STHLM LOK

NUMMER 3 ÅR 2022

INNEHÅLL

s2 Styrelsen

s3 Organisation efter verksamhet?

s4 Avstämningsövertiden

s5 Visste du att...

s6 Avtalsrörelsen 2023

s8 SRU: Jour och reserv

s9 Ett stabilt instabilt system

s11 Egen förarkurs -yay eller nay?

s15 ”Bäst i branschen på schema”

s17 Det är Trafikverkets fel

s18 Aktuella skydds-stopp

s19 Kalendarium

s20 Hej Svejs

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 2022

Skicka gärna mail: seko@klubb106.se
Gilla oss på facebook: SEKO Lokförarna SJ Stockholm
Blogg: www.klubb106.se
Vi bemannar vår fackexpedition torsdag, kl. 9:00-16:30.

Mikael Hedlund
Ordförande

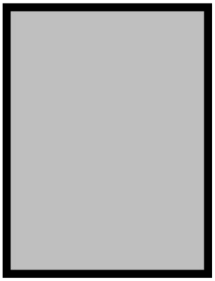
Göran Lind
Vice ordförande

Anders Arnesson
Kassör

Johanna Hedberg
Sekreterare

Hanna Tufvesson Januzi
Ledamot

Niko Kaukinen
Ledamot



Du?
Ledamot

ENGAGERA DIG FACKLIGT!

Att vara facklig företrädare på arbetsplatsen är ett viktigt uppdrag, du är länken mellan medlemmarna, SJ och Seko. Du gör skillnad och verkar för en bättre arbetsplats för alla medarbetare. Som fackligt ombud får du lära dig mer om fackföreningen och djupdyka i de frågor som ligger dig varmt om hjärtat.

Du går på utbildningar och kurser som ger dig all den kunskap du behöver och lite till. Det är ibland strävsamt, men alltid väldigt roligt och belönande. Var med och förändra!

ORGANISATION EFTER VERKSAMHET?

Vår arbetsgivare tycks ha en förkärlek för att planera med små eller inga marginaler. Ingenting kan gå fel i planeringsstadiets underbara värld. I verkligheten kan mycket gå fel och små eller obefintliga marginaler är då ett ovälkommet inslag. Oförutsedda händelser kan inträffa när som helst och kan vara aktuella under olika långa tidsperioder. Vart går egentligen gränsen för när en oförutsedd händelse inte längre är oförutsedd? Kan en incident som inträffat tre dagar tidigare klassas som en oförutsedd händelse och hur länge är den just oförutsedd?

I början av augusti inträffade en oförutsedd händelse i Töreboda. En nedriven kontaktledning är något som ibland är ett faktum på den svenska järnvägen men likväl ett ovälkommet och oförutsett inslag. En prognos från Trafikverket klargjorde i tidigt skede att platsen inte skulle vara farbar förrän flera dagar senare. Händelsen orsakade omledningar med förlängd arbetstid för åkandepersonal som följd.

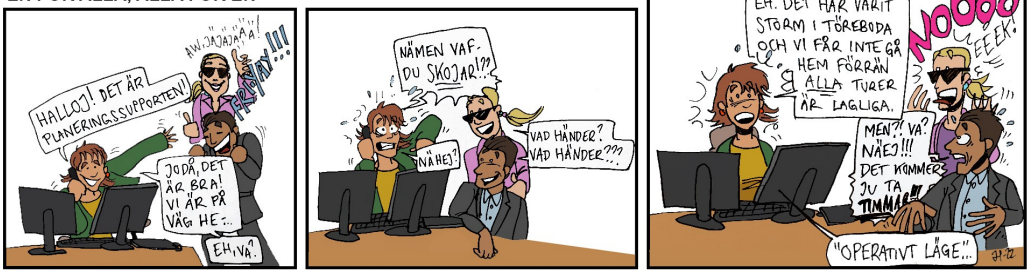
Helt plötsligt skulle arbete utföras längre än fem timmar utan någon inplanerad rast för att ta sig mellan landets två största städer. Helt plötsligt läggs ansvaret för att disponera sin arbetstid över på den enskilda arbetstagaren så att samtliga arbetstidsregler efterlevs, trots att det är arbetsgivarens rättighet och skyldighet att leda och fördela arbetet. Helt plötsligt är det inte riktigt lika viktigt för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet. Planeringen för de störningsdrabbade dagarna lämnades i stort oförändrad med undantag för vissa förvirrade omledningsnummer som eventuellt letade sig in i turen. Tiderna var det däremot ingen ordning på.

När krisen kommer

Till klubben har vi fått information om att det på SJ inte finns några resurser för att omhänderta nödvändiga förändringar som att exempelvis konstruera om turer i händelse av en större trafikstörning. Detta är anmärkningsvärt med tanke på att SJ:s verksamhet pågår dygnet runt. Det är åtminstone det vi har fått höra när vi framför olika åsikter om hur schemat ser ut eller turer är konstruerade. Då möts vi ofta av svar som hänvisar till att SJ:s trafik bedrivs just dygnet runt tillsammans med viss förtäckt information om att det finns andra arbetsplatser som passar bättre om en inte vill arbeta alla olika tider på dygnet.

Från fackligt håll ställer vi oss kritiska till att en arbetsgivare som bedriver dygnet runtverksamhet förväntar sig att personalen alltid ska stå för den flexibilitet som krävs istället för att anpassa sin organisation efter den verklighet som råder. Med adekvata resurser på plats hade det varit möjligt att upprätta en plan för hur trafiken under den aktuella helgen skulle bedrivas samtidigt som arbetsgivaren tagit sitt ansvar för att leda och fördela arbetet utifrån de lagar och avtal som reglerar arbetstiden istället för att lämna sin kärnverksamhet vind för våg.

EN FÖR ALLA, ALLA FÖR EN



AVSTÄMNINGSÖVERTIDEN

Den periodtid, även kallad avstämningstid, vi har räknas på den totala mängden arbetade timmar under en viss period vilket i vårt fall är en kalendermånad. Varje ny kalendermånad innebär att en ny tidspott påbörjas och den gamla avslutas.

Antalet arbetsdagar under den aktuella månaden multiplicerat med vår snittid per arbetsdag, som ligger på 7 timmar och 36 minuter (38-timmars arbetsvecka delat på fem arbetsdagar), ger en tidspott som under kalendermånaden står till förfogande av arbetsgivaren. Med till exempel 21 arbetsdagar under en viss månad blir den totala periodtiden 21 * 7,6 timmar = 159,6 timmar eller 159 timmar och 36 minuter. Periodtiden varierar beroende på hur många arbetsdagar som ingår i den aktuella månaden.

Arbetsgivarorganisationen Almega som är motpart till Seko trycker på för en längre avstämningstid, gärna på ett helt år. Det skulle till exempel kunna innebära att vi fick 12-timmarsturer hela sommaren vilka då kunde kompenseras med kortare turer under vinterhalvårets mindre attraktiva månader.

Vi från fackligt håll ser tvärtom fördelar med en kortare periodtid. Redan nu nyttjas den månatliga periodtiden av SJ till att i snitt planera ut längre helgturer än vardagsturer. Det är sällan en helgtur ligger på snittet 7:36 eller därunder.

Övertid kontra undertid

Om all utlagd arbetstid under månaden understiger denna totaltid hamnar du på undertid vilket endast innebär att SJ inte använt sig av din arbetskraft i den utsträckning de enligt arbetsvillkoren har rätt till. Hamnar din totala månadsarbetstid på ett högre antal timmar än denna totaltid eller periodtid innebär det istället att du arbetat övertid. Detta har SJ flera gånger intygat inte ska ske men dessvärre är det vanligt.

I din lönespecifikation ser du om SJ har planerat in dig på mer tid än perioden tillåter vilket då anges som avstämningsövertid. Att dubbelkolla med planeringen under pågående period/månad kan även det vara ett sätt att undvika ofrivillig övertid. Upptäcker du att företaget planerar ut avstämningsövertid på dig tar vi tacksamt emot rapporter eftersom vår arbetsgivare i nuläget menar på att det inte nämnvärt förekommer och därför inte ser att något behöver rättas till.

Visste du att...

…du själv kan påverka hur mycket du arbetar varje månad? Vid den senaste lokala skyddskommittén fick mötesdeltagarna besked från chef på planeringen att alla arbetstagare som så önskar kan tacka nej till så kallad avstämningsövertid eller periodövertid.

I dagsläget omfattar en avstämningsperiod en kalendermånad och det är när den faktiska arbetstiden för månaden jämförs med den förutbestämda arbetstiden för månaden enligt kollektivavtalet som det visar sig om du arbetat för mycket och det därmed genereras avstämningsövertid.

I efterhand kan denna företeelse identifieras via lönespecifikationen och posten ”avstämningsövertid” där det även anges i decimalform hur många timmar det rör sig om. Att arbetsgivaren planerar ut övertidsarbete går emot grundtanken om att övertidsarbete inte får planeras samt att övertid, i första hand, ska utföras av frivilliga.

Klubbstyrelsen uppmanar alla medlemmar som är ointresserade av avstämningsövertid och/eller själva vill styra över eventuellt övertidsarbete i så stor utsträckning som möjligt att meddela planeringen detta utifrån det besked som lämnats av chef på planeringen.

IVU-kaoset fortsätter för planeringen...

AVTALSRÖRELSEN 2023

I vår är det avtalsrörelse igen och Spårtrafikavtalet som ligger till grund för vårt lokala Spåra SJ-avtal ska omförhandlas. Vi i klubbstyrelsen strävar efter facklig demokrati och försöker bjuda in till att ge er medlemmar bästa möjliga förutsättningar att föra fram era åsikter och påverka den fackliga kursen. För att göra processen transparent följer här en sammanfattning av vårt tillvägagångssätt.

Spårtrafikavtalet förhandlas av fackliga organisationer från hela branschen. Vårt centrala förhandlingsorgan är Seko SJ, som ska föra fram de frågor som vi SJ-anställda tycker är viktigast. Därifrån har man meddelat klubbstyrelserna, däribland oss här på Cst/Hgl, att vi kan inkomma med tre stycken yrkanden på avtalsförändringar. Antalet yrkanden måste skäligen begränsas för att ett rimligt urval ska kunna göras, då det varken finns tid eller förhandlingsutrymme att förbereda och genomföra hur många ändringar som helst.

Den demokratiska processen

Det är medlemmarna som är facket, så här i vår klubb anser vi att det är självklart att medlemmarna ska besluta om vilka yrkanden vi vill sända in. Därför har vi under början av hösten vid två tillfällen hållit medlemsmöten för att inhämta era åsikter om vad ni vill se förändrat och förbättrat i fråga om arbetsvillkor, schema, planering, ersättningar och allt annat som avtalet omfattar. Vi har också uppmanat via epost att skicka in förslag och åsikter, för de medlemmar som inte har möjlighet att närvara på något av mötena.

Efter att ha samlat ihop alla åsikter och idéer försökte vi i styrelsen sammanställa dessa till mer konkreta avtalsyrkanden. Vi skickade ut dessa återigen medelst epost ungefär en vecka innan de beslutande medlemsmöten vi kallade till den 29 september, så alla fick en rättvis chans att läsa igenom dem i lugn och ro, och eventuellt höra av sig om någonting skulle upplevas saknat. Beslutande medlemsmöten hölls på förmiddagen och eftermiddagen återigen för att maximera möjligheten att delta. Det gick också att både delta och rösta på distans via Teams.

Samrådsmöte utan samförstånd

Den 28:e september genomfördes ett samrådsmöte där representanter för de lokala Seko -klubbarna som samlas under förhandlingsorganisationen Seko SJ, bland annat skulle samråda kring eventuella idéer till avtalsyrkanden för den kommande avtalsrörelsen. Till mötet fanns endast fem inskickade förslag till avtalsyrkanden. Dessvärre var avsikten att mötesdeltagarna redan här skulle enas om tre prioriterade krav som skulle representera alla klubbar inom Seko SJ.

Klubbens representant och ordförande framförde på ett tydligt sätt att vi inte kunde förväntas enas om detta eftersom alla klubbar ännu inte slutfört sitt arbete för att ta fram sina prioriterade krav, tyvärr utan framgång. Kritik framfördes även mot hur informationsspridningen gått till. För information kring vilka tre prioriterade krav som valdes hänvisas till Seko SJ:s informationskanaler. Klubbens prioriterade krav har framförts till förhandlingsorganisationen i efterhand.

Säkra kontaktvägarna – uppdatera din e-postadress

Klubbstyrelsen påminner avslutningsvis om att uppdatera eventuellt gamla kontaktuppgifter. Kommande avtalsrörelse innebär en uppenbar risk för konflikt eftersom vi Seko-medlemmar i flertalet frågor står långt ifrån arbetsgivarna. I händelse av en strejk behöver vi säkerställa att vi som klubb men framförallt Seko som förbund kan upprätthålla kontakten med oss medlemmar utan att det sker via arbetsgivarens kontaktvägar. Gå in på seko.se och logga in på "mina sidor" för att kontrollera samt uppdatera era kontaktuppgifter. Det går även bra att meddela klubbstyrelsen en privat mejladress om en redan nu vill få klubbens information till en sådan.

Resultatet av omröstningen:

1. FAST LISTA

Fast lista ska vara den normala formen för delgivning av tjänstgöring. Fast lista ska gälla för helåret. Andra typer av delgivningsformer får förekomma men endast på frivillig basis.

Klubbstyrelsen har skickat vidare vårt prioriterade krav tillsammans med en efterlysning av ett klargörande kring begreppet "fast lista" eftersom nuvarande skrivning i dagsläget tolkas godtyckligt från vår arbetsgivares sida.

2. UTÖKAD FRIDAGSPERIOD

"Fridagsperioden för Fp och Fv ska omfatta tiden från kl. 17:00 dagen före fridag till kl. 08:00 dagen efter fridag"

Klubbstyrelsen har skickat vidare vårt prioriterade krav men omformulerat enligt ovan. Detta eftersom skrivningen ovan sammanfaller med Seko SJ:s prioriterade krav samt har högre ambitionsnivå än vårt eget ursprungliga föslag.

3. BEGRÄNSAD ARBETSPERIOD VID TIDIG TJÄNSTGÖRING

"Arbete som påbörjas mellan kl. 00.00 och 05.00 får omfatta högst 7 timmars arbetsperiod"

Klubbstyrelsen har skickat vidare vårt prioriterade krav och konkretiserat genom att hämta en skrivning från Götalandstågs avtal som refereras till som ett relativt bra och välformulerat avtal och som därmed är lämpligt att utgå ifrån när vi försöker förbättra våra villkor.

Styrelsen reder ut: JOUR OCH RESERV

På förekommen anledning vill vi tydliggöra vad som gäller i de fall då tjänstgöringen ändras eller läggs ut vilket kan vara extra aktuellt när vi i grunden har reserv eller jour.

Under senare tid har klubben nåtts av rapporter angående tjänstgöring av flera olika slag som i flera fall lagts ut på olämpligt vis. Vi är kanske flera som känner igen oss i situationen där vi inledningsvis nås av information (från exempelvis opsl) som är otillräcklig eller missledande och samtidigt en förväntan om att en ska tacka ja till ”erbjudandet.” Detta blir vi kanske medvetna om när den aktuella tjänstgöringen dyker upp i Trappen och vi står inför fullbordat faktum blir vi varse vad vi tackat ja till vilket kan vara exempelvis övertidsarbete eller illa planerat arbete (ibland för att hålla nere arbetstiden). I detta läge känns kanske steget att ringa tillbaka för att ifrågasätta eller dra tillbaka sitt godkännande avlägset om möjlighet givits att uttala sig. Ofta presenteras inte ens beräknad sluttid för eventuellt övertidsarbete – efterfråga alltid detta för att undvika obehagliga överraskningar. En grundförutsättning att ha med sig är att arbetstidslagen och arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren väldigt stora möjligheter att beordra ut övertidsarbete, att neka till detta kan likställas med arbetsvägran och sätter anställningen på spel. Men bara för att du har jour upphör inte avtal och lagar att gälla.

Grundregeln är alltid att övertidsarbete i första hand ska lösas genom att arbetsgivaren söker frivilliga. Vi har alltid rätt att fråga om frivilliga eftersökts för arbetet och det faller inte på vårt ansvar om någon blir upprörd för att frågan ställs och istället ifrågasätter hur de ska hinna ringa runt med kort varsel. Det är arbetsgivarens ansvar att leda och fördela arbetet och ofta verkar det göras genom att frivilliga söks via sms med olika lång framförhållning.

Lagar och regler har inga medgivandedvärgsignaler

Arbetstidsregler upphör inte att gälla bara för att tjänstgöring läggs ut vid exempelvis jour. Begrepp som "operativt läge" eller liknande kan ältas in i det oändliga men kommer aldrig betyda något som medför förändrade eller tillintetgjorda arbetstidsregler. Vid jourtur börjar arbetstidsreglerna ticka i samband med arbetsgivarens första samtal (ibland kallad "aktivering").

Rast eller måltidsuppehåll på tåg får som regel inte ersätta en regelrätt rast om 30min. Rast eller måltidsuppehåll på tåg är något som används endast i undantagsfall, att en lokförare under jour- eller reservtur är ute och jobbar är inte ett undantagsfall. En rast föregås alltid av gångtid till rastlokal, såvida du inte redan befinner dig i den aktuella rastlokalen. På samma sätt efterföljs alltid en rast av gångtid från rastlokalen. Att gå till eller från rast är inte rast – gångtiden är således exkluderad från tiden för rast. En rast är minst 30 minuter lång med möjlighet att lämna arbetsplatsen. Då en rast är kortare än 30 minuter likställs det med egentlig arbetstid.

Jouren saknar inte gränser

Ibland tilldelas vi jour trots att det av olika anledningar är olämpligt. Vet vi på förhand att vi inte kan jobba övertid på grund av exempelvis barnhämtning eller annat – meddela alltid detta i början av jouren. Avslutningsvis, det är aldrig okej att tjänstgöring läggs ut efter ordinarie turslut, även vid jour, utan att det tydligt informeras om detta. Det finns en anledning till att även jourturer har en sluttid. Att tiden från sluttid till starttiden för ett faktiskt arbetsmoment fylls ut med disptid eller likande är inte acceptabelt såvida det inte är tydligt kommunicerat att det handlar om beordrad övertid eller en överenskommelse där båda parter är införstådda med vad som gäller. Efterfråga alltid ett förtydligande vid osäkerhet.

ETT STABILT INSTABILT SYSTEM

STHLM LOK har granskat de senaste 6 månadernas driftstörningshistorik och sammanställt i vilket utsträckning IVU/Rapid-system har varit utslagna. Det visar sig att det, sannolikt i enlighet med många anställdas upplevelse, är ganska vanligt. Från april till och med september har 21 driftstörningar publicerats på Intranätet.

När en driftstörningsrapport publiceras skriver teknikerna en sammanfattning av hur problemet yttrat sig, vilken period som omfattades, samt tilldelar störningen en prioritetsnivå. Av de 21 incidenter som inträffat under den granskade perioden, har prioritetsnivån vid tre incidenter betecknats som ”Medium”, vid fyra tillfällen som ”Kritisk” och vid resterande 14 tillfällen som ”Hög”.

Incidenterna som ansetts vara medelallvarliga tycks ha härrört till problem för anställda att se sina scheman i Employee Portal (EP hädanefter), att systemet hängt sig eller blivit för långsamt för att arbeta i, samt problem för operativ personal att logga in och arbeta i systemet.

De högallvarliga störningarna har varit av olika karaktär, från svårigheter för operativ personal att logga in, till problem för medarbetare att gå in i EP och se schemat. Många av incidenterna har kommenterats med ”kan leda till att tåg ställs in”.

De kritiska störningarna har kommenterats på liknande vis, och vi i klubben har inte någon insyn i vad som skiljer en högallvarlig störning från en kritisk. Det vi kan konstatera är att IVU/Rapid-systemet drabbas av i snitt nästan en störning per vecka varav många med risk för sådan påverkan att tåg ställs in. Vi kan inte heller se något tecken på att störningarna har blivit färre allt eftersom systemet har uppdaterats; stabiliteten - eller bristen därpå - framstår som ganska konstant under tidsperioden.

Inom IT brukar man prata om ”five-nines availability”. Det innebär att en kund förväntar sig att den inhandlade lösningen ska vara tillgänglig 99,999% av tiden under en given avstämningsperiod, vanligtvis ett år. Att Sveriges största järnvägsoperatör, statligt ägd och med sitt stora samhällsansvar, borde kunna kräva något liknande av sin leverantör IVU, känns inte bara rimligt utan rent av självklart, i synnerhet då man inte tycks ha några tillförlitliga reservsystem eller nödrutiner om man vecka efter vecka riskerar tvingas ställa in avgångar för att systemet inte fungerar.

Vi i styrelsen ställer oss frågande till när systemet ska bli stabilt och sluta vara en last för personal, passagerare och produktion.

Datum	System	Störning	Prioritet
4-07	IVU Rapid	Detta påverkar Trafikledningarnas förmåga att arbeta i Rapid med planering av tåg. Detta kan påverka att tåg kan komma att ställas in.	Hög
4-24	IVU Rapid	Detta påverkar ett flertal användares förmåga att utföra något arbete i RAPID, bland annat trafik- och personalplanering.	Hög
4-29 – 4-30	IVU Employee Portal	Detta påverkar ombordpersonals förmåga att kontrollera sina scheman vilket leder till att det ej kan se när det jobbar. Detta kan leda till att tåg kan komma att ställas in.	Hög
5-02	IVU Employee Portal	Detta påverkar SJ anställdas förmåga att se sina scheman.	Hög
5-05	IVU Employee Portal	Detta påverkar anställdas förmåga att logga in och se sina scheman.	Hög
5-13	IVU Rapid	Felaktiga kilometerantal visas i RAPID och ändringar som genomförs i Vehicle Dispatch går inte igenom vilket innebär att tåg kan behöva ställas in under morgonen eller natten om en större störning sker.	Hög
5-18	IVU Rapid	Användare kan ej logga in i Rapid, men de som redan är inloggade är ej drabbade. Detta gör så att de som ej var inloggade när detta fel började kan ej arbeta i Rapid och ifall de som är inloggade i Rapid måste logga ut eller bli ersatta för dagen så går inte detta att göra. Ifall ingen kan jobba i Rapid så kan detta betyda att tåg ställs in och att det ej går att planera ut ny personal eller tåg	Medium
7-04	IVU Rapid	Ingen information	Kritisk
7-04	IVU.Plan	Detta påverkar användares förmåga att starta IVU.Plan och utföra sitt arbete med planering av tåg och personal. Detta kan innebära att tåg kan komma att ställas in.	Hög
7-14 – 7-17	IVU Employee Portal	Detta påverkar användarnas förmåga att se sitt schema.	Hög
7-22	IVU Rapid	Detta påverkar möjligheten för trafikledningen i Stockholm och Göteborg att ha en översikt över samt planera tåg och arbetspass för ombordpersonal.	Hög
8-01	IVU Rapid	IVU Rapid är väldigt långsamt och fryser. Detta påverkar möjligheten för trafikledningen i Stockholm och Göteborg att ha en översikt över tåg samt planera tåg och arbetspass för ombordpersonal.	Kritisk
8-03	IVU Rapid	IVU Rapid är otillgängligt för ett majoriteten av användare. Stockholm, Göteborg och Nässjö har alla meddelat att de påverkat.	Hög
8-05	IVU Rapid	Detta påverkar Trafikledningens förmåga att spåra tåg i realtid och kan leda till att tåg ställs in.	Kritisk
8-09	IVU Rapid Prod	Användare kan inte logga in i IVU Rapid Prod. Användare som redan är inloggade kan uppleva frysningar i PDI.	Hög
8-10	IVU Rapid Prod	Användare kan inte logga in på IVU då de får error, detta kan leda till stopp i planeringen och påverka användares förmåga att arbeta	Hög
8-20	IVU Rapid	Detta påverkar möjligheten att utföra något arbete i RAPID (exempelvis planera tåg, rutter och personal).	Hög
8-25	IVU Rapid	Systemet är för långsamt för att arbeta i	Medium
9-11 – 9-14	IVU Employee Portal	Detta fel orsakar att anställda inte kan se sitt schema eller sina turer i Employee portal.	Medium
9-16	IVU Rapid och TTS	Detta påverkar Trafikledningens tågplanering och kan leda till att tåg ställs in.	Hög
9-27	IVU Rapid Prod	Tåg som har återställts i natt har för många kilometer.	Kritisk

EGEN FÖRARKURS –YAY ELLER NAY?

Mitt i den allra mest brinnande förarbristen utbasunerade SJ:s VD resolut att man skulle starta upp en lokförarutbildning i egen regi för att råda bot på förarbristen. Snart kom annonserna ut i diverse forum, man meddelade att utbildningen skulle vara betald och att SJ ekonomiskt står för exempelvis boende under LIA-period samt läkarundersökningen. En rekryteringsfilm spelades hastigt in för att locka fler att börja på företaget samt på den proklamerade utbildningen. Redan innan den var färdigklippt hade hundratals ansökningar strömmat in. Då till kärnfrågan; är en intern utbildning en god eller dålig idé? Både och.

Att ha en egen utbildning är en i grunden mycket bra idé. Som ett av Sveriges största järnvägsföretag har man både fordon, instruktörer, körlärare, kursmaterialskapare och all annan nödvändig expertis. Om läraren har pratat om någonting på förmiddagen, så kan man se till att direkt gå ut på fordonen och titta på det/prova någonting praktiskt. Eleverna kommer att vara betydligt mer förberedda inför sin första SJ-LIA jämfört med YH-eleverna som i nuläget utbildas, då innehållet i utbildningen kan skräddarsys efter verksamheten. Man kan under LIA bygga upp både linje- och fordonskännedom, rikta övningsturerna mot moment som en förare behöver kunna bemästra. Förutsatt att eleverna får mobiler, plattor och lär sig de digitala verktygen så kommer de snabbt att bli självgående.

Fordonsutbildningar kan vävas in i konceptet (vilket även har antytts, att de ska få två eller fler fordon) varpå de nya förarna direkt kan användas i produktion efter examen. Alla möjligheter finns för att skapa någonting riktigt bra här. Lokförarutbildningen drar i gång i november och varje klass kommer att ha 16 elever. Urvalsprocess samt intervjuer har pågått under flera veckor och enligt gruppcheferna finns det många lovande kandidater. Då SJ inte har haft en lokförarutbildning i egen regi på ett tag och tidsramarna är annorlunda, blir den första kursen nästintill som en pilotkurs. Det kommer att visa sig huruvida man kommer hålla sig till den förut utannonserade utbildningstiden på 44 veckor eller om den behöver förlängas, det kommer också att framgå tydligare vilka moment som behöver mer utrymme än andra och hur många/vilka fordon man hinner utbilda eleverna på. Med den kompetens som instruktörerna och företaget har finns som sagt alla förutsättningar för en lyckad utbildning.

Utmaningar och tidspress

Det problematiska med att hålla en egen utbildning är att den alltid styrs av företagets behov, vilket är att helst få ut förare i produktion så snabbt som möjligt. Generellt sett brukar det innebära att man glatt kortar ned teoritunga kurser och tänker att så länge lägstanivån är tillräckligt hög så ger sig resten sedan. Som utbildare är det en rejäl utmaning att på begränsad tid och med många kursdeltagare kunna se var och en av dessa, se vad de individuellt behöver för att utvecklas. Lärande är inte linjärt och i en kurs med 16 elever kan det vara ett flertal lärstilar och olika inlärningstakter som förekommer. Kursen är nedbantad till de

44 veckor som YH-skolorna numera har som standard. Nästan hälften av den tiden tillbringas på LIA.

Att hinna med att effektivt förmedla kunskap så att den fastnar, att se till att lärandet blir för livet och inte för enstaka prov, är alltid svårt -etter värre under tidspress. 44 veckor är förvisso en hyfsat rimlig utbildningstid, men inte när man ska lyfta tillbaka de element som skalades bort från YH-utbildningen för att korta ned den. Det företagsspecifika såsom bangårdsutbildningar, fordon och säkerhetsföreskrifter, med mera är snarare saker som utökar utbildningstiden än passar inom den nu uppsatta ramen. I ett yrke som lokförarens, där säkerheten ska gå framför allt och moment inte ska stressas fram, är det enormt viktigt att få tid och utrymme att prova sig fram. Allt kommer inte sitta till hundra procent från dag ett. Det är därför viktigt att både kunna utvärdera och omvärdera kursens innehåll samt tidsåtgång både innan den påbörjas och medan den pågår.

Kvalitetssäkrade kunskaper

Apropå villkor. Vilka grundkrav behöver infrias för att en ny förare ska vara så självgående och komplett som möjligt inför sin första egna tur?

-Kunskap om TTJ:s moduler samt insyn i gällande TDOK och företagsföreskrifter

-Linje- och platskännedom

-Fullgod bangårdsutbildning på hemorten

-Fordonsutbildning samt goda rutiner vad rör funktionskontroller, klargöring, felsökning, etc

-Utbildning i arbetsverktyg

-Tillgång till välkonstruerade uppställningsplaner, växlingsöversikter och –instruktioner

Hur kan man vara säker på att alla kursdeltagare lämnar utbildningen med i stort sett samma grundkunskaper? Och hur kommer man till den punkten i en verksamhet där alla former av utbildningar blir kortare och kortare? Det behövs ordentliga läroplaner och utbildningsblock, checklistor och dylikt för att kvalitetssäkra utbildning och se till att alla får samma grundkunskap.

På SJ verkar det inte finnas ett enhetligt utbildningsunderlag vare sig för grundkurser eller fordonsutbildningar utan vad du lär dig under ett utbildningstillfälle är högst beroende av vilken instruktör det är du har/hens erfarenhet, var/när i din karriär du går en kurs och på yttre omständigheter såsom om det finns fordon eller inte tillräcklig tid för inlärning. Det är sällan så att material är standardiserat och kvalitetssäkrat.

Vi kan titta på någonting så grundläggande som bangårdsutbildning Hgl/Cst. Trots det faktum att många olyckor, ospa-a och andra tråkigheter händer i depån eller under växling, har det utbildningstillfället skalats ned mer och mer. Vissa förare har haft flera dagars bangårdslära, andra har haft två, somliga bara en. En del har gått ett varv runt Hgl och växlat lite där för att sedan åka in till Cst och titta lite på Nbt. Andra har gått runt i Hgl, växlat in till Tomteboda och fått förklarat för sig hur man gör en triangelvändning för att sedan gå runt på Nbt. En del har fått lära sig var L1, L2, B1, B2, J, E-grupp och C-grupp finns samt har lärt sig gångvägarna. På samma sätt kan fyra olika förare ha fyra olika kunskapsset från sina respektive X2-utbildningar, beroende på instruktörens kunskaper och erfarenheter.

Nu är det inte så att vi har dåliga instruktörer på SJ, tvärtom är de förbannat bra. Däremot verkar det inte alltid finnas enhetligt material eller fastslaget någonstans exakt vad

en förare ska kunna efter slutförd utbildning eller checklistor som visar vilka moment som är obligatoriska för en utbildning/vilka som har genomförts under en kurs. Och felsökning, det har man inte tid med i någon större utsträckning. Har man tur bidrar instruktörerna med några erfarenheter och allmänt kända knep som hastigt kan nedtecknas, innan man vind för våg kastas ut att på egen hand framföra fordonet och får lära sig genom att bläddra i HHI, ringa driftstöd och felsöka vid skarpt läge.

Den här problematiken är instruktörerna väl medvetna om, det är ofta man får höra frustrationen över att utbildningstid har kortats ned och att man därför inte kommer hinna med allt, en del saker kommer att få komma med erfarenheten efteråt. Säkerligen är det liknande tankar som rör sig kring den nya lokförarutbildningen, där det finns viss risk för korvstoppning när både TTJ, SJ-föreskrifter och fordon ska nötas. Utmaningen blir alltså; hur kvalitetssäkrar vi utbildning och förares kunskap? Hur görs detta utifrån de ramar som företaget har satt? Behöver ramarna tänjas eller omdefinieras för att säkra kunskapen? Vad kommer att hända om en elev inte når upp till kunskapskraven för förare efter slutförd utbildning?

Flera faktorer behöver fungera

En grundutbildning är resurstung och kräver fullt engagemang från alla insatta, deltagare såväl som instruktörer och körlärare, planerare och gruppchefer. I nuläget drar instruktörerna stora lass då det är uppföljningar, TTJ, fordonsutbildningar, med mera som pågår. Körlärarna är få och det finns kontrakt med YH-skolorna om att ta emot elever samtidigt som man kommer behöva reservera en del platser för eleverna från den egna utbildningen. Det kommer att kräva en hel del från körlärarna i både Stockholm och andra delar av landet, då SJ-eleverna kommer att rotera på olika orter.

Någonting som är minst lika viktigt är planeringen. I många fall när förare har utbildats på ett fordon och ska schemaläggas på sitt nya fordon för att bli varm i kläderna så har turerna uteblivit. Flera förare har vittnat om osäkerhet när man väl får en tur med det nya fordonet då det kan ha gått en längre tid mellan utbildningen och den första egna turen. Detta beror oftast på planeringstekniska detaljer. (Föraren ska egentligen ha turer med X2C men råkar inneha lokkompetens och får Uppsalanatten fem gånger på en månad istället, driftstödjaren behövs på driftstöd och kommer inte ut i trafiken, etc.)

Vi vet alla att upprätthållandet av fordonskompetens såväl som plats- och linjekännedom är viktigt för att hålla kunskaper färska. Får en driftstödjare till exempel X2C-utbildning men aldrig kör fordonet så kommer denne inte heller kunna ge insatt rådgivning och vägled-

ning vid felsökning. Får en nyutbildad lokförare som har RC, X40 och X2 bara köra X40 kommer minnet av de andra två blekna med tiden. Kort och gott kan man säga att en egen lokförarutbildning kommer att tampas med exakt samma utbildningsproblematik och därefter med kompetensers upprätthållande som den övriga verksamheten gör idag.

Gör en sked socker att medicinen går ner?

Kommer en egen lokförarutbildning lösa personalbristen? Nej, den saken kommer att ta tid. SJ har en lång väg att vandra vad gäller att vinna tillbaka förtroendet från sin personal.

År 2022 har varit oerhört prövande för de flesta och i den psykosociala enkät som klubb 106 skickade ut till sina medlemmar har en majoritet lekt med tanken att byta arbetsgivare under året. Vidare vann fast lista/riktiga gruppval, utökad fridagsperiod samt begränsad tjänstgöringstid vid tidig tur klubbens medlemsomröstning rörande avtalsyrkanden man vill se lyftas i den kommande avtalsrörelsen. Förarna vet vad de vill ha för att trivas på arbetet: bättre schema med framförhållning, humana och vettiga arbetsvillkor samt högre lön. Utan de förbättringarna kommer personalbristen vara konstant. Nytt folk tillkommer, men erfaret folk med full fordons- och plats/linjebehörighet slutar. Att hela tiden nyutbilda förare kostar enormt mycket jämfört med insatser för att se till att den existerande personalen trivs och vill stanna kvar.

Kort och gott kan man sammanfatta det hela så här; en lokförarutbildning i egen regi är en bra sak. Det kommer skapa förare som är välbekanta med SJ:s verksamhet och rutiner. Men den verklighet som väntar de nyutexaminerade behöver motsvara den bild som SJ i rekryterandets ögonblick presenterar. Arbetsvillkoren behöver vara goda, annars kommer de nya förarna att börja snegla åt andra håll när den av företaget fastställda bindningstiden på två års arbete för SJ går ut.

KORT FRÅN TURLISTEFRONTEN

Fortfarande förekommer en hel del fel i turer vilket åter påtalats till SJ vid den turlistegranskning som vi lokalfackliga företrädare samt skyddsombud genomför inför varje månad. Turer med start och/eller slut på fel åkstation, avsaknad av arbetsmoment, fel tid för arbetsmoment och en hel del andra fel är fortfarande mycket vanliga problem. Från företagets sida pekas det på olika orsaker till att felen förekommer men något som lyser med sin frånvaro tycks vara det organisatoriska ansvaret. Organisationens struktur är dock en mycket viktig del för att nå upp till ett stabilare och mer uppskattat schema.

I det kommande tiopunktsförändringarna för bättre schema som nyligen publicerats beskrivs ett mer kvalitativt schema som målsättning men vägen dit känns tyvärr för oss som lokala företrädare ännu inte särskilt transparent. Istället för att diskutera och bolla med oss fackliga och skyddsombud har SJ istället nu till synes godtyckligt valt att, för turlistansvarig och skyddsombud, avslå ansökan för den månatliga turlistegranskning vi annars regelbundet har.

Vilken typ av arbetsgivare var det nu SJ strävade efter att bli?

”BÄST I BRANSCHEN PÅ SCHEMA”

På varje arbetsplats som arbetar utifrån någon typ av rörligt eller oregelbundet schema, har nog missnöje med detsamma förekommit. Att göra varje medarbetare helt nöjd, när naturen av oregelbundet arbete gör att vissa perioder kommer upplevas behagliga och andra slitsamma, är förstås inte möjligt. Varje individ har en egen bild av hur ett bra schema ser ut. Med andra ord var folk såklart inte helt nöjda med schemat när jag började på SJ sommaren 2018. Dagkontona dignade men det upplevdes svårt att få ut lediga dagar. Turer ändrades i för stor utsträckning, och grupperna var för likartade och saknade stark inriktning.

Jag var väldigt stolt över mitt yrke och min arbetsplats när jag blev anställd. SJ kändes som en arbetsgivare som var ganska mån om sina anställda. Man bjöd på lunch under utbildningarna och var noga med att låta fackliga representanter presentera sina organisationer. I den händelse en tur behövde ändras med kort varsel ringde så gott som alltid korttidsplaneraren och frågade om det fungerade. Det är förstås så att en ny arbetsplats och ett nytt yrke lätt innebär att man romantiserar tillvaron lite extra, men de brister andra upplevde i fråga om exempelvis ledighet var jag i viss utsträckning beredd att förlåta SJ för. Det som gjorde vårt schema och våra förutsättningar drägliga, var närheten till våra planerare. En sommar hade jag och några kamrater ägnat hela våren åt att planera mycket ambitiös svensexa för en nära vän. Vuxenlivets verklighet innebar att det i slutändan fanns en enda helg under sommaren som kunde passa för tilldragelsen, och det var förstås min jobbhelg. Jag kommer tydligt ihåg hur jag ganska orolig ringde långtiden och frågade om jag kunde byta helg. “Javisst, det går toppen!” svarade han i telefon och så var det klart. Ingen mer ångest.

Jag brukade också ofta ta ut några dagar från dagkontot under hösten för att få en längre ledighet, och bara jag sökte dem i god tid och kunde tänka mig att vara lite flexibel med exakt var på hösten den där ledigheten skulle hamna, så brukade det kunna låsa in sig i ganska god tid, med bra kommunikation från planeringen. Och om planerarna en annan gång då ringde och ville göra en ändring som inte orsakade personliga problem tog man i gengäld generellt den utan att klaga.

Den här typen av medgörlighet från båda parter – åkandepersonal och personalledning – gjorde att tillvaron blev dräglig. Visst, man hade inte lika mycket lediga helger som andra. Men om man verkligen behövde vara ledig en specifik helg, så löste det sig generellt, och framförallt kunde man nå planeringen och prata om saken. Det fanns problem, exempelvis svårighet att få ledighet på exakta dagar godkänd i tid, men inte jämförelsevis lika illa som nu.

Om vi snabbspolar bandet till dagens tillvaro så är situationen en helt annan. Behöver man en viss dag ledig om 3 månader, så får man snällt fylla i ett formulär, eller skicka ett mejl till Vidarebefordringsavdelningen, en personalgrupp som avlönas för att ta emot våra mejl och skicka vidare dem till de som faktiskt berörs av dem. Därefter kommer radiotystnad att råda tills du två veckor innan månaden ifråga får ut din lista och får veta om ditt, kanske mycket viktiga, önskemål tillgodosetts eller ej. Veckorna fram till listans publicering

tänker man allt som oftast dagligen med oro och stress på huruvida man kommer behöva bryta något löfte till vänner eller familj.

Den krassa sanningen

Sanningen är att SJ äger 71,4% av vår tid en vanlig månad. Våra FP-dagar kan ju inte röras (...eller åtminstone bara några timmar in på dem...) men all annan tid är egentligen SJ:s att göra vad de vill med, helt oberoende av vad som utlovats på månadslista eller till och med veckolista. Fram till dagen innan kan ens arbetsperiod förflyttas till en helt ny del av dygnet.

SJ förlorar nu som följd av sin inhumana personalpolitik, sina förare och sina ombordare. För att vända den här trenden har man varit tydlig med EN sak: man tänker INTE höja några löner. Just det – det enda som kommunicerats ut riktigt tydligt är att oavsett hur illa det är med personalläget så kommer det inte på fråga att höja några löner. I stället ska man bli "bäst i branschen på schema". Det här är så tragikomiskt så det är svårt att greppa vidden av det. När jag anställdes för över 4 år sedan så var IVU redan då försenat. När det lanserades var det en halvfärdig röra. Hur ska ett företag som driver projekt så långsamt, och som nu är på den absoluta botten och blöder personal, hinna genomföra så stora förändringar i själva organisationens kärna, innan alla lämnat och företaget är förstört? Lön är förstås inte en långsiktig lösning på schemaproblematik, men att ligga lägst i branschen i lön och vägra visa uppskattning för medarbetarna genom att ens närma sig konkurrenterna, inger inte förtroende. Att höja lönerna vore att säga, "vi vet att vi inte är i en position där vi kan konkurrera med vårt schema och vår personalpolitik. Vi uppskattar er och vill ha kvar er här". Men SJ är bara intresserade av att skriva i sina veckobrev att de uppskattar oss. I nästa andetag kommer de prata om schemat och planeringen som "spännande utmaningar".

Det är rent krasst totalt struntprat att ett värdelöst schema där inget går att planera på fritiden skulle vara något självvalt och en del av yrket. Det går att förena ett oregelbundet schema med långsiktig framförhållning och stabilitet. Det som är en del av yrket är att arbetstiderna är udda, och att det förstås kan inträffa en störning som gör att man inte kommer hem när man trodde. Inte total oförutsägbarhet två veckor framöver.

Förändringens vindar?

Den här artikeln skrevs innan SJ presenterade 10-punktersprogrammet för kortsiktiga schemaåtgärder. Programmet inger visst hopp men är bara ett första steg mot att återgå till hur situationen var för ett par år sedan. Därifrån kan och bör man påbörja ett faktiskt förbättringsarbete. Nu är det bara att hoppas på att programpunkterna ska förankras ordentligt i organisationen och att företagets resurser räcker till för att genomföra och bibehålla dem. Det finns inte tid för ett misslyckande till. SJ behöver bli rimliga nu om man ska behålla förtroende och personal.

Höj lönerna för att visa framåtanda och tacksamhet gentemot personalen, till dess att man faktiskt har något konkret att uppvisa i fråga om att vara **"bäst i branschen på schema"**.

DET ÄR TRAFIKVERKETS FEL

Över hela denna jord - oh yeah oh yeah
Sker katastrofer, terror, mord - oh ack, oh ve
Men vi som går med SJ har ändå ryggen fri
För roten till all världens ondska är inte vi

Nej det är Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
I TTJ står det skrivet, det är Trafikverkets fel
Jag vet inte vilken rad och vers, kapitel eller del
Men nånstans häri står det, det är Trafikverkets fel

Kriget i Ukraina - Trafikverkets fel
Diktaturen i Iran - Trafikverkets fel
Och jordskalv, översvämningar och allt annat hemskt
Att Vin och sprit och Saab och Volvo inte ens är svenskt

Ja det är Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Världen står i brand
Och det är Trafikverkets fel
Att en anställd hos oss är som en hålögd livegen träl
På nåt sätt jag kan känna det var Trafikverkets fel

Skilsmässor och alkoholism - Trafikverkets fel
Inflation och ateism - Trafikverkets fel
Att ungar nuförtiden aldrig lärt sig veta hut
Att IVU-planeringskaoset nu mer aldrig vill ta slut

Ja det är Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Allt är upp och ner och det är Trafikverkets fel
Ingen på SJ TL kan efter 2022 bli psykisk hel
Men min chefsstab är enig, det är Trafikverkets fel

Galen fundamentalism - Trafikverkets fel
Varje världshistorisk schism - Trafikverkets fel
På oklara grunder vi avslår ledighet, förhandlings-
vägrar, slåss
Men skulden till att det är så, den faller ej på oss

Nej det är Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Därom kan vi enas, det är Trafikverkets fel

Man tror att det är Satan själv som spelar oss ett spel
Men han och uniformsgruppen går fri, allt är
Trafikverkets fel

Ja det är Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Trafikverkets fel - Trafikverkets fel
Allting som är fel, ja det är Trafikverkets fel
Hela jämrans hösten har järnvägen bara signalfel
Jag har suttit framför datorn så min nacke blivit³stel
Från Convini åt jag gröt och misstog curry för kanel
Och det var inget slarv, nej det var Trafikverkets fel

När covid-19 kom så tog det slut på alcogel
Och våran bistro på plan 10 hade så tråkigt klientel
Jag tråkade på jobbet, stal kontorsmateriel
På tågluff blev jag knockad av en fallande X2C-panel
Att våran kundtjänsts uppgift blott är ceremoniel
Och att jag inte hittar några flera rim på el
Det råder inget tvivel, det är Trafikverkets fel

Traaaaaafiikverkets feel - Trafikverkets, Trafikverkets,
Trafikverkets, ja det är Trafikverkets fel
Trafikverkets, Trafikverkets, Trafikverkets, Trafikverkets fel

AKTUELLA SKYDDSSTOPP

Vår arbetsgivare ska planera arbetet så att ingen arbetstagare löper risk att bryta mot ett skyddsstopp. Detta efterlevs inte alltid och vi behöver tyvärr själva hålla reda på denna information. Det är svårt att hitta information kring vilka skyddsstopp som är aktuella samt vad de omfattar/innebär. Vi passar på att påminna om funktionen i Trappens telefonbok där det finns möjlighet att med sökord ”skyddsombud” få fram de skyddsombud som för tillfället är i tjänst om frågor uppstår. Nedan presenterar vi en sammanställning i samarbete med våra skyddsombud för Cst/Hgl i ett försök att göra denna information mer lättöverskådlig (uppdaterad 2022-10-21)

Cst: Skyddsstopp för spår 12, 13, 16 och 17 på Cst. Detta gäller arbetsmoment som av-/tillkoppling och bromsprov. Detta p.g.a. nivåskillnader i ballasten sedan tidigare banarbete samt avsaknad av brunnslock och andra hinder. Ihop-/isärkoppling av motorvagnar är tillåtet men om dessa arbetsmoment kräver vistelse i spår ska beträdandet ske från plattformssidan. Om arbete utförs mot intilliggande spår anordnas först egenskydd i samråd med tågklarerare.

Udl: Skyddstopp för allt spårbeträdande. Personalbyte, klargöring, vändning med multade fordon och dylikt där spårbeträdande krävs får ej genomföras. Tillåtet att byta ände/körriktning på singelmotorvagn då det ej kräver vistelse utanför det egna fordonet.

Ke: Skyddsstopp för i princip allt spårbeträdande. Detta p.g.a. att tåg planerats för vändningar och rundgångar i Ke, där det inte finns gångvägar, är trångt mellan spåren och där det saknas gångvägar till/från området. Skulle det oplanerat uppstå behov av att beträda spårområdet ska egenskydd anordnas. Vändande tågsätt med sms-lok ska vara bemannade med lokförare i var lok. Vändande mult ska vara bemannad med lokförare i var tågsätt.

Hgl - mellanbangården: Av arbetsmiljöskäl bör särskild försiktighet vidtas vid klargöring och uppställning mellanbangården. Invid flertalet spår saknas iordningställda gångvägar. Kurvspår gör siktsträckan mycket kort på vissa platser och det är dessutom trångt mellan spåren. Egenskydd anordnas i samråd med tågklarerare i de fall man behöver arbeta utmed tåg uppställda bortanför de iordninggjorda gångvägarna.

Bsc: Skyddstopp för allt spårbeträdande (exempelvis vid klargöring av uppställda fordon). Detta p.g.a. banarbete, öppna kabelkanaler och avsaknad av brunnslock. Klargöring görs från plattform.

Kom ihåg – du är alltid ditt eget skyddsombud. Utsätt dig aldrig för onödiga risker och vidtag försiktighet vid arbete intill trafikerat huvudspår som exempelvis spår 12 på Uppsala godsbangård eller på bangården i Hallsberg.

KALENDARIUM

NOVEMBER

Budget- och nomineringsmöte

Vad: Klubbens årliga budget– och nomineringsmöte, med efterföljande julbord! Var med och sätt budgeten. Eller varför inte nominera dig själv eller annan lämplig person till att bli förtroendevald? *Kontakta någon av våra valberedare:* Kerstin Hansson, Rikard Fredlund eller Peter Svensson.
När: 29/11, kl. 16:00.
Var: Klaraporten, lokal Rom (pl. 7).

Julbord

Vad: Vi återvänder till Tyrols vilda julbord på Gröna lund, eftersom detta har varit välbesökt och mycket omtyckt de senaste två åren. Kom med, ät och drick gott i goda kamraters lag!
När: 29/11, samling 18:45.
Var: Tyrol, Lilla allmänna gränd 2.
Hur anmäler jag mig?: Vi återkommer med den infon i samband med att vi skickar ut kallelse och information inför budget- och nomineringsmötet. Håll utkik i inboxen.

VÄLKOMMEN!

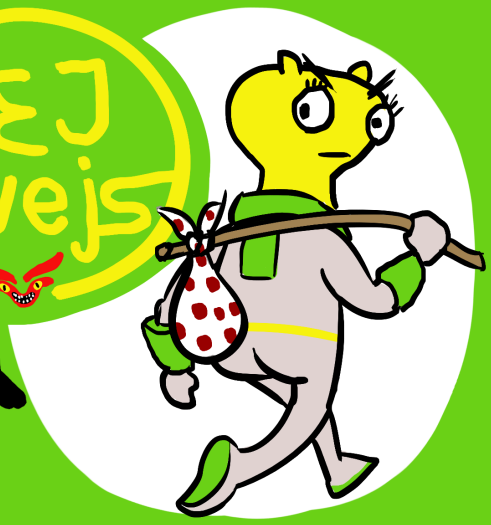
DECEMBER

Spåra SJ

Vad: Utbildning i vårt kollektivavtal Spåra SJ. Lär dig allt och lite till!
Seko står för en ekonomisk skattefri ersättning på 992kr/dag samt fika och lunch.
När: 1-2/12
Var: Klaraporten, lokal meddelas senare.
Hur: Anmäl dig till utbildning@klubbsjtrafik.se med ämne ”Spåra SJ”. Sök tjänstledighet utan lön *senast* två veckor innan utbildningen.

Hjälp Svejs att packa kappsäcken!

HEJ svejs



Ringa in allt som Svejs behöver ta med sig på sitt nya äventyr!