

## Kære arbejdsmiljørepræsentant

### Jernbanekonferencen 2024

Så er tilmeldingen til årets jernbanekonference d. 6. marts i Odense åben!

### Jernbanekonference 2024

**Onsdag den 6. marts 2024**

**Comwell**  
H.C. Andersen Odense /  
ODEON  
Claus Bergs Gade 9

**Tilmelding:**  
BFAkonference@di.dk

Tilmeldingsfrist 20. februar 2024

Det er gratis at deltage, men vi forbeholder os retten til gebyr for udeblivelse uden afbud på 700 kr.

Konferencen kan tælle som en del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvis temaerne passer i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Kom gerne både arbejdsmiljørepræsentanter og ledere sammen – det giver det bedste udbytte.



**Program**

9.00–9.30 Ankomst, kaffe/te

9.30–9.35 Velkommen og dagens program  
Frank Johansson, faglig sekretær Dansk Jernbaneforbund

9.35–10.20 Hvordan ser det ud i branchen?  
Udvalgte problemstillinger fra Arbejdstilsynet  
Tilsynsførende Mette Toftelund Larsen og  
Tilsynsførende Julie Carlsson Green

10.20–11.00 Sikkerhedskultur & De menneskelige faktorer  
Mette Bomholt, Safety & Culture Manager  
Lokalbyg A/S

11.00–11.15 Pause

11.15–12.15 3 oplæg fra branchen  
- Den gode tone på værkstederne  
v. Per Hødemann Mikkelsen, værkstedschef  
og Helene Kirstine Kirkeby, HR Udviklingskonsulent DSB  
- Sundhedsmiljø, et fokusområde hos os  
v. Sana Thoft-Nielsen, Arbejdsmiljøpartner i DSB  
- Hvad har vi i BFA Transport, og hvad er på vej?  
Susanne Linhart BFA Transport

12.15–13.00 Frokost

13.00–14.00 Vision Zero og psykisk arbejdsmiljø  
Bent Schultz, Seniorkonsulent, Cand. Psych.  
Aust, Specialist i Arbejds- og Organisationspsykologi, Human House

14.00–14.15 Best Practice  
Frank Johansson, faglig sekretær Dansk Jernbaneforbund

14.15–14.30 Pause

14.30–15.45 De unge viser vejen til fremtiden  
Gennem historier og eksempler vil I få viden om, hvordan I skal motivere og arbejde sammen med de unge generationer, så I sammen skaber det bedste arbejdsmiljø for alle generationer på arbejdspladsen.  
Emilia van Hauen, kultursociolog og forfatter

15.45 Farvel og tak for i dag



Se det vedhæftede program, hvor du også finder tilmeldingslinket.

BFA Transport/Jernbaneudvalget og Dansk Jernbaneforbund glæder os til at se dig!

### Nyt EU-direktiv kræver rapportering

- af sygefravær, trivsel og stress  
Når et nyt år begynder, er det ofte også begyndelsen på nye love, regler og bestemmelser. En af de love er EU's Corporate Sustainability Reporting Directive. Eller hvad der i mere mundrette vendinger bliver kaldt ESG- direktivet.

Direktivet forpligter virksomheder og foreninger til at offentliggøre regnskaber for

blandt andet deres klimaaftryk. Men ESG-regnskabet handler også om arbejdsmiljø. S'et i ESG står nemlig for "social", og herunder ligger flere arbejdsmiljøtemaer som blandt andet sygefravær, medarbejdertrivsel, stress og sikkerhed.

Det forventes, at man som underleverandør eller samarbejdspartner kan blive bedt om at levere til en virksomheds ESG-regnskab.

Hvem skal levere et ESG-regnskab?

- januar 2024: Børsnoterede virksomheder med over 500 ansatte.
- januar 2025: Børsnoterede og ikke-børsnoterede virksomheder med over 250 ansatte.
- januar 2026: Små børsnoterede virksomheder med mindre end 250 ansatte.

Hvad står ESG for?

- E = Klima/miljø, herunder klimaændringer, forurening, vand og havressourcer, biodiversitet samt ressourceanvendelse og cirkulær økonomi.
- S = Sociale forhold, herunder virksomhedens påvirkning af egen arbejdsstyrke, arbejdstagere i værdikæden, berørte samfund samt forbrugere og slutforbrugere.
- G = Selskabsledelse, herunder virksomhedens adfærd.

Hvad skal man inkluderes virksomheds arbejdsmiljø regnskab?

1. Hvad gør virksomheden allerede?  
EU oplister en række konkrete parametre på arbejdsmiljøområdet, som en virksomhed kan inkludere i sit ESG-regnskab. Men meget bliver alligevel overladt til virksomhedernes egen vurdering.  
Hvad gør virksomheden i forvejen på arbejdsmiljøområdet. Det kan f.eks. være

retningslinjer for sygefravær eller mål for medarbejdernes trivsel. F.eks. en politik for, hvordan og hvornår der følger op på resultaterne i den årlige APV. Det kan tælle med, fordi det viser, at virksomheden arbejder med medarbejdernes trivsel.

## 2. Hvad findes af data?

Hvilke data ligger virksomheden inde med om arbejdsmiljøet. F.eks. data om sygefravær, data for arbejdsulykker eller data om, hvor mange medarbejdere der er rekrutteret fra ledighed. Eller om der er medarbejdere ansat, der har et handicap eller en funktionsnedsættelse. (særlig opmærksomhed på GDPR-regler).

## 3. Hvor vil virksomheden hen?

Når der er styr på hvilke politikker og data, der i forvejen findes, begynder den mere krævende del. Næste skridt for virksomheden er at sætte en række mål for, hvor man vil hen med arbejdsmiljøet og den sociale indsats, f.eks. unge med udfordringer kan få chance, eller vil sænke sygefraværet. At sætte ord på, hvilke mål og ambitioner virksomheden har for fremtiden, er en stor del af rapporteringen.

## 4. Vil ledelsen ESG?

ESG-rapportering - ikke mindst når det kommer til det sociale ansvar - er nyt for mange virksomheder, og det kræver ressourcer og nye rutiner at få det til at fungere. Det allervigtigste parameter er ledelsens engagement. For ledelsen er det vigtigt, at man finder ud af, om det her er noget, man vil eller ej. Ellers kommer det ikke til at fungere. Man kan håbe at ESG-rapportering kan forbedre arbejdsmiljøet generelt, og endda blive et konkurrenceparameter i fremtiden.

Flere medarbejdere vil gerne arbejde et sted, hvor de er på en arbejdsplads, der tager et socialt ansvar. Det kan have en effekt på

både rekrutteringsprocessen og evnen til at fastholde medarbejdere.

## Ændring af arbejdsmiljøloven

I dag følger det af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, at:

"Amr er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tr inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område."

Amr har ret til samme beskyttelse og opsigelsesvarsel som tr på samme faglige område – uanset om virksomheden har overenskomster eller ej. Visse faggrupper er dog ikke dækket af overenskomster eller har regler om beskyttelse af tr.

Pr. 1. februar 2024 træder et nyt stk. 3 i kraft med følgende ordlyd:

"Stk. 3. Hvis amr ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 2, skal den pågældende have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger."

Den nye bestemmelse betyder, at en amr vil få et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger, hvis vedkomne ikke er beskyttet mod opsigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tr efter bestemmelsen i § 10, stk. 2, fordi arbejdet ikke er dækket af en overenskomst.

Det forventes, at regel i praksis kommer til at have betydning for amr, der er funktionærer. Ifølge opsigelsesreglerne i funktionærloven skal funktionærer fratræde ved udgangen af en måned.

DI vurderer, at arbejdsmiljølovens nye regel betyder, at funktionæren skal have sit almindelige varsel efter funktionærloven, hvorefter denne forlænges med 6 uger.

Det betyder, at funktionæren ikke fratræder ved udgangen af en måned.

# HAMU UPDATE

#1 d. 25. januar 2024

Henrik Kjøller og Dan Kirchhoff, er ved at undersøge hvem og hvor mange der er omfattet af de nye regler.

## **Ny bekendtgørelse**

Nye regler i bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde skal gøre APV'en til et mere aktivt og handlingsorienteret redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Ændringer skal samtidig tydeliggøre de eksisterende roller i arbejdsmiljøorganisationen, så det bliver nemmere for virksomhederne at samarbejde om arbejdsmiljø.

[Læs mere om de nye regler på AMO-området](#)

## **Husk at melde ændringer af amr-status**

Husk at give besked om ændringer af amr-status til undertegnede på [fj@djf.dk](mailto:fj@djf.dk) hvis i kender til nyvalgte amr – eller hvis i ikke længere er amr.

***Det er den eneste måde vi kan registrere ændringer 😊***

## **Hvem modtager hvad?**

HAMU har besluttet at referater fra HAMU-møderne sendes til HAMU medlemmerne og områdegruppeformænd.

HAMU UPDATE sendes til samtlige amr og til områdegruppeformænd.

## **Planlagte møder i HAMU**

6. februar

*6. marts Jernbanekonference*

20. marts

15. maj

8. august

3. oktober

14. november

## **Ferie**

Undertegnede holder ferie i uge 5.



Med venlig hilsen

**Frank Johansson**

**Faglig sekretær & Arbejdsmiljøkoordinator**

Søndermarksvej 16 2500 Valby

[fj@djf.dk](mailto:fj@djf.dk) / 61106488