

Facklig medlemsinformation från Seko Lokförarna på Stockholmståg

Rea på Veolia, all personal ska bort (och tillbaka på deltid)
Turlistförhandlingar
Svar på Pendelklubbens brev
Var är våra väktare?
Klargöringstiderna
Studier
Mat och sömn
Vad gör facket?
Uniform
Presentation av de förtroendevalda 2014
Tack för förtroendet
Verksamhetsplan 2014



*Glad
Påsk!*

Obs! Stockholmståg har bytt telefonväxel.
Seko Loks expedition har nu följande telefonnummer:
08 5622 42 30 eller 070 281 93 25

Fulspel på Öresundstågen

Det har väl kanske inte undgått någon att det kokar hos kollegerna på Öresundståg. Bakgrunden är att Veolia lade ett mycket lågt bud, skambud enligt några, och rodde hem anbudet på trafiken. Sedan har man lagt ned en depå, i Kristianstad, och tycker sig behöva säga upp förare och ombordpersonal.

Sånt kan ju ske, men förutom det ironiska i att Veolia behöver säga upp personal när de vinner anbud så är det inte så konstigt eller sällsynt med övertalighetsförhandlingar.

Det märkliga är Veolias agerande i den här frågan.

Man går ut och säger att övertaligheten beror på våra arbetstidsavtal, att reglerna om nattvila, slut 19 före fredag och så vidare gör att man bara kan utnyttja personalen till 90 procent. Lösningen på det här är att avskeda hälften av personalen och sen återanställa dessa på deltid, 50 – 90 procent.

Det är naturligtvis ett lika fäaktigt som provocerande förfarande av Veolia.

Enligt SEKO:s lokale ordförande Jens Kvist så är företagets uträkningar felaktiga, SEKO har räknat på lokförarnas arbetstid enligt gällande avtal och kommit fram till siffran 96,5 procent. Och skulle man ändra ett "kan" till ett "bör" i avtalet så skulle man nå 100.

Jens är oförstående till vad företaget håller på med och tror att det handlar om att visa sin makt. Några större ekonomiska vinster finns inte. Han anar Almegas fläsandes i bakgrunden, arbetsgivarorganisationens våta dröm är en foglig, timanställd personal som kan utnyttjas till max och är för rädd om sin inkomst för att ställa några krav.

Nu pågår icke sanktionerade stridsåtgärder på Öresundstågen. En del sjukskrivningsaktioner, frivillig övertidsblockad och annat man kan hitta på. SEKO centralt kommer förhandla ända in i kaklet, den sista april är satt till deadline och sedan sägs avtalet upp. Då kan järnvägsbranschen gå i strejk från första juni. "SEKO centralt står bakom oss till hundra procent", säger Jens Kvist. Med andra ord så blir det konflikt om inte Veolia och Almega viker ned sig. Vilka som tas ut i första vändan vet vi ingenting om, det kan bli Öresundstågen, det kan bli vi. Det handlar inte om att skåningarnas och smålänningarnas kamp idag är vår i morgon, det är exakt

samma fight som startade i somras, nu utspelas på Öresundstågen och kommer till oss i samband med upphandlingen. Vill vi inte stå som timanställda med kepsen i våra svettiga händer så måste vi slåss nu. Jag är väldigt glad att vi fick öva i somras, mer beredda än vi är nu går det inte att bli.

Det är många som har arbetat hårt för att vi ska kunna vinna upphandlingen och det här är en seger för alla anställda inom Veolia Transport som varje dag gör sitt yttersta för att våra resenärer ska få en bra och säker resa."

Gunnar Schön, VD Veolia Transport

Tack, Gunnar, vi gillar dig också!



Joacim Cleryd

Pendelklubbens brev

Seko lok har nu behandlat Pendelklubbens fråga om att ha en gemensam lönepott för klubbarna och att löneförhandla tillsammans med Pendelklubben.

På medlemsmötet 8 april togs ett enigt beslut om att tacka nej till Pendelklubbens förslag. En viktig anledning var att mötet tyckte att Seko lok måste värna om lokförarnas möjligheter att driva lokförarnas intressen och avtal framåt på bästa sätt. Det är därför lokförarna har en ren lokförarklubb som kan sluta egna avtal.

Pendelklubben har i sina förhandlingar med arbetsgivaren haft stor nytta av att lokförarklubben har bra möjlighet att sluta bra avtal. Seko lok hoppas att pendelklubben kan se ett värde i detta.

Ludvig Eriksson _____

Uteblivna väktare

Det har kommit in många rapporter om uteblivna väktare vid ändstationer där tågen ska tömmas. Vi skyddsombud har jobbat länge med det här problemet. Vi träffar regelbundet TryggC där vi påtalar detta problem. Då brukar det fungera en kortare period, sedan börjar rapporterna komma in igen. Dessutom har det rapporterats om snorkiga och stöddiga väktare som har haft synpunkter på tömningsrutinerna. Vi har våra

rutiner och väktarna ska vara oss behjälpliga så att tömningarna kan ske så säkert och smidigt som möjligt. Väktarna ska följa våra rutiner, inget annat.

Är det så att väktare saknas vid ändstation och ni bedömer att ni inte kan tömma tåget utan risk för egen säkerhet, på grund av till exempel sovande resenärer, ska ni tillkalla väktare som hjälper er med tömningen. Oavsett hur lång tid det tar för väktarna att komma så väntar ni vid tåget tills de infinner sig.

Om ni får vänta länge så tänk på de nattidsbegränsningar som vi har enligt arbetstidsavtalet. Det kan, när väntan blir lång, vara nödvändigt med avlösning.

Göran Axelsson, Skyddsombud _____



Vid tömning av dessa tåg skall väktare finnas till hands:

Station	Dag	Sista tågen som tas ur trafik				OV på plats
Bålsta	Natt mot M-F	00:36 (2876)	01:06 (2878)			00:30-01:10
	Natt mot L-S	01:36 (2880)	02:06 (2882)			01:30-02:10
Uppsala	Natt mot M-F	22:34 (2268)	01:04 (2278)			Ankomma med två sista tågen
	Natt mot L-S	22:34 (2268)	01:04 (2278)			Ankomma med två sista tågen
Märsta	Natt mot M-F	00:24 (2776)	00:54 (2778)	01:24 (2780)		00:20-01:30
	Natt mot L-S	01:54 (2782)	02:24 (2784)			01:50-02:30
Västerhaninge	Natt mot M-F	00:06 (2875)	01:06 (2879)			00:00-01:10
	Natt mot L-S	01:06 (2879)	01:36 (2881)			01:00-01:40
Nynäshamn	Natt mot M-F	00:10 (2873)	01:11 (2877)			00:00-01:15
	Natt mot L-S	01:11 (2877)	02:41 (2883)			01:00-02:50
Södertälje C	Natt mot M-F	00:29 (2777)	00:49 (2484)	01:08 (2279)		00:20-01:10
	Natt mot L-S	01:04 (12484)	01:29 (2781)	01:59 (2783)	02:29 (2785)	01:00-02:40
CST	Natt mot M-F	00:44 – 01:38				00:30-01:50
	Natt mot L-S	01:56 – 02:21				01:45-02:30

Placering av OV

Vid tågs ankomst: Mitten på plattformen för att söka kontakt med Tågvärd

Genomförande av avsyning

Tågvärd ansvarig för avsyning

OV behjälpliga inne i tåg eller utanför tåg

Dörrarna kan ej vara frilagda eller öppna med anledning av risken att resenärer kliver på tåg efter avsyning

Införande av checklista X60 102 01 Klargöring

Checklistor.

Ståg har sedan tidigare aviserat att man kommer att införa ett antal så kallade checklistor för X60. Bakomvarande fakta till detta är att den tidigare dokumentationen fordonsbeskrivning och handhavandebeskrivning innehöll väldigt många brister och felaktigheter. Till X60 har SL och Alstom tillfört ca 500 ändringar idag, några är stora som exempel ergonomimodifikation med byte av förarstol, fotplatta med förarövervakning och byte av tryckknappar för resandedörrfunktionen i förarbordet. Många andra är bara en omprogrammering av exempelvis en fläkthastighet. Antalet modifikationer tror man nu kommer att minska och därför har man nu som fordonsägare skrivit en ny fordonsbeskrivning om hur X60 ska fungera.

Stöd till personalen.

Till detta har man nu även infört så kallade checklistor till X60 som stöd till personalen. Dessa checklistor är på det hela bra, och beskriver hur den enskilde lokföraren ska handha X60 när det avviker från det normala. Detta är hjälpande och stödjande beskrivningar som lokföraren ska följa så att det inte blir galet när man felavhjälp eller liknande. Man vill ju inte att en avvikelse på X60 ska innebära att infrastruktur, tåget, resande eller personal ska riskera att utsättas för skada eller olycka när man felavhjälp.

Checklistor och avvikelser.

Vissa checklistor beskriver ganska enkla avvikelser på något vi gör relativt ofta, som att stänga av en resandedörr eller en boggiebroms. Vi vet redan hur vi ska göra, men nu finns en tydlig checklista som stöd med alla handhavanden med så att inget glöms bort. Det finns även checklistor för avvikelser som inte inträffar så ofta, som exempel överksam transport, bogsering eller nödstart där vikten av att göra momenten korrekt är mycket större. Vi skyddsombud tror att dessa checklistor kommer att vara ett bra stöd när X60 tågen avviker från det normala.

Klargöringen.

Ståg har även skrivit en checklista som behandlar klargöringen (KLG) av X60. Tiden för KLG är idag 49 minuter och har sitt underlag från den gamla fordonsbeskrivningen och handhavandebeskrivningen om X60. De 49 minuterna som vi har på oss idag är vad som behövs, vi hinner endast med något enstaka mindre strul för att inte köra iväg försent. Vid större problem är försenad avgång från depå eller uppställningsplats ett faktum. Den klargöring som vi har gjort på de 49 minuterna har säkerställt att tåget är i ett trafiksäkert skick där vi med trygghet kan köra utan oro och även lämna över tåget till en kollega utan att känna att man eventuellt "sätter kollegan i skiten" p.g.a. brister.



Vi har idag vid KLG bland annat kontrollerat att följande har fungerat

I hytter:

- ATC fungerar i båda ändar.
- Förarövervakningen fungerar i båda ändar.
- Frontljus och slutsignal fungerar i båda ändar.
- Dörr mellan hytt och kupé
- Samtliga hytt dörrarnas funktion mot plattform Hö/Vä sida
- HVAC inställning och funktion för årstiden i alla hytter.
- Frontrutans värmefunktion i alla hytter
- MobiSir
- Säkerhetskritiska inventarier gentemot MUL listan i skåp för detta.

I kupéer:

- Resandedörrar öppnar och stänger.
 - Avstängda resandedörrar är korrekt avstängda och därmed säkra för resande.
 - Kontrollera att instegsbelysningen vid resandedörrarna fungerar.
 - Den utförda städningen inte har brister.
 - Att tåget är i ett ok allmänskick, t.ex. en reklamskylt som lossnat ur sin hållare eller andra enkla åtgärder för att slippa köra omkring med "sjaskiga" fordon som sänker NKI index.
- Med mera, med mera.



Mindre tid.

Vad vi nu tror är att vi till KLG kommer att ha ca 24 minuter (tidmätningen är utförd) plus några minuters kvalitetstid för att följa KLG-listans alla punkter för 2 enheter. Den nya klargöringslistan innehåller vad vi tycker, och tydligen även Ståå, det absolut minsta minimikravet för att köra X60 i resandetrafik.

Vad vi skyddsombud saknar är kontroll av flera punkter på fordonen för att höja X60-fordonens kvalité och komfort så att vi slipper stress och oro. Plus att fordon inte körs omkring med okända och okontrollerade fel och brister som i förlängningen leder till tåg förseningar eller andra problem som påverkar personalen och resande negativt.

Under de ca 7 år som vi har kört X60 så har ju vi LF och TV samlat på oss en stor mängd erfarenhet om hur X60 uppför sig, ibland leker den "hela havet stormar" med oss. Vi har vid KLG och i andra sammanhang råkat ut för massor av fel och brister som vi i våra olika roller har fixat till. En del lösningar har varit fantastiskt bra, andra något sämre. Vi ska inte sammanfatta dessa här.

Under de 49 minuter som vi har haft att KLG X60 under alla dessa år så har vi iordningställt tåget så att TV och resande kan åka säkert med LF som tågets ombordansvarige. Om nu lokföraren har 25 minuter mindre tid på sig att KLG X60 till ett trafiksäkert tåg för TV och resande är risken att resultatet av kvalité, komfort och rättidighet kanske blir lidande.

Självstudier.

Det är ju även så att KLG är en självutbildande del för den enskilde lokföraren i att känna trygghet med att arbeta och köra X60. För det är inte alla LF som har ofta återkommande KLG för att upprätthålla god kännedom om var viss utrustning är placerad i tåget, man bara kör. Man blir oprofessionell i sin roll om man irrar omkring och letar i tåget med resande ombord, för att man inte hittar när det strular.

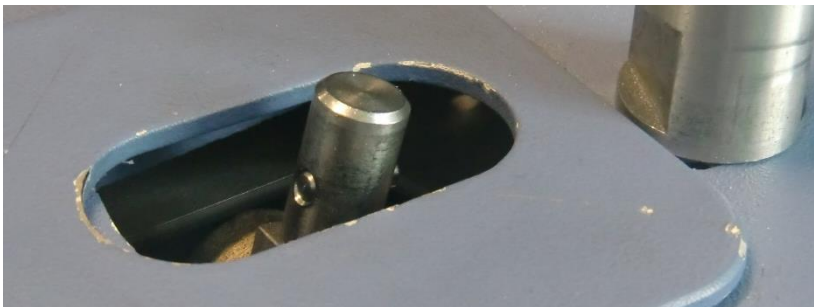
Vi skyddsombud vill nu veta:

Hur ofta har ni förare gjort något av det vi listar nedan och inte avvikelserapporterat det till Ståg och skyddsombuden?

Inte alls, för det har ingått i KLG fram till nu.

Men NU vill vi ha reda på det! Avvikelserapport tack, som delges skyddsombuden.

- Stängt skåpsluckor inne i vestibulerna för bromsutrustning och säkringar.
- Öppnat stängda brandcellsörrar.
- Rest upp reklamskyltar som halkat ur sin ram.
- Justerat HVAC i kupéer så att temperaturen på vintern har haft en möjlighet att komma från +5 till ca +19 som det bör vara i resande utrymmet efter att ni känt att det är kallt.
- Ställt ventilen "förbikoppling spärrventil" i rätt läge för tåg drift. (Obs instruktionsbilden på insidan av luckan har informationsbrister)
- Kontrollerat båda hyttörrarna mot plattform i mellanhytter går att öppna och stänga.
- Ställt huvudbromsventilen i mittläge och tagit ur huvudbromshantaget och placerat det i "rännan".



(Så här får det inte se ut, huvudbromskontrollens handtag är iof sig urtaget i en mellanhytt, men ventilen ligger i gångläge. Utformningen på låset är felaktigt konstruerat i X60A 6072-6083. Känt av Ståg sedan länge, men inte åtgärdat).

- Ställt in HVAC i mellanhytt så att den har en behaglig temperatur när TV kommer till tåget.
- Flytta MobiSir-telefonen när den saknas i ledande hytt (tar 3 min och 15 sek i gångtid).
- Med mera. Sådant som vi har gjort vid KLG av mellanhytter.

Alla ovanstående punkter försvinner alltså nu från förarnas klargöring!

Det finns säkert några lokförare som gör en egen kontroll av något som man tycker är viktig, men vi har inte med det här i denna lista. Inget är fel att kontrollera om man känner att "detta vill jag veta att det är ok". Det är du som lokförare som ansvarar för tågets säkra framförande, ingen annan kan ta på sig det ansvaret. Att utföra sin arbetsuppgift slarvigt eller bristfälligt är ingen förmildrande omständighet om något skulle inträffa.

Tiden som nu blir över (innan T15 startar i dec 2014) efter att ni KLG X60 efter nya listan, önskar vi skyddsombud att ni synar tåget invändigt och i mellanhytterna och är noggranna med att avvikelserapportera det som ni hade missat utan den extra kontrollen. Detta är vårt argument till att erhålla mera tid så att tåget har hög komfort och kvalité och kan gå omloppet ut med högt NKI som resultat.

Även Ståg vill att ni gör denna extrakoll under en övergående period, detta står beskrivet i Stågs dokument Driftinstruktion DI 2014-026, giltig från 28/4 sida 3:

Urklipp ur Ståg Driftinstruktion DI 2014-026 sid 3

Förare

Förändringar består framförallt av:

1. Ändrat innehållet i klargöringen

Omfattningen av innehållet i klargöringen förändras. Vissa punkter ersätts av nya rutiner för tågvärdar vid bemanning av hytt, vid vändning och före avställning. Samtidigt införs nya rutiner för våra underleverantörer som går ut på att de inte ska lämna fordonen på ett sätt som kräver åtgärder vid klargöringen, t.ex. att dörr mellan hytt och kupé ska lämnas stängd, att luckor till apparatskåp ska vara stängda samt att handtag till huvudbromskontrollen inte ska sitta i.

Trots att omfattningen förändras sker till en början ingen justering av tiden i turen. Skillnaden i tid som det tar att utföra momenten ska användas till att identifiera och skriva eventuella avvikelser som upptäcks som kan härledas till förändringar mot föregående rutin.

2. Byt-hytt test införs som standard i samband med hyttbyte

Vid korta vändningar och förseningar finns en alternativ metod som tar kortare tid.

Det är viktigt att ingen gör något utöver det vi ska enligt KLG listan utan att skriva en avvikelserapport till Ståg och som även delges skyddsombuden. Stressa inte igenom KLG för att hinna. Ni ska gå 214 meter på 3 minuter och 15 sekunder utan arbetsuppgift (100m på 90 sek). Om tiden inte räcker till, ring Fjtkl i tid för att avisera att ni kommer att bli sena. Gör noggranna anteckningar vad som har strulat som underlag till er avvikelserapport.

Känner ni att tåget inte har den status som in förväntar er, är det er skyldighet att inte köra. Sätt inte kollegorna i en dålig situation! Ni har stöd av JFT och i arbetsmiljölagen. Ni är alltid ert eget skyddsombud på platsen och förväntas att agera därefter!

Öppna inte resandedörrarna.

Efter att ni kört fram tåget till plattform, öppna inte resandedörrarna så att resande kan gå ombord. TV ska, vad vi vet idag, KLG innekupéerna innan vi släpper ombord resenärer så att vi är säkra på att ingen obehörig kommer åt öppna hytter eller olåsta skåp eller bromsutrustning. TV ska kunna gå ostörd utan påverkan från resande fram och tillbaka i både enheterna. Det här kommer att ta tid, kanske mycket tid, men vi kan som ombordansvariga inte acceptera att tåg lämnar driftplats med resenärer utan att det säkerställts att obehöriga inte har åtkomst till säkerhetskritiska komponenter.

Åk inte en meter innan ni försäkrat er om att TV hunnit med denna kontroll!

Det är idag inte känt hur lång tid TV ska ha för att hinna med att göra sin KLG av mellanhytter och resandetrymme.

Tänk på att.

Tid för att läsa in "fordonsstatus i kompissystemet" och "samtalet till Opc för att kontrollera enhetsnumren" på tåget ingick inte i tidsresultatet.

Hälsningar

Skyddsombuden Seko Lok _____



Studier

I vår planerar vi att hålla en introduktionsdag för nya medlemmar. Vi hoppas på att många visar intresse för den här dagen som kommer att innehålla information om facket och hur vi arbetar.

För de som vill veta mer om vad man bör tänka på inför sin pensionering, planerar vi ytterligare en informationsdag tillsammans med Folksam. Vi hade en liknande dag i höstas som uppskattades av alla som deltog. Till de som av platsbrist inte kom med på informationen i höstas skickar vi en särskild inbjudan men övriga medlemmar är också välkomna.

I höst planerar vi för en kurs i arbetsmiljöfrågor i samarbete med skyddsombuden.

Datum för ovanstående kurser och när intresseanmälan ska vara inne, kommer att anslås längre fram.

Astrid Hermelin _____

Rapport från kursen ”skiftarbete och hälsa”

Ludde, Jocke, Martti och jag från Seko Lok var på kurs som handlade om hälsa, sömn och kost relaterat till skiftarbete. Föredragshållare var Arne Lowden, docent och sömnspecialist vid karolinska institutet. Med på kursen var även representanter från Seko Pendelklubben, ST och delar av planeringsavdelningen vid Stång.

Det framkom en del intressant information, som kan vara särskilt nyttig vid turlistearbetet och schemaläggning. Förmiddagen ägnades åt hälsa och sömn med hänsyn till olika slags skift, vi fick ta del av statistik och forskningsrapporter på området, sammanfattning av dessa redovisas nedan.

Intressant är att kvinnor och män upplever skillnader i hälsa av skiftarbete, det finns även skillnader mellan unga och äldre. T.ex. klarar unga bättre att arbeta kvällar och nätter medan äldre har lättare att arbeta på morgonen och de har också mindre sömnbehov än de yngre. De tyngsta skiften enligt statistiken är tidiga morgonskift, följt av nattskiften. Bäst för vår hälsa är kvällsskiften, men med nackdelen att det kan vara negativt för det sociala livet. Att ha korta arbetsperioder och sprida ledigheterna påverkar oss positivt och är att föredra före massiva arbetsperioder följt av extrema långledigheter så att det inte blir så många ”tunga” arbetspass efter varandra. Man bör även begränsa antalet natt- eller morgonskift efter varandra för att minska sömnbristen som uppstår. Bra för hälsan är medursrotation på schemat, morgon, eftermiddag, natt. Du kan själv gå in på www.stressforskning.su.se där du kan fylla i din grupps arbetsschema och få veta hur dina arbetstider påverkar din hälsa och sömn, både på arbetet och på din fritid. Rekommenderas!

Eftermiddagen ägnades åt kosten, vilket inte alltid är så lätt att få till på ett ur hälsosynpunkt bra sätt för oss som arbetar skift. Föredragshållaren informerade om näringslära och gav en del handfasta tips på hur vi kan göra sunda matval i vår vardag. Mycket fokus låg på att försöka hålla ett jämnt matintag trots oregelbundna arbetstider. Det har betydelse vilken tid på dygnet vi äter, ämnesomsättningen är som högst på morgonen och förmiddagen för att sedan sjunka succesivt och den är som lägst mellan ca 22 – 05 (hög halt av melatonin – låg halt av insulin). En del handlade om matvanor i relation till sjukdomar, t ex ligger olämpliga matvanor bakom hälften av alla cancerfall. Risker för skiftarbetare: högt blodsocker som i förlängningen kan ge diabetes typ 2, mag- och tarmbesvär samt hjärt- kärlproblem. Vi fick ett recept på en nyttig smoothie (bra mellanmål eller som frukost för de som har svårt att äta på morgonen) och lite tips på bra nattmat, se nedan. Efter att ha provat smoothien – den var inte god, så rekommenderar jag att yoghurten byts ut mot osötad soja- eller mandelmjölk (vanlig mjölk fungerar säkert också). Dessutom saknas sötma, vilket man bäst fixar med att blanda i en mogen banan- ger både sötma och näring, blanda gärna i en citrusfrukt t ex apelsin och toppa med solrosfrön och/eller cocos. Att blanda ägg i smoothien tycker jag är lite synd. Ägg är ju så gott, så personligen äter jag hellre ägget kokt vid sidan av (bättre näringsvärdet har det också). Nu kan ni dricka – och njuta!

Slutord från eftermiddagens kurs om kostråd

- Ät frukost som en drottning
- Lunch som en prinsessa
- Middag som en fattiglapp

Kerstin Hansson, Turlistegruppen _____

Följande 4 sidor innehåller tips och statistik från kursen ovan...

Smoothie

För 2-4 drinkar behövs

- 1 pkt 250 g frusna blåbär eller hallon
- 1-2 ägg
- 2 dl mild 0,5 – 1 % yoghurt
- 1 dl havregryn. Ev kan man även ha i lite vetegroddar och solrosfrön.

Kör allt i mixer och servera ganska snart efter mixning eller ställ i kylskåp. Du kan blanda i lite citronjuice eller apelsinjuice för att få den mer drickvänlig. Om du vill ha lite sötma, blanda i lite honung. Du kan även blanda i banan eller avokado för mer näring.

Nattmat om man måste

- Varm mat
- Liten portion
- Innehålla lite energi
- Mätta bra (protein mättar bäst)
- Livsmedel som inte höjer blodsockret
-

Bra förslag på nattmat:

Soppor

Gröt

Yoghurt eller fil (naturell)

Keso med grillad kyckling

Grov smörgås (hård eller mjuk) med pålägg

Lättostkaka

Mättande frukt som apelsin

Morot

Omelett

Äggsmörgås

Kaffe eller te med varm mjölk

Effekter av oregelbundna arbetstider (med nattarbete)



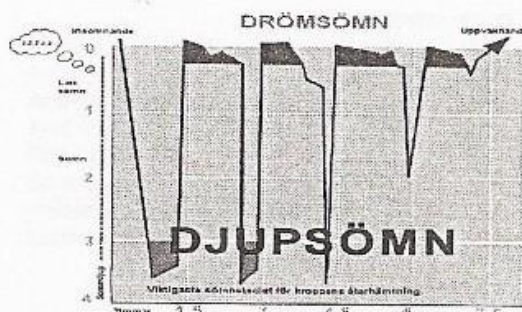
- ↑ Hjärt-/kärlsjukdom
- ↑ Mag-/tarmsjukdom
- ↑ Olyckor
- 5 x ↑ Störd sömn och Svår sömnighet
- ↑ Störd ämnesomsättning
- Troligt ↑ cancer
- ↑ Effekter på psykisk sjukdom? Depression?
- ↑ Effekter på dödlighet? Små

gäller kvinnor

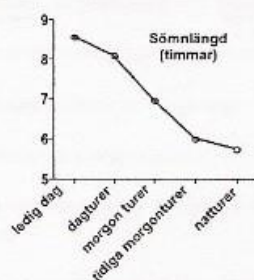
Sömnen är till för

- Energipåfyllning
- Reparation av vävnad
- Regeneration av immunsystemet
- Regeneration av ämnesomsättning
- Minnesfunktion och plasticitet

Sömnstadier



Skiftarbete och sömnlängd Lokförare med oregelbundna arbetstider



(Ingt. 200)

Hur minska risken för ohälsa?



- Motion
- Näringsriktig kost
- Sunda livsvanor
- Hälsokontroller
- Undvik social isolering
- Återhämtning

Arbetstidens längd - arbetspass



4-6h Funktionsförmågan sjunker snabbt under kontinuerligt arbete

8h Max vid krävande arbete (ex. natt)



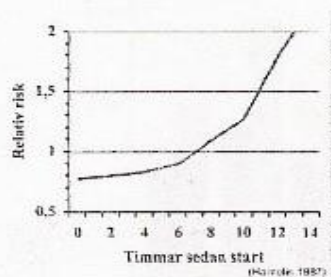
10h Ökad olycksrisk, om tungt, ensidigt, stressigt eller om man inte kan styra möjligheten att ta rast.

12h Lätt arbete kan bedrivas i 12 timmar (om man själv kan styra rasterna och i övrigt har ett bra schema).

13h (Egentligen gräns då dygnsvilan måste vara minst 11 tim).

Arbetsbetslagen sätter en faktisk maxgräns vid 12 timmar (48 tim/vecka medger 4 x 12 tim. pass).

Arbetspassets längd



- 18% arbetar över 9 tim
- Förmågan sjunker snabbt vid kontinuerligt arbete (max 4-6 tim) utan vila
- Långa pass (>10-12 tim) ger ökad olycksrisk

1) Det viktigaste är att



- ! Undvika kort dygnsvila (mindre än 11 timmar) mellan skiften (annat än vid enstaka tillfällen).
- ! Undvika mycket tidigt morgonarbete (start före kl 6) - kl 7 rimlig kompromiss.
- ! Undvika extremt långa arbetspass (över 12 timmar) - speciellt dubbla pass.
- ! Sprida ut lediga dagar i skiftschemat - att inte samla alla till några få extrema långledigheter.

2) Det är också viktigt att



- ! Ge den enskilde möjlighet påverka schemat - för att minska tidsstressen och underlätta samspelet mellan arbete och fritid. Helst "skräddarsy" schemat.
- ! Schemat ger maximalt antal lediga helger och kvällar samt långledigheter. Låt inte långledigheter helt dominera värderingen av ett schemaförslag. En kompromiss mellan fritids- och hälsomotiv bör alltid eftersträvas.

Dygnsvila



- Alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar
- Observera att 24 timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet (behöver därmed inte vara mellan kl 00 och 24)
- Möjligt att göra avsteg genom centrala kollektivavtal – ett sådant avtal måste dock innebära att berörda arbetstagare får t ex kompensationsledighet

Dygnsvila



- Sömn (7,5 tim)
- Insomning & uppvaknande (0,5-1 tim)
- Hygien (0,5 tim)
- Matintag (0,5-1 tim)
- Transporter (0,5-1 tim)

Arbetsid för nattarbete



- Inte överstiga 8 timmar (under varje period om 24 timmar) – dock genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader
- Man kan därmed ha nattskift som är längre än 8 timmar
- Om arbetet innebär särskilda risker eller stor fysisk och mental ansträngning får nattarbetet inte vara längre än 8 timmar (kan t ex avgöras i kollektivavtal)
- Nattarbete: utför minst 3 timmar av sitt arbetspass under natt (mellan kl 22 och 06) eller utför en tredjedel av sin årsarbetsid under natt

Veckovila



- Minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar
- Veckovilan ska så långt det är möjligt förläggas till veckoslut
- Tillfälliga avvikelser kan göras – under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet
- Undantag kan göras genom kollektivavtal men avvikelsen får inte medföra sämre villkor än vad som följer enligt direktivet

Raster och pauser

- Arbetstagaren ska ha rast senast efter 5 timmars arbete. Lagen anger inte hur lång rasten ska vara.
- Under rasten får arbetstagaren fritt förfoga över sin tid och kan lämna arbetsplatsen
- Rasterna får under vissa omständigheter bytas ut mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen
- Utöver rasterna ska arbetstagarna kunna göra kortare avbrott från arbetet - t ex ta en kaffepaus. Lagen anger inte hur många eller långa pauserna ska vara.

Hur pass bra skydd ger arbetstidslagen?

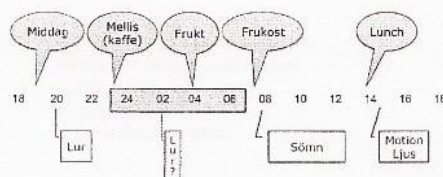
- Tar inte tillräcklig hänsyn till dygnsrytmen: nattarbetet är mer påfrestande och ökar behovet av vila
- Möjligheterna att göra undantag, t ex tillåta dygnsvila som är kortare än 11 timmar, innebär sannolikt ökad olycksrisk
- Det är möjligt att ha upp till 26 timmar arbete i följd: stora säkerhetsrisker!

Sömnråd

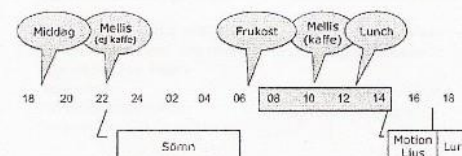
- Att ha mörkt i sovrummet.
- Att ha svalt i sovrummet.
- Att undvika all form av buller.
- Att utestänga bekymmer och oro i tankarna vid sänggående (avslappningstekniker rekommenderas).
- Att prioritera nedvarvning och sömn.
- Att söka hjälp vid kroniska besvär.



Ett dygn med nattskift



Ett dygn med morgonskift



Kafferåd

- Förutom kaffe innehåller även the, energi- och coladrycker koffein (kaffe ger 60 milligram/dl, the 15 mg/dl, cola 12 mg/dl)
- Koffein kan minska sömnhigheten - den första koppen kaffe är mest effektiv, därefter avtar effekten för varje ny kopp.
- Kaffe även innehåller många andra ämnen som kan irritera magen, speciellt nattetid.
- Koffein är beroendeframkallande (huvudvärk och längtan efter kaffe vanligt).
- Kaffe stör sömn.



Tupplursråd

- Tupplurar kan effektivt motverka sömnhighet och öka funktionsförmågan under nattskiftet
- En tupplur på 30 minuter motsvarar ca: 2 timmars normal sömn
- Tupplurar gynnas av tillgång till ett mörkt, svalt och tyst rum med en riktig säng
- Sov gärna 20 min, lägg till 5-10 min för insomning (förhindrar djupsömn, lättare uppvaknande). Halvtimmesluren kan ge uppvaknande mitt i djupsömn (ger sömntröghet).
- Tänk på att en sömntröghet kan inträda upp till 30 min efter uppvaknandet
- För maximal pigghet, ta en kopp kaffe innan tupplur
- Sov så nära skiftet som möjligt
- Schemalägg tupplurarna
- Sömn i stol förutsätter 45 graders lutning
- Undvik tupplur på sennatten
- OBS - lurar smittar, undvik lur bland andra som måste vaka
- Spontana uppvaknanden är bäst, alarm ger stressreaktioner (kan vara skadligt för hjärta, spec. hos äldre)

Vad gör facket?

Vi förstår att det finns medlemmar som vill veta mer om vad vi gör i facket. Därför ska vi här försöka förklara en del om hur det lokala fackliga arbetet på vår arbetsplats går till.

Enligt arbetsrättsliga lagar ska det finnas forum för samverkan och medbestämmande mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen. Möten i dessa forum ska ske i ordnade former.

Förtroendevalda i Seko Loks styrelse och skyddsombud har i uppdrag att försöka ta tillvara medlemmarnas intressen och sedan sluta kollektivavtal med Stockholmståg som ska vara för medlemmarnas bästa. Visst ställningstagande kan ibland se underligt ut i den enskildes situation, men om man ser till allas bästa och till det långsiktigt strategiskt riktiga blir målen tydligare. Våra representanter skall vara pålästa och kunna sina frågor samt kunna stå på sig och begära åtgärd om förbättring när så behövs.



Enligt **MBL (Medbestämmandelagen)** skall arbetstagarna ha ett visst inflytande gentemot arbetsgivaren på arbetsplatsen grundat i ett kollektivavtal.

Möjlighet till lokalt inflytande skall finnas gällande de egna anställningsvillkoren, som t.ex. det lokala arbetstidsavtal vi har på Stockholmståg.

I och med att arbetstagarorganisationer enligt lag har rätt att teckna kollektivavtal så blir det naturligt att arbetstagarna går samman i en fackförening. Enligt MBL måste arbetsgivaren förhandla med och informera de fackföreningar man har tecknat kollektivavtal med om förändringar som planeras på arbetsplatsen eller i arbetets utförande. Allt som är av vikt för arbetstagarnas arbete skall behandlas enligt Medbestämmandelagen.

Enligt **AML (Arbetsmiljölagen)** skall arbetsgivaren samverka med skyddsombud och arbetstagarorganisationer för att förebygga sjukdom och olycksfall i arbetet, samt i övrigt uppnå en bra arbetsmiljö såväl fysiskt som psykosocialt. Ett bra skyddsarbete skall planläggas systematiskt av arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarorganisationerna och skyddsombud.

Hur vet vi om Stockholmståg gör det som ska enligt lag?

Både arbetsgivare och arbetstagare har skyldighet att följa överenskomna avtal och lagar. Det kan självklart vara svårt för den enskilde att sätta sig in i vad som är rätt eller fel. Då kan det vara bra att ha några fackligt förtroendevalda som träffar arbetsgivaren i ordnade former för att bevaka arbetstagarnas intressen. Alternativet skulle annars vara att alla anställda går in till arbetsgivaren var och en för sig och frågar om arbetsgivaren kan göra som de tycker. Det skulle bli lite utsatt för den enskilde, och även mycket svårt att hantera för arbetsgivaren på en så stor arbetsplats som Stockholmståg.

Enligt **FML (Förtroendemannalagen)** har fackligt förtroendevalda vissa rättigheter som skydd i dialogen mot arbetsgivaren. Lagen ger t.ex. rätt till tid för att kunna arbeta fackligt utan att förlora arbetsinkomst. Detta för att förhållandet skall bli mer jämlikt.

Som enskild arbetstagare kan det vara svårt i vissa fall att framföra kritik och ställa krav på en jämlik nivå med arbetsgivaren.

I vilka forum träffar Seko Lok arbetsgivaren och hur kan vi påverka?

Fastställd samverkansorganisation

Utifrån arbetsrättslagar och de avtal som gäller på vår arbetsplats har Stockholmståg (Ståg) tillsammans med arbetstagarorganisationerna skapat en partsammansatt organisation. Här finns representanter från fack och arbetsgivare i flera olika forum som skall täcka behoven av samverkan mellan parterna, för att Stockholmståg ska uppfylla riktlinjerna från lagarna. F.n. finns följande forum:

Möten enligt MBL

Arbetsgivaren kallar facken till MBL-möten ungefär varannan vecka för att behandla frågor som kommit upp. Både arbetsgivare och fack kan väcka frågor här. Ett stående inslag brukar vara nyckeltalen för tåg i rätt tid, antal inställda avgångar och nöjd-kund-index. På MBL-möten behandlas förändringar i organisationen, personalbehov, nyrekryteringar, personaltillgångar samt lokalförändringar och förändringar i Kompis. Skall trafiken planeras om så tas även detta upp. Arbetsgivaren måste beakta arbetstagarnas synpunkter. Protokoll förs och skall justeras av samtliga parter.



Alla frågor hinns inte med att behandla under MBL, varför andra partsammansatta forum upprättats där mer tid finns för att gå igenom detaljer och nå resultat.

T.ex. finns ett forum där uniformen behandlas som kallas **Uniformsgruppen**, där de anställda genom facket har möjlighet att påverka uniformsplaggens utformning och tilldelning. Även uniformspolicyn behandlas här. Möten ca 4 ggr per år.

Protokoll förs, justeras och undertecknas av samtliga parter.

Turlistförhandlingar

Turlistfrågor med lösningar på hur turer skall ritas, hur grupper skall göras och hur jobben skall fördelas är komplexa frågor som tar mycket tid, varför det inte hinns med på MBL-möten. Därför kallar arbetsgivaren till separata turlistförhandlingar några gånger om året för att facken skall kunna vara med och påverka hur vi ska jobba. Arbetsgivaren kommer oftast med förslag till turlista och gruppaket som facket får ta ställning till. Protokoll förs, justeras och undertecknas av samtliga parter.

Skyddskommitté

Enligt AML skall arbetsgivaren inrätta en Skyddskommitté med representanter från arbetsgivare, fackligt förtroendevalda och skyddsombud. Kommittén har möte

4 ggr om året. Här behandlas frågor kring företagshälsovård, arbetsskador och sjukfrånvarostatistik samt övertidsuttag. Man planerar skyddsronder och utbildningsbehov i arbetsmiljö samt behandlar järnvägssäkerhetsfrågor, säkerhetsfrågor för personal och resande, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal samt övriga frågor. Rapporter behandlas från skyddskommitténs tre underställda utskott; Rehabiliteringsutskottet, Fordonsutskottet och Infrautskottet. Protokoll förs, justeras och undertecknas av parterna.

Rehabiliteringsutskottet

Eftersom alla detaljfrågor kring rehabiliteringar inte hinns med på skyddskommitténs möten så behandlas dessa i Rehabutskottet. Utskottet är rapporteringsskyldigt till Skyddskommittén. Möten planläggs 4 ggr om året. Här är arbetsgivare, fackklubbar och skyddsombud representerade. Här behandlas på djupet frågor om sjukfrånvaro, företagshälsovård, friskvård, rehabilitering, arbetsanpassning, personalomhändertagande, drogpolicy m.m. Här diskuteras vilka åtgärder som behövs för att vi ska kunna rehabilitera personal på ett bra och strukturerat sätt. Protokoll förs, justeras och undertecknas av parterna.

Fordonsutskottet

Detaljfrågor om fordon är ett delikat diskussionsämne som kan ta hur mycket tid som helst. Därför delegeras fordonfrågor från Skyddskommittén till Fordonsutskottet (FU) som har möten 4 ggr om året. Här finns parter från arbetsgivare och skyddsombud representerade. Man behandlar detaljfrågor när det gäller utformning och funktioner på X60 och X10. Skyddsombuden kan lyfta frågor till skyddskommittén om man inte kan komma till lösning i en fråga i FU.

FU har även ett forum kallat **Fordonsutskottets beredningsmöten** (FUB). Vid dessa möten djuplodar man frågor på skruv- och mutternivå. Resultatet av dessa arbeten flyttas till FU där beslut tas. Här behandlas frågor såsom modifieringsprojekt, förbättringsförslag, underhåll, städning, resultat från skyddsronder och nyuppkomna problem med tågen.

Möten i FU och FUB protokollförs, justeras och undertecknas av parterna. Fordonsutskottet har rapporteringsskyldighet till Skyddskommittén.



Infrautskottet

Lokalfrågor, uppställningsplatser och bansträckorna vi trafikerar har många frågor som inte hinner behandlas i Skyddskommittén. Därför har ett Infrautskott inrättats som också det är rapporteringsskyldigt till Skyddskommittén. Här finns arbetsgivare och skyddsombud representerade. Man behandlar frågor som skyddsronder, egenkontroll av verksamheten, styrande dokument samt rutiner och blanketter. Även brandskydd, kameraövervakning, personallokaler och övriga frågor diskuteras.

Protokoll förs, justeras och undertecknas av samtliga parter.

Övergripande samverkansgrupp

Detta forum är inrättat i samverkan mellan Ståg och dess underleverantörer samt

personalorganisationerna, för att fånga upp problem som kan inträffa inom hela Stågs verksamhet. Här finns samtliga parter representerade; VD Ståg, VD ISS, VD Alstom, skyddsombud samt representanter från alla fackklubbar inom Ståg. Möten protokollförs, justeras och undertecknas av samtliga parter. Här behandlas frågor såsom nyckeltal på hur det går för Ståg, information från ISS och information från Alstom. Man diskuterar frågor kring övergripande arbetsmiljö, övertidsuttag och sjukfrånvaro på de olika företagen, personalrörlighet och omplacering mellan företagen, samt övertalighet.

Andra samverkansorgan för att påverka vår arbetsgivare:

Seko´s centrala Branschkonferenser

Fackliga representanter från Seko i hela Spårbranschen i Sverige träffas regelbundet, särskilt inför de återkommande centrala löne- och avtalsförhandlingarna. På dessa konferenser utbyts erfarenheter om vad som händer i spårbranschen i Sverige, vad som går bra och vad som går dåligt. Här brukar Seko Lok ha en eller två representanter med. Här dras riktlinjer upp gemensamt av Seko klubbarna i landet om vilka frågor Seko ska driva centralt, t.ex. i de centrala avtalsförhandlingarna mellan Seko och arbetsgivarorganisationen Almega.

På dessa konferenser får man ofta höra exempel på arbetsplatser som är riktigt stökiga, där det är dålig ordning på arbetstider, ersättning för utfört arbete och en arbetsledning som inte gör som arbetstagarna önskar. Då känner man lite stolthet över den stabilitet som vi på Ståg har uppnått. På konferenserna brukar det även ges utbildning och lite råd i hur man kan agera lokalt. Vi har också möjlighet att framföra våra åsikter om hur vi tycker Seko centralt ska agera för att försvara våra intressen på Ståg.

SJ Koncernfackligt råd

Då och då träffar vi representanter från de andra företagen inom SJ-koncernen och utbyter erfarenheter och idéer om hur vi koncernfackligt kan hjälpa varandra. Vi diskuterar t.ex. om vi ska underlätta rörlighet mellan företagen inom koncernen för arbetstagare som vill söka tjänstledigt för att prova på att jobba på t.ex. SJ.

Möten med övriga Seko klubbar på Stockholmståg

Ca en gång i kvartalet träffas representanter från Seko klubbarna på Stockholmståg; Seko Lok, Seko Pendelklubben och Seko Verkstadsklubben. Vi utbyter erfarenheter, ger varandra råd och lägger upp riktlinjer för det fackliga arbetet inom Ståg.

Övrigt:

Rehabiliteringsarbete och missöden

Fackligt förtroendevalda stödjer återkommande medlemmar i rehabilitering, även vid missöden och misskötsamhet. Här brukar det bli möten med arbetsgivaren och företagshälsovården, där det ska utredas vilket jobb den enskilde kan göra och vad det finns för möjligheter att komma tillbaka till tågkörning. Här ger den fackliga representanten stöd och ser till att arbetsgivaren gör sin rehabiliteringsskyldighet.

En rehabiliteringsplan skall upprättas. Många gånger känner den enskilde sig i underläge mot arbetsgivaren när det har hänt något negativt och då kan det kännas bra att den facklige representanten är den som för den enskildes talan. Vid missöden har den fackliga representanten koll på vad som gäller i lagen om anställningsskydd, LAS, samt vilka åtgärder arbetsgivaren får och inte får göra. Det är lättare för den fackligt förtroendevalda att påtala när arbetsgivaren gör fel insatser.

Uppföljning av rapporter och brister

Skyddsombuden följer upp brister i arbetsmiljön och fackliga följer upp övriga brister. Detta ligger som grund till krav på åtgärder och förebyggande arbete.

Det finns hela tiden något fackligt att göra!

Så visst finns det en hel del löpande fackligt arbete att göra för de fackligt förtroendevalda. Många frågor måste tas hem och funderas på, eftersom vi kanske behöver nya förslag och nya argument när vi ska träffa arbetsgivaren nästa gång. Det bästa är om vi fackliga kan ligga steget före arbetsgivaren i våra förslag till förbättringar och lösningar. Är vi inte engagerande så blir det hela tiden arbetsgivarens förslag vi ska bemöta och ta ställning till, vilket många gånger kan vara svårt eftersom arbetsgivaren oftast kommit långt i sin planering och vill köra igång snarast.

Vem betalar för den fackliga verksamheten?

Den fackliga verksamhet som är knuten till förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare på arbetsplatsen ska enligt lag Stockholmståg betala. Mestadels betalar därför Ståg den fackliga verksamheten och Seko betalar för den mindre delen verksamhet som inte är i förhållande till arbetsgivaren, t.ex. Seko's interna organisationsarbetet.

Som fackliga företrädare för arbetstagarna ställs krav på att ha kunskaper i de ämnen som behandlas. Enligt lag ska fackligt förtroendevalda och skyddsombud ha rätt till den utbildning som krävs för uppdraget. Därför utbildar sig fackligt förtroendevalda planenligt varje år. Kurser som är knutna till förhållandet med arbetsgivaren betalar Ståg, övriga kurser får Seko betala.

Lobbyarbete

Sedan är det allt fackligt lobbyarbete som görs mellan de officiella mötena med arbetsgivaren som bäddar för att bra beslut skall kunna tas av arbetsgivaren. Att få arbetsgivaren att göra som Seko Lok vill kan ta tid, särskilt om de från början tycker tvärtemot. Lobbyarbetet syns inte tydligt utåt men är väldigt viktigt!

Ludvig Eriksson _____



Uniform

Utvecklingen av uniformen läggs på sparlåga p.g.a. kommande upphandlingar av vår trafik. Detta innebär att framtagningen av den cardigan och stickade vintertröja som skulle ersätta vår nuvarande rugg och fleece tillfälligt läggs ner, tills vi vet om Stockholmståg får fortsätta att driva trafiken eller inte.

Shortsen har vi fightats för att få behålla sedan länge, en segdragen diskussion som ni alla vet. Nu har företagsledningen beslutat att shortsen blir kvar i uniformstilldelningen.

Förmodligen fick vi draghjälp från aktionen på Roslagsbanan förra sommaren, där de manliga förarna då gick i kjol eftersom arbetsgivaren tog bort shortsen ur sortimentet.



Här på Stockholmståg får vi även i fortsättningen bära shorts, men endast från första juni till sista augusti. Observera att datumen är definitiva oavsett vilket väder det är!

Många är ni som undrar hur det blir med kompletteringsbeställning av skjortor och pikéer till hösten. Att endast få en tilldelning på fem plagg över hela året är lite snålt tilltaget. Seko Lok har framfört att ett behov finns av att beställa ytterligare minst två plagg till hösten för tågpersonalen. Vi har inte fått något svar på detta än, men hoppas att Ståg tar till sig vårt önskemål. Tillverkningen av skjortor har inte räckt till och många har heller inte fått den tilldelning på fem plagg som utlovats. Detta beror på att stationssidan i efterhand kom på att man inte skulle ha pikéer som arbetsplagg över huvud taget. Då var redan produktionen igång och kunde inte ändras, varför antalet skjortor som beställts från fabrik blev för litet.

I september/oktober (eller senast november – man vet aldrig hur det blir med leveranser, det vet vi sedan gammalt) kommer nya modeller av benficksbyxor att levereras till herrarna. Dammodellen vi har idag har vi väldigt många kvar av i lager i alla storlekar, varför det dröjer innan den modellen byts ut mot en ny. En ny kjolmodell har funnits under framarbetning sedan ett tag. Även den kommer att bli klar för leverans i september/oktober. Likaså kommer herrarnas arbetsväst att få ändringar i modellen som varit en aning stor och fyrkantig. Ny väst finns att beställa även det fr.o.m. i höst.

Sedan länge har vi haft problem med distribution och tilldelning av bra skomodeller för åkandepersonal. Nu har en ny samarbetspartner valts ut av Ståg. Dit får personalen gå själva för att prova ut den skomodell som passar. Shoemed ligger på Odengatan 33 och säljer skor till både företag och privatpersoner. Tilldelning sker som tidigare, två par skor vartannat (jämnt) år och ett par vartannat (udda) år. Från och med 22 april är det tänkt att vi får gå dit och prova ut, samt från butiken beställa det antal skor vi behöver, med urval bland det antal modeller som uniformsgruppen har sett ut. Skorna kommer att skickas till postpaketutlämnare nära hemmet.

I år har vi sålunda möjlighet att beställa två par skor. Tänk på att inte försätta dig i en situation där du blir utan vinterkängor om du inte redan har ett par som du avser att använda en säsong till!

Astrid Hermelin

STYRELSEN SEKO LOKFÖRARNÄ 2014



LUDVIG ERIKSSON
Ordförande
Förhandlingschef
Arbetsmiljöansvarig



KRISTOFFER JOHANSSON
Vice Ordförande
Rehabiliteringsansvarig



EVAMARI HÅDÉN
Kassör
Försäkringsrådgivare



IDA ELO
Sekreterare
Ungdomsansvarig



ASTRID HERMELIN
Studieansvarig
Ledamot Uniformsgruppen



JOCKE CLERYD
Turlistansvarig



MARTTI MUHLI
Ombud Söd-placerade
Försäkringsrådgivare



DAVID FRANSSON
Ers ledamot
Försäkrings- och
Pensionsansvarig



INGELA OTTOSSON
Ers ledamot
Jämställdhets- och
Drogpolicyansvarig

Tack för visat förtroende

De senaste åren har jag, Ingela Ottosson, varit revisor för klubben. Jag kände att det nu var dags att lämna över posten till nya fräscha ögon och gärna prova något annat. Och att då få chansen att sitta som suppleant till styrelsen passade mig ypperligt. Jag har under åren brunnit för en massa olika frågor som jag nu ges chans att försöka göra något åt. Det tackar jag er alla för som prickade för mitt namn under valet.

Jag är inte så bra på att skriva mina tankar och ibland kommer inte mina svar och idéer direkt. Men stor kapacitet och vilja finns.

Jag är uppväxt som medlaren i familjen och försöker ständigt förstå den andra sidan. Jag är alltid öppen för att ändra åsikt och vill gärna förstå och även få andra att förstå andras åsikter oavsett om jag delar åsikterna eller inte. Jag tror att vi alla har en tanke och ett syfte med åsikter vi har och att dom oftast innehåller goda människor. Det är först när vi till fullo förstår varandra som det blir lättare att mötas och komma överens. Ibland tänker vi dock alla fel någon gång så även jag.

I styrelsen har jag i år fått två ansvarsområden. Drogpolicy och jämställdhets frågor. Jag har ännu inte gått utbildning och är inte fullt insatt. Men det kommer.

Drog- och alkoholproblem har jag fått bevittna på nära håll och vet en del om problematiken. Undanförklaringar finns det många av i samhället. Många av dem kan ställa till det för individen. Jag hoppas på att jag på ett bra sätt kunna föra ämnet/diskussionen vidare under min tid på posten. Jag vill gärna börja med att få fler och bättre alkoholfria alternativ på företagsfesten. Kanske även tydligare vilken skumpa som är alkoholfri.

Jämställdhet borde inte vara en svår fråga, men tyvärr är den det. Vi har idag inte full jämställdhet i företaget. Och i det inkluderar jag inte bara jämställdhet mellan könen utan även för invandrare och inom olika personalkategorier. Som det är idag ser jag väldigt ofta att invandrare inte integreras med resten av personalen. En annan sak som retar mig mycket är hur man inte tror på intelligens ibland åkandepersonalen.

Vad jag skulle kunna bidra med idag (om något) vet jag inte, men jag ska ge det ett ärligt försök.

Andra frågor jag brinner för är exempelvis: vad som händer när man blir tagen ur säkerhetstjänst, graviditet och vad som gäller, hur mycket förväntas vi göra på fritiden och hur svårt ska det egentligen vara med semester och ledigheter..

Den 8 maj har jag getts en chans att sitta på expeditionen. Det dröjer förmodligen länge innan jag kommer sitta där igen efter detta tillfälle så passa på att komma in och hälsa på mig. Ta med frågor ni brinner för så ska jag se om jag kan hjälpa till. Jag sitter där mellan 09.00 och 16.00 (med ett eventuellt undantag för lunch). Om den dagen inte skulle passa så kan ni alltid nå mig via mail eller telefonen. Jag kommer svara så fort jag kan.

Ingela Ottosson _____

SEKO Lokförarna på Stockholmståg

Verksamhetsplan för 2014

Under 2014 kommer många planlagda samverkansmöten med arbetsgivaren på Stockholmståg att genomföras, där SEKO Lok's styrelsemedlemmar och skyddsombud kommer att vara delaktiga och ha åsikter om vad som kan vara bäst för våra medlemmar och vår arbetsplats.

Det kommer också som vanligt att dyka upp nya ärenden och akuta händelser som skall hanteras. Skyddsombuden följer upp rapporter och övervakar en god och säker arbetsmiljö.

Målet är att i frågor som dyker upp tillvarata medlemmarnas intressen.

Frågor att driva för SEKO Lok:

Nya avtal och överenskommelser med arbetsgivaren kommer att göras. Lön och arbetstidsregler skall hålla en nivå som känns rimlig och gör att lokförarna trivs på sitt jobb.

De avtal som vi har skall övervakas så att de efterlevs och fungerar. Företagshälsovård, rehabilitering och friskvård skall också fungera bra.

En viktig arbetsmiljöfråga som hela tiden jobbas med är **X60** som måste justeras p.g.a. att de fortfarande håller ojämn kvalitet även fast dom långsamt blir bättre. **X60B** som kommer att levereras skall utformas så vi kan arbeta bra, och justeras för att vara så lik X60 som möjligt

I turlistearbetet är målet att få en bra och stabil turförteckning, som följer lagar och avtal, och där tjänsten är varierad. Vi arbetar för att lätta upp tunga turer genom att varva tågjänst med reserv, att köra på båda benen och få in annan tjänst som klargöring mm. En stabil turförteckning är mindre störningskänslig vid ändringar i trafiken, vilket också ger ett stabilare gruppaket. Gällande gruppaketet så lyssnar vi på vad förarna önskar och ser på statistik sedan föregående år. Målet är att så många som möjligt kan hitta en grupp som passar, vi vill inte ha ett fåtal bra grupper där bördan läggs på sämre grupper. Att hitta en balans där de orts- och tidsriktade grupperna får jobb som är obekväma för oss på Cst, samt att det finns en variation och en bra tanke i övriga grupper är viktigt. Det blir många banarbeten och trafikavstängningar under året. Detta kommer att påverka turförteckning och gruppaket negativt. Då ska vi vara med och se till att gruppernas karaktär bevaras så bra det går.

Medlemsutbildning i lokalt avtal kommer att erbjudas under 2014. Vi planerar även att hålla introduktionsutbildning för nya medlemmar samt ytterligare en dags info i pensionsfrågor.

Seko lok övervakar även att Ståg bedriver en korrekt verksamhet för lokförare med alla löpande aktiviteter som skall göras. Arbetsmiljöutbildningar som LABC, Hot & Våld, Brand, Utrymning av fordon. Arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, repetitionsutbildning, drogtestar mm. skall också fungera fullt ut vilket kräver personalresurser och god planering.



Möjlighet till beviljad ledighet när behov uppstår är en viktig fråga att bevaka.

Uniformsplaggen måste komma i tillräcklig omfattning och beställas med kontinuitet. Vissa av uniformsplaggen förändras detta år och vi får en ny skoleverantör. Seko Lok är med och påverkar så våra medlemmar blir nöjda och får de plagg de ska ha enligt avtal.

Personallokaler och uppställningsplatser för fordon skall kontrolleras och hålla god kvalitet, skyddsombuden gör här planmässiga kontroller.

Medlemsvård för medlemmar: Ett arrangemang brukar planeras kring sommaren och ett julbord innan jul. Blommor brukar skickas till långtidssjukskrivna.

Kommande aktiviteter under 2014:

Styrelsen kommer att ha ca 10 styrelsemöten under året med uppehåll under juli.

Januari – juni

Inplacering på nya grupper i början av januari.

Under denna period brukar repetitionsutbildningar genomföras för förare.

Intresseutskick från Ståg till förare om att kunna anmäla sig till att arbeta övertid på X-helg i sommar brukar komma i mars – april. Att det ska fungera med X-helgs arbete under sommaren är en av grundstenarna för att vi ska kunna maximera antalet förare som önskar semester under sommarperioden.

Fr.o.m. 1:a juni ska ny löneförhöjning för 2014 gälla. SEKO Lok anser att det är viktigt att vi har ett stabilt och attraktivt löneläge som bidrar till att personal inte söker sig till andra företag. Vi ska även försöka förbättra våra anställningsvillkor.

Senast i april så börjar Ståg planera för sommartjänstgöringslistor gällande juni – augusti för förarna. Nya sommarturförteckningen med neddragningar i trafiken gäller fr.o.m. mitten av juni. Turlistekommittén kommer här att vara med och påverka detta arbete på bästa sätt.

Juli – december

Tågtidtabellsskifte ligger i slutet av december, vilket påverkar tidpunkten för gruppval. Ny turlista gällande fr.o.m. slutet av december skall färdigställas och nya grupper skall då konstrueras. Turlistekommittén kommer också här att medverka i det arbetet.

Gruppval brukar genomföras i december utifrån den nya turförteckningen och de nya grupperna. Inplacering på ny grupp kan troligtvis ske i början av januari 2015.

I december kan också semesterval göras för år 2015, helst straxt efter att vi fått besked om vilken grupp vi blivit inplacerad på. Våra förtroendevalda övervakar att fördelningen av semester och utköp av semester sker på ett korrekt sätt.

Vänliga hälsningar

SEKO Lok, Styrelsen.