

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 14. september 2018

Tidspunkt: Kl. 12.30-15.30 (med sandwich fra klokken 12.00)

Sted: Kirkeministeriet

Deltagere: Bjarne Rødkjær (BR), FAKK
Inge Kjær Andersen (IKA), Landsforeningen af Menighedsråd
Martin Frøkjær-Jensen (MFJ), Kirkekultur.nu
Trine Klink Ravnkjær (TRK), FDK
Jens Chr. Bach Iversen (JCBI), Præsteforeningen
Marianne Gaarden, Foreningen af Biskopper
Peter Birch (PB), Provsteforeningen
Jesper Lund Larsen (JLL), 3F
Marlene Dupont (MD), Kirkeministeriet
Bjørn Arberg (BA), DOKS
Birgitte Olesen (BO), Kordegneforeningen
Louis Torp (LT), Organistforeningen
Gert Rhinstrøm Schmidt (GRS), Danmarks kirketjenerforening
Hans Hjerrild (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråds sekretariat

Afbud: Inga Nielsen (IN), DKM

1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

Der blev budt velkommen til ministeriet, som fremover deltager i møderne.

Der blev indsat et punkt 2b vedr. formel godkendelse af Birgitte Olsen og et punkt 2c vedr. valg af suppleanter til styregruppen.

Herefter blev dagsordenen blev godkendt

2. Godkendelse af referat fra møde den 26.02 2018

Vedlagt dagsordenen

Referat:

Referatet blev ved en forglemmelse ikke sendt med dagsordenen. Det blev eftersendt den 14. september 2018. Det var dog sendt ud den 23. marts. 2018.

JCBI gjorde opmærksom på, at han ikke deltog på mødet pga. sygdom men at Signe Kølbæk Høg deltog i stedet for ham.



Herefter blev referatet godkendt. Fremadrettet følges proceduren som beskrevet i forretningsordenen. Proceduren er i forretningsordenen beskrevet således:

"Foreløbigt referat af møderne udsendes pr. mail normalt 2 uger efter mødets afholdelse til Arbejdsmiljørådets medlemmer (repræsentanterne og suppleanter) og Ministeriet for Ligestilling og Kirke på den e-mailadresse, der er oplyst til sekretariatet, med frist for bemærkninger på 7 arbejdsdage og derefter udsendes endeligt referat."

Alle er enige om at arbejde for, at referatet hurtigst muligt godkendes

2b Formel godkendelse af Birgitte Olesen som rådets repræsentant i styregruppen for projekt arbejdsmiljørådgivning.

Referat:

IKA bad rådet konfirmere beslutning om, at Birgitte Olesen formelt træder ind i styregruppen for projekt arbejdsmiljørådgivning. Beslutningen var i første omgang blevet truffet via en skriftelig høring.

Et enigt råd bakkede op om beslutningen.

2c Valg af suppleanter til styregruppen

Det blev besluttet, at punktet var til drøftelse.

Referat:

IKA refererede til sidste styregruppemøde hvor hun havde været nødt til at melde afbud og hvor Elisabeth Jensen fra LM var mødt i stedet for. Det blev drøftet på styregruppemødet, da der ikke er valgt suppleanter til styregruppen.

Sekretariatet har efterfølgende kigget i referater og fundet følgende fra rådsmødet den 1. marts 2016 hvor følgende blev besluttet:

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

Der er således ikke formelt valgt suppleanter.

IKA problematiserede over LM's rolle, da de er den juridiske økonomiske ansvarlige enhed. Det er derfor fra LM's side nødvendigt, at de kan være repræsenteret til styregruppemøderne.

Der var forståelse for denne problematik i rådet. Der blev drøftet forskellige løsningsmodeller, blandt andet brugen af suppleanter, LM får særstatus aflysninger af møder



ved forfald etc. Der blev dog ikke fundet en umiddelbar brugbar løsning. Det blev besluttet, at FU til næste møde udarbejder et forslag til en løsning.

3. Status fra sekretariatet

HH orienterede om travlhed i rådgivningen, og hvad det afstedkommer af pres på det arbejde der ligger i sekretariatet.

Der var meget travlt op til sommer, og lært af erfaringen vil HH reservere dage i kalenderen til arbejdet i sekretariatet.

Sekretariatet har udarbejdet tre forslag til vejledninger

1. Vejledning om håndtering af seksuel chikane
2. Vejledning i kistehåndtering
3. Sikring af gravsten: Vejledning til de folkekirkelige arbejdspladser

4. Projekt arbejdsmiljørådgivning

HH og BR giver en status på projektet.

Referat:

BR indledte med en kort status på økonomien, som ser fornuftig ud. Det forventes at budget holder med hensyn til indtjening. Ifølge budgettet skal FAR sælge abonnementer og ydelser for en million i år. Pr. 31. august har FAR solgt, og i gang med at løse opgaver for ca. 750.000,- og samtidig har vi tilbud ude for 250.000. Så det ser fornuftigt ud.

Der blev i juni besluttet en prisstruktur for enkelt abonnementerne (et sogne abonnement). Det er blevet mere gennemskueligt og konkurrencedygtigt i forhold til konkurrenter. I det nye abonnement kan man vælge hvor stort et abonnement man ønsker (4, 7 eller 10 timer). Prisbladet er vedlagt referatet. De foreløbige tilbagemeldinger FAR har fået er, at det er blevet godt modtaget. FAR har dog ikke fået så mange nye sogne abonnenter endnu. I alt har FAR 7 provsti abonnementer og 4 sogne abonnementer.

HH orienterede om, at det går godt i FAR. Vi får mange opgaver ind og det handler både om fysisk, ergonomisk og psykisk arbejdsmiljø. Derudover er der en del APV opgaver. APV opgaverne er primært i forbindelse med abonnement.

FAR har lige ledes mange opgaver inden for konfliktmægling. Disse opgaver har været mere tidskrævende end forventet, og flere af dem er derfor blevet solgt for billigt. FAR vil derfor fremadrettet gøre tilbud mere fleksible, så indtjening og forbrugt tid kommer til at passe bedre.

Endvidere fortalte HH om en af de vanskelige opgaver, hvor FAR var kommet "i klemme" og endt med at facilitere en proces kun for menighedsrådet (som var kommet



i intern konflikt). FAR var købt til at holde en temadag for medarbejderne men endte med at holde den for menighedsrådet alene. Dette er ikke normal praksis. Men alligevel gav det mening, da konflikterne i menighedsrådet var en stor del af problemerne i medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Derfor vurderede FAR, at det var ok at gennemføre processen for menighedsrådet. Derudover var præsterne med, både som ansatte og som en del af menighedsrådet. Præsterne var/er også klemte i den aktuelle sag.

MG fandt at prisstrukturen for provstiabonnementer er kompleks og det er vanskeligt at se hvad man får for sine penge. Hun foreslog derfor at gøre denne model mere gennemskuelig, og samtidig tydeliggøre, hvad man får ved et abonnement.

PB fandt ligeledes at prislisterne er svære at forstå, og at det ikke helt fremgår hvad rådgivningen går ud på.

MFJ mente, at der stadigvæk var en opgave i at gøre opmærksomme på os selv, Mange af deres tillidsrepræsentanter har ikke hørt om FAR endnu.

JCBI opfordrede til, at alle organisationer bakker op om projektet, hvor man kan. Ting tager tid, og det kræver, at organisationerne hjælper med, så godt som muligt, i markedsføringen.

IKA sluttede op om JCBI's udsagn, og opfordrede alle til at bakke op og hjælpe med til at udbrede kendskabet til FAR bedst muligt.

5. Folder om, hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsmiljøområdet

Orientering:

FU og sekretariatet arbejder på en folder. Der har vist sig nogle udfordringer med umiddelbart at kunne placere ansvaret for arbejdsmiljøet i en række situationer. Som fx *friluftsgudstjenester og vielser– hvem har ansvaret der?*

FU opfordrer til, at Landsforeningen af Menighedsråd og Kirkeministeriet afklarer hvordan de ser ansvarsfordelingen.

FU og sekretariatet arbejder videre med at få klarhed over, hvordan ansvaret for arbejdsmiljøet fordeles i folkekirken, således at der kan ligge et udkast til folder på næste rådsmøde.

Referat:

BA opfordrede LM og KM til at finde fælles forslag for, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet i de konkrete situationer, som fx ved en vielse i det fri.



MD foreslog, at der blev nedsat en undergruppe af rådet der arbejder med problematikken. KM vil selvfølgelig gerne indgå i en sådan undergruppe. Endvidere nævnte MD, at det kunne være hensigtsmæssigt med sådanne undergrupper ved andre emner.

JLL foreslog, at når folderen er færdig skal den sendes til At for at sikre, at den ligger inden for lovens rammer.

HH inviterer medlemmerne af rådet til en undergruppe, der skal arbejde med at færdiggøre vejledningen. HH forslår at gruppen holdes på 4 personer – 2 fra A-siden og 2 fra B-siden

6. Undersøgelse af arbejdspladskultur som årsag til mobning i folkekirken

MD, IKA og JCBI orienterer om undersøgelsen, processen og ikke mindst resultaterne, som forventes at foreligge ultimo 2018. Der ligger op til en diskussion om, hvad vi kan bruge undersøgelsen til.

Indstilling:

Rådet drøfter undersøgelsen, og hvad Rådet umiddelbart kan bruge den til i arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet i folkekirken.

Referat:

MD orienterede om undersøgelsen. Det er en analyse, der giver forklaringer på, hvor kulturen skaber mobning. Hvorfor bliver der mobbet i folkekirken? Undersøgelsen ligger sig op af 2012 undersøgelsen, og undersøger videre/dybere hvad ledelsesudfordringen i folkekirken er.

Rapporten bliver offentliggjort medio oktober.

MG spurgte til det metodiske i undersøgelsen. Det er vigtigt, at der er klarhed over undersøgelsens metode. Kulturanalysen er et positivt element i arbejdet med at ændre kulturen/skabe en kultur.

BA understregede, at det er vigtigt at huske, at folkekirken ikke kun er problemer, og at det kører godt mange steder.

MD medgav, at undersøgelsen arbejder med der, hvor der er problemer, og det derfor godt kan give et negativt billede.

IKA efterspurgte et mandat fra rådet til FU til, at FU kommer med forslag til, hvad vi som Råd gør.



MD oplyste, at Kirkeministeriet sender rapporten til Rådet, og at FU/Rådet må tage stilling til, hvordan og til hvad rapporten kan bruges til.

IKA bad om, at rådet får rapporten tilsendt, før den offentliggøres.

JLL gav udtryk for, at det var ok, at FU arbejder med, hvad vi som råd kan bruge rapporten til. Hvis der kommer presse på, er det Formand og næstformand der udtaler sig på rådets vegne.

MFJ problematiserede over sprogbrugen i folkekirken. Troen kan spille ind på sprogbrugen og blive skadelig, hvis man bliver for skarp i de teologiske debatter.

IKA konkluderede, at FU vil med baggrund i rapporten komme med et oplæg til Rådsmødet i feb. 2019, og hvad rådet skal/kan gøre i arbejdet med at ændrer mobbekulturen. IKA konkluderede yderligere, at formandskabet udtaler sig ved henvendelser til Rådet.

7. Biskoppernes ansøgning til omprioriteringspuljen

Status:

Der er bevilget et treårig projekt med en ramme på 1,0 mio. kr. pr. år. Formålet med projektet er, at fremme præsternes psykiske arbejdsmiljø gennem en række projekter, som adresserer de typiske arbejdsmiljømæssige udfordringer og afprøver forskellige metoder og tilgange til at håndtere udfordringerne.

I styregruppen for projektet sidder: Peter Fischer Møller (formand), Peter Birch, Jens Christian Bach Iversen, Bodil Abildgaard og Marlene Dupont. KM er sekretariat for projektet.

JCBI orienterer rådet om fremdriften i projektet på rådsmødet.

Indstilling:

Projektet drøftes.

Referat:

JCBI orienterede om projektet. Fokus for projektet er følgende tre områder: Stress, konflikt og oplevelsen af det grænseløse arbejde. Der skal igangsættes en række pilotprojekter, og der er blevet åbnet op for gode ideer. Via DAP'en kan man sende forslag og gode ideer til pilotprojekter ind til ministeriet.

FAR er tænkt ind i projektet til at udføre og styre nogle af pilotprojekterne.



8. Vejledning om seksuel chikane

Sagsfremstilling:

Rådets besluttede på møde den 26. februar, at der skal udarbejdes en kort vejledning om emnet. Vejledningen skal følges op af et nyhedsbrev. Rådgivningen har udarbejdet en kort vejledning om emnet. Når vejledningen uploades på kirketrivsel.dk, linkes til personalepolitikken. Personalepolitikken bør også linke til vejledningen.

Indstilling:

FU ønsker en drøftelse af vedlagte udkast med henblik på en godkendelse og offentliggørelse på kirketrivsel.dk.

Referat:

Der fremkom en række overordnede kommentarer.

Det skal tydeligt fremgå af vejledningen, at det er Folkekirkens Arbejdsmiljøråd som har udarbejdet den.

Vejledningen skal linke til personalepolitikken og omvendt.

JLL mente, at det skulle tydeliggøres, at seksuel chikane er et arbejdsmiljøproblem. Han mente endvidere, at vejledningen bør sendes forbi Arbejdstilsynet for at sikre at indholdet ligger inden for Arbejdsmiljøloven.

Der var en drøftelse af vejledningens definition på seksuel chikane. Det var problematisk, at det skal pågå over en længere tid, eller gentagne gange, som det står i definitionen.

MFJ understregede vigtigheden i, at vejledningen signalerer, at det er et nul tolerance område.

HH ser, om der kan findes en definition (fx ligebehandlingsloven) der definerer, at seksuel chikane er fra første gang, der er uønsket opmærksomhed med seksuelle undertoner, således at det ikke kan forstås, som om at første gang er ok.

MD rejste, en problematik om arbejdsgiverens opgaver i forhold til at skabe normer og værdier for den adfærd, der skal være på arbejdspladsen. Der var i Rådet ikke enighed om, hvordan dette kunne formuleres. MD har efterfølgende sendt sine bemærkninger til Rådet.

Bemærkningerne rejste en principiel drøftelse af, hvordan vejledninger godkendes. Følgende blev aftalt med hensyn til godkendelse af vejledninger:



Vejledninger der er klar til Rådets drøftelse og godkendelse på et rådsmøde sendes ud en måned før mødet. Herefter skriver sekretariatet vejledningen i gennem hvorefter den offentliggøres.

Hvis en vejledning skal godkendes mellem rådsmøder, sendes den i skriftelig høring med 14 dage til at svare. Herefter samler sekretariatet op og gennemskriver. Herefter vurderer FU om vejledning skal til rådet igen eller offentliggøres.

Sekretariatet og FU tager bemærkningerne (mundlige og skriftelige) med og udarbejder et nyt udkast. Udkastet sendes i skriftelig høring i Rådet.

Bilag 1:

Vejledning om håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen.

9. Vejledning om håndtering af kister

Sagsfremstilling:

I følge handlingsplanen for 2017 – 2018 skal der udarbejdes en vejledning om hvordan kister kan håndteres. Denne vejledning skal supplere den allerede eksisterende vejledning som primært beskriver, hvad reglerne for håndtering af kister er. Den nye vejledning skal derimod beskrive, hvordan man kan håndtere en kiste, hvis man skal leve op til arbejdsmiljølovens regler. Bilag 2 er et første udkast af en sådan vejledning.

Indstilling:

FU ønsker en drøftelse af vedlagte udkast med henblik på en godkendelse og offentliggørelse på kirkeetivsel.dk.

Referat:

Der fremkom en række bemærkninger til indholdet i vejledningen. HH gennemskriver vejledningen, så disse bemærkninger medtages. Hermed er vejledningen godkendt.

Bilag 2: – bilaget eftersendes

Vejledning i håndtering af kister

10. Handlingsplan Folkekirkens Arbejdsmiljøråd 2017 – 2018

Gennemgang af de enkelte punkter

- Konflikt håndteringsværktøjer
- Rammesætning og håndtering af oplevelsen af det grænseløse arbejde
- Håndtering af følelsesmæssige belastninger
- Arbejdstidsplanlægning
- Chikane, vold og trusler om vold fra borgere/brugere
- Håndtering af kister (vejledning)



- Knæliggende arbejde (vejledning)
- Folder om, hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsmiljøområdet

Referat:

Projekterne bekræftet under pkt. 7 forventes at fremkomme med nogle værktøjer/anbefalinger, som kan bruges af rådet i vores arbejde med de fire første punkter i handlingsplanen.

Vedr. punktet "chikane, vold og trusler om vold fra borgere/brugere" er der i arbejdsgruppen for præsters arbejdsmiljø udarbejdet en række værktøjer som rådet kan bruge i vores arbejde.

11. Gensidig orientering

HH orienterer om sikring af gravsten.

Referat:

Der er oploadet en vejledning på kirketrivsel.dk om emnet. Vejledningen sendes med referatet ud. Rådets medlemmer har fra modtagelsen en uge til at sende bemærkninger til vejledningen retur.

12. Næste møde(r)

Der skal fastlægges datoer for møder i 2019.

Referat:

Der er fastlagt følgende møder i 2019

20. februar klokken 10.30 – 14.00 i Sabro

10. september klokken 12.30 – 15.00 i KM (med sandwich fra klokken 12.00)

13. Evt.

Referat:

Intet til referat.