

## Kære arbejdsmiljørepræsentant

Programmet til den årlige Jernbanekonference, der denne gang **afholdes d. 13. marts i Odense**, er i skrivende stund under planlægning. Der tegner sig et program, hvor man kan melde sig til valgfrie seancer om formiddagen, med tid til lidt debat og en fælles afvikling efter frokost.

Husk at Jernbanekonferencen er godkendt som supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Reserver datoen allerede nu! Vi glæder os til at se jer!

## Arbejdsmiljøet barberes

Aftalepartierne bag finansloven for 2025 har besluttet at der ikke bliver prioriteres mange midler til arbejdsmiljøområdet. Flere arbejdsmiljøindsatser bliver beskåret, nedlagt eller ikke videreført.

### 1. Arbejdstilsynet nedprioriteres

Som et led i, at der skal spares 1.000 årsværk på den statslige administration, skal Arbejdstilsynet fremadrettet føre færre tilsyn i brancher, hvor der er lav risiko for at støde på arbejdsmiljøproblemer. Derudover skal der luges ud i antallet af vejledninger.

### 2. Arbejdsmiljørådet nedlægges

Arbejdsmiljørådet bliver nedlagt sammen med Tilsynsrådet, Beskæftigelsesrådet og en række af de regionale Arbejdsmarkedsråd. Rådene skal i stedet samles i ét nyt råd på arbejdsmiljø- og beskæftigelsesområdet.

### 3. BFA'erne bliver ikke prioriteret

Aftalepartierne har ikke prioriteret at afsætte omkring 40 millioner kroner om året til at videreføre de arbejdspladsnære arbejdsmiljøindsatser i Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA).

De ekstraordinære midler er blevet brugt til at BFA'erne kunne besøge arbejdspladser som et led i trepartsaftalen fra 2020, hvor arbejdsmarkedets parter blev enige om at

fastsætte en række brancherettede måltal for arbejdsmiljøet frem mod 2030.

MEN, midt i de kedelige nyheder om at arbejdsmiljøet er blevet nedprioriteret i finansloven, kom der så en god nyhed i starten af december. FH's arbejde for at sikre midler til en fortsættelse af de arbejdspladsnære aktiviteter i BFA'erne har båret frugt.

Beskæftigelsesministeren har sendt en anmodning til finansudvalget om at afsætte 112,7 mio. kr. til en videreførelse af de arbejdspladsnære aktiviteter i BFA frem til og med 2026. Finansudvalget forventes at behandle sagen d. 12. december 2024.

DJf vil arbejde for at disse aktiviteter også kommer til at omfatte jernbaneområdet.

## Pensionsalderen til debat

Før finansloven blev vedtaget, meldte socialdemokratiet ud, at når Folketinget skal stemme for at hæve pensionsalderen i 2025 (hvor pensionsalderen hæves til 70 år med virkning fra 2040) bliver det sidste gang, at Socialdemokratiet stemmer for. Dermed lægger Mette Frederiksen op til en genforhandling af velfærdsaftalen.

Dermed er der også lagt op til en heftig økonomisk diskussion, for kritikere vil mene, at stiger pensionsalderen ikke som forventet vil det betyde en underfinansiering af statens budgetter.

Det virker som, at økonomer vender det blinde øje til det faktum, at hvis pensionsalderen stiger i takt med levetiden, betyder det ikke nødvendigvis, at arbejdslivet også gør det! Der findes bestemt nogle naturlige fysiske og kognitive barrierer, især ved dårlige arbejdsbetingelser, højere effektivisering samt mindre indflydelse på egen arbejdssituation.

Derfor er det helt sort at nedprioritere arbejdsmiljøet i finansloven, arbejdsmiljøet der skal sikre et sundt og sikkert arbejdsliv, også når arbejdslivet med sikkerhed bliver forlænget.

## Nye regler for gravide fra d. 1. oktober

På baggrund af anbefaling fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, pålægges arbejdsgiverne pr. 1. oktober 2024, at arbejdet tilrettelægges på en måde, så gravide ansatte højst har én nattevagt om ugen.

## Kunstig intelligens på dagsordenen

Det var meget glædeligt at konstatere, at DJF' [arbejdsmiljø strategi](#) for de næste 4 år blev flittigt nævnt på kongressen i oktober.

Kunstig intelligens (AI) er også beskrevet i strategien som 1 af 4 væsentlige indsatser på arbejdsmiljøområdet i kongresperioden, altså i de næste 4 år.

Men hvordan får man som tillidsvalgt egentlig taget hul på meget væsentlige spørgsmål om AI?

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udviklet 7 etiske spørgsmål, der skal sætte fokus på, hvad virksomheder risikerer at få med ind ad bagdøren, når de inviterer ny teknologi indenfor. Forskeren bag mener, at alle virksomheder kan have gavn af at implementere spørgsmålene.

Med de 7 etiske spørgsmål, vil forsker sætte fokus på, hvordan teknologi påvirker arbejdsmiljøet. Der mangler fokus på etikken og de arbejdsmiljømæssige konsekvenser, når virksomheder implementerer ny teknologi som for eksempel AI, viser studie.

Hvis du er tillidsvalgt (amr/tr) kan du være med til at stille de 7 etiske spørgsmål der hvor du har indflydelse som f.eks. amo, su, hsu,

medudvalg m.v. når I skal tale om implementering eller brugen af AI.

Der er regler for hvordan teknologi skal implementeres og anvendes, det er f.eks. reguleret af arbejdsmiljøloven og GDPR-lovgivningen. Og i 2020 ændrede Folketinget årsregnskabsloven, så virksomheder skal redegøre for deres politik for dataetik i ledelsesberetningen. Også EU har for nyligt vedtaget en forordning, der skal regulere brugen af AI.

De 7 etiske spørgsmål er:

1. Hvilke formål eller intentioner forbindes med teknologien?
2. Hvordan kan teknologien fungere som princip for almen praksis?
3. Hvem eller hvad tager teknologien hånd om?
4. Hvilke fordele og ulemper er relateret til teknologien?
5. Hvilke nye behov, muligheder og begær vil opstå som følge af anvendelsen af teknologierne?
6. Hvordan påvirkes magtrelationer i organisationen?
7. Hvordan vil teknologien eller dens principper virke, hvis den anvendes på dem der implementerer eller udvikler den?

Kilde: NFA

## Gode råd til lokomotivførere

Et lille projekt er kommet frem til nogle gode råd til lokomotivførere, som har stillesiddende arbejde.

Der er meget at hente ved at få mere bevægelse ind i stillesiddende arbejdsopgaver. Forskning viser at lange sammenhængende perioder med den samme adfærd, f.eks. stillesiddende arbejde, kan have betydning for smerter i muskler og led. Samtidig øger stillesiddende adfærd risikoen for sygdom.

I hvor høj grad har deltagerne så fulgt anbefalingerne under pilotprojektet?

- **Stå op i førerrummet:** En ¼ del rapporterer, at de i høj grad eller meget høj grad har stået op og 67% har delvist stået op i førerrummet.
- **Tag trappen:** en ½ del har i høj grad eller meget høj grad taget trappen, og 42% har delvist.
- **Gå tur i pauser eller under ophold:** 17% i høj grad, 25% har delvist, 25% i lav grad, og 33% har ikke fulgt anbefalingen.
- **Afhold møder gående eller stående:** Kun 1/4 del har afholdt møder gående eller stående.

Tilbagemeldingerne fra lokomotivførerne var overvejende positive. Mange ønskede at fortsætte med at følge anbefalingerne. Lokomotivførerne meldte dog også om udfordringer, bl.a. at det var svært at nå en gåtur i pauserne. Det er vigtige erfaringer at arbejde videre med.

## Arbejds miljø Roadshow 2025

For jer der er på industriens overenskomst, er det igen muligt at få friske inputs til jeres arbejdsmiljøindsats.

Kom og få viden, redskaber og nye, gode ideer til arbejdet for et godt arbejdsmiljø. Fra den 20. januar 2025 og tre uger frem gennemfører BFA Industri v. Dansk Industri, CO-industri og Lederne møderækken: Arbejds miljø Roadshow 2025.

Møderne afvikles i tidsrummet fra kl. 12:00 til 15:00.

På møderne præsenteres en række af BFA Industris nye materialer til brug i jeres virksomheds arbejdsmiljøindsats.

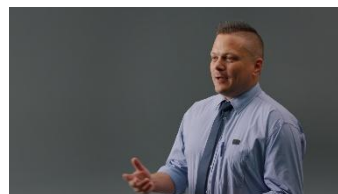
Møderne er specielt henvendt til arbejdsgivere, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra industriens brancher, men også repræsentanter fra andre brancher er velkomne.

Det samme gælder rådgivere, myndigheder og undervisere på erhvervsuddannelsescentre. Tilmelding og se mere på [her](#) Deltagelse er gratis.

## Produktion af 5 små film er færdig

Produktion af små film vedr. konflikt-nedtrappende råd er færdig. Projektet med at producere disse små film og en musikvideo der skal fungere som en teaser for de små film, har taget næsten et år. Filmproduktionen er nu færdig og der afventer nogle få formelle godkendelser før de kan anvendes. Der arbejdes på en kommunikationsplan frem mod anvendelse af filmene fra uge 2/3.

Det er BFA transport og Jernbaneudvalget (og dermed Dansk Jernbaneforbund) der sammen med filmproducenten Berú og TUR som projektledelse der står bag.



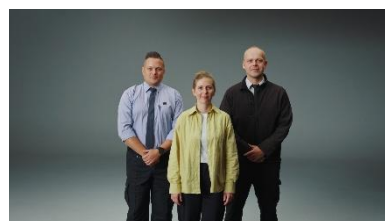
I de 5 små film medvirker forsker Camilla Bank Friis,

Kenn Laursen (amr og tgf DSB samt HAMU-medlem)

og Dennis Carlsen (Område-gruppeformand og Togrevisor NJ).



Vi er i Jernbaneudvalget meget tilfredse med



resultatet selvom der har været et dilemma vedr. projektet.

Der er ingen tvivl om, at dette projekt burde have været rettet mod passagererne, da det jo desværre er dem der skaber problemerne for os.

Men præmissen for projektet var desværre sådan, at projektet netop ikke måtte rettes mod passagerne, som krav for at midlerne kunne frigives og bruges.

DJf valgte at medvirke i projektet når nu midlerne var til rådighed.

## Omvendt bevisbyrde for veteraner

En politisk veteranaftale sikrer bedre erstatningskrav for PTSD-ramte.

Bevisbyrden vendes nu om, og gamle sager kan genoptages. Det forventes, at minimum 400 sager, hvor en PTSD-diagnose er afvist, kan genoptages. Det er regeringen og partierne bag forsvarsforliget, som har indgået aftalen, det er alle Folketingets partier minus Enhedslisten og Alternativet.

Konkret betyder aftalen, at veteraner ikke længere selv skal bevise, at deres PTSD-diagnose er en konsekvens af en udsendelse. I stedet bliver det op til myndighederne at sandsynliggøre, at en soldat ikke er blevet syg af at have været udsendt.

Den omvendte bevisbyrde - den såkaldte formodningsregel - kommer til at koste 2,3 milliarder kroner over ti år.

Ifølge aftaleteksten er det forventningen, at lovforslaget om formodningsreglen træder i kraft i første kvartal af 2026.

*Formanden for Politiforbundet Heino Kegel mener, at Ptsd hos politi-, ambulance- og brandfolk er ikke mindre invaliderende end ptsd hos veteraner. De har brug for samme vilkår i forhold til omvendt bevisbyrde, støtte i dagligdagen og en styrket beskæftigelsesindsats. Andet kan vi ikke være bekendt.*

**Hertil kunne man jo tilføje togpersonale, og lokomotivførere, hvis arbejde det er at oppebærer kritisk infrastruktur.**

## Rimelig tid til at varetage pligterne

Ofte taler amr om ikke at have tilstrækkelig tid til amr arbejdet. I den nok vigtigste bekendtgørelse (ud over [bekendtgørelsen af lov om arbejdsmiljø](#)) nemlig "[Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø](#)", er det benævnt at arbejdsgiveren skal sørge for at amr og ledere skal have rimelig tid til rådighed, til at varetage pligterne. Det store spørgsmål er jo så: "Hvad er rimelig tid?"

Det har Thomas Weyse, der rådgiver og arbejder med arbejdsmiljøkommunikation og underviser på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, sat i et skema. Thomas beskriver det som "Tid til Arbejdsmiljø – De 5 skalvurderinger".

På den sidste side i nyhedsbrevet kan du se Thomas vurdering hvad "rimelig tid" kan bruges til.

## Husk at melde ændringer af amr-status

Husk at sende 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 alle amr, områdegruppeformænd og HAMU-medlemmer.

## Planlagte møder i HAMU

7. januar

**13. marts, Jernbanekonference**

20. marts

13. Maj

14. august

2. oktober

20. november

*Formand Kirsten Andersen og jeg  
ønsker alle en god jul og et godt  
nytår*

Med venlig hilsen

**Frank Johansson**  
Faglig sekretær & Arbejdsmiljøkoordinator

Søndermarksvej 16 2500 Valby  
[fj@djf.dk](mailto:fj@djf.dk) / 61106488



Aftalt tid	Arbejds miljøets tid	Akkumuleret over tid	Akut tid	Anciennitetstid
Aftales bl.a. på den Årlige drøftelse og er ens i hele virksomheden	Aftales på den Årlige drøftelse. Kan uddelegeres til lokalt niveau, men skal prioriteres	Udfordringer der skal tages aktion på og som ikke kan vente til næste Årlige drøftelse	Skal ske på den enkelte afdeling, hvor behovet opstår og skal risikovurderes mhp. APV-opdatering	Aftales på den Årlige arbejdsmiljødrøftelse eller i øverste AMU/Hoved-MED ift. de prioriterede områder
Indeholder de faste procedurer og arbejdsrutiner i AMO eller MED	Indeholder også de prioriterede områder for hele virksomheden	Skal prioriteres på den enkelte afdeling eller i AMG og aftales med fokus på risikovurdering og APV-opdatering	Skal videreformidles til lokalt AMU/MED-niveau	Kan og bør suppleres i den enkelte AMG eller lokale AMU/MED, da det skal være i overensstemmelse med det der har særligt lokalt fokus
Ny lovgivning og udvikling skal undersøges for afklaring, og om der er behov for implementering	Mødeaktiviteten er individuel for hver afdeling eller område, alt efter arbejdsmiljøets standard	Bliver der ikke taget aktion, skal det tages på den lokale AMU/MED	Skal drøftes på øverste AMU/MED-niveau for at forebygge det sker igen, også på andre afdelinger.	Obs. Skal aftales med den lokale leder, ift. den daglige drift, men kan ikke undlades, da arbejdsmiljøarbejdet er en del af drift-opgaverne
	Forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Ved ændringer i opgaver, processer, og arbejdsgange skal der risikovurderes mhp. APV-opdatering	Bliver der ikke taget aktion, skal det op på det øverste niveau i AMU/Hoved-MED		