

Samarbejds møde d.24/6-2020

Fremmødte: Peter Hvilshøj, Lotte Bundgaard, Jacob Drengsgaard, Poul Henrik Jensen, Mark Haslund Sørensen, Flemming Dalkvist, Michael K. Sørensen & Mødereferent Ronni Moric.

Indledningsvis, dagens samarbejds møde var hovedsageligt rettet imod, at korrigeringsaftalen (+/-120min) imellem parterne, i visse tjenester er blevet brudt.

I den forbindelse stiller ledelsen spørgsmål til hvordan fast tur håndteres fremover i forbindelse med ændringer i turen. Der er delte meninger blandt tilstedeværende i disse problemstillinger.

Pkt. 1: Debat om hvilke retningslinjer der skal følges for "fast tur"

Debatten om hvordan tjenestefordeling skal forholde sig til fast tur, drejer sig hovedsageligt om hvordan overenskomsten skal fortolkes.

"Stadig uenighed om fortolkning af om protokollat 1§1 turnus, stk 1. & Bilag 1 "højeste arbejdstid" - 's betydning.

(Jacob Drengsgaard mangler at indhente skriftlig fortolkning af disse fra DJF)"

Ledelse har indhentet skriftlig svar fra KL og forholder sig til KL's fortolkning, dette svar blev igen fremlagt på mødet.

Når Jacob Drengsgaard får indhentet skriftligt svar fra DJF vil bestyrelsen vurdere næste skridt.

Ledelsen ønsker at have en fleksibel arbejdsgang hvor det er muligt at spørge den enkelte lokomotivfører om accept af ændringer ud over det aftalte.

Som situationene er nu, hvor der stadig ikke er hentet svar fra DJF, selvom problemstillingen allerede er nævnt tilbage i 12-2019 på samarbejds møde, er det ikke muligt at afslutte denne problematik.

Pkt. 2: Opsigelse af fast tur eller korrektionsaftale.

I forbindelse med sporspærring 2020 gjorde ledelsen opmærksom på at de ikke kunne honorere "alt uden for fast tur" - som overarbejde.

Derfor lå valget imellem at opsig turen eller lave en korrektionsaftale.

På generalforsamling 2019 valgte LKF at forsøge sig med en korrektionsaftale.

Da aftalen efterfølgende blev indgået i dec 2019, var det stadig svært at vurdere hvilken indflydelse sporspærringen ville have på driften. Men +/-120min var resultatet af forhandlingen. Dette viste sig ikke at kunne overholdes i alle tjenester.

Ledelsen vil nu vurdere om de fremover vil indgå denne type aftaler såfremt at LKF i disse tilfælde ikke udviser fleksibilitet hvor det kan være svært at få driften til at gå op.

TM, mener ikke at LKF skal udvise denne fleksibilitet, men overholde de aftaler der er indgået, uanset om det giver åbenlyse fordele for den enkelte.

Ledelsen påpegede den omvendte problemstilling hvor det er lokomotivførerne der ønsker at ændre tjeneste og at ledelsens indstilling til dette var at imødekomme mest muligt, forudsat at reglerne herunder også hviletidsbestemmelserne var overholdt.

Pkt. 3: Tjenester i forbindelse med sporspærring.

Der belyses at visse tjenester som ikke overholder korrektionsaftalen rent faktisk kunne være løst bedre, således at de ville holde sig inde for aftalen. Der gives udtryk for at hvis bestyrelsen havde været med til at læse korrektur på tjenesterne, kunne disse løsninger være givet før tjenesterne trådte i kraft.

Ledelsen har igen været presset for at få tjenesterne ud i tide, derfor har der ikke været tid til at indkalde medarbejdere til korrekturlæsning.

Tjenesteplanlægningen har forsøgt at lave tjenester og rul for at få et godt resultat, da der menes at hvis aftalerne skulle overholdes ville det resultere i et "trælst rul og tjenester".

Der gøres opmærksom på at de lokomotivførere, i fast tur, som har fået tjenester der ikke overholder aftalerne er blevet spurgt om de kunne acceptere disse tjenester.

Alt korrespondance vedr. dette kan dokumenteres.

TM, mener ikke at det er op til den enkelte lokomotivfører om de kan acceptere afvigelser fra aftalerne.

Tjenester for Juli er blevet rettet således at ingen tjenester falder uden for aftalerne.

Pkt. 4: Ny Personalehåndbog.

Der debatteres hvordan en medarbejder er stillet i forbindelse med at komme tilbage på jobbet efter længere sygefravær. Der ønskes at medarbejder i denne situation altid får en mulighedserklæring.

Der fortælles at der er en ny personalehåndbog på vej, hvor punktet er beskrevet.

Pkt. 5: Ledelsesret kontra tillidsmandens position.

TM har ønsket mulighed for at gøre indsigelser imod personlige aftaler imellem ledelse og LKF, hvis disse har negativ påvirkning over for det resterende personale.

Ledelse gør opmærksom på at det ikke er TM's position at have medbestemmelse om hvorvidt der indgås personlige aftaler eller ej.

Ledelse vil selvfølgelig gerne tilgodese når der er medarbejdere der har specielle ønsker eller behov, når muligt.

Ledelsen mener desuden ikke, at der er indgået personlige aftaler som tilsidesætter andre kollagaers ønsker.

Pkt. 6: Samarbejds møder imellem Ledelse og Bestyrelse.

Begge parter ønsker at samarbejds møderne genoptages til fast rutine nu hvor Covid-19 restriktionerne er aftagene.

Der foretrækkes samtalen face to face, da dialog via Email nemt misforstås.

Der forventes nyt samarbejds møde i September 2020.

Pkt. 7: TM's arbejde.

Jacob Drengsgaard, gør opmærksom på at i kraft af hans stilling som Tillidsmand har han ikke mulighed for at være fleksibel ved at kunne afvige fra overenskomst eller lokalaftaler.

Ledelsen vil nu revurdere hvorvidt om lokalaftaler begrænser deres muligheder for at køre driften fleksibel, effektivt & økonomisk.

Der vil også blive set på at om disse aftaler vil begrænse lokomotivførernes muligheder for at få deres ønsker

opfyldt.

Pkt. 8: Der følges op på tidligere samarbejds møder.

Fra samarbejds møde d19/11-2019

Pkt. 4: Passenger information via højtaler og stander på perron.

Da der er forskellige data/udkaldssystemer på stationerne, er det svært at finde en overordnet løsning. Men der arbejdes videre med opgaven.

(Peter Hvilshøj arbejder videre med dette.)

Pkt. 5: Begreber og indhold i tjenester.

Søren Alstrup er igang med denne opgave, der er informeret at der kun mangler få begreber i forhold til Desiro og Lint instruks, der følges op for at få en deadline.

(Lotte Bundgaard beder om en deadline)

Pkt. 6: GSM-R

Der er endnu ikke fundet en løsning på problemet.

(tillæg - der ønskes at telefonbogen i GSM-R - Lint opdateres med SMS beskeder og "hurtigkaldnumre" til FC og Kommandoposter.)

(Johannes F. Jacobsen arbejder videre med opgaven)

Pkt. 8: Tjenestebil.

Instruks er udarbejdet, den skal bare ligges op således at den er nemt tilgængelig for personale der skal benytte sig af tjenestebilen.

Pkt. 17: Digitale rygsæk og information ved planlagte uregelmæssigheder.

Den digitale rygsæk står over for en overhaling, der et nyt system kaldet D4 på vej.

Denne version vil målrette information mere direkte til den personale-gruppe der har brug for den. Desuden vil fejlmeldinger af tog være vist, således at lokomotivførerpersonele ikke skal indmelde samme fejl gentagne gange.

Når D4 er ved at være klar indkaldes medarbejder repræsentanter til at hjælpe med opsætning.

(Johannes F. Jacobsen arbejder videre med opgaven)

Fra samarbejds møde d5/12-2019

Pkt. 10: service skur på PSA FrH.

Tidshorisont uvis, service skuret skulle være opført som et nød-depot, dog er der givet udtryk for at sådan et skur måske giver anledning til at pålægge lokomotivførere at påfylde væsker o.lign., når værkstedspersonalet ikke har tid.

Grundlæggende er det værkstedets opgave at servicere togene.

Pkt. 9: Bedre information om handicapbefordring + togrevisor.

Der ønskes bedre information om handicapbefordring til LKF for at LKF kan tilpasse kørslen herefter. Desuden ses der gerne at der er togrevisor med ombord på disse ture.

Dette er ikke altid mulig da ikke alle handicap befordringer er informeret videre til NJ fra DSB.

Pkt. 10: Opdatering af infotainment - krydsninger / ankomsttider

Infotainment mangler stadig at blive opdateret således at, krydsninger har "ankomsttid", at visse ture ikke længere skal være delte.

Der arbejdes på at infotainment systemet fremover skal benytte sig af tjenestekøreplanen frem for, som idag, publikumskøreplanen. Dette skulle forbedre den information lokomotivførerpersonalet har til rådighed via infotainmentsystemet.

(Ledelse kigger videre på denne opgave)

(Alle punkter på dagsorden er ikke gennemgået pga. manglende tid)

Pkt. 11: Afsluttende ord.

Peter Hvilshøj fortæller hvorledes at han ser Nordjyske Jernbaner som arbejdsplads. Det er ønsket at Nordjyske Jernbaner er en arbejdsplads hvor begge parter er fleksible når krævet. Man ønsker ikke at NJ bliver en arbejdsplads hvor der trækkes streger i sandet imellem ledelse og personale, hvor parterne fastholder, at overenskomst & lokalaftaler ikke kan afviges, selv når det giver indlysende fordele for begge parter. Den gode arbejdsplads skal være fleksible i begge retninger, både når lokomotivførerne har specielle ønsker til aftaler og fleksibilitet i tjenester, men også når ledelsen beder om fleksibilitet. Hvis der holdes fast i overenskomst og lokalaftaler fra TM's side forudser Peter Hvilshøj at resultatet bliver at NJ bliver et mindre rart sted at være ansat, når mulighederne begrænses for begge parter.

Der udtrykkes, for at kunne drive NJ på strækningerne og evt. i fremtiden kan udvide, skal vi udvise en god effektivitet.

Denne effektivitet kan til tider være begrænset af lokalaftaler og overenskomst imellem personale og ledelse, derfor bør der overvejes om man vil opretholde disse aftaler og om man vil benytte sig af mindste krav fra overenskomsten. Det vil give et større spillerum for en effektiv drift og det blev samtidig bemærket, at det på ingen måde skal forringe mulighederne for gode og attraktive tjenester, snarere tvært imod.

Der gøres opmærksom på at personalet i dag har mange goder og NJ betragtes som en god arbejdsplads. Dette skal vi forsæt gerne være.