



2015

Verksamhetsberättelse
och ekonomisk rapport

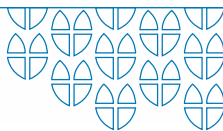


VERBUM

Vårt uppdrag

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations uppdrag är att biträda församlingar, pastorat och stift i deras roller som arbetsgivare och huvudmän för begravningsverksamheten.

För medlemmarnas räkning tecknar arbetsgivarorganisationen kollektivavtal om löner och arbetsvillkor, biträder och företräder medlemmarna vid avtalstvister och ger rådgivning inom avtal och arbetsrätt samt i arbetsmiljöfrågor. Vidare erbjuds medlemmarna service utifrån deras uppdrag som huvudmän för begravningsverksamheten och som innehavare av allmänna begravningsplatser. Utbildning är en annan viktig del av uppdraget, liksom att driva utvecklingsfrågor som gagnar medlemmarna.



Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens verksamhetsberättelse och ekonomiska rapport 2015

Innehåll

VD har ordet.....	5
Svenska kyrkans struktur – en översikt.....	6
Arbetsgivar- och avtalsfrågor.....	16
Begravnings- och kyrkogårdsfrågor.....	22
Utbildningar och konferenser.....	28
För medlemmarnas räkning.....	31
Förtroendemannaorganisationen.....	35
Sammandrag av årsredovisning 2015.....	39

GRAFISK FORM OTW

FOTO Jörgen Wiklund/TT Bild (1) Alex & Martin (6, 21, 25, 27:2, 33, 35) Börje Svensson (4)
Per Berglund, Mostphotos (5) Magnus Aronson (7:1–4, 16, 22, 24:3, 27:1, 31) Maria Svensk (13:1)
Emma Dahlbäck (20), Madelen Zander (24:1) Emma Berkman (2, 24:2, 43) Gustaf Hellsing (26, 28)
Bo Silfverberg (32:1) Kalle Assbring (34) Arne Hyckenberg (13:2, 36:1, 36:2)

FOTO Printfabriken, Karlskrona

” Kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga för arbetsgivarna i Svenska kyrkan

Det händer mycket i Svenska kyrkan. Många av de förändringsprocesser som pågår påverkar även Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Vår vision *Medlemsnytta i framkant* har präglat vår verksamhet även under 2015.

En medlemsorganisation med självaktning måste sträva efter att vara lyhörd för medlemmarnas önskemål och behov. Inte alltid en enkel uppgift när medlemmarna finns över hela landet och deras förutsättningar varierar stort. Utöver våra många dagliga kontakter med arbetsgivarföreträdarna inom Svenska kyrkan har vi därför under året som gått organiserat ett flertal olika medlemsaktiviteter. I möte med cirka 350 kyrkorådsordförande vid sexton olika tillfällen, har vi exempelvis samtalat om avtalsfrågor, styrelsearbete i Svenska kyrkan och begravningsfrågor.

Kyrkoherden, som leder all daglig verksamhet, har en komplex roll som ställer stora krav på kunskap inom många områden. För att bidra till erforderlig kompetens inom specifikt begravningsområdet har vi under året för första gången ordnat fyra kyrkoherdeträffar på temat *Kyrkoherden som chef för begravningsverksamheten*. Då har vi samtalat om begravningslagen, arbetsmiljöfrågor, ledarskap och andra viktiga områden inom begravningsverksamheten. Erfarenheterna från dessa möten har varit så positiva att vi planerar att genomföra fler kyrkoherdeträffar under kommande år.

ARBETET MED DET gemensamma administrativa stödet – till vardags kallat GAS – för bland annat lönehantering, fortskrider. Här samverkar vi med Svenska kyrkan på såväl nationell som stifts- och församlingsnivå. Förutom analys- och förhandlingsarbete ute hos respektive arbetsgivare har våra medarbetare inom ramen för GAS även deltagit i arrangerandet av ett omfattande utbildningsprogram.

Kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga för arbetsgivarna i Svenska kyrkan. Inte minst inom kyrkogårdsområdet finns anledning till oro. Framöver väntar stora pensionsavgångar. Samtidigt är antalet sökande till de utbildnings-

platser som finns oroväckande lågt och utbildningssystemet innehåller många flaskhalsar. För att påvisa dessa brister har arbetsgivarorganisationen tagit fram rapporten *Kris i trädgårdsbranschen*, skrivit debattartiklar, arrangerat ett seminarium i Almedalen samt belyst frågan på kyrkogårdskongressen i Norrköping. Glädjande nog uppmärksammade gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic våra synpunkter, besvarade debattartikeln och medverkade under kongressen. Under hösten har ett par av de systembrister vi belyste börjat rättas till, bland annat frågor som rör system som underlättar yrkesbyte.

VAD VILL VI DÅ ÅSTADKOMMA under 2016? Först och främst är det ett år med en avtalsrörelse. Många arbetsgivare upplever arbetstidsreglerna som svårtillgängliga och svåra att tillämpa på grund av att olika medarbetare omfattas av olika regler. För arbetsgivarorganisationen är frågan om reglering av arbetstider därför en huvudfråga i avtalsrörelsen.

För något år sedan presenterade arbetsgivarorganisationen VERA, digitala handböcker inom arbetsrätts- och arbetsmiljöområdena. Nu är det dags för BEDA (begravningsfrågor i daglig verksamhet) att lanseras. Både VERA och BEDA kommer gå att nå via såväl dator som smartphone och läsplatta.

Under 2016 planerar vi att återigen arrangera stiftsvisa arbetsgivarkonferenser men denna gång med inbjudan även till de ordförande som inte är valda ombud i arbetsgivarkonferensen. Vi kommer också att bjuda in till kyrkoherdeträffar och presidiekonferenser i samverkan med några stift samt till den årliga kyrkogårdskongress som arrangeras tillsammans med Föreningen Sveriges Kyrkogårdschefer.

Ibland måste man skiljas från gamla goda vänner. Flera av våra erfarna medarbetare närmar sig pensionsåldern så under året som kommer får vi anledning att hälsa nya medarbetare välkomna – kolleger som tillsammans med oss andra kommer fortsätta sträva efter att åstadkomma medlemsnytta i framkant.

Väl mött 2016!

HELÉN KÄLLHOLM

VD, Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation





Svenska kyrkans struktur – en översikt

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är en arbetsgivar- och serviceorganisation som enligt kyrkoordningen företräder församlingar, pastorat och stift i kollektivavtalsfrågor och arbetsrättsliga frågor.

Arbetsgivarorganisationens verksamhet innefattar också rådgivning och stöd till församlingarna/pastoraten i deras uppdrag att vara huvudman för begravningsverksamheten.





Kyrkomötet, augusti 2015.



Svenska kyrkan är en kyrka där anställda, förtroendevalda och ideella tillsammans ska tjäna kyrkan och församlingen. Den demokratiska uppbyggnaden, med kyrkoval, manifesteras i att förtroendevalda av församlingen fått i uppdrag att ta ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd och att dess förvaltning blir skött. Denna demokratiska grund finns även i stiftsfullmäktige och stiftsstyrelse liksom i kyrkomötet och kyrkostyrelsen. De förtroendevalda utövar sina uppdrag inom ramen för det mandat som tillhör det förtroendevalda organ de ingår i.

Kyrkomötet

Kyrkomötet är Svenska kyrkans högsta beslutande organ och beslutar i frågor som handlar om kyrkoordningen och andra frågor som har betydelse för hela Svenska kyrkan. Det kan exempelvis gälla kyrkohandboken och psalmboken. Kyrkomötet fastställer även budgeten för Svenska kyrkan på nationell nivå. Därmed beslutas om den verksamhet som ska bedrivas på nationell nivå och även om de ekonomiska

utjämningsystem som finns mellan församlingar i Svenska kyrkan.

Dock gäller en subsidiaritetsprincip. Det innebär att kyrkomötet inte får fatta beslut i frågor som är församlingarnas eller stiftens ansvarsområden.

Kyrkomötet utser kyrkostyrelsen i vilken ärkebiskopen är ordförande. Kyrkokansliet, under ledning av en generalsekreterare, är den nationella nivåns verkställande organisation. Till den nationella nivåns uppdrag hör gemensam information, utbildning, samråd samt ekumeniska relationer, internationell diakoni och mission. Till uppgiften hör också att vara kyrkans röst utåt, såväl i det svenska samhället som internationellt.

Kyrkomötet består av 251 ledamöter som väljs genom direkta val av kyrkans medlemmar. I kyrkomötet finns för närvarande tolv nomineringsgrupper. Biskoparna ingår inte i kyrkomötet men de har närvaroskyldighet, motionsrätt och yttranderätt.

Kyrkoordningen

Kyrkoordningen, Svenska kyrkans regelverk, anger att kyrkorådet utgör styrelse dels i pastoratet, dels i församling som inte ingår i pastorat. Församling som ingår

i pastorat leds av församlingsråd. Detta innebär att det finns flera organ som enligt kyrkoordningen kan utgöra styrelse, men att ansvaret ser olika ut. Skillnaden mellan pastorat och församling förklaras närmare i en bild på sidan 8.



Sedan 2014 är Antje Jackelén ärkebiskop i Svenska kyrkan. Hon är Svenska kyrkans första kvinnliga ärkebiskop.

- Kyrkorådet har ansvar för hela pastoratet med alla ingående församlingar. Kyrkorådets uppgifter och ansvar som styrelse är desamma oavsett församlingens eller pastoratets storlek.

Församlingsrådet fullgör sitt ansvar inom sitt ansvarsområde. Utöver vad som framgår av kyrkoordningen beror församlingsrådets uppgift på vad församlingsinstruktionen anger att församlingen ska göra och vilka uppgifter kyrkorådet valt att delegera till församlingsrådet.

Kyrkoherdens roll

Kyrkoherden är självskriven ledamot av kyrkorådet och därmed en del av styrelsen. När kyrkoherden är ledig går vikarie- rande kyrkoherde in som ledamot.

Kyrkoherden är också ledamot av församlingsrådet men kan utse en präst som arbetar i en församling att vara ledamot i hans eller hennes ställe i den församlingen.

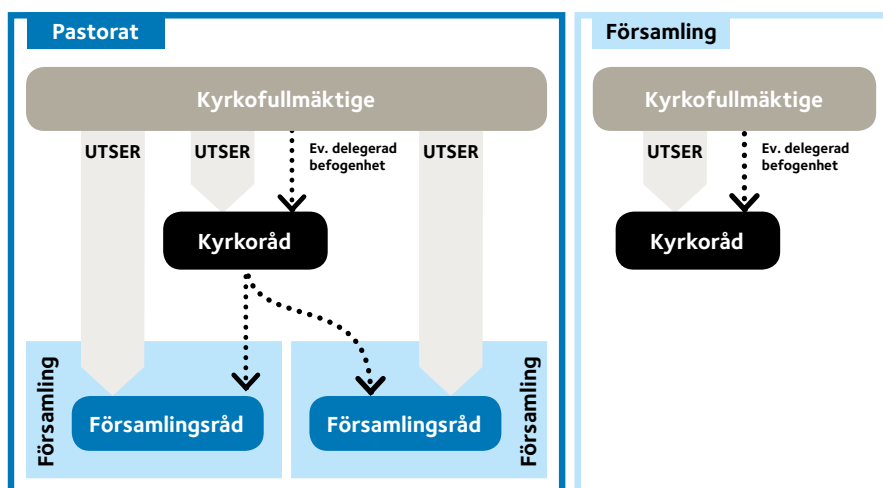
Gemensamt ansvar

Kyrkorådet ska ha omsorg om församlingslivet. Kyrkorådet fattar övergripande beslut inom ramen för de mål och den inriktning som kyrkofullmäktige beslutat om. Tillsammans med kyrkoherden ansvarar kyrkorådet för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Detta gemensamma ansvar utgör en viktig del av kyrkosynen i Svenska kyrkan.

Kyrkorådet ska kontinuerligt följa upp verksamheten och skapa förutsättningar för att det finns en arbetsorganisation som fungerar. Detta kräver i sin tur att kyrkorådet får tillräcklig information om verksamheten. Kyrkoherden leder all daglig verksamhet och ansvarar därmed för det operativa arbetet. Kyrkoherden ska därför kontinuerligt rapportera till kyrkorådet hur verksamheten fortlöper. Kyrkoherden ansvarar för tillsynen över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

Kyrkorådet är arbetsgivare

År 2015 fanns 687 arbetsgivare i Svenska kyrkan. Som styrande och verkställande



organ i församlingen eller pastoratet, och som dess styrelse, är kyrkorådet arbetsgivare.

Med arbetsgivarrollen följer ett ansvar att fullfölja de åtaganden och skyldigheter som regleras genom lagar, kollektivavtal och praxis, kyrkoordningen och den egna personalpolitiken. Ansvaret är i stort sett lika omfattande oavsett hur stor eller liten organisationen är.

Arbetsgivaransvaret omfattar alla moment och delar, från det att en rekrytering sker och en medarbetare anställs till att anställningen avslutas.

I sin roll som ytterst ansvarig arbetsgivare ska kyrkorådet se till att församlingen alternativt pastoratet har en fungerande personalpolitik, en god arbetsmiljö och att gällande arbetsrättsliga lagar och avtal följs. Kyrkorådet ska fatta strategiska beslut om ramarna för personalpolitiken, såsom olika policyer (t ex arbetsmiljöpolicy) och om de ekonomiska förutsättningarna för till exempel den årliga löneöversynen och för arbetsmiljöarbetet. Det operativa arbetet och de enskilda ärendena är frågor för kyrkoherden, som ska leda all daglig verksamhet. I sin roll som chef och arbetsledare företräder kyrkoherden arbetsgivaren.

Att vara huvudman för begravningsverksamheten

I samband med relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten år 2000 beslutades att Svenska kyrkan även fortsättningsvis ska ansvara för begravningsverksamheten, förutom i Stockholms och Tranås kommuner.

Pastoratet/församlingen utgör sedan

dess huvudman för begravningsverksamheten. Det är huvudmannens skyldighet att tillhandahålla gravplatser till dem som vid dödsfallet var folkbokförda inom en församling eller kommun. Huvudmannen ansvarar också för att det inom närområdet finns särskilda gravplatser för dem som inte tillhör ett kristet trossamfund.

Begravningsverksamheten bekostas via särskild avgift

För att kunna utföra de uppgifter som enligt begravningslagen åligger huvudmännen krävs personal, maskiner, lokaler, administration och redskap. Kostnaderna för detta finansieras genom begravningsavgiften. Den avgiften betalas av alla som är folkbokförda i Sverige och som betalar kommunal inkomstskatt. Intäkterna och kostnaderna för begravningsverksamheten ska särredovisas i församlingens/pastoratets budget eftersom begravningsavgiften inte får finansiera annan verksamhet inom församlingen.

När det gäller kyrkogårds- och begravningsverksamheten finns det olika frågor som församlingen/pastoratet kan behöva besluta om. Det kan handla om vilka gravskick som ska erbjudas, olika praktiska frågor i samband med begravning och kyrkogårdsskötsel, ordningsregler, vilken service som ska erbjudas och, inte minst, olika etiska överväganden.

FÖRSAMLING. Den grundläggande lokala enheten vars beslutande organ är kyrkofullmäktige. Styrelsen kallas kyrkoråd och utses av kyrkofullmäktige. Den dagliga verksamheten leds av en kyrkoherde.

PASTORAT. Består av flera församlingar som samverkar. Pastoratets beslutande organ är kyrkofullmäktige. Styrelsen kallas kyrkoråd och utses av kyrkofullmäktige. Den dagliga verksamheten leds av en kyrkoherde. Pastoratet ansvarar för ekonomiska resurser, personal och fastigheter, inklusive kyrkor. Församlingarna i pastoratet svarar för sin verksamhet och leds av ett församlingsråd som utses av kyrkofullmäktige.

KYRKOORDNINGEN. Svenska kyrkans interna regelverk som beslutas av kyrkomötet.

FÖRSAMLINGSINSTRUKTION. Ska finnas för varje församling och anger hur församlingen fullgör sin grundläggande uppgift. Instruktionen utarbetas av kyrkoherde och kyrkoråd, godkänns av kyrkofullmäktige och kyrkoherden var för sig samt utfärdas av domkapitlet.

DOMKAPITEL. Till domkapitlets uppgifter hör bland annat att utfärda församlingsinstruktioner, yttra sig över anställningar av präster och diakoner samt vara besluts- och överklagandeinstans beträffande pastorala frågor i stiftets församlingar.

STIFT. Regionalt område i Svenska kyrkan som leds av en biskop. Svenska kyrkan har tretton stift.

BISKOP. Till biskopens arbete hör att leda kyrkans arbete inom ett stift, viga präster och diakoner, kalla präster och diakoner till överläggningar samt vårda och värna kyrkans enhet. Är ordförande i domkapitel och stiftsstyrelse.

ÄRKEBISKOP. I Svenska kyrkan den biskop i Uppsala stift som sammankallar biskopsmötet och som är ordförande i kyrkostyrelsen. Sedan 2014 är Antje Jackelén ärkebiskop i Svenska kyrkan.

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVAR-ORGANISATION. En arbetsgivar- och serviceorganisation som enligt kyrkoordningen och sina egna stadgar företräder församlingar, pastorat och stift i kollektivavtalsfrågor. Även i arbetsrättsliga tvister företräder organisationen de kyrkliga arbetsgivarna.

Arbetsgivarstatistik

	2015	2014	2013	2010	2005	2000
Arbetsgivare i Svenska kyrkan*	687	691	778	796	880	936
Pastorat **	258	258	273	286	509	611
Församlingar som inte ingår i pastorat	414	418	491	496	357	311
Stift	13	13	13	13	13	13
Kyrkliga begravningshuvudmän	642	646	731	749	832	879

Sedan 2000 har antalet enheter i alla kategorier minskat, som en konsekvens av ett omfattande strukturarbete.

*Som arbetsgivare räknas församling som inte ingår i pastorat, pastorat samt stift.

** Termen pastorat benämndes före 2014 som kyrklig samfällighet. Före 2014 var begreppet pastorat synonymt med kyrkoherdens tjänstgöringsområde. I ovanstående tabell är dock uppgifterna i raden pastorat anpassade till nuvarande definition. Anledningen till att denna kategori minskat påtagligt är att församlingar lagts samman till större församlingar som inte ingår i pastorat.

Antal arbetsgivare och begravningshuvudmän inom Svenska kyrkan, fördelat på stift

Stift	Antal arbetsgivare	Antal kyrkliga begravningshuvudmän*
Göteborgs stift	74	74
Härnösands stift	51	51
Karlstads stift	32	32
Linköpings stift	30	29
Luleå stift	35	35
Lunds stift	110	108
Skara stift	43	43
Stockholms stift	56	29
Strängnäs stift	54	54
Uppsala stift	64	64
Visby stift	16	15
Västerås stift	44	44
Växjö stift	64	64
De 13 stiftsorganisationerna samt nationell nivå	14	
TOTALT	687	642

*Pastorat och församlingar som inte ingår i pastorat är huvudmän för begravningsverksamheten; Dock med undantag för församlingarna i Stockholms stad och Tranås pastorat. I Stockholm och Tranås ansvarar kommunen för begravningsverksamheten.

Dessutom finns ett antal icketerritoriella församlingar: Finska församlingen i Stockholm, Tyska församlingen i Stockholm, Kungliga Hovförsamlingen samt Kunglig Karlskrona Amiralitetsförsamling. Att de är icketerritoriella betyder att de inte är knutna till något speciellt geografiskt område och därmed inte heller är huvudmän.

Anställda i Svenska kyrkan 2007 - 2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2007	Procentuell förändring 2007-15	Procentuell förändring 2014-15
Pedagogiska uppgifter (Barntimmeledare, församlingspedagog, assistent, förskollärare, med flera)	3 882	3 816	3 879	3 926	4 007	4 050	4 150	-6,5%	1,7%
Diakoniuppgifter (Församlingsdiakon, med flera)	1 051	1 071	1 125	1 111	1 137	1 132	1 152	-8,8%	-1,9%
Prästuppgifter (Kyrkoherde, komminister, sjukhuspräst, med flera)	2 846	2 881	3 198	3 232	3 250	3 296	3 382	-15,8%	-1,2%
Kyrkomusikaliska uppgifter (Kantor, organist, med flera)	1 995	2 020	2 110	2 130	2 143	2 159	2 193	-9,0%	-1,2%
Uppgifter inom mark och fastighetsförvaltning (Kyrkogårdsarbetare, vaktmästare, husmor, städare, med flera)	7 527	7 503	7 987	8 056	7 971	8 057	8 190	-8,1%	0,3%
Administrativa uppgifter (Ekonomi- och löneassistent, kamrer/ekonom, IT-tekniker, med flera)	3 327	3 242	3 339	3 350	3 412	3 469	3 597	-7,5%	2,6%
Totalt	20 628	20 533	21 638	21 805	21 920	22 163	22 664	-9,0%	0,5%

Kommentar: Sedan 2007 har antalet anställda i kyrkan minskat med cirka 9 procent. Det sista året har dock minskningen varit marginell. Den redovisade ökningen 0,5 procent kan vara ett uttryck för att statistikunderlaget redovisar antal individer som fått lön och inte antal befattningar.

Anställda i Svenska kyrkan som är medlemmar i fackliga organisationer 2015

Fackförbund	Antal medlemmar 2015	Antal medlemmar 2014	Förändring 2014-2015 antal	%
Kommunal	5 280	5 400	-120	-2,22
Vision	4 064	4 002	62	1,55
Kyrkans akademikerförbund	3 538	3 544	-6	-0,17
Läraryrskörbundet	2 554	2 550	4	0,16
Akademikerförbundet SSR	250	257	-7	-2,72
Ledarna	218	216	2	0,93
Jurister, samhällsvetare och ekonomer	183	173	10	5,78
DIK	130	125	5	4,00
Övriga	382	367	15	4,09
Oorganiserade	4 029	3 899	130	3,33
Totalt	20 628	20 533	95	

Om lönestatistiken

Enligt en överenskommelse från 1995 mellan dåvarande Svenska kyrkans Pastorsförbund och de fackliga parterna finns ett samarbete avseende löne- och personalstatistik. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation genomför därför varje år, tillsammans med de fackliga organisationerna, en sammanställning av utbetalda löner i november månad året innan.

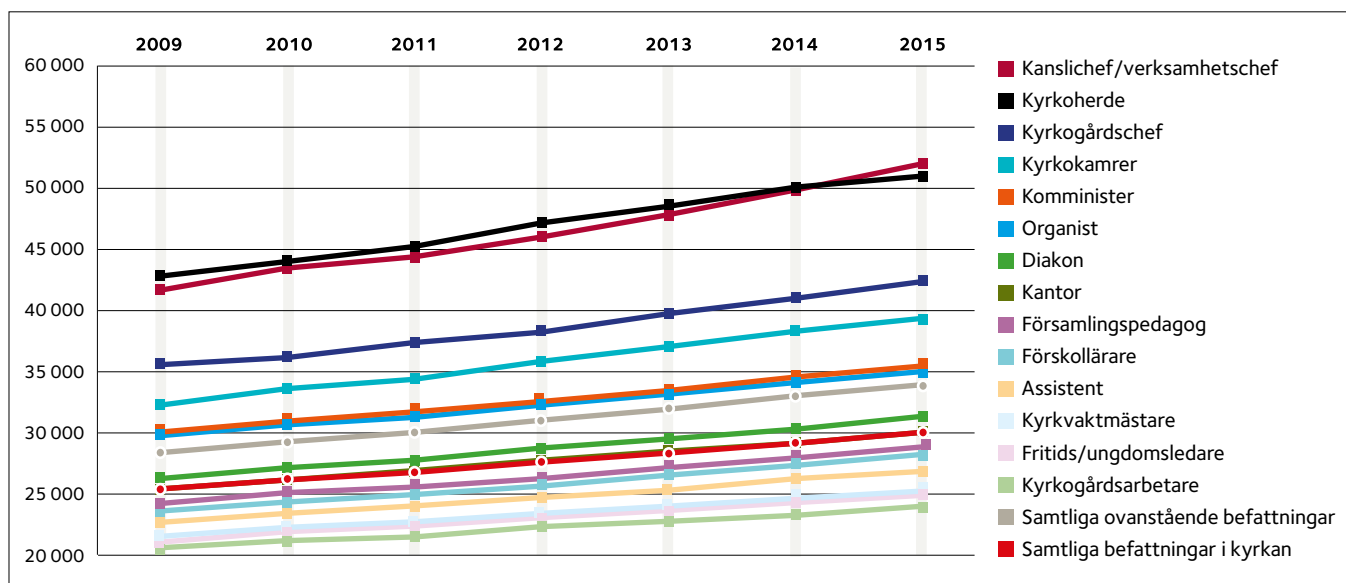
Syftet med sammanställningen är att

parterna ska få en gemensam bild av löneutvecklingen inom Svenska kyrkan. Till grund för insamlingen finns en modell för klassificering av olika befattningar, BSF, för att jämförelser ska kunna göras mellan olika befattningar och mellan olika år. För närvarande pågår en översyn av BSF-koderna för att förbättra och förtydliga bland annat chefsnivåer inför insamlingen av statistik i november 2017.

En synbar skillnad mellan 2014 års statistik och 2015 års statistik är att medellönen för kyrkoherde nu är högre än medellönen för kanslichef. Detta kan förklaras med den reform som genomfördes den 1 januari 2010 och som innebar att kyrkoherden leder all verksamhet i församlingen.

Löneutvecklingen i Svenska kyrkan 2008 - 2015

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kanslichef/verksamhetschef	40 200	42 600	43 800	45 100	47 000	48 400	50 000	50 900
Kyrkoherde	39 700	41 500	43 300	44 300	45 900	47 600	49 800	51 900
Kyrkogårdschef	33 800	35 500	36 000	37 300	38 200	39 600	40 900	42 300
Kyrkokamrer	30 700	32 100	33 400	34 300	35 700	37 000	38 200	39 200
Komminister	28 900	30 000	30 900	31 600	32 500	33 500	34 500	35 400
Organist	28 500	29 600	30 500	31 200	32 100	33 000	33 900	34 900
Diakon	25 100	26 200	27 000	27 700	28 600	29 400	30 300	31 200
Kantor	24 200	25 200	26 000	26 700	27 500	28 300	29 100	29 900
Församlingspedagog	23 200	24 200	25 000	25 600	26 300	27 100	27 900	28 600
Förskollärare	22 700	23 600	24 300	24 800	25 600	26 500	27 200	28 200
Assistent	21 600	22 500	23 200	23 800	24 600	25 300	26 100	26 800
Kyrkvaktmästare	20 500	21 400	22 100	22 600	23 300	23 900	24 600	25 200
Fritids/ungdomsledare	20 000	21 000	21 700	22 100	22 800	23 400	24 100	24 800
Kyrkogårdsarbetare	19 700	20 500	21 000	21 600	22 100	22 700	23 300	23 900
Samtliga ovanstående befattningar	27 000	28 279	29 157	29 907	30 871	31 836	32 994	33 800
Samtliga befattningar i kyrkan	24 200	25 200	26 000	26 600	27 400	28 200	29 100	29 900



Medellöner för kvinnor och män 2015

Befattning	Kvinnor	Män	Kvot 2015	Kvot 2014	Kvot 2013
Kyrkogårdsarbetare	23 600	24 000	0,98	0,98	0,97
Fritids/ungdomsledare	24 800	24 700	1,00	1,01	1,02
Kyrkvaktmästare	24 800	25 300	0,98	0,98	0,98
Assistent	26 700	27 000	0,99	1,00	0,99
Förskollärare	28 200	28 500	0,99	0,99	1,03
Församlingspedagog	28 500	28 900	0,99	0,99	0,99
Kantor	29 900	30 100	0,99	0,99	0,99
Diakon	31 200	31 700	0,98	0,98	0,98
Organist	34 700	35 000	0,99	0,98	0,98
Komminister	35 000	35 700	0,98	0,99	0,99
Kyrkokamrer	38 600	40 100	0,96	0,97	0,96
Kyrkogårdschef	42 100	42 300	1,00	1,04	1,03
Kyrkoherde	51 800	52 000	1,00	1,00	0,99
Kanslichef/verksamhetschef	49 700	52 900	0,94	0,94	0,93
Samtliga	29 400	30 600	0,96	0,99	0,95

Kommentar: Lönestatistiken visar endast medellöner för dem som var anställda i november månad 2015. Det innebär att den inte kan jämföras med exempelvis Medlingsinstitutets jämställdhetsstatistik.

Kyrkans lönestatistik visar dock att inga stora skillnader finns mellan kvinnor och mäns medellöner. För tre befattningar har kvinnor och män lika medellöner (kyrkoherde, fritidsledare och kyrkogårdschef).

Manliga diakoner tjänar i genomsnitt 500 kr/mån mer än sina kvinnliga kolleger trots att manliga diakoner bara utgör 12 procent av alla diakoner.

I övriga redovisade grupper dominerar männens löner något. Det blir än mer tydligt när medellönerna för samtliga befattningar jämförs, eftersom kvinnorna har 96 procent av männens löner.

Det skulle kunna tyda på att lönerna inom kyrkan inte är helt jämställda.

Lönestatistik uppdelad på kön

ALLA ARBETSGIVARE LÄMNAR uppgifter till SCB. I tabeller redovisas statistik, dels för olika åldersgrupper, dels uppdelad på kön. Den redovisade statistiken visar faktiska löner. Ingen korrigering/vägning har gjorts med hjälp av till exempel standardvägning eller regressionsanalys som Medlingsinstitutet tillämpar, med hänsyn till att det finns skillnader mellan grupper och individer avseende till exempel ålder eller utbildning. Det innebär att en tolkning av resultatet måste göras med försiktighet och att det inte går att direkt svara på om det till exempel finns osakliga löneskillnader mellan könen. Däremot är det möjligt att konstatera att skillnader är oförklarade och kan behöva förklaras med djupare analyser.

Lönesättningen grundar sig ofta på informa-

tion som saknas i statistiken, till exempel de krav som ett jobb ställer i form av meriter, kompetens, motivation och andra egenskaper som anställda har. På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering.

Tabellen ovan visar yrken som omfattar arbetstagare på kyrkans alla arbetsplatser. Om vi pratar om diskriminering i lagens mening föreligger det om arbetsgivaren missgynnar en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än någon annan i en jämförbar situation och att missgynnandet beror på kön. Det är alltså frågan om förhållanden hos den

enskilde arbetsgivaren. Att tillämpa olika lönevillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare är ett otillåtet missgynnande. Men utifrån den statistik som visas här och som gäller hela kyrkan kan man inte avgöra om löneskillnader mellan män och kvinnor är lönediskriminering enligt diskrimineringslagen.

Skillnaden i lön mellan män och kvinnor inom Svenska kyrkan är mycket liten jämfört med en del övriga sektorer på svensk arbetsmarknad men Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation analyserar löneutvecklingen noga för att komma till rätta med eventuella kvarstående skillnader.

2015

Året som gått

Ett händelserikt år som inleddes med uppmärksammat rapportsläpp och avslutades med förberedelsearbetet inför 2016 års avtalsförhandlingar.



MARS. Rapporten *Kris i trädgårdsbranschen* släpptes. Rapporten belyser den hotande arbetskraftsbristen inom den gröna sektorn – ett hot som påverkar de medlemmar som ansvarar för begravningsplatser.

APRIL. Presidiekonferens i Stockholm, på tema *Kyrka – samhälle* genomfördes i samarbete med Stockholms stift. Konferensen rymde programpunkter såsom kyrkans roll som välfärdsaktör, om socialt företagande, församlingen uppdrag för människor i utsatthet, om äldreboende/seniorboende i kyrkans regi och frågor om rollfördelningen mellan kyrka och diakoninstitutiöner. Vård var Botkyrka församling. Denna typ av konferenser genomförs regelbundet med olika stift. Syftet är att samla församlingarnas strategiska ledning för långsiktiga och gemensamma aktuella frågor.

JUNI. Sveriges kyrkokamerala förening anordnar årligen en konferens för kameral och administrativ personal i Svenska kyrkan. 2015 hölls konferensen i Göteborg. Arbetsgivarorganisationen deltog med seminarier och föreläsningar om aktuella personal- och avtalsfrågor.



JULI. Fullsatt seminarium i Almedalen. Mer än sextio personer kom till seminariet *Kris i trädgårdsbranschen* under Almedalsveckan. En bred panel av sakkunniga diskuterade den hotande arbetskraftsbristen inom den gröna sektorn, dit kyrkogårdarna hör.

MARS-NOVEMBER. Ordförandeträffar, där valda ombud samt ordförande och vice ordförande i kyrkoråd träffades på sexton platser över hela landet.



SEPTEMBER. Kyrkogårdskongress i Norrköping. Årets tema var *Utmaningar inom begravningsverksamheten*. Ett aktuellt ämne var de ökande kraven på tillgänglighet på våra begravningsplatser.

APRIL-NOVEMBER. Fyra kyrkoherdeträffar med temat *Kyrkoherden som chef för begravningsverksamheten*.

DECEMBER. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation påbörjade utväxlingen av yrkanden inför avtalsrörelsen 2016 med de fackliga arbetstagarorganisationerna. Yrkandena gäller kollektivavtalen, Kyrkans allmänna bestämmelser och Kyrkans löneavtal. Förhandlingarna pågår i skrivande stund och målsättningen är att ett nytt avtal ska vara klart innan Kyrkans avtal 13 löper ut den 31 mars 2016. Medlemmarna kan följa avtalsrörelsen på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare, där nyheter om förhandlingsprocessen har publicerats löpande.



ÅRET SOM HELHET. Nittonde upplagan av utbildningen *Chefs- och ledarskapsutveckling* påbörjades. Utbildningen, som berättigar till 30 högskolepoäng, är fulltecknad.

Tryckta och digitala kanaler

DUCATUS, magasinet om att leda och arbeta i kyrka och begravningsverksamhet, utkommer med fem nummer per år. Det rymmer aktuella och fördjupande reportage och intervjuer för arbetsgivare och begravningshuvudmän inom Svenska kyrkan. Ducatus vill genom tips, råd och goda exempel stödja en god verksamhet.

Ducatus distribueras med ett exemplar till varje medlem, men det går bra att teckna fler prenumerationer, både för medlemmar och andra intresserade.

Teman under 2015:

HÄLSOSAMMA ARBETSPLATSER. Om gränslöst arbete hos bland annat präster, om risker för organisters hörsel och om hot och våld mot diakoner. Råd för kvalitetssäkring av arbetsmiljön.

STYRA OCH LEDA. Om vägval för kyrkan när samhällskontraktet omförhandlas, reportage om styrning och ledning i skola och kyrka och om hur god samarbetskultur växer fram. Avdelningen *Experten* förklarar domkapitlets roll.

KYRKOGRÅRD OCH BEGRAVNING. Om kyrkogården som en del av församlingen; hinder och möjligheter, reportage om ledarskap, rekrytering och arbetsmiljö på kyrkogården samt om hur öde-kyrkogårdar kan undvikas.

AVTALSÖRELSEN 2016. Reportage om individuell lönesättning som styrverktyg i församlingen och om förberedelsearbetet inför avtalsrörelsen med intervjuer, fakta och spaning. Avdelningen *Experten* tar upp lönestatistik och det nya befattningssystemet.



Digitala nyhetsbrev sprider nyheter snabbt

SEDAN TVÅ ÅR TILLBAKA är arbetsgivarorganisationens nyhetsbrev *Observera arbetsgivare* och *Observera begravning* digitala. Nyhetsbrevet *På rätt kurs* marknadsför utbildningsutbudet.



Numera finns arbetsgivar-, arbetsmiljö- och begravningsfrågor på en och samma adress, internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare.

Tre webbplatser har blivit en

ARBETSGIVARORGANISATIONENS INTERNWEBB är ett arbetsredskap som vänder sig till anställda och förtroendevalda inom Svenska kyrkan. Under året som gått har innehållet på tre olika webbplatser på intranätet samlats på en enda, vilket innebär att arbetsgivar-, arbetsmiljö- och begravningsfrågor numera återfinns på samma adress, internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare.

Hyressättning av bostäder

ARBETSGIVARORGANISATIONEN hyressätter alla tjänstebostäder för präster i Svenska kyrkan, utom biskopsgårdarna. Vid ingången av 2015 fanns 256 tjänstebostäder i församlingar och pastorat. Under året har 42 tjänstebostäder avvecklats.

Enligt kollektivavtalet ska hyran för tjänstebostaden motsvara hyran för en likvärdig bostad på orten och därför görs jämförelser med allmännyttans hyror i respektive kommun. Om bostaden är större än 100 kvadratmeter fastställs hyran till ett värde motsvarande 100 kvadratmeter varmhya. Om bostaden är mindre än 100 kvadratmeter beräknas marknadsmässig hyra. Hyrorna

baseras på de objektsbeskrivningar av tjänstebostaden som hyresgäst och hyresvärd gemensamt fyllt i och som sedan bearbetats av handläggaren på arbetsgivarorganisationen. Hyreshöjningarna har genomgående varit låga, i några fall noll procent, och har påverkats av hyresutvecklingen i allmännyttan. Under 2015 varierade hyreshöjningarna mellan 0 procent och 2,7 procent. Det förekommer hyreshöjningar som avser två år.

Medlemsarrangemang

UNDER ÅRET ARRANGERADE arbetsgivarorganisationen sexton ordförandeträffar över hela landet för ordförande och vice ordförande i kyrkoråd. På dessa träffar samtalade vi om avtalsförhandlingarna 2016, kommande pensionsförhandlingar, styrelsearbetet i Svenska kyrkan och aktuella frågor inom begravningsverksamheten. Träffarna samlade cirka 350 deltagare.

Ett annat viktigt medlemsarrangemang utgjorde kyrkoherdeträffarna. Kyrkoherden är den lokala enhetens högsta chef, leder numera all verksamhet och utgör därmed arbetsgivarens företrädare i den dagliga verksamheten. Denna yrkesgrupp behöver arbetsgivarorganisation möta i alla de frågor som rör våra olika verksamhetsområden. Under 2015 arrangerades därför fyra träffar som fokuserade på kompetensområdet begravningsfrågor och hade rubriken *Kyrkoherden – chef för begravningsverksamheten*.

Ny utvecklingsenhet

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION har under de senaste åren genomfört ett antal utvecklingsprojekt, såsom förslag till nytt pensionsavtal, medlemsmagasinet Ducatus, pilotprojektet *Kyrkoherde i dag*, som genomfördes tillsammans med kyrkokansliet och tre stift, samt VERA, webbaserade handböcker inom personal- och löneområdet.

Vi arbetar också sedan många år med att driva och samordna arbetsmiljöfrågor i Svenska kyrkan och det finns ett behov av att ytterligare utveckla arbetsgivarorganisationens insatser inom området i dialog med stift och nationell nivå.

Utvecklingsarbetet ger värdefulla resultat till nytta för medlemmarna, men kräver fokus och resurser som inte alltid passar att kombinera med den ordinarie verksamheten. Därför har nu en utvecklingsenhet inrättats. Den kommer att driva arbetsgivarorganisationens utvecklingsarbete, men också organisationens arbete med samordning av arbetsmiljöfrågor.

Bred samverkan kring det gemensamma administrativa stödet

DET GEMENSAMMA administrativa stödet, till vardags kallat GAS, är ett arbete som initierats av kyrkokansliet i Uppsala. Under 2015 har 55 arbetsgivare anslutit sig inom området lön. Elva stiftskanslier har ingått i projekt för etablering av servicebyråer med driftsättning 1 januari 2016 och för år 2016 står ytterligare cirka 70 arbetsgivare beredda att ansluta sig.

Arbetsgivarorganisationens arbetsgivarkonsulter samarbetar med stiftens handläggare och lokala enheter på olika sätt, exempelvis genom att inventera vilka lokala avtal och andra bestämmelser som de följer och att säkerställa att det system som byggs upp stödjer det som parterna kommit överens om i kyrkans

kollektivavtal. Förutom detta analys- och förhandlingsarbete deltar medarbetarna i ett omfattande utbildningsprogram som arrangeras av både nationell nivå och stift.

Medlemsutvecklingen inom Svenska kyrkan kommer att medföra minskade intäkter till verksamheten. Samtidigt beräknas omkring hälften av alla administrativa medarbetare inom kyrkan att gå i pension inom de närmaste fem, sex åren. Det gemensamma administrativa stödet gör det möjligt att inom Svenska kyrkan samordna administrativ kompetens och säkerställa gemensam standard och hög kvalitet.



Arbetsgivar- och avtalsfrågor

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation förenar förhandlings- och arbetsrättslig kompetens med särskild insikt om kyrkans behov och kännedom om det särskilda regelverk som gäller för Svenska kyrkan genom kyrkoordningen

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräder arbetsgivarna gentemot de fackliga organisationerna och träffar centrala kollektivavtal som rör löne- och allmänna villkor för de anställda samt de särskilda villkor som gäller för Svenska kyrkan.

I slutet av maj 2013 träffade avtalsparterna på Svenska kyrkans område överenskommelser om tre centrala kollektivavtal: Kyrkans allmänna bestämmelser, Kyrkans löneavtal och utlandsavtalet.

Samtliga avtal är treåriga och löper ut den 31 mars 2016.

UNDER 2015 HAR arbetsgivarorganisationen på olika sätt förberett avtalsförhandlingarna samt fortsatt att verka i några partsgemensamma arbetsgrupper som tillsattes vid avtalsförhandlingarna 2013.

I december 2015 överlämnade arbetsgivarorganisationen dokumentet *Mål och inriktning – avtal 2016* till tre av arbetsgivarorganisationerna i vilket arbetsgivarorganisationens yrkanden inför avtalsrörelsen framfördes.

Utväxling av yrkanden med två arbetstagarorganisationer skedde även i januari 2016.

MÅNGA ARBETSGIVARE upplever att olika regler för olika arbetsgrupper angående arbetstid skapar svårigheter vid planering av arbetstiden och vid lokala förhandlingar om årsarbetstidsavtal. För arbetsgivarorganisationens del är det den viktigaste frågan i 2016 års avtalsrörelse så att alla yrkesgrupper inom Svenska kyrkan ska få mer enhetliga arbetstidsregler. Behovet av regler i avtalet beroende på flyktingarbetet inom Svenska kyrkan aktualiseras också i avtalsförhandlingarna.

För förhandlingarna inom Svenska kyrkans avtalsområde är det sannolikt att den nivå som kommer att förhandlas fram inom industriavtalets ram (det så kallade märket) även som tidigare kommer att bli styrande för Svenska kyrkans lönenivå. Det osäkra läget beträffande ekonomi och inflation innebär sannolikt att det inte självklart blir ett avtal som sträcker sig längre än ett år.

UTÖVER AVTALSFRÅGOR erbjuder arbetsgivarorganisationen även omfattande rådgivning och utbildning i bland annat arbetsmiljöfrågor samt arbetsrättsligt stöd inför sammanläggningar och omorganiseringar av enheter inom Svenska kyrkan. Verksamheten innefattar även biträde vid förhandlingar och rättstvister.

Fortsatt arbete med utlandsavtalet

FÖR DEN VERKSAMHET som bedrivs av Svenska kyrkan i utlandet, dels inom den internationella avdelningen, dels i utlandskyrkan, finns ett särskilt kollektivavtal för Svenska kyrkans utlandsanställda. Eftersom det fanns behov av att se över avtalet från grunden, enades parterna om att tillsätta en arbetsgrupp som har verkat under 2014 och 2015. Arbetsgruppen hade som målsättning att föreslå ny avtalstext under innevarande avtalsperiod men har inte fullt ut lyckats med det.

Samsyn har emellertid nåtts inom vissa områden, exempelvis socialförsäkrings-, pensions- samt forums- och lagvalsfrågan vid tvister. Gruppen har också enats om att det även fortsättningsvis ska finnas ett särskilt kollektivavtal för de utlandsanställda. Mycket förberedande arbete har således genomförts inför förhandlingarna 2016.

Partsgemensamma gruppens arbete med löneavtalet

Vid förhandlingarna 2013 enades parterna om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att förenkla och förbättra löneavtalet. I arbetsgruppen har samtliga arbetstagarorganisationer deltagit frånsett fackförbundet KyrkA, som inte deltagit på grund av att förbundet strävar efter ett löneavtal som endast gäller för dess egna medlemmar. I oktober 2015 slutförde arbetsgruppen sitt arbete med att lämna ett förslag som ska bilda utgångspunkt för fortsatta förhandlingar om ett nytt löneavtal.

Förhandlingar om nytt personalpolitiskt utvecklingsavtal

Det personalpolitiska utvecklingsavtalet, PU-avtalet, har funnits relativt oförändrat i mer än 20 år. Parterna har varit överens om att ett nytt avtal ska utarbetas inom det personalpolitiska området. Under 2014 och 2015 har en partssammansatt grupp förberett förhandlingar om nytt PU-avtal. Gruppen har nu slutfört sitt arbete och förhandlingar planeras till hösten 2016. Avtalsförslaget kompletterar den arbetsrättsliga lagstiftningen och övriga kollektivavtal. Syftet med avtalet är att det ska underlätta arbetet med arbetsgivarens personalpolitik och samverkan mellan arbetstagarerna och de fackliga organisationerna.

Centrala förhandlingar och tvister i arbetsdomstolen

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräder sina medlemmar gentemot de fackliga organisationerna när det uppstår tvister mellan arbetsgivare och arbetstagar, exempelvis vid tvister om anställningar, löneutbetalningar och uppsägningar.

	2015	2014	2013	2012	2011
Centrala förhandlingar*	11	12	13	8	17
Arbetsdomstolen**	1	2	6	2	4

*De allra flesta centrala förhandlingarna under 2015 har handlat om tvist med anledning av brott mot lagen om anställningsskydd, exempelvis ogiltighetsförklaring av uppsägning. I övrigt kan nämnas tvister med anledning av brott mot medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.

**Processen i arbetsdomstolen 2015 gällde tvist angående skyddsombuds möjligheter att fullgöra sitt uppdrag.

Omställningsavtalet – Kyrkans trygghetsråd

GENOM KYRKANS TRYGGHETSÅD har medarbetare som blivit uppsagda möjlighet att söka ett förstärkt omställningsprogram med en personlig coach. Coachen ger bland annat stöd vid kompetensinventering, guidning till andra möjliga branscher och yrken, karriärplanering, personlig rådgivning, hjälp vid upprättande av CV och simulerade intervjuer. Stödet är individuellt anpassat och syftar till att personen i fråga ska få komma tillbaka ut i arbetslivet snabbt och effektivt. Det finns också möjligheter till stöd vid studier, löneutfyllnad och avgångsersättning.

ÄVEN ARBETSGIVARE kan ansöka om stöd vid arbetsbrist, det vill säga vid organisatoriska förändringar och medelbrist. Förutsättningen för att kunna få stöd är att förändringen leder till uppsägningar. Stödet är riktat till chefer med syftet att stötta genom processen. Teamutveckling kan komma i fråga efter att uppsägningarna är gjorda, i syfte att stärka de anställda som blir kvar.

OMSTÄLLNINGSAVTALET har under en försöksperiod utökats med omställning vid ohälsa samt kostnadsbidrag till arbetsgivare som beviljar avtalspension till arbetstagare för att lösa en övertalighet. Försöksperioden påbörjades 2013 och omfattade tre år. Under 2015 beslutades att denna försöksperiod ska förlängas med ytterligare tre år, till utgången av 2018.

Stöd genom Svenska kyrkans trygghetsråd

	2015	2014	2013
Uppsagda arbetstagare som fick coaching	28	32	43
Arbetstagare som fick nytt arbete efter coaching	10	12	12
Arbetstagare som fick löneutfyllnad*	5	4	8
Arbetstagare som fick AGE-ersättning**	4	4	13
Arbetstagare som beviljades studiestöd	7	5	15
Arbetstagare som fick aktivitetsstöd	2	2	2
Arbetsgivare som fick stöd i uppsägningsprocesser	2	3	4
Arbetsgivare som fick kostnadsbidrag till avtalspension	3	6	-
Arbetstagare som fick stöd vid ohälsa	7	6	-

*En arbetstagare som fått ett nytt arbete med lägre lön kan ansöka om löneutfyllnad.

**Avgångsersättning (AGE) är ett kompletterande inkomstskydd för den som är arbetslös och har arbetslöshetsersättning.

Intäkter, kostnader och kapital för Svenska kyrkans trygghetsråd

	2015	2014	2013	2012	2008
Avgifter från arbetsgivarna*	7 973	7 699	7 698	3 855	19 583
Avkastning**	4 236	4 278	5 115	5 270	1 956
Utbetalning för omställningsstöd	3 970	4 242	4 234	4 754	1 209
varav utbetalt till utförare	1 209	1 512	1 860	2 411	980
Förmögenhet	159 839	151 586	13 737	117 326	54 381
Fritt eget kapital	145 026	130 215	122 490	113 690	54 381

*Avgiften från arbetsgivarna, räknat i procent av bruttolönerna, var 0,3 procent år 2008, 0,05 procent år 2012, 0,1 procent år 2013, 0,1 procent år 2014, 0,1 procent år 2015.

**Avser aktieutdelning och räntor, inte realisationsvinster eller förluster.

Ny webbplats

UNDER ÅRET har www.kyrkanstrygghetsrad.se fått ett nytt utseende och innehåll med förbättrade sökmöjligheter och ett tydligare upplägg för att underlätta både för de anställda och för arbetsgivarna.



Pensionsavtalet – kyrkans pensionskassa

I DECEMBER 2012 presenterade arbetsgivarorganisationen ett förslag till nytt tjänstepensionsavtal för de anställda i Svenska kyrkan.

Förslaget var unikt, med dels en förmanstbestämd del på löner upp till 7,5 inkomstbasbelopp, dels en premiebestämd del på lönedelar överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Efter jämförande beräkningar mellan

den gamla och den föreslagna pensionsplanen och ett flertal överläggningar med de fackliga organisationerna meddelade de 2014 att de inte var beredda att gå in i konkreta förhandlingar om ett nytt tjänstepensionsavtal som vilade på den föreslagna grunden.

Arbetsgivarorganisationen har nu kallat till förhandlingar om nytt pensionsavtal med ett helt premie-

bestämt system och med strävan att konstruera övergångsregler så att kyrkans arbetsgivare inte ska behöva tillämpa två avtal samtidigt under lång tid. Överläggningarna startar i februari 2016.

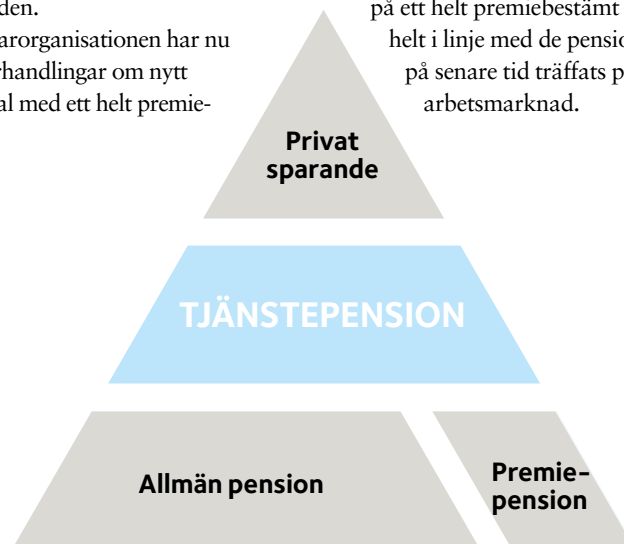
Beslutet om att träffa avtal som bygger på ett helt premiebestämt system ligger helt i linje med de pensionsavtal som på senare tid träffats på svensk arbetsmarknad.

Pensionskassan

KYRKANS PENSIONS KASSA förvaltar och administrerar tjänstepension för anställda i Svenska kyrkans församlingar, pastorat och stift. Pensionskassan är en försäkringsförening och står därmed under Finansinspektionens tillsyn.

Pensionskapitalet förvaltas i samklang med Svenska kyrkans grundläggande värderingar. Dessa värderingar kommer till uttryck i kyrkans etiska riktlinjer som bland annat behandlar barnarbete, vapen, tobak, spel och pornografi.

Pensionskassans styrelse består av företrädare för både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom Svenska kyrkan. I styrelsen för Kyrkans pensionskassa finns tre ledamöter utsedda av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, varav en är ordförande.



Pensionskassan i siffror (drygt 700 anslutna arbetsgivare)

	2015	2014	2013
Antal försäkrade	Knappt 74 000	Cirka 71 000	Knappt 70 000
Pensionskapital	Drygt 14, mdkr	Drygt 14 mdkr	Drygt 12 mdkr
Total avkastning	1,8 %	19,2 %	4,4 %

Arbetsmiljöarbete

MED HÄLSOFRÄMJANDE arbetsförhållanden finns goda förutsättningar att bedriva en bra verksamhet och åstadkomma ett hållbart arbetsliv. Att främja de förhållanden som skapar friska arbetsplatser är därför lika angeläget som arbetet med att undanröja de risker som bidrar till sjukdom eller skada. I ansvaret att samordna och driva arbetsmiljöfrågor i Svenska kyrkan och bidra till att arbetsgivarna uppfattas som professionella med god personalpolitik och arbetsmiljö är detta viktiga utgångspunkter.

Ett väl fungerande kyrkorådsarbete är en av flera förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsgivarorganisationen har därför haft fortsatt fokus på att bidra till att utveckla styrelsearbetet inom Svenska kyrkan.

Forskning visar också att när roller och ansvarsfördelning är otydliga riskerar arbetsmiljön att påverkas negativt. En viktig del i detta utvecklingsarbete handlar därför om att skapa tydlighet i roller mellan dem som styr och dem som leder. Det sker bland annat genom styrelseseminarier med kyrkoråd, vilket det varit fortsatt efterfrågan på brett över landet. I dessa seminarier ges kyrkoråden möjlighet att diskutera sitt uppdrag, roller och ansvar samt att vidareutveckla sina arbetsformer.

Arbetsgivarorganisationen vänder sig även till kyrkoherdar i deras roll som ledare. Under året genomfördes bland annat en pilotutbildning för nya kyrkoherdar i samarbete med kyrkokansliet samt Luleå, Skara och Uppsala stift.

För att bidra till att höja arbetsgivarnas kunskaper om arbetslivsrelaterad hälsa utifrån arbetsmiljörättens krav och forskning har arbetsgivarorganisationen genomfört arbetsmiljöutbildningar och seminarier. Vi har också fortlöpande informerat om frågorna i bland annat den webbaserade kunskapsbanken VERA och i magasinet Ducatus, på intranätet och i nyhetsbrev.

Tillfällen till erfarenhetsutbyte och fördjupning i nätverk är något annat som återkommer. Under hösten genomfördes bland annat en samling med regionala handläggare från stift och arbetsgivarorganisationen på temat *Jämlikt och hållbart arbetsliv*. Samlingen arrangerades tillsammans med kyrkokansliet.

Kollektivavtal som arbetsgivarorganisationen tecknar för arbetsgivarnas räkning

Löneavtal

Innehåller grundläggande principer för lönesättning, löneöversyner och förhandlingsordning för avtalsperioden.

Allmänna bestämmelser

Reglerar bland annat frågor om semester, arbetstider, sjuklön och uppsägningstider.

Specialbestämmelser för kyrkans personal

Lägerersättningar, bestämmelser för präster, kyrkomusiker och vaktmästare med mera.

Tjänstepensionsavtalet KAP-KL

Reglerar tjänstepension för alla anställda, efterlevandepension samt möjlighet till avtalspension.

Personalpolitiskt utvecklingsavtal

PU-avtalet Innehåller bland annat regler om medbestämmande, arbetsmiljö och facklig verksamhet.

Kollektivavtal för Svenska kyrkans utlandsanställda

Reglerar villkor för dem som av Svenska kyrkan är anställda för utlandstjänst.

Omställningsavtalet

Syftar till särskilda utvecklings- och trygghetsåtgärder för de anställda som blivit uppsagda eller löper risk att bli uppsagda på grund av arbetsbrist eller ohälsa. Arbetsgivare kan få kostnadsbidrag till avtalspension för att lösa övertalighet.

Befattningssystem för församlingar, samfälligheter, stift och kyrkan på nationell nivå, BSF 01

Ger regler för olika befattningar inom kyrkan för en god personal- och lönestatistik.

Kommunalt huvudavtal, KHA 94 Anger grundläggande regler om förhandling, upprättande av kollektivavtal och information enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Kommunalt avtal KAF-00 om förhandlingsordning m.m. Gäller mellan de avtalslutande centrala parterna och innehåller bestämmelser om samsyn, tidplan och medling vid avtalsrörelseförhandlingar.

Traktamentsavtal, Trakt 04

Reglerar de eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under tjänsteresa.

Bilersättningsavtal, BIL 14

Reglerar ersättning när arbetstagaren använder egen bil i tjänsten.

Korrigerig av preliminär lön m.m.

Reglerar när arbetstagare erhållit för mycket preliminär lön i förhållande till vad som avtalsenligt ska utgå för avräkningsperioden.

Förhandlingar rörande vissa frågor i samband med sommartid

Reglerar tidsangivningar i arbetstidsschema, beräkning av arbetstid m.m. samt arbetstidslagens regler om veckovila och rast.

Kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Gäller för skogsarbetare hos stiftens egendomsförvaltning.

Försäkringar enligt kollektivavtal

Avgiftsbefrielseförsäkring

Övertar arbetsgivarens betalningsansvar för pensionsavgiften för långtidssjuka.

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL

Ger arbetstagaren mer sjuklön om sjuklöneperioden överstiger 90 dagar.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFAKL

Ger arbetstagaren ekonomisk trygghet vid arbetsskador och olycksfall på arbetsplatsen samt färdolycksfall.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL-KL

Ger anhöriga ekonomiskt stöd vid dödsfall.

Ett av de kollektivavtal som arbetsgivarorganisationen tecknar för arbetsgivarnas räkning rör specialbestämmelser för kyrkans personal vad gäller exempelvis lägerersättningar.



En ny modell för snabb information på webben

MÅNGA FÖRSAMLINGAR arbetar idag med att stödja flyktingar på olika sätt. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har under året fått frågor som relaterar till ansvaret som arbetsgivare.

För att möta det behovet har särskilda temaside om att arbeta med flyktingar publicerats på internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare under rubriken **Aktuellt – flyktingar**. Där finns bland annat information om anställning av asylsökande, registerkontroll, ideella medarbetare, kompetensutveckling, nattarbete, beredskap, gravsättning, prioriteringar och riskbedömningar.

Informationen har under hösten också skickats ut i det ordinarie nyhetsbrevet *Observera arbetsgivare*.

Projektet Mer än jobb

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION samarbetar med Svenska kyrkans nationella nivå i projektet *Mer än jobb – Svenska kyrkans stöd till människor i arbetslöshet*. Tre stift medverkar också i projektets planering och genomförande. Parallellt stärks samarbetet med Arbetsförmedlingen genom ökat kunskapsutbyte och utvecklade samverkansstrukturer.

Under året har projektet arbetat med webbplatsen internwww.svenskakyrkan.se/meranjobb och med planering av en konferens som äger rum i oktober 2016 i Uppsala. Konferensen ska ge kunskap, redskap och inspiration till de församlingar som arbetar med människor i arbetslöshet eller som är nyfikna på att starta sådan verksamhet.

Inför konferensen kompletteras webbplatsen kontinuerligt med filmer och intervjuer från ett flertal församlingar som har verksamhet för människor i arbetslöshet.



Arbetsrättsrevision – ny tjänst för arbetsgivare

UNDER ÅRET HAR arbetsgivarorganisationen arbetat fram en ny tjänst, arbetsrättsrevision, som kommer att erbjudas arbetsgivarna under 2016. Arbetsrättsrevision innebär att företrädare för arbetsgivarorganisationen tillsammans med arbetsgivaren systematiskt går igenom hur väl arbetsgivaren lever upp till lagar och avtal. Syftet med arbetsrättsrevisionen är att fastställa en aktuell lägesbild och vid behov ta fram en åtgärdslista för ett framtida förbättringsarbete inom arbetsmiljö och det arbetsrättsliga området.

VERA – webbhandbok för arbetsgivarfrågor

ARBETSGIVARORGANISATIONEN har numera förstärkt den löpande rådgivningen och telefonjouren med VERA, webbaserade handböcker för arbetsgivarfrågor. VERA innehåller kollektivavtal, lagstiftning, praxis, mallar och blanketter. Verket har anpassats till Svenska kyrkans kollektivavtal och kyrkoordningen.

De medarbetare inom Svenska kyrkan som har en chefsroll kan kostnadsfritt få tillgång till VERA. Hittills har närmare 2000 licenser delats ut.

VERA har visat sig vara ett kraftfullt verktyg både för den som själv vill söka svar och som ett komplement till arbetsgivarorganisationens telefonrådgivning. Arbetet med att uppdatera och vidareutveckla VERA pågår ständigt i takt med att lagstiftning, kollektivavtal och praxis ändras.

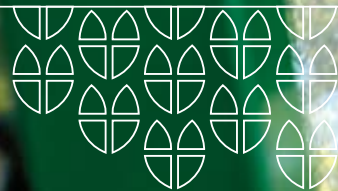
Under 2015 har en ny version arbetats fram med nytt utseende och förbättrade funktioner. Innehållet är fortfarande det samma, men sidan är nu mobilanpassad. Sökfunktionen har utvecklats och strukturen har förändrats för att göra det lättare att hitta i handboken.

Skrift om juridik och ideellt engagemang

UNDER ÅRET PUBLICERADE Ideellt forum skriften *Tillit, trygghet och ansvar*. Skriften handlar om juridik och ideellt engagemang i Svenska kyrkan och ger handfasta råd till den som arbetar med ideella. Arbetsgivarorganisationen har medverkat som författare.



Arbetsgivarorganisationen har medverkat i en skrift som handlar om juridik och ideellt engagemang i Svenska kyrkan.



Begravnings- och kyrkogårdsfrågor

Arbetsgivarorganisationen har samlad kompetens och unik erfarenhet när det gäller begravnings- och kyrkogårdsfrågor.

Det gör att vi kan erbjuda huvudmännen sakkunskap inom juridiska frågor gällande begravningsverksamheten, inklusive stöd i rättsprocesser samt inom kulturarvs-, miljö- och grönytefrågor.

Under 2015 handlade många rådgivningsärenden om gravrätter, gravskötsel och kulturmiljö. Allt oftare möter vi också frågor som är relaterade till arbetsmiljö, såsom gravstenssäkerhet eller rasskydd.

Ungefär hälften av alla frågor besvaras per telefon. Allt fler medlemmar vill dock ha skriftliga svar för att kunna hänvisa till arbetsgivarorganisationen och för att ta svaren vidare till kollegor och förtroendevalda.

FRAMTIDA REKRYTERINGSBEHOV av utbildad personal är en annan fråga som har aktualiserats under året, bland annat i satsningen på närvaro under Almedalsveckan, på kyrkogårdskongressen, i olika nätverk och samarbeten. Vi har också svarat på remisser i olika frågor.

Antal arbetsgivare och begravningshuvudmän inom Svenska kyrkan, fördelat på stift

Församlingarna och pastoraten i Svenska kyrkan utgör även kyrkliga begravningshuvudmän och ansvarar för begravningsverksamheten på 3 200 begravningsplatser över hela landet, utom i Stockholm och Tranås. Där har kommunerna ansvar för begravningsverksamheten.

	2015	2014	2013	2012
Andel avlidna som kremeras	81,3	80,1*	80	83
Antal begravningsgudstjänster i Svenska kyrkan	**	68 003	70 538	72 413
Andel, i procent, av de avlidna som begravs i Svenska kyrkans ordning	**	76,4	78	78,8

*Andelen kremerade varierar stort över landet. I Gällivare kremerades år 2015 knappt fem av tio avlidna, i Ystad fler än nio av tio. Andelen askor som strös ut på annan plats än begravningsplats ökar. Under 2015 gravsattes 2,4 procent av antalet avlidna på detta sätt.

** Dessa siffror presenteras först i maj 2016.

Mätungsverksamheten efterfrågas

Sedan mer än sextio år förmedlar vi hjälp med arbetsvolymmätning. Resultatet av mätningen kan användas när exempelvis arbetskraftsbehovet för gravsättning, grönytearbete och lokalstädning ska bedömas.



Kongress om framtida utmaningar och seminarium om återlämnade gravrätter

ÅRETS KYRKOGRÅDSKONGRESS i samverkan med Föreningen Sveriges Kyrkogårdschefer (FSK) samt Svenska kyrkan i Norrköping hölls i Norrköping och hade temat *Utmaningar inom begravningsverksamheten*. Flera aktuella ämnen berördes såsom de ökande kraven på tillgänglighet på begravningsplatserna. Aktuell forskning visar nämligen att insatser som ökar tillgängligheten i offentliga rum kan vara nödvändigt för var tionde samhällsmedborgare.

Ett annat aktuellt ämne är hur förvaltningarna framöver ska kunna tillgodose sitt behov av utbildad personal. Yrkes-

programutredningens inbjudna representant redogjorde för sitt förslag som bland annat rör möjligheten till ökad samverkan mellan gymnasiets yrkesutbildning och arbetslivet. En annan gäst var gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic. Kongressen lockade ca 350 deltagare.

I ett samarbete med FOR (Fritidsodlingens riksorganisation) förlade arbetsgivarorganisationen ett seminarium om återlämnade gravrätter till Stockholmsmässan, i anslutning till trädgårdsmässan *Nordiska trädgårdar*. Fördjupningsseminariet blev välbesökt. Ämnet är aktuellt

då det aldrig tidigare återlämnats så många gravplatser till kyrkogårdsförvaltningarna på så kort tid.

ETT TIO TAL REGIONER arrangerar nätverks-träffar för ansvariga inom begravningsbranschen. Dit bjuds arbetsgivarorganisationen ofta in att föreläsa på olika teman. Tillsammans med nätverket i Skara arrangerade vi under året en konferens där vi bland annat medverkade med ett seminarium om gravskick.

Utredningar och remisser

Varje år lämnar arbetsgivarorganisation svar på olika remisser, promemorior och liknande från regeringen och olika myndigheter, andra organisationer och från kyrkostyrelsen.



Kyrkoantikvarisk ersättning

NÄR DET GÄLLER förslaget till ny fördelningsmodell och process för beredning och beslut om kyrkoantikvarisk ersättning, KAE, tillstyrkte vi förslaget och framhöll att det blir en bra anpassning till församlingarnas och pastoratens budgetprocess.

Slopande av statlig clearing

SVENSKA KYRKANS arbetsgivarorganisation har yttrat sig över en utredning (SOU 2015:26) om slopande av den statliga clearingen i begravningsverksamheten. Arbetsgivarorganisationen tillstyrkte i stort utredningens förslag.

Statlig begravningsclearing är ett system för att reglera kostnader vid gravsättning av avlidna som gravsätts hos en huvudman där den avlidna inte varit folkbokförd. I och med att enhetlig begravningsavgift införs förlorar regleringen sin betydelse.



Gemensamt ansvar

ARBETSGIVARORGANISATIONEN har lämnat synpunkter på *Gemensamt ansvar - en utredning inom Svenska kyrkan om fastigheter, kyrkor och utjämnningssystem* (SKU 2015:1). Även detta förslag tillstyrktes men vi framhöll att problematiken kring begravningsverksamhetens byggnader bättre borde avspelas i utredningen. Vi lyfte också fram att den föreslagna finansieringen av nationella nivåns och stiftens utökade verksamheter samt den nya administrationen medför att fastighetskostnaderna ökar ytterligare.



Översyn av kulturmiljölagen

ARBETSGIVARORGANISATIONEN har även ingått i Riksantikvarieämbetets referensgrupp för översyn av kulturmiljölagen, 4 kapitlet (Kyrkliga kulturminnen), och har under året besvarat den efterföljande remissen. Vi tillstyrkte bland annat att enskilda begravningsplatser inte ska omfattas av lagen om kyrkliga kulturminnen då dessa förvaltas av andra än Svenska kyrkan, exempelvis stiftelser eller andra trossamfund.



Några nätverk

BEGRAVNINGSRÅDET är ett samrådsorgan mellan Svenska kyrkan, arbetsgivarorganisationen och Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund. Rådet tar upp olika etiska frågor inom begravningsverksamheten.

Vi ingår även som medlemmar i **SAMRÅDSGRUPPEN BEGRAVNINGSBRANSCHEN TRÄINDUSTRIN, SBT**. Gruppen tar fram rekommendationer för hur kistor och urnor ska vara tillverkade för att minimera risker i arbets- och utemiljön. Godkända modeller får märkas med SBT:s märke.

Ett annat nätverk är **CENTRALA GRAVVÅRDSKOMMITTÉN** – ett samarbetsorgan mellan stenindustrin och kyrkogårdarna. Det ger bland annat ut riktlinjer för montering av nya gravstenar och för kontroll av redan monterade, håller utbildningar och tar fram mallar för riskbedömning.

NATURBRUKETS YRKESNÄMND, NYN, representerar arbetslivet och är ett samarbetsorgan för att främja yrkesutbildning, fortbildning, attraktionskraft och rekrytering inom lantbruk, trädgård och djursjukvård. Förutom arbetsgivarorganisationen ingår bland annat LRF, Kommunal och Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet i nämnden. Under året har fokus legat på arbetet med att på olika sätt öka rekryteringen till de gröna utbildningarna.

TRÄDGÅRDSNÄRINGENS CENTRALA YRKESKOMMITTÉ, TCYK, utfärdar yrkeskompetensbevis och godkänner certifierare. För närvarande finns tretton olika yrkesbevis, bland annat för kyrkogårdsarbetare och krematorietekniker. Medlemmar i kommittén är bland annat arbetsgivarorganisationen, fackförbundet Kommunal och Föreningen Sveriges Kyrkogårdschefer.

FÖRENINGEN BESIKTNINGSMÄN FÖR UTEMILJÖ, BEUM, utbildar och certifierar besiktningsmän inom områdena entreprenadbesiktning, växt och mark samt natursten, markbetong och asfalt. Förutom arbetsgivarorganisationen ingår bland annat Trafikverket och Föreningen Sveriges Stadsträdgårdsmästare i föreningen.

Stöd till utvecklingsprojekt

SVENSKA KYRKANS arbetsgivarorganisation stödjer och samverkar med andra kring utbildningar och utvecklingsprojekt rörande kyrkogård och begravnin.

Partnerskap Alnarp engagerar dem som arbetar med städers utemiljöer. En representant från arbetsgivarorganisationen sitter med i ledningsrådet för Movium, Sveriges lantbruksuniversitets organisation för samarbete med utemiljö- och trädgårdsbranschen, som arrangerar partnerskapet.

Under året har arbetsgivarorganisationen medverkat till en större förstudie kring ljudmiljön i städernas offentliga miljö. Kyrkogårdarnas ljudmiljö har fått en framträdande plats i projektet.

I början av året finansierade och deltog arbetsgivarorganisationen i ett seminarium om arbetsmarknaden i Svenska kyrkan för landskapsarkitekter och landskapsingenjörer.

Arbetsgivarorganisationen har också, som en av flera organisationer, uppvaktat rektorn för Sveriges lantbruksuniversitet och önskat ett större inslag av kyrkogård i universitetets utbildning och forskning.

Nätverket för kyrkogårdsforskning, som tidigare drevs i universitetets regi, drivs numera vidare av bland annat arbetsgivarorganisationen. I nätverket ingår även femton kyrkogårdsförvaltningar samt branschorganisationerna Trädgårdsanläggarna och Sveriges Stenindustri.



Utmärkelsen Årets kyrkogårdsförvaltning

ÅRETS KYRKOGÅRDSFÖRVALTNING är en utmärkelse som vill uppmärksamma tjänstfulla insatser inom begravningsverksamheten. Bakom utmärkelsen står, förutom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund, Föreningen Sveriges Kyrkogårdschefer samt Movium SLU.

Detta år gick utmärkelsen till Malmö som ansvarar för drift och skötsel av Malmös arton kyrkogårdar samt för all

verksamhet inom begravningskapell och krematorium. Kyrkogårdsförvaltningens miljöarbete lyftes fram, liksom att såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö uppmärksammas kontinuerligt. Juryn lyfte även fram att Malmös arbete med att begravningsplatserna speglar det mångkulturella samhälle som de är en del av och att kulturarvet uppmärksammas, bland annat genom att gravvårdar och smidesstaket restaureras i en egen verkstad.



Kommunikationstips till förvaltningar

MORS DAG OCH ALLHELGONAHELGEN är två helger under året när många besöker anhörigas gravar. Dessa helger utgör därmed goda tillfällen för arbetsgivarorganisationen att erbjuda underlag för kyrkogårdsförvaltningarnas kommunikation med allmänheten i frågor om exempelvis kulturarv.

Inför Mors dag tog vi fram ett material som tipsade om utplanteringsväxter som står emot exempelvis rådjur och spansk skogssnigel, det som brukar kallas mördarsniglar. Materialet fanns både som enkel affisch och som underlag för exempelvis

webb eller församlingstidning. Inför allhelgonahelgen berättade ett pressmeddelande om ett försummat exempel på tidig svensk industrihistoria som finns på många av våra begravningsplatser, nämligen gravvårdar, staket och andra utsmyckningar av gjutjärn. Det är ett kulturarv som riskerar att rosta sönder inom en relativt snar framtid, om ingenting görs. Pressmeddelandet kunde enkelt bearbetas för exempelvis den egna församlingstidningen.

Uppdaterat ansvarsdokument om ansvar vid begravning

DOKUMENTET *Huvudmannens och begravningsbyråns ansvar vid begravning – en vägledning* har uppdaterats. Vägledningen benär bland annat ut ansvarsfördelningen mellan huvudmannen, församlingen och begravningsbyrån.

Den uppdaterade vägledningen förtydligar att när en begravning beställs ska detta alltid ske skriftligt, för att undvika eventuella missförstånd. Vidare framhålls att

gravrättsinnehavarna alltid ska godkänna att en gravsättning sker i gravplatsen och att urnan ska levereras till huvudmannen senast samma dag som kistan med den avlidne lämnas in för kremation.

Vägledningen tas fram av arbetsgivarorganisation, Sveriges Kyrkogårds- och Krematorieförbund, Fonus samt Sveriges begravningsbyråers förbund och uppdateras vartannat år.





Utbildningar och konferenser

Arbetsgivarorganisationen strävar efter att tillgängliggöra utbildningar och konferenser av hög kvalitet. Under 2015 genomfördes utbildningstillfällen och evenemang av olika slag på 80 orter över hela landet.

Utbildningar i arbetsmiljö efterfrågas och under året har vi genomfört både öppna och anpassade sådana. Den partsgemensamt framtagna grundläggande arbetsmiljöutbildningen genomfördes vid tre tillfällen under hösten. Det tredje tillfället tillkom eftersom efterfrågan var så stor.

Arbetsgivarorganisationen har en viktig uppgift i att sörja för att förtroendevalda och chefer med olika fackkompetens inom Svenska kyrkan utvecklar sin kompetens inom arbetsgivar- och begravningsfrågor. Under året påbörjades den nittonde kursomgången i chefs- och ledarskapsutveckling med högskoleexamination på 30 poäng. Arbetsledarutbildning för kyrk- och kyrkogårdsvaktmästare startade under hösten för tolfte gången.

Nya utbildningar

Nya utbildningar som startats under 2014 och som fortsatt under 2015 är *Arbetsgivarfrågor för förtroendevalda* samt *Vård och underhållsplaner för begravningsplatser*.

Under året introducerades även en ny utbildning i ett annat efterfrågat ämne, *Grundläggande lönebestämmelser*. Utbildningen behandlar bland annat de regler som gäller löneavdrag för olika ledigheter, övertid och obekväm arbetstid. På ett mer övergripande plan tar utbildningen även upp regler för semester samt arbetstidsregler.

Uppdragsutbildningar

Även anpassade utbildningar inom våra olika kompetensområden är uppskattade av våra medlemmar då dessa kan skräddarsys efter den lilla gruppens specifika önskemål. En majoritet av dessa har rört arbetsgivarfrågor. Efterfrågan på anpassade utbildningar i arbetsmiljö har också varit stort. Andra teman har rört lönefrågor, arbetsrätt och arbetstider samt schemaläggning.

Inom kyrkogårds- och begravningsverksamheten har de anpassade utbildningarna framförallt rört nyheter inom begravningslagstiftningen.

Pilotutbildningen Kyrkoherde i dag blev en framgång

Tillsammans med Svenska kyrkan på nationell nivå samt Skara, Luleå och Uppsala stift genomförde och slutförde vi det redan påbörjade projektet och pilotutbildningen *Kyrkoherde idag*. Syftet med pilotutbildningen var att ge deltagarna kunskap om rollfördelning och en förståelse för sin egen roll i relation till styrelse och medarbetare, kunskap om ledarskap i Svenska kyrkan samt relevanta verktyg för sitt uppdrag. Utbildningen vände sig till präster som arbetat mellan ett och fem år som kyrkoherdar.

En utvärdering visar att utbildningen mycket väl motsvarade de behov av kunskap och stöd som kyrkoherdarna uttryckt att de behöver i början av sitt uppdrag. Det goda samarbetet mellan kyrkokansliet, stiftet och oss på arbetsgivarorganisationen var av stor betydelse för det goda resultatet.

Arbetsgivarorganisationens ambition är att lägga utbildningarna så nära medlemmarna som möjligt. Under året genomfördes utbildningstillfällen och evenemang på 80 olika orter i Sverige.



Utbildningar och konferenser

	2015	2014	2013
Utbildningar	86	69	80
Antal deltagare	4 600	3 160	3 800
Antal uppdragsutbildningar	71	41	42
Antal deltagare vid arbetsgivar konferenser	–	** 735	497
Antal deltagare vid ordförandeträffar	342	–	–
Antal deltagare vid kyrkoherdeträffar	76	–	–
Antal deltagare vid presidiekonferenser	172	*** 605	265
Deltagare i kyrkogårdskongresser	285	350	* 210
Antal orter		53	49

*År 2013 arrangerades ingen kyrkogårdskongress utan arbetsgivarorganisationen genomförde en egen, mindre konferens under namnet *Vinterkonferensen*.

**Arbetsgivar konferenser ska, enligt stadgar från 2013, hållas minst en gång per mandatperiod och inte varje år. Det möjliggör för andra typer av insatser, som exempelvis kyrkoherde- och ordförandeträffar.

***Detta år arrangerades tre presidiekonferenser.



För medlemmarnas räkning

Arbetsgivarorganisationen arbetar på olika sätt, bland annat med opinionsbildning, för att synliggöra frågor som är viktiga för medlemmarnas verksamhet.



Under året påbörjade arbetsgivarorganisationen ett brett upplagt arbete kring den hotande arbetskraftsbristen inom den gröna sektorn, där bland annat kyrkogårdsförvaltningarna utgör arbetsgivare. En hotande arbetskraftsbrist kan leda till att förvaltningarna framöver riskerar att inte kunna rekrytera utbildad personal för att vårda och utveckla de mer än 3 000 begravningsplatser som de ansvarar för.

Arbetet resulterade i att yrkesprogramutredningen i höstas föreslog att det måste bli enklare att byta till ett grönt yrke i vuxen ålder.

Arbetskraftsbrist hotar våra begravningsplatser

Svenska kyrkan är en av de största arbetsgivarna i landet för trädgårdsarbetare, dessutom en stor köpare av olika typer av varor och tjänster inom trädgårdssektorn. De kommande åren står man inför stora pensionsavgångar bland utbildade kyrkogårdsarbetare. Samtidigt finns det på många håll inom kyrkan stora behov och ambitiösa planer när det gäller utveckling av kyrkogårdar och gröna rum.

Mot denna bakgrund är arbetsgivarorganisationen bekymrad över bristen på utbildad personal inom sektorn. Redan idag är efterfrågan på trädgårdsutbildade större än tillgången. Bara inom Svenska kyrkan bedöms nyrekryteringsbehovet ligga på omkring 600 utbildade trädgårds- och kyrkogårdsarbetare under de närmaste fem åren. Totalt behöver hela sektorn nyanställa minst 2 500 utbildade personer årligen de kommande åren. Detta ska ställas mot det faktum att det – högt räknat – utbildas omkring 150 personer per år (på gymnasie- och högskolenivå sammantaget).

För att synliggöra detta problem sammanställde arbetsgivarorganisationen våren 2015 rapporten *Kris i trädgårdsbranschen*.

RAPPORTENS HUVUDSLUTSATSER ÄR:

- 1 Trädgårdsbranschens framtida utveckling avgörs av tillgången på kunnig personal.
- 2 Situationen just nu är bekymmersam för i stort sett alla arbetsgivare inom den gröna sektorn.
- 3 Det skulle kunna skapas tusentals jobb

på kort tid – om fler fick relevant utbildning.

I DET OPINIONSBILDANDE arbetet har vi poängterat att den hotande arbetskraftsbristen rör arbetskraft med relevant utbildning, inte parkarbetare generellt. Ett faktum som bland annat Arbetsförmedlingen instämmer i. Risker med att anställa utbildade är bland annat att växter och anläggningar hanteras felaktigt. Det kan bli dyrt i längden.



Gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic.

I samband med att rapporten släpptes skrev arbetsgivarorganisationen en debattartikel som spreds i mer än tjugo tidningar över hela landet. Inom ett par dagar publicerades en replik av gymnasie- och kunskapslyftsminister Aida Hadzialic. I sin replik medger hon att den dystra statistiken för just gröna sektorn sticker ut och instämmer i kraven på fler utbildade och på möjligheten för vuxna att byta yrkesbana. Debattartikeln följdes av ett välbesökt seminarium på temat *Kris i trädgårdsbranschen* under politikerveckan i Almedalen.

Under hösten fortsatte arbetet på olika sätt. Gymnasie- och kunskapslyftsministern deltog i kyrkogårdskongressen i Norrköping i september och en kontakt har etablerats med utbildningsutskottet. Tillsammans med Naturbrukets Yrkesnämnd har arbetsgivarorganisatio-

nen sökt pengar för insatser som kan leda till att nyanlända snabbare kan få utbildning och arbete inom den gröna sektorn.

I DECEMBER MÅNAD nåddes arbetsgivarorganisationen av det glädjande beskedet att Utbildningsdepartementets yrkeshögskoleutredning fångat upp granskningen och i sin remiss för fram flera förslag i linje med rapporten, bland annat att det ska bli enklare att byta yrke för dem som vill gå en grön utbildning inom yrkeshögskolan men som inte tidigare gått naturbruksgymnasium – en möjlighet som tidigare i det närmaste varit obefintlig.

Detta arbete kommer på olika sätt att fortsätta under 2016, bland annat med aktiviteter riktade till landets studie- och yrkesvägledare.



Under Almedalsveckan arrangerade vi två vandringar på temat *Fria eller fälla* tillsammans med Riksantikvarieämbetet. Vandringen belyste olika avvägningar som ibland behöver göras när träd i offentliga miljöer ska hanteras.





Upprop om kyrkomusikerutbildningen

UNDER HÖSTEN 2015 meddelade Kungliga Musikhögskolan i Stockholm att våren 2016 skulle ingen antagning ske till kandidatprogrammet i kyrkomusik vid KMH. Samtidigt aviserade dess ledning en översyn av kyrkomusikerutbildningen i avsikt att se över utbildningens innehåll för att därmed kunna sänka kostnaderna. Musikhögskolan i Stockholm är landets äldsta lärosäte för högre kyrkomusikutbildning.

I ett upprop på www.kmr.se uppmanade Ingela Sjögren, förbundsordförande för Kyrkomusikernas riksförbund, Musikhögskolan att värna om utbildningen och att inte verkställa moratoriet. En uppmaning som även arbetsgivarorganisationens VD Helén Källholm undertecknade.

Kyrkomusikerna är en av arbetstagargrupperna inom Svenska kyrkan.

Arbetsgivarorganisationen rekommenderar registerutdrag för alla som arbetar med barn

I KYRKANS TIDNING nummer 43/15 restes frågan om registerkontroll av anställda och frivilliga som jobbar med flyktingar inom Svenska kyrkan. Frågan är särskilt aktuell mot bakgrund av att det sedan en tid tillbaka anländer stora skaror ensamkommande flyktingbarn till vårt land.



ARBETSGIVARORGANISATIONENS hållning är följande, vilket VD Helen Källholm redogjorde för i en replik i tidningen:

För barnens bästa finns i dag krav enligt den särskilda registerlagen på att den som erbjuds en anställning, uppdrag eller praktik som innebär regelbunden kontakt med barn är skyldig att på begäran visa upp ett utdrag ur belastningsregistret.

Svenska kyrkan har en tydligt uttalad strategi för arbete mot sexuella övergrepp och församlingar bör alltid begära registerutdrag från medarbetare som ska arbeta med barn och vänta med anställning till dess ett registerutdrag visats upp. Det bör inte råda någon tvekan om att Svenska kyrkan sätter barnens säkerhet främst.

I rådande exceptionella situation kan dock enstaka undantag vara av nöden. Då kan korttidsanställning bli aktuellt medan registerutdrag begärs in. Svenska kyrkan tillämpar principen att så långt som möjligt undvika att vuxna arbetar ensamma med barn. Det är särskilt angeläget i de fall registerutdrag ännu inte hunnit inkomma.”



Förtroendemannan- organisationen

Förtroendevalda inom Svenska kyrkan finns i arbetsgivarorganisationens styrande organ. Det borgar för förankring i och god kunskap om Svenska kyrkans verksamhet. Under 2015 har främst det kommande årets avtalsförhandlingar stått i fokus när de olika förtroendeorganen har mötts.



Ordförande har ordet

” Intensiva medlemskontakter och medlemsnytta som ger mersmak

Ar 2015 har rymt intensiva medlemskontakter i arbetsformer som ger mersmak. En nyhet var en serie kyrkoherdeträffar om församlingens uppdrag som begravningshuvudman. I konferenser över hela landet har vi även fört dialog med ett stort antal kyrkorådsordförande, bland annat om avtalsfrågor.

Genom att lyssna till medlemmarnas erfarenheter har vi i styrelsen fått ett gott underlag för att förbereda avtalsrörelsen 2016. Vi har gjort djupdykningar i avtalsfrågor och det var väl genomarbetade yrkanden som vi kunde presentera för våra motparter innan året var slut.

SNART STUNDAR OCKSÅ en förhandling för att få ett nytt pensionsavtal. Parterna kommer att mötas i början av 2016.

Jag är glad för att vi under året tagit viktiga steg för att ytterligare bistå våra medlemmar med kompetens inom arbetsgivarfrågor och begravningsverksamheten. Jag hoppas att webbverktyget VERA snart ska användas hos alla medlemmar och ge enkel tillgång till lagstiftning, avtal, domar med mera inom arbetsrätten. Under 2016 går vi vidare och lanserar BEDA, en web-baserad handbok för alla inom begravningsverksamheten.

JÖSTA CLAESON,
ordförande i arbets-
givarorganisationens
styrelse.



Arbetsgivar- organisationens styrelse 2015

Främre raden från vänster: Ulla Malmgren, Jösta Claeson (ordförande), Peter Bernövall (andre vice ordförande), Anne-Marie Hansson och Sigvard Olsson. Bakre raden från vänster: Stefan Jonäng, Tommy Eriksson, Kai Bengtsson, Staffan Korsgren, Reidar Gustafsson, Lisbeth Kjällerström och Stig-Göran Fransson (förste vice ordförande)



Fullmäktige

FULLMÄKTIGES REPRESENTANTER väljs vid arbetsgivar konferenserna för en mandatperiod om fyra år. De nuvarande ledamöterna valdes 2014.

Årets fullmäktige behandlade, förutom sedvanliga ärenden såsom fastställande av årsredovisning och beviljande av ansvarsfrihet för styrelsen, en framställan från styrelsen om ändring av stadgarna för förtydligande av organisationens skatte- och momspliktiga verksamhet. Vidare behandlade fullmäktige två motioner som båda gällde kollektivavtalsfrågor.

Ordförande

Rolf E Eriksson, Stockholms stift

Vice ordförande

Olof Lundquist, Göteborgs stift

Ledamöter 2014 – 2018

GÖTEBORGS STIFT

Jan Cedermark
Olof Lundqvist
Lillemor Jervhäll
Gudrun Andersson
Kai Bengtsson
Maud Hagelberg
Gustav Hermansson
Lisbeth Kjollerström
Bernt Samuelsson

Ersättare:

Göran Göransson, Hanna Hermansson, Bernt Johansson, Göran Karlsson, Lars-Eric Karlsson, Torgny Larsson, Christina Ljungars, Mart Saar

HÄRNÖSANDS STIFT

Tommy Eriksson
Ann-Christin Alexius
Birgitta Sedin

Ersättare:

Curt Eriksson, Kjell Forslund, Staffan Olofsson

KARLSTADS STIFT

Inger Axelsson
Bengt Kihlström
Gert Björnvall

Ersättare:

Benny Ahreman Persson, Lennart Berglund, Marie Johansson Gadde

LINKÖPINGS STIFT

Sture Egberth
Siw Johansson
Lennart Arfwidsson
Sigvard Olsson

Ersättare: Kristina Falk, Monica Lago, Inger Persson, Bo Wetterhall

LULEÅ STIFT

Ralph Höber
Margareta Lindbäck
Göran Hahlin
Reidar Gustafsson

Ersättare:

Gunnel Lagerkvist, Gun-Britt Liljergren, Catarina Orrstjerdt Grönlund, Inger Sellgren

LUNDS STIFT

Birger Wernersson
Gunilla Jannerstig
Karl-Erik Kruse
Aina Modig Lindell
Helen Rosdahl
Ulla Malmgren
Elisabeth Sandberg Kullenberg
Helena Tengstrand
Marchen Adébo

Ersättare:

Kent Andersson, Claes Diurhuss-Gundersen, Kerstin Engle, Pia Ingvarsson, Irene Kunosson, Samuel Lilja, Martin Moberg, Carina Remgren, Anna-Lena Weberup

SKARA STIFT

Agne Arnesson
Bernt Berggren
Annalena Levin
Bill Johansson

Ersättare:

Ingeborg Johnson, Gerd Larsson, Jörgen Theander, Yvonne Thim

STOCKHOLMS STIFT

May-Britt Carlsson
Lars Starkerud
Wåge Johansson
Klas Weidstam
Rolf E Ericsson
Annette Lundquist-Larsson
Jan-Olov Sundström
Elisabeth Berggård
Georg Lagerberg

Ersättare:

Jan Boman, Linda Cigéhn, Björn Falkeblad, Suzanne Fredborg, Cay Hägglund, Harriet Linder Sporrön, Olof Reichenberg, Gunilla Schöldström, Carita Stenbacka Tenezakis, Anna Wahlund

STRÄNGNÄS STIFT

Gunnel Wingård Mellqvist
Staffan Korsgren
Magdalena Jerlström
Birgitta Wrede

Ersättare:

Vanja Björsson, Archibald Douglas, Ulla-Britt Larsson, Lars Olov Lundkvist

UPPSALA STIFT

Stefan Jonäng
Sven-Ingvar Holmgren
Styrbjörn Granquist
Gunilla Styf
Boel Fredriksson

Ersättare:

Lena Abjörner, Jonas Frost, Roberth Krantz, Britt Pagard, Lennart Torstensson

VISBY STIFT

Lilian Edwards

Ersättare:

Peder Fohlin

VÄSTERÅS STIFT

Lars Rydje
Görel Korkman
Peter Bernövall
Lennart Kjellin

Ersättare:

Sören Hellberg, Karin Karlsson, Jan Norrgo, Inger Vahlman

VÄXJÖ STIFT

Åke Eriksson
Weine Backenius
Bodil Skans
Erik Winblad
Stig-Göran Fransson

Ersättare: Astor Karlsson, Göran Hållstedt, Britt-Marie Linné, Eva Logan Jansson, Lars Oscarsson

Samrådskonferensen

SAMRÅDSKONFERENSEN ÄR ETT samrådsorgan mellan arbetsgivarorganisationens styrelse och medlemmarna om frågor som rör arbetsgivarorganisationens verksamhet. Samrådskonferensen består av arbetsgivarorganisationens styrelse samt två representanter från varje arbetsgivar-konferens. Den sammanträder på kallelse av styrelsen.

En av de viktigaste frågorna för samråds-konferensen är att ge styrelsen råd i avtalsfrågor. Eftersom avtalsförhandlingar närmade sig var dessa frågor högaktuella på den samråds-konferens som genomfördes en dag i anslutning till fullmäktige i november. Samrådskonferensen inleddes med ett anförande av d chefsjuristen på Medlingsinstitutet som dels informerade om bakgrunden till den svenska lönebildningsmodellen och dels gav sina synpunkter inför avtalsrörelsen 2016. Resten av konferensen ägnades åt de avtalsfrågor som arbetsgivarorganisationen avser att driva vid avtalsförhandlingarna våren 2016.

GÖTEBORGS STIFT

Malte Segerdahl

Eva Kårstad

Ersättare:

Jan Cedmark och Margrethe Kristensson

HÄRNÖSANDS STIFT

Tommy Eriksson

Ann-Christin Alexius

Ersättare:

Kjell Forslund och Staffan Olofsson

KARLSTAD STIFT

Mariett Eriksson

Inger Axelsson

Ersättare:

Nils Jansson och Bo Pettersson

LINKÖPINGS STIFT

Ann Olofsson

Lennart Arfwidsson

Ersättare:

Kjell Axell och Esther Surjan

LULEÅ STIFT

Ralph Höber

Margareta Lindbäck

Ersättare:

Roland Andersson och Reidar Gustavsson

LUNDS STIFT

Birger Wernersson

Lars Petersson

Ersättare:

Kerstin Engle och Helen Rosdahl

SKARA STIFT

Bill Johansson

Agne Arnesson

Ersättare:

Bernt Berggren och Annalena Levin

STOCKHOLMS STIFT

Björn Falkeblad

Harriet Linder Sporron

Ersättare:

Jars-Olof Landh och Ulla Littgren

STRÄNGNÄS STIFT

Torbjörn Ahlin

Birgitta Wrede

Ersättare:

Margareta Häll Assarsson och Jan-Åke Karlsson

UPPSALA STIFT

Lars-Olov Widell

Lena Hultin

Ersättare:

Boel Fredriksson och Styrbjörn Granquist

VISBY STIFT

Inger Harlevi

Gunnel Larsson

Ersättare:

Göte Johansson och Karl-Johan Johansson

VÄSTERÅS STIFT

Lars Rydje

Lars E G Andersson

Ersättare:

Boris Norrlén

VÄXJÖ STIFT

Göran Hållstedt

Ingrid Alm Örn

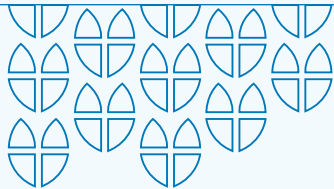
Ersättare:

Margareta Andersson och Olof Sandahl

Arbetsgivar-konferenser

ENLIGT ARBETSGIVARORGANISATIONENS stadgar ska det finnas en så kallad arbetsgivar-konferens i varje stift. Den består av ombud för församlingar, pastorat och stift som är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Ombuden väljs för fyra år.

Arbetsgivar-konferensen väljer ombud till fullmäktige och dess uppgift är också att vara ett samråds- och informationsorgan mellan styrelsen och medlemmarna i ämnen som rör arbetsgivarfrågor, begravnings- och kyrkogårdsfrågor och regionala frågor. Arbetsgivar-konferensen sammanträder minst en gång per mandatperiod.



Sammandrag av årsredovisning **2015**

Styrelsen och verkställande direktören för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2015-01-01 – 2015-12-31. Samtliga belopp är angivna i tusental kronor om inte annat anges.

Ändamål och uppdrag

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är arbetsgivar- och serviceorganisation för Svenska kyrkans församlingar, pastorat, stift samt organisationer med nära anknytning till Svenska kyrkan. Arbetsgivarorganisationen verkar självständigt inom ramen för trossamfundet Svenska kyrkan. Verksamheten bygger på medlemmarnas uppgifter och behov.

Arbetsgivarorganisationen förhandlar om löner och anställningsvillkor för Svenska kyrkans cirka 21 000 anställda, ger service och rådgivning i arbetsgivar-, arbetsmiljö- och begravningsfrågor, erbjuder ett omfattande utbud av utbildningar, företräder alla medlemmar gentemot myndigheter och bevakar medlemmarnas gemensamma intressen inom verksamhetsområdena.

Dessutom är det viktigt att arbetsgivarorganisationen, förutom daglig rådgivning och stöd, både följer och analyserar Svenska kyrkans utveckling lokalt, regionalt och centralt och verkar för att stödja medlemmarna i arbetsgivarfrågor vid förändrings- och utvecklingsprocesser.

Ordförandeträffar och kyrkoherdeträffar

Fullmäktige beslutade i november 2013 om ändringar i stadgarna. Ändringarna innebär bland annat att arbetsgivarkonferenser ska hållas minst en gång per mandatperiod,

i stället för minst en gång årligen. Syftet med ändringen är att möjliggöra andra typer av insatser som bättre kan möta de behov som finns i respektive stift. Under 2015 har arbetsgivarorganisationen därför genomfört sexton ordförandeträffar med 342 deltagare och med avtalsfrågor, styrelsearbete i Svenska kyrkan samt begravningsfrågor på agendan. Dessutom har fyra kyrkoherdeträffar med 79 kyrkoherdar genomförts på temat *Kyrkoherden som chef för begravningsverksamheten*.

Arbetsgivarfrågor

Förhandlingar och processer

Under året har arbetsgivarorganisationen biträtt en medlem vid process i Arbetsdomstolen. Den gällde en tvist beträffande förtroendemannalagen.

Arbetsgivarorganisationen har genomfört elva centrala förhandlingar, vilket är i nivå med 2014 års antal. De flesta förhandlingarna har rört tvist med anledning av brott mot kollektivavtal, tvist med anledning av brott mot anställningsskyddet och i några fall har tvisterna gällt tolkning av förtroendemannalagen.

Organisationen har också biträtt medlemmar vid lokala förhandlingar.

Svenska kyrkans avtal

I slutet av maj 2013 träffade parterna på Svenska kyrkans område överenskommelser om tre centrala kollektivavtal; Löneavtalet, Allmänna bestämmelser och Utlandsavtalet. Samtliga avtal är treåriga och löper ut den 31 mars 2016.

Under 2015 har arbetsgivarorganisationen på olika sätt förberett avtalsförhandlingarna som kommer att påbörjas i januari 2016 samt fortsatt att verka i två ►

▷ partsgemensamma arbetsgrupper angående löneavtalet och utlandsavtalet. Arbetsgrupperna slutfördes under hösten.

Tjänstepensionsavtal

Våren 2015 beslutade arbetsgivarorganisationens styrelse att förhandling skulle inledas om nytt pensionsavtal med helt premiebestämt system med strävan att konstruera övergångsregler så att kyrkans arbetsgivare inte behöver tillämpa två avtal samtidigt under lång tid.

Under 2015 har arbetsgivarorganisationen vidtagit förberedelser för att påbörja förhandlingar om nytt pensionsavtal i början av 2016.

Arbetsmiljöarbete

Arbetsgivarorganisationen tog 2014, i samarbete med kyrkokansliet, Luleå stift, Skara stift och Uppsala stift fram en pilotutbildning för kyrkoherdar som är nya i sin roll. Utbildningen genomfördes under första tertiet 2015. Under 2016 kommer man att ta ställning till om en eventuell ytterligare kursomgång kan genomföras.

Tydlighet och förståelse i olika roller är viktigt för en god arbetsmiljö och ett bra styrelsearbete. Arbetsgivarorganisationens styrelseseminarier hos församlingar och pastorat har efterfrågats brett över landet.

Begravnings- och kyrkogårdsfrågor

Under året diskuterades vilka konsekvenser enhetlig begravningsavgift kommer att medföra för medlemmarna vid deras kontakter med allmänheten. Med anledning av det togs ett informationsmaterial fram som på ett enkelt sätt beskriver hur systemet är tänkt att fungera.

Årets kyrkogårdskongress hölls i Norrköping i samverkan med Föreningen Sveriges kyrkogårdschefer (FSK) samt Svenska kyrkan i Norrköping på temat *Utmaningar inom begravningsverksamheten*. Flera aktuella ämnen berördes såsom de ökande kraven på tillgänglighet på begravningsplatserna.

Ett annat aktuellt ämne som belystes är hur förvaltningarna framöver ska kunna tillgodose sitt behov av utbildad personal.

Arbetsgivarorganisationen har under året påbörjat ett projekt med att uppdatera

Handbok för begravningsverksamheten 2013. Projektet innebär att ett nytt webb-baserat verktyg, BEDA, tas fram för underlätta medlemmarnas arbete med begravningsverksamheten. BEDA kommer, förutom den information som i dag finns i Handboken, att innehålla länkar till lagstiftning, rutiner och framtagna mallar för verksamheten.

Utbildningar och konferenser

Inom ämnesområdena arbetsgivarfrågor och ledarskapsutveckling samt kyrkogård och begravning har 23 olika utbildningar erbjudits under året. De flesta har varit endagsutbildningar. En ny utbildning som startats under 2015 är *Grundläggande lönebestämmelser*.

Arbetsgivarorganisationens ambition är att lägga utbildningarna så nära medlemmarna som möjligt. Under året genomfördes drygt 150 utbildningar med totalt cirka 4 600 deltagare på åttio orter över hela landet. I summorna inkluderas uppdragsutbildningar.

Det är ett viktigt område att sörja för att chefer i Svenska kyrkan med olika fackkompetens tillsammans utvecklar sitt ledarskap. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bidrar till detta genom sin utbildning i chefs- och ledarskapsutveckling med högskoleexamination på 30 poäng, arbetsledarutbildningarna för kyrk- och kyrkogårdsvaktmästare samt för barn- och ungdomsverksamheten.

I samverkan med Stockholms stift genomfördes under våren 2015 en presidiekonferens. Temat för konferensen var *Kyrka – samhälle* med målet att inspirera och utveckla viktiga relationer – i styrelsearbetet, på arbetsplatserna och i våra samhällskontakter.

Flerårsöversikt

ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR	2015	2014	2013	2012	2011
Antal medlemmar	688	689	776	785	791
Medlemsavgift i procent av lönesumman	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
Medeltal anställda	36	38	38	37	40,5
INTÄKTS- OCH KOSTNADSANALYS, TKR					
Verksamhetens intäkter	60 206	61 242	60 556	58 722	57 750
Verksamhetens kostnader	-53 482	-58 516	-55 678	-55 401	-55 325
Resultat från finansiella investeringar	706	1 752	2 039	1 653	627
Bokslutsdispositioner och skatter	-	240	-	-	-807
Årets resultat	7 430	4 718	6 917	4 974	2 245
Personalkostn/verksamhetsintäkter	54,0%	53,8%	53,3%	49,0%	51,0%
EKONOMISK STÄLLNING					
Kassa, bank, korta placeringar, tkr	44 809	42 814	36 427	30 629	25 070
Kassalikviditet 1)	389%	341%	331%	242%	275%
Soliditet 2)	77,4%	74,5%	74,2%	65,2%	64,5%

1) Kassalikviditet: Omsättningstillgångar minus lager, dividerat med kortfristiga skulder.

2) Soliditet: Eget kapital plus 78 % av obeskattade reserver i balansräkningen dividerat med balansomslutningen.

Resultaträkning

Verksamhetens intäkter	2015	2014
Medlemsavgifter	52 886	51 184
Övriga verksamhetsintäkter	7 320	10 058
Summa verksamhetens intäkter	60 206	61 242
Verksamhetens kostnader		
Kostnad för varor, material och vissa köpta tjänster	-3 902	-4 576
Övriga externa kostnader	-16 998	-20 869
Personalkostnader	-32 509	-32 970
Av- och nedskrivning av anläggningstillgångar	-73	-101
Summa verksamhetens kostnader	-53 482	-58 516
Verksamhetens resultat	6 724	2 726
Finansnetto	706	1 752
Resultat efter finansnetto	7 430	4 478
Bokslutsdispositioner	-	240
Årets resultat	7 430	4 718

Balansräkning

TILLGÅNGAR		2015-12-31	2014-12-31
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar		325	191
Finansiella anläggningstillgångar		6 743	6 743
Summa anläggningstillgångar		7 068	6 934
Omsättningstillgångar och likvida medel			
Varulager		246	338
Kortfristiga fordringar		5 468	3 832
Värdepappersfond		10 753	30 803
Kassa och bank		34 056	12 011
Summa omsättningstillgångar		50 523	46 984
Summa tillgångar		57 591	53 918
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
Eget kapital			
Balanserat resultat		33 802	32 084
Ändamålsbestämda medel pension		3 000	3 000
Årets resultat		7 430	4 718
Summa eget kapital		44 232	39 802
Obeskattade reserver		450	450
Kortfristiga skulder		12 909	13 666
Summa eget kapital och skulder		57 591	53 918
Poster inom linjen			
Ställda panter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser		12 721	14 234



Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Box 4312, 102 67 Stockholm

Besöksadress: Medborgarplatsen 3

Telefon: 08-737 70 00

Fax: 08-640 36 05

E-post: arbetsgivare@svenskakyrkan.se

Internet: svenskakyrkan.se/arbetsgivare