

## Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 20. februar 2019

Tidspunkt: Kl. 10.30 – 14.00

Sted: Sabro

**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 (under pkt. 7 på telefon)  
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:** Jan Thor Callesen, DKM

### 1. Godkendelse af dagsorden

**Referat:**

For at undgå forvirring om tidspunkt og mødeindkaldelser, booker sekretariatet via kalenderen.

Med denne bemærkning blev dagsorden godkendt.

### 2. Godkendelse af referat fra møde den 14. september 2018

Vedlagt dagsordenen

**Referat:**

Referatet blev godkendt.

### 3. Status fra sekretariatet



HH gav en kort status. Sekretariatet og FAR er svære at skille ad da FAR er rådets største projekt. Der opleves travlhed i FAR hvor opgaverne kommer ind i en pæn strøm. For ikke at få for lange ventetider i de presserende sager (konflikt og samarbejdsvanskeligheder) presses i de ind med fare for at de rene sekretariatsopgaver nedprioriteres. Dette er selvfølgelig uholdbart i længden. HH ser på om hvordan der kan findes en læsning på dette. En løsning kan være at ansætte eller købe ekstra hjælp. Derudover er der fokus på at optimere mest muligt. I 2018 brugte sekretariatet også FAR's konsulenter. LS udarbejdede blandt andet vejledninger om granstenssikring og håndtering af kister.

#### 4. Projekt arbejdsmiljørådgivning

Status på projektet.

FAR endte med et lille underskud i 2018. Der var budgetteret med en indtjening på en million. Det endte med \*\*\*\*. En af grundene til den mindre indtjening er at vi havde solgt opgaver for billigt. Det drejer sig især om opgaver vedr. mægling/konflikt håndtering. De endte med at blive væsentlige mere tidskrævende end det forventede. FAR har derfor ikke tjent nok på opgaveløsningen. Derudover har FAR med ansættelse af LS skulle sælge et nyt område (ergonomi og fysisk arbejdsmiljø). Det skulle også lige startes op. LS har derfor brugt meget tid på salg, især i starten af 2018.

Transportomkostningerne er også blevet væsentlige højere end budgetteret. FAR har haft for mange udgifter der ikke har kunnet viderefaktureres. FAR har derfor meget fokus på at minimere dette, blandt ved ikke at tilbyde salgsbesøg i så stort et omfang.

Når det så er sagt har FAR oplevet en stigende travlhed hvor især efteråret og op til jul var en meget travl periode. Denne travlhed er fortsat i 2019. FAR har blandt fået to store opgaver med at kortlægge gravstene der skal sikres.

#### 5. Projekt arbejdsmiljørådgivning - midtvejsevaluering

##### Sagsfremstilling:

Oxford afleverede den endelige midtvejsevaluering den 20 december. FAR har således eksisterede som projekt siden 1. september 2016. Projektet løber to år mere. Ved afslutningen skal der som bekendt ligge en plan for hvordan at rådgivningen bliver en permanent ordning fra 1. januar 2021. For at sikre en god proces foreslås det at styregruppen og Rådet begynder dette arbejde med allerede nu.

Vores opgave følgende (som er beskrevet i vores ansøgning):

- Der skal foreligge en klar og tydelig beskrivelse af organisationsform, og rolle- og ansvarsfordeling for arbejdsmiljørådgivningen



- Der skal foreligge en beskrivelse af en bæredygtig finansieringsform, der gør arbejdsmiljørådgivningen uafhængig af støtte fra fællesfonden
- At permanent ordning er etableret 31. december 2020

Styregruppen udarbejder en plan for dette arbejde som skal drøftes i Rådet og Kirkeministeriet.

#### **Indstilling:**

Midtvejsevalueringen drøftes i Rådet.

#### **Referat:**

Der blev udtrykt tilfredshed med evalueringens konklusioner. PFM udtrykte det således: "Vi har imødekommet et behov".

Der er blevet etableret en rådgivning som arbejder og løser opgaver ude på de folkekirkelige arbejdspladser. Kunderne oplever generelt tilfredshed med den rådgivning de har modtaget.

FAR har med interesse læst evalueringen. Den er blevet brugt som et redskab til at styrke vores arbejde.

FAR er blevet mere opmærksomme på vigtigheden i at afstemme forventningerne med kunden. Hvad er fx et værktøj. Er en handlingsplan som afslutning på en proces et værktøj?

FAR er blevet ligeledes via evalueringen blevet gjort opmærksom på at den gejstlige søjle skal tænkes mere/bedre ind i det daglige arbejde. FAR har ellers gjort et stort stykke arbejde for at få os solgt og indtænkt os i den gejstlige søjle. FAR har efter evalueringen styrket dette salgsarbejde i forhold til den gejstlige søjle. Rådet drøftede også mulighederne for at FAR i højere grad kan tænke den fælles arbejdsplads i fx med APV arbejdet. I dag foretager FAR APV kortlægninger hvor begge søjler deltager. Rådet så gerne at der blev samlet op på disse erfaringer så denne tilgang/metode evt. kunne styrkes i FAR's salg af ydelser.

Derudover bør den gejstlige søjles mulighed for at bruge FAR fremgå tydeligere i det fremtidige salgsmaterialer. Provstens nøgle rolle i arbejdet som både tilsyn og leder for præsterne skal tænkes bedre/mere ind.

Der er ikke blevet registreret nok telefonrådgivninger i forhold til evalueringen, dette skyldes flere forhold. I kampens hede får FAR ikke altid registreret alle henvendelser. Derudover er der også en række henvendelser der hvor det nærmest er et ja eller nej spørgsmål og derfor har medarbejderne i FAR ikke tænkt på det som rådgivning og derfor ikke registreret det.

Der er ikke blevet skrevet meget i evalueringen om hvorvidt at FAR opfattes som en uvildig rådgivning. FAR gør meget ud af at fortælle hvordan vores organisation er bygget op og at FAR er ejet af organisationerne, og at FARs medarbejdere referer til en



styregruppe bestående af repræsentanter fra organisationerne. Men det er en problemstilling som der skal tages højde for det videre arbejde med at finde den fremtidige organisation.

Forretningsmodellen (provstiabonnementet) bliver i evalueringen kritiseret for at være for ugenomsigtigt. Dette kan være en af grundene til at abonnementet har været svære at sælge end forventet. Der er d.d. kun solgt 9 provsti abonnementer. Der skal i arbejdet med at finde den fremtidige organisation tages højde for dette. Kan der skabes en forretningsmodel der er mere gennemskuelig og nemmere at sælge.

Evalueringen rejser også et spørgsmål om kapaciteten. Kan FAR rykke hurtigt nok ud hvis der er krise på en arbejdsplads? FAR's medarbejdere bestræber sig på at være hurtigt ude når der er brug for det. Men FAR oplever også at vi bliver bedt om at komme med et tilbud på en opgave, som de så modtager. Så går der et par måneder også vender kunden tilbage og forventer at vi kan rykke ud efter inden for en uge. Men FAR er i dag på kanten til at skulle tilknytte/ansætte en medarbejder mere med kompetencer inden for det psykiske arbejdsmiljø. En ny medarbejder eller tilknyttet konsulent skal arbejde med udgangspunkt på Sjælland. Derved kan konsulenterne i Sabro spare transport og transporttid.

IKA takkede for rådets input, som vil blive brugt i styregruppens videre arbejde.

*Bilag 1: Endelig midtvejsevaluering*

## **6. Undersøgelse af arbejdspladskultur som årsag til mobning i folkekirken**

Lene Graakjær Lund fra Kirkeministeriet vil indledningsvis præsentere undersøgelsen samt kirkeministeriets tanker om den.

Rådet besluttede på mødet den 14. september at FU skal udarbejde et oplæg om hvad Rådet kan/skal gøre i arbejdet med at ændre mobbekulturen.

Det er efterfølgende blev foreslået, at der kunne afholdes en konference for folkekirken (a'la den om undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø) hvor resultaterne blev præsenteret. Derudover kunne der blive sat fokus på redskaber og vejledninger, der kunne bruges i arbejdet med at skabe en sundere kultur.

Tanken med en konference er at undersøgelsen "Undersøgelse af arbejdspladskultur som årsag til mobning i folkekirken" fra 2018 præsenteres. Derudover foreslås det at konferencen skal komme med forslag til hvordan organisationer, ministerie, Råd og rådgivning skal/kan arbejde med at skabe en bedre arbejdspladskultur i folkekirken.



Konferencen bør ende op med en egentlig handlingsplan for hvordan vi fremadrettet arbejder med at skabe en god kultur.

IKA har drøftet tanken om en konference med Lene Graakjær Lund fra KM. KM er bakker op om denne ide. KM har derfor foreslået at der nedsættes en arbejdsgruppe som planlægger en sådan konference.

**Indstilling:**

FU indstiller at Rådet støtter at der afholdes en konference om emnet og at der nedsættes en arbejdsgruppe.

FU indstiller at arbejdsgruppens bemanning fra Rådet er således:

2 fra A siden (en fra LM og en fra den gejstlige søjle)

2 fra B siden (en fra FU og en fra Rådet)

Kirkeministeriet

Sekretariatet.

**Referat:**

Lene Graakjær Lund fra KM gennemgik rapporten.

Efter en kort drøftelse blev FU's indstilling fulgt. Arbejdsgruppen består af

Inge Kjær Andersen, LM

Jens Christian Bach Iversen, Præsteforeningen

Martin Frøkjær Jensen, Kirke og kultur.nu

Bjørn Arberg, DOKS

Lone Klíxbüll, KM

Marlene Dupont, KM

Hans Hjerrild, Sekretariatet

*Bilag 2 Arbejdspadskultur final*

## 7. Vejledning om seksuel chikane

**Sagsfremstilling:**

Formandsskabet og sekretariatet har gennemarbejdet vejledningen ud fra de bemærkninger som fremkom på sidste møde.

**Indstilling:**

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

**Referat:**

Vejledningen blev godkendt. Det er vigtigt at vejledningen linker til personalepolitikken og omvendt.



*Bilag 3: Vejledning om håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen - eftersendes)*

## 8. Procedure for udarbejdelse og godkendelse af vejledninger

### Sagsfremstilling:

FU drøftede problemstillingen og på mødet den 27. november blev formand og sekretariatet bemyndiget til at udarbejde en procedure. Dette udkast blev forelagt FU den 29. januar og behandlet på mødet der.

### Indstilling:

FU ønsker en drøftelse udkastet "Procedure for udarbejdelse og godkendelse af vejledninger" med henblik på en godkendelse

### Referat:

Proceduren blev godkendt med følgende bemærkninger.

- De oplyste emner er ikke udtømmende.
- Proceduren bør evalueres efter en periode.
- Vejledninger som udarbejdes, er ikke statiske men dynamiske.

*Bilag 4: Procedure for godkendelse af vejledninger*

## 9. Deltagelse på Folkemødet 2019

### Sagsfremstilling:

IKA og sekretariatet har undersøgt mulighederne for deltagelse på i Arbejdsmiljøloun- gen på Folkemødet 2019. Sekretariatet har i den forbindelse mødtes med Rasmus Jensen fra BAR SoSu og Preben Meier fra KL. Vi er blevet tilbudt at holde en event i ArbejdsmiljøLoungen. Oplægget er at eventen har følgende overskrift "Kom bag på folkekirken". Publikum skal komme bag om folkekirken og høre om det man ikke ken- der til samtidig med at vi fortæller om det som kom bag på folkekirken fx i forbindelse med at Arbejdstilsynet fik øjnene op for folkekirken i 2003 – og fremefter. Det skal være alvorligt og alligevel humoristisk. Tanken er at der er en journalist, som styrer debatten og interviewer deltagerne fra rådet. FU foreslår at Rådet deltager med for- mandsskabet samt en fra den gejstlige søjle. Udgifterne til transport dækkes af BAR SoSu. FU foreslår endvidere at Hans Hjerrild deltager. Udgifterne til Hans Hjerrild skal dækkes af sekretariatet.

### Indstilling:



FU indstillet at Rådet bakker op om en deltagelse på Folkemødet.

**Referat:**

Rådet bakkede op FU's indstilling.

JCBI, BR og IKA deltager fra Rådet.

## 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

**Indstilling:**

Planen gennemgås og lukkes ned.

**Referat:**

Handlingsplanen blev lukket ned efter gennemgangen.

## 11. Folkekirkens Arbejdsmiljørådsberetning 2018

**Indstilling:**

FU indstiller at Rådet tager beretningen til efterretning.

**Referat:**

Rådet tog årsberetningen til efterretning.

Bilag 4

## 12. Handlingsplan Folkekirkens Arbejdsmiljøråd 2019 – 2020

**Sagsfremstilling:**

Der skal udarbejdes en ny handlingsplan for de kommende år. Nogle punkterne fra planen fra 2017 – 2018 er ikke afsluttet. Det drejer sig om:

- Konflikt håndteringsværktøjer
- Rammesætning og håndtering af oplevelsen af det grænseløse arbejde
- Håndtering af følelsesmæssige belastninger



- Arbejdstidsplanlægning

Der er en forventning om at "paraplyprojektet" generer viden og mulige løsningsforlag som Rådet vil kunne bruge. Det foreslås derfor at disse punkter ikke behandles før at "paraplyprojektet" er afsluttet.

Punktet om "**chikane, vold og trusler om vold fra borgere/brugere**" bør efter sekretariatets opfattelse arbejdes videre med. Så det bør fremgå på kommende handlingsplan.

Punktet "**folder om, hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsmiljøområdet**" overføres. Arbejdet er i gang og forventes afsluttet i foråret 2019.

### **Forsalg til nye punkter**

#### **Konference om arbejdspladskultur/mobning.**

Rådet bør indgå i arbejdet med at arrangere en konference om arbejdspladskulturen på de folkekirke arbejdspladser. På konferencen skal undersøgelsen "Undersøgelse af arbejdspladskultur som årsag til mobning i folkekirken" fra 2018 præsenteres. Derudover foreslår sekretariatet at konferencen ud over en præsentation skal have et mål om at komme med forslag til hvordan organisationer, ministerie, Råd og rådgivning skal/kan arbejde med at skabe en bedre arbejdspladskultur i folkekirken. Konferencen bør ende op med en egentlig handlingsplan for hvordan vi fremadrettet arbejder med at skabe en god kultur.

#### **APV i fokus**

Sekretariatet foreslår at der skal laves en kampagne om APV. Der er stadigvæk mange arbejdspladser i folkekirken som ikke får foretaget en korrekt APV. Så en kampagne med APV'en i fokus vil være på sin plads. I den forbindelse vil der også skulle ses på om vores skemaer bør ændres/revideres.

#### **Lyd og gravide**

Der ønskes en afklaring af om lavfrekvent lyd kan være skadelig for gravide og fostre.

#### **Indstilling:**

FU indstiller at Rådet godkender handlingsplanen for 2019 - 2020.

#### **Referat:**

Rådet godkendte handlingsplanen, med følgende bemærkninger.

**Konflikthåndteringsværktøjer** er ikke en del af paraplyprojektet. Sekretariatet skriver det ind i handlingsplanen som et selvstændigt punkt.





Kommer der en handlingsplan på baggrund af **konferencen om arbejdspladskultur/mobning** skal den indtænkes i Rådets handlingsplan.

I forbindelse med **APV i fokus** bør der gennemføres et pilotprojekt hvor der afprøves modeller for fælles APV'er mellem de to søjler.

I **lyd og gravide** skal sekretariatet undersøge hvad der ligger på siden "gravid med job".

### 13. Gensidig orientering

HH orienterer om sikring af gravsten.

JLL orienterede om 3F's henvendelse til Transport-, Bygnings-, og Boligministeriet vedr. fortolkning af færdselsloven. Svaret blev udleveret på mødet.

### 14. Næste møde

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

**Referat:**

Intet til referat.

### 15. Evt.

**Referat:**

Intet til referat.