

STHILM LOK



VECKOBREV

30 december

EXTRAUTGÅVA MED ANLEDNING AV KAOS

EXTRAUTGÅVA MED ANLEDNING AV KAOS



FAST LISTA OCH GRUPPNYCKLAR vs RAPID

När SJ ville sälja in konceptet Rapid till oss använde man sig bland annat av fyra värden som skulle visa attraktiviteten hos den planerade schemamodell man ville införa. Fyra områden där Rapid enligt cheferna skulle ge oss något bättre än våra tidigare gruppnycklar. Nu är vi två månader in i det hela. Hur ser det då ut med dessa värden?

Jämn fördelning

Oklart exakt vad som skulle fördelas jämnt och om jämn fördelning egentligen är något att eftersträva. Syftar man på fördelning av arbetstid mellan olika arbetsdagar? Kanske fördelning av jourer, tunga turer, överläggningar eller olika typer av sträckor och tåg inom personalgruppen? Resultatet är oavsett nedslående.

•Gruppnycklar – Ojämn fördelning men den enskilde kan påverka sin fördelning av ovanstående.

Jag som arbetstagare kan prioritera och påverka vilken schemagrupp jag vill arbeta efter och därmed hur fördelningen av t. ex. nattjourer eller morgonturer ser ut för just mig.

•Rapid – Ojämn fördelning och helt utefter arbetsgivarens önskemål.

Ingen möjlighet att påverka varken arbetstider eller typ av turer. Fördelningen har hittills varit skev där vissa får en stor del av jourer eller extremtidiga morgnar medan andra fått en massa reservturer eller kanske många överläggningar istället. Helt oberoende av vad personen önskar.

IVU-KAOSET I MEDIA:

SJ-facket om arbetssituationen: "Totalt kaos"

UPPDATERAD 2021-12-23 PUBLICERAD 2021-12-23 Dagens Nyheter

Tågkaoset fortsätter – SJ ställer in tåg fram till nyår



Av: Marcus Älverbrandt

PUBLICERAD: 21 DECEMBER | UPPDATERAD: 22 DECEMBER

Aftonbladet

Variation

Variation är ju en del av SJs varumärke som arbetsgivare men blev den verkligen större?

•**Gruppsycklar** – God variation men underordnat aspekter som arbetstider och personliga önskemål.

Variation säkerställs i skapandet av gruppsycklarna där vissa har mer variation och andra mindre. En inbyggd variation men med turer som man snart lärde sig vilket också gav en stabilitet och trygghet.

•**Rapid** – På grund av den skeva fördelningen beror det antagligen på vem som tillfrågas.

Om målet med en stor variation var att turerna ständigt ska ritas om så är det ju uppfyllt men den typen av variation skapar stress, förseningar och säkerhetsrisker eftersom den också kombineras med otydliga och direkt felaktiga arbetsinstruktioner. Variationen av sträckor och fordon har tyvärr för en del, även utan att räkna in Mälabs bortfall, blivit sämre.

Påverkan

Det var många vackra ord och fluffiga rosa moln om hur jag som förare skulle kunna gå in och välja kring aspekter i mitt schema. Tyvärr vägrade företagets löften inte särskilt tungt.

•**Gruppsycklar** – God möjlighet att påverka schemat inom alla aspekter. Jag som förare söker den gruppsyckel jag önskar arbeta efter. Många grupper och stor nisch/skillnad mellan olika schemagrupper ger mer motivation till att välja. Även hur fridagarna ligger kan jag påverka.

•**Rapid** – Ingen påverkan av arbetstider eller turer. Viss påverkan av ledighet beroende på grupp.

Fridagshelger kan vi påverka och de få som går Sverigegruppen har gjort ett tydligt val av placering av fridagar. Övriga fridagar har vi ingen påverkan på liksom arbetstider och turinnehåll. Den främsta påverkan inom Rapid är val av flexibilitet (för vår arbetsgivare) att meddela och ändra vårt schema.

Förutsägbarhet

Halva grejen men att överge gruppsycklarna sades ju vara att förutsägbarheten och stabiliteten skulle bli så mycket bättre. Vi var ju med all rätt missnöjda med att SJ alltför ofta ändrade i våra turer men med Rapid skulle det bli mycket bättre var det sagt.

•**Gruppsycklar** – God förutsägbarhet kring arbetstider men halvdan rörande planerade turer.

Ett önskemål som länge funnits var att SJ skulle ha tillräckligt med personalbuffert och med tillräckligt bred fordonskompetens för att slippa byta ut turer på de fasta grupperna så snart någon ny anställdes eller om någon blev sjukskriven. Men även om det problemet fanns så var det ändå en stor förutsägbarhet att ha specifika turer preliminärt liggandes i november när jag i februari funderade på att välja en bra hösthelg att åka bort över. Skulle schemat ändras runt den helgen så var personalplaneringen oftast bra på att lägga något snarlikt i tid och särskilt om jag redan förvarnat dem om mina planer.

•**Rapid** – Förutsägbarheten är mest olika nivåer av förfall och kaos likt ett Dantes inferno.

Förutom 0-dagar och fp-dagar är förutsägbarheten bottenlöst usel. Sverigegruppen och variabel grupp var ju tänka att inte vara förutsägbara men basgruppen skulle ju på bekostnad av de övriga grupperna vara en stabil grupp med god förutsägbarhet. Dock kan man dels överhuvudtaget inte kalla det förutsägbarhet när man inte vet hur man arbetar i god tid i förväg vilket man inte gör mer än i bästa fall 2-6 veckor framåt i tiden. Redan där faller begreppet. Sedan tillkommer disp.dagar och plötsliga turändringar som i stort sett aldrig meddelas eller tar hänsyn till arbetstider.

Vilken slutsats kan vi dra? En nedslimmad skara lokförare utnyttjad i full flexibilitet att bolla runt med lite som man vill är nog rena drömmen för arbetsgivaren och föga förvånande är det många arbetare som säger nej tack och istället söker sig bort från SJ.

Men hur kan man rädda situationen? Hur kan SJ bli en schema- och värdemässigt attraktiv arbetsplats? Låt vår arbetsgivare få veta vad du tycker, tillsammans sätter vi press, kräver goda arbetsvillkor och förändring! *Tillsammans är vi starka!*

IVU-KAOSSET I MEDIA:

Nya beskedet från SJ: Fler inställda avgångar under vintern

UPPDATERAD 30 DECEMBER 2021
PUBLICERAD 29 DECEMBER 2021

Svt Nyheter

SJ-chefen: Räkna med inställda avgångar fram till mars

UPPDATERAD I GÅR 21:31 PUBLICERAD I GÅR 19:03

Dagens Nyheter 2021-12-30

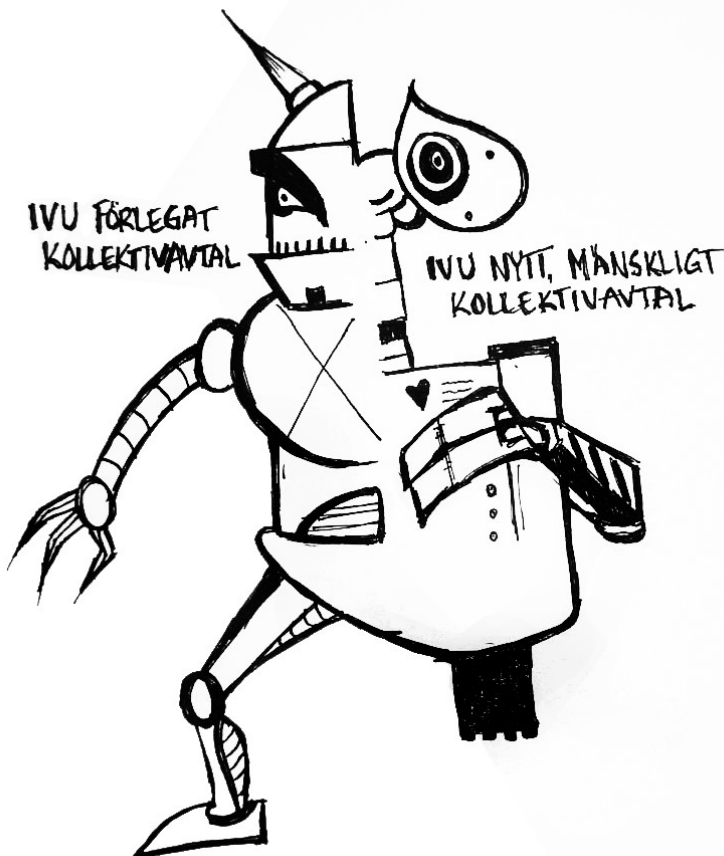
HUR MAN VÄNDER FÖRTVIVLAN TILL EN EPIISK WIN

-ett brev till VD:n från en lösningsorienterad lokförare

Läget är desperat ute på åkstationerna, har aldrig under mina dryga 8 år inom yrket hört så många som vill sluta och söker annat jobb. Vi får inte ihop vår fritid, våra liv, vi är trötta. Det tråkigaste i det här är att vi är så många som egentligen inte vill byta jobb, i grunden älskar vi våra jobb och vi brinner för SJ, det vore oerhört tråkigt att tappa så många duktiga och engagerade arbetare pga ett planeringssystem som inte fungerar. Just nu hjälper det tyvärr inte att höra att det jobbas på problemen, akuta problem behöver en akut lösning.

Mänsklighet trumfar maskiner

Lösningen är egentligen ganska enkel som jag ser det. Vi har ett för svagt kollektivavtal. Vårt avtal, om man drar det till sin spets, tillåter oss att jobba helt galna pass. Detta har tidigare fungerat på grund av att det är en tänkande människa som lagt vårt schema, som vet om att vi människor behöver sömn, återhämtning och fritid hemma. Det har funnits en tanke bakom varje tur och schema. Det har blivit väldigt tydligt att en dator bara kan se till avtal och de hårda reglerna. Jag tror på riktigt att IVU kan fungera bra, men enda lösningen



i så fall är att göra om avtalet. Byta alla "bör" till "ska". Till exempel att vi ska sluta senast 19 inför ledig helg, att dag 2 efter överläggning ska vara kort osv. Något måste även läggas in om att turer som slutar extremt tidigt eller extremt sent max får vara en viss tid, att börja jobba runt 03, för att förväntas jobba 11-12 timmar i säkerhetstjänst är helt enkelt orimligt. Även kvartstiden måste bort, då kan vi inte vara borta hela dagarna utan att vår tid hemifrån räknas. Vi behöver ha vår fritid hemma, inte på ett hotellrum på annan ort där vi inte kan utföra vardagsysslor, träffa våra nära och kära, inte ta hand om vårt hem, våra barn eller syssla med en hobby.

Läggs alla dessa grejer in KAN systemet helt enkelt inte "tänka fel" och först då kommer det att kunna leverera bra och mänskliga scheman. Vårt kollektivavtal har för många brister om vi ska låta en dator lägga våra scheman. Då optimerar den och drar saker till sin spets, och det är då det blir så tydligt vad våra brister i ett förlegat kollektivavtal ligger.

Bättre villkor och noll kvartstid = win-win

I längden tror jag till och med att detta är ekonomiskt smart, att få folk med massa värdefull kunskap, erfarenhet och utbildningar att stanna och trivas kommer minska SJs rekryterings- och utbildningskostnader enormt. Dessutom kapar SJ massa onödiga kostnader och tid för den som handlägger hotellrum, genom att skippa kvartstiden.

Dessutom skulle företaget bli en attraktiv arbetsplats. En stor förändring krävs för att vinna tillbaka förtroende både hos kunder, allmänheten och inte minst personalen! Tänk vad banbrytande och stort det skulle vara med ett företag som förbättrar villkoren för de anställda och satsar på deras välmående och hälsa. Det skulle bli stort i allas ögon, det är något jag vill se på löpsedlarna framöver. Och jag och tror att alla kommer att utföra ett bättre jobb, vara positiva och glada, ge en grym service om vi känner att vi har en bra arbetsgivare och schyssta villkor. Tror även att det på lång sikt skulle löna sig ekonomiskt då utbildningar är bland det dyraste som finns i ett företag.

*Från en arbetare som inget hellre vill än att
vara kvar på SJ, men snart inte orkar, och
som hoppas på stor förändring snart*

EN JÄRNVÄGARES BOKSLUT VID RÄLS ÄNDE

Att börja på järnvägen är ett av de bästa beslut jag har fattat. Man blir en del av en helt egen värld, med eget folk, egna platser, egna ord. Att kliva upp en sommargryning i Hallsberg och traska ut på bangården, känna doften av virke i Ljusdal, snacka skit vid personalbyten och kaffeautomater – jag trodde att jag skulle göra det till pensionen.

Nu har jag sagt upp mig. IVU gav mig knuffen. Jag vill kunna planera min fritid, och SJ har visat att de antingen inte vill eller inte kan göra det möjligt.

Men IVU var bara droppen som fick det att rinna över. Det började inte med ett nytt planeringssystem, och det kommer inte att sluta när/om de får ordning på det. Strax innan var det pandemin. Imorgon kommer det vara något annat. Så länge jag kan minnas har SJ rört sig i samma riktning: allt kortare framförhållning, allt fler turändringar, allt osäkrare schemaläggning. Bort från fasta grupper i riktning mot råskubb för alla. (Jag vet att ni finns som gillar det, men ni borde få särskild ersättning för det och det borde inte vara normalläget.)

Vi ska hela tiden bli mer och mer flexibla för att kompensera att vårt företag inte vill investera i en robust planering. För det är dyrt. Det kräver nog med åkandepersonal, nog med fordon, nog med underhåll, nog med planeringspersonal. Tänk om IVU hade funkat precis som det skulle? Vad hade hänt? Jo, det hade blivit ytterligare ett verktyg för att spara in på mänsklig

planering, att försöka höja vårt arbetstempo och, i förlängningen, att spara in på tjänster. Besparingarna kommer inte gå till fler beviljade ledigheter. Syftet är att färre ska göra mer.

Nu är det ju inte direkt så att folk rycker i grindarna för att få komma in. Medan andra järnvägsbolag garanterar att deras anställda får sluta tidigt inför ledig helg säger våra chefer att det är omöjligt. När andra tar bort kvartstiden blir vår kvar. När andra får föräldragrupper och fasta listor får vi ett "kolla schemat dagen innan". Klart folk slutar. Klart att nyexaminerade förare väljer högre lön och bättre tider framför ett företag i kaos som bara har ett säkert besked: "Vi kommer inte frivilligt ge våra anställda något annat än ideliga veckobrev där vi tackar för deras förståelse".

Det är bra att lokförarklubben ger ut ett eget veckobrev. Skönt att någon beskriver situationen på ett sätt som liknar vad jag upplever. Där problem inte kallas "utmaning" och systemfel inte förvandlas till "inkörningsperiod". På ett sätt ska det bli skönt att sluta, men det kommer bli svårt att hitta lika bra kollegor igen.

Alla ni som blir kvar: Stå på er! Företaget blöder pengar, kompetens och anseende. Det är deppigt, men också en utmärkt förhandlingsposition.

/Tidsstudieman

