

Kære arbejdsmiljørepræsentant

Efter 12 år som formand for HAMU, har Forbundshovedkasserer Kirsten Andersen valgt at lade stafetten gå videre til Forbunds næstformand Mikkell Channo Jessen. Det blev formelt godkendt på et hovedbestyrelsesmøde d. 25. juni.

Jeg vil på vegne af HAMU-medlemmerne takke Kirsten for hendes store indsats for arbejdsmiljøet via HAMU.

Den nye HAMU-formand Mikkell Channo Jessen er heldigvis bekendt med forretningsgangen, da Mikkell i en årrække har været HAMU medlem i kraft af sin plads i Hovedbestyrelsen.

APV'en er 35 år, Vil EU opdatere den?

Arbejdspladsvurderingen blev skabt i Bruxelles i en tid, hvor forståelsen af arbejdsmiljø var fundamentalt anderledes. Spørgsmålet er, om EU vil opdatere den?

I 35 år har APV'en været en inkarneret del af arbejdsmarkedet. Den har endda fået sit eget mere mundrette kaldenavn APV. Det er et navn, der klinger umiskendeligt dansk. Men i virkeligheden er APV'en overhovedet ikke et dansk påfund. Den stammer nemlig fra et EU-direktiv.

Direktivet kom i 1989 efter EU i 1987 tog de første skridt til at etablere det åbne marked, der gjorde det muligt at studere, bo, købe ind, arbejde og gå på pension i et hvilket som helst EU-land. Men da grænserne blev åbnet, voksede der også en frygt for, at den øgede konkurrence mellem landene ville gå ud over sikkerheden og arbejdsmiljøet.

Tiden er en anden

Vores forståelse af arbejdsmiljø i 2025 er fundamentalt anderledes, end da direktivet blev vedtaget i slutningen af 80'erne.

Dengang talte man oftest kun om arbejdsmiljø i brancher med tunge løft,

udfordrende ergonomiske stillinger eller farlige kemikalier.

Men siden er det eksploderet i kompleksitet, også i forhold til det psykosociale arbejdsmiljø som fylder meget på arbejdspladserne og i medierne.

Bruxelles skal med på vognen

Men mulighederne for at ændre grundlæggende i APV'en er begrænsede, fordi den netop knytter sig op på EU-direktivet, og viljen skal derfor komme fra Bruxelles.

Men arbejdsmiljø ligger ikke højt nok på den europæiske prioriteringsliste.

Det er pandemier, sikkerhed og landbrugsstøtte man især bruger milliarder og energi på at slås om. Arbejdsmiljøet er desværre ikke på en top-20 prioriteringsliste.

Kilde: A4 Aktuelt

Nye elektroniske APV-værktøjer på vej

Da vi jo nok ikke skal holde vejret i venten på fornyelse af APV'en fra EU, så er der i mellemtiden opdaterede elektroniske APV-værktøjer på vej i Danmark, både fra AT (Arbejdstilsynet) og BFA.

AT skriver:

Baggrund for nyt APV-værktøj

- Det nuværende værktøj ligger på en teknisk forældet platform.
- Loginmetoden lever ikke længere op til tekniske minimumskrav fra Center for Cybersikkerhed

Mål med nyt APV-værktøj

- Ingen registrering af brugere og ingen lagring af data
- Mindre tjekliste og mere dialog og refleksion om arbejdsmiljø
- Let at vedligeholde redaktionelt og teknisk
- Eksempel på metode, der trin for trin fører brugeren sikkert gennem APV-processen

Eksempel på nyt spørgekoncept

- Åbent spørgsmål, som man ikke bare kan svare ja/nej til
- Refleksionsspørgsmål, der kan sætte tanker og samtalen i gang
- Mulighed for at skrive noter undervejs til det, man taler om. Både til problem og løsning

Skabelon til handlingsplan

- Mulighed for at downloade handlingsplan og redigere i egne systemer

Det nye APV-værktøj fra AT er klar fra september 2025.

FH har i den forbindelse gjort opmærksom på, at nogle emner – især inden for det psykiske arbejdsmiljø – ikke er særligt egnede til kortlægning gennem åbne gruppedrøftelser (fx seksuel chikane og mobning internt mellem ansatte eller arbejdsgiver/ledere og ansatte).

BFA viser og fortæller om sit nye elektroniske APV-koncept på dette [link](#). Konceptet er klar inden årsskiftet.

DJf vil selvfølgelig linke til begge koncepter fra vores hjemmeside når de er klar.

AT fornyer deres hjemmeside

AT's hjemmeside vil få en helt ny struktur og en del nyt indhold – bl.a. et nyt ungeunivers og en kampagne med fokus på unges fritidsjob.

AT vil desuden i højere grad end tidligere formidle virksomhedscases og opfordrer parterne til at indsende forslag til cases med eksempler på god forebyggelsespraksis og systematisk arbejdsmiljøarbejde i AMO.

Den nye hjemmeside vil løbende blive udviklet og udvidet, bl.a. i takt med den i gang-værende proces med gennemskrivning af AT's vejledninger, hvor en del af indholdet i de nuværende vejledninger (fx gode råd og

eksempler), fremover vil blive formidlet på hjemmesiden.

Ifølge AT vil mulighederne for at linke til BFA-materialer blive forbedret. Hjemmesiden lanceres primo september 2025.

HAMU tiltræder HK stress udspil

Med titlen "Danmark har stress" blev der d. 27. juni afholdt et stormøde arrangeret af HK og FH. På mødet deltog beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen, HK-formand Anja C. Jensen, FH-formand Morten Skov Christiansen og gæstetaler, forsker og ekspert i arbejdsrelateret stress Malene Friis Andersen.

Der deltog mere end 200 i stormødet hvor DJf også var repræsenteret. Årsagen til dette stormøde er at stress er en af vores absolut største arbejdsmiljø- og sundhedsudfordringer. Det er dyrt både menneskeligt og økonomisk. En [undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd \(AE\)](#) i 2024 viser, at arbejdsrelateret stress koster samfundet 55 milliarder kroner i velstandstab hvert år.

I DJF tager vi via vores [arbejdsmiljø strategi](#) stress meget alvorligt, her beskrives det at DJf vil

- medvirke til en høj grad af indflydelse på jobfunktionerne i virksomhederne
- sætte forebyggelse af stress højt på dagsordenen i virksomhederne
- medvirke til at der i højere grad tages hånd om stressramte medlemmer, før medlemmerne står foran en afskedigelse
- medvirke til politikker og planer for fastholdelse
- sætte mål for stressramte medlemmer, så de inden for overskuelig fremtid kan komme tilbage i jobbet.

DJf deltager derfor i et udvalg nedsat af FH. udvalget skal definere FH's endelige stress politik, men allerede nu har DJf meldt ud at vi støtter HK's stress udspil som er har overskriften "15 forslag til en samlet indsats mod stress" opdelt i indsats før, under og efter.

HK's stress udspil, er fuldt ud på linje med DJf's arbejdsmiljøstrategi, derfor har HAMU taget beslutning om at bakke op om HK's udspil og adoptere deres udspil.

HK's udspil tager fat i, at der bl.a. skal ske organisatoriske ændringer i mod arbejdsrelateret stress, hvilket også [understreges af FH](#).

Næste skridt er, at HAMU – og dermed hovedbestyrelsen, anbefaler at tillidsvalgte i virksomhedernes HSU, SU og AMO medvirker og påvirker virksomhederne til at sætte arbejdsrelateret stress på deres dagsorden samt implementerer personalepolitikker som kan modvirke stress og håndtere stress ramte.

Der oprettes et afsnit på DJf's hjemmeside, under arbejdsmiljø, om arbejdsrelateret stress.

Dårlig ledelse giver sygefravær

Analysen fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd "[Dårlig ledelse og sygefravær hænger sammen](#)", blev udgivet op til 1. maj og er blevet brugt af FH i medierne som et hovedtalepunkt før og under 1. maj. Analysen følger op på FH's aktuelle kampagne om retfærdig tilbagetrækning.

Formålet med kampagnen er at sende det klare budskab, at der er behov for investeringer i arbejdsmiljøet og retfærdige tilbagetrækningsmuligheder for de mange lønmodtagere, der allerede i dag frygter,

om de kan holde til at arbejde frem til pensionsalderen.

Analysens hovedkonklusioner: Dårlig ledelse og sygefravær hænger sammen
Lidt mere end hver fjerde lønmodtager er udsat for dårlig ledelse. Det viser vores nyudviklede "indeks for god ledelse". Lønmodtagere udsat for dårlig ledelse har i gennemsnit 4,5 flere sygedage om året end sammenlignelige lønmodtagere, der ikke er udsat for dårlig ledelse. Lønmodtagere, der er udsat for dårlig ledelse, bliver samtidig oftere langtidssygemeldte – næsten i dobbelt så høj grad som sammenlignelige lønmodtagere, der ikke er udsat for dårlig ledelse.

- 26,6 pct. af danske lønmodtagere er udsat for dårlig ledelse svarende til ca. 570.000 lønmodtagere. 10,1 pct. af lønmodtagerne er udsat for særligt dårlig ledelse.
- Blandt lønmodtagere, der er udsat for dårlig ledelse, bliver flere langtidssygemeldte svarende til knap dobbelt så mange som blandt lønmodtagere, der ikke er udsat for dårlig ledelse.
- Lønmodtagere, som er udsat for dårlig ledelse, har i gennemsnit 4,5 flere sygedage om året end sammenlignelige lønmodtagere.
- Forskellen i sygefravær mellem lønmodtagere med god og dårlig ledelse svarer til 2,5 millioner sygedage om året. Kunne man nedbringe forskellen med en femtedel, ville det betyde 500.000 færre sygedage om året.

HAMU mener, at på baggrund af analysen er der god grund til at være meget opmærksomme på virksomhedernes anvendelse af "Omsorgssamtaler" og "Fastholdelses-politikker" m.v.

Voldgiftskendelse om bortvisning af en AMR og medlem af Dansk EL-Forbund

I maj 2025 tabte Dansk EL-Forbund en faglig voldgift, hvilket giver anledning til, at DJf henstiller til en skærpet opmærksomhed omkring hvad der sendes af oplysninger til forbundet.

Sagen omhandlede et opsagt medlem (AMR), hvor en arbejdsgiver ikke havde givet medlemmet forlænget opsigelsesvarsel, som man er berettiget til som valgt AMR.

I den forbindelse kontaktede medlemmet en faglig sekretær i Dansk EL-Forbund, som oplyste, at medlemmet ved en fejl ikke var formelt registreret som AMR i forbundet.

Medlemmet skulle derfor dokumentere sin status og varetagelse af funktionen ved at sende "alt hvad han havde" til forbundet. Det gjorde medlemmet ved at videresende i alt 12 mails, hvoraf enkelte indeholdt oplysning om andre medarbejders arbejdsskader og om virksomhedens interne forhold. Virksomheden bortviste på den baggrund medlemmet grundet illoyalitet.

Opmanden kom frem til, at videresendelse af interne oplysninger om virksomheden var så grov en misligholdelse af ansættelsesforholdet, at en bortvisning var berettiget. Blandt andet fordi virksomheden ikke på nogen måde havde anfægtet, at han var AMR.

Pga. denne voldgiftskendelse henstiller DJf til at man som AMR skal sikre sig at:

1. du er lovformeligt valgt
2. dit valg er godkendt af din virksomhed
3. du er registreret i DJf som AMR

I forhold til DJf, skal du som AMR være opmærksom på at:

1. du kun videresender oplysninger til forbundet som er nødvendige dele af en konkret sagsbehandling

2. du kun videresender oplysninger om personer der har godkendt deling af oplysninger
3. du må ikke videresende oplysninger, som vedrører interne forhold i virksomheder, oplysningen om andre medarbejdere eller lignende der kan antage følsomt indhold.

DJf's vejledning til AMR'ere bør være præcis, afgrænset og begrænset til det mest nødvendige, hvilket vi som forbund skal kunne dokumentere efterfølgende.

Hvis der opstår behov for en uddybning, kan jurist Bente Møllmann Beck eller undertegnede altid kontaktes.

Husk at melde ændring af AMR-status

Husk at sende besked om ændring af AMR-status til undertegnede på fj@djf.dk ved nyvalg - eller hvis du ikke længere er AMR.

Det er den eneste måde vi kan registrere ændringer på 😊

Vederlag til AMR på 9.000, - kr.

I overenskomster indgået fra 2025 og frem er det indført at valgte og registrerede AMR'ere vil modtage et vederlag på 9.000, - kr. årligt. I skrivende stund, er det endnu ikke afklaret hvordan registrering vil ske via DI overenskomster, mens det er afklaret på industriens overenskomster. Men hvad vi ved er, at vederlaget udbetales én gang årligt, formentlig i efteråret, og forholdsmæssigt i forhold til ansættelses og/eller – valgperiode.

Af den grund er det naturligvis endnu vigtigere, at DJf er i besiddelse af de rigtige oplysninger valggrundlag for jer der er valgte AMR'ere – også hvis du ikke længere er valgt, da du så ikke er berettiget til vederlaget.

Personalepolitikker vedr. overvågning

I en [kronik i Politiken](#) d. 6. maj skriver Jeppe Z. N. Ajslev Arbejdsmiljøforsker, og Malene Friis Andersen organisationspsykolog om overvågning på jobbet.

Desværre er vi der, hvor overvågning er kommet for at blive, det handler nu om hvordan overvågning bruges, men virksomhedernes IT – AI og overvågningspolitikker er alt for svage, det har talrige eksempler desværre vist.

Derfor skal der sættes meget mere på at styrke politikker med det formål at beskytte medlemmerne mest muligt. Ellers er der risiko for, at der altid ligger en påtale, en skriftlig advarsel eller det der er værre klar, så snart overvågningsmaterialer gennemses.

HAMU opfordrer til at virksomhedernes IT – AI og overvågningspolitikker styrkes med udgangspunkt i at beskytte medlemmerne mest muligt.

Forskningsprojekt om kropskameraer

Camilla Bank Friis, Postdoctoral researcher, PhD skriver om projektet: Siden marts måned i år har forskere fra Aalborg Universitet været på besøg på depoterne for at fortælle om et forskningsprojekt, der søger deltagere blandt togførere og togrevisorer. Projektet er den første danske videnskabelige undersøgelse af, hvorvidt og hvordan kropskameraer forebygger aggression og vold mod billetkontrollører i arbejdet. Det er på den baggrund, at projektet søger togførere og -revisorer, der vil bidrage til forskningen med deres deltagelse i undersøgelsen.

Forskningsprojektet er det første i Danmark, der undersøger kropskameraers præventive effekt på overfald mod billetkontrollører. Projektet er et randomiseret kontrolleret interventionsstudie og kan give et robust svar på, om kameraer forebygger chikane, aggression, trusler og vold mod billetkontrollører. Den eksisterende forskning i

kropskameraers effekt stammer primært fra studier af politiet i USA, og resultaterne er uklare med hensyn til, om kameraerne har en forebyggende effekt. Ét studie af kropskameraer i transportsektoren i England og Wales har dog fundet, at kameraerne reducerede risikoen for overfald på medarbejdere betydeligt. I Danmark er trafiksselskabernes erfaringer med kameraer positive, men der er behov for at afklare kameraets reelle præventive effekt gennem dette forskningsprojekt.

Projektet er finansieret af Trygfonden og DJF støtter op om forskningsprojektet. Udover DSB deltager GoCollective og Midttrafik også i undersøgelsen. Læs mere om [projektet her](#).

AMR-hjælper med den nye loginløsning

Som tidligere udsendt, så lanceres nu den nye loginløsning på AMR-hjælper [ai.fiu.dk](#) – Chatbotten som svarer på spørgsmål om arbejdsmiljø. Den lægges i drift tirsdag den 26. august 2025. Find den [her](#) eller [her](#) I september kommer versionen med vores eget logo på.

Hvem modtager hvad?

HAMU har besluttet, at referater fra HAMU-møderne sendes til HAMU-medlemmerne og områdegruppeformænd. HAMU UPDATE sendes til alle AMR, områdegruppeformænd og HAMU-medlemmer.

Planlagte møder i HAMU

14. august
2. oktober
20. november

Med venlig hilsen

Frank Johansson
Faglig sekretær & Arbejdsmiljøkoordinator

Søndermarksvej 16 2500 Valby
www.djf.dk
fj@djf.dk
36132503