

****Lokförarbladet****



Facket för Service och Kommunikation

Nr 32, Juni 2012, Facklig medlemsinformation från SEKO Lok på Stockholmståg

SEKO Lok önskar alla medlemmar en skön och avkopplande sommar

Kränkande särbehandling på arbetsplatsen

Sommarlistor

Organisationsutveckling?

Oroligt på Opc.

Studier, medlemsvård.

Minigolf.

Lön & Villkor för nya åkande instruktörerna

Sommarlistor

I dag 20 juni så ska sommarlistorna gällande fr.o.m. 1 juli t.o.m. 31 augusti delas ut i facken. Sommarlistan ska bygga på den ordinarie gruppens förläggningsstruktur så gott det går. Många turer finns inte under sommaren. Bl.a. så har de korta turerna blivit färre p.g.a. insatståg försvinner och ett par kvartstrafiktåg ställs in. Sommarlistorna är förhandlade med de fackliga organisationerna.

Seko Lok's turlistombud Anders Persson och Monica Roll förslog till Ståg flera byten av turer på dagar där det blivit lite tokigt med planeringen. Personalfördelningen kunde byta en del turer men inte allt. Några har fått förskjuten tjänst med upp till två timmar som inte gick att lösa. Är det någon dag som blivit helt fel planerad och föraren inte kan ta sin tur så finns möjlighet att ringa personalfördelningen och önska byte av tur.

Avstämning av arbetstid görs som "vanligt" mot den ordinarie gruppens fastställda veckoarbetstid som man normalt går på. Begränsningsperioderna behålls intakta så tidpunkterna för avstämning löper på som vanligt, vart 6:e vecka på sexmannagrupper.

Hälsningar från turlistombuden genom Ludde



Organisationsutveckling?

För ett tag sedan ställde Stockholmståg på en MBL-träff frågan hur de fackliga organisationerna såg på utökningen av arbetsledningens arbetstid till kvällar och helger. Vi tänkte efter och insåg att vi inte hört något särskilt från våra medlemmar angående detta sedan förändringen från helgfri måndag till fredag införts. Inga nyheter är oftast goda nyheter i vår bransch så vi svarade att det nog fick anses som positivt.

Efter detta har jag själv flera gånger funderat kring detta och på vilket vis Stockholmståg prioriterar att förlägga sina resurser. Klart är att förändringen kommit av en anledning. I den årliga medarbetarundersökningen hade Tågtjänstavdelningen under flera år fått underbetyg och de anställda tyckte att det var otydligt vem som egentligen var deras närmaste chef. Var det transportledarna på Driftcentret eller var det personalen på UX eller kanske någon annan?

Stockholmståg satsade tid, kraft och resurser på att utveckla arbetsledningen. Fler arbetsledare tillsattes och budskapet trummades ut på arbetsplatsträffar och i interntidningen. Efter något år visste nu de flesta vem som var deras chef. I sin iver att göra cheferna synliga beslutade så Ståtgång att i nästa steg utöka tjänstgöringen till att omfatta veckans alla dagar samt att låta arbetsledarna finnas på plats även kvällstid.

Nu ville företaget alltså veta hur det fungerade. För mig har hela reformen blivit ett enda stort: Jaha? Jag har inte mer att göra med min chef i det dagliga arbetet idag än jag hade under Citypendeln där vi alla i den åkande personalen delade på två (!) arbetsledare. Primärt upplevde jag då att cheferna sysslade med utlämning av kläder och skor samt drog några PowerPoints på en sällsynt arbetsplatsträff (tror vi hade 2 totalt under mina 5 år på Cip). När jag behövde vara ledig ringde jag till UX som beslutade om det fanns utrymme eller inte. När jag hade problem med tåget ringde jag till Trafiksamordningen som det då hette och fick hjälp. När det var problem med felaktig lön gick jag in till lönekontoret och fick bra hjälp av Elsy.

Idag har vi nio arbetsledare. Jag får se ett oändligt antal PowerPoints på regelbundna arbetsplatsträffar. Jag morsar på min närmaste chef när jag ser henne, tycker om henne personligen och har inte ett ont ord att säga om henne. När jag behöver beställa kläder gör jag det idag via A'la Carte's hemsida, på företaget finns inte längre någon provkollektion tillgänglig vilket var fallet förut. När jag behöver vara ledig ringer eller mailar jag till UX som beslutar om det finns utrymme för ledighet. Om jag får problem med tåget ringer jag till OPC som hjälper mig. När det är något knasigt med min lön går jag korridoren ned och hälsar på Elsy som fortfarande ger mig bra hjälp.

Trots en massiv satsning på arbetsledningen så har inget väsentligt i eller kring mitt arbete förändrats. För mig framstår det som direkt olämpligt att fortsätta att satsa stora resurser på den här typen av organisation. Vad är det som förarna får tillbaka som motiverar en fortsatt satsning?



Jag tycker inte att det var bättre under Citypendeln - det är inte det som är min poäng. Vad jag skulle vilja se är istället en satsning inom de områden som jag tycker är viktiga för mig i mitt jobb. Jag vill ha fler som svarar i telefon på UX och jag skulle gärna se att någon fanns tillgängliga även kvällar och helger. En förstärkning där skulle direkt ge något tillbaka och upplevas positivt. Det skulle även ge en smidigare kontakt mellan UX och OPC i alla ärenden och inte som idag vara icke existerande under en tredjedel av veckan. Egentligen skulle den nya tjänsten som Instruktör passa bättre som närmaste chef för lokförarna, de har kompetensen och bakgrunden och uppföljningen finns som ett naturligt inslag i rollen. Den allra tydligaste skillnaden mot dagen chefsroll är att en Instruktör deltar i det dagliga arbetet och verksamheten på ett helt annat sätt. För mig är inte plattformstjänst där två arbetsledare stationeras på perrongen vissa tider ett

bra sätt att använda de resurser som finns. Det jobbet görs med fördel av en värdfunktion (guljackorna). Dessutom till en väsentligt lägre kostnad.

Jag tror att Stockholmståg skulle behöva satsa på en arbetsledning där första linjens chefer deltar i det löpande arbetet på ett helt annat sätt än idag. Detta för att vinna acceptans för rollen samt för att åstadkomma något av reellt värde för den åkande personalen.

Något annat som jag vill att Stockholmståg satsar på är lönekontoret. Det är A och O att den funktionen fungerar, det finns nog inget som vi förare tycker är viktigare än att lönen kommer som den ska och när den ska. Därför är det oroande att Stockholmståg funderar på att lägga ut denna för oss viktiga kompetens på entreprenad. Man har sneplat på andra företag, bl.a. Alstom som lagt ut sitt lönekontor på ett externt företag. Verkstadsklubbens berättelser om felaktiga löner månad in och månad ut verkar inte påverka viljan att prova även på Stockholmståg. Vi har gjort klart att vi vill se en satsning på lönekontoret på Stockholmståg istället för en outsourcing. Vi tycker att det är mycket värt att kunna knacka på och ta frågorna direkt på plats istället för att hänvisas till ett supportnummer.

Oroligt på OPC

Personalen på OPC har redan idag individuella löner, dock så har de löst det så att alla har lika hög individuell lön. Uppenbarligen trivs de med att jobba i en miljö där deras arbete värderas lika och har inte uttryckt några önskemål om att förändra det. Det har dock Stockholmståg. Ledningen har av oklar anledning bestämt sig för att driva igenom individuella löner inne på OPC oavsett vad de som arbetar där tycker. Därför ska det hållas lönesamtal med lönesättande chef och man får anta att de har någon kriterielista som de bockar av när lönen ska sättas. För oss inom Seko framstår det här som obegripligt. Vi ser verkligen inte vad företaget har att vinna på att hantera sin personal på det här sättet. Det kommer att skapa otrivsel, skitsnack och bli en grogrund för kommande konflikter inne på OPC. Till Stockholmståg säger vi: Låt personalen behålla sina tarifflöner om de så önskar. Till våra medlemmar och övriga inne på OPC säger vi: Ni har vårt fulla stöd – ge inte upp. Prata ihop er och kräv lika lön för lika arbete även framöver. Acceptera inte att arbetsgivaren försöker splittra er! Idag är det OPC, imorgon är det förarna som ska ha individuell lönesättning. Aldrig i livet säger vi!



studier

I vårt förra blad skrev jag om planerna på en tredagarskurs i vårt lokala avtal till hösten. Som det ser ut så blir det en kurs vecka 40 (2-4 oktober).

I mitten av augusti kommer jag att maila ut mera info om kursen och en intresseförfrågan till alla medlemmar som ni kan svara på, om ni vill delta. Har du semester i augusti men vet redan nu att du vill vara med på kursen? Hör av dig till mig så antecknar jag det.

Säkert finns det någon som undrar vad jag plötsligt gör inne på kontoret. För att undvika spekulationer så hjälper jag Kattis Eriksson året ut med utbildningsplanerna.

Det är väldigt många som ska utbildas framöver: Vi har elever från förarkurser och tågvårdskurser om vartannat – plus allt det vanliga årligen återkommande, såsom elskydd, evakuering, brand, fordonsrep, insiktsutbildningar etc. etc.

Kattis höll på att drunkna i allt extra arbete som hamnade på henne och behövde hjälp.

Jag finns alltså inne på planeringen för tillfället, men är fortfarande tillgänglig för den som vill nå mig med någon facklig fråga. Kom förbi och hälsa på, ni är välkomna!

Astrid Hermelin

Medlemsvård

Du som medlem ska veta att de förtroendevalda i klubben finns här för dig, för att lyssna till och ge svar på frågor och funderingar du kan ha kring ditt arbete och ditt medlemskap. Stockholmståg har anställt många nya förare det senaste året och det är många nya ansikten att lära sig känna igen, både för den som är nyanställd och för oss som varit med ett tag.

Av den anledningen kommer vi i styrelsen att aktivt söka upp klubbens medlemmar fr.o.m. i höst för ett kortare samtal om hur man upplever det fackliga arbetet, om det finns några önskemål på förändringar eller om det är något som saknas.

Det är viktigt att vi har en bra dialog med alla våra medlemmar och att varje medlem, ny som gammal, känner sig unik och sedd!

Astrid Hermelin



Södertälje

Planerad arbetsledare som blir stationerad i Söd är Carina Hermansson.

Nya fordon.

46 st X60 B är beställda och skall ersätta X10:orna när vi ska börja köra i Citytunneln, samt täcka behovet av utökad trafik när SL i framtiden vill att pendeltågstrafiken ska gå med 10 minuterstrafik.

Minigolf

10/6 spelade vi minigolf på Tantogårdens Bangolfklubb. En perfekt dag med vackert väder som avslutades med en bit mat hos Lasse i Parken på Högalidsgatan.



Hans Björnsson blev dagens mästare genom att på 9 av de 17 banorna få i bollen med endast två slag. Dessutom slog han en spik! Hasse sopade banan fullständigt med oss andra.



Grattis Hasse och tack för en god match!



Astrid Hermelin

Lön & Villkor för nya åkande instruktörerna

Seko Lok förhandlade i Maj med Ståg gällande lön och villkor för den nya tjänsten gällande förare med instruktörs uppdrag. Vi vart överens om följande:

- Månadslön 41000 kr.
- Kodad instruktör ingår inte i gruppvalet.
- Instruktörerna är stationerad på Stockholm Central.
- Vid återgång till förartjänst på egen begäran sker återgång till ordinarie förarlön enligt tariff.
- Instruktörer har ett eget semesterintervall.
- Instruktörer har 25 semesterdagar.
- Instruktörer har rätt till Ståg eller SJ dagar enligt gällande avtal.
- Grunden i FP nyckel är tjänstgöring M-F, annan fridagsförläggning kan förekomma efter överenskommelse med individen, med månadsutskrivning den 25 varje månad.
- Instruktörer är normalt lediga på helgdagar som infaller måndag – fredag, midsommarafton, julafton och nyårsafton som infaller måndag – fredag samt nationaldagen måndag – söndag. Arbete kan läggas ut på ovanstående helgdagar efter överenskommelse med individen, ledigheten får då läggas ut en annan dag.
- Arbetstidens längd avgörs av förläggningen av tjänst på 40, 38 eller 36 timmar enligt lokalt avtal.
- Avstämningsperioden är på sex (6) veckor.
- Veckovilans brytpunkt är mellan söndag och måndag kl.00:00.
- Arbetstidsvärderad gångtid vid instruktörsuppdrag på annan plats än Cst utgår inte i uppdraget som instruktör.
- Tidsförskjutningstillägg utgår inte till instruktör.
- Då instruktör fullgör förartjänst i tjänstgöringstur för förare tillämpas det lokala arbetstidsavtalet för förare.



Ludvig Eriksson

Kränkande särbehandling på arbetsplatsen

Kränkande särbehandling är en sammanfattande benämning på flera företeelser som i dagligt tal kallas för vuxen mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier - även sexuella. Känner man sig utsatt på arbetet så skall dessa känslor tas på allvar och insatser skall göras av arbetsgivaren systematiskt för att kränkning skall upphöra och att individen skall få stöd. Kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga.

Personal som känner sig utsatt ska ta upp detta med något skyddsombud som då kan agera mot arbetsgivaren om krav på åtgärd och som stöd för individen.

OBS! även arbetstagare som inte är fackligt anslutna skall få stöd av skyddsombuden.

Ludvig Eriksson