

Referat fra LPO DSB ordinære repræsentantskabsmøde afholdt onsdag d. 10. april 2024 kl. 13.30 i DJ's lokaler Valbyhus, Bjerregaardsvej 16, 2500 Valby.

Til referatet hører følgende bilag:

- [Bilag 1: Den skriftlige beretning](#)
- [Bilag 2: Forretningsordenen](#)
- [Bilag 3: Delegerede og stemmefordeling](#)

Dagsorden:

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

Repræsentantskabsmødet startede præcis kl. 13:30 og LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup bød velkommen.

### 1. Mødets åbning

Velkommen til LPO DSB's ordinære repræsentantskabsmøde 2024.

Det skal ikke være nogen hemmelig, at vi i områdegruppebestyrelsen har glædet os virkelig meget til denne dag ...

Lad os starte med at byde vores indbudte gæster velkommen. Velkommen til:

- Forbundsformand Preben Steenholdt Pedersen
- Forbunds næstformand, Ebbe Drögemüller
- Forbundshovedkasserer Kirsten Andersen
- Faglig sekretær Thomas Bryan-Lund
- Områdegruppeformand Mikkel Channo Jessen, TPO DSB
- (Konstitueret) områdegruppeformand Poul Thomsen, LPO-S-tog
- Områdegruppeformand Dan Kirchhoff, SPO DSB

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

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

Dette lader sjovt nok ikke til at være tilfældet.

### **Afdøde kolleger**

I den forgangne periode har vi desværre ikke været forskånet for dødsfald blandt vores aktive medlemmer. Følgende er afgået ved døden:

- **5. oktober 2022: Michael L K Albrechtsen, Kalundborg**
- **12. juli 2023: Jan Nielsen, København**
- **15. marts 2024: Peter Søby Steffen, Aarhus**

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

Æret være deres minde – tak ...

### **Velkomsttalen**

I forbindelse med forberedelsen af et møde som dette, kan det være en god ide at kigge beretning og velkomsttale fra seneste repræsentantskabsmøde igennem. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det – med afsæt i disse – er fristende at læse ret store dele af velkomsttalen fra sidst op endnu engang. Det vil jeg dog spare jer for og i stedet lægge fokus et helt andet sted ...

Det skal nemlig slet ikke handle om lokomotivførere og jernbanedrift. Ikke direkte i hvert fald. For emnet bliver ikke trafik-politik. Ja, det kommer faktisk ikke engang til at handle om politik i traditionel forstand.

Det skal handle om elefanten i rummet. Om det ingen vil italesætte – som det hedder på nydansk. Men det vil vi. Man kan vel sige, at vi tager en for holdet, når vi nu kaster os ud i det "antiakademiske manifest".

Vi har bemærket, at både FH's og DF's formand indenfor den seneste måned har været ude med udtalelser – som indikerer, at de har smugkigget i denne velkomsttale – men uagtet de herrers synspunkter, vil vi jo nok alligevel blive hængt ud som bagstræberiske maskinstormere fra en svunden tid. Det skal imidlertid ikke forhindre os i at komme med en skræmmende præcis analyse af vores samfund anno 2024.

Der er andre trusler mod velfærdssamfundet end udbredt skatteunddragelse og sundheds- og medicinudgifter på himmelflugt. Noget andet truer, nemlig akademiseringen af vores liv og vores samfund. Akademiseringen komplicerer ukomplicerede ting og æder de ressourcer, politikerne sætter af til dette eller hint. Man kan som bekendt kun bruge pengene en gang og

hvis de bruges til endnu en akademiker – eller som de ofte kalder sig – konsulent – ja, så kan de samme lønkroner jo ikke bruges på de varme hænder ude hos borgerne.

Og de varme hænder bliver stadig færre. Det er måske ikke så underligt, når 70% af en årgang går i gymnasiet og 30% på universitetet. Det fører jo pr. automatik til mange akademikere og flere akademiske job. Det fører også til, at færre vil tage en ikke boglig uddannelse, så skævvridningen er i sig selv medvirkende til at fjerne frontmedarbejdere i den offentlige sektor. Vi siger ikke, at der ikke er brug for akademikere, for det er der – ikke mindst læger og ingeniører – men, der er ikke brug for den akademisering af vores samfund, som følger med.

Alene i DSB, er der i dag næsten lige så mange AC'ere, som HK'ere. Dette endda til trods for, at en del HK'ere beskæftiger sig med handel, altså med salg, ikke med kontorarbejde. DSB's gigant administration taget i betragtning, er det både trist og tankevækkende.

Der er givetvis en forståelig, men uønsket, sammenhæng mellem det udviklede samfund andre akademikere har skabt, dets mange love og regler, der skal håndteres og antallet af jurister, cand. Polit. og cand. Scient. Adm., osv. Om det giver værdi for andre end de pågældende og de akademikere, der har ansat dem, er imidlertid tvivlsomt.

Og hvis det så bare kun var i DSB, det var sådan, ja så gik det jo nok. Desværre gentager historien sig overalt i staten, i regionernes sygehusvæsen og i et hvert hjørne af selv den mindste kommune. Og for den sags skyld også i de store private virksomheder. Det er kun i de mindre virksomheder, hvor man kan gennemskue sammenhængen mellem akademisering og virksomhedens bundlinje, at akademikerne i stor stil vælges fra.

Flere akademikere skaber flere og mere udviklede regler, nye styrelser, kontrolfunktioner og skemaer, som skal udfyldes af sagesløse medarbejdere. Hvis man – bare for eksemplets skyld – sammenligner jernbanen anno 1994 med 2024, vil man undres. DSB blev i sluthalvfemserne til et driftsselskab og infrastrukturen blev lagt i en ny styrelse. Udliciteringen skabte flere selskaber og endnu en styrelse. Ændringerne førte til krav om licenser, certifikater, lovpligtige test, godkendelsesprocedurer, myndighedshåndhævelse, ledelsessystemer, osv. Og i øvrigt senere til et krav om regelmæssige høreprøver af sikkerhedsoperatørerne i en sektor, hvor antallet af ulykker som følge af dårlig hørelse er 0.

Men fred være med det, hvis de mange love og regler havde ført en bedre jernbane med sig, men har de det? Men så en billigere jernbane for kunderne da, som kan løse de transportbehov, vi er sat i verden for? Nå, heller ikke. Men så har vi forbedret jernbanesikkerheden? Nej, den er stadig virkelig god og bygger i øvrigt fortsat på de samme grundpiller, som inden dengang idiotien tog fart op imod årtusindskiftet. En licens eller et certifikat gør ingen forskel. Ikke i virkelighedens verden i hvert fald.

Til gengæld er det efterhånden blevet umuligt at drive jernbane. Og de mange dokumentationskrav til virksomhederne, materiale, personalet, mv., gør det ikke kun besværligt, men også hundedyrt. Man fornemmer, at der er brug for forandring og i dagens akademiske Danmark kender vi godt svaret. Svaret er en task force, som nedsætter et større antal arbejdsgrupper, som hyrer en hær af konsulenter, som iværksætter en række ubrugelige tiltag, som der skal

nogle økonomer og jurister ind over, for til sidst at konstatere, at der er brug for en spare-runde – i driften ...

Nuvel, det var så analysen. Hvad er løsningen, ikke så meget i eksemplet fra DSB, men i det hele taget?

Der skal først og fremmest uddannes markant færre akademikere. Jo, jo – men har man ikke altid sagt, at der er en klar sammenhæng mellem et samfunds uddannelsesniveau og dets velstand. Måske, om end sammenhængen nok aldrig har været lineær. Og hvis den har, så ved vi i hvert fald nu, at linjen havde en øvre grænse. Den voksede ikke bare ind i himlen.

Og så skal hver 3. AC-stilling i den offentlige sektor nedlægges over en periode på 8 år. Æh, hvad? Jamen det er jo helt sindssygt og ikke praktisk muligt. Nå – hvorfor ikke det? Akademikerne – og deres håndlangeregenier – nedlagde da hvert 6. LKF-job i DSB over en periode på 4 år fra 2020 til i dag, altså halvt så stor en andel på den halve tid. Så kan det vel også fungere den anden vej rundt? Selvfølgelig, skal den enkelte ikke løbe markant hurtigere – det er en gene forbeholdt os på gulvet. I stedet skal der ses på det utal af love og regler, der eksisterer og, der skal gøres noget ved den nidkære, komplicerede og tidskrævende tilgang, der er til sagsbehandling i DSB – og mange andre steder. Der skal kort sagt gang i den afbureaukratisering vores politikere har talt om siden klør kongen, var knægt. Og den skal i gang – NU!

Og hvis ikke frigørelse af ressourcer til flere varme hænder og farvel til uanede mængder af pseudoarbejde i samfundets administrative led, er grund nok til at komme i gang med af akademisere vores samfund, så er der faktisk mindst en mere.

De komplicerede procedurer og den manglende sammenhæng mellem det arbejde, der udføres i mange akademiske funktioner og det, som kommer ud af anstrengelserne – eller rettere ikke kommer ud af dem – stresser dem, der udfører arbejdet. Både på grund af arbejdsmængden og fordi arbejdet ikke giver mening, hvilket beviseligt er en af de mest potente stressfaktorer, der findes. Også de inhumane og rigide kontrolregimer, som påføres os, der arbejder ude i jobbene ude i ”den spidse ende”, stresser. I en ny analyse fra HK og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fremgår det, at stress koster samfundet over 50 mia. kr. om året og reducerer arbejdsudbuddet med mere 55.000 personer, hvilket er mere end 10.000 flere end det regeringen ønsker at øge det med! Vi bliver altså ikke bare syge af stress, det belaster også samfundsøkonomien.

Det kan godt være, at kontrol er godt, men tillid er billigere. Uagtet det, kan man jo godt frygte, at den medicin vores politikere og deres akademiske backing group udskriver til os – pøblen – for at afhjælpe stressproblematikken, er mere af det samme, dvs. stresscoaching og psykologbehandling og mere udenlandsk arbejdskraft for at øge arbejdsudbuddet. Det er trist og helt ved siden af skiven, idet den rigtige medicin er færre akademikere, færre love, færre regler, mere uddannelse til de ufaglærte og større medindflydelse på egen arbejdsituation.

Var det så alt fra den gamle sure mand og hans sure sølvpapirshats bestyrelse? Næ, der er faktisk mere endnu i dette antiakademiske manifest og mere om hvorfor, der er et behov for handling. En af akademisering af vores samfund vil ikke bare sætte en prop i det allestedsnærværende bureaukratihelvede med de førnævnte dokumentationskrav, som ikke giver mening.

Den vil på sigt reducere antallet af bureaukrater i landets besluttende organer. Det vil også åbne mulighed for at reducere antallet af politikere med en akademisk baggrund til fordel for mennesker med praktiske løsningsforslag som svar på virkelighedens udfordringer.

Med hvorfor stoppe der? Når vi nu er i gang, så kan vi jo lige så godt tage det gode initiativ med uden for landets grænser, da EU – og mange andre systemer ude i verden – lider af præcis samme sygdom.

Og det haster efterhånden lidt ude i den store verden, hvor den allermest bekymrende problemstilling i forhold til nærværende, allerede har taget form. Megen – hvis ikke al – populisme udspringer af akademiseringens umyndiggørelse af individet. Og af den afmagt, og nogle gange raseri, der følger med.

Men det bliver værre endnu. For ude bag ved populismen bor ”dem og os-kulturens” totalitære udgave – fællesskabets hovedfjende – fascismen, som altid fokuserer på det, der skiller, nationalisme og på autokratiets stærke mand. Her trædes basale frihedsrettigheder under fode og den fascistiske styreform udmærker sig altid ved at begrænse retten til – og mulighed for – at ytre sig, om nødvendigt ved udøvelse af vold eller det, der er værre. Det er hverdagens nøgne kendsgerninger anno 2024 for menigmand i Rusland, i nogen grad i Ungarn og Tyrkiet og måske også snart i frihedens eget land, USA.

Det er både tanke- og urovækkende. Godt der findes en medicin, der altid hjælper, nemlig frihed, lighed og fællesskab. Præcis de grundpiller fagbevægelsen hviler på. Således opmuntret lægger vi – med denne konstatering – låg på opvarmningen.

## 2. Godkendelse af dagsorden

V/ LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup.

Dagsordenen er udsendt i LPO's medlemsinformation nr. 07-2024, samt i det materiale der er udsendt til de delegerede d. 26. marts.

Der var ingen bemærkninger til dagsordenen. Dagsordenen blev godkendt.

## 3. Godkendelse af forretningsordenen

V/ LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup

Forslag til forretningsorden er udsendt d. 26. marts sammen med øvrige materiale til repræsentantskabsmødet.

Områdegruppebestyrelsen foreslog en tilføjelse til pkt. 7.

Områdegruppebestyrelsen ønsker for at undgå kampvalg om den indbyrdes indplacering af vores suppleanter til områdegruppebestyrelsen følgende tilføjelse (**tilføjelse med fed**)

”Afstemninger foregår i udgangspunktet ved håndsoprækning. Ved personvalg eller hvis dirigenten er i tvivl om optællingens rigtighed, skal afstemningen ske ved navneopråb, hvor den delegerede oplyser eget stemmetal. **Afstemninger vedr. suppleanter kan undlades, når der ikke er flere kandidater, end der skal vælges og kandidaterne er enige om den indbyrdes placering.**”

Der var ingen bemærkninger til forretningsordenen. Forretningsordenen blev godkendt.

#### 4. Valg af repræsentantskabsmødets tillidsmænd.

V/ LPO DSB's områdegruppeformand Peter Kanstrup  
Områdegruppebestyrelsen foreslog faglig sekretær i Dansk Jernbaneforbund, Thomas Bryan-Lund, som dirigent. Der var ikke andre forslag.  
Thomas Bryan- Lund blev valgt.

Områdegruppebestyrelsen foreslog Ole Bang LPO Fredericia og Områdegruppebestyrelsen som referent. Der var ikke andre forslag.  
Ole Bang blev valgt

Områdegruppebestyrelsen foreslog Per Bjarne Baden LPO Esbjerg og Carsten Lehmann Hansen LPO LKI som stemmetællere. Der var ikke andre forslag.  
Per Bjarne Baden og Carsten Lehmann Hansen blev valgt.

Herefter overgik den videre ledelse af repræsentantskabsmødet til dirigenten.

Thomas Bryan Lund takkede for invitationen og for valget som dirigent. Dirigenten konstaterede at repræsentantskabsmødet var lovligt indvarslet.

Listen over delegerede blev gennemgået - inkl. navneopråb og stemmetal.  
Der var afbud fra Henrik Rosenkilde LPO Aalborg og Claus Lundquist LPO Kalundborg  
Der var ikke andre bemærkninger til dette.  
Se vedhæftede bilag 3.

#### 5. Aflæggelse Områdegruppebestyrelsens mundtlige beretning på Repræsentantskabsmødet 2024 v/ Peter Kanstrup:

##### **Indledning:**

Hvad er den dybere mening med at kaste sig ud i det – i mange foreninger meget tidskrævende – projekt en beretning er? Egentlig to ting. For det første, så er det en oversigt og en beskrivelse af det, som er sket siden den højeste myndighed i foreningen sidst var samlet. Og så er det en mulighed for at sætte en retning. Hvor er det, vi skal hen som forening?

Traditionen tro fremgår det bagud skuende primært af den skriftlige beretning, som I delegerede modtog for et par uger siden sammen med det øvrige materiale til dette Repræsentantskabsmøde. I dagens mundtlige beretning, vil vi den næste halve times tid – måske lidt mere – også komme ind på ting, som er sket, men hovedsigtet vil være at kigge fremad. Hvor er vi på vej hen? Hvilke muligheder og udfordringer ser områdegruppebestyrelsen i den kommende periode?

Så lad os kaste os ud i det og lad os starte med "Ja-hatten" på ...

## **Ny DSB-trafikkontrakt:**

D. 15. december 2023 indgik DSB og Transportministeriet aftaler om en ny 10-årig trafikkontrakt. Forud var gået et nærmest absurd langt tilløb. De første rygter om en ny trafikkontrakt begyndte helt tilbage under den første Corona nedlukning i 2020. Året efter forlød det – fra sædvanligvis pålidelig kilde i de henseende – at det var lige ved at være op over. Kun nogle detaljer skilte. Men intet skete og nogen tid efter var meldingen, at kontraktudkastet var sendt i Finansministeriet og, at det dér var stødt på nogle økonomiske udfordringer – som ting vist altid gør, når statens kassesemester involveres.

Uagtet mulige økonomiske besværligheder, tydede det dog fortsat på, at en snarlig løsning var indenfor rækkevidde og gode politiske kilder fortalte i 2022, at aftalen i princippet var på plads. Nu handlede det mere om, at lanceringen af kontrakten skulle tænkes ind i et eller flere politiske udspil fra den daværende socialdemokratiske et-parti regering i året op imod det folketingsvalg, man dengang troede ville komme i forsommeren 2023.

Som bekendt fik de Radikale inden da Mink-kuller og trak tæppet væk under Mette Frederiksens daværende regering. Og så var der lige pludselig ikke længere nogen der talte trafik-politik og DSB-trafikkontrakt, hverken i valgkampen eller da SVM-regeringen trådte til. Sporet blev koldt.

Den manglende politiske bevågenhed, gjorde både områdegroupebestyrelsen og mange andre i DSB, utrygge. Ikke bare fordi den manglende afklaring i sig selv åbnede op for alverdens spekulationer, men lige så meget med tanke på, at politisk nøl ud over d. 25. december 2023 ville ændre hele grundlaget for kontrakten.

EU's 4. jernbanepakke indførte nemlig, med virkning fra omtalte dato, et fælleseuropæisk krav om, at offentlig servicetrafik på de statslige jernbaner skal udbydes, medmindre særlige forhold begrunder en direkte tildeling af en kontrakt. Et sådant krav ville ikke bare forsinke processen. Det ville have sendt DSB til tælling. Så håndfladerne nåede faktisk at blive både klamme og svedige. Men lige som man troede, at det politiske parnas ville smide DSB under bussen, så kom den endelig, den længe ventede trafikkontrakt, blot 10 dage før deadline. Set i forhold til aftalens 10-årige tidsperspektiv var det ikke bare 5 minutter, men vel nærmest 5 sekunder i 12.

Og hvad er det så for en trafikkontrakt, der dikterer DSB's virke de kommende år?

- Kontrakten er 10-årig og gælder frem til december 2033
- Den årlige kontraktbetaling er stabil om end svagt faldende fra ca. 3,3 mia. kr. årligt til ca. 3,2 mia. kr. årligt sidst i perioden.
- Kontraktbetalingen er pristalsreguleret i 2023-priser.
- DSB beholder og har risikoen vedrørende billetindtægterne (ligesom i dag)
- Kortere rejsetider over hele landet, f.eks. reduceres rejsetiden (i løbet af kontraktperioden) knap ½ time mellem København og Aarhus, henholdsvis Esbjerg og 40 minutter, hvis man skal helt til Aalborg
- Øget trafikomfang, primært i regionaltrafikken på Sjælland, men også med ekstra lyn-tog i landdelstrafikken, flere DSB-tog til Københavns Lufthavn samt flere internationale tog

- De direkte togforbindelser mellem København og Nordvestjylland (Struer) fortsætter indtil udgangen af 2030
- CO2-neutrale togrejser for alle passagerer ved gradvis udfasning af DSB's dieseltog
- Strammere krav til DSB's rejsegaranti, dvs. højere kompensation til forsinkede kunder

Samlet betyder det, at DSB's trafikvision 2030 ser ud til at kunne blive gennemført. Mange af tiltagene kommer ganske vist ret sent i kontraktperioden. Det skyldes dog ikke manglende vilje, men manglende mulighed. Flere af tiltagene kræver nemlig fuld implementering af både signalprogrammet, elektrificeringen, hastighedsopgraderinger, en ny bane på Vestfyn, en "fly-over" i Ringsted og levering af det nye togmateriel, der allerede er bestilt.

Da depottilpasningerne fra 2023 i al væsentlighed er kædet sammen med DSB's trafikvision 2030, er der også grund til at antage, at vi her er på rette vej. Dermed ikke sagt, at der i en driftsvirksomhed i konstant forandring, ikke fortsat kan være ugler i mosen, men umiddelbart ser det fornuftigt ud.

Det samme gælder de økonomiske krav til DSB. Selv om vi såmænd nok skal løbe ind i spare-runder, er kravene ikke hårdere, end eventuelle økonomiske udfordringer, kan løses ved en løbende tilpasning af DSB's alt for store administration – i hvert fald hvis vi bliver betænkt med en ledelse, der interesserer sig for drift, i stedet for at bygge administrative luftkasteller.

Kontrakten giver – til glæde for både kunder og medarbejdere – mulighed for ro omkring DSB de kommende år også selv om, der er et par torne i den fine buket.

Der er – de mange store projekter vedr. infrastruktur og fremtidens materielanskaffelser taget i betragtning – mange ubekendte og i værste fald nogle økonomiske faldgruber, Bl.a. fordi reglerne omkring rejsegaranti ved forsinkelser, som tidligere nævnt, strammes. Når jernbanen er en byggeplads, er det svært at levere tog til tiden. Dårlig regularitet udfordrer ikke bare økonomien i forhold til de skærpede regler om tilbagebetaling af billetter ved større forsinkelser, det skræmmer i værste fald kunderne helt væk. Det samme gør sig gældende, når nye tog ikke leveres. Ikke, at der er noget galt med de gamle tog. Både MF og ER er gode tog, men deres fremskredne alder udfordrer driftsstabiliteten.

Der er også grund til at frygte målsætningen i kontrakten om, at 90 % af kunderne, også i myldretiden, skal kunne sidde ned. Det er i hvert fald ikke muligt, med den leveringshastighed Alstom ligger op til p.t. for så vidt angår IC5. Alt andet lige risikerer den manglende siddepladskapacitet at føre til, at potentielle kunder vælger bilen frem for en ståplads, hvilket kan udfordre indtjeningen og dermed DSB's samlede økonomi.

I det lange perspektiv, er der grund til at bemærke, at det var sidste gang, man som medlemsstat i EU har haft mulighed for at give en trafikkontrakt til en operatør. Det fremgår nu på skrift, at vi skal indstille os på en fremtid efter 2033, hvor al jernbanetrafik (med meget få undtagelser) bringes i udbud, jf. EU's regler for dette. Det er måske ikke verdens største overraskelse, men bestemt en stor udfordring, som vi skal bruge de kommende år på at indstille os på. Hvad det betyder for DSB og dansk jernbanedrift efter 2033 er meget svært at spå om, men det ser umiddelbart vanskeligt ud og risikoen er, at vi ender samme sted som offentlig



bustransport, dvs. med voldsom konkurrence til skade for både kunderne og de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

### **Work / Life balance – trivsel og stress:**

Hvis der findes en vending i DSB, anno 2024, som er både misbrugt og fortærsket, så er det Work / Life balance. Det er faktisk en skam, for balance mellem arbejds- og fritidslivet, er noget af det vigtigste i et ansættelsesforhold. Det er altid – for alle medarbejdere i alle virksomheder – vigtigt, at arbejdslivet kan gå hånd i hånd med det familieliv og de fritidsinteresser, der betyder noget for den enkeltes trivsel og velbefindende. Fungerer det ikke, er balancen der ikke, risikerer individet at vælte. Måske ikke fysisk om på siden, men psykisk med helbredstruende stresssymptomer til følge. Kun en tåbe frygter ikke arbejdsrelateret stress. Et utal af videnskabelige undersøgelser viser, at stressbelastninger over en periode på mere end 3 måneder, er direkte sundhedsskadelige! Med trivselsmålingen fra 2023 – og dens uhyggelige tal vedr. stress – i frisk erindring, er det bydende nødvendigt at komme i løsnings mode. Uheldigvis er det ikke så simpelt. Det, som stresser Pedersen, stresser ikke nødvendigvis Jensen. Så hvordan pokker griber man opgaven an?

Ja, det starter vel helt lavpraktisk med, at man søger en dialog med ledelsen om, hvorvidt de er enige i, at der er et problem. Det har heldigvis ikke været til diskussion, så vi er sådan set allerede i gang med at iføre os arbejdstøjet og heldigvis har vi – mens opgaven ”kun” omhandler Work / Life balance – sat en række initiativer i gang.

- Etablering af reserverammature
- Mulighed for at kunne orientere sig om tjenester op til 22 dage frem for LKF i reserven, henholdsvis op til 30 dage for LKF i reserverammature.
- Pilotprojekt vedr. mulighed for flere nattjenester i reserven Fa og på Kh.
- Etablering af en tilnærmet 3:3 tur på Kh.

Vedr. mulighed for flere nattjenester i reserven er det værd at bemærke, at projektet evalueres til sommer. Hvis projektet viser sig at være en succes, vil et næste logisk skridt nok være etablering af egentlige turskifter med meget eller udelukkende med natarbejde. Det skal dog her bemærkes, at vores deltagelse i et sådant projekt p.t. ikke er muligt, da RM22 besluttede at afvise egentlige nat-ture. Hvorvidt det er et problem, bestemmer den kompetente forsamling, men gevinsten kan være ret markant, hvis der er interesserede LKF nok. Nat-ture kan nemlig føre til, at alle hele nattjenester forsvinder fra de almindelige ture, hvor dette er ønsket. Det vil – for et ret stort antal af vores kollegaer – være et ret markant arbejdsmiljøløft, idet de trives meget dårligt med natarbejde, især i kombination med konstant skiftende arbejdstider.

Andre initiativer i sin vorden er:

- Tilbagekomst efter sygdom automatiseres til f.eks. dag 6, medmindre LKF / GRL aftaler andet. Dette initiativ har været under opsejling et års tid, da vi både har afventet en ledelsesgodkendelse og en IT-løsning i mere end et år. Helt ærligt DSB – kom nu i gang! Initiativet vil bringe den raskmeldte meget hurtigere tilbage i sin tur og vil medvirke markant til at mindske omslag i reserven og reserverammature ned mod dag 10. Selv LKF i reserven beholder en større del af de meddelte tjenester.

- Bedre muligheder for at kunne deltage i de begivenheder og arrangementer, som betyder noget for den enkeltes trivsel i både familie og fritidsliv via etablering af en såkaldt "Wildcard- ordning".

Og så bliver vi nok også nødt til at knytte et par bemærkninger til "elefanten i rummet" – reserveuger i turene. Hvis vi i LPO mener noget med, at der skal være fastere rammer for alle dem, der ønsker det – dvs. flere i tur – er det mere end almindeligt svært at se, hvordan det skal ske uden etablering af turskifter med indbyggede reserveuger. I reserveugerne kender LKF kun sin weekendfrihed og LKF har en ugentlig flytbar fridag, som naturligvis kan låses, hvis det ønskes. Der er ingen garanti for, hvilke tjenester der indlægges på de dage, hvor man kører i reserveugerne.

I praksis vil det være vanskeligt og / eller dyrt betalt for DSB at vende ret meget rundt på døgnrytmen i morgen- og aftenture, da man jo skal tilbage i turens normale rytme efter reserveugerne. Men der er altså ingen garanti imod det.

Det ser noget anderledes ud for blandingsture, hvor alle muligheder for placering af tjenester på døgnnet er i spil. Dette gør måske også, at modellen egner sig bedst for ture uden en fast døgnrytme, men vi kommer ikke i mål uden at inddrage et større antal af depotets ture, i hvert fald ikke på de depoter, hvor der er lav søgning til reserven.

Vi arbejder i Turudvalget på at etablere et antal pilotprojekter på 2-3 depoter fra K25, så vi kan gøre os nogle erfaringer, inden vi – hvis ellers projekterne falder heldigt ud – ruller tiltaget ud i en større skala.

Det vil være vores tilgang, at det, forud for det ordinære turvalg, afklares, hvor mange der vil køre i reserven. Er det f.eks. 10 på et depot med 50 LKF, skal der laves turpladser til de resterende 40. Er depotets produktion kun til 32 LKF i tur, skal der – naturligvis på baggrund af en konkret forhandling – indlægges 8 reserveuger samlet set i depotets ture.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at det IKKE er meningen, at ture med reserveuger skal erstatte reserverammeturene. På de små depoter, hvor der ikke / næppe nogensinde kommer reserverammeture, ser vi reserveuger i turene som muligheden for at komme flere i tur. På større depoter kan det både være et alternativ og et supplement.

Men vi skal naturligvis videre. Og nogle gange kan det være fornuftigt at se lidt på det mere jordnære, som der kan gøres noget ved allerede i morgen og som ikke koster en bondegård.

Arbejdstidstilrettelæggelse – og dermed planlægning af medarbejdernes fritidsliv – starter ikke med kvaliteten af et IT-system (selv om nogen tror det). Det handler om noget helt andet, nemlig respekt for den enkelte og erkendelse af de udfordringer der hører med, når man er arbejdsgiver for en medarbejdergruppe, som er døgnarbejdere. Alle tidspunkter på døgnets 24 timer er potentielle arbejdstidspunkter. Det samme er alle ugens, ja alle årets dage. Det giver nogle udfordringer, som skal italesættes og, som der skal handles og tjenesteforddeles ud fra. Dermed ikke sagt, at medarbejdere med faste arbejdstidspunkter ikke har udfordringer. Naturligvis har de det. Det er bare nogle andre udfordringer.

Så det handler om den vigtige dialog mellem medarbejder og TJFD og det handler om individuelle hensyn i forhold til weekendarbejde, fridagslængder, overgange mellem tjenester, private bytninger, osv.

Og så skal man naturligvis holde op med at fokusere på reservens normopfyldelse. Hvis der en dag ikke er noget arbejde, så er det ikke en naturlov, at man skal opfinde en ikke anvendelig RDO. Og det er ikke bare noget, vi siger i OGB. Selv vores administrerende direktør har svært ved at se fornuften. Måske han skulle instruere nogen i at gøre noget, så idiotien stopper. Det bliver spændende at se, hvad det kommende planlægningssystem – IVU – kan bidrage med i forhold til fornuftig planlægning ud fra individuelle hensyn. Dele af ledelsen virker meget begejstret, men lige nu er det ”10 fugle på taget”, om end det er svært at forestille sig, at IVU er ringere end Hastus.

Men vi kommer ingen steder uden at se på de ydre rammer, ikke mindst personalesituationen. Er der ikke ledige ressourcer kommer tiltaget aldrig op at flyve for alvor. Så personalesituationen skal forbedres. Der er simpelthen tale om en bunden opgave, hvis Drift F&R skal være en attraktiv arbejdsplads. Punktum.

Uheldigvis ser netop personalesituationen ret problematisk ud ...

### **Personalesituationen og rekruttering:**

Vi spåede på det seneste repræsentantskabsmøde – i vores indlæg om LPO's fremtidige økonomi – at yderligere 40-50 stillinger ville forsvinde, medmindre det i mellemtiden ville gå op for DSB, at der mangler folk. Det skete som bekendt ikke, eller rettere, det skete alt for sent. Derfor er vi udfordret. Ikke så meget som faglig organisation i forhold til vores økonomi, for den har vi fået tilpasset, men som medarbejdere i Drift F&R. Den venlige udgave er, at der mangler folk fordi, der er flere, der har forladt virksomheden end forventet. Den rigtige udlægning er, at personaleprognosen fra starten har været forkert og at det – og det alene – er årsagen til, at man er kommet alt for sent i gang med at rekruttere nye lokomotivførere.

Der er nedlagt mere end 200 LKF-stillinger i Drift F&R siden 2020. 60-70 af disse er udliciteret og, der er overført arbejde til stationsbetjente med A-certifikat. Umiddelbart reducerer tiltaget antallet af os lokomotivførere på Fjern, men til gengæld skal der så tilsyneladende – målt på antal A'ere i forhold til LKF B i Klargøring Aarhus – cirka 2 A'er til at lave 1 B'ers arbejde. Og så laver B'erne endda fortsat en væsentlig del af arbejdet, ikke bare i Klargøring Aarhus, men også i Belvedere, hvor Klargøring skulle have overtaget arbejdet fuldt og helt for 2 år siden.

Hvis ikke baggrunden var så trist og alvorlig, ville det være dybt komisk. Nærværende siger desværre meget om enten ledelsens evner eller økonomernes regnemodeller, eller begge dele.

Alle moderne virksomheder efterspørger kvalificeret arbejdskraft og fleksible enhedsmedarbejdere. DSB går tilsyneladende den anden vej, formentlig fordi de tror, der er penge at spare. Javel så, men hvorfor må vi så ikke se regnestykket?

Nå, det var et sidespring – og dem skal man som bekendt være varsom med. Tilbage til den udfordrende personalesituation.

Det har længe set skidt ud i perioder, men helt galt gik det i efteråret 2023, hvor der i perioden mellem efterårsferien og jul – hvor der historisk, altid har været et anseeligt personaleoverskud – var personalemangel halvdelen af de ca. 50 kalenderdage.

Så ringede alle vores alarmklokker. Om de bimlede alle steder hos ledelsen, skal være usagt, men vores driftschef benyttede i hvert fald lejligheden til at få italesæt manglerne. Tak for det, Henrik.

Og hvis nogen skulle være i tvivl om problemets omfang, så fortsatte mangelsituationen i perioden fra nytår til vinterferien, som ellers plejer at være årets anden lavperiode. Fakta lige nu er, at personalemanglen løses ved at aflyse ikke lovpligtig uddannelse, altså de litra-uddannelser, som man så desperat mangler, primært i København. Det er lidt ligesom at bede den forfrosne om at tisse i bukserne. Det varmer lige i øjeblikket, men øger problemet på længere sigt.

Det er muligt, der er ledere i DSB – måske endda på et ret højt niveau – der har blind tillid til den udarbejdede personaleprognose. Ledere, som opfatter vores gentagne angreb, som usaglige og som tror, at der er en 1:1 sammenhæng mellem ledelsesretten og ledelsen har ret. Det er imidlertid ikke tilfældet, hverken i denne sag, eller i al almindelighed.

Men det ligger inden for ledelsesretten at tage fejl, også i en sådan grad, at virksomheden køres i sæk. Og hvis man undlader at høre på medarbejderne, er det faktisk en mulighed. Desværre.

Og lige her burde man nok lytte til medarbejderrepræsentanterne, om ikke andet så fordi vi faktisk stadig har folk i LPO, som ved noget om personaleprognoser og turplanlægning. Det er måske old-school, uden fancy regneark, lagkager og grafiske modeller. Til gengæld er beregningerne – i modsætning til DSB's – rigtige.

Hvor det præcist er, at DSB's personaleprognose halter, arbejder vi i områdegruppebestyrelsen på at få afdækket. Det er ikke så simpelt, da mange af de tal, vi har brug for, ikke er tilgængelige. Vi arbejder ud fra de faktiske forhold og en antagelse om, at der er noget galt, når DSB ikke kan dække produktionen med en reserveprocent på knap 50, selv om 35-40 % altid har været tilstrækkelig.

Om det bringer os hele vejen – om vi finder lydhørhed i DSB's øvre ledelse – tør vi ikke love. Indtil da, må vi finde os i, at ledelsen bringer virksomheden i alvorligt uføre med en personaleprognose, som konstant udviser overskud, uagtet der mangler folk. Vi har svært ved at se, at det kan føre til andet end flere mangler, flere aflysninger, mere tab af motivation og en rekruttering af nye lokomotivførere, som forsinkes yderligere. Og derfor fører til endnu flere mangler, endnu flere aflysninger, osv.

Heldigvis, er der også ledere, der trækker i den anden retning og der er det seneste år kommet mere gang i rekrutteringen. I maj 2023 blev der ansat et hold LGU-elever til Fredericia og

Aarhus og d. 1. oktober 2023 startede overflytning af de lokomotivførere på S-tog, som har ønsket at komme på Fjern. De 10 fra dette hold er blevet suppleret af 11 d. 1. marts i år og yderligere 10 følger i august 2024.

Eksternt er der d. 1. februar i år rekrutteret 10 allerede uddannede lokomotivførere fra andre operatører. Drift F&R har et ønske om at gentage den øvelse i efteråret. Hvor mange der kan motiveres til at søge til DSB, kan man kun gisne om.

Sidst, men ikke mindst, så ved vi, at yderligere lokomotivførere følger fra S-tog de kommende år. P.t. står der omkring 100 gode kollegaer på S-tog og venter på, at der bliver ansat tilstrækkeligt mange S-baneførere til, at S-tog vil frigive dem. Så det er jo ikke sådan, at der slet ikke bliver rekrutteret. Det er bare ikke tilstrækkeligt, og manglerne fortsætter så langt frem øjet rækker.

Det er i den situation fornuftigt, at DSB tilbyder tjenestemænd, som går pension, ansættelse på overenskomstvilkår. Det er dog tvivlsomt, om det på noget tidspunkt bliver et tiltag, der flytter alverden.

1. Fordi de TJM, som går på pension, jo i udgangspunktet gør det, fordi de ønsker at forlade arbejdsmarkedet.
2. Fordi det faktisk er lidt af en chance, de pågældende tager. De tilbydes en ret løs ansættelse af kun et års varighed. Hvis man f.eks. går fra som 62-årig TJM, for at tjene lidt ekstra penge som OK-ansat oven i TJM-pensionen, så får man et livslangt fradrag i sin TJM-pension på 6%. Går man som 62-årig og bliver man 92, så svarer det til et samlet fradrag på knap 450.000 kr. Hvis man så kun er ansat i et år, fordi man selv – eller DSB – ikke ønsker at forlænge aftalen, så er det dyrt tjente penge. Har man de tanker, skal den primære overvejelse altid være at overveje at fortsætte som TJM. Og man skal ALDRIG skrive under på en kontrakt før alle økonomiske forhold er udredt og før man har talt med sin faglige organisation.

Når det så er sagt, så er der faktisk grund til at bruge kræfter på at få de ældre medarbejdere til at blive længere på arbejdsmarkedet. Selv om vores seniorordninger er blevet forbedret det seneste år, så er der lang vej endnu, hvis man i DSB ønsker, at seniorerne skal lukke nogle af de huller den fejlslagne personaleprognose, har skabt.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har spurgt 14.674 beskæftigede danskere over 50 år om, hvad der kan få dem til at blive i arbejde længere end pensionsalderen. Og svarene er ret entydige: Ca. ¼ svarer, at lønnen betyder noget. Men hovedparten ønsker bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, mere fleksibilitet i forhold til senioren ønsker, kortere arbejdstid og flere seniordage.

Der er vi ikke helt endnu. Lige nu bøvl er vi med om Pedersen kan få en eller to ekstra seniordage – om året! I øvrigt oftest for at konstatere, at det kan Pedersen ikke, fordi vedkommende ikke er kørelærer, testfører eller astronaut. Eller supermand. Hvor er det dog nedværdigende og demotiverende. Man kunne da i det mindste – som leder – gøre sig selv den ulejlighed at efterspørge noget hos senioren, som vedkommende kunne gøre noget ved ...

## **Depottilpasning og depotstruktur:**

Vi var i beretningen på RM22 inde på, at der nok ikke var mange – trods tilsagn om, at *”en kommende depotstruktur, skulle udarbejdes i samarbejde mellem parterne”* – som forestillede sig, at vi kunne nå i mål med dette uden sværdslag. Ikke kun fordi man af indlysende grunde, ikke forlods, kan forpligtige hinanden på at nå til enighed, men også fordi vi dengang – på punkter som satellitture og regionale ansættelser – stod meget langt fra hinanden. Det viste sig imidlertid, at viljen til at finde gode løsninger langt hen ad vejen var til stede og det endda selv om vi måtte opgive at vente på DSB's nye trafikkontrakt, hvilket ellers havde været både ønskeligt og det mest fornuftige.

Vores nye driftschef, Henrik Schjoldager, tog efter hans tiltrædelse opgaven på sig og meddelte i starten af 2023, at han så for sig en depottilpasning, hvor København – primært ud fra et ønske om at forbedre medarbejdertilfredsheden på depotet ved at øge overskueligheden og den enkeltes tilknytning til arbejdspladsen – skulle på skrump og en række af de mindre depoter, skulle styrkes. Da vi ret hurtigt var enige om, at dette ikke rokkede ved de givne tilsagn om vilkår for overflytning af LKF fra S-tog til Drift F&R og, at nednormeringen skulle ske ved frivillighed og naturlig afgang, arbejdede vi hen over foråret 2023 videre ud fra dette.

Nu er det imidlertid sådan, at træerne jo desværre ikke vokser ind i himlen og hverken Henrik eller andre i DSB's ledelse, kunne – eller ville – helt slippe det gamle dogme om, at der skulle være færre depoter. Desuden mente vi dengang, at det ville skabe forvirring, hvis en depotstrukturaftale gik forud for en ny trafikkontrakt, som så efterfølgende ville have potentialet til at omgøre en ny depotstruktur.

En aftale var derfor ikke indenfor rækkevidde, men da den løsning, som efterhånden blev stadig tydeligere, kunne skabe en masse positiv afklaring for de mange, opstod der en slags forståelse, hvor vi forbeholdt os retten til at kæmpe for de meget få, der kom i klemme.

I LPO stikker vi ikke hovedet i busken. Vi er der, også når det bliver svært. Vi vil – som vi har skrevet i Det Blå Blad og sagt på de involverede depoter – have fokus på at gøre de skarpeste kanter lidt rundere og sikre den enkelte bedst muligt. Det tilsagn står vi naturligvis ved. Så vi valgte at rejse med rundt med driftschefen og deltagte i de møder, der blev holdt i dagene omkring d. 1. juni på de berørte arbejdspladser i Nykøbing F, Struer og Tinglev, hvor det blev meldt ud, at førstnævnte skulle reduceres med ca. 10% allerede fra K24 og de to andre skulle lukkes, henholdsvis ved udgangen af 2024 og ved udgangen af 2027.

Nu gik det jo – som bekendt – ikke så galt i Nykøbing og en acceptabel løsning er indenfor rækkevidde i Struer.

I forhold til Tinglev arbejder vi – sammen med Lokalgruppen – videre med henblik på at finde nogle brugbare alternativer, som minimerer risikoen for, at de resterende LKF ender i Fredericia.

Og København? Ja, den udfordring har jo mere eller mindre allerede løst sig selv, da den årlige afgang alene i 2023 var på knap 40 LKF.

At alle depoter p.t. – selv Tinglev om end det kun er på åremål – er mere eller mindre åbne for tilgang, giver en unik mulighed for de af vores kollegaer, som er på udkig efter et nyt depot. Brug flytte-/bytte bogen. Der er fortsat enkelte begrænsninger, men muligheder for at prøve lykken et andet sted har aldrig været større. Opfordringen er hermed givet videre.

Ellers er der vel kun en ting mere omkring depotstruktur og normering, som bør nævnes her, nemlig opgavefordeling mellem stationsbetjente med A-certifikat og LKF B og dens betydning for antal LKF B. Selv om vi givetvis har set den væsentligste del af opgaveflytningen, og selv om der næppe er nogen, som ser en fuldskalamodel for sig – hvor al klargøring og rangering er flyttet til klargøringsenhederne – er der fortsat grund til bekymring. Fredericia er uafklaret og hvor mon vi ender i Næstved? Og hvad med kørsel til og fra de nye værksteder i Årlev ved Aarhus og i Mogenstrup ved netop Næstved?

Nuvel, der er tale om strækningskørsel. Det er jo som bekendt – også i myndighedernes optik – LKF B-arbejde. Men det gælder jo kun indtil der kommer en anden bekendtgørelse eller en anden tolkning. Og DSB presser på for en ændring. Så det kan bestemt ikke afvises, at stationsbetjentene får lov til at køre strækningskørsel.

Så er det til gengæld også slut med at kalde dem stationsbetjente. Strækningskørsel er togfremførsel. Og togfremførsel er lokomotivførerarbejde. Og lokomotivførerarbejde organiseres under LPO.

### **Samarbejdsrelationen med DSB:**

Egentlig var det meningen, at det efterfølgende – efter at have været højt på dagsordenen på de foregående repræsentantskabsmøder – skulle have haft en mere tilbagetrukken plads denne gang, gemt lidt af vejen i den skriftlige beretning. Forskellige forhold gør dog, at det alligevel ikke bliver sådan.

Overordnet, er det sådan, at der fortsat er for mange i topledelsen, som ikke kan se værdien i et tillidsfuldt og inkluderende samarbejde og som hellere vil se vores hæl end vores tå, eller holder os på afstand enten ved at ignorere os, eller lyve for os. Vi nævner – i helt tilfældig rækkefølge:

- Sagen om de ansvarshavende på P-risten i Aarhus, som blev stationsbetjente, selv om driftsdirektøren klart lovede, at de kunne bibeholde deres stillingsbetegnelse. For så i øvrigt efterfølgende at få en tillægskontrakt til deres ansættelseskontrakt, hvor der står, at de er lokomotivførere, så det er helt og aldeles uigennemskueligt, hvad de egentlig er. Tak i øvrigt til SPO for at medvirke til at finde en løsning i den sag.
- Og så var der lige den om ledelsens opsigelse af rammeaftale om samarbejde om arbejdsmiljø og den ret markante reduktion i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter. Vi skal prøve at fatte os i korthed, da den lidt længere version findes både i Det Blå Blad nr. 5-2023 og i den skriftlige beretning. Helt grundlæggende endte vi måske faktisk – efter mere end 8 måneders forhandling og flere sammenbrud – et fornuftigt sted. Men sagen skæmmer og værst af alt, så bringer den både minder om ledelsens opsigelse af samtlige aftaler og kutymmer i 2018-2019 og udfordrer vores tro på et godt og konstruktivt samarbejde. Hvorfor er det, at vi skal hele det her krigsrituel igennem hver gang? Hvorfor er det, at ledelsen ikke helt stilfærdigt henvender sig med et begrundet ønske

om at ændre dette eller hint? Det er da helt legitimt. Det er jo ikke en statisk virksomhed, vi er i. Så tager vi en snak om det – UDEN at aftalerne opsiges og uden opsigelses-truslen hele tiden ligger som en skurende undertone, hver gang ledelsen siger noget. Hvad er det for en måde at behandle en samarbejdspartner på? Hvad mon ledelsen ville sige, hvis det var os som mødte op med trusler om bål og brand?

Sidst men ikke mindst. Hvorfor er det, at ledelsen har den tilgang, at den faglige organisation ikke vil være med til at finde nogle gode løsninger på svære spørgsmål? Vi laver da for pokker ikke andet, heller ikke i et historisk perspektiv. Vi nævner i flæng:

- Frasalg af DSB Gods i 2001
- Udlicitering og Arrivas overtagelse af kørslen i Midt- og Vestjylland i 2002
- Depotstruktur i 2006
- Nye lønsystemer i 2007
- Nedlæggelse af LKF-stillinger i 2013 og ...
- Robust DSB i 2017.

Hvor er det, vi – når vi er blevet inviteret indenfor – ikke har medvirket konstruktivt og fundet løsninger?

Nå, men trods alvoren i overståede, var det sådan set slet ikke de nævnte sager, der har været den afgørende årsag til, at samarbejdet i DSB har fundet vej til dagens mundtlige beretning. Ja, faktisk er "samarbejde" vel slet ikke det rigtige ord. Det handler mere om tillid og den tillids-krise, der er opstået mellem ledelsen og medarbejderne i kølvandet på den stærkt eksponerede "Buddinge-sag". Selve sagen vil vi – selv om det er fristende – afstå fra at kommentere på. Dels er der en uafsluttet strafferetssag, dels er der både i TPO og i DJ, folk som ved meget mere om sagens faktiske forhold, end os.

Vores ærinde har været at få sat fokus på nogle åbenlyse urimeligheder, en række kollegaer har oplevet. At vi som frontmedarbejdere oplever både vold og trusler er én ting, men at det også kan føre til bortvisning og øjeblikkeligt tab af hele ens indtægtsgrundlag, har helt sikkert rystet mange af os. Bortvisning af en medarbejder, er en ekstrem handling, som er så indgribende, at der skal være tvingende omstændigheder, som taler for, f.eks. kriminelle handlinger i et omfang, hvor bortvisningsårsagen kan bære en politianmeldelse

Sager, som den fra Buddinge, er heldigvis sjældne, men der er mange konfliktfyldte hændelser i dagligdagen, som har potentialet til at eskalere. Også sager, hvor videoovervågning og vidneudsagn ikke pr. definition entydigt kan forklare en given sags sammenhæng. I disse sager er de implicerede medarbejdere afhængige af, at der i DSB er en grundlæggende lyst til at undersøge sagens sammenhæng og et ønske om ikke bare at smide dem under bussen for at imødekomme kunden, undgå negativ omtale i medierne, eller hvad der nu kunne være årsagen.

Der har vi ikke været den senere tid. Tværtimod. Man skal ikke lede længe for at finde frontmedarbejdere der – desværre med rette – har den opfattelse, at ledelsen ikke har, eller i hvert fald ikke har haft, medarbejdernes ryg. Det er indlysende problematisk – af moralske og af juridiske årsager.

Der findes i dansk lov noget som hedder forvaltningsret, som DSB er underlagt. Et af forvaltningsrettens grundlæggende principper er officialprincippet. Det går i sin enkelhed ud på, at



en sag skal oplyses tilstrækkeligt, inden man træffer en afgørelse. I vores optik må det nødvendigvis – som minimum – betyde, at sagens relevante parter, herunder den eller de direkte implicerede, inddrages. Vi har over tid oplevet et stigende antal sager, hvor medarbejdere er blevet partshørt i en given sag med ansættelsesretlige konsekvenser trods det, at der ikke har været afholdt en opklarende samtale med de pågældende.

Uden på nogen måde at kende direkte til disse sagers rette sammenhæng, kan man som udenforstående alligevel tillade sig at konkludere, at parthøringerne er skrevet på et ufuldstændigt grundlag, for der mangler noget, nemlig medarbejderens udlægning. For selvfølgelig er det ikke tilstrækkeligt, at der er en videooptagelse, slet ikke, hvis det er én uden lyd. Videoen er kun et øjebliksbillede, ligesom et foto. Hvad gik forud? Hvad fulgte efter? Hvad var konteksten? Og – vi kan jo lige så godt vænne os til det – er der grund til at antage, at billedmaterialet er manipuleret, hvilket bliver stadig vanskeligere at afkode.

På baggrund af de nævnte betragtninger rejste M-siden på LPO's initiativ på det senest HSU-møde de skitserede problemstillinger med ønsket om, at sagsbehandlingen i DSB tilrettes, så det sikres, at ingen bortvises, parthøres eller får skriftlige advarsler (eller andre sanktioner), før deres sag er undersøgt ordentligt og de pågældende har fået mulighed for at fremlægge deres oplevelse af sagen.

Topledelsen i DSB gav udtryk for, at det var deres opfattelse, at DSB generelt overholdt forvaltningsloven, men at der naturligvis kan ske fejl. Men vi nåede også på mødet til enighed om, at behandling af en personalesag skal starte med, at lederen indkalder den berørte medarbejder til en samtale. Topledelsen gav samtidig tilsagn om, at dette vil blive indskærpet overfor lederne.

Er alt så godt og har vi set den sidste sag, som er kørt af sporet? Næppe. Med ca. 350 ledere totalt set i DSB, vil der jo nok på et tidspunkt "blive slået en skævert". Men dels vil vi nu, hvis situationen opstår, kunne henvise til beslutningen på HSU, dels bad topledelsen specifikt om, at M-siden i HSU vender tilbage, hvis det viser sig, at ovenstående fremadrettet ikke overholdes. Det gav vi naturligvis tilsagn om.

Det er helt bestemt et godt skridt i den rigtige retning, men vi kunne godt tænke os at gå et skridt videre. Hvorfor gør DSB ikke som Politiet og slår ring om den eller de medarbejdere, der hænges ud i offentligheden. Hvorfor insisterer man ikke på, at vedkommende har handlet korrekt, indtil det modsatte er bevist? Det er tillidsskabende og det er der brug for.

Når alt det er sagt – og dem, der fortjener skæld ud, har fået dem – så er der heldigvis også flere af de ledere, vi har kontakt med, som vi har et godt samarbejde med. Det skal være vores ønske, at vi kan udbygge dette samarbejde i den kommende periode og vores ønske, at vi kan få flere med.

For at gøre samarbejdsønsket konkret, skal det ledsages af konkrete handlinger og mærkbare resultater. Det kræver tillid og den trives bedst, hvis de gensidige relationer dyrkes. Relationer kan noget andet end jura og, det er tankevækkende, at ingen af os efterhånden kan huske, hvornår vi sidst har været på tomandshånd og drukket en øl med en leder i DSB.

Og det er ærgerligt, for det er præcis sådanne relationer, der nedbryder barrierer.

Desværre bliver den tillidsfulde vej kun en farbar, hvis topledelsen vil lege med. Hvis de vil se os faglige som en ressource og en samarbejdspartner, der i en konstruktiv dialog kan bringe virksomheden fremad. Det kommer til at koste DSB nogle aftaler, som er den valuta, vi afregner i. Omvendt sikrer det ledelsen, at der er stabilitet på de indre linjer og baner vejen for en helt afgørende forudsætning for virksomhedens fortsatte udvikling – nemlig medarbejderinddragelse og medarbejdertilfredshed.

Der er vi ikke lige nu. Vores indtryk er fortsat, at nærkontakt med den faglige organisation ikke er karrierefremmende, hvilket også er årsagen til, at ingen i dette afsnit er nævnt, hverken med navn eller funktion.

Og det er faktisk en skam ...

### **Afslutning:**

Og så er vi fremme ved afslutningen, hvor det kan være fornuftigt at se indad og pille navle. Hvis ikke vores egen, så dog bevægelsens. For hvordan står det egentlig til med den danske fagbevægelse i 2024?

Tja, det går faktisk rigtig skidt med medlemskab af rigtige fagforeninger. Kun 50% er medlem af en overenskomstbærende fagforening og kun 85% er dækket af en overenskomst.

Den korte fortælling er, at det kan simpelthen ikke blive ved. Det fører kun et sted hen, nemlig til en underklasse af lønmodtagere uden basale rettigheder i forhold til løn- og ansættelsesforhold. Den underklasse findes allerede i Tyskland (og en lang række andre steder), hvor de går under betegnelsen "working poor", dvs. de er i arbejde, men tjener så lidt, at de trods et fuldtidsarbejde alligevel er fattige. Det er derfor, at både tyskerne, EU og den amerikanske regering taler meget om – og både først og sidstnævnte har indført – en lovbestemt mindste løn. Der er vi heldigvis ikke. Ikke endnu i hvert fald, men det siger sig selv, at en stadig lavere organisationsgrad, vil føre os samme vej i Danmark.

Selv om jernbanearbejdere i almindelighed – og lokomotivførere i særdeleshed – har en høj organisationsprocent, bør vi på ingen måde tro, at vi har vores på det tørre. Vi skal også stille os selv alle de svære spørgsmål, herunder det helt indlysende: "Hvad får medlemmerne egentlig for deres fagforeningskontingent"?

Ja, ud over et betydeligt skattefradrag, så får man et fagligt fællesskab og en overenskomst, som jo altid er de to vigtigste grundpiller.

I Dansk Jernbaneforbund får man også en lokal tillidsrepræsentant, et velfungerende TR-system og god og relevant juridisk hjælp fra forbundet. Og så får man alle de fordelagtige medlemstilbud i Lån og Spar Bank og TJM-forsikring. Og attraktive lånemuligheder i Tjenestemændenes Låneforening (som trods navnet også er for overenskomstansatte) og Låneforeningen af 1883. Desuden tilbyder vi i samarbejde med andre faglige organisationer adgang til

f.eks. billig telefoni via Alka Mobil og anseelige rabatorordninger via Forbrugsforeningen og fagbevægelsens PlusKort.

Det er super og noget vi godt kan være stolte af, men vi skal naturligvis også kunne give nogle bud på, hvor fagbevægelsen skal hen. Kun døende har hverken drømme eller visioner, så det er meget vigtigt, at FH kan give nogle bud på, hvor vi skal hen som bevægelse. Og bud på hvor de næste store slag skal slås. Kan vi ikke give nogle bud på, hvordan vi tackler morgendagens udfordringer, kan vi heller ikke rekruttere fremtidens medlemmer. Det skal vi i LPO og Dansk Jernbaneforbund naturligvis være klar til og klar til at kaste os ind i bevægelsens interne debat om, hvor vi skal hen. Nogle bud kunne være:

- Ret til 4-dages arbejdsuge
- 32, men helst 30, timers arbejdsuge med fuld lønkompensation
- Ret til indflydelse på egen arbejdstid
- Læring hele livet – ret til løbende efteruddannelse

Det vil ikke bare skabe gladere medarbejdere. Det vil skabe hele liv og balance mellem arbejds- og fritidsliv. Sidst men ikke mindst. Det vil for alvor gøre noget ved den stressepandemi, der er ved at tage – om ikke livet så i hvert fald – det gode liv fra store dele af befolkningen.

Så vi skal i gang. Jo før, jo bedre. Historien har vist os, at det er, når vi i fagbevægelsen er i offensiven, sætter dagsordenen, sætter os nye mål og rent faktisk lykkes med at gøre drømme til virkelighed, at vi trives bedst. Det er her, at vi opfattes som stærke og relevante af såvel medlemmer, potentielle medlemmer, som det omgivende samfund, inklusive det politiske system.

Det er kursen. Selvfølgelig kan vi hverken skære 1/5 af arbejdstiden eller bringe balance i folks arbejds- og fritidsliv på en halv formiddag, men vi kan gøre noget andet vigtigt her og nu. Vi kan arbejde for at få flere med i fællesskabet. Med en organisationsprocent på 50, får vi hverken kortere arbejdstid eller ret til løbende efteruddannelse. En så sølle organisering, giver simpelthen ikke bevægelsen den fornødne styrke. Så vi skal gøre det mere attraktivt, også økonomisk, at være medlem af en rigtig fagforening.

Vi kunne jo starte med at sætte meget mere fokus på, at de goder og rettigheder, vi forhandler hjem, i større udstrækning skal være forbeholdt dem, der betaler til den overenskomstbærende fagforening, ikke til dem, der snylter. Ikke for at gøre de uorganiserede fattigere, men fordi det øger incitamentet til at melde sig ind.

Man skal have så meget for sine kontingentkroner, som muligt. Og man skal vide, hvad man får. Vi skal blive bedre til at fortælle de gode historier, så både medlemmer og ikke-medlemmer ved, at dem, der har orden i deres fagforeningsmedlemskab, bl.a. får juridisk hjælp og hjælp og erstatning ved arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser. DJ hev forrige år 21 mio. kr., svarende til svimlende 75 % af medlemmernes samlede kontingentindbetaling til forbundet, hjem i arbejdsskadeserstatning.

Og så skal vi styrke vores lokale tillidsvalgte. En lokal tillidsrepræsentant er en styrke ingen af de gule fagforretninger kan matche. Vi skal sikre, at der er lokale TR alle steder. Og vi skal sikre, at de har de bedst mulige vilkår og får den bedst mulige uddannelse.

Medlemsrekruttering og fastholdelse foregår ude på arbejdspladserne og selv om vi i DJ / LPO ikke har de store udfordring p.t., så kan også det ændre sig.

Lokalt engagement og tilstedeværelse er nøgleord. Det er fællesskab og sammenhold også. Det er både lavpraktisk og bydende nødvendigt, hvis vi også i den næste periode skal ...

### **Fremad sammen – alle sammen**

Med disse ord fremlægges områdegruppebestyrelsens beretning til debat.

Dirigenten satte områdegruppebestyrelsens beretning til debat.

#### Carsten Lehmann Hansen, LPO LKI

Jeg er ikke uenig i den fremlagte beretning, men i forhold til af akademiseringen har jeg en bemærkning. Et ensidigt angreb på akademikerne er farligt. Jeg arbejder sammen med rigtig mange dygtige akademikere, som hver dag udfører et rigtig godt stykke arbejde. Problemet er i virkeligheden, at nogen akademikere er gode til at holde sig selv i arbejde. Akademikerne skal tilbage til at være samfundets hjælpere, og lade være med at tro, at de skal være halen der logrer med hunden. Vi har i DSB brug for en smart ledelse, som forstår at samarbejde med fagforeningen. Akademikerne kan vi ikke undvære, men det er ikke dem som skal styre og bestemme.

#### Jakob Elikofer, LPO Nykøbing

Kort bemærkning til det sidste. Det er godt med lokale TR'er, men ærgerligt, at vi gik med på den nye arbejdsmiljøaftale, og derved fik solgt nogle af vores AMIR. Jeg synes, vi skal passe på vores medlemmer. Vi skal gøre mere for at invitere folk ind i fællesskabet. Der er brug for, at vi bliver bedre til at lytte til medlemmerne og deres ideer. Det er god ide med stuemøderne frem for medlemsmøder. Det giver en bedre dialog.

#### Hans Morten Bejning Andersen, LPO Helsingør

Trafikkontrakt gælder til 2034. Står der noget om, hvem der skal køre tysklandskørslen når Femern forbindelsen er færdig? Er vi på forkant med dette?

Peter Kanstrup, Områdegruppebestyrelsen svarede på spørgsmålene.

#### Svar til Carsten Lehmann Hansen.

Nu skal vi ikke debattere velkomsttalen. Men laver vores akademiske kollegaer noget? Ja det gør de. Er der mange af dem der er dygtige? Ja det er der. Kunne vi undvære rigtig meget af deres arbejde? Ja det kunne vi. Det er sådan set det, der er pointen. Pointen er, at når der er mange af en gruppe, så laver de meget, det er jo det, de får deres løn for. Spørgsmålet er, om det de laver, er det vi ønsker? Flere love og regler, indviklede sagsbehandlinger m.m. Eller vil vi hellere have, at de unge mennesker tager en ikke boglig uddannelse, så vi sikrer, at vi har nok varme hænder. Det var egentlig det, der var pointen, og ikke så meget om den enkelte akademiker gør det godt, eller ikke gør det godt. Det er mit overordnede indtryk, at de gør det godt ud for de forudsætninger, de har fået.

### Svar til Jakob Elikofer.

Du har fuldstændig ret. Det er en af vores væsentligste opgaver at lytte til medlemmerne, for hvis ikke, hvordan skal vi så kunne fremføre deres synspunkter videre frem. Jeg kan love dig, at Stuemøderne er kommet for at blive. Vi har ændret konceptet med medlemsmøder, så der fremadrettet kommer flere stuemøder. Så må vi se, hvordan det kommer til at gå. Det er vores opfattelse, at der er en bedre dialog på stuemøderne, og det er vigtigt.

### Svar til Hans Morten Bejning Andersen.

Nej, kontrakten siger kun noget om hvad DSB skal, og ikke noget om hvem der evt. kan komme til at køre på strækningen (i fri trafik, red.). Det som DSB skal udføre, er på danske løn og ansættelsesvilkår. Om der, når forbindelsen står færdig, er nogen der ønsker at køre på strækningen, kan jeg ikke svare på, men det er noget vi skal være opmærksomme på.

Beretningen blev herefter sat til afstemning og enstemmigt vedtaget.

### 6. Orientering om økonomi

Hans Schøn Merstrand (Områdegruppekasserer) fremlagde regnskabet for perioden 2021 - 2022. Hans kom også ind på, hvordan det er gået med forrentningen af LPO's midler både lokalt og centralt.

Hans roste og opfordrede til, at man ude lokalt skal fortsætte arbejdet med at afholde gode medlemsarrangementer, så medlemmerne kan mærke, at de får noget for deres medlemskab.

Kommentar til regnskabet

### Carsten Lehmann Hansen, LPO DSB LKI.

Carsten kom med en kort kommentar til forrentning af LPO's midler.

Nøgletal for perioden

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
OMSÆTNING	<u>1.007.965</u>	<u>1.101.202</u>
DIREKTE OMKOSTNINGER		
Refusioner	440.480	475.250
Personaleomkostninger	<u>252.000</u>	<u>252.000</u>
	<u>692.480</u>	<u>727.250</u>
DÆKNINGSBIDRAG	<u>315.485</u>	<u>373.952</u>
KAPACITETSOMKOSTNINGER		
Administration	91.826	140.347
Møder og Seminarer	164.940	177.653
Rejseomkostninger	25.375	59.211
Det blå blad	<u>25.751</u>	<u>16.043</u>
	<u>307.892</u>	<u>393.254</u>
RESULTAT FØR FINANSIERING	<u>7.593</u>	<u>-19.302</u>
FINANSIERING		
Finansielle indtægter m.v.	52.383	104.903
Finansielle udgifter m.v.	<u>241.166</u>	<u>22.449</u>
	<u>-188.783</u>	<u>82.454</u>
ÅRETS RESULTAT	<u><u>-181.190</u></u>	<u><u>63.152</u></u>

**2022**

**2021**

#### **AKTIVER**

##### **ANLÆGSAKTIVER**

Værdipapirer

1.390.948

1.624.498

##### **OMSÆTNINGSAKTIVER**

Beholdning gaveartikler

22.410

37.559

Andre tilgodehavender

27.373

26.340

Indestående pengeinstitut

641.793

594.652

Valutabeholdning

322

322

Kassebeholdning

761

761

692.659

659.634

**AKTIVER I ALT**

2.083.607

2.284.132

#### **PASSIVER**

**EGENKAPITAL**

2.018.994

2.200.184

##### **KORTFRISTEDE GÆLDSFORPLIGTELSE**

Skyldig A-skat og AM-bidrag

18.932

28.065

LPO DSB Korsør's formue

32.681

32.681

Skyldige omkostninger

13.000

23.202

**GÆLDSFORPLIGTELSE I ALT**

64.613

83.948

**PASSIVER I ALT**

2.083.607

2.284.132

## 7. Behandling af indkomne forslag

Der var i alt 5 indkommende forslag, 3 forslag vedr. vedtægterne og 2 øvrige forslag.

### Vedtægtsforslag 1:

LPO DSB – vedtægterne §11, stk. 2:

Stk. 2. Til lokalgrupperne overføres ved udgangen af hvert kvartal en medlemsrefusion og et differentieret grundbeløb opgjort efter medlemstallet for hvert af kvartalets måneder. Medlemsrefusionen og grundbeløbene fastsættes af Repræsentantskabet. De aktuelle satser fremgår af bilag 2 og bilag 3.

Ændres til (*med kursiv*):

Stk. 2. Til lokalgrupperne overføres ved udgangen af hvert kvartal *et grundbeløb og en differentieret medlemsrefusion* opgjort efter medlemstallet for hvert af kvartalets måneder. Medlemsrefusionen og grundbeløbene fastsættes af Repræsentantskabet. De aktuelle satser fremgår af bilag 2 og bilag 3.

### Motivation:

Grundbeløbet bør være ens, da alle lokalgrupper har nogle grundlæggende udgifter, som ikke handler om antal i gruppen, f.eks. antal bestyrelsesmedlemmer, afholdelse af bestyrelsesmøder, afholdelse af generalforsamling, indkøb af udstyr, grundlæggende aktivitetsniveau, osv. Medlemsrefusionen bør – i modsætning til grundbeløbet – afspejle lokalgruppens størrelse, f.eks. den dimensionering der er i forhold til antal deltagere i lokalgruppens arrangementer, mv.

### Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

### Ændringsforslag til vedtægtsforslag 1:

LPO DSB – vedtægterne §11, stk. 2:

Stk. 2. Til lokalgrupperne overføres ved udgangen af hvert kvartal en medlemsrefusion og et differentieret grundbeløb opgjort efter medlemstallet for hvert af kvartalets måneder. Medlemsrefusionen og grundbeløbene fastsættes af Repræsentantskabet. De aktuelle satser fremgår af bilag 2 og bilag 3.

Ændres til (*med kursiv*):

Stk. 2.

Til lokalgrupperne overføres *i januar måned et grundbeløb, jf. bilag 2. Desuden overføres der ved udgangen af hvert kvartal en differentieret medlemsrefusion opgjort efter medlemstallet for hvert af kvartalets måneder.* Medlemsrefusionen og grundbeløbene fastsættes af Repræsentantskabet. De aktuelle satser fremgår af bilag 2 og bilag 3.

Motivation (ændringen i forhold til oprindeligt forslag med kursiv):

Grundbeløbet bør være ens, da alle lokalgrupper har nogle grundlæggende udgifter, som ikke handler om antal i gruppen, f.eks. antal bestyrelsesmedlemmer, afholdelse af bestyrelsesmøder, afholdelse af generalforsamling, indkøb af udstyr, grundlæggende aktivitetsniveau, osv.

*En af årets væsentligste udgifter i lokalgrupperne er generalforsamlingen, som afholdes senest d. 7. feb. OGB har den opfattelse, at det vil være en væsentlig hjælp for den likvide del af (nogle af) lokalgruppernes økonomier at fremrykke udbetalingstidspunktet for grundbeløbet og samtidig udbetale det på én gang.*

Medlemsrefusionen bør – i modsætning til grundbeløbet – afspejle lokalgruppens størrelse, f.eks. den dimensionering der er i forhold til antal deltagere i lokalgruppens arrangementer, mv.

#### Bemærkning til forslagens indfasning:

Det fulde grundbeløb på 10.000 kr. pr. år, jf. bilag 2, udbetales første gang i januar 2025. Indtil da udbetales grundbeløbet, jf. de nye satser i bilag 2, kvartalsvis (som hidtil), dvs. 2.500 kr. i 2., 3. og 4. kvartal 2024.

#### Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

#### Kommentarer til forslaget:

##### Carsten Lehmann Hansen, LPO LKI.

Lige en teknisk detalje. Jeg tror, det vil være nemmest for kassereren, hvis vi vedtager forslaget med bagudrettet virkning, altså med virkning for 1/1 2024. Vi kan selvfølgelig ikke udbetale de 10000 kr., for januar måned er jo gået. Men hvis man både skal til at bruge den nye og den gamle model, så bliver det indviklet indenfor det samme regnskabsår. Det jeg foreslår er, hvis det bliver vedtaget, så er det den nye beregning der danner regnestykket for, hvad der skal udbetales i 24. Og det, der allerede er udbetalt, modregnes.

##### Peter Kanstrup, Områdegruppeformand.

Jeg kan ikke se, at det vil blive lettere,

##### Hans Merstrand, Områdegruppe kasserer

Jeg synes, man skal slået en streg i sandet og udbetale beløbet herfra.

### **Ændringsforslag til vedtægtsforslag 1 blev enstemmigt vedtaget**

#### Vedtægtsforslag 2:

LPO DSB – vedtægterne bilag 2:

Bilag 2.

§ 10 stk. 2. Grundbeløbet er pr. 01.01.2013.

- 0 kr. til grupper med 101 medlemmer eller derover.
- 5.000 kr. til grupper med 41 til og med 100 medlemmer.



7.000 kr. til grupper med 40 medlemmer eller derunder  
Ændres til (*med kursiv*):

Bilag 2.

§ 11 stk. 2. Grundbeløbet er *årligt* pr. 01.04.2024 10.000 kr. til hver lokalgruppe.

*LPO København modtager frem til næste ordinære repræsentantskabsmøde i 2026 derudover et tilskud fra områdegruppen på 1.000 kr. pr. md.*

#### Motivation:

Henvisning til vedtægten var forkert, Det handler om §11, stk. 2, ikke §10, stk. 2.

Grundbeløbet bør være ens i alle lokalgrupper, da alle lokalgrupper har nogle grundlæggende udgifter, som ikke handler om antal i gruppen, f.eks. antal bestyrelsesmedlemmer, afholdelse af bestyrelsesmøder, afholdelse af generalforsamling, indkøb af udstyr, grundlæggende aktivitetsniveau, osv. Da ændringen i bilag 2 og 3 medfører en betydelig nedgang i den samlede lokalgrupperefusion til LPO København, kompenseres Lokalgruppen delvist herfor.

Områdegruppens lovudvalg arbejder i perioden frem mod RM26 videre med henblik på at finde den rette balance mellem grundbeløb og medlemsrefusion, den rette balance i økonomien mellem område-gruppen og lokalgrupperne og den rette interne balance mellem lokalgrupperne.

#### Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

#### Kommentarer til forslaget:

##### Christian Hultmann Poulsen LPO København.

Vi er i København lidt imod forslaget, for vi mister indtægter. Jeg er helt med på, at de små depoter også skal have noget. Jeg synes dog, at områdegruppen godt kunne dække de ca. 20.000 kr. som København mister. Det er rigtig dyrt at leje lokale, når vi skal afholde arrangementer. Vi havde et møde, hvor der skulle være noget bespisning, hvor Kent var ved at falde bag over, da han hørte prisen. Jeg kan ikke forstå, at det kun er København, som skal betale for ændringen. Vores lokalgruppekasserer har lavet 3 forslag til fremtidig refusion, som sendes til OGB, og så stemmer vi for denne gang, fordi vi får kompensation frem til 2026. Jeg forventer helt klart, at der til den tid kommer en helt anden fordeling af midlerne.

##### Kim Kromann LPO Næstved.

Hvornår er det, vi starter med det nye beløb? I forslaget står der 10.000 kr. pr. 1. apr. 24, i det andet forslag står der 1. jan. 25.

##### Peter Kanstrup Områdegruppeformand.

Det, vi vedtager i dag, gælder fra 1. april 24. Problemet er, at når vi har vedtaget det, så står vi tilbage med et faktisk og praktisk problem. Det er, at vi ikke kan anvende januar måned 2024 og derfor får det ikke fuld virkning før januar 2025. Så forslaget, satserne og grundbeløbet, medlemsrefusion skifter, så 1. kvartal er med de gamle regler og 2. kvartal bliver med de nye regler. Når vi så kommer frem til januar måned 2025, så får lokalgrupperne pengene på en gang. Det er ikke beløbene, som bliver ændret. Det er det med, om man får det af en gang, eller man får det kvartalsvis.

Hans Morten Bejning Andersen LPO Helsingør.

Vi har ikke de samme muligheder ude i de små grupper, som man har i København. Vi synes, det er et godt forslag.

René Filbert LPO Odense.

Vi synes også, at det er rigtig godt forslag. Vi har til vores næste arrangement en egenbetaling på 200 kr., hvilket vi synes, er smertegrænsen for, hvad man kan forlange af kollegaerne. Vi har ikke økonomi til at holde medlemmerne økonomisk skadesløse. Vi ser frem til at få lidt flere midler.

Kent Lansen Jensen Områdegruppebestyrelsen.

Det er ikke en kritik af, hvordan København bruger deres midler. Vi betaler alle det samme i fagforeningskontingent. Forslaget er et forsøg på at finde en fordelingsnøgle, som giver en mere ligelig fordeling af vores midler, som alle kan se sig selv i, og det skal vi arbejde på frem til 2026.

Peter Kanstrup Områdegruppeformand.

Det er vigtigt, at alle lokalgrupper kan se sig selv i fordelingen. Det arbejde, som Lovudvalget har lavet, er rigtig godt. Og jeg ved, at de vil arbejde på et godt og brugbart forslag frem mod RM26.

## **Forslaget blev enstemmigt vedtaget**

### Vedtægtsforslag 3:

LPO DSB – vedtægterne bilag 3:

Bilag 3.

§ 11 stk. 2. Medlemsrefusion pr. 01.04.2020.

Af kontingentet overføres kr. 30,- pr. medlem pr. måned til lokalgrupperne

Ændres til (*med kursiv*)

Bilag 3.

§ 11 stk. 2. Medlemsrefusion pr. 01.04.2024.

Af kontingentet overføres *følgende beløb pr. medlem pr. måned til lokalgrupperne:*

- 00-30 medlemmer: 27 kr.
- 31-60 medlemmer: 25 kr.
- 61-100 medlemmer: 23 kr.
- Over 100 medlemmer: 21 kr.

### Motivation:

Medlemsrefusionen bør – i modsætning til grundbeløbet – afspejle lokalgruppens størrelse, f.eks. den dimensionering der er i forhold til antal deltagere i lokalgruppens arrangementer, mv.

Da ændringen i bilag 2 og 3 medfører en betydelig nedgang i den samlede lokalgrupperefusion til LPO København, kompenseres lokalgruppen delvist herfor, jf. forslaget vedr. bilag 2.

Områdegruppens lovudvalg arbejder i perioden frem mod RM26 videre med henblik på at finde den rette balance mellem grundbeløb og medlemsrefusion, den rette balance i økonomien mellem område-gruppen og lokalgrupperne og den rette interne balance mellem lokalgrupperne.

Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

Kommentarer til forslaget:

Peter Kanstrup Områdegruppeformand.

Der er 2 små fejl af administrativ karakter i forslaget. Kan forsamlingen godkende, at vi retter disse?

Forsamling godkendte rettelserne.

**Forslaget blev enstemmigt vedtaget**

Øvrige forslag - 1:

Forslag til OK25

LPO DSB's krav til Jernbaneoverenskomsten 2025 - prioriteret

Prioritet	Overenskomstkra	Bemærkning
01	Generel lønstigning - som min. 3 % over reallønssikring/ inflationen gennem hele OK perioden	
02	Indbetaling til Fritvalgskonto hæves mest muligt i overenskomstperioden.	
03	Sammenlægning af løndelene basisløn, kvalifikationsløn og produktionstillæg	
04	Der ydes et tillæg svarende til weekendtillæg på lørdage kl. 00-14 og mandage kl. 04-06	
05	Procenttillæg feriefridage hæves mest muligt	
06	Børneomsorgsdage er arbejdsgiver betalte	X
07	Ret til børneomsorgsdage udvides til 2 dage pr. barn pr. kalenderår,	X
08	Den arbejdsgiverbetalte andel af pensionsindbetalingen hæves mest muligt.	
09	Ferietillæg tilpasses satser for særlig feriegodtgørelse på statens aftale område	
10	Der udbetales et beløb ved kritisk sygdom svarende til 150.000 kr.	X
11 a	Loss of license hæves til 300.000 kr. Loss of license udbetales til LKF ved varigt tab af licens efter følgende ansættelse år: 0 - 5 år ingen udbetaling 5 - 9 år 150.000 kr. 9 - xx år 300.000 kr.	X
11 b	Loss of license Skal følge individuel pensionsalder.	X
11 c	Loss of license bindes sammen med optjening af uddannelsestid, som optjenes if. anciennitet, således man har et valg enten pengene, uddannelsen eller job i virksomheden med samme løn. Ret til betalt uddannelse efter 3 års ansættelse. 1 uge pr. måneds ansættelse dog maks. 3 år	X
12	Hviletiden skal være på mindst 15 timer, 3 time mere end EU-loven har fastsat.	
13	Weekendfriheder placeres hver anden lørdag-søndag, indeholder begge hele kalenderdøgn og skal have en varighed på mindst 60 timer, alternativt 20 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag	
14	Der gives mulighed for brug af Fritvalgskonto til anden frihed, f.eks. uddannelse. Samtidig ønskes mulighed for at timer hensat til uddannelse, kan opspares udover periodens afslutning.	X
15	Tjenestetid i nat tidsrummet, f.eks. 22:00-06:00 beregnes med faktor 1,10	
16	Tjenester med mødetid fra og med 04:30 til 05:30, må maksimalt have en varighed af 8 timer	
17	Der skal arbejdes for at når tjenesten overstiger med 60 minutter fra dagsnormen på 7:24, skal der honoreres med 15 minutter afspadsering pr. påbegyndte 30. minut, fra 7:24.	
18	Normtiden fastsættes til max. 3. md.	
19	Fuld løn under plejeorlov	X
20	UA under sygdom	X
21	Ret til TR-repræsentation. §32, stk. 1 - tilføjelse: Nærværende er også gældende på "faste" arbejdssteder med mindst 9 ansatte.	
22	Konvertering af frihed til opsparringsdage. Antallet af timer som der kan konverteres, skal være 100 timer.	
23	Tillæg for kørsel som evakueringsansvarlig. Tillægget ydes pr. tognr. pr. påbegyndt ½ time	
24	Der skal afsættes midler til TR-udvikling.	
25	Opsigelsesvarsler forbedres, Stk. 2 Forbedring i opsigelsesvarsler:  Efter 1 års ansættelse skal opsigelsesvarslet hæves til 6 måneder  Fra 6 til 9 års ansættelse 9 måneders opsigelse  Over 9 års ansættelse: 12 måneder.  Efter mere end 6 års ansættelse skal opsigelsesvarslet kombineres med ret til betalt uddannelse i opsigelsesperioden.  Medarbejdere, der har mere end 13 og 17 års anciennitet, udbetales en godtgørelse på henholdsvis yderligere 1 og 3 måneders løn, inklusive faste tillæg ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen	X
26	Samme økonomiske forhold ved dødsfald i tjenesten for OK ansatte som for tjenestemænd. (Efterindtægt hæves fra 6 mdr. til 12 mdr.)	X

27	Varsel om afholdelse, eller inddragelse, af afspadsering skal følge virksomhedens øvrige varselsfrister for planlægning af arbejdstid (er p.t. kun 72 timer, jf. §7, stk. 2), i det omfang varselsfrister er fastsat ved lokalaftale	X
28	Individuel kvalifikationsløn –Værdien skal fastsættes. Erstatte af et kvalifikationslønsystem a la det i tjenestemandssystemet eller puljemidler til lokalforhandling.	JA stk. 6 § 3.
29	Løn forløb for LKF K og LKI indrettes således, at avancement fra LKF til LKF K, fra LKF til LKI og LKF K til LKI udløser en lønfremgang på min 2 % af den samlede bruttoløn, om nødvendigt ved tilskrivning af et personligt tillæg	
30	Tilføjelse til § 2 stk. 3. Der tilskrives medarbejderen 7,4 timer som normaltimer på afspadseringskontoen både ved normale fornyelser af helbredsgodkendelser samt ved ekstraordinære helbredsvurderinger og lægekontroller som er pålagt af TBBS.	
31	Ret til arbejdsgiverbetalt sundhedsfremme indskrives i OK og samtænkes med helbredskrav. Den dertil anvendte tid indgår som arbejdstid.	
32	Deltidsansatte gives ret til fuldtidsarbejde.	X
33	§ 8. stk. 2 tilføjes 1. januar som højhellighedsdag. Skal ikke byttes med d. 31/12	
34	Ansættelsesbetingelser. Adgangskrav skærpes i forhold til matematik, fysik, kemi og engelsk.	
35	Korttidsansættelse skal betragtes som vikar	

**X = Disse forslag kan/bør sammenkædes med en tekst som fortæller at det er en rettighed man har såfremt man er medlem af den overenskomstbærende organisation**

**Forslag til tekst hugget fra Emballageindustriens overenskomst §55, stk. 1: ” Retten til at modtage X er betinget af, at medarbejderen har opnået 13 ugers aktivt medlemskab af Dansk Jernbaneforbund.”**

Forklaring på ovenstående ønske og forventede hjemmel til dette:

Forslaget om at udvælge nogle dele af overenskomsten som er målrettet medlemmer af den faglige organisation, tager udgangspunkt i en dom som ligger nogle år tilbage. Her anklagede Fagforeningen Danmark (Det Faglige Hus) Dansk Industri for at forskelsbehandle to medarbejdere i forbindelse med sygdom.

Den korte historie er at de to ansatte IKKE var medlem af de overenskomstbærende organisationer. I overenskomsten stod under sygdom at 13 ugers aktivt medlemskab af en af de overenskomstbærende organisationer (i dette tilfælde 3F eller HK) udløste supplerende sygehjælp ud over den rene takst for sygedagpenge.

Da de to omhandlede medarbejdere ikke var medlem, fik de derfor alene sygedagpenge.

Hermed mente Fagforeningen Danmark at der var tale om forskelsbehandling.

Sagen starter i Retten i Kolding d. 16. august 2012. Bliver ved kendelse i samme ret d. 17. oktober 2012 henvist til Vestre Landsret.

Vestre Landsret afgør ved dom d. 14. marts 2014 at der IKKE er tale om forskelsbehandling.

Sagen appelleres og kommer for Højesteret.

Højesteret anerkender d. 4. juni 2015 at der IKKE er tale om forskelsbehandling eller brud på menneskerettigheder og stadfæster derved Vestre Landsrets dom fra året før.

Sagens akter fra Vestre Landsret samt fra Højesteret findes under disse to links:

Vestre Landsret - [Forside - Domsdatabasen](#)

Højesteret - [Forside - Domsdatabasen](#)

### Motivation:

Forslagene indstilles, jf. arbejdet i LPO's Overenskomststudvalg

### Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

### **Forslaget blev enstemmigt vedtaget**

### Øvrige forslag – 2:

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

Det foreslås, at honorarerne fortsætter uændret.

### Motivation:

Områdegruppebestyrelsen ser med afsæt i områdegruppens nuværende økonomi, hverken basis for – eller har et ønske om – at ændre honorarerne.

### Forslagsstiller:

Områdegruppebestyrelsen

### **Forslaget blev enstemmigt vedtaget**

## 8. Valg:

a. 1 Områdegruppeformand (4 år)

**Peter Kanstrup blev valgt**

b. 1 Medlem af områdegruppebestyrelsen (4 år) Thomas Knudsen (LPO København)

**Thomas Knudsen blev valgt**

c. 3 Områdegruppebestyrelsessuppleanter (2 år)

- 1. suppleant Kim Kromann (LPO Næstved)
- 2. suppleant Simon Brix Aabern (LPO Kalundborg)
- 3. suppleant Bjarne Aunbjerg (LPO Aalborg)

Peter Kanstrup Områdegruppebestyrelsen, Vi har ændret i forretningsorden. Ændringen har kun betydning, hvis der ikke er flere kandidater end 3 og/eller indsigelser til rækkefølgen.

**Kim Kromann, Simon Brix Aabern og Bjarne Aunbjerg blev valgt i den opstillede rækkefølge.**

d. 2 Bilagskontrollanter (2 år) Martin Rye (LPO Fredericia) og Thomas Ipsen (LPO København)

**Martin Rye og Thomas Ipsen blev valgt**

e. 2 Bilagskontrollantsuppleanter (2 år) Pernille M. Rasmussen (LPO Helsingør) og Michael Korczak (LPO Nykøbing Falster)

Hans Merstrand kom med en anbefaling af de opstillede.

**Pernille M. Rasmussen og Michael Korczak blev valgt.**

## 9. Indlæg ved indbudte gæster

Preben S. Pedersen, Dansk Jernbaneforbund.

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

- Buddinge sagen
- Medlemskab af fagforening – hvad gør vi fremadrettet?
- Ny arbejdsmiljøorganisation
- Grænseoverskridende kørsel – godt samarbejde med vores tyske kollegaer
- Akademiseringen
- OK 24-godt resultat
- S-tog
- Kystbanen
- Nye tog
- Nye lokaler – nye muligheder

- Medlemsmøder
- Medlemsfordele
- Ungdomsboliger (TJM-Forsikring)
- Lokomotivførerskolen i Tønder
- 125-års jubilæum
- Kongres 2024
- Tak for ordet

#### Dan Kirchhoff, SPO DSB

Dan takkede for invitationen og for det gode samarbejde. Opfordrede til at fortsætte den gode dialog, vi har, og til sammen at finde gode løsninger på de udfordringer, der er med LKF-A og LKF-B arbejde.

#### Poul Thomsen, LPO DSB S-TOG.

Poul takkede for invitationen, ønskede tillykke til de valgte og takkede for det gode samarbejde vi har.

#### Mikkel Channo Jessen, TPO DSB

Mikkel takkede for en god beretning og for invitationen. Han ønskede de valgte tillykke med valget og takkede repræsentantskabet for det gode arbejde der laves i hverdagen. Stor tak til lokomotivførerne for jeres opbakning til togførerne i dagligdagen. Takkede også for opbakningen ved bestyrelsesvalget i DSB.

#### Peter Kanstrup Områdegruppeformand.

Peter takkede de tillidsvalgte for det arbejde, I gør i hverdagen. Han takkede også for de indlæg der havde været og dirigenten for hans gode ledelse af Repræsentantskabsmødet.

#### Kent Larsen Jensen, Områdegruppebestyrelsen.

Kent takkede for samarbejdet til lokalgruppeformændene og sendte en særlig og stor tak til vores genvalgte formand Peter Kanstrup.

#### 10. Mødets afslutning

Dirigenten Thomas Bryan-Lund takkede for valget og for god ro og orden under repræsentantskabsmødet og gav ordet tilbage til områdegruppeformand Peter Kanstrup, som afsluttede repræsentantskabsmødet 2024.

Repræsentantskabsmødet sluttede kl. 17.15.

  
Dirigent  
Thomas Bryan-Lund

  
Referent  
Ole Bang