



## Svar till SJ AB, rörande AML kap 6 §6 a "Personal planering"

Hallsberg den 2020-01-15

**Att:** SJ AB, Chef Division Trafik & Service

**Från:** Huvudskyddsombud SJ AB Division Trafik & Service

### Svar till SJ AB rörande AML kap 6 § 6a "Personalplanering"

Skyddsorganisationen tackar för utförligt svar från SJ AB 2019-12-10, och hoppas på fortsatt konstruktiv dialog.

Nedan är svar från SJ AB i grått, med skyddsorganisationers kommentarer/svar i blått. Skyddsorganisationen skulle uppskatta svar och gärna detta i gemensamt möte, gärna i konstellation "arbetsgrupp" där både chefer, skyddet och fackföreningen ingår.

## 2. Inledande observationer

*SJ har tolkat Framställan som att den i huvudsak kan sammanfattas med följande:*

- 1) *Trafik, Service, och Depåproduktion har för få anställda för den trafik som bedrivs.*
- 2) *Inom Personalplanering finns otillräcklig utbildning och erfarenhet.*
- 3) *Anställda inom Service har kompetensbrister vilket minskar frihetsgraderna för medarbetarna inom Personalplanering i deras arbete.*

Under punkt 2) vill skyddsorganisationen även lägga till att inom personalplaneringen finns även för få antal personer, då nya personer inte ersätter erfarna planerare 1 mot 1, vilket ni själva har identifierat i ert svar.

*Detta skapar i huvudsak följande problem:*

- a. *a) För många, sena och/eller ingripande schemaavvikelser för åkande personal,*
- b. *b) Mer ensamarbete för ombordpersonal,*
- c. *c) Mer övertidsarbete,*
- d. *d) Övertidsarbete i högre utsträckning än tillåtet och*
- e. *e) Dålig arbetsmiljö i största allmänhet*

*SJ delar inte helt beskrivningen i Framställan och är av uppfattningen att planeringen av åkande personal är anpassad till "de faktiska personalresurserna". Vidare menar SJ att man beaktar 9 och 12 §§ AFS 2015:4 och att såväl den personalplanering som sker är förenlig med dessa krav, som att situationen inom personalplanering inte är sådan att den "ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning". Schemaläggning sker aldrig utan hänsyn till behov och rekommendationen kring arbetstidens förläggning. Detta innebär dock inte att denna hänsyn alltid får företräde framför verksamhetens behov. Eller att alla anställda skulle trivas med sina scheman även om hänsyn till behov och rekommendationer alltid prioriterades.*

Skyddsorganisationen menar att mängden vakanser som SJ måste bemanna med sent tillsatt övertidstjänstgöring och tåg som ned-bemannas är exempel på att planeringen av tåg inte är anpassad till de faktiska personalresurserna. Det förekommer schemaläggning som inte görs med hänsyn till anställdas behov eller rekommendationer för arbetstidens förläggning.

Här bifogar vi bilagor, där detta blir verklighet för oss ute på tågen.

- statistik på övertidsgnet från SJ, bilaga 1
- Pascals tur (exempel), bilaga 2
- Annikas tur (exempel schemaläggning utan hänsyn till arbetstidens förläggning 5h), bilaga 3
- OPSL Psykosocial skyddsround, bilaga 4
- Stort tapp på turlistkonstruktörer på kort tid under våren, enligt SJ egen information
- Tung tur pga personalbrist, bilaga 5



## Svar till SJ AB, rörande AML kap 6 §6 a "Personal planering"

*Samtidigt saknar inte situationsbeskrivningen fog och även SJ betraktar nuvarande schemalägnings-process som otillfredsställande, vilket också är skälet till att omställningen till Framtidens planering pågår. För att akut komma tillrätta med problem är det kritiskt att man identifierar dels i vilken utsträckning påståendena i Framställan är korrekta, dels vilka omständigheter som i så fall lett till de problem som beskrivs. Att inte först analysera orsakssamband riskerar att skapa problem som inte finns, eller att skapa aktiviteter som inte löser problem som faktiskt finns.*

Skyddsorganisationen ser fram emot inbjudan för att analysera orsakssambanden. Vi har givetvis vår syn på dessa, baserade på bland annat en undersökning gjord bland förarna i Stockholm och ett ärende från Eskilstuna.

- Stockholmsrapporter, bilaga 6
- Eskilstuna, bilaga 7

*SJ noterar vidare att de frågeställningar som Framställan upptar är och har varit föremål för diskussion i skyddskommittéer (SKK) och bör återföras dit, låt vara med en högre prioritet, eftersom det är kritiskt att de frågor som berörs i Framställan inte hamnar vid sidan av ordinarie arbetsmiljöarbete. Det har pågått och pågår aktiviteter för att komma tillrätta med utmaningar vad gäller arbetsmiljön i organisationen.*

Skyddsorganisationen välkomnar att framställan återförs till skyddskommittéarbetet. Till en början bör detta ske med dedikerade möten utöver ordinarie SKK-sammankomster.

### 3. Ytterligare omständigheter

*Det finns dessutom omständigheter utöver de som listas i Framställan som bidrar till att såväl SJ som personal och skyddsombud bedömer kan påverka att planeringen fungerar sämre än den skulle kunna göra. Dessa inkluderar åtminstone följande.*

**Föråldrat arbetssätt inom Personalplanering.** *Planering sker fortfarande med verktyg som är tidskrävande och manuella och som förutsätter omfattande erfarenhet och kunskap om SJ. Nya verktyg är under utveckling inom projektet Rapid, som i hög grad förväntas minska de problem som nämns i Framställan.*

**En föråldrad planeringsmodell.** *Planering sker i dagsläget i hög utsträckning genom årsscheman med fasta listor för arbetstidens förläggning. Det är ett arbetssätt som bygger på det antagandet att turer är planeringsbara över en tidshorisont som inte är realistisk. Arbete pågår för att förbereda nya arbetssätt, exempelvis med tremånadersscheman. Detta skulle vara fullt förenligt med Bilaga 2 till SPÅRASJ och skapa högre förutsägbarhet och färre förändringar inom den (i och för sig kortare) period som schemat täcker. För att detta ska vara praktiskt genomförbart fordras dock leverans från Rapidprojektet.*

Skyddsorganisationen är medveten om att dagens personalplanering är tidskrävande och föråldrad, men vi måste likväl hantera situationen som vi har idag. Projektet Rapid är just nu på väg att bli riskbedömt i olika riskbedömningar som ännu inte är tidsbestämda. Det är heller inte säkerställt vilka problem som kommer kunna lösas därigenom och inte bedömt vilka nya problem som Rapid kommer kunna leda till.

**Planeringsförutsättningar.** *Banarbeten har ökat med 20 % årligen de senaste två åren och förväntas öka med ytterligare 20 % nästa år. Det gör en total ökning av banarbeten överstigande 70 % på tre år. Majoriteten av dessa arbeten aviseras sent, vilket tillsammans med annan infrastrukturpåverkan begränsar möjligheterna att ta hänsyn till dem i nuvarande planeringscykel. Det är således inte alla utmaningar kopplade till planering som fullt ut är förutsägbara.*

Med de förutsättningar som finns måste vi planera med överkapacitet på personalsidan, för att minimera påfrestningen från sent aviserade banarbeten. Det är inte hållbart att planera för högre produktion än vi har säkra personalresurser till utöver alla banarbeten, vilket skyddsorganisationen anser är den generella situationen idag.



## Svar till SJ AB, rörande AML kap 6 §6 a "Personal planering"

**Rekryteringsförsättningar.** Kvalificerad personal till Personalplanering, Trafikledning, Trafik, Service och Depåproduktion är inte alltid lätta att rekrytera och försättningarna skiljer sig ofta mellan orter och personalkategorier. Även om SJ skulle vilja är det inte alltid möjligt att rekrytera. SJ har dock under flera år systematiskt arbetat med att öka rekryteringen eftersom vi sett ökningen av trafik. Denna insats har också fått resultat, även om ytterligare insatser behövs.

Minst lika viktigt som nyrekryteringen är att aktivt arbeta med de som avslutar sina anställningar hos SJ, eller går på tjänstledighet/studerar, för att säkerställa att vi vet varför man väljer att sluta. Ett viktigt arbete för att kunna förbättra de delar som gör så att kompetent personal slutar, och därmed behålla denna personal istället.

Har gruppechefer kompetens och relevant stöd / mallar för exit-intervjuer?

Finns det statistik från det arbete som görs med att intervjua de som slutar?

### Särskilt om situationen på Depå

Depå arbetar aktivt med att rekrytera in personal för att balansera resursbehoven. Under hösten 2018 försämrades situationen akut då planerade rekryteringar under 2017/2018 i hög utsträckning misslyckades. Detta fick till följd att Depå vid ett flertal tillfällen behövde hjälp av förare för bl a klargöringar med kort framförhållning. I Hagalund har Depå sedan våren 2019 hyrt förare från Protrain för att täcka personalbrister och situationen är sedan maj 2019 stabiliserad. Sedan 2018 och på grund av situationen sedan dess har rekryteringsprocessen förbättrats. I Januari examineras 5 st fordonsoperatörer och rekrytering fortsätter även under 2020 med planerade kurser i januari, april och september för rekrytering av ytterligare ca 20 personer i Hagalund och Göteborg. Med dessa rekryteringar är Depå i balans igen och kan avveckla den inhyrda personalen från Protrain. Den förstärkning av personalläget som redan skett och den som är planerad tillsammans med de stora förbättringar som skett på grund av personalökningen gör att vi i dagsläget lämnar Depå utanför begäran om handlingsplan.

Skyddsorganisationen anser att vi på intet sätt kan lämna Depå utanför eftersom situationen i Depå har påverkan på andra personalgrupper. Ett exempel på detta är ju att förarnas situation påverkas negativt, när förarna får klargöra fordon som Depå planerat skulle ha klargjort.

Skyddsorganisationen ser inte att "Depå är i balans igen".

Att Depå planerar att rekrytera personal är inte samma sak som att de faktiskt anställs och stannar kvar i företaget. Vilket Depå Hagalund har stor erfarenhet av. Dessutom kan det ta drygt mellan 1-2 år innan en fordonsoperatör är färdigutbildad och har full kompetens.

De inhyrda förarna och växlarna från ProTrain saknar i många fall utbildning på en del eller samtliga fordonstyper, vilket har gjort att de inte gått att använda fullt ut.

Den senaste månaden har vakanta turer ökat markant för fordonsoperatörerna.

Kommande år står SJ inför stora utbildningsinsatser vilket kommer vara både tids- och personalkrävande.

## 4. Handlingsplan enligt Framställan

### Handlingsplan generell arbetsmiljö

**Säkerställa sammanhang med systematiskt arbetsmiljöarbete.** SJ vill att de frågor som behandlas i Framställan behandlas i sammanhang med övriga arbetsmiljöfrågor och vill återföra dem till SKK genom att **SKK-över en period av minst sex månader får ett särskilt uppdrag att analysera och föreslå åtgärder samt uttala sig kring de åtgärdsförslag som SJ kommer med för vidare hantering med anledning av Framställan.** Chefer som deltar i SKK ska säkerställa att analyser för deras respektive områden tillhandahålls SKK.

**Klargöra situation.** Det görs ett antal påståenden i Framställan rörande försämrad arbetsmiljö som är mätbara. Dessa kan kallas objektiva. Det finns andra som är svårare att kvantifiera och som rör upplevelser. Dessa kan kallas subjektiva. Mot bakgrund av att skyddsorganisationerna valt att begära handlingsplaner i en Framställan enligt 6 kap 6a § AML får SJ anta att dessa försämringar upplevs som omfattande och förhållandevis nya, eller åtminstone att de har tilltagit i omfattning på senare tid. De behöver i görligaste mån fastställas och kvantifieras, särskilt som den statistik vi har inte stödjer alla påståenden i framställan. SJ vill att detta arbete planeras och följs upp i SKK. **Objektiva frågor för utredning kan omfatta:** förändringar av antal anställda i förhållande till trafik och utveckling av arbetstid och övertid. Denna analys ska göras heltäckande, men kan också göras nedbruten per åkstation och personalkategori. Med den kunskapen kan man sedan komma fram till specifika aktiviteter för att angripa respektive problems rotorsak. **Subjektiva frågor för utredning** kan exempelvis omfatta svårighet att få ledigt och upplevelsen att stress och oro ökar. Personalplanering bedömer att man beviljar åtminstone 70 % av



## Svar till SJ AB, rörande AML kap 6 §6 a "Personal planering"

sådana önskemål. För att utreda detta fordras överläggningar kring hur det bäst låter sig göras, vilket föreslås ske på kommande inom ramen för SKK:s arbete.

**Även "subjektiva frågor" som stress och oro är faktorer som måste hållas under uppsikt och följas upp. Här behövs en grundlig och djupare analys av hur personalen faktiskt mår. Skyddsorganisationen anser att en psykosocial skyddsron (likt den som nyligen gjorts hos Personalplaneringen) skulle behövas inom samtliga delar av organisationen.**

*Slutligen kommer SJ att justera processen för övertidshantering för att minska risken att begränsningarna i övertidsregler tangeras eller överskrids.*

Skyddsorganisationen anser att förslaget att återföra arbetsmiljöfrågor till skyddskommittén är bra om man under dessa 6 månader har arbetsmöten där det ingår skyddsombud, facklig representant och chefer som kan ta beslut så att beslut tas som leder till direkt handling ute i verksamheten. SJ antar att dessa församlingar upplevs som omfattande och förhållandevis nya och här svarar skyddsorganisationen, JA och vi anser att dessa församlingar funnits länge utan att problemet har behandlats eller blivit bättre.

Skyddsorganisationen håller med om att analys ska göras heltäckande men kan också göras nedbruten per åkstation och personalkategori och här skulle vi vilja ha statistik på beviljande ledigheter kontra EJ beviljade ledigheter och även statistik på beviljade ledigheter på bekostnad av produktion.

Personalplaneringen bedömer att man beviljar åtminstone 70% och här skulle skyddsorganisationen vilja se specificerat vad som är AMÖ respektive FFU tid respektive föräldraledighet. Intressant är också vilka dagar alla har fått beviljat ledighet. Förslag är att publicera på varje lokal skyddskommitté hur stor % som beviljats ledigt.

### **Arbetssituation för åkande personal**

*Det finns orter där rekryteringen inte är i balans med behoven avseende alla personalkategorier. Detta kan i vissa fall bero på brister i rekryteringsplaneringen hos SJ. Det kan också utgöra normala fluktuationer i antal personer som är tillgängliga, en situation som från tid till annan uppstår här och där. För att öka tillgången på personal inom de grupper där Framställan beskriver att "det saknas arbetstagare" föreslås fortsatt nyrekrytering enligt plan. SJ har redan målsättningen att rekrytera över känt behov och kommer att se över möjligheterna att accelerera och/eller utöka nyrekryteringen. SJ kommer även att se över behovssidan och överväga att minska antalet avgångar. Detta sker redan inom ramen för Balanseringsprocessen, där samtliga produktionsenheter tillsammans med marknadssidan årligen, månadsvis och veckovis ser över planering ur samtliga perspektiv, inklusive personaltillgång. SKK kommer att informeras om resultatet av båda dessa aktiviteter. Det arbete som skett med uppbyggnad av en helt ny analysfunktion inom Personalplanering bör också ge resultat under kommande år.*

Ni skriver att ni föreslår fortsatt nyrekrytering enligt plan, och här skulle skyddsorganisationen vilja se planerad nyrekrytering.

Ni skriver att ni ska överväga att minska antalet avgångar och fortsätter med att detta arbete tas om hand av Balanseringsprocessen. Här önskar skyddsorganisationen ett förtydligande om det är nya minskningar av antalet avgångar eller fler avgångar som är med i Balanseringsprocessen. Vi undrar om Produkt och Marknad är med här och vi begär bättre samarbete mellan beslut och skyddskommittén och skyddsorganisationen och anser att en information till oss på Skyddskommittén är otillräcklig, då justeringar ej kan genomföras.

Skyddsorganisationen vill gärna ta del av planen för nyrekrytering samt hur den planen nu revideras.

Idag ställs det i sent läge in tåg pga personalbrist, vilket skapar stress för alla personalgrupper och givetvis även drabbar resenärerna. Dessa tåg borde ha ställts in i ett mycket tidigare läge, där det är möjligt att göra bättre strategiska beslut kring vilka tåg som ställs in och resenärer kan informeras i god tid, när man ser att vakanser ligger.

I Balanseringsprocessen tar hänsyn till kundperspektiv och personaltillgång för att ta beslut om att ställa in avgångar i god tid.

Inom balanseringsprocessen ser vi ett behov att ta in någon som ser till arbetsmiljöperspektiv som tillägg till personaltillgång.



## Svar till SJ AB, rörande AML kap 6 §6 a "Personal planering"

Framställan framhåller kompetensbrist hos åkande personal som en faktor som kan skapa problem i planeringen, fr.a. avseende säkerhetskompetens. SJ har som mål att alla tågvärdrar ska ha säkerhetskompetens F53 i och med 2020. Detta arbete pågår genom att SJ löpande utbildar inom kompetenser som säkerhet och fordonstyper. **SJ kommer att tillse att all nyanställd ombordpersonal får behörighet i säkerhetstjänst och det kommer även att omfatta all befintlig ombordpersonal med förutsättningar för säkerhetstjänst. Detta ska vara klart senast i april 2020.**

**Att alla tågvärdrar nu ska få minst F53-kompetens är en bra början. Vi ser dock en risk att problemet istället skjuts till att i ännu större del handla om brist på fordonskompetenser (precis som idag är problem bland förarna) och problem kvarstår med brist på personal med högre kompetensnivå.**

Generell statistik visar inte på arbetsmiljöproblem. Sjuktalet för åkande personal är låga och sjunkande, både för kort- och långtidssjukskrivning. **SKK bör fortsatt analysera statistiken** för att snabbt kunna identifiera objektiva indikationer på problem och kunna vidta åtgärder för att komma till rätta med dem.

**Det är bra att vi har sjunkande sjuktal/sjukskrivning, men vad har vi för sjuknärvaro? Problemen vi ser och hör om bland kollegorna handlar dock inte främst om fysisk sjukdom man sjukskriver sig för utan om vantrivsel, stress, oro och om att man mår psykosocialt dåligt på jobbet samt över jobbets påverkan på fritidsplaneringen.**

**Förbättra kommunikation** till åkandepersonal om situationen, dels för att signalera att vi uppmärksammar situationen, dels för att de ska ha insikt i de förändringar som sker på SJ. Förslagsvis via APT, intranätartiklar, veckobrev. Oavsett vad SJ beslutar i frågor som rör arbetsmiljön ska anställda veta vad som gäller.

**Skyddsorganisationen ställer sig helt bakom detta förbättringsarbete.**

**SJ kommer att gå igenom regler och rutiner för arbetstid och övertidsarbete i den arbetsgrupp som har formerats för detta syfte. Den kommer att ta fram åtgärdsförslag för förbättringar på detta område, som utbildningar, rutiner och information om vikten att efterleva dessa.**

Vilken arbetsgrupp är det som har formerats för detta arbete? Vilka deltar där? Vad är gruppens uppdrag?

Vad händer med riktlinjerna för personalplanering inför T20 & Rapid/IVU, som togs fram i grupp med avtalsparter och skyddsorganisationen? Vi har inte sett att dessa har implementerats i arbetet hos psp, och heller ej i processen med turer och schemagrupper för T20.

Slutligen vill SJ understryka att all personal har **tillgång till samtalsstöd** genom våra samarbetspartners Previa, Falck (personalstöd) Help24 samt Ljung&Sjöberg.

### **Arbetsituation inom Personalplanering**

Framställan framhåller att Personalplanering på grund av överföring av personal till projekt Rapid har tappat viktig erfarenhet. SJ delar denna uppfattning, men framhåller dels behovet av detta för att långsiktigt förbättra förutsättningarna för planering, dels att detta är en tillfällig situation. För att ändå omedelbart förbättra situationen **ökas intagning av ersättningspersonal** för projektutdelad arbetskraft så att förhållandet mellan antal personer som tas in och projektutdelade anställda är högre än ett-till-ett. Dels ökar då antalet personer som kan dela på uppgifterna, dels möjliggör detta att de som tas in kan ägna tillräcklig del av sin tid åt introduktion och utbildning.

Vidare ska **all intagen extrapersonal till Personalplanering grundutbildas av SJ** enligt den utbildningsplan som gäller för enheten. För att kompensera erfarenhetsbrister **ändras arbetssättet på Personalplanering** så att det sker i team, där varje team har minst en mycket erfaren medlem. Det sker även en översyn av **utbildning och introduktionsplan, processen för ströledigheter och riktlinjer för planering av jourturer.**

Denna ökade tydlighet är avsedd att både förbättra och förenkla arbetet på enheten och ge ett bättre resultat för åkande. Slutligen överväger man att avseende förare ta i bruk system för att undvika förutsägbar utmattning, s.k. **Fatigue Risk Management** eller FRM-system, som mäter förutspådd trötthet baserat på schemainnehåll, för att undvika att scheman förläggs så att utmattning kan bli följden. Ambitionen är att det ska finnas på plats när planeringssystemet Rapid sätts i drift.

