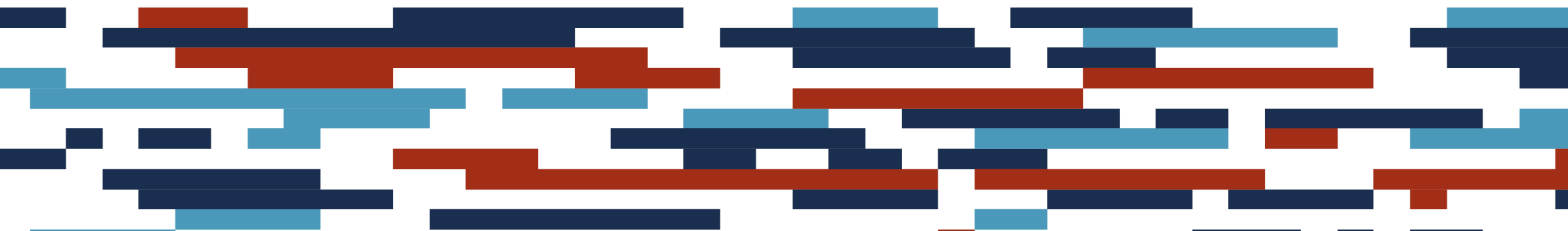
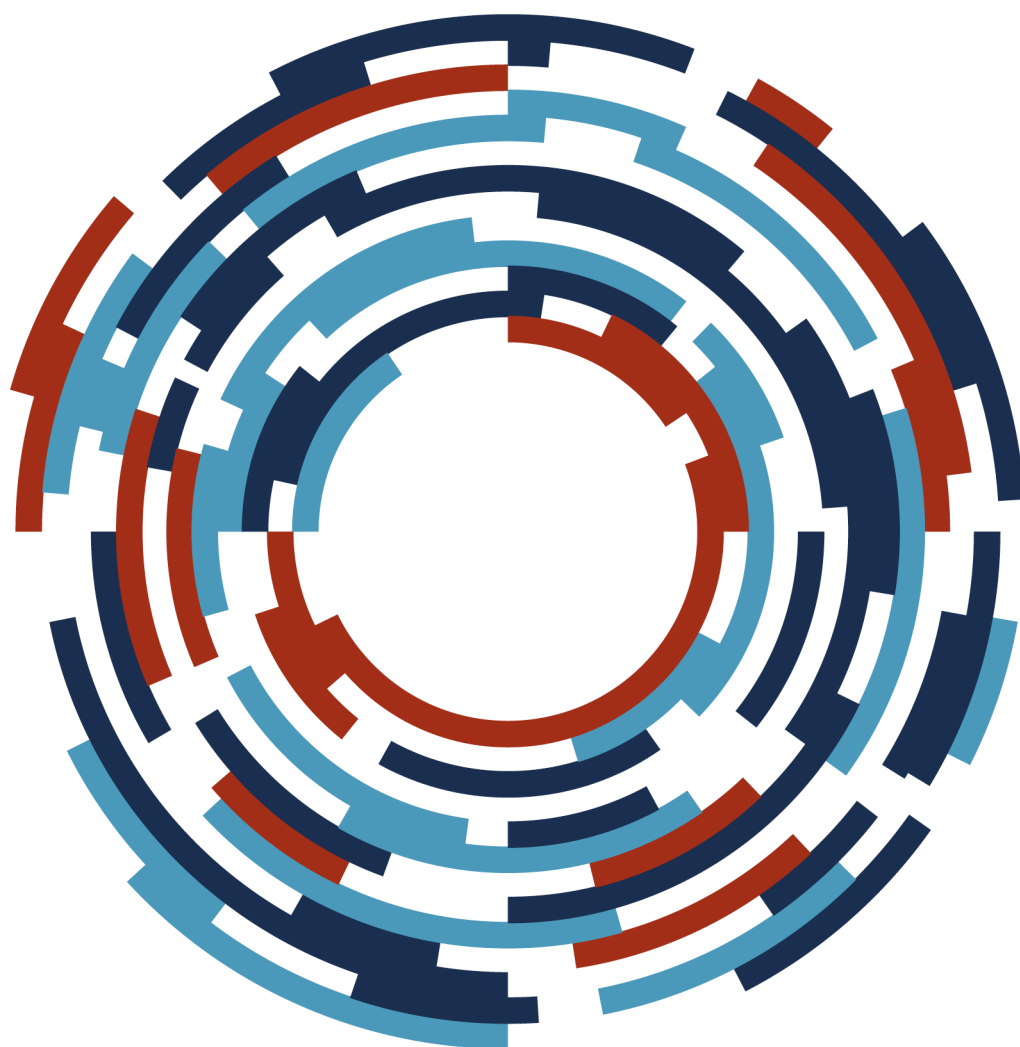


56. KONGRES
22.-23. OKTOBER 2024

Arbejdsmiljø Strategi

*Dansk Jernbaneforbund
2024*





*Dansk Jernbaneforbund
56. kongres
22.-23. oktober 2024*

BEDST I DIN HVERDAG

Indhold

- 1 Vision – Mission
- 2 Målsætninger
- 3 Psykisk arbejdsmiljø
- 4 Det hele arbejdsliv
- 5 Fysisk arbejdsmiljø
- 6 Kunstig intelligens
- 7 Samarbejde

1

Mission

Ingen bør blive syge eller komme til skade af at gå på arbejde.

Arbejdsmiljø fylder rigtig meget og har stor betydning for alle arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Gode arbejdsmiljøforhold udgør efter vores mening en stor rolle for det danske arbejdsmarkeds udvikling.

Flere undersøgelser viser, at et godt arbejdsmiljø vægter meget højt hos de danske arbejdstagere også blandt medlemmerne i Dansk Jernbaneforbund.

I Dansk Jernbaneforbund er vi overbeviste om, at en attraktiv, sikker og sund arbejdsplads vil klare sig væsentlig bedre i den øgede konkurrence, som vi alle bliver udsat for – og i konkurrence om medlemmernes arbejdskraft.

Dansk Jernbaneforbund mener, at en attraktiv, sikker og sund arbejdsplads kan øge fastholdelsen og gøre rekruttering lettere blandt ansøgere. Tendensen er, at der er konkurrence om medlemmerne og de kompetencer vores medlemmer kan tilbyde jernbanevirksomhederne.

Derfor fastholder Dansk Jernbaneforbund i kongresperioden fokus på arbejdsmiljøet, så vores medlemmer har ansættelse i virksomheder, hvor der er fokus på et attraktivt sikkert og sundt arbejdsmiljø til gavn for virksomhederne, men ikke mindst til gavn for medlemmerne i Dansk Jernbaneforbund.

Strategien tager udgangspunkt i tre store udfordringer:

- Arbejdsmiljøet er ikke godt nok. For mange af vores medlemmer udsættes for psykiske og fysiske nedslidninger og ulykker med store konsekvenser såvel helbredsmæssige som økonomiske.
- Vores medlemmer må forvente at skulle være længere tid på arbejdsmarkedet. Det kræver, at hele arbejdslivet tilrettelægges i de bedste rammer for en attraktiv, sikker og sund arbejdsplads.
- Konkurrencen på jernbaneområdet er meget hård med åbenlys risiko for forringelser af arbejdsmiljøet som følge. Vores medlemmer bliver udsat for udliciteringer, effektiviseringer og besparelser. Det kræver, at virksomhederne til stadighed har fokus på - og udvikler et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsmiljø, og formår at bruge dette som et konkurrenceparameter.

Dansk Jernbaneforbund vil sætte indsatsen lige højt, om det gælder det psykiske eller det fysiske arbejdsmiljø, og vi vil gøre det ved at styrke og udvikle samarbejdet mellem vores medlemmer, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne, forbundet og virksomhederne under forbundets overenskomstråder.

Arbejdsmiljøet findes ude på arbejdspladserne og problemer med arbejdsmiljøet skal løses ude på arbejdspladserne.

2

Vision og målsætninger

Vision for arbejdsmiljøet

Dansk Jernbaneforbunds medlemmer skal have et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsmiljø gennem hele deres arbejdsliv.

Mission på arbejdsmiljøområdet

- at styrke virksomhedernes indsats for at forebygge et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsmiljø samt fastholde medlemmerne i dette.
- at jernbanevirksomhederne konkurrerer på et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- at forbundets arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er bedst mulig rustet til at arbejde for et attraktivt, sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle medlemmer.
- at Dansk Jernbaneforbunds repræsentanter skal være inspirationsskabende og engageret ved udvikling af arbejdsmiljøet i virksomhederne.
- at Dansk Jernbaneforbunds repræsentanter samarbejder aktivt på alle niveauer i spørgsmål om arbejdsmiljø.
- at arbejdsmiljø indarbejdes som en naturlig del af alle overenskomster og aftaler.

Målsætning i kongresperioden

Dansk Jernbaneforbunds mål i kongresperioden er at have fokus på fire væsentlige indsatsområder og opfylde de fastsatte delmål for disse. De fire væsentligste indsatsområder på arbejdsmiljøområdet, som vil være i fokus i kongresperioden 2024-2028 er:

1. Psykisk arbejdsmiljø
2. Fysisk arbejdsmiljø
3. Kunstig intelligens
4. Samarbejde om arbejdsmiljøet

Målsætningen nås blandt andet ved at Dansk Jernbaneforbund:

- inspirerer arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, blandt andet ved relevant og fremadrettet information på hjemmesiden vedrørende emner om arbejdsmiljø.
- holder sig løbende orienteret om nye tendenser og medlemmernes krav til arbejdsmiljø.

3

Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø fylder mere og mere hos medlemmerne og derfor også i virksomhederne. Det er bevist, at dårligt psykisk arbejdsmiljø kan have store omkostninger for virksomhederne og ofte kan være årsag til personlig tragedie for medlemmer. Der skal derfor være stor fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

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

Dansk Jernbaneforbund oplever, at der først tages hånd om stressrelaterede situationer, når medlemmer står foran en afskedigelse. Det er alt for sent. Fastholdelse og planer for dette er nøgleordet, hvis stressramte medlemmer inden for 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, personlige krænkelser og voldelige overfald samt personpåkørsler og nærved 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 adfærsændringer, længerevarende sygeperioder og kan resultere i jobskifte eller afsked og førtidspensionering med store personlige omkostninger til følge. Helt konkret betyder dette, at mange PTSD-ramte bliver ud af stand til at forsøge sig selv og deres familier. Der er stor risiko for at PTSD-ramte helt mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

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 ledelsen i virksomhederne.

Vold og trusler

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

Dansk Jernbaneforbunds spørgeskemaundersøgelse (januar 2023) om omfanget af verbale og fysiske overfald og trusler om vold, blandt frontpersonalet i togene, tegnede et uhyggeligt billede af et arbejdsmiljø, hvor vold er en del af hverdagen for alt for mange medlemmer.

- 17,4% var blevet overfaldet fysisk én eller flere gange indenfor 3 måneder.
- 77,1% havde været udsat for ét eller flere verbale overfald indenfor 3 måneder.

Undersøgelsen viste også et stort mørketal blandt frontpersonalet.

- 34,7% af alle fysiske overfald blev ikke indberettet efterfølgende.
- 74,1% af alle verbale overfald blev ikke indberettet efterfølgende.

En senere undersøgelse (september 2023) blandt stationspersonalet og lokomotivførere (S-tog, fjern/ regional – og GoCollective) viste, at der også i disse personalegrupper var tilfælde af vold og trusler, dog var dog en del færre tilfælde her end blandt frontpersonalet.

Denne undersøgelse viste også mørketal.

- 0-57% af alle fysiske overfald blev ikke indberettet efterfølgende
- 70-89% af alle verbale overfald blev ikke indberettet efterfølgende

Der er i 2023 kun blevet registreret 15 konkrete skadeanmeldelser om vold og trusler til Dansk Jernbaneforbunds arbejdsskade-sagsbehandler.

I ESG-årsrapporterne (for året 2023) fra DSB og Metro Service fremgår det, at der er sket en stigning af trusler, trusler om vold og fysiske overfald blandt togpersonalet.

Der er med andre ord stadig i høj grad brug for en indsats for at begrænse verbale trusler og fysiske overfald på medlemmerne.

Dansk Jernbaneforbund vil opnå:

- Dialog med alle virksomhederne om udarbejdelse af voldspolitikker og/eller andre tiltag, der kan reducere følgerne af voldelige hændelser eller verbale trusler og hån.
- Dialog med virksomhederne om løbende tilpasninger og opdatering af eksisterende voldspolitikker og/eller andre eksisterende tiltag i forhold til lovgivningen, samfundets udvikling samt ikke mindst forskning på området.
- Dialog med virksomhederne for at fremme og optimere forholdene for registrering af verbale trusler og fysiske overfald på medlemmerne.
- Dialog med virksomhederne om undersøgelse af mørketal i forbindelse med indberetning af verbale – og fysiske overfald.

Tiltag i samarbejde med virksomhederne kan være:

- voldspolitikker, der fastlægger forebyggende tiltag før, under og efter konflikter, samt effektivt beredskab der kan reducere følgerne af voldelige hændelser eller verbale trusler og hån.
- uddannelse og efteruddannelse i konflikt – og stresshåndtering.
- etablering af effektive kolleganetværk og beredskab.
- mulighed for hurtig kontakt til kolleger, kolleganetværk, ledere eller ekstern bistand for eksempel psykologhjælp.
- at arbejdet tilrettelægges således, at risikofyldt alenearbejde undgås.
- brug af tekniske foranstaltninger, radiokontakt, overfalds-alarmer, TV-overvågning og andre tekniske tiltag.
- oplysningskampagner til borgere og brugere af den offentlige transport.

Dansk Jernbaneforbund ønsker aktivt at støtte forskning i tiltag der kan reducere vold og trusler. Derfor har Dansk Jernbaneforbund tilkendegivet dets store interesse i at følge et konkret forskningsprojekt, ved forsker Camilla Bank Friis, der har til formål at undersøge effekten og brugen af kropskameraer til at forebygge aggression og vold mod frontpersonale.

Dansk Jernbaneforbund arbejder tæt sammen med BFA Transport i Jernbanesektionen med tiltag der kan begrænse vold og trusler, hvilket også har været gennemgående temaer på flere Jernbanekonferencer arrangeret af netop BFA Transport

Jernbanesektionen, hvor Dansk Jernbaneforbund er medarrangør af konferenceprogrammerne.

På disse Jernbanekonferencer deltager et stort antal af forbundets medlemmer, arbejdsmiljø – og tillidsrepræsentanter samt ledelsesrepræsentanter fra virksomhederne og Dansk Industri.

Dansk Jernbaneforbund har i BFA Transport, Jernbanesektionen medvirket i udviklingen af 6 podcasts, der skal undersøge lyshistoriers potentiale i arbejdsmiljøarbejdet, De 6 podcasts findes på siden BFA transport / Jernbanetransport / "Sporrespekt"

Påkørsler og nærved-hændelser

Påkørsler og nærved-hændelser kan ikke undgås i et jernbanesystem, hvor der er forholdsvis nem adgang til sporene og hvor disse spor af og til skal krydses af trafikanter. På letbanerne er risikoen for påkørsler og hændelser endnu mere udbredt, da letbanerne er en del af trafikken i byerne.

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 personpåkørsler eller nærvedhændelser, kan det være stærkt traumatiserende og ofte forbundet med store psykiske konsekvenser for den involverede. Påvirkningerne og reaktionerne er individuelle for den involverede når situationen opstår. Bearbejdningen og beredskabet efter hændelserne er særdeles vigtigt for, at den involverede kan komme tilbage til sin funktion efter en hændelse. Men for nogle lykkedes det desværre ikke -uanset bearbejdning og et godt beredskab.

Det sker desværre også, at enkelte medlemmer rammes af flere hændelser, hvilket kan få særdeles store konsekvenser for de involverede.

Tal fra Trafikstyrelsens årlige sikkerhedsrapport (udgivet i december 2023) viser, at der er sket en stigning i både væsentlige - og mindre ulykker. Desuden viser samme rapport, at der er sket en væsentlig stigning i risiko for personpåkørsel, altså nærved-hændelser.

Der er derfor i høj grad brug for et fortsat fokus på påkørsler og nærved-hændelser.

I trafikstyrelsens rapport indgår ikke personpåkørsler og nærved-hændelser for letbanerne pga. lovgivning. Derfor har Dansk Jernbaneforbund gennemført sin egen undersøgelse af nærved-hændelser på letbanerne i Odense og Århus.

Undersøgelsen viser, at 93% af de adspurgte har været udsat for en - eller flere nærved-hændelser, i forbindelse med fremføring, indenfor de seneste 3 måneder.

Dansk Jernbaneforbund er i tæt kontakt med Keolis Letbaner A/S, der anerkender, at nærved-hændelser påvirker letbaneførernes arbejdsmiljø og sikkerhed, et forhold som Keolis tager meget alvorligt. Keolis mener også, at et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som kræver engagement, dialog og samarbejde fra alle parter. Derfor vil Keolis gerne opfordre Dansk Jernbaneforbund og letbaneførerne til at fortsætte med at være aktive og konstruktive partnere i de fælles bestræbelser på at komme problemerne til livs.

Det vigtigste i den sammenhæng er fortsat indrapportering af alle nærved-hændelser. For at få et overblikket over problemerne.

Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne:

- forbedre sikkerheden for færdsel i og omkring sporene.
- have forsat fokus på arbejdet med at sikre overgange og overkørsler.
- arbejde for at medlemmer, der har været udsat for påkørsler og/eller nærved-hændelser sikres hurtig og effektiv hjælp.
- producere kampagner rettet mod borgerne og brugerne af jernbanen og i særdeleshed letbanerne.
- Dialog med virksomhederne for at fremme og optimere forholdene for registrering af påkørsler og nærved-hændelser.
- opfordre til at politimyndighederne håndhæver Jernbaneloven vedr. ulovlig færdsel på og ved spor.

Stress

Mange af Dansk Jernbaneforbunds medlemmer rammes hvert år af stress og de lidelser, som langvarig stress kan resultere i. Vi må erkende, at effektiviseringer, udliciteringer og andre forandringer er en del af virkeligheden i virksomhederne. Kravet til det enkelte medlem er tårnhøjt i forhold til at levere en indsats på arbejdspladsen.

Politiske vinde og dagsordener kan føre til reduktion i budgetter, men måske ikke altid til reduktion i krav til levering, resultater og mål.

Der kan være øgede krav og forventninger til fleksibilitet – også hos faggrupper, der traditionelt ikke har haft det.

Forskning viser, at det har positiv indflydelse på trivsel og den mentale sundhed, hvis man på arbejdspladsen oplever social støtte, retfærdighed, tillid, anerkendelse, mening, forudsigelighed, god ledelseskvalitet osv. Men en faktor står frem i forskningen som den allermest afgørende for den mentale sundhed – og det er indflydelse! (Malene Friis Andersen 2023).

Minimerer man indflydelsen på arbejdspladsen og jobfunktionen fra medlemmerne, er der stor risiko for manglende interesse i jobbet, manglende trivsel og for stress.

Flygtigheden på virksomhederne er stigende og jobrotationen i virksomhederne er i stigning. Danske medarbejdere har europæisk rekord i oplevelse af væsentlige organisatoriske omstruktureringer. Ind imellem når en væsentlig omstrukturering ikke at bundfælde sig, før den næste sættes i gang. Den konstante uro giver risiko for dårlig trivsel og høj risiko stress blandt medlemmerne.

Stress skal tages alvorligt og mange virksomheder arbejder med stressforebyggelse – forebyggelse i virksomhedernes organisation er meget vigtig, selvom der blandt medlemmerne er forskel på, hvad opfattelsen af stress er.

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.

Ifølge en undersøgelse (november 2023) fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) koster det danske arbejdspladser mindst 16,4 mia. årligt i fravær i forbindelse med stress.

Undersøgelsen fra NFA estimerer, at der årligt går 61,9 mio. arbejdstimer tabt på danske arbejdspladser, fordi medarbejderes sygemeldinger kan sættes i forbindelse med stress. Det svarer til 37.335 ansatte i fuldtidsstillinger.

Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne:

- 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.

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.

Der kan være forskel på, hvad der for det enkelte individ opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som mobning eller seksuel chikane.

Det centrale er den rantes opfattelse af, hvad vedkomne opfatter som uønskede handlinger af seksuel karakter, som krænkende handlinger eller mobning.

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

En arbejdsplads, hvor mobning og seksuel chikane er en del af kulturen, er uacceptabelt.

Det vil generelt medføre et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Mobning og seksuel chikane nedbryder den krænkedes værdighed på arbejdspladsen og øger risikoen for alvorlige psykiske skader og 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:

- formulerer fælles normer og værdier for den adfærd, som forventes på virksomheden, og 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.
- har en handleplan med klare retningslinjer for, hvad der skal gøres, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på virksomheden.
- har klare retningslinjer for, hvor medlemmet 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).
- har klare retningslinjer for, hvordan der kan mægles i konflikter (gerne uformelt, men med mulighed for at inddrage en professionel mægler).
- har klare regler for sanktioner i tilfælde af mobning eller seksuel chikane.

4

Det hele arbejdsliv

En fornuftig sammenhæng mellem arbejde, fritid - og familieliv er en vigtig faktor i det psykiske arbejdsmiljø – også kaldet work-life balance. 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 medlemmets opfattelse af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø.

Vores medlemmer må som alle andre forvente at skulle være flere år på arbejdsmarkedet eftersom pensionsalderen løbende sættes op. Store Bededag blev afskaffet i januar 2024. Danmark er kun overgået af Sverige, Norge og Holland, når det gælder det længste arbejdsliv i Europa. Derudover søger virksomhederne hele tiden metoder til at optimere og effektivisere arbejdsindsatsen medlemmerne udfører den enkelte dag, uge, måned og år. Det kræver, at hele arbejdslivet tilrettelægges i de bedste rammer for en attraktiv, sikker og sund arbejdsplads.

Hele mennesker - hele medarbejdere - engagerer sig uden for virksomhedens 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 en virksomhed, hvor man er indstillet på at opfylde kravet om balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

Hver alder har sine krav til arbejdsliv og fritidsliv og stiller derfor forskellige krav til virksomhedens fleksibilitet.

Nedenstående temaer og håndteringen af disse er væsentlige for, at Dansk Jernbaneforbunds medlemmer 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.

NFA's forskning om skadevirkningerne ved natarbejde har ført til anbefalinger om natarbejde, som er blevet indarbejdet som en del overenskomsterne mellem Dansk Jernbaneforbund og Dansk Industri og på industriens overenskomst mellem DI og CO-Industri.

Dansk Jernbaneforbund støtter op om disse indarbejdede anbefalinger, der har til formål at beskytte så mange som muligt som har natarbejde.

Dansk Jernbaneforbund støtter den videre forskning på dette punkt.

Fridage og ferier

Forskellige stadier i arbejdslivet kan have forskellige krav til, hvornår det er attraktivt at holde fri og holde ferie. Er man ung og ny på arbejdsmarkedet, så er behovet ét noget andet, når man har børn og familie og igen noget helt tredje, når man er kommet i den sidste del af arbejdslivet.

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 et helt arbejdsliv har sat sine spor.

Arbejdstiden

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

Sygefravær og fastholdelse

Dansk Jernbaneforbund oplever ofte, at sygemeldte medlemmer presses af virksomheder og at dette pres kan virke paradoksalt i forhold til, at fastholdelse af medlemmer kan være beskrevet i virksomhedernes medarbejderpolitik.

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 kan ses i mere alene-arbejde, mindre personale, stadig flere kontroller og målinger af arbejdet, mindre tid til forberedelse og afslutning af arbejdet samt stadig længere tjenester.

Dataindsamling om medlemmernes effektivitet ses oftere. Ny teknologi som algoritmeledelse er et voksende fænomen på arbejdsmarkedet. Det er ikke altid godt for arbejdsmiljøet. Medarbejdere kan føle sig overvåget, og det kan føre til stress og mistillid blandt medarbejdere og ledelse.

Dansk Jernbaneforbund mener, at dataindsamling skal ske via dialog og gennemsigtighed – og med inddragelse af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Udbud og licitationer

Udbud og udliciteringer er ved at være en del af arbejdslivet, som Dansk Jernbaneforbunds medlemmer kan blive en del af. Politiske udmeldinger om drift og vedligeholdelse af fremtidens jernbaner fremsættes længe før, de realiseres. Disse udmeldinger er ofte grobund for rygtedannelser, der skaber en stor utryghed. Det gør medarbejderne utrygge på deres fremtid, og der opstår usikkerhed og tvivl i forhold til job og familie.

En lang ventetid før 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. Det kan medføre store psykiske belastninger.

Dansk Jernbaneforbund vil løbende i dialog med virksomhederne

- sikre, at arbejdsopgaver og arbejdsfunktioner tilpasses det enkelte medlems 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 med fastholdelse også er et arbejdsmiljøparameter.
- sikre, at arbejdsmiljø indtænkes i alle overenskomster og aftaler.

5

Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø handler om røg, støj, møg, vibrationer, teknik, lys, indeklima m.m. 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. De fysiske rammer kan være 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 Jernbaneforbund har organiseret medlemmerne.

Forurening af arbejdsmiljøet

Arbejds miljøet kan forurennes og påvirkes af f.eks. partikelforurening, støjforurening, elektromagnetisme, radiobølger, lys og meget andet. Det kan også være af biologisk karakter som f.eks. virus, som flourerer i samfundet.

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

Partikler, fibre og støv

Partikler/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, som 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 disse fibertyper i arbejdsmiljøet.

Støv, og især indholdet af dette støv, har der ikke været samme fokus på. Men støv i arbejdsmiljøet – og især analyse af arten af støvpartikler her under både kort – og langtids skadelige effekt for helbredet, 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, radiokommunikation og meget andet. Forskere er dog ikke enige i det skadelige ved at være udsat for elektromagnetisme.

EU har anvendt ICNIRP's (International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection) værdier fra 1998 som grundlag for et direktiv om felter på arbejdspladser og til en henstilling om, hvor store felter mennesker i almindelighed maksimalt bør blive udsat for.

EU-direktivet er udmøntet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse (nr. 472/2016) om eksponering for elektromagnetiske felter i forbindelse med arbejdet. For gravides arbejde anbefaler Arbejdstilsynet anvendelse af ICNIRP's vejledende grænseværdier for den almene befolkning, som er lavere end grænseværdierne i bekendtgørelsen/EU-direktivet. Dansk Jernbaneforbund er opmærksom på emnet.

Støj

Støj på arbejdspladsen er 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 dieselmotorer, skinnestøj eller uønsket støj i lokaler hvor medlemmer opholder sig for at arbejde eller slappe af.

Virus og andre smitsomme sygdomme

At være en del af den kollektive trafik er en samfundsvigtig funktion, og derfor skal vores medlemmer fortsætte deres arbejde, også når store dele af samfundet lukkes ned f.eks. på grund af en pandemi. Vores medlemmer har altid været i risikogruppen for smitsomme sygdomme, da kontaktfladen med mange mennesker er meget stor. Det har altid været tacklet på en betænksom og fornuftig måde. Men under en

pandemi, hvor rigtig mange smittede mennesker færdes i togene og på stationerne, er der brug for ekstraordinære tiltag og omtanke.

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

- at få viden om den biologiske forurening og eventuel skadelig virkning på medlemmerne.
- at formindske og eventuel fjerne den biologiske forurening fra arbejdsmiljøet.
- at vejlede, informere og uddanne medlemmerne i håndtering af biologisk forurening af arbejdsmiljøet.
- at der er konsensus mellem forskning, viden og nationale retningslinjer i forhold til retningslinjer fra virksomhederne.

Skelet-/muskelbesvær (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. Ensidedt 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 nedbremsninger. 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 slidte og ringe vedligeholdte tog og slidte spor er en stor nedslidningsrisiko for ryg og ben.

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

I 2023 registrerede arbejdstilsynet 525 arbejdsulykker på jernbaneområdet. Af dem var 130 faldulykker. Faldulykkerne udgør næsten 25% af alle registrerede arbejdsulykker ved jernbanen, og er fordelt således:

	Arbejdsulykker	Heraf fald
Passagertransport	445	100
Godstransport	15	5
Anlæg af jernbaner	65	25
I alt	525	130

Forbundet modtager mange anmeldelser af arbejds-skader og arbejdsbetingede lidelser i ryg og bevægeapparat. Nedslidninger, der anmeldes som arbejdsbetingede lidelser, er svære at få anerkendt hos arbejds-skadestyrelsen. Følgerne af skaderne er for medlemmerne er ofte både smertefulde og medicinkrævende.

Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne og andre interessenter 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.
- at få mere viden om faldulykker og om mulige forebyggende foranstaltninger i forbindelse med faldulykker

Anskaffelse af nyt materiel, værktøjer og teknologi

Det er forbundets erfaring, at anskaffelser af materiel ofte foretages uden, at medlemmerne og de tillidsvalgte arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter inddrages fra start af projekteringsfasen. Forbundets medlemmer oplever ofte, at der tidligt i et projektforsløb er aftalt detaljer, som har negativ indflydelse på medlemmernes arbejdsmiljø, og som efterfølgende kun vanskeligt kan ændres. Ændring viser sig ofte at være forbundet med store omkostninger og er tidskrævende.

Indretning af arbejdspladsen

En arbejdsplads skal være velindrettet til medlemmernes arbejde, hvad enten det er et kontormiljø, i et førerrum eller arbejde i sporene.

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

Indeklima

Dårligt indeklima kan være årsag til mange gener på mange arbejdspladser. Et godt indeklima er en kombination af en passende temperatur og regelmæssig udskiftning af luften.

Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne arbejde for:

- at arbejdsmiljø – og tillidsrepræsentanter inddrages i indretninger af arbejdspladser og anskaffelsen af materiel allerede på projekteringsstadiet, og at der samarbejdes 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.

6

Kunstig intelligens

Hvad er kunstig intelligens?

Kunstig intelligens (AI) er systemer baseret på algoritmer, der ved at analysere og finde mønstre i data kan identificere løsninger eller generere svar på forespørgsler. De fleste AI-systemer håndterer specifikke opgaver inden for afgrænsede områder, som f.eks. et system der anbefaler film. Nogle systemer (ofte kaldet generativ AI) kan generere svar på forespørgsler uafhængigt af hvilket område, der er tale om. Teknologien kan tilpasse sin adfærd ved at observere, hvordan omgivelserne påvirkes af de løsninger og svar, den tidligere har produceret.

Kilde: Digitaliseringsstyrelsen

Overordnet set har Europa og dermed Danmark brug for at følge med særligt USA og Kina, når det gælder kunstig intelligens (AI) og AI er en del af løsningen, hvis Europa skal holde arbejdspladser på europæiske og danske hænder i fremtiden.

AI vinder frem på arbejdspladserne, men arbejde med AI skal ske med fagligheden og ansvarligheden som rettesnor. Hvis teknologien skal blive en succes, skal medlemmerne ind i "maskinrummet" og være med i udviklings- og implementeringsfasen.

Inddragelsen bør ikke begrænses til udvikling og implementering. I de tilfælde der er tale om AI, der er selvstående/autonom, er det mindst lige så nødvendigt med inddragelse i den løbende prøvningsprocedure og risikovurdering.

Tillidsvalgte, arbejdsmiljø - som tillidsrepræsentanter, skal tidligt ind i processen sammen med ledelsen. Involvering kan således reducere bekymringen for at miste jobbet som følge af implementeringen af AI på arbejdspladserne.

AI systemer findes allerede i jernbanevirksomheder - f.eks:

- Banedanmark bruger machine learning til at forudsige kommende års udvikling af trafikafviklingen. Arbejdet med Machine Learning har givet Banedanmark større indsigt i, hvad der påvirker togtrafikken. Der er i alt 49 forskellige forhold, der har indflydelse på, om et tog kommer rettidigt.
- Siemens Mobility har udviklet et overvågningskamera 'iCCTV', der ved hjælp af kunstig intelligens angiveligt er i stand til at analysere passagerers opførsel og adfærdsmønstre og derefter afgøre, om de udgør en trussel mod andre.
- Israel Railways anvender nye sensorsystemer fra virksomheden Rail Vision placeret på sine tog. De kan automatisk registrere forhindringer som mennesker, dyr, køretøjer og vegetation på eller nær banelegemet med en rækkevidde på op til to kilometers afstand. Systemet kaldes Main Line System og kombinerer følsomme billedsensorer med AI og deep learning-teknologier.
- Ifølge et tysk jernbaneselskab kan digitale billeder i systemet simulere jernbanetraфик cirka 100 gange i realtid og gennemgå forskellige varianter af trafiksituationen. Dispatcherne får herefter forslag til en optimeret forretningsproces og kan gribe ind, inden der opstår en flaskehals. Som et resultat sikrer AI mere punktlighed og skaber også mere kapacitet af den eksisterende infrastruktur.
- DSB anvender data (AI) til togdøre. Ved at installere sensorer på togdørene kan der indsamles data om, hvor hurtigt dørene åbner og lukker. Det gør DSB i stand til at erkende, at en dør er på vej til at fejle.
- DSB anvender dataovervågning af togenes klimaanlæg. Hvis der f.eks. er stor forskel på temperaturen i forskellige passagerafdelinger i samme tog, kan det være tegn på, at et klimaanlæg ikke fungerer 100 %. DSB kan servicere det pågældende anlæg, inden det har konsekvenser for kunderne. Ved at erstatte menneskelig kontrol med sensor-overvågning, kan DSB potentielt skære ned på de årlige manuelle eftersyn og fange potentielle fejl, før de påvirker togdriften.
- DSB ønsker at indhente data om antallet af passagerer i togene og fordelingen af dem. Ved at placere en sensor under sædet, kan man centralt og i realtid se, om sædet er optaget og evt. gøre den viden tilgængelig for passagerne. Det kan sikre optimal brug af siddepladserne og dermed en bedre kundeoplevelse.

Dansk Jernbaneforbund deltager i et AI projekt

Dansk Jernbaneforbund deltager i et projekt om oprettelse af en AMR-chatbot baseret på chatGPT-teknologi som vil blive lanceret ultimo 2024/primo 2025. Projektet er faciliteret af FIU (Fagbevægelsens Interne uddannelser).

Formålet er at udvikle en AMR-chatbot, der kan styrke den enkelte AMR's søgning af viden om lovgivning på arbejdsmiljøområdet.

EU-forordning et vigtigt skridt i den rigtige retning

Den 21. maj 2024 stemte Det Europæiske Råd AI-forordningen igennem, og den er nu blevet endeligt vedtaget af både Rådet og Europaparlamentet. AI-forordningen vil herefter trinvis træde i kraft med implementering fra medio 2024 til medio 2027. Kravene for forbudte praksisser vil allerede være gældende 6 måneder efter ikrafttrædelse. Kravene til generelle AI formålsmodeller forventes at træde i kraft i maj 2025 efterfulgt af krav til højrisikosystemer i hhv. 2026 og 2027.

Hvem er AI-forordningen for, og hvilke anvendelsesmuligheder har den?

Lovgivningen gælder for enhver virksomhed eller organisation i EU inden for og uden for EU, så længe AI-systemet er placeret på EU's marked, eller dets anvendelse påvirker personer, der befinder sig i EU.

Lovgivningen vedrører hele AI-værdikæden, inklusive udviklere, distributører, forhandlere og brugere. Importører af AI-systemer skal også sikre, at den udenlandske udbyder allerede har gennemført passende procedure og ledsages af nødvendig dokumentation og brugsanvisning.

Loven bygger på en risikobaseret tilgang. Det vil sige, at kravene i lovgivningen afhænger af risikoen ved anvendelsen af et AI-system – jo større risici, desto større krav. Klassifikationen af risikoen afhænger således af den funktion, AI-systemet udfører og på det specifikke formål og metoder, hvormed systemet bruges.

AI-forordningen sonderer mellem forskellige risikoniveauer:

- Uacceptabel risiko: AI systemer, der anses som uacceptable og dermed forbudte at udvikle og udbyde i Europa. Dette inkluderer bl.a. social scoring til offentlig og private formål, udnyttelse af sårbarheder hos personer, biometrisk profilering af personer.
- Høj risiko: AI-systemer, der har med kritisk infrastruktur og påvirkning af grundlæggende rettigheder at gøre, fx når AI anvendes til at udpege bestemte individer til rekruttering i ledige stillinger, lovovertrædelser eller asyl. Der udarbejdes en liste over anvendelsestilfælde, som betragtes som højrisiko.
- Begrænset risiko: AI-systemer som personlige assistenter og AI i reklame. Langt størstedelen af de AI-systemer, der i øjeblikket anvendes i EU, falder ind under denne kategori. Dvs. alle andre AI-systemer, der hverken er forbudte eller høj risiko kan udvikles og anvendes i overensstemmelse med eksisterende lovgivning uden yderligere juridiske forpligtigelser. Udbydere af disse systemer kan frivilligt vælge at overholde frivillige adfærdskodeks.

Danske tilsynsmyndigheder med AI

Det er meldt ud, at Digitaliseringsstyrelsen bliver tilsynsmyndighed for AI-forordningen i Danmark. Dog er det også meldt ud, at Datatilsynet skal føre tilsyn med højrisiko AI-systemer, hvorfor både Datatilsynet og Digitaliseringsstyrelsen får en rolle at spille som tilsynsmyndigheder for AI-forordningen. Det er uklart hvilket af de to tilsyn, der reelt har ansvaret som den nationale tilsynsmyndighed i Danmark, eller om det er begge to.

Dansk Jernbaneforbund vil i dialog med virksomhederne arbejde for:

- At der i virksomhederne indgås gode politikker der understøtter brugen af AI for bedst mulig beskyttelse af medlemmerne
- At brug af AI i virksomhederne implementeres i dialog og samarbejde arbejdsmiljø – og tillidsrepræsentanter og at arbejdsmiljø – og tillidsrepræsentanter skal informeres, når AI-systemer indsættes på virksomhederne.
- At nødvendigheden for at udarbejde en plan for, hvordan medlemmerne inddrages, før der implementeres AI-systemer på virksomhederne.
- Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter bør være med til at vurdere, om teknologien fører forringelser af arbejdsmiljøet.
- Princippet om menneskelig kontrol, herunder behovet for at sikre, at AI styrker den menneskelige inddragelse og kapacitet på virksomhederne, samt respekt for menneskelig værdighed samt overvågning.
- At algoritmer skal bruges til at understøtte fagligheden – ikke erstatte den.
- At anvendelse af AI på virksomhederne ikke sker på bekostning af medlemmernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- At virksomhederne respekterer eksisterende lovgivning, grundlæggende rettigheder samt gældende EU-forordning eller direktiv om AI
- At algoritmeledelse skal være undergivet de saglighedskrav m.m., der gælder generelt ved udøvelse af ledelsesretten i Danmark.
- At en algoritme eller en app aldrig skal kunne overtage ledelsesmæssige beslutninger.
- At menneskets kontrol med AI bør garanteres i virksomhederne og bør understøtte brugen af robotteknologi og applikationer med AI samtidig med, at sikkerhedskontroller overholdes og efterleves.

Desuden vil Dansk Jernbaneforbund støtte FH og ETUC (European Trade Union Confederation), der mener, at der kaldes på et direktiv, der skal rette sig mere mod algoritmesystemer på virksomhederne.

Et sådant direktiv skal opretholde princippet om menneskelig kontrol og give fagforeninger og arbejdstagerrepræsentanter mulighed for at påvirke beslutninger om implementering af AI.

7

Samarbejde

Arbejds miljøarbejdet i virksomhederne skal i meget højere grad ske i samarbejde mellem arbejds miljørepræsentanter og ledelse.

Dette samarbejde kræver meget både fra arbejdsgivere og arbejdstagere. Dels skal der være en vilje til at samarbejde om arbejds miljøet, dels skal kompetencerne være afklaret og på plads. Den årlige drøftelse om arbejds miljøstrategien for næste års arbejds miljø skal foregå i samarbejds ånd, ligesom det daglige arbejds miljøarbejde med mødeaktivitet og diverse drøftelse skal ske i samarbejde mellem ledelse og arbejdstagere.

Dansk Jernbaneforbund mener, at et godt og tæt samarbejde mellem arbejds miljø – og tillidsrepræsentanter er nødvendigt, da der er mange fælles berøringsflader - især på området om det psykiske arbejds miljø. Et godt og tæt samarbejde er også udviklende og giver større indsigt og perspektiv i løsninger på en specifik sag eller i et indsatsområde.

For at underbygge dette samarbejde, deltager Dansk Jernbaneforbund et projekt, der er en undersøgelse, af hvordan arbejds miljørepræsentanter opnår indflydelse, hvordan kolleger kan mobiliseres og hvilke strategier der anvendes. Mål og formål er at bidrage til, at arbejds miljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne kan opnå et fælles sprog for indflydelse som kan styrke samarbejdet og indsatsen de der samarbejder lokalt

Projektet er faciliteret af FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser). Resultaterne af undersøgelsen forventes formidlet medio 2025.

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

- at samarbejdet foregår i en tæt dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i arbejds miljølovens ånd.
- at der er de rette kompetencer blandt arbejds miljørepræsentanterne og at virksomhederne bidrager til at fremme disse.
- at fremme samarbejdet mellem forbundets arbejds miljø- og tillidsrepræsentanter.
- at forbundet ved mødeaktivitet, kurser og hjemmesiden orienterer og vejleder arbejds miljø - og tillidsrepræsentanter i arbejds miljøspørgsmål
- afholder tema- og informationsmøder, konferencer samt kurser for arbejds miljørepræsentanter.
- følger og søger indflydelse på lovgivning og myndighedsudøvelse inden for arbejds miljøområdet.
- samarbejder med virksomhederne om arbejds miljø.
- deltager og samarbejder i relevante fora og arbejdsgrupper.

