

STHLM LOK

NUMMER 3



ÅRGÅNG 2023

I DETTA NUMMER:

- > Avtalsrörelsen som gick i sank
- > Betydelsen av ordet BÖR
- > Styrelsen granskar hälsoeffekterna av bullret i vår arbetsvardag

...med mera!

Denna skrift ges ut av infogruppen i den lokala lokförarklubben i Stockholm/Hagalund och vänder sig i första hand till klubbens medlemmar, men även till lokförare på SJ i allmänhet. Som medlem är du välkommen att skicka in egna texter, såväl som förslag på vad som ska publiceras här i tidningen. Kontakta oss om du vill veta mer eller har skrivit något som du vill få i tryck. Vi är också alltid intresserade av bilder till tidningen!

I DETTA NUMMER

KLUBBSTYRELSEN	3
AVTALSRÖRELSEN SOM GICK I SANK	4
KLUBBNOTISER	9
Ny tid för säkerhetsklargöring.....	9
T24.....	9
Förarens ansvar.....	9
TIOPUNKTSPROGRAMMET -EN ANALYS AV ANALYSEN	10
SOMMARENS TURER OCH VANLIGA BRISTER	12
T24: ARBETET HAR PÅBÖRJATS	12
GENOMFÖRDA BESLUT SEDAN MEDLEMSMÖTET 17/5	13
KALENDARIUM	13
ARBETSMILJÖSIDAN	14
Aktuella skyddsstopp.....	15
SKYDDA DIN HÖRSEL	16
SNABB PROBLEMLÖSNING AV VÅRA SKYDDSOMBUD	17
BÖRAT	18
UTBILDNINGSUPPDATERING OCH KÖRLÄRARLÄGE	20
SOMMARKLUR	23

**"DET ÄR STOPP GENOM
HALLSBERG PÅ GRUND AV
DJUR I SPÅROMRÅDET."**



KLUBBSTYRELSEN



VÅRA KONTAKTVÄGAR

E-post: SEKO@KLUBB106.SE

Facebook: [SEKO LOKFÖRARNNA SJ STOCKHOLM](https://www.facebook.com/SEKO.LOKFORARNNA.SJ)

Webbplats: WWW.KLUBB106.SE

Du är alltid välkommen till vår expedition som är öppen torsdagar mellan klockan 9:00 – 16:30.

ENGAGERA DIG FACKLIGT!

Att vara facklig företrädare på arbetsplatsen är ett viktigt uppdrag där du är länken mellan medlemmarna, SJ och Seko. Som förtroendevald får du gå på utbildningar och kurser som ger dig all den kunskap du behöver. Du är med och kämpar för bättre arbetsvillkor, tillsär att arbetsgivaren följer vårt avtal, och stöttar dina kollegor om de har frågor eller problem.

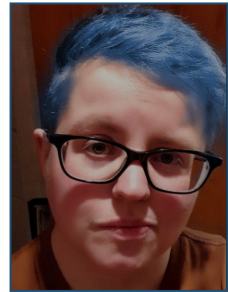
Var med och förbättra arbetsplatsen tillsammans med oss!



Mikael Hedlund
Ordförande



Anders Arnesson
Kassör



Johanna Hedberg
Sekreterare



Göran Lind
Vice ordförande



Daniel Hellqvist
Ledamot



Niklas Sandberg
Ledamot



Vilhelm Lindén Olli
Vice sekreterare

AVTALSRÖRELSEN SOM GICK I SANK



Åker Sjöberg

För snart ett år sedan inledde klubben sitt arbete inför avtalsrörelsen. Vi höll totalt tre medlemsmöten för att vaska fram de tre förslag som skulle bli klubbens prioriterade avtalsyrkanden. Många andra Seko-klubbar på spårtrafiksområdet lade upp sitt arbete på ett liknande vis. Därefter samlades samtliga förslag till avtalsyrkanden från klubbarna vid den så kallade avtalskonferensen där förtroendevalda inom spårtrafiken fick till uppgift att konstatera vilka av alla förslag som var de viktigaste för oss medlemmar inom Seko Spårtrafik. Därefter har dessa prioriterade krav förankrats hos förbundsstyrelsen som ställt sig bakom att driva dessa krav i de centrala avtalsförhandlingarna. I dessa förhandlingar utformas och omförhandlas innehållet i Spårtrafikavtalet som lägger grunden för alla de lokala kollektivavtalen inom spårtrafiken. Vårt lokala avtal, Spåra SJ, efterliknar till stor del det centrala avtalet.

BRANSCHSPECIFIK KUNSKAP

Från dag ett har Thomas Gorin Weijmer varit en del av detta arbete, han har även varit ansvarig ombudsman inom

spårtrafikområdet fram till nu. Även Carolin Evander, som har varit regional ombudsman inom spårtrafik vid Seko Stockholm varit mycket delaktig i detta arbete. Båda dessa ombudsmän har mångårig erfarenhet av vår bransch och god kunskap om rådande villkor för oss medlemmar. Kunskap om våra villkor handlar om mer än bara vad som finns nedtecknat i lagar och avtal. Det handlar även om att förstå hur dessa skrivningar tillämpas i praktiken och hur de behandlas av arbetsköparna i branschen.

För snart ett år sedan inledde klubben sitt arbete inför avtalsrörelsen. Vi höll totalt tre medlemsmöten för att vaska fram de tre förslag som skulle bli klubbens prioriterade avtalsyrkanden. Många andra Seko-klubbar på spårtrafiksområdet lade upp sitt arbete på ett liknande vis. Därefter samlades samtliga förslag till avtalsyrkanden från klubbarna vid den så kallade avtalskonferensen där förtroendevalda inom spårtrafiken fick till uppgift att konstatera vilka av alla förslag som var de viktigaste för oss medlemmar inom Seko Spårtrafik. Därefter har dessa prioriterade krav förankrats hos förbundsstyrelsen som ställt sig bakom att driva dessa krav i de centrala avtalsförhandlingarna. I dessa förhandlingar utformas och omförhandlas innehållet i Spårtrafikavtalet som lägger grunden för alla de lokala kollektivavtalen inom spårtrafiken.



Vårt lokala avtal, Spåra SJ, efterliknar till stor del det centrala avtalet.

Vi känner nog alla igen oss i känslan av att det många gånger kan kännas svårt att beskriva våra arbetsvillkor för utomstående. Precis på samma vis kan det vara svårt för utomstående att veta hur man på bästa sätt ska driva våra krav och vilka delar som är viktigast. Ändå var det precis det som inträffade i slutskedet av årets centrala avtalsförhandlingar – våra ombudsmän med branschspecifik kunskap fick ej slutföra förhandlingarna.

ÖVERTRAMP

Motparten, Almega Tågforetagen, har uppenbarligen identifierat våra två ombudsmän som kunniga och svårhanterliga då de under förhandlingarna har begärt att Sekos förbundsordförande och avtalssekreterare ska sitta med vid förhandlingsbordet. Att motparten framför åsikter om vilka som bör sköta förhandlingarna är inget annat än oförsämligt. Seko är också det enda förbund som utsatts för denna behandling trots att även företrädare för ST, SACO och Sveriges ingenjörer också deltagit vid förhandlingarna. Kanske var de övriga förbundens företrädare inte riktigt lika jobbiga? Det är heller ingen hemlighet att både Sekos förbundsordförande och avtalssekreterare saknar detaljkunskaper om och vana av att förhandla spårtrafikspecifika frågor.



UPPLÖSNINGEN

Angående problematiken kring sena schemaändringar har våra ombudsmän hela tiden varit bestämda på punkten att dessa i framtiden endast ska förekomma efter en överenskommelse med den anställda. Eftersom detta är en förhandling, vilket oftast handlar om att ge och ta, har de även förberett ett förslag på motprestation. Att få vända upp och ned på anställdas schema och liv med kort framförhållning anser Almega vara en del av rätten att leda och fördela arbetet. Att "sälja" något av motsvarande värde skulle kunna vara en väg framåt. Exempelvis att Seko avstår en del av fackförbundets rätt till förhandling, i detta fall gällande overtidsuttag.

Medlarnas arbete är hårt styrt för att endast tillgodose värdeutveckling i enlighet med det så kallade "märket" som sätts av industrins parter. Problemet här blir att Sekos prioriterade krav anses spräcka märket när man räknar på värdet av dessa. Ett annat problem är dock att det går att räkna på Sekos krav på en mängd olika vis och komma fram till lika många olika slutresultat. Därmed behöver inte medlarnas ord vara lag och det finns heller inget som tvingar någon part att acceptera ett avtalsförslag från medlarna. Tvärtom kan medling vara ett övergående tillstånd som leder tillbaka till förhandlingsbordet mellan parterna utan inblandning av medlare.

I samband med att medlarna kallas in i denna tvist kliver även Sekos avtalssekreterare in i handlingarna. Detta är inte särskilt konstigt eftersom avtalssekreteraren utgör en del av förbundsstyrelsen som i slutändan är ytterst beslutande kring varsel om och verkställande av eventuella konfliktåtgärder. Avtalssekreteraren ersätter här Carolin Evander som istället kommer att fortsätta sitt arbete genom att delta i den förhandlingsdelegation som är rådgivande organ till de som sköter förhandlingarna för Seko. Inte jättekonstigt. Paradoxalt blir

det dock när förbundets överhuvuden går just över huvudet på de ombudsmän som är anställda för att besitta detaljkunskap inom det aktuella området. Carolin Evander har sedan tidigare meddelat att hon kommer avsluta sin anställning hos Seko men av någon anledning är det först i detta väldigt sena skede som detta kommer att betraktas som ett problem och hon tvingas lämna både förhandlingarna samt arbetet i förhandlingsdelegation under märkliga former. Än så länge finns dock Sekos huvudsakliga ombudsman, Thomas Gorin Weijmer, kvar i förhandlingarna – men bara i ytterligare några dagar. Efter att medlarna presenterat en hemställan som totalsägats, även av den rådgivande förhandlingsdelegationen, uppstår någon form av meningsskiljaktigheter. I detta skede har även Sekos förbundsordförande klivit in i handlingarna och det står klart att det för förbundsstyrelsens företrädare är väldigt viktigt att undvika konflikt och istället nå en överenskommelse. Det är också den attityd som präglar den svenska arbetsmarknaden under decennier. Skillnaden nu mot då är att vi har en motpart som inte är ett dugg intresserad av att mötas på mitten eller ha någon form av god samverkan. I denna situation har Thomas utsatts för påtryckningar som gått så långt att han valt att säga upp sig vilket kan vara en naturlig reaktion om man inte ser några förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete eller sträva efter de uppsatta målen under rådande förutsättningar.

RESULTATET

Konsekvensen blir självklart att vi står utan de två förhandlare och ombudsmän som varit med genom hela processen och som besitter den kunskap som krävs för att förhandla frågor av denna kaliber. Avtalsförhandlingarna för vårt centrala Spårtrafikavtal avslutas därmed av två personer inom Sekos förbundsstyrelse som saknar nödvändig kunskap om våra villkor samt tillämpningen av desamma inom vår bransch. Efter att dessa två personer nått en

överenskommelse hävdas bestämt att vi inte hade nått fram till en bättre överenskommelse även om vi tagit strid för vår sak genom att gå ut i konflikt. Det kan naturligtvis vara sant men att bestämt hävda det i detta läge kan inte betraktas som något annat än bristande omdöme. Det är nämligen en fråga som vi aldrig kommer få svaret på.

Seko gick in i avtalsrörelsen med ett skarpt tonläge och deklarerade tydligt att villkoren för personalen i branschen är oacceptabla. Av den tidigare uppvisade stridsviljan fanns inget kvar i slutändan – det verkar ha varit viktigare att komma överens och undvika konflikt. Sammanfattningsvis har vi inte fått särskilt mycket men vi har betalat ett relativt högt pris i form av att vi givit bort fackförbundens rätt till förhandling som är en principiellt viktig fråga.

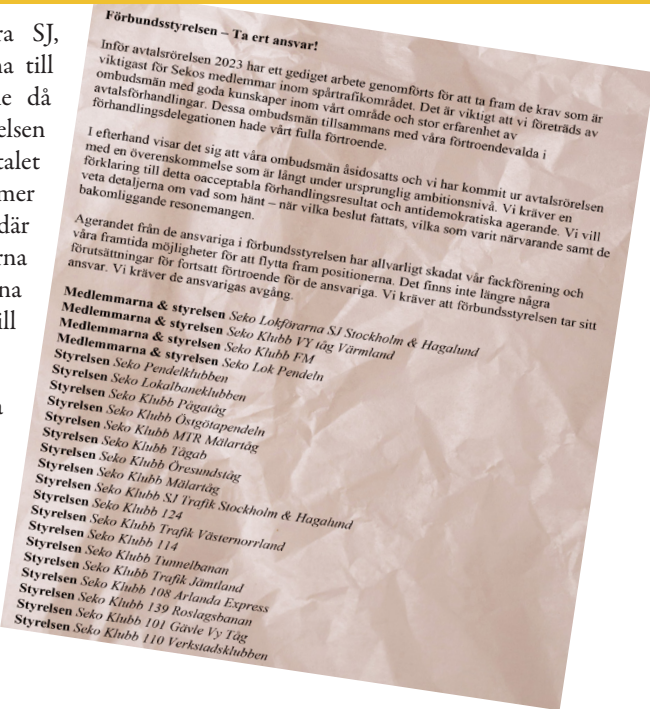
Kanske har den svenska modellen i sin nuvarande form, med det så kallade märket, spelat ut sin roll? Kanske är detta inte längre representativt för en arbetsmarknad som mer och mer präglas av ett omgivande tjänstesambälle? Kanske är den svenska modellen numera en belastning för fackförbunden? Utöver detta och framförallt finns all anledning till självvranssakan för Seko som förbund gällande hur förhandlingsarbetet kom att utveckla sig i dessa avtalsförhandlingar. Det sistnämnda är något som vår klubb redan börjat verka för, bland annat genom att utkräva ansvar från de ansvariga inom förbundsstyrelsen. I nuläget bedrivs detta arbete i samarbete med ett 20-tal andra klubbar inom Seko Spårtrafik. Det är inget som kommer förändra saker över en natt men vi kommer självklart fortsätta informera klubbens medlemmar om det arbetet framöver.

LOKALA AVTALSFÖRHANDLINGAR TAR VID

I skrivande stund har löneförhandlingarna vid SJ nyligen slutförts men först senare under hösten kommer de lokala avtalsförhandlingarna

gällande vårt lokala avtal, Spåra SJ, äga rum. Väl där är möjligheterna till stora framsteg kraftigt begränsade då fredsplikt råder sedan uppgörelsen gällande det centrala avtalet undertecknades. Klubben kommer anordna ett medlemsmöte den 2/8 där vi pratar mer om förutsättningarna inför de lokala avtalsförhandlingarna samt gärna tar emot förslag till avtalsyrkanden.

Från de centrala förhandlingarna finns inte särskilt mycket glädjande att ta med sig förutom att vi sett att det trots allt finns människor med ryggrad kvar även i denna tid. Tyvärr så var det inte personer med beslutsmandat.



VID FÖRHANDLINGSBORDET...



KLUBBNOTISER



NY TID FÖR SÄKERHETSKLARGÖRING

På grund av den under våren uppkomna nya rutinen med att gå ett varv även runt loktåg för diverse kontroller har tiden för säkerhetsklargöring av loktåg i Hgl behövs förlängas. Av oklar anledning har det initiativet behövs drivas på av våra skyddsombud vilket kan ge en och annan undrande tanke kring hur man ser på rättidigheten i företaget.

Hur som helst ska tiden för säkerhetsklargöring av loktåg Hgl nu ha förlängts från tidigare 17 minuter till 22 minuter där 5 minuter liksom tidigare ligger därefter som tid för att ringa ut sig. Har du ej fått denna nya tid på 22 minuter utlagd i din tur i så påtala problemet och skriv en rapport på saken.

FÖRARENS ANSVAR

Det har inkommit frågor huruvida vilken befogenhet förare har att neka att framföra ett fordon. Rent krasst så leder och fördelar arbetsgivaren arbetet och därmed vad vi som förare ska göra samt vilka fordon vi ska köra. Men tänk på att vi som förare enligt TTJ (8H mom 3) ändå alltid har det yttersta ansvaret för att fordonen vi framför är trafiksäkra. SJ kan insistera på att fordonet ska köras - inte sällan med motivationen ”vi har fordonsbrist”. En förare fick till och med till sig att det kunde handla om arbetsvägran om hen inte körde. Det är allt annat än arbetsvägran - föraren har däremot tagit sitt ansvar.

Vi menar på det som SJ repeterar i vart och vartannat veckobrev - säkerheten först!

Ska vi då ens behöva ha en diskussion där vi ifrågasätts huruvida fordon ska trafiksättas eller inte? Vi tycker inte det.

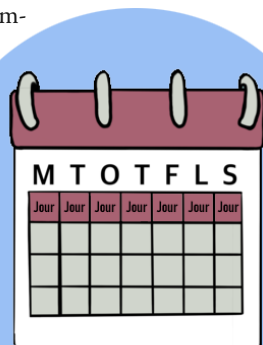
JOUR HELA VECKAN?

Mängden jour vi kan schemaläggas regleras i Arbetstidslagen.

Flera av våra kollegor har under den senaste tiden blivit schemalagda med för mycket jour.

I arbetstidslagen står följande att läsa:

”Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.”



TIOPUNKTSPROGRAMMET -EN ANALYS AV ANALYSEN

De förändringar indelade i tio punkter för att skapa en bättre schemasi-tuation beskrevs som avslutade i SJ:s infobrev för vecka 23. Där kommenterades de olika punkterna och hur dessa har uppfyllts. Här nedan kommer ytterligare ett perspektiv på och analys av hur resultatet av 10-punktsprogrammet ser ut:

1. Planeringssupporten läggs ned och ersätts av direktkontakt med personalplaneringen.

Ja, planeringssupporten är nedlagd och möjlighet till direktkontakt finns. Har du koll specifikt på vilken person som har hand om din åkstation? Har din psp koll på dig i din roll och åkstation? Är svaren ja så är skillnaden mycket stor mot hur den tidigare planeringssupporten fungerade.

2. Återgång till en schemamodell med sökbara grupper i varierande grad av förutsägbarhet inkluderat fast lista. Anges kort som "Öka förutsägbarhet med mer pålitliga scheman" i denna senaste info.

En viss återgång har varit ja. Fasta grupper är sedan mars återinförda men efter att ha lovat att en majoritet ska kunna söka fast grupp blev resultatet ändå att de fasta grupperna endast erbjöd plats för en minoritet av lokförarna. Därmed ett brutet löfte och en återgång

till där fast grupp är grunden kan heller inte sägas vara uppfyllt när en majoritet ej kan gå på fast gruppnyckel.

3. Förstärkt arbete kring schemakvalitet samt avstämning med lokal GC och planering inför schemasläpp.

Den dialog som förekommer rör oss veterligen ej något arbete kring schemakvalitet i form av att fånga upp missnöje, önskemål eller att på annat sätt söka förbättringar i schemat. Därmed kan detta knappast ses som uppfyllt. Att fackliga turlistombud samt skyddsombud under året har nekats tid för turlistgranskning ger det hela ett än sämre utfall.

4. Förstärkt planeringsfunktion genom att tillföra fler resurser genom rekrytering.

Fler personalplanerare ska ha rekryterats så detta får anses uppfyllt. Skulle du ändå ha svårt att få tag i personalplanerare uppskattar vi om du påtalar saken så att problemet lyfts fram.

5. Tidigarelagd info om arbete/ ledighet över jul och nyår.

Återstår att se hur detta fungerar om ett halvår men vi hoppas på det bästa. Vid årsskiftet nu senast som var meddelades detta till stor del i månadslistan men det

fanns fall där dispdagar och otydlighet förekom.

6. Getidigabesked om ledigheter med hjälp av kvoter satta per åkstation.

Tveksamt. Det är mycket möjligt att kvoter finns men det hela är alltför otransparent för att se. En hel del nekande av ledighet på grund av den ständiga lokförarbristen vilket också grumlar det hela. Upplever du att besked om ledighet ges i ett tidigt skede? Vi tar tacksamt emot rapporter i frågan. Om tanken är att kvoter ska delges oss arbetstagare har detta ej skett.

7. Förbättrad process för att balansera trafikutbudet med aktuell personaltillgång under semesterperioden.

Tidiga sommarerbjudanden och en tidig semesterplanering bör ha haft viss effekt. Ett bättre läge kan vara men det är från kaotiskt låga nivåer vi närmst har att jämföra med. Det återstår att utvärdera när sommaren är förbi men antagligen är det en förbättring.

8. Förbättrad kommunikation kring ändringar i schema och delgivningsdirektiv.

Beräknades vara färdigt innan årets slut men eftersom det nu angavs att tiopunktsprogrammet var klart så bör denna punkt utvärderas redan nu. Det nämns en översyn av handböcker och att denna punkt ska återkommas till. Det verkar ha blivit bättre från när det var som värst men i nuläget är det fortfarande problem bland annat med schemaändringar på fast grund utan att berörd person meddelas.

9. Förbättringar i prognosarbete för att undvika att tvingas ställa in redan aviserade avgångar.

Det hela lär ställas på prov nu under sommaren men en förbättring verkar ha skett.

10. Införa funktion för turbyten kollegor emellan.

Swap är lanserat och i bruk. Möjligheten finns. Detta ska dock inte användas för att lägga över ansvaret på var och en att lösa problem med dålig schemaläggning. Upplever du att du själv ombes lösa problemet via Swap när du påtalar ohållbarhet i schemat så meddela oss och skriv rapport om saken.

Sammantaget kan fem av punkterna anses tillräckligt tydligt uppfyllda. Särskilt är förbättringar något lättare att uppfylla än när resultatet beskrivs mer konkret men vi kan ändå konstatera att det har lagts energi på att skapa en bättre situation. Samtidigt finns det tydliga förbättringar som kan göras men som inte görs. Man kan ställa sig frågan om det inte ändå från företagets sida handlar om att söka ett godtagbart golv snarare än att vara villig att skapa ett riktigt bra schema. Att det i grunden handlar om att det är på personalen och främst genom schemaläggningen och värden som flexibilitet där pengar finns att spara in. De största problemen just nu berör fortfarande gamla frågor som påverkan och förutsägbarhet men även stabilitet och förtroende. Frågor där den som söker fast grupp fortfarande är i ett mycket sämre läge än för fem – tio år sedan. Önskemål om scheman som drar nytta av kollegers olika behov och smak i både det lilla och det övergripande som kan väljas vara stabila med god förutsägbarhet och där turinnehållet är korrekt.

SOMMARENS TURER OCH VANLIGA BRISTER

Under sommaren störs eventuella turister i vanlig ordning av omfattande banarbeten runt om i landet vilka också rör runt i turkonstruktionerna för oss lokförare. Eftersom vi fackliga sedan i höstas ej får ut tid för att granska och gå igenom de turer som ligger har vi varit än mer beroende av rapporter om de brister som ligger.

Turlistor och löpande schemaläggning är än mer än tidigare ett område där företaget sparar in pengar på sin personal. Den felfria schemavärld som innan IVU talades om är heller ännu ej här vilket gör att vi fortsätter att dras med en hel del återkommande problem i hur turerna ritas. Några vanliga fel är bland annat missade hotellrumsbokningar där den organisatoriska grunden till synes är totalt avsaknad. Samma sak med bokning av passresa med snabbtåg vilket leder till att det i regel står eller faller helt beroende av den mänskliga faktorn. Även fel i turer

förekommer där arbetsmoment saknas eller är oklara eller felaktiga. Även där är passresor ett problemområde där gångtiden konsekvent ritas otillräcklig trots att berörd chef mycket väl vet att det innebär att personalen missar pasståget.

Idé fall fel i turer leder till försening, övertid, Isprucken nattvila eller missad passresa är det tyvärr en konsekvens som vår arbetsgivare som sagt är medveten om och som behöver lösas genom att fel av detta slag ej ska förekomma. Tekniskt systemstöd finns i många fall och oavsett ligger ansvaret på arbetsgivaren att ha en god organisation för att skapa korrekta scheman där den åkande personalen ska kunna följa turerna utan problem eller stress.

Rapporter är alltid av värde och lägg då gärna till seko@klubb106.se samt skyddsombudsmejl för aktuell åkstation skyddsombud-hagalund@sj.se / skyddsombud.stockholm@sj.se som kopia för rapporten.

T24: ARBETET HAR PÅBÖRJATS

Arbetet inför kommande års turlistor och schema har nu påbörjats. Ett första möte för Cst respektive Hgl har genomförts i juli där tur-förslagen från planeringen gått igenom av fackliga representanter och skyddsombud och återkoppling givits till gruppchefer som tar med sig synpunkter och förslag tillbaka till planeringen. Fortsatt arbete kommer att komma relaterat till schemat T24 även under hösten, då med fokus på grupper och nycklar som inte producerats än.

Det vi sett hittills är att både de riktigt korta samt de långa uppehållen blir fler på bekostnad av de mellanlånga, vilket gäller både raster och överläggningar. Marginalerna blir alltså klart sämre i många fall, med spruckna raster och

nattvilar till följd. Eftersom SJ tappar TIBen till T24 verkar man också planera om körningar så variationen försämras också. Materialet i sig kändes relativt tunt men vid förfrågan till turkonstruktör skulle detta vara allt, vilket lät lite konstigt och tyvärr kan vara en begränsande faktor vid framtagning av de fasta grupperna senare i höst.

Utskrivna exemplar av turerna finns att begrunda inne på expeditionen på Vasagatan, och för dig som känner ett extra engagemang i frågan finns möjlighet att bli invald som turlistombud om det är så att en ledamotsplats i vår lokala fackliga styrelse känns för mycket. Mer info om arbetet med T24 kommer framöver efter nästa runda.

GENOMFÖRDA BESLUT SEDAN MEDLEMSMÖTET DEN 17 MAJ

Vid medlemsmötet som hölls den 17 maj togs två viktiga beslut. Nedan följer en kort redogörelse för besluten och deras genomförande.

Det första beslutet som togs var att Klubb 106 skulle anta ett uttalande i vilket man skulle utkräva förbundsstyrelsens ansvar för avtalsrörelsens utfall – ett uttalande vilket styrelsen fick i uppgift att formulera.

I samband med uttalandets utformande sökte styrelsen vidare stöd bland andra Seko-klubbar i branschen för att lägga så mycket tyngd som möjligt bakom det. Vid tidpunkten då klubben delgav Sekos förbundsstyrelse sitt uttalande hade, förutom Klubb 106, tjugio andra klubbar ställt sig bakom det. Sedan dess har ytterligare

klubbar kommit att ställa sig bakom det vilket är mycket glädjande. För den som inte redan har läst igenom uttalandet så finns det, och även det svar vi senare erhöll från förbundsstyrelsens verkställande utskott, utskickat per mejl.

Det andra beslutet som togs var att Klubb 106 skulle donera 50 000 kronor till skyddsombuden på pendelns insamling för att möjliggöra en oberoende utredning angående ensamarbete på pendeltågen. Utredningen är tänkt att kunna ställas mot den utredning MTR själva genomfört och som ifrågasätts starkt. Sedan beslutet togs har pengar överförts till insamlingen och vi har nåtts av den glädjande nyheten att målsumman på 300 000 kronor sedan ett tag tillbaka har uppnåtts. Vi ser fram emot att få ta del av utredningen när den väl är genomförd.

KALENDARIUM

AUGUSTI

MEDLEMSAKTIVITET PÅ GRÖNAN

23 augusti

Seko Klubb SJ Trafiks yrkesverksamma sektionsmedlemmar i Administratörer, Försäljning, Åkande & VÅTE samt medlemmar tillhörande Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund välkomnas till traditionsenlig medlemsdag på Gröna Lund med 5-kamp och karusellåkning. Även i år bjuder båda klubbarna nämnda medlemmar på fri entré, fria karusellåk och 5-kampshäfte! De föranmälda medlemmarna träffas kl. 16:00 utanför Gröna Lunds

huvudentré för pepp och lagindelning. På restaurangen mitt emot entrén finns möjlighet till förtäring av ett brett sortiment av dryck och olika måltider som självbekostas för den som vill ha lite mat i magen innan femkampen. Observera att tillställningen endast är till för nämnda medlemmar och att anmälan är bindande!

För att anmäla dig till aktiviteten scanna QR-koden på aktivitetens poster som hänger uppe på anslagstavlor, eller surfa in på www.klubbsjtrafik.se och anmäl dig via webformuläret senast den 23/8 kl. 15:00. *OBS: vid färre än 6 anmälda deltagare ställs aktiviteten in.*



arbetsmiljösidan

skyddsombud.stockholm@sj.se
skyddsombudhagalund@sj.se

DET SYSTEMATISKA ARBETS- MILJÖARBETET PÅ SJ

Som skyddsombud är det vi som håller lite extra koll på vad som händer på vår arbetsplats, hur vi mår och om det finns några stora risker. Vi har rätt att kräva åtgärder av arbetsgivaren om vi fått rapporter på att saker och ting inte står rätt till.

Detta görs främst i kontakt med våra gruppchefer men också via mer formella möten, en såkallad SKK, dit vi skickar in ärenden som kräver bredare hantering. Dessa ärenden kan sedan, om de berör hela verksamheten, komma att eskaleras till högre nivå i form utav de centrala SKKer som finns både på Trafik- och Trafik och Service-nivå. SKKerna hålls varje kvartal så totalt fyra gånger om året.

HUR GÅR ARBETET?

Som ni kanske också har märkt känns det inte som att det händer så mycket på arbetsmiljöfronten. Våra scheman är fortfarande instabila och innehåller fortfarande punkter som kräver detektivarbete, det saknas fortfarande korrekt tid för olika moment. Precis som ni så undrar vi varför ingenting händer, för det arbetas väl i alla fall med dessa problem (eller)?

När vi skickar in våra ärenden kommer ofta svaren tillbaka från det centrala hållet i ytterst generisk form. Det "arbetas med problemet", man "håller på att ta fram en ny process" eller liknande ospecifika formuleringar. Vi får aldrig veta exakt vad man gör, när det ska vara färdigt eller ens vem som är ansvarig för att förändring ska ske; och om vi har åsikter om att svaret är felaktigt eller för luddigt är det bara att vänta ytterligare tre månader för att hoppas på ett bättre svar.

Det är lätt att man blir uppgiven och känner att arbetet för att förbättra vår arbetsmiljö inte tas på allvar utan bara handlar om att statistiken ska se bra ut i stil med "nu har vi besvarat ett ärende, låt oss avsluta det och känna oss nöjda", trots att någon åtgärd inte blivit utförd.

HJÄLP OSS GÖRA SKILLNAD

Vi förstår att det kan kännas tröstlöst men för att vi ska kunna ha underlag för det vi påpekar som arbetsmiljöbrister (tänk stress, oro och skador) så behöver vi rapporter från er! Har ni något på arbetsmiljö så skicka även rapporten på kopia till vår skyddsombudsmail.

Skyddsombuden

AKTUELLA SKYDDSSTOPP

Uppdaterad: 230813

PLATS	AVGRÄNSNING	ORSAK/RISKER
Stockholm (Cst)	Spår: 12, 13, 16, 17. Moment: Arbete i spår, t. ex. tillkoppling, bromsprov.	Nivåskillnader i ballasten sedan tidigare banarbete, samt avsaknad av brunnslock och andra hinder. I hop- och 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.
Hagalund (Hgl)	Mellanbangården	Av arbetsmiljöskäl bör särskild försiktighet vidtas vid klargöring och uppställning på 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.
Karlberg (Ke)	Stopp för spår-beträdande.	Tåg har planerats för vändningar och rundgångar i Ke, men det är trångt mellan spåren, samt saknas gångvägar både inom området samt till och 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.
Ulriksdal (Udl)	Stopp för spår-beträdande.	Personalbyte, klargöring, vändning med multade fordon, och dylikt där spår-beträdande krävs, får ej genomföras. Tillåtet att byta ände/körriktning på singelmotorvagn då det ej kräver vistelse utanför det egna fordonet.

Och som vanligt — kom ihåg att du alltid är "ditt eget skyddsombud"! Utsätt dig aldrig för onödiga risker och vidtag försiktighet vid arbete intill trafikerat huvudspår, till exempel vid spår 12 på Uppsala godsbangård, eller på bangården i Hallsberg.

SKYDDA DIN HÖRSEL

Vi i styrelsen vill påminna och uppmana våra medlemmar om att lockförare har möjlighet och hämta ut formgjutna öronproppar hos Hear Nordic, på arbetsgivarens bekostnad. För att hämta ut öronproppar pratar du med din gruppchef.

Hörselnedsättning är ett allvarligt hälsoproblem och Hörselskadades Riksförbund ger oss denna tänkvärda statistik:

- Över 1,5 miljoner människor i Sverige har nedsatt hörsel. Av dem kan cirka 10 000 teckenspråk och en del använder tecken som stöd (TSS).
- Hörselnedsättning är ett växande folkhälsoproblem, och andelen med hörselnedsättning ökar i alla åldrar.
- Hörselnedsättning är något vanligare bland män än bland kvinnor.
- Cirka 712 000 personer är i yrkesverksam ålder (16–64 år) alltså cirka 12 procent av landets arbetstagare.
- En av fem i åldern 45–64 års ålder har hörselnedsättning.
- Över 500 000 personer har hörapparater, men fler skulle behöva.
- Cirka 4 000 personer har cochlea-implantat/EAS. Så många som 21 000 beräknas kunna ha nytta av hörselimplantat på sikt.



- Många med hörselnedsättning har även andra typer av hörselskador, framförallt tinnitus, ljudöverkänslighet och Menières sjukdom.

Enligt svensk lag ska arbetstagare som utsätts för i snitt 80 dB under en åttatimmars arbetsdag erbjudas hörselskydd, och vid 85 dB måste hörselskydd användas. Arbetsmiljöverket (AV) har gjort en kunskapssammanställning om buller på arbetsplatsen vid namn "Hörsel och hörselskador i arbetslivet" (RAP 2013:2). Man konstaterar följande i sammanfattningen: "Åtta timmars exponering för ekvivalenta ljudnivåer överstigande 75–80 dB(A) innebär risk för TTS (temporär hörselnedsättning red. anm), i varje fall hos känsliga individer". Vidare skriver man i sammanfattningen att "Ett visst stöd föreligger för interaktion mellan buller och vibrationer vid mångårig exponering. En rimlig försiktighetsåtgärd är därför att ha ökad uppmärksamhet på kombinerade exponeringar vid nivåer nära respektive gränsvärden".

Med hjälp av en bullermätare har styrelsen mätt dB(A) i drivan på en X2. I denna miljö

kan vi uppmäta i genomsnitt 72 dB(A) under gång och detta med bullermätaren i höjd på förarens huvud. Under samma förutsättningar med helventilationen på, uppmätte vi 74 dB(A). Det betyder att i en miljö där vi spenderar mycket tid, är vi väldigt nära nivåer för vad Arbetsmiljöverket rekommenderar vara det övre gränsvärdet. Om vi återgår till vad sammanfattningen i RAP 2013:2, kan vi konstatera att vi som förare på kort sikt inte är i farozonen men att vi på lång sikt kan ådra oss hörselnedsättningar på grund av vår arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket skriver följande på sin hemsida: "Ljud i arbetsmiljön kan vara en stressfaktor även om ljudnivån inte är så hög att

det finns risk för hörselskada". De skriver vidare: "De effekter som uppstår beror dock oftast på en kombination av bullerstörningen och andra faktorer. Störande och stressande buller kan även påverka kroppen på olika sätt, till exempel ge ökad hjärtfrekvens, förhöjt blodtryck och utsöndring av stresshormoner". Även om det inte bara är på vår arbetsplats vi behöver vara försiktiga med hörseln utan även på vår fritid, kan vi i alla fall med hjälp av öronproppar och andra hörselskydd minska riskerna och de negativa effekterna som en bullrig miljö kan ha på våra öron och hälsa.

SNABB PROBLEMLÖSNING AV VÅRA SKYDDSOMBUD



På midsommarafton upptäcktes ett hål i en sprickbildning på plattformen intill spår 17. Hålet var så stort att en fot fick plats i det. Eftersom hålet hade uppstått precis invid den vita linjen längst ut mot spåret var risken att ramla ned på spåret hög i det fall någon skulle snubbla där.

Efter att ha gjort en snabb riskbedömning beslutade skyddsombuden vid Cst att lägga ett skyddsstopp. Detta ledde till hastig handling och efter endast någon timme hade problemet åtgärdats; hålet är nu överasfalterat och skyddsstoppet är hävt.

Om du stöter på någonting avvikande som skulle kunna medföra skada – rapportera det till våra skyddsombud!



BÖRDET

Få saker enar de förvärvsarbetande svenskarerna så mycket som den lediga helgen. Fredagsmys, mello och fotbollsmatcher, ja det mesta som får oss att känna att vi faktiskt jobbar för att leva och inte tvärtom finns det tid till för på helgerna. Precis som med vädret så är helgerna även något som vi enas om i konversation; det kallpratas om hur den gångna helgen har varit fram till någon gång mitt i veckan då det i stället börjar pratas om planer inför helgen som komma skall. Som lokförare får man dock i hälften av dessa konversationer upplysa sin omgivning om att "jag har jobbhelg". Just av det skälet – att varannan helg spenderas iförd uniform längs någon av Sveriges järnvägssträckningar – blir den lediga helgen än mer värdefull. Det känns knappast girigt att i alla fall varannan vecka önska en ledig helg lik de helger som de flesta andra har inte bara varannan vecka utan varje vecka – en helg som börjar redan på fredagens eftermiddag för att sluta först på måndagens morgon.

Stötestenen i frågan om våra lediga helger är den berömda börregeln i vårt kollektivavtal Spåra

SJ. I kollektivavtalet står att läsa att "Fridagsperioden för Fp och Fv bör om möjligt omfatta tiden från kl. 19 dagen före fredagen/fridagarna till kl. 05 dagen efter fredagen/fridagarna".

Känns det inte redan här som att vi har gett arbetsköparen väldigt mycket av den där lediga helgen? Är inte 19.00 lite väl sent att sluta innan helg? Och är inte 05.00 likaså lite väl tidigt att börja efter en ledig helg? Men vi påminner oss – precis som arbetsköparen tycker om att påminna oss – om att vi valt att jobba i en bransch där arbetet fortgår dygnet alla timmar, veckans alla dagar och årets alla veckor. Ändock och utan hänsyn till avtalstext schemaläggs vi nu, oavsett om vi går på fast lista eller vikarielista, gång på gång med turslut långt efter 19.00 på fredagen och med turstarter tidigare än 05.00 på måndagar i anslutning till våra lediga helger. Hur kan detta komma sig? Den bistra sanningen är att arbetsköparen tycker sig ha tolkningsföreträdare vad gäller språket i avtalstexten. I utdraget ur Spåra SJ ovan kan ett språkligt huvudbry identifieras, nämligen ordet bör.

ÄR BÖRAT RISTAT I STEN?

Det råder ingen enighet om hur bör faktiskt ska tolkas när det kommer till mer formella texter. Vissa menar att bör bör likställas med skall och således är tvingande, medan andra menar att bör till skillnad från skall tillåter viss avvikelse om särskilt fog finnes. Detta är en god anledning till att inte använda sig av bör i avtalstexter. Detta menar i alla fall Statsrådsberedningen som utarbetat den handbok i författningsskrivning av vilken Riksdagen använder sig vid stiftning av lagar. I denna handbok, Myndigheternas föreskrifter, har just verbet bör fått ett eget uppslag. Man menar bland annat att *”man bör vara återhållsam med att använda bör eftersom börregler kan förväxlas med allmänna råd”*. Samtidigt påtalar man att *”en börregel anses bindande i den bemärkelsen att det måste finnas särskilda skäl för att det skall vara tillåtet att avvika från regeln”*.

Vi får kanske helt enkelt leva med att bör inte kan likställas med skall, men att bör ändå får anses bindande så länge särskilda skäl inte finns. Detta föder dock ytterligare ett bekymmer, nämligen frågan om vad som kan betraktas som särskilda skäl.

SÄRSKILDA SKÄL

Särskilda skäl används flitigt i olika lagtexter. För att avgöra vad som rimligen kan betraktas som särskilda skäl hänvisar man ofta till tidigare tolkningar – det vill säga praxis. Det särskilda skälet i fråga måste således presenteras och för att bestämma om skälet ska betraktas som särskilt finns ofta kriterier eller specifika exempel på skäl som i den specifika frågan ska anses vara särskilda. Vår arbetsköpare däremot verkar inte se sig skyldig att presentera det särskilda skäl som ska ligga till grund för avsteget från börregeln. Att hänvisa till den egna oförmågan att kunna leda och fördela arbetet på ett bra och rättvist sätt genom att hävda att ”det går inte” kan väl knappast vara

ett särskilt skäl? Inte heller kan väl att hänvisa till den egna oförmågan att anställa och behålla en hundraprocentig personalstyrka genom att hävda att ”det finns ingen annan” räknas som ett särskilt skäl? Arbetsköparen verkar mena att hela vår verksamhet, i förlängningen den svenska infrastrukturen, är ett enda stort särskilt skäl. Men i sådana fall vore väl ett kollektivavtal överflödigt? Nej, bevisbördan i denna fråga torde ligga på arbetsköparen då det tillika är denne som gör avsteg från regeln.

OM BÖR BÖR BLIVA SKALL

Man kan inte låta bli att fråga sig om det finns någon bra lösning på denna problematik – förutom den uppenbart enklaste lösningen att arbetsköparen tog sitt ansvar och följde kollektivavtalet. Skulle vi kanske kunna hävda att arbetsköparen bryter mot praxis eftersom problematiken tycks vara relativt ny trots att avtalstexten förblivit oförändrad? Eller är vårt enda hopp en omskrivning av själva avtalstexten?

Det brukar heta att vi ska lära oss av våra egna och andras misstag, så låt oss i framtiden förhindra uppkommandet av snåriga och otydliga avtalstexter. Vi, och framför allt de fackligt förtroendevalda som är med vid skrivandet av våra lokala avtal, måste använda extrem tillförsikt i framtagandet och signerandet av avtalstexter. För oss arbetssäljare som har en motpart som tar varje möjlighet som ges till att förvärra vår arbetssituation är ett skydds nät med stora hål i till föga nytta.

Man bör inte underskatta det lilla ordets makt.

UTBILDNINGSUPPDATERING OCH KÖRLÄRARLÄGET SOMMAREN 23

I bakvattnet på IVU:s införande och det allmänna skubbschemat var personalflykten stor på SJ. VD:n bekräftade detta i Ekots morgonintervju och uppskattade att över 100 förare hade sagt upp sig vilket gjorde att man var tvungen att bland annat reducera trafiken. I stort sett alla företag i branschen pratade om förarbristen som orsak till de flesta problem man hade på järnvägen, dels på grund av att man inte utbildat tillräckligt mycket nya förare under Covid-pandemin, dels för att många inte bara sagt upp sig från företagen utan även helt lämnat branschen. Vanligtvis rör sig lokförarna mellan olika bolag, men på grund av branschflykten var rörelserna färre. Under våren 2022 bestämde sig SJ för att starta upp sin egen lokförarutbildning för att råda bot på förarbristen inom företaget. Utbildningen är betald, det vill säga eleverna uppstår lön och SJ står för samtliga omkostnader i samband med läkarundersökning, boende på annan ort vid LIA och resor till/från desamma.

I en tidigare Sthlm Lok-artikel spekulerade redaktionen kring hur utbildningen skulle bli och om den skulle få ett gott utfall. Det konstaterades att SJ hade mycket goda förutsättningar att kunna genomföra en bra utbildning då både kunskaper och resurser fanns på plats, men att projektet hade en del frågetecken. Nu när eleverna är mer än halvvägs igenom utbildningen är det dags att stämna av lite kring hur det har gått, samt se vilka moment kursen innehåller och hur väl dessa har fungerat.

RESULTATET SÅ LÅNGT

Lars Broddén, ansvarig för utbildningen, konstaterar i en intranätsartikel att eleverna trivs bra. Närvaron är i stort sett hundraprocentig och provresultaten är ovanligt höga. Körlärarna bekräftar detta och vittnar om glada elever som är ambitiösa, kunniga och mycket

imponerade av utbildningen. De känner sig som en del av företaget från start. Det finns en grundtrygghet i eleverna som borgar om gott handledarskap från instruktörernas sida och gott omhändertagande från SJ:s sida.

SJ:s ekonomiska ambitioner med lokförarutbildningen har enligt instruktörer och andra som arbetat med den varit att kurserna får kosta det de kosta vill. I och med detta har man kunnat bygga en bra utbildning, som i takt med utvärderingar av till exempel simulatorövningarna även kan utvecklas under utbildningens gång. Under den teoretiska grundutbildningen har eleverna möjlighet att utöver schemalagda simulatorövningar även alltid ha tillgång till simulatorerna för övningskörning när de har en stund över. Där övas utöver regelrätt körning olika särfall. Enligt eleverna har simulatorkörningen sett annorlunda ut sedan de kommit tillbaka efter LIA 1, den feedback som instruktörerna har fått angående övningarna har gjort att man nu låter eleverna köra längre scenarion, observerar dem och kommenterar eller diskuterar olika skeenden efteråt. Detta upplevs som väldigt positivt för det egna lärandet. Efter den andra praktikperioden ska man enligt en insatt källa även ha gjort individuella planer för eleverna för att ge dem bästa möjliga förutsättningar både teoretiskt och praktiskt.

ALL PRAKTIK ÄR BRA PRAKTIK

Att man genomför bangårdspraktik både i Hagalund och i Göteborg gör att eleverna kommer ut på sin första LIA med större praktiska grundkunskaper än en elev från YH-skola, där bangårdspraktik inte brukar ingå i utbildningen. Utöver att känna sig säkrare på kopplingsmoment har de tack vare fordonsförflyttningar inom depå även en god förståelse för fordonen innan dessa körs ute på linjen. Varje kurs har även fått åka ned på studieresa till Nässjöakademiens

övningscentrum, där det finns 200m spår, växlar, signaler, kontaktledningsbryggor, vägskyddsanläggningar och dylikt. Att få några dagar där att i lugn och ro prova på att veva växlar eller själv fälla bommar om ett vägskydd har hakat upp sig, till exempel. Det skapar en god systemförståelse och en trygghet med momenten. Båda dessa saker är någonting som även färdigutbildade lokförare borde få prova på vid fortbildningstillfällen.

Då körlärläret är ansträngt i Stockholm erbjuds eleverna LIA även på annan ort, vilket innebär att de är garanterade sina LIA-timmar med samma fordonspark som de sedermera ska köra som färdigexaminerade lokförare. Då de hela tiden övar på samma fordon innebär det en hög förståelse för hur dessa fungerar inför kommande fordonsutbildningar.

SMAKAR DET SÅ KOSTAR DET

Utifrån de uppgifter vi så här långt har fått rörande moment, utrustning och omkostnader torde varje elev kosta minst 500 000 kr att utbilda, med ytterligare utbildningskostnad för fordonsutbildningar. Varje kurs om 16 elever kostar således runt 8 000 000 kr. Då majoriteten av alla rapporter kring utbildningen hittills visar på ett mycket gott utfall så har SJ fått mersmak, spänt musklerna och ryktet säger att man kommer att göra sin utbildning permanent. Detta innebär att man varje år kommer att genomföra nya kursstarter där varje kurs nu kan komma att innehålla 20 elever per kull (10 000 000 kr per gång.) Det är en stor ekonomisk utgiftspost, men som på sikt utgör en god grundinvestering förutsatt att de nya lokförarna stannar kvar inom verksamheten.

Och det är väl där det egentliga problemet finns. De nya lokförarna kommer att vara väl förberedda på körning, växling och dylika moment, men SJ har omfattande strukturella problem; både sådana som man redan arbetar med och andra som man verkligen behöver ta tag i. Schemats utformande, planeringen, bristande arbetsinstruktioner, haltande gränssnitt för de 511 appar man har, utbildande av trygg och avtalskunnig personal på trafikledningen, en god arbetsmiljö för alla... listan kan göras lång.



När de nybakade lokförarstudenterna kommit ut i verksamheten drabbas de precis som alla vi andra av de organisatoriska prövningar och sena schemaändringar som numera tyvärr hör yrket till. Frågan är hur väl förberedda på detta de är och hur hårt uppvaknandet kommer att bli om de inte är det.

VARFÖR ÄR DET SÅ ONT OM K?

En annan fråga vi ställer oss är hur man från SJ:s sida har tänkt att hantera den ständigt ökade belastningen för körlärläret i det fall att lokförarutbildningen blir permanent löpande. Trycket har varit hårt på körlärläret under året. Samtidigt som SJ:s egna elever drar land och rike runt på LIA fortsätter företaget att välkomna elever från YH-skolorna in i lokföraryrket. Det är viktigt och bra att ta emot elever som kämpar för att få ihop pluggekonomin och samla timmar, samtidigt blir det nu väldigt mycket

elever i rotation. Från vecka 10 där den första kullen av SJ-elever gick ut på sin första LIA märkte man av en markant ökning i elever över lag: från föregående månads 10 elever till 42. I takt med att fler SJ-elever från egna kursen gick ut på LIA började de överlappa och en konstant belastning med 36—55 elever per vecka pågick under hela våren och med undantag på en tre veckor lång semester för SJ-eleverna i augusti kommer trycket ha varit konstant, för att sedan kulminera med 60 elever vecka 37.

SJ anade att det skulle bli en utmaning att ha en ökad elevomsättning varför man höll ett flertal utbildningar för att ha tillräckligt med körlärare, samtidigt som man tillfälligt höjde körlärartillägget med en hundralapp från 200 kr till 300 kr per tur från januari 2023 till dess att den egna lokförarutbildningen tar slut. Tillägget är dock gravt underdimensionerat och borde snarare ligga permanent på mellan 400 och 500 kr. Att ta hand om en elev är stimulerande, roligt och lärorikt men det är även väldigt intensivt då man som körlärare behöver vara konstant alert, ställa frågor, svara på frågor, instruera, rodla med obokade hotellrum, med mera, med mera.

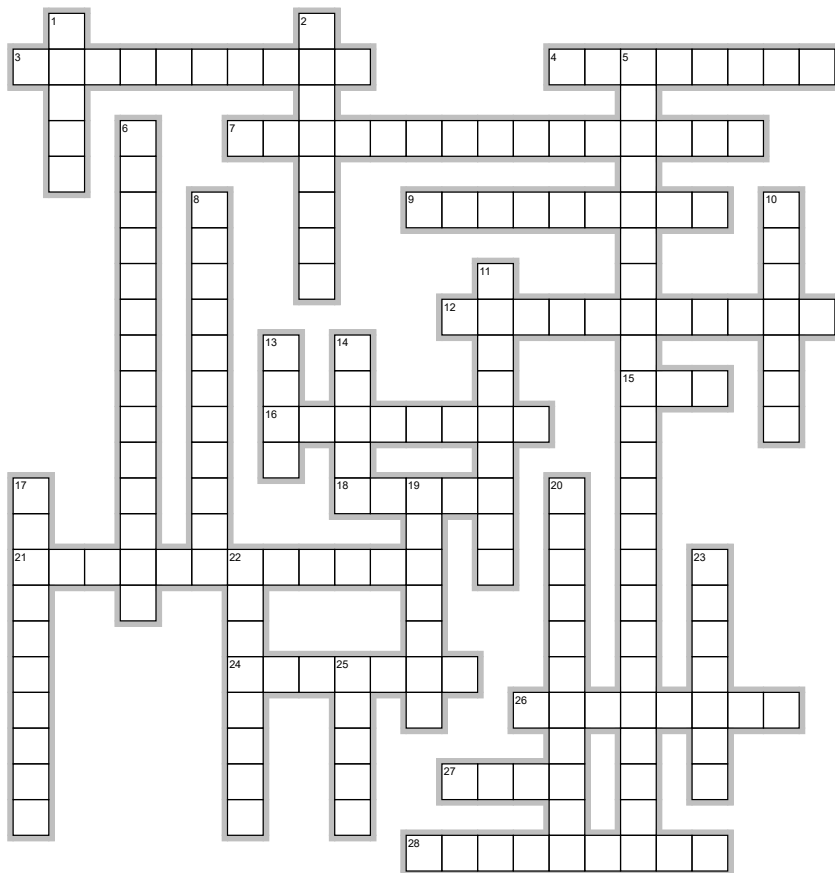
Det finns fler saker som är problematiska med att körlärarna har elever oupphörligt. Att få köra på egen hand emellanåt är viktigt för att upprätthålla sin egen linje- och fordonskänneteknik och för att få behövlig återhämtning mellan elevtilldelningarna. Grundmodellen för körläraryrollen, utifrån vad som sagts av gruppchef, är därför att man ska ha 50/50 balans mellan förarroll och körläraryroll. Men flertalet körlärare vittnar om att man sedan lokförarutbildningen drog i gång har fått elev utlagd på mer än 90% av sina turer. Ofta flera månader i rad. Detta innebär att man som förare kan ha så lite som en egen körning per månad,

eller i värsta fall ingen alls. Följden blir dels att körlärarna inte repeterar yrkesmomenten så ofta som de borde och dels en rejäl övermättnad som leder till att de helt enkelt inte orkar eller ledsnar. Flera relativt nya körlärare har pausat sitt körlärarskap eller lämnat uppdraget, andra har pausat sig över sommaren för att få vila eller köra själva. Ett annat problem som kommit med denna kvävande planering är att instruktörerna även får problem med att göra den obligatoriska uppföljningen av förare när denne har elev.

Körlärarnas pausande har lett till att man från planeringens sida har lagt till en ny rutin för att pausa/av pausa sig som körlärare. Nu ska den körlärare som vill pausa sitt uppdrag "lämna in en förfrågan" till sin gruppchef om pausande respektive återupptagande av körläraryrollen. Detta ska göras senast den första dagen av månaden för att kunna ge planeringen optimala förutsättningar att planera elev. Missar man detta datum så ska publicerat schema ligga. Men problemet med planeringen av elever är att det ofta har förekommit att körlärare någon vecka efter månadsslippet plötsligt har fått elev inlagd under vecka/veckor då de skulle kört ensamma. Rutinen med publicerat schema gäller måste verkligen gälla - på månadsbasis och inte plötslig veckobasis när en elevplanering faller igenom.



SOMMARKLUR



VÅGRÄT

3. Enkelriktad koppling
4. Det högsta beslutsorganet för klubben
7. Dukar av bistron på flaggskeppet
9. Syns inte, finns inte och ska därför redovisas
12. Vandringsled mellan Björkliden och Norge
15. Tre kaotiska bokstäver
16. Hilding Carlsson
18. Gör att järnvägen fungerar
21. Styr och ställer
24. Framförs på banan mellan Morjärv och Haparanda
26. Här sägs solen alltid skina
27. Du är den enda för denna person, det finns ingen annan
28. Störande ljud i trappuppgång... eller ond felkod

LODRÄT

1. Lok eller katastrof
2. platsen där en promille inte kan ha fel
5. Aktuellt för Iggesund-Hudik
6. Världens längsta järnväg
8. Smakrikt bröd som minner om chefsnamn
10. Här frodas en prinslig anda
11. Red light district
13. Ort med Tardis-blått stationshus
14. En knuff i Norrköping gavs förr med detta
17. Bromsreferens vid en köping
19. Kanoniserad kändis i Varpemossen
20. Kärleksfullt smeknamn på tidig G-avgång
22. Fram och tillbaka och alltid för kort ritad
23. Är alltid för kort i Linköping
25. Här träffar du alltid exet

VINNARNA I KLUBBENS STORA PÅSKÄGGSTÄVLING:



CST: Marcus Sahl



Hagalund: Kerstin Lilja

**STORT GRATTIS! Svaret var 2,25 kg.
Tack alla som deltog, ny tävling blir av 2024!**