



Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 25. februar 2020
Tidspunkt: Kl. 12.30–15.00
Sted: Sabro

Deltagere: Bjarne Rødkjær (BR), FAKK
Inge Kjær Andersen (IKA), Landsforeningen af Menighedsråd
Martin Frøkjær-Jensen (MFJ), Kirkekultur.nu
Trine Klink Raunkjær (TR), FDK
Jens Christian Bach Iversen (JCBI), Præsteforeningen
Betty Ahrenfeldt (BEA), Provsteforeningen
Marlene Dupont (MD), Kirkeministeriet (under pkt. 7 på telefon)
Bjørn Arberg (BA), DOKS
Birgitte Olesen (BO), Kordegneforeningen
Louis Torp (LT), Organistforeningen
Benny Chordt Hansen (BCH), Danmarks kirketjenerforening
Hans Hjerrild (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråds sekretariat

Afbud: Jesper Lund Larsen (JLL), 3F
Peter Fischer-Møller, (PFM)Foreningen af Biskopper
Jan Thor Callesen (JTC), DKM

1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

BR foreslog at bytte rundt på punkterne 3 og 4 således at projekt arbejdsmiljørådgivning kom før FAR mod 2021. Med den ændring blev dagsordenen godkendt.

2. Referat fra møde den 10.09 2019 udsendt den 11.10. 2019.

Sekretariatet har ikke modtaget kommentarer så referatet er efter forretningsorden godkendt.

Referat:

Der var ingen kommentarer.



3. Projekt arbejdsmiljørådgivning (nyt punkt 3)

Mundtlig fremstilling på mødet ved BR og HH

Referat:

HH orienterede om FAR:

Der er blevet ansat en barselsvikar, Thomas Bartels, for Signe. Thomas er psykolog og har i 18 år arbejdet med arbejdsmiljø. Han er ansat på 20 timer og skal dække Østdanmark.

FAR har meget travlt. Der har været et godt flow ind af nye opgaver, så det har ikke været nødvendigt at markedsføre sig. På abonnementssiden er der blevet solgt 11 provsti abonnementer og 17 sogneabonnementer. Så det ser fornuftigt ud.

FAR's suppleringsuddannelser er startet godt. Der har deltaget mellem 30 og 52 på de 3 uddannelser der er blevet afholdt i 2020.

4. FAR mod 2021 (tidligere punkt 3)

Sagsfremstilling:

Rådet har på sine møder den 20. februar 2019 og 10. september 2019 drøftet FAR's fremtid, med henblik på hvad der skal ske når projektet ophører, og der skal findes en permanent ordning for FAR.

Styregruppen har brugt disse drøftelser i deres arbejde for at finde en model, som kan tilgodese de behov som Rådet har. Følgende har været vigtigt i det arbejde, nemlig at FAR bliver en selvstændig juridisk enhed og er partsbåret. Derudover har det også været vigtigt, at Kirkeministeriet er med i ordningen.

Styregruppens arbejde er ved at udkrystallisere sig en model – Folkekirkemodellen - hvor FAR har baggrund i en bekendtgørelse udstedt af Kirkeministeriet.

Det indebærer et større udredningsarbejde. Styregruppen vil derfor, med Rådets opbakning, søge om en projektfor-



længelse på et år. FAR vil, hvis Rådet bakker op om en projektførlængelse, først overgå til en permanent ordning pr 1. januar 2022.

Styregruppen vil på mødet uddybe tankerne vedr. dels folkekirkemodellen, og dels en eventuel projektførlængelse.

Indstilling

FU indstiller, at Rådet bakker op at der arbejdes videre med udredningsarbejdet og dermed også støtter en projektførlængelse.

Referat:

JCBI og MD fremlagde styregruppens tanker vedr. folkekirkemodellen og baggrunden for den ønskede projektførlængelse.

Med folkekirkemodellen vil man få en organisation der er en selvstændig enhed, der er uafhængig af LaM. FAR kan dog stadigvæk leje sig ind i LaM.

Folkekirkemodellen vil sikre, at Kirkeministeriet er med i ordningen. Den vil samtidig kunne være partsbåret, via en partsammensat bestyrelse. FAR vil derfor kunne fremstå som en uvildig rådgiver,

Styringen af FAR bygges op via en bekendtgørelse, der sætter rammen for arbejdet (formål og kerneopgave). Bekendtgørelsen sætter også rammen for udpegning af bestyrelsens medlemmer og deres arbejde/opgave. FAR's daglige leder referer til bestyrelsen.

MFJ foreslog at man arbejdede for at lade Rådet være bestyrelse.

BA problematiserede over det. Efter hans opfattelse ville en sådan bestyrelse blive for stor. Der ville være en fare for at bestyrelsen ikke ville være funktionel. BA mente, at det må være godt nok at rådet udpeger personer til bestyrelsen.

BR understregede, at det er tanken at FAR's bestyrelse skal komme fra Rådet.

Styregruppen ved at der stadigvæk er mange ting der skal undersøges før man kan sige endegyldigt ja. Det er også



derfor, at styregruppen har bedt om at få forlænget fristen således, at modellen kan blive undersøgt til bunds.

MD understregede, at ved udarbejdelsen af bekendtgørelsen vil styregruppen/Rådet blive inddraget. Den vil i sidste ende blive sendt i høring hos parterne.

BR bad om tilkendegivelser på, at Rådet kunne give samtykke til at styregruppen går videre af den vej.

Rådet kunne godt give samtykke til at gå videre af den vej. Men det skulle ikke ses som et endegyldigt ja til modellen.

JCBI gennemgik herefter procesplanen. Tanken er at FAR er en selvstændig enhed pr. 1. januar 2022.

Med folkekirkemodellen er der også åbnet op for, at FAR kan modtage et fast tilskud – en basisbevilling.

Hvor stort en sådan basisbevilling vil ende op med vil afhænge af bekendtgørelsen. Fx om der skal indgå fagpersoner i bestyrelsen, da de vil/skal have honorar for arbejdet.

MD oplyste at Kirkeministeriet havde ikke lagt sig fast på noget beløb, det skulle der selvfølgelig kigges på. Dette ville selvfølgelig også afhænge af opgaverne den skal dække.

MD fremlagde planen for hvad der skal søges om i forbindelse med forlængelse af projektet, kompensation i forbindelse med barsel og juriske undersøgelser i forbindelse med folkekirkemodellen.

Der skal udfærdiges følgende ansøgninger:

Barsel - søges som en tillægsbevilling i 2020	100.000
Projektmodning - søges som en tillægsbevilling i 2020	50.000
Forlængelse af projektet i 2021 – søges pr 1. maj 2020	250.000



MFJ mente, at i forbindelse med fastholdelse af FAR's ansatte var det meget vigtigt med bevillingerne, at kunne sende et signal om at FAR kører videre med fuld bemanding.

Rådet bakkede op om procesplanen og ansøgningerne.

Bilag 1 " FAR som permanent og selvstændig rådgivning pr. 1. januar 2022: "Folkekirkemodellen" som organisationsform".

Bilag 2 Procesplan for etablering af FAR som permanent / uafhængig rådgivning – med projektførelse til forberedelse af "folkekirkemodellen"

Bilag 3 Ansøgning om støtte med henblik på projektførelse af FAR i 2021 samt støtte til dækning af barselsvikar

5. Arbejdsmiljøseminar

Som en opfølgning på arbejdsmiljøseminaret afholdt den 20. november 2019, har APA (arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø) henvendt sig til Rådet med et forslag til det videre arbejde.

APA's henvendelse:

"Arbejdsgruppen vedrørende Præsters Psykiske Arbejdsmiljø (APPA) drøftede på sit seneste møde den 2. december 2019 opsamling og initiativer på baggrund af kulturanalysen og drøftelserne på det efterfølgende arbejdsmiljøseminar.

Man enedes i den forbindelse om at foreslå Arbejdsmiljørådet, at der som udløber heraf arbejdes videre med følgende tre initiativer:

1) Etablering af et pilotprojekt/forsøg med samtidig APV for præster og øvrige personalegrupper i et antal udvalgte



provstier. Der er ikke tale om fælles APV men om en tidsmæssig koordinering og en fælles opfølgning på APV'en.

2) Udarbejdelse af en metode eller et værktøj til brug for at tale om "kerneopgaven" på de folkekirkelige arbejdspladser. Tanken er, at metoden eller værktøjet skal rette fokus mod den arbejdsfællesskabstænkning, som oplægsholder Tommy Krabbe på Arbejdsmiljøseminaret anvendte som illustration til måde at danne fællesskaber på (arbejdsfællesskabsdomineret/personlighedsdomineret/faglighedsdomineret)

3) Arbejde videre med emnet kommunikation, herunder fokus på anerkendende sprogbrug i folkekirken, da kulturanalysen netop viste overvægt af magtsprog og en tendens til at benytte sprogbrug, der skaber en "dem-og-os-kultur"

Indstilling

FU indstiller at Rådet drøfter APA's henvendelse med henblik på om vi kan tilslutte os APA's forslag og om der skal tilføjes yderligere initiativer og i givet fald hvilke?

Referat:

MFJ gjorde opmærksom på, at han manglede at der blev sat fokus på den relationelle ledelse. Det var blevet drøftet på dagen og burde derfor også være en del af det kommende arbejde.

IKA spurgte til om hvem der har ansvaret for at føre det ud i livet – eller hvor skal Rådet spille det hen?

BO sagde "ja tak til samarbejde".

BR foreslog at FU arbejder videre med det og fremkommer med et forslag til proces.

IKA fandt, at punkt 1. er meget vigtigt. Hun foreslog videre at Rådet drøfter hvad vi skal gøre på mødet i september. Det kunne eventuelt være et udvidet møde, så der blev tid til at gå i dybden.

Betty bakkede op om IKA's forslag.



BR konkluderede, at september mødet forlænges og at FU kommer med et bud på hvad Rådet kan arbejde videre med.

FU vil arrangere en visionsdrøftelse om emnet.

Rådet konkluderede, at APPA selvfølgelig gerne må arbejde videre, men Rådet vil gerne indbydes til at sidde i eventuelle arbejdsgrupper.

IKA gjorde opmærksom på at APV allerede er på Rådets handlingsplan og derfor indgår de gerne i et arbejde om APV.

6. Folkekirkens Arbejdsmiljørådsberetning 2019

Indstilling:

FU indstiller at Rådet tager beretningen til efterretning.

Referat:

Med nogle få rettelser blev årsberetningen godkendt. Navnene på FARs ansatte skulle blandt andet fjernes.

TR spurgte til de udsendte nyhedsbreve. Hun eftersøgte at kunne finde dem på hjemmesiden.

HH Lovede at få dem lagt på siden.
Bilag (eftersendes)

7. Handlingsplan Folkekirkens Arbejdsmiljøråd 2019 – 2020

Sagsfremstilling:

Rådet vedtog på deres mødet den 20. feb. en ny handlingsplan. Handlingsplanen ser ud som følger:

Konflikthåndteringsværktøjer

Der skal udarbejdes værktøjer til at håndtere konflikter.

Status:



Arbejdet er ikke igangsat. Det foreslås igangsat i primo 2020.

Chikane, vold og trusler om vold fra borgere/brugere

Status:

Arbejdet er i gangsat. I forbindelse med at FAR afholder temadage om emnet, er der blevet udviklet registreringsværktøjer. Der vil blive arbejdet videre med en kort vejledning.

Folder om, hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsområdet

Status:

Arbejdet er i gangsat. Den nedsatte arbejdsgruppe har haft 1. møde. På dette møde viste der sig nogle områder, hvor der ikke er helt enighed om hvordan ansvaret fordeler sig. KM undersøger hvordan de stiller sig til disse områder og vender tilbage til arbejdsgruppen med svar.

Seminar om arbejdspladskultur/mobning.

Se punkt 5.

APV i fokus

Status:

APV-værktøjerne på kirketrivsel.dk er revideret. FAR afholder suppleringsuddannelser, hvor APV fylder en workshop på dagen.

Lyd og gravide

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

Status:

Arbejdet foreslås i gang sat i ultimo 2019.

Referat:

HH gennemgik handlingsplanen.

8.Gensidig orientering

Referat:

Intet til referat.

9.Evt.

Referat:

Intet til referat.