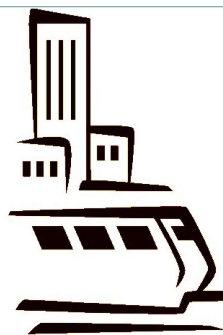




seko
klubb Mälartåg



Nr 1 / 2018

Nyhetsblad 12 april 2018

Hård vinter, hårdare klimat, hårdare personalpolitik...

ARBETSPLATSTRÄFFEN SOM SPÅRADE UR

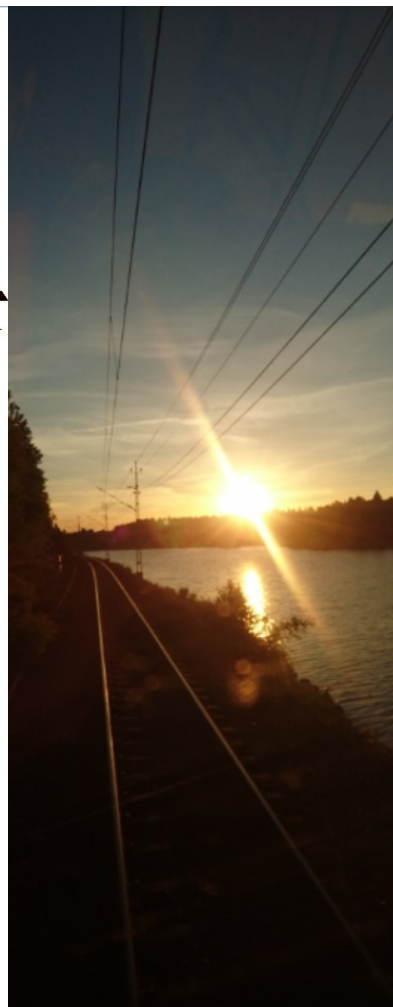
Vintern har nog satt sina spår i oss alla då den från början av januari ställt till med diverse fordonsproblem, växelfel, snökaos m.m. Den har dessutom krampaktigt stannat kvar men nu äntligen börjar isarna ge med sig, snön försvinna, man kan känna vår i luften och en och annan maskros börjar ge sig till känna.

Däremot verkar det som att SJ bara blivit ännu mera hård under vintern som gått och även kallnat ännu mer i frågan kring hur de vill driva sin personalpolitik. Senaste incidenten med en avbruten arbetsplatsträff (APT) i Stockholm har nog inte undgått någon här på företaget, och vad var då upphovet till detta? Man hade på denna APT lyft kritik likt vi gör på alla APT över saker som inte fungerar optimalt på företaget. När ska man om inte vid en APT våga lyfta och säga vad man tycker och tänker, när det är företaget själva på mötet som ställt frågor till sina medarbetare för att kolla av läget på åkstationen?

Den avbrutna APT slutade inte bara med anklagelser om att mobbing och trakasserier hade förekommit utan man ville även stävja denna "incident" med en erinran till var och en av dem som var inblandade. En utav förarna valde att på stående fot säga upp sig istället för att skriva på och menade att man inte ens lyssnat in deras version, utan var utdömda på förhand. I min värld är detta bland de värsta jag hört under min tid på SJ! Ska man få en erinran för att man sagt vad man tycker och tänker? Om SJ istället såg till att lyssna in sin personal skulle vi kanske må bättre och ha ett godare samarbetsklimat i andra frågor på det här företaget. Man får inte direkt lust att vilja ställa upp och vara snäll för att i slutändan bli huggen i ryggen när det stormar kring vissa saker...

Jag tycker det är dags att vi börjar stå upp för våra rättigheter mycket bättre vad det gäller både raster och tider kring våra turer. Om inte vi säger ifrån kommer det bli ännu hårdare klimat i framtiden, vilket inte lockar någon att vilja stanna kvar. Men för att nå resultat måste vi ALLA hjälpas åt att hålla på våra raster, hålla på tider t ex vid förflyttning, klargöring m.m, och VÄRNA om vårt kollektivavtal! Ju mer SJ gör saker som är avsteg från avtalet ju mer kommer det att vattnas ur tills det inte är något mer värt. Vi tänker nu ta strid för minsta minut! Vi kämpar på de fronter där vi kan men behöver er hjälp med ögon och öron att rapportera in vad som händer där ute på linjen. En ny mailadress är skapad för er medlemmar att sända in till när ni är med om att t ex jobba mer än 5h i sträck, nedkortade dyngsvilor/nattvilor, "dealer" med turer m.m. Skicka allt detta till följande adress: avtalsbrott@sekomd119.se

Stå på er där ute! Jag vet att klimatet just nu är hårt, men det är också då ni ska stå emot och inte ta vilken skit som helst!



I DEN HÄR UTGÅVAN

Hård vinter, hårdare klimat..	1
Studier för medlemmar	2
Moralisk placering?	3
Skyddsombuden rapporterar	4-5
Rätt till facklig företrädare	6
Spåra SJ—Du vet väl att.....	7
Jour vs. Reserv.....	8-9
Årsmöte klubben.....	10
Seko medlemsvecka 16.....	11
Månadens stoppböck	12
Styrelsen & redaktion	12

INTRESSANT ATT LÄSA:

- Rapportera rätt i avvikelse-appen
- Spåra SJ "godbitar" - om regler vid tagande ur tjänst.
- Begreppen jour vs reserv reds ut
- Ny Spåra SJ-utbildning för timanställda 25 maj

SPÅRA SJ-UTBILDNINGAR

- En tvådagarsutbildning för er tillsvidareanställda, där vi så gott som går igenom hela kollektivavtalet vid SJ som heter "Spåra SJ". Man lär sig sina skyldigheter samt en hel del rättigheter som finns att ta del av i kollektivavtalet.

Datum kommer till hösten, inställt p g a ansträngt personalläge

- En endagarsutbildning för er timanställda, där vi går igenom allt möjligt nyttigt som kan vara bra att veta som ny på SJ, vilka avtal som gäller för just er samt lite hur Netwic, LAS fungerar m.m.

Datum: 25 maj



ABF-KURSER

**Som medlem i Seko klubb
Mälartåg har du alla kurser
på ABF subventionerade med
400 kr !**

Styrelsen har tagit beslut om att höja summan för att ni medlemmar ska känna att ni kan göra något nyttigt för er medlemsavgift till klubben. Sök en kurs och gör något kul!

De har kurser i alltifrån att lära sig ett nytt språk, läscirklar, mindfulness, måla akvarell, silversmide m.m.

Ta del av deras kursutbud på adressen:

<http://www.abf.se/>



ARBETARNAS
BILDNINGSFÖRBUND

*Är du intresserad av någon kurs tveka inte att anmäla dig.
ALL ANMÄLAN görs via vår nya studieansvarige
Synöve Strandberg, synove.strandberg@sj.se*

MEDLEMSUTBILDNINGAR VIA SEKO & LO

Inbjudan till medlemsutbildning

Välkommen att följa med på en tredagars medlemsutbildning till havs. Under uppehållet i Helsingfors kommer vi att ha en busstur för att se olika platser, som är förknippade med Finlands fackliga historia.

Utbildningen kommer att innehålla följande:

- Medlemskapets värde
- Fackliga idén
- Varför facklig/politisk samverkan?
- Facklig historia

Datum: 30 maj – 1 juni

Tid: Start cirka 12.00 (exakt tider kommer att skicka med kallelsen)

Ersättning: Skattefritt stipendium 113kr/h, du söker tjänstledighet.

Anmälan: Sista anmälningsdagen är den 29 april. Först till kvarn gäller.

Har ni några frågor kontakta gärna mig!

//Synöve Strandberg, studieansvarig

Medlemsutbildning



MORALISK PLACERING I KONFLIKTFOND?

Sekos förbundsstyrelse meddelar i september 2017 att man tänker flytta sitt kapital i konfliktfonden (strejkkassan) från Nordea p.g.a. att man tycker det är anmärkningsvärt att Nordea flyttar sitt huvudkontor från Sverige.

Jag tycker att det är god tid att se över placeringarna i hela konfliktfonden. Jag anser att arbetarrörelsen som värnar arbetarnas rätt inte ska placera sitt eget kapital i bl.a. klädjättar, tobaksbolag och diverse storbanker. Bolag som kanske inte är så välkända för att vara välvilligt inställda till fackföreningar utan är mest intresserade av att generera så mycket vinst som möjligt, ofta på bekostnad av arbetarnas rättigheter, arbetsmiljö och låga löner i bl.a. tredje världen.

Seko vill genom 6F skicka den svenska modellen på export, Seko genom LO och Fairtrade värnar arbetarnas schyssta villkor och samtidigt har man pengar placerade i företag som mer eller mindre gör motsatsen.

Den 3 februari skriver tidningen Arbetet att många av LO-förbunden inklusive Seko inte går runt ekonomiskt på medlemsintäkter utan behöver vinsterna från aktieinnehavet för att få ekonomin i förbundet att gå ihop, så det kanske inte är så konstigt att Seko vill maximera sin vinst i sina placeringar.

När Sekos förbundsstyrelse nu bestämt att flytta sitt kapital från Nordea tycker jag det är fullt rimligt att man ser över hela aktiekapitalet och "rättvisemärker" konfliktfonden och på så vis slipper dubbelmoralen som jag tycker det innebär att tycka en sak men när det handlar om ekonomi handla på ett helt annat sätt.

//Björn Nilsson



Hur hanterar Seko sitt aktiekapital och sina konfliktfonder egentligen?



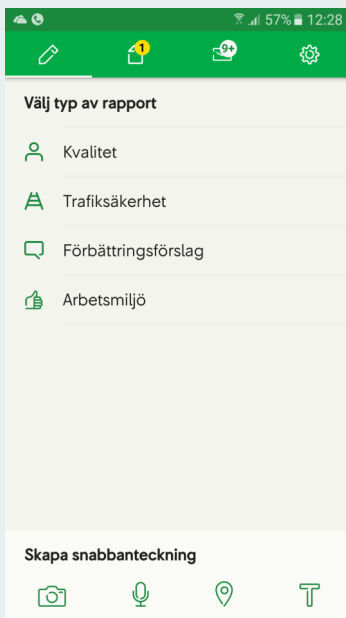


INFORMATION FRÅN SKYDDSOMBUDEN: SYNERGI ARBETSMILJÖÄRENDEN

För att uppnå en bättre kvalitet och sökbarhet på arbetsmiljöhändelser som rapporteras i Synergi har det skett en översyn av kategorier som är valbara att registrera på. Förändringar av vissa kategorier planeras att genomföras inom kort.

Tänk på att så långt som möjligt registrera ärendet på rätt kategori. En del händelser måste rapporteras på olika ärendetyper t.ex. både arbetsmiljö och kvalitet eller även som ett fordonsfel.

Arbetsmiljöhändelser som **ska** rapporteras är när du själv som medarbetare skadas eller höll på att skadas eller observerar en risk som skulle kunna medföra en olycka eller tillbud.

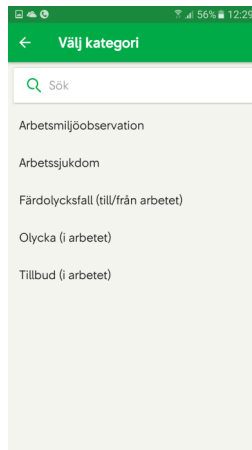


I avvikelse-appen under avdelningen "Arbetsmiljö" finns fem underkategorier som förklaras i artikeln intill.

- **Olycka**: En plötslig och oförutsedd händelse som har inträffat i arbetet och som medfört lättare eller svårare kroppsskada hos medarbetaren (fysiskt eller psykiskt).
Fråga: Har du fått en plötslig kroppsskada i arbetet som är fysisk eller psykisk? Händelsen kan medföra frånvaro. Exempel på olyckor: klämskada, brännskada, stukning, utsatt för våld eller varit med om en svårare traumatisk upplevelse. Olyckan behöver inte medföra sjukfrånvaro men ska alltid anmälas till Försäkringskassan och i regel även till AFA.
Förändringar: Kategorin "Våld kundrelaterat" har ändrats till "Våld/hot kundrelaterat" och utökats med några fler valbara alternativ som tidigare funnits under kategorin "Psykisk överbelastning hot, chock". En ny kategori är "Vittne till traumatisk upplevelse (ej våld/hot)".
- **Tillbud**: En plötslig och oförutsedd händelse i arbetet som höll på att leda till en olycka för medarbetaren men det blev ingen skada.
Fråga: Var du nära att råka ut för en kroppsskada i arbetet som skulle kunnat vara fysisk eller psykisk. Händelsen leder inte till frånvaro.
Exempel på tillbud: håller på att halka, höll på att bli utsatt för våld, vara nära att köra på någon. Tillbud anmäls inte till Försäkringskassan eller AFA.
- **Färdolycksfall**: Olycksfall som inträffar under den normala resan till/från bostad och arbetsplats.
Fråga: Har du fått en kroppsskada på väg till eller från arbetet som är fysisk eller psykisk? Händelsen kan medföra frånvaro. Olyckan behöver inte medföra sjukfrånvaro men ska alltid anmälas till Försäkringskassan och i regel även till AFA. Är ett trafikförsäkringspliktigt motorfordon inblandat ska anmälan istället för AFA i första hand ske till det bolag där motorfordonet är försäkrat. Inträffar endast ett tillbud vid resa till/från arbetet ska det inte registreras i Synergi.

FORTSÄTTNING SYNERGI ARBETSMILJÖ- ÄRENDE...

- **Arbetsjukdom:** Sjukdom (eller ohälsa) som beror på skadlig inverkan i arbetet under en längre tid. Med skadlig inverkan i arbetet menas att det är något i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt.
Fråga: Har du varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet under en längre tid i arbetet som medfört fysisk eller psykisk kroppsskada? Händelsen kan medföra frånvaro.
Exempel på arbetsjukdom: förslitningsskador.
En plötslig oförutsedd händelse är inte en arbetsjukdom utan istället ett tillbud eller olycka.
Arbetsjukdomen behöver inte medföra sjukfrånvaro men ska alltid anmälas till Försäkringskassan och i regel även till AFA.
- **Arbetsmiljöobservation** (ändrat från Avvikelse – övrig arbetsmiljöhändelse): Med arbetsmiljöobservation menas när en medarbetare upptäcker ett fel, en risk eller brist som med stor sannolikhet skulle kunna leda till ett tillbud eller olycksfall om inte åtgärd vidtas. Den anställda har inte utsatts för ett tillbud eller olycka. Allmänna synpunkter på arbetsmiljön ska inte rapporteras som en arbetsmiljöobservation i Synergi om det inte är uppenbart att det skulle kunna leda till ett tillbud eller olycksfall. Kanske är det istället i första hand ett Förbättringsförslag, Kvalitetsärende eller ett Fordonsfel.
Det finns numera fyra underkategorier att välja på vid Arbetsmiljöobservation:
 - Ergonomiska faktorer (upptäckta risker som kan ge ergonomiska problem, t.ex. olämpliga arbetsställningar, tunga lyft)
 - Fysiska faktorer (upptäckta risker som kan ge fysiska problem t.ex. halkrisk, besvärande luft/lukt, ljud)
 - Organisatorisk orsaker (upptäckta risker i form av t.ex. stress, hög arbetsbelastning)
 - Psykosociala orsaker (upptäckta risker i form av t.ex. mobbning, konflikter)



En arbetsmiljöobservation medför inte frånvaro. Arbetsmiljöobservation anmäls inte till Försäkringskassan eller AFA.

/Jonas Cardestål, Skyddsombud Lf Et

Skyddsombud för Seko Klubb Mälartåg:

Västerås:

- **Anders Hedlund, Lf**
- **Sebastian Jansson, Lf ers.**
- **Helene Larsson Johansson, Omb**
- **Agneta Zetterberg, Omb ers.**

Eskilstuna:

- **Jonas Cardestål, Lf**
- **Malin Utberg, Omb**
- **Emma Gustafsson, Omb ers.**
- **Emma Palm, Omb ers (föräldraledig)**

Fagersta:

- **Marcus Morell, Lf**

SKYDDSOMBUD SÖKES:

- **Omb Fagersta!**

Är du intresserad av uppdraget, sök upp någon i styrelsen för Seko Klubb Mälartåg.



Seko—din livboj på möten! Kom ihåg att nyttja dina rättigheter.

RÄTT ATT HA MED FACKLIG FÖRTROENDEVALD

Vi vill påminna er medlemmar att ni **ALLTID** har rätt till att ha med er en facklig förtroendevald, skyddsombud eller om så bara en annan kollega när ni ska ha samtal med gruppchefen. Hur "litet" problemet framställs av gruppchefen och att "det här går snabbt" så är man kanske inte alltid beredd på vad det är för information du kommer få och detta kan i slutändan landa helt fel. Ta t ex att gruppchefen vill prata med dig innan du ska iväg med ditt första tåg på din tjänstgöringstur. Förklara att du inte hinner nu innan avgång utan att du har saker att förbereda samt att gruppchefen kan höra av sig om när ni kan träffas i lugn och ro. Se då alltid till att ha med dig en facklig förtroendevald vid kommande möte, vad det än gäller! Att ha med ett par extra ögon och öron är aldrig fel, samt man får ytterligare ett perspektiv då man är fler som tar in samma fakta om vad som hände och sades. Även om gruppchefen insisterar på att det inte behövs någon facklig är det alltid upptill er själva att avgöra detta, så tänk på att stå på er!

//Sara Wirén

DET LÖNAR SIG ATT SKRIVA RAPPORTER

Ett fel på tur 5617 (Eskilstuna ombord) hittades för ett tag sen. Tidigare var vår klargöringstid slut precis på tjänstetågets avgångstid. Felet rapporterades och en vecka senare har vi fem minuter mer tid och fem minuter mindre stress på morgonen.

Ibland går det fort att lösa problem när man skriver rapporter. Gör det du också!

//Björn Nilsson



SPÅRA SJ – DU VET VÄL ATT:

Att du har rätt till oförändrade lön inkl. tillägg när du har blivit tagen ur tjänst s k TUT?

Allt detta går att finna i vårt kollektivavtal Spåra SJ,

§ 5, moment 4:

”Tillfällig omplacering/ tagande ur tjänst av medicinska skäl

När en arbetstagare av medicinska skäl tas ur arbete gäller:

- *Vid tagande ur tjänst vid en olyckshändelse eller i samband med hot och våld och fram till besök hos företagsläkaren utgår oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg enligt den tjänstgöring som lagts ut för arbetstagaren.”*

Vad innebär då detta i klartext för dig?

Skulle du råka ut för något obehagligt under din tur såsom hot/våld/olycka/spottning och blir tagen ur tjänst ska du ha betalt för de turer du har liggande enligt den planering som är fram tills att du fått ett datum och tid för att träffa läkaren på företagshälsovården Previa. Detta gäller även för eventuella rörliga tillägg såsom OB. Först efter att läkaren godkänt dig att gå åter i säkerhetstjänst har du dina normala turer som är planlagda.

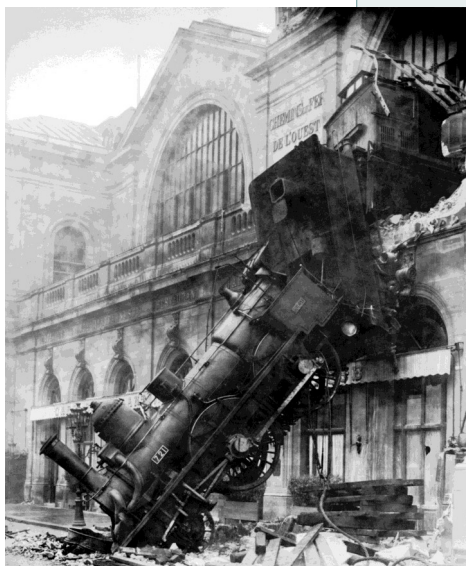
Du ska alltså inte få någon slags karens eller ”sjukskrivning” när du blivit TUT-ad, utan allt som du var planerad för enligt schema ska utbetalas, även OB-tillägg. Detta gäller även för er timanställda om ni har turer inbokade i Netwic. Se till att kontrollera era lönespecifikationer.

Just nu håller vår klubb på att driver frågan om att få FP-dagen flyttad om den skulle infalla under en TUT-period, eller få någon slags ersättning för detta då det råder oklarheter vad som gäller. Vi återkommer med mer information så fort vi vet något mer i saken.

HÄR PRESENTERAR VI ”GODBITAR” ELLER ”BRA ATT HA”-SAKER FRÅN VÅRT KOLLEKTIVAVTAL SPÅRA SJ.

HAR NI NÅGRA FRÅGOR GÄLLANDE KOLLEKTIVAVTALET SPÅRA SJ SOM NI VILL ATT VI FÖRKLARAR OCH GÅR IGENOM HÄR, KONTAKTA NÅGON AV OSS INFORMATIONSANSVARIGA, SE SISTA SIDAN FÖR INFO, ELLER MAILA PÅ:

kontakt@sekomd119.se



JOUR VS. RESERV

Den fråga vi får nästintill dagligdags av våra medlemmar handlar om jour- och reservbegreppen. Att bena ut detta är en lång historia men för att kortfattat beskriva hur SJ ser på saken hänvisar vi därför till den överenskommelse som finns från avtalsgruppen, se text nedan från 2007-03-14.

”Följande gäller beträffande arbetskyldighet vid jour:

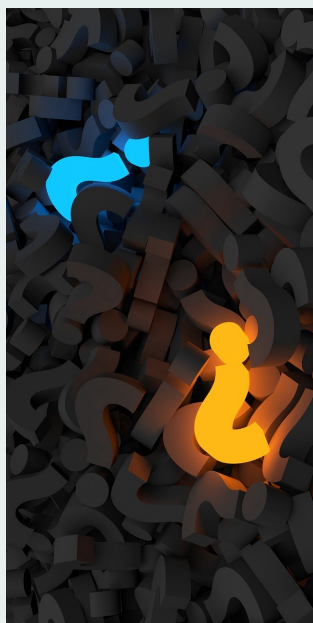
När man har jour innebär det att man kan bli tvungen att arbeta på tid utöver själva jourturen. Det kan röra sig om både kortare och längre bortovartider och det kan även bli en tur med överläggning. Det är ofta oundvikligt att det uppstår övertid när man har en jourtur, eftersom arbetstid som görs utöver jourturen är övertid. Den som har jour måste därför vara beredd på att arbetet kan komma att omfatta längre tid än själva jourturen och inrätta sig efter att i princip kunna ta vilken tur som helst som följer av jouruppdraget. Detta gäller oavsett när under jourturen som man kallas ut till arbete, vilket innebär att det kan bli i slutet av jourturen.



Om personen har tagits i anspråk för arbete i sådan omfattning under jourturen att tiden för vila har blivit begränsad, måste hänsyn tas här till vid bedömning av omfattningen av eventuellt övertidsarbete. I det fall en arbetstagare med en schemalagd jourtur har sakligt, godtagbart skäl för att inte arbeta övertid denna dag, skall hänsyn tas här till i planeringen. Exempel på sådant skäl kan vara att barnpassning inte kan ordnas eller att tid hos läkare/sjukhus, myndighet m.m. inte går att omboka. Villkoret är emellertid att arbetstagaren anmäler detta i så god tid att det är möjligt att göra en omDisposition, så att någon annan arbetstagare istället får jourturen denna dag. Med vilken framförhållning som arbetstagaren skall anmäla detta, skall bestämmas inom respektive enhet. Hänsyn måste även tas till om det inträffar en akut händelse med kort varsel i förhållande till jourturen, som innebär att arbetstagaren har sakligt skäl för att inte arbeta övertid.

Följande gäller när jourrum inte tillhandahålls:

Om man står till förfogande på arbetsplatsen UTAN att jourrum tillhandahålls, blir det istället fråga om det som brukar benämnas reserv och arbetstiden värderas som egentlig arbetstid. När man har reserv ligger det i sakens natur att man är skyldig att fullgöra de uppdrag som uppstår under reservturen, men det går inte att hävda en lika långtgående arbetskyldighet som vid jour, eftersom arbetstagaren inte har beretts möjlighet till vila under reservturen. Det är oundvikligt att uppdrag i viss omfattning kommer att sträcka sig utöver reservturen och övertidsarbete därmed uppstår enligt SPÅRA SJ § 7 mom 2 är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid när särskilda skäl föreligger. Omfattningen av övertidsarbetet måste bedömas utifrån hur länge arbetstagaren har varit i tjänst och i övrigt utifrån vad som är skäligt ur säkerhets- och arbetsmiljömässigt perspektiv. När det är fråga om säkerhetstjänst har arbetstagaren dessutom själv ett ansvar att bedöma om han/hon är i säkerhetsmässigt dugligt skick.”



FORTS. JOUR VS. RESERV...

Detta är alltså SJ:s syn på hur man behandlar och jobbar med begreppen jour och reserv inom trafikledningen, OPSL m.m,

Skulle oklarheter uppstå när du har reserv eller jour, ta alltid kontakt med en facklig förtroendevald för råd och stöd! Vägra aldrig att jobba då SJ kan hänvisa till arbetsvägran och att du arbetsleder dig själv, utan meddela oss så får vi i så fall i efterhand tvista över incidenten.

En ny mailadress är skapad för er medlemmar att sända in till när ni är med om att t ex jobba mer än 5h i sträck, nedkortad dygnsvila/nattvila, ”dealer” med turer m.m. Skicka allt detta till följande adress:

avtalsbrott@sekomd119.se

Från fackets sida brukar vi förenklat säga att vid jour kan man räkna med att få vilken tur som helst till sista minuten på jourtiden, ha alltid necessär med dig för du kan mycket väl få en överliggning! Självklart ska tider för att jobba 5h i sträck innan rast på 30 min, max 2 st arbetspass samt den totala arbetstiden, 10h egentlig/12h totalt, tas i beaktning från det att du tas i tjänst. All tid du tjänstgör efter ordinarie sluttid på jourturen räknas som övertid.

Vid reserv finns det både en starttid samt sluttid dock inget turinnehåll. Man kan alltså få vilket jobb som helst, men som ändå bör sträcka sig inom tidsramarna. Skulle det vara så att du inte kan sluta senare än den tid som angetts, meddela detta i förväg till din personalplanerare så tidigt som möjligt. Skulle turen gå över sluttid hänvisa i första hand till §7 moment 2 i Spåra SJ: ”För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som **frivilligt** åtar sig detta.”. Man kan alltid höra sig för med OPSL om de har kontrollerat med alla möjliga lösningar innan man planerar ut ett jobb som genererar övertid för dig själv. Tänk även på att du som är partiellt tjänstledig med stöd av lag t ex föräldraledig/studieledig, alltid har rätt att neka till övertid.

Tveka aldrig att höra av dig till någon av dina lokala fackliga förtroendevalda! Det är bättre att fråga en gång extra än att skita i det blå skåpet! =)

//Sara Wirén



OPSL kommer böna och be med hundögon om att du är den ”enda i hela Sverige” (riktigt citat) som kan ta den turen, men stå på dig och våga ställ motfråga om ingen annan frivilligt kan ta turen?

**PASSA PÅ ATT
BLI MEDLEM!**

Under dina första **SEX** månader som medlem i Seko betalar du bara **50 kronor per månad i medlemsavgift**. Därefter betalar du ordinarie medlemsavgift.

Gör din anmälan via denna adress eller ta kontakt med någon av dina lokala fackliga företrädare.

<https://www.seko.se/medlem2/bli-medlem/medlemsansokan-prod/>

**Bli medlem i Seko
för 50 kr i månaden**

VÄLBESÖKT ÅRSMÖTE!



För första gången på många år tillsattes alla platser vid årsmötet, från ledamöter till revisorsersättare! Ett toppenbetyg och en riktigt stor guldstjärna till alla som är med och bidrar med engagemang till klubben! Tack för hjälpen och hoppas att det ska bli ett nytt givande år för alla nya inblandade.

Nya styrelsesammansättningen finns uppdaterad på hemsidan

www.sekomd119.se att ta del av och kommer också att kompletteras med bilder inom kort på varje styrelsemedlem, så ni vet vem som är vem. Men i artikeln nedan får en utav de nya berättas själv hur det känns.

Nyinvald i styrelsen

Jag har nu jobbat här på företaget i tre år som lokförare i Västerås. Det är det bästa jobb jag någonsin haft men det finns alltid saker att förbättra. Det hoppas jag kunna bidra med nu när jag har blivit invald till styrelsen för Seko

Klubb Mälartåg. Jag kommer initialt ha som ansvarsområden lokförarfrågor för Västerås samt Ungdomsan-

svarig. Jag har varit på mitt första styrelsemöte och börjar sätta mig in i styrelsens arbete. Nu väntar mig härnäst en facklig utbildning, Vald på jobbet. I maj så ska jag på mitt första samordningsmöte trafik.



Har ni några fackliga frågor så är ni välkomna att ta dem med mig så kommer jag hjälpa er i den mån jag kan, annars tar jag dem vidare. Detta blir en ny erfarenhet för mig och jag hoppas bli varm i kläderna så fort som möjligt.

// *Linus Olsson*



Klubben bjöd på middag på Bellmans för de som valde att delta på årsmötet.



Maria Melin (t.h) även hon invald som ny i styrelsen för klubben, för lokförarna Eskilstuna.

Se hit alla medlemmar!

V.16, den 16-20 april, kommer det hända en hel del på våra stationer då vi fokuserar på att hålla medlemsveckor inom hela Seko. Detta kommer att märkas över hela landet och inom alla branscher. Tillsammans ska vi skapa Sveriges starkaste fack.



Den 17 april kommer vi finnas på plats på varje åkstation med temat "säkerhet på arbetsplatsen". Klubben bjuder ALLA på Seko-tårta/smörgåstårta denna dag!

Andra saker kommer också att ske övriga dagar så håll er informerade via bl a mail och hemsida.

Besök oss, gå med i Seko och tyck till om vad vi bör jobba med!



MÅNADENS STOPPBOCK

En liten intervju med **Daniel Wedberg** som är huvudskyddsombud (HSO) för lokförarna tillsammans med Annika Laursén. Då vi på åkstation Västerås helt plötsligt började använda spår 13-17 i Cst till T18, uppstod en hel del problem kring lokbyte/avhängning/plattformshöjd m.m. Detta var vad som hände:

Hur blev ni huvudskyddsombud uppmärksammade på problemen på Stockholm central?

Jag fick kännedom om detta på ett samrådsmöte med skyddsombud i Stockholm och Hagalund, av Roger Karlsson (HSO Depå). Då handlade ärendet enbart om plattformshöjd och avstånd till intilliggande spår. Hade innan dess inte sett några rapporter.

Vad gjorde ni för att agera?

Till att börja med övervägdes ett skyddstopp, men vi valde istället att ställa krav genom en 66a-anmälan. SJ (genom Anders Holmsten) valde där att gå med på våra krav.

Vad innebär en 66a?

En "66a" är en begäran av åtgärder, enligt Arbetsmiljölagen kapitel 6 §6a. Denna skickas från skyddsombud till arbetsgivaren, med ett bestämt svarsdatum där åtgärderna antingen ska vara utförda, alternativt ska en hand-

lingsplan ha gjorts upp.

Vad var det som gjorde att det till slut blev ett skyddsstopp en fredagseftermiddag?

SJ valde som sagt att gå med på de åtgärder vi begärt, men vi ansåg att det drog ut på tiden. Samtidigt hann ett par rapporter om tillbud till elolycka trilla in i Synergi, och vi fick till oss den riskanalys som tidigare gjorts av depå. Allt som allt gjorde det att vi fick en annan bild av de elsäkerhetsrisker som rådde och vi kontaktade Anders Holmsten den 1:a februari och meddelade att vi övervägde ett skyddstopp. Han bad om respit till dagen därpå, vilket vi accepterade, och han tog sen ett arbetsgivarbeslut att stoppa arbetet den 2:a februari.

Vad ska vi tänka på i framtiden för att få igenom flera saker gällande vår arbetsmiljö? Fram för allt att rapportera avvikelser. Ju större underlag som finns, desto lättare är det för oss förtroendevalda att driva frågan. Rapportera allt, i både app och mail.

Dessutom måste vi som kollektiv bli bättre på att säga ifrån. Om alla klagar men ändå gör på ett visst sätt så finns det inget incitament för att göra en förändring, för tågen går ju ändå.

//Sara Wirén

Seko Klubb Mälartåg
Södra ringvägen 1
722 12 Västerås

Telefon: 076 - 814 86 36
E-post: kontakt@sekomd119.se

www.sekomd119.se
www.facebook.com/SekoMalartag

STYRELSEN SEKO KLUBB MÄLARTÅG

Ordförande:	Sara Wirén	Sara.Wiren@sj.se
Vice Ordf:	Maria Melin	maria.melin@sj.se
Kassör:	Per-Håkan Åkesson	Per-Hakan.Akesson@sj.se
Sekreterare:	Katarina Frösslund	katarina.frosslund@sj.se
Studieans:	Synöve Strandberg	synove.strandberg@sj.se
Ledamöter:	Anders Hedlund	Anders.Hedlund@sj.se
	Linus Olsson	linus.olsson@sj.se
	Anna Hagberg	Anna.Hagberg@sj.se
	Björn Nilsson	Bjorn.Nilsson4@sj.se
	Synöve Strandberg	synove.strandberg@sj.se

Nyhetsbladet utges av Seko Klubb Mälartåg klubb 119. Klubben organiserar anställda inom SJ AB i Västerås, Eskilstuna samt Fagersta. Artiklar skrivna under eget namn innehåller personliga åsikter och behöver därför inte sammanfalla med varken styrelsens eller Seko:s åsikter.

Nästa nummer av nyhetsbladet kommer till sommaren. Är det något ni önskar veta mer om eller vill ha förtydligt eller om ni helt enkelt vill bidra med något, ta kontakt med någon av oss informationsansvariga: Sara Wirén—sara.wiren@sj.se, Anna Hagberg—anna.hagberg@sj.se eller Anders Hedlund—anders.hedlund@sj.se

