



Temainspektion utbildning/kompetens



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	SAMMANFATTNING.....	2
2	SUMMARY	3
3	BAKGRUND, SYFTE OCH BESLUT	4
4	FÖRUTSÄTTNINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR.....	5
5	GENOMFÖRANDET	6
6	RESULTAT OCH KOMMENTARER/ GJORDA OBSERVATIONER	7
	6.1.1 Green Cargo Malmö	7
	6.1.2 TraffiCare Malmö	8
	6.1.3 Citypendeln.....	9
	6.1.4 BK-tåg.....	11
	6.1.5 Banverket Nässjö underhållsområde	13
	6.1.6 Green Cargo Hallsberg	14
	6.1.7 IBAB	16
	6.1.8 Banverket Ånge banområde	18
	6.1.9 Green Cargo Sundsvall	20
7	ANALYS	23
8	SLUTSATSER.....	28
9	FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER	30

Temainspektion på området utbildning/kompetens

Rapport från Järnvägsstyrelsens granskning

Färdigställd i oktober månad 2004

1 SAMMANFATTNING

Järnvägsstyrelsen (då under namnet Järnvägsinspektionen) genomförde under november 2003 en temainspektion med inriktning på utbildnings- och kompetensfrågor. Efterlevnaden av Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten (*BV-FS 2000:3*) var föremål för granskning.

Besökta verksamhetsutövare var Banverket (Nässjö underhållsområde och Ånge banområde), BK Tåg AB, Citypendeln Sverige AB, Green Cargo AB (i Malmö, Hallsberg och Sundsvall), Inlandsbanan AB och TraffiCare AB. SJ besöktes inte, då de genomgått en revision relativt nyligen (tillsynsrapport 2002:5). Utöver möten med företrädare för verksamhetsutövarna gjordes verifieringar på flertalet av platserna.

De mest framträdande bristerna kan sammanfattas i följande konstateranden:

1. Det är i många fall svårt att skaffa uppgift om personalens utbildning i befintliga register.
2. Verksamhetsutövarna saknar kännedom om vilka som omfattas av kraven.
3. Ofta förlitar sig verksamhetsutövare på personkännedom i fråga om egen eller entreprenörs personal samt på att personer som är verksamma som utbildare har någon form av säkerställd kompetens.

Med anledning av ovanstående ges nedanstående åtgärdsförslag, riktat till samtliga verksamhetsutövare med undantag för Green Cargo Malmö och TraffiCare:

- Inventera verksamheten med avseende på vilka arbetsuppgifter som omfattas av krav på kompetens och utbildning (personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten.).
- Upprätta kompetenskrav för dessa
- Fastställ och vid behov tillför kompetens för berörd personal.

Vid inspektionen konstaterades också ett antal brister av mindre dignitet hos verksamhetsutövarna. Med anledning av dessa bör samtliga verksamhetsutövare, med utgångspunkt från de företagsspecifika delarna i avsnitt 6 samt analysen i avsnitt 7, presentera vilka åtgärder de avser att vidta.

2 SUMMARY

The Swedish Rail Agency (previously referred to as the Swedish Railway Inspectorate) carried out a so-called “theme inspection” during the month of November 2004. A theme inspection is a limited inspection of certain selected aspects of an organization. The theme of this particular inspection was compliance with the Rail Inspectorate’s regulations covering the educational requirements for rail personnel having tasks of importance for rail safety (*BV-FS 2000:3*).

The traffic operators visited were the National Rail Administration (in particular the Administration’s maintenance facilities in Nässjö and Ånge), BK Tåg AB, Citypendeln Sverige AB, AB Green Cargo AB (in Malmö, Hallsberg och Sundsvall), Inlandsbanan AB and TraffiCare AB. SJ, Sweden’s largest traffic operator was not included in this inspection as it was audited relatively recently (Report T2002:5). In addition to meetings with company representatives, procedure verifications were carried out on the factory floor of several facilities.

The most prominent deficiencies can be summarized as follows:

1. Employees’ educational qualifications are often poorly described in existing registers.
2. Operators are not fully informed as to whom the requirements cover.
3. Frequently, operators rely on undocumented informal knowledge of employee skill and abilities. This is also the case regarding those involved in staff training.

With consideration to the above observations, the Agency directs all the inspected organizations with the exception of Green Cargo Malmö and TraffiCare to do the following:

- Identify those tasks within their organization which are important for traffic safety, that is, tasks covered by the regulations.
- Define the competency requirements for each of these tasks.
- Make sure that employees meet the competency requirements.

The inspection also revealed other minor deficiencies. Each organization is directed to describe the measures that they intend to take in regard to the deficiencies found in each individual organization, itemized in sections 6 and 7.

3 BAKGRUND, SYFTE OCH BESLUT

Järnvägsmarknaden har under senare år genomgått en förändring. Företagen anlitar entreprenörer i större utsträckning än tidigare. I besparingssyfte genomförs rationaliseringar vilket ibland innebär att personalen påförs extra arbetsuppgifter. Många företag hyr in personal från personalpooler och bemanningsföretag. Flera nya externa utbildningsföretag tävlar om att få åta sig utbildningsuppdrag. Allt detta innebär att det är svårare idag att kunna ställa relevanta krav på kompetens samt att kunna överblicka anlitad personals erfarenhet och kompetens.

Syftet med denna temainspektion är att få en uppfattning om dessa förändringar har påverkat kompetensläget och om företagen lever upp till kraven i gällande myndighetsföreskrifter.

Med anledning av ovanstående beslutade chefen för dåvarande Järnvägsinspektionens Tillsynssektion att en temainspektion skulle genomföras under verksamhetsåret 2003. En temainspektion är en tillsynsform inom ett avgränsat område, i detta fall utbildning och kompetens hos personal med säkerhetsuppgifter.

Temainspektionen genomfördes under november månad år 2003. Helge Nyström utsågs att ansvara för genomförandet med Rune Holst och Martin Fridleifer som medhjälpare. Rapporten har sammanställts gemensamt av de ansvariga inspektörerna.

4 FÖRUTSÄTTNINGAR OCH AVGRÄNSNINGAR

Temainspektionen har begränsats till en form av stickprovsundersökningar av ett antal utvalda företag. Inspektionen har inriktats mot:

- Företag som har rationaliserat och tilldelat personalen extra arbetsuppgifter
- Företag som brukar anlita entreprenörer
- Företag som brukar hyra in personal från bemanningsföretag och pooler
- Företag som brukar anlita externa utbildningsföretag

Vid valet av företag har även hänsyn tagits till tidigare och nyligen genomförda tillsynsaktiviteter där kompetensområdet har berörts. Med anledning av detta ingick inte SJ AB, då de genomgått en revision relativt nyligen (tillsynsrapport 2002:5).

Följande föreskrifter har legat till grund för temainspektionen:

- **Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten (BV-FS 2000:3).**
- **Företagsinterna föreskrifter om utbildning,** (Temainspektionen har bl.a. innehållit kontroller om hur företagen har dokumenterat egna bestämmelser om utbildning enligt kraven i BV-FS 2000:3.)

5 GENOMFÖRANDET

Följande företag besöktes under temainspektionen:

- **Banverket Nässjö Underhållsområde**
- **Banverket Ånge Banområde**
- **BK Tåg AB**
- **Citypendeln Sverige AB**
- **Green Cargo AB Malmö**
- **Green Cargo AB Hallsberg**
- **Green Cargo AB Sundsvall**
- **Inlandsbanan AB**
- **TraffiCare AB**

Temainspektionen genomfördes under november 2003.

Två månader innan temainspektionen tillskrev dåvarande Järnvägsinspektionen verksamhetsutövarna för att upplysa om syftet med inspektionen.

Företrädare för de olika företagen har intervjuats och fått redovisa hur de säkerställer att egen personal, inhyrd personal och entreprenörer har erforderlig kompetens för de arbetsuppgifter som utförs.

Besöken på företagen inleddes med ett möte med ledningen och följdes av verifieringsintervjuer hos den operativa personalen.

Ett frågeunderlag togs fram innan inspektionens genomförande. Frågeunderlaget bestod av två olika checklistor, en för intervjuer hos ledningen och en för verifieringsfrågorna till den operativa personalen. Svaren på frågorna i checklistorna har sedan utgjort grunden till innehållet i slutrapporten.

De företag som har ingått i temainspektionen har getts möjligheter att ha synpunkter på faktainhållet i slutrapporten.

Järnvägsstyrelsens representanter har blivit väl bemötta vid samtliga möten och verifieringar. Detta visar på ett gemensamt intresse att få en förbättrad kontroll av utbildning och kompetens.

6 RESULTAT OCH KOMMENTARER/ GJORDA OBSERVATIONER

6.1.1 Green Cargo Malmö

Green Cargo i Malmö har endast egen personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Bland dessa finns två timanställda som arbetar på somrar och lov. Samtliga anställda är både vagnssynare och växlare. Övriga förekommande säkerhetsfunktioner är förare och radioloksoperatörer. Totalt är det ca 20 anställda.

Ett dataregister finns där utbildning och periodisk repetitionsutbildning dokumenteras för all personal med säkerhetsuppgifter. Ansvaret för registret har ICT, Green Cargos IT-avdelning. Allt ligger centralt i Stockholm. Trafiksäkerhetshandläggaren är den som har behörighet och registrerar. Även personalplanerare kan registrera.

Green Cargo har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*, genom Järnvägsinspektionens handbok. Dock är det inte den senaste versionen av denna. Green Cargo har även dokumenterat egna bestämmelser för utbildning enligt kraven i § 7 i BV-FS 2000:3, i form av en intern föreskrift, ”Kunskapsfordringar i järnvägstrafik”.

Godkända och aktuella utbildningsplaner, för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten, finns centralt inom Green Cargo. Någon nedbrytning till regionnivå får enligt uppgift inte göras.

Speciella urvalsprov finns för dem som framför fordon, dvs. växlingsförare och radioloksoperatörer. Urvalsproven görs hos RH-konsult. Urvalstest görs på all personal som anställs, för att alla ska ha förutsättningar för att bli lokförare.

Genomförda utbildningar dokumenteras i stort sett enligt de krav som anges i § 12 i BV-FS 2000:3. Det som saknas är utbildarens namn och fullständigt datum (endast året anges). Fortbildarens namn står dock som underskrift på provet som sparas. Uppnådd kompetens anges med en behörighetskod. Resultat från examination anges endast som ”godkänd” alternativt ”icke godkänd”.

Kontroll av att inlånad personal (de två timanställda) har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning, samt har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning, sker vid periodisk repetitionsutbildning och träningsturer. De är inte bara där på somrarna, utan även på andra lov. De jobbar också helger. Det har under det senaste året blivit så att de används mer kontinuerligt. De går vanlig periodisk repetitionsutbildning och går dessutom bredvid erfaren personal i början. Krav på hur regelbundet man ska jobba finns endast för fortbildarna.

Ansvaret för ovan nämnda kontroller har trafiksäkerhetshandläggaren och personalledaren i samråd.

Radiolokskörning är en extra arbetsuppgift som påförts förarna. De gör även säkerhetssyning och bromsprov. Kompletterande utbildning ges för detta. Green Cargo uppger att ansvarsförhållandena är klarlagda, med hjälp av utbildningar och kompletterande utbildningar.

På frågan om vilka kompetenskrav de har på instruktörer och lärare, som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten, uppger Green Cargo att instruktörerna fortbildas i vanlig ordning med de tidsintervaller som finns. De följer samma cykel som övrig personal. Centralt finns ett krav på att de genomgått en pedagogisk utbildning.

Verifiering

I samband med verifieringarna framförde en person önskemål om mer utbildning angående lastjustering. En annan tyckte att det var för långt mellan repetitionsutbildningarna. I övrigt tyckte samtliga att utbildningar och periodiska repetitionsutbildningar är bra genomförda och att lärare/instruktörer har bra kompetens.

Vid utbildningar är det inte alltid som kursplan och målprogram delges deltagarna. Det är inte heller alltid som utbildningen åtföljs av en examination.

Extra arbetsuppgifter har tillkommit, t ex radioloksoperatör, säkerhetsynning och vagnupptagning. Det är inte alltid som kompletteringsutbildning har getts för de tillkommande arbetsuppgifterna.

Samtliga intervjuade upplever att ansvarsförhållandena är klarställda vad gäller de egna arbetsuppgifterna. De vet också vart de skall vända sig om de behöver stöd i sitt arbete. Samtliga är nöjda med det stöd de får.

De intervjuade anser att ledningen har en positiv inställning till utbildningsfrågor.

En struktur saknas för utbildning av rangeroperatör. Det finns ingen utsedd ansvarig som talar om när operatören är färdig och det finns inte heller någon angiven minimitid.

Rapportvägarna i samband med avvikelser upplevs som oklara.

6.1.2 TraffiCare Malmö

TraffiCare har egen personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Växlare, rangerare och fordonsoperatörer är de säkerhetsfunktioner som finns. Dessutom anlitas entreprenör, enligt ett centralt avtal med Carillion, för besiktning och spårunderhåll.

Dokumentation av utbildning och periodisk repetitionsutbildning finns i pärmar. Gamla utbildningar (före 2001, SJ-skolan) finns i dataregister. All personal finns i registren. Trafiksäkerhetssamordnaren är den som ansvarar för registren.

TraffiCare har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

I enlighet med kraven i § 7 i BV-FS 2000:3 har TraffiCare dokumenterat egna bestämmelser för utbildning, vilka återfinns i de interna föreskrifterna F 04:14 och F 04:15. Det finns även egna godkända och aktuella utbildningsplaner för personal med trafiksäkerhetsuppgifter.

Sedan hösten 2001 urvalstestas samtliga fordonsoperatörer. Det sker både genom ett urvalsprov och genom ett urvalstest. Vederbörandes arbetsledare tillfrågas alltid om personens lämplighet innan det blir aktuellt att göra urvalstest.

Dokumentation av genomförda utbildningar sker i enlighet med kraven i § 12 i BV-FS 2000:3

Några extra arbetsuppgifter har enligt TraffiCare inte påförts personalen.

Utförliga kompetenskrav finns dokumenterade för alla instruktörer och lärare som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten.

Verifieringar

Majoriteten av de intervjuade anser att de fått tillräcklig utbildning för sina arbetsuppgifter. Någon tycker att det borde vara mer körträning. Flera intervjuade påpekar att inte alla har fått växlingsutbildning.

De intervjuade är nöjda med den senaste utbildning de genomgått. Någon anser att den var lite väl komprimerad, någon att det borde vara mer träning/tillämpning av uppgifterna. Lärare/instruktörer är generellt sett bra, men det finns undantag. En synpunkt framfördes om att framförhållningen p.g.a. personalbrist inte är så god vid utbildningar, vilket är negativt för kvaliteten.

De flesta minns att de tagit del av kursplan och målprogram i samband med sin senaste utbildning. Examinationsformerna förefaller variera mellan olika utbildningar. Ibland förekommer skriftliga prov, ibland praktiska och i andra fall en kombination.

De intervjuade har inte påförts några extra arbetsuppgifter, utöver småreparationer. Utbildning har getts med anledning av detta tillägg.

Samtliga anser att ansvarsförhållandena är klarlagda, vad gäller deras arbetsuppgifter.

De intervjuade är nöjda med det sätt som periodiska repetitionsutbildningar genomförs på.

Samtliga vet vart de ska vända sig om de behöver stöd i sitt arbete. Ett par intervjuade framför dock att det inte alltid finns tillräcklig kompetens hos stödfunktionerna.

De intervjuade anser att ledningen har en bra inställning till utbildningsfrågor, men flera av dem menar att ekonomiska hänsyn påverkar utbildningskvaliteten negativt.

Under intervjuerna framkom att de anställda upplever uppgivenhet inför en pågående organisationsförändring. De anser att det är för mycket ”turbulens” och att ledningen borde informera på ett bättre sätt om vad som är på gång.

6.1.3 Citypendeln

Citypendeln har egen personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Dessutom finns inlånad personal (förare från TGOJ Rental och Swedtrack). Citypendeln anlitar även entreprenörer för svetsningsarbeten m.m.

Uppgifter om utbildning och periodisk repetitionsutbildning, för personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten, finns dokumenterade i dataregister för egen personal och i pärm för inhyrd personal. Det finns även personalakter. Ett dataregister (Hogia) finns för förare och tågvärdar. Det förvaltas

av utbildningsenheten. Ett annat dataregister (eget system) finns för reparatörer och växlingspersonal. För detta register ansvarar underhållschefen. Pärmsregistret för inhyrd personal ansvarar säkerhetschefen för. Svetsare finns ej med i detta. Ett enhetligt system är under uppbyggnad.

Citypendeln har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

Kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning är inte till fullo uppfyllt. Det är oklart om egna bestämmelser finns beträffande:

- vilken grundutbildning som krävs för varje funktion
- när repetitions- och kompletteringsutbildning enligt § 6 i BV-FS 2000:3 skall genomföras

Det pågår emellertid ett arbete med att kvalitetssäkra utgivandet av dokument. All personal kommer att ha tillgång till dokumenten i form av PDF-filer.

Egna godkända och aktuella utbildningsplaner finns för förare, växlingspersonal, tågvärdar och reparatörer med växlingskompetens. Det saknas dock för inhyrda förare.

Urvalsprov finns för förare och tågvärdar. Eventuellt kommer en förändring att ske vad gäller tågvärdarna, då man tidigare fått ”för kvalificerad” personal. Verksamhetsutövaren anger också att det finns ett slags urval för verkstadspersonal. Urvalsprov har tillämpats för dem som ska jobba med fordonet X60.

Utbildningar dokumenteras i stort i enlighet med de krav som anges i § 12 i BV-FS 2000:3. Det som saknas är utbildarens namn, endast skolans namn anges.

Kontroll av att inlånad personal och entreprenörer har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning sker endast genom att fråga den som har anlitas. Det rör sig dock om sedan tidigare kända personer. Någon kontroll sker inte av att den som anlitas har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området. Ansvarig för ovanstående kontroller är respektive chef eller funktionsansvarig som anlitar personalen.

Verksamhetsutövaren uppger att inga extra arbetsuppgifter har påförts personalen.

Vid utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten finns kompetenskrav endast för vissa lärare/instruktörer. Arbete pågår med kravprofil för instruktörer, instruktionsförare, lärare m fl.

Verifieringar

Vid verifieringarna intervjuades både verkstadspersonal och förare.

De intervjuade anser i allmänhet att de fått tillräcklig utbildning för sina arbetsuppgifter. Förarna anger att det de saknar främst är repetitionsutbildning för fordon.

Förarna är nöjda med sin senast genomförda utbildning, som för de flesta var periodisk repetitionsutbildning. Flera nämner dock att det var en brist att denna inte var inriktad på pendeltåg, då lärarna kom från annan verksamhet.

För flera av verkstadspersonalen var utbildning på fordonet X420, som köpts in i begagnat skick från användare i Tyskland, den senaste utbildningen. De tyckte att den var bra, kanske något kort.

Lärarna får generellt bra betyg för sina insatser, av såväl förare som verkstadspersonal.

Kursplaner och målprogram förekommer inte alltid. Examination efter kurser sker inte heller alltid. I de fall examination förekommer sker det som skriftliga och/eller praktiska prov.

Med något enstaka undantag har de intervjuade inte fått några extra arbetsuppgifter utöver sin ordinarie funktion.

Ansvarsförhållanden framstår i stort som klarställda för förare. En intervjuad uttryckte viss osäkerhet om ansvarsförhållanden vid klargöring. Bland verkstadspersonalen finns större tveksamhet. Uppfattningarna skiftar beträffande vem som har det yttersta ansvaret, om det är den som utför ett arbete eller om det är lagbasen.

Samtliga vet vart de ska vända sig om de behöver stöd i sitt arbete och är också nöjda med det stöd de kan få.

I stort är de intervjuade förarna nöjda med ledningens inställning till utbildningsfrågor. Personalbrist är ett problem som nämns som en försvårande faktor vad gäller möjligheterna att utföra utbildning. En annan brist som påtalas är att vissa utbildningar endast innehåller ”det nödvändiga”.

En övrig synpunkt som inkom är att det inte förekommer några arbetsplatsträffar på arbetstid för förarna. Det har förekommit informationsträffar, men det har varit på fritiden.

Verkstadspersonalen påtalar att det har skett en positiv förändring sedan Citypendeln tog över beträffande vilja och ambition från arbetsgivarens sida.

6.1.4 BK-tåg

BK-tåg har egen personal, inlånad personal samt entreprenörer (tågunderhåll) som utför arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. De har inte gjort någon revision mot verkstäderna som används. De uppger vidare att de vid köp av tjänster från annat företag inte har kontroll över vilka enskilda personer som utför arbetet.

BK-tåg har dataregister för att dokumentera utbildning och periodisk repetitionsutbildning som personalen genomgått. Detta register omfattar såväl egen personal som inlånad och entreprenörer. Säkerhetsansvarig på BK-tåg ansvarar för registret.

BK-tåg har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

Kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning är uppfyllt, med undantag för att det ej finns angivet vilken grundutbildning som krävs för varje funktion.

BK-tåg har inte utbildningsplaner för samtliga personal med trafiksäkerhetsuppgifter. Den personal som anställts bedöms av

verksamhetsutövaren ha erhållit erforderlig utbildning under sin tidigare tjänstgöring vid SJ. Det finns inget minimikrav angivet. BK-tåg har utbildat verkstadspersonal att flytta tåg inom området och för detta finns det utbildningsplaner. Det finns även utbildningsplaner för kompletteringsutbildningar för förare. Utbildningsplaner saknas helt för bangårdsoperatörer och den verkstadspersonal som utför fordonsunderhåll.

BK-tåg har tagit fram ett nytt urvalsprov där psykologiskt urvalstest ingår. Det har även gjorts urvalstest på förare som varit borta väsentligt mer än två år. Urvalsprov har även gjorts för instruktionsförare. I övrigt arbetar man efter att urvalsprov är gjort på den som är utbildad lokförare. BK-tåg har inga dokumenterade krav på urvalsprov för andra personalkategorier.

Utbildningar dokumenteras i enlighet med de krav som anges i § 12 i BV-FS 2000:3.

Kontroll av att inlånad personal och entreprenörer har rätt utbildning, erfarenhet och bakgrund görs genom kontakt med deras arbetsgivare. Endast i samband med anställning av personal inforas betyg och intyg. Kontroll av att entreprenörer och inlånad personal har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området görs ej. Ovannämnda kontroller ansvarar säkerhetsansvarig på BK-tåg för.

En arbetsuppgift som tillkommit för lokförare är säkerhetssyning och bromsprovning. Kompletteringsutbildning har genomförts med anledning av detta. BK-tåg uppger att ansvarsförhållandena kring de påförda arbetsuppgifterna är klarställda.

Utförliga kompetenskrav finns dokumenterade för instruktörer och lärare som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten.

Verifieringar

Samtliga intervjuade ansåg att de fått tillräcklig utbildning för sina arbetsuppgifter. De är också nöjda med hur deras senaste utbildning genomfördes. En synpunkt fanns dock på att det kunde ha varit mer körning med resandetåg istället för tjänstetåg vid utbildning på Y31.

De intervjuade hade positiva omdömen om de lärare/instruktörer som använts vid den utbildning de senast deltog i. Endast en av dem säger sig ha tagit del av kursplan och målprogram för kursen, men i de övriga fallen bör det beaktas att det rör sig om utbildningar som ligger relativt långt tillbaka i tiden. Även vad gäller examination av de kunskaper som förvärvats vid utbildning, ger intervjuvaren vid handen att det idag är en mer formell hantering jämfört med förr.

Samtliga intervjuade anser att biljettförsäljningen, som det getts kompletteringsutbildning för, är ett störande moment. Som exempel nämns att det alltid är en avvägning om man ska ta betalt av alla eller vara i tid. Det har även hänt att tveksamhet uppstått hos föraren angående hur signalen stått vid utfart från station, då han haft sin uppmärksamhet störd av biljettering och betalning istället för att vara helt koncentrerad på framförande av fordon.

Arbetsuppgifter som utförs av flera tillsammans nämns som ett fall när ansvarsförhållanden är oklara. Det upplevs även som oklart vad som egentligen gäller när störande resenärer skall avvisas.

Samtliga intervjuade är mycket nöjda med hur den periodiska repetitionsutbildningen bedrivs och SÄO-fortbildaren beskrivs i berömmande ordalag.

Samtliga vet vart de skall vända sig om de behöver stöd i arbetet. Flera av dem är emellertid något missnöjda med det stöd som finns att tillgå från transportledningen i Gävle, även om det blivit bättre. De saknar dock den lokalkännedom som fanns när trafikledningen fanns i Nässjö. En förare uppger att de försöker lösa problemen själva och ringer Gävle i efterhand; de ringer inte Gävle mer än de absolut behöver.

I intervjuerna noteras också ett relativt stort missnöje med ledningen. Bland annat framfördes synpunkterna att informationen inte är så bra, att ledningen saknar förståelse för förarnas arbete och inte bryr sig så mycket om den dagliga driften samt att problem som påpekats inte åtgärdats förrän det hotats med stoppad trafik. Vidare framfördes att arbetsplatsträffarna inte fungerar på alla platser. De ställs in och ligger på tider då de flesta jobbar. Förarna efterlyser arbetsplatsträffar (APT) på betald arbetstid. Vid kompletterande samtal med fler förare angående APT-problemen bekräftas den bild som givits i intervjuer.

Övriga synpunkter som inhämtats vid intervjuer är att tidtabeller kan vara svårlästa, då det finns med uppgifter som inte gäller för den specifika turen. Det kan enligt uppgift vara upp till fem rader för en station. Det är också ett problem att det i tågorder ligger saker väldigt länge. Det uppgavs att det finns sådant som har legat i flera år och att det därmed finns en risk att nyinlagda uppgifter drunknar i mängden och därmed inte uppmärksammas.

6.1.5 Banverket Nässjö underhållsområde

Banverket Nässjö underhållsområde har egen personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Denna personal utgörs av SOS-ledare, tågvarnare och besiktningsmän med kompetens för ibruktagandebesiktning.

Det finns även inlånad personal och entreprenörer med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Den inlånade personalen är konsulter för projektering. Bland entreprenörerna finns personal som utför arbeten i spåranläggningarna (dvs. de som ska uppfylla kompetenskraven för funktioner enligt BVF 900 och för utförande av arbeten samt för besiktning av spår- och signalanläggningar). Enligt uppgift kommer ca 90 % av entreprenörerna från Banverket Produktion. Andra entreprenörsarbeten är brobesiktning, som upphandlas av certifierade privata företag, och fordonsunderhåll

Det finns dataregister för SÄO-funktioner för banförvaltarens egen personal, men man har inte tillgång till det själva utan måste begära det från Banregion Malmö, som har tre olika register. Enligt uppgift skickas uppgifter in till Banregion Malmö, men det ges ingen bekräftelse på att dessa blir inlagda. Hos banförvaltaren finns inget kompetensregister över anlitade entreprenörer. Beträffande entreprenörer från Banverket Produktion har man personkännedom, möjlighet att ta referenser samt en tabellsammanställning över senast genomförd periodisk repetitionsutbildning. Vid arbeten som upphandlas så finns det register i pärmar (personuppgifter för personalen).

Registren innehåller inte samtliga personal, men det går att begära in dessa uppgifter.

Verksamhetsutövaren uppger att det inte är klart definierat vem som har ansvaret för ovannämnda register, bortsett från personuppgifter som tas in vid upphandlingar. I det fallet ansvarar berörd förvaltare. Säkerhetshandläggaren ansvarar för de uppgifter som begärs in från Banverket Produktion.

Banverket Nässjö underhållsområde har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

Kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning är till största delen inte uppfyllt. Det som är uppfyllt är att största intervall mellan de periodiska repetitionsutbildningarna är angivet, men då endast vad gäller SÄO-utbildningar.

Banverket Nässjö underhållsområde saknar egna utbildningsplaner för personal med trafiksäkerhetsuppgifter. Enligt uppgift utgår de från att det finns utbildningsplaner centralt, men har inte tillgång till dem. De saknar även kunskap om vilka planer som finns och vad de innehåller.

Banverket Nässjö underhållsområde har inga egna urvalsprov för trafiksäkerhetsfunktioner, utan hänvisar till att de förutsätter att det finns på Banverket Produktion beträffande personal som anlitas därifrån.

Kravet på dokumentation i enlighet med vad som anges i § 12 i BV-FS 2000:3 uppfylls till stor del genom att personuppgifter begärs in vid upphandlingar. För övrig personal saknas dock detta. Banverket Nässjö underhållsområde uppger att de tror att det finns centralt.

Någon kontroll görs inte av att inlånad personal och entreprenörer har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning. Banverket Nässjö underhållsområde uppger att de förlitar sig på personkännedom och i viss mån referenser. Det görs inte heller någon kontroll av att den som anlitas har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området. Ansvaret för ovanstående kontroller har enligt uppgift respektive banförvaltare.

Banverket Nässjö underhållsområde saknar kompetenskrav för instruktörer och lärare som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten. I de fall Banskolan anlitas och godkända utbildningsplaner används bedömer Banverket Nässjö underhållsområde att lärarkompetensen är okej.

Banverket Nässjö underhållsområde har i efterhand framfört synpunkten att ”det borde finnas klara rutiner för; - att vi som arbetar som förvaltare (beställare) direkt mot entreprenörer som ska arbeta i spårmiljö, ska ha tillgång till ett **Banverksövergripande Utbildnings och kompetensregister**, både vad gäller Banverkets all personal, likväl som alla externa entreprenörer”.

6.1.6 Green Cargo Hallsberg

Green Cargo i Hallsberg har egen personal, entreprenörer och inlånad personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Den egna personalen i denna kategori är lokförare, vut-förare, radioloksoperatörer, bangårdsoperatörer, rangerledare, växlingsledare och ställverksväxlingsledare.

Bland entreprenörerna finns personal som utför spårarbeten och fordonsunderhåll.

Inlånad personal från ST-resurs arbetar med växling. Dessutom finns en timanställd lokförare.

För egen personal finns ett dataregister där uppgifter om utbildning och periodisk repetitionsutbildning dokumenteras. För den inhyrda personalen lagras dessa uppgifter i ett pärmregister.

Personal som arbetar med spår- och fordonsunderhåll finns emellertid inte med i det registret, utan de uppges finnas i ett centralt register som Green Cargo har.

Personalledning i Hallsberg och Alvesta ansvarar för det egna dataregistret. Pärmregistret ansvarar produktionsledaren för.

Green Cargo Hallsberg har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

Kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning är till största delen uppfyllt. Detta finns på central nivå. Det är oklart om det finns egna bestämmelser dokumenterade angående vilken grundutbildning som krävs för varje funktion. Det är också oklart om det för entreprenörer finns angivet vilka funktioner som omfattas av BV-FS 2000:3.

Green Cargo Hallsberg uppger att de har egna godkända och aktuella utbildningsplaner för all personal med trafiksäkerhetsuppgifter, med viss tvekan vad gäller personal som arbetar med spår- och fordonsunderhåll.

Speciella urvalsprov finns för all personal med trafiksäkerhetsfunktion, med undantag för personal som arbetar med spår- och fordonsunderhåll.

Kravet på dokumentation i enlighet med vad som anges i § 12 i BV-FS 2000:3 är uppfyllt, med bristen att det är oklart vilken plan som åsyftas när man skriver ”enligt fastställd utbildningsplan” vid angivelse av uppnådd kompetens.

Kontroll av att inhyrda förare har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning görs via kontakter med arbetsgivaren samt genom kontroll av betyg. Vad gäller inhyrda bangårdsoperatörer är frågan inte aktuell då de är utbildade i Green Cargos regi.

Kontroll av att den som anlitas har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området görs genom att ta referenser från uthyraren.

Produktionsledaren i samråd med trafiksäkerhetshandläggaren har ansvaret för de ovannämnda kontrollerna.

Det finns extra arbetsuppgifter som påförts personalen. Förare har fått radioloksutbildning (70-80 stycken av totalt 250). De har utbildats enligt plan och övats på olika upplägg. Förstängning av tåg är också en arbetsuppgift som tillkommit för förare. Kontroll av löpnummering (upptagning) är ytterligare en uppgift som tillkommit.

Green Cargo Hallsberg uppger att ansvarsförhållandena vid de tillkommande arbetsuppgifterna har klarlagts via utbildning.

Utförliga kompetenskrav finns dokumenterade för alla fall där instruktörer och lärare anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten.

Verifieringar

De intervjuade anser att de har fått tillräcklig utbildning för sina arbetsuppgifter, med undantaget att det skulle behövas mer introduktion i samband med utbildning till radioloksoperatör.

De är också nöjda med genomförandet av den senaste utbildning de genomgått. Även lärarnas/instruktörernas kompetens var till belåtenhet.

Kursplan och målprogram delgavs i samband med utbildningarna. Examination skedde genom praktiskt prov.

När radiolokskörning har tillkommit som arbetsuppgift har kompletteringsutbildning givits för detta.

Det finns inga oklarheter beträffande ansvarsförhållanden i samband med de intervjuades arbetsuppgifter.

Även den senaste periodiska repetitionsutbildningen får positiv kritik.

De intervjuade vet vart de ska vända sig om de behöver stöd i sitt arbete. I allmänhet upplever de stödet som bra, även om det enligt en av de intervjuade förekommer att tk1 (tågklarare) på vissa platser kan vara sura när man ringer.

Ledningens inställning till utbildningsfrågor är enligt de intervjuades mening bra.

Övriga synpunkter som framfördes var att anvisning för förare om lokala förhållanden, exempelvis för spår till industrier, inte alltid är uppdaterad samt att turplaneringssystemet inte är bra. Det upplevs som att det är för långt mellan turerna, vilket medför att de lokala skillnaderna inte finns färsk i minnet. Vidare uppges att det kan bli "horribla kombinationer", det blir "ingen rytm i jobbet" och "många mår dåligt av detta".

6.1.7 IBAB

IBAB har både egen personal (inklusive timanställd förare) och entreprenörer (förare, banunderhåll) som utför arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Vid banunderhåll används en entreprenör som är egen trafikutövare och i sin tur har avtal med en annan entreprenör om underhåll av arbetsfordonen. Fordonen ställs till förfogande av IBAB. IBAB har avtal med EuroMaint i Östersund för fordonsunderhåll på övriga egna fordon.

Följande säkerhetsfunktioner förekommer bland den personal IBAB använder: Växlingsledare, vut-förare, tsm vut (tillsyningsman vagnuttagning), tsm A-arbete, lokförare, småfordonsförare och Si-Sä-kontrollant (signalsäkerhet). Dessutom anlitas personal för spår- och fordonsunderhåll. IBAB har 18 personer med tågklararutbildning. Vissa av dessa är dessutom vut-förare (vagnuttagning), som kör vut åt Green Cargo. En del av tågklararerna utför även växling åt Green Cargo.

Uppgifter om utbildning finns i pärmregister. IBAB anser att det inte behövs uppgifter om grundutbildning i och med att uppgift om periodisk repetitionsutbildning tas in från tidigare arbetsgivare.

Krav finns i IBF 00:8 om krav på utbildning och kompetens som gäller för spårunderhållspersonal som arbetar i IBAB:s spåranslagning. Kraven är inte specificerade i IBF 00:8. IBAB ansåg ändå att den innehåller täckande krav på hur

internrevision skall gå till. Revision av CRS (Carillion Rail Sverige) har utförts en gång med egen och anlitad revisor.

Pärmregistret omfattar all personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten.

Säkerhetsansvarig ansvarar för utbildningsregistret.

IBAB har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

Kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning är endast till vissa delar uppfyllt. Kravet på egna bestämmelser om vilken grundutbildning som krävs för varje funktion är inte uppfyllt, med undantag för tkl och banpersonal där kravet är delvis uppfyllt. En rutin finns för genomförandet av repetitions- och kompletteringsutbildning, men den är inte dokumenterad. En genomgång görs mellan arbetsledning och berörda om vad som kan behöva kompletteras i varje enskilt fall. Vidare saknas principer för genomförande av examinationer för samtliga utom tkl.

IBAB saknar egna, godkända, utbildningsplaner för personal som anlitas för trafiksäkerhetsuppgifter. IBAB uppger dock att det finns tillgängligt från andra företag för de flesta funktioner men kan ej visa detta samlat vid inspektionstillfället.

Speciella urvalsprov finns för tkl och vut-förare samt även för förare om sådana blir aktuella. Urvalsproven genomförs av arbetspsykologiska institutet. Resultat förvaras av IBAB.

Kravet på dokumentation i enlighet med vad som anges i § 12 i BV-FS 2000:3 är till fullo uppfyllt. I IBAB:s pärmregister finns kursintyg eller betyg som innehåller dessa uppgifter.

Kontroll av att inlånad personal och entreprenörer har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning sker genom att betyg inforas, genom kontakt med tidigare arbetsgivare och även genom att avtal blir uppföljda via revision. Dokumenterad rutin finns dock ej.

Någon kontroll av att den anlitade har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området görs inte beträffande entreprenörer. Det görs dock vid anställning av egen personal, då en kontroll görs med tidigare arbetsgivare eller direkt hos berörd via betyg eller intyg. En fastställd rutin för detta saknas. Ansvarig chef ansvarar för att denna kontroll utförs.

Extra arbeten har påförts tkl. De är växlingsledare och vut-förare åt Green Cargo. Två stycken är dessutom besiktningsmän för spår enligt Banskolans utbildningsplan för spårbesiktningsmän (BVF 807.21). De har fått utbildning för sina arbetsuppgifter. Växlingsutbildning är grundkrav för tkl-utbildning enligt IBAB:s planer. Det är ej klarlagt hur anställda tkl från SJ har utbildats men det förutsätts att dessa har utbildning för växling.

Ansvarsförhållanden för dessa tillkommande arbetsuppgifter regleras genom uppgift i turlista om vad som skall utföras under arbetspasset.

Befattningsbeskrivningar finns och de är anslagna på alla stationer. Enligt IBAB:s ledning kan ingen annan form av ansvar för trafiken förekomma, såsom för lastsäkring eller för säkerhetssyn, då varje enskild trafikutövare är ansvarig för det

tåg eller den anordning som framförs. Alla tjänster sker enligt avtal med respektive trafikutövare i de fall IBAB:s personal enbart utför växlingsarbete (ej växlingsledare).

Kompetenskrav finns inte dokumenterade för instruktörer och lärare som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten. IBAB förlitar sig på att de lärare som tjänstgör, eller har tjänstgjort, på f d SJ-skolan eller Banskolan har säkerställt kompetens. I vissa fall kan kompetenskrav på lärare framgå av respektive utbildningsplan.

Verifiering

De intervjuade tycker att de har fått tillräcklig utbildning för sina arbetsuppgifter. Däremot kan det bli för lite praktik mellan de olika arbetsuppgifterna. Vissa kunskaper kan vara eftersatta eftersom det inte blivit någon frekvent tillämpning efter utbildningen.

De intervjuade är nöjda med sin senaste utbildning och sättet den genomfördes på. Lärare/instruktörer uppges ha goda kunskaper. I samband med utbildningen presenterades kursplan och målprogram. Examination skedde med såväl teoretiskt som praktiskt prov.

Extra arbetsuppgifter utöver den ordinarie funktionen har tillkommit i viss utsträckning. Kompletteringsutbildning har genomförts då så varit erforderligt.

Ansvarsförhållandena vid utförande av arbetsuppgifter upplevs av de intervjuade som klara.

Den senaste periodiska repetitionsutbildning som de intervjuade genomgått får till största delen bra betyg.

De intervjuade vet vart de kan vända sig om de behöver stöd i sitt arbete och de är nöjda med det stöd de får. Det finns dock inte någon utpekad rutin från IBAB:s sida.

Ledningen bedöms av de intervjuade ha en bra inställning till utbildningsfrågor.

Efter verifieringarna ställdes ytterligare frågor till ledningen om förhållandet då trafikutövare köper tjänster av IBAB. Det framkom då att det finns ett avtal med Green Cargo om att IBAB bl. a. skall göra säkerhetssyn och kontroll av lastsäkring i samband med att Green Cargo köper växlingsledartjänsten. Från IBAB:s sida anses att det utan tvivel ändå är Green Cargo som ansvarar för skicket på det tåg som man synat när det lämnar station. Någon uppföljning eller kontroll av hur de levererade tjänsterna utförts har man inte märkt av inom IBAB.

6.1.8 Banverket Ånge banområde

Banverket Ånge banområde har egen personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Banområdet har inte egen utbildad besiktningsman för spår men deras spårtekniker gör viss besiktning för att upptäcka skador. Si-Sä-arbeten (SignalSäkerhet) görs men man vet inte om medarbetaren är utbildad Si-Sä-kontrollant.

Det förekommer även entreprenörer med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten. Banverket Produktion används för spår och signal. Vägverket samt lokala mindre entreprenörer förekommer också.

Banområdet kontrollerar att fordon som Banverket Produktion använder är kontrollbesiktigade. Banverket Produktion Maskin besiktigar arbetsredskap.

Förekommande säkerhetsfunktioner är tsm A-arbete, tsm vut, småfordonsförare, spårbesiktningsmän, SOS-ledare (Skydd Och Säkerhet), spårsvetsare, Si-Sä-kontrollanter samt underhållspersonal som utför arbete i spår- och signalanläggningar.

Banområdet avgör om ett A-arbete kräver besiktning innan det får avslutas. I annat fall anser man att den som begärt arbetet är kompetent att avgöra om spåret är okej efter avslutat arbete.

Den som kallar ut en felavhjälpare har en lista över vilka som är kompetenta att utföra respektive arbeten.

Uppgifter om utbildning finns inte samlade på Banområdet. Uppgifter om varje anställd på Banverket Produktion finns i samband med att de begärts in i anbudsunderlaget.

Besiktningsman avgör om spåret är farbart efter ingrepp. En förteckning finns hos Banverket Produktion över godkända besiktningsmän. Banområdet har personlig kännedom om aktuella besiktningsmän. Annars begärs referenser in.

För den personal som anlitas från Banverket Produktion finns utbildningsregistret hos Banverket Produktion, men Banområdet har ej tillgång till detta. Vid upphandling av entreprenörer begärs CV* in, som förvaras i pärm.

Det finns ingen uttalad ansvarig för att hålla register över personalens utbildning och periodisk repetitionsutbildning.

Banverket Ånge banområde vet ej om de har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*. De uppger dock att föreskrifter finns samlade.

Banverket Ånge banområde lever endast delvis upp till kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning. Ett regionalt dokument finns som anger vilka funktioner i den egna organisationen som omfattas av denna författning, samt vilken grundutbildning som krävs för varje funktion. Detta dokument har ej uppvisats. Det finns också dokumenterat vilken den största intervallen är mellan de periodiska repetitionsutbildningarna, men det omfattar endast egen personal. Vilka principer som gäller för genomförande av examinationer kan framgå av utbildningsplan. I övrigt är kraven i § 7 inte uppfyllda.

Banverket Ånge banområde saknar egna godkända och aktuella utbildningsplaner för personal med trafiksäkerhetsuppgifter. Ett regionalt utbildningsregister finns (BANYL), men Banområdet har inte tillgång till det. Önskemål finns om ett register som är tillgängligt för alla inom Banverket Förvaltaren.

Urvalsprov för trafiksäkerhetsfunktioner saknas. Verksamhetsutövaren uppger att det möjligen kan finnas centrala krav. Anlitad entreprenör kan ha egna krav.

Kravet på dokumentation av genomförda utbildningar i enlighet med vad som anges i § 12 i BV-FS 2000:3 är inte till fullo uppfyllt. Det finns för nyanställd elsäkerhetsansvarig. En central plan har använts. Enligt uppgift kan Banverket ha central dokumentation och Banverket Produktion och annan entreprenör kan ha egen dokumentation.

Kontroll av att inlånad personal och entreprenörer har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning utförs genom att CV* begärs in för annan personal än den som är känd från Banverket Produktion i Ånge. Betyg eller intyg infordras. Säkerhetshandläggaren ansvarar för denna kontroll. Det görs emellertid inte någon kontroll av att den som anlitas har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området.

Inom Banverket Ånge banområde har inte några extra arbetsuppgifter påförts personalen.

Kompetenskrav finns för vissa lärare/instruktörer. Frågan har egentligen inte behandlats lokalt eller regionalt men man utgår från att kraven finns med i de centrala planerna.

I övrigt kan det noteras att uppgifter till databasen BESSY inrapporteras av den besiktningsman som Banområdet anlitas. Denne kan komma från den entreprenör som utfört arbetet i spåret.

*) Med CV avser man, inom Banverket Ånge banområde, en sammanställning av en persons utbildningar, behörigheter och utförd hälsoundersökning. Tolkningen skiljer sig således något från det mer allmänt etablerade begreppet CV = Curriculum Vitae som är latin och betyder levnadslopp, levnadsteckning, biografiska notiser. På senare år har uttrycket, särskilt i förkortningen cv, kommit att avse en kort levnadsbeskrivning med de meriter man önskar åberopa t.ex. vid en anställningsansökan.

6.1.9 Green Cargo Sundsvall

Green Cargo i Sundsvall har egen personal och entreprenörer med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten.

Bland den egna personalen finns lokförare, vut-förare, radioloksoperatörer, bangårdsoperatörer, växlingsledare, tsm A-arbete, trafiksäkerhetshandläggare, instruktionsförare (som även är bangårdsinstruktörer), lastningsinstruktör och rangerledare.

Bland entreprenörerna finns vut-förare som kör på Green Cargos trafikutövning samt bangårdspersonal. Green Cargo anlitar även IBAB:s tågklarare som vut-förare och för växlingsarbete. Green Cargo har inte gjort någon uppföljning av denna vut-körning eller växling. Det finns centrala avtal med entreprenörer som utför spårbesiktning och underhåll. En entreprenör kör godstrafik på egen trafikutövning i Uppsala. Fordonsunderhåll köps från två olika entreprenörer enligt centrala avtal. Ansvar för spårunderhåll är hos regional chef men för fordonsunderhåll är det centralt. BV bekostar snöröjning som Green Cargo administrerar via egna avtal med lokala entreprenörer.

Norska förare kör i Sverige (Storlien), på Green Cargos trafikutövning. De är ca 40 stycken, alla med lång erfarenhet av att köra tåg i Sverige. De är kända till person och namn och har viss utbildning i svensk SÄO som ingår i deras grundutbildning. En sammanställning av kompetenskrav och en inventering av

deras kompetens pågår för att utforma en utbildningsplan. Uppföljning har inte gjorts.

Personalregister finns för egen personal och innehåller uppgifter om grundutbildning, periodisk repetitionsutbildning och hälsoundersökningar.

Pärm- och dataregister finns för IBAB:s personal. Där finns även uppgift om uppföljning som skett i IBAB:s regi.

Det finns även ett lokalt databaserat kompetensregister för regionen där all tillämplig utbildning och uppföljning finns med för varje enskild. Registret innehåller även uppgifter om hälsoundersökning.

Övergång pågår till BP-SÖM (planering enligt ”önskelista”, dvs. möjlighet att påverka fördelningen av turer).

Registren omfattar all personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten.

Trafiksäkerhetshandläggaren ansvarar för uppdatering av personalregistret efter utbildning. Rapportering kan ske av annan.

Trafiksäkerhetshandläggaren ansvarar även för pärmregistret och kompetensregistret.

Green Cargo Sundsvall har tillgång till BV-FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten*.

Kravet i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning är till fullo uppfyllt.

Egna godkända och aktuella utbildningsplaner finns för egen personal. För snöröjningsentreprenör finns dokument för fordonsbehörighet i pärmregister. Utbildningsplaner saknas för spårunderhåll, endast spårbesiktningsmannens kompetens/behörighet kontrolleras.

Speciella urvalsprov finns för lokförare, vut-förare, radioloksoperatörer och bangårdspersonal. Alla nyrekryterade som skall ha operativ tjänst genomgår urvalstest för att kunna arbeta som förare senare. Urvalstestet omfattar psykologisk urvalstest, intervjuer och referenser. Det förekommer även att urvalstest görs på redan anställd personal vid tveksamheter i deras funktion.

Kravet på dokumentation i enlighet med vad som anges i § 12 i BV-FS 2000:3 är till fullo uppfyllt.

Kontroll av att inlånad personal och entreprenörer har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning sker på följande vis:

Personal från IBAB: Kontakter tas med tidigare arbetsgivare; betyg eller intyg infordras. Någon kontroll av bakgrund och erfarenhet görs inte. Uppföljning har dock gjorts.

Personal för spårunderhåll: Inga egna åtgärder annat än att det finns ett centralt avtal som innehåller krav på att kompetensen skall kontrolleras hos anlitad entreprenör. Besiktningsmannens behörighet kontrolleras.

Personal för snöröjning: Kontroll enligt Green Cargos ”Kvalitets- och miljöplan”. Kontrollen omfattar endast fordonsbehörighetsbevis för ej rälsburna fordon.

Det görs inga kontroller av att inlånad personal och entreprenörer har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området.

Trafiksäkerhetshandläggaren är den som ska se till att ovannämnda kontroller utförs.

Extra arbetsuppgifter har tillkommit för en del personal, t.ex. för lokförare som har utbildas till radioloksoperatörer.

Innan extra arbetsuppgifter påförs görs en bedömning inom Green Cargo på så sätt att alla nya transportupplägg skall resurs- och kapacitetssäkras. Då allt är okej utfärdas ett ”körbarhetsaccept” varefter man kan börja arbeta på att få upplägget verksamt.

Ansvarsförhållanden har klarlagts genom att det finns en arbetsinstruktion för alla radioloksupplägg där det framgår vad som gäller. Turlistor anger även vilka uppgifter som skall utföras.

Kompetenskrav finns i utbildningsplanerna för instruktörer och lärare som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten.

7 ANALYS

Dokumentation av utbildning och periodisk repetitionsutbildning

Knappt hälften av de granskade verksamhetsutövarna uppfyller helt kraven enligt BV-FS 2000:3 på dokumentation av anlitad personals utbildningar och periodiska repetitionsutbildningar.

Av de övriga har knappt hälften mindre brister, exempelvis att någon personalkategori saknas i registren.

Hos resterande verksamhetsutövare finns mer omfattande brister. Dessa kan bestå i att det finns större luckor i dokumentationen alternativt att tillgången till densamma är begränsad. I ett par fall förekommer också oklara ansvarsförhållanden. Av naturliga skäl är kontrollen av anlitad personals kompetens mer godtycklig hos dessa verksamhetsutövare. De hänvisar ofta till att de förutsätter att något är på ett visst sätt. Ovanstående förhållanden är inte tillfredsställande, då det innebär ökade risker för olyckor om personal med kompetensbrister används i trafiksäkerhetstjänst.

Tillgång till BV-FS 2000:3

Ett par verksamhetsutövare har inte tillgång till BV-FS 2000:3, alternativt saknar den senaste utgåvan. Något krav på innehav finns naturligtvis inte, men tillgång till föreskriften torde vara en förenklande omständighet för den som har ambitionen att följa uppställda krav.

Dokumentation av egna bestämmelser enligt § 7 i BV-FS 2000:3

Endast två verksamhetsutövare uppfyller helt kraven i § 7 i BV-FS 2000:3 på att dokumentera egna bestämmelser för utbildning.

Bland övriga verksamhetsutövare har knappt hälften mindre brister, medan de resterande mer eller mindre saknar vad som krävs enligt föreskriften.

Tillgång till godkända utbildningsplaner

Endast ett fåtal av verksamhetsutövarna lever upp till kravet enligt BV-FS 2000:3 på att ha tillgång till godkända utbildningsplaner för alla utbildningar för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten. I vissa fall hänvisas det till att utbildningsplaner finns hos andra företag, eller att man förutsätter att det finns centralt inom det egna företaget. Det är inte acceptabelt att förlita sig på antaganden av detta slag, utan att göra någon egen kontroll av fakta.

Även verifieringarna med personal visar på att det inte alltid finns utbildningsplaner framtagna. Personalen har åtminstone inte fått ta del av någon sådan plan och inte heller har det presenterats någon målformulering rörande utbildningen. Det kan emellertid noteras att förbättringsarbeten är på gång på flera håll och att en positiv trend kan skönjas.

Urvalsprov för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten

Hos de flesta besökta verksamhetsutövarna finns det brister vad gäller urval för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten. Bristerna består i vissa fall i att urvalsförfarandet inte tillämpas för alla personalkategorier det borde, t ex missas det ofta att personal som gör underhållsarbeten faktiskt utför arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten. I andra fall handlar det om att verksamhetsutövaren förutsätter att de som anlitas har urvalstestats av t ex det entreprenörsföretag de lånas in från.

Dokumentation enligt § 12

Knappt hälften av de besökta verksamhetsutövarna dokumenterar genomförda utbildningar i enlighet med de krav som anges i § 12 i BV-FS 2000:3. Hos övriga verksamhetsutövare finns företrädesvis mindre brister, t ex att någon av de punkter som krävs inte uppfylls. Att åtgärda dessa brister torde inte innebära något större arbete.

I ett mindre antal fall hänvisar verksamhetsutövarna till att de "tror" att dokumentationen finns centralt eller att det "kan" finnas dokumentation centralt inom organisationen. Det är inte tillfredställande att ansvarsförhållandena är så oklara och att inget heller görs för att klarställa dessa frågor.

Kontroll av bakgrund, erfarenhet, utbildning samt tillräcklig och regelbunden yrkesutövning hos entreprenörer/inlånad personal

Någon strukturerad kontroll av att personal har rätt bakgrund, erfarenhet och utbildning sker oftast inte. I mångt och mycket förlitar sig verksamhetsutövarna på personkännedom. Detta kan i och för sig vara tillräckligt, förutsatt att det någon gång gjorts en verklig kontroll. Det är också vanligt att referenser tas från det uthyrande företaget, eller rentav att den inhyrde själv tillfrågas. Denna typ av kontroll är av lätt insedda skäl inte särskilt tillförlitlig. Det är vidare ovanligt att betyg eller intyg krävs in för inlånad personal. I något fall hänvisas till kontroller som genomförs, men en fastställd rutin för detta saknas inom det aktuella företaget.

Det är sällan förekommande att kontroll görs av att anlita personal har tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området. I något fall nämns att krav finns på hur ofta personalen ska arbeta för att anses kompetent, men detta är ett krav som endast gäller fortbildare.

Påförda arbetsuppgifter

Extra arbetsuppgifter har inte påförts personalen i någon större omfattning. Hos några verksamhetsutövare har radiolokskörning tillkommit. Säkerhetssyning, vagnupptagning och bromsprov är också arbetsuppgifter som tillkommit. Verifieringsintervjuerna visar på att det inte är alltid som kompletteringsutbildning getts med anledning av de påförda arbetsuppgifterna. Detta hör dock till undantagen.

Kompetenskrav för lärare/instruktörer

Hos drygt hälften av de granskade verksamhetsutövarna saknas delvis kompetenskrav för lärare och instruktörer som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten. I flera fall hänvisar verksamhetsutövarna till att de förutsätter att personal som arbetar eller arbetat vid Banskolan alternativt gamla SJ-skolan har rätt kompetens. Hos en del verksamhetsutövare finns kompetenskrav, men inte för samtliga lärare/instruktörer. Det hänvisas i något fall också till att kompetenskrav förutsätts finnas centralt inom företaget.

Att på ovan beskrivna sätt hela tiden förlita sig på att andra gjort det de ska innebär en risk. Det är varje verksamhetsutövares eget ansvar att anlitad personal har rätt kompetens för sitt arbete.

Examination vid utbildning

Hos ett antal av verksamhetsutövarna utförs inte alltid examination i samband med utbildningar på det sätt som krävs i § 11 i BV-FS 2000:3. Alla utbildningar, som omfattas av BV-FS 2000:3, skall innehålla en examination som avgör om eleven uppnått utbildningens mål. Denna examination skall omfatta teoretiska kunskaper och även praktiska färdigheter i förekommande fall.

Utbildning

De flesta uppger vid verifieringsintervjuerna att de är nöjda med de utbildningar de fått och att de lärare som använts varit bra. Det finns emellertid ganska många kommentarer om sådant som de anställda skulle vilja ha mer utbildning på. Detta kan vara ett tecken på att utbildningarna är lite väl korta och endast tar upp det mest nödvändiga. Detta antagande styrks av att det vid flera verifieringsintervjuer nämndes att senast genomgången utbildning upplevts som väl kort.

Naturligtvis finns det ekonomiska skäl bakom den utbildningsoptimering som eftersträvas på många håll. Risken med denna är dock att personalen får alltför lite kunskap om det som ligger utanför deras avgränsade arbetsuppgift, vilket medför sämre förståelse för det sammanhang personen verkar i. Detta kan vara negativt ur säkerhetssynpunkt.

Hos en verksamhetsutövare saknades en tydlig struktur för utbildningen av rangeroperatörer. Det saknades vidare en utsedd som beslutar om när operatörerna är tillräckligt utbildade. Inte heller någon minimitid för utbildningen fanns angiven. Detta innebär sammantaget en risk för att bedömningarna blir osäkra och godtyckliga. På samma plats kunde också oklara rapporteringsvägar i samband med avvikelser konstateras.

Stöd i arbetet

All intervjuad personal vet vart de ska vända sig om de behöver stöd i arbetet. På ett mindre antal platser fanns ett bland de intervjuade allmänt förekommande missnöje med det stöd som erbjöds. Det finns uppenbara risker med bristande stödfunktioner, då sådana förhållanden tenderar att innebära att personalen måste lösa uppkomna situationer själva. Det finns i allmänhet en stor vilja att klara av de problem som uppstår. Ibland blir denna ambition till en riskfaktor.

Ledningens inställning

I merparten fall ger verifieringsintervjuerna vid handen att de anställda upplever sin företagsledning som mycket seriös beträffande hanteringen av utbildningsfrågor

De intervjuade anser att ledningen har en bra inställning till utbildningsfrågor, men flera av dem menar att ekonomiska hänsyn påverkar utbildningskvaliteten negativt. Detta visar sig t ex genom att utbildningarna anpassats så att de endast innehåller det nödvändiga. För att göra ett bra arbete är det nödvändigt att ha en kunskap som är större än miniminivån. I annat fall förloras helhetsbilden av arbetet, vilket kan få flera negativa konsekvenser. Detta kan yttra sig som exempelvis sämre engagemang hos personalen och t o m en mindre vilja att följa uppställda regler. Den som inte får information om varför en uppgift ska göras på ett visst sätt kan ha svårt att inse konsekvenserna av ett felaktigt beteende. När regler reduceras till att endast vara oförklarliga hinder i arbetet försvinner mycket av incitamenten till att utföra arbetsuppgifter i enlighet med dem.

Hos en verksamhetsutövare fanns ett påtagligt och i stort sett samstämmigt missnöje med ledningen. Kritiken riktade sig främst mot att förståelsen för förarnas arbetssituation brister. Det förefaller som att något måste göras för att öka personalens förtroende för ledningen.

Ansvarsförhållanden

I ett mindre antal fall pekar intervjuaren från verifieringarna på oklara ansvarsförhållanden. Icke desto mindre är det nödvändigt att klarställa dessa.

Främst rör det sig om oklar ansvarsfördelning när det är flera parter inblandade i ett arbete. Det kan röra sig om medarbetare på samma organisatoriska nivå, men gäller också ansvarsförhållande mellan arbetsledare och underställd personal. Det är av yttersta vikt att alla oklarheter av detta slag reds ut, eftersom det innebär uppenbara risker så fort människor börjar att i sina tankar förskjuta ansvaret till någon annan som uppfattas som den ytterst ansvariga.

Övrigt

På två platser fanns synpunkter på Arbetsplatsträffar. På den ena platsen genomfördes informationsträffar på förarnas fritid och på den andra platsen hade träffar ställts in eller legat på tider då de flesta jobbar. Om arbetsgivaren använder Arbetsplatsträffar som ett instrument för att delge personalen information av betydelse för trafiksäkerheten, ska dessa arrangeras så att berörd personal har möjlighet att delta.

På en plats fanns problem med ombordförsäljningen av biljetter. Det är oroväckande om lokförare störs i sitt arbete, så att koncentrationen tas från uppgifter av betydelse för trafiksäkerheten.

Synpunkter fanns på en plats om att tidtabeller kan vara svårlästa, då det finns med uppgifter som inte gäller för den specifika turen. Det fanns också problem med att det i tågorder förekommer sådant som varit med väldigt länge, enligt uppgift i vissa fall i flera år. Det framfördes att det därför finns en risk att nyinlagda uppgifter drunknar i mängden.

På en plats utpekades turplaneringssystemet som mindre bra. Förare ansåg att det är för långt mellan turerna, vilket medför att de lokala skillnaderna inte finns färska i minnet.

8 SLUTSATSER

Inför genomförandet av temainspektionen fanns farhågor om att konkurrenssituationen på järnvägsmarknaden inneburit en utökning av anställdas arbetsuppgifter, utan att utbildningen kompletterats i erforderlig omfattning. Det fanns också funderingar kring huruvida verksamhetsutövare lever upp till samtliga krav som ställs i Järnvägsinspektionens föreskrifter (BV-FS 2000:3) om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten. Föreskriften ställer långtgående krav på verksamhetsutövarna vad avser struktur och dokumentation av utbildningar och periodiska repetitionsutbildningar för personal med arbetsuppgifter som har trafiksäkerhetspåverkan. Inom branschen förekommer en stor mängd arbetsuppgifter som omfattas av kraven i BV-FS 2000:3.

BV-FS 2000:3 är mycket tydlig i alla avseenden såsom:

- vem som omfattas
- krav på kompetens via grundutbildning och periodisk repetitionsutbildning
- principer för examination
- krav på utbildningsplaner
- krav på förkunskaper
- krav på lärarkompetens

Temainspektionen har gett vid handen att trafikutövare, banförvaltare och entreprenörer trots detta har stora brister i tillämpningen av regeln. Det finns brister även i kunskaperna om vad kraven i BV-FS 2000:3 innebär och att kraven även omfattar entreprenör som utför arbete för deras räkning. De saknar också ofta en förteckning över vilka personer/tjänster som omfattas av regeln utöver rent operativ personal (med operativ personal menas t ex förare av olika fordonstyper). Exempel på andra kategorier som omfattas av regeln är personer som bedömer det trafiksäkerhetsmässiga tillståndet hos fordon och spåranläggning.

Ofta finns ingen annan möjlighet att verifiera en persons utbildning än att fråga personen direkt. För den egna personalen förutsätts i många fall att det finns godkända utbildningsplaner centralt på något annat ställe i företaget, och det betraktas som något mer eller mindre självklart att personalen har adekvat utbildning.

För inhyrd personal och för entreprenörer förlitar sig verksamhetsutövarna på att de har säkerställt kompetens, vilket också kan vara fallet men det är inte säkert att den blir kontrollerad/verifierad.

Kompetenskrav för lärare och instruktörer är inte alltid angivna. Det förutsätts att de som anlitas från t ex banskolan har rätt kompetens. Frågan är dock vad som är "rätt" kompetens om detta inte definierats av verksamhetsutövaren själv.

Det finns en tendens att utbildningar blir smalare och minimeras till en mycket avgränsad arbetsuppgift. Detta innebär en risk då personal anlitas av en annan

arbetsgivare, eftersom det sällan görs någon kontroll av vad utbildningen omfattat och vilka delar i yrkeskunskaperna som har tillämpats på senare tid.

Utifrån ovannämnda kan tre huvudområden skönjas, där det finns stora förbättringsmöjligheter:

1. Det är i många fall svårt att skaffa uppgift om personalens utbildning i befintliga register.
2. Verksamhetsutövarna saknar kännedom om vilka som omfattas av kraven.
3. Ofta förlitar sig verksamhetsutövare på personkännedom i fråga om egen eller entreprenörs personal samt på att personer som är verksamma som utbildare har någon form av säkerställd kompetens.

De befarade bristerna med en omfattande utökning av arbetsuppgifter utan att utbildningen kompletterats i erforderlig omfattning, har inte bekräftats.

9 FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

I samband med den genomförda temainspektionen uppdagades brister i uppfyllandet av Järnvägsstyrelsens krav på kompetens och utbildning hos personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten. Med anledning av detta ges nedanstående förslag till förbättringsåtgärder. Syftet är att verksamhetsutövarna själva ska skapa bättre förutsättningar för en säker verksamhet.

Generellt

Verksamhetsutövarna, med undantag för Green Cargo Malmö och TraffiCare, har behov av att:

- Inventera verksamheten med avseende på vilka arbetsuppgifter som omfattas av krav på kompetens och utbildning (personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten.).
- Upprätta kompetenskrav för dessa
- Fastställa och vid behov tillföra kompetens för berörd personal.

Företagsspecifikt

Samtliga verksamhetsutövare bör med utgångspunkt från de företagsspecifika delarna i avsnitt 6 samt analysen i avsnitt 7 presentera hur övriga påvisade brister kommer att omhändertas inom deras organisation.

• Järnvägsinspektionens föreskrifter (BV-FS 2000:3) om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten

Markerad bakgrund anger bindande föreskrift.

Järnvägsinspektionen föreskriver följande med stöd av 7 § förordningen (1990:1165) om säkerheten vid järnväg, tunnelbana och spårväg.

1 § Dessa föreskrifter gäller primärt den som genom att utföra en arbetsuppgift direkt ansvarar för dess trafiksäkerhetsmässiga effekt. Om någon annan än den som utför arbetsuppgiften övervakar eller kontrollerar på ett sådant sätt att trafiksäkerheten kontinuerligt säkerställs, kan ansvaret anses vara överflyttat och denne omfattas då istället av föreskrifterna.

Följande arbetsuppgifter avses:

1. Att leda eller övervaka spårtrafik.
2. Att framföra fordon.
3. Att utföra växling och rangering.
4. Att utöver vad som avses i punkt 2, ombord på tåg, spårvagn eller motsvarande, utföra åtgärder enligt företagets trafiksäkerhetsinstruktion.
5. Att utföra åtgärder enligt företagets trafiksäkerhetsinstruktion vid fordonsfärder och arbeten i spåranläggningar.
6. Att bedöma det trafiksäkerhetsmässiga tillståndet hos fordon och spåranläggningar med avseende på tekniska funktioner.

2 § Arbetsuppgifterna får endast utföras av den som med godkänt resultat genomgått den utbildning som verksamhetsutövaren föreskriver.

3 § Personalen skall genomgå en grundutbildning som ger den kompetens som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett trafiksäkert sätt. Kunskaperna från en genomförd grundutbildning skall snarast möjligt tillämpas.

4 § Kompetensen och säkerhetsmedvetandet skall upprätthållas genom periodiska repetitionsutbildningar. Periodiciteten och omfattningen skall bestämmas med ledning av arbetsuppgifternas karaktär.

Forts.

Markerad
bakgrund
anger
bindande
föreskrift.

• Forts. BV-FS 2000:3

5 § Kompletteringsutbildningar skall genomföras om det inom ramen för en arbetsuppgift sker förändringar av väsentlig betydelse för arbetsuppgiften.

6 § Repetitionsutbildningar, och vid behov även kompletteringsutbildningar, skall genomföras för den som genom avbrott i utövandet av en arbetsuppgift inte längre innehar nödvändiga kunskaper och färdigheter.

7 § Det skall finnas dokumenterade bestämmelser för genomförandet av utbildningarna. Av bestämmelserna skall det framgå

1. vilka funktioner i den egna organisationen som omfattas av denna författning,
2. vilken grundutbildning som krävs för varje funktion,
3. vilken den största intervallen är mellan de periodiska repetitionsutbildningarna,
4. när repetitions- och kompletteringsutbildning enligt 6 § skall genomföras,
5. vilka principer som gäller för genomförande av examinationer.

8 § Varje utbildning skall beskrivas i en utbildningsplan. Den skall innehålla

1. identifierande beteckning,
2. utbildningens mål,
3. nödvändiga förkunskaper,
4. innehåll,
5. kurstid, fördelad på teori och praktik,
6. maximalt deltagarantal,
7. krav på lärarkompetens,
8. principer för examination,
9. krav på tillämpning i anslutning till den genomförda utbildningen.

9 § Utbildningsplaner för grundutbildningar enligt 3 § skall senast fyra månader före ibruktagande sändas till Järnvägsinspektionen för godkännande.
(BV-FS 2002:1)

10 § Det skall säkerställas att den personal som påbörjar en utbildning har de förkunskaper som framgår av den aktuella utbildningsplanen.

Markerad
bakgrund
anger
bindande
föreskrift.

11 § Alla utbildningar skall innehålla en examination som avgör om eleven uppnått utbildningens mål. Den skall omfatta teoretiska kunskaper och i förekommande fall även praktiska färdigheter.

Examinationen skall normalt vara skriftlig. Den får genomföras med andra metoder under förutsättning att läs- och skrivkunnighet inte krävs för de aktuella arbetsuppgifterna.

Vid ny prövning, efter en underkänd examination, får den nya prövningen inte enbart innehålla en kontroll av det som föranledde det tidigare underkännandet.

12 § Varje genomförd utbildning skall dokumenteras. Av dokumentationen skall det framgå

1. deltagarens namn,
2. utbildningens namn,
3. datum,
4. utbildarens namn,
5. uppnådd kompetens,
6. resultat från examination.

13 § Utbildningsplaner och dokumentation enligt 12 § skall sparas i minst 10 år. För utbildningsplaner räknas tiden från det att planen upphört att gälla.

14 § Det skall finnas samlade och lättillgängliga uppgifter som visar att en person, enligt aktuella utbildningskrav, är behörig att utföra sina arbetsuppgifter.

15 § Utbildningsverksamheten skall fortlöpande utvärderas. Väsentliga förändringar i utbildningarnas omfattning skall motiveras och dokumenteras.

16 § Undantag från dessa föreskrifter meddelas av Järnvägsinspektionen.

Denna författning träder i kraft den 1 augusti 2000.

• Övergångsbestämmelser

För den som driver verksamhet enligt järnvägssäkerhetslagen när denna författning träder i kraft, gäller 7 och 14 §§ från den 1 februari 2001.

Markerad
bakgrund
anger
bindande
föreskrift.

• Kommentarer till BV-FS 2000:3

Paragraferna 2, 9, 10, 12, 13 och 16 saknar kommentarer.

1 § Dessa föreskrifter gäller primärt den som genom att utföra en arbetsuppgift direkt ansvarar för dess trafiksäkerhetsmässiga effekt. Om någon annan än den som utför arbetsuppgiften övervakar eller kontrollerar på ett sådant sätt att trafiksäkerheten kontinuerligt säkerställs, kan ansvaret anses vara överflyttat och denne omfattas då istället av föreskrifterna.

Följande arbetsuppgifter avses:

1. Att leda eller övervaka spårtrafik.
2. Att framföra fordon.
3. Att utföra växling och rangering.
4. Att utöver vad som avses i punkt 2, ombord på tåg, spårvagn eller motsvarande, utföra åtgärder enligt företagets trafiksäkerhetsinstruktion.
5. Att utföra åtgärder enligt företagets trafiksäkerhetsinstruktion vid fordonsfärder och arbeten i spåranläggningar.
6. Att bedöma det trafiksäkerhetsmässiga tillståndet hos fordon och spåranläggningar med avseende på tekniska funktioner.

• Kommentarer till 1 §

Ansvaret för att en verksamhet drivs på ett säkert sätt ligger ytterst på företagsledningen. Det är dock inte den typen av ansvar som avses i dessa regler. I stället åsyftas ett konkret och operativt ansvar för den trafiksäkerhetsmässiga effekten av arbetsuppgifterna.

• 1 § 1

Att leda och övervaka syftar här på att genom tekniska system, för trafikledning eller genom manuella rutiner, operativt styra och övervaka tågfärder, fordonsfärder samt arbeten i spåranläggningar.

• 1 § 2

Här avses den som manövrerar ett fordon, såväl från en förarplats ombord på fordonet som från en annan plats, t.ex. genom radiostyrning. Hit räknas också att biträda en förare med sådant som är väsentligt för själva framförandet, t.ex. att hålla uppsikt i färdriktningen.

När ett spårarbetsfordon, som en del av själva arbetsmomentet, framförs med mycket låg hastighet, kan detta framförande inte anses ingå i denna punkt.

• 1 § 4

Utöver föraren kan det ombord på resandetåg finnas ytterligare personal med arbetsuppgifter som regleras i en trafiksäkerhetsinstruktion. Exempel på detta är att utväxla säkerhetsmässigt viktig information med trafikledningen eller föraren, och att genom signalgivning kommunicera med föraren vid uppehåll för av- och påstigning.

• 1 § 5

Här avses den som på plats i spåranläggningen säkerställer att aktiviteter som arbeten och fordonsfärder i samband med arbeten inte utförs i konflikt med varandra eller med den omgivande trafiken. Det kan exempelvis vara fordonsförare, arbetsledare eller annan personal som utför sådana arbets-

Markerad
bakgrund
anger
bindande
föreskrift.

uppgifter parallellt med övriga sysslor. Det kan också vara personal som enbart har dessa arbetsuppgifter. Uppgiften innebär i regel att personen i fråga kommunicerar med trafikledningen om aktiviteternas samspel med den ordinarie trafiken.

• 1 § 6

Punkten syftar principiellt på personal inom det som brukar kallas ”den operativa driften” av spåranläggningar och spårtrafik. Det innebär att personal med arbetsuppgifter av administrativ karaktär, t.ex. inom huvud- och regionkontor, inte omfattas.

Det innebär också att personal som enbart utför underhåll i en verkstads- miljö inte omfattas, även om arbetsmomenten kan innehålla ett visst inslag av bedömningar. Om det däremot finns arbetsuppgifter som till övervägande del består av trafiksäkerhetsmässiga bedömningar, omfattas dessa även om de finns inom en underhållsverksamhet. I tveksamma fall bör ett yttrande från Järnvägsinspektionen inhämtas.

Exempel på arbetsuppgifter är att utföra trafiksäkerhetsmässiga besiktningar och funktionskontroller i förebyggande syfte, inför driftsättningar, efter ingrepp, ombyggnader, olyckor och tillbud. Hit räknas också att kontrollera väsentliga fordonsfunktioner, lastning, tågsammansättning m.m. i samband med det dagliga användandet av fordon.

3 § Personalen skall genomgå en grundutbildning som ger den kompetens som behövs för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett trafiksäkert sätt. Kunskaperna från en genomförd grundutbildning skall snarast möjligt tillämpas.

• Kommentarer till 3 §

Järnvägsinspektionen kräver generellt sett inte någon särskild utbildning som enbart innehåller de trafiksäkerhetsmässigt betydelsefulla delarna av en arbetsuppgift. Dessa kan i många fall vara ett naturligt inslag i en komplett yrkesutbildning.

4 § Kompetensen och säkerhetsmedvetandet skall upprätthållas genom periodiska repetitionsutbildningar. Periodiciteten och omfattningen skall bestämmas med ledning av arbetsuppgifternas karaktär.

• Kommentarer till 4 §

Det är viktigt att man vid repetitionsutbildningar belyser de situationer som kan betraktas som onormala, dvs. kunskaper och färdigheter som inte tillämpas regelbundet. Ett exempel är när stödet från ett tekniskt system faller bort och ersätts av manuella rutiner.

För att förebygga felbeteenden bör personalen kontinuerligt informeras om tillbud och olyckor som sker inom verksamheten. Den periodiska repetitionsutbildningen är ett lämpligt tillfälle för sådan information.

Markerad
bakgrund
anger
bindande
föreskrift.

• Forts. Kommentarer till BV-FS 2000:3

5 § Kompletteringsutbildningar skall genomföras om det inom ramen för en arbetsuppgift sker förändringar av väsentlig betydelse för arbetsuppgiften.

• **Kommentarer till 5 §**

Formerna för kompletteringsutbildning kan påverkas av förändringarnas omfattning och betydelse. Kompletteringsutbildning som rör planerade förändringar kan med fördel samordnas med de periodiska repetitionsutbildningarna. Förändringar av akut karaktär kan kräva omedelbara utbildningsinsatser, t.ex. om brister i regler avslöjas genom olyckor eller tillbud.

6 § Repetitionsutbildningar, och vid behov även kompletteringsutbildningar, skall genomföras för den som genom avbrott i utövandet av en arbetsuppgift inte längre innehar nödvändiga kunskaper och färdigheter.

• **Kommentarer till 6 §**

Vid en längre frånvaro kan kompetensen gå förlorad. Syftet med en särskild repetitions- och kompletteringsutbildning är att höja kompetensen till ursprungsnivån och vid behov tillföra sådant som har ändrats eller har tillkommit under frånvaron. En sådan utbildning kan bli aktuell för den som inte tjänstgör kontinuerligt, t.ex. för personal i s.k. pooltjänster.

För de verksamheter som bedrivs säsongsvis kan en särskild utbildningsinsats behövas före säsongstarten.

7 § Det skall finnas dokumenterade bestämmelser för genomförandet av utbildningarna. Av bestämmelserna skall det framgå

1. vilka funktioner i den egna organisationen som omfattas av denna författning,
2. vilken grundutbildning som krävs för varje funktion,
3. vilken den största intervallen är mellan de periodiska repetitionsutbildningarna,
4. när repetitions- och kompletteringsutbildning enligt 6 § skall genomföras,
5. vilka principer som gäller för genomförande av examinationer.

• **Kommentarer till 7 §**

• **7 § 5**

Viktiga principer för genomförande av examinationer är t.ex. bedömningsgrunder för godkännande samt regler för omprovning.

8 § Varje utbildning skall beskrivas i en utbildningsplan. Den skall innehålla

1. identifierande beteckning,
2. utbildningens mål,
3. nödvändiga förkunskaper,
4. innehåll,
5. kursid, fördelad på teori och praktik,
6. maximalt deltagarantal,
7. krav på lärarkompetens,
8. principer för examination,
9. krav på tillämpning i anslutning till den genomförda utbildningen.

• **Kommentarer till 8 §**

• **8 § 2**

Utbildningsmålet bör klart ange den kompetens som avses, t.ex. ”att självständigt kunna framföra lokomotor av typ Z43 i växlingstjänst, inom icke signalreglerat område, på X-företags industribangård”.

• 8 § 4

För att visa hur utbildningen är upplagd och vad som skall gås igenom kan man t.ex. använda sig av ämnesplaner eller målformuleringar.

Markerad
bakgrund
anger
bindande
föreskrift.

11 § Alla utbildningar skall innehålla en examination som avgör om eleven uppnått utbildningens mål. Den skall omfatta teoretiska kunskaper och i förekommande fall även praktiska färdigheter.

Examinationen skall normalt vara skriftlig. Den får genomföras med andra metoder under förutsättning att läs- och skrivkunnighet inte krävs för de aktuella arbetsuppgifterna.

Vid ny prövning, efter en underkänd examination, får den nya prövningen inte enbart innehålla en kontroll av det som föranledde det tidigare underkännandet.

• Kommentarer till 11 §

Attityden har en stor inverkan på om en person uppnår ett utbildningsmål och hur han eller hon fungerar i sina arbetsuppgifter efter en utbildning. Attityden kan dock inte bedömas enbart vid examinationstillfället, utan bör bedömas kontinuerligt. Trots godkänt resultat vid examinationen kan en person visa sig vara olämplig för en arbetsuppgift. Attityden kan också, av olika skäl, förändras med tiden.

Det bör vara en naturlig del av en lärares uppgift att bedöma elevens attityd under hela utbildningstiden. Därefter bör arbetsledare eller motsvarande ständigt vara observanta på hur attityden påverkar personens sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

Ett muntligt examinationsförfarande möter inga hinder så länge inte arbetsuppgiften i sig kräver läs- och skrivkunnighet.

14 § Det skall finnas samlade och lättillgängliga uppgifter som visar att en person, enligt aktuella utbildningskrav, är behörig att utföra sina arbetsuppgifter.

• Kommentarer till 14 §

Under vissa omständigheter är det lämpligt att uppgifterna framgår av ett kompetensbevis som personen bär med sig, ett slags körkort. För stora verksamheter där arbetsledningen inte har möjlighet att upprätthålla en god kännedom om varje individ, kan kompetensbeviset vara ett hjälpmedel för interna kontroller och uppföljningar. Det samma gäller när det finns ett stort inslag av entreprenörer i verksamheten.

15 § Utbildningsverksamheten skall fortlöpande utvärderas. Väsentliga förändringar i utbildningarnas omfattning skall motiveras och dokumenteras.

• Kommentarer till 15 §

Kraven har en koppling till Järnvägsinspektionens regler om internkontroll, se kapitel JH 7. Där regleras generellt förfarandet vid väsentliga förändringar.

Temainspektion utbildning/kompetens – Checklista för frågor till ledningen

Datum..... Företag.....

Representanter från VU

.....
.....
.....
.....

1) Hos verksamhetsutövaren förekommer följande personal med arbetsuppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten

egen personal

inlånad personal

entreprenörer

annan.....

Ange vilka säkerhetsfunktioner som förekommer hos verksamhetsutövaren

.....
.....
.....
.....
.....

2) För personalen, enligt 1 ovan, finns uppgifter om utbildning och fortbildning dokumenterade i

dataregister

pärmregister

annan form

.....
.....

saknas

3) Innehåller "utbildningsregistret" all personal enligt 1 ovan?

ja

nej

Vid "Nej", ange vilka som saknas i registret

.....
.....
.....

4) Följande person (funktion) ansvarar för registret

.....

5) Har VU tillgång till BV – FS 2000:3, *Järnvägsinspektionens föreskrifter om utbildning för personal med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten?* (skall redovisas)

.....

6) Har VU dokumenterat egna bestämmelser för utbildning enligt kraven i § 7 i BV – FS 200:3? (skall redovisas)

- *Vilka funktioner i den egna organisationen som omfattas av denna författning*
- *Vilken grundutbildning som krävs för varje funktion*
- *Vilken den största intervallen är mellan de periodiska repetitionsutbildningarna*
- *När repetitions- och kompletteringsutbildning enligt 6 § skall genomföras*
- *Vilka principer som gäller för genomförande av examinationer*

- 7) Har verksamhetsutövaren egna godkända och aktuella utbildningsplaner för all personal som anlitas för trafiksäkerhetsuppgifter (egen personal, inlånad personal och entreprenörer)? (skall redovisas)

Ja

Nej

Vid "Nej", ange vilka grupper som saknas

.....
.....
.....

- 8) Finns speciella urvalsprov för någon av trafiksäkerhetsfunktionerna? Ange även hur urvalsprov genomförs och dokumenteras.

.....
.....

- 9) Har genomförda utbildningar dokumenterats enligt de krav som framgår av § 12 i BV – FS 2003:3? (skall redovisas)

- *Deltagarens namn*
- *Utbildningens namn*
- *Datum*
- *Utbildarens namn*
- *Uppnådd kompetens*
- *Resultat från examination*

- 9) I vilken omfattning anlitas entreprenörer eller inlåning av personal till uppgifter som har betydelse för trafiksäkerheten?

.....
.....
.....

- 10) På vilket sätt kontrollerar verksamhetsutövaren att inlånad personal och entreprenörer har rätt bakgrund, erfarenhet, utbildning etc?

Betyg och eller intyg infordras

Genom kontakter med tidigare arbetsgivare

Genom att fråga den som har anlitats

Annat sätt (ange hur)

.....
.....
.....

11) Ingår även en kontroll av att den som anlitas har "färsk" och tillräcklig yrkeserfarenhet, d.v.s. har haft tillräcklig och regelbunden yrkesutövning inom det aktuella området?

Ja

Nej

Vid "Ja", ange hur kontrollen utförs

.....
.....
.....

12) Följande person (funktion) ansvarar för kontrollerna enligt 10 och 11 ovan:

.....

13) Har extra arbetsuppgifter påförts på t.ex. förare, tkl m.fl.? Redovisa vilka uppgifter som har påförts och hur eventuell kompletteringsutbildning har genomförts.

.....
.....
.....
.....

14) Har ansvarsförhållandena klarlagts i de fall extra uppgifter har påförts? (t.ex för en tkl som även växlar eller säkerhetssynar)

.....
.....
.....

15) Vilka kompetenskrav, har verksamhetsutövaren på instruktörer och lärare som anlitas till utbildningar som innehåller ämnen av betydelse för trafiksäkerheten?

Utförliga kompetenskrav finns dokumenterade för alla

Beskrivning finns endast för vissa lärare/instruktörer,
Ange vilka grupper som saknas

.....
.....
.....

Saknas helt

16) Övrigt

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Temainspektion utbildning/kompetens – Checklista verifiering

Datum..... Företag.....

Representant från VU (funktion och arbetsuppgifter):

.....
.....

- 1) Anser du att du har fått tillräcklig utbildning för dina arbetsuppgifter?

.....
.....
.....
.....
.....

- 2) Vilken är din senaste utbildning?

.....
.....
.....
.....
.....

- 3) Är du nöjd med hur utbildningen genomfördes?

.....
.....
.....
.....
.....

- 4) Hur bedömer du lärarnas och instruktörernas kompetens?

.....
.....
.....
.....
.....

- 5) Har du tagit del av kursplan och målprogram för den senaste utbildningen?

.....
.....
.....
.....
.....

- 6) Avslutades utbildningen med någon form av examination och hur genomfördes den?

.....
.....
.....
.....
.....

- 7) Har du erhållit några extra arbetsuppgifter utöver din ordinarie funktion?

.....
.....
.....
.....
.....

8) Har du erhållit någon form av kompletteringsutbildning för de extra uppgifterna?

.....
.....
.....
.....
.....

9) Är ansvarsförhållandena klarlagda då det gäller dina arbetsuppgifter?

.....
.....
.....
.....
.....

10) När erhöill du din senaste fortbildning och vilken uppfattning har du om hur den genomfördes?

.....
.....
.....
.....
.....

11) Vet du var du skall vända dig om du behöver stöd i ditt arbete?

.....
.....
.....
.....
.....

12) Är du nöjd med det stöd du får?

.....
.....
.....
.....
.....

13) Hur bedömer du ledningens inställning till utbildningsfrågor?

.....
.....
.....
.....
.....

14) Övriga synpunkter

.....
.....
.....
.....
.....



Järnvägsstyrelsen