



Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Mødedato: 9. marts 2021
Tidspunkt: Kl. 12.30 –15.30
Sted: Teams

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
Peter Fischer-Møller, (PFM)Foreningen af Biskopper
David Danholt (DD) DKM
Jesper Lund Larsen (JLL), 3F
Hans Hjerrild (HH), Folkekirkens Arbejdsmiljøråds sekretariat

1. Godkendelse af dagsorden

Referat:

JLL bad om, at udsendelse af dagsorden fulgte vedtægterne. Vedtægterne foreskriver at dagsorden sendes ud 14 dage før rådsmødet. Hvis de 14 dage ikke følges, foreslog han, at vedtægterne ændres.

BR konkluderede, at vedtægterne tages op på kommende rådsmøde.

Med de bemærkninger blev dagsordenen vedtaget.

2. Referat fra møde den 25.11 2020

Udsendt den 30.11 2020. Sekretariatet har ikke modtaget kommentarer så referatet er efter forretningsorden godkendt.



Referat:

Intet til referat.

3. FAR mod 2022

Sagsfremstilling:

Først den 2. marts lykkes det styregruppen for FAR sammen med Kirkeministeriet at opnå enighed om indstillingsbilaget angående FAR. (vedlagte bilag)

Dermed blev der beklageligvis ikke som lovet rig mulighed for drøftelser af bilaget med de respektive baglande.

Da der er tale om et bilag og derefter en ansøgning som både arbejdsmiljørådet og KM skal være enige om, er der begrænset mulighed for at få foretaget ændringer.

Indstilling:

Styregruppen og KM indstiller sagen til drøftelse og beslutning.

Såfremt nogen ikke har mandat til at kunne træffe beslutning på mødet grundet den sene fremsendelse bedes dette tilkendegivet inden punktet behandles og gerne inden mødet.

Referat:

BR præsenterede processen for punktets gennemgang til at forløbe således.

- 1) Gennemgang af indstillingen.
- 2) Drøftelse af den samlede indstilling
- 3) Drøftelse af hvert enkelt kapitel og godkendelse af den efterfølgende indstilling

Styregruppens indstilling blev præsenteret af JCBI og MD.

JCBI beskrev processen frem til indstillingen. Vi har indtil 1. maj til at få det sidste på plads. Det er i det lys, sagsfremstillingens sætning om begrænset mulighed for at få foretaget ændringer skal forstås. For selv om styregruppen har forsøgt at vende alle sten, er den naturligvis klar over, at der



kan være blinde punkter. Det er her, Rådets medlemmer spiller en afgørende rolle som kritiske læsere.

I processen har Kirkeministeriet haft fokus på de juridiske og styringsmæssige vinkler for at sikre den *formelle* legitimitet. Organisationerne har haft fokus på det partsbårne for at sikre det, man kunne kalde den *funktionelle* legitimitet over for brugerne af FAR. Her har det blandt andet været vigtigt at få bestyrelsen til at repræsentere folkekirken fagområder bredt, herunder at fremstå synligt som båret af parterne. I det har bestyrelsens størrelse og sammensætning været et vigtigt punkt.

FAR's tilknytning til Rådet har ligeledes været et vigtigt emne i arbejdet. Styregruppen er her delt, således at LaM ønsker, at Rådets sekretariat ikke bliver en del af FAR's organisation, men tilknyttes en anden organisation. Det kan være LaM, som i dag, eller en anden. Resten af styregruppen ønsker, at Rådets sekretariat kobles til FAR, dog med en klar adskillelse i forhold til økonomi, timer etc.

JCBI afsluttede med at gøre opmærksom på, at indstillingen ikke beskriver, hvordan FAR's ansatte flyttes over i den nye organisation. Indstillingen har ikke været det rette dokument at beskrive dette i. Men det forventes, og der arbejdes ud fra, at overdragelsen kommer til at følge lov om virksomhedsoverdragelse.

MD beskrev KM's rolle i styregruppen og i FAR. Med en folkekirkemodel har KM været optaget af den styringsmæssige model. Det har derfor været meget vigtigt, at Kirkeministeriets holdning er indarbejdet i indstillingen.

Det har for Kirkeministeriet været vigtigt til det videre arbejde med ansøgning til omprioriteringspuljen, at det fremstår som en fælles indstilling.

Der er dog en række løse ender, der skal findes en løsning/afklaring på, før der kan sendes en ansøgning.

Det skal bl.a. ses på fem følgende forhold:

- Rådets rolle i forhold til FAR
- FAR's budget
- Eventuelt fritagelse fra moms
- Rammerne for aktindsigt
- En nærmere beskrivelse af den arbejdsmiljøprofil der ønskes i bestyrelsen.

Ansøgningen skal være færdig til den 1. maj.



JLL var interesseret i at vide, om det kun er repræsentanter for menighedsrådet, der må bruge FAR. JLL var ligeledes interesseret i at høre, om der var tænkt på, om der skulle være suppleanter til bestyrelsen. Sidst men ikke mindst gjorde han i forhold til spørgsmålet om moms opmærksom på 3F har haft en sag om at salg mellem 3F og BFA skal moms.

BA svarede på spørgsmålet vedr. brugen af FAR. Når det drejer sig om opgaver, der skal betales for, skal det være menighedsrådet indgår aftalen.

HH supplerede med, at FAR selvfølgelig svarer på spørgsmål i vores hotline, også hvis de kommer fra medarbejdere. Det kan fx være et spørgsmål, om hvornår man skal oprette en arbejdsmiljøorganisation.

BR svarede på spørgsmålet vedr. suppleanter. Det er ikke helt afklaret. Men styregruppen har drøftet det. (drøftelsen blev taget op igen under bestyrelsesafsnittet – se senere).

MD kommenterede på bemærkningen om moms. Kirkeministeriet har en afgørelse, der afgør, at der ikke skal betales moms. Det er en sag, der kan ses parallelt med forholdene i FAR. Det er med den afgørelse, at der arbejdes på at gøre FAR's arbejde momsfrit.

IKA kommenterede på hvorfor, at LaM ikke kunne støtte den fulde indstilling. Som nævnt under indledningen støtter LaM's ikke, at Rådets sekretariat følger over til FAR. Dette skyldes at Rådet, efter LaM's vurdering ikke vil få den fulde betjening/service, hvis dette sker.

IKA kommenterede endvidere på bestyrelsens størrelse. LaM havde gerne set den større.

Sidst men ikke mindst fandt IKA det vigtigt, at muligheden for aktindsigt skal/bør begrænses, da det er vigtigt at et menighedsråd kan søge hjælp uden at offentligheden kan se med i fx en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.

[jeg ønsker de forskellige niveauer i den folkekirkelige struktur repræsenteret \(sogn, provsti, stift og ministerium\).](#)



PFM havde to overordnede bemærkninger til indstillingen. PFM mente for det første, at antal af pladser i bestyrelsen bør afspejle den folkekirkelige verden således at de forskellige niveauer i den folkekirkelige struktur er repræsenteret (sogn, provsti, stift og ministerium). Det var ikke et kardinalpunkt fra PFM's side, men der burde have været flere pladser i bestyrelsen således at den folkekirkelige verden i højere grad blev afspejlet.

PFM mente for det andet, at det var vigtigt at muligheden for aktindsigt blev begrænset således at der kunne opnås en fortrolighed i FAR's arbejde.

MFJ savnede en klare kobling mellem FAR og Rådet som fx hvordan kommer handlingsplanen fra Rådet til FAR

MD svarede, at koblingen mellem Rådet og FAR er et af de punkter, der mangler at blive afklaret. Men det var vigtigt, at understrege at Rådet ikke får en styringsmæssige eller juridisk rolle med hensyn til FAR.

BA understregede, at det er vigtigt, at bestyrelsen ikke besættes af organisationerne. Bestyrelsens opgave er for BA at ligge sporerne for FAR.

MFJ ønskede, at Rådet kan spille en rolle i FAR's strategiske udvikling.

Med disse indledende bemærkninger blev hvert kapitel drøftet samt om styregruppe kunne godkende indstillingerne til de enkelte kapitler

Kap 1 formål.

Ingen kommentarer – indstilling blev godkendt

Kap 2 Organisatorisk og økonomisk model

Ingen kommentarer - indstilling blev godkendt.

Kap 3 Bestyrelsen

JLL fandt det vigtigt, at der er suppleanter og at suppleanterne kommer fra andre organisationer end det ordinære



medlem. Suppleanter skal indkaldes, hvis der er forfald til et møde.

BR konkluderede at styregruppen vil sætte afklaring af suppleanter på listen over udestående, der skal afklares.

Med de kommentarer blev indstillingen til kap 3 godkendt.

Kap 4 Sammenhængen mellem FAR og Folkekirkens Arbejdsmiljøråd (AMR)

JCBI understregede, at ved en organisatorisk samling af FAR og Rådets sekretariat var det vigtigt at sikre transparens og klar adskillelse (økonomisk og tidsforbrug) – ligesom hvis sekretariatet var placeret hos LaM eller et andet sted.

BA var enig i, at transparens er meget vigtig.

MFJ talte for at personsammenfald mellem FAR og Rådets sekretariat vil være godt.

IKA problematiserede over at HH's lønniveau var højt i forhold til en sekretærrolle. Dette perspektiv burde også indgå i overvejelserne om sekretariatsbetjening af Rådet.

BEA understregede, at det var vigtigt få klarlagt hvad et aftagerpanel er, for at kunne tage endelig stilling.

Med de bemærkninger blev indstillingen godkendt.

Kap 5 FAR's daglige ledelse

Ingen kommentarer - Indstillingen blev godkendt.

BR konkluderede herefter, at Rådet hermed godkendte den samlede indstilling. Der er samtidig kommet nogle input der arbejdes videre med i det kommende arbejde.

LT spurgte til om styregruppen troede at de nævnte udestående kunne stoppe processen.



BR svarede, at det troede han ikke. Styregruppen finder løsninger på de udfordringer der kan komme.

Bilag 1 Styregruppens indstilling vedrørende den fremtidige model for FAR

Bilag 2 Udkast til FAR's budget 2022 udarbejdet af daglig leder af FAR. Styregruppen har ikke behandlet budgetudkastet. Formålet med udkastet er at give et overblik hvordan midlerne tænkes brugt.

4. Afrapportering fra arbejdsgruppen vedrørende initiativer omkring seksuel chikane

Sagsfremstilling:

På det ekstra ordinære rådsmøde den 25. november blev besluttet med baggrund i §5 i vedtægterne for Arbejdsmiljørådet at nedsætte en arbejdsgruppe vedr. en fælles handlingsplan for håndtering af seksuel chikane.

Arbejdsgruppen har bestået af:

- Benny Rosenqvist, FAKK & Kirketjenerforeningen
- Bodil Abildgaard, Viborg Stift
- Pernille Jacobsen, LaM
- Pernille Leding, Præsteforeningen
- Birgitte Olesen, Kordegneforeningen

Arbejdsgruppen blev bedt om at komme med bud på:

- En gennemskrivning af eksisterende vejledning
- En guide til den lokale dialog
- Procesvejledning: hvor henvender man sig, og hvad sker der så?

Arbejdsgruppen blev også bedt om at komme med bud på:
Punkter der anbefales at arbejdsmiljørådet arbejder videre med

Arbejdsgruppen har holdt møder den 13. januar, 10 februar og den 3. marts. Gruppen er ikke kommet helt i mål med opgaven.



Status:

- 1) En gennemskrivning af eksisterende vejledning er foretaget. Vejledningen præsenteres for Rådet.
- 2) Procesvejledning: hvor henvender man sig, og hvad sker der så" er ikke færdigbehandlet da arbejdsgruppen er blevet gjort opmærksom på at der i APPA pågår et tilsvarende arbejde. Arbejdsgruppen foreslår derfor, at arbejdet med en procesvejledning koordineres mellem de to grupper.
- 3) En guide til den lokale dialog. He er der udarbejdet et udkast. Det er ikke blevet behandlet i arbejdsgruppen.

Indstilling:

FU indstiller, at Rådet

- drøfter den gennemskrevne vejledning med henblik på godkendelse og publicering på kirketrivsel.dk
- drøfter arbejdsgruppens forslag om en koordinering mellem APPA og Rådets arbejdsgruppe vedr. en procesvejledning. Når resultatet fremlægges, sendes det i skriftlig høring.
- udsætter godkendelsen af dialogværktøjet til en skriftlig høring

Referat:

HH indledte med kort at præsentere produkterne og beskrive processen.

Styregruppen drøftede kort problematikken med at APPA og arbejdsgruppen arbejder på samme type produkt med hensyn til proces (procesvejledningen).

MD tydeliggjorde at der ikke arbejdes med et tilsvarende produkt.

PFM foreslog, at i respekt for de to søjler bør APPA være med indover. PFM foreslog derfor, at APPA drøftede det på deres næste møde (den 12. maj). PFM fandt dog at det må være uproblematisk, da det er en fælles opgave.

I forhold til indholdet i vejledningerne henledte han opmærksomheden på begrebet "uønsket **seksuel** opmærksomhed". Et begreb PFM mente, at vi kunne bruge i vejledningerne.



JCBI understregede, at det er et fælles papir. Og vejledningerne forhåbentlig kan ligge færdige til sommer.

LT gjorde opmærksom på at arbejdsgruppen bør overveje hvor der bruges kan, og hvor der bruges skal.

BO svarede, at det havde arbejdsgruppen drøftet løbende.

Herefter blev der konkluderet at den reviderede vejledning var godkendt. Den er dermed klar til at blive oploadet på kirketrivsel.dk. De andre to vejledninger afventer koordinering med APPA.

Bilag 3: Vejledning om håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen – gennemskrevet

Bilag 4: 1. Udkast til procesvejledning: hvor henvender man sig, og hvad sker der så?

5. Årsberetning

Indstilling:

FU indstiller at Rådet tager beretningen til efterretning.

Referat:

Årsberetningen blev taget til efterretning.

Bilag 5: Årsberetning 2020 (eftersendes)

6. Stiftskontorchefernes deltagelse i Rådet

Sagsfremstilling:

På vegne af biskopperne har Peter Fischer-Møller, udtrykt et ønske om at få stiftskontorcheferne med i Rådet. Dette ønske skal ses i lyset af at Stifterne er vigtige medspillere i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, og stiftskontorcheferne har en juridisk



kompetence, som Biskopperne mener kan gavne Rådets fælles indsats.

Indstilling:

Sekretariatet indstiller at Rådet drøfter biskoppernes forslag om at stiftskontorchefernes deltager i rådet fremover.

Referat:

Styregruppen var enige om, at Stiftskontorcheferne inviteres med til næste møde. De deltager som observatører, ligesom kirkeministeriet. PFM melder tilbage til dem.

7. Gensidig orientering

Referat:

Intet til referat

8. Kommende møder

Der afholdes ekstra ordinært møde den 16. juni. klokken 10.00 – 12.00, Ramsingsvej 30, st., 2500 Valby. Mødet afholdes i forbindelse med fællesmødet mellem Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og APPA.

Referat:

Der skal findes en ny dato, da der var flere, der meldte afbud. HH udsender en doodle (efter koordinering med BR og IKA).

9. Evt.

Referat:

Intet til referat.

Dagsordenspunkter til kommende Rådsmøde:

Handlingsplan Folkekirkens Arbejdsmiljøråd 2019 – 2020

Handlingsplan Folkekirkens Arbejdsmiljøråd 2021 – 2022

Evalueringen af FAR