

# Dansk Jernbaneforbund

# Arbejds miljøstrategi

## 2016 til 2020



Uddybning & baggrund

# Indhold

Psykisk arbejdsmiljø .....	03
Vold og trusler .....	04
Påkørsler og "tæt på" hændelser .....	05
Stress .....	06
Mobning og chikane.....	07
Det hele arbejdsliv .....	08
Fysisk arbejdsmiljø .....	11
Forurening af arbejdsmiljøet .....	11
Partikler, fibre og støv .....	11
Elektromagnetisme.....	12
Støj.....	12
Muskel-/skeletbesvær (SMB) .....	12
Anskaffelse af nyt materiel, værktøjer og teknologi.....	14
Indretning af arbejdspladsen .....	14
Indeklima.....	14
Samarbejde.....	15





# Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø fylder mere og mere hos medlemmerne og derfor også i virksomhederne. Det er bevist, at dårligt psykisk arbejdsmiljø er en stor omkostning for virksomheden og ofte årsag til personlig tragedie for vores medlemmer.

Arbejdsmiljøloven er blevet ændret, så fysisk og psykisk arbejdsmiljø vægtes lige højt. Der skal derfor være stor fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Stress og stressrelaterede lidelser er en af tidens helt store arbejdsmiljømæssige udfordringer. Rigtig mange medlemmer rammes af stress og deraf relaterede lidelser.

Det koster samfundet og virksomhederne kæmpe summer og mistet produktivitet, hvis en medarbejder rammes af stress.

Dansk Jernbaneforbund oplever, at der først tages hånd om situationen, når medlemmerne står foran en afskedigelse. Det er alt for sent. Fastholdelse og planer for dette er nøgleordet, hvis en stressramt medarbejder indenfor en overskuelig fremtid skal tilbage i jobbet.

Traumatiserende hændelser sker for jernbanepersonalet, når de udsættes for voldsomme og psykisk belastende hændelser, som overgreb, trusler, truende adfærd og personlige krænkelser samt personpåkørsler og "tæt på" hændelser.

Traumatiserende hændelser kan være invaliderende.

Forbundet kontaktes ofte af medlemmer, som på grund af en eller flere traumatiserende hændelser har fået stillet diagnosen PTSD (posttraumatisk stresssyndrom). Sygdommen medfører personlige adfærdsændringer, længerevarende sygeperioder og kan resultere i jobskifte eller afsked og førtidspensionering med store personlige omkostninger til følge.

Psykisk arbejdsmiljø handler også om trivsel, en trivsel, der opnås ved samarbejde om kerneopgaverne i virksomhederne og en følelse af retfærdighed og tillid i forhold til arbejdet, kollegerne og ikke mindst lederne.





## Vold og trusler

Overgreb i form af vold og trusler mod frontpersonale er en stadig større reel risiko, som skal forebygges og reduceres.

### **Dansk Jernbaneforbund vil opnå:**

Dialog med alle virksomhederne om udarbejdelse af voldspolitikker eller andre tiltag, der fastlægger forebyggende tiltag, samt tiltag der reducerer følgerne af voldelige hændelser eller verbale trusler og hån.

Dialog med alle virksomhederne om løbende tilpasninger af eksisterende voldspolitikker i forhold til lovgivningen og samfundets udvikling.

Dialog med virksomhederne om løbende tilpasning og opdateringer af andre eksisterende tiltag i forhold til samfundets og lovgivningens udvikling.

### **Tiltag i samarbejde med virksomhederne kan være:**

- voldspolitikker, der fastlægger forebyggende tiltag, samt tiltag der reducerer følgerne af voldelige hændelser eller verbale trusler og hån
- uddannelse og efteruddannelse i relevante værktøjer til håndtering af vold og trusler, og disse kan være: psykologi/konflikthåndtering, selvforsvar/frigørelsesgreb, stresshåndtering
- etablering af effektive kolleganetværk
- Mulighed for hurtig kontakt til kolleger, kolleganetværk, leder eller ekstern bistand for eksempel psykologhjælp
- arbejdet tilrettelægges således, at risikofyldt alenearbejde undgås
- brug af tekniske foranstaltninger, radiokontakt, overfaldsalarm, TV-overvågning og andre tekniske tiltag
- oplysningskampagner til borgere og brugere af den offentlige transport.





## Påkørsler og "tæt på" hændelser

Påkørsler og "tæt på" hændelser kan ikke undgås i et jernbanesystem, hvor der er forholdsvis nem adgang til sporerne og hvor disse spor af og til skal krydses af trafikanter.

Sikkerheden kan forbedres, men risikoen kan ikke helt fjernes.

Alle niveauoverkørsler/-gange er risikopunkter, lovlige såvel som ulovlige

Der er en del mark- og skovovergange, som er utilstrækkeligt sikret eller markeret. Der er alt for mange steder, hvor man uhindret kan færdes i og langs sporene.

Når jernbanepersonale involveres i personpåkørsel eller 'tæt på' hændelser, er det stærkt traumatiserende og ofte forbundet med store psykiske konsekvenser for den enkelte.

Ingen ved, hvordan den enkelte reagerer, når situationen opstår. Ingen ved, hvor mange hændelser den enkelte kan bearbejde.

### **Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne:**

- forbedre sikkerheden for færdsel i og omkring sporene
- forsat fokus på arbejdet med at sikre overgange og overkørsler
- arbejde for at medlemmer, der har været udsat for påkørsler og/eller 'tæt på' hændelser, sikres hurtig og effektiv hjælp
- producere kampagner rettet mod borgere og brugerne af jernbanen



# Stress

Mange af Dansk Jernbaneforbunds medlemmer rammes hvert år af stress og de lidelser, som langvarig stress kan resultere i.

Vi må nok erkende, at vi lever på arbejdspladser, hvor effektiviseringer, udliciteringer og andre forandringer er en del af hverdagen. Kravet til det enkelte medlem er tårnhøjt i forhold til at levere en indsats på arbejdspladsen.

Stress skal tages alvorligt og mange arbejdspladser arbejder med stressforebyggelse, men det er meget vigtigt med individuel forebyggelse, for det enkelte medlem oplever stor forskel på, hvad det er man bliver stresset af.

Stress er kroppens naturlige beredskab og en biologisk reaktion, der kan opstå, når der sker noget uforudset eller vi oplever en udfordrende situation. Reaktionen skærper vores sanser og gør os i stand til at handle hurtigt.

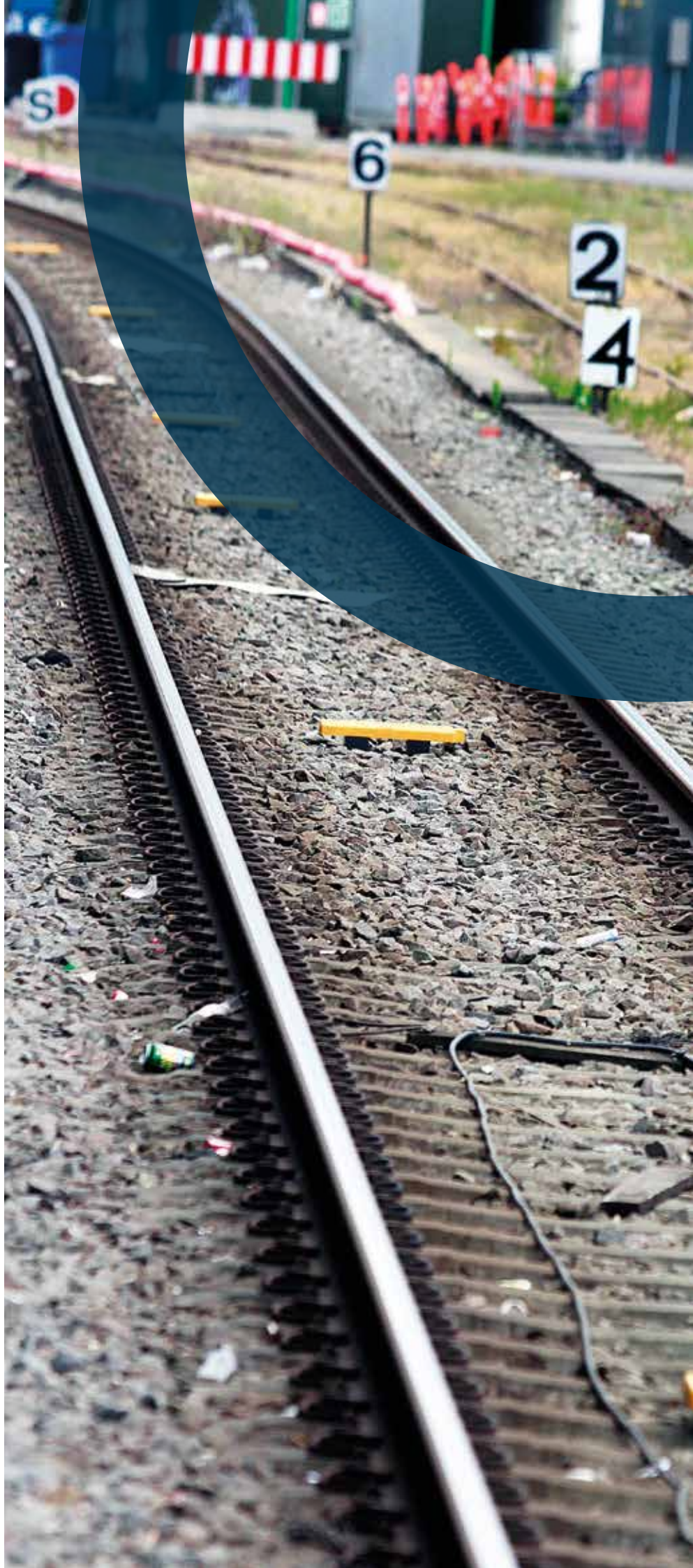
Den kortvarige stress er normal og har et formål, nemlig at skærpe sanserne. Når situationen er normal igen, så slapper kroppen atter af.

Den langvarige stress er farlig og opstår, når det, der stresser os, ikke forsvinder. Kroppen får ikke tid til at slappe af.

En sådan langvarig stress kan give både fysiske, psykiske og adfærdsmæssige symptomer og være årsag til livstruende sygdomme.

## **Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne:**

- sætte forebyggelse af stress på dagsordenen i virksomhederne
- medvirke til stressforebyggende tiltag







## Mobning og chikane

Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

Det kan være forskelligt fra person til person, fra situation til situation og fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad der opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som seksuel chikane. Derfor kan det i nogle tilfælde være svært at identificere, hvornår der er tale om seksuel chikane. Det centrale er, at en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.

Mobning og chikane kan udøves af både kolleger, ledere og kunder.

En arbejdsplads, hvor mobning og seksuel chikane er en del af kulturen, vil generelt have et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Mobning og seksuel chikane over tid nedbryder langsomt den krænkedes værdighed på arbejdspladsen og øger risikoen for alvorlige psykiske skader.

Mobning og seksuel chikane kan have meget alvorlige konsekvenser for den enkeltes helbred og livskvalitet. Almindelige reaktioner på længerevarende mobning og seksuel chikane er psykiske, adfærdsmæssige og/eller kropslige reaktioner.

### **Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne:**

- formulere fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som forventes på arbejdspladsen, og hvilken adfærd som ikke tolereres
- iværksætte uddannelsesmæssige initiativer med henblik på at sikre, at ledelse og særlige nøglemedarbejdere har kompetence til at håndtere mobning og seksuel chikane
- have en handleplan med klare retningslinjer for, hvad der skal gøres, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen
- have klare retningslinjer for, hvor medarbejderne kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og seksuel chikane (i første omgang gennem nærmeste overordnede eller arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, i sidste ende i form af en uafhængig klageinstans)
- have klare retningslinjer for, hvordan der kan mægles i konflikter (gerne uformelt, men med mulighed for at inddrage en professionel mægler)
- have klare regler for sanktioner i tilfælde af mobning eller seksuel chikane





## Det hele arbejdsliv

Sammenhængen mellem arbejds-, fritids- og familieliv er vigtige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø.

Familiens trivsel og muligheden for at planlægge dagligdagen, som for eksempel at kunne bringe og hente børn, eller at have tid til egne fritidsaktiviteter, har direkte indflydelse på medarbejderens opfattelse af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø.

Hele mennesker - hele medarbejdere - engagerer sig uden for arbejdspladsen i egne og familiens interesser, og der skal være tid til socialt samvær. De personlige ønsker i forhold til arbejdstidens tilrettelæggelse kan konflikte med virksomhedens drift. Medlemmerne vælger den arbejdsplads, hvor man er indstillet på at opfylde kravet om balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

Hver alder har sit krav til arbejdsliv og fritidsliv, og stiller derfor forskellige krav til arbejdspladsens fleksibilitet.

Følgende temaer og håndteringen af disse er væsentlige for, at Dansk Jernbaneforbunds medlemmer skal sikres et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsliv – i hele deres arbejdsliv.



## Skiftende arbejdstider og natarbejde

Skiftende arbejdstider og natarbejde er belastende for helbredet.

Drift og vedligeholdelse af jernbanerne sker i alle døgnets 24 timer, så skiftende arbejdstider og natarbejde kan ikke undgås.

## Fridage og ferier

Forskellige stadier i arbejdslivet har forskellige krav til, hvornår det er attraktivt at holde fri og holde ferie.

Er man ung og ny på arbejdsmarkedet, så er behovet et, noget andet når man har børn og familie og igen noget helt tredje, når man er kommet op i kategorien det grå guld.

## Arbejdets belastning

Hvilket arbejde, og hvordan det belaster mennesket er også forskelligt i livet. Fysisk hårdere arbejde er lettere at håndtere i en yngre alder, end hvis man er kommet op i årene og er ved at blive lidt slidt.

## Arbejdstiden

Mulighed for deltid i perioder af arbejdslivet kan være et nyttigt redskab til at få arbejds-, familie- og fritidsliv til at gå op i en højere enhed.

## Sygefravær og fastholdelse

Dansk Jernbaneforbund oplever ofte, at sygefravær giver et øget pres fra virksomheden og at fastholdelse af medarbejderne ikke nødvendigvis er en del af virksomhedernes politik.

Medarbejderne er virksomhedernes vigtigste ressource og derfor bør alle forsøg på at fastholde og inkludere medarbejdere have en høj prioritet i virksomhederne.

## Effektiviseringer

Der er et stadig stigende pres på Dansk Jernbaneforbunds medlemmer, for at de skal blive så effektive som overhovedet mulige.

Presset ses i mere alenearbejde, mindre personale, stadig flere kontroller og målinger af arbejdet, mindre tid til forberedelse og afslutning af arbejdet, stadig længere tjenester.

## Udbud og licitationer

Udbud og udliciteringer er ved at være en del af arbejdslivet, som Dansk Jernbaneforbunds medlemmer skal håndtere.

Politiske udmeldinger om drift og vedligeholdelse af fremtidens jernbaner fremsættes længe før de realiseres. Disse udmeldinger er ofte grobund for en masse rygtedannelser, der skaber en masse utryghed. Det gør medarbejderne utrygge på deres fremtid, og der opstår usikkerhed og tvivl i forhold til job og familie.

En lang ventetid, før at en organisationsændring, udlicitering eller rationalisering er effektueret, giver et dårligt psykisk arbejdsmiljø, fordi man er i en situation, hvor man ikke ved, om man er købt eller solgt, kan medføre store psykiske men.

## Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne

- sikre, at arbejdsopgaver og arbejdsfunktioner tilpasses den enkelte medarbejders erfaringer, forudsætninger og kompetencer.
- Sikre tiltag, så medlemmernes arbejdsliv, familieliv og fritidsliv fungerer i et fornuftigt samspil
- Sikre tiltag på arbejdspladsen der forebygger psykisk og fysisk nedslidning over tid.
- Sikre at sygefravær og fastholdelse også er et arbejdsmiljøparameter
- Sikre, at arbejdsmiljø indtænkes i alle overenskomster og aftaler.



CG-ME



Hovedværn påbudt

SEK 1871  
Dokumentation af sikkerhedsforhold

ban





# Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø handler om røg, støj, møg, vibrationer, teknik, lys, indeklima med mere.

Arbejdspladsen skal passe til det arbejde, der udføres på virksomheden. Det gælder også de fysiske rammer, og hvordan de fungerer i det daglige.

Arbejdet kan ændre sig, så de fysiske rammer ikke længere er optimale. Det kan også være, at de fysiske rammer er blevet forældede eller de fysiske rammer aldrig har passeret til arbejdet.

De beskrevne temaer er væsentlige faktorer for det fysiske arbejdsmiljø i de virksomheder, hvor Dansk Jernbaneforbunds medlemmer har deres gang.

## Forurening af arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøet kan forurennes af flere forskellige ting. Det kan være partikelforurening, støjforurening, elektromagnetisme, radiobølger, lys og meget andet.

Fælles for dem er, at forureningen mange gange opfattes som en naturlig del af arbejdsmiljøet og er svære at gøre noget ved. De er bare en del af arbejdet – men behøver det at være sådan?

## Partikler, fibre og støv

Små fremmedlegemer i arbejdsmiljøet er ofte så almindelige, at de ikke opfattes som en fare for medlemmernes helbred.

Ultrafine partikler herunder dieselpartikler har i mange år været en del af den indåndingsluft rigtig mange af vores medlemmer har været udsat for.

Der er nu sat fokus på farligheden af disse partikler, men der er endnu lang vej før de forsvinder fra arbejdsmiljøet.

Fibre herunder asbest i arbejdsmiljøet har der været fokus på i mange år, og der er for det meste styr på fibre i arbejdsmiljøet.

Støv og især indholdet af dette støv har der ikke som sådan været fokus på. Spørgsmålet er, om støv i arbejdsmiljøet er en alvorlig sundhedsrisiko, og det er noget, som der skal sættes fokus på.

# Elektromagnetisme

Dansk Jernbaneforbunds medlemmer bevæger sig i et arbejdsmiljø fyldt med elektromagnetiske stråler. Strålerne kommer fra køreledninger, computere, telefoner, radioen med meget mere.

Forskere er ikke enige i det skadelige ved at være udsat for elektromagnetisme.

## Støj

Støj på arbejdspladsen kan være et alvorligt helbredsproblem. Støjen kan give kroniske fysiske skader, men den kan også være en del af et belastende psykisk arbejdsmiljø, der giver stress.

Al slags uønsket lyd er støj og dermed et arbejdsmiljøproblem, uanset om støjen stammer fra dieselmotoren, skinnestøj eller om den kommer fra kolleger på opholdststuen, der for eksempel taler i telefon i baggrunden.

## Muskel-/skeletbesvær (SMB)

Der er sjældent én bestemt årsag til, at man får ondt i muskler og led. Tungt fysisk arbejde kan give smerter i ryggen, hvis man for eksempel løfter meget eller vrider i kroppen. Ensidigt gentaget eller stillesiddende arbejde kan give smerter i skulder, nakke og arm.

Det kørende personale er hårdt belastet, fordi stadig forøgede hastigheder og stadig strammere køreplaner og krav om høj regularitet medfører flere kraftige accelerationer og opbremsninger.

Det udsætter særligt det stående og gående personale i togene for øget skadelig påvirkning af bevægelsesapparatet, ligesom risikoen for faldulykker øges betydeligt. Sporenes og togenes vedligeholdelse er mangelfuld. Vibrationer fra dårlige tog og slidte spor er en stor nedslidningsrisiko for ryg og ben.

Arbejde i og ved spor er ofte forbundet med færden i ujævnt terræn, trange arbejdsstillinger og uhensigtsmæssige belastninger af kroppen.

Forbundet modtager mange anmeldelser af arbejdsskader og arbejdsbetingede lidelser i ryg og bevægeapparat.

Nedslidninger, der anmeldes som arbejdsbetingede lidelser, er svære at få anerkendt hos arbejdsskadestyrelsen. Følgerne af skaderne er for medlemmerne ofte både smertefulde og medicinkrævende.

### **Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne og andre interessenter arbejde for:**

- at få viden om forureningen og eventuel skadelig virkning på medlemmerne
- at formindske og eventuelt fjerne forureningen fra arbejdsmiljøet
- at vejlede, informere og uddanne medlemmerne i håndtering af forurening af arbejdsmiljøet

### **Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne arbejde for:**

- at der i virksomhederne sættes fokus på oplysning, vejledning og uddannelse til medlemmerne omkring arbejdets specielle belastning og risiko i forhold til nedslidning og skader
- at der anvendes teknologi til forbedring af det fysiske arbejdsmiljø
- at der tilbydes træningsmuligheder, fysioterapi og massage som en del af ansættelsesforholdet





78  
76

rt  
regionstog  
1123





# Anskaffelse af nyt materiel, værktøjer og teknologi

Det er Forbundets erfaring, at anskaffelser af materiel ofte foretages, uden at medarbejderne inddrages fra start af projekteringsfasen.

Forbundets medlemmer oplever ofte, at der tidligt i et projektforløb er aftalt detaljer, som har negativ indflydelse på personalets arbejdsmiljø og som efterfølgende kun vanskeligt kan ændres. Ændring viser sig ofte at være forbundet med store omkostninger.

## Indretning af arbejdspladsen

En arbejdsplads skal være velindrettet til dit arbejde, hvad enten du sidder på et kontor, i et førerrum eller arbejder i sporene.

Den rigtige indretning, ordentlig oprydning og de fornødne tekniske hjælpemidler skal være en selvfølgelig del af arbejdspladsen.

## Indeklima

Dårligt indeklima kan være årsag til mangfoldige gener på mange arbejdspladser. Et godt indeklima er en kombination af en passende temperatur og ren, frisk luft.

### **Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne arbejde for:**

- at tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter inddrages i indretninger af arbejdspladser og anskaffelsen af materiel allerede på projekteringsstadiet og at de samarbejder bredt om opgaven
- at den bedste teknologi anvendes, så arbejdsmiljømæssige forhold opfyldes ud fra den nyeste viden på området
- at der ved indretning af arbejdsplads og anskaffelse af materiel fokuseres på arbejdspladsen som en attraktiv, sikker og sund arbejdsplads
- at der udarbejdes en skriftlig risikovurdering og arbejdspladsvurdering, inden nye hjælpemidler og værktøjer tages i brug eller nye arbejdsprocesser iværksættes







# Samarbejde

Med ændringerne i Arbejdsmiljøloven i 2010, blev der lagt op til, at arbejdsmiljøarbejdet i meget højere grad skal ske i samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, hvor det tidligere var beskrevet i loven, hvordan arbejdet skulle foregå og på hvilke præmisser.

Dette samarbejde kræver meget både fra arbejdsgivere og arbejdstagere. Dels skal der være en vilje til at samarbejde om arbejdsmiljøet, dels skal kompetencerne være afklaret og på plads.

Den årlige drøftelse om strategien for næste års arbejdsmiljø skal foregå i samarbejdsånd, ligesom det daglige arbejdsmiljøarbejde med mødeaktivitet og diverse drøftelse skal ske i samarbejde mellem ledelse og arbejdstagere.

Ændringerne i loven kræver også et godt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, da deres fælles berøringsflader nu er meget større især på området om det psykiske arbejdsmiljø.

## **Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne og andre interessenter arbejde for:**

- at samarbejdet foregår i en tæt dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i arbejdsmiljølovens ånd
- at der er rigelig med kompetencer tilstede blandt arbejdsmiljørepræsentanterne og at virksomhederne bidrager til at fremme disse
- at fremme samarbejdet mellem forbundets arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter
- at forbundet ved mødeaktivitet, kurser og hjemmesiden orienterer og vejleder arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål

