STHLM LOK

NUMMER 1 ÅR 2020

Foto: Sveriges Järnvägsmuseum

INNEHÅLL

s2 Styrelsen

s3 Årsmöte

s4 Avtalsrörelsen

s5 Semestervalet

s5 Undermålig OB

s6 Er1

s8 Korsord

s10 Få fordon

s13 Direktiv

s14 Fikatips

s16 Åkstation Sverige

KONTAKT

KLUBB 106 styrelse kan nås på flera sätt. Framförallt via email och personlig kontakt.

Email: seko@klubb106.se

Vem som är med i styrelsen hittar du på våra anslagstavlor samt på

www.facebook.com/lokfcst & www.klubb106.se

Denna tidning vänder sig i första hand till er medlemmar men även förare på SJ i allmänhet. Den skrivs av infogruppen i den lokala klubben. Som medlem är du välkommen att skicka in text eller förslag på vad som ska skrivas här i tidningen. Kontakta oss om du vill veta mer eller har något du vill publicera i tidningen. Vi är på ständig jakt efter bilder till tidningen!

KLUBBSTYRELSEN

Rasmus Holmberg
Ordförande

Magnus Jonasson
Vice Ordförande

Mikael Hedlund
Kassör

Johanna Hedberg
Sekreterare

Arvid Alsén
Ledamot

Evelina Savander
Suppleant

Göran Lind
Suppleant

Alhaji Touray
Suppleant

Anders Arnesson
Suppleant

Skicka gärna mail: seko@klubb106.se

Gilla oss på facebook: SEKO Lokförarna SJ Stockholm

Blogg: www.klubb106.se

Vi bemannar vår fackexpedition på 49an (Cst) varje torsdag.

ÅRSMÖTE & MIDDAG

Fredagen den 7/2 kl. 16:00 höll klubben sitt årsmöte. Det var ett fantastiskt välbesökt möte med tanke på våra arbetstider och att det var en fredag eftermiddag/kväll. Närmare 50 personer (varav minst tre fjärdedelar är aktiva lokförare och/eller driftstödjare) dök upp vilket är glädjande och inspirerande för oss i styrelsen då det både gör att vi kan känna att vi har ert förtroende och ger oss alla medlemmar en känsla av vind i seglen. Låt oss nu hoppas att ingen lyckas riva hål i dessa segel!

Vid mötet närvarade flera inbjudna gäster och vi fick lyssna på intressanta anföranden som blickade in i framtiden i form av visioner om och nödvändigheten av nya stambanor för höghastighetsjärnväg från professor emeritus Bo-Lennart Nelldal från KTH. Vi fick även höra om befarade försämringar när "moderniseringar" i lagen om anställningsskydd (LAS) nu utreds, i enlighet med det så kallade Januariavtalet. Föredragshållare gällande LAS-frågan var Gunnar Westin, nytillträdd facklig-politisk sekreterare för Vänsterpartiet och fd. vice ordförande och sekreterare i Seko Stockholm. Mötet fortsatte direkt efter genomgången på samma tema genom att anta den budkavle som startats av IF Metallklubben på Volvo lastvagnar i Umeå som är ett svar på de befarade försämringarna som kommer beröra allas vår anställningstrygghet. Huvudpunkterna i denna budkavle är att turordningsreglerna ska värnas och att begreppet "saklig grund" behålls. Ytterligare två gäster närvarade i form av mötesordförande Karin Åkersten, ordförande i Seko Stockholm samt ledamot i förbundsstyrelsen för Seko. Karin pratade kort om vad som är aktuellt i Seko Stockholm och den kommande avtalsrörelsen. Mötessekreterare var Fredrik Stangel, ordförande för Green Cargo-klubben i Tomteboda.

Aftonen avslutades på Belgobaren med god mat och uppsluppen stämning efter ett mycket lyckat årsmöte. Nu ser vi fram emot ett lika peppigt år med förhoppningsvis ännu mer ökande medlemsantal och ökad känsla av gemenskap mellan alla i kollegiet.
Under mötet godkändes versamhetsberättelsen för det gångna året och ett antal val genomfördes. Styrelsen fick ett lite nytt utseende samt nytillskott och ser numera ut som följer:

Ordförande: Rasmus Holmberg
Kassör: Mikael Hedlund
Sekreterare: Johanna Hedberg
Ledamot/Vice Ordförande: Magnus Jonasson
Ledamot/Vice Sekreterare: Arvid Alsén
Suppleant: Evelina Savander
Suppleant: Göran Lind
Suppleant: Alhaji Touray
Suppleant: Anders Arnesson

Övriga förtroendevalda med enstaka uppdrag är:
Serdar Yaygin, Linnea Garli, Daniel Hellqvist samt Torbjörn Eriksson

De sittande revisorerna Lars Bengtsson och Ingvar Nyström liksom de sittande revisorsersättarna Linnea Garli och Ingemar Meister omvaldes.

Valberedningen består numera av:
Andreas Markie (Sammankallande)
Daniel Melin
Johanna Kvist

SENASTE NYTT OM AVTALSRÖRELSEN

Avtalsrörelsen 2020 har nu dragit igång på allvar. Seko och Almega (liksom många andra förbund) har utväxlat sina yrkanden och krav inför de kommande förhandlingarna och dessa ska nu analyseras och diskuteras internt i organisationerna. Sekos yrkanden på spårområdet har i en process som pågått sedan tidigt i höstas till slut kokats ner, från 47 stycken från de olika klubbarna och förhandlingsorganisationerna, till en handfull ungefär. Vi i klubbstyrelsen är av uppfattningen att antalet yrkanden egentligen är alldeles för få efter denna nedkokning, men vi förstår såklart samtidigt att det inte är helt funktionellt att komma till förhandlingsbordet med alla de 47 yrkanden som klubbar, sektioner och förhandlingsorganisationer har värkt fram under hösten och som behandlades på den sista branschkonferensen i ärendet. De huvudsakliga yrkanden som man till slut enats om och som är överlämnade till Almega är i stora drag:

♦Löneökningar på minst 3 %, men som allra minst 783 kr (783 kr utgör 3 % av 26100 vilket är en gräns som har satts för att inte de som tjänar mindre än så ska fortsätta halka efter inkomstmässigt).
♦Skärpning av arbetsmiljöarbetet runt hot och våld och sexuella trakasserier, men också att tider för fritid och återhämtning måste utökas och värnas. Exempel på detta skulle kunna vara en skallskrivning gällande 19-05-regeln (även om vi från klubben yrkat på en skallskrivning och tiderna 17-08, som ju också blev det som Seko SJ yrkade på, så är en skallskrivning åtminstone ett steg i rätt riktning).
♦Stopp för hyvling (dvs. att arbetsköpare gör om anställningar till att innefatta lägre tjänstgöringsgrad än vad anställningen hade från början vilket kan få stora konsekvenser för människor som lever på marginalen redan innan).

♦Rätt att växla semesterersättning mot ytterligare lediga dagar
♦Ett stopp för aggressiva attacker på kollektivavtalen (främst har detta skett i samband med upphandlingar, men inte enbart). Avtalen måste värnas av alla parter.

(Märk väl att detta alltså rör sig om spårtrafikavtalet. Vårt lokala kollektivavtal Spåra SJ kommer in i matchen senare.)

Arbetsgivarna genom Almega Tågföretagen går in mycket aggressivt i avtalsrörelsen genom att bl.a. yrka på frysta ingångslöner under avtalsperioden, mer flexibilitet från arbetssäljarna gällande helg- och kvällsarbete samt endast 3 veckors sammanhängande sommarsemester.
För att förstå vad det är de faktiskt säger angående löner så ska man veta att grunden för den svenska lönebildningen är att det är företagens

vinstmarginaler som ska minska om konjunkturen mattas av men det är samtidigt vinstmarginalerna som främst blir större om det går väldigt bra. Dvs. riskerna ska inte i första hand läggas på arbetare och tjänstemäns löner. Detta frångår Almega och Svenskt Näringsliv genom att nu alltså hitta på att det istället är lönerna som ska ta stryk av att tillväxtökningen blir något mindre. Låt oss gissa att dessa aktörer inte har något som helst intresse av att ändra saken i den andra änden genom att låta löntagarna få en större del av kakan när konjunkturkurvan vänder uppåt...

Om man vill veta mer om Sekos avtalsyrkanden så kan man läsa dem i sin helhet på:
https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2020/spartrafik/seko_yrkanden_bransch_spartrafik_200127.pdf

Dessutom hålls en informationsträff den 27/2 på Barnhusgatan 6 i Stockholm där Sekos ordförande Valle Karlsson samt ombudsmannen och därmed högste ansvarig för förhandlingarna på spårområdet, Thomas Gorin Weijmer kommer närvara. Träffen är öppen för ALLA Seko-medlemmar som går under Spåravtalet, men detta gäller i mån av plats och föranmälan krävs. Vill man komma som åhörare föranmäler man sig till: juwanro.haddad@seko.se

SEMESTERVALET

Nu har sista datum för semesteransökan passerats och innan februari är slut bör besked om semestervalet publiceras. Innan dess har SJ som brukligt kallat till förhandling i frågan, där val och statistik presenteras för viss granskning. Om man verkligen kan kalla det regelrätt förhandling då vi mest får resultat och statistik presenterat för oss kan man ju fråga sig. En förhandling i våra ögon betyder ju att förhandlingsparterna ger och tar.

Istället för det tidigare kritiserade formuläret har vi detta år fått fylla i en ny variant av formulär. Har du tankar eller synpunkter om detta nya formulär eller om SJs information kring semestervalet så skriv en rapport med mailkopia till oss och skyddsombuden att ta med inför mötet med SJ.

UNDERMÅLIG UTBETALNING AV OB-TILLÄGG

I föregående numret (nr. 6 år 2019) publicerade vi en artikel med anledning av att det uppmärksammats att undermålig utbetalning av ob-tillägg förekommit. Alltså att arbete planerats ut på obekväm arbetstid men där OB-tillägg inte betalats ut. Problemet har avfärdats flera gånger och vi har fått slita hårt för att frågan ska uppmärksammas hos ansvariga instanser och nu verkar det som att vi kanske fått gehör för detta. Ansvarig på korttidsplaneringen ska nu ha tagit kontakt med lönekontoret för att utreda frågan.

Detta berör arbete som utförts under oktober månad och som då ska jämföras med uppgifterna i november månads lönespecifikation. Kära medlemmar, jämför gärna om uppgifterna stämmer för er del personligen! Många av oss hade e-learning utlagd nattetid under oktober månad vilket genererar ob-tillägg i enlighet med vårt kollektivavtal. Utöver detta är det enkelt att gå tillbaka och titta i Trappen och se dag för dag hur mycket ob-tillägg du gjort dig förtjänt av. Vi är åtminstone fyra medlemmar som drabbats och det känns osannolikt att inte fler skulle ha drabbats. Särskilt intressant är det om du genomfört någon variant av ”Uppsala-nätterna” under oktober månad. Vi kan dock inte utesluta att problemet inte förekommit utanför denna period.

ER1-UTBILDNINGEN

Det lär inte ha undgått någon att månadslista efter månadslista är fulla av kollegor som inplanerats på fordonsutbildningar i Eskilstuna. Er1:orna är "äntligen" här och med dem börjar nu den allra vanligaste synen på Svealandsbanan bli en hurtig dubbeldäckare med vit-blå-röda färger och Mälartågslogga. Först ut att utbildas var Eskilstunaförarna, vi stockholmare och Hallsbergsförarna, dvs. de som kommer köra Er1:ornas första etapper. Hittills har utbildningarna bestått av en eller två parallellgående grupper förare à la löpande band-principen.

Boende

Eftersom det är en femdagarsutbildning på plats i Eskilstuna innebär det att boende på orten krävs för att fullt ut kunna tillgodogöra sig utbildningen och orka läsa mer kring fordonet samt göra övningsuppgifter. Att pendla mellan Stockholm och Eskilstuna är nämligen en tveksam lösning, även om det bara tar en timme att resa, då dagarna i sådana fall kan kännas alltför långa. Någonting som är värt att ta upp med boendet är att du behöver gå in till din gruppchef och be denne boka boende i Eskilstuna, för att få det. Det förfarandet känns underligt. Om nu utbildningen genomförs på annan ort bör hotellrum för deltagare som inte är hemmahörande på orten vara en självklarhet och vara något som utbildningsanordnaren ordnar i samband med att deltagaren blir inplanerad på utbildningen. Comfort hotel, som SJ har avtal med, är trivsamt och personalen trevlig. Räkna med en kvarts gångtid till stationen eller 25 minuters gångtid till bangården med uppställningen.

Upplägg och intryck

De första två dagarna är praktik och teori ombord på fordonet, det mesta är mycket kompakt och för att binda ihop momenten hade det varit bra att ha mer klassrumselement, där man kunde överblicka scheman och moment innan de utförs. Det är nämligen inte alltid så att det finns tid för varje elev att genomföra ett moment, utan hela gruppen får genomföra det tillsammans. Att det är så mycket praktik ute på fordonet hamnar ändå på den positiva sidan, det innebär i stort sett runt 5-6 timmar ombord. Efterföljande två dagar innehåller övningskörning, där man på traditionellt vis tar över tåg från förare. Det hinns även med vissa praktiska moment som klargöring ute vid bangården. Någonting som däremot inte övas på innan praktiken tar vid är att multa och isärkoppla, det är istället vikt åt den femte dagen då man också ska gå igenom bogsering samt ha teoretiskt och praktiskt prov efter lunchen. Överlag är utbildningen mindre bra upplagd och alldeles för komprimerad. Det logistiska runtomkring har också varit alltför rörigt. Instruktörerna gör så gott de kan och är duktiga, men man märker tydligt att e-learningen är fundamentet som utbildningen vilar på och utgör betydligt mer än på tidigare fordonsutbildningar ett absolut MÅSTE för att hänga med i varje steg under utbildningsdagarna. Minst en extra dag för att smälta intrycken och hantera korvstoppningen hade varit att föredra. Utbildningen känns lite lätt framstressad.

Ertms-bubblan

Ett krav för att få gå utbildningen är Ertms/ETCS. Då alla förare inte har X55-kompetens, kan det vara en god idé att baka in detta i utbildningen och ha olika Er1-kurser: Er1 samt Er1E (som är någon dag längre och innehåller Ertms/ETCS). Det skulle spara en hel del tid, eftersom man nu har skeppat iväg förare kors och tvärs för att få ETCS innan de kan påbörja Er1-utbildningen. I ett senare skede skulle de förare som gått Er1E kunna få en anpassad

x55-utbildning i och med att ett moment redan är genomgånget.

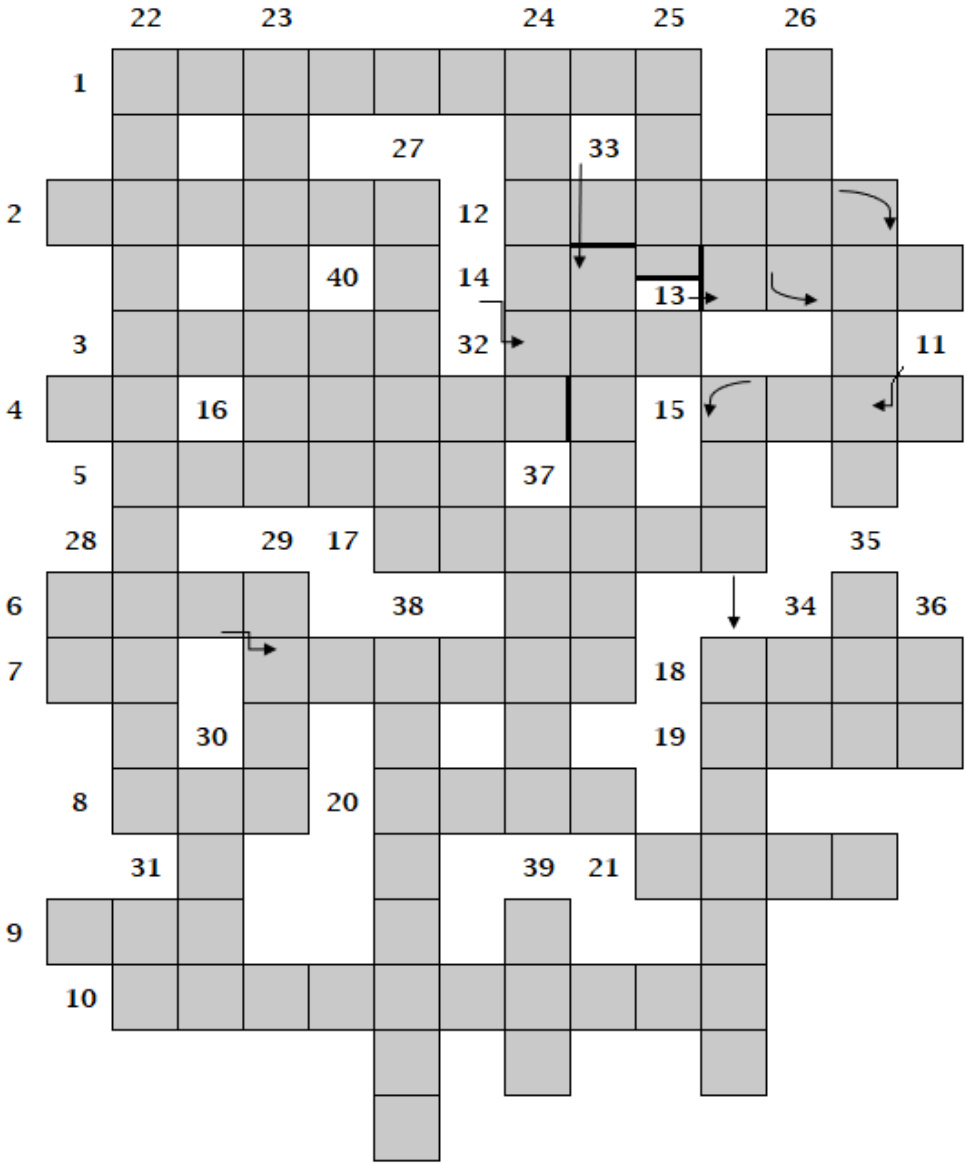
Dokumentation

De dokument som finns att tillgå beträffande Er1:an är begränsade i omfattning. Visst finns det pdf:er och HHI:er, men det finns inga heltäckande instruktioner, tips och trix eller snabbmanualer. Förmodligen kommer sådana inom sinom tid, men det är under all kritik att man istället tvingas hålla tillgodo med antingen en rejält nedbantad HHI för förare som är väldigt lättviktig eller den betydligt mer ingående HHI:n som i stort sett är Stadlers egen Er1-manual. Ett nytt dokument där dessa två HHI:er gifts ihop till en rimligare storlek kan vara en god idé att konstruera. Då Er1 inte har körts i trafik på daglig basis tidigare är det först nu uppenbart vilka småfel det är som återkommer med fordonet samt vilka snabba åtgärder man kan göra för att råda bot på en del av dem. Att ha dem samlade i en förarmanual hade varit guld värt. Exempel på saker som enligt olika förare hade varit bra att veta är t.ex. att fordonet börjar rampa ned på samma sätt som vid BK-reset om fram-/backomkopplaren inte står i 0 när hytten avaktiveras, eller att man genom att skifta skärmar kan få fram bilden på backspeglarna om alla skulle vara mörka och överkryssade på åtgärdsskärmen, fel som kan uppstå vid multning och isärkoppling, osv.

Ful ankunge eller svan?

Er1 är ett administrativt och organisatoriskt strul till trots, ett ganska trevligt fordon att lära känna initialt. Skåpsplaceringarna är logiska och det finns många fina små finesser som tåglängdsmätningen efter ett dubbelklick på säkerhetsgreppet, skifta skärmar eller att isärkoppla från drivande hytt. Den invändiga förarmiljön är mycket trevlig, du sitter som en kung/drottning även om förarstolen har vissa begränsningar i djupled. Du har från stolen god åtkomst till det mesta. PIS:en är lätt att ställa in och till skillnad från x40:s sterilt artiga plåt-Stina låter Er1:ans utrop som om en liten älva slår på en triangel och sedan ljuvt meddelar nästa uppehåll. Ja, det mesta är faktiskt ganska bra med Er1. Den är rätt skarp i kurvor och skuttar lite vid halka, men det går att justera med körningen. Nackdelarna med Er1 saknas dessvärre inte; Fordonet är svårt att komma upp i när man ska in från bangården, det är svårt att nå upp för den kortare föraren (dvs som ej är över 1,80m lång), ett missförhållande som kommer leda till förslitningsskador i längden. Det är förvisso knepigt för kortare förare att ta sig upp i hytten från bangård på samtliga SJ:s fordon, men Er1:orna är snäppet högre. Det förekommer att förare istället väljer att frilägga passagerardörrarna, då det är lättare att ta sig in via dem än hyttdörren. Vidare bör det påpekas att koppelkåpan utgör en skaderisk på grund av hur den fälls ihop (som en rävsax) efter att man har öppnat den och lagt den ovanpå kopplet. Den yttre förarmiljön är således sämre. Hyttdörren från passagerarutrymmet in mot hytten kan vara svår att få upp och sidohyttdörrarna kan även de fastna och inte gå att få upp vare sig in- eller utifrån. Precis som på x40 är hyttdörrarna otäta tack vare dörrfönstren, detta tillsammans med ljudpip och ETCS-ljudnivån skapar en mycket bullrig ljudmiljö. Lägg till detta den hurtiga mansrösten som högt förkunnar LARM FRÅN MULTIFUNKTIONSVAGNEN varje gång någon trycker på öppnaknappen med rullstolsikonen. Obligatorisk öronproppsgjutning samt beställning på plats i Et vore därför ett genidrag.

KORSORDSKLUR



Vågrätt

1 Växelfritt stopp

2 Tänk Bergslagen, änglar och rälsskarvar

3 Nya tåg

4 Hjälpmedel vid utbildning

5 Är i Sverige T-stopp i Norge

6 Viktigt mellan arbetsdagarna

7 Tidigare KY

8 Fjärren

9 Föreskrift gällande arbetsmiljö

10 X9

11 Den eventuella femte gruppen

12 Utan resenärer

13 Makadam

14 Skåp i X40

15 Ideell tågförening

16 Kan man i T44 men ej Td eller Rc

17 Kan en stekpanna eller husgrund vara

18 Kropp och…

19 Dans vid tillverkning av räl

20 Lägre med privatresekort

21 Måsfett

Lodrätt

22 Indikeras ofta av rödgula pålar i marken

23 X55 X2 Rc med flera

24 Det har vi på gång att göra nu i vår

25 Nyans av färg på Saga rail

26 Det yttersta lagret på apelsinen

27 Nordlig del tappas inför T21

28 De fick ovanstående

29 I bästa av världar har de full koll på vår arbetsdag

30 Ett slags dryckeskärl men ofta ej från rostfria Hermans

31 ledig dag

32 Fortbildning varje år i

33 Arbete efter arbetsdagens slut

34 Hoppas SJ att vi ska säga om Rapid

35 En kvarts dubbelspår

36 Trio tillsammans med Göteborg och Jönköping

37 Verkar hittills ledtråd 29 endast vara en

38 Tänkbar plats för sovande projekt

39 Lag i blåsväder

40 Det gamla system M

FÅ FORDON ÄR SVÅRT FÖR DE SOM HAR FÅ FORDON

Något av det viktigaste för att få till ett jämnt flöde planeringsmässigt är att se till att lokförare som går på fast lista innehar de behörigheter som hör gruppen till. Detta på grund av att det inte bara är bra för företagets planering, utan även för att det underlättar vardagen för alla medarbetare, särskilt de som har valt fast lista. Förare som väljer fast lista gör det av många anledningar, en del för att de vill ha en körning som känns stimulerande, andra för att de föredrar vissa tider på dygnet men framförallt väljer man en grupp som fungerar med privatlivet.

Dessvärre innebär gruppvalet inte särskilt mycket, om man ska vara krass. Och det ska man, eftersom gruppnyckeln sällan följs till punkt och pricka. Detta beror på att alla inte har samtliga fordon, samt att nyanställda självfallet ska få körningar med det fordon de först har utbildats på. Frustrerade röster bland de med fast lista menar att de inte längre kör lika ofta till vissa platser, vilket ofta beror på att de nya förarna behöver få sina körningar. Och därefter på att fler fordon inte läggs ut tillräckligt snabbt på dem. Det, i sin tur, orsakar inte bara olägenhet för de med fast lista som blir utbytta från sina ordinarie turer p.g.a. fordonskompetenser de saknar eller som någon annan saknar, utan även för den nyanställde som inte har så mycket annat val än att bli utlämnad till att vara en planeringens osaliga legokloss att passa in där det behövs. Att vara ”en fyrkantig bit som ska in i ett runt hål”.

Under de senaste åren verkar det ha blivit kutym att ge nya förare sitt första fordon och sedan hyfsat nära inpå nästa, för att göra dem mer versatila i planeringsdjungeln. Personalbrist, brandkårsutryckningar i schemat och dylikt har lett till färre fordonsutbildningar där behovet funnits och frustrationen hos förarna med få fordonsbehörigheter har varit stor. Månad efter månad har planerare i samband med släppet av månadslistan bett om ursäkt för läget och försökt att förklara varför det planerats som det gjorts med fordonsutbildningar. Att man förstår frustrationen både från ´gamla´ och ´nya´ förare. I nuläget har det ojämna fördelandet av fordonsutbildandet även landat i en situation där förare som har jobbat i över ett år fortfarande bara har två fordon och tampas med ständiga och relativt omfattande problem att få ihop arbete och privatliv.

Nackdelarna med få fordon

Det finns flera nackdelar med få behörigheter, men utifrån den undersökning Sthlm Lok har gjort utkristalliseras dessa:

1. **Dålig variation**. Många har upplevt en mångvarierad och rolig LIA, där man har kört många olika slags fordon. Det är ett av de främsta skälen som har angivits bland nyanställda för valet av SJ som arbetsgivare. När man som nyanställd landar på arbetsplatsen och börjar sin bana känns första fordonet spännande, nervkittlande roligt. Och med det finns ett outtalat löfte om fler, om möjligheten till variation. När föraren så kör månad ut och in med en fordonskompetens, kanske två månader blir till ett år eller mer och denne trots eventuell inplacering i en grupp inte får fordon som matchar turerna, börjar arbetet att kännas enahanda och det nervkittlande blir grå utledhet istället. En påpekade att hen i stort sett bara körde två-tre olika sträckor hela tiden, varav en var dominerande och att det kändes uttjatat samt ointressant. De förare med få fordon som gick på grupp, upplevde att de blev utbytta ofta på grund av sin kompetens och att det med tanke på den också fanns ytterst begränsat att byta till, vilket innebar att

tiderna kunde bli lite hur som helst jämfört med gruppen.

2. Schemaproblem. Det är inte bara förare med många fordon som söker grupper, utan det gör även nya förare med få fordon. För att söka variation eller framförallt en stabilitet i schemat, istället för att ligga på skubbgrupp. En förare vi talade med menade att hen hade sökt sin grupp för att det var en av de hen kunde välja för att vara säker på att kunna ta sig till och från jobbet utan att behöva kliva upp i svinottan och åka mängder nattbussar eller nyttja rum för tidig tjänstgöring. Men då hen inte har alla de fordonsbehörigheter som motsvarar gruppnyckelns turer, får hen finna sig i att bli utbytt på ständig basis till alla möjliga tider på dygnet. Att spendera privat tid på att åka till arbetet för att sova där innan tjänstgöring (vilket innebär mer tid borta från hemmet än vad som är skäligt) eller ha tvära schemakast, är numera vardagen för denna förare. Och hen är inte ensam, fler förare med få fordon har vittnat om samma problematik och lösningar. En menade att hen sov på jobbet eller reste länge på obekväma tider 3-4 ggr/mån, en annan 4-5 ggr och en tredje uppgav att det rörde sig om 7-8 ggr på en månad. Särskilt kännbart tycks detta vara i Hgl som är mer svårtillgängligt med nattrafik än Cst även om förare från båda stationeringarna hade varit tvungna att sova på jobbet för att det inte gick att ta sig dit eller hem en viss tid. Två förare hade löst den biten med att helt sonika flytta närmare depån eller leta lägenhet i närheten för att få en fullgod nattsömn som inte var på arbetet. En förare förklarade att det tyngsta med situationen var att inte få kontinuiteten det innebär att ha en grupp. Att alltid behöva vänta på månadslistan, bli frustrerad och maila allt och alla, som redan vet att hen är utled på att jobba de turer som hen egentligen inte ska ha, de turer som gör att hen är tvungen att sova på jobbet.

3. Trötthet. Inte alla, men några stycken förare, upplevde att de hade bytts ut till väldigt långa turer för att planeringen skulle fungera med deras behörigheter. Av förklarliga skäl, då åtminstone en behörighet har omfattat snabbtåg. Detta ledde även till fler överliggningar för att balansera upp arbetstiden. En förare upplevde att turbytena när hen gick på fast lista inneburit sådana kast mellan tider på dygnet att det var svårt att känna sig utvilad och därmed i fullt säkerhetsdugligt skick. Korta tider mellan turerna i samband med långa timmar var även ett återkommande problem, exempel-

vis jobba 5 dagar à 10h (11/12-timmar per dag) med 11 h dygnsvila mellan turerna. Ofta innebar sena turkast också något som en majoritet kollegor har råkat ut för; väldigt sena turslut mot FP-dag, vilket betyder att större delen av denna tillbringas i sängen och inte med socialt samvaro och återhämtande i vänners och familjs sällskap. En förare beskrev schemat och planeringen som en stor källa till utmattning, hen tappade orken.

4. **Uppgivenhet**. Majoriteten förare i undersökningen hade vid något tillfälle funderat på att byta arbetsgivare, några enstaka hade redan sett sig om efter nytt arbete hos annan järnvägsoperatör. En förare förklarade att om hen ändå bara skulle ha två fordon efter så lång tid, kunde hen lika gärna gå till pendeln som även den har två fordon och högre lön. En sade att hen verkligen tyckte om SJ, men var frustrerad över att man inte levererade den variation på fordon och körning som utlovats och att hen började tröttna på det. En förare kände att schemat var viktigare än antalet fordon, men att hen kände sig väldigt outnyttjad som arbetskraft då hen inte hade rätt kompetenser för att kunna utföra sitt arbete. Dels mot kollegor i form av andra förare men även OPSL när hen hade jour/reserv, då det kändes som att hen nästan fick ursäkta sig för att hen hade så få kompetenser och därmed inte kunde hjälpa till. Ännu en förare kände sig lite skyldig som ´stal´ körningar från andra kollegor som gick på fast lista. I nästintill samtliga förares fall har kommunikation skett med långtidsplanerare eller liknande instans, utan att någonting har hänt som förändrat situationen. Detta har dels lett till att förarna inte känt sig lyssnade på och dels till att förtroendet naggats i kanten; att det känns som att de blivit ´bortglömda´. En förare gick så långt som att kalla sig livegen och ouppskattad.

Lösningsorienteringens yrkeskår

Vi lokförare är ett släkte som gärna vill lösa problem som uppstår. Det gäller även de förare som vi har pratat med. En förare föreslog att planeringen borde ha en bättre översikt, mer koll på personalen och respektive förares behörigheter för att kunna åstadkomma en jämnare fördelning av fordon. På så sätt skulle en förare inte sitta med 4 behörigheter medan en annan från samma grundkurs bara har två. Exempelvis bör man göra så att om förare A har tre kompetenser och förare B två, då ger man förare B sitt tredje fordon för att jämna ut kompetensen överlag i förarkåren. Det kanske förvisso passar förare A bättre att få ett fjärde fordon, p.g.a. gruppsituation eller liknande, men allt sådant kan ändras eftersom horisonten på utbildningar kan ligga på så pass mycket som 1-2 år, vilket i sådana fall innebär att gruppval skett och att den positiva effekt fordonskompetensen därmed skulle givit förare A kanske redan försummats.
En förare menade att SJ borde dra upp processorienterade riktlinjer där varje ny förare inom ett år ska ha fått samtliga fordon. En annan ville att det skulle finnas ett behörighetsdokument digitalt inlagt hos planeringen som gör det lätt att se dels vilka som går att planera vart, att förare inte läggs på turer där de saknar kompetens och dels kan överskådligheten i ett sådant dokument verka som ett underlag för vilka som bör få nya fordonskompetenser. Även denna förare talade om en jämnhetsfördelning. Ju fler förare som har fler fordon, desto färre får uppleva att deras turer ´snos´ av planeringen till någon som har fordonsbehörigheter. Det skulle bli ett jämnare flöde i personalstyrkan och ökad variation på det stora hela.

Nödlösningen som blir utjämnaren

För några av de förare som Sthlm Lok varit i kontakt med har det synts ett litet ljus i tunneln, då de efter förfrågningar till planeringen till sist hamnat på några av de Er1-utbildningar som företas på löpande band för närvarande. Det är en kort utbildning som, för de som innehar ETCS på sitt RKI, snabbt innebär en ny fordonskompetens, lite ny variation i lokförarvardagen och eventuella grupper man är inplacerad i. Det löser inte hela problematiken med fordons-kompetensen i förarkåren, men lägger ett välbehövligt tillfälligt plåster på den. Allt är inte heller nattsvart elände, enstaka förare i undersökningen förklarade att de inte hade haft problem att få tider som motsvarade gruppens, eller att bytena hade fungerat bra vilket är glädjande att höra. Två förare var nöjda med sina fordon och variationen, samt ville vänta med att få fler kompetenser.

Två sidor av samma mynt

Problematiken för förarna med få fordonsbehörigheter är någonting de flesta av oss känner igen. Vi har varit där, olika läge beroende på personalläge och utbildningstakt. Vi har alla också känt av hur turbyten drabbar en både när man går på grupp och skubb, vilka konsekvenser förändringar i gruppen eller turer har både kortsiktigt såväl som långsiktigt. Vare sig man har alla fordon eller bara två, är det oundvikligt att bli drabbad av planeringspusslet. De som sitter på långtid, korttid och trafikledningen har ett svårt och turbulent arbete. Det är knepigt att hålla balansen och att få saker att fungera planeringsmässigt i en så pass dynamisk verksamhet. Det kräver förståelse åt alla håll och kanter, men främst kanske en grundläggande förståelse för att en stor del av arbetet och vardagen underlättas om samtliga förare har samtliga fordonskompetenser. Det innebär färre överraskande turbyten och färre akutgnet p.g.a. förare som fått felaktiga turer med saknade kompetenser utlagda i Trappen. Samt större variation och färre schemaproblem. Skulle SJ sedan höja slutlönesteget till 40.000 eller mer som grädde på moset så skulle planeringsproblematiken beträffande personalbrist rent allmänt vara på väg mot en översvallande lösning…

DIREKTIV: DELGIVNING AV TJÄNST

Vi har roat oss med att titta lite på de direktiv som OPSL och Personalplaneringen har att förhålla sig till. De allra flesta av dessa direktiv finns tillgängliga på intranätet men då det kan vara svårt att finna tid och motivation att faktiskt sätta sig och leta efter vad som styr de som arbetsleder oss så har vi försökt vara behjälpliga med detta.

”Det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att alla medarbetare som är i åkande tjänst känner till hur tjänstgöring meddelas och genom vilka kanaler.” Så inleds direktivet angående delgivning av tjänstgöring. Som vi redan känner till meddelas tjänstgöring i flera steg. En fast lista kompletteras av en den så kallade månadslistan där eventuella ändringar jämfört med den fasta listan är samlade. För att förankra möjligheten/risken för ytterligare ändringar har man sedan myntat begreppet veckolista. Veckolistan ska finnas tillgänglig senast måndagen i föregående vecka och syftet är naturligtvis att dra maximal nytta av hur vårt kollektivavtal är skrivet genom att i detta sena läge kunna meddela ändringar utan att behöva betala ut tidsförskjutningstillägg. (Meddelas ändring senare än så måste ett tidsförskjutningstillägg betalas ut när minst två timmar förskjuts.) <u>För arbetstagare på fast lista skall, i veckolistan, endast presenteras ändringar jämfört med månadslistan som tidigare meddelats via mail/telefon</u>.

Ändringar ska meddelas så snart de blir kända och om detta sker efter veckolistans publicering där mer än en timme förskjuts skall en personlig kontakt tas via sms/telefon/mejl. Vid ändring skall eftersträvas så liknande start-/sluttid som möjligt. Om meddelad förändring av start-/sluttid ej fungerar skall kontakt tas med personalplaneringen. Vad som faller inom begreppet ”ej fungerar” är oklart. Uppseendeväckande här är att det även finns en skrivning i direktivet som gör gällande att speciella regler gäller för denna typ av ändring under midsommar-, jul- och nyårsafton men när man läser texten är innebörden exakt densamma men i andra ordalag. Vidare kan vi läsa att ändringar i pågående tur aldrig kan leda till att lägre ersättning betalas ut än som skulle utgått för den ursprungliga tjänstgöringen. Ändringar i en pågående tur skall *alltid* föregås av en personlig kontakt. Detsamma gäller om ändringen gäller efterföljande dag men tjänstgöringen redan inletts.

I direktivet konstateras att det inte finns någon skyldighet för en arbetstagare att vara anträffbar under ledig tid och om kontakt ändå upprättas för att ändra en tur så är det helt upp till arbetstagaren att välja om detta passar, annars är det bara att neka. Vid tillfällen då det handlar om att beordra ut nödfallsövertid skriver man i direktivet att alla tillgängliga kontaktvägar är tillåtna. När det gäller tjänstgöring efter semester eller annan längre frånvaro kan vi läsa följande: ”medarbetaren bör ta kontakt innan första arbetsdagen för att få besked om aktuell tjänstgöring.” Vi vet alla hur vår arbetsgivare behandlar innebörden av ordet ”bör” och vi kan fundera på om även vi arbetstagare inte borde hålla oss till den tolkningen. Detta kommer leda till att vi står utan tjänstgöring dagen efter semester och i det fallet gäller tjänstgöring kl. 08 - 18.

RETROKÄRLEK FYLLD AV TRADITION

I och med detta första nummer för året 2020 så bjuder vi på något som är tänkt att vara ett återkommande inslag i Sthlm lok framöver. Vår interntidning är såklart i första hand en facklig informationsblaska, men det skadar ju inte att också dela med sig av tips om vart man kan gå för att fika, äta eller bara njuta av omgivningar både i vår egen stad och på platser där vi har raster, överliggningar eller långa kvartstider. I detta nummer ger vi en liten recension av ett café på Södermalm.

Med en förtjusande inredning i femtiotalsstil så välkomnar fiket “Älskade traditioner” en varmt som gäst. Golvet är självklart schackrutigt; bordsskivorna består av perstorpsplattor; på väggarna hänger gamla reklamskyltar och bilder av filmstjärnor; ett tjusigt leksakståg står uppställt på en hylla ovanför några av sofforna och mot en annan vägg står en jukebox och sprider 50-talsfeeling. Hallonhjärtan och brysselkex ligger uppradade på disken liksom andra vanliga och mindre vanliga bakverk, men specialiteten på menyn är våfflor i alla dess former. För det är inte endast söta våfflor med grädde och sylt som säljs utan spännande smakkombinationer och matvåfflor. Våffelwraps med spicy kyckling, med eldost (halloumi), med pocherat ägg bl.a. och givetvis går alla våfflor att få glutenfria. För den som

inte vill frossa i våfflor finns alternativ som soppor, köttbullar och sallader. Vill man istället dricka sig mätt så kan man sikta in sig på caféets andra specialitet, nämligen de gigantiska och mycket välgjorda milkshakes som erbjuds.

Under besöket avnjöts en klassisk våffla med sylt och grädde samt till lunch en våffelwrap med kryddig kyckling och jalapeños. Båda dessa anrättningar rekommenderas. Övriga i sällskapet intog både soppor, våfflor med kolasås och diverse andra pålägg, kanelbullesemla, frukost med yoghurt och macka och allt fick höga betyg och lovord.

Det bästa för att kunna njuta fullt ut av sitt besök är att finna en sittplats redan på morgonen/förmiddagen då det är relativt lugnt, stilla och lite folk. Framåt lunchtid fylls det nämligen på rejält. Det kan bli ganska fullt och ljudnivån höjs något för att sedan sänkas igen framåt 13.30-tiden.

Caféet återfinns i det så kallade SoFo (Söder om/South of Folkungagatan) på Södermannagatan 42 ett stenkast ifrån statyn av Lennart "Nacka" Skoglund på Katarina Bangata. Lättast tar man sig dit med tunnelbanans gröna linje till Skanstull och går ut via den norra utgången för att sedan promenera ca 8 minuter.

Full pott i betyg blir det dock inte till "Älskade traditioner" även om betyget blir högt, för trots att smakupplevelserna är mycket goda och atmosfären med inredning och design är fantastisk så finns det utrymme för förbättringar. bl.a. vore det bra om menyn inte enbart fanns på engelska utan också kompletterades med en svensk version. Sötchocken är dessutom ganska påtaglig efter ett besök här, på gott och ont. Allt som allt blir som sagt betyget högt dock.

(Betyg: 4 klubbemblem)

7/7 eller 8/6 är scheman som har funnits på önskelistan hos många förare. Det öppnar i teorin upp möjligheten att jobba komprimerat och ha en längre veckoledighet som går att tillbringa med vänner och familj. I och med förberedelserna till Rapid-förhandlingar släppte SJ i sitt förhandlingsunderlag en ny grupp utöver de fyra som tidigare varit de huvudsakligt nämnda. Den nya gruppen heter storvulet nog Åkstation Sverige, ett namn som ger en mytiskt förtrollande doft av att ruva på minnet från fornstora da´r då ärat vårt namn flög över landet. Många har säkert börjat fundera över vilken grupp som ska väljas inför det stundande Rapidvalet och Åkstation Sverige har, lite som en dark horse, seglat ganska högt upp på vissa förares topplista. Men vad vet vi egentligen om den här gruppen? Hur kommer den egentligen att fungera?

Svaret är att det inte riktigt är någon som vet exakt hur gruppen kommer vara i praktiken, om de sex lediga dagarna kommer att vara sex dagar som är helt fredade från arbete. Startdag varje vecka är tänkt att vara fredag (efter kl 11) och slutdag för arbetsperioden är därmed också fredag (senast kl 23), med 0-dag som inleder och avslutar ledighetsperioden (lördag och torsdag). FV-dagar ska enligt senast utskickade förslag ingå i 0-dagarna. Delgivning av nästkommande tur meddelas senast innan tjänstgöringens slut, tjänstgöringsdagen före. Frågan man ställer sig är alltså om 0-dagarna kommer att vara fredade dagar, där arbete inte kommer kunna läggas ut? Det talas om införandet av Fx-dagar i andra grupper, dvs. 0-dagar med "FP-skydd" (24+12 timmar) och varför ska sådana inte finnas i "åkstation Sverige"? Kommer enbart nästa arbetsperiods första tur att kunna meddelas på förhand, eller hela veckan? Konceptet är att du arbetar 8 dagar, ledig 6 dagar på rullande schema där arbetsdagarna kommer att vara på annan åkstation än din hemstation. För att kunna inplaceras på Åkstation Sverige ska medarbetaren ha kompetenser enligt arbetsgivarens kravlista, vilken kan variera från ort till ort. Medarbetare erhåller ett lönetillägg, vid heltid, om 5 000 kr/månad *som ersätter* tidsförskjutningstillägg. Tillägget utgår endast så länge man är placerad i gruppen och faller bort om man lämnar gruppen.

En praktisk verklighet om inget sker under förhandlingarna som leder till något annat är att man i denna grupp förbinder sig att ställa upp på att endast ha rätt till tre veckors sammanhängande semester under sommarperioden. Denna ska då bestå av två av gruppens ordinarie ledighetsperioder och en semesterperiod som arbetstagaren själv söker, dvs 6-8-6. Detta är någonting som arbetsköparorganisationen Almegas medlemmar har önskat sig under lång tid, då det skulle underlätta lösningen av bemanningsproblem under sommaren. Arbetsköparen behöver då inte anställa fler utan kan helt enkelt utnyttja den befintliga personalen mer. Var du kommer vara placerad är en annan fråga som tål att ställas. På din hemstation, sägs det än så länge, men vilken som faktiskt är din hemstation riskerar att med tiden bli tämligen flytande. Facket har diskuterat möjligheten att, likt många bemanningspooler på andra företag, vara stationerad i hemmet men kommit fram till att det inte är att föredra av LAS-tekniska skäl.

Oavsett spekulationer, förslag och gissningar, så är det i nuläget fortfarande ytterst oklart hur Åkstation Sverige kommer att se ut i praktiken när förhandlingarna är genomförda. Det enda vi med säkerhet vet är att parterna har en lång väg att vandra förhandlingsmässigt innan gruppen är avtalsmässigt acceptabel.