



## Folkekirken Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 1. marts 2016  
Tidspunkt: kl. 10.30-15.00  
Sted: Landsforeningen af Menighedsråd,  
Damvej 17-19, 8471 Sabro

Deltagere: Bjarne Rødkjær (BR), Forbundet af Kirke- og Kirke-  
gårdsansatte  
Michael Riis (MR), Landsforeningen af Menighedsråd  
John Poulsen (JP), Organistforeningen  
Jens Chr. Bach Iversen (JCBI), Den danske Præstefor-  
ening  
Trine Klink Ravnkjær (TRK), Foreningen af Danske Kir-  
kegårdsledere  
Karin Schmidt Andersen (KSA), Dansk Organist og Kan-  
tor Samfund  
Johanne Hastrup (JH), Danmarks Provsteforening  
Helene Devantie (HD), Danmarks Kirketjenerforening  
Henrik Hansen (HH), 3F  
Kirsten Klitgaard Frandsen (KKF), Danmarks Kirkelige  
Mediecenter  
Hans Hjerrild (HCH), Folkekirken Arbejdsmiljøråd, refe-  
rent

Afbud: Martin Frøkjær-Jensen (MFJ), Kirkekultur.nu  
Peter Fischer-Møller (PFM), Foreningen af Biskopper

### 1 Godkendelse af dagsorden

**Referat:**

KKF gjorde opmærksom på, at DKM først havde fået dagsorde-  
nen søndag den 28. februar.  
HD ønskede et punkt om kistehåndtering sat på dagsordenen.  
Emnet blev tilføjet under punkt 10 "Gensidig orientering".

Med disse bemærkninger blev dagsordenen godkendt.

### 2 Projekt arbejdsmiljørådgivning

**Status:**

Siden Folkekirken Arbejdsmiljøråd fik bevilget penge i novem-  
ber 2015, har der været arbejdet på at opbygge en organisation



inden for ansøgningens ramme. FU har set på forskellige organisationsformer, men er endt med at pege på en organisation, der tilknyttes Landsforeningen på samme måde, som sekretariatet er det i dag. Modellen er nærmere beskrevet i notatet ”Pilotprojekt arbejdsmiljørådgivning i folkekirken af 12. februar 2016”.

### **Indstilling:**

FU ønsker en drøftelse af etableringen af rådgivningsenheden ud fra de opgaver, der er beskrevet i notatet ”Forretningsudvalgets indstilling til pilotprojekt – Folkekirkens arbejdsmiljørådgivning”

FU indstiller endvidere, at, Folkekirkens Arbejdsmiljøråds repræsentanter i styregruppen vælges ud fra den model, der er beskrevet i notatet.

### Bilag 0:

”Forretningsudvalgets indstilling til Pilotprojekt - Folkekirkens arbejdsmiljørådgivning”

### Bilag 1:

”Bilag til ansøgning til omprioriteringspuljen - Forsøg med arbejdsmiljørådgivning i folkekirken”

### Bilag 2:

”Etablering af Folkekirkens Arbejdsmiljøråds Rådgivning”

### Bilag 3:

”Udkast til aftale mellem Landsforeningen af Menighedsråd og Folkekirkens Arbejdsmiljøråds rådgivning (her kaldet arbejdsmiljørådgivningen) vedr. administration, sekretariatsbistand, lokaleleje etc.”

### **Referat:**

Bilagene blev gennemgået.

Rådet fulgte FU's indstilling til organisering (senarie A i bilag 2, uddybet i bilag 0).

Der var følgende bemærkninger til notatet:

HH påpegede, at der var formuleringer i afsnittet ”Efter projektperiodens udløb”, som burde skrives om. Anbefalingerne bør udar-



bejdes med baggrund i evalueringen eller de erfaringer, der kan drages ud af projektet.

JH fandt, at den foreslåede styregruppe måske var for stor. Det er måske tilstrækkeligt med FU i styregruppen.

JP understregede, at det var meget væsentligt at have provsterne med, da de er vigtige aktører i en eventuel abonnementsordning.

JH påpegede, at Provsteforeningen ikke har taget stilling til en abonnementsordning, og hun understregede, at Provsteforeningen ikke blåstempler en abonnementsordning ved at indgå i en styregruppe. Spørgsmålet skal drøftes i Provsteforeningen.

JCBI henviste til processen og fandt det vigtigt at udvide styregruppen og meget vigtigt at have provsterne med ved en abonnementsordning.

BR var meget enig i, at det var vigtigt for pilotprojektet at have provsterne med i en styregruppe.

Det blev drøftet, om styregruppen kunne bestå af repræsentanter fra Arbejdsmiljørådets forretningsudvalg og fra Kirkeministeriet med mulighed for efter behov at indkalde yderligere personer. Den overvejende stemning var dog at følge FU's indstilling om, at styregruppen kommer til at bestå af FU plus to ekstra personer fra henholdsvis A- og B-siden.

JH accepterede, at provsterne indgik i styregruppen med en bemærkning om, at Provsteforeningen endnu ikke har taget stilling til abonnementsordningen.

BR understregede, at provsterne er meget væsentlige at have med, fordi de har en meget vigtig rolle i formidlingen af pilotprojektet til menighedsrådene.

Herefter blev det besluttet at følge FU's indstilling.

Der blev nedsat en styregruppe med 7 repræsentanter fordelt på 4 repræsentanter fra FU, 2 repræsentanter fra Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og 1 repræsentant fra Kirkeministeriet.



JCBI indstillede Johanne Hastrup fra Provsteforeningen, og BR indstillede Helene Devantie fra, Kirketjenerforeningen. De blev herefter valgt.

Styregruppen består herefter af:

Michael Riis, LM

Bjarne Rødkjær, FAKK

John Poulsen, Organistforeningen

Jens Christian Bach Iversen, Præsteforeningen

Helene Devantie, Kirketjenerforeningen

Johanne Hastrup, Provsteforeningen

Annemarie Steffensen, Kirkeministeriet

Herefter var der en kort drøftelse af styregruppens arbejde og beslutningskompetencer, herunder opgaveportefølgen.

BU mente, at rådgivningen skal vægte konflikthåndteringen/ambulancetjenesten højt.

JP fandt det vigtigt, at styregruppen tager stilling til, om rådgivningen skal autoriseres. Spørgsmålet skal overvejes, da det er forbundet med omkostninger at blive autoriseret, og der er normalt ikke mange menighedsråd, der får rådgivningspåbud. (Der var 4 røde smileys på At's hjemmeside den 1. marts 2016.)

BU mente, at rådgivningen skulle gå hele vejen - "tage det fulde skrald" - og blive autoriseret.

HH mente, at styregruppen bør indhente oplysninger og overveje de forskellige forhold, der er ved en autorisation.

BR nævnte også, at styregruppen står for evalueringen af pilotprojektet. Evalueringen skal danne grundlag for de anbefalinger, som Kirkeministeriet og Folkekirkens Arbejdsmiljøråd udarbejder til brug for en vurdering af en eventuel permanent ordning.

Det blev drøftet, hvordan styregruppen melder tilbage til rådet.

HH mente, at det bør fremgå af den forretningsorden, som styregruppen udarbejder. Forretningsordenen skal også reflektere over, hvordan uenighed skal håndteres.

Med ovenstående bemærkninger blev FU's indstillinger fulgt og vedtaget.



Styregruppen holder 1. møde den 11. april klokken 10.30–14.00 i Sabro.

### **3 Vejledning om arbejdsmiljø ved samarbejdsaftaler mellem flere sogne (tidligere Geofleks)**

**Status:**

Begrebet geografisk fleksibilitet bruges ikke i vejledningen. Begrebet samarbejdsaftaler vil fremover blive brugt i stedet.

HH og MFJ fra arbejdsgruppen ser på mulighederne for at udbygge vejledningen med en række cases – formet som illustrationer. Illustrationerne vil blive sendt i høring i rådet, før de vedlægges vejledningen.

Vejledningen er i høring i rådet med svarfrist den 24. februar. Eventuelle bemærkninger indarbejdes, og vejledningen eftersendes.

**Indstilling:**

Arbejdsgruppen indstiller, at rådet tager udkastet (med indarbejdede kommentarer) til efterretning, således at den endeligt kan offentliggøres på kirketrivsel.dk.

Bilag 4: Vejledning om arbejdsmiljø ved samarbejdsaftaler mellem flere sogne (Eftersendes torsdag den 25. feb.)

**Referat:**

Sekretariatet redegjorde kort for de indkomne ændringsforslag. De kunne ikke umiddelbart skrives ind, da de var af indholdsmæssig karakter.

HH mente ikke, at vejledningen var præcis nok med hensyn til AMO-reglerne.

BR foreslog, at FU gør vejledningen færdig. Til brug for arbejdet sender HH et kort notat med ændringsforslag, således at vejledningen bliver præcis med hensyn til AMO-reglerne.

FU gennemarbejder vejledningen og sender den derefter i en sidste høring i rådet, før den publiceres på kirketrivsel.dk.

Rådet bakkede op om denne fremgangsmåde.



#### 4 Skimmelsvamp

Præsentation af vejledning.

FU ønsker en drøftelse af, hvordan organisationerne kan være med til at "sælge" vejledningen.

**Referat:**

Mange af organisationerne har allerede omtalt vejledningen på deres hjemmesider eller i deres fagblade. Rådet opfordrer alle de øvrige organisationer til at gøre det samme.

Det blev også foreslået at spørge Kirkeministeriet, om de vil omtale vejledningen i deres nyhedsbrev. Sekretariatet tager kontakt til Kirkeministeriet og spørger.

#### 5 Handlingsplan for Folkekirken Arbejdsmiljøråd

Folkekirken 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.*
- Projekt arbejdsmiljørådgivning: *Gennemgås under pkt. 2.*
- Synliggørelse og information om AMO, arbejdsmiljødrøftelse, APV og trivselsundersøgelser.
- Arbejdsmiljøhåndbog: *Er under opbygning på nettet.*
- Afklaring af godkendelsesprocedure.
- Samarbejder og arbejdsmiljø: *Gennemgås under pkt. 3*
- Vejledning i håndtering skimmelsvamp: *Gennemgås under pkt. 4*

**Indstilling:**

Punktet indstilles til drøftelse.

Bilag 5: Handlingsplan 2015–2016.

**Referat:**

Planen blev gennemgået.

HH oplyste under punkt 4 i handlingsplanen, at det centrale AMO-udvalg vil køre en kampagne om AMO, som rådet bør være opmærksom på.



## 6 Vold og trusler om vold

På rådmødet den 10. september 2015 blev det besluttet, at aktivitetsplanen også skulle omhandle konflikthåndtering i forhold til borgere/gæster. MFJ og sekretariatet har afholdt møde om emnet og er enige om følgende formulering i aktivitetsplanen:

### **Konflikthåndtering – i forhold til borgere/gæster**

Der ses en stigende problematik med, at personale i folkekirken oplever fysisk eller psykisk vold og trusler om vold i udførelsen af deres daglige arbejde.

Folkekirken Arbejdsmiljøråd vil derfor arbejde for at udvikle materiale, der understøtter de folkekirkelige arbejdspladser i arbejdet med at håndtere udfordringen.

Der overvejes at udvikle en række anbefalinger/vejledninger, der klæder arbejdspladserne på til at håndtere udfordringen ud fra tre perspektiver. Det er et mål, at det skal være nemt for menighedsrådene at arbejde med (ideen er lidt a la personalepolitikken).

### **Forebyggende/før**

- Politik (hvad er vold, italesætte at der er grænser for, hvad man skal finde sig i - rummelighed)
- Risikovurdering (er der særlige steder/situationer og organisering af arbejdet etc.)
- Kurser (suppleringsuddannelser)

### **Under overgrebet**

- Procedure for, hvordan leder og øvrige medarbejdere skal forholde sig

### **Efter overgrebet**

- Kriseplan udarbejdes
- Krisehjælp
- Debriefing

Det kommende materiale skal også omhandle procedurer for evt. anmeldelse til politi, arbejdstilsyn etc.

Der skal ligeledes udarbejdes et forslag til tidplan for punktet.

### **Indstilling:**

FU indstiller, at rådet godkender, at ovenstående medtages i handlingsplanen.



### Referat:

JCBI mente, at det også skulle omhandle chikane.

BU forespurgte, om materialet ikke også burde gælde ved interne trusler (internt på arbejdspladsen). Ellers syntes hun, det skulle have et selvstændigt punkt.

JCBI mente, at det skulle være to punkter, hvor det internt på arbejdspladsen også skulle omhandle mobning.

JB foreslog, at handlingsplanen udvides med et punkt om mobning og seksuel chikane.

KKF foreslog, at punktet kom til at omhandle mobning, trusler og seksuel chikane.

Kirkeministeriet arbejder også med emnet mobning, og det bør derfor koordineres.

FU udarbejder en plan om emnet, som kommer på rådsmødet til september.

## 7 Ansøgning til Arbejdsmiljøforskningsfonden

### Status:

Der blev afsendt en ansøgning til Arbejdsmiljøforskningsfonden den 1. marts 2016.

### Indstilling:

Punktet er til orientering. Der arbejdes stadigvæk på ansøgningen. Den forventes at kunne medbringes på mødet.

### Referat:

Ansøgningen er sendt og vedlægges referatet.

## 8 Synlighed

Nedenstående er fra referatet den 2. februar 2015:

### 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 si-*





*ge, at organisationerne i så høj grad som muligt skal tænke arbejdsmiljøet ind i organisationsarbejdet.*

*JC foreslog, at provstierne/provsterne tog det med i deres virke. De menighedsråd, der i arbejdsmiljøsammenhænge 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.*

Med baggrund i den beslutning har FU drøftet emnet og indstiller at:

- Sekretariatet kvartalsvis udarbejder et lille nyhedsbrev til brug for organisationernes medlemsblade. FU og sekretariatet udarbejder de nærmere retningslinier for, hvordan et sådan nyhedsbrev skal udformes, og hvordan det evalueres.
- Organisationerne skal arbejde på at skabe synlighed om arbejdsmiljøet og Folkekirkens Arbejdsmiljøråds arbejde. Det vil sige, at organisationerne i så høj grad som muligt skal tænke arbejdsmiljøet ind i organisationsarbejdet.

**Referat:**

JCBI understregede endnu en gang vigtigheden af, at provsterne informerer om arbejdsmiljøet over for menighedsrådene.

BU gjorde opmærksom på, at det ikke altid var nok.

Med de bemærkninger blev FU's indstilling fulgt.

## **9 Folkekirkens Arbejdsmiljøråds årsberetning**

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

**Indstilling:**

Det indstilles, at årsberetningen tages til efterretning.



Bilag 6: "Folkekirkens Arbejdsmiljøråds Beretning 2015".

**Referat:**

Den skriftlige beretning blev taget til efterretning.

BR oplyste, at regnskabet for sekretariatet, som har været forelagt FU, eftersendes, når FU har fået præciseret et par af punkterne.

## 10 Gensidig orientering

### **Kistehåndtering**

HD efterspurgte en status for emnet. Sekretariatet oplyste, at der er sendt en forespørgsel til At, og at der ikke er kommet svar. Forespørgslen omhandler, hvordan At forholder sig til at de to vejledninger om emnet, som At har godkendt, men som ikke længe lever op til den praksis, At har på området.

HD ønskede at genoplive arbejdsgruppen, der sidst drøftede emnet. Hun efterlyste desuden det forståelsespapir, som er udarbejdet i samarbejde med At. Det er nu publiceret på kirke-trivsel.dk under fanen værktøjer og vejledninger  
Arbejdsgruppen blev nedsat og består af TKR og HD. Sekretariatet indkalder.

### **Anderkendt arbejdsskade ved eksponering af skimmelsvamp**

KSA efterspurgte, om der var nogle, der kendte til helbredsproblemer ved eksponering af skimmelsvamp, der var blevet anerkendt som en arbejdsskade.

Der var ikke umiddelbart nogen, der kendte til det.

### **Chikanesag**

JCBI oplyste, at han og andre havde været til stormøde om en meget grotesk chikanesag, hvor personalet var blevet chikaneret i 16–17 år af den samme person. Mødet havde handlet om, hvordan man fremadrettet vil kunne undgå et så langt og grotesk forløb.

## 11 Kommende møder

Næste rådsmøde er den 12. september kl. 10.30–15.00. Mødet holdes hos 3F i København.

## Referat

Folkekirken  
Arbejdsmiljøråd



### 12 Evt.

Intet til referat.