



2

DANSK
LOKOMOTIV
TIDENDE



DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. FEBRUAR 1982 - 82. ÅRGANG

2

Indhold:

I sparetider	2
Polen: 5-årsplanen og 5-dagesugen	3
Stillingsvurdering (fortsat fra no 1)	5
Dyrekøbt tryghed - anmeldelse af miljørapporten	10
Det kan lade sig gøre	13
Sæt dem på en kupe	13
Fra medlemskredsen: Forbunds kursus oktober 1981	14
Følelser ved et uheld	16
Diverse tanker	17
Til kolleger i reserven	17
Svar til »Kom så igang«	17
Legatuddeling	18
Pensionistdag	18
Personalia	19
Dansk Folke-Ferie, Priser og bestilling 1982	20

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.

I sparetider

For statens vedkommende skal spares. Det nødvendiggør landets økonomiske omstændigheder. Måden, der spares på, sker ved forslag, som angiver for de enkelte områder, hvor mange kroner og øre, der skal skæres ned. Det er derefter op til disse at finde besparelser frem i detaljer. Også DSB indgår i denne problematik. Ledelsen har derfor måttet udfolde en fantasirigdom gennem tiderne for at finde områder frem, der kunne spares i. Indtil for få år siden kunne besparelserne gennemføres ved at beskære anlægsbudgetterne, men på et tidspunkt forlangte politikerne yderligere, at der skulle spares over driftsbudgetterne. Denne ændring fik personalet direkte at mærke. Ikke mindst har lokomotivpersonalet følt og føler virkningerne af denne politik på dets arbejdsplads - lokomotivet. At der ikke har været stillet midler til rådighed til anskaffelse af tilstrækkelig ny og effektiv trækraft er én side af sparesagen, men indgreb overfor terminskontrollen af den eksisterende maskinpark har haft ødelæggende virkning for lokomotivpersonalets arbejdsforhold - og jernbanedriften i dette land. DSB må som repræsenterende vor arbejdsgiver, staten, prise sig lykkelig over, at lokomotivpersonalet på trods af de vanskelige forhold stædigt kører videre med det dårlige materiel. Og det er egentlig hensigten med dette skrivi at pege på, at virkningen af forlængede frister for eftersyn og vedligeholdelse af trækraften giver et driftsmateriel til usikker opretholdelse af kontinuerlig drift. Besparelserne kunne føre til, at man sparede sig ihjel. Det blev man lidt sent klar over og revision fandt sted, men det tager år at rette disse fejltrin op. Og det har vi måttet føle i arbejdsvilkårene. Nu har DSB imidlertid, efter en investering på ca. 50 millioner kr., kunnet tage en ny eftersynshal til lokomotiver i brug i København. Med denne er utvivlsomt skabt en baggrund for eftersyn af lokomotiver, som gavner den daglige drift, og dermed også vore arbejdsforhold. Vi er nu igang med at udmønte resultatet af den miljørapport, som er lavet om lokomotivpersonalets arbejdsforhold m.m. Til den ende føjer vi en kraftig henstilling om ikke at bremse relevante forslag til ændringer og forbedringer, men at erkende nødvendighed for at fjerne det dårlige grundlag for arbejdspladsen.

Polen: 5-årsplanen og 5-dagesugen

Polen begynder nu på jernbanernes ny 5-årsplan, 1981-85.

Forrige 5-årsplan *begyndte* flot – men sluttede ikke helt efter banernes ønsker – med ibrugtagelse af Warszawas ny hovedbanegård (billedet).

Alle byens stationer og broer blev totalt ødelagt i Anden Verdenskrig. Specielt destruktionsbefaling fra den tyske besættelsesmagt efterlod 90% af den smukke 700-årige hovedstad i ruiner. Ordren lød: 100% tilintetgørelse af Warszawa.

Men den gamle centralbanegård blev rekonstrueret og rummer nu jernbanemuseum.

Hvorledes 5-årsplanen '81/'85 bliver iværksat kan ingen sige med sikkerhed – dertil er Polens økonomiske situation for uklar lige nu.

Befolkningen (35 millioner) har med en række strejker, der har givet genlyd i verdenspressen, peget på forhold, som den ikke finder bliver tilgodeset af planlægningskomiteerne.

Karakteristisk er bl.a., at polske jernbanearbejdere hidtil har haft kun én månedlig frilørdag. Det har

medført aktioner for indførelse af 5-dages arbejdsuge.

Kravet bekymrer jernbaneledelsen, mest fordi dets gennemførelse ikke kan undgå at få negativ indvirkning på arbejdsmålene i den ny 5-årsplan. »Luksus« som 5-dagesuge har planlæggerne ikke medtaget i beregningerne.

Ekselpelvis har planlæggerne derimod regnet med elektrificering af 500 km spor årligt i planperioden i stedet for kun 300 km årligt i forrige 5-årsplan.

Elektrificering er nemlig det ene hovedmål i '81/'85-planen:

De polske statsbaner (PKP) – total sporlængde 23.000 km – havde for 15 år siden 2.200 km hovedlinjer under køreledning, i dag har man 7.100 km under ledning. Slutmålet (omkring år 2000) er ca. 19.000 km under ledning.

Elektrisk trækraft skal – planlagt – udføre godt 90% af trafikken.

Energikilden er klar: kulfyrede kraftværker er både højt prioriteret og en selvfølge i Polen, Europas næststørste kulproducent.

Damplokomotivernes brugstid er dog blevet forlænget – sparer olie-

import til dieselmaskinerne, som PKP har stoppet videre indkøb af. Man inddrager ikke sidste damploko før tidligst i 1990, siger PKP.

For tiden er omtrent en trediedel af trækraften el-lok, godt 40% er diesel, resten damp.

PKP har to nye el-lok på indkøbslisten: en BoBo type, 3200 kW med separat træk på hver bogie, topfart 140 km/t, vægt 83 t, samt en CoCo type, 4800 kW, 160 km/t, vægt 124 t.

Under forrige 5-årsplan begyndte PKP at anskaffe dobbeltlok af typen ET41, 4000 kW, som bruges til godstog i (indtil) 4000 t »klassen«. ET41'erne vejer selv 166 t, topfarten er 125 km/t. Over 10% af nuværende el-lok»park« består af disse maskiner.

Der sker også specielle ting på lok»fronten«:

Lige som andre europæiske baner døjede PKP med den barske vinter 1978/79. Den fik ledelsen til at anskaffe flere sneplove og elektriske sporskiftevarmere, men også til at igangsætte udvikling af *lok-konstruktionsændringer*, der installeres af fabrikkerne.



Warszawas nye hovedbanegård, taget i brug under forrige 5-årsplan. Byen blev 90% ødelagt i Anden Verdenskrig, alle jernbanestationer og -broer blev tilintetgjort.

Hovedsageligt sigter ændringerne på trækmotorernes luftindtagning og udstødning. Navnligt volder udstødningen kvaler ved snetilstopning.

Ændringerne på eksisterende maskiner, der kræver nedsat kørehastighed for at modvirke overophedning, skal fungere indtil den helt rigtige løsning er klar: en ny træk-motortype.

En sådan nyhed er på tegnebordet, men det praktiske resultat er ikke »lige om hjørnet«, fremhæver PKP. Og lige som de fleste andre europæiske baner må PKP også vedgå, at det faktisk ligger lidt tungt med effektivt udstyr til at møde de virkelige strenge vintre. Dem må man fortsat i nogen grad tage, som de falder.

Det sidste kan mærkes hos PKP – for fraregnet USSR har de polske hovedlinjer *Europas tætteste trafikmængde*.

Nogle linjer transporterer godt 14 millioner t/km/år – næsten det dobbelte af tilsvarende ruter hos f.eks. de franske statsbaner, der ingenlunde ligger i bunden af rekordlisten (7,6 millioner t/km/år).

Årlig PKP godsmængde, hvoraf 40% er kul og brunkul, ligger på 500 millioner t, men ventes at nå 540 millioner t inden planperiodens udløb.

Den tætte trafik har medført kraftig kulstøv-, salt- og malmforurening af sporet, som har gjort etablering af sporkredsløb vanskelig – eller umulig – nogle steder. PKP's signalsektor har derfor ikke kunnet følge med teknikkens udvikling: kun lidt over 1.000 km spor har automatisk bloksystem. En fjerdedel af alle sporskifttere er manuelle, godt halvdelen mekaniske, resten – 20% – elektriske.

PKP bruger heller ikke centralt styret trafikkontrol – fraregnet på

nogle få forsøgsstrækninger. Man har udviklet togradiokommunikation på 7.000 km spor og regner med, at 14.000 km har systemet inden 1985.

På den baggrund og nettets størrelse i betragtning er det særligt imponerende, at PKP's årlige godsmængde nærmer sig nævnte 540 millioner t. Kapacitetsbrister er imidlertid betydelige.

Så udvidet strækningskapacitet er det andet hovedmål i 5-årsplanen, først og fremmest imellem *Schlesien* i det indre Polen og havnebyerne ved Østersøkysten. Målet her er to separate linjer på hver rute.

I øjeblikket bygges en 250 km lang linje imellem *Plock* og *GDANSK*.

På hovedlinjen lægges UIC 60 og S 49 skinner på træ- eller cementsveller. Skærveballast lægges i en dybde af ca. 20 cm. Mindste kurveradius er 300 m, akseltryk 20 t.

Størstedelen af godstrafikken går i retningen syd-nord imellem *Schlesien* og Østersøkystbyerne *Gdynia*, *Gdansk* og *Stettin*.

En ny 397 km lang linje imellem *Hrubieszow* på grænsen til Sovjet og *Huta-Katowice* stålværkerne i Schlesiens industrividder har foreløbig nået en årlig kapacitet på 5 millioner t. Der transporteres mest jernmalm fra *Ukraine*.

Linjen er enkeltsporet med Sovjetsporvidde, 1524 mm, i modsætning til PKP-vidden, 1435 mm, og betjenes af Sovjet-bygget rullende materiel, herunder diesellok.

Kort sagt: Planlægnings- og byggearbejdet i dagens Polen præges af ærgerrig stræben.

Men meget af begge deles videre forløb afhænger ikke nær så meget af tekniske nyanskaffelser og planøkonomisk fastsættelse af arbejdsmaal som af den kommende

tids udvikling på det vigtigste felt – det menneskeorienterede, medarbejdertrivelsfeltet.

UDLANDET I —GLIMT

- CANADA går ind i passagertransportør alderen med 56 km ny nærbane i Vancouver. Linjen ventes færdig i 1986. Der bliver én- eller tovognstog – standardvidde – højbaneanlæg med monorail og fuldautomatisk drift uden elektrofører, men måske med en opsynsmand.

En dag behøver rullende materiel måske slet ikke at være hult?

- ENGLAND's højhastighedstog, APT, der hælder indtil 9° i kurver, har skabt sensation ved atter at blive forsinket med påbegyndelsen af daglig rutedrift. Årsag: hældmekanismen kan blive fastlåst, viser prøvekørslerne. Derved risikerer to modgående tog, der passerer hinanden i en S-kurve, at kollideres. Det skal ingeniørerne nu rette, før APT'erne igen kommer i drift.

Hæld – og lykke.

- UNGARN: Moderniserings- og automatiseringsarbejde går videre til *Bekescsaba* efter fuldførelsen af linjen imellem *Szeged* og *Hodmezavasarhely*. Toghastigheder kan derefter forhøjes fra 60 km/t til 100 km/t.

Rejsende i forbifart kan så stadig nå at læse stationsnavne som *Hodmezavasarhely*.

Stillingsvurderings-systemet

(Fortsat fra sidste nr.)

»Så dée«

Med al respekt for vor forening, så får i her en menigs mening, om fremtid har man lov at gisne, hvis blot man har lidt, – optimisme.

DLF, har fået rescurser, unge mænd bli'r, sendt på kurser, dette sker med hast og il', jo, – DLF har fået stil.

Det er sikkert bare nonsen, at det kniber med responsen, når idéer skal fremlægges, vanskeligt vort medlem vækkes.

Den løn vi får, bli'r mindre værd, den skal jo slå til, bare noget nær, men for ikke at drukne i sumpen, er man nødt til at køre på pumpen.

Blev jobbet lønnet, som fortjent, så ku' vi ligge ganske pænt, men skal man derpå »ansvar« hænge, så ville »Trin og rammer« sprænge.

I denne tid med stress og jag, er trivslen vores fælles sag, vi har betalt den, det er klart, den kommer sikkert, også snart.

Hvorfor blev »De gule« gule,? fandt de mon en anden hule,? Hvis der skal ændres, på kongressen, så må man vise interessen.

Hvis DLF skal ha' en chance, og skal der skabes lidt balance, skal der til nedgang siges stop, så må vi alle bakke op.

H. B. Kristensen
ES

I det foregående nummer af DLT er redegjort for den historiske baggrund for samt udviklingen til det system der anvendes.

I det følgende skal nærmere beskrives anvendelsen af systemet.

I oversigtsform ser systemet således ud:

Faktor- betegnelse	Under faktoren vurderes	Antal grader	Points i skemaets
I Afgørelser	Niveaet for selvstændige afgørelser i stillingen	6	tabel 1
II Sammensætn.	Stillingens sammensætning af arbejdsledende og andre opgaver	2	tabel 1
III Omfang og rækkevidde	Bredden af stillingens mest krævende arbejdsopgaver i forhold til hele stillingen	4	tabel 1
IV Arbejdsledelse	Arbejdsledelsens niveau og omfang	4	tabel 2
V Uddannelse	Længden og sammensætningen af den nødvendige uddannelse	7	tabel 3
VI Erfaring	Længden af den nødvendige erfaring efter uddannelsen	10	tabel 3

Stillinger vurderes efter systemet ved hjælp af seks generelle og væsentlige arbejdskrav – i systemet betegnet som faktorer. Ingen faktor kan alene udtrykke vurderingsresultatet for en stilling. Alle seks faktorer medvirker derfor til at tegne det samlede billede.

Hver faktor er opdelt i et antal grader, der med grad 1 som den laveste udtrykker stigende niveau for det arbejdskrav, som faktoren måler.

Til graderne er knyttet points, der findes i et pointskema, opdelt på tre tabeller.

Ved vurderingen af en stilling sammenholdes først hver enkelt arbejdsopgave med gradsbeskrivelserne i faktor I Afgørelser, hvorefter hele stillingens afgørelsesgrad bestemmes som beskrevet i faktoren.

Der næst sammenholdes stillingen med gradbeskrivelserne i de øvrige fem faktorer, taget i rækkefølge. Under hver faktor vælges den grad, hvis beskrivelse passer bedst på stillingens arbejdsopgaver.

Endelig omsættes de valgte grader til points ved hjælp af de tre tabeller i pointskemaet. Vurderingsresultatet er for stillinger med arbejdsledelse summen af et pointtal for hver af de tre tabeller; for stillinger uden arbejdsledelse summen af et pointtal fra tabel 1 og et fra tabel 3.

I. Afgørelser

Generelt.

Under denne faktor vurderes arten af de afgørelser, som stillingsindehaveren selv må træffe under sit arbejde.

I graderne er beskrevet arbejdsopgaver med afgørelser, der stiger i niveau fra grad til grad.

I arbejdsopgaver af den slags, der er beskrevet under graderne 1, 2 og 3, er det normalt stillingsindehaveren, som selv både overvejer, hvorledes arbejdsopgaven bedst kan løses og træffer afgørelsen herom. I arbejdsopgaver af den slags, der er beskrevet under graderne 4, 5 og 6, er det derimod meget almindeligt, at der er en stillingsindehaver, der udarbejder sagkyndig indstilling om, hvordan et problem bør løses, og en anden, der træffer selve afgørelsen. Den sagkyndige indstilling og selve afgørelsen er i disse grader helt sidestillet under følgende tre forudsætninger:

at indstillingen rent sagligt er så velbegrunder, at afgørelsen i alt væsentligt kan træffes alene på grundlag af den udarbejdede indstilling,

at stillingsindehaveren har til opgave at udarbejde sådanne indstillinger, og

at det på højere niveau i styrelsen/institutionen er godkendt, at den, der træffer afgørelsen, i alt væsentligt støtter sig på en andens sagkyndige indstilling.

I graderne er begreberne element operation og arbejdsproces anvendt sådes:

Element: En enkelt fysisk bevægelse eller psykisk aktivitet (for eksempel det at gribe om og løfte et stykke værktøj).

Operation: En formålsbestemt rækkefølge af elementer (for eksempel det at tage en skrueøgle, spænde en møtrik ved hjælp af den og lægge skrueøglen fra sig igen).

Arbejdsproces: En formålsbestemt rækkefølge af operationer (for eksempel det at adskille en defekt motor, udskifte de beskadigede dele og samle motoren igen).

Gennemgå hver arbejdsopgave for sig. Fastlæg, hvad stillingsindehaveren selv må træffe afgørelse eller udarbejde sagkyndig indstilling om. Find dernæst under graderne den beskrivelse, der passer bedst herpå. Denne grad angiver afgørelsesgraden for arbejdsopgaven.

Arbejdsopgaver, der vurderes til afgørelsesgraderne 4, 5 eller 6, markeres yderligere med »a«, hvis stillingsindehaveren udarbejder sagkyndige indstillinger, eller med »b«, hvis han træffer selve afgørelsen. Dette får nemlig senere betydning ved vurderingen under faktor III Omgang og Rækkevidde.

Afgørelsesgraden for hele stillingen bestemmes af den arbejdsopgave eller de arbejdsopgaver, der har fået den højeste grad.

Hvis således blot en enkelt arbejdsopgave passer med beskrivelsen under for eksempel grad 4 a, er hele stillingen i afgørelsesgrad 4, selv om alle de andre arbejdsopgaver er i lavere afgørelsesgrader. Først senere – under faktor III Omfang og Rækkevidde – får det betydning, hvordan arbejdsopgaverne fordeler sig på afgørelsesgraderne, og om der er tale om sagkyndige indstillinger eller om egentlige afgørelser.

Points.

Gradernes points findes i pointskemaets tabel for Afgørelser/Sammensætning/Omfang og Rækkevidde (tabel 1).

Grader.

Grad. 1. Arbejdsopgaver, i hvilke stillingsindehaveren i alt væsentligt kun

træffer afgørelse med hensyn til hastigheden i arbejdet.

Af kendetegn for sådanne arbejdsopgaver kan nævnes:

at den arbejdsproces eller fremgangsmåde, der skal anvendes, er lagt fast, idet andre har bestemt, hvilke operationer der skal udføres og deres rækkefølge. Endvidere er alle elementer i den enkelte operation lagt fast enten i form af en klar instruks for arbejdet, eller fordi dette med rimelighed kun kan udføres på én måde,

at stillingsindehaveren stort set kun kan afgøre, hvor hurtigt han vil udføre elementerne i den enkelte operation, og

at det normalt kun tager meget kort tid at lære at udføre disse arbejdsopgaver.

Grad 2. Arbejdsopgaver, i hvilke stillingsindehaveren træffer afgørelse med hensyn til *elementerne* og *deres rækkefølge* inden for den enkelte operation.

Af kendetegn for sådanne arbejdsopgaver kan nævnes:

at den arbejdsproces eller fremgangsmåde, der skal anvendes er lagt fast, idet andre har bestemt, hvilke operationer der skal udføres og deres rækkefølge. Men inden for den enkelte operation er det overladt til stillingsindehaveren selv at træffe afgørelse med hensyn til elementerne i operationen og deres rækkefølge. I enkelte tilfælde kan der yderligere – inden for en i øvrigt fastlagt arbejdsproces – være åbnet stillingsindehaveren mulighed for at vælge mellem to eller flere operationer,

at den arbejdsproces eller fremgangsmåde, der skal følges, ofte vil være lang og stille store krav om nøjagtighed med hensyn til at følge de givne instruktioner, regler og forskrifter, og

at det normalt tager nogen tid at lære at udføre disse arbejdsopgaver. Når de først er lært, er hastigheden og sikkerheden i udførelsen (rutinen) et særkende.

Grad 3. Arbejdsopgaver, i hvilke stillingsindehaveren selv træffer afgørelse om, hvilken af de i forvejen godkendte arbejdsprocesser eller fremgangsmåder han vil anvende for at nå frem til et foreskrevet arbejdsresultat.

Af kendetegn for sådanne arbejdsopgaver kan nævnes:

at arbejdsresultatet, der skal opnås, enten direkte er foreskrevet eller fremgår af fortillfælde, erfaringer eller praksis inden for området,

at stillingsindehaveren har valgfrihed inden for – men samtidig er begrænset til – det udvalg af arbejdsprocesser og fremgangsmåder, der i forvejen enten direkte er godkendt på højere niveau eller fremgår af fortillfælde, erfaringer eller praksis inden for området,

at afgørelserne typisk er af håndværksmæssig karakter og/eller administrativ art og vedrører selve den praktiske udførelse af arbejdet og

at valget af arbejdsproces kun sjældent behøver at foregå hurtigt (rutinemæssigt). Der skal til gengæld – alle forhold taget i betragtning – vælges rigtigt.

Grad 4. Arbejdsopgaver, i hvilke stillingsindehaveren (indstiller eller) træffer afgørelser i spørgsmål om den bedste, den mest hensigtsmæssige af flere mulige løsninger på et problem, der er nyt inden for området (dvs. at arbejdsresultatet og/eller fremgangsmåden ikke i forvejen er kendt og accepteret).

Af kendetegn for sådanne arbejdsopgaver kan nævnes:

at da arbejdsresultatet og/eller fremgangsmåden ikke i forvejen er kendt og accepteret, kan afgørelserne ikke træffes alene med henvisning til love, regler, bestemmelser, praksis, fortillfælde og erfaringer inden for området,

at formålet med afgørelserne typisk vil være inden for de under grad 5 nævnte brede rammer (for eksempel med hensyn til tid, penge, personaleforbrug og lignende) bedst muligt at føre styrelsens/institutionens overordnede program- og planlægning ud i livet,

at afgørelserne således typisk vedrører enkeltsager, i hvilke de principper, der er fastlagt på højere niveau, bringes til anvendelse på konkrete, nye problemer, og

at afgørelserne indtil videre tjener som rettesnor (fortillfælde, ny anvendelig proces, nye regler og bestemmelser) ved den fremtidige behandling af tilsvarende problemer.

a. Stillingsindehaveren udarbejder udelukkende sagkyndige indstillinger.

b. Stillingsindehaveren træffer selv afgørelser.

Grad 5. Arbejdsopgaver, i hvilke stillingsindehaveren (indstiller eller) træffer afgørelse i spørgsmål om fastsættelse af eller ændring i styrelsens/institutionens overordnede program- og planlægning.

Af kendetegn for sådanne arbejdsopgaver kan nævnes:

at afgørelserne er direkte affødt af afgørelser af den art, der er beskrevet under grad 6,

at afgørelserne tjener til at udmønte disse i en overordnet program- og planlægning,

at afgørelserne således fastlægger eller påvirker de brede rammer (typisk med hensyn til tid, penge, personaleforbrug og lignende) for, hvorledes afgørelser af den art, der er beskrevet under grad 6, skal omsættes til praktiske resultater, og

at afgørelserne herved typisk fastlægger de principper, forudsætninger og generelle begrænsninger, inden for hvilke der kan træffes enkeltafgørelser af den art, som er beskrevet under grad 4.

a. Stillingsindehaveren udarbejder udelukkende sagkyndige indstillinger.

b. Stillingsindehaveren træffer selv afgørelser.

Grad 6. Arbejdsopgaver, i hvilke stillingsindehaveren (indstiller eller) træffer afgørelse i spørgsmål om fastlæggelse af eller ændring i de ydre rammer for styrelsens/institutionens virke eller de overordnede principper herfor.

Af kendetegn for sådanne arbejdsopgaver kan nævnes:

at afgørelserne typisk kun er begrænset af de rammer, som lovgivningen sætter for styrelsens/institutionens arbejde,

at indstillingerne ofte vil gå ud på ændring af disse rammer,

at afgørelserne således forudsætter, at styrelsens/institutionens virke ikke på de mere væsentlige punkter er fastlagt eller styres centralt, og

at afgørelserne normalt udmøntes gennem en overordnet planlægning som nævnt under grad 5.

a. Stillingsindehaveren udarbejder udelukkende sagkyndige indstillinger.

b. Stillingsindehaveren træffer selv afgørelser.

II. Sammensætning

Generelt.

Under denne faktor vurderes stillingens sammensætning af på den ene side eventuelle arbejdsledende opgaver og på den anden side andre arbejdsopgaver. Arbejdsledende opgaver skal her forstås som beskrevet nedenfor under faktor IV Arbejdsledelse.

I faktorens grader lægges der vægt på den tid, stillingsindehaveren har til rådighed til at varetage arbejdsopgaver, der ikke indebærer arbejdsledelse.

Points.

Gradernes points findes i pointskemaets tabel for Afgørelser/Sammensætning/Omfang og Rækkevidde (tabel 1).

Grader.

Grad 1. Stillingsindehaveren har opgaver som arbejdsleder. Derfor kan han kun anvende en begrænset del af sin tid på andre arbejdsopgaver.

Grad 2. Stillingsindehaveren har ikke opgaver som arbejdsleder. Han anvender således al sin tid på andre arbejdsopgaver.

III. Omfang og Rækkevidde

Generelt.

Under denne faktor vurderes omfanget og rækkevidden af de arbejdsopgaver, der er i stillingens afgørelsesgrad. Eventuelle arbejdsopgaver i lavere afgørelsesgrader indgår altså ikke i vurderingen under denne faktor.

I faktorens grader lægges der vægt på: om arbejdsopgaverne i stillingens afgørelsesgrad indebærer egentlige afgørelser (hvilket altid er tilfældet i afgørelsesgraderne 1, 2 og 3) eller udelukkende sagkyndige indstillinger,

om arbejdsopgaverne i stillingens afgørelsesgrad – taget under ét – udgør en forholdsvis beskeden eller væsentlig del af stillingen set som helhed. I adskillige stillinger er der i stillingens afgørelsesgrad både arbejdsopgaver med sagkyndige indstillinger og arbejdsopgaver med egentlige afgørelser. I disse tilfælde er det arbejdsopgaverne med egentlige afgørelser, der – taget under ét – skal ses i forhold til hele stillingen; og endelig

om rækkevidden af de egentlige afgørelser i stillingens afgørelsesgrad er mindre eller betydelig med hensyn

til forbrug eller indsats af ressourcer/værdier, sammenlignet med, hvad man normalt vil finde på det pågældende afgørelsesniveau.

Points.

Gradernes points findes i pointskemaets tabel for Afgørelser/Sammensætning/Omfang og Rækkevidde (tabel 1).

Grader.

Grad 1. Arbejdsopgaverne i stillingens afgørelsesgrad indebærer alle udelukkende sagkyndige indstillinger.

Disse arbejdsopgaver udgør endvidere kun en forholdsvis beskeden del af indstillingen set som helhed.

Grad 2. Arbejdsopgaverne i stillingens afgørelsesgrad indebærer alle udelukkende sagkyndige indstillinger.

Disse arbejdsopgaver udgør imidlertid en væsentlig del af stillingen set som helhed.

Grad 3. Arbejdsopgaverne i stillingens afgørelsesgrad indebærer for en eller fleres vedkommende egentlige afgørelser.

Arbejdsopgaverne med afgørelser udgør dog kun en forholdsvis beskeden del af stillingen set som helhed, og afgørelserne har kun mindre rækkevidde med hensyn til forbrug eller indsats af ressourcer/værdier sammenlignet med, hvad man normalt vil finde på det pågældende afgørelsesniveau.

Grad 4. Arbejdsopgaverne i stillingens afgørelsesgrad indebærer for en eller fleres vedkommende egentlige afgørelser.

Arbejdsopgaverne med afgørelser udgør endvidere en væsentlig del af stillingen set som helhed, eller afgørelserne har betydelig rækkevidde med hensyn til forbrug eller indsats af ressourcer/værdier sammenlignet med, hvad man normalt vil finde på det pågældende afgørelsesniveau.

IV. Arbejdsledelse

Generelt.

Denne faktor anvendes kun på arbejdslederstillinger, hvor de nærmeste (= direkte underordnede) medarbejders stillinger er i nærmeste lavere eller samme afgørelsesgrad som stillingsindehaverens egen. Nærmeste medarbejdere i stillinger, der er to eller flere afgørelsesgrader lavere end stillingsindehaverens egen, indgår ikke i vurderingen

under denne faktor. Såfremt alle de nærmeste medarbejders stillinger er to eller flere afgørelsesgrader lavere end stillingsindehaverens egen, vurderes denne derfor som en stilling uden arbejdsledelse.

Der skal i arbejdsituationen være tale om *et egentligt foresatte/medarbejderforhold*. Dette indebærer et gensidigt ansvarsforhold i den forstand,

at medarbejderen er ansvarlig over for stillingsindehaveren for udførelsen af sine arbejdsopgaver,

at stillingsindehaveren på den anden side er ansvarlig over for medarbejderen for, at han rent faktisk har mulighed for at udføre sine arbejdsopgaver. Det kan for eksempel være nødvendigt at give instruktion og vejledning og at sørge for, at værktøj og materialer mv. er til rådighed; og endelig

at stillingsindehaveren over for sin nærmeste foresatte er ansvarlig for såvel sine egne som medarbejderens arbejdsopgaver, hvorfor han må foretage et passende tilsyn med og kontrol af medarbejderens arbejde og påtale eller foranledige påtalt konstaterede fejl, mangler og lignende.

Vægten på de forskellige betingelser for foresatte/medarbejderforhold vil ofte skifte fra stilling til stilling. Her spiller forhold som stillingernes placering i organisationen, arbejdsopgavernes karakter og medarbejdernes forudsætninger ind.

I faktorens grader lægges der vægt på: om de nærmeste medarbejders stillinger er i nærmeste lavere eller i samme afgørelsesgrad som stillingsindehaverens egen, og

om den direkte arbejdsledelse udgør en forholdsvis beskedent eller en væsentlig del af stillingen set som helhed.

Har medarbejderen en eller flere arbejdsopgaver, for hvilke han er ansvarlig over for en anden end stillingsindehaveren, er denne ikke arbejdsleder for medarbejderen for så vidt angår disse arbejdsopgaver. De medtages derfor ikke ved fastlæggelsen af afgørelsesgraden for medarbejderens stilling i forhold til stillingsindehaverens.

Ved bedømmelsen af den direkte arbejdsledelses omfang er antallet af nærmeste medarbejdere – afgørelsesniveauet taget i betragtning – selvfølgelig af

væsentlig betydning. Antallet af nærmeste medarbejdere må imidlertid blandt andet sammenholdes med, om disse også selv er arbejdsledere. I så fald indgår deres stillinger med noget større vægt i bedømmelsen af det samlede omfang af stillingsindehaverens direkte arbejdsledelse.

Points.

Graderne points findes i pointskemaets tabel for Arbejdsledelse (tabel 2).

Grader.

Grad 1. De nærmeste medarbejders stillinger er alle i *nærmeste lavere afgørelsesgrad* i forhold til stillingsindehaverens egen.

Den direkte arbejdsledelse udgør endvidere *kun en forholdsvis beskedent del* af stillingen set som helhed.

Grad 2. De nærmeste medarbejders stillinger er alle i *nærmeste lavere afgørelsesgrad* i forhold til stillingsindehaverens egen.

Den direkte arbejdsledelse udgør imidlertid *en væsentlig del* af stillingen set som helhed.

Grad 3. De nærmeste medarbejders stillinger er for en eller fleres vedkommende i *samme afgørelsesgrad* som stillingsindehaverens egen.

Den direkte arbejdsledelse for medarbejdere med stillinger i samme afgørelsesgrad som stillingsindehaverens egen udgør dog *kun en forholdsvis beskedent del* af stillingen set som helhed.

Grad 4. De nærmeste medarbejders stillinger er for en eller fleres vedkommende i *samme afgørelsesgrad* som stillingsindehaverens egen.

Den direkte arbejdsledelse for medarbejdere med stillinger i samme afgørelsesgrad som stillingsindehaverens egen udgør endvidere *en væsentlig del* af stillingen set som helhed.

V. Uddannelse

Generelt.

Under denne faktor vurderes den uddannelse, der er nødvendig for at kunne varetage samtlige stillingens nuværende arbejdsopgaver.

Ved uddannelse forstås her sådan teoretisk viden og eventuel praktisk erfaring, som erhverves gennem undervisning, der er lagt fast i et egentligt uddannelsesprogram.

Den viden eller praktiske erfaring,

som herudover kræves for at kunne klare stillingens arbejdsopgaver, vurderes under erfaringsfaktoren.

Faktoren er opdelt i syv grader. Ved vurderingen vælges den grad, hvis beskrivelse af uddannelsens varighed og sammensætning af teori og praktik, alt taget i betragtning, passer bedst med den uddannelse, der er nødvendig for stillingen. I tvivls- og grænsetilfælde er det uddannelsens teoretiske del, der er bestemmende for valget af graden. 40 undervisningsuger teori svarer normalt til ét år.

Uddannelsesgraden bestemmes af varigheden af den nødvendige samlede uddannelse. Derfor er der under de enkelte grader taget hensyn til, at nogle uddannelser er overbygninger på andre selvstændige uddannelser (for eksempel forudsætter maskinmesteruddannelsen normalt en forudgående håndværksmæssig uddannelse).

Det er de på vurderingstidspunktet gældende bestemmelser om uddannelsens normerede længde og sammensætningen af teori og praktik, der er afgørende for en stillings uddannelsesgrad. Stillinger, for hvilke den nødvendige uddannelse tidligere har haft en anden længde og/eller sammensætning, vurderes derfor til den grad, der passer med uddannelsens nuværende længde og sammensætning. Det er dog en forudsætning, at den ændrede uddannelse finder overvejende anvendelse inden for statens stillinger af den omhandlede art.

Bemærk: Det er den nødvendige uddannelse, der vurderes, ikke den uddannelse, stillingsindehaveren rent faktisk selv har.

Points.

Graderne points findes i pointskemaets tabel for Uddannelse/Erfaring (tabel 3).

Grader.

Grad 1. Arbejdsopgaver, der kræver 9 års almen uddannelse (folkeskolen).

Grad 2. Arbejdsopgaver, der kræver 9 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af op til ½ års varighed. En enkelt eller nogle få uger af denne supplerende uddannelse kan være forbeholdt kurser (eventuelt brevkurser) eller anden form for teoretisk undervisning, medens resten af uddannelsesperioden anvendes til praktik.

- Grad 3.* Arbejdsopgaver, der kræver:
- a. 9 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af fra ½ op til 2 års varighed. En mindre del af denne supplerende uddannelse er normalt forbeholdt kurser eller anden form for teoretisk undervisning, medens resten af uddannelsesperioden anvendes til praktik, *eller*
 - b. 10 års almen uddannelse.
- Grad 4.* Arbejdsopgaver, der kræver:
- a. 9 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse (der typisk afsluttes med svendebrev, lærebrev eller lignende) af normalt fra 2 op til 4 års varighed. Fra ½ til 1 år (ca. 20-40 undervisningsuger) af denne supplerende uddannelse er normalt forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning, medens resten af uddannelsesperioden anvendes til praktik, *eller*
 - b. 10 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af ca. 1 års varighed, som helt eller i alt væsentligt er forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning, *eller*
 - c. 12-13 års almen uddannelse.
- Grad 5.* Arbejdsopgaver, der kræver:
- a. 9-10 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af fra 3 op til 6 års varighed, hvoraf fra godt 1 til ca. 2 år er forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning, medens resten af uddannelsesperioden anvendes til praktik, *eller*
 - b. 10 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af 2-3 års varighed som helt eller i alt væsentligt er forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning, *eller*
 - c. 12-13 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af 1-2 års varighed, som helt eller i alt væsentligt er forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning.
- Grad 6.* Arbejdsopgaver, der kræver:
- a. 9-10 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af 6 års varighed eller derover, hvoraf ca. halvdelen er forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning, me-

- dens den eventuelt resterende del af uddannelsesperioden anvendes til praktik, *eller*
- b. 12-13 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover en fagorienteret uddannelse af 2 års varighed eller derover, hvoraf mindst 2 år er forbeholdt kurser, skole eller anden form for teoretisk undervisning, medens den eventuelt resterende del af uddannelsesperioden anvendes til praktik.
- Grad 7.* Arbejdsopgaver, der kræver 12-13 års almen uddannelse som grunduddannelse og herudover mindst en kandidatuddannelse fra et universitet eller en højere læreanstalt.

VI. Erfaring

Generelt.

Under denne faktor vurderes den erfaring, der er nødvendig for at kunne varetage samtlige stillingens nuværende arbejdsopgaver.

Den nødvendige erfaring udgør sammen med den nødvendige uddannelse den samlede kundskabssum, der skal til for at kunne varetage stillingen på en for styrelsen/institutionen acceptabel måde. Den erfaring, der normalt opnås som led i en uddannelse, indgår i vurderingen under uddannelsesfaktoren. Under erfaringsfaktoren vurderes derfor kun den erfaring, der herudover er nødvendig.

Erfaring er noget, der indvindes over et tidsrum. Derfor er faktoren opdelt i grader efter den tid, det normalt vil tage at indvinde den erfaring, der er nødvendig for at kunne varetage stillingen.

Ved skønnet over den nødvendige erfaringstid må udgangspunktet tages i:

- at der – bortset fra den første indtræden i tjenesten – normalt kun levnes stillingsindehaveren meget kort tid til at opnå erfaring i den nuværende stilling,
- at den længste tid, i hvilken der indvindes nødvendig erfaring, normalt tilbringes i lavere stilling(er) inden for samme eller beslægtede arbejdsområder i styrelsen/institutionen,
- at det for nogle stillingers vedkommende tillige er nødvendigt, at stillingsindehaveren i en tid har indvundet erfaring inden for andre arbejdsområder i styrelsen/institutionen, og
- at der endelig er stillinger, i hvilke en del af eller hele den nødvendige erfaring kan opnås gennem en tids beskæftigelse med beslægtet arbejde

helt uden for institutionen/styrelsen.

Det vil således ofte være nødvendigt at stykke erfaringstiden sammen af flere tidsrum. Men det er vigtigt, at der for hver af disse kun medregnes den tid, som rent faktisk medgår til at erhverve den for stillingens forsvarlige varetagelse nødvendige erfaring. Den samlede nødvendige erfaringstid behøver altså ikke at være identisk med stillingsindehaverens egen erfaringstid på et givet tidspunkt, men må fastsættes alene ud fra arbejdets krav sammenholdt med den nødvendige uddannelse.

Bemærk: Hvis den skønnede erfaringstid ligger på grænsen mellem to grader, anvendes den laveste af disse.

Points.

Graderne points findes i pointskemaets tabel for Uddannelse/Erfaring (tabel 3).

Grader.

Grad 1. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på under 1 måned.

Grad 2. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 1 til 3 måneder.

Grad 3. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 3 til 6 måneder.

Grad 4. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 6 til 12 måneder.

Grad 5. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 1 til 2 år.

Grad 6. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 2 til 3 år.

Grad 7. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 3 til 5 år.

Grad 8. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 5 til 8 år.

Grad 9. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på fra 8 til 12 år.

Grad 10. Den nødvendige samlede erfaring kan indvindes over en periode på over 12 år.

Vejledning i benyttelse af pointskemaet

Pointskemaets opbygning.

Pointskemaet består af tre tabeller:

Tabel 1 viser samlede pointtal for faktorerne Afgørelser, Sammensætning samt Omfang og Rækkevidde.

Tabel 2 viser pointtal for faktoren Arbejdsledelse.

Tabel 3 viser samlede pointtal for faktorerne Uddannelse og Erfaring.

Anvendelse af tabellerne.

Det forudsættes, at stillingen er vurderet i grader inden for systemets faktorer.

Anvend herefter tabellerne således:

Tabel 1. Afgørelser/Sammensætning/Omfang og Rækkevidde.

- Find stillingens afgørelsesgrad i kolonnen yderst til venstre.
- Gå derefter til kolonnen umiddelbart til højre herfor og find ud for afgørelsesgraden stillingens grad i faktoren Sammensætning.
- Fortsæt i den vandrette talrække ud for stillingens sammensætningsgrad til den rubrik, der er lodret under stillingens grad i faktoren Omfang og Rækkevidde.

Her aflæses det samlede pointtal for de tre faktorer.

Tabel 2. Arbejdsledelse (anvendes kun for stillinger med arbejdsledende funktioner, som nærmere beskrevet i faktorens generelle del).

- Find stillingens afgørelsesgrad i kolonnen yderst til venstre.
- Fortsæt i den vandrette talrække ud for stillingens afgørelsesgrad til den rubrik, der er lodret under stillingens grad i faktoren Arbejdsledelse. Her aflæses pointtallet for denne faktor.

Tabel 3. Uddannelse/Erfaring.

- Find stillingens uddannelsesgrad i kolonnen yderst til venstre.
- Fortsæt den vandrette talrække ud for stillingens uddannelsesgrad til en rubrik, der er lodret under stillingens grad i faktoren Erfaring.

Her aflæses det samlede pointtal for de to faktorer.

Vurderingsresultatet.

Samlet pointsum for stillingen:

- For stillinger *uden* arbejdsledende funktioner består den samlede pointsum af to tal: et fra tabel 1 + et fra tabel 3.
- For stillinger *med* arbejdsledende funktioner består den samlede pointsum af tre tal: et fra tabel 1 + et fra tabel 2 + et fra tabel 3.

ET EKSEMPEL PÅ POINTBEREGNING FOR EN STILLING MED ARBEJDSLEDENDE FUNKTIONER

FØLGENDE GRADER ER FORUDSAT:

AFGØRELSE	GRAD 3	125 POINTS
SAMMENSETNING	GRAD 1	
OMFANG OG RÆKKEVIDDE	GRAD 4	65 POINTS
ARBEJDSLEDELSE	GRAD 4	155 POINTS
UDDANNELSE	GRAD 5	
ERFARING	GRAD 6	1 ALLT 345 POINTS

Pointskema

TABEL 1: AFGØRELSE/SAMMENSETNING/OMFANG OG RÆKKEVIDDE					TABEL 2: ARBEJDSLEDELSE					
AFGØRELSE	SAMMENSETNING	OMFANG OG RÆKKEVIDDE				AFGØRELSE	ARBEJDSLEDELSE			
GRAD	GRAD	GRAD 1	GRAD 2	GRAD 3	GRAD 4	GRAD	GRAD 1	GRAD 2	GRAD 3	GRAD 4
1	1					1				
	2				95		2			
2	1				95	2		20	25	30
	2				110		3	50	60	70
3	1				110	4		60	75	90
	2				125		5	100	130	150
4	1	145	180	190	250	6		165	195	215
	2	170	205	215	275					
5	1	275	325	350	420					
	2	310	360	385	455					
6	1	455	515	550	650					
	2	505	565	600	700					

TABEL 3: UDDANNELSE/ERFARING											
ERFARING	UDDANNELSE	GRAD 1	GRAD 2	GRAD 3	GRAD 4	GRAD 5	GRAD 6	GRAD 7	GRAD 8	GRAD 9	GRAD 10
		GRAD 1	85	90	95	100	105	110	120	135	155
GRAD 2	90	95	100	105	110	115	130	145	165	190	
GRAD 3	95	100	105	110	115	125	135	155	180	205	
GRAD 4	110	115	120	125	130	140	150	175	205	240	
GRAD 5	125	130	135	140	150	155	175	210	250	300	
GRAD 6	140	145	150	155	160	170	185	220	265	300	
GRAD 7	150	155	160	165	170	185	205	240	270	300	

Dyrekøbt tryghed

Bent Møllerhøj anmelder rapporten om arbejdsmiljøundersøgelsen i bladet »Pas på«

En læge og to psykologer har begået en særdeles interessant, grundig og overbevisende undersøgelse af DSB's lokomotivmænds trivsel og helbred.

Undersøgelsen er resulteret i 2 publikationer: 1) En nydelig og let læselig pjese udgivet af Arbejdsmiljøfondet og Fagbevægelsens Forskningsråd: »Arbejdsmiljøundersøgelse af lokomotivpersonalet hos DSB«, og 2) en tung og diger rapport på 330 sider udgivet af Arbejdsmiljøfondet i dettes serie Forskningsrapporter: »Lokomo-

tivpersonalets arbejdsmiljø ved DSB«.

1) er resumé af 2), hvorfor de anmeldes under et.

Når der i en anmeldelse undtagelsesvis gøres så meget ud af titlerne, skyldes det, at de er lige vildledende.

Man får en masse interessante og ofte rystende ting at vide om lokomotivmændenes arbejdsforhold, men det er sandt at sige ikke nogen miljøbeskrivelse, for der er næsten ingen konkrete fysiske oplysninger, ikke én tegning f.eks. af pilo-

tens cockpit, hans stol og hans forskellige arbejdsbevægelser. Sådan noget har man da set. F.eks. har både arbejdstilsynet og Arbejdsmiljøfondet præsteret nydelige og instruktive tegninger af de stakels supermarket-kassedamers arbejdsituation. Men i denne rapport – ét stort og blankt *nul!* På 9 sider (31–39) er der beskrevet 10 (»Litra'er«) lokomotivtyper, men der er ikke én dB(A)-angivelse og ikke én tegning.

Nå undskyld! Deres anmelder har sovet. På rapportens titelblad

finder man forklaringen – eller i hvert fald en del af den, for her står som undertitel: »En undersøgelse af helbred og trivsel«. Og så falder tiøren, men hvem i alverden læser titelblade?

Nå – summa summarum, begge børn kunne have været døbt: »En undersøgelse af lokomotivpersonalets helbred og trivsel ved DSB«, med nødvendige mindre ændringer af hensyn til tryksagers numre. En undersøgelse tyder imidlertid på, at forfatteren kan frifindes i titelspørgsmålet, og at det nok er udgiverne, der skal skydes ved dag gry.

Baseret på spørgeskemaer

Undersøgelsen hviler i hovedsagen på spørgeskemaer, som har været meget grundige, og som har haft en meget fin svarprocent. Og så har forfatterne også selv været lidt ude og køre med fultog (og som højsalig Majestæt ofte gjorde det – i førerkabinen).

Forfatterne er selv opmærksomme på, at der er problemer ved en spørgeskema-undersøgelse, fordi meget afhænger af:

- 1) måden, der spørges på, og
- 2) hvad der spørges om.

Et af de mange – iøvrigt interessante – resultater er, at 47% af lokomotivpersonalet har nedsat hørelse. Det er troligt, men man havde troet mere på en kommentar i teksten til de 47% i tabellen, der havde heddet at mellem en tredjedel og halvdelen af lokomotivmændene har nedsat høreevne. Spørger man en mand, om han hører dårligt, og han svarer: »Ja«, så tror man på det, men man havde været stærkere i troen, hvis han havde svaret: »Hva'?'«

Det havde nu lunet svært, hvis rapporten havde haft nogle assisterende audiogrammer, og høreun-

dersøgelse er endnu billigere end lommeregneren.

Deres anmelder, der ofte har bekendt, at han er hypokonder, troede en gang, at han havde nedsat hørelse, men et audiogram viste kun et behersket, normalt og aldersbestemt »DIP« i de højere frekvenslag.

Arbejds miljøproblemer

I øvrigt indeholder rapporten et væld af interessante oplysninger, der på en meget velafvejede måde er udmøntet i pjecen.

Lokomotivmændene er udsat for støj, vibrationer, temperatursvingninger og støv og røg. Og så har de nogle helt djævelske arbejdstider.

Skifteholdsarbejde kan være slemt nok, men lokomotivmændene har skifteholdsarbejde så at sige »i anden potens«, fordi arbejdstiden ustandselig varierer inden for alle døgnets timer. Og så har de oven i købet generel dispensation fra 11-timers reglen – hvor er de dog rare dem henne hos arbejdstilsynet!

Rapporten har sammenlignet lokomotivmændenes symptomer med de tilsvarende symptomer hos 449 gode mænd fra Glostrup, og heraf fremgår det, at lokomotivmændene i særlig grad lider af tyktarmsbesvær, diverse led- og muskelsmerter samt læg-kramper. Og så har op imod halvdelen af dem, som nævnt ovenfor, nedsat hørelse. Og endelig lider mange af dem af stress.

Hvor sådanne haves, er lokomotivmændenes hustruer taget med ind i undersøgelsen, og det skal forfatterne have meget stor ros for. Det kommer jo især nyttigt ind ved belysningen af virkningerne af de uhyggelige arbejdstider.

Forfatterne skal også have ros for, at de peger på de skader, der kan komme fra ultra- og infralyd –

altså de lydbølger, der ligger uden for det, man kan høre.

Det er både uhyggeligt og troværdigt, at Dansk Lokomotivmands Forening ligger på 4. sidste plads, hvad angår trivsel, blandt 54 forbund under LO.

Sprog og illustrationer

Sproget i pjecen er pænt, og i rapporten er det jævnt godt, men det er lidt kluntet allerede på første side at skrive: »Nu er det blevet til et enkeltmandsjob, der tillige kan være særdeles ensomt«. Og så bruger forfatterne det kedsommelige »såfremt« i stedet for »hvis«, men det er nu en last, som de deler med mange skrivere. De bruger også kluntede ord som »udfærdige«.

Rapporten har 22 pæne, men helt intetsigende fotos, og man har glemt at sætte billedtekster på! Til gengæld er der 75 oversigter og diagrammer, hvoraf de 50 er interessante og illustrative, mens 20 forekommer ret uvæsentlige, og 5 synes overflødige – alt i alt er det dog pænt.

For mange tabeller

Men nu kommer det værste. En lille tredjedel af rapporten er et appendiks, der består af 91 bilagstabeller – her har datamaten sandelig trillet. I ikke mindre end 28 bilagstabeller pindes stress-voldende faktorer ud, og her er man sandt for dyden gået mere end i dybden – man er gået helt til excès.

I tabel 13 fortælles der således, at ca. 80% af lokomotivmændene mener, at utilstrækkelig rengøring af førerrum og maskinrum bidrager til deres stress! – Interessant og såre følsomt. Alle 28 stress-skemaer angiver stressgraderne som »høj – middel til let – ingen«, og udsagnet er fordelt på 2 grupper: de 24–49 årige og de 50–68 årige, og hver

gruppe er delt i 4 arter af førere – mageløst!

De næste 34 tabeller handler om, hvorvidt lokomotivmændene ville vælge samme arbejde igen, hvis det blev aktuelt, og det er troværdigt at 90,5% siger nej på grund af lønnen, for næsten samme tal finder man i en af de sidste 29 tabeller – om lokomotivmanden kunne tænke sig andet arbejde – her svarer 90,1% ja, også på grund af lønnen.

Ja det tror da pokker, når lokomotivmænds løn ligger 20.000 kr. under deres fagfællers (maskinarbejdernes). Når de alligevel kører i så mange år, som det fremgår af rapporten, skyldes det helt oplagt den relativt store tryghed i jobbet.

Selvfølger er der interessante bilagsskemaer blandt de 91, men ingen, der ikke allerede er dækket godt nok i de mange gode skemaer og diagrammer i selve rapporten.

Det kan tænkes, at nogle vil kalde de 91 bilagsskemaer for videnskab, men der er nok andre, der vil drage et dybt og inderligt suk og sige med Poul Henningsen: »Det er næsten for meget«.

Forbedringer

Da både pjecen og rapporten, som nævnt, er en beskrivelse af lokomotivmændenes helbred og trivsel, så behøver forfatterne jo ikke at tage sig af spørgsmålet om, hvad man skal gøre ved sagen. Alligevel behandles det i rapportens efter-skrift (2½ side) og i pjecens sidste afsnit: »Hvad skal der gøres?« (1½ side), men det er sandelig to magre jaghunde.

Dog skal forfatterne have stor ros, fordi de så kraftigt understreger, at lokomotivmændene skal med i arbejdet med foranstaltninger og ved projektering af nyt materiel – bravo! Og at arbejdstiderne skal

gøres mere menneskelige er indlysende, men det vil nok koste lidt mere personale, men de står efter sigende også uden for døren og banker på.

Så har forfatterne helt sporadisk peget på nogle fysiske forhold, der skal ændres, og de har helt summarisk omtalt nødvendigheden af at mobilisere eksperter uden at specificere, at der bl.a. er behov for ergonomer, støj- og vibrationsteknikere – samt fysikere.

På rapportens side 2 kan man læse, at en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter for DSB og for »Dansk Lokomotivmands Forening« i 1974 fik den opgave, »at undersøge alle ... miljømæssige forhold ... og at fremsætte forslag til forbedringer...«

Forfatterne nøjes med at henvise til litteraturlistens nr. 20, arbejdsgruppens delrapport nr. 1 fra 1975, men om der findes nogle gode fiduser her, får vi ikke noget at vide om.

Kandestøberier

Men for nu at trøste de, der måtte være blevet deprimerede under læsningen og frustrerede over de spinkle forslag til forbedringer, må det være Deres beskedne anmelders ret til, at komme med nogle supplerende oplysninger samt lidt kandestøberier.

Føreren behøver f.eks. ikke at vride sig ud af vinduet ved rangering – der findes i dag rangering med radiokontrol, og måske kunne nogle lokomodeller have gavn af nogle store assisterende bakspejle.

Varme- og kuldeproblemer løser man med klimaanlæg. Når man kan købe en bil med klimaanlæg for 100.000 kr., er det ikke særlig vidtgående at forlange klimaanlæg i førerrummet på et lokomotiv til 12

mio. kr. – og så findes det endda allerede på de helt nye ME'ere.

Både solindfald gennem frontruden og refleksgener kunne klares ved at tilte ruden fremover. Det siges at være gjort på nogle franske lokomotiver.

Sådan noget kan måske genere en følsom designer, men skulle man nogen sinde lugte en anelse »designertyranni«, så er det på tide, at lokomotivmænd og teknikere giver designeren med den tykke ende af kæppen og fortæller ham, at der er noget der hedder »mennesket«. Det har konstruktører – især tidligere – ofte overset. F.eks. fandtes der for bare 20 år siden gravemaskiner, hvor konstruktøren så at sige havde anbragt gravemesteren lige oven på eller ved siden af en brølende dieselmaskine, og hvis man har en ufin tankegang, kan man måske finde på at drage en lille parallel mellem en gammel gravemaskine og en gammel MY'er.

Fra det der – i hvert fald i øjeblikket – må kaldes departementet for utopier, skal til sidst nævnes, at en meget nyttig foranstaltning ville være at sætte lokomotivmændenes arbejdstid ned og sætte deres løn op.

I øjeblikket repræsenterer lokomotivmændenes hyre vist nok under 5% af DSB's samlede udgifter, og lokomotivmændene udgør 8-9% af DSB's samlede personale. En luftkaptajn, der også har ansvar for mange mennesker kan have en løn på op imod den halve mio. og en arbejdsuge på ned til 12 timer.

Det kan lade sig gøre . . .

Voldgiftsretten i tjenestemandssager (nu tjenestemandsrätten) er en gammel institution (den sås første gang i tjenestemandloven af 1931). Den har i de mange år ikke været overbebyrdet med sager, og CO I har således aldrig tidligere været part i en voldgiftssag.

Det er derfor i sig selv opsigtsvækkende, at CO I rejste en sag ved voldgiftsretten, da dette skete i 1981.

Forhistorien er i korthed følgende:

De tre største organisationer i CO I, Dansk Postforbund, Dansk Jernbaneforbund og politiorganisationerne rejste i 1979 næsten samtidigt spørgsmålet om udbetaling af særlige ydelser (natpenge m.v.) ved deltagelse i sikkerhedsarbejde som sikkerhedsrepræsentant, herunder ved deltagelse i de såkaldte § 9-kurser. Sagen rejstes via TFU over for finansministeriet, men efter et par møder stod det klart, at vi ikke ad denne vej kunne nå frem til en acceptabel afgørelse.

Som en konsekvens heraf besluttede CO Is hovedbestyrelse, at sagen skulle indbringes for voldgiftsretten i tjenestemandssager, gerne som en fællessag i TFU, men kunne det ikke lade sig gøre, da på egen hånd. Sagen havde ingen eller særdeles ringe betydning for AC og LC, hvorfor den efter drøftelse herom i TFUs forretningsudvalg rejstes i CO I sammen med CO II.

Efter at der i sommeren/efter-sommeren 1981 havde været afholdt to forberedende møder med voldgiftsrettens formand, højesteretsdommer Henrik Urne, fandt det endelige retsmøde sted den 13. oktober 1981. Voldgiftsretten bestod af en højesteretsdommer (formand for retten), to landsdommere (fra Østre Landsret), to »læggdommere« udpeget af finansministeriet samt

endelig de to »TFU-dommere« (hvoraf CO Is formand, Aage Andersen, er valgt som permanent dommer, medens CO IIs formand var udpeget »ad hoc«).

For finansministeriet procederedes sagen af kammerradvokaten, medens CO Is konsulent, Hans Hækkerup, procederede for os. Tilføjes skal, at CO I under sagens gang ved voldgiftsretten modtog en særdeles værdifuld rådgivning og bistand fra jurist i LO, Torben Vistsen, der tilkommer sin andel af æren for det gode udfald, sagen fik.

Vor påstand gik på, at finansministeriet skulle tilpligtes at anerkende, at sikkerhedsrepræsentanter har ret til natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage og søn- og helligdage m.v., når udførelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant forårsager tab af disse ydelser, idet vi henholdt os til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, hvorefter »Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentanternes hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt«.

Finansministeriet påstod frifindelse med henvisning til, at de betalingsregler, som måtte være aftalt for tillidsmænd og samarbejdsudvalgsmedlemmer skulle finde anvendelse – og når intet herom var aftalt, så kunne der ikke ydes godtgørelse for tabet af de særlige ydelser. Og da spørgsmålet ikke havde været rejst ved de generelle aftaleforhandlinger, måtte personalet acceptere, at de hidtil gældende regler fortsat skulle være gældende.

Voldgiftsrettens endelige afgørelse faldt den 8. januar 1982, og den lider ikke af mangel på klarhed:

»Indklagede, finansministeriet, bør anerkende, at sikkerhedsrepræsentanter har ret til natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligda-

ge, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag i henhold til aftale af 30. marts 1981 mellem finansministeren og CO I, CO II og AC om natpenge m.v., §§ 1 og 2, når udførelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant forårsager tab af disse ydelser«.

Tilbage står herefter kun, at finansministeriet fastsætter regler om administreringen af voldgiftsrettens afgørelse.

Sæt Dem på en hel kupé

Benyt Dem af Danmarks hurtigste mødeværelse, bestil en konferencekupé, og få 40% rabat.

I konferencekupeen kan der opstilles et bord og vi lægger skriveblokke parat, så De kan udnytte rejsetiden og holde møde undervejs.

Konferencekupeen er også en god løsning, når flere personer skal rejse langt – mindst 100 km – og gerne vil have det komfortabelt undervejs.

Vi serverer en øl til hver eller en kop kaffe med brød på turen.

En konferencekupé er en kupé på 1 klasse, som De kun betaler 3,6 billet for, uanset om De benytter alle 6 pladser i kupeen.

Pladsbilletter og ovennævnte servering er naturligvis inkluderet i prisen.

Konferencekupeen findes i alle lyntog og Intercity tog undtagen i weekender og ved visse højtider.

En DSB konferencekupé kan bestilles på stationer eller i Deres rejsebureau indtil dagen før afrejsen, men reserver i god tid . . .

Konferencekupeen er meget efterspurgt, og kan forudbestilles indtil 2 måneder før afrejsen.



Foreningens autoriserede revisor Niels Jørgen Hansen har været i Australien og taget billeder bl.a. af nærbanetog – bemærk – det er i to etager.

Fra medlemskredsen:

DLF's forbundskursus på LO-skolen – oktober 1981



Med stor forventning ankom vi til Helsingør fra alle dele af landet den 18.10.1981 for at indtage LO's højborg.

Vejret er ved at blive taget fra en, når man ser skolen udefra, skolen ligger lidt tilbagetrukket med grønne plæner, lav bevoksning, hvide bygninger med mørkerøde tage, skov omkring samt golfbaner med udsigt over Øresund, flot, det lovede godt.

Den indvendige indretning af skolen er alle tiders, dejlige lokaler til både undervisning og fritidsfaciliteter med stort bibliotek til. Værelserne vi fik er som vores nye overnatningsværelser, så dem kunne man kun glæde sig over. »Køkkenet« det skal ses, opleves, og det afslørede vægten, da kurset var slut, men dejligt var det.

Vi blev budt velkommen af formanden for landsoplysningsudvalget Niels Kristensen, som orienterede os om kursets program. Aftenen sluttede med kammeratligt samvær, hvor vores navne samt de depoter vi var stationeret ved blev placeret. Det var en stor glæde for

os alle, at tre lokomænd kom fra privatbanen og otte fra DLF, så der kunne tales om andet end DSB, alle tiders aften.

Kursets første dag var med Ebbe Gyrming, som gennemgik Notat og Taleteknik samt fjernsynsprøve. Her fortsatte vi om aftenen med historier og fjersynsøvelser, som var meget interessant. Man så her hvor forkvaklet ting som høres kan blive, bare det skal igennem et par mand: Så kan man godt forstå historien om en lille fjer, der blev til fem høns.

Om tirsdagen fortalte Niels Kristensen om foreningens love, regnskabet i DLF, samt den kommende kongres. Regnskabet blev livligt kommenteret, blandt andet hvad vores penge blev brugt til, hvor der kunne spares, og hvad der skulle bruges til kommende uddannelse og tillidsfolk.

Efter middag gennemgik vi DSB's personalepolitik med E.B. Maglehøj. Her gik diskussionen højt, især om hvilke krav etaten stillede til uddannelsesprogrammet af chefer, ledere og medarbejdere. Et gruppearbejde kom frem til, at uddannelsen mellem ledere og chefer til medarbejdere haltede noget, men etaten var klar over dette, som man prøvede at rette. Vi fik en redegørelse om personalesituationen indenfor lokomotivmandsområdet, om månedlige opsætninger af mandskab, uddannelse af nye samt afgang.

Onsdag startede Ebbe Gyrming med fagbevægelsens historie fra dens begyndelse i 1849 og til i dag. Ebbes evne og dygtighed gjorde, at man fik et forståeligt og interessant indblik i fagbevægelsen. Om eftermiddagen fortalte Ebbe om tillidsmanden, bestyrelsens ansvar og pligter, hvor vi kom med mange gode synspunkter hver især, men mu-



Hele holdet.

sketerreglen gjaldt. Om aftenen havde Niels lånt filmene farvel til dampen og Albanis energikrise, en oplevelse.

Torsdag havde vi en gennemgang af Arbejdsmarkedets Håndbog side 58-72, samt Arbejds miljø ved Helge Hansen fra AOF.

Fredag havde Jørn Thillemann fornøjelsen af at give os et indblik i tjenestemandens pligter og rettigheder, hvor vi fik en grundig information af loven, samt vores tilhørsforhold til CO. Vi sluttede dagen med at blive orienteret om efterløn samt samordning ved førtidspension.

Efter weekenden samledes vi igen søndag aften, hvor Niels Kristensen gennemgik ugens program. Vi så DSB-filmen med Klyderne senere på aftenen. Mandag startede med kommunikation ved Gunnar Rasmussen fra DLF. Om eftermiddagen havde vi DLT til diskussion, her kom Gunnar ind på bladets fremstilling, om vanskelighederne med at få stof til udfyldning af bla-

det, samt nyt fra medlemmer, og her skal siges, at der fremkom mange forslag og emner, som kunne medvirke til et bedre medlemsblad.

Tirsdag blev en interessant dag, emnet var statens lønsystem ved Niels Juul fra CO I. I DLT nr. 5-81 er beskrevet fra Knudshoved om Niels Juul's evne til at belyse mange ting, lige fra DLF's placering til CO og videre til ministeren. En stor spørgelyst fra vores side var med til at få et godt indblik i statens lønforhold.

Onsdag fortalte Regnar Mortensen om arbejdstidsregler og kørselsfordeling. Vi fik en gennemgang og en forståelse af vores problemer, som godt kunne have taget hele dagen, samt hvordan en turs opbygning med beregning blev gennemgået. Vi fik af Regnar det nye hefte, som omhandlede disse ting. Om eftermiddagen havde vi DSB's planlægning med den nye 5-årsplan som emne ved Morten Slot. Morten fortalte om sit arbejde og placeringen i etaten, hvorefter vi fik gruppearbejde, også om andet end lige



Gruppenarbejde.

vores arbejdsområde. Det havde nær taget humøret fra mange, men vi tog udfordringen, så Morten fik noget at svare på efter gruppernes indstilling til de forskellige opgaver. De strakte sig fra el-drift (uden tog), færgefart (uden vand), catering (uden betjening). Alle tøede noget op efter en livlig diskussion. Morten kunne derefter godt forstå vores ønske med 5-årsplanen, med en planlægning vi var med i for vores arbejde, især maskiner, førerum, el-drift.

Torsdag gennemgik vi samarbejdsaftaler med staten ved Axel Andersen-Poul Hertz. Dette emne, der blev gennemgået helt til bunds, omhandlede vores forhold og rettigheder indenfor SI-SU, og da Poul selv har været ved centralværkstedet Gb, havde vi en livlig formiddag, samt lærerig.

Efter middag kom forbundsformand K.B. Knudsen, DLF, som skulle fortælle om sagers behandling. Han blev budt velkommen til løvens hule, for de ting vi havde spurgt Niels K. og Gunnar R. om i kursets forløb, blev han bedt om at besvare. Formanden fortalte først om formandsmødet, om stillingsvurdering, miljøloven, det nye

lønsforslag som var lagt frem og nye stillinger til oprykning. Vi spurgte som nye tillidsfolk for at få klarlagt DLF's struktur, så formanden havde nok at gøre med at besvare den store spørgelyst fra kursusdeltagerne.

Fredag var sidste dag, det skal her fortælles, at morgensangen i den uge var ved Ebbe Gyrmung, som opfordrede de forskellige kursushold til at stå for morgenarrangementer. Vi valgte fredag, og her kan alle lokomotivmænd landet over være stolte, det var en succes, et godt og lystigt program med noget fra os.

Vi sluttede dagen med gennemgang af kurset. Ris og ros blev uddelt, men med et godt sammenhold og kammeratskab blev det en stor oplevelse for alle. Vi takker her Ebbe Gyrmung for den store interesse han har fået for os lokomotivførere og en tak skal også lyde til formanden for landsoplysningsudvalget, Niels Kristensen, det gjorde du godt. I har virkelig fået dette op at stå, et lærerigt kursus, som kan blive til fordel for os lokofolk, bare pengene er til det.

På kursusdeltagernes vegne
I.H. Nielsen, mdt Hg.

Følelser ved et uheld

Telefon til tog 3714. fra FC Herning.

Man tager røret og melder sig.

Manden siger: »Jeg kan meddele dig, at det var et menneske, du påkørte i Herning, og ikke, som du troede en hund«.

Jeg var kørt fra Give på det tidspunkt.

Jeg blev stiv i nakken, mine fingre blev iskolde, sveden sprang på panden. Mine ben blev underlige, jeg blev på det nærmeste svimmel, satte farten ned, så toget næsten gik i stå.

Hidkaldte togføreren med brummeren, hvorefter han blev sat ind i situationen. Jeg selv var knap nok klar over, hvor jeg var på det tidspunkt.

Politiet skulle så være i Vejle, for at afhøre mig.

Men der var intet politi.

Så fortsatte vi den langsomme kørsel, jeg troede aldrig den ville få ende.

Blev kaldt op over radioen af FC Fredericia. Vedkommende var yderst venlig og hensynsfuld.

Han underrettede mig om, at jeg ville blive taget ind i afkortet spor 7 i FA. Det skulle være a.h.t. mig, så vi var fri for nysgerrige.

Det havde, tror jeg, den modsatte virkning. Idet den fungerende stod og svingede med et rødt flag. Deri tror jeg sensationen lå. Alle skulle se den fulde lokofører. Politiet var jo også mødt op. Der var hobetal af nysgerrige, både passagerer og medansatte.

Jeg fik dog, vil jeg gerne sige, en god og reel behandling af såvel politiet som min egen etats tjenestemænd.

Men det var en nedslående oplevelse.

Flemming.

Diverse tanker

I DLT nr. 7, 1981 og DLT nr. 1, 1982 er der kolleger, som efterlyser reaktioner fra DLF og fra alle os, som bare går og snakker »i korridoren«.

Jeg har tit tænkt på, om der overheadet sker noget?

Diverse læserindlæg i DLT – ingen kommentar fra DLF.

Rapportbemærkninger mærket »svar udbedes« – intet svar, sker der noget?

Skriver i reparationsbogen flere gange den samme ting – intet svar, sker der noget?

Hel masse snak om reguleret oprykning, stillingsvurdering m.m. – pludselig ingen snak, sker der noget?

Hel masse snak om kontroltone ved radiatoreringen, så en dato og nok en dato, problemet er der stadig, sker der noget?

MH-sagen, ak ja, tabt på gulvet, hvad skete der?

Dagspressen er fuld af rørende historier om, at det er vore »gamle udslidte lokomotiver«, som er skyld i det brok og virvar som hersker for tiden, og nu står det også i DLT's leder, hvilket undrer mig noget. Det vi rumler af sted med her i det jyske er jo netop disse »problematisk« Mo, My, Mx og gl. Mz, alt mens vore fine røde MR-tog mildest talt ikke passer »Kong Vinter«.

Det under mig også meget, at det er i DSB-bladet og i diverse veteranbanblade, man skal læse om vore nye lokomotiver. Hvorfor står der intet i vort blad om ME og den der superrangermaskine man har på prøve, samt evt. de nye ellok? Og S-togene selvfølgelig?

Dette blad må da kunne gøres mere vedkommende for os lokomotivmænd. Det må da kunne fyl-

des med fagmæssige problemer og løsninger på samme, og når det ikke er nok, så skriv om andre baner, deres lokomotiver og lokomotivmændenes arbejdsforhold. Måske ikke lige Japan og Langbortistan, som nogen har noget imod, men på vore hjemlige privatbaner, samt i Tyskland, Norge og Sverige foregår der da også noget.

Man kunne måske lære noget af det norske lokomotivtidende. Der skriver pens. lkf for øvrigt om sjove eller spændende oplevelser fra deres aktive år. Det er vi nok flere, som synes er mere interessant end en partifarvet arbejdersnovelle eller en artikel om finanspolitik.

Tekniske ændringer på vore køretøjer kunne også beskrives i bladet, så der er da nok at skrive om.

Lad vort blad blive et organ, som kan hjælpe til øget sammenhold og arbejdsglæde.

Og kære kollega, ung som gammel, du behøver ikke skrivemaskine og Ug i dansk, bare skriv frit fra leveren til vort blad og gør det nu, så vi ved, at der er liv i dig.

Lkf N.P. Pedersen, mdt Str.

Til kolleger i Reserven

Hermed nogle ideudkast, som forhåbentligt kan medvirke til forbedrede forhold for reserven.

1. Nuværende beregningsgrundlag for reservens sportler under ferie-sygdom er fuldstændig pip! Har man haft ferie-sygdom eller f.eks. et My-kursus inden for de sidste 3 mdr. sammen med en stak rådigheder eller disp, ja så er der bare ikke meget at beregne af.

Der var jo en sygeplejerske, som hjalp de kolleger som kører i tur, men vi andre må jo prøve at ty til DLF og så håbe, alt går vel.

Jeg foreslår, at vi får en *fast* sportlerafsavnskompensation, som er gennemsnittet af 3 mdr's sportler for alle de ture på ens hjemdepot, som man iflg. sin uddannelse og lønrammeplacement er berettiget til at søge.

Køre- og rangerpenge beregnes som hidtil.

Man udfylder stadig sin månedsopgørelse, og har man tjent mere end gennemsnitsbeløbet, får man selvfølgelig, hvad man har tjent.

På denne måde får man heller ikke så stor lønnedgang ved at have disp eller rådighed.

Ideen er til fri afbenyttelse, jeg håber det må ende i nogle kongresforslag til gavn for os alle!

2. Af hensyn til 11-timersreglen (og os) bør der altid tilrettelægges mindst 12 timers overgang mellem tjenesterne. Så er der 1 time »at løbe på« ved evt. forsinkelser!
3. På alle mdt. skal dagene 24.-25/12, 31/12 og 1/1 fjernes fra feriebogen, således at så mange som muligt fra reserven kan få fri disse dage, som en slags erkendtlighed for at tage »alt skidt« det øvrige år.

Lkf N.P. Pedersen, mdt Str.

Svar til »Kom så i gang!«

Ole Husted Andersens holdning til udenrigsstof (»Fra medlemskredsen«, DLT nr. 1, 1982) dækker selvfølgelig ikke al »korridor-sladder på depotet«, som han kalder det.

Hvis den gjorde det, ville man jo

være i færd med at lukke øjnene for tendenser, det er gavnligt at være på vagt over for eller interesseret i.

Ankomsten af førerløse lokomotiver er næppe et oplagt emne til en festsang? For at nævne bare ét forhold af dem, det er ønskeligt at være på vagt over for.

Ergonomiske forbedringer af førerkabinens indretning og bedre lok-førertræningsudstyr derimod? For at nævne et par af de forhold, vi er interesseret i.

Nævnte – plus utalte andre – udviklinger kom/kommer som regel først fra den øvrige del af verdens forskere, teknikere osv. Uanset om vi kan lide det eller ej.

Baggrunden – igen uanset om vi synes om den eller ej – er, at ingen gruppe eller nation kan eksistere i dag uden at være internationalt oplyst/advaret, ikke mindst på teknologiens område.

Ole Husted Andersens opfattelse, »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« er derfor interessant i sammenhængen.

For det første: hvorfor brænde inde med gode synspunkter?

Næsten intet er mere velkommen på alle foreningsbladsredaktioner end godt stof fra medlemmer. Hvorfor skriver medlemmer de fleste steder så ikke mere i medlemsblade. end de gør?

Erfaringerne de fleste steder viser desværre (som Ole Husted Andersen vist også har en fornemmelse af), at medlemmers begejstring for at luften gode synspunkter oftest – blæser op i måske to-tre numre, hvor indlæg kommer lystigt flydende til redaktionerne, hvorefter in-

teressen for at levere de gode synspunkter i medlemsbladet drejer om i et vindstille hjørne.

Og det bliver der ikke fart over en debatside af noget sted.

Det var udenrigsstof, vi kom fra.

Det er altså uønskeligt bare at sluge eller afvise alle teknologiske o.a. relevante udviklinger, der serveres i udlandet. Men det ville man let komme til at gøre, hvis vi ikke holdt os – medlemmerne – orienteret om udenlandske tendenser og perspektiverne i samme, som kan give medlemmerne mulighed for *at dømme selv* – forme egne, *rigtigt underbyggede* synspunkter i bladet med.

Derfor er »jernbaner omme på den anden side af vor klode« og fagligt orienteret nyhedsstof i øvrigt fra områder nord, syd, øst og vest for Valby Bakke (og Nyborg) nødvendigt i dag, bragt overskueligt og kortest muligt.

For det andet: bringes udenrigsstoffet ikke, kan medlemmer med god grund kritisere redaktører for at mangle overblik.

Så hvis Ole Husted Andersen kun interesserer sig meget lidt for det udenrigske i DLT, er det på tide at sige til ham: Kom så igang!

Tag W. Jensen

PR-konsulent

Regionalredaktør,

»International Railway Journal«

Legatuddeling

Maskinbestyrer Rambuch & Hustru's Legat

I april 1982 vil der kunne uddeles legatportioner blandt maskinpersonale, lokomotivpersonale, lokomotivførere, lokomotivfyrbødere, vognopsynsmænd, håndværkere og depotbetjente m.fl. med loko-

motivtjeneste ved DSB på Sjælland, Falster og Lolland og ved nuværende og tidligere privatbaner indenfor dette område. Fortrinsberettigede er ansatte, som efter 10 års tjeneste er afskediget på grund af svagelighed eller anden dem utilregnelig årsag og ikke har opnået højeste pension eller på anden måde erhvervet sig økonomisk betryggende forhold.

Det samme gælder sådanne enker.

Ansøgning om tildeling må *inden den 31. marts 1982* indsendes til DSB, velfærdskontoret, Sølvgade 38, 1307 København K, hvorfra ansøgningsblanket kan fås tilsendt (telefon: (01) 14 04 00, lokal 2824). *Vkt.*

Pensionist dag

Onsdag den 10. marts 1982 afholder Gb. afdeling en sammenkomst for tidligere medlemmer af afdelingen.

Vi mødes kl. 9,30 i Centralværkstedets marketenderi på Otto Bussevej til en kort gennemgang af DSBs nyeste og til data mest avancerede trækraftenhed Me-lokomotivet, derefter vil der blive lejlighed til en nærmere besigtigelse af lokomotivet i den nye remisebygning der netop er blevet indviet, (husk at medbringe kittel).

Efter spisning, hvor afdelingen er vært, vil spørgsmålet om oprettelsen af en pensionist-forening for lokomotivmænd blive drøftet, oprettelsen af en sådan er der givet udtryk for ved adskillige lejligheder, hvorfor en konkret afgørelse herom vil blive afgjort.

Afdelingen har på sin ordinære generalforsamling stillet et beløb til rådighed for ovennævnte arrangement, men da vi ikke har mulighed for at overskue antallet af interesserede deltagere, og den hertil hø-

rende økonomiske faktor er der fastsat en pris på ialt 30 kroner pr. deltager.

Underretning om deltagelse bedes ske så tidligt som muligt ved henvendelse til John Østerberg tlf. (02) 80 33 53, eller Bent Christoffersen tlf. (02) 96 31 46.

Seneste tilmelding er fredag den 5. marts kl. 12,00.

P.a.v.
John Østerberg

Fest i Fredericia

Fredericia afdeling indbyder sine medlemmer og pensionister med damer til vor årlige forårs-, afskeds- og velkomstfest.

Festen afholdes på Hotel Landsoldaten lørdag den 27. februar 1982 kl. 18.00.

Der serveres:

Klar suppe m. boller og urter.

Helstegt svinekam m. sprød svær, fersken m. gele, svesker, rødkål, brunede kartofler og hvide kartofler.

Isrand m. frugtsalat – Kaffe – Til natmad serveres lune frikadeller m. kold kartoffelsalat.

Til midagen serveres vin ad libitum + et glas til desserten.

Der bliver dans efter spisningen til kl. ?.

Tilmelding kan ske på tegningslisten der er ophængt på opholdsstuen eller på tlf. 92 46 24.

Fa. afdelingen
S. B. Geisler

PERSONALIA

Forfremmet til lokomotivfører (17. lrm.) pr. 1.1.1982 efter ansøgning

Lokomotivassistent (10. lrm.)
L. B. Hedegaard, mdt Ar i mdt Ar
F. Baadsmann, mdt Ar i mdt Ar
P. A. Mortensen, mdt Fa i mdt Ar
J. O. Jespersen, mdt Gb i mdt Fa
M. J. Jensen, mdt Gb i mdt Fa
O. Husted Andersen, mdt Ng i mdt Ar
Lokomotivassistent (9. lrm.)
J. Rosing, mdt Ar i mdt Ar
O. B. Poulsen, mdt Ar i mdt Ar
Erik Jakobsen, mdt Ar i mdt Ar
F. Huniche, mdt Ar i mdt Ar

Ansæt som lokomotivassistent (9. lrm.) pr. 1.1.1982

Lokomotivassistent p
M. B. Nielsen, mdt Ar i mdt Ar
P. L. Kjeldsen, mdt Fa i mdt Fa
T. H. Carlsen, mdt Hg i mdt Hg
O. Quist, mdt Kø i mdt Kø
Per Nielsen, mdt Kh i mdt Kh
B. H. Christensen, mdt Kh i mdt Kh
J. G. Jørgensen, mdt Kh i mdt Kh
F. T. Nemler, mdt Kh i mdt Kh
V. L. Walther, mdt Kh i mdt Kh
J. F. Møller, mdt Kh i mdt Kh
B. Hørbye, mdt Kh i mdt Kh
J. V. Bräuner, mdt Kh i mdt Kh
B. Bondesen, mdt Kh i mdt Kh
L. B. M. Petersen, mdt Kh i mdt Kh
J. F. Mathiesen, mdt Rf i mdt Rf
E. K. S. Laursen, mdt Rf i mdt Rf
H. B. Eriksen, mdt Rf i mdt Rf
P. E. B. Nielsen, mdt Rf i mdt Rf

Ansæt som lokomotivassistent p 1.1.1982

B. R. Nielsen, mdt Ar
N. I. Andersen, mdt Ar
P. Nørgaard, mdt Ar
P. V. Thomsen, mdt Ar
J. J. M. Pedersen, mdt Ar
P. B. Andersen, mdt Ar
B. L. Andersen, mdt Ar
M. K. Rasmussen, mdt Fa
B. Holton, mdt Fa

Ansæt som lokomotivassistent p 1.3.1982

L. P. Larsen, mdt Kh

Forfremmet til lokomotivfører (k) (19. lrm.)

pr. 1.12.1981 efter ansøgning
Lokomotivfører (17. lrm.)
K. Hansen, mdt Ar i mdt Ar

Forfremmet til lokomotivfører (k) (19. lrm.)

pr. 1.1.1982 efter ansøgning
Lokomotivfører (17. lrm.)
J. B. Larsen, mdt Gb i mdt Gb

Forfremmet til lokomotivfører (18. lrm.) pr. 1.1.1982

Lokomotivfører (17. lrm.)
H. S. Johansen, mdt Gb i mdt Gb

Forfremmet til lokomotivfører (17. lrm.) pr. 1.12.1981 efter ansøgning

Lokomotivfører (13. lrm.)
B. Svendsen, mdt Kø i mdt Kø
Lokomotivassistent (10. lrm.)
P. F. Jørgensen, mdt Str i mdt Str

Forflyttet 1.1.1982 efter ansøgning

Lokomotivfører (17. lrm.)
B. R. A. Rasmussen, mdt Fa til mdt Næ
B. Stiller, mdt Kø til mdt Gb

Overgået til anden stilling 1.1.1982 efter ansøgning

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

E. Ungstrup Friis, mdt Hg i VKO/Ø

Afskediget pr. 30.11.1981 p.g.a. svagelighed

Lokomotivfører (15. lrm.)

J. Thomsen, mdt Gb

Afskediget 30.11.1981 efter ansøgning

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

S. Jørgensen, mdt Kh

K. Morensen, mdt Kh

Afskediget pr. 31.3.1982 p.g.a. svagelighed

Lokomotivfører (18. lrm.)

H. Pedersen, mdt Fa

Lokomotivfører (15. lrm.)

C. W. E. B. Jørgensen, mdt Ng

Lokomotivfører (13. lrm.)

H. Fønnesbæk Hansen, Mtj

Lokomotivassistent (10. lrm.)

F. L. Nielsen, mdt Kh

Afskediget 30.11.1981 efter ansøgning

Lokomotivassistent (9. lrm.)

T. R. N. Knudsen, mdt Ab

Afskediget 31.3.1982

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

J. P. Jørgensen, mdt Kh

Navnændring

Lokomotivassistent (9. lrm.)

B. A. Pedersen, mdt Kh til Bjarne A. Pedersen

Lokomotivassistent p (9. lrm.)

H. Andersen, mdt Es til Henning Andersen

C. O. Jensen, mdt Kh til Carsten O. Jensen

B. A. Pedersen, mdt Kh til Bruno A. Pedersen

C. Q. Jensen, mdt Kh til Christian Q. Jensen

E. Hansen, mdt Kh til Erik Hansen

E. Hansen, mdt Kh til Elo Hansen

S. D. Pedersen, mdt Kh til S. Dannemand Pedersen

Opmærksomhed frabedes

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

Lkf J. Pinholt, mdt Hg.

Dødsfald

Lkf Hans Sahl, Struer, død den 21.12.1981, 52 år.

Pens. lkf W. Poulsen, Nyborg, død den 1.1.1982, 72 år.

Pens. lkf Sofus E. Madsen, død den 9.1.1982, 85 år.

Pens. lkf Mogens Jusjong, Struer, død den 20.1.1982, 58 år.

Dansk folkeferie

Kampmannsgade 3, 1604 København V. Tlf. (01) 13 91 50
 Telegram adr.: Folkeferie. Telex nr.: 15076 (Travel)
 Giro: 5 00 03 86. Bank: Arbejdernes Landsbank

DANSKE PRISER 1982

Ugepris pr. bolig. Linned, el og varme, samt slutrengøring er ikke incl.	19.06-14.08	03.04-17.04 (Påske) 29.05-19.06 14.08-11.09 16.10-23.10 18.12-01.01	17.04-29.05 11.09-16.10	02.01-03.04 23.10-18.12
	Højsæson	Mellem Højsæson	Mellem Lavsæson	Lavsæson
Sandvig Feriecenter	1.995,-	1.315,-	895,-	715,-
Karlslunde Strand Feriecenter	1.995,-	1.315,-	1.100,-	1.100,-
Marielyst 4-sengs Feriecenter 6-sengs	1.290,- 1.880,-	895,- 1.195,-	Lukket 835,-	Lukket 595,-
Karrebæksminde 4-sengs Feriecenter 6-sengs	- 1.995,-	955,- 1.315,-	695,- 995,-	575,- 815,-
Middelfart Strandhuse	Lukket	Lukket	Lukket	Lukket
Gilbjerg 4-sengs Strandhuse 6-sengs	1.055,- 1.880,-	655,- 1.195,-	345,- 835,-	Lukket 595,-
Sæby 4-sengs Søbad 6-sengs	1.170,- -	835,- 1.075,-	495,- 595,-	Lukket Lukket
Helsingør Ferieby	1.465,-	1.075,-	715,-	475,-
Rødhus Klit gl. huse Feriecenter nye huse	1.645,- 1.995,-	1.075,- 1.315,-	645,- 895,-	- 715,-
Vigsø Feriecenter	1.935,-	1.255,-	835,-	545,-
Løjt Feriecenter	1.995,-	1.315,-	895,-	715,-

Bemærk: Feriecentret Sæby Søbad er kun åbent i perioden 1/5-18/9. Alle øvrige centre er åbne hele året.

I Marielyst Feriecenter er alle gamle huse nr. 1-72 incl. kun åbne i perioden 29/5-4/9.

I Gilbjerg Strandhuse er alle 4 personers huse nr. 1-42 incl., 50-59 incl. samt alle gamle 6 personers huse nr. 101-109 kun åbne i perioden 1/5-4/9.

I Rødhus Klit Feriecenter er alle gamle huse nr. 101-148 incl. kun åbne fra Påske 3/4 til efterårsferiens afslutning 23/10.

I Feriecentrene Karlslunde Strand og Sæby Søbad er el og varmemeforbrug medregnet i lejebeløbet.

I påske- og juleperioden dækker lejebeløbet 2 ugers ophold for 1 uges pris. Linnedpakker kr. 30,- pr. person (max. 14 dage).

Slutrengøring kr. 100,- pr. feriehus.