



Sundhedsmiljø i DSB

6. MARTS 2024

Sundhedsmiljø i DSB



1. Hvad er sundhed og sundhedsmiljø i DSB?

2. Hvorfor sundhed i DSB?

3. Strategien bag og tidsperspektiv

Fire faser

Fire principper

4. Eksempler på tiltag

Hvad er sundhed?

- Sundhed er en tilstand af velvære, der er påvirket af både sociale, psykologiske og kropslige ressourcer, og sundhed er altså ikke det samme som fravær af sygdom eller skavanker.

- Sundhedsmiljø i DSB: At arbejdets udførelse i sig selv er sundhedsfremmende.
 - Respekt for privatsfæren
 - Respekt for driften og eksisterende rammer

2. Hvorfor sundhed i DSB

- Vi vil passe bedre på vores medarbejdere gennem et langt og godt arbejdsliv
- Vi vil gerne sikre, at medarbejdere har energi og overskud efter endt arbejdsdag
- Sundhedsprofilen i DK: Sundheden er generelt nedadgående
- Vi bruger næsten 1/3 af livet på at arbejde
- DSB som arbejdsplads kan gøre en forskel for medarbejderes sundhed
- Starten på rejsen blev: Ny tilgang til sundhed; Sundhedsmiljø og vision (NFA)
- Men hvordan skulle vi opnå bedre indsigt i medarbejderes sundhed?
- Og hvordan kan vi så konkret gøre en forskel?

3. Strategien – fire faser

- Proaktiv, systematisk og inddragende tilgang

Strategisk tilgang

- At bruge data til at opnå indsigt i, hvordan arbejdet påvirker medarbejdernes sundhed
- At sikre, at arbejdet med sundhed hænger sammen med vores formål samt øvrige strategier og politikker
- At udvælge fire principper for sundhedsmiljø
 - Sundhed med plads til alle
 - Ledelsesfokus på sundhed
 - Sunde i fysiske rammer
 - Sundhed i planlægning af arbejdsdagen
- At følge udviklingen af sundheden løbende

Fire faser

Fase 1 Strategifasen (2022)

- Definitionen af sundhed i DSB
- Kortlægning af tidligere og eksisterende sundhedsarbejder: Medarbejderinddragelse og eksisterende strukturer (AMO)
- Kategorisering af indsatser ud fra fire overordnede principper
 - Sundhed med plads til alle
 - Ledelsesfokus på sundhed
 - Sunde fysiske rammer
 - Sundhed i planlægning af arbejdsdagen

Fire principper

Sundhed i planlægning af arbejdet

Vi fremmer sundheden gennem variation ved udførelsen af arbejdsopgaver, og sigter mod en god balance mellem siddende, stående og fysisk aktive arbejdsopgaver.

Sund kultur og ledelsesfokus på sundhed

Ledelsen interesserer sig for, støtter udvikling af medarbejderes sundhed og følger systematisk op på sundhed. Ledelsen indtænker sundhed i beslutningsprocesser.

Sunde fysiske rammer

Vi indtænker sundhed i vores fysiske rammer på arbejdspladserne; herunder muligheder for bevægelse, hvile og fordybelse i den fysiske arbejdspladsindretning, fx igennem nudging.

Sundhed med plads til alle

Vi samarbejder om at udvikle medarbejderes sundhed gennem videndeling og inddragelse, internt og eksternt. Vi understøtter sundhedstiltag tilgængelige for alle på tværs af organisationen.

Fire faser - fortsat

Fase 2 Udviklingsfasen (2023):

→ Udvikling af indsatser – inspirationskatalog

- Overordnede
 - Sundhed i APV, Sundhedspolitik, Sundhed i MUS?, sundhed i AMO-uddannelse, værktøjer, sundhed i kantiner m.fl.
- Udvalgsniveau
- Lokalt niveau

Fase 3 Afprøvningsfasen (2024-2025):

- Udvælge og teste indsatser af
- Hvad virkede godt?

Fase 4 Implementeringsfasen (2025-26):

- Kommunikation om erfaringer
- Ny måde at gøre tingene på

4. Eksempler på mere lokale tiltag

Sundhed i planlægning af arbejdet

Stå op i førerrum ved ophold, pas-rejse og under standsning

Udendørs 1:1 møder

Sund kultur og ledelsesfokus på fokus

Snak om Sundhed på 1:1

Kulturprojekt - leveregler for sundhed (Hvad siger vi til hinanden om sundhed?)

Sunde fysiske rammer

Mødeborde, der kan hæves og sænkes

Plakater/skilte: "Hvad skal du lave i din pause i dag"?

Sundhed med plads til alle

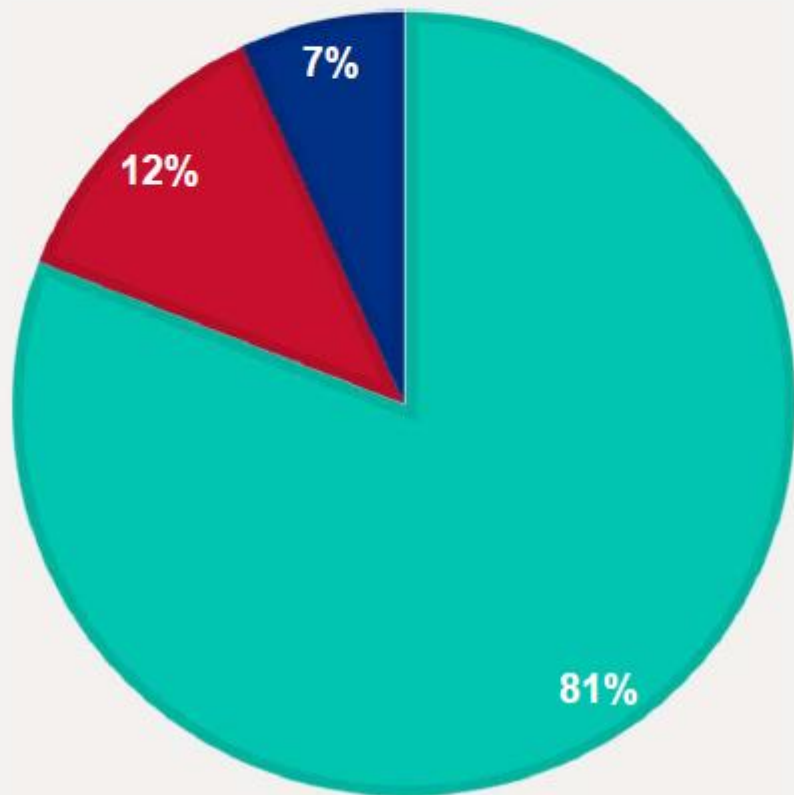
Inddragelse af medarbejdere i arbejdet med sundhed

Deltagelse i Forskningsprojekter (**NFA**, Holbæk Arbejdsmedicinsk)

Er det muligt rykke på den stillesiddende adfærd blandt lokomotivførere?

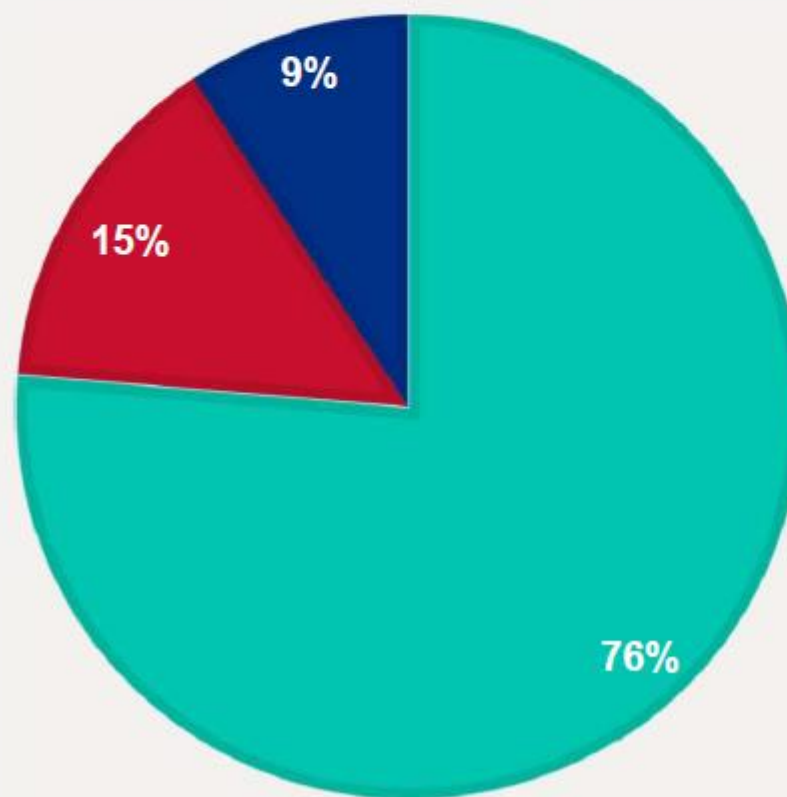
FØR

■ Stillesiddende ■ Stå ■ Gang



EFTER

■ Stillesiddende ■ Stå ■ Gang



”Det har gjort, at jeg har det bedre, når jeg kommer hjem, og jeg har det også bedre mens jeg sidder i førerrummet”.

”Specielt overfor nye lokoførere ville det være godt at få banket ind i hovederne på dem fra start: Det er en god ting, at man lige kommer op og bevæger sig lidt. Jeg er da ærgerlig over, at jeg ikke har passet på, og taget på”.

”Jeg blev lidt overrasket over, hvor stor en del af arbejdet vi faktisk sidder ned. Og det vil jeg gerne være meget mere opmærksom på.”



Stå op i førerrummet: En fjerdedel rapporterer at de i høj grad eller meget høj grad har stået op og 67% har delvist stået op i førerrummet.



Tagge trappen: Halvdelen har i høj grad eller meget høj grad taget trappen og 42% har delvist.



Gennemfør bremsetjek og øvrige opgaver stående: 42% har i høj grad eller meget høj grad lavet bremsetjek og øvrige opgaver stående. 33% har delvist, 8% har i lav grad og 17% har ikke fulgt anbefalingen.



Gå tur i pauser eller under ophold: 17% i høj grad, 25% har delvist, 25% i lav grad, og 33% har ikke fulgt anbefalingen.



Afholder møder gående eller stående: 3/4 har ikke fulgt afholdt møder gående eller stående.

