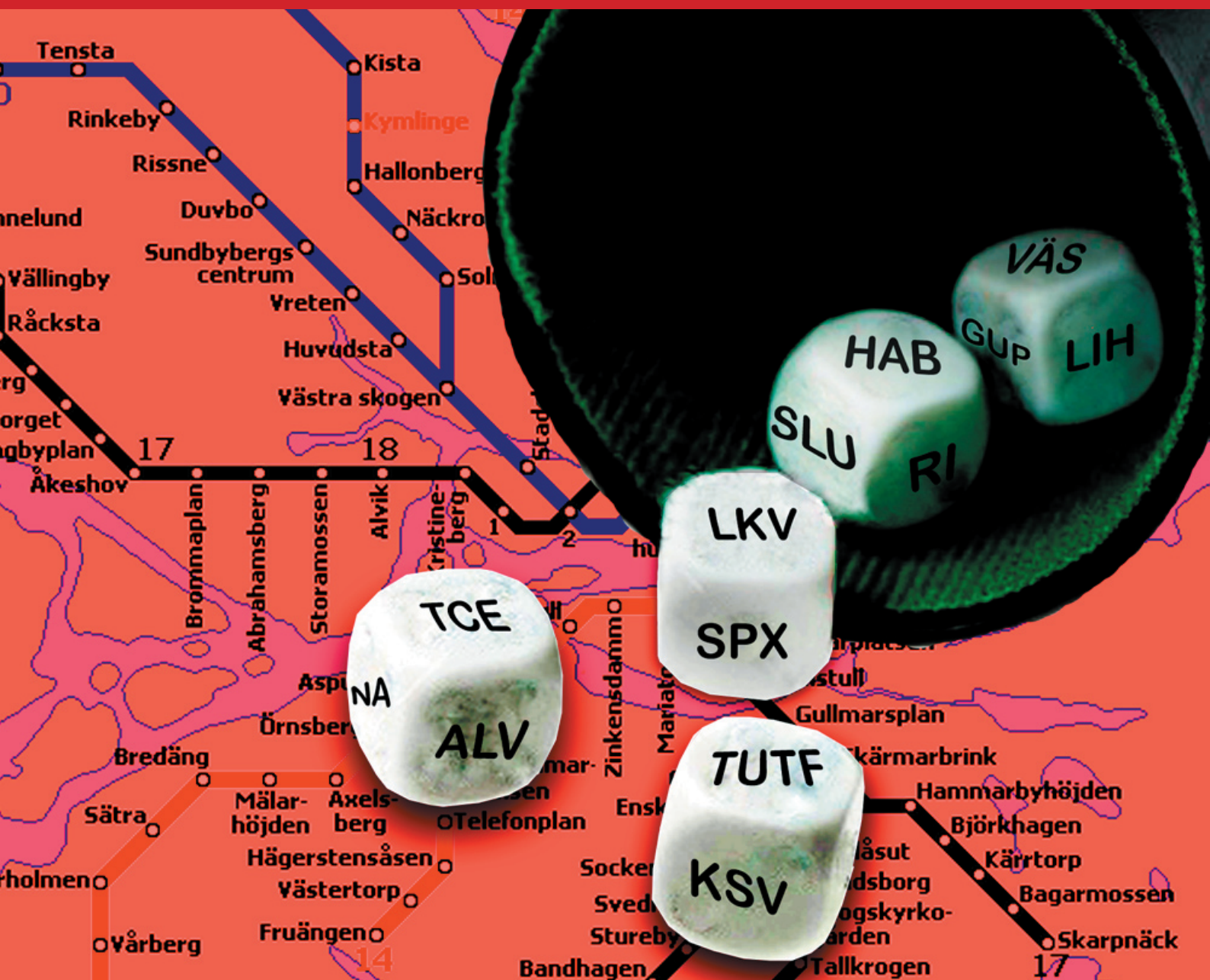


TUBEN

SEKO TUNNELBANANS MEDLEMSTIDNING • NR 1/2014

SOLIDARITET MED GREKLAND • DET LOKALA VARVET • PERSONALPOLITIK • IDRIS I AD • PLACERINGARNA 2013 • SERIER • RAPPORT FRÅN SKYDDSORGANISATIONEN, M.M, M.M.



TEMA:
TJÄNSTER

VARFÖR GREKLAND?

Det har kommit in olika frågor till Klubben angående initiativet som har tagits för att hjälpa en del arbetare i Grekland som får stå mycket lidande från regeringens och EU attacker. En del medlemmar undrar och andra frågar 'varför hjälper vi bara Grekland', 'var ska vår hjälp hamna', 'är det rätt att vi gör detta medan många andra behöver hjälp', osv.

Kapitalets offerlamm

Arbetarklassen i Grekland blir offer för kapitalets attack som stöds av regeringen och EU att skära ner lönerna till Kinas nivå, ta bort rätt till kollektivavtalet, skär ner pensionerna till en nivå som ingen vanlig människa klarar sig. Utöver detta stängs ner skolor och sjukhus som äventyrar folkets hälsa. Många barn i skolor svimmar av svält och bebisar hamnar på barnhem för att deras föräldrar inte har råd att ta hand om dem.

År 2009 låg Greklands arbetslöshet på ca 8%, samma som vi har i Sverige idag. 2013 gick den upp till överkliga siffror på 28 %, dvs. ca 1,5 miljoner arbetslösa. Ungdomsarbetslösheten för personer mellan 18-24 år har gått upp till ca 56 %! Samtidigt har det visat sig att de stora företagen i Grekland i år gjort ännu större vinster.

Detta händer i Europa och om vi inte stoppar det kommer den nya modellen att spridas som en löpeld i alla EU-länder.

*Internationell
solidaritet,
arbetarklassens
kampenhet!*

Vad som gör Grekland intressant för oss är:

1 Vad som händer där kommer snart eller senare att hända i hela EU, dvs hos oss också, då EU för samma politik överallt.

2 Vad som händer där är inte en naturkatastrof, som ex Filipinerna men detta händer pga av politiska och ekonomiska beslut på EU-nivå.

3 I Grekland finns en av de mest radikala fackföreningsrörelserna i Europa. Om kapitalet lyckas krossa denna, kommer andra mer kompromissvilliga fackliga organisationer att få det ännu svårare.

Därför är vi mycket angelägna att stödja de radikala fack i Grekland, dess arbetare och de arbetsplatserna som kämpar mot attackerna från regeringen, kapitalet och EU.

Vi kommer att förmedla materialet till de radikala fackföreningarna (LO-distrikt, fackförbund samt olika klubbar) för att de i sin tur ska kunna distribuera det vidare till sina arbetslösa medlemmar och dess familjer, samt till de strejkande arbetsskamrater som är i behov och strejkkassor finns inte.

Så glöm inte våra bröder och systrar!





Tidningens redaktion:

Ansvarig utgivare

Jannis Konstantis

chefredaktör

Johanna Hedberg

redaktörer

Johanna Hedberg

Skribenter i detta nummer

Wim Hoogerdijk

Hector Riveros

samt redaktionellt material

Översättare

Wim Hoogerdijk

Illustrationer

Johanna Hedberg

Hannes Östlund

Wim Hoogerdijk

Layout

Johanna Hedberg

Redaktionsadress

Klubbtidningen

SEKO Klubb 111

c/o MTR

Johanneshovsvägen 5

121 40 Johanneshov

Webadress

klubb111.wordpress.com

E-post

redaktionen.klubb111@gmail.com

I N N E H Å L L

Varför Grekland? -om direkt solidaritet.....	2
Ledaren.....	3
Nytt från klubbstyrelsen.....	4
Förhandlingar mellan SEKO och MTR.....	5
Idris i AD.....	6
Angående avgifter för dispensansökningar.....	6
Klubbvalen är igång!.....	7
Tjänsterna är nyckeln till personaltrivseln.....	8
Så funkar det: Tjänster (trafik).....	10
Så funkar det: Placering.....	12
Placeringen 2013.....	13
Baka en CX-tårta!.....	14
Notiser.....	16
Nykter i tunnelbanan + Alviksbryggan.....	18
Kalendarium.....	19
Seriesidan.....	20

LEDAREN

Nu, har år 2014 kommit.

Klubbstyrelsen önskar alla våra medlemmar ett gott nytt år.

De senaste månaderna har vi inte lyckats komma ut med en tidning eftersom redaktionen för tidningen hade mycket att göra, engagemanget för en del andra var inte heller det som det ska vara.

Information från Klubben var ändå tillfredställande men kan ändå inte ersätta behovet av en medlemstidning. Nu gör vi ett nytt försök och vi ska försöka uppnå vårt mål med att komma ut minst med 6 nummer per år.

I oktober arrangerade klubben en lyckad medlemsresa till Riga och vi blev klara med löneförhandlingarna. Vi har haft jätte många förhandlingar denna period med MTR som motpart. I många frågor kan vi inte enas och vi hamnar på centrala förhandlingar på Almega nivå med blandade resultat. Vi har lyckats klara ändå bra många enskilda ärenden. MTR har blivit ännu hårdare när det gäller att agera mot våra arbetskamrater som är långtidssjuka och vi försöker försvara dem på bästa sätt.

Klubben hade också nya tjänstepaket på Trafik. Rörande en del frågor anser vi att MTR begår kollektivavtalsbrott, såsom restiderna och vi driver frågan centralt.

Vi har haft också julbord för våra medlemmar och hundratals anmälde sig till detta. Många uppskattade det och kommentarerna var allmänt positiva.

Klubben samlar också kläder, mat, skor men även pengar till arbetare, arbetslösa och deras familjer i Grekland som en äkta solidaritetshandling, från arbetare till arbetare. Kampanjen pågår fram till slutet av januari. Materialet ska skickas i februari/mars till de kämpande fackföreningarna i Grekland.

Nu är det dags också att nominera till många poster inom klubben och sektionerna. Gör det! Föreslå aktiva och intresserade medlemmar som vill kämpa för våra rättigheter.

Sist men inte minst: klubben har, trots brister och fel som kan begås, vilja att kämpa för att vi ska få det bättre. Kämpa för en tunnelbana i offentlig regi, som har solidaritet som första prioritering och att försvara alla de anställda inom tunnelbanan från arbetsgivarens angrepp. För en bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor och till försvar av vårt kollektivavtal



Jannis Konstantis
ordförande klubb 111

NYTT FRÅN KLUBBSTYRELSEN

SEKO HAR FLYTTAT TILL NYA LOKALER I GUP

Klubben har nu flyttat in i sina nya lokaler i Gullmarsplans stationshus. Vi sitter längst upp i huset, på samma våning som trafikledningen. Ingång via trapphuset närmast Tvärbanan. Ring på rätt ringklocka så kommer någon och öppnar. Vi har öppet varje vardag, givetvis finns det även möjlighet att få tag på fackliga företrädare lokalt också. Vilka som är fackliga kan du se genom att läsa på SEKO:s lokala anslagstavlor. För klubbfrågor, ring eller besök oss på GUP!

Fackexpeditionens öppettider: 9:00-17:00.

(Stängt för lunch kl 12:00-13:00.)

Telefonnummer: 08 - 668 29 06

Kort rapport från nominerings- och medlemsmöte den 16 januari 2014

Medlems- och nomineringsmöte den 16 januari 2014 har gått igenom nomineringarna och avslutade nomineringar för de flesta posterna. För en del lämnades nomineringen öppet till årsmöte. Mer information kommer snart.

Medlemsmötet har beslutat också efter förslag från klubbstyrelsen att:

1. Resan med klubbens pengar till Grekland som klubbstyrelsen tänkte att genomföra blir inte av.
2. Att klubbstyrelsen anslår 20.000 kronor från budgeten till planeringskonferensen till insamlingen för de grekiska arbetare och deras familjer.
3. Att årets konferens för 2014 äger rum i Stockholm.

Uttalande mot uppsägningarna inom järnvägsbranschen

SEKO Tunnelbanan, Klubb 111, protesterar kraftigt mot SJ och de andra tågbolag som säger upp hundratals arbetare trots att de företagen går med stora vinster.

SJ säger upp 400 st anställda medan Green Cargo 600 st anställda de närmaste tre åren. Infranord säger upp också hundratals anställda.

SEKO Klubb 111 anser att vad det behövs är att de anställda ska agera emot de bolag som kastar de anställda i arbetslöshet för att ska ha större vinster. SEKO måste organisera deras kamp med demonstrationer, andra sorts protester men också att använda vår kollektivstyrka inom järnvägsbranschen för att stoppa detta. De andra LO förbund måste agera solidariskt mot våra arbetskamrater och ställa upp.

KLUBBADRESSER:



sekotunnelbanan@gmail.com



twitter.com/SekoKlubb111



klubb111.wordpress.com

Det är oacceptabelt att ST inom SJ uttalar sig som arbetsgivarrepresentant och försvarar SJ genom Hans Pilgaard, avdelningsordförande för fackförbundet ST på SJ att "Det är tyvärr ett nödvändigt ont. Det är något vi måste göra om vi ska klara att konkurrera och överleva i framtiden. Det är bara synd att företaget har avvaktat så länge". Arbetsgivaren själv kunde inte säga det bättre! Sådana sorts fack kallar vi arbetare gula fackföreningar. Istället för att försvara sina medlemmar tycker ST att arbetsgivaren skulle säga upp de anställda för länge sedan!

Vi anser också att SEKO inte agerar tillräckligt kraftigt. Man kan göra mycket mer och det minsta som man kan göra är att motsätta sig de uppsägningar samt att organisera protester.

SEKO Klubb 111 anser att järnvägsbolagen i privatiseringsringarnas tid vill öka sina vinster och de anställda betalar priset. De nedskärningarna kommer också att drabba de anställdas arbetsmiljö och anställningsvillkor samt säkerheten i en redan eftersatt bransch.

SEKO Klubb 111 kräver att all järnvägstrafik ska drivas i offentlig regi med ökad inflyttande från de anställda.

SEKO klubb 111 uttrycker vår solidaritet till de anställda inom SJ och de andra järnvägsbolag som drabbas av uppsägningar. Vi är redo att agera solidariskt för er, om det behövs.

Styrelsen för SEKO Tunnelbanan, Klubb 111

FÖRHANDLINGAR mellan

SEKO och MTR

SEKO har hur många förhandlingar som helst med MTR. Det handlar om allt från kollektivavtalsbrott, uppsägningar och avsked för enskilda medlemmar, brott mot MBL, obetalda löner, problem med semester men även problem som SEKO vill reglera med arbetsgivaren.

Några av förhandlingarna som pågår båda på lokal och central nivå är följande:

- Angående de befintliga men även de utökade arbetsuppgifterna för spx natt.
- Taxiresor för SPX DK vid öppning och stängning
- Några förare som ej har fått korrekt lön
- Ogiltigförklarande av avsked för ett par medlemmar
- Tvist Veckoarbetstid KSV DT
- Tvist Schema V5 för utbildare samt om läget inom utbildningen

- Tvist Matraster och Omloppstider TUTF Tjpkt 2013/14
- Tvist Brott mot MBL, AML samt AMA vad gäller införandet av MMS i Trafiks arbetsmiljö
- Anställnings upphörande för två av våra medlemmar
- Angående FRC:s kontroller på stationsmiljö

Självklart har vi många fler förhandlingar men det var ett axplock av de förhandlingar som vi har.

Sedan får vi inte glömma att vi har förhandlingen om Idris på Arbetsdomstolen som blev inställda i januari och nu blev framflyttad en gång till från februari till 4-6 mars 2014. Vi hoppas att så många som möjligt kan närvara då.

Kampen fortsätter!

Jannis Konstantis
ordförande, klubb 111



IDRIS I AD

Uppdaterad information!
Nya datum som gäller!

Nya dagar: 4 - 6 Mars 2014

I dris blev omplacerad från förare till lokalvården och konsekvensen blev att han förlorade sin pensionsrätt, enligt pensionsavtalet.

SEKO tyckte att han kunde omplaceras till spx eller KSV.

SEKO stämde därför MTR då denna förändring är så radikal att den kan jämföras med uppsägning.

Vi hoppas att många arbetskamrater kan komma till AD och visar sitt stöd till vår arbetskamrat, Idris.



Plats: Arbetsdomstolen, Stora Nygatan 2 B, T-Gamla Stan. **Tid:** Kl 09.00.

SOLIDARITET TILL VÅRA STREJKANDE KOLLEGOR I LONDON UNDERGROUND!

Comrades!

SEKO Klubb 111, the union that organize all workers in Stockholm's Underground (metro), Sweden, our board and its members, express our solidarity to your strike against the attempts from the underground company in London to cut nearly 1000 jobs and close ticket offices. European Union, the members states and the capitalists try to cut jobs and have more profit. We cannot allow that! We, the working class, produce everything and we must control and own everything.

Our union supports you, the union, the workers and their families RMT in London's Underground.

If we can support you in any way, let us know about this.

All for one and one for all!

For the Union SEKO Klubb 111,
Stockholm, Sweden

Chairman
Giannis Konstantis

ANGÅENDE: AVGIFTEN FÖR DISPENSANSÖKAN

SEKO har drivit frågan om dispensavgiften för förarna länge nu. Sedan 2013 har Transportstyrelsen infört en avgift på 1.500 kronor för varje dispens som en förare söker för att fortsätta arbeta som förare eller trafikledare. Förut var detta gratis men det finns krav från staten att de statliga företagen ska gå med vinst. Detta drabbar nu våra medlemmar, speciellt förarna och trafikledarna.

SEKO begärde förhandlingar i mitten av 2013 med MTR och krävde att MTR skulle stå för avgiften men MTR vägrade göra detta. Vi beräknar att minst 10-20 personer säker dispens varje år.

Januari månad (2014) begärde SEKO men även ST och SACO en tvistförhandling för att MTR inte förhandlade företags budget som de borde göra.

Vi krävde skadestånd för brott mot MBL. Resultatet blev att vi återtog förhandlingsframställan och istället kom vi överens att fr o m den 8 januari 2014 och tillsvidare ska MTR stå för dispensavgiften.

Det betyder att den anställde ska betala avgiften och sedan man ska visa upp kvitton och få pengarna på nästkommande löneutbetalning.

SEKO anser att detta är ett bra resultat dvs att våra medlemmar inte ska betala en kostnad som behövs för att arbeta som tunnelågförare eller trafikledare.

Klubbstyrelsen



KLUBBVALEN ÄR IGÅNG!

Information om fackliga val och poströstning.

Valen kommer att äga rum via poströstning och val i vallokaler enligt följande :

(dock kan du rösta i vallokalerna om du av någon anledning inte skickat in din poströst)

Registrering/anmälan för poströstning skall ske skriftligen per mail till:
postrost.klubb111@gmail.com

Det går även att skicka vanligt brev till:
SEKO Tunnelbanan Klubb 111,
c/o MTR Johanneshovsvägen 5
121 41 Johanneshov

Ange följande:

- *Namn
- *Personnummer
- *Anställningsnummer
- *Adress
- *Yrke samt
- *Område

1:A VALOMGÅNGEN

Poströstning: 12-18 feb

Val i vallokaler:

Ons 19 Feb 10:00 18:00 GUP VÄS

Tor 20 Feb 10:00 18:00 TCE LIH

Fre 21 Feb Rösträkning

2:A VALOMGÅNGEN

Poströstning: 25 feb-4 mars

Val i vallokaler:

Ons 5 Mars 10:00 18:00 GUP VÄS

Tor 6 Mars 10:00 18:00 TCE LIH

Fre 7 Mars Rösträkning

Du får rösta i vilken vallokal du vill oavsett områdestillhörighet. Eventuell 3:e valomgång samt resterande val sker på ÅRSMÖTET den 19 mars. Separat kallelse anslås senare.

Aktuell valinformation kommer alltid att finnas på vår hemsida:

<http://klubb111.wordpress.com> samt

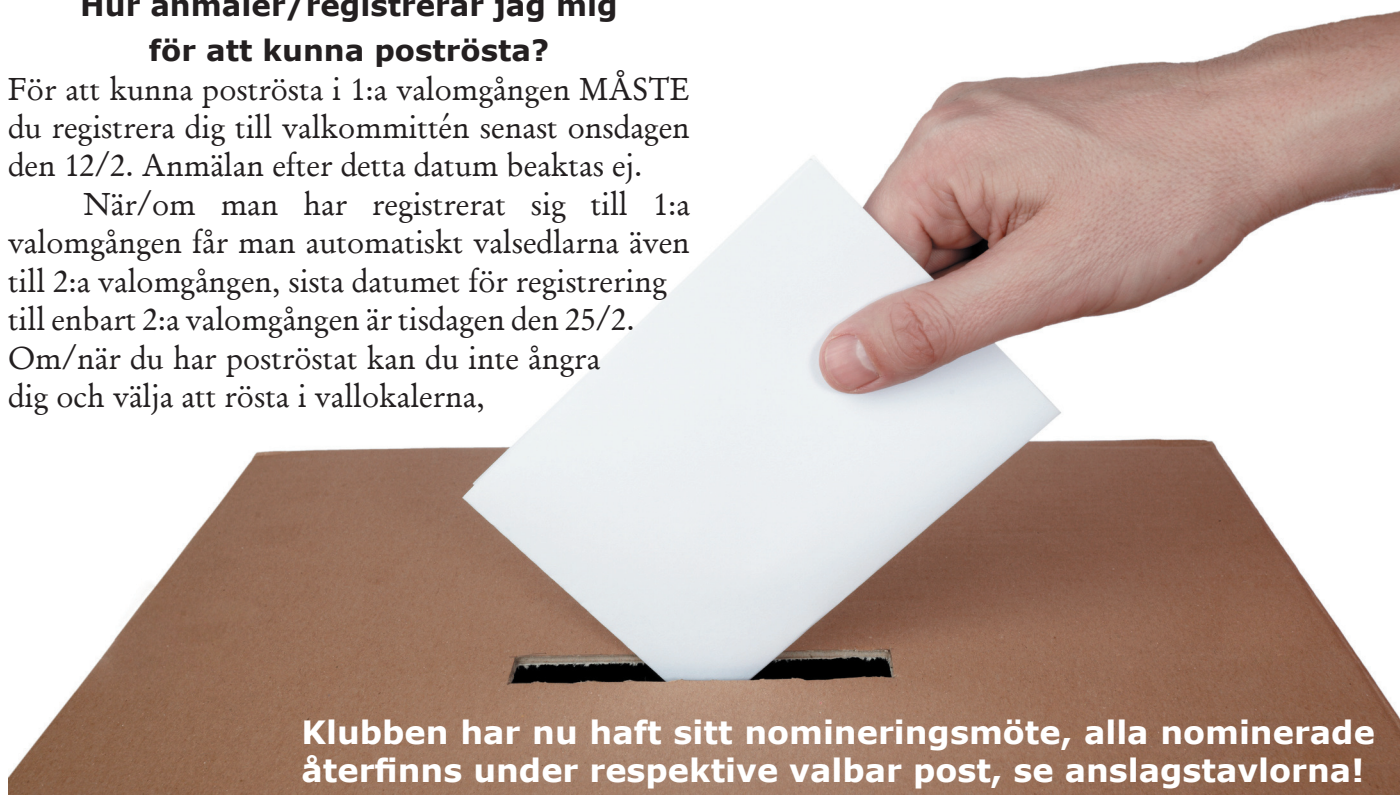
MTR:s Tubnet (Gå in på 'För mig som anställd' > 'Facklig information' > 'SEKO Klubb 111')

Hur anmäler/registrerar jag mig för att kunna poströsta?

För att kunna poströsta i 1:a valomgången MÅSTE du registrera dig till valkommittén senast onsdagen den 12/2. Anmälan efter detta datum beaktas ej.

När/om man har registrerat sig till 1:a valomgången får man automatiskt valsedlarna även till 2:a valomgången, sista datumet för registrering till enbart 2:a valomgången är tisdagen den 25/2.

Om/när du har poströstat kan du inte ångra dig och välja att rösta i vallokalerna,



Klubben har nu haft sitt nomineringsmöte, alla nominerade återfinns under respektive valbar post, se anslagstavlorna!

TJÄNSTERNA ÄR NYCKELN TILL PERSONALTRIVSELN

Lagom till att den inköpta enkäten A Great Place To Work släpptes 2013 började plötsligt vissa chefer uttala sig om personalens trivsel. Annars lyser såna här inslag med sin frånvaro.

VD:n Peter Viinapuu skrev i sista numret av personaltidningen *'Vi Tillsammans'*: *'vi kan bara envist jobba vidare och i praktiken visa att vi vill skapa en arbetsplats där medarbetarna trivs och utvecklas'*. Det är fina ord, men rimmar de med vår verklighet på arbetsplatsen?

Och i ett infoblad på Gröna Linjen hävdar chefen Dag Lokrantz: *'mitt mål är att alla vi som jobbar på tub 1 ska trivas på jobbet'*. Visst är det vackra ord som ser väldigt politiskt korrekta ut, men varför har ingenting hänt under de gångna FYRA åren för att uppnå detta mål?

MTR:s ledning har sedan början av sin verksamhet i Stockholm vetat att personalen i stort inte trivs. Trots denna vetskap har den stora staben på huvudkontoret lagt all sin kreativitet enbart på den operativa verksamhetens effektivitet och lönsamhet. Således har man nu sedan tre år inte arbetat med att gå personalen till mötes.

Vad kommer att förändras?

Efter att enkäters resultat presenterats kommer situationen för oss precis lika lite att förändras som under tidigare åren. Om MTR verkligen skulle vilja ge sina vackra ord innebörd så skulle MTR redan för länge sedan ha satsat på personalens trivsel genom konkreta åtgärder och genom att satsa pengar. Personalens trivsel kostar nämligen pengar. Det är pengar som skulle behövas satsas utöver våra löner. Det skulle vara pengar öronmärkta för att skapa en trevligare, sundare arbetsmiljö genom rimligare tjänster. Tyvärr togs dessa pengar för länge sedan bort ur verksamheten. Det var tiden då det sparades in på anställningar och inbördes pengaarflöden böjdes uppåt och personaltrivsel blev ett lågprioriterat mål. Och dessa insparade pengar är MTR inte beredd att åter ställa till vårt förfogande. Var så säker.

Budgeten som offrar personalen

Dessutom gynnas inte frågan om vår trivsel av att MTR på ett beräknande sätt försämrar våra arbetsvillkor. Det är absurt att MTR på infotavlor och i infoblad ständigt prisar vårt arbete medan MTR samtidigt ger oss förlängda tjänster med till det yttersta maximerade veckoarbetstider. Det senaste känns inte som en belöning för vårt fina arbete utan som straff. Och varför skulle vi bli straffade?

Det ser ut som att MTR i Stockholm på stränga direktiv ovanifrån frenetiskt måste spara pengar för att balansera sina budgeter och tar igen det genom att ge oss den maximala arbetsbördan. Och MTR:s budgetmål väger uppenbarligen betydligt tyngre än målet om personaltrivseln.

Piska utan morot

MTR visar i dagsläget upp två ansikten för sin personal: MTR i ord och MTR i dåd. MTR i ord och MTR i sina handlingar är helt väsensskilda. Vi vet att vi får snälla civiliserade ord av MTR och samtidigt erfar vi att vi drabbas av stenhårda åtgärder av MTR. Orden väger dock minst i sammanhanget. Det är hur MTR konkret beter sig gentemot oss genom sina åtgärder (främst i samband med arbetet med tjänsterna) som är avgörande för hur vi trivs. Nyckeln till vår trivsel ligger i arbetet med tjänsterna. MTR ger oss inga förbättrade tjänster, istället blir de försämrade. Hur kan vi någonsin trivas?

Vad personalen vill

Personalen har levererat ett bra arbetsresultat och därför ska MTR belöna oss genom att bidra med RIMLIGA TJÄNSTER (här menas något annat än de nuvarande effektiviserade datorgjorda med maximerade arbetstider och fel som drevs igenom utan facket's godkännande).

Personalen vill att MTR börjar intressera sig för hur personalens psykiska och fysiska hälsa påverkas under arbetets gång. MTR måste vilja inse riskerna för vår hälsa när man låter oss köra alla stressiga 36 timmar per vecka för att pressa ur oss så mycket fördel som möjligt. MTR måste bryta

de ensidiga arbetsuppgifterna och skapa en sundare arbetsmiljö. Fram med kom-bijobben och kom med flera kreativa idéer!

Personalen vill även att MTR nu slutar slingra sig och på riktigt börjar lyssna på våra fackliga organisationer. Våra fackliga representer ska informera MTR om vad vi tycker är en rimlig arbetsbörda och rimliga tjänster och MTR bör börja lyssna på argumenten för att sedan tillsammans med de fackliga hitta kompromisser för arbetsupplägget.

Trivseln en formfråga?

Personalen tror inte längre på åtgärder för ökad trivsel genom arbetsplatsmöten (som först nu, efter tre år, verkar komma igång), utvecklingssamtal (som nästan aldrig blir av), de så kallade fokusgrupper (som ingen bland personalen vet något om) eller en inköpt enkät. Personalen tycker snarare att enkäten, arbetsplatsmöten, etc. endast finns till för formens skull, som en kosmetik som bara på utsidan ska ge intryck av att MTR är ett företag som bryr sig om sin personal.

Vi kan sammanfatta det så här: personalens trivsel är det av MTR:s mål som hittills har prioriterats minst. Menar MTR ändå allvar med sina påståenden om att man vill att personalen ska trivas så *måste* MTR äntligen börja ta sitt ansvar och börja utforma en handlingsplan som konkret visar viljan att gå personalen till mötes främst genom att skapa rimligare tjänster och ett bättre arbete kring dessa.

Wim Hoogerdijk
förrare på Gröna Linjen



uppdatering

Alldeles nyss kom resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Företaget slår sig för bröstet och jublar över de högre trivselresultat man har fått överlag. Situationen är dessvärre fortfarande diger för förarna; tjänsterna är långa och illa planerade.

MTR vägrar titta på lösningar såsom tjänste yttningar eller omgrupperingar eftersom datorn och Hastus 'gör ett optimalt arbete' med detta. Att det sedan i högsta grad bidrar till medarbetarnas vantrivsel med tjänsterna och arbetet verkar inte spela någon roll.

MTR väljer aktivt att inte tillmötesgå medarbetarnas samt våra medlemmars behov.

så funkar det: TJÄNSTER PÅ

Omloppstid: Omloppstiden är den totala sammanfattningen av en tjänsts längd och utgörs av tjänstgöringspass, pauser och matrast samt restid om en sådan ingår i tjänsten. Vår omloppstid under denna placering varierar; på blå och röda linjen ligger omloppet på 8,40, medan det på gröna är 9,30. Kollektivavtalet medger en maxomloppstid på 9,30. Sträcktjänster får vara 7,20 långa och natttjänster har ett omlopp på 7 timmar.

Tjänstepaket: Inför placeringar och speciella säsongsperioder, ex. jul eller midsommar, gör tjänsteplaneraren ett kompendium/en stor PDF-fil där samtliga tjänster finns med och skickar den till facken för granskning. När tjänsterna förhandlas inför placering/säsong är det hela paketet som förhandlas, inte enstaka tjänster. Det kan förekomma ändringar i vissa tjänster men det är framförallt paketet som helhet man förhandlar om.

Tjänstegrupp: I tjänstepaketet finns ca 120-130 tjänster. De som placeras på fasta jobb får tre eller fyra tjänster i ungefär samma tidsspann, ex. 1901-1903 (natt/ut-jobb). När fyra förare placeras på 1901-1903 brukar man säga att de har samma tjänstegrupp.

Gruppering: När folk talar om grupperingen menar de ett dokument där samtliga tjänstegrupper och deras veckoarbetstid står listade efter tjänstegrupsordning.



Fasta tjänster: Att ha fasta tjänster innebär att man placeras i en tjänstegrupp där tre bestämda tjänster ingår. Har du fått V-schema och tjänstegrupp 1901-1903 kommer kommandanten enbart att lägga dig på de tjänsterna enligt ett bestämt schema –efter fyra veckor har tjänsterna gått ett varv och börjar om på nytt. Samma tjänster som du hade vecka 1 har du vecka 5 och så vidare. Detta kommer sedan rulla på. I och med de fasta tjänsterna blir det lättare att planera vad du ska göra innan/efter arbetet då du med säkerhet vet hur du kommer att jobba ett visst datum. Vid vissa säsonger ändras de fasta tjänsterna, då måste man kolla DK-listan.

DK: Att ha DK, eller dagkommendering, innebär att du placeras på en viss dygnstid, ex. ut eller in, samt ett fridagsschema (V, K eller S). Du kan se hur du jobbar genom att titta i DK-listan. I DK-pärmen sitter kommenderingen (DK-listan) för en vecka, vill du veta hur du jobbar på måndagen letar du upp ditt anställningsnummer och tjänsten står bredvid det. Som DK-personal får du veta tre dagar i förväg hur du jobbar. Med DK blir det litet svårare att planera tillvaron, men många brukar uppleva att det är lättare att byta tjänst på TX om man ex. ska på läkarbesök eller har någonting att göra före/efter jobbet.

Tjänstens sammansättning: En tjänst kan vara 'vanlig' eller så kallad 'sträcktjänst'. En vanlig tjänst omfattas just nu av omloppstider som landar på runt 8,40-9,30. Natttjänster får inte överstiga 7 timmar i omlopp. En sträcktjänst får max vara 7,20 i omlopp. Båda tjänstesorterna innebär tjänstgöringspass och matrast, samt eventuell restid. (Ca. 20% av samtliga tjänster kan kontant ersättas vad avser restiden. Detta enligt kollektivavtalet.) Vanligtvis brukar de längre tjänsterna även innehålla en arbetspaus utöver tjänstgöringspass och matrast.

Tid på tåg: Ett körpass får vara 3,05 långt, sedan måste du ha en arbetspaus. Undantaget med tid på tåg är vid sträcktjänst, då får det vara 4 timmar. Detta är exklusive påtider. På-/avtid räknas *inte* in i tid på tåg.

TRAFIKSIDAN

Tid innan matrast: Ett flertal körpass kan utgöra ett tjänstgöringspass. Tjänstgöringspass ska inte överstiga 5 timmar (exklusive påtider), eftersom en rast måste finnas under tjänstgöring på dagarbetstid. Helst förlagd till mitten av passet. Detta är matrasten.

Matrast: Det är en obetald rast, förlagd om möjligt till mitten av tjänsten. Denna rast ska vara minst 35 minuter lång, 30 minuter lång om tjänsten är en nattjänst. Vid sträcktjänst är matrasten betald och ska även den enligt avtalet vara 35 minuter lång.

Olika tjänsteslag:

Uttjänst -Tidig tjänst, slutar som regel senast kl. 17.

Intjänst -Sen tjänst, börjar som regel efter kl. 15.

Mellantjänst -Tjänst på dag/tidig kväll, börjar inte förrän kl. 08 och slutar inte efter kl. 22.

Nattjänst -Tjänst som till någon del infaller under en begränsad del av natten.

Sträcktjänst: Tjänst som inrättas för att eliminera långa omloppstider.

Reservtjänst: Kan vara av två olika slag. Antingen normal reservtjänst eller sträcktjänst. Vid normal tjänst gäller rast senast efter 5 timmars arbetspass, vid sträcktjänst kan rasten förläggas under hela tjänstgöringsperioden (detta på grund av att rasten är betald).

Hur kommer jag till ett tidigt/hem från ett sent jobb?: Har du problem att ta dig till en kommande rad tjänst när ej normal trafik går, kontakta PLE på TX för eventuella lösningar.

Schemaskillnader: V-schemat och då särskilt V1-V4 är det absolut mest vanliga i tunnelbanan. Då ledigt varannan helg, varav en är trippel. K-schema innebär att man är ledig tre av fem helger, varav en är trippel. Med K-schema får man två extra fridagar per år, som brukar läggas ut i samband med lämpliga storhelger. Personer på S-schema är helglediga, dvs de jobbar mån-fre och har lör-sön ledigt. De är även lediga alla årets storhelger.

Vila: *Dygnsvilan* är 11 timmar. Denna kan förkortas till 9 timmar om arbetstagaren går med på detta. Vid dygnsvila kortare än 11 timmar skall kompensation ske genom att den närmast följande dygnsvilan ska vara minst 11 timmar plus det antal timmar och minuter som understiger 11 vid dygnsvilan före. Vid oförutsedda händelser kan dygnsvilan minskas till 8 timmar. Kompensation för den sista timmen sker på samma sätt som anges ovan. Om oförutsedda händelser medför att tiden till nästa tjänst understiger 8 timmar, skall starten av nästa tjänst förskjutas så att en dygnsvila på minst 8 timmar uppnås. Sluttiden för nästa tjänst ska inte förskjutas. Dessutom ska samma antal timmar och minuter utges som kvittningstid.

Veckovilan är 36 timmar, som ska ligga under en fastställd sjudagarsperiod. Tidsangivelse för sjudagarsperiodens början och slut, brytpunkt, fastställs vid placering och vid införandet av nytt tjänstepaket.

Veckoarbetstid

Vilken veckoarbetstid man har bestäms av vilket fridagssystem man har. V1-V4 och K1-K5 har ex. 36,5 timmar arbetstid, medan S1 har 39 timmar.

Den sammanlagda maximala arbetstiden om 48 timmar i genomsnitt per vecka beräknas på en begränsningsperiod om tre månader. Tremånadersperioderna är februari-april, maj-juli, augusti-oktober och november-januari. Max arbetstid per tremånadersperiod är alltså 144 timmar.

så funkar det: PLACERING

I dealiskt sett ska man ha en sittning i början, där man kollar behovet; sociala tjänster, sjukjobb, fridagsgrupper, förkortning av omlopp, etc. Baserat på den sittningens resultat kör man sedan ut ett paket. Här ska datum för placering, inlämning, etc avhandlas.

Påsynspaket

Planeringsenheten brukar köra ett par paket, det tar en dag att köra ett paket genom datorn så det är en segdragen process. Särskilt när ändringar ska ske.

Efter detta skickas paketen till facket, som har 10 dagar på sig att inkomma med klagomål och synpunkter, i samband med detta lägger facket för trafik ut paketen i mässen för påsyn. Detta så att alla förare ska kunna titta igenom tjänsterna och kanske hitta felaktigheter.

Efter första påsyn kommer nästa version av paketet, då kommer även grupperingen, där man kan se hur tjänsterna är tänkta att se ut i tjänstegrupperna; på så sätt kan förarna och facket se om någonting kommer att försämrats ytterligare, dvs. genom att omloppstiderna förlängs, förlängda arbetstider och för olika start- och sluttider, samt väldigt olika startställen i grupperna.

Sedan sitter facket i en vecka med omgruppering av tjänsterna, detta för att balansera upp grupperna, göra paketet humant och intressant att söka.

Förhandling på förhandling

Dags för förhandling! Där MTR:s Performance and Planning-avdelning tycker att det är för jobbigt att ändra grupperingen och tjänsterna så sent och facken efterlyser alltid bättre framförhållning, god planering och en samsyn med förarkåren, vilket skulle innebära att tjänstepaketet blir bättre. Dessvärre förlitar sig företaget i första hand på Hastus, ett datorprogram, som effektiviserar paketet efter olika parametrar som har matats in för att skapa det optimala paketet som bl.a. tar ut full arbetstid så långt det är möjligt.

Förhandling ska sedan ske om placeringsbegäret, dvs om att rätt antal tjänster finns med, att fridagsgrupperna är rätt och så vidare. Placeringsordningen förhandlas även under denna sittning.

När ovanstående förhandlingar är klara, skickas tjänsterna ut eller finns att kvittera ut på TX. Folk söker sina tjänster och lämnar in dem innan deadline.

Social sökning sker innan placeringen. Detta beror på att man behöver ta reda på hur stort behovet är.

Placeringsdagen

Då är det dags för själv placeringssittningen; där deltar ett skyddsombud, fackliga representanter från de avtalsbärande fackföreningarna, arbetsgivarrepresentanter (gruppchef, planeringsrepresentant, person från disponeringen (basar över alla placeringarna). Sedan går man igenom i placeringsordning, för in var och en i rätt ruta. Man använder placeringsbegäret som mall för att se vilka tjänster det är som har tillsatts och för att försäkra sig om att inga har dubbelplacerats på samma tjänst. De sociala tjänsterna brukar vanligtvis göras först, men i år gjordes de samtidigt som den övriga placeringen.

Har någon sökt för lite jobb läggs denne åt sidan i en specialhög och när resten av de sökande har fått sina jobb, då tar placeringsgruppen itu med den så kallade 'tvångshögen'. De personer som hamnat där kommer att bli tvångsplacerade, vilket innebär att man fyller i de luckor ingen vill ha; på gröna brukar vi kolla vilka fridagssystem man har sökt, för att underlätta litet grann för de berörda personerna.

När man väl är klar, görs ett preliminärt placeringsresultat som ska anslås. Därefter följer 3 klagodagar (eller som MTR har valt att döpa om dem till; frågodagar). Kommer det in klagomål som gör att man behöver rätta till i placeringen måste detta göras innan de tre dagarna har gått ut. Det kan innebära både väldigt små och väldigt stora förändringar. Sedan fastställs placeringen och det slutgiltiga resultatet likaså.

Text: Johanna Hedberg
Intervjuobjekt: Monica Eriksson

PLACERINGEN 2013

SSEKO Klubb 111 hade flera överläggningar med MTR angående de tjänstepaket som började gälla i mitten av december för alla tre banor på Trafik, inkl sommarpaketen.

MTR justerade vissa tjänster enligt våra önskemål, de accepterade att föra in pentrytjänsterna som de i början ville ta bort och omloppstiden på Röd och Blå linje begränsades till 8.40.

På Gröna linjen begränsade inte MTR omloppen till 8.40, utan där gäller ett 9.30-paket. Utöver detta är grupperingen inte alls bra och trots våra påpekanden, ansträngde sig inte MTR för att göra en bättre gruppering, utöver vissa smärre justeringar som gjordes här och där.

SEKO ansåg också att vi skulle ha möjlighet att söka tjänsterna både på papper och digitalt. MTR tyckte att det räcker via internet. MTR sade samtidigt att det lokalt skulle finnas möjlighet till att söka genom pappersversion. Detta stämde inte. Efter den genomförda placeringen låter företaget hälsa att det är digitala sökningar som gäller från och med nu. Allt flyttas till Tubnet.

Vi tyckte också att det medförde stora risker att ha kopplingen på Röda linjen mitt i natten. Vi krävde att det ska finnas vakter vid kopplingen. Efter våra påtryckningar om att man i dessa fall måste göra en risk- och konsekvensanalys väntar vi på åtgärder från MTR angående riskerna.

SEKO begärde en tvisteförhandling angående att en del av tjänsterna bröt mot kollektivavtalet när det gällde restider på Gröna och Blå linjerna samt kortare raster för Blå linje.

När själva sökningen drog igång upptäcktes det att MTR på eget bevåg hade lagt ut tjänster med fridagssystemen V6-V9 för sökning, någonting som inte hade funnits med alls under förhandlingarna. Då det krävs avsteg för att införa dessa fridagsgrupper var detta ett allvarligt övertramp. Andra problem som rapporterades in var att placeringsordningen som fanns på platskontoren inte stämde med turordningen förarna fick när de loggade in på söksidan.

De fasta tjänsterna på Grön och Blå linje som hade V6-V9 blev V1-V4 efter en sittning med arbetsgivarrepresentanter. SEKO valde att göra ett avsteg för V6-V9 genom att låta DK-grupper (en per system) finnas på respektive bana. Avsteget gällde bara denna placering.

Till sist anser SEKO att MTR kunde anstränga sig mer för att göra bra tjänster till förarna.

Klubben



JH

Vill du göra en skojig tårta till kalaset, impa på någon sötsugen person eller bara baka i allmänhet?

BAKA EN CX-TÅRTA!



Du behöver följande:

- Två paket tårtbottnar av valfri sort/smak
- Grädde
- Valfri sylt eller frukt
- 1 pkt Marsansås (för vaniljkräm)
- 100 g Smör
- 2 dl Florsocker
- Sugarpaste: blå, vit och svart (Panduros)
- Maizena eller liknande
- Dekorationsredskap
- Tid och tålamod



1 Skär upp och sammanfoga de nedersta bottenarna så att du har en fyrkant. Har du en större fyrkantig form kan du göra din egen tårtbotten, då blir det inte lika mycket meck. Jag hade ingen form just då.



2 Nu är det bara att fylla tårtans lager med vad du själv tycker är godast. Jag använde det här: Lager 1 -grädde och vaniljkräm, Lager 2 -grädde och drottningssylt samt färska bär.



3 Eftersom grädde 'blöder igenom' sugarpaste så att den blir blöt, får man göra smörkräm att täcka kanterna med. Rör ihop rumsvarmt smör, florsocker och vaniljsocker. (Kakao kan läggas till för att få chokladsmörkräm.)



4 Sugarpaste är hård, men den blir varm och smidig när man arbetar med den. Den har en tendens att fastna på diskbänken/bakbordet så använd gärna lite Maizena (majsstärkelse) så att sockerpastan inte trasas sönder när du försöker lyfta den. Jag använder plastkaveln av samma anledning; den fastnar inte i pastan.



5 Nu är det dags att börja dekorera tårtan. Kavla ut den storlek du vill ha på varje bit för att kunna täcka delar av tårtan. Jag gjorde en bit för frontdörren, två bitar för karossen och en bit för taket. Det här var första gången jag arbetade med sugarpaste, nu hade jag förmodligen bara gjort en del till karossen för att undvika överlappande kanter.



6 Sockerpasta är enkelt att arbeta med och den fäster bra när man lägger på detaljer/lager. Mindre detaljer kan ibland behöva fästas genom att man använder dekoreringsredskap eller en mindre kniv för att peta ned kanterna i det undre sugarpastelagret. Men oftast går det att lägga detaljerna direkt ovanpå och trycka fast dem lite lätt.

Dags att servera!



7 Du bestämmer själv hur noga du vill vara med dekorerandet. För att få till raka linjer brukar jag lägga en linjal över sugarpasten och skära längsmed sidan. Burklock, kryddmått, med mera kan användas för att få till ex. runda former.



8 Tadaa! Då var tårtan klar och alla detaljer sitter som de ska. Förare, klätterstänger och vagnsnummer är på plats! För att få till de röda bakljusen penslades det på litet jordgubbssylt.

OBS: Tänk på att sugarpaste ofta innehåller gelatin och att det därmed inte är lämpligt att använda om man vill ha en tårta som vegetarianer ska äta av. För vegetarisk paste, kolla i innehållsförteckningen efter agar (istället för gelatin).

Självklart går det lika bra att göra en C20...



Text och bild: Johanna Hedberg

NOTISER

ARBETSMILJÖTRIVSEL

Ett framgångsrikt företag är inte det som tjänar mycket pengar utan det som äger sin personals respekt och beundran.

Även på jobbet behöver vi få våra viktigaste känslor behöv tillgodosedda för att må bra, det vill säga bli sedda och bekräftade som dem vi är och bli bemötta med respekt, blir vi respekterade kan vi utvecklas, ta ansvar och vara handlingskraftiga och kreativa. Känner vi oss uppskattade och värdefulla växer vi inombords. Därför är det oerhört viktigt att det i vår arbetsmiljö finns en uppmuntrande och positiv anda och att arbetskamrater visar empati för varandra.

Negativ påverkan

Fel attityd hos företagsledningen kan påverka en helt arbetsplats negativ. Många gånger kommer trivsel först när problematiken synliggörs och konfronteras. Då höjds energinivån och alla blir gladare och upplever större gemenskap, låter man däremot det bara vara trots påpekande blir resultatet det motsatta.

En arbetsmiljö bör präglas av ömsesidigt respekt, hjälpsamhet och positiv anda. De anställda måste känna att deras arbete är meningsfullt – det är inte bara vinstresultat som visar om företaget är framgångsrikt utan det är personalens psykosociala hälsa på arbetsplatsen som visar hur framgångsrikt ett företag är. Det är mycket lönsamt att satsa på personalens hälsa och välbefinnande, det är inte en tillfällighet att just alla dem företag som vågat satsa på personalens välbefinnande är också dem företag som har dem högsta vinstresultat per capita.

En negativ inställning hos en eller flera chefer gör att arbetstagarna känner sig trötta, ledsna, handlingsförlamade och utvecklar skuld känslor för något man inte är skyldig till, detta i sin tur gör att arbetstagaren börjar må psykisk dålig vilket leder till att immunförsvaret försvagas och arbetstagaren drabbas lättare av fysiska åkommor som i sin tur leder till sjukskrivningar som belastar företagets ekonomi med stora och onödiga kostnader. Hela denna process kan undvikas genom att införa tydliga riktlinjer som fokuserar seriös och handlingskraftig på personalens hälsa som med tiden blir en stort besparing för företaget. Där av är det av oerhört vikt att rätt person sitter på rätt plats.

Ofta så har en chef en färdig bild av hur en viss sak är och grundar sin bedömning i påstående istället för på verklighet vilket kan vara väldigt påfrestande eftersom personen är helt ointresserad av vad medarbetaren tycker; Chefen kan även använda sig av att höja rösten för att markera sitt överläge. Detta leder ofta till konflikter som blir olösta en längre tid och leder till sjukskrivningar och utbrändhet.

Utmattningsspiralen

Sedan en tid tillbaka har det tillståndet som innebär att människor tappat ork och blir energifattiga på sina arbete fått en benämning. Man talar om utbrändhet, vilket är en form av psykisk ohälsa, orsaken till att människor tappat sin drivkraft och kreativitet är komplexa. Utöver samhällsstrukturer problem kan det vara en förklaring att på arbetsplatsen finns det chefer som försämrar det psykosociala arbetsmiljö och arbetstagaren hamnar i en utmattningsspiral. Allt detta relaterad till en dålig kommunikation mellan chefen och arbetstagaren.

Det är betydelsefullt att trivas på sin arbetsplats och känna att man får utlopp för sina kunskaper, samt känner gemenskap och tillit till sina chefer. På en arbetsplats är det särskilt viktigt att ge raka budskap till varandra och att dubbla budskap inte förekommer, dubbla budskap skapar förvirring och stress. Signalerna skall helst vara klara och raka, utan kryptiska signaler eller dolda budskap så att inga missförstånd uppstår.

Felen som behöver rättas

MTR har sedan de tog över försämrat personalens semester villkor brutalt, chefer med goda ledaregenskaper har omplacerats, samarbetsvillighet med det lokala facket är i stort sätt lika med noll, personalens arbetsmiljö har försämrats markant och intention på förändring saknas, många chefer har misstolkat sin cheffroll och agerar istället som slavdrivare och detta med högre chefers fulla vetskap och godkännande, det som lovas hålls inte, reglerna ändras i efterhand, beslut görs gällande retroaktivt, brytande av gällande kollektivavtal är vardagsmat osv. Det som man läser på tubnet om MTRs etiska regler och MTRs kärnvärden speglas inte det minsta i det praktiska personalpolicy.

I och med att alla företagsframgångar passerar arbetarnas lojalitet och detta erhålls enbart genom ömsesidigt respekt, så har MTR med sin personal policy skapat alla förutsättningar för att inte uppnå mer en mycket kortvarig ekonomisk vinst som äts upp av sidokostnader som inte skulle ha funnits om MTR hade haft en mer organiserad och kostnadsmedveten personal policy.

med vänlig hälsning
Hector Riveros

NOTISER

ANGÅENDE FÖRSÄKRINGAR

Det har kommit till min kännedom att en del förtroendevalda informerar medlemmar om de har varit långtidssjuka att de kan få pengar från Folksam.

Detta är inte sant; enligt avtalet får man 10% av sitt frånvarolönstillägg utbetalt av arbetsgivaren fram till dag 90. Från dag 91 till och med dag 365 betalas den summan ut från Alecta. Detta ska *arbetsgivaren* anmäla till Alecta.

De fall där Folksam istället gör detta går att läsa om på Folksam hemsida samt i de försäkringsvillkor som du får hem i brevlådan en gång per år; läs om villkoren där så ser du vad du har för rättighet till ersättning genom dina medlemsförsäkringar.

Ni som är förtroendevalda: innan du ger osanna svar, ta reda på fakta.

Med vänlig hälsning

Moncef Jerbi
försäkringsansvarig klubb 111

LÄSARBREV

Tomt på tidningsfronten

Kommer det någon tidning snart, det var länge sedan jag såg tuben ligga i markan.

Lässugen

svar:

Hej Lässugen,
Tidningen består dels av redaktionell text, men mest görs den av och för medlemmarna. Hur innehållet ser ut och när den kommer beror på hur mycket material vi får in. Skicka gärna in egna alster!

Redax

"Andra året utan julbord. Tråkigt. Men aja, man får vara glad för det lilla... presentkort!"

-Skojfrisk förare

JULBORDSSUCCÉ FÖR FACKET



GOD MAT I GODA KAMRATERS LAG.

MTR anordnade inget julbord i år heller. SEKO tycker att det är tråkigt, då julbordet är ett sätt för medarbetare från olika skift och yrkesgrupper att kunna träffas och umgås. SEKO anordnade därför ett eget julbord. Detta var ett initiativ som blev mycket uppskattat både förra året och även blev det i år.

Det bjöds på sill av alla de slag, köttbullar, prinskorv, skinka, potatis, grönt, bröd, med mera. Givetvis fanns det god dricka också!

Klubbstyrelsen



NYKTER I TUNNELBANAN

Förarna i Stockholms tunnelbana kommer få dagliga nykterhetskontroller

Som första stad i världen inför Stockholm alkoholprov för tunnelåtgångsförare. De kommer i framtiden behöva blåsa före tjänst.

Archie Tikmany är inte riktigt typen som låter sig bli medryckt. 60-åringen samlar frimärken, dricker bryggkaffe och kör sedan 40 år tunnelåtgång genom Stockholm. Han transporterar sina passagerare främst under morgontrafiken på gröna linjen från kl. 4 på morgonen. "Och gör det nykter", vill han klargöra. För snart måste Tikmany och hans kollegor blåsa i ett rör innan körning. Stockholm börjar 2015 som första stad i världen med utandningsprov i alla sina 271 tunnelvagnar. (C20.) Ger provet minsta utslag kan föraren inte starta tåget.

"Föraren ansvarar för många människoliv, denne måste alltid göra sitt bästa", säger Karl Henriksson, kollektivtrafikanter i Stockholm för kristdemokraterna. Hans parti har drivit frågan om alkohol och denna vecka kommer det att rösta igenom. 2005 lyckades kristdemokraterna när de starkt drev frågan om alkohol i bussar. Till 2020 skall alla tunnelvagnar utrustas med rätt teknik.

Vid den privata entreprenören som driver Stockholms tunnelbana, MTR, är man glada för de framtida kontrollerna. MTR:s talesperson Rasmus Sandsten kallar det "en riktigt bra idé". Därav inte sagt att MTR tror att deras förare har dolda alkoholproblem: "Det har inget med bristande förtroende att göra", säger Sandsten. Man vill inte diskreditera någon med proven. "Våra förare står då helt över varje misstanke." Medan svensk lagstiftning anger en gräns på 0,2 promille för åtgångsförare har MTR strikt nolltolerans. Tills nu har entreprenören gjort slumpmässiga urin- och utandningsprov. Där blir både alkohol och droger kontrollerat. De senaste tre åren har bara en förare

Nüchtern in den Untergrund

Für die Fahrer der Stockholmer U-Bahn gibt es künftig tägliche Alkoholkontrollen

VON JOHANNA FITZER, STOCKHOLM

Als weltweit erste Stadt führt Stockholm Alkoholkontrollen für U-Bahnfahrer ein. Sie sollen künftig vor Dienstbeginn ins Röhren pusten.

Archie Tikmany ist nicht gerade der Typ, der über die Strassen schlägt. Der 60-jährige sammelt Briefmarken, trinkt gern Filterkaffee und steuert seit 40 Jahren U-Bahnen durch Stockholm. Er befördert seine Passagiere bevorzugt mit der Nord-Süd-Linie in der Frühschicht ab vier Uhr morgens. „Und zwar nüchtern“, das möchte er klarstellen. Denn bald müssen Tikmany und seine Kollegen vor der Fahrt ins Röhren pusten. Stockholm führt ab 2015 als weltweit erste Stadt Alkoholkontrollen in allen seinen 271 U-Bahnen ein. Hat der Fahrer auch nur die kleinste Fahne, kann er den Motor nicht starten.

„Die Fahrer tragen die Verantwortung über viele Menschenleben, sie müssen ihr absolutes Bestes geben“, sagt Karl Henriksson, Verkehrsbeauftragter bei den Stockholmer Christdemokraten. Seine Partei hatte die Alkoholkontrollen vorgeschrieben, diese wurden nun durchgesetzt. 2005 hatten sich die Christdemokraten bereits erfolgreich für Alkoholkontrollen in den Stockholmer Bussen stark gemacht. Bis 2020 sollen nun alle U-Bahnen mit entsprechender Technik ausgerüstet werden.

Beim privaten Betreiber der Stockholmer U-Bahn, dem Unternehmen MTR, zwang man sich zurecht über die künftigen Kontrollen. Als eine richtig gute Idee bezeichnet es der MTR-Sprecher Rasmus Sandsten. Dass MTR bei seinen Fahrern versteckte Alkoholprobleme vermutet, ließe sich daraus jedoch nicht ableiten. „Das hat



Null-Promille-Linie: Lange waren Alkohol- und Drogenprobleme im schwedischen Transportwesen tabu. FOTO: MTR

nichts mit mangelndem Vertrauen zu tun“, sagt Sandsten. Man wolle mit den Tests niemanden diskreditieren. „Damit sind unsere Fahrer lediglich über jeden Verdacht erhaben.“ Während das schwedische Gesetz für Zugführer eine Grenze von 0,2 Promille vorsieht, verfolgt MTR eine strikte Null-Promille-Linie. Bislang machte das Unternehmen stichprobenartige Urin- und Atemtests. Dabei wurde sowohl auf Alkohol als auch auf Drogen kontrolliert. In den vergangenen drei Jahren sei nur ein Fahrer positiv getestet worden, so Sandsten. U-Bahnfahrer Tikmany, der seine Kollegen auch in der Gewerkschaft vertritt, befürwortet den offensiven Umgang mit Alkohol- und Drogenproblemen. „Lange Zeit war das Thema in Schweden ein Tabu“, sagt Tikmany. „Wurde ein Fahrer erwischt, schob man ihn an eine gut verteilte Haltestelle ab, wo er in der Nachschicht Tickets verkaufen musste. Dann wurde kein Wort mehr darüber verloren.“ Heute müssen sich betroffene Fahrer dazu bereit erklären, ärztliche und psychologische Behandlungen zu durchlaufen. Dies gilt in vielen Transportunternehmen des Landes als die Voraussetzung, um einer Kündigung zu entgehen.

SEKO:S ACKE TIKMANY VAR MED I DEN TYSKA TIDNINGEN ZEITGESCHEHEN OCH TALADE OM ALKOHOL- OCH DROG-PROBLEMATIK INOM TUNNELBANAN.

testat positivt, enligt Sandsten.

Tunnelåtgångsföraren Tikmany, som även företräder sina kollegor inom facket, stöder den offensiva linjen vad gäller alkohol- och drogproblem. "Det var länge ett tabubelagt ämne i Sverige", berättar Tikmany. "Blev en förare upptäckt placerade man honom på en gudsförgäten station för att sälja biljetter på nattsiftet. Sedan sade man inte något mer om det." Idag måste förare som har testats positivt göra klart att de är villiga att genomgå läkar- och psykologbehandling. Detta gäller inom många transportyrken i landet som förutsättning för att inte bli uppsagd.

Översättning: Anders Hallin
Bild: Zeitgeschehen

Alviksbyggnaden

Följetongen Del 2

I förra numret berättade vi om de många och långa turer som gjorts i ärendet Alviksbyggnaden. Sedan sist har nu byggnadens räckan anpassats efter samtliga taglängder och ståltrallen är helt utbytt mot ett gult plastunderlag, vilket är vädertåligt och ger dokumenterat gott fotfäste. (Underlaget används bland annat i väderkänsliga och utsatta miljöer; ex. vid oljeplattformer.)

Besiktning av byggnaden skedde den 3/2 och det vi anmärkte på var någonting man även kan se på bilden här intill; det behövs mer belysning på byggnaden samt fler lysknappar.

Hållmärkena behöver bli mer enhetliga, på B-spåret sitter inte alla på strömskenans skyddsbräda, istället sitter de på byggnadens träräcke vilket gör att man kan slå i dem vid vändning om man går nära tågsidan för att avsyna passagerarutrymmet.



KALENDARIUM

FEBRUARI

Klubbstyrelsemöte

Datum: 18/2

Första valomgången

Datum: 19 - 20/2

MARS

Klubbstyrelsemöte

samt medlemsmöte

Datum: 19/3

Andra valomgången

Datum: 5 - 6/3

Sommartid börjar

Ställ fram klockan en timma innan du går och lägger dig!

Datum: 30/3

APRIL

Klubbstyrelsemöte

Datum: 18/4

MAJ

Klubbstyrelsemöte

Datum: 15/5

Medlemsmöte

Datum: 25/5

Räkbåten

Datum: info kommer!

JUNI-JULI

Semester

VAR MED OCH GÖR KLUBBTIDNINGEN!

Tycker du om att skriva, rita eller fotografera? Eller är du bra på att göra korsord, tankenötter och rebusar? Sitter du i spärren, mässen eller markan och pysslar med någonting kreativt?

Klubbtidningen tar glatt och tacksamt emot text-/bildbidrag samt kåserier, recensioner, med mera.

Skicka ditt alster till oss via e-post eller snigelpost!

E-post: redaktionen.klubb111@gmail.com

Snigelpost: Tuben, Seko klubb 111, c/o MTR, Johanneshovsvägen 5, 121 40 Johanneshov

NÄSTA NUMMER kommer ut i mars. Skriv artiklar, insändare, gör bilder, fota och skicka in detta senast den 28 februari 2014.

DU kan påverka innehållet.

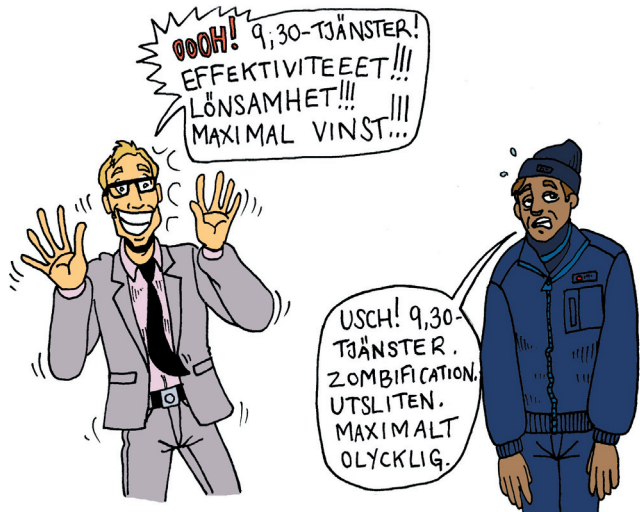
HA DET GOTT, VI SES NÄSTA NUMMER!

önskar Redaktionen



SERIESIDAN

PLACERINGSOPTIMISM



EFTER SUCCÉN
MED HÖSTENSTJÄNSTER
GÅR MTR TILLBÄCKS TILL
KÄLLAN INFÖR NÄSTA
OMPLACERING

