

Kære arbejdsmiljørepræsentant

Vi har taget hul på et nyt år, et nyt arbejdsår som også er det første år i kongresperioden. Som det er nævnt flere steder, så blev arbejdsmiljøstrategien flittigt omtalt under kongressen, hvilket jo er virkelig positivt. HAMU har bevæget sig fra at være et udvalg i skyggen til et udvalg, der er opmærksomhed på og om. Det understreges også af, at der er interesse for at blive en del af udvalget.

I arbejdsmiljøstrategien er beskrevet at, Dansk Jernbaneforbunds mål i kongresperioden er at have fokus på fire væsentlige indsatsområder og opfylde de fastsatte delmål for disse. De fire væsentligste indsatsområder er:

- **Psykisk arbejdsmiljø**
- **Fysisk arbejdsmiljø**
- **Kunstig intelligens**
- **Samarbejde om arbejdsmiljøet**

Og vi er allerede i gang.

Psykisk arbejdsmiljø

En nye spørgeskemaundersøgelse, om vold og trusler blandt togpersonalet er blevet afviklet i starten af januar. Der blev benyttet samme spørgsmål som i undersøgelsen i 2023, men med den forskel, at der blev spurgt ind til årsagen til, at hændelser ikke er blevet anmeldt, hvis medlemmer svarede ja til, at de har været udsat for hændelser.

Vi er meget nysgerrige for at vide årsager til, at hændelser ikke bliver anmeldt, altså at få klarlagt de såkaldte "mørketal".

Undersøgelsens resultater bliver offentliggjort i først kommende [Jernbanetidende](#) og blive vist på [Jernbanekonferencen d. 13. marts](#).

Bliv på sporet – luk konflikten

Nu er der hjælp at hente for togpersonale, der ønsker yderligere redskaber til at håndtere vanskelige situationer i toget. Enkle og afprøvede råd om konflikthåndtering skal

hjælpe med at forebygge vold, trusler og krænkende handlinger i alle typer persontog. Som togfører i et regionaltog eller fjerntog, togrevisor i et lokaltog, S-togsrevisor eller metrosteward kan du i dit job opleve vanskelige eller ubehagelige situationer, som du kan være i tvivl om, hvordan du skal håndtere. Det gælder, uanset om du er ny i jobbet eller har mange års erfaring.

Der kan være mange forskellige typer passagerer og hændelser, som du kan komme ud for i dit arbejdsliv på skinnerne, og det er vigtigt at være klar over, at du aldrig helt kan undgå konflikter. Men med de rette værktøjer kan du have indflydelse på, hvor alvorligt situationen udvikler sig.

I musikvideoen "Gå fornuftigt ind" vises med varm humor et udpluk af de situationer, du som frontpersonale i tog typisk kan komme ud for i dit arbejde med at billettere. Her udspiller sig en indre dialog mellem den "fornuftige" og den "retfærdige" stemme om, hvordan de forskellige konflikter skal håndteres.

Din handlemåde i situationen afhænger dog meget af, hvilken situation du befinder dig i. I de fem film herunder får du nogle konkrete anvisninger på, hvordan du kan agere i forskellige situationer. [Se filmene](#) – og del denne side med kolleger, ledelsen, HR-afdelingen osv.

Fysisk arbejdsmiljø

Dansk Jernbaneforbund har sammen med andre forbund godkendt en projektansøgning fra FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser) om "Helhedsorienteret forebyggelse af muskel-skellet-besvær (forkortet MSB) på arbejdspladsen". Derudover har FH annonceret, at der vil blive afholdt en større MSB-konference i 2025.

Kunstig intelligens

Dansk Jernbaneforbund har sammen med andre forbund godkendt en projektsøgning fra FIU om at gøre appen ["AMR-hjælper"](#) til en permanent ordning med bl.a. MitId login, der vil sikre at kun medlemmer af FH-organisationer kan anvende den, dvs. ikke gule forbund.

Samarbejde om arbejdsmiljøet

Der vil i dette år være særligt fokus på bekendtgørelsen om ["Systematisk arbejdsmiljø"](#). I Dansk Jernbaneforbund betragter vi denne bekendtgørelse som en "driftsstandard" for samarbejdet om arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Sygefravær

I statsministerens nytårstale, nævnte Mette Frederiksen "Og du der er sygemeldt fra jobbet, du skal behandles med ordentlighed og respekt"

Det er vi meget enige i. Vi ser alt for ofte, at virksomhederne opsiger medlemmer på et tyndt grundlag, når det gælder sygefravær, og at virksomhederne forholder sig meget perifært til diverse personalepolitikker, som beskriver det modsatte, da disse personalepolitikker ofte handler om medarbejder fastholdelse – men vi ser det modsatte.

I et forskningsprojekt fra NFA oplyst på deres hjemmeside tilbage i oktober er en af konklusionerne, at lederes fokus på den enkelte medarbejders antal af sygedage ikke løser udfordringen på arbejdspladser med højt sygefravær, og at ledere også bør inddrage viden om trivsel og arbejdsmiljø for at komme sygefravær til livs.

Jernbanekonferencen

Konferencen afholdes som vanlig i Odense, men denne gang på en ny lokation nemlig [Hotel Odeon](#) d. 13. marts.

Tilmeldingsfrist til [konferencen](#) er d. 27. februar.

Jernbanekonference 2025

Den 13. marts 2025
kl. 09.00 – 16.00

Hotel Odeon
Odeons Kvarter 11
5000 Odense C

Tilmelding på BFAportalen.dk
under tog og metro

Tilmeldingsfrist 27. februar 2025

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 arbejdsuddannelse, hvis temaserne passer i virksomhedens arbejdsindsats.

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

Når du tilmelder dig, skal du vælge to oplæg, som du ønsker at høre.

Oplæg 1: Arbejdsmiljøorganisationens arbejde
Flere arbejdspladser på samme arbejdssted
Xx, Banesamarbejde
Susanne Linhart, Dansk Industri

Oplæg 2: Konfliktbehandling –
yderligere redskaber fra BFA Transport
Camilla Bank Friis, Københavns Universitet
Marie-Louise Haneberg, Dansk Industri

Oplæg 3: Work-life balance, natarbejde,
skiftende arbejdstider – Hvordan er
helbredsundersøgelse implementeret?
Hvad omfatter APV for natarbejdere?
Ann Dynsberg Larsen, seniorforsker ved
Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Frank Johansson, Dansk Jernbaneforbund

Program

09.00 – 09.30 Registrering, kaffe og morgenmad

09.30 – 09.40 Dagens program og intro til de to oplæg

09.40 – 10.25 Jernbanesikkerhed
Xxx, Trafikstyrelsen

10.35 – 11.20 Oplægsrunde 1 (du hører af de to oplæg, du har valgt ved tilmelding)

11.20 – 11.30 Pause og skifte lokation

11.30 – 12.15 Oplægsrunde 2 (du hører det andet af de to oplæg, du har valgt ved tilmelding)

12.15 – 13.00 Frokost

13.00 – 14.10 Oplæg om AI – i plenum
AI – brugt som AMR-hjælper
Niels Munch Kølved, Fagbevægelsens Hovedorganisation
AI – brugt som hjælp til risikovurdering (fordelle og risici)
Claus Vestergaard, ABB

14.10 – 14.30 Pause

14.30 – 15.45 Forandringer spørger ikke om lov, de kommer bare! Flere og flere virksomheder og organisationer bliver udsat for forandringer i et hurtigt tempo. Uden forudsigelige og klare anvisninger til, hvad den enkelte bødter kan gøre for at øvne forandringsparathed.
Helen Erikson, erhvervspsykolog

15.45 – 15.55 Tak for i dag!



Helen Erikson



BFA
Transport
Service-System
og II Bort
Brancheforeningen for Arbejdsmiljø

Helbredsundersøgelse ved Natarbejde

Som bekendt som blev NFA's anbefalinger vedr. natarbejde indskrevet ved de seneste overenskomster.

NFA har startede et nyt projekt, hvor man ønsker at kortlægge, hvordan virksomhederne implementerede anbefalingerne fra overenskomster til virkelighed.

En virksomhed der er gået længere, er Metro Service, der har valgt at helbredsundersøge samtlige ansatte. Derfor har Dansk Jernbaneforbund været formidler af kontakt mellem Metro service og NFA, så NFA har en case, der kan bygges videre på. NFA vil fortælle om deres nye projekt og work life balance på Jernbanekonferencen.

Første elever på Letbane Hovedstaden

Det første hold Letbanefører elever på Letbane Hovedstaden startede d. 6. januar.

Der er allerede etableret en bestyrelse med en valgt tr og på deres første hvervemøde med de nye elever, meldte mere end 50% ind i forbundet med det samme!

HAMU vil følge bestyrelsens arbejde og hjælpe med at få valgt en AMR hurtigst muligt.

Der bør ved opstarten være et særligt fokus på nærved-hændelser og påkørsler, som jo desværre er et stort problem ved de øvrige letbaner.

Foreningen til støtte af sygdomsramte

Dansk Jernbaneforbund har modtaget en henvendelse fra [Foreningen til støtte af sygdomsramte erhvervsdygtige borgere](#). De oplyser at vores sygdom ramte medlemmer kan få tilskud til rekreative – eller afslappende ophold, under visse betingelser, i Danmark eller udlandet.

Nyt tværfagligt sikkerhedsudvalg

I december udgaven af Jernbanetidende er det i et interview med Direktør for infrastruktur i BaneDanmark Claus Hincke beskrevet, at der i mellem Dansk Jernbaneforbund og BaneDanmark skal prøves at sætte et udvalg op, der på tværs af brancherne, skal se på bl.a. nærved-hændelser.

Baggrunden er tragisk, en ung forst-medarbejder blev påkørt og dræbt i sporet af et S-tog tæt på Solrød Strand Station.

Det er aftalt at der skal sættes et udvalg op som taler på tværs, formegentlig først i 2025. (I mellemtiden er Hakon Iversen stoppet som adm. direktør i BaneDanmark for at blive Branchedirektør for transport i infrastruktur i DI. Tidl. Vicedirektør i BaneDanmark Peter Jonasson er tiltrådt i stedet).

Der har tidligere i HAMU været behandlet en tværfaglig sag (mellem operatører og BaneDanmark) nemlig sagen om utilstrækkelig lysføring på lokomotiver ved passage med

sporarbejde. Den sag specifikt har vist behovet for et tværfagligt samarbejde.

Trafikstyrelsens sikkerhedsrapport 2023

[Trafikstyrelsens sikkerhedsrapport](#) for 2023 udkom i december 2024, selv om der på forsiden står november 2024. Det kan undre, at afrapportering til trafikstyrelsen, opgørelser og færdiggørelsen af sikkerhedsrapporten kommer sent i forhold til de opgjorte tal. Det er ønskeligt, at disse rapporter fulgte erhvervslivets årsrapporter, som for ikke-børsnoterede selskaber er senest 6 måneder efter regnskabsårets udløb.

Som noget nyt er der temaer beskrevet i rapporten, et tema om indsats mod uautoriseret færden på banen og i forlængelse af dette, et mindre tema om AI-teknologi der skal reducere antallet af personpåkørsler.

Trafikstyrelsen har i øvrigt et oplæg på den årlige Jernbanekonference.

Arbejdsmiljø i OK25

Det ugentlige nyhedsbrev A4 Arbejdsmiljø har lavet opsamlinger på de foreløbige indgåede

a4 ARBEJDSMILJØ overenskomster, hvor der har været fokus på arbejdsmiljø, og man må sige at det fylder en del.

En ny tre-årig overenskomst på industriens område

1. Fritvalgskonto

Bidraget til fritvalgskontoen stiger og giver lønmodtagerne mulighed for selv at vælge mellem mere ferie, løn eller pension.

2. Familierettigheder

Lønmodtagerne har med den nye overenskomst ret til at afholde barnets tredje sygedag. Mens bedsteforældre fremover kan

afholde to omsorgsdage med deres børnebørn. Derudover står det skrevet i overenskomsten, at lønmodtagerne har ret til i alt syv dages frihed om året til at ledsage nærtstående familiemedlemmer til lægen, møder med det offentlige eller lignende. Det er dog lønmodtagerne selv, der finansierer friheden ved hjælp af deres fritvalgskonto.

3. Nyt vederlag til

Arbejdsmiljørepræsentanter

Som noget helt nyt er parterne blevet enige om at tildele arbejdsmiljørepræsentanter et årligt vederlag på 9.000 kroner, hvis de er medlem af en fagforening under CO-Industri. Dermed ligestilles tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

4. Mere barselsorlov

Med den nye overenskomst får forældre ret til i alt to ugers ekstra orlov med løn i forbindelse med barsel, som de kan dele imellem sig. Det betyder, at mor nu kan holde op til 26 ugers orlov med løn, mens den anden forælder kan holde op til 19 ugers orlov med løn.

5. Mere løn under sygdom

Perioden, hvor medarbejderen kan få løn under sygdom, forlænges med tre uger. Medarbejderen får dermed ret til fuld løn, inklusiv genetillæg de første fem ugers sygdom, og derefter til maksimalt 12 uger med fuld løn - dog eksklusiv genetillæg.

6. Bedre mulighed for at sige nej til overarbejde

Som noget helt nyt, står det nu tydeligt i overenskomsten, at det er i orden for medarbejderen at sige nej til at arbejde over, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold, i forbindelse med særlige mærkedage eller i forbindelse med særlige akutte hændelser.

7. 48-timers reglen

Samtidig har arbejdsgiverne også åbnet op for, at virksomheder og medarbejdere kan aftale at arbejde mere end 48 timer om ugen, når der er brug for det i forbindelse med rådighedsvagter. Ifølge hviletidsbestemmelserne må man ellers ikke arbejde mere end 48 timer over en periode på syv dage.

Hvis CO-Industri-formand Claus Jensen

skal pege på én ting i den nye industri-overenskomst, der styrker den danske model, er det aftalen om et nyt vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter, det kan nemlig gøre noget ved en af de største trusler mod modellen: den faldende organisationsgrad i fagbevægelsen.

"Arbejdsmiljørepræsentanterne er jo mange steder fagforbundets talerør ude på arbejdspladserne. Hvis vi får valgt 3.000 flere arbejdsmiljørepræsentanter, bliver det jo 3.000 flere agitatorer, eller i hvert fald 3.000 flere, der er bedre oplyst om den danske model, og hvad den betyder for de danske lønmodtagere. Og det vil de kunne bruge i diskussionerne ude på virksomhederne,".

Ny aftale for 186.000 transport-arbejdere

At overenskomsten for transportarbejderne er faldet på plads, betyder at Dansk Jernbaneforbund nu kan påbegynde overenskomstforhandlinger for b.la. Jernbane - og Letbane-overenskomsten. Transportarbejder overenskomsten indeholder også bemærkelsesværdigt stort fokus på arbejdsmiljøtemaer.

Forældre får ret til at holde fri

ved barns tredje sygedag, og bedsteforældre får ret til to børnebørns-omsorgsdage. Samtidig får ansatte ret til at holde fri til at

ledsage nærtstående familie ved helbreds-konsultationer og samtaler med myndigheder

Seniorer får ret til en ugentlig fridag

eller anden placering af op til 46 seniorfridage om året. Det er 14 dage mere end i dag. Man kan vælge at betale seniorfridagene selv eller trække på den særlige opsparring eller pensionsindbetalingen

Der oprettes en fælles samarbejds-tjeneste

der skal fremme trivsel og forebygge chikane og konflikter på arbejdspladserne. Tjenesten skal understøtte virksomhedernes arbejde med psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentanter

der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kroner

Ret til to ugers ekstra løn under sygdom

Det giver i alt ret til 84 dages løn under sygdom. Beskyttelsen mod opsigelse under sygdom udvides ligeledes med 14 dage til 84 dage

Jan Villadsen 3f transport:

"Denne gang har vores medlemmer ønsket en bedre balance mellem arbejdsliv og fritid. Der har vi en del med fra CO-forliget, men samtidig har vi blandt andet lavet en anden type seniorordning."

Seniorer får mulighed for at holde en ugentlig fridag, og derudover kommer barnets tredje sygedag, børnebørns-omsorgsdage og retten til at holde fri for at ledsage familiemedlemmer ved helbreds-konsultationer, der var nogle af de centrale punkter i industriforliget, også til at gælde for lønmodtagerne i transportsektoren.

En nyopfindelse fra forhandlingslokalet er den såkaldte 'Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø- og Trivsel', forkortet Start.

Transportarbejderne ønsker bedre trivsel i en branche, hvor stress og hård omgangstone ikke er ukendte størrelser. Derfor har parterne opfundet en fælles konsulenttjeneste, en art rejsehold, hvor arbejdsmiljørådgivere fra både Dansk Industri og 3F Transport kan kaldes ud på virksomhederne. Det skal fremme det gode psykiske arbejdsmiljø og forebygge krænkende handlinger og konflikter.

Husk at melde ændringer af amr-status

Husk at sende besked om ændringer af amr-status til undertegnede på 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 alle amr, område-gruppeformænd og HAMU-medlemmer.

Planlagte møder i HAMU

13. marts, Jernbanekonference
20. marts
13. Maj
14. august
2. oktober
20. november

Med venlig hilsen

Frank Johansson

Faglig sekretær & Arbejdsmiljøkoordinator

Søndermarksvej 16 2500 Valby
fj@djf.dk / 61106488