



1

DANSK
LOKOMOTIV
TIDENDE



DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. JANUAR 1982 - 82. ÅRGANG

1

Indhold:

Fimbulvinter	2
Ledelsesændringer i DSB	3
DSB's nye generaldirektør om plan 90 ..	3
Lidt nyt fra forsikringsforeningen	6
Lønmodtagernes selvangivelsesfradrag 1981	8
Brand i Struer 7.11.1981	11
Stillingsvurderingssystemet	12
Forslag til emner til LO's kulturpris 82	19
Derfor blev DSB stoppet et døgn	20
Fra medlemskredsen: Kom så i gang ...	20
Kongres i DLF maj 1982	21
Dansk Lokomotivmands Forenings rejselegat	22
Personalia	23

Redaktører:

K. B. Knudsen
(ansvarshavende)

G. A. Rasmussen

Redaktion og ekspedition:
Hellerupvej 44, 2900 Hellerup.

Telefon (01) 62 72 69.

Kontortid 9-16.

Lørdag lukket.

Frederiksberg Bogtrykkeri

Howitzvej 49.

Fimbulvinter

Belært af erfaringer fra tidligere vintre har DSB forstærket sit snerydningsberedskab. De mange driftsuregelmæssigheder og befolkningens utilfredshed dermed tvang DSB til at investere store millionbeløb i materiel til at imødegå lignende hårde vinterperioder. Med denne vinters start har vejrguderne tilladt sig at sende en dyne af iskulde ned over vore hoveder og følgelig en toggang som påny får utilfredse til at rejse kritik mod den uregelmæssighed, der opstår i driften.

Beredskabet har ikke været indstillet på disse lave kuldegrader, som får alting til at gå trægt. F. eks. dele af DSBs aldersstegne trækraft, der er meget følsomt overfor denne kulde.

I vurderingen af vanskelighederne med denne vinters start er det imidlertid forkert at lægge skylden for de mange forsinkelser alene på materiellets alder. Tilstanden er mere nuanceret end som så.

Vi kan pege på forhold, som vi mener har afgørende betydning for gennemførelse af en regelmæssig toggang. Først og fremmest DSBs opbygning af driftsorganisationen med en centralisering, der i sit endemål sigter på en styring af hele landet fra et enkelt eller to steder. Der er næppe reel baggrund for, at anbefale den driftsorganisation, vi kendte før 1970, fordi driftsomkostningerne kan antage et omfang, som ingen påregner politisk opbakning til, selv om det må erkendes, at pengeposen de senere år oftere er blevet åbnet. Men det bør stå klart, at driftsuregelmæssigheders afhjælpning kan håndteres bedre med decentraliseret opbygning, en moderet model af de »trafikcentraler« vi havde i systemet med trafik- og maskinsektioner. Der var god fleksibilitet i afviklingen af driften under vanskelige forhold. Og en anden væsentlig årsag til bedre samvirke i løsningen af opgaverne var det benyttede trafikpersonales kunnen. Med risiko for misopfattelse, de havde forstand på trafik, de stod midt i den og havde forståelse for dens væsen.

Sådan er det ikke i dag. Det skulle man studere nærmere på højeste sted. I stedet for at køre videre med udvikling af systemer styret af al tænkelig mekanik med risiko for fuldstændigt sammenbrud. Lidt snusfornuft og noget knofedt er ikke dårligt, når naturens elementer raser. Banernes fremtidige udvikling fører til stor sårbarhed, fordi systemets teknik bliver uhyre følsomt. Et til formålet godt uddannet personale, som kan have mere nær føling med trafikafviklingen, må foretrækkes i ønsket om at gøre jernbanen til et selvfølgeligt brugsmiddel for befolkningen. Det er ikke teknokrati og drøn på udviklingen af avancerede styringssystemer, vi hovedkulds skal kaste os ud i.

Ledelsesændringer i DSB



Vicegeneraldirektør
E. Rolsted Jensen

Der er foretaget nye ændringer i DSB's øverste ledelse. De har imidlertid ikke et indhold, som betyder forandringer i beslutningsprocesserne.

Chefen for afsætnings- og produktionsafdelingen, direktør E. Rolsted Jensen, er udnævnt til vicegeneraldirektør og skal i påkrævet omfang, hvor generaldirektøren af tjenstlige grunde m.v. er bortrejst, udøve funktionen for denne. Det har han i øvrigt gjort hidtil, så deri ligger ikke noget nyt. Denne ændring i stillingen er en naturlig følge af en rimelig struktur i organisationsbygningen.

Personaletjenesten får fremtidig status som en selvstændig afdeling, personaleafdelingen, og den chef, kontorchef Gunnar Kragballe, udnævnes til personaledirektør. Med denne ændring kan der forventes, for det første en større selvstændighed for området, for det andet en udfyldning med nye opgaver under afdelingens dynamiske ledelse.

Vi håber, at disse ledelsesændringer



Direktør for personaleafdelingen
G. Kragballe

må tjene virksomheden DSB og ikke mindst medarbejderne til gavn.

Og vi ønsker held og lykke med opgaverne.

DSBs nye generaldirektør: Plan 90 årsag til, at DSB kan klare det voldsomme trafikpres

– men vi skal være »klædt på« til at kunne klare endnu en fordobling inden århundredskiftet, hvis den kommer, siger Ole Andresen.

Af Kristian List

– DSBs situation hænger nøje sammen med den udvikling, samfundet er inde i.

Energikrisen og den økonomiske udvikling i de senere år har vendt op og ned på mange af de planer, som blev lagt i begyndelsen af 70'erne.

I 1975 præsenterede DSB en langsigtet plan Plan 90, som opererede med en fordobling af trafikken

inden 1990, men fordoblingen er allerede en kendsgerning, og situationen er nu den, at DSB skal være »klædt på« til at kunne klare endnu en fordobling inden udgangen af dette århundrede. På den anden side må man også være forberedt på, at der sker ting og sager, som gør, at vi ikke oplever en så voldsom stigning, og det betyder igen, at der ikke må satses så ensidigt, at vi ikke

er i stand til at leve op til netop det behov, der er i den givne situation.

Vor succes afhænger af, om vi får held til på én gang at klare dagens og de nærmeste års krav og samtidig formår at planlægge længere frem, så vi kan opfange de muligheder, som vil vise sig. DSB koster det offentlige ca. 2 mia kroner om året, og det er ganske naturligt, at befolkningen og vore politikere

stiller ret så store krav til os. Oven i de krav har vi i DSBs ledelse en række andre ting, vi skal klare. Vi skal forberede og gennemføre elektrificering, og vi skal i løbet af 80'erne udskifte 50 procent af personalet inden for DSB på grund af den skæve aldersfordeling, der er i foretagendet.

Manden bag Plan 90

Sådan siger DSBs generaldirektør, Ole Andresen, 44 år.

Den nye generaldirektør møder ikke uforberedt til den store opgave, der er lagt på hans skuldre. I ti år har han været ansat i DSB, og han er en af mændene bag Plan 90. I sit virke i DSB har han i en halv snes år haft berøringsflader til de kredse, hvis positive indstilling til DSB er en forudsætning for, at også fremtidens udfordringer vil krones med held. Han har stor erfaring i forhandling med politikere, med organisationer og sidst, men ikke mindst har han en god kontaktflade til personalet. Han lægger heller ikke et øjeblik skjul på, at når man – trods en heldig planlægning allerede fra 1975 – har kunnet klare den eksplosive udvikling i DSB, er en af årsagerne et dygtigt personale.

– Der er en god korpsånd i DSB, og det tror jeg der fortsat vil være, selvom meget vil forandre sig, når 50 procent af styrken skal udskiftes på nogle få år. Korpsånd er, pointerer generaldirektøren, ikke noget med at slå hælene sammen og sige javel. Korpsånd er bl.a. at personalets tillidsrepræsentanter fremfører deres meninger, kritiserer og bidrager med gode ideer. Og netop sådan føler jeg, det er i DSB.

Jeg tror også, at vi vil være i stand til at få de folk, vi skal bruge i løbet af firserne. Hele beskæftigelsessituationen er jo, og man må da sige, desværre, sådan, at et foretagende

som DSB med sikkerhed i ansættelsen vil virke dragende på mange i disse år. Det kan dog godt vise sig at være problematisk at få visse medarbejdere på mellemliderplanet, fordi det private erhvervsliv lønner væsentligt bedre end det offentlige.

Sidemandsoplæring

Når jeg tror på, at korpsånden kan bevares, er det også, fordi vi i DSB i stigende grad lægger vægt på sidemandsoplæring og på, at nye folk trænes på jobbet. Vi har i dag i DSB konstant ca. 700 mennesker under uddannelse. Det svarer til en mellemstor kommunal skole, og vi benytter i høj grad instruktører fra vore egne rækker.

Vi ønsker også i stigende grad at lade lokale chefer rekruttere lokale folk. Det gælder på alle niveauer, fordi vi mener, at det vil give de bedste samarbejdsforhold. Jeg er da helt klar over, at man hos mange lidt ældre og veltjente medarbejdere kan føle en vis usikkerhed, når der skal mange, nye folk ind. Netop derfor er det vigtigt, at disse folk, som har været ansat i en lang årække får indflydelse på, hvem der ansættes og hvem, de skal have som nærmeste medarbejdere.

Der har, erkender Ole Andresen, været en hurtig til- og afgang hos DSB i nogle år, men det er ikke så galt mere.

Det skal da heller ikke skjules, at DSB på en række funktionsområder er en farlig arbejdsplads, og en arbejdsplads som på grund af skiftende arbejdstider virker mindre tiltrækkende på mennesker.

Vi arbejder på fuld kraft på at nedsætte risikoen ved en række arbejdsoperationer, men det er ikke et ufarligt job, f.eks. at rangere om natten på et mørkt terræn.

Jeg har netop været i Fredericia, hvor vi har en mindelund for med-



Engageret, flittig og let til smil.

arbejdere, som er omkommet under jobbet, og det er virkelig noget, der berører én at konstatere, at siden jeg var der sidst for næsten en halv snes år siden, er 30 nye navne føjet til. Vi er meget opmærksomme på dette, og vil gøre, hvad der kan gøres for at nedsætte risikoen.

Togene skal køre til tiden

– Togene skal køre til tiden. Sådan lød din programerklæring efter udnævnelsen.

– Ja, det står jeg ved, og det arbejder vi hårdt på. Vi skal stadig huske én ting. DSB koster samfundet 2 mia kroner om året, nemlig 800 mill. kroner i driftstilskud og 1,2 mia i investeringer. Det betyder, at politikerne og publikum har et rimeligt krav på, at DSB fungerer. Jeg tror nok, at publikum, selvom det er en ubehagelig situation, vil finde sig i, at det en gang imellem er nødvendigt at stå op, og rykke lidt sammen.

Men jeg er overbevist om, at man ikke finder sig i, at togene ikke kører til tiden. Vi skal huske, at det jo ikke er fordi folk pludselig elsker DSB og ikke bryder sig om at køre i deres egen bil, at de er steget på toget. Årsagen er de samfundsøkonomiske stramninger og specielt

energiprisernes himmelflugt. Det er derfor vor opgave at sørge for, at vi for de mange penge yder folk den bedst mulige service. Når jeg taler om de mange penge, er det naturligvis ikke sådan, at vi ikke gerne ville have flere penge at gøre godt med, men vi må ikke være så egoistiske, at vi ikke også kaster blikket rundt i samfundet og ser, hvorledes også andre må nøjes med mindre, må spare og få mest muligt ud af det, man får. Under de givne omstændigheder finder jeg, at vi i DSB er rimeligt tilgodeset. Givet er det dog, at det apparat, vi tilbyder publikum ikke har den kvalitet, vi kunne ønske.

Vi havde planlagt køreplansudvidelser i 1982-83, men dem har vi stillet i bero. Vi må nu konsolidere os; få det, vi har, til at fungere så perfekt som muligt. Det betyder dog ikke, at vi ikke vil foretage nogle justeringer. Vi får 30 nye lokomotiver i de næste par år, men jeg regner ikke med, at mere end ti vil blive sat ind i øget drift. De øvrige skal udgøre et sikkerhedsnet,

også fordi vi har en række maskiner, som skal ombygges og renoveres.

Vi overvejer også en ny type køreplan, f.eks. flere tog fremfor større tog. Det er mere kostbart, men vil gøre driften bedre.

Eksempelvis er der planer om at forstærke intercitydriften fredag til søndag med flere tog fremfor som nævnt at gøre de eksisterende tog større. Der skal også bruges ressourcer i forbindelse med den begyndende elektrificering af Kystbanen. Her startes der et omfattende arbejde, som under ingen omstændigheder må gå ud over den daglige drift. Hvad ville publikum sige, hvis man meddelte, at toget var en halv time forsinket, fordi man var i gang med at lave et system, som om nogle år ville gøre trafikken hurtigere og mere sikker!

Vi skal i øvrigt også i planlægningen gå ud fra, at det i de kommende 10-20 år bliver nødvendigt med flere dobbeltspor og vigespor for at få plads til de ekstra tog, vi regner med.

Nye, store godskunder

– Hvorledes tegner udviklingen for godssektoren sig?

Ja, her må vi klart erkende, at det ikke går, som vi kunne ønske. Godssektoren er blevet ramt af den almindelige afmatning, som de økonomiske forhold er årsag til. For alle, dvs. private vognmænd, firmabiler og os, er der tale om stagnation og tilbagegang. Vi er på netop dette område i en særlig vanskelig situation, fordi f.eks. private vognmænd jo i sagens natur har visse muligheder for smidigere at kunne tilpasse sig. Det betyder ikke, at vi sidder med hænderne i skødet. Vi må i godssektoren omlægge, rationalisere, sælge bedre og søge at få en bedre ledelse af området. Vi er i gang med nogle forsøg på Københavns godsbanegård med mini-containere specielt til visse typer gods, således at chaufførerne selv kan flytte gods fra lastbil til jernbanevogn. Det er et svensk system, vi prøver. Hvis det viser sig at være brugeligt, vil vi naturligvis gå i gang med at forhandle med de implicerede organisationer om sagen.

Nu er der jo flere former for godstransporter, og jeg vil understrege, at vi på andre områder er ved at få fat i betydelige kunder. Det gælder storkunder som kultransporter, landbrugstransporter og transporter fra alle egne af landet til Kommune Kemi i Nyborg. Vi har det naturlige transportapparat til tunge transporter over store afstande, og vi er – som også industri og landbrug erkender det – porten til det europæiske jernbanenet.

Nye baner i Danmark?

– Om det kan jeg ikke sige noget nyt i øjeblikket. Vi er af Hovedstadsrådet blevet bedt om at lave nogle nye beregninger på de projekter, som



Kravet fra publikum er: tog til tiden. Det er jo ikke alle, der elsker os, selv om de er steget på toget i de senere år.

man har kendt i mange år, men der-til også af nogle nyere.

Vi skal igen se på S-bane til Amager, på hurtigbusser og endelig på sporvognslinier. Når man eventuelt kunne tænke sig at genoplive sporvognene, må man huske på, at det ingenlunde bliver den type, vi tidligere har kendt. Vi ved alle, at der på dette område er sket en betydelig udvikling. Udover disse planer, ser vi i øjnene, at der på eksisterende banelinier kan blive tale om at genåbne stoppesteder, som i dag er lukket, og endelig kan der måske enkelte steder blive tale om en form for nærbanetraffic, således som det med stor succes er etableret ved Århus.

Send bud efter girafferne

– Er DSB en god arbejdsplads?

– Ja, det mener jeg, den er generelt. Det er ikke ensbetydende med, at der ikke her med ialt 22000 ansatte og med en betydelig udskiftning på grund af naturlig afgang, er problemer. Jeg skal heller ikke skjule, at de krav, som ligger over os som et stort offentligt foretagende, kan føre til gnidninger. Jeg har sagt det tidligere: Et foretagende som koster skatteborgerne 2 mia kr. om året er bestandig i kikkerten. Det betyder, at vi skal sørge for at forbedre produktiviteten hele tiden, ligesom man skal i andre foretagender. Jeg synes selv, at vi i dag har en udmærket produktivitet, men den holder sig ikke, hvis der ikke gøres en ekstra indsats af alle. Det er mit job at sige dette, og det er mit job at forhandle med og arbejde sammen med organisationerne om disse ting. Det er måske ikke så morsomt, men det er en pligt, og vi kan også nå et resultat. Det føler jeg mig overbevist om.

Vi har centrale og lokale samarbejdsudvalg, og jeg ser gerne, at der



DSB skal som den store offentlige virksomhed have en lige så god produktivitet som en privat virksomhed.

ikke mindst på lokalt hold kommer yderligere gang i diskussionerne omkring hele DSBs situation og fremtid. Jeg har lyst til her at sige: Tag initiativer! Vent ikke på, at der fra centralt hold kommer nogle af »girafferne« fra Sølvgade ud for at orientere. Tag også initiativ til på tværs af de traditionelle samarbejdsudvalg at få arrangeret informationsmøder. Jeg vil selv rejse rundt – ikke blot på en goddag-runde – men som noget permanent, og jeg ved, at også andre medarbej-

dere i generaldirektoratet endog meget gerne vil rundt i landet for at drøfte både aktuelle og mere langsigtede spørgsmål.

Sådan er han

Engageret, flittig, vidende, men også uhøjtidelig, fuld af humor og let til en ikke lydløs latter. Sådan er den nye generaldirektør, som bruger den sparsomme fritid på familien, litteratur og musik – helst traditionel jazz.

Ole Andresen, opvokset i Taastrup, hvor DSB netop i disse år er i gang med at bygge et nyt trafikknudepunkt, blev cand. polit. i begyndelsen af 1960'erne og derefter ansat ved A/S Fagbevægelsens Presse. I 1969 flyttede han til DSBs markedsudviklingskontor og rykkede året efter over i den nyudnævnte generaldirektør Povl Hjelts sekretariat. I 1978 blev han direktør for den nyoprettede økonomi- og planlægningsafdeling og allerede dengang blev der talt om, at han var gået i generaldirektørlære.

Lidt nyt fra forsikringsforeningen

Præmiestigning

Ja, desværre er vi – som andre forsikringselskaber – ramt af de stigende udgifter i form af flere og dyrere erstatningssager. Det er derfor besluttet at gennemføre indeksregulering i fuldt omfang, således som forsikringsbetingelserne hjemler ret til, og det vil i praksis sige, at de præmier der har været gældende i 1981, vil stige pr. 1.1.1982, med ca. 10% for så vidt angår motorkøre-

tøjsforsikringer, og ca. 9% for alle øvrige forsikringsbrancher. Det er i den forbindelse værd at erindre sig, at vore motorforsikringer *ikke* blev forhøjet i fjor, i modsætning til andre selskaber.

Vore præmier er derfor fortsat absolut konkurrencedygtige set i forhold til tilsvarende forsikringer i andre selskaber, og vi kan da også glæde os over en stadig stigende

medlemsskare, der meget snart når 30.000:

Lad os benytte lejligheden til at gøre et par

Korte bemærkninger:

A. En familieforsikring

(d.v.s. indbo- og ansvarsforsikring) koster i 1982, kr. 30,50 pr. måned for en standardforsikringssum på kr. 278.000. Vort – og dermed vore medlemmers – største problem, er det stadigt stigende antal tyverier af forskellig art. Dette problem kan meget vel betyde, at vi i løbet af året kan blive tvunget til at foretage yderligere ekstraordinær præmieforhøjelse. Alle vore medlemmer kan imidlertid gøre en række simple forebyggende ting i det daglige, for at dæmme op for tyverier, og dermed for forsikringspræmiens stigning. Hvis dit hjem forlades af samtlige medlemmer af din husstand, enten i den daglige arbejdstid eller i ferieperioder, så træf aftale med gode naboer, genboer eller lignende om at holde et vågent øje med din bolig imens. Du kan jo gøre gengæld i naboens tilsvarende situationer. Lad ikke en tyv blive fristet til et »nemt kup«, heller ikke ved f.eks. at lade dine ejendele ligge synligt i din bil, medens den står parkeret (hvis der er tale om fotoapparat, kikkert o.lign. får du heller ikke erstatning efter reglerne). Lidt sund fornøft og omtanke kan forebygge og forhindre mange tyverier.

Vær også opmærksom på underforsikring. Selv om 278.000 lyder som et stort beløb, vil de fleste blive overraskede ved at foretage en opgørelse af sine ejendele. Vor stedlige tillidsmand kan skaffe dig et skematisk hæfte – »Hvad har vi« – der kan hjælpe dig i den situation.

B. Ejendomsforsikring

for parcelhuse og fritidshuse.

Denne forsikringsform består af 3 grundelementer, nemlig det man kalder en hus- og grundejerforsikring (med eller uden insekt- og svampeskadedækning), en bygningsbrandforsikring (som man ikke kan være foruden), og en til lægsforsikring for »skjulte rør«.

Hvad er »skjulte rør«? Det er først og fremmest de rør (til vand, varme og gas) der ligger skjult i gulve, vægge og bag paneler o.lign., men også for eksempel stikledninger i jorden for tilslutning fra hovedrør i vejen. Alle husejere har derfor »skjulte rør« i et større eller mindre omfang. Godt 25% af vore »ejendomsbesiddere« har nu tegnet en sådan tillægsforsikring, siden den blev indført for ca. 1½ år siden. Er du ikke iblandt, bør du snarest tale med vor tillidsmand om at få sikret dig mod økonomisk tab på dette område.

C. Motorkøretøjsforsikring

Vor traditionelle motorforsikring er som bekendt den »uden problemer«, d.v.s. en forsikring der dækker alle skader (som hjemles i betingelserne) uden at man selv skal have »tegnebogen frem.« Der er altså *ingen selvrisko*, hverken direkte eller indirekte i form af et bonustab, som i andre forsikringsformer, kan løbe op i adskillige tusinde kroner.

Selv om en sådan »rigtig« forsikring er relativ kostbar (ca. 170–180 kr. pr. måned for de almindeligste biltyper), så har ca. 13.000 tjenestemænd foretrukket denne forsikringsform.

Hvis du hører til den type bilist (eller motorcyklist), der med sig selv er overbevist om, at du ingen skader får, eller kun »småskader«, som du foretrækker selv at betale,

ja, så kan du hos os tegne en forsikringsform med en *frivillig selvrisko* på kr. 1500 eller kr. 2000, og derved opnå en ikke ubetydelig præmiebesparelse. Og så ved du alligevel helt nøjagtigt »hvor du er henne« (økonomisk set), også med hensyn til de såkaldte »friskader«. Du skal blot have kørt »skadefri« i ca. 4 år.

Tal med vor nærmeste tillidsmand, hvis du er interesseret i denne form for motorforsikring.

D. Livsforsikring

Gennem Tryk Forsikring, kan du få tegnet enhver form for livsforsikring, tilpasset netop dit helt konkrete økonomiske behov, og dermed opnå et »sikkerhedsnet« for dig og dine nærmeste, og du kan desuden betale præmien ved den bekvemme månedlige fradragsordning i lønnen. Også her kan vor lokale tillidsmand yde fornøden assistance.

E. Vor lokale tillidsmand

kan du nemt finde frem til – hvis du ikke kender ham allerede – enten ved at spørge dine kolleger, eller ved henvendelse til vort kontor, Parallelvej 17, 2800 Lyngby. Telefon nr. (02) 87 88 11 – lokal: »tjenestemandsafdelingen«, der meget gerne oplyser derom.

Godt nytår.

Den gensidige Forsikringsforening for Tjenestemænd

Ændring til adressefor-tegnelse:

Enghave: Lokomotivassistent Jens Bak, Strandbyparken 5, 2650 Hvidovre. Tlf. (01) 78 62 58.

Kasserer: Lokomotivassistent Henning Hansen, Litorinaparken 144, 2680 Solrød Strand. Tlf. (03) 14 41 21.

Lønmodtagernes selvangivelsesfradrag for året 1981

8

Den forenklede selvangivelse samler hele opgørelsen af indkomst og formue på én side – side 3. Overfor på side 2 findes vejledningen til de enkelte rubrikker for indkomst- og formueopgørelsen.

Side 1 indeholder en erklæring, som kan træde i stedet for udfyldelsen af selvangivelsen, hvis man ingen indtægt har haft eller kun har haft A-indkomst og visse renteindtægter, kun har beskeden formue og alene vil bruge det faste lønmodtagerfradrag.

På side 4 skal angives særlige beløb, f.eks. evt. særlig indkomst, og der gives visse praktiske oplysninger. Det er også på side 4, man skal skrive selvangivelsen under.

Den forenklede selvangivelse udsendes i to versioner:

Blanket S 13 skal benyttes af alle mænd, af ugifte kvinder og af kvinder, der kun har været gift i en del af indkomståret 1981. Hertil hører et skema S 13 A, som kan benyttes, hvor der ikke er plads i selvangivelsens rubrikker. Husejere får tillige ejendomsskema.

Blanket S 14 skal benyttes af kvinder, som har været gift i hele 1981.

Giftige kvinder, der har haft særskilt indkomst, skal på deres *egen* selvangivelse foretage fradrag for egne udgifter til forsikring, børneopsparing og selvpensionering, til indekstrakter, til pensionsordning med fuld fradragsret, samt til underholdsbidrag, aftægt m.v.

Blanketter til særlige opgørelser – f.eks. af befodringsudgifter – kan rekvireres hos skattemyndighederne.

En »udvidet selvangivelse« (S 10) vil blive udsendt til skatteydere, der skønnes at have behov herfor. Modtages den ikke, kan man selv rekvirere den.

I. Fuldt fradragsberettiget del af rejse-/befodringsgodtgørelse fra arbejdsgiveren.

Under selvangivelsernes punkt 1, nederst, kan lønmodtagere fuldt ud uafhængigt af det faste lønmodtagerfradrag fradrage godtgørelser fra arbejdsgiverne efter følgende regler:

Der kan anføres rejse- og befodringsgodtgørelser, der er beregnet med f.eks. et beløb pr. rejsedag eller pr. kilometer. Derimod kan faste tilskud, når de gives uden hensyn til hvor store udgifter, man faktisk har haft, ikke fradrages under punkt 1.

Det beløb, der opføres under selvangivelsernes punkt 1, kan ikke overstige den faktiske udgift ved rejse eller befodrning, og det kan ikke overstige den modtagne rejsegodtgørelse. Overstiger udgiften den modtagne godtgørelse, kan den dokumenterede merudgift i stedet fradrages under lønmodtagerfradraget efter de almindelige regler, der her gælder.

Under punkt 1 kan således også fradrages de nævnte godtgørelser fra arbejdsgiveren, hvor der er tale om befodrning mellem skiftende arbejdssteder eller flere samtidige arbejdssteder for samme arbejdsgiver.

Ved »rejse« forstås i denne sammenhæng rejser udover den kommune, hvori det sædvanlige arbejdssted ligger, – dog mindst 4 km fra dette. Rejse anses dog altid at foreligge, når den pågældende må tage ophold mere end 15 km fra sit normale arbejdssted, eller vedkommende som led i sit arbejde har tilbagelagt mindst 30 km i løbet af den pågældende dag. De nævnte ophold behøver ikke at være forbundet med overnatning.

Specielle regler om fuldt fradragsberettiget rejse- og befodringsgodtgørelse.

A. Udepenge

Udepenge, som betales for udeophold, der medfører overnatning udenfor hjemmet, skal medregnes ved indkomstopgørelsen. Et tilsvarende beløb kan fradrages som medgået til dækning af merudgifter ved udeopholdet under forudsætning af, at der kan fremlægges dokumentation for antallet af overnatninger.

Modtages udepenge for dage, hvor modtageren overnatter i hjemmet anses udepengene *ikke* for medgået efter deres bestemmelse – og falder derfor ikke ind under reglerne for fuldt fradragsberettiget godtgørelse.

Men der kan være adgang til under lønmodtagerfradrag B at få fradrag på 16 kr. pr. dag, hvis arbejdet udføres under sådanne vilkår, at ekstra forplejningsudgifter er en nødvendig følge heraf.

B. Dagpenge og diæter til fagforbundenes funktionærer og tillidsmænd m.v.

Dagpenge og diæter til fagforbundenes funktionærer og tillidsmænd m.v. medregnes ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst.

Under hensyn til, at disse ydelser fastsættes til *dækning af de pågældendes merudgifter på rejse og ved deltagelse i møder m.v.*, anses de at medgå til deres formål. Der indrømmes derfor fradrag med samme beløb, som godtgørelsen udgør, dog *højst*:

Ved rejser, der medfører natophold uden for den pågældendes opholdskommune: Udgiften til natophold samt 125 kr. pr. rejsedag med overnatning. Hvis betalingen for overnatning indbefatter betaling for morgenmåltid, nedsættes fra-

draget for overnatningsudgifterne med 17 kr.

Det er en forudsætning for fradrag af den angivne størrelse, at udgiften til overnatning *kan dokumenteres*.

Ved heldagsmøder: kr. 108.

Ved halvdagsmøder: kr. 54.

Det samlede fradrag for mødedag uden overnatning kan ikke overstige kr. 108,00.

Fradrag af større beløb end de nævnte kan alene indrømmes efter dokumentation af *samlige* afholdte udgifter.

C. Ydelser, der holdes udenfor indkomstopgørelsen.

Ved offentlige hverv medregnes dagpenge og diæter samt køre-, time- og sejlpenge som hovedregel *ikke* i indkomstopgørelsen (jfr. statskattelovens § 5d.).

II. Faste lønmodtagerfradrag eller fradrag for faktiske udgifter i stedet for (Selvangivelsens punkt 5).

Det faste lønmodtagerfradrag udgør 20% af lønnen m.v., dog højst 2.000 kr.

Såfremt lønmodtageren ønsker at fradrage de faktiske udgifter til befordring, udgifter til arbejdstøj, værktøjspenge m.v., samt udgifter til fagforeningskontingent og arbejdsløshedskasse i stedet for det faste lønmodtagerfradrag, fordi det samlede beløb hertil overstiger 2.000 kr., kan dette gøres efter følgende regler, punkterne A–F.

A. Befordringsudgift mellem hjem og arbejdsplads.

Udgifter, der er nødvendige for, at den skattepligtige kan blive befordret mellem deres sædvanlige bopæl og arbejdspladsen, kan fratrækkes på selvangivelsen efter følgende regler – også selv om befordringen ikke sker dagligt.

a) Kun den del af de samlede udgifter i et indkomstår, der overstiger 1.100 kr., kan fradrages. Da fradrag kun kan foretages, hvis fradragsbeløbet udgør 100 kr. eller derover, vil det sige, at befordringsudgifter på indtil 1.199 kr. ikke giver adgang til fradrag, mens befordringsudgifter på 1.200 kr. giver adgang til fradrag af 100 kr.

b) Udgiften ved brug af eget befordringsmiddel opgøres efter nedenstående kilometertakster. Hvor offentlig befordring kan anvendes, kan udgiftsbeløb, som overstiger, hvad det ville koste at bruge billigste offentlige befordring, ikke medregnes.

Kilometertakster:

Automobiler, motorcykler og kabinescootere

i tiden 1/1–30/6 1981

86 øre pr. km.

i tiden fra 1/7–31/12 1981

93 øre pr. km.

Knallerter 20 øre pr. km.

Alm. cykler 20 øre pr. km.

og højst 280 kr. for et år.

c) Endvidere kan en skattepligtig, såfremt han dokumenterer, at han som følge af invaliditet eller kronisk sygdom har særlige udgifter til befordring mellem hjem og arbejdsplads, som er nødvendige for at opretholde indtægtserhvervelsen, fratække den del af den faktiske befordringsudgift, der overstiger normal befordringsudgift.

B. Befordringsudgifter.

Befordringsudgifter, der er nødvendiggjort ved skiftende arbejdssted eller flere samtidige arbejdssteder, kan fradrages med det faktisk afholdte beløb ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst, såfremt den skattepligtige har haft 2

eller flere arbejdssteder uden for sin bopæl eller dennes umiddelbare nærhed.

C. Fagforeningskontingenter.

Kontingenter til faglige organisationer og arbejdsløshedsforsikring kan fradrages med de faktisk betalte beløb.

Dog skilles den del af kontingentet, der går til gruppelevsfor sikring, ud og bringes til fradrag efter 3.000 kr.'s reglen på selvangivelsens punkt 6. D.v.s., at man – uanset man benytter det faste lønmodtagerfradrag og derfor ikke særskilt trækker kontingentet fra – kan gøre fradrag for gruppelev under punkt 6.

Kontingentandelen til forbundet var i 1981 1175,75 kr. og til A-kassen 1175,00 kr. for heltidsforsikrede.

Disse to beløb sammen med kontingent til lokalafdeling kan således fradrages under pkt. 5 i stedet for det faste lønmodtagerfradrag.

D. Fortæringsudgifter

1. *Dobbelt husførelse*

Der kan indrømmes skatteydere, som på grund af erhverv midlertidigt opretholder dobbelt husførelse, et fradrag for merudgifter til kost og bolig. Hvor skatteyderen bor ved arbejdsstedet under pensinatsforhold eller ved privat indkvartering eller tilsvarende, indrømmes fradraget uden dokumentation med 320 kr. ugentlig.

2. *Natarbejde*

Herved forstås arbejde, hvoraf en væsentlig del – ikke under 3 timer – udføres i tiden fra kl. 18 til 6.

Der tillades uden dokumentation et fradrag for afholdte udgifter som følge af natarbejde på 16 kr. pr. nat.

For skatteydere, der har natarbejde som fast erhverv, f.eks. nattevægttere, eller fast udfører deres erhverv som natarbejde, kan der dog uden dokumentation kun gives et fradrag på 1.700 kr. årligt.

Har natarbejdet været forbundet med overarbejde, der berettiger til fradrag, indrømmes der kun fradrag for natarbejde, såfremt der, bortset fra 3 timers overarbejde, er udført mindst 3 timers arbejde indenfor tiden kl. 18.00 til 06.00.

3. Natpenge

Natpenge til tjenestemænd og andre offentligt ansatte medregnes ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. Da natpengene imidlertid fastsættes af Finansministeriet, således at halvdelen gennemsnitligt kan anses at medgå til dækning af ekstraudgifter som følge af natarbejde, kan et hertil svarende beløb fradrages. Har den pågældende alene fast stationssted, kan fradraget dog ikke overstige 2.100 kr. årligt.

Der kan ikke samtidig opnås fradrag for natarbejde og natpenge.

Der er ved Landsskatteretten truffet afgørelse om, at en lokomotivfører der kører på strækningen kan trække de halve natpenge fra, LSR I 1972 no 5-386/23 og LSR I 1973 no 6-12/61.

4. Overarbejde

Frdrag kan kun indrømmes, når overarbejdet er i tilslutning til normal arbejdstid og af mindst 3 timers varighed. Det skal endvidere have været nødvendigt at indtage et måltid uden for hjemmet. I sådanne tilfælde

ydes uden dokumentation for de med overarbejdet forbundne merudgifter et fradrag på 24 kr. pr. dag. Frdraget kan ikke foretages, hvis arbejdsgiveren yder et gratis måltid i forbindelse med overarbejdet (der bortses fra gratis kaffe og te).

E. Uniform og andre krav om særlig arbejdsdragt

Eventuel godtgørelse eller tilskud til anskaffelse af uniformer for tjenestemænd skal medregnes i den skattepligtige indkomst.

Det gælder for alle skatteydere, der skal holde sig selv med uniform i den daglige tjeneste, at de i den skattepligtige indkomst kan fradrage den merudgift, de påføres ved pligten til at bære uniform. Dette gælder, uanset om de modtager uniformstilskud.

F. Ekstraordinært slid og ødelæggelse af arbejdstøj

I almindelighed indrømmes der ikke fradrag for udgifter til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af arbejdstøj. I enkelte tilfælde, hvor en skatteydere arbejde er af ekstraordinær smudsig karakter, eller hvor arbejdstøj slides eller ødelægges i en væsentlig højere grad end normalt, indrømmes dog visse fradrag.

III. Frdrag for forsikringer, opsparingsordninger m.v.

Den enkelte lønmodtager fradrager ikke eget bidrag til pensions- eller forsikringsordninger, hvortil bidraget er tilbageholdt af arbejdsgiveren og som er led i ansættelsen. Denne regel gælder også løbende ATP-bidrag. Bidragene til pensioner er allerede fradraget i arbejdsgiverens opgivelse af lønnen til skattemyndighederne.

Frdrag indenfor 3.000 kr.s-reglen – selvangivelsens pkt. 6:

Under dette punkt fradrages indbetalinger til følgende ordninger i 1981:

1. Præmier til livsforsikringer med kapitaludbetaling.
2. Indskud på børneopsparings- og selv pensioneringskonti.
3. Kontingent til fortsættelsessygekasse, præmier til syge- og ulykkesforsikringer, der ejes af den forsikrede.
4. Præmier til renteforsikring og pensionskasse, hvor der er valgt begrænset fradragret. Selv om ordningen af denne art er led i ansættelsesforhold, og arbejdsgiveren betaler bidrag hertil, betragtes den samlede indbetaling dog som lønindtægt for den pågældende lønmodtager.

Det skal bemærkes, at ægtefæller, der har været gift hele indkomståret 1981, tilsammen højst kan trække 3.000 kr. fra på disse poster. Hvis de samlede udgifter til sådanne forsikringer m.v. har været større, kan ægtefællerne dele 3.000 kr.s fradraget efter eget ønske. Ingen af dem kan dog trække mere end sine egne udgifter fra.

Pensionsordninger m.v. med fuld fradragret – pkt. 7

Under dette punkt fradrages egne indbetalinger til privat tegnede pensionsordninger med løbende udbetalinger, rateforsikringer i pensionsøjemed samt indekskontrakter.

Brand i Struer den 7.11.1981

Under mit ophold i Struer den 7.-8.11.1981 blev undertegnede vidne til den kraftige brand i den gamle remise ved Struer maskindepot.

Jeg kom dog først til Struer kl. ca. 15.00 og branden var brudt ud kl. 12.05. Ilden blev, så vidt jeg ved, opdaget af flere personer, men blandt andre alarmerede en lokomotivfører i et afgående tog over radioen komandoposten i Struer.

Den gamle remise brændte helt ud, men kl. ca. 14.00 havde brandvæsenet og maskindepotets bedriftsværn ilden under kontrol, så den ikke bredte sig til hele opholdsbygningen, kontorbygningen eller den nyere remise.

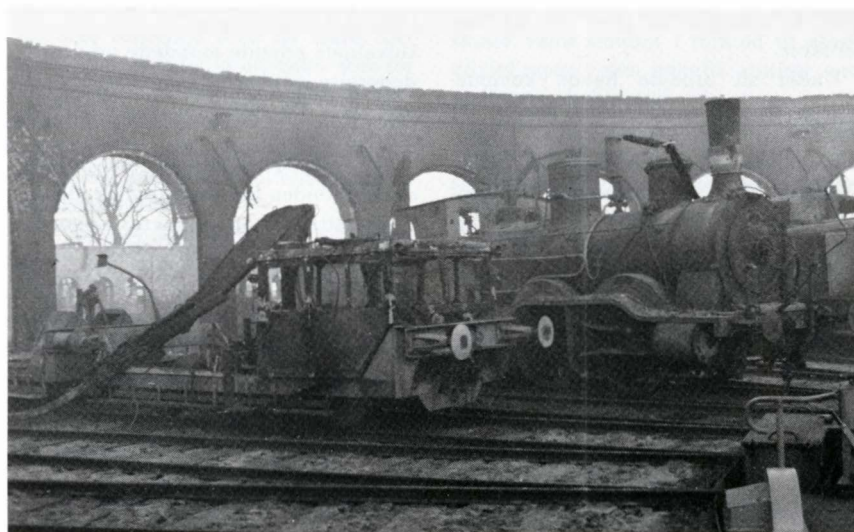
Jeg fik taget nogle billeder som viser nogle af de omfattende materielle skader, af rullende materiel blev ødelagt 1 Ardel traktor, 1 Køf traktor, 2 lukkede godsvogne, 1 trolje fra banetjenesten, museumspostvogn, og 1 museumstrolje.

Hvad det gjorde meget ondt at se var ødelæggelsen af 2 museumslokomotiver, nemlig damplokomotiverne E 999 og Cs 246 fra 1876. Branden vil sikkert ændre de planer, man havde for udvidelse af værkstedskapaciteten ved Struer maskindepot, ja måske får man en mere praktisk løsning af det problem.

Lkf. H. J. Schiøtt, mdt Hgl.

NB.

Se også bageste side af bladet.



Stillingsvurderings-systemet

12

Stillingsvurdering er der i de seneste år talt en hel del om, idet det er en forholdsvis ny metode til at vurdere, hvorvidt den enkelte tjenstemandsstilling lønmæssigt har en placering, der svarer til de opgaver, stillingen indeholder.

Der er allerede foretaget stillingsvurdering af enkelte grupper ved DSB. Da emnet interesserer mange af vore medlemmer, skal vi i dette og kommende nummer redegøre for baggrunden for stillingsvurderingsrådets oprettelse, for rådets arbejde med at udvikle et generelt anvendeligt stillingsvurderingssystem, samt for hvordan systemet virker i praksis.

Tjenestemandskommissionen af 1965.

Baggrunden for rådets oprettelse var de erfaringer, tjenestemandskommissionen af 1965 havde indhøstet under arbejdet med at opbygge en mere smidig lønstruktur.

Under sit arbejde havde kommissionen afdækket et stærkt behov for ensartede stillingsbeskrivelser som grundlag for en omlægning af den gamle lønstruktur til det nuværende lønrammemønster. Dette behov var særligt føleligt, når det gjaldt tværgående sammenligninger mellem dels de enkelte styrelser, dels forskellige typer af stillinger. Man var her opmærksom på, at systematisk udarbejdede stillingsbeskrivelser og systematisk stillingsvurdering var værdifulde hjælpemidler ved lønfastsættelsen i private virksomheder i ind- og udland og inden for flere landes statsadministrationer.

Udvalget vedrørende stillingsbeskrivelser, stillingsvurdering og personalebedømmelse.

På dette grundlag besluttede kommissionen at nedsætte et udvalg, der skulle undersøge mulighederne for systematisk udarbejdelse af stillingsbeskrivelser og en eventuel udbygning heraf til egentlig stillingsvurdering inden for staten og folkeskolens tjenestoområder eller inden for dele heraf.

Udvalget kunne endvidere overveje, om tjenestemandssystemet belønnede individuelle kvalifikationer i tilstrækkelig grad, eller om det var ønskeligt at indarbejde ordninger, der kunne belønne mere kvalificeret indsats i en stilling.

Udvalget blev sammensat af repræsentanter for tjenstemandsorganisationerne samt for forskellige ministerier

og styrelser. Endvidere udpegedes to medlemmer med erfaring i stillingsvurdering fra det private arbejdsmarked.

Udvalgets redegørelse.

Udvalgets arbejde mundede ud i en redegørelse, der indgik som bilag til tredje del af tjenestemandskommissionens betænkning.

Redegørelsen indeholdt en beskrivelse af baggrunden for den hidtidige klassificeringsstruktur og en teknisk gennemgang af begreberne stillingsbeskrivelse, stillingsvurdering og personalebedømmelse. Udvalget afvejede fordele og ulemper ved anvendelsen af disse personaleadministrative hjælpemidler og konkluderede, at de kunne være nyttige ved lønfastsættelse og anden personaleadministration som led i en dynamisk og fremsynet personalepolitik.

Udvalget foreslog derfor, at der til planlægning og koordinering af arbejdet med stillingsvurdering m.v. nedsattes et permanent udvalg under ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsen med repræsentation af tjenstemændenes centralorganisationer, det øvrige personales hovedorganisationer samt de styrelser, der især kunne have interesse i at inddrage de omhandlede hjælpemidler i deres personaleadministration.

Udvalget påpegede det ønskelige i, at det foreslåede permanente udvalg så hurtigt som muligt blev i stand til at påtage sig mere omfattende undersøgelser. Udvalget understregede imidlertid, at resultaternes praktiske anvendelighed var helt afhængig af en meget omhyggelig og tidkrævende planlægning af alle faser og detaljer i arbejdet, blandt andet med hensyn til informations- og instruktionsvirksomhed.

Redegørelsen sluttede med at fastslå, at udvalget måtte stå til rådighed for styrelserne som serviceorgan. På længere sigt skulle det samarbejde med disse i klassificeringsspørgsmål.

Folketingsbehandlingen af forslaget til tjenestemandreform.

Under folketingets arbejde med tjenestemandreformen blev der fra alle sider givet tilslutning til tjenestemandskommissionens forslag om at nedsætte et permanent organ til at arbejde med stillingsvurdering m.v.

Det blev fremhævet, at samfundsudviklingen havde øget behovet for at kunne foretage tværgående stillingssammenligninger. Med løbende stillingsvurderinger ville man desuden være i stand til at vurdere rimeligheden af aktuelle uddannelseskra v i de enkelte stillinger.

Folketingets lønningsudvalg anførte i sin betænkning over tjenestemandreformen, at en koordineret anvendelse af stillingsbeskrivelser, stillingsvurdering og personalebedømmelse ville kunne bane vej for en mere smidig lønstruktur. Lønningsudvalget var dog opmærksom på den ret tidkrævende opgave, det var at tilvejebringe et fyldestgørende materiale, der skulle være praktisk anvendeligt for så stort et område.

Stillingsvurderingsrådet

Rådets sammensætning.

Stillingsvurderingsrådet blev oprettet efter de principper, udvalget havde anbefalet. Arbejdsområdet kom således til at omfatte alt personale i staten, folkeskolen og folkekirken.

Rådet fik 20 medlemmer, 10 repræsentanter for ministerier og styrelser og 10 for personalets hovedorganisationer.

Det daværende ministerium for statens lønnings- og pensionsvæsen og det daværende administrationsråd fik permanent repræsentation i rådet. Formandskabet blev permanent tillagt lønnings- og pensionsministeriets repræsentant.

De otte øvrige styrelsesrepræsentanter skulle udpeges for 4-årige perioder for at give så mange interesserede ministerier og styrelser som muligt lejlighed til at følge arbejdet. Følgende ministerier og styrelser blev repræsenteret i rådets første 4-årige periode hver med et medlem:

finansministeriet,
forsvarsministeriet,

generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet, generaldirektoratet for statsbanerne, handelsministeriet, kirkeministeriet, socialministeriet og undervisningsministeriet. Samtlige hovedorganisationer fik faste pladser i rådet:

Akademikernes samarbejdsudvalg, Danmarks lærerforening, Danske statsembedsmænds samråd, Fællesrepræsentationen for danske arbejdsleder- og tekniske funktionærforeninger, Fællesrådet for danske tjenestemand- og funktionærorganisationer, Landsorganisationen i Danmark, Statstjenestemændenes centralorganisation I, Statstjenestemændenes centralorganisation II.

Af disse fik Landsorganisationen i Danmark og Statstjenestemændenes centralorganisation I hver to pladser, de øvrige hver én.

Stillingsvurderingsrådet består i dag af 9 styrelsesrepræsentanter og 9 personalerepræsentanter. Akademikernes samarbejdsudvalg og Danske statsembedsmænds samråd er nu sluttet sammen til Akademikernes centralorganisation. Denne hovedorganisation har 'en repræsentant i rådet, og for at opretholde balancen i rådets sammensætning er antallet af medlemmer reduceret til 18.

Pr. 1. april 1976 er de deltagende ministerier og styrelser:

finansministeriet, administrationsdepartementet, finansministeriet, budgetdepartementet, finansministeriet, lønnings- og pensionsdepartementet, forsvarsministeriet, generaldirektoratet for post- og telegrafvæsenet, generaldirektoratet for statsbanerne, justitsministeriet, landbrugsministeriet, ministeriet for skatter og afgifter, departementet for told- og forbrugsafgifter.

Sekretariatet.

Der blev knyttet et sekretariat til rådet. Det ledes af en sekretariatschef. Medar-

bejderstaben er så alsidigt sammensat som muligt, da rådets arbejde stiller krav om forskellige forudsætninger og erfaringsgrundlag.

En del af de nu 13 medarbejdere er til rådighed for sekretariatet gennem 2-årige udlånsordninger fra forskellige statsstyrelser.

Oplæring af medarbejderne.

Den første uddannelse af sekretariatets medarbejdere gennemførtes ved litteraturstudier, specielt tilrettelagte interne kurser og i et vist omfang ved studiebesøg i udlandet. Kursusdeltagelse i udlandet var nødvendiggjort af, at der ikke var egnede kurser i stillingsvurdering her i landet.

De udenlandske kontakter gennem kurser og lignende bidrog i væsentlig grad til hurtig at gøre sekretariatets medarbejdere fortrolige med de mere teknisk betonedede sider af arbejdet, som for eksempel de forskellige typer af stillingsvurderingssystemer, samarbejdsformer med personalet på et undersøgelsessted og praktisk tilrettelæggelse af vurderingsarbejder.

Når det gjaldt konkrete vurderingssystemer, der kunne anvendes på danske forhold, var der imidlertid ikke ret meget at hente i udlandet. De fleste udenlandske systemer bygger på national tradition og har ret begrænsede anvendelsesområder. De kunne derfor ikke anvendes som grundlag for et system, der passer på danske forhold, og som kan anvendes generelt inden for den statslige sektor.

Kommissoriet.

Ifølge rådets kommissorium var arbejdsopgaven at igangsætte og koordinere anvendelsen af stillingsbeskrivelser samt systematisk stillingsvurdering og personalebedømmelse inden for staten, folkeskolen og folkekirken.

Rådet forventedes at yde interesserede ministerier bistand ved gennemførelsen af konkrete undersøgelser og selv tage initiativ til at iværksætte undersøgelser for at få belyst udvalgte stillingskategoriers forhold.

Rådet skønnede, at opgaverne vedrørende stillingsbeskrivelser og stillingsvurdering var mest påtrængende og omfattende. Man anså det derfor for at være nødvendigt at udskyde arbejdet med personalebedømmelse til et noget senere tidspunkt.

Rådets krav til et stillingsvurderingssystem.

På et meget tidligt tidspunkt i sit arbejde fastlagde rådet forudsætningerne for et generelt system til stillingsvurdering. Man drøftede forskellige typer samt spørgsmålet om at anvende ét eller flere systemer.

Overvejelserne samlede sig foreløbig om at sigte imod udviklingen af ét system, der skulle være enkelt i opbygningen, nogenlunde let at forstå og benytte – også for ikke-eksperter – samt føre til resultater, der kunne accepteres af alle berørte parter. Det var herved væsentligt, at systemet skulle kunne afspejle de eksisterende lønrelationer, men samtidig være i stand til at afsløre eventuelle skævheder og urimeligheder i stillingernes indbyrdes placering.

Rådet ønskede desuden, at systemet skulle være smidigt i forhold til såvel udviklingen i den enkelte stilling som samfundsudviklingen.

Under overvejelserne fandt rådet det væsentligt, at man ikke for tidligt lagde sig fast på noget punkt, det være sig med hensyn til systemtype, arbejdskrav (faktorer) eller former for kommende vurderinger. I stedet valgte man at lade sekretariatet fremkomme med sine tanker, efterhånden som arbejdet skred frem, og løbende sikre sig, at arbejdet fulgte acceptable baner.

Den første prøveundersøgelse

Formål.

I efteråret 1970 besluttede rådet at iværksætte sin første prøveundersøgelse. Undersøgelsen skulle alene omfatte arbejdet med stillingsbeskrivelser for at opøve sekretariatets personale i interview- og stillingsbeskrivelsesteknik.

Rådet ønskede desuden at afprøve nogle af de tanker, man havde gjort sig om det fremtidige arbejde, f. eks. med hensyn til egnede former for samarbejde med ledelsen og personale i en undersøgelsessituation. Man ønskede endvidere at finde frem til egnede skematyper til stillingsbeskrivelser.

Statsprøveanstalten.

Efter drøftelser i rådet faldt det endelige valg af prøveundersøgelsessted på statsprøveanstalten.

Rådet havde fundet det hensigtsmæssigt at vælge en institution med ikke over 100 ansatte som prøveundersøgel-

sessted og lagde vægt på, at institutionen var i ro i den forstand, at der ikke forestod væsentlige omlægninger af arbejdsgangen, rationaliseringsundersøgelser eller lignende. Det var endvidere afgørende, at såvel ledelse som personale var positivt stemt over for tanken om en prøveundersøgelse.

Statsprøveanstalten, der er en institution under handelsministeriet, er en teknisk betonet virksomhed med ca. 70 ansatte. Som arbejdsområde har statsprøveanstalten undersøgelser af materialer og kontrollering af produktioner og varer.

Undersøgelsen.

Prøveundersøgelsen blev tilrettelagt og gennemført i nært samarbejde med institutionens ledelse og personale. Den blev afviklet i første halvdel af 1971.

Under selve undersøgelsen blev det løbende samarbejde formidlet gennem en kontaktperson fra institutionen og en arbejdsgruppe med repræsentanter for de forskellige personalekategorier ved institutionen. Denne arbejdsgruppe, hvori også rådets sekretariat deltog, stod for hele tilrettelæggelsen og gennemførelsen af prøveundersøgelsen.

Undersøgelsens resultat.

Under prøveundersøgelsen indvandt man de ønskede erfaringer med henblik på det videre arbejde. Undersøgelsen viste ikke mindst, at supplerende interviews af stillingsindehavere var af væsentlig betydning for udformningen af ensartede stillingsbeskrivelser som grundlag for et stillingsvurderingsarbejde.

Den anden prøveundersøgelse

Formål.

Den anden prøveundersøgelse gennemførtes med det formål at prøve, om erfaringerne fra statsprøveanstalten også havde gyldighed, når de blev anvendt i større målestok.

Denne prøveundersøgelse blev påbegyndt, inden den første var afsluttet, men der var en sådan tidsmæssig forskydning, at de indhøstede erfaringer fra første prøveundersøgelse kunne komme den anden til gode.

Matrikeldirektoratet.

Som prøveundersøgelsessted valgtes denne gang matrikeldirektoratet under

landbrugsministeriet. Matrikeldirektoratets hovedopgaver er dels at føre et centralt ejendomsregister, dels at administrere lovområder vedrørende udstykninger m.v.

Undersøgelsen omfattede ca. 300 stillinger. Til forskel fra statsprøveanstaltens stillinger var disse for en stor dels vedkommende administrativt betonedede og gruppevis ensartede.

Undersøgelsen.

Prøveundersøgelsen blev tilrettelagt og gennemført efter de samme principper som i den første prøveundersøgelse blandt andet med hensyn til information og samarbejde med ledelse og personale. Den afsluttedes i sommeren 1971.

Undersøgelsens resultat.

Også denne prøveundersøgelse forløb helt efter de lagte planer. De principper for det fremtidige arbejde, der havde aftegnet sig ved den første prøveundersøgelse, blev underbygget, og sekretariatets personale nåede et langt skridt videre med hensyn til interview- og stillingsbeskrivelsesteknik.

Den tredje prøveundersøgelse

Rådet kunne nu gå i gang med løsningen af hovedopgaven: udviklingen af en systematiseret form for stillingsvurdering omfattende alle ansatte inden for staten, folkeskolen og folkekirken.

Formål.

For at løse denne opgave planlagde rådet en tredje tværgående prøveundersøgelse. Denne undersøgelse skulle tilvejebringe et omfattende og varieret materiale af stillingsbeskrivelser som et nødvendigt grundlag for udviklingen af et eller flere stillingsvurderingssystemer.

Undersøgelsens omfang.

Undersøgelsen måtte være særdeles vidtspændende og omfatte et meget stort antal tjenestesteder for at sikre, at det kommende system kunne anvendes på så mange som muligt af de ca. 200.000 stillinger, der omfattedes af rådets kommissorium.

Rådet fandt det dog hensigtsmæssigt at udskyde visse stillingsområder i den første fase af systemudviklingen. De største var forsvaret, undervisningssektoren, sundheds- og socialvæsenet samt forskningsområdet.

Herved nåede man frem til stillingsområder, der omfattede ca. 100.000 stillinger. Det dækkede de fire store etater (DSB, post- og telegrafvæsenet, rigspolitiet og toldvæsenet) samt en meget lang række ministerier, styrelser og institutioner.

Det stod klart, at prøveundersøgelsen måtte gennemføres for et udsnit af disse 100.000 stillinger, og rådet bestemte sig for et udsnit på maksimalt 6.000 stillinger. Antallet blev anset for såvel statistisk forsvarligt som overkommeligt inden for de givne rammer.

Stillingerne i udsnittet skulle være typiske med hensyn til arbejdsopgaver og deres lønmæssige placering i forhold hertil.

Sekretariatets forslag til undersøgelsesområder og sammensætning af stillingsudsnittet blev behandlet i rådet og forelagt alle berørte ministerier, styrelser og personaleorganisationer. Ved et meget positivt samarbejde blev forslagene justeret og tiltrådt, og stillingsudsnittet blev endeligt fastlagt til ca. 4.500 stillinger.

Informationsvirksomheden.

Det var vigtigt for undersøgelsens gunstige forløb, at der var forståelse og velvillig indstilling hos alle, der skulle medvirke. Denne forudsætning blev sikret gennem en indgående oplysningsvirksomhed i samarbejde med styrelser og organisationer.

Der blev sat ind på flere fronter. Således afholdtes orienteringsmøder i en række byer for styrelses- og organisationsrepræsentanter fra de fire store etater. Der udarbejdedes informations- og vejledningshæfter samt artikler til styrelses- og organisationsblade. Og sidst – men ikke mindst – fik man opbygget et vidtforgrenet net af kontaktmænd i styrelser og organisationer, centralt og ud over landet.

Spørgeskemaet.

Prøveundersøgelsen blev tilrettelagt således, at hver stillingsindehaver, der indgik i udsnittet, fik tilsendt informationsmateriale samt et spørgeskema med vejledning.

Spørgeskemaet var udformet i samarbejde med særligt sagkyndige i skema-konstruktion. Det var meget detaljeret, og ved skemaets hjælp søgte man så at sige at trække vod efter alle de arbejdskrav, der kunne have været med til at

bestemme de forskellige lønniveauer. Alle arbejdskrav måtte nemlig belyses, før rådet kunne tage stilling til, hvilke af dem der var egnede som bestanddele af det kommende system.

Skemaet udfyldtes af stillingsindehaveren selv. Det blev forelagt for den pågældendes nærmeste foresatte og derefter for styrelsens eller tjenestestedets ledelse til godkendelse. Herefter blev skemaet sendt tilbage til rådets sekretariat.

Interviews.

Af hensyn til det videre udviklingsarbejde anså rådet det for væsentligt, at et betydeligt antal stillingsindehavere blev interviewet på grundlag af de udfyldte spørgeskemaer.

Formålet med interviewene var at få mere ensartede og detaljerede redegørelser for samtlige forekommende arbejdskrav, således at beskrivelserne af de interviewede stillinger kunne danne grundlag for systemudviklingsarbejdet.

De øvrige stillinger, der alene var beskrevet gennem besvarelser af spørgeskemaer, skulle herefter danne grundlag for de første afprøvninger af systemets generelle anvendelighed.

Sekretariatet udtog i samråd med de berørte styrelser og organisationer ca. 950 stillinger til interview.

Efter hvert enkelt interview blev der udarbejdet en fuldstændig beskrivelse af stillingen med alle dens arbejdsopgaver og med belysning af alle de krav, den stillede til sin indehaver. Denne stillingsbeskrivelse gennemgik samme godkendelsesprocedure som spørgeskemaet. Endvidere fik den pågældende stillingsindehavers organisation stillingsbeskrivelsen til udtalelse.

Prøveundersøgelsens resultat.

Rådets tredje prøveundersøgelse var af meget betydeligt omfang – også set i forhold til lignende arbejder inden for andre landes statsforvaltninger.

Den forløb i alt væsentligt efter de lagte planer og tilvejebragte som ønsket et omfattende og varieret materiale i form af udfyldte spørgeskemaer samt stillingsbeskrivelser, der var udfærdiget på baggrund af interviews og dermed mere ensartede og lettere at sammenligne.

Dette materiale dannede det nødvendige grundlag for det videre systemud-

viklingsarbejde og gjorde det muligt for rådet at foretage en række forsøg og mindre undersøgelser, enten under medvirken af personale fra forskellige styrelser, institutioner og organisationer eller med deltagelse alene af sekretariatets egne medarbejdere.

Endvidere bidrog prøveundersøgelsen i høj grad til at udbrede kendskabet til rådet og dets virke, ligesom den gav en ganske tæt indsigt i problemerne omkring stillingsvurdering m.v. for de mange personer, der medvirkede i rådets arbejde under den ene eller den anden form.

Systemudvikling

Sekretariatet gik herefter i gang med at undersøge, afgrænse og beskrive de stillingskrav eller faktorer, der skulle udgøre elementerne i det kommende stillingsvurderingssystem.

Analysearbejdet indledtes med at gennemgå de indkomne stillingsbeskrivelser for at finde fællestræk med hensyn til arbejdskrav i de mange forskellige arbejdsopgaver. Ca. 60 forskellige arbejdskrav lod sig påvise i materialet, heraf mange ret specielle og kun forholdsvis få generelle.

Arbejdet med at udskille, afgrænse og beskrive de mere generelle faktorer og at opdele hver af dem i et antal trin eller grader var som ventet tidkrævende og omstændeligt. Drøftelser i rådet, gennemgang af inden- og udenlandske stillingsvurderingssystemer samt adskillige afprøvninger gik forud for udvælgelsen og beskrivelsen af de faktorer, der i første omgang måtte anses for at være generelt anvendelige i et stillingsvurderingssystem med så stor spændvidde.

Under dette arbejde optog sekretariatet et samarbejde med I/S Datacentralen og med en videnskabelig medarbejder ved Københavns universitets statistiske institut.

En del af de oprindeligt udskilte arbejdskrav viste sig ved forsøgsarbejdet at være mindre egnede som vurderingsfaktorer. For eksempel kunne nogle sorteres fra, fordi de ikke bidrog med nye og selvstændige momenter til det samlede billede af stillingen.

Dette var således tilfældet med de arbejdsmæssige kontakter, en stillingsindehaver havde med personer uden for sin egen styrelse, set i sammenhæng

med arten af de beslutninger, stillingsindehaveren var bemyndiget til at træffe i forbindelse med sine arbejdsopgaver. Det viste sig nemlig, at disse to momenter fulgtes nøje ad. Højt niveau for beslutningerne var sammenfaldende med en høj forekomst af kontakter, og omvendt var et lavt beslutningsniveau praktisk taget altid ensbetydende med en beskedent forekomst af kontakter. Man kunne derfor nøjes med at bibeholde den ene af de nævnte faktorer i det videre forsøgsarbejde.

Andre faktorer udgik af forsøgsarbejdet, fordi de arbejdskrav, de vurderede, ikke hidtil generelt havde sat sig påviselige spor i klassificeringsmønstrer.

Forsøg med mulige faktorer.

I august 1973 forelå det foreløbige resultat af forsøgsarbejdet i form af en skitse til faktorafgrænsninger og faktorbeskrivelser. Skitsen byggede på fire hovedfaktorer (kundskaber, færdigheder, beslutninger og arbejdsledelse) samt et antal underfaktorer.

For at afprøve faktorerne gennemførte sekretariatet i efteråret 1973 en række forsøg under medvirken af ca. 70 personer fra en række styrelser og organisationer.

Forsøgene omfattede ca. 300 af de interviewede stillinger fra den tredje prøveundersøgelse. Deltagerne i forsøgene skulle sammenligne stillingerne parvis, faktor for faktor, og bedømme, hvilken af de to stillinger der stillede de største krav.

Bedømmerne afgav i alt ca. 40.000 data, der blev behandlet først i I/S Datacentralen og siden i sekretariatet. Edb-analyserne af materialet gav som resultat en meget tydelig tilkendegivelse af, hvilke faktorer der måtte blive de bærende i det kommende system.

På baggrund af forsøgsresultaterne og erfaringerne fra sekretariatets interne systemudviklingsarbejde koncentrerede man herefter indsatsen om følgende faktorer: Ansvar for beslutninger, arbejdsledelse, stillingsindhold eller alsidighed samt uddannelse og erfaring.

Med hensyn til udformningen af den førstnævnte faktor byggede denne på nogle beslutningsteorier, som den skotske professor T. T. Paterson har udviklet specielt med stillingsvurdering for øje. Sekretariatet havde i januar 1974 lejlighed til at drøfte teorierne og gennemgå en række praktiske eksempler med pro-

fessor Paterson under dennes besøg her i landet. Drøftelserne bestyrkede opfattelsen af, at beslutningsteoriene var et vel-egnet grundlag for et stillingsvurderingssystem.

Faktoren ansvar for beslutninger, senere benævnt afgørelser, var i øvrigt genstand for indgående drøftelser under forsøgsarbejdet. I overensstemmelse med professor Patersons teorier skulle faktoren vurdere arten og rækkevidden af de beslutninger, som en stillingsindehaver selv har ansvaret for at træffe som led i løsningen af sine arbejdsopgaver.

Under forsøgsarbejdet og ved drøftelser i rådet opstod spørgsmålet om at udbygge faktoren til også at omfatte ansvar i de tilfælde, hvor der ikke er åbnet stillingsindehaveren valgmuligheder, men hvor givne ordrer og bestemmelser skal følges, for eksempel med hensyn til egen eller andres sikkerhed, penge eller andre værdier.

På denne baggrund gennemgik sekretariatet undersøgelsesmateriale for først at finde ud af, om denne form for ansvar havde sat sig spor i lønrelationerne mellem stillingerne. Gennemgangen viste, at det generelle klassificeringsmønster ikke bar præg af denne form for ansvar i stillingerne.

Man gennemgik herefter et meget stort antal inden- og udenlandske systemer for at finde tendensen i andres afgrænsning af begrebet ansvar set i relation til stillingsvurdering. Kun i nogle systemer med stærkt lokalt tilsnit og derfor begrænset anvendelsesområde, for eksempel for en enkelt virksomhed eller industrigren, traf man faktorer, der også omfatter ansvar i ikke-valgsituationer. Ganske vist opererer mange systemer med faktorer, der benævnes ansvar (eller varianter heraf). En nøje gennemgang af faktordefinitionerne viste imidlertid, at de udelukkende vurderer det skøn, det er tilladt en stillingsindehaver at foretage. Faktorerne graderes efter konsekvenserne af, at stillingsindehaveren ikke skønner rigtigt i en valgsituation. En sådan vurdering af konsekvenserne af et uhensigtsmæssigt skøn indeholdtes imidlertid allerede i skitsen til den trinvis opbygning af faktoren ansvar for beslutninger.

Resultatet af de foretagne undersøgelser blev derfor, at rådet tilsluttede sig, at ansvar i ikke-valgsituationer ikke var rimelighed lader sig udmåle eller sammenligne og derfor ikke er egnet som

generelt anvendelig målestok til sammenligning af stillinger.

Oprettelse af arbejdsgrupper.

For at afprøve de omtalte faktoreres anvendelighed og en skitse til beskrivelse af dem i egentlig systemform dannedes i foråret 1974 en række arbejdsgrupper sammensat af styrelses- og organisationsrepræsentanter.

Der var stor interesse for at deltage i projektet, og man oprettede en arbejdsgruppe i hver af de fire store etater samt en tværgående administrativ gruppe. Arbejdsgrupperne skulle vurdere et antal stillinger inden for eget område ved hjælp af faktorskitzen. I alt blev ca. 350 stillinger vurderet.

Faktorskitzen viste sig forholdsvis let og hurtig at arbejde med, og den faglige ekspertise, arbejdsgrupperne repræsenterede, gav en meget høj grad af sikkerhed og ensartethed i vurderingerne.

Faktoren stillingsindhold eller alsidighed ændredes som følge af dette forsøgsarbejde og fik herefter betegnelsen omfang og rækkevidde.

Vægtning af faktorerne.

For ved hjælp af systemet at kunne afspejle stillingers nuværende lønmæssige rækkefølge er det nødvendigt at lade faktorerne bidrage med forskellige værdier eller vægte til det samlede vurderingsresultat. Vægtene udtrykkes ved et pointtal for hver af faktorerens grader. Pointene kommer således til at tjene som en slags fællesnævner, ved hjælp af hvilken man kan registrere og sammenligne vurderingsresultater på en nem og praktisk måde.

Som forudset tog arbejdet med vægtningen ret megen tid. Det var en kompliceret opgave at fastlægge faktorerens samspil i vurderingerne, og der måtte foretages stadige justeringer af pointene, efterhånden som faktorskitzen ændredes.

For at kunne arbejde rationelt med de mange data fra grad sætningsgruppernes arbejde blev materialet behandlet på Datacentralen. Herved blev det blandt andet muligt forholdsvis nemt at afprøve, om en given pointfordeling gav de ønskede resultater med hensyn til en afspejling af stillingernes nuværende indbyrdes placering.

Uddannelseskatalog.

Samtidig med vægtningsforsøgene ud-

arbejdede sekretariatet et udkast til et katalog over de forskellige uddannelser for stillingerne, der var omfattet af den tredje prøveundersøgelse. Stillingerne blev her anført med uddannelsernes samlede varighed og sammensætning af teori og praktik. Herigennem er det blevet lettere at vurdere den uddannelse, der er nødvendig for en given stilling i forhold til gradsbeskrivelserne i uddannelsesfaktoren.

Oplysninger om de forskellige uddannelsers længde og struktur blev indhentet fra erhvervskartoteket, fra de forskellige styrelses uddannelsesafdelinger, fra læreanstalter m.v.

Sekretariatet samarbejdede således med arbejdsdirektoratet i spørgsmålet om oversigter over uddannelser. Arbejdsdirektoratet står for udgivelsen af publikationen »Uddannelsesnøglen«, og samarbejdet resulterede blandt andet i, at »Uddannelsesnøglen« kom til at indeholde en angivelse af uddannelsesstruktur, hvilket er et vurderingsmoment i uddannelsesfaktoren.

Endvidere havde sekretariatet kontakt med undervisningsministeriet og Danmarks statistik. Disse deltager i et internationalt samarbejde med Unesco vedrørende opbygningen af et internationalt system til uddannelsesklassifikation.

Systemet tænkes anvendt til statistikformål og uddannelsesplanlægning, men af flere grunde ville det være hensigtsmæssigt, hvis gradinddelingerne i uddannelsesfaktoren blev sammenfaldende med graderne i en kommende dansk udgave af Unesco-systemet. For eksempel ville det gøre det muligt at arbejde med et fælles uddannelseskatalog, og ajourføringen ville blive væsentligt lettere.

Der foregår en løbende gensidig orientering om arbejdet med uddannelsesklassificeringen.

Systemudkastet.

I foråret 1975 var man nået så vidt, at det første samlede udkast til et stillingsvurderingssystem kunne forelægges på rådets møde i april måned.

Udkastet omfattede en faktorskitse med de ændringer, forsøgsarbejdet havde givet anledning til. Til faktorskitzen knyttede der sig et skema med pointværdier for de forskellige faktorgrader. Dette første udkast til pointskemaet var dog kun udfyldt, for så vidt angik de gra-

der, man indtil da var stødt på i forsøgs-materialet.

Sekretariatet havde endvidere udarbejdet et antal stillingseksempler, for at rådet kunne danne sig et samlet overblik over, hvor langt man var nået med hensyn til at kunne genskabe stillingsrækkefølgen ad systematisk vej. Stillingseksempler er en koncentreret form for stillingsbeskrivelser, hvor man af hensyn til overskueligheden har sammentrængt beskrivelsen af de enkelte arbejdsopgaver noget, så vidt muligt uden at vurderingsgrundlaget herved svækkes. På stillingseksemplerne var der angivet de vurderingsresultater, der var opnået i de førnævnte fem arbejdsgrupper.

Det system, der var udviklet på grundlag af materialet fra den tredje prøveundersøgelse, og som nu forelå i udkast, kan teknisk betegnes som et system med afvejede stillingskrav.

Efter dette system kan stillinger vurderes ud fra nogle få, men generelle og væsentlige arbejdskrav. Arbejdskravene er udformet som seks faktorer, der tilsammen tegner det samlede billede af stillingen. Hver faktor er opdelt i et antal grader, der udtrykker stigende niveau for det arbejdskrav, som faktoren måler.

Ved vurderingen af en stilling sammenholdes de beskrevne arbejdsopgaver med beskrivelsen af graderne i hver faktor taget for sig. Når hele stillingen er vurderet, kan de fundne grader omsættes til points ved hjælp af pointtabellen. Det samlede pointtal er så udtryk for stillingens vurderingsresultat.

Systemudkastets seks faktorer er:

1. Afgørelser.

Her vurderes arten af de afgørelser, som stillingsindehaveren selv må træffe under udførelsen af sit arbejde.

2. S sammensætning.

Her vurderes stillingens sammensætning af eventuelle arbejdsledende opgaver og andre arbejdsopgaver.

3. Omfang og rækkevidde.

Her vurderes omfang og rækkevidde af de arbejdsopgaver, der kan henføres til stillingens højeste afgørelsesgrad. Faktoren er knyttet til afgørelsesfaktoren og tjener til at justere denne.

4. Arbejdsledelse.

Her vurderes indholdet af eventuelle arbejdsledende funktioner i stillingen.

Faktoren anvendes kun på arbejdslederstillinger.

5. Uddannelse.

Her vurderes den uddannelse, der er nødvendig for at kunne varetage alle arbejdsopgaverne i en stilling.

6. Erfaring.

Her vurderes den erfaring, der udover uddannelsen er nødvendig for at kunne varetage alle arbejdsopgaverne i en stilling.

Den fjerde prøveundersøgelse

Formål.

Ud fra det foreliggende materiale så det ud til, at systemudkastet opfyldte de krav, som rådet oprindeligt havde stillet til et generelt anvendeligt stillingsvurderingssystem.

Dog ønskede især organisationsrepræsentanterne i rådet systemudkastet afprøvet i praksis. Det blev derfor besluttet på rådsmødet i april 1975 at gennemføre en fjerde prøveundersøgelse.

Denne prøveundersøgelse skulle især tjene to formål: For det første ønskede man at sikre sig, at det var muligt for ikke-sagkyndige at foretage stillingsvurderinger efter en rimelig indføring i systemet. For det andet ønskede man afprøvet, om systemudkastet var i stand til at afspejle nuværende rimelige og rigtige lønrelationer og samtidig påpege konkrete relationer, der var ude af samklang med det generelle mønster.

Undersøgelsens omfang.

Planerne for den fjerde prøveundersøgelse blev udarbejdet i løbet af sommeren 1975 og godkendt på rådets møde i september 1975.

Rådet havde ønsket prøveundersøgelsen gennemført inden for tidsmæssigt snævre rammer, således at resultaterne kunne foreligge inden årets udgang. Der ønskedes en spredning af undersøgelsen på flere undersøgelsessteder for at drage forskelligartede arbejdsområder ind i undersøgelsen. Endelig ønskedes systemudkastet afprøvet på nogle bestemte stillingskategorier, blandt andet på en række stillinger, som ikke var indgået i den tredje prøveundersøgelse.

Prøveundersøgelsesstederne.

Undersøgelsens særlige karakter som afprøvning af et systemudkast og dermed dokumentation for systemets generelle

anvendelighed nødvendiggjorde en særlig omhyggelig gennemførelse.

Sekretariatets beregninger over undersøgelsens mulige omfang resulterede i, at højst seks tjenestesteder kunne indgå i undersøgelsen. Ved hvert af disse tjenestesteder kunne der vurderes indtil 30 stillinger. Alle seks dele af prøveundersøgelsen måtte gennemføres efter samme model af hensyn til informationsarbejde, interviews, kurser i anvendelse af systemudkastet m.v.

Sekretariatet førte i løbet af sommeren 1975 orienterende drøftelser med styrelser og organisationer om mulige undersøgelsessteder. Overalt mødte man stor velvilje over for den foreslåede prøveundersøgelse.

Resultatet af drøftelserne blev, at følgende seks tjenestesteder blev udtaget til undersøgelsessteder:

- I Tøjhusmuseet i København.
- II Rigstelefonkontoret i København.
- III Postkontoret i Helsingør.
- IV DSBs driftsområde i Helsingør.
- V Distrikstoldkamret i Helsingør.
- VI Motorvejskontoret i Birkerød.

Gangen i prøveundersøgelsen.

De erfaringer, sekretariatet havde indvundet gennem de tre første prøveundersøgelser, lå til grund for tilrettelæggelsen af den fjerde prøveundersøgelse. Dette gjaldt såvel informationsvirksomhed som etablering af samarbejdet med tjenestestederne.

Første fase af undersøgelsen var skriftlig og mundtlig information til de stillingsindehavere, der skulle deltage. Hovedpunkterne i undersøgelsens forløb var herefter,

at alle stillingsindehavere, der indgik i prøveundersøgelsen, selv beskrev deres stilling på et spørgeskema,

at et antal af disse stillingsindehavere (seks til otte hvert sted) blev interviewet af sekretariatets medarbejdere, som derefter udarbejdede en ny stillingsbeskrivelse på grundlag af de fremkomne oplysninger,

at der på hvert prøveundersøgelsessted etableredes et lokalt vurderingspanel med repræsentanter for personalet, ledelsen og sekretariatet, der begyndte med at vurdere de interviewede stillinger,

at der etableredes et centralt vurderingspanel med repræsentation for de berørte hovedorganisationer, rådets formand og sekretariatet (som medlemmer) samt de berørte underorganisationer og

styrelser (som bisiddere) til gennemgang af de lokale panelers vurderingsresultater og dermed sikring af ensartet anvendelse af systemudkastet samt

at de lokale paneler herefter vurderede de stillinger, som alene var beskrevet i besvarelser af spørgeskemaer.

Alle seks dele af prøveundersøgelsen var i gang samtidig, men de enkelte aktiviteter var tidsmæssigt forskudt i forhold til hinanden. Herved kunne sekretariatets personale være til stede under alle aktiviteter og bidrage med råd og vejledning. Samtidig sikredes, at de seks delundersøgelser blev gennemført helt ens.

Med henblik på den sproglige udformning af instruktionsmaterialet m.v. indledte sekretariatet et samarbejde med en lektor ved Københavns Universitet med speciale i moderne skriftlig kommunikation.

Uddannelse af vurderingspaneler.

Som et nyt moment i denne prøveundersøgelse i forhold til de tre foregående indgik, at udarbejdelsen af stillingsbeskrivelser skulle følges op af egentlig vurdering. Denne vurdering skulle foretages lokalt ved tjenestestederne under sekretariatets vejledning. For at give deltagerne i de lokale vurderingspaneler den fornødne baggrund for vurderingsarbejdet blev der derfor afholdt et éndagskursus for hvert af de seks paneler. Under kurserne blev forudsætningerne for systemarbejdet belyst, faktorskitser gennemgået i detaljer og dens anvendelse demonstreret med eksempler.

Deltagerne i det centrale vurderingspanel deltog i et tilsvarende kursus.

Undersøgelsens resultat.

Prøveundersøgelsen forløb i nøje overensstemmelse med de lagte planer. Såvel skemaudfyldning og udarbejdelse af stillingsbeskrivelser som den følgende godkendelsesprocedure blev gennemført på den korte tid ved betydelig ekstra indsats og velvilje fra alle sider. Også vurderingsfasen af prøveundersøgelsen blev afviklet til tiden, ikke mindst takket være en koncentreret og effektiv indsats fra de seks tjenestesteders side. Det centrale vurderingspanels koordinerende virke viste sig særdeles nyttigt i prøveundersøgelsen, men betød ikke ringe tidsmæssig belastning for deltagerne i panelet.

Undersøgelsens samlede resultat blev forelagt på et rådsmøde i december 1975 og kunne holdes op mod de krav, som rådet havde stillet til et generelt anvendeligt stillingsvurderingssystem.

1. Rådet havde ønsket, at der så vidt muligt kun skulle være ét system anvendt på alle de stillinger, der havde dannet grundlag for systemets udvikling.

Under prøveundersøgelsen var det et og samme systemudkast, der havde været anvendt. Alle stillinger, der indgik i afprøvningen, var blevet bedømt ud fra det samme sæt af faktorer og det samme pointskema. De opnåede resultater havde således vist, at det var muligt at udvikle ét system til generel anvendelse.

2. Rådet havde endvidere ønsket, at systemet skulle være nogenlunde let at anvende, også for ikke-eksperter.

I prøveundersøgelsen var det kun muligt at arbejde med éndagskurser i anvendelse af systemet. På trods af denne kortfattede indføring viste undersøgelsen det muligt at opnå meget ensartede og pålidelige vurderingsresultater i samtlige lokale vurderingspaneler.

3. Det var en klar forudsætning for rådet, at systemet skulle være i stand til såvel at afspejle rimelige og rigtige lønrelationer i det nuværende generelle lønmønster som at påpege konkrete relationer, der er ude af samklang med dette mønster.

Undersøgelsen viste, at der var god overensstemmelse mellem vurderingsresultat og den lønmæssige placering for langt den overvejende del af de undersøgte stillinger. For resten af stillingerne kunne der påvises særlige årsager til afvigelse fra det generelle mønster. Det fremgik da også af drøftelserne i det centrale vurderingspanel, at man ville have fundet grundlag for forhandling om ændret klassificering for en væsentlig del af disse stillinger, hvis der havde været tale om en egentlig undersøgelse. Dette gjaldt for eksempel en del stillinger inden for formands- og mestergrupperne.

Også på dette punkt havde prøveundersøgelsen således vist, at systemudkastet kunne modsvare rådets ønsker.

4. Endelig havde rådet ønsket, at systemet skulle være smidigt såvel i forhold til udviklingen inden for den enkelte stilling og dens arbejdsopgaver som i forhold til udviklingen som sådan.

For flere af de stillinger, der blev vurderet under prøveundersøgelsen, beviste systemudkastet sin evne til at registrere, at en stillingsindehaver i kraft af sine særlige kvalifikationer havde overtaget mere krævende arbejdsopgaver.

Systemets opbygning gør det relativt enkelt at justere, hvis udviklingen skulle medføre mere generelle ændringer for statens stillinger. Dette skulle sikre systemet mod hurtig forældelse.

Alle rådets forudsætninger måtte derfor betragtes som opfyldt ved det foreliggende og afprøvede systemudkast.

Justering af systemudkastet.

Resultaterne fra den fjerde prøveundersøgelse og de erfaringer, der indhøstede undervejs, gav anledning til enkelte justeringer af såvel faktorskitse som pointskemaet. I faktorskitserne var det hovedsagelig sproglige ændringer, der måtte foretages for at tydeliggøre meningen med faktorerne og deres gradinddelinger.

Justeringen af faktorerens vægte gennem ændringer i pointfordelingen var af beskedent omfang og skyldtes hovedsageligt, at prøveundersøgelsen tilvejebragte flere vurderinger som grundlag for pointberegningen.

Statens stillingsvurderingssystem

Rådets godkendelse af systemet.

På et møde den 30. januar 1976 gav rådet sin endelige godkendelse af det forelagte udkast til et samlet stillingsvurderingssystem.

Hovedorganisationerne havde formuleret en fælles holdning til systemet ved en skrivelse, der er vedlagt som bilag til denne redegørelse.

Skrivelsen er udtryk for hovedorganisationernes énstemmige tiltræden af systemet, men præciserer samtidig nogle forudsætninger for systemets anvendelse. Der lægges således vægt på, at systemet kun anvendes, når styrelse og organisationer er enige om det, at systemet er åbent og kan ændres, når indhentede erfaringer eller ændrede forhold betinger det, at systemet kun anvendes på nye stillingsområder efter aftale og gennemførte undersøgelser, samt at systemet ikke må lægge hindringer i vejen for en fortsat selvstændig personalepolitik i styrelser og institutioner. På mødet konstateredes almindelig og principiel enighed om disse forudsætninger, idet

Vi opfordrer medlemmerne til at foreslå emner til LO's kulturpris 82

dog et medlem anførte, at han var af den opfattelse, for så vidt angår det første punkt, at organisationernes tilslutning til gennemførelsen af stillingsvurdering var ønskelig og formentlig også nødvendig. Han kunne derimod ikke acceptere, at gennemførelsen af stillingsvurdering måtte kræve den enkelte styrelses godkendelse, for eksempel afhængig af en særskilt bevilling til arbejdet.

Fremtidige anvendelsesmuligheder.

Det er ikke realistisk at tro, at man inden for kort tid på forsvarlig vis kan vurdere samtlige statens stillinger ved hjælp af det udviklede system. Rådets opgave må derfor være at udforme en teknik for anvendelsen af systemet, således at der med en høj grad af ensartethed og konsekvens kan vurderes et meget stort antal stillinger under anvendelse af forholdsvis beskedne ressourcer.

Som forudsat i kommissoriet må hovedvægten i rådets kommende arbejde nok lægges på gennem stillingsvurdering at tilvejebringe et forbedret og helt neutralt forhandlingsgrundlag for kommende omklassificeringer. Disse har hidtil medført en varig merudgift af størrelsesordenen 25-50 mill. 1975-kroner hvert andet år i staten, folkeskolen og folkekirken. Det er derfor af væsentlig betydning, samfundsøkonomisk såvel som i forholdet mellem staten og dens personale, at omklassificeringerne bliver så sagligt velbegrundede som muligt.

Af andre forestående praktiske arbejdsopgaver for rådet kan nævnes inddragelse af områder, der ikke er indgået i de hidtidige undersøgelser, samt overvejelse af spørgsmålet om at udbygge systemet med andre faktorer, for eksempel fysisk og psykisk belastning.

Artiklen om stillingsvurdering, der er skrevet af sekretær H. Mailund, DJ, fortsætter i næste nummer af DLT.

LO's kulturpris uddeles i februar for 4. gang, og igen i år opfordres fagbevægelsens medlemmer til at indsende forslag til A-pressen og LO om, hvem de mener bør have kulturprisen 1982.

Når LO's kulturfonds bedømmelseskomité opfordrer alle til at komme med forslag og begrundelser herfor, skyldes det ikke mindst, at man netop gennem disse forslag får en rettesnor for, i hvilken retning LO's medlemmer ønsker fagbevægelsens kulturpolitik skal gå. Samtidig håber bedømmelseskomiteen også, at der ad denne vej kommer forslag frem om ukendte eller mindre kendte mennesker eller grupper, og det således ikke kun bliver folk, der er kendt fra medierne.

Der er stort set ingen begrænsninger for, hvem der kan foreslås. I fundatsen for kulturfondet hedder det nemlig, at man har til formål at påskønne kulturarbejdere og organisationer, der gennem en særlig indsats har beskæftiget sig med arbejderbevægelsen og dens medlemmer, herunder også de menneskelige relationer.

At der også ved de tre tidligere uddelinger har været en stor bredde i sammensætningen af prismodtagere, vidner de mange navne om. Ved den første uddeling gik pengene bl.a. til forfatterinden Martha Christensen, AOFs sanggruppe, filminstruktøren Ib Markwarth og komponisten Tom Nagel Rasmussen.

Ved kulturprisuddelingen i 1980 fik blandt andre følgende del i beløbet: Ester K. Pedersen fra Frie Børnehaver, forfatteren Broby-Johansen, Vesterbros Ungdomsgård og Clausen og Petersen.

Af modtagerne fra uddelingen i 1981, der fandt sted i et fabrikslokale hos Bing & Grøndahl i Valby,

kan bl.a. nævnes Kolonihaveforbundet i Danmark, tegneren Klaus Albrechtsen, teatergruppen Rimfaxe og skipper Mogens Frohn-Nielsen fra Fulton.

Selve prisuddelingen fra kulturfondet finder sted i forbindelse med LO's ekstraordinære repræsentantskabsmøde i Falkonercentret den 16. februar 1982. Derfor skal forslag til emner til prismodtagere være A-pressen i hænde senest mandag den 18. januar. Kuponen på annoncen bedes benyttet.

Når de forhåbentligt mange forslag er komiteen i hænde, vil det store arbejde med udvælgelsen af de endelige modtagere finde sted. Det sker i bedømmelseskomiteen, der består af LO's hovedkasserer Max Harvøe som formand, forbundsformændene Aage Andersen, Dansk Postforbund, Georg Poulsen, Dansk Metalarbejderforbund, Erik Toxværd Nielsen, NNF forretningsfører Ole Vernerlund, AOF, forfatterne Hans Hansen og Ole Hyltoft, billedkunstneren Henning Damgård-Sørensen, sekretær Inger Christiansen, LO og journalist Ole Rigborg, LO som sekretær for komiteen.

I forbindelse med at man indsender sit forslag, deltager man samtidig i lodtrækningen om 100 kulturpræmier. Førstepremien er en rejse med Folke Ferie til Malta for hele familien (2 voksne og 2 børn). Andenpræmien 1 uges ophold i en Folkeferie ferieby i Danmark. Herudover er der indrammede original-serigrafier fra AOF, gramfonplader fra AOF, ARTE og Rosen, kasettebånd fra Metal og bøger fra Fremad.

Hvem skal have LO's kulturpris 1982? Kom med dit forslag inden 18. januar 82, og deltag i lodtrækningen om de mange præmier.

-borg

Derfor blev DSB stoppet i et døgn

Frå medlemskredsen

Frå Roskilde Tidende

20

ROSKILDE: Så skete det igen. En isklump i et sporskifte i Roskilde, et sikrings-anlæg i Hellerup, et selvmord i Gøderup, tre lokomotiver brudt sammen – og DSB stod stille, alt blev forsinket, og ti-tusinder kom for sent hjem – og for sent på arbejde et døgn tid.

Roskilde station har gammeldags gas-opvarmning i vest-enden af stationen. Det strejkede. I østen den går det fint med el-opvarmning. I Hellerup og på Kystbanen stod tog efter tog. Regional-trafikken brød sammen.

I Gøderup sinkede selvmordet et par timer. I Korsør brød nogle sporskifter sammen.

Sneen kom igen bag på DSB – og et par ting til sinkede hele molevit-ten, mens millioner investeres for at få ryddet disse undskyldninger af vejen. Alligevel må vi belave os på forsinkelser, når det sner, for sporskifterne fryser fortsat fast i Roskilde, Ringsted, København og alle andre steder.

Ud i sne med . . .

1847 startede DSB på strækningen København–Roskilde. 1947 fejrede man 100 års jubilæum, og i 1981 kom den første sne, trods 134 års

erfaring, bag på DSB og alle andre nok engang. Men især DSB. Og skal man tro DSBs topledelse, driftstjenesten, eller noget mere jordnært: Roskilde driftsområde-chef U. Amelung, så er der store chancer for, at vi kan blive forsinkede det meste af sæsonen, hvis vejrliget er imod – og det er det mærkværdigvis nok engang, også i år. DSB er stadig afhængig af en god DSB-mand udstyret med tændstikker. Han skal tænde for gassen, der varmer sporskifterne, men hvis han ingen tændstikker har, og hvis gassen gang på gang blæser ud, så virker sporskifterne i den vestlige ende af stationen ikke, og så går det hele i stå . . . måske på hele Sjælland. Så enkelt er det, men naturligvis ikke helt så primitivt eller simpelt. Der er mange andre faktorer.

DSB investerer, men kan ikke følge kundesucces'en op. En snebyge kan vælte hele læsset. Det kan ikke være rigtigt. Det er for dyrt, når DSB forsinker hele samfundet. Måske er det nævnte her kun en del af hele problematikken, men det er det, DSB selv giver skylden hver eneste gang. Og den undskyldning vil vi ikke høre på hele vinteren.

rower

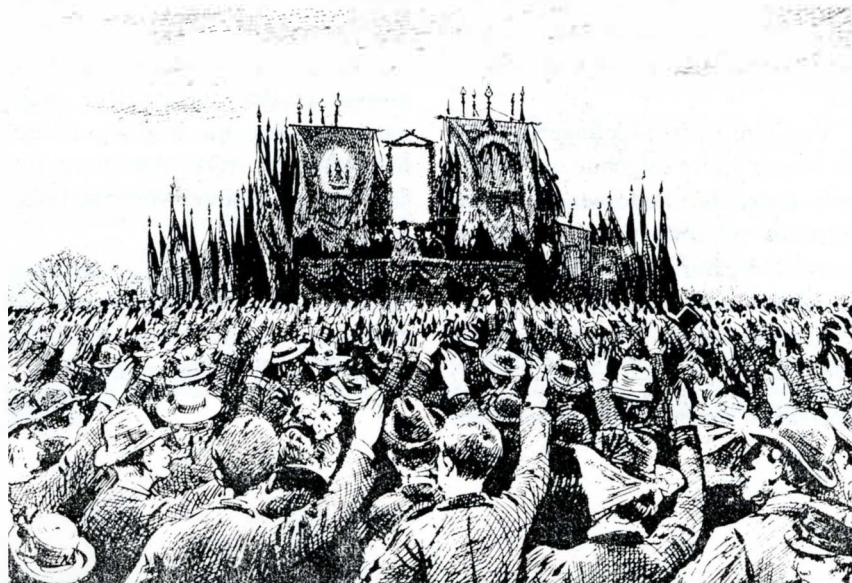
»Kom så igang...«

Når jeg hver måned har modtaget DLT med posten, og læst det igen-nem, bliver jeg ofte temmelig irriteret og tænker: »ku' de da for pokker ikke snart ta' og skrive om nogle af de ting, som interesserer mig?«. Dette synspunkt hører jeg også tit komme til udtryk når vi får os en omgang »korridor-sladder« på depotet. Vi ved jo også at mange kollegaer brænder inde med en masse gode synspunkter som nok var mere relevante at få i bladet, frem for alle de, efter min mening, ligegyldige artikler der bliver bragt om jernbaner omme på den anden side af vor klode. Det forekommer nu en gang ikke sandsynligt at vi kommer til at køre med lokomotiver udenfor dette riges grænser, og derfor ville det vel være mere rimeligt om vi i første omgang søgte at få uddybet og klarlagt de forhold, som gør sig gældende her i landet.

Min klare hensigt med ovenstående er herigennem at opfordre *alle*, som har noget på hjerte (og hvem har ikke det?) til at give sine meninger luft her i bladet. Det viser sig jo gang på gang at det der kan skabe mest debat netop er »-fra medlemskredsen« og til en vis grad bladets leder, ellers er det oftest en gang tandløs pladder vi bliver præsenteret for. Vi har et, i teknisk henseende, glimrende blad og man bliver ikke sjældent på generalforsamlinger o.l. præsenteret for ønsket om at skære ned på udgifterne til DLT, for: »-det er jo alligevel ikke meget værd«, dette er en forskruet holdning, for der er garanteret mange som ville give meget for at ha' et blad som vores, og derfor skal vi ikke aflive det, men derimod betragte det som vores forbandede opgave at give det indhold.

At situationen er som her beskrevet, betragter jeg som et af beviserne på at vi som faggruppe, i

Frå 1. maj-mødet på Fælleden i 1899. Der stemmes om 8-timers resolutionen. I dag – 80 år efter har vi 8 timers arbejdsdag og – 273.000 arbejdsløse.



enhver henseende, er alt for passiv og at det er på høje tid vi internt får taget vores situation op til debat. Det er ikke acceptabelt at vi fortsat blot lader formanden eller hovedbestyrelsen udarbejde kort- eller langsigtede planer, med eller uden reguleret oprykning eller andre narrestreger, det er nemlig *os* der skal fortælle *dem* hvad *vi* ønsker, og ikke omvendt.

Nu er det på tide, at vi begynder at se os lidt omkring, og ser hvad der foregår udenfor vore egne snævre cirkler. Vi må holde op med at grave os dybere og dybere ned og tro vi er os selv nok, vi må gøre os det klart at vi arbejder indenfor et system, som dræber alt tilløb til sammenhold, og vil vi have indflydelse på vores fremtid skal der væltes mure og brydes skranker. Havde vi været en smule mere åbne for hvad der er sket på arbejdsmarkedet de sidste 50 år, ville vi idag ikke have været tvunget til at slæbe rundt på et tjenestemandssystem, som fremmer egoismen blandt os og gør os uhyggeligt nemme at manipulere med. Som landet ligger idag, står vores hovedbestyrelse med næsten 2000 medlemmer, der hver især kun ønsker at fremme egne interesser, i stedet for at have én sammentømret gruppe med ét helt klart formuleret mål.

Jeg er overbevist om at mange frustrationer kunne være undgået, hvis vi i tide var stået frem og sammen, og havde sagt »stop« til de overgreb vi har været udsat for (tænk blot på MH-sagen, hvor er de folk som kører og laver vores arbejde organiseret?), men sandheden er jo at vi lider under at være så forbandet forstokkede at vi gerne solgte vores gamle mor (læs: vore egne kollegaer...) for en titel eller lidt messing. Fortsætter vi på den måde dør vi af sult, men vi har jo

gummiflippen og de hvide handsker, og dem vi føler os hævet over får sig et billigt grin og suser gennem fædrelandet i vores lokomotiver.

Dette skal ikke ses som en kritik *kun* rettet mod vores ledelse, men i høj grad også et spark ud efter »stemmekvæget« (82 er et kongresår) kom op fra sofaen, det er nemlig *os*, der til stadighed skal komme med nye impulser, så »dem på Hellerupvej« dårligt får tid til at trække vejret i bare iver for at bedre vore forhold, efter de retningslinier som vi giver dem, – KOM SÅ IGANG!

Ole Husted Andersen
Mdt Nyborg

Struer

Torsdag den 14. januar kl. 19.00 på Folkets Hus.

For at skabe klarhed om nogle af de problemer der opstår, når du bliver pensioneret, vil personalekonsulent Ib Jensen, Generaldirektoratet fortælle om *Pensionisters forhold til det offentlige*.

Der bliver lejlighed til at stille spørgsmål.

Tilmelding til en tillidsmand for een af nedennævnte afdelinger inden den 10. januar.

Dansk Lokomotivmandsforening, Struer Afdeling
Dansk Jernbaneforbund, Struer Fællesafdeling
DSB Pensionistforening, Struer Afdeling.

Kongres i DLF maj 1982

Det meddeles herved, at Dansk Lokomotivmands Forening afholder ordinær kongres i dagene

11.-12. maj 1982 i Hotel »Eremitage«, Lyngby Storcenter.

Forslag til kongressen

Opmærksomheden henledes på, at forslag, der ønskes behandlet på kongressen i maj 1982, skal være foreningens formand i hænde senest den 15. februar 1982, jf. § 10, i foreningens love.

Valg af repræsentanter

Maskinområde KH

Afdeling	Medlemstal 1-1-1982	Antal repræsentanter
Godsbanegården	386	10
Helgoland	45	2
Enghave	394	10
Helsingør	58	2
Næstved	46	2
Rødby Færge	65	2
Kalundborg	25	1
Korsør	92	3

Maskinområde Fa

Afdeling	Medlemstal 1-1-1982	Antal repræsentanter
Nyborg	42	2
Odense	15	1
Fredericia	256	7
Padborg	36	1
Esbjerg	54	2

Maskinområde Ar

Afdeling	Medlemstal 1-1-1982	Antal repræsentanter
Struer	86	3
Ålborg	50	2
Århus	301	8

Rettelser i lommebog 1982

Side 40 – søndag – påskedag.

Side 42 tilføjes 2 foran påskedag.

Side 44 2. påskedag slettes.

Side 143 i skemaets nederste linie = regnfrakke rettes 3 til 4.

Rentefrie lån fra Stjernens Studiefond

22

Den 34. tildeling af rentefrie studielån foretages i maj måned 1982 og er normalt på 2.000,00-6.000,00 kr. pr. stk.

Lånene ydes til videregående faglig uddannelse og fuldførelse af akademiske studier.

Da der ikke indgår nye midler i fonden, er det kun et begrænset antal ansøgere, der vil kunne forvente at komme i betragtning, hvilket betyder, at der skal være tale om trang hos ansøgerne.

Der lægges derudover ved vurderingen af ansøgningerne vægt på tilknytning og engagement i arbejdsbevægelsen.

Lånebegæring skal indsendes inden udgangen af februar måned 1982, og ansøgningsblanketter kan rekvireres fra fondets kontor: Det kooperative Fællesforbund, Reventlowsgade 14,2., 1651 Kbh. V.

Statspersonalets Låne- og Spareforening af 1883

meddeler, at generalforsamlingen vedtog de af bestyrelsen foreslåede lovændringer.

Disse er herefter trådt i kraft pr. 01.08.81. Ændringerne medfører bl.a.:

at det månedlige kontingent er kr. 5,

at renten på lån er 8 pct. p.a.,

at ekspeditionsgebyret på lån er kr. 25.

Lovændringerne vedrører ikke lån stiftet før 01.08.81.

Rente- og kontingentforhøjelsen har bevirket, at højeste udlån allerede nu er forhøjet til 4200 kr.

Dansk Lokomotivmands Forenings Rejselegat

Ved foreningens 75-års jubilæum blev også givet pengegaver, som efter beslutning skulle indgå i et legat, der kunne søges af medlemmer som tilskud til en studierejse.

Der blev 20.000,- kr. til rådighed for legatet. Summen udgør legatets grundkapital, der ikke må mindskes. D.v.s., at renteafkastet er grundlag for legatportionernes antal. Der er nu oparbejdet en kapital, der er grundlag for tildeling af et legat. Legatportionernes størrelse er fastsat til 1.000,- kr. Der tildeles en ansøger én eller flere portioner af denne størrelse afhængig af studierejsens længde og varighed. Det beror alene på legatbestyrelsens skøn, hvor mange portioner der tildeles.

Det er en udtrykkelig betingelse for at komme i betragtning, at legatmodtageren udfærdiger en rapport om studierejsen, og at den tilstilles legatbestyrelsen. Efter legatfundatsens bestemmelser er rapporten legates ejendom til fri rådighed.

Ansøgning om at komme i betragtning ved uddeling af legatet skal være legatbestyrelsen i hænde senest 15. marts 1982.

Ansøgningen skal indeholde oplysning om studierejsens emne, hvortil rejsen foregår og hvor lang tid den varer.

Ansøgningen sendes til:

Dansk Lokomotivmands Forenings Rejselegat, Hellerupvej 44, 2900 Hellerup.

Odense afdeling

afholder generalforsamling i mødelokalet ved maskindepotet søndag den 31. januar kl. 10.00.

Afdelingens pensionister indbydes, nærmere oplysninger om hyggeligt samvær efter generalforsamlingen, fås på telf. 11 59 09 eller 13 63 28 og ved opslaget på maskindepotet.

Afdelingsstyrelsen

DLF, Helsingør Afd.

afholder i henhold til foreningens love ordinær generalforsamling tirsdag d. 26. januar 1982 kl. 14.30 i Helsingør St. mødelokale. Efter generalforsamlingen bliver der i lighed med tidligere sammenkomst med damer. Pensionister er meget velkomne.

Indtegnning på liste på maskindepotet, eller ved at ringe til 02-21 07 38, R. Holm eller 02-64 67 33 M. Rasmussen.

P.a.v.

Mogens Rasmussen
formand

DLF NG. afd.

afholder ord. generalforsamling d. 25/1 1982 kl. 14.30 på Missionshottellet.

Dagsorden ifølge lovene.

Pensionister indbydes venligst.

P.b.v.

A. K. Johansen

Generalforsamling

Helgoland afdeling afholder generalforsamling på Hgl.mdt. tirsdag den 19.01.1982 kl. 14.00.

Dagsorden iflg. lovene.

Afslutning med smørrebrød osv.

Indtegningsliste på stuen.

P.b.v.

A. Schmidt

Fredericia afdeling

afholder generalforsamling den 26.1.1982 kl. 13.30 på Hotel Landsoldaten. Dagsorden ifølge lovene.

P.a.v.

S.-B. Geisler

Godsbanegårdens afdeling

Ordinær generalforsamling afholdes torsdag den 28. januar 1982 kl. 14.00 i centralværkstedets markertenderi.

Dagsorden ifølge vedtægterne.

Efter generalforsamlingen er der traditionel spisning. Pris kr. 50,00.

Tilmeldingslister på opholdsstuen.

Vel mødt.

P.a.v.

John Østerberg

PERSONALIA

Forfremmet til lokomotivfører (18. lrm.) pr. 1.12.1981

Lokomotivfører (17. lrm.)

R. Mortensen, mdt Gb i mdt Gb

E. Høyer, mdt Str i mdt Str

Forfremmet til lokomotivfører (13. lrm.) pr. 1.12.1981

Lokomotivassistent (10. lrm.)

S. E. Rasmussen, mdt Gb i mdt Gb

B. F. Jørgensen, mdt Gb i mdt Gb

J. Schaumann, mdt Gb i mdt Gb

P. Aagaard Hansen, mdt Gb i mdt Gb

J. Lindholm, mdt Rf i mdt Rf

B. Jensen, mdt Rf i mdt Rf

Forfremmet til lokomotivassistent (10. lrm.) pr. 1.12.1981

Lokomotivassistent (9. lrm.)

Erik Kristiansen, mdt Gb i mdt Gb

Overgået til anden stilling 1.11.1981 efter ansøgning

Lokomotivassistent (10. lrm.) til lkm p (17. lrm.)

H. A. Petersen, mdt Fa i mdt Fa

Afskediget pr. 28.2.1982 p.g.a. svagelighed

Lokomotivfører (18. lrm.)

P. A. Taklo, mdt Gb

Lokomotivfører (17. lrm.)

O. H. Hansen, mdt Fa

Afskediget pr. 30.11.1981 efter ansøgning

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

K. E. Rasmussen, mdt Kh

Ansæt som lokomotivassistent (9. lrm.) pr.

1.12.1981

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

J. K. Kristensen, mdt Ab

T. Norup, mdt Ar i mdt Ar

O. K. Pedersen, mdt Ar i mdt Ar

V. Cramer, mdt Ar i mdt Ar

J. M. H. Lassen, mdt Es i mdt Es

E. Erdmann, mdt Fa i mdt Fa

P. W. Møller, mdt Fa i mdt Fa

H. N. Dahl, mdt Fa i mdt Fa

J. P. Søgaard, mdt Fa i mdt Fa

H. Olsen, mdt Fa i mdt Fa

K. Nielsen, mdt Fa i mdt Fa

T. K. Jensen, mdt Fa i mdt Fa

H. H. Quitzau, mdt Fa i mdt Fa

L. Schmidt, mdt Fa i mdt Fa

E. H. Kristensen, mdt Fa i mdt Fa

A. H. Nielsen, mdt Gb i mdt Gb

K. Christiansen, mdt Gb i mdt Gb

S. B. Petersen, mdt Gb i mdt Gb

O. Kofoed, mdt Gb i mdt Gb

A. Cederholm, mdt Gb i mdt Gb

K. Møller Nielsen, mdt Gb i mdt Gb

Jan Hansen, mdt Gb i mdt Gb

H. W. Aanæs, mdt Gb i mdt Gb

V. B. Jensen, mdt Gb i mdt Gb

E. M. Mortensen, mdt Gb i mdt Gb

Erik Kristiansen, mdt Gb i mdt Gb

B. P. V. Kristensen, mdt Gb i mdt Gb

S. R. Thomsen, mdt Gb i mdt Gb

O. Fosdam, mdt Gb i mdt Gb

J. B. Frederiksen, mdt Kø i mdt Kø

P. E. Hansen, mdt Kø i mdt Kø

J. G. Jørgensen, mdt Str i mdt Str

E. Laursen, mdt Str i mdt Str

Ansæt som lokomotivassistent p 1.1.1982

J. F. K. Sørensen, mdt Ar

T. Hansen, mdt Ar

A. Pedersen, mdt Ar

D. F. Jensen, mdt Ar

J. Bertelsen, mdt Ar

J. L. Nielsen, mdt Fa

J. Knudsen, mdt Fa

H. P. Snediker, mdt Fa

F. D. Hadberg, mdt Fa

J. O. T. Lund, mdt Fa

P. Jørgensen, mdt Fa

E. Sørensen, mdt Fa

Stiig P. Jensen, mdt Kh (genansat)

Forflyttet 1.11.1981 efter ansøgning

Lokomotivfører (17. lrm.)

J. P. Jensen, mdt Gb til mdt Hg

Navneændring

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

F. Hansen, mdt Kh til Finn Hansen

J. B. Jørgensen, mdt Pa til J. Boutrup

Forflyttet 1.12.1981 efter ansøgning

Lokomotivfører (17. lrm.)

S. Høyer, mdt Kø til mdt Gb

Lokomotivassistent (10. lrm.)

A. B. Knudsen, mdt Kh til mdt Gb

K. Skou Hansen, mdt Kh til mdt Gb

J. Ernstrand, mdt Kh til mdt Gb

S. T. Høyer, mdt Kh til mdt Gb

Eigil Nielsen, mdt Kh til mdt Gb

N. J. L. Nielsen, mdt Kh til mdt Gb

Freddy Christensen, mdt Kh til mdt Gb

T. E. Guldmann, mdt Kh til mdt Gb

S. Hylsberg, mdt Kh til mdt Gb

A. K. Tredal, mdt Kh til mdt Gb

B. L. Jensen, mdt Kh til mdt Gb

M. J. Jensen, mdt Kh til mdt Gb

J. Bertelsen, mdt Kh til mdt Gb

J. V. Andreasen, mdt Kh til mdt Gb

U. Salmonsens, mdt Kh til mdt Gb

L. B. Petersen, mdt Kh til mdt Gb

C. I. Hansen, mdt Kh til mdt Gb

P. Krogholt, mdt Kh til mdt Gb

P.-E. S. Sørensen, mdt Kh til mdt Gb

O. Edholm Petersen, mdt Kh til mdt Gb

G. K. Nielsen, mdt Kh til mdt Gb

S. Mikkelsen, mdt Kh til mdt Gb

A. Starlev, mdt Kh til mdt Gb

B. J. S. Sørensen, mdt Kh til mdt Gb

F. P. Hansen, mdt Kh til mdt Gb

Jens P. Jensen, mdt Kh til mdt Gb

C. N. Bøttcher, mdt Kh til mdt Gb

N. V. Holst, mdt Kh til mdt Gb

Lokomotivassistent (9. lrm.)

J. A. Olesen, mdt Kh til mdt Gb

Forflyttet 1.1.1982 efter ansøgning

Lokomotivassistent (9. lrm.)

H. N. Dahl, mdt Fa til mdt Ar

J. M. Hansen, mdt Gb til mdt Næ

E. H. Nielsen, mdt Kh til mdt Ar

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

Flemming Hansen, mdt Kh til mdt Rf

N. J. Rasmussen, mdt Kh til mdt Rf

Dødsfald

Pens.lkf. S. A. A. Hansen, Frederikshavn, død den 23.10.1981, 60 år.

Pens.lkf. H. C. Risager, Århus, død den 6.11.1981, 83 år.

Pens.lkf. H. R. Pedersen, Køge, død den 12.11.1981, 86 år.

Pens.lkf. J. A. J. Kjeldsen, Bov, død den 14.11.1981, 73 år.

Pens.lkf. E. A. Møbius, Vemmelev, død den 22.11.1981, 90 år.

Opmærksomhed frabedes

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

Lkf. J. I. Christiansen, Randers

