



Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 30. januar 2012
Tidspunkt: Kl. 10.30 – 15.00
Sted: Landsforeningen af Menighedsråd, Damvej 17, 8471 Sabro

Februar 2013

Mødenr.: 7

Deltagere: Jens Christian Bach Iversen, (JCBI), Den danske Præsteforening
Eigil Saxe, (ES), Danmarks Provsteforening
Kristine Jensen, (KJ), 3F
Martin Frøkjær-Jensen, (MFJ), Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark
Bjørn Arberg DOKS, (BA), Dansk Organist og Kantor Samfund
Peter Fischer-Møller, (PFM), Foreningen af Biskopper
Trine Klink Raunkjær, (TKR), Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Bjarne Rødkjær, (BR), Foreningen af Kirke- og Kirkegårdsansatte
Helene Devantie, (HD), Danmarks Kirketjenerforening
John Poulsen, (JP), Organistforeningen
Gunnel Sørensen, (GS), Danmarks Kordegneforening
Anne Bitten Pedersen (ABP) Dansk Kirkemusiker Forening
Hans Hjerrild, (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, referent

1 Godkendelse af dagsorden

Referat:
Godkendt.

2 Oplæg fra Arbejdstilsynet ved tilsynsførende Simon Ørnbo 10.30 – 12.00



Oplæg og debat om myndighedens oplevelse af folkekirken.

Referat:

Nedenstående er en opsummering af udfordringer og anbefalinger fra Simon Ørnboells oplæg.

Arbejdstilsynets besøg på arbejdspladsen kan være vanskeligt at få etableret. Det kan skyldes flere ting bl.a., at Arbejdstilsynet kan mangle den rigtige adresse. Arbejdstilsynet finder arbejdspladsernes adresser efter CVR, og den adresse der er opgivet der kan være formanden, kasserer etc. Arbejdstilsynet oplever derfor, at det kan være vanskeligt at få kontakt til "virksomheden". Det blev derfor drøftet, om CVR og sogn.dk's adresser kan sammenkøres.

Når Arbejdstilsynet kommer, møder de oftest graveren eller kirketjeneren. Da besøget ikke er planlagt, vil besøget oftest forløbe uden tilstedeværelse af menighedsrådet. SØ mente, at de mangler arbejdsgiveren i 50-75% af besøgene. Dette forhold opleves som problematisk af både Arbejdstilsynet og af menighedsrådet.

Det blev foreslået at Arbejdstilsynet fører tilsyn om søndagen.

Arbejdstilsynet oplever i nogle tilfælde en usikkerhed fra den eller de medarbejdere, de møder, når de kommer på tilsyn. Usikkerheden går på, hvad Arbejdstilsynet kommer for, og hvad de ansatte skal kunne fremvise (APV, etc). SØ foreslog derfor, at Folkekirkens Arbejds miljøråd udarbejder en lille folder om "når Arbejdstilsynet kommer på besøg".

Det formelle arbejdsmiljø halter. Arbejdstilsynet oplever for ofte, at der ikke er udarbejdet arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet opfordrer derfor Folkekirkens Arbejds miljøråd til at skabe opmærksomhed om APV-opgaven.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse mangler også en del steder. Drøftelsen kan derfor også godt være et indsatsområde for Folkekirkens Arbejds miljøråd.



Arbejdstilsynet oplever, at der er kommet meget godt styr på det materielle arbejdsmiljø. Der er sket en fremgang siden 2005, hvor Arbejdstilsynet screenede kirkerne.

Når Arbejdstilsynet oplever problemer (ud over mangler på det formelle arbejdsmiljø), drejer det sig oftest om problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet oplever en del konflikter, når de fører tilsyn. De oplever også, at løsningen af disse vanskeliggøres af den struktur, der er i folkekirken. SØ foreslog derfor, at håndtering af problemer inden for det psykiske arbejdsmiljø og især konflikter er et område Folkekirkens Arbejdsmiljøråd kan arbejde videre med.

Der mangler redskaber til, hvordan man arbejder med og løser konflikter inden for folkekirkens struktur. Der bør også beskrives, hvordan Arbejdstilsynet håndterer det psykiske arbejdsmiljø, når de er på tilsyn. Hvad betyder det fx. når Arbejdstilsynet giver et påbud inden for det psykiske område.

PFM foreslog at Folkekirkens Arbejdsmiljøråd lægger en vinkel, hvor vi arbejder med at fremme en samarbejdskultur, hvor det faglige og sociale sammenhold styrkes. Der skal skabes rum, tid og steder for at udvikle samarbejdet, således at vi kan komme væk fra den "solist-kultur", der har været fremherskende i folkekirken.

SØ understregede dog også, at han ikke oplevede arbejdsmiljøet i folkekirken som værre stillet end andre danske arbejdspladser, og at det generelt set fungerer på trods af den anderledes struktur, der er i folkekirken.

3 Gensidig orientering

Bordet rundt:

Fra sekretariatet:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd på DAP'en?

Referat



Sekretariatet arbejder på, at få Folkekirkens Arbejdsmiljøråd til at stå som direkte afsender af nyheder på den digitale arbejdsplads.

Referat:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd bakker op om ideen. Sekretariatet sætter det i værk.

Go-cards fra Kirketrivsel.dk

Sekretariatet undersøger mulighederne for, at der laves go-cards, som reklamerer for kirketrivsel.dk og Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.

FU foreslog på mødet den 20. dec., at der også udarbejdes ”flyers” med tilmelding til nyhedsbrevet, som kan uddeles på fx. årsmøder. Sekretariatet undersøger også denne mulighed (og om det er muligt at slå go-cards og flyers sammen i et produkt).

Referat:

Rådet bakker op om ideen. Sekretariatet arbejder videre med ideen.

APV/værktøjer på Kirketrivsel.dk

APV materialet flyttes fra DAP'en til kirketrivsel.dk. Samtidig bliver problematikken om tilgængelighed af APV og anonymitet/fortrolighed i kortlægningen beskrevet og forklaret materialet.

Ny rygelov

./ Bilag 1 - svar fra Arbejdstilsynet

Referat:

Svar fra sundhedsministeriet blev taget til efterretning.

Orientering om konfliktråd v/Ole Wind og Jens Christian Bach Iversen.

Referat:

Tankerne om et konfliktråd opstod helt tilbage til Birthe Rønn Hornbechs tid som minister. Efter at ideerne om et råd har ligget stille i en årrække, er de nu blevet genoptaget. Der har været afholdt



et møde i Ministeriet for Ligestilling og Kirke den 8. januar, hvor ideerne blev drøftet. På mødet nåede man frem til følgende:

- Det undersøges om der kan etableres et konfliktmæglingskorps.
- Et sådan konfliktmæglingskorps skal omfatte alle ansatte i folkekirken, også når det drejer sig om konflikter mellem ansatte og menighedsråd.
- Det skal ikke være en selvstændig enhed. Det skal være eksterne konsulenter med kompetencer inden for både konflikter og folkekirken.
- Det er den enkelte arbejdsgiver, der skal betale udgifterne til konsulenterne (menighedsråd og/eller Ministeriet for Ligestilling og Kirke).
- Ordningen skal bygge på frivillighed. Det skal være et tilbud til konfliktramte arbejdspladser.
- Konfliktmæglingskorpset vil referere til FSU. Dette skyldes bl.a., at konflikter opfattes som bredere end arbejdsmiljø, samt at det er vigtigt at præsternes arbejdsgiver er med tæt på. (Ministeriet er ikke repræsenteret i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.)
- Folkekirkens Arbejdsmiljøråd vil være høringspart.
- Der er flere uafklarede ting endnu, bl.a. tidsperspektivet, hvilke konsulenter der kan bruges (er man inhabil, hvis man har været ansat i folkekirken som fx. præst etc?).

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd bakker op om ideen. Der var ligeledes enighed om, at FSU er det rigtige sted at placere konfliktrådet.

Rådet skal ikke forholde sig til enkeltsager, men derimod til generel forebyggelse. Det er derfor vigtigt, at der foregår en koordinering og informationsudveksling mellem Arbejdsmiljørådet og konfliktrådet/FSU.

Opfølgning fra sidst - Viborg Stift vedr. SIS, evalueringsrapport og etablering af kommende stiftudvalg

Referat:

Intet nyt.

Punkter fra mødet



3F – lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser

Kristine Jensen oplyste, at 3F er ved at skrive en artikel til deres blad "Grønt3Fpunkt" om den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. I artiklen interviewes en af kursisterne fra seneste kursus.

Nyheder på kirketrivsel

Trine Klink Raunkjær undrede sig over manglende nyheder på kirketrivsel.dk. De nyheder, der er kommet på siden efteråret, ligger som artikler på forsiden. Det er svært at se, at det er nyheder.

Sekretariatet kigger på, hvordan nyheder kan fremstå tydeligere på forsiden.

4 Handlingsplan for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

4.1 Afklaring af godkendelsesprocedure

Godkendelse fra Kirkeministeriet

Godkendelse fra Arbejdstilsynet

Status:

Afventer godkendelse af en konkret vejledning. Arbejdstilsynet blev på mødet den 20. november spurgt om, hvordan de forholder sig til at skulle gennemlæse og godkende kommende vejledninger. Deres svar var, at de kun godkender materialer, der kommer igennem BAR systemet. Da folkekirken er placeret i BAR SoSu er det vores vej til Arbejdstilsynet. Sekretariatet har efterfølgende kontaktet BAR SoSu for at høre, hvordan de forholder sig til at være "postkontor".

Sekretariatschef Charlotte Albæk oplyste at alt efter hvilken model Folkekirkens Arbejdsmiljøråd ønsker, er det et emne som skal drøftes i FU i BAR SoSu.

Følgende modeller kan være i spil:

1. BAR SoSu sender materialet videre uden at forholde sig til indholdet overhovedet. BAR'ets logo bruges ikke på materialet.
2. BAR SoSu forholder sig til materialet. BAR'ets logo kommer på materialet.



Hvordan BAR vil forholde sig kan også afhænge af hvilket emne, der behandles. Der vil være emner, der er mere politiske end andre. Det psykiske arbejdsmiljø kan være et af de områder hvor BAR'et ønsker at have mulighed for at komme med indspark.

Indstilling:

FU indstiller, at sekretariatet afklarer hvordan et samarbejde om godkendelser af materialer med BAR SoSu kan etableres. Sekretariatet skal i forbindelse med det kommende samarbejde have klarlagt hvordan BAR SoSu's interne procedure foregår, herunder tidsperspektivet i en godkendelsesprocedure.

Referat:

KJ mente, der skal findes en model, hvor BARBAR SoSu sosu ikke får indflydelse på hvad Folkekirken Arbejdsmiljøråd bliver enige om. Det vil være problematisk, hvis BAR SoSu ønsker den indflydelse på vores materialer. Det skal afklares, hvordan BAR SoSu arbejder. Her tænkes på, hvem der er med i udarbejdelses- og godkendelsesprocedurerne.

JP ønsker et tæt samarbejde med BAR SoSu. Det er relevant for os at vi kan få BAR'ets logo på, med de fordele, det kan give. Men det skal selvfølgelig ikke ske på bekostning af vores egne meninger og identitet.

PFM mente, det er problematisk, at Arbejdstilsynet er så formalistisk, at vi bliver nødt til at sende via BAR for at få tilsynets godkendelse.

Med de bemærkninger blev indstillingen vedtaget. Der er berammet et møde med BAR SoSu den 25. februar, hvor sekretariatet forsøger at få afklaret rammer for det fremtidige samarbejde nærmere. Kristine Jensen deltager i mødet sammen med sekretariatet.

4.2 Behov for vejledningsmaterialer rettet mod folkekirken

Afdækning af særlige behov for vejledningsmateriale rettet mod folkekirken, herunder oversigt over eksisterende vejledningsmateriale udarbejdet til folkekirken eller indenfor



sammenlignelige områder, som med fordel vil kunne anvendes indenfor folkekirken, og vurdering af relevans og behov for opdatering.

Intet nyt

4.3 Samarbejder og arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø i forbindelse med samarbejder herunder, "udlån" af medarbejdere (geografisk fleksibilitet) og flere arbejdsgivere (menighedsråd) på samme arbejdsplads.

Status – Emnet geografisk fleksibilitet blev drøftet med Arbejdstilsynet den 20. november. Følgende var fremsendt til Arbejdstilsynet:

"Tolkning af arbejdsgiverbegrebet i forhold til geografisk fleksibilitet (fx hvor en organist udlånes til flere kirker)."

Arbejdstilsynet konkluderede følgende:

I forbindelse med geografisk fleksibilitet og de arbejdsmiljøopgaver der er, skal man være opmærksom på, at det ansættende menighedsråd har ansvaret for at arbejdsmiljøopgaverne bliver udført. Det vil sige at hvis en organist spiller i fem kirker udover den kirke hvor vedkommende er ansat i, skal organistens arbejdsgiver sikre sig, at der udarbejdes APV på organistens øvrige arbejdssteder. Arbejdstilsynet foreslog i den sammenhæng at arbejdsgiveren/kontaktpersonen fra det ansættende menighedsråd fysisk kan tage med organisten rundt til de øvrige kirker for at deltage i udarbejdelsen af APV. Det er ikke noget man som arbejdsgiver/kontaktperson er forpligtiget til i forbindelse med APV, men det kan være en god lejlighed til at føre tilsyn med arbejdet. (som arbejdsgiveren er forpligtiget til jævnfør arbejdsmiljølovens § 16: "Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.")

Er der problemer med arbejdsmiljøet, skal det ansættende menighedsråd/kontaktperson tage kontakt til det menighedsråd, hvor problemerne er for at finde en løsning.



Præster som fx. sygehuspræster kan have en lignende udfordring. Problematikken er beskrevet i ”Vejledning om arbejdsmiljø for præster og provster” således

”For så vidt angår særpræsterne har provsten også ansvaret for deres arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren på det pågældende ansættelsessted, som f.eks. sygehuset, plejehjemmet, den kommunale kirkegård eller uddannelsesinstitutionen skal i samarbejde med særpræsten selv og provsten sørge for at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for særpræsten. Samarbejdet bør også omfatte hvordan APV udfærdiges for særpræsten. Såfremt en særpræst oplever problemer med arbejdsmiljøet, tages kontakt til provsten, som herefter kontakter den ansvarlige på det pågældende arbejdssted med henblik på at få problemerne løst.”

På baggrund af ovenstående udfærdiger Sekretariatet et nyhedsbrev der beskriver arbejdsgiveransvaret ved geografisk fleksibilitet i forhold til arbejdsmiljøopgaverne.

Der skal fremskaffes vedtægter og kontrakter, der beskriver hvordan geografisk fleksibilitet håndteres i dag, således at sekretariatet kan udarbejde en kort vejledning til kirketrivsel.dk med baggrund i Arbejdstilsynets betragtninger og gode eksempler fra virkeligheden. Folkekirkens Arbejdsmiljøråd må stadigvæk gerne hjælpe med at fremskaffe kontrakter og vedtægter.

I forbindelse med udarbejdelse af en vejledning har FU anbefalet, at sekretariatet tager kontakt til Syddjurs Provsti (Søren Peter Hansen), Vesterbros bykirke, Roskilde Stift (Peter Fischer-Møller) og Fyns Stift (Asger Gewecke) for at høre om deres erfaringer.

Indstilling:

FU indstiller, at der på baggrund af mødet med Arbejdstilsynet skal udarbejdes en kort vejledning. Det foreslås, at vejledningen opbygges i følgende tre afsnit:

- Hvad er arbejdsmiljøkravene?
- Hvad betyder det i praksis?
- Beskrivelse af mulige modeller



Referat:

BA oplyste, at Vesterbro Bykirke lige er kommet i gang, og de derfor kunne være meget relevante at tage kontakt til. Det vil være en god ide at tage kontakt til Jens Rasmussen, som er daglige leder.

ES påpegede, at eksemplet med sygehuspræster ikke var velvalgt, da det er en anden situation, de er i. Sygehuset er et helt andet system med en anden økonomi. Medarbejdere, der arbejder i et andet sogn i provstiet, er i en eller anden grad inden for det samme økonomiske system.

Sekretariatet tog pointen til efterretning, men understregede, at eksemplet var brugt til at vise, hvordan det fungerer, når en medarbejder arbejder på en anden arbejdsplads (en medarbejder der udfører arbejde på flere CVR'er).

KJ foreslog, at vejledningen på området, kan være den første vejledning, vi prøver at sende igennem BAR SoSu til godkendelse i Arbejdstilsynet.

Med de bemærkninger blev indstillingen vedtaget.

4.4 Ergonomiske forhold og velfærdsforhold m.v.

Velfærdsforhold, brug og vedligeholdelse af maskiner, tunge løft. Oversigt over eksisterende vejledninger, der er relevante for folkekirken og forslag til, hvordan de formidles.

Intet nyt

4.5 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet på provstiniveau

Undersøge mulighed for at organisere arbejdsmiljøarbejdet på provstiniveau med henblik på at iværksætte forsøgsordninger.

Status – Arbejdstilsynet blev på mødet den 20. november bedt om at forholde sig til mulighederne for dispensation/forsøg med organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.



På baggrund af mødet kan det konkluderes at Arbejdstilsynet er ikke indstillet på at åbne op for brugen af dispensationsmuligheden. Aftalemodellen er derfor den eneste mulighed omend ikke specielt realistisk for nuværende, da der er usikkerhed om, hvem der kan og vil forhandle en organisationsaftale på plads. Er det Moderniseringsstyrelsen, Ministeriet for Ligestilling og Kirke eller kan Landsforeningen bemyndiges til at indgå en aftale på arbejdsgiversiden.

Derudover var Arbejdstilsynets af den opfattelse at modellerne gik for langt. Det er ikke muligt at oprette en organisation hvor ikke alle cvr. numrene i provstiet er repræsenteret med både arbejdsgiver-/arbejdslederside og medarbejdersiden (dette bør kunne lade sig gøre ud fra den 3. model, der blev udsendt den 11. november). Arbejdstilsynet mente derfor, at ingen af de foreslåede modeller kan realiseres ej heller ud fra en aftalemodel. De foreslog os derfor at oprette en fælles arbejdsmiljøorganisation inden for gældende regler og at det skulle foregå frivilligt. Det vil så betyde, at de sogne der er så store at de skal oprette en AMO stadigvæk skal gøre det. De mindre sogne vil kunne indgå i fælles arbejdsmiljøgrupper. Grupperne vil kunne indgå som sparring- og rådgivningspartner for menighedsrådene – anden kompetence kan de ikke få. Det enkelte menighedsråd har ansvaret for dels hvordan opgaver bliver løst og dels sikre at de faktisk bliver løst. Hvis vi får succes med sådanne forsøg er de villige til at tage erfaringerne med ved kommende revideringer af reglerne.

FU har drøftet emnet og ønsker, at der arbejdes videre med forsøgsordninger indenfor nuværende lovgivningsrammer. Hvis Folkekirkens Arbejdsmiljøråd bakker op om forsøgene skal der findes et eller to provstier, der gerne vil indgå i et pilotprojekt. ILP orienterede på sidste FU om at Landsforeningen er ved at undersøge muligheder for at lave forsøg i udvalgte sogne/provstier a'la frikommuneforsøgene. Hun foreslog, at man også her kunne se på om der var mulighed for at tage arbejdsmiljøarbejdet med i disse forsøg. Hun vil drøfte dette i Landsforeningens bestyrelse i januar

Hvis der arbejdes videre med forsøg skal det undersøges om forsøgsordninger kan (med)finansieres via puljer eller fonde.



Konkret skal der kigges på om det kan finansieres gennem SCK som et helt eller delvist kompetenceudviklingsprojekt inden for arbejdsmiljø. Bent Fløyel fra Statens Center For Kompetenceudvikling kan kontaktes for at høre nærmere om mulighederne for dette.

Indstilling:

FU indstiller at Folkekirkens Arbejdsmiljøråd igangsætter arbejdet med at få etableret forsøgsordninger med AMO inden eksisterende lovgivningsrammer.

Referat:

JP foreslog, at der blev nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder videre med at få oprettet forsøg med en anden organisering af AMO. Arbejdsgruppen skal arbejde på to niveauer. Første niveau skal beskrive modellerne, og hvordan forsøgene kan køres. Andet niveau er implementeringen af de valgte modeller.

KJ syntes, at modellen, hvor der vælges arbejdsmiljørepræsentanter der virker på tværs af arbejdsgivere og dækker et geografisk område, er spændende. Det minder meget om en svensk model, hvor der vælges regionale arbejdsmiljørepræsentanter. 3F er med på at prøve modellen af.

PFM syntes, at det er en god idé at prøve af. Det er vigtigt at finde provstier, som er interesseret i at prøve det af.

ES var også positiv. Han mente at vi kunne prøve modellen af flere steder. Det ville være oplagt at gå efter provstier, der er åbne for at prøve nyt af.

BR foreslog, at der bliver fundet steder, hvor man er i gang med samarbejde på andre områder. Her vil det være oplagt at koble arbejdsmiljøarbejdet på.

KJ mente, vi også burde prøve at finde steder, hvor de ikke har organiseret arbejdsmiljøarbejdet i dag, til trods for at de efter reglerne burde have organiseret arbejdet.



MFJ manglede præsterne i den fælles organisation. Han så gerne, at forsøgene også omfattede, at præsternes og sognenes arbejdsmiljøorganisationer blev slået sammen.

JP oplyste at, præsternes og sognenes arbejdsmiljøorganisation formelt skal arbejde sammen om det fælles arbejdsmiljø. Men at det ikke er muligt at lave en fælles organisation.

JP spurgte endvidere om, hvem der kunne tænke sig at indgå i den foreslåede arbejdsgruppe. Følgende meldte sig

Eigil Saxe

Kristine Jensen

Helene Devantie

Hans Hjerrild.

Herefter blev det konkluderet, at arbejdsgruppen arbejder videre med i første omgang at få defineret forsøgene nærmere og dernæst at implementere forsøgene i nogle provstier.

4.6 Skimmelsvamp

Skimmelsvamp, afdækning af problemerne med skimmelsvamp i kirkens bygninger og inventar med inddragelse af eksterne interessenter. Udarbejdelse af vejledning om, hvordan problemet håndteres.

Status.

Sekretariatet har den 4. december deltaget i et møde med den arbejdsgruppe der er ved at udarbejde en vejledning for håndtering af skimmelsvamp i præsteboliger. På dette møde blev mulighederne for et samarbejde drøftet. Konklusioner fra mødet er beskrevet i vedlagte notat.

ILP orienterede om at vedlagte notat er videregivet til Steffen Brunen, og vi afventer, hvad der sker. Folkekirkens Arbejdsmiljøråd deltager fremadrettet arbejdsgruppen vedr. præsteboligers møder. Efter FU den 20. december er notatet fremsendt til Klaus Kern-Jespersen fra ministeriet.

./. Bilag 2 - Notat fra mødet mellem sekretariatet og arbejdsgruppen

Referat



Referat:

Folkekirkens arbejdsmiljøråd afventer en afgørelse på om vejledningen støttes økonomisk af omprioriteringspuljen.

4.7 Psykisk arbejdsmiljø

Deltagelse i styregruppen i Kirkeministeriets undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken 2012.

Status - Undersøgelsen kører planmæssigt. 1. del (spørgeskemaundersøgelsen) sluttede den 30. november. Ved afslutningen var der 4841 besvarelser. Efter sigende et udmærket resultat for den slags undersøgelser, hvor der bliver sendt spørgeskemaer ud til hele gruppen. Der er aftalt møde i styregruppen den 28. januar, hvor de foreløbige resultater fra spørgeskemaundersøgelsen præsenteres. 2. del af undersøgelsen (den kvalitative del) gennemføres i februar og marts.

Referat:

Der blev orienteret fra processen.

5 Folkekirkens Arbejdsmiljøråds beretning 2012

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

Indstilling:

Beretningen tages til efterretning.

./. Bilag 3 - Beretning fra Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Referat:

Der blev opfordret til, at beretningen fremadrettet mere beskrev resultater end processer.

Med den bemærkning blev beretningen taget til efterretning.



6 Suppleringsuddannelser

Status – Sekretariatet er klar til at udbyde uddannelserne 2013. Der er et udestående om kursernes økonomi, som skal afklares før kurserne kan udbydes.

Forespørgslen vedr. annoncering for suppleringsuddannelserne i medlemsblade (udsendt pr. mail) rejste et spørgsmål fra Bjørn Arberg, DOKS og Trine Raunkjær, FDK om hvorvidt at medlemsbladene skulle annoncere for uddannelserne som landsforeningen afholder (på vegne af Arbejdsmiljørådet). Dette spørgsmål afstedkom en drøftelse i FU om økonomien i kurserne. Der blev drøftet to muligheder.

1. Rådet udbyder kurserne og kører økonomien i et lukket kredsløb hvor organisationerne dækker eventuelt underskud og bruger et eventuelt overskud til arbejdsmiljøarbejdet. Annoncering i medlemsblade vil med denne model være gratis.
2. Landsforeningen udbyder kurserne, på vegne af rådet. Da Landsforeningen tager den fulde risiko vil et eventuelt overskud også tilfalde foreningen. Ved denne model vil Landsforeningen skulle betale for annoncering i medlemsblade.

Indstilling:

FU indstiller, at Folkekirkens Arbejdsmiljøråd på baggrund af en drøftelse vælger en af de foreslåede modeller for hvordan suppleringskurserne udbydes.

Referat:

KJ understregede, at det er meget vigtigt, at tilbuddene kommer ud til medlemmerne, og at 3F derfor gerne omtaler kurserne i deres blad og ud fra samme model, som der blev orienteret om under pkt. 3. gensidig orientering.



PFM henviste til en tidligere beslutning i rådet, hvor det var besluttet, at der skal skabes et overblik over arbejdsmiljøkurser, der kunne være relevant for arbejdsmiljøgrupperne i folkekirken.

På baggrund af en kort drøftelse valgte Folkekirkens Arbejdsmiljøråd mulighed 2, hvor Landsforeningen udbyder kurserne på vegne af rådet. Landsforeningen tager den fulde risiko, og et eventuelt overskud tilfalder derfor også foreningen. Landsforeningen vil ved denne model skulle betale for annoncering i medlemsbladene. Landsforeningen vil snarrest få planlagt 2 suppleringskurser. På baggrund af disse kurser vil det blive vurderet, om der i folkekirkens regi er behov for suppleringskurser.

Det blev ligeledes besluttet, at Folkekirkens Arbejdsmiljøråd skal have en drøftelse af, hvordan og hvem der annoncerer for den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Dette pkt. kommer på næstkommende rådsmøde (efteråret 2013).

7 Nyt logo

Landsforeningens kommunikationsafdeling er fremkommet med et forslag om, at Folkekirkens Arbejdsmiljøråd bruger det nye folkekirkelige logo med navnetræk.

Indstilling:

Sekretariatet ønsker tilkendegivelser i rådet på om sekretariatet skal undersøge mulighederne for enten at bruge det nye folkekirkelige logo med navnetræk eller kirkeptrivsel.dk logoet med navnetræk.

./. Bilag 4 – Notat vedr. logo til Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Referat:

Folkekirkens Arbejdsmiljø besluttede, at rådets logo fremadrettet skal være det nye folkekirkelige logo med navnetræk.

Referat



8 Evt.

Referat:

ES spurgte, om næste rådsmøde kunne flyttes. Det blev derfor foreslået afholdt den 1. oktober 2013. Sekretariatet tager formanden i ed på datoen.