

Arbejds miljøinfo

Af: Rene Filbert, arbejdsmiljørepræsentant, Odense, Esbjerg og Tinglev

Som vores områdegruppeformand så fint beskrev i [Det Blå Blad 1-2024](#), har DSB fået en ny arbejdsmiljøorganisation.

Der har efterhånden i mange år siddet arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) i arbejdsgrupperne 3.1F – Nye tog & Arbejds miljø, hvor vi p.t. er repræsenteret ved AMR, Carsten Larsen og 3.2F – Fjern- & Regionaltog Togmateriel & Arbejds miljø, hvor vores repræsentant p.t. er AMR, Theis Depenau Møller.

Det blev besluttet i den tidligere arbejdsmiljøorganisation, at der også skulle sidde en AMR i Turudvalget og i forbindelse med konstitueringen i slutningen af januar dette år, blev jeg tildelt denne post.

Er der noget der har indvirkning på en lokomotivførers arbejdsmiljø, må det siges at være de tjenester og ture lokomotivføreren kommer i kontakt med, dag ud og dag ind og på alle tider af døgnet året igennem.

Stress er en af de hyppigst oversete faktorer i forbindelse med skifteholdsarbejde. Alle kender til symptomerne på for lidt søvn med almen utilpashed og hovedpine. Det oplever næsten alle skifteholdsarbejdere på et tidspunkt. Men mange skifteholdsarbejdere klager også over, at de er mere irritable, rastløse, triste, angste og nervøse.

Mange, der begynder på skifteholdsarbejde, oplever en række akutte symptomer. Det kan være, at de sover dårligt, er trætte eller har problemer med maven. Disse symptomer forsvinder ofte et stykke tid. Symptomerne kan også blive ved og være knyttet til sygdomme.

Der står ikke noget specifikt i Arbejds miljøloven om helbred og natarbejde. Arbejds miljøloven har bestemmelser om hviletid og fridøgn, og det vil sige 11-timers reglen og et fridøgn om ugen. EU's arbejdstidsdirektiv er implementeret i Danmark dels gennem overenskomster, dels gennem lovgivning.

Derfor ser vi, som arbejdsmiljøorganisation, det som en kærkommen "håndsrækning", at invitere AMR med ind i Turudvalgets arbejde, selv om jeg godt er klar over, at en AMR i turudvalget ikke kan udrette underværker.

En af de ting jeg vil prøve at trække med ind i Turudvalget er det som på godt dansk hedder Work-/Life balance (WLB). Jeg håber, at et øget fokus på WLB kan hjælpe med til, at nogle af stressfaktorerne mindskes. Man er allerede i gang med flere pilotprojekter rundt omkring i landet med det formål at tilpasse turene, så de tilgodeser så mange lokomotivførere som muligt.

Et af projekterne er en udvidelse/tilsidesættelse af tjenestetidsaftalens nattjenesteregulering. Den regel den siger, der kun må være 2 på hinanden følgende nattevagter og maksimum 7 nattevagter på en måned. Som jeg hører det, er det ikke alt personalet, der er lige henrykt over

turene på de depoter, hvor projekterne kører. Men det er så en af fordelene ved pilotprojekterne, at man efterfølgende kan lave evalueringer på dem og lave tilpasninger i forhold til lokomotivførernes tilbagemeldinger.

Der arbejdes også med et nyt pilotprojekt for forbedring af trivslen, hvor man vil kigge på fridagslængder og antallet af timer mellem to tjenester. I udgangspunktet vil man prøve at gå tilbage den gamle fridagsregel, med 36 timer/og et helt kalenderdøgn for en enkelt fridag, henholdsvis 56 timer/ to hele kalenderdøgn for en dobbelt fridag, samtidig med at man garanterer mindst 12 timer mellem tjenesterne. Intentionen er at sætte projektet i søen i København, hvor det bliver et tilbud for lokomotivførere i reserven. Der skal minimum være 6 deltagere og der kan være op til 20. Som udgangspunkt skal deltagerne acceptere at skifte reservetur, så de – for at lette tjenestefordelernes arbejde med validering – alle kommer til at køre i den samme reservetur. Det er planen, at projektet kommer til at køre over 3. og 4. kvartal 2024 og projektet skal evalueres januar 2025 med henblik på at eventuelt videreførelse i IVU fra den 1. april 2025.

IVU er rullet ud på S-tog pr. 1. maj 2024, og som sagt er planen, at systemet bliver implementeret hos os Fjern- og Regionaltog 1. april 2025. Det er et komplet nyt planlægningssystem. IVU er et tysk firma, som har mange kunder i jernbanesektoren, blandt andet DB i Tyskland (passager) og SJ i Sverige. Systemet kan forestå alt fra strategisk planlægning og til ture, korrigering, tjenestefordeling og driftsafvikling. I DSB vil det komme til at afløse op til 25 systemer, som i dag påvirker det kørende personale. "IVU-pad" bliver til Medarbejderportalen, som kommer til at erstatte Driftsportalen.

En anden, og efterhånden en velafprøvet metode at forsøge at fremme trivslen på, er at indlægge reserveuger i de faste ture, og derved øge mængden af lokomotivførere, der kan komme i "fast tur". Der iværksættes i den forbindelse pilotprojekter i K25 i Helsingør, Esbjerg og Odense hvor lokomotivførerne i første runde af turvalget skal tilkendegive, om de vil køre morgenvendt, aftenvendt, blandet tur eller reserven. I det omfang der er flere, som ønsker at køre i tur, end der er turpladser til, fyldes turene op med reserveuger.

Der har været sendt nogle spørgeskemaer ud til lokomotivførerne omkring ture og turvalg og bl.a. i Odense og Fredericia er der blevet lavet opfølgning på resultatet af den netop overståede Trivselsmåling. Formålet med opfølgningsspørgeskemaet var, at den lokale gruppeleder, LPO's lokalgruppeformand og AMR i fællesskab skulle sætte nogle spørgsmål sammen, som kunne komme "ind til benet" med det, lokomotivførerne lokalt gik og boksede med.

Desværre var svarprocenten i begge spørgeskemaer mildest talt nedslående. Det mest triste ved det er, at lige omkring ture ville kollegaernes besvarelse af spørgsmålene give et reelt fingerpeg om, hvad der var behov for på hvert enkelt depot. Og lige så med besvarelserne på opfølgningen på Trivselsmålingen. Også her havde lokomotivførerne en enestående chance for give deres besyv med, hvad de havde brug for lokalt.

Jeg havde håbet på, at lokomotivførerne havde været mere ivrige med at bidrage til, og få indflydelse på, deres eget arbejdsmiljø og trivsel. Men til dem der har svaret, skal der lyde en stor tak. Tak for jeres svar, input og for at være med til at højne lokomotivførerens trivsel og arbejdsmiljø.

For mig som AMR er der nok at gå i gang med, især når vi snakker stress og WLB.