

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 1. oktober 2013
Tidspunkt: Kl. 10.30 – 15.00
Sted: 3F, Kampmannsgade 4, 1604 København V.
Mødenr.: 8

Deltagere: Inge Lise Pedersen, (ILP), Landsforeningen af Menighedsråd
Jens Christian Bach Iversen, (JCBI), Den danske Præsteforening
Eigil Saxe, (ES), Danmarks Provsteforening
Kristine Jensen, (KJ), 3F
Martin Frøkjær-Jensen, (MFJ), Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark
Bjørn Arberg DOKS, (BA), Dansk Organist og Kantor Samfund
Peter Fischer-Møller, (PFM), Foreningen af Biskopper
Trine Klink Raunkjær, (TKR), Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Bjarne Rødkjær, (BR), Foreningen af Kirke- og Kirkegårdsansatte
Helene Devantie, (HD), Danmarks Kirketjenerforening
John Poulsen, (JP), Organistforeningen
Gunnel Sørensen, (GS), Danmarks Kordegneforening
Lisa Bondo (LB) Dansk Kirkemusiker Forening
Hans Hjerrild, (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, referent

1 Godkendelse af dagsorden

Der blev gjort opmærksom på, at der skulle vælges ny formand og nyt forretningsudvalg. Der blev derfor indføjet et nyt pkt. 2 og 3.

2 (Nyt punkt) Valg af formand

Ifølge vedtægterne skal der vælges formand og næstformand for to år ad gangen. Funktionsperioden løber fra mødet i 3. kvartal i ulige år.

Referat

Inge Lise Pedersen blev enstemmigt genvalgt som formand for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.

John Poulsen blev enstemmigt genvalgt som næstformand Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.

3 (Nyt punkt) Valg af forretningsudvalg (FU)

Arbejdsmiljørådet nedsætter et forretningsudvalg, som består af formand og næstformand og to medlemmer af Arbejdsmiljørådet, som vælges umiddelbart efter valg af formand og næstformand.

Referat

Følgende blev enstemmigt genvalgt til forretningsudvalget:

- Inge Lise Pedersen
- John Poulsen
- Jens Christian Bach Iversen
- Bjarne Rødkjær

4 Handlingsplan for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

4.1 Afklaring af godkendelsesprocedure

Godkendelse fra Kirkeministeriet

Godkendelse fra Arbejdstilsynet

Referat

Intet nyt.

4.2 Behov for vejledningsmaterialer rettet mod folkekirken

Afdækning af særlige behov for vejledningsmateriale rettet mod folkekirken, herunder oversigt over eksisterende vejledningsmateriale udarbejdet til folkekirken eller inden for sammenlignelige områder, som med fordel vil kunne anvendes inden for folkekirken, og vurdering af relevans og behov for opdatering.

Referat

Intet nyt.

4.3 Samarbejder og arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø i forbindelse med samarbejder herunder "udlån" af medarbejdere (geografisk fleksibilitet) og flere arbejdsgivere (menighedsråd) på samme arbejdsplads.

Status

Sekretariatet er i gang med at udarbejde et vejledningsudkast. Det forventes færdigt ultimo november. Der mangler dog stadigvæk eksempler fra rådets medlemmer på konkrete modeller.

Referat

PFM opfordrede til ikke at gøre det mere kompleks end højst nødvendigt. Han foreslog endvidere, at man kunne dele beskrivelse af arbejdsmiljøopgaven op i fysisk og psykiske arbejdsmiljø.

JCBI fortalte, at der var ved at blive udarbejdet en aftale for organist og graver hos ham. Hvis HH kan vente til november, ville denne aftale kunne indgå som materiale i vejledningen.

JP tydeliggjorde, at opgaven med arbejdsmiljøet ved geografisk fleksibilitet skal beskrives i forhold til den arbejdsopgave, der deles.

MFJ: Det er vigtigt, at både den forventede opgave, der skal løses, og arbejdsmiljøopgaven bliver tydeligt beskrevet i de aftaler der indgås.

HH: Arbejdsgiverens ansvar for arbejdsmiljøet og for udarbejdelsen af fx. APV bliver gjort tydeligt i vejledningen.

PFM foreslog, at vejledningen også indeholdt et afsnit om, hvordan man sikrer en god dialog med menighedsrådene (arbejdsgiverne) om arbejdsmiljøet.

JP understregede, at man som arbejdsgiver har ansvaret for arbejdsmiljøet – og i de tilfælde, hvor medarbejderen er ansat i flere sogne, har hver enkelt arbejdsgiver ansvar – og skal udføre de opgaver, der er i arbejdsmiljøloven. Det er derfor vigtigt, at vejledningen indeholder en beskrivelse af, hvem der har ansvaret.

KJ fandt det vigtigt, at instruktionsforpligtelsen også bliver beskrevet i vejledningen.

MFJ mente, at tværgående samarbejde er godt, hvis det bliver godt aftalt og beskrevet.

4.4 Ergonomiske forhold og velfærdsforhold m.v.

Velfærdsforhold, brug og vedligeholdelse af maskiner, tunge løft. Oversigt over eksisterende vejledninger, der er relevante for folkekirken og forslag til, hvordan de formidles.

Referat

Intet nyt.

4.5 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet på provstiniveau

Undersøge mulighed for at organisere arbejdsmiljøarbejdet på provstiniveau med henblik på at iværksætte forsøgsordninger.

Status

På seneste rådsmøde blev der nedsat en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre på at få defineret forsøgene nærmere og dernæst at implementere forsøgene i nogle provstier. Arbejdsgruppen bestod af følgende medlemmer fra rådet:

- Eigil Saxe
- Kristine Jensen
- Helene Devantie
- Hans Hjerrild.

Arbejdsgruppen har mødtes tre gange og er fremkommet med bilag 1. Der er flere uafklarede spørgsmål, som gruppen arbejder videre med, bl.a. med hensyn til finansieringen af forsøgene. Forsøget og mulighederne for en finansiering via omprioriteringspuljen har løseligt været drøftet på FSU den 6. september. Der var stor opbakning til forsøget, men der var skepsis med hensyn til finansieringen via omprioriteringspuljen. Det skal derfor undersøges, om der er andre muligheder for finansiering.

Indstilling

Folkekirkens Arbejds miljøråd skal tage stilling til notatet, herunder de foreslåede succeskriterier. Rådet skal i forbindelse med denne drøftelse også komme med bud på, hvad målene for succes skal være. Derudover bedes rådet tage stilling til, hvordan forsøgene kan finansieres (udover muligheden via omprioriteringspuljen).

Referat

JP understregede, at det selvfølgelig er menighedsrådet, der har ansvaret, men med en model som beskrevet i papiret får menig-

hedsrådene et tilbud om hjælp til at løfte arbejdsmiljøarbejdet. Han efterspurgte en tydeligere beskrivelse af provsternes rolle i forsøget. Derudover mente han, at der ikke var muligheder for at finde økonomi i arbejdsmiljøsystemet til forsøgene. Branchearbejdsmiljørådene må ikke finansiere den slags forsøg.

ES spurgte, om der var en mulighed i omprioriteringspuljen? Og hvis ikke, om der var andre muligheder for at få finansieret forsøgene?

ILP mente, det kunne være problematisk, at der var valgt et provsti som Jammerbugt Provsti, der har en stram økonomi og derfor kunne være en ekstra udfordring at få med i forsøgene.

MFJ spurgte, om der kunne være muligheder i udviklingsfonden.

JCBI spurgte, hvorfor Kgs. Lyngby Provsti var valgt.

HH oplyste, at de tre provstier var valgt for at få en stor spredning på land/by, små og store sogne. Derudover var der ved de foreslåede provstier også blevet lagt vægt på, at provsterne var positivt indstillet over for forsøg i provstiet. Det var på den baggrund, at Middelfart, Jammerbugt og Kgs. Lyngby Provstier var blevet foreslået.

PFM mente, at det var dyrt med evaluering. Som en løsning på finansieringen foreslog han, at der blev fundet tre provstier, hvor 100.000,- ikke vælter budgettet, således at forsøgene kan finansieres lokalt af de deltagende provstier. Derudover mente han, at man ved opbygningen skulle forsøge at følge den samme struktur, som hvis der er indgået aftaler om geografiske fleksibilitet.

JP var enig, i at det var vigtigt at få forsøgene rullet i gang, og hvis det var muligt at finde "rige" provstier, skulle vi gå efter det.

ILP mente, at det var vigtigt med en god evaluering af forsøgene. Hun foreslog derfor at hæve beløbet til 100.000,- kr. Hun mente, at der kunne være muligheder for at få dækket evalueringssomkostningerne via Folkekirkens Uddannelses- og Videncenter.

MFJ gjorde opmærksom på, at det gerne skulle være en gevinst at deltage, så de deltagende sogne ville få økonomiske fordele af det på sigt. Dette argument kunne også bruges, når projektet skal "sælges".

KJ mente, det var vigtigt at finde et provsti med mange små sogne. Det er her, modellen virkelig kommer til sin ret. Derudover mente hun også, det var vigtigt, at der blev valgt en række provstier, der ikke var umiddelbart sammenlignelige, således at modellen kommer i spil i så mange forskellige rammer som muligt. Hun tænkte på forskeligheder inden for sognene som store/små, land/by, rige/fattige.

ES var enig og understregede, at manglende økonomi ville kunne betyde fravalg fra provstiets side.

ILP fandt, at det var vigtigt, at provsten i det medvirkende provsti var indstillet på at deltage, og derfor var Jammerbugt også et godt valg, da provsten der gerne vil deltage.

PFM mente, at de tre foreslåede provstier var gode, men hvis det ikke kunne lykkes at finde finansiering, kunne plan b være at finde tre "rige" provstier, der selv kunne dække udgifterne.

Der var bred enighed om at forsøge at finde finansiering, og hvis dette ikke kunne lade sig gøre, så at gå efter den foreslåede plan b.

ES rejste spørgsmålet om tidsperspektivet i notatet. Det var jo en forholdsvis lang tidhorisont.

BA var af den opfattelse, at det var bedre med et godt opløb og få den kørt hjem end at jappe det igennem.

Dette synspunkt var der bred enighed om.

Der var herefter en drøftelse af mål for projektet.

Der var en drøftelse af, om der skulle måles på, om der kunne opleves en forbedring af arbejdsmiljøet i de deltagende sogne. Der var enighed om, at projektets formål var at afprøve modeller for en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet, og at det derfor var det primære fokusområde for målene. Men at det var ok at se på, om det øgede fokus på arbejdsmiljøarbejdet derved skabte arbejdsmiljøforbedringer, dog med den fare at det kan være vanskeligt at måle på over så kort tid.

BA mente derudover, at der også burde måles på menighedsrådet og deres engagement i/holdning til arbejdsmiljøet.

Arbejdsgruppen arbejder videre med følgende mål:

- 2/3 af sognene i forsøgsprovstiet indgår i forsøget
- 100% af de deltagende sogne får udført de lovbundne opgaver
- 2/3 af medarbejderne i de deltagende sogne oplever en øget fokus på arbejdsmiljøet – både det fysiske og det psykiske
- 2/3 af menighedsrådsmedlemmerne (evt kontaktpersonen) oplever en styrket indsats på arbejdsmiljøet
- 2/3 af deltagerne i forsøget arbejdsmiljøgrupper fra provstierne samt præsternes arbejdsmiljøgrupper oplever, at samarbejdet mellem dem bliver styrket.

Bilag

- Bilag 1: Notat vedr. AMO forsøg
- Bilag 2: Skønnet budget

4.6 Skimmelsvamp

Afdækning af problemerne med skimmelsvamp i kirkens bygninger og inventar med inddragelse af eksterne interessenter. Udarbejdelse af vejledning om, hvordan problemet håndteres.

Status

Budgetfølgegruppen afgiver indstilling til ministeren primo oktober. Ministeren melder endeligt ud medio november. Det forventes, at vi får bevillingen.

4.7 Psykisk arbejdsmiljø

Deltagelse i styregruppen i Kirkeministeriets undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken 2012.

Resume (fra rapporten)

”Undersøgelsens resultater er på mange måder ganske positive. Medarbejdere i folkekirken generelt har et psykisk arbejdsmiljø, som ikke kan siges at være væsentlig dårligere eller bedre end andre danske arbejdspladser. Medarbejderne i folkekirken er således lige så tilfredse med deres job som alle andre lønmodtagere. Samtidig ses det, at medarbejderne i folkekirken er blevet mere tilfredse med deres job end ved den tidligere undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø foretaget i 2002.

Medarbejdere i folkekirken oplever i højere grad end lønmodtagere generelt at have den nødvendige tid til deres arbejdsopgaver, og at de både i forhold til placering af arbejdstid og indhold har stor indflydelse. Dog svarer medarbejdere i folkekirken i højere grad end lønmodtagere generelt, at arbejdet tager så meget af deres energi, at det går ud over deres privatliv. Undersøges der imidlertid mere spe-

cifikt på stressfaktorer, er billedet, at medarbejdere i folkekirken har et psykisk arbejdsmiljø, som svarer til andre lønmodtageres.

Medarbejdernes egen vurdering af deres helbred overordnet set ligger imidlertid en smule lavere end blandt lønmodtagere generelt. Dette skal tolkes med forbehold for, at folkekirkens ansatte har høj anciennitet og høj alder, hvilket har betydning for oplevelsen af eget helbred.

Samlet viser undersøgelsen, at det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken på de centrale parametre ligner øvrige arbejdspladser. Samtidig er det værd at påpege, at forskellene mellem medarbejdergrupper i folkekirken er få og sjældent med store udsving.

Det overordnede positive billede betyder imidlertid ikke, at der ikke er potentiale for forbedringer. Enhver arbejdsplads bør hele tiden overveje, hvordan arbejdsmiljøet påvirkes og bevidst kan påvirkes mod det bedre.”

Til trods for det forholdsvis positive billede fra undersøgelsen skal der arbejdes videre med at forbedre og udvikle det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen peger på 4 områder, hvor der er et godt potentiale for forbedringer.

Det drejer sig om:

- Ledelse
- Social kapital
- Konflikter
- Arbejdsliv/privatliv

Derfor er der planlagt en dialogkonference, hvis formål er at følge op på undersøgelsen og komme med ideer og forslag til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø inden for de 4 områder kan blive endnu bedre. Arbejds miljø rådets medlemmer opfordres til at deltage i konferencen, som foregår i Eigtveds Pakhus den 7. oktober fra klokken 9.30 – 16.00.

Indstilling

Rapportens resultater fremlægges til drøftelse. Det foreslås, at der på baggrund af rapporten og dialogkonferencen nedsættes en arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen skal komme med forslag til, hvordan Folkekirkens Arbejds miljø råd kan bidrage til at skabe det fremragende psykiske arbejdsmiljø i folkekirken.

Referat

Undersøgelsens resultater blev drøftet. Der blev givet mange positive tilkendegivelser om rapporten og resultaterne.

MFJ udtrykte bekymring for om rapporten fangede eventuelle forskelle fx på store og små arbejdspladser (land og by sogne), eller om forskellene blev udlignet i gennemsnitsberegninger.

Bilag

Link til rapport:

http://miliki.dk/no_cache/ministeriet/nyheder/single-news/artikel/arbejds miljoet-i-folkekirken-er-paa-niveau-med-andre-arbejdspladsers/

Invitation til konference:

<http://miliki.dk/kirke/nyhedsarkiv-kirke/nyhed-om-kirke/artikel/konference-om-psykisk-arbejds miljoe-i-folkekirken/>

5 Den lovpligtige arbejds miljøuddannelse

På mødet den 30. januar blev det besluttet, at Folkekirkens Arbejds miljøråd skal have en drøftelse af, hvordan og hvem der annoncerer for den lovpligtige arbejds miljøuddannelse.

Landsforeningen udbyder i dag på vegne af Folkekirkens Arbejds miljøråd den lovpligtige arbejds miljøuddannelse. Der afholdes årligt 5 kurser. Der annonceres i dag i diverse medlemsblade, på kirkeaktivitet.dk samt på Landsforeningens hjemmeside.

I forbindelse med markedsføringen af kurserne i 2013, blev der udarbejdet en annoncetekst, som blev bragt i en række af organisationernes medlemsblade.

Indstilling

Folkekirkens Arbejds miljøråd skal drøfte og aftale en model for en fremtidig annoncering og markedsføring af den lovpligtige arbejds miljøuddannelse.

Referat

På baggrund af en kort drøftelse valgte Folkekirkens Arbejds miljøråd samme model, som er vedtaget for suppleringskurser.

Landsforeningen udbyder kurserne på vegne af rådet. Landsforeningen tager den fulde risiko, og et eventuelt overskud tilfalder derfor også foreningen. Landsforeningen vil ved denne model skulle betale for eventuel annoncering i medlemsbladene.

Landsforeningen har indtil videre planlagt fem lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser i 2014.

6 Gensidig orientering

AM 2013

Ministeriet for Ligestilling og Kirke, Oxford Research og Sekretariatet for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd deltager på Arbejdsmiljøkonferencen 2013 med en workshop, hvor undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø præsenteres.

Efter mødet er workshoppen blevet afmeldt pga. af for få tilmeldte (ca. 10 stk).

Bilag

Bilag 3 AM 2013 workshop

Status suppleringsuddannelser

Der er ikke blevet afholdt åbne suppleringsuddannelser. Der er blevet aflyst tre kurser. Til gengæld er der afholdt eller planlagt 6-7 lokalt forankrede suppleringskurser – primært med fokus på pligter og ansvar samt trivsel.

kirketrivsel.dk

Sekretariatet er gået i dialog med en leverandør om opbygning af en ny hjemmeside. Den forventes at være klar omkring årsskiftet.

Stiftsudvalg Viborg Stift

Forsøger at få kontakt.

Referat

HH har talt med Viborg Stift siden mødet. De er helt nystartet. HH vil kunne høre mere om et par måneder.

7 Nye mødedatoer

Der skal findes to datoer for møder i 2014. En dato ultimo januar og en dato ultimo september, så rådsmedlemmerne bedes medbringe kalender.

Referat

Det viste sig vanskeligt at finde en dato. HH sender en "doodle" ud med forslag til mødedatoer for begge møder i 2014. Der planlægges et møde i januar/februar og et i september 2014. Januar/februar mødet holdes i Sabro og september mødet holdes i København.

8 Evt.
Intet.