse kolleger. Hvis min hukommelse ikke svigter mig helt, var det LPO's planlæggere som, efter disse kolleger i nogle år havde været fastlåst på Kystbanen og i litra ET, foreslog at man lavede en tur, som også gav dem tjenester som var vestvendt og dermed tvang planlægningen og uddannelsesafdelingen til at få gang i noget uddannelse og langt om længe få dem fuldt integreret.

Så vidt mit vidende rækker, er det langt fra alle lokomotivførere fra det tidligere DSB Øresund, som endnu er fuldt ud klar til at kunne dække depot KH's grundpakke. Men det kan jo være det yderligere tvinger planlægningen og uddan-

nelsesafdelingen, når nu Øresundstrafikken er forsvundet og endvidere, at de sidste ET-togsæt også forsvinder fra depotet indenfor en overskuelig fremtid.

Det ændrer dog ikke på, at man, i min optik, har syltet uddannelsen af disse kolleger, samt alle senere ansatte kolleger, i en hel del år efterhånden. Og som tiden er gået er der kun kommet flere udfordringer til. Det nye signalsystem, litra EB, IC1, om kort tid nye Talgo-vogne og ikke så længe herefter IC5.

Man trækker en hale af hængepartier efter sig, som kun bliver større og større og alle disse hængepartier har én ting til fælles. De skaber dårlige vilkår for, at tjenestefordelingen kan få produktionen til at hænge sammen og i forlængelse heraf, at den enkelte kollega, som er en del af depot KH, får ringere mulighed for at kunne komme i tur eller at kunne få sine ønsker for kørsel i reserven til at hænge sammen. Kort sagt vil en kollega ansat på depotet i København have en væsentlig dårligere work-life-balance end alle andre depoter i landet.

Det er heller ikke gået helt ubemærket hen. Både områdegruppen, lokalgruppe KH og turgruppe KH har i årevis gjort opmærksom på, at noget er helt galt og at noget må ske. I løbet af de seneste år har flere kolleger søgt til andre depoter eller helt opsagt deres stilling. Med den ene begrundelse, at de ikke kunne få deres liv til at hænge sammen.

Set igennem mine briller har man i al den tid ikke gjort ét eneste reelt forsøg på at imødekomme disse udfordringer. I bedste fald, hvis man har, kan det næppe betragtes som meget andet end små skvulp i vandet. Man har i stedet i perioden flyttet uforholdsmæssig meget produktion fra Vestdanmark til Østdanmark. Man har skåret ned på antallet af personaler tilknyttet depotet i København. Dette ved ansættelsesstop og ved at opsige 12 helt nyuddannede lokomotivfører i 2021. Kolleger som senere er blevet tilbudt at komme tilbage, fordi man nu alligevel begyndte at mangle lokomotivførere. Trods alle planlægningens fine personaleprognoser.

IC5—næste uddannelsesudfordring på KH?

Foto: Jan Lundstrøm

Man kan jo altid være bagklog, men nogle mulige løsninger i tide kunne have været at holde på de 12 kolleger, selvom man på daværende tidspunkt mente, man var for mange. Man kunne også have holdt mere af produktionen i Vestdanmark og sidst men ikke mindst, kunne man derved have haft mulighed for at hæve den årlige uddannelsesprocent på depotet. I øjeblikket er den horribelt lav. Så lav, at det ikke kræver meget indsigt for at regne ud, at depotet aldrig vil komme i mål med at uddanne alle kolleger til at kunne dække depotets grundproduktion. Det er under al kritik og ud over at være en bet for kollegerne, som er på depotet i København, kan det næppe heller være tilfredsstillende for DSB, at man har medarbejdere gående rundt, som er utilfredse og ikke kan få deres liv til at hænge ordentligt sammen. Alene fordi man ikke formår at uddanne dem godt nok til at kunne være en reelt rentabel medarbejder. Det er nu engang DSB's pligt som arbejdsgiver at sikre, at den enkelte medarbejder har de kompetencer og de uddannelser, der skal til for at kunne dække virksomhedens produktion.

Måske det var på tide, at man begyndte at tage disse ting alvorligt. I al fald hvis man mener noget med, at man ønsker at være en moderne og fremadskuende arbejdsplads med god medarbejdertrivsel og en work-life-balance, der giver mening for den enkelte.

Læserbrev vedr. arbejdsskader – arbejdsmiljøchef Johnny Jartved svarer …

Johnny Jartved
Arbejdsmiljøchef

Foto: DSB

I Det Blå Blad 1-2023 var der et læserbrev vedr. arbejdsskader, nærvedpåkørsler, mv. med titlen: "Er du supermand eller superdum?", skrevet af lokomotivfører, Anders Bech Pedersen, Nykøbing F. Fik du det ikke læst, kan du læse det her. Som det fremgår under læserbrevet i forrige nummer af bladet, var det af redaktionelle årsager ikke muligt at bringe svaret fra arbejdsmiljøchef, Johnny Jartved. Det kommer i stedet her …

Først vil jeg gerne erkende, at du har haft én sag fra 2019, som ved en personlig og utilsigtet fejl, ikke var blevet frigivet videre i systemet. Dette forhold er nu løst. Sagen lå dog registeret i DSB´s interne system, og ville altid kunne være genstand for en evt. sag hos AES (det som tidligere hed Arbejdsskadestyrelsen) på lige fod som hændelser, der er registeret som "Tilløb til ulykke".

Som systemet er i dag, kan du som skadelidt selv registrere hændelsen i DIS og dermed selv lave en vurdering, om der er tale om en "Arbejdsulykke" eller "Tilløb til ulykke". Definitionerne står beskrevet på vores interne abc site. Hvis man er i tvivl, kan man altid kontakte egen leder, Arbejdsmiljøgruppen, DSB Arbejdsmiljø eller sin Arbejdsmiljøpartner.

På abc står der under "Hændelses-definitioner i DSB"

Arbejdsulykke
Er en fysisk og/eller psykisk personskade, som skyldes en hændelse/påvirkning på arbejdet, der sker pludseligt eller inden for fem dage.

Tilløb til ulykke
Er en hændelse, situation, adfærd eller påvirkning som følge af arbejdet, der kunne have udviklet sig til en personskade.

Personskade kan både være fysisk og/eller psykisk skade.

SPECIELT ved sager om VOLD / TRUSLER og PÅKØRSLER / NÆRVED-PÅKØRSLER

- ◊ *Er en "Arbejdsulykke", hvis der er fravær udover tilskadekomstdagen eller hvis hændelsen har påvirket medarbejderen.*
- ◊ *Er en "Tilløb til ulykke", hvis hændelsen ikke giver anledning til fravær udover tilskadekomstdagen og medarbejderen ikke er påvirket af hændelsen.*

DSB Arbejdsmiljø kvalitetssikrer alle indmeldte sager og sikrer dermed, at sager er anmeldt i rette kategori. Ligeledes bliver alle indmeldte sager løbende overvåget, om de bliver behandlet indenfor tidsfristen. Så ingen sager kommer i "syltekrukken".

Til din bekymring om, at en "Tilløb til ulykke" ikke er lige så betydningsfuld som en "Arbejdsulykke" i forhold til f.eks. en erstatningssag, kan jeg kun sige, at det er en misforståelse. En "Tilløb til ulykke" er gældende dokumentation,

Det kommende IC5-værksted i København

Foto: Jan Lundstrøm

præcis på samme måde som en "Arbejdsulykke" og vil indgå i sager til AES.

AES og CODAN ønsker ikke, at man indmelder "Tilløb til ulykke" til dem, men når der kommer en erstatningssag, så beder de om at få alt, vi har på sagen og så får de både arbejdsulykker og tilløb til ulykker – og de bruger det hele i deres vurdering. Derfor behøver ingen være bekymret om, hvorvidt de indmeldte sager er registreret som arbejdsulykker eller tilløb til ulykker.

DSB følger og overholder de gældende regler, der er for indmelding af hændelser, som står beskrevet i Arbejdsskadesforsikringsloven. Faktisk indmelder vi meget mere end de fleste andre virksomheder, da vi indmelder arbejdsulykker, uanset om de har fravær eller ej (der er kun krav om indmelding af dem, der har fravær udover hændelsesdagen).

DSB´s Interne Revision, kontrollerer løbende, om vi efterlever de gældende opbevarings- og GDPR-regler. Vi har ikke fået anmærkninger på dette. Ligesom vores procedurer og håndtering bliver kontrolleret af et eksternt certificerende bureau, der auditerer os en gang om året.

I forhold til at inddrage Arbejdsmiljørepræsentanterne og sikre de har tid til deres arbejdsmiljøarbejde, så er det noget de aftaler indbyrdes med deres nærmeste leder. Og i tilfælde, hvor det af forskellige årsager ikke er muligt, bliver sagen behandlet af arbejdsmiljølederen i Arbejdsmiljøgruppen i samarbejde med nærmeste leder. Dette går i tråd med det, som står beskrevet i DSB´s arbejdsmiljøledelsessystem og i Arbejdsmiljøloven.

Til slut vil jeg gøre opmærksom på, at hvis man er i tvivl om ens skade er indmeldt og registeret, kan man altid rette henvendelse til DSB Arbejdsmiljø på mail arbejdsmiljo@dsb.dk eller til sin arbejdsmiljøpartner.

Nyt fra Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøinfo

Af:
Jan Lundstrøm,
Arbejdsmiljørepræsentant, Næstved;
Carsten Larsen,
Arbejdsmiljørepræsentant, Nykøbing Falster
Ruben Schmidt,
LPO DSB lokalgruppe Næstved

Opstart af ny regionaltogslinje med startproblemer

Den 11. april kunne den nye regionaltogslinje mellem Næstved og Nivå endelig tages i brug, og med dén, kørsel med el-tog mellem Næstved, Køge og Køge Nord. Det blev dog langt fra den start de forventningsfulde pendlere, Banedanmark og DSB havde håbet på! En række problemer med det nye signalsystem, der bl.a. betød at to modkørende tog blev sendt ud på samme banestykke, ikke én, men to gange kort efter trafikken var startet! Det skal dog understreges, at det ikke er farligt, da togenes kørtilladelser vil ende i betryggende afstand til hinanden. Men det er stærkt uhensigtsmæssigt. Det ene tog må jo køre tilbage til næste station med vigespor, og den slags tager tid. Begge gange skete det mellem Køge og Køge Nord, hvor vi på en del af strækningen deler sporet med Lokaltog, så der kører rigtigt mange tog hver time, og det siger sig selv, det tager nogen tid at få rettet trafikken op igen. Andre gange var det sporskifter og/eller overkørsler, der drillede, og betød forsinkelser, aflysninger og togbuskørsel for passagererne. Er toget mellem 3 og 5 minutter forsinket bortfalder standsningen i Ølby, og ved forsinkelser over 11 minutter kører toget via Ringsted i stedet for via Haslev.

Man siger normalt, at kunsten at køre tog består i ikke at lade sig overraske, men med et "lunefuldt" signalsystem, er det stort set umuligt at køre en arbejdsdag på strækningen uden overraskelser i form kørtilladelser, der pludselig forsvinder, overkørsler der ikke fungerer og så videre. Det gør arbejdsdagen mere psykisk krævende hele tiden at skulle være observant. Bedre bliver det ikke af, at perroner og kørtilladelser reelt ikke er lange nok til de tog vi kører med. Det betyder at vi skal tæt på ETCS-stopmærkerne for at have toget til perron. Er der fem dobbeltdækkervogne, skal vognen op til lokomotivet aflåses.

Problemet er størst i Haslev, der er den største mellemstation på strækningen, og har hele tre perronovergange, der også benyttes til forbindelse i byen. Faktisk skulle Haslev have haft længere perroner i standardhøjde og niveaufri overgang med elevatorer. Det er desværre udskudt på ubestemt tid ifølge Banedanmarks seneste Anlægsplan, ikke fordi pengene ikke er der, men "som følge af manglende kapacitet hos leverandøren af det nye signalsystem. Der pågår planlægning af nyt udførelsesår".

Forslaget fra den lokale arbejdsmiljørepræsentant om skilte med teksten:

> Størrelsen betyder noget …
>
> Vores tog bliver længere og det betyder, at et tog i spor 1 kan spærre overgangen her.
>
> Skal du med toget fra spor 2, beder vi dig tænke på din egen sikkerhed og skåne lokomotivføreren og de andre, der venter her på perronen for en ubehagelig oplevelse ved at respektere "gå ikke over sporet, der kommer tog".
>
> Toget i spor 2 vil vente på passagerer, der ikke har kunnet komme over til toget fordi overgangen var spærret.
>
> På forhånd tak

placeret ved perronovergangene og i opstartsfasen også på A-skilte, kørte desværre "fast" et sted i systemet. At det er nødvendigt med information til passagererne, ses af, at vi allerede efter få dage havde en nærvedpåkørsel i perronovergangen i Tureby, da et tog satte i gang mod Herfølge.

På grund af de forventede udfordringer med korte perroner og placeringen standsningsmærker der ikke passede med ETCS stopmærkerne, i kombination med længden af kørtilladelserne, var der tvivl om, hvorvidt vi overhovedet ville kunne køre med længere tog end de korte tog, vi hidtil har kørt med. Tidspunktet for linjens åbning nærmede sig, og da der stadig ikke var taget initiativ til en testkørsel, måtte den lokale arbejdsmiljørepræsentant tage teten. I løbet af få dage var der ar-

Nyt fra Arbejdsmiljø

rangeret en testkørsel den 25. februar med deltagelse af Banedanmark, DSB Planlægning og DSB Sikkerhed. Vi må efterfølgende indrømme, at det gik bedre end frygtet, men alligevel skulle der laves ændringer i såvel de fysiske forhold (standsningsmærker), som regler.

Turen viser, at det kan lade sig gøre at samarbejde på tværs såvel intern i DSB som i relation til Banedanmark. Inden den 11. april var standsningsmærkerne tilpasset og DSB Sikkerhed havde fået indført en regel, der muliggjorde aflåsning af vognen op mod lokomotivet i begge køreretninger. Vognen længst væk fra lokomotivet er jo ABs-styrevogne med DSB 1. og flexrum samt tjenestekupé, og den ville det derfor være uhensigtsmæssigt at aflåse, fordi den ikke kommer til perron.

Er det så helt i orden nu to uger senere? Nej, signalsystemet laver knuder, og det resulterer i sene og korte ruter. Der er også flere eksempler på, at en rute pludselig forsvinder, så toget nødbremses. Selv EB + 4 DD kan kun lige være ved visse perroner. Det betyder, vi skal køre ud tæt på ETCS-stopmærket. De fleste steder får vi løsehastighed, men det siger sig selv, at risikoen for en signalforbikørsel (som forbikørsel af ETCS stopmærke takseres som) stiger. Rent psykisk er kørsel med et ustabilt signalsystem, ret hurtig kørsel hvor man alligevel skal køre tæt på kørtilladelsens endepunkt også mere krævende end kørsel med kortere tog, hvor margen for en signalforbikørsel er meget større. At DSB's tillid til det nye signalsystem kan ligge et meget lille sted, ses af, at der stadig her næsten tre uger senere holder togbusser i beredskab i Næstved og Køge! Du kan læse mere om det nye signalsystem i lokalindlægget for Næstved depotet.

ETCS–stopmærke i Struer

Foto: Morten Petersen

Intensiv og ensformig kørsel

De senere år er arbejdsdagen for lokomotivførere ved DSB blevet mere intensiv og i mange tilfælde mere ensformig. Hertil kommer, at vi i mange tilfælde skal køre tæt ved den maksimalt tilladte hastighed for bare at kunne holde køreplanen. Her kan vi komme i konflikt med anbefalingen, om ikke at køre mere end 120 km/t med IC3 på grund af risikoen for varme bremser ved kørsel med kort afstand mellem stationerne. At vi arbejder mere intensivt, skyldes et ønske om økonomi og betyder, vi i dag kører flere kilometer, og har længere arbejdsdage end for blot få år siden. Men ensformigheden mener vi ikke, DSB tjener på. Tværtimod vil den på sigt kunne betyde flere signalforbikørsler, flere sygemeldinger med f.eks. stress og i sidste ende gøre det sværere at fastholde og tiltrække lokomotivførere.

Til de S-togsførere, der skal til F&R, skriver DSB direkte "De mindre depoter i Drift F&R har ofte et ret ensidigt kørselsmønster"! Efter vores mening ville det være let at skabe større variation i lokomotivførernes arbejdsdag. Her på Sydbanen har vi f.eks. to depoter, der indtil for få år siden stort set havde de samme kompetencer og hvor reserven derfor kunne hjælpe til, når der var et ekstraordinært behov på nabodepotet. I dag kører Nykøbing F kun MF og kører enten stoptoget mellem Nykøbing F og Næstved eller hurtigtoget fra Nykøbing F via Ny Bane til Østerport. I Næstved køres primært med EB + DD og enten til Helsingør via Roskilde eller til Nivå via Køge/Køge Nord, men også lidt kørsel til Nykøbing F og med hurtigtogene via Ny bane. For et par år siden var der tale om, at nu skulle lokomotivførerne i Nykøbing F også have EB, men det er, som om ingen i dag ved noget om det … I alle tilfælde skal de jo have EB + DD senest når den nye Storstrømsbro står klar, men hvis man nu fremrykkede det et par år eller tre, kunne lokomotivførerne i Nykøbing F få flere faglige kompetencer og en mere varieret arbejdsdag, ligesom kollegaerne i Næstved kunne få mere variation i arbejdsdagen. Og DSB ville få en mere fleksibel reservestyrke på de to Sydbanedepoter.

Arbejdsmiljø-café på depoterne i Region Syd

Arbejdsmiljø-region Syd, der omfatter depoterne i Kalundborg, Nykøbing F og Næstved satte i uge 12 fokus på arbejdsmiljøet ved at afholde mindst en cafe-dag på hvert depot. Her var den lokale arbejdsmiljørepræsentant til stede, og der var mulighed for at få en sludder om primært det lokale arbejdsmiljø. Til inspiration var der nogle kort med stikord. Der kom måske ikke så meget nyt på bordet, men vi fik vist ansigtet og talt om forskellige problemer, såvel om lokale forhold på depot og station og f.eks. fejl på arbejdssedler.

Lokalnyt

Af:

Bjarne Aunsbjerg

Lokalindlæg Aalborg

Ja, så vil jeg gerne komme med en lille status om hvad der rører sig i Aalborg.

Midt i marts var vi ca. 20 lokomotivførere der var ude at se flyvevåbnets værksted, som ligger ved Aalborg lufthavn. Det var en tur der var arrangeret af René Geertsen og Preben Knudsen. Vi blev taget godt imod da vi ankom ved porten. At komme ind sådan et sted er jo ikke noget man bare lige gør, og da slet ikke i den her tid.

Vi så værkstedet for F 16-jagerflyene. De var der for en stor hovedreparation, og sådan en omgang tog ca. et år pr fly. Flyvevåbnets nye helikoptere blev der også lavet store eftersyn på. Vi fik lov til at bevæge os rundt og kikke på alt, og 20 lokomotivførere på sådan et værksted er fuldstændig lige som rød og blå stue på tur.

Da vi var færdige, skulle vi over at se det nye lufthavnshotel. Her stod Preben Knudsens søn for rundvisningen, og vi var oppe på solterrassen til en rigtig fin udsigt over hele lufthavnsarealet. Vi så også et hotelværelse på vej ned fra solterrassen og herefter blev der serveret et stjerneskud, som bare var helt fantastisk godt. Alt i alt en helt fantastisk dag, så René og Preben: tak for et godt arrangement.

Vi har også siden sidst haft 2 stk. 25-årsjubilarer, nemlig Martin Søhus og Martin Rothman. Der var kørt en pølsevogn i stilling, og så var det ellers bare med at tage for sig – jeg tror ikke der var mange der gik sultne derfra. Herfra skal endnu engang lyde et tillykke med dagen til jer begge.

Der er også tre mand der fratræder her i forsommeren, nemlig Henning Ochwat, Preben Knudsen og Lars Hansen som har besluttet at gå hjem på pension. Godt otium til jer alle tre. Det betyder jo desværre at Aalborg begynder at svinde lidt ind, godt nok kommer der to nye fra Aarhus den 1/8-23, nemlig Kent Vestesen og Erik Kræmer, men stadigvæk er det jo minus 1, og med den gennemsnitsalder vi har, tror jeg også at der måske bliver flere der vælger at gå hjem i år eller næste år.

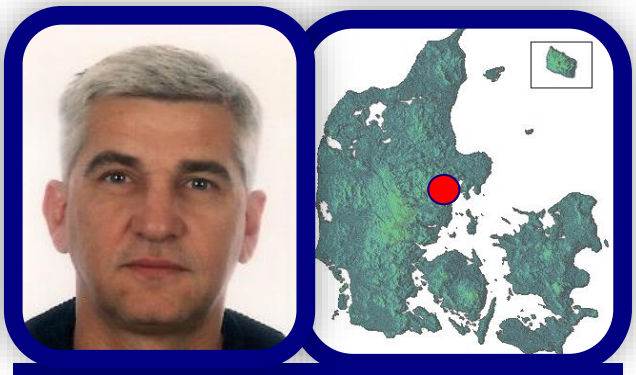
Billeder fra kollegatur til Aalborg Lufthavn
Foto: Bjarne Aunsbjerg

Samtidig er de første indkaldelser til ETCS-uddannelsen begyndt at dumpe ind i vores mailbokse, men eftersom man åbenbart vil sætte det i gang imellem Aalborg og Aarhus i juni 2024, er det jo da også med at få os uddannet. Skilte til ETCS er ved at være nået nord for Hobro, så det varer ikke længe inden man er færdig. Håber at starten kommer til at gå bedre end på strækning 6.

Og hvis jeg skal kikke lidt i bakspejlet og komme lidt rønnebær i bægeret, må jeg jo konstatere at vores korrigering ikke er blevet et hak bedre end sidst jeg skrev. Det samme gælder desværre også vores IT, så som man jo siger, er der plads til forbedringer. Vi er også begyndt med vores vinterferievalg, og det bliver jo så sidste gang at LPO er med til at afholde det, jaaah så sådan er det jo.

Hermed vil jeg slutte for denne gang, og ønske jer alle sammen en rigtig god sommer.

Lokalnyt



Af:

Carsten Understrup

Lokalindlæg Aarhus

D. 1. april kunne hele seks Aarhus kolleger fejre 25-års jubilæum. I helt tilfældig rækkefølge vil jeg gerne ønske, Niels-Kristian Pedersen, Allan Bonnis, Jan Andreasen, Henrik Bagger, Lars Ulrich Tran og Kim Nielsen et stort tillykke med deres jubilæer.

Ovenstående seks kolleger er professionelle og udfører deres arbejde som LKF og LKF-K som man kan forvente af en professionel. Hvis alle i DSB udførte de stillede opgaver med samme professionalisme, ville DSB være en helt anden og veldrevet virksomhed. Jeg har omkring professionalisme to opfattelser som trækker lidt i hver sin retning.

- En professionel får betaling for at udføre sin metier, det gør en amatør ikke. Det siger intet om kvaliteten af det udførte, blot må man formode en professionel udfører den stillede opgave på et væsentlig højere niveau end amatøren.
- Og det er dyrt at hyre professionelle til en opgave. Men det kan være meget dyrere at bede en amatør løse opgaven.

Så hvis DSB's IT ansvarlige ikke modtager nogen form for aflønning, så bekræfter det begge mine opfattelser. Modtager de løn må man vel blot konstatere, at mantraet om at DSB ikke må være lønførende, er en temmelig dyr ideologi. Har nogen i organisationen mon turde regne på, hvad manglende kvalitet på IT-området koster? Tænk sig hvis bilen hver anden gang man skal bremse meddeler, at der er opstået en fejl 404; ønsker du at fortsætte? Man når næppe at svare, før det er for sent.

Langå station—spor 3

Alternativ opsætning af standsningsmærker

Foto: Carsten Understrup

Jeg er vældig glad for, at generel IT-professionalisme og DSB IT i særdeleshed ikke har bredt sig til vores sundhedssektor – endnu. På et tidspunkt i seneste udgave af Det Blå Blad nævnte jeg noget om min kommende helbredsundersøgelse. I den anledning sad jeg, som man vel altid gør, i venteværelset og ventede på den forsinkede læge. Der var god tid til at småfilosofere og her kom jeg til at tænke på aflønningen af privatpraktiserende læger – eller speciallæger i almen medicin, der er den korrekte betegnelse – som jo er et liberalt erhverv. Den privatpraktiserende læge er en selvstændig erhvervsdrivende, hvor hovedparten af indkomsten kommer fra overenskomsten med regionerne og kommunerne. Privatpraktiserende læger får et honorar for hver patient, der kommer til konsultation og for diverse andre ydelser. Men derudover får lægepraksis et fast beløb pr. patient pr. år. Altså en slags basisløn blot for at oppebære sine færdigheder og være til rådighed for patienterne, når der opstår behov derfor. Når behovet opstår og lægen skal udføre sin gerning, ja så ydes der betaling for dette arbejde. Har egentlig ikke hørt mange liberale tænketanke eller andre på den liberale højrefløj angribe denne model.

Lokalnyt

Nå, men mine tanker gik lidt i retning af, at jeg tidligere har hørt om samme form for aflønning inden for et andet fag end medicin. Vi har et antal lokomotivfører kørelærere (LKF-K) ved DSB, som inden DSB-ledelsen startede det ideologiske korstog, lidt var aflønnet på samme måde som privatpraktiserende læger. Der var et kørelærertillæg for at vedligeholde sine færdigheder udi bl.a. pædagogik og et elevtillæg, når LKF-K's evner skulle bruges til at uddanne kollegerne, det være sig efteruddannelse, litrauddannelse eller lokomotivførere under grunduddannelse. Selvom ingen samlet set skulle gå ned i løn – som var direktionssangen ved overgangen til DI – ja, så var elevtillægget åbenbart ikke en slags løn, for tillægget forsvandt som dug for solen. Og efterlod dermed kun kørelærertillægget.

ME-lokomotiver på ophold i Fredericia

Foto: Peter Kanstrup

Man var vel alligevel i ledelsen godt klar over, at LKF-K faktisk betragtede elevtillægget som en slags løn. For hos ledelsen opstod en frygt for masse fraskrivelse af kørelærerfunktionen hos de, med rette, vrede LKF-K. Så samtidig med fjernelsen af elevtillægget blev det praksis, hvis man ønskede at fratræde som LKF-K og fremover at blive tituleret som LKF, ja så kunne det sagtens lade sig gøre, man skulle bare opsige sin stilling ved DSB. Og med lidt held kunne man ansættes på ringere vilkår som LKF. Så man stavnsbandt – ikke i gængs forstand – men ved at ramme lønmodtagere, hvor det ofte gør mest ondt, nemlig på pengepungen.

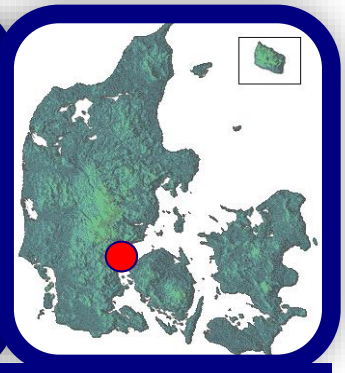
Jeg er for nyligt af LKF-K gjort opmærksom på, at de på kørelærerseminarer er blevet fortalt, at man sagtens kan fratræde som kørelærer. Og ja, det kan man, jf. svar jeg har fået fra HR Forhandling og Personalejura via chefen for Drift F&R, Henrik Schjoldager, og fremført af personaleleder på et Kontaktudvalgsmøde. Svaret var dog ikke samstemmende med den opfattelse LKF-K havde fået på førnævnt kørelærerseminarier. Man fratræder ved at sende sin opsigelse til DSB. Er man heldig, søges der LKF-B. Hvis man får jobbet, er det til den løn, der er for LKF-B på ansættelsestidspunktet. For de fleste vil det betyde en lønnedgang. Har man en mere konkret forespørgsel, kan denne rettes til HR`s fællespostkasse (Forhandling og Jura).

Jeg forstår simpelthen ikke holdningen. Hvilken glæde har man dog af at fastholde mennesker i en stilling, de ikke ønsker? Er der nogen som helst på A-siden, der har spekuleret over, at LKF-K er den første DSB-ansatte grundskoleelever møder over en længere periode og som uundgåeligt præger deres fremtid i virksomheden? Hvordan vil man tiltrække nye LKF-K kandidater og hvad vil svaret være til dem, hvis de spørger, om de kan fratræde, hvis det alligevel ikke er noget for dem?

Så den optimale løsning for alle parter, er en genindførsel af elevtillægget og mere lempelige vilkår for frasigelse af kørelærer status. Man kunne jo ganske simpelt indføre den praksis, at man kan fratræde som LKF-K i den takt, DSB har mulighed for – hvis nødvendigt – at uddanne erstatning for den fratrådte og med den lønnedgang kørelærertillægget og elevtillæg udgør. Det synes at være en ganske fair løsning for alle. Derfor denne opfordring til HR Forhandling og Personalejura. I stedet for at spilde tiden med at dissekere aftaler i atomer, kunne I jo for én gangs skyld foretage jer noget konstruktivt og finde bakgearet frem til glæde for både medarbejdere og virksomheden.

God sommerferie til jer som snart starter på ferie

Lokalnyt



Af:

Dan Mørk Frandsen

Lokalindlæg Fredericia

Så kan foråret anes lige rundt om hjørnet, og i Fredericia betyder det at vi får 10 nye kollegaer pr. 1. maj. Vi har allerede fået et smugkig på hvem de er, da de var forbi og prøve tøj en dag, så man lige kunne få en snak med nogle af dem.

Så når dette blad udkommer, er I allerede begyndt, og I skal have et stort velkommen til herfra. Vi glæder os til at lære jer bedre at kende.

På tur-fronten har en flok kollegaer været et smut i Hamborg, arrangeret af Per Godsk, og se på Verdens største modelbane. Efter tre timers kiggeri på det fantastiske anlæg de har dernede, blev der også kigget lidt på seværdigheder – har ikke turdet spørge hvilke det så var, nu hvor de var i Hamborg. Men lidt god mad blev det også til og, hvis jeg kender deltagerne ret, en god mængde øl også, inden turen gik hjemad igen.

Den 19. april var en flok fra Fredericia på tur i København, hvor de heldige kollegaer begyndte med at spise en frokost på arbejdermusset, hvorefter de fik en rundvisning på Københavns ikoniske politigård.

Angående nat-pilotprojektet er der netop udsendt et spørgeskema til os der deltager. Det skal besvares to gange; her i foråret og så til august igen, så jeg håber at jer der deltager, vil tage jer den tid der skal til at svare, så både LPO og DSB kan få et indblik i hvordan I synes det går, og hvad I måske gerne ville have der blev bedre.

En ting jeg personligt kan mærke er, at man måske lidt mister fornemmelsen for hvad der sker på depotet, fordi man møder så sent og ikke træffer mange kollegaer ud over dem der er med i projektet – og så nok det mest forudsigelige, men som alligevel er kommet lidt bag på mig personligt: antallet af forskellige tjenester om natten, eller rettere sagt manglen på dem. Der er ikke specielt mange, så det kan godt blive lidt ensformigt, og jeg synes det sker oftere at man kører to ens tjenester i træk end man ville gøre i reserven, men sådan er det jo når der ikke er flere forskellige nattjenester end der er.

Langt om længe har vi fået ny port i nede ved cykelparkeringen. Men nyt er ikke altid godt – det er blevet en todelt låge nu i stedet for én stor, hvilket så gør at der er kommet et håndtag man skal dreje på for at åbne. Det kan godt være lidt besværligt, foruden at man lige pludselig kun har den halve plads at komme ind på i forhold til før… men nå, nu er den der, og den ser da fin ud.

Den 1 april havde Michael Carstens Mollerup 25 års jubilæum, stort tillykke og tak for det gode arbejde både som kollega og som vores forsikringsmand.

Og her til slut skal vi huske at sige pænt farvel og tak for lang og tro tjeneste til Palle Dahl, da han efter 42 år ved banen går på pension den 31. maj 2023.

ET—En togtype som er på vej ud—ankommer til Helsingør

Foto: Jan Lundstrøm

Lokalnyt

Af:

Hans-Morten B. Andersen

Lokalindlæg Helsingør

Indledning

Så er foråret også kommet til Helsingør. Med de udfordringer vi har haft med varme på depotet hen over vinteren, er denne årstid velkommen i Helsingør. Der er ellers blevet gjort hvad man kunne for at medarbejderne kunne holde varmen på depotet. Tæpper og varmeblæser har været løsningen. Ud over disse småproblemer går det ganske fint på vores lille depot, selv borger stuen står for en mindre renovering med de ulemper det nu giver for dem som benytter disse lokaler. Dette kunne man også godt ønske sig skete med toiletterne ved opholdsstuen på København H.

Mange af Helsingør-førernes ophold foregår på København H, og derfor er vi også flittige brugere af disse toiletter.

Jeg ser ikke nogen andre steder i DSB, hvor toiletforholdene er så kritisable som netop her.

Det er tæt på, at hvis man opsatte nogle festival-toiletter i Bernstorffsgade og lod den lokale idrætsforening rengøre dem, ville man få et bedre resultat. Dette er ikke en kritik af rengøringsmedarbejderne, men man får jo hvad man betaler for, og de kan jo heller ikke trylle, selv om de gør hvad de kan med de midler de har til rådighed. Men som arbejdsgiver kan man godt forbedre sig på dette område.

Ballade på Kystbanen

Ikke nok med at personalet på Kystbanen skal slås med massive forsinkelser, slås man nu også med nogle unge mennesker som konstant laver uro. I begyndelsen af det nye år har dette desværre været aktuelt mange gange, senest et groft overfald på to togførere i Espergærde. DSB har iværksat en hel del tiltag for at imødegå den unge-gruppering som er årsag til problemerne. Der har blandt andet være ekstra bemanding på alle tog på Kysten, der har været indsat eksterne vagter på stationer og i tog, og DSB Beredskab koordinerer forsat situationen med Nordsjællands Politi og SSP Helsingør. I skrivende stund arbejdes der på at gennemføre medarbejdermøder med politi og SSP på depoterne i Helsingør, Næstved og på København H.

K23

Vi skulle helt hen i april, før vi begyndte at køre i de ture som vi stemte os i, i oktober 2022. Grundet sporarbejde og åbning af Ny Bane har vi kørt med korrigerede tjenester indtil da.

Det triste ved disse nye ture er, at for hver dag der går må en lokomotivfører i Helsingør afskrive sig en af sine kompetencer som vedkommende har tilegnet sig igennem årene som lokomotivfører.

Lokalgruppen i Helsingør ønsker mere uddannelse til Helsingør, så vi kan befare nogle flere strækninger og betjene flere litra, så vi er mere fleksible i fremtiden. Det giver bedre arbejdsmiljø for lokomotivføreren, og i sidste ende får DSB også flere fleksible medarbejdere.

Kystbanen

Forsinkelser og aflyste tog på Kystbanen er desværre dagligdag for vores kunder, selv om man faktisk har lovet dem tog til tiden, når nu togene ikke kom fra Sverige og skulle forsætte op ad Kystbanen. Nyt signalsystem ville også eliminere alle fremtidige signalfejl, har man lovet.

Men virkeligheden er en helt anden. Nu holder vi bare bag ved Øresundstogene på Østerport Station og venter på at de bliver rangeret væk. Dette tager mange gange mellem 5 og 15 minutter før der sker noget, og så er man allerede forsinket op ad Kystbanen. Togbusser bliver indsat på Lille Syd grundet netop signalfejl.

Lokalnyt

Dette betyder så at Nivå-togene kører med timesdrift eller helt er aflyst. Jeg kan godt forstå hvis kunderne er noget forvirrede.

Det er måske meget godt at de ikke har adgang til forsiden på ABC.

Her bliver regulariteten fejret med kage på de store tjenestesteder. De regularitetstal som bliver fremlagt, passer ikke med virkeligheden, hvis man spørger kunderne. Man kunne godt få den mistanke at DSB køber disse regularitetstal et sted ude i østen, samme sted som man køber sit IT-system.

Det skal dog lige siges, at jeg ikke har adgang til det regneark som udregner disse tal.

Det siger jo også sig selv at vi ikke skulle have kage på de små tjenestesteder. Dér er vi jo kronisk bagud, når vi møder på arbejde.

Til venstre: Svend-Erik Jespersen får overrakt sin fortjenstmedalje i sølv

Til højre: Gruppeleder Lars Maymann holder tale for Pernille Rasmussen ved hendes 25-års jubilæum

Fotos: Hans-Morten Bejning Andersen

Jubilæum Helsingør

Svend-Erik Jespersen fik overrakt Dronningens fortjenstmedalje i sølv. Dette skete den 27. marts på depotet. Mange var mødt op denne dag, selv om vi havde fejret hans 40-årsjubilæum tidligere på året.

Den 22. maj kan Svend-Erik og hans kone Monica sammen tage ind og sige tak til Dronningen, da de efter 40 år i statens tjeneste begge er gjort fortjent til denne medalje.

Stort tillykke til Svend-Erik og Monica.

Pernille Rasmussen kunne fejre sit 25-årsjubilæum ved DSB den 1-1-2023. Hun afholdt reception i Skydeselskabet den 17. februar. Her var rigtig mange kollegaer, venner og familie mødt op for at ønske Pernille tillykke med den store dag. Stort tillykke endnu en gang.

Personale

Vi skal desværre sige farvel til et par af vores kollegaer i Helsingør.

Brian Bo Bonde forlader DSB med udgangen af april og Frederik Antonsen må desværre fratræde ved DSB medio juli grundet sygdom.

Vi ønsker dem begge held og lykke på deres vej i fremtiden.

Det var ordene fra Helsingør.

I ønskes alle et godt forår og en god sommer.

Lokalnyt

Af:

Simon Brix Aabern

Lokalindlæg Kalundborg

Foråret er godt i gang, og snart kommer sommeren endelig igen. En af Banedanmarks forårsprojekter er beskæring af den grønne flora langs strækningerne. På sidste del af Nordvestbanen mod Kalundborg blev det gjort over 2-3 uger, hvor der var aflyst tog og indsat togbusser om aftenen. Desuden blev også dagens tidligste afgang fra Kalundborg, som er materieltog, aflyst, og udgik i stedet for fra København. Som lokomotivfører kan man jo sidde og tænke lidt over hvordan tjenesterne vil blive korrigeret, når der nu opstår sådanne sporspærringer, der varer flere dage. Bevares, det kan jo stige én til hovedet når man nu mener at man selv har lavet den absolut bedste plan, og det så viser sig at de tjenester, som kommer, er noget skidt.

Den sidste afgang til Kalundborg om aftenen fremføres af en fører fra Københavns depot. Denne afgang blev erstattet af togbus fra Holbæk. Toget returnerer til København. Føreren skal så køre 2502 tilbage, dagens første personførende tog fra Kalundborg. Dette tog var ikke aflyst, så føreren blev sendt i taxa fra København til Kalundborg. Materieltoget som var aflyst blev kørt af en Kalundborgfører, som ifølge den oprindelige tjeneste, fra mandag til torsdag, skal køre pas tilbage til Kalundborg. Så den tjeneste blev til en hel rdx tjeneste i stedet for. Det lå måske lige til højrebenet at droppe den lange taxatur og så sende Kalundborgføreren afsted med 2502, og pas hjem igen med samme tog, som oprindeligt ligger i tjenesten. Men hvorfor vælge den nemme løsning? Kan der være en intern konkurrence om at korrigere en tjeneste til den latterligste?

Spor 114 i Kalundborg—som omtalt i indlægget

Foto: Simon Brix Aabern

1. marts var der stuemøde på depotet. Stuemødet blev planlagt, da områdegruppen ikke nåede at få taletid på vores generalforsamling. Det gav så også en god anledning til at starte grillen, og målt på mængden af pølser, der blev spist, var det en succes.

I den sidste tid har vi haft flere dage, hvor der har været sporarbejde på Kalundborg Station. Arbejdet har bestået i udskiftning af sveller og skinner, hvor det var allerværst. Et par sporskifter har også fået en overhaling. Dagene hvor arbejdet har stået på, har naturligvis resulteret i en sporspærring. En fortrolig spærring, åbenbart, da Driften ikke kendte til den. Og det må siges at være lidt skidt, når der er planlagte forsyninger og en enkelt eller to nødforsyninger af materiel, som ikke kunne nå tilbage til København.

Under arbejdet var der desuden besøg af en sporgeograf, der blandt andet var en tur i spor 114, som er dér hvor vores forsyning og vaskehal er placeret. Bag vaskehallen var sporet i så dårlig stand at det blev spærret. Spærringen betyder at vi kun kan vaske et enkelt togsæt og ikke dobbelt, som vi ellers tit gør. Sporgeografen havde så vist nok glemt at sige videre, at sporet var spærret. Der skulle så gå et par uger før der kom en forklaring på spærringen. Sporet er ejet af DSB, så det bliver måske ikke til næste nummer af Det Blå Blad vi vasker dobbeltsæt.

Mandag d. 29. maj går jeg på barselsorlov og er først tilbage d. 21. august. I den periode vil Claus Lundquist, som er næstformand, overtage posten som lokalgruppeformand. Jeg vil ønske alle læserne en god sommer, uden alt for mange varme førerrum.

Lokalnyt

Af:

Thomas Knudsen

Lokalindlæg København

Så dukkede foråret op. Og når I læser dette, har der for nyligt været afholdt 1. maj-arrangementer landet over. LPO DSB har, i lighed med tidligere år, også denne gang stået for et arrangement til denne dag som foregik i Odense. Her mødtes kolleger fra hele landet til en faglig og festlig dag.

Denne gang måske endnu mere faglig end den har været i mange år. Tendensen tyder på at de partipolitiske taler er forment adgang for en tid. Tyveriet af Store Bededag er ikke gået nogens næse forbi. Heller ikke af fagbevægelsen, efter sin store markering på Christiansborg Slotsplads i januar, i øjeblikket nok må siges at have et noget anstrengt forhold til Socialdemokratiet.

Med udgangspunkt fra Københavns Hovedbanegård mødte knap 40 nuværende og pensionerede kolleger op for at stikke næsen mod den fynske hovedstad og dét 1. maj-arrangement som skulle foregå her. For at sige det kort var det en rigtig god dag! Rigtig mange kolleger fra nær og fjern og fra et bredt udsnit af selskaber var dukket op. Og da vejret var godt og mad- og drikkebilletterne var i rigeligt mål, manglede ingen noget. Derfor gik snakken og det gode humør uden problemer. For nogle fortsatte dette gode humør med en enkelt eller to gå-hjem-øl på Giraffen inden dagen fik sin ende.

Jeg vil gerne sige tak for opbakningen til alle kolleger fra København som tog sig tid til at deltage, og jeg kan kun opfordre andre gode kolleger fra vores depot til at deltage i denne festlige dag i fremtiden.

EB og vogne på Køge Nord St.

Foto: Jan Lundstrøm

Turarbejde og 3-3-tur

Lokalgruppen i København arbejder løbende med turarbejde og forbedring af vilkårene for såvel faste ture som for reserven. Tingene hænger sammen, og det skal ses i et samlet hele.

Der har siden seneste udgave af Det Blå Blad været afholdt en undersøgelse på depotet i København om interessen for en 3-3-tur på depotet. Kort sagt er ideen med en 3-3-tur at man arbejder 3 dage og har 3 dage fri.

Ret hurtigt efter undersøgelsens udsendelse kom svarene ind. 161 kolleger fra depotet svarede på spørgeskemaet. Interessen for en sådan tur viser med al tydelighed at være stor. Af dem som har besvaret skemaet, er der en lille overvægt af kolleger som godt kan se sig selv køre i sådan et mønster. Det sidste spørgsmål vi stillede var, om vi som lokalgruppe skulle arbejde med ideen og forsøge at gøre den til virkelighed. Til dette svarede 120 ud af de 161 "ja". Så det må siges at være et overbevisende ønske. 120 besvarelser svarer til omtrent 1/3 af depotet.

I skrivende stund er LPO's turudvalg i gang med de indledende øvelser i at få DSB med på ideen. Hvor dette bærer hen, håber vi at kunne sige mere om senere på året.

I det hele taget er det lokalgruppens bestyrelses overbevisning at der skal til at ske noget drastisk på området der vedrører turarbejdet. De grundlæggende problemstillinger der har stillet depot København H i de udfordringer vi står i, set fra lokalgruppens side af bordet, er beskrevet i kronikken "Turplanlægningens deroute" andetsteds i nærværende

Lokalnyt

blad. Vi har folk siddende på den ene RDO efter den anden, i stedet for at de bliver opkvalificeret og får uddannelse til de litra de mangler, til de strækninger de mangler og af de grundlæggende kompetencer de mangler, for at kunne dække den reelle produktion vi har på depotet i København.

Samtidig med at disse kolleger sidder på den ene RDO efter den anden, købes andre kolleger ind på overarbejde, netop for at kunne dække produktionen.

IC4 ved Taastrup station

Foto: Jan Lundstrøm

Det er ren galimatias, og nogen må snart tage dette alvorligt. Arbejdet med at finde løsninger er gået i gang via LPO's turudvalg. Fra bestyrelsens side er frygten at løsningen på udfordringerne vil være, at vi i nogle år må leve med færre turpladser, færre faste ture og flere rammereserver. Men det er for os at se samtidig den eneste løsning, hvis vi skal have mulighed for at afse flere i produktionen og få dem uddannet. Samtidig er rammereserverne typisk ikke låst af de samme litra-krav som faste ture efterhånden er kendetegnet ved. Men ønsket helt generelt har aldrig været, og vil aldrig være, at vi skal have færre i tur. Det absolut optimale ville være hvis alle som ønskede at køre i en fast tur kunne komme til det. Desværre er virkeligheden, særligt for depot København H, særdeles langt fra dette mål.

Uanset alle de udfordringer vi har stået med, og også vil stå med i fremtiden, så er det altid lokalgruppens bestyrelses og turgruppe Kh's holdning, samt LPO turudvalgets vigtigste prioritet, at ture og tjenester, rammereserver samt reservens vilkår altid skal være så gode som det er muligt, og vi lægger os alle i selen for at dette bliver virkeligheden. For flest muligt.

Når nu rammereserven bliver nævnt, så lad mig da lige komme med en kort opfriskning af reglerne for disse.

Hvis man kører i en rammereserve, kører man grundlæggende efter samme regler som den almindelige reserve. Dog med enkelte afvigelser. Tjenester meddeles 10 dage frem ligesom den almindelige reserve. Dog med den forskel, at når tjenesten meddeles og tildeles på dag 10, skal denne ligge inde for den givne ramme i rammeturen. Tjenester kan korrigeres indtil dag 8 med op til 45 minutter. Dermed kan en tjeneste, efter den er blevet meddelt på dag 10, korrigeres. Dermed kan den også korrigeres ud af rammen. Det ændrer dog ikke på at tjenesten skal være inden for rammen på dag 10.

Lige som den øvrige reserve kan man også se tjenester fra dag 11–22 i en rammereserve. Dette ses via enkeltdagsvalg/feriesystemet. En tjeneste er dog, uanset hvad der ellers står i enkeltdagsvalget, ikke meddelt før dag 10. Er en tjeneste ikke inden for den givne ramme på dag 10, kontakt da tjenestefordelingen og få det rettet. Vil de ikke rette det, så kontakt lokalgruppens bestyrelse. Så tager vi enten en snak med tjenestefordelingen eller – hvis dette ikke fører til noget – opretter en brudsag på forholdet.

Brudsager

Hvad angår brudsager, så lad mig kort nævne at hvis du har haft en brudsag og ikke har hørt mere – eller måske har du haft flere brudsager og fået kompensation, men ved ikke hvilken brudsag din kompensation omhandler – så kon-

Lokalnyt

takt lokalgruppens formand for at få en status på disse. Der kan alene oplyses om egne brudsager. Så det hjælper ikke at spørge for en kollega, hvis nogen skulle få den tanke. Ej heller hjælper det at spørge de øvrige bestyrelsesmedlemmer om dette. Det er alene lokalgruppens formand som har disse oplysninger.

Vinterferievalg

Når I læser dette, skulle vinterferievalget være godt undervejs. Lad mig ganske kort sige, at vi som lokalgruppe ikke længere har noget at gøre med den praktiske afvikling af dette. Det er dog lokalgruppens ferieordning som følges for afviklingen, og dertil kan der naturligvis på vores generalforsamlinger stilles forslag og ændringer. Men den praktiske afvikling er en ledelsesopgave. Den eneste opgave, vi som lokalgruppe har i afviklingen, er modtagelse af ferie-/byttesedler og håndteringen af disse.

Vi stiller os dog gerne til rådighed hvis der skulle være nogle spørgsmål om hvordan man bruger systemet og søger ferie i dette. Selve tildelingen og afviklingen har vi som nævnt ingen indflydelse på.

Jubilæer

Til sidst skal der nævnes nogle jubilarer, og lad mig begynde med et jubilæum som har fundet sted, men som ikke kom med i sidste udgave af Det Blå Blad.

D. 1. maj kunne lokomotivfører og Præsident for Jubilæumsforeningen Claus Cederholm fejre sit 25-årsjubilæum. Dette blev fejret, lidt ekstraordinært, før selve datoen for jubilæet, d. 26. april, hvor Claus bød på god mad og hygge. Dette var der også en hel del som takkede ja til. Selskabslokalet var godt fyldt, og der var vist ingen som manglede noget. Jeg kan roligt sige, at Claus og alle som deltog havde en god dag.

Et stort tillykke med jubilæet skal endnu engang lyde fra dine kolleger på København H!

Aktiviteten på depotet på Otto Busses Vej er kun en skygge af sig selv

Foto: Jan Lundstrøm

I den nærmeste fremtid kan de følgende se frem til deres jubilæum:

D. 2. august kan lokomotivfører og kørelærer Jesper Kjærulff fejre sit 40-årsjubilæum

D. 13. juli kan lokomotivfører og kørelærer Yasser Krogsøe fejre sit 25-årsjubilæum.

D. 1. august kan lokomotivfører og kørelærer Jesper Stenstrup fejre sit 25-årsjubilæum

Stort tillykke til jer alle med det kommende jubilæum fra alle jeres kolleger i København.

Herfra er der kun tilbage at ønske alle gode kolleger en fortrinlig sommer

Lokalnyt

Af:

Jan Lundstrøm

Lokalindlæg Næstved

Ny regionaltogslinje Næstved–Nivå

Den 11. april åbnede den nye regionaltogslinje mellem Næstved og Nivå via Køge og Køge Nord. Det var samtidig debut for ordinær trafik med el-tog på strækningen. Selvsagt betød det væsentlige ændringer for vore tjenester, hvor de fleste af dem nu går til Kystbanen, enten via "gammel bane" til Helsingør eller via Ny bane til Nivå. Ellers har de fleste tog mellem Næstved og Køge været kørt af vore kollegaer fra depotet i Nykøbing Falster de sidste par år.

Lille Syd har i mange år været en stor del af eksistensberettigelsen for vores lille hyggelige depot. Depotet har flere gange været forudsagt lukket, og da den daværende regering onsdag den 23. september 2009 meddelte, at den ville udbyde trafikken på Lille Syd, var det som der sprang en bombe her på depotet! Heldigvis gik det ikke så galt. Under en lokal transportminister blev det vedtaget at elektrificere mellem Næstved og Køge Nord, og tilbage i 2019 stod banen sådan set klar til el-tog.

Senere blev strækningen "prøveklud" for ERTMS øst for Lillebælt. Netop et nyt signalsystem var en betingelse for at der kunne "tændes" for strømmen. Transport-, bygnings- og boligminister Ole Birk Olesen (LA) overdrog i marts 2018 trafikkøberansvaret for banestrækningen mellem Køge og Roskilde til Region Sjælland, der så fra K20 lod sit "eget" baneselskab Lokaltog overtage trafikken på den pågældende strækning.

Fra K24 skal også togene fra Næstved via Køge fortsætte helt til Helsingør, og skal – lige som togene via Roskilde – standse ved alle stationer!

Personalenyt

Vores formand Frederik Rose meddelte sidst i marts, at han skulle begynde som lokomotivfører ved Lokaltog i Nakskov, og derfor ville fratræde som såvel lokomotivfører som formand for LPO Næstved fra 30. april. Frederik blev sammen med fem andre ansat ved depotet i Næstved den 1. september 2009.

Ved generalforsamlingen i januar 2013 blev Frederik indvalgt som kasserer og næstformand i LPO Næstveds bestyrelse. Fire år senere overtog han formandsposten fra Lars Gravlund Jacobsen.

Vi takker Frederik for alle årene i bestyrelsen og som formand, samt for alle årene som en god kollega, og ønsker ham held og lykke på Lollandsbanen!

Der vælges ny formand for LPO Næstved på en ekstraordinær generalforsamling den 11. maj.

Den 1. maj var også skiftedag for Morten Klingemann Glæsner, der

Fra d. 11. april kommer såvel ET som ER fast til Næstved. Her en "truet togtype" i spor 3 med destinationen Helsingør

Foto: Jan Lundstrøm

Lokalnyt

kom til Næstved i december 2021, men nu efter eget ønske vender tilbage til København H. Vi takker Morten for samarbejde i Næstved, og ønsker ham held og lykke på Kh.

Morten kom tilbage til Kh via flytte/byttebogen, så i stedet fik Thomas Linderberg Jørgensen mulighed for at komme til Næstved. Vi byder Thomas velkommen, og ser frem til endnu en god kollega at samarbejde med!

Derefter er der ikke lige i øjeblikket flere i flytte/byttebogen, der ønsker at komme til Næstved. Vi har en kollega, der er flyttet længere fra Næstved, og som derfor har et brændende ønske om at komme til depotet på København H. Nye kræfter bliver der også brug for, i hvert fald én kollega slutter sin karriere "ved banen" sidst på sommeren.

Vores rangist Søren Johansen Høyem ønskede ikke at blive A-fører og forlod DSB ved udgangen af marts, efter knap 20 års ansættelse.

Holdet på taget af TKC Øst d. 29. april: Ruben Schmidt, Peter Neerup, Flemming Johannesen, Jan Hanssen, Frederik Rose, Mikael Groth, Sam Frisenberg Jensen, Kim Schelde Christensen, Ole Abdon og Lars Hansen

Foto: Jan Lundstrøm

Bowlingaftener med togførerne

Som en slags "ryste sammen "-arrangement lykkedes det os at få vores respektive chefer til at betale til et arrangement med bowling og efterfølgende spisning i anledning af, at vi igen har togførere på depotet.

For at alle havde mulighed for at deltage uden at skulle søge fri, blev det gennemført lørdagene den 18. marts og den 25. marts. Vi havde nogle hyggelige timer i – behøver man at nævne det – godt selskab!

En stor tal skal lyde til tgf Helle Andersen og lkf Lars Jørgensen, som stod for at arrangere aftenerne.

Kollegatur til TKC Øst

LPO Næstved havde lørdag den 22. og den 29. april arrangeret studietur til Trafik Kontrol Center Øst, hvorfra ERTMS-strækningerne øst for Lillebælt styres. Først gik vi op på tagterrassen, hvorfra der er en imponerende udsigt over København med store dele af baneterrænet ved Københavns Hovedbanegård og Otto Busses Vej. Derefter gik vi til besøgsbalkonen i rummet, hvorfra Banedanmark og DSB styrer S-togsdriften.

Næste stop var så kontrolrummet, hvor ERTMS-strækningerne øst for Lillebælt styres. Det var meget interessant at se hvordan trafiklederne betjener anlægget. TIB-strækningerne 2, 4 og 6 styres fra en "cluster", som de kalder det, altså en klynge/ring. Her er der seks arbejdspladser med hver ti skærme. Al betjening af anlægget sker med mus og tastatur.

Nu er det nok ingen hemmelighed, at systemet ikke kører helt tilfredsstillende. Der er bl.a. problemer med automatisk rutesætning. Det medfører at medarbejderne må "hjælpe" systemet med at lave kørtilladelser. Dem der har besøgt en "gammeldags" fjernstyringscentral eller kommandopost har nok set, at medarbejderne kan magasinere ordrer i selv ældre relæbaserede sikringsanlæg. Det kan f.eks. være ved en krydsning, hvor man så kan magasinere udkørslen for det først ankomne tog, så den automatisk kommer, når det krydsende tog er ankommet. Det kan man ikke med ERTMS, så hvis automatikken ikke virker, skal der klikkes fire gange med musen for hvert ETCS-stopmærke! Hvis et tog ikke automatisk sætter rute på Ny bane, skal der 240 museklik til!

Lokalnyt

På ældre anlæg er der også genvejstaster, så man kan sætte signal for et længere stykke, f.eks. gennemkørsel ved tryk på kun et par knapper. Det kan man heller ikke med ERTMS. Begge dele er dog bestilt, men hvornår det kommer er uvist.

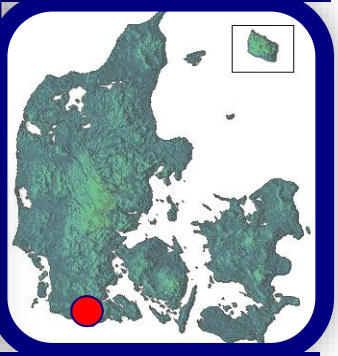
Det er værd at tænke på, når man måske bliver lidt utålmodig ude i førerrummet over at der enten ikke er nogen kørtilladelse, eller at den kommer i små bidder – arbejdsbetingelserne for dem der betjener anlægget, er ikke som de burde være, for meget skal laves manuelt. Og uden mulighed for magasinering og genvejstaster skal der rigtig mange museklik til. Måske "brænder det endda på" på mere end én station på samme tid.

Efterfølgende stod den på spisning og besøg på Arbejdermuseet.

Fra det lille hyggelige depot ønsker vi vore kollegaer rundt om i landet en go' sommer, og håber vi alle får en god ferie!

Af:

Frede Holm Dahl



Af:

Torben Rydahl Due

Lokalindlæg Tinglev

Frede Holm Dahl

Vi har ikke ladet høre fra os i Tinglev i sidste udgave af Det Blå Blad. Men vi har da siden sidst fået afholdt vores ordinære generalforsamling, hvor fremmødet lige akkurat gjorde generalforsamlingen beslutningsdygtig. Der var dog ingen forslag der skulle stemmes om, men alligevel! Ud over bestyrelsen stod pensionisterne for størstedelen af deltagerne.

Vi har også afholdt en ekstraordinær generalforsamling, da jeg (Frede) har haft et længere fravær og i den periode har haft rigelig tid at reflektere over min egen situation. Og jeg kom til den konklusion, at jeg var nødt til at geare ned. Derfor har jeg valgt at trække mig fra alt hvad jeg har været engageret i, deri blandt fagforeningsarbejdet.

Jeg vil overlade beskrivelsen og resultatet af den ekstraordinære generalforsamling til Torben.

Som alle andre steder er vi også godt i gang med de nye ture. Vi har to mand i weekendtur, og som noget nyt har vi lavet en blandet tur med 12 uger, hvoraf uge 11 og 12 er reserveuger. Dette gjorde vi for at flest muligt fik mulighed for at køre i fast tur. Turen blev dog ikke fyldt op, men vi valgte at fortsætte med reserveugerne i turen for at prøve det af. Jeg tror det skaber en vis tryghed hos dem med lavest anciennitet. Det vil i Tinglev, sige alle med under 30 års anciennitet ;-)

Omkring nytår fik jeg en opringning fra en flinker mand, der ville høre om jeg er medlem af en fagforening, hvilket jeg jo kunne bekræfte – og også at det er Dansk Jernbaneforbund. For så havde han et rigtig godt tilbud til mig, hvor jeg også kunne spare en masse penge.

Jeg (Frede): Det lyder da godt.

Han: Hvis du skifter til det faglige hus, får du tre måneders gratis kontingent og derefter et meget billigere kontingent end nu.

Jeg: Det lyder jo super, men jeg var ikke klar over at det faglige hus havde overenskomst på jernbaneområdet.

Han: Nej, men du er dækket af Jernbaneoverenskomsten.

Lokalnyt

Jeg: Det forstår jeg ikke, for det er da Dansk Jernbaneforbund der ejer den.

Han: Du er dækket alligevel.

Jeg: Nå,… det lyder mærkeligt. Men jeg er da fagligt interesseret og vil gerne have noget faglig uddannelse. Det tilbyder I vel i det mindste?

Han: Nej, det har vi ikke noget af!

Jeg: Har jeg så en lokal TR?

Han: Nej, du ringer bare til os.

Jeg: Nå. Nu har Danmark lige været igennem en corona-pandemi, hvor der er indgået et stort antal treparts-forlig. Jeg har aldrig hørt at det faglige hus har deltaget i disse.

I påsken blev sportilslutningen til DSB's nye værksted ved Mogenstrup, udenfor Næstved, forberedt

Foto: Jan Lundstrøm

Han: Nej vi deltager ikke der.

Jeg: Lige om lidt skal overenskomstforhandlingerne i gang. Det kan godt se svært ud og ender måske i konflikt. Hvis vi skal nedlægge arbejdet, hvor meget betaler I så i konfliktstøtte?

Han: Det har vi heller ikke noget af, men du skal så ikke deltage i konflikten, men møde op på arbejdet.

Jeg: Det vil sige, at det faglige hus ikke tager ansvar, hverken for løn og arbejdsforhold, ej heller for arbejdsmarkedsforhold via trepartsforhandlinger, men nyder godt af andres faglige indsats. Ikke uddanner og tilbyder lokale TR. Er skruebrækkere hvis der opstår konflikt på arbejdsmarkedet. Så jeres medlemmer deltager gerne i festen, men vil ikke betale til musikken! HVORDAN SYNES DU LIGE DET LYDER???

Han: Øh øh….. jeg har vist alligevel ikke noget at tilbyde dig.

Jeg: Næh, det har du ikke, og I er i gang med at ødelægge den danske model, til stor skade for alle danske lønmodtagere. Kan du have en god dag og dårlig held med dit foretagende, farvel.

Det er ikke første gang jeg har fået et opkald fra en gul fagforretning, men denne gang fik jeg alligevel lyst til at udstille deres plattenslageri. Dette var nok det sidste skriv fra min pen, jeg siger tak for godt samarbejde med alle de superdygtige og engagerede kolleger, jeg har mødt gennem det faglige arbejde. Jeg vil samtidig rette en stor ros til jer for det utrættelige og vigtige stykke arbejde I udfører for lokomotivførerne i DSB.

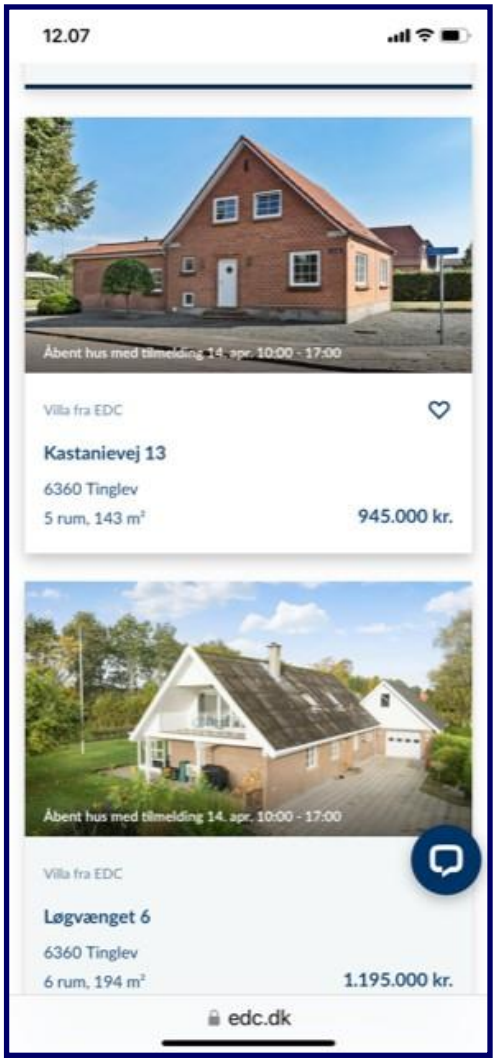
De bedste hilsner til alle gode kolleger der er medlem af Dansk Jernbaneforbund, fra Frede Dahl.

Torben Rydahl Due

D. 29. marts afholdt vi ekstraordinær generalforsamling med ét eneste punkt på dagsordenen: Valg af ny formand. Efter moden overvejelse valgte Frede Dahl af personlige grunde at trække sig tilbage fra formandsposten. Helbredet kommer altid i første række, så i fremtiden vil han koncentrere sig om kerneproduktet: at køre tog, samt fortsat være en kompetent og engageret kørelærer til glæde for kommende elever.

I de godt tre år i formandsstolen formåede Frede på forbilledlig vis at fortsætte det gode arbejde fra den forrige formand og vedblive at arbejde stenhårdt for vores midlertidige mindre depot. Spaltepladsen tillader ikke at opremse det hele, dog vil undertegnede nævne det vigtigste: Frede fik under hele perioden sat Tinglev på landkortet, således at

Lokalnyt



I det sønderjyske er huspriserne lave …

Foto: Torben Rydahl Due

ingen har glemt Danmarks næst sydligste depot, hvor hjertebarnet (tysklandskørslen) fik særlig opmærksomhed. Vi takker dig for din dedikerede og jættestore indsats og glæder os over, at du fortsat er lokomotivfører på depotet i de næste mange år.

Fredes fratræden satte Tinglev i en fortvivlet situation. Efter en årrække at have haft ledere sammenlignelige med Kennedy, Ghandi og Mandela, stod vi nu i et dybt hul af afmagt og sorg – lige indtil én af vores allerstørste eksformænd trådte ind på scenen og erklærede sig villig til endnu en omgang. Vi kunne have stået som en udpumpet og groggy bokser i 12. runde mod Muhammed Ali (Cassius Clay) og blot ventet på det uundgåelige, men fik i stedet det stik modsatte.

Errol Vestergaard har samlet handsken op og påtaget sig formandsposten for tiden fremover. Det har vakt stor glæde og lettelse blandt depotets mange kolleger og skabt en fornyet tro og optimisme for fremtiden i landets mindste by med et DSB-depot. Sidst Errol blev formand for efterhånden mange år siden, var der ca. 18 lokomotivførere i Tinglev, og da Errol efter en årrække fratrådte var tallet 44 – en stigning på knap 150%.

I 2023 peger tendensen i samme retning: mange lokomotivførere fra andre depoter har udtrykt et positivt og stort ønske om at komme sydpå til grænselandet, hvor lyksalighederne står i kø. Udover dygtige og gode kolleger i nogle dejlige rammer, så byder landsdelen på natur, rent vand, ynglende storke, lave huspriser, gode golf- og motorbaner samt sport i topklasse (SønderjyskE). Så en oplagt opfordring må være: skynd dig at realisere dine planer inden én anden kollega tager pladsen for snuden af dig.

Vi ka æ sproch - å vi bruche et! Bare rolig – alle kan også begå sig på rigsdansk, så heller ikke sproget er en hindring, alternativt kan undertegnede henvise til Synnejysk forening, hvor man kan erhverve sig en ordbog med de mest almindelige lokale gloser. Æ Synnejysk forening æ upolitisk å hae te formåel å bevaae de synnejysk språch å dæn synnejysk kultue!

… og måske medfølger ligeledes stork i en sådan handel

Foto: Torben Rydahl Due

Vinterferievalget skal snart afvikles, og vi må alle sætte os godt ind i reglerne og mulighederne. På depotet har vi accepteret dette forringede system med flere faldgruber. F.eks søges 1. og 2. runde ikke ens (sommerferievalget), lige som overskueligheden er gået ét, måske to, skridt baglæns. Inden dette elektroniske paradis gjorde sit indtog, vidste enhver kollega i Tinglev om ferieønsket blev opfyldt lige i det sekund, det blev afleveret.

Af uransagelige grunde skal vi nu bruge et system, som flere af os ikke forstår – end ikke Herren. Undertegnede er én af dem. Jeg vil kraftigt opfordre alle til at sætte sig bedst muligt ind i systemet og hellere én gang for meget tage fat i den lokale feriepræsentant og/eller sende en uddybende mail til den ferieansvarlige.

Lokalnyt

I dagligdagen accepterer vi alle præmissen om arbejde på alle mulige og indimellem umulige tider af døgnet og året – det er nærmest en del af jobbeskrivelsen – men netop derfor skal vi ikke spille hasard med vores ferie. Som de gode og ordentlige kolleger vi er, accepterer vi også feriesystemet og søger efter bedste evne at manøvrere inden for rammerne af det.

Som altid er vi holdspillere, der er klar til at yde en ekstraordinær indsats, og som loyalt støtter de regler og vilkår, der gælder på Danmarks bedste arbejdsplads, også selv om der i perioder er rum for forbedringer.

Tinglev er et mindre depot med en tydelig profil rettet mod grænsekørslen, så derfor giver det også god mening at koncentrere indsatsen om dette. Men der høres ofte røster og spørgen efter videreuddannelse rettet mod fremtiden. Det nye signalsystem rykker hele tiden tættere på – både fysisk og i et tidsmæssigt perspektiv.

Derfor er det naturligt at tænke på, om det er noget, vi også snart skal opkvalificeres til? Jeg kender ikke lige det nøjagtige tal for, hvor mange lokomotivførere der skal til for at passe den daglige grænseoverskridende kørsel, når der også tages hensyn til ferie, weekends og øvrige meningsfulde gøremål. Et kvalificeret bud herfra er godt halvdelen.

Det efterlader ikke voldsomt mange tilbage, når der også samtidigt tages højde for fremtidige pensioneringer. Mærsks store grundlægger opererede med et godt princip/udtryk: Rettidig omhu! Måske det er der vi efterhånden er nået til. Flere af os har ligeledes observeret nogle flotte røde eldrevne lokomotiver, som vi vel også snart skal forholde os til, al den stund at de på et tidspunkt bliver godkendt til grænseoverskridende kørsel, når bl.a. dørstyringen falder på plads. I Tinglev er vi altid klar til nye udfordringer!

Parkerede EB+DD i Næstved

Foto: Jan Lundstrøm

Hvis trafikstyrelsen skulle udføre vejdirektoratets arbejde

Måske "Trompeten" mellem Køge Nord og Ølby burde have heddet "Flaskehalsen"?

A-23