



Medlemsinfo 2017

Nr.11

Udsendt den 17.08.17

DSB øger sit fokus på fravær og har atter skærpet sin fraværspolitik.

I forsommeren blev TPO indbudt til drøftelser i Personalepolitisk Udvalg. HR ønskede nemlig at halvere antallet af dage, før der sendes mail til personaleleder om at lederen skal forholde sig til, om der skal indkaldes til samtale. Dette fra de nuværende 10 fraværsdage til blot fem fraværsdage eller mere end to perioder inden for et halvt år.

Ifølge faktabog tilsendt HSU, som også kan læses på ABC, lå gennemsnittet af sygedage i 2016 for togpersonalet på 13,5 dage årligt med en støt faldende tendens gennem de sidste par år. Lidt lavere ligger det for lokomotivpersonalet på ca. 10,5 dage og for stationspersonalets vedkommende ligger niveauet nogenlunde som hos togpersonalet.

Som udgangspunkt kan vi godt følge DSB i, at fravær er dyrt for virksomheden og skal minimeres så vidt muligt. Så langt er vi enige. Vi mener også, at en fraværssamtale kan være et fint værktøj, når det bruges rigtigt og at vi har en fælles interesse i, at man i en sund virksomhed har et lavt fravær. Imidlertid er vi af den opfattelse, at DSBs fokus ikke ligger det rette sted og vi mener samtidig, at man i Telegade helt åbenlyst mangler forståelse for vores arbejdsfunktioner, og det vi risikerer at blive udsat for i løbet af en arbejdsdag. Vi arbejder med personer fra alle samfundslag i et miljø, hvor vi blandt andet bliver udsat for bakterier, vira, ultrafine dieselpartikler, stress, omstruktureringer/depotstruktur og meget andet - og endvidere med risiko for arbejdsulykker med vold, trusler, personpåkørsler etc. Vi kommer næppe nogensinde ned på et sygdomsniveau som i et beskyttet kontormiljø som i Telegade. Det mener vi ganske enkelt ikke er realistisk.

Efter intens debat i Personalepolitisk Udvalg lykkedes det M-siden at få HR til at lande på et kompromis. Syv fraværsarbejdsdage og mere end to perioder inden for et halvt år, førend der udsendes mail fra HR til leder. TPO fik imidlertid også ført til referat, at vi ikke var enige i indstillingen til HSU, fordi vi ikke mener at det er den rette medicin man udskriver, men at det snarere virker som et forsøg på at vaske hænder og skubbe ansvaret fra sig og over på medarbejderne - også selvom man fra DSBs side pakker det pænt ind og kalder det "omsorg".

Vi synes det er for bekvemt blot skrive til medarbejderne, at fravær skal ned, uden samtidig at fokusere lige så skarpt på sit eget arbejdsgiveransvar for trivsel, arbejdsmiljø

og medarbejderindflydelse og andre tiltag, der positivt påvirker sygefraværet.

TPO er klar over, at der endvidere er udsendt nyhedsmail til togpersonalet i går, hvor det ligger mellem linjerne, at hvis man har mere end fem fraværsdage om året, er man ikke en "almindelig rask person". Det synes vi er en unødvendig forsimplet og bundforkert måde at stille tingene op på som vi tager afstand fra. Er man syg, så er man syg og bør blive hjemme og ikke møde op og smitte sine kolleger. Længere bør dén ikke være.

TPO så hellere, at i stedet for at forsøge at give syge medarbejdere dårlig samvittighed, skulle man hellere kigge indad i, hvor virksomheden kunne skrue op for arbejdsmiljø, god virksomhedsledelse, trivsel og sygdomsforebyggelse og det vil vi altid gerne drøfte med DSB.

Med venlig hilsen
Mikkel Channo Jessen
Områdegruppeformand

Susanne Bjørn Jensen
Områdegruppenæstformand