

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 2. februar 2015
Tidspunkt: Kl. 10.30 – 15.00
Sted: Landsforeningen af Menighedsråd, Sabro
Møde nr. 11

Deltagere:

Inge Lise Pedersen, (ILP), Landsforeningen af Menighedsråd
Jens Christian Bach Iversen, (JCBI), Den danske Præsteforening
Johanne Haastrup, (JH), Danmarks Provsteforening
Martin Frøkjær-Jensen, (MFJ), kirke- og kulturmedarbejdere
Bjørn Arberg DOKS, (BA), Dansk Organist og Kantor Samfund
Trine Klink Raunkjær, (TKR), Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Bjarne Rødkjær, (BR), Foreningen af Kirke- og Kirkegårdsansatte
Helene Devantie, (HD), Danmarks Kirketjenerforening
Gunnel Sørensen, (GS), Danmarks Kordegneforening
Hans Hjerrild, (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, referent

Før mødet gik i gang blev Johanne Haastrup budt velkommen i rådet.

1 Godkendelse af dagsorden

Referat:

Dagsorden blev godkendt.

2 Godkendelse af referat fra møde den 9. september 2014

Referat:

Der var ingen bemærkninger.

3 Handlingsplan for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Folkekirkens arbejdsmiljøråd vedtog vedlagte handlingsplan.
Gennemgang af handlingsplanens enkelte aktiviteter som er i gangsat eller undervejs.

Folder om hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsmiljøområdet
- er i gang



Referat:

Folderen er under udarbejdelse og forventes sendt til hørring i rådet den 1. juni.

Projekt arbejdsmiljørådgivning

Bilag 1: Den godkendte ansøgning

Bilag 2A: Kontraktudkast fra Oxford Research

Bilag 2B: Notat dec. 2014 Oxford

Referat:

Der var stor tilslutning til undersøgelsen, og til at der etableres en rådgivningsordning. Der var forskellige tilgange til hvordan selve rådgivningen skulle organiseres og finansieres, samt hvilken rolle den skulle have i forhold til Arbejdstilsynet.

MFJ mente, at det var et problem hvis rådgivningen blev et ledelsesværktøj, forstået på den måde, at det kun var ledelsen, der kunne rekvirere rådgivningen. Medarbejderne burde også have mulighed. Samtidig skulle rådgivningen have adgang til de arbejdspladser, hvor der var problemer, således at rådgivningen havde den samme adgang til arbejdspladserne som Arbejdstilsynet.

BA var meget uenig i denne betragtning. Rådgivningen skal arbejde som en neutral instans, der ikke har nogen tilgang til arbejdspladsen med mindre, at de bliver inviteret.

GS talte for at det ikke skulle være arbejdsgiveren der skal betale – det må ikke være afhængig af om arbejdsgiveren vil/kan betale.

ILP mente, at den drøftelse der foregik, skulle afvente undersøgelsens resultater. Undersøgelsen vil give rådet et grundlag eller en (række) anbefalinger til hvordan en rådgivning kan organiseres, så den kommer til at fungere på en hensigtsmæssig måde. Herefter lukkede ILP for diskussionen.



Synliggørelse og information om AMO, arbejdsmiljødrøftelse, APV og trivselsundersøgelser

Referat:

HH redegjorde kort for hvad sekretariatet havde kendskab til med hensyn til at få synliggjort AMO etc. Efterfølgende blev det drøftet, hvad der var af muligheder for at få synliggjort området endnu mere.

JC foreslog blandt andet, at det kunne overvejes at uddybe hvad der i dag står i vedtægten for kontaktpersonen. Vedtægten medsendes referatet. Ellers blev det også forslået, at der på kirketrivel.dk kunne være en "knap" for nyvalgte kontaktpersoner. Sekretariatet vil se på dette forslag.

JH fortalte, at Kbh. Stift fremadrettet vil lave samlet APV for stiftets præster. Dette skyldes bl.a. usikkerhed blandt arbejdsmiljøgrupperne om, hvordan survey systemet fungerer.

Arbejdsmiljøhåndbog

- ***er under opbygning på nettet***

Referat:

Sekretariatet redegjorde kort for indholdet. Navnet arbejdsmiljøhåndbog vil ikke blive brugt. Materialerne/vejledningen vil komme til at ligge under fanen vejledninger/værktøjer på kirketrivel.dk

Afklaring af godkendelsesprocedure

Referat:

Der er etableret samarbejde med BAR SoSu. Proceduren forventes at afhænge af, hvad indholdet i vejledningen, der sendes til Arbejdstilsynet bliver. BAR'et har ikke haft indsigelser i forhold til geo fleks vejledningen, men kunne måske have det i forhold til en vejledning om psykisk arbejdsmiljø.

Samarbejder og arbejdsmiljø



- *der skal aftales møde med arbejdstilsynet på baggrund af vejledningen. FU afventer forslag fra Arbejdstilsynet til mødedatoer.*

Bilag 3: Vejledningen med Arbejdstilsynets kommentarer

Referat:

Arbejdstilsynet har haft vejledningen til kommentering. Der er uenighed mellem rådet og Arbejdstilsynet om, hvordan arbejdsgiverbegrebet skal tolkes i forhold til begrebet geografisk fleksibilitet. Der skal afholdes et møde mellem FU og Arbejdstilsynet, så denne uenighed kan blive afklaret. Arbejdstilsynet vender tilbage med forslag til mødedatoer. BA spurgte til om tjenestemænd var stillet anderledes end overenskomst ansatte. Dette aspekt skal også afklares.

Vejledning til håndtering skimmelsvamp

Bilag 4: referat fra 1. styregruppemøde.

Bilag 5: referat fra 2. styregruppemøde

Bilag 6: referat fra 3. styregruppemøde

Bilag 7: referat fra 4. styregruppemøde

Referat.

BA efterspurgte om referater løbende kunne blive sendt ud. Dette vil sekretariatet selvfølgelig sørge for sker fremadrettet.

Bilag 8: Handlingsplan for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd 2015 – 2016

4 Kontaktperson på uddannelse

Landsforeningen af Menighedsråd har haft rettet henvendelse til Arbejdstilsynet for at få afklaret Arbejdstilsynets holdning til hvorvidt at kontaktpersoner, der sidder i arbejdsmiljøgruppen skal deltage på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Grunden til denne henvendelse til Arbejdstilsynet er et påbud afgivet af Arbejdstilsynet til Bi-



strup menighedsråd, Hjørring, hvor kontaktpersonen blev påbudt at deltage på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Arbejdstilsynet har på baggrund af henvendelsen givet følgende svar. Det er Arbejdstilsynets umiddelbare fortolkning, at kontaktpersonen fungerer som arbejdsleder, jf. arbejdsmiljølovens § 24. Arbejdslederen skal gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. § 34 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdstilsynet har haft standardvedtægten for kontaktpersonen som baggrunds materiale til at belyse sagen.

Hvis ikke at kontaktpersonen (betragtet som arbejdsleder) deltager i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse vil arbejdsgiveren kunne idømmes en bødestraf jf. §34, jf. §43 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Om hvorvidt at kontaktpersonen ud fra et subjektivt ansvar (jf. §25, jf. §82 i arbejdsmiljøloven) kan idømmes en bøde er ikke afklaret.

FU vil drøfte problemstillingen med Arbejdstilsynet på et kommende møde.

Referat:

Sekretariatet redegjorde kort for problemstillingen. Arbejdstilsynet er indforstået med at drøfte problemstillingen med FU. Hvis Arbejdstilsynet fastholder deres nye tolkning, får det en række konsekvenser som blandt andet rådet kommer til at tage stilling til.

5 Præsentation af hjemmeside

Referat:

HH præsenterede hjemmesiden.

HD oplyste at der kunne hentes billeder hos dem. Organistforeningen har ligeledes tilbudt billeder.

Sekretariatet forventer at kunne publicere siden, når det er afklaret, hvor den skal hostes.

6 Håndtering af kister

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og Arbejdstilsynet har udarbejdet et kort notat der beskriver dels hvem der har ansvaret for håndtering af kister og dels beskriver hvilke restriktioner der er ved håndteringen.

Indstilling:



Folkekirkens Arbejdsmiljøråd drøfter notat med henblik på om der skal laves en uddybende vejledning i håndtering af kister.

Bilag 9: Notat vedr. håndtering af kister.

Referat:

BR mente, at det skrevne papir mangler en del. BR mente fx at afsnittet "I forbindelse med begravelsesceremonier....." ikke var godt nok. Det etiske må efter BR's mening ikke dikterer arbejdsmiljøet.

Denne holdning var der bred enighed om. Det blev derfor besluttet at der skal arbejdes videre med at skrive en vejledning i forlængelse af det foreliggende papir. Udgangspunktet for vejledningen er at kister skal håndteres – og hvordan gør vi så det? Der skal beskrives en række udfordrende situationer, samt hvordan der kan arbejdes med løsninger. Et katalog med gode løsninger på problemstillinger med håndtering af kister. Det blev besluttet at nedsætte et mini udvalg, der ser på, hvordan dette løsningskatalog kan laves. Udvalget består af TKR, BR og HH. HH indkalder udvalget.

7 Projekt – social kapital

I handlingsplanen for opfølgningen af undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø foreslås det, at der laves et projekt om social kapital. Ansvar for et sådan projekt foreslås i handlingsplanen placeret i projektsekretariatet, der stod for undersøgelsen. Dette arbejdet er gået i stå. Derfor har FU bemyndiget sekretariatet til at forsøge at få et projekt om social kapital op og stå i samarbejde med Oxford research og RUC. Der har været afholdt møde i denne gruppe den 19. januar. Indtil videre er planen at der laves en ansøgning til arbejdsmiljøforskningsfonden den 1. marts.

Indstilling:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd bemyndiger FU til at arbejde videre med ansøgningen og godkende den før den sendes til Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Referat:

Sekretariatet gennemgik kort tankerne om projektet, og hvordan det søges finansieret. Rådet bakkede op om projektet og indstillingen. BA bad om, at når der er en ansøgning klar, sendes den til orientering i rådet.



8 Årsberetning 2014.

Med baggrund i § 8 i Folkekirkens Arbejdsmiljøråds vedtægter har sekretariatet udarbejdet vedlagte beretning.

Indstilling:
Beretningen tages til efterretning.

Bilag 10: Beretning fra Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.

Referat:
Beretningen blev taget til efterretning.

9 Synlighed af Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

FU havde en drøftelse på sidste møde om hvordan Folkekirkens Arbejdsmiljø kunne eller skulle være mere synlig. FU blev enige om at rådet skulle arbejde videre med emnet.

Indstilling:
Folkekirkens Arbejdsmiljø nedsætter et udvalg der fremkommer med en plan for hvordan rådet skal arbejde med synlighed.

Referat:
Der var ikke stemning for at nedsætte et udvalg som foreslået. Det blev i stedet for besluttet, at hver organisation skulle arbejde på at skabe synlighed om arbejdsmiljøet og Folkekirkens Arbejdsmiljøråds arbejde. Det vil sige, at organisationerne skal i så høj grad som mulig tænke arbejdsmiljøet ind i organisationsarbejdet.

JC foreslog at provstierne/provsterne tog det med i deres virke. De menighedsråd der i arbejdsmiljø sammenhænge agerer som fribyttere "kommer" i provstiet og man vil der nemmere kunne få dem i tale.

ILP fandt det vigtigt, at organisationerne huskede at tage arbejdsmiljøbudskabet med i de konkrete situationer, hvor de er ude og møde medlemmerne.

Endelig blev det besluttet at synlighed kommer i rådets handlingsplan, således at der bliver fulgt op på det til hvert rådsmøde.



10 Gensidig orientering

Referat:

HH spurgte, på baggrund af en henvendelse til LM, om repræsentanterne i rådet var stødt på udfordringer med hensyn til omlægning i kapeller af døde. Henvendelsen gik på at der var foretaget en omlægning i et kapel, og det havde skabt utryghed. Dette var ikke en problemstilling repræsentanterne i rådet havde hørt om før, men ville fremadrettet være opmærksom på problemstillingen og melde tilbage.

MFJ gjorde opmærksom på det arbejde der var blevet foretaget under FSU med hensyn til personalepolitik.

Det er blevet behandlet på FSU møde den 16. januar 2015, hvor følgende blev besluttet: "at det udleverede materiale danner grundlag for en høring af de faglige organisationer med en høringsperiode på 14 dage, hvorefter ministeriet vil færdiggøre og offentliggøre personalepolitikken. Organisationerne tilsluttede sig dette".

11 Kommende møder

Næste rådsmøde er den 10. september klokken 10.30 – 15.00. Mødet holdes hos 3F i Kampmannsgade 4, 1790 København.

12 Evt.

Referat:

Intet til referat.