Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation



2016

VERKSAMHETSBERÄTTELSE OCH EKONOMISK RAPPORT

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION

VERKSAMHETSBERÄTTELSE OCH EKONOMISK RAPPORT 2016

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATIONS VERKSAMHETSBERÄTTELSE OCH EKONOMISKA RAPPORT 2016

Innehåll

VD har ordet ... 3
Svenska kyrkans struktur – en översikt ... 4
Avtal, arbetsrätt och arbetsmiljö ... 16
Begravning och kyrkogård ... 24
Utbildning ... 30
Förtroendemannaorganisationen ... 34
Sammandrag av årsredovisning 2016 ... 38

GRAFISK FORM OTW
FOTO Ulla-Carin Ekblom (omslag); Williers Steyn/Shutterstock (2, 43); Susanne Kronholm (3); Magnus Aronson (4, 5, 6, 28, 34, 35, 36); Michael Hjelt (7, 24); Mattias Hamrén (11); Anna Molander (11); Kristina Strand Larsson (14); Anneli Albertsson (15); Öivind Lund (16); Joakim Carlström (18-19); Miriam Brozius/Shutterstock (20); Anna Hållams/TT (22); Johan Arvidsson (26); Carl-Johan Söder (29); Axel Arkstål (29); Arne Hyckenberg (30, 31).
TRYCK Printfabriken, Karlskrona

Vår vardag 2016: medlemskontakter, rådgivning och förhandlingsarbete

Så är det då dags att lägga ännu ett år bakom sig och blicka framåt mot 2017.

På arbetsgivarorganisationen präglas verksamheten för närvarande mycket av de avtalsförhandlingar som har bedrivits och som pågår just nu. Samtidigt som alla medarbetare sköter den vanliga ruljangsen, med rådgivning, förhandlingar och utbildningar.

UNDER ÅRET HAR arbetsgivarorganisationen genomfört ett stort antal medlemsarrangemang. Vi har arrangerat tretton arbetsgivarkonferenser, tretton avtalskonferenser, tre kyrkoherdeträffar, en samrådskonferens, en kyrkogårdskongress och två presidiekonferenser.

För att inte tala om alla de 89 utbildningar som genomförts över hela landet. På det sättet har vi träffat tusentals företrädare för arbetsgivare och begravningshuvudmän.

Dessutom har vi tiotusentals mejl- och telefonkontakter med våra medlemmar. Jag vill påstå att vi har en god uppfattning om hur det är att vara arbetsgivare eller huvudman för begravningsverksamheten inom Svenska kyrkan.

UNDER FLERA ÅR har vi arbetat hårt för att göra Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation till en medlemsorganisation av rang så att alla våra medlemmar, arbetsgivare och huvudmän, kan uppleva oss som relevanta.

Det handlar självklart om vår kompetens men även om nytänkande, servicegrad och tillgänglighet. Det arbetet fortskrider alltjämt, just nu är det vår utbildningsverksamhet som är i fokus för utveckling och översyn.

Man kan också märka det i det gedigna förberedelsearbetet inför avtalsrörelsen 2017, där fyra referensgrupper samlats redan efter sommaren och framfört sina synpunkter till våra arbetsrättsjurister.

Vi har också påbörjat ett arbete för att kunna möta de behov som de nya kyrkoråden kan ha i sin roll som styrelse och arbetsgivare när de tillträder 2018.

Ett annat mycket viktigt område för oss är de pågående pensionsförhandlingarna. Många företrädare för arbetsgivarna i Svenska kyrkan har uttryckt en önskan om att få ett helt premiebestämt avtal så att man kan få bättre kontroll över sina personalkostnader.



JAG ÄR STOLT ÖVER att få leda en organisation som trots att man har ett stort förändringsarbete bakom sig, väljer att med stort engagemang och mycket energi, oförtrutet kämpa vidare för att göra vår organisation ännu bättre. Det är min förhoppning att alla ni därute också märker resultatet av detta.

HELÉN KÄLLHOLM
VD, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation



Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bistår och biträder församlingar, pastorat och stift inom Svenska kyrkan i kollektivavtalsfrågor och arbetsrättsliga frågor.

Vår verksamhet innefattar också rådgivning och stöd till huvudmännen för begravningsverksamheten i deras samhällsuppdrag.

Utöver detta tillhandahåller vi ett brett utbud av utbildningar i för medlemmarna relevanta och aktuella frågor.

Svenska kyrkans struktur – en översikt

SVENSKA KYRKAN ÄR en kyrka där ideella, förtroendevalda och anställda, tillsammans ska tjäna kyrkan och församlingen.

Svenska kyrkan är dess församlingar. De är den primära enheten och därifrån utgår all verksamhet.

Förutom att vara ett trossamfund är Svenska kyrkan även en arbetsplats för cirka 21 000 anställda. Församlingar/pastorat och stift är medlemmar i arbetsgivarorganisationen i sina respektive funktioner som självständig arbetsgivare.

SVENSKA KYRKANS ORGANISATION

Svenska kyrkan är demokratiskt uppbyggd. Vart fjärde år är det kyrkoval, där alla medlemmar kan rösta på dem som nominerats. Genom detta val får de förtroendevalda, av församlingens medlemmar, i uppdrag att ansvara för att församlingens grundläggande uppgift utförs och att dess förvaltning sköts.

Denna demokratiska grund finns även i stiftsfullmäktige och därmed stiftsstyrelsen liksom i kyrkomötet och kyrkostyrelsen. De förtroendevalda utövar sina uppdrag inom ramen för det mandat som tillhör det förtroendevalda organ de ingår i.

KYRKORÅD OCH FÖRSAMLINGSRÅD

Kyrkoordningen, KO, är sedan relationsförändringen år 2000 Svenska kyrkans inomkyrkliga regelverk. Kyrkoordningen anger att kyrkorådet utgör styrelse i församling respektive pastorat. Församling som ingår i pastorat styrs istället av ett församlingsråd. Den här ordningen innebär att det finns flera organ som enligt kyrkoordningen kan utgöra styrelse, men att ansvaret ser olika ut. Kyrkorådet ansvarar 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 område. 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.

Skillnaden mellan pastorat och församling förklaras närmare i en bild på sidan 7.

KYRKOHERDEN

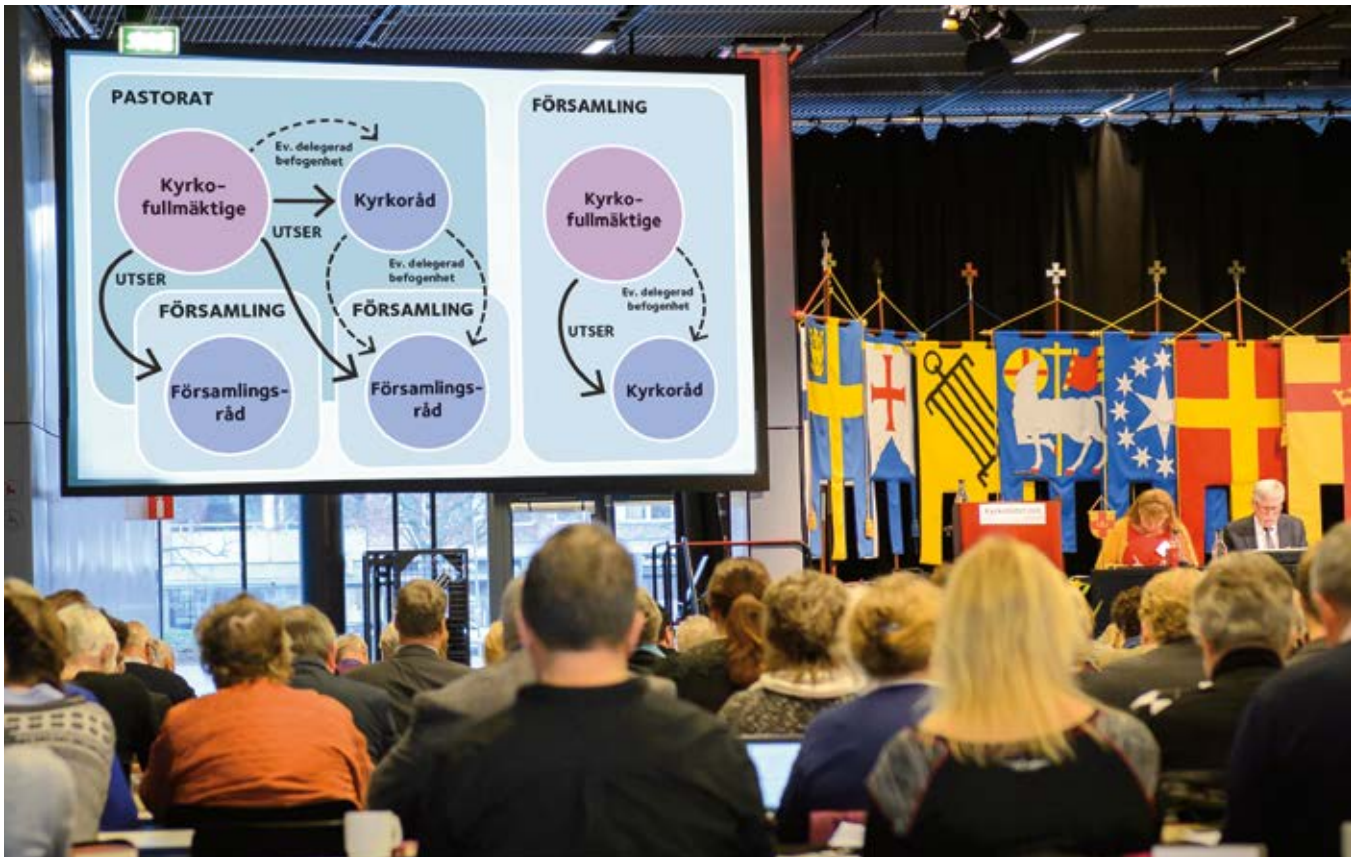
Kyrkoherden leder all daglig verksamhet och ansvarar därmed för det operativa arbetet. Kyrkoherden är ledamot av kyrkorådet och därmed en del av styrelsen. Kyrkoherden är också ledamot av församlingsrådet men kan utse en präst som arbetar i en församling att vara ledamot i kyrkoherdens ställe i den församlingen.

KYRKORÅD OCH KYRKOHERDE HAR GEMENSAMT ANSVAR

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



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



Kyrkorådet har även i uppdrag att 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. Därför ska kyrkoherden kontinuerligt rapportera till rådet hur verksamheten fortlöper. Kyrkoherden ansvarar också för tillsynen över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

KYRKORÅDET ÄR ARBETSGIVARE

Som styrande och verkställande organ i församlingen/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 samt 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 att rekrytering sker och medarbetare anställs till att anställning avslutas.

664
År 2016 fanns 664 arbetsgivare i Svenska kyrkan.

I sin roll som ytterst ansvarig arbetsgivare ska kyrkorådet också se till att församlingen/pastoratet har fungerande personalpolitik, god arbetsmiljö och att gällande arbetsrättsliga lagar och avtal följs. Kyrkorådet ska även 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. I sin roll som chef och arbetsledare företräder kyrkoherden arbetsgivaren.

KYRKOMÖTET

Kyrkomötet är Svenska kyrkans högsta beslutande organ och består av 251 ledamöter som väljs direkt av kyrkans medlemmar när det är kyrkoval. Ledamöterna representerar för närvarande tolv nomineringsgrupper. Biskoparna ingår inte i kyrkomötet men de har närvaroskyldighet, motionsrätt och yttranderätt.

Kyrkomötet beslutar i frågor som handlar om kyrkoordningen och andra frågor som har betydelse för hela Svenska kyrkan, exempelvis kyrkohandboken och psalmboken.

Kyrkomötet fastställer även budgeten för Svenska kyrkan på nationell nivå. Därmed beslutar kyrkomötet om den verksamhet som ska bedrivas på nationell nivå och även om de ekonomiska utjämningssystem som finns mellan församlingar i Svenska kyrkan.

Dock gäller en subsidiaritetsprincip. Principen innebär att kyrkomötet inte får besluta i frågor som är församlingarnas eller stiftens ansvarsområden.

Vidare utser kyrkomötet kyrkostyrelsen. Där är ärkebiskopen ordförande.

KYRKOKANSLIET

Kyrkokansliet, under ledning av en generalsekreterare, är den nationella nivåns verkställande organisation.

Till den nationella nivåns uppdrag hör gemensam kommunikation, utbildning, samråd samt ekumeniska relationer, internationell diakoni och mission.

Till kansliets uppgifter hör också att vara kyrkans röst utåt, såväl i det svenska samhället som internationellt.



Svenska kyrkans församlingar och pastorat är huvudmän för för begravningsverksamheten i hela landet utom i Stockholm och Tranås. Alla som är skrivna i Sverige, oavsett religion eller livsåskådning, är med och finansierar denna verksamhet genom begravningsavgiften.

HUVUDMAN FÖR BEGRAVNINGSVERKSAMHETEN

Sedan relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten år 2000 är Svenska kyrkans församlingar och pastorat huvudmän för begravningsverksamheten i hela landet, undantaget Stockholm och Tranås. Där är begravningsverksamheten en kommunal angelägenhet sedan 1800-talet.

Det är huvudmannens skyldighet att tillhandahålla gravplatser till alla som vid dödsfallet var folkbokförda inom det egna förvaltningsområdet. Huvudmannen ansvarar också för att det inom närområdet finns särskilda gravplatser för dem som inte tillhör ett kristet trossamfund.

BEGRAVNINGSVERKSAMHETEN BEKOSTAS VIA SÄRSKILD AVGIFT

Kostnaderna att kunna utföra de uppgifter som enligt begravningslagen åligger huvudmännen 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.

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. Kyrkorådet, som utses av kyrkofullmäktige, är dess styrelse. Den dagliga verksamheten leds av en kyrkoherde. Om en församling ingår i ett pastorat utgör ett församlingsråd styrelse.

PASTORAT. Består av flera församlingar som samverkar och vars dagliga verksamhet leds av en gemensam kyrkoherde. Kyrkorådet, som utses av kyrkofullmäktige, är dess styrelse. Pastoratet ansvarar för ekonomiska resurser, personal och fastigheter, inklusive kyrkor. Församlingarna i pastoratet svarar för sin verksamhet och leds av ett församlingsråd.

KYRKOORDNINGEN. Svenska kyrkans inomkyrkliga regelverk som beslutas av kyrkomötet. Reglerar Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

FÖRSAMLINGSINSTRUKTION. Ska finnas för varje församling och anger hur församlingen fullgör sin grundläggande uppgift, gudstjänst, undervisning, diakoni och mission. Instruktionen utarbetas av kyrkoherde och kyrkoråd – och godkänns av kyrkofullmäktige och kyrkoherden var för sig. Därefter utfärdas den 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.

PASTORAL. Sådant som rör församlingsvård; handlingsprogram för dop, gudstjänst med mera.

STIFT. Regionalt område i Svenska kyrkan som leds av en biskop. Svenska kyrkan har tretton stift. Dess främsta uppgift är att främja och ha tillsyn över församlingslivet.

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. Biskopen är ordförande i domkapitel och stiftsstyrelse.

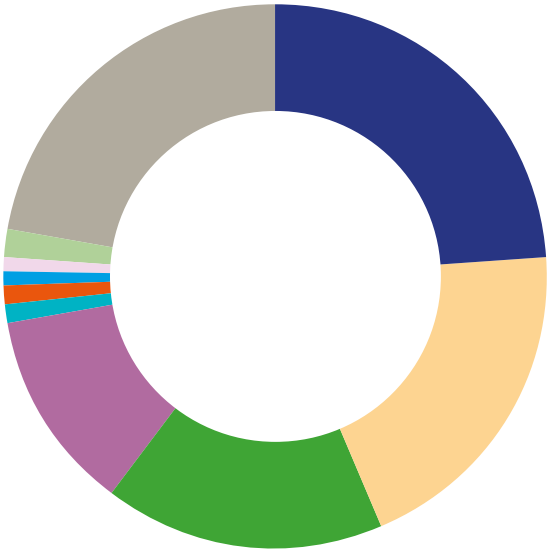
ÄRKEBISKOP. I Svenska kyrkan den biskop som företräder hela Svenska kyrkan. Till ärkebiskopens uppgifter hör också att sammankalla biskopsmötet och vara ordförande i kyrkostyrelsen.

Svenska kyrkans anställda – i siffror

SEDAN 1995 SAMARBETAR Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation med de fackliga parterna om dels en gemensam löne- och personalstatistik, dels en gemensamt framtagen befattningsklassificering, BSF. Varje år, i november månad, samlar Statistiska centralbyrån in uppgifter från kyrkans arbetsgivare för att sedan sammanställa och presentera dessa. Därigenom får parterna en gemensam bild av löneutvecklingen i Svenska kyrkan.

Tabellen *Medellön för kvinnor och män 2016* visar ett urval av yrken som omfattar arbetstagare på kyrkans arbetsplatser. Den redovisade statistiken innehåller faktiska löner och är uppdelad på kön. Ingen korrigering/vägning mellan grupper eller individer har gjorts med hänsyn till exempelvis ålder eller utbildningsnivå. Därför behöver resultatet tolkas med viss försiktighet.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation analyserar löneutvecklingen noga för att kunna ge råd till arbetsgivare i deras arbete med att komma tillrätta med eventuellt osakliga löneskillnader.



FÖRDELNING MELLAN FACKLIGA ORGANISATIONER BLAND ANSTÄLLDA I SVENSKA KYRKAN

- Kommunal
- Vision
- Kyrkans Akademikerförbund
- Lärarförbundet
- Akademikerförbundet SSR
- Ledarna
- Jurister, samhällsvetare och ekonomer
- DIK
- Övriga
- Oorganiserade

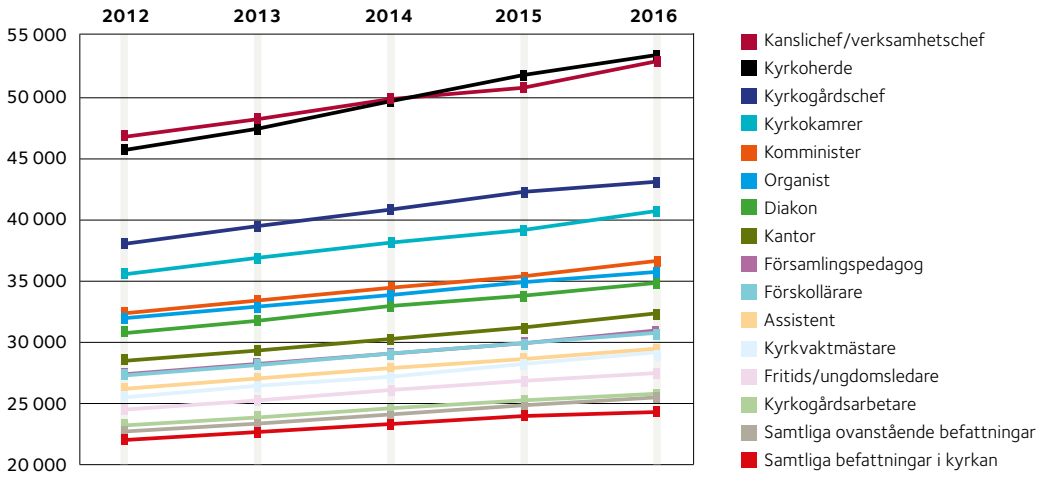
ANSTÄLLDA I SVENSKA KYRKAN 2007-2016

	2016	2015	2014	2013	2007	Procentuell förändring 2007-2016	Procentuell förändring 2015-2016
Pedagogiska uppgifter (Barntimmeledare, församlingspedagog, assistent, förskollärare, med flera)	3 948	3 882	3816	3 879	4 150	-4,9%	1,7%
Diakoniuppgifter (Församlingsdiakon, med flera)	1 037	1 051	1 071	1 125	1 152	-10,0%	-1,3%
Prästuppgifter (Kyrkoherde, komminister, sjukhuspräst, med flera)	2 829	2 846	2 881	3 198	3 382	-16,4%	-0,6%
Kyrkomusikaliska uppgifter (Kantor, organist, med flera)	1 996	1 995	2 020	2 110	2 193	-9,0%	0,1%
Uppgifter inom mark och fastighetsförvaltning (Kyrkogårdsarbetare, vaktmästare, husmor, städare, med flera)	7 929	7 527	7 503	7 987	8 190	-3,2%	5,3%
Administrativa uppgifter (Ekonomi- och löneassistent, kamrer/ekonom, IT-tekniker, med flera)	3 412	3 327	3 242	3 339	3 597	-5,1%	2,6%
Totalt	21 151	20 628	20 533	21 638	22 664	-6,7%	

Tabellen ovan redovisar anställda (mellan 17 och 64 år) med månadslön. Samtliga BSF-koder per huvudgrupp redovisas.
Sedan 2007 har antalet anställda minskat inom Svenska kyrkan, de senaste åren har dock minskningen varit marginell för att öka under 2016.
Det är framförallt inom gruppen "uppgifter inom mark och fastighetsförvaltning", inom befattningarna kyrkogårdsarbetare och kyrkvaktmästare, samt inom gruppen "administrativa uppgifter" som antalet anställa ökat.
En viss del av ökningen kan bero på att statistiken redovisar antalet individer som får lön, och inte antalet befattningar.

LÖNEUTVECKLINGEN I SVENSKA KYRKAN 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Kanslichef/verksamhetschef	47 000	48 400	50 000	50 900	53 000
Kyrkoherde	45 900	47 600	49 800	51 900	53 500
Kyrkogårdschef	38 200	39 600	40 900	42 300	43 100
Kyrkokamrer	35 700	37 000	38 200	39 200	40 700
Komminister	32 500	33 500	34 500	35 400	36 600
Organist	32 100	33 000	33 900	34 900	35 700
Diakon	28 600	29 400	30 300	31 200	32 300
Kantor	27 500	28 300	29 100	29 900	30 900
Församlingspedagog	26 300	27 100	27 900	28 600	29 400
Förskollärare	25 600	26 500	27 200	28 200	29 100
Assistent	24 600	25 300	26 100	26 800	27 400
Kyrkvaktmästare	23 300	23 900	24 600	25 200	25 700
Fritids/ungdomsledare	22 800	23 400	24 100	24 800	25 400
Kyrkogårdsarbetare	22 100	22 700	23 300	23 900	24 200
Samtliga ovanstående befattningar	30 871	31 836	32 994	33 800	34 800
Samtliga befattningar i kyrkan	27 400	28 200	29 100	29 900	30 700



Diagrammet visar medellönens (månadslönens) förändring mellan 2012 och 2016 för utvalda befattningsgrupper.
Medellönen är beräknad för dem som varit månadsavlönade och tjänstgörande under november månad respektive år och som är mellan 17-64 år. Medellönen är inte beräknad på samma indivier mellan åren. Det innebär att beräkningarna påverkas av nyrekryteringar och avgångar hos arbetsgivarna.

MEDELLÖNER FÖR KVINNOR OCH MÄN 2016

Befattning	Kvinnor medellön 2016	Män medellön 2016	Kvot 2016	Kvot 2015	Kvot 2014	Kvot 2013
Kyrkogårdsarbetare	24 000	24 400	0,98	0,98	0,98	0,97
Fritids/ungdomsledare	25 500	25 400	1,00	1,00	1,01	1,02
Kyrkvaktmästare	25 300	25 900	0,98	0,98	0,98	0,98
Assistent	27 400	27 500	1,00	0,99	1,00	0,99
Förskollärare	29 100	29 200	1,00	0,99	0,99	1,03
Församlingspedagog	29 300	29 800	0,98	0,99	0,99	0,99
Kantor	30 800	31 100	0,99	0,99	0,99	0,99
Diakon	32 200	32 700	0,98	0,98	0,98	0,98
Organist	35 500	36 000	0,99	0,99	0,98	0,98
Komminister	36 500	36 800	0,99	0,98	0,99	0,99
Kyrkokamrer	40 200	41 600	0,97	0,96	0,97	0,96
Kyrkogårdschef	42 100	43 300	0,97	1,00	1,04	1,03
Kyrkoherde	53 400	53 500	1,00	1,00	1,00	0,99
Kanslichef/verksamhetschef	51 800	54 700	0,95	0,94	0,94	0,93
Samtliga	34 507	35 136	0,98	0,96	0,99	0,95

Tabellen visar medellön (månadslön) i november resp. år för några befattningsgrupper.

Kvot avser kvinnors medellön dividerad med männens medellön. Kvot under 0 betyder att männens medellön i genomsnitt överstiger kvinnornas. Kvot över 1 betyder att kvinnornas löner i genomsnitt överstiger männens.

Medellönen är beräknad för de som var månadsavlönade och tjänstgörande under november månad respektive år och som är mellan 17–64 år.

Medellönen är inte beräknad på samma individer mellan åren. Det innebär att beräkningarna påverkas av nyrekryteringar och avgångar hos arbetsgivarna.

ANTAL ARBETSGIVARE OCH BEGRAVNINGSHUVUDMÄN INOM SVENSKA KYRKAN

	2016	2015	2014	2013	2000
Totalt antal arbetsgivare* i Svenska kyrkan	**664	687	691	778	936
Pastorat	259	258	258	273	611
Församlingar som inte ingår i pastorat	402	414	418	491	311
Stift	13	13	13	13	13
Totalt antal kyrkliga begravningshuvudmän	631	642	646	731	879

*Som arbetsgivare räknas församling som inte ingår i pastorat, pastorat samt stift.
** 662 arbetsgivare samt nationell nivå och Lunds Domkyrkoråd

ARBETSGIVARE OCH BEGRAVNINGSHUVUDMÄN PER STIFT

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

Stift		Totalt 2016	varav pastorat	varav församlingar
Uppsala		64	26	38
Linköping		30	18	12
Skara		43	29	14
Strängnäs		54	9	45
Västerås		43	13	30
Växjö		60	39	21
Lund		109	31	78
Göteborg	* inkl. Göteborg kyrkliga samfällighet	74	39	35
Karlstad		31	16	15
Härnösand		49	21	28
Luleå		35	10	25
Visby	** inkl. samfälligheten Gotlands kyrkor	13	6	6
Stockholm	*** inkl. Kungliga hovförsamlingen	57	2	55
Summa		**662**	**259**	**402**

• I Stockholms och Tranås stad är begravningsverksamheten kommunal sedan 1800-talet.

I Sverige finns ett antal icke-territoriella församlingar: Finska församlingen i Stockholm, Tyska församlingen i Stockholm, Kungliga hovförsamlingen samt Kunglig Karlskrona Amiralitetsförsamling. Att de är icke-territoriella betyder att de inte är knutna till något speciellt geografiskt område. Därmed är de inte heller huvudmän för begravningsverksamhet.

ANTAL AVLIDNA SOM KREMERAS

	2016	2015	2014	2013	2012
Andel, i procent av avlidna, som kremeras	80,6	81,3	80,1	80	83
Antal begravningsgudstjänster i Svenska kyrkan	*	69 534	68 003	70 538	72 413
Andel som begravs i Svenska kyrkans ordning	74,1	76,5	76,4	78	78,8

*Denna statistik var inte klar när verksamhetsberättelsen gick till tryck.

2016

Ett axplock ur arbetsgivarorganisationens verksamhet

APRIL. Presidiekonferensen i Skara, ett samarrangemang med Skara stiftskansli, samlade ett hundratal deltagare på temat *Framtiden i våra händer!?* Två dagar för att stärka deltagarnas förmåga att fatta strategiska, långsiktiga och ibland svåra beslut. Motsvarande konferens i Stockholm, här ett samarrangemang med Stockholms stiftskansli, samlade knappt tvåhundra deltagare. Temat för den konferensen var *Kyrka – samhälle* med målet att inspirera och utveckla viktiga relationer – i styrelsearbetet, på arbetsplatser och i samhällskontakter.

BEDA

APRIL. Den 22 april lanserades BEDA, en webbaserad handbok för alla som arbetar med begravningsfrågor. I BEDA finns fakta, aktuell lagstiftning samt mallar och blanketter samlat på ett enda ställe. Extra kraft har lagts på sökfunktionen för att användaren snabbt ska hitta det hen söker. Läs mer på sidan 27.



FEBRUARI–MAJ. Kollektivavtalsförhandlingar inför Svenska kyrkans Avtal 16.

Den årliga kyrkokamerala kongressen, där arbetsgivarorganisationen medverkade, hölls i Kulturhuset Spira i Jönköping.



MAJ–JUNI. Avtalskonferenser på tretton platser, en i varje stift, med totalt 530 deltagare.

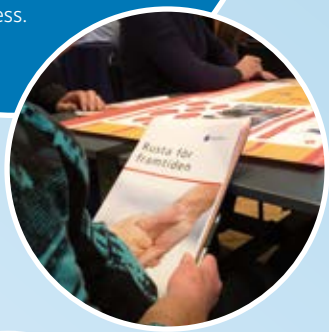
Edna Eriksson, sakkunnnig i frågor som rör mångfald och likabehandling, talade på seminariet i Almedalen.



AUGUSTI–NOVEMBER. Till 2016 års arbetsgivarkonferens för valda ombud bjöds även kyrkorådsordförande in. Nio av konferenserna innehöll upplevelsebaserat lärande genom strategispelet *Rusta för framtiden*. I rollen som fiktivt kyrkoråd skulle de fatta strategiskt viktiga beslut om framtiden utifrån vissa givna parametrar. De övriga konferenserna fokuserade på arbetsgivaransvar och arbetsgivarfrågor samt regler om offentlighet och sekretess.

JULI. I samarbete med fem andra arbetsgivarorganisationer arrangerades ett seminarium i Almedalen på tema *Mångfald 2.0*. Läs mer på sidan 14.

JUNI. Sveriges kyrkokamerala förenings årliga konferens i Jönköping. Arbetsgivarorganisationen deltog bland annat med seminarier på följande teman: *Organisatoriska förutsättningar för ideella medarbetare* samt *Möjligheter och fällor med olika modeller för rapportering av arbetstid.*



Strategispelet Rusta för framtiden tränar deltagarna i förmågan att fatta strategiskt viktiga beslut.



Även detta år fler sökande än platser till den tvååriga utbildningen Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan.

SEPTEMBER. Årets kyrkogårdskongress genomfördes i Halmstad på tema *Styra och leda* och lockade cirka 300 deltagare.

SEPTEMBER–OKTOBER. Inför avtalsrörelsen 2017 bjöd arbetsgivarorganisationen in representanter för kyrkliga arbetsgivare till fyra olika referensgrupper för att diskutera igenom vilka frågor som är viktiga inför avtalsrörelsen 2017. Läs mer på sidan 17.

OKTOBER. Den tvååriga utbildningen *Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan* startade för tjugonde gången. Liksom tidigare år har utbildningen fler sökande än antalet platser. Läs mer på sidan 31.

Tryckta och digitala kanaler





Magasinet Ducatus

DUCATUS ÄR NAMNET på arbetsgivarorganisationens medlemsmagasin om att leda och arbeta i kyrka och begravningsverksamhet.

Det rymmer aktuella och fördjupande reportage och intervjuer och vänder sig framförallt till arbetsgivare och begravningshuvudmän inom Svenska kyrkan. Vår strävan är att magasinet genom ett genomarbetat innehåll ska underlätta för arbetsgivarna och huvudmännen för begravningsverksamheten att driva och utveckla en god verksamhet och att magasinet därmed ska bidra till verksamhetsnytta.

Magasinet utkommer med fem nummer per år till drygt 3 500 mottagare. Det distribueras med ett exemplar till varje medlem men många medlemmar och andra intresserade tecknar fler prenumerationer.

TEMAN UNDER 2016

MIGRATION. Om ideellt arbete, inte minst inom migrationsområdet; vad arbetsgivare bör tänka på när ideella engageras och hur man kan skapa långsiktighet av volontärers engagemang. Dessutom krönika om hur det kan vara att leda frivilliga.

MEDLING. Numret belyste medling ur många olika aspekter: forskarens, prästens i möte med anhöriga inför begravning, familjerådgivarens och tjänstemannens på det statliga Medlingsinstitutet.

KYRKOGÅRD OCH BEGRAVNING. Sommarnumret berättade om den mångkulturella kyrkogården och behandlade frågan om morgondagens begravningsverksamhet, mot bakgrund av att mångas förhållningssätt till livsavgörande skeenden blivit mer individuellt.

FRAMTIDENS LEDARSKAP. Om konsten att anpassa sitt ledarskap till hur det ser ut i den organisation där man verkar och om hur ökad samverkan i tider av förändring ställer högre krav på morgondagens ledarskap.

ARBETSTIDER. 2016 års sista nummer lyfte på locket inför 2017 års avtalsrörelse där en av de viktigaste frågorna för arbetsgivarorganisationens medlemmar är ett förenklat regelsystem kring arbetstider.

Webbkommunikation

ARBETSGIVARORGANISATIONENS INTRANÄTSPLATS
internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

Intranätet vänder sig framförallt till arbetsgivare och begravningshuvudmän inom Svenska kyrkan, exempelvis kyrkoråd och kyrkoherdar, kanslichefer, kyrkogårdschefer samt stiftsdirektorer. Totalt hade webbplatsen under 2016 knappt 26 000 besök.

MEST BESÖKTA SIDOR på intranätet under 2016

- Startsidan
- Utbildningar
- Begravningsverksamheten
- VERA – webbaserade handbäcker
- Mallar och blanketter
- Aktuellt – Avtal 16
- Länk till BEDA
- Arbetsgivarfrågor
- Berätta om begravningsavgiften
- Medarbetare

ARBETSGIVARORGANISATIONENS EXTERNA WEBB
www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

Den externa webben vänder sig till fack- och branschpress samt allmänheten. Det är också till denna sida som sökningen på Google och andra sökmotorer leder. Därför finns här även länkar till arbetsgivarorganisationens intranätsplats.

Under 2016 genomfördes en flytt av innehållet till en ny sida med mobilanpassad layout. Totalt hade webbplatsen drygt 15 000 besök.

MEST BESÖKTA SIDOR på externwebben 2016

- Startsidan
- Avtal
- Lönestatistik 2014
- Medarbetare
- Om oss
- Arbetsgivarfrågor
- Begravningsverksamheten
- Lönestatistik för 2015
- Lönestatistik
- Arbetsgivarenheten

FÖRUTOM INTRANÄTET ERBJUDER arbetsgivarorganisationen arbetsgivare och begravningshuvudmän två digitala handböcker, VERA respektive BEDA.

VERA vänder sig till den som ansvarar för eller arbetar med arbetsgivar- och personalfrågor i församling eller stift. Webbplatsen kräver personlig inloggning. BEDA är en webbaserad handbok om begravningsfrågor och vänder sig till alla som arbetar med detta på daglig basis, exempelvis kyrkogårdschefer, arbetsledare och kanslipersonal. BEDA kräver inte personlig inloggning.

Nyhetsbrev – snabb kommunikation med många

DE TRE NYHETSBREVEN bidrar till att vi når ut med nyheter snabbt till prenumeranterna. Nyhetsbreven kan handla om viktiga uppdateringar av de webbaserade handböckerna eller intranätet, kursnyheter, avtalsfrågor eller lagändringar.

OBSERVERA ARBETSGIVARE
Antal utgåvor: 19
Antal mottagare: 2 600

OBSERVERA BEGRAVNING
Antal utgåvor: 13
Antal mottagare: 2 700

PÅ RÄTT KURS
Antal utgåvor: 6
Antal mottagare: 3 000

Medlemsarrangemang

ARBETSGIVARKONFERENSER, ordförandeträffar och kyrkoherdeträffar är olika medlemsaktiviteter som arbetsgivarorganisationen regelbundet bjuder in till, för informationsutbyte och kompetensutveckling.

ARBETSGIVARKONFERENSERNA

Arbetsgivarkonferenserna arrangeras stiftvis och består av valda ombud från församlingar, pastorat och stift. Konferenserna ska välja ledamöter till fullmäktige och vara ett samråds- och informationsorgan mellan styrelsen och medlemmarna. Inför årets konferenser valde arbetsgivarorganisationen att även bjuda in kyrkorådsordförande eftersom programmet inriktades på hur kyrkorådet kan utveckla det strategiska beslutsfattandet.

Arbetsgivarorganisationen har under flera år arbetat med att bistå kyrkoråden i deras utveckling av styrelsearbetet. Som ett led i detta arbete erbjöds vid arbetsgivarkonferenserna ett simuleringsspel där uppgiften var att som ett fiktivt kyrkoråd fatta strategiska beslut för pastoratets framtid. Spelet hade rubriken *Rusta för framtiden* och ett av syftena var att tydliggöra skillnaden mellan strategi och taktik i beslutsfattandet.

Engagemanget var stort och diskussionerna livliga i de fiktiva kyrkoråden. Många deltagare uttryckte efteråt att det upplevelsebaserade lärandet gett dem insikter till nytta för arbetet i det egna kyrkorådet.

Simuleringsspelet genomfördes i nio stift. I resterande fyra stift var temat för träffarna kyrkorådets arbetsgivaransvar och de regler i kyrkoordningen som tar sikte på arbetsgivarfrågor samt regler om offentlighet och sekretess.

KYRKOHERDEN

Kyrkoherden leder all verksamhet och är arbetsgivarens företrädare i det dagliga arbetet. Det ställer stora krav på kompetens inom flera komplicerade områden. Årets tre kyrkoherdeträffar, om två dagar vardera, fokuserade på arbetsrätt samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Frågor som diskuterades rörde bland annat arbetsgivaren och anställningsförhållanden samt hur arbetsgivaren kan skapa goda arbetsförhållanden.

Arbetsgivarorganisationen erbjuder arbetsgivarföreträdare, anställda och förtroendevalda ett omfattande utbildningsutbud. Läs mer på sidan 30.

STATISTIK ÖVER MEDLEMSARRANGEMANG OCH INFORMATIONSSATSNINGAR

	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Arbetsgivarkonferenser	**13**	0	13	13	13	13
Deltagare	**539**	0	735	591	661	775
Ordförandeträffar*						
Utbildningstillfällen	**0**	16				
Deltagare	**0**	342				
Kyrkoherdeträffar**						
Utbildningstillfällen	**3**	4				
Deltagare	**56**	78				
Informationssatsning – organisatorisk och social arbetsmiljö						
Utbildningstillfällen	5					
Deltagare	**165**					

*Ordförandeträffarna har genomförts sedan 2015. År 2016 bjöds kyrkorådens ordförande in till arbetsgivarkonferenserna eftersom programmet inriktades på hur kyrkoråden kan utveckla det strategiska beslutsfattandet.
**Kyrkoherdeträffarna har genomförts sedan 2015.

PRESSARBETET

Under 2016 skickade arbetsgivarorganisationen ut sammanlagt åtta pressmeddelanden vilka i huvudsak rörde avtalsrörelsen. Vidare har organisationens sakkunniga medverkat i olika media. I ett par fall har vi även skrivit egna inlägg till lokal och regional press för att förtydliga de förändringar som blir med anledning av att riksdagen beslutat om enhetlig begravningsavgiftssats för de kyrkliga begravningshuvudmännen.

Påverkansarbetet har gett resultat

SVENSKA KYRKANS kyrkogårdsförvaltningar är sammantaget en av de största arbetsgivarna i landet för trädgårdsarbetare. Dessutom utgör de en stor köpare av olika typer av varor och tjänster inom trädgårdssektorn.

De kommande åren står förvaltningarna inför omfattande 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.

Bara inom Svenska kyrkan bedöms nyrekryteringsbehovet ligga på flera hundra utbildade trädgårds- och kyrkogårdsarbetare under de närmaste fem åren.

Ett problem som Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation synliggjorde våren 2015 i rapporten *Kris i trädgårdsbranschen*. Rapporten följdes av debattartiklar och seminarium i Almedalen samt uppvaktning av statsråd och andra politiker inom utbildningsområdet.

UNDER 2016 FORTSATTE arbetet med att synliggöra behovet av kompetens inom de gröna näringarna och bidra till ökat intresse för grön utbildning.

Tidig vår mottog närmare 400 SYV-konsulenter på grundskolor inom upptagningsområdet för gymnasieskolor



med naturbruk/inriktning trädgård en folder att dela ut till nyfikna nioendeklassare.

Under sommarens Almedalsvecka samarbetade vi med fem andra fristående arbetsgivarorganisationer kring ett seminarium med rubriken *Mångfald 2.0*. Fokus låg på hur arbetsgivare kan tänka nytt när det gäller att leta kompetens: för Svenska kyrkans arbetsgivare till exempel bland invandrade med yrkeskunskaper från trädgård.

Under hösten deltog vi med bland annat Naturbrukets yrkesnämnd, NYN, i en kommunikationsinsats som vände sig till närmare 5 000 SYV-konsulenter. NYN tillhandahöll det gemensamt framtagna materialet *Jobb i utemiljö* – en bilaga om utbildning och jobbmöjligheter inom de gröna näringarna. Arbetsgivarorganisationen har även fungerat som bollplank för en handfull utbildningsanordnare som planerar att starta gröna utbildningar av olika slag.

En annan fråga som gett utdelning är arbetsgivarorganisationens analys av den omöjliga situation som det tidigare inneburit att det inte går att komma in på en YH-utbildning inom gröna jobb om man inte tidigare gått naturbruk på gymnasiet.

Yrkeshögskoleutredningen lade under sensommaren ett förslag om en fem veckor lång förberedande kurs på gymnasienivå, inom ramen för YH-skolor, för vuxna yrkesbytare. Förslaget ledde till en regeringsproposition som beslutades av riksdagen i november. En ny förordning är under beredning och förhoppningsvis fattar regeringen beslut i frågan under våren 2017. Även förslaget om riksrekrytering till grön utbildning fick visst gehör i propositionen.

Remisser

VARJE ÅR LÄMNAR arbetsgivarorganisationen svar på olika remisser, promemorior och liknande från regeringen och olika myndigheter, andra organisationer och från kyrkostyrelsen.

- Arbetsgivarorganisationen har lämnat ett yttrande till Kulturdepartementet på remissen *Översyn av regelverket om de kyrkliga kulturminnena* (Riksantikvarieämbetets rapport). I yttrandet framhöll vi att 4 kapitlet i kulturmiljölagen behöver vara tydligare i definitionen av begreppet kyrkotomt för att särskiljas från begravningsplats.

Likaså påpekade vi nödvändigheten av att hålla isär kyrkliga inventarier (exempelvis föremål för kyrkligt bruk eller utsmyckning) från fasta anordningar på begravningsplats (exempelvis återlämnade kulturhistoriskt värdefulla gravanordningar). Skälet till detta påpekande är att kyrkliga inventarier och fasta anordningar på begravningsplats hänförs till olika paragrafer i kulturmiljölagen, har olika ekonomier för vård och underhåll samt att de kräver olika kompetenser för bevarande.

- På kyrkokansliets remiss *Nationellt program för kunskapsutveckling* som handlar om kunskapsuppbyggnad för bevarande, användning och utveckling av det kyrkliga kulturarvet, lämnade arbetsgivarorganisationen ett yttrande som till fullo instämmer i påståendena att det kyrkoantikvariska arbetet ska vila på vetenskaplig grund, att kunskap behöver byggas upp inom kyrklig kulturarvsförvaltning och att det gröna kulturarvet behöver lyftas fram.

- Arbetsgivarorganisationen har lämnat ett yttrande till Riksarkivet på remissen *Förslag om ändring av 9 kap RA-FS 1991:1 om överlämnande av handlingar.*

Arbetsgivarorganisationen är positiv till de föreslagna förändringarna som innebär att myndighet som tar över arkiv från en annan myndighet inte får blanda samman handlingarna med det egna arkivet, om inte särskilda skäl föreligger.

Vid sammanläggning av huvudmän för begravningsverksamheten sker migrering och ibland konvertering av arkivhandlingar. Vi noterar att just indelningsändringar utgör särskilda skäl, eftersom handlingar då införlivas i det egna arkivet.

- En remiss från kyrkokansliet, Promemorian *Ändringar i kyrkoordningens bestämmelser för handlingar och arkiv*, berörde även den arkivfrågor. Anledningen till de föreslagna ändringarna är att Svenska kyrkan har som långsiktigt mål att övergå till elektronisk hantering och arkivering av dokument. Arbetsgivarorganisationen har inga invändningar mot förslagen till ändringar i kyrkoordningen, men vill fästa uppmärksamheten på att rättsläget kring de kyrkliga arkiven och deras status i förhållande till personuppgiftslagen sannolikt är oklar.



Projektledare Eva Lindström inviger konferensen Mer än jobb - en del av ett treårigt projekt i samverkan mellan Svenska kyrkan, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Arbetsförmedlingen.

Mer än jobb

MER ÄN JOBB är ett treårigt projekt som Svenska kyrkan och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation driver i nära samverkan med Arbetsförmedlingen. Projektet bistår församlingar, pastorat och stift som vill bedriva verksamhet för människor i arbetslöshet genom kompetensutveckling, nätverk och former för samverkan med Arbetsförmedlingen.

Hösten 2016 genomfördes en konferens i Uppsala med närmare 200 deltagare, såväl beslutsfattare som arbetande i verksamheten.

Konferensens syfte var att ge:

- **Kunskap.** Teologisk reflektion och omvärldsanalys när det gäller Svenska kyrkans roll och uppgift i arbetet med människor i arbetslöshet.
- **Redskap.** Arbetsmetoder och regelverk för att komma igång och utveckla redan pågående arbete och att gå från idé till handling.
- **Inspiration.** Goda exempel på verksamheter för människor i arbetslöshet från hela landet.

TALARNA KOM BLAND ANNAT från Handelshögskolan i Stockholm, Arbetsförmedlingen samt Bergsjöns församling i Göteborg, vars kyrkoherde är ordförande i *Framtiden bor hos oss* - ett nätverk för församlingar i mångreligiösa och -kulturella stadsdelar. Medarbetare från arbetsgivarorganisationen informerade om arbetsgivaraspekterna av att sätta igång nya verksamheter och att i samband med detta ta in praktikanter och tillfälligt anställda.

FRÅN IDÉ TILL HANDLING PROCESSLEDARUTBILDNING

Under hösten 2016 prövade nio församlingar metoden *Från idé till handling.*

Målet var att utveckla lokal verksamhet som på ett bra sätt kan erbjuda minst fem personer praktik, rehabilitering eller arbetsträning.

Kommande år kommer stiftshandläggare att utbildas i metoden för att de ska kunna handleda andra som är intresserade av diakonalt utvecklingsarbete.

HANDLEDARUTBILDNING

Husmödrar och vaktmästare är de som oftast handleder praktikanter/ personer som arbetstränar i Svenska kyrkans församlingar.

Därför har Mer än jobb utformat en tvådagars pilotutbildning i bemötande. Utbildningen ska fungera som ett stöd i handledarrollen och riktar sig till dem som av arbetsgivaren har ett samordnaransvar. Under 2017 prövas pilotutbildningen i samarbete med Strängnäs och Uppsala stift.

FILMER

En serie filmer med exempel från olika verksamheter har tagits fram och publicerats på bland annat Youtube. Sök på frasen Mer än jobb.

ÖVERENSKOMMELSE MED AF

Svenska kyrkan, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Arbetsförmedlingen har undertecknat en nationell överenskommelse om ökad samverkan.

Syftet är att fler människor ska få hjälp att komma ut i arbetslivet via Svenska kyrkans församlingar.



Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation förenar förhandlings- och arbetsrättslig kompetens med särskild insikt om kyrkans behov och kännedom om det regelverk som gäller för Svenska kyrkan genom kyrkoordningen. Utöver detta erbjuder vi omfattande rådgivning och utbildning i bland annat arbetsrätt och arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivarfrågor med förhandlingar i fokus

Avtalsrörelsen 2016

SVENSKA KYRKANS arbetsgivarorganisation företräder arbetsgivarna gentemot de fackliga organisationerna och träffar centrala kollektivavtal som rör löne- och allmänna villkor för de anställda i Svenska kyrkan. Verksamheten innefattar även biträde vid förhandlingar och rättstvister.

Arbetsgivarorganisationen utgör en del av den svenska avtalsrörelsen där omkring 500 kollektivavtal skulle träffas under 2016. Inför avtalsförhandlingarna var osäkerheten på den svenska arbetsmarknaden ovanligt stor. Konjunkturläget med svag utländsk efterfrågan höll tillbaka svensk varuexport. Riksbanken hade svårt att ta inflationen tillbaka till tvåprocentsmålet, en viktig grund att stå på när industrins löneökningsmärke ska fastställas. Ett märke som även kyrkans avtal följer. Avtalsförhandlingarna resulterade i ettåriga avtal med löneökningar på 2,2 procent över i stort sett hela arbetsmarknaden.

I SLUTET AV MAJ 2016 träffade avtalsparterna på Svenska kyrkans område överenskommelser om två centrala kollektivavtal: *Kyrkans allmänna bestämmelser* och *Kyrkans löneavtal*. Kollektivavtalet med GS, facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, träffades i mitten av september. De tre avtalen löper ut den 31 mars 2017.

Löneökningen i kyrkans avtal följde liksom tidigare år industrins märke. För Kommunals medlemmar blev avtalet 2016 dock annorlunda jämfört med tidigare år. Ökningen blev sedvanligt bestämd i kronor men hade denna gång ingen låglöneprofil. Detta eftersom ökningen om 550 kronor hamnade på 2,2 procent när man tog medellönen för Kommunals medlemmar i kyrkan som utgångspunkt.

En för kyrkans arbetsgivare viktig förändring i Kyrkans löneavtal blev att numera kan även medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund begära löneöversyn för egen del genom lönesättande samtal.

BETRÄFFANDE ALLMÄNNA VILLKOR var målsättningen från arbetsgivarorganisationens sida att förenkla arbetstidsbestämmelserna och åstadkomma samma regler för alla yrkesgrupper. Många förhandlingsdagar ägnades åt arbetstidsfrågan eftersom den också togs upp av den fackliga sidan. Enighet kunde dock inte uppnås, vare sig om förslag från arbetsgivarparten eller från de fackliga parterna.

Vad gäller *Utlandsavtalet* såg parterna svårigheter att kunna träffa ett nytt avtal före sommaren 2016. I stället kom vi överens om att löneöversyn skulle genomföras på 2016 års nivå och i övrigt prolongera *Utlandsavtalet* att gälla ytterligare ett år. Avtalet löper ut den 31 mars 2017.

REDAN FÖRE SOMMAREN började arbetsgivarorganisationen förberedelserna inför avtalsförhandlingarna 2017, bland annat genom att skapa fyra referensgrupper med representanter för kyrkliga arbetsgivare: förtroendevalda, stiftdirektorer, kyrkoherdar och HR-personer. Vid dessa möten framkom ett behov av att arbetstidsreglerna förändras, precis som arbetsgivarorganisationen yrkade redan i avtalsförhandlingarna 2016. Det innebär att arbetstidsreglerna måste bli enklare, mer enhetliga och samtidigt mer flexibla. Vidare att floran av arbetstidsbestämmelser måste minska för mer enhetliga och likvärdiga arbetstidsregler, att upplevelser av orättvisa mellan yrkesgrupper måste motverkas och gränser mellan arbete och fritid tydliggöras.

DEN PARTSGEMENSAMMA arbetsgrupp som tillsattes vid avtalsförhandlingarna 2016, med anledning av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4, inledde också sitt arbete.

CENTRALA FÖRHANDLINGAR OCH TVISTER I ARBETSDOMSTOLEN

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION företräder sina medlemmar gentemot de fackliga organisationerna när det uppstår tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis vid tvister om anställningar, löneutbetalningar och uppsägningar. Sedan 2017 ingår biträde vid arbetsrättsliga förhandlingar och rättstvister i medlemsavgiften.

	2016	2015	2014	2013	2012
Centrala förhandlingar*	**15**	11	12	13	8
Tingsrätt/Arbetsdomstolen**	**6**	1	2	6	2

*Drygt hälften av de centrala förhandlingarna under 2016 har handlat om tvist med anledning av brott mot anställningsskyddslagen, exempelvis ogiltighetsförklaring av uppsägning. Övriga centrala förhandlingar har i huvudsak handlat om brott mot medbestämmandelagen.

**Samtliga processer, utom en, har handlat om avsked/uppsägning/omplacering. En process har handlat om diskriminering. Två av processerna rör samma omständighet och arbetsgivare men två arbetstagare, vilket har lett till två processer i domstolen.

Utlandsavtalet – för Svenska kyrkans verksamhet i utlandet

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.

Under 2014 och 2015 verkade en partssammansatt arbetsgrupp för att lösa ett antal frågor inför avtalsförhandlingarna 2016. Fyra huvudområden identifierades som särskilt viktiga. Dessa var anställningsformer, lön, socialförsäkring och pension.

Beträffande frågan om anställningsformer diskuterade gruppen möjligheten att öppna upp för tillsvidareanställning inom utlandsverksamheten.

Pensionslösningar och socialförsäkringar inom utlandsverksamheten skiljer sig från vad som gäller nationellt. När det gäller dessa områden lade arbetsgruppen ner ett stort förberedelsearbete inför förhandlingarna 2016. Angående lön diskuterade gruppen om löneöversyn inom utlandsverksamheten kan genomföras på det sätt som regleras i *Kyrkans löneavtal*, ett löneavtal som för övrigt fick en delvis ny utformning efter 2016 års förhandlingar.

NÅGRA ANDRA FRÅGOR som parterna enades om inför 2016 års förhandlingar var forums- och lagvalsfrågan vid tvister och att det även fortsättningsvis ska finnas ett särskilt kollektivavtal för utlandsanställda. Arbetsgivare och arbetstagare var överens om att det är en fördel att tvister handläggs i Sverige med tillämpning av svensk arbetsrätt. För att detta ska vara möjligt är det nödvändigt att i kollektivavtalet införa regler som styr åt det hållet. Trots detta är det inte helt säkert att utländsk domstol accepterar parternas vilja och hänskjuter tvisten till svensk domstol.

INFÖR 2016 ÅRS FÖRHANDLINGAR övervägde parterna i arbetsgruppen att även för utlandsverksamheten tillämpa *Kyrkans AB* med särskilda bestämmelser där så krävs. Efter en samlad bedömning kom parterna fram till att det skiljer så mycket mellan verksamhet i Sverige och verksamhet utomlands – speciellt vad gäller internationella avdelningen – att det inte är ändamålsenligt att som grund tillämpa *Kyrkans AB*. Parterna enades därför om att förhandla utifrån ett särskilt utlandsavtal.

Efter några förhandlingar om utlandsavtalet, där diskussionerna om anställningsformer tog mycket tid, konstaterade parterna att tiden var för knapp för att komma överens före sommaren. Parterna valde att förlänga gällande utlandsavtal till och med den 31 mars 2017 då de övriga kyrkliga avtalen löper ut. En överenskommelse om löneöversyn med lägst 2,2 procent träffades dock den 31 mars 2016, i överensstämmelse med övriga avtal.



KOLLEKTIVAVTAL SOM ARBETSGIVARORGANISATIONEN TECKNAR FÖR ARBETSGIVARNAS RÄKNING

Kyrkans löneavtal 16. Innehåller grundläggande principer för lönesättning, löneöversyner och förhandlingsordning för avtalsperioden.

Kyrkans AB 16 (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 Svenska kyrkan. Reglerar tjänstepension för alla anställda, efterlevandepension samt möjlighet till avtalspension.

Personalpolitiskt utvecklingsavtal, PU-avtalet. 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.

Partsgemensam lönestatistik
Avtal avseende årlig insamling för en inom kyrkan, gemensam löne- och personalstatistik.

Partsgemensam yrkesklassificering (BSF 01)
Ett centralt klassificeringssystem för gruppering av arbetsuppgifter. Används som underlag i den gemensamma löne- och personalstatistiken.

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. Anger 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.



Svenska kyrkan finns i 24 länder runt om i världen. Den vänder sig till utlandssvenskar, turister, studenter, au pair-arbetande och dem som jobbar på sjön.







Kommunalt avtal KAF-00 om förhandlingsordning m.m. Gäller mellan de avtalsslutande 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.

Korrigering 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 egendomsförvaltningar.

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.

Pensions-förhandlingarna

REDAN I SLUTET AV 2012 ville Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation få till stånd en förändring av pensionsavtalet KAP-KL Svenska kyrkan för anställda i Svenska kyrkan. Problemen med det nuvarande pensionsavtalet är framförallt att kostnaderna för arbetsgivaren ibland är oförutsägbara. Detta gör det omöjligt för arbetsgivaren att ha kontroll över sina personalkostnader.

Det förslag till ny pensionsplan som presenterades avvisades i mitten på 2014 av de fackliga organisationerna, efter ett flertal överläggningar, utan att egentliga förhandlingar påbörjats. Detta trots att förslaget tilldelats utmärkelsen Årets innovation i försäkringsbranschen vid galan Insurance Awards, och innebar en större trygghet för alla anställda men främst för dem med löner under 7,5 inkomstbasbelopp*.

I februari 2016 bjöd arbetsgivarorganisationen på nytt in de fackliga organisationerna till överläggning i avsikt att börja förhandla om nytt pensionsavtal. Målsättningen var denna gång, till skillnad mot 2012, att få till stånd ett helt premiebestämt avtal, med kort övergång till det nya avtalet, så att kyrkans arbetsgivare inte ska behöva tillämpa två avtal samtidigt under lång tid.

MÅLSÄTTNINGEN FRÅN arbetsgivarorganisationens sida är att byta från förmånsbestämd till premiebestämd pension även på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp. För lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp gäller redan premiebestämd pension.

Arbetsgivarorganisationen vill att det nya avtalet ska implementeras med kort övergångstid för att minska de administrativa kostnaderna. Huvuddelen av förhandlingarna under året har rört övergångsreglerna.

I september 2016 sade arbetsgivarorganisationen upp pensionsavtalet till att upphöra den 31 december. I november prolongerades pensionsavtalet från och med den 1 januari 2017 tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Detta innebär att avtalet fortsätter att tillämpas med samma villkor som gällde före uppsägningen medan parterna fortsätter sina förhandlingar under 2017.

Arbetsgivarorganisationens målsättning är att ett nytt pensionsavtal ska kunna tillämpas från den 1 januari 2018.

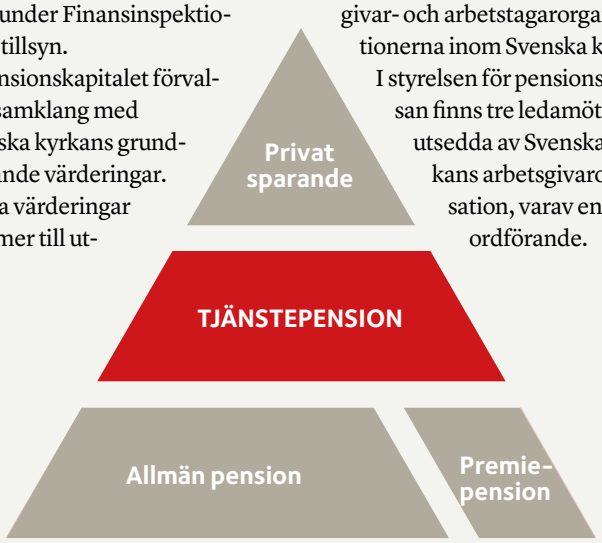
*Inkomstbasbelopp = Ett i lag reglerat belopp som bestäms av regeringen varje år, med hänsyn till inkomstutvecklingen i samhället. För inkomståret 2016 var inkomstbasbeloppet 59 300 kronor. En månadslön över 7,5 inkomstbasbelopp motsvarar därmed 59 300 x 7,5/12) 37 062 kronor.

Kyrkans pensionskassa

KYRKANS PENSIONSKASSA 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 tar upp barnarbete, vapen, tobak, spel och pornografi.

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





PENSIONSKASSAN I SIFFROR

Antal anslutna arbetsgivare (1 januari 2017): 688.

	2016	2015	2014	2013
Antal försäkrade	75 549	74 000	71 000	70 000
Pensionskapital	16,1 mdkr	14,5 mdkr	14 mdkr	12 mdkr
Total avkastning	9,8 %	1,8 %	19,2 %	4,4 %

Omställningsavtalet – Svenska kyrkans trygghetsråd

GENOM SVENSKA KYRKANS trygghetsråd har medarbetare som blivit uppsagda möjlighet att söka stöd för att komma tillbaka ut i arbetslivet igen. Vägen dit kan gå via hjälp av en personlig coach som kan ge tips och råd om hur man till exempel ska utforma sitt CV eller göra en kompetensinventering för att genom den se vilka möjligheter som finns på arbetsmarknaden förutom just den tjänst personen hade vid uppsägningstillfället. Coachen kan också fungera som ett bollplank och ge råd inför anställningsintervjuer.

Stödet är individuellt och anpassas efter varje persons kunskaper och förutsättningar och har alltid som mål att få ut personen i fråga i arbetslivet igen. Det finns även möjlighet till ekonomiskt studiestöd, löneutfyllnad och avgångsersättning.

Arbetsgivare kan också ansöka om stöd vid en arbetsbristsituation. Förutsättningen för att få stöd är att det skett en förändring som leder till uppsägning av medarbetare. Stödet riktar sig till chefer och syftar till att stödja chefen genom processen. Det finns också möjlighet till teamutveckling för att stärka de medarbetare som är kvar i verksamheten efter en organisationsförändring.

UNDER EN FÖRSÖKSPERIOD har omställningsavtalet utökats på två punkter. Det kan dels omfatta uppsägning på grund av personliga skäl som beror på ohälsa, dels ge kostnadsbidrag till arbetsgivare som beviljar avtalspension till arbetstagare för att lösa en övertalighetssituation.

Försöksperioden påbörjades 2013 och omfattade initialt tre år. Därefter beslöt Trygghetsrådets styrelse att förlänga provperioden ytterligare tre år, till utgången av 2018.

STÖD GENOM SVENSKA KYRKANS TRYGGHETSRÅD (TKR)

	2016	2015	2014	2013	2012
Uppsagda arbetstagare som fick coachning	**37**	28	32	43	55
Arbetstagare som fick nytt arbete efter coachning	**10**	10	12	12	–
Arbetstagare som fick löneutfyllnad *	**2**	5	4	8	5
Arbetstagare som fick AGE-ersättning **	**3**	3	4	13	6
Arbetstagare som beviljades studiestöd	**6**	4	5	15	18
Arbetstagare som fick aktivitetsstöd	**0**	2	2	2	0
Arbetsgivare som fick stöd i uppsägningsprocesser	**0**	4	3	4	5
Arbetsgivare som fick kostnadsbidrag till avtalspension	**0**	3	6	–	0
Arbetstagare som fick stöd vid ohälsa	**15**	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 Tkr

	2016	2015	2014	2013	2012
Avgifter *	**2 473**	7 973	7 699	7 698	3 855
Avkastning	**4 096**	4 237	4 278	5 115	5 270
Utbetalning för omställningsstöd	**3 073**	3 970	4 242	4 234	4 754
varav utbetalt till utförare	**920**	1 209	1 512	1 860	2 411
Förmögenhet	**165 087**	159 839	151 586	134 737	117 326
Fritt eget kapital	**150 036**	145 027	130 215	122 490	113 690

*Avgiften från arbetsgivarna, räknat i procent av bruttolönen, var 0,03 procent år 2016, 0,1 procent år 2013–2015 och 0,05 procent år 2012.

Marginella hyreshöjningar för prästgårdar

ARBETSGIVARORGANISATIONEN hyressätter alla tjänstebostäder för präster i Svenska kyrkan, utom biskopsgårdarna. Med ledning av bruksvärdet i allmännyttan på respektive ort fastställs förslag till hyresjusteringar.

Under 2016 var hyresöverenskommelserna i kommunerna mycket marginella. Det ledde till att hyreshöjningar uteblev i många församlingar och pastorat.

Eventuella höjningar sker normalt i samband med hyran för juli månad.

Under 2016 har ett ärende handlagts av hyresnämnden. Ärendet avsåg hyresnivån i förhållande till bostadsförhållandena. Efter medling i hyresnämnden kom parterna överens om en handlingsplan för att åtgärda konstruktionsfel i den aktuella byggnaden.

ARBETSRÄTTS-REVISION

UNDER ÅRET HAR arbetsgivarorganisationen erbjudit arbetsgivarna tjänsten arbetsrättsrevision. Tjänsten innebär att företrädare för arbetsgivarorganisationen tillsammans med arbetsgivaren systematiskt går igenom hur väl arbetsgivaren lever upp till lagar och avtal. Syftet är att fastställa en aktuell lägesbild och vid behov ta fram en åtgärdslista för ett framtida förbättringsarbete inom arbetsmiljöområdet och det arbetsrättsliga området.

Arbetsrättsrevision har mottagits väl av de drygt tjugo arbetsgivare som använt sig av tjänsten. Under 2016 påbörjades en utvärdering för att undersöka vilka förbättringsområden som kan finnas.



Arbetsmiljöverktyget Akka

INOM RAMEN FÖR arbetsorganisationens uppdrag ingår att utveckla och samordna arbetsmiljöfrågor samt att erbjuda relevanta verktyg inom området. Därför har det under året pågått ett arbete med att från och med 2017 överta arbetsmiljöverktyget Akka (arbetsklimat i kyrkan) från Göteborgs kyrkliga samfällighet. Genom övertagandet erbjuds alla arbetsgivare i Svenska kyrkan ett gemensamt, anpassat verktyg.

Arbetsgivarna har under årens lopp uttryckt behov av verktyg för att kartlägga och undersöka sin arbetsmiljö i enlighet med bestämmelser i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Önskemålet om ett gemensamt verktyg för arbetsmiljöundersökning kom också upp i en motion till kyrkomötet 2016.

Göteborgs kyrkliga samfällighet har i samarbete med en extern leverantör kyrkoanpassat ett sådant verktyg. När samfälligheten inte längre ska finnas kvar övertar arbetsgivarorganisationen förvaltningen av Akka. Det möjliggör kontinuitet för dem som redan använder verktyget och innebär även att verktyget som tillhandahålls alla arbetsgivare inom Svenska kyrkan.

VERA, webbaserade handböcker inom arbetsrätt och arbetsmiljö

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION fortsätter att utveckla VERA, de webbaserade handböckerna för Svenska kyrkan inom arbetsrätt, arbetsmiljö, lön och lönerelaterade skattefrågor. VERA innehåller kollektivavtal, lagstiftning, praxis, mallar och blanketter men även råd och anvisningar inom området. Verktyget har anpassats till Svenska kyrkans kollektivavtal och till kyrkoordningen och uppdateras regelbundet.

Statistiken visar att antalet arbetsgivare som använder verktyget ökar. Under 2016 påbörjades en genomgång av bland annat löneavsnittet. Under år 2017 fortsätter VERA att anpassas ytterligare till Svenska kyrkans specifika frågeställningar genom att ett samarbete har inletts med ekonomienheten på nationell nivå.

	2016 (fr 15/1)	2015	2014
Antal licenser	2 162	2 096	1938
Antal sidvisningar	95 190		
Antal besök	10 909		
Antal unika besökare	1 205		

Beroende på serverbyte hos IT-leverantören kan siffror för 2014 respektive 2015 inte redovisas.

DE MEST BESÖKTA SIDORNA I VERA UNDER 2016

ANSTÄLLNINGSFORMERNA
ALLMÄNNA *Lön*
KOLLEKTIVAVTAL
Lön och lönesättning
ANSTÄLLNING UPPHÖR
Löne- **LEDIGHET**
kollektivavtal
ARBETSTID
FRÅGEFORMULÄR
WEBBFÖRELÄSNINGAR

DE VANLIGASTE SÖKORDEN UNDER 2016

Semester
LAS Pension
BASBELOPP
Sjukskriven
ANSTÄLLNINGSBEVIS
ARBETSGIVARE
SJUKLÖN
Blanketter
FÖRETRÄDESRÄTT

SAMVERKAN KRING GEMENSAMT ADMINISTRATIVT STÖD FORTSÄTTER

Gemensamt administrativt stöd, till vardags kallat GAS, är ett arbete som initierats av kyrkokansliet i Uppsala.

Stödet gör det möjligt att inom Svenska kyrkan samordna administrativ kompetens och säkerställa gemensam standard samt hög kvalitet inom främst områdena lön och ekonomi.

Hittills har elva stift startat servicebyråer som sköter redovisning, lönehantering och support till anslutna församlingar och pastorat. Under året har 34 arbetsgivare anslutit sig till en servicebyrå inom området lön, vilket innebär att totalt 75 arbetsgivare nu är anslutna. Ytterligare ett femtiotal arbetsgivare står beredda att ansluta sig 2018.

Arbetsgivarorganisationens rådgivare samarbetar med stiftens handläggare och lokala enheter för att bland annat säkerställa att de processer och IT-system som byggs upp stödjer kyrkans kollektivavtal. Arbetsgivarkonsulterna deltar även i ett omfattande utbildningsprogram som arrangereras av både nationell nivå och stiften.



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

Det gör att vi kan erbjuda huvudmännen utbildning och juridisk sakkunskap, inklusive stöd i rättsprocesser samt stöd inom kulturarvs-, miljö- och grönytefrågor.

Flera nyheter parallellt med ökad efterfrågan på rådgivning

BEGRAVNINGSVERKSAMHETEN 2016 har präglats av frågor kring och framtagande av information om konsekvenserna av riksdagens beslut om enhetlig begravningsavgiftssats. Till exempel har vi justerat skriften Om begravning och tagit fram ett faktaunderlag som medlemmarna kan använda vid kontakter med allmänheten.

Den webbaserade handboken BEDA lanserades under våren. BEDA innehåller aktuell lagstiftning och blanketter samt råd och anvisningar om begravningsverksamheten och är tillgänglig för alla som arbetar inom Svenska kyrkan. Fördelen med BEDA är att rådgivningen direkt kan justeras med hänsyn till förändringar i verksamheten och på det sättet snabbare nå ut till medlemmarna.

Frågeställningarna om kulturarvet på våra kyrkogårdar har aktualiserats när det gäller bevarandet av bevarandevärda gravanordningar. Ett givande samarbete har under året inletts med Svenska hembygdsförbundet och företrädare för kulturarvsenheten vid kyrkokansliet.

Under året har det även blivit tillåtet att återvinna metaller efter kremation. Detta kommer få positiva konsekvenser för såväl begravningshuvudmännens miljöarbete som för hälsan och miljön i ett mer allmänt perspektiv.

DEN RÅDGIVNING till medlemmarna som genomsyrar enhetens verksamhet har ökat under året. Enhetlig begravningsavgift och föreslagna lagändringar har genererat ett stort antal frågor både via e-post och telefon.

”Om begravning” har reviderats och utökats

VAD FÅR JAG FÖR min begravningsavgift? Vad är det för skillnad på askgravlund och askgravplats? Kan jag snickra min egen kista?

Tidvis kan frågorna om vad som gäller vid begravning vara många och skiftande. Därför har skriften *Om begravning* under året reviderats och utökats med nytt material. Nu finns den återigen tillgänglig för medlemmar att beställa och dela ut till intresserad allmänhet. Den finns i tryckt version på svenska samt som kopierbar pdf på svenska, engelska och arabiska.

På ett handfast, begripligt och sakligt sätt förklarar den hur begravningar fungerar i Sverige. Dispositionen följer den ordning i vilken anhöriga oftast ställs inför olika frågor i samband med ett dödsfall.

Revideringarna rör exempelvis vissa lagändringar som har trätt i kraft. En av dem rör folkbokföringen. Sedan januari 2016 folkbokförs alla på fastighet i kommun, i stället för som tidigare på församling. Som en följd av denna förändring införs från årsskiftet 2016/2017 en gemensam begravningsavgiftssats för hela landet, utom för boende i Stockholm och Tranås.

Ett sätt att undvika tvister är att berätta för sina närstående hur man vill ha det efter sin död. Därför har även blanketten Mina önskemål- till den som ordnar med min begravning reviderats och ingår numera i skriften.

Intresset för *Om begravning* är mycket stort hos arbetsgivarorganisationens medlemmar som inför allhelgonahelgen 2016 beställde mer än 10 000 exemplar av den tryckta versionen på svenska, att dela ut till kyrkogårdsbesökare.



Säker gravgrävning – ett arbetsgivaransvar

DAGLIGEN GRÄVS omkring 80 kistgravar runt om i landet. Det är ett uppdrag som kräver god riskbedömning i många led, inte minst när en grav ska återfyllas och när anhöriga på olika sätt önskar vara delaktiga. Därför har skriften *Gravgrävning- riskbedömning, etiska aspekter och instruktioner för säker gravgrävning* uppdaterats i samarbete mellan arbetsgivarorganisationen och Visby domkyrkoförsamling.

Omarbetningen har fångat upp förändringar i arbetsmiljölagstiftningen och skriften har även kompletterats med ett nytt avsnitt om rasskyddssäkerhet.

DET ÄR ETT ARBETSGIVARANSVAR att säkerställa att gravgrävning har förutsättningar att utföras på ett säkert och etiskt försvarbart sätt. Alla riskbedömningar behöver göras lokalt. Till hjälp i detta har skriften därför även utökats med två mallar för riskbedömning. En vänder sig till dem som arbetar konkret med gravgrävning, en vänder sig mer specifikt till arbetsgivaren.



Den uppdaterade skriften har bland annat kompletterats med ett nytt avsnitt om rasskydd samt med mallar för riskbedömning vid gravgrävning.

Seminarier

SÄRSKILDA GRAVPLATSER

Enligt begravningslagen ska alla huvudmän ansvara för att det inom det egna förvaltningsområdet eller inom ett närbeläget sådant finns särskilda gravplatser för dem som inte tillhör något kristet trossamfund. Frågan har aktualiserats de senaste åren på grund av det stora antalet flyktingar.

För att lyfta erfarenheter och fånga upp frågor som rör särskilda gravplatser inbjöd arbetsgivarorganisationen samtliga begravningshuvudmän i Stockholms län till ett seminarium i november.

Den sammantagna bilden visar att ett fåtal begravningshuvudmän erbjuder andra huvudmän särskilda gravplatser. Dessa gravplatser är ojämnt fördelade över länet och antalet är otillräckligt utifrån de prognoser som finns. Det är knappast rimligt att samtliga huvudmän ska tillhandahålla särskilda gravplatser för samma icke-kristna trossamfund. Däremot finns goda skäl till att huvudmännen utvecklar sin samverkan för en bättre beredskap och en bättre service gentemot efterlevande.

Annat som berördes var hur samråd med företrädare för icke-kristna trossamfund kan förbättras.

TILLGÄNGLIGARE KYRKOGÅRDAR

För första gången arrangerade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ett seminarium om tillgänglighet på begravningsplatser med bland annat medverkande från DHR – förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder och Riksantikvarieämbetet. Detta skedde i anslutning till Nordiska trädgårdar, den årliga trädgårdsmässan i Stockholm.

Seminariet belyste olika typer av funktionsnedsättning; vad lagstiftningen säger och varför det är viktigt från ett demokratiskt perspektiv att de hinder som finns i samhället elimineras. Det handlar inte bara om fysisk tillgänglighet; som att avhjälpa nivåskillnader på gångvägar, erbjuda goda sittmöjligheter på kyrkogården och ordna med toaletter. Det är lika mycket en kommunikationsfråga, som hur nya grupper av invånare kan nås och hur texter bör formuleras och utformas på skyltar och webbsidor.

För alla som är verksamma i kyrkogårdssammanhang innebär detta att dagligen ha frågan om tillgänglighet närvarande i förvaltning och vid omgestaltning och nybyggnad av begravningsplatser. Hur lämpligt är det exempelvis att placera en askgravlund i en kuperad naturmark, visserligen naturskön men i det närmaste otillgänglig med rullator? Varför ställs de flesta möbler in för vinterförvaring när behovet, för någon som bara kan gå korta sträckor i taget, är lika stort oberoende av årstid? Var placeras en orienteringsskylt för att kunna förstås av så många som möjligt?

RAPPORTEN FRIA ELLER FÄLLA

Trädvärdering, trädvård och förnyelse av trädbestånd är ständiga aktiviteter inom kyrkogårdsförvaltningar, inte minst utifrån vad lagstiftningen kräver. Rapporten *Fria eller fälla – En vägledning för avvägningar vid hantering av träd i offentliga miljöer* togs fram år 2014 av bland annat Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Riksantikvarieämbetet och Naturvårdsverket. Två år senare utgjorde den underlag för ett nytt grepp inom utbildningsverksamheten om kyrkogårdsfrågor – seminarieformen.

Utifrån rapporten ordnade vi under hösten ett seminarium om rapportens innehåll och tillämpning. Seminariet riktade sig till alla som förvaltar träd på begravningsplatser, exempelvis tjänstemän på förvaltningar och handläggare på länsstyrelser samt stiftsantikvarier som beviljar kyrkoantikvarisk ersättning.

Samtliga fallstudier handlade om hantering av träd i kyrkogårdsmiljöer. Det händer att kulturhistoriska värden och naturvärden som associeras med enskilda träd eller trädmiljöer ställs mot varandra då förslag till åtgärder diskuteras och ska verkställas. För att minimera intressekonflikter och nå bästa resultat handlar det om att hitta ett konstruktivt arbetssätt där respekten för varandras kunskaper och för träden är fundamental och målet är en hållbar trädmiljö.

Läs mer om arbetsgivarorganisationens utbildningsverksamhet på sidan 30.

BEDA – ny webbaserad handbok för begravningsverksamheten

FREDAGEN DEN 22 APRIL 2016 lanserades BEDA, en helt webbaserad handbok för begravningsverksamheten.

Det som tidigare fanns på bland annat arbetsgivarorganisationens intranät och i den tryckta handboken för begravningsverksamheten finns numera på ett enda ställe. Handboken erbjuds arbetsgivarorganisationens medlemmar utan kostnad.

BEDA vänder sig till alla som arbetar med begravningsfrågor. Med en enda knapptryckning får man tillgång till det mesta som kan behövas i det dagliga arbetet; lathundar, blanketter, lagar, regler och avtal. Extra kraft har lagts på att få till en bra sök-funktion. Ett sedan tidigare gediget material har kompletterats vilket gör att användarna alltid har tillgång till uppdaterat, korrekt och aktuellt underlag för sitt arbete. I slutet av året kompletterades BEDA med fliken Ekonomi, ett samarbete mellan kyrkokansliets funktion Kyrklig ekonomi och arbetsgivarorganisationen.

BEDA har tagits fram av begravningsenhetens sakkunniga i samarbete med Draftit AB.

UNDER 2016 besöktes BEDA 5 400 gånger.

DE MEST BESÖKTA SIDORNA I BEDA UNDER 2016

Praktiskt förvaltningsarbete
GRAVSTENS-SÄKERHET
Gravrätt och gravrättsinnehav
BEGRAVNINGSCLEARING
Gravskötsel-policy 2016
GRAVSKÖTSELKOSTNADER
BEGRAVNINGSAVGIFT OCH SÄRREDOVISNING
Myndighetsutövning
RUTINER OCH ÖVERENSKOMMELSER

DE VANLIGASTE SÖKORDEN UNDER 2016

Gravgrävning
MEDLING
KREMATIONSKOSTNADER
Om begravning
GRAVSKÖTSEL
VANVÅRD
Gravrättsinnehavare
GRAVRÄTT
CLEARING
Gravsten

Mätningsverksamheten

SEDAN MER ÄN sextio år tillbaka förmedlar arbetsgivarorganisationen hjälp med arbetsvolymmätning. Resultatet av en sådan mätning kan exempelvis användas när arbetskraftsbehovet för gravsättning och grönytearbete ska bedömas.

Antalet önskemål om mätningar ökar stadigt och 2016 genomfördes 64 uppdrag, att jämföra med 58 stycken år 2015. Under året har sju konsulter arbetat med mätningsverksamheten.

Viktiga nätverk

Arbetsgivarorganisationens begravningsenhet deltar och bidrar med inte minst juridisk kompetens i flera nätverk med andra organisationer.

Samarbetsgruppen Begravningsbranschen Träindustrin (SBT) tar fram riktlinjer gällande utformning av kistor och urnor och prövar om nya modeller kan godkännas utifrån riktlinjerna. SBT:s verksamhet har under året ifrågasatts utifrån ett konkurrensperspektiv. Arbetsgivarorganisationen vill bidra till att fri konkurrens råder på marknaden för urnor och kistor och har därför agerat för att nätverket behåller sin öppna form.

Inom Centrala Gravvårdskommittén (CGK) har arbetet med att justera rutinerna för gravstenssäkerhet fortsatt.

Företrädare för begravningsbyråerna möter arbetsgivarorganisationerna två gånger per år. Under 2016 har främst ansvarsfördelningen vid vissa transporter diskuterats, detta i samband med att skriften Vägledning för huvudmannens och begravningsbyråns ansvar vid begravning skulle justeras. Det kan konstateras att samsyn inte råder när det gäller vissa typer av transporter, så arbetet med att justera dokumentet fortsätter.

Naturbrukets yrkesnämnd (NYN) har under året varit aktivt när det gäller att bistå Arbetsförmedling och andra aktörer med information om behovet av arbetskraft med tillräcklig kompetens inom den gröna sektorn.

Arbetsgruppen Hembygdsförbundet är ett nätverk som diskuterar kulturarvet på kyrkogårdar och begravningsplatser. Det arbetet har lett fram till ett antal beslutsmallar där gravstenens betydelse framhålls tydligare än tidigare.

Movium Partnerskap, SLU Alnarp, är till för aktörer som arbetar med utemiljöer som en viktig resurs för skapande av attraktiv och hållbar bebyggelse. Medlemskapet i Movium Partnerskap skapar goda förutsättningar för samverkan med andra branschföreträdare för de gröna miljöerna samt med universitetet, bland annat genom samfinansierade forskningsprojekt och erfarenhetsutbyte.

Begravningsrådet består av representanter för arbetsgivarorganisationen, Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund samt Svenska kyrkan.
Rådet har sammanträtt fyra gånger under 2016.
Den enhetliga begravningsavgiften som träder i kraft 2017, rekryteringssvårigheterna till trädgårdsutbildningar som grund för personal till kyrkogården samt begravningsbyråer på nätet hör till de frågor som diskuterats, liksom tiden mellan dödsfall och begravning. Lagändringen till maximalt 1 månads väntetid har ännu inte gett önskat resultat.

Programmet för odlad mångfald, POM, har nationell status för bevarande och nyttjande av kulturväxter. Ansvariga myndigheter är bland annat Jordbruksverket, Naturvårdsverket och Riksantikvarieämbetet. Deltagarna i programrådet, där arbetsgivarorganisationen ingår, medverkar utifrån respektive kompetensområde i programmets verksamhetsplanering och ger råd och anvisningar för programmets genomförande.



Metaller från kremationer ska återvinnas

FRÅN 1 JULI 2016 gäller att metallföremål som inte förbränts vid kremering och som skilts från askan, ska återvinnas. Den ersättning som innehavaren får från återvinningen ska tillföras Allmänna arvsfonden, efter avdrag för eventuella kostnader.

Bakgrunden till lagändringen är att regeringen anser det problematiskt att det varje år grävs ner en stor mängd metaller i marken. Det kan påverka människors hälsa och miljön på ett skadligt sätt. Det handlar också om att säkerställa att alla led som rör kremation hanteras på ett etiskt försvarbart sätt.

I referensgruppen har företrädare för församlingar och pastorat, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund ingått.

Styra och leda i fokus på kyrkogårdskongressen

ÅRETS KYRKOGÅRDSKONGRESS hölls i Halmstad i början av september och lockade närmare 300 deltagare från hela landet.

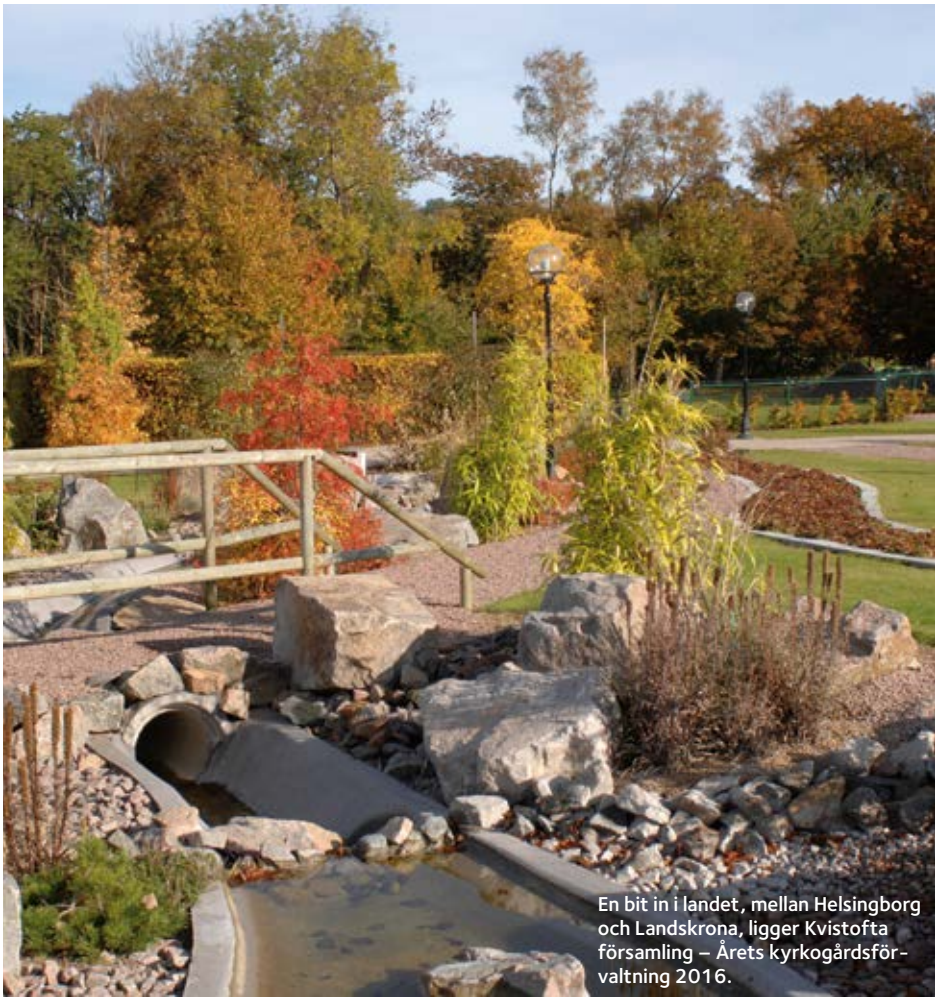
Temat var styra och leda – ett ständigt aktuellt ämne inom de flesta organisationer, liksom inom kyrkogårdsverksamheten. Eftersom kongressen varje år lockar både förtroendevalda och anställda utgör den ett bra forum för att belysa frågan från båda perspektiven.

En av flera uppskattade talare var Eva Hamilton som delade med sig av sina erfarenheter bland annat från sin tid som vd för Sveriges television.

Kyrkogårdskongressen genomfördes i samarbete med Föreningen Sveriges kyrkogårdschefer.



Eva Hamilton



En bit in i landet, mellan Helsingborg och Landskrona, ligger Kvistofta församling – Årets kyrkogårdsförvaltning 2016.

Utmärkelsen Årets kyrkogårdsförvaltning

KVISTOFTA FÖRSAMLING UTSÅGS till Årets kyrkogårdsförvaltning 2016.

Juryn motiverade sitt val bland annat så här:

All utveckling sker i samklang med den kulturhistorska miljön. Pastoratet vårdar det kulturhistoriska arvet på ett föredömligt sätt avseende både växtmaterial och gravvårdar.

Bakom utmärkelsen, som vill uppmärksamma förstjänstfulla insatser inom begravningsverksamheten, står Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Föreningen Sveriges Kyrkogårdschefer, Tankesmedjan Movium (inom Sveriges lantbruksuniversitet) samt Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund.

POKEMON GO PÅ BEGRAVNINGSPLATSER – VAD GÄLLER?



MÅNGA SOM SPELAR Pokemon Go besöker också begravningsplatser och kyrkogårdar i sin jakt. De allra flesta huvudmän tycker att det är roligt med fler besökare men på några få ställen har spelarna trampat på gravplatser och stört vid pågående ceremonier. Under året har begravningsenheten fått många frågor om vilka regler som gäller för besökare på begravningsplatser och kyrkogårdar.

Av begravningslagen framgår att en begravningsplats ska hållas i ordnat och värdigt skick och den helgd som tillkommer de döda ska alltid iakttas. Regeln understryker de speciella hänsyn som måste tas på en begravningsplats. Samtidigt är begravningsplatsen en offentlig plats, en plats som ska vara tillgänglig och öppen för alla att besöka.

Rådet till huvudmännen är därför att i första hand försöka informera spelare om begravningsplatsens betydelse så att de förstår vikten av ett behärskat uppträdande med respekt för gravsatta avlidna och deras anhöriga. Skulle mot all förmodan spelare ändå inte förstå begravningsplatsens betydelse och göra ofog där, så bör polis tillkallas.



Arbetsgivarorganisationen strävar efter att erbjuda utbildningar av hög kvalitet för förtroendevalda och anställda inom Svenska kyrkan.

Under 2016 genomförde vi utbildningar och andra arrangemang på ett sjuttiotal platser över hela landet, från Övre Torneå i norr till Malmö i söder.

Omfattande utbud över landet

EN VIKTIG UPPGIFT för arbetsgivarorganisationen är att erbjuda Svenska kyrkans arbetsgivare kompetensutveckling inom arbetsgivarfrågor, arbetsmiljö och ledarskap samt begravnings- och kyrkogårdsfrågor.

Utöver daglig rådgivning per telefon och e-post, webbaserade handböcker och nyhetsbrev som lyfter aktualiteter erbjuds arbetsgivarna även ett omfattande utbildningsutbud. Utbildarna är ofta arbetsgivarorganisationens sakkunniga, vilket innebär att exempel och fallbeskrivningar kommer från Svenska kyrkans verksamhet. Vid behov anlitas även externa utbildare, ofta från angränsande områden.

Ungefär hälften av utbildningarna genomförs i Stockholm, vilket många efterfrågar då kommunikationerna till och från huvudstaden är goda från olika delar av landet. De andra genomförs över hela landet. Under året har vi även, för att öka tillgängligheten, prövat att låta enstaka personer delta genom videokonferenssystemet.

Många arbetsgivare väljer också att beställa en uppdragsutbildning. Då specialanpassas utbildningen till den lokala arbetsplatsens behov och genomförs på plats hos arbetsgivaren.

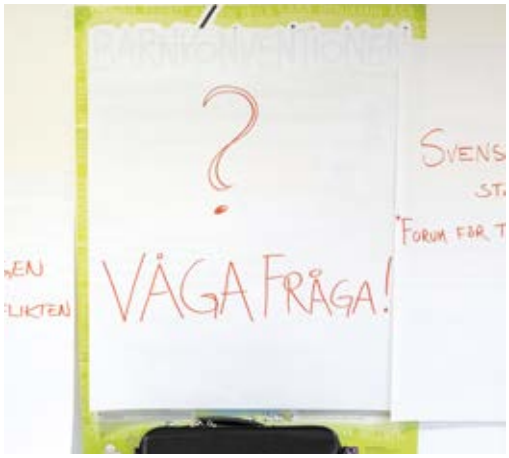
NÅGRA AV DE MEST efterfrågande utbildningarna rör arbetsgivarfrågor/arbetsrätt, både som grundkurs och som fördjupning, och den tvååriga *Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan*. Den sistnämnda startade 2016 för tjugonde gången och liksom tidigare år har utbildningen fler sökande än platser.

Under året har möjligheterna att utnyttja modern teknik undersökts och testats. Svenska kyrkans videokonferenssystem har fungerat väl i vissa sammanhang, såsom avtalskonferensen i Luleå stift , då många församlingar där har en egen videokonferensanläggning. Dock är det för närvarande utmanande att hitta lösningar som fungerar för alla i hela Svenska kyrkan, anställda såväl som förtroendevalda.

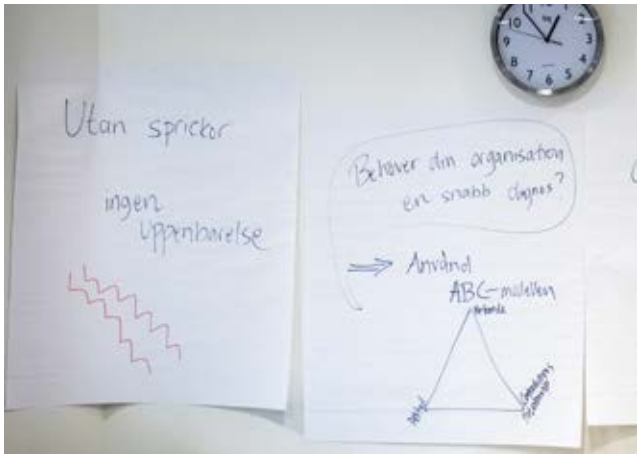
UNDER 2016 INTRODUCERADES en ny form av utbildning där deltagarna får möjlighet att fördjupa sig i en tydligt avgränsad, aktuell fråga. Ett exempel på detta var *Fria eller fälla – seminarium om träd på kyrkogårdar*.

Våren 2016 gjordes också en stor satsning på information om Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna har tagits fram för att bidra till att förebygga den ökade psykiska ohälsan i arbetslivet. De preciserar vad som ska göras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. Under året genomfördes fem kostnadsfria seminarier på tre orter. Dessa samlade omring 160 deltagare. Intresset för och efterfrågan på anpassade utbildningar i ämnet har också varit omfattande.

Organisatorisk och social arbetsmiljö har även ingått som en del i den tre dagar långa grundläggande arbetsmiljöutbildningen och utbildningen *Psykosocial arbetsmiljö* har anpassats till de nya föreskrifterna.





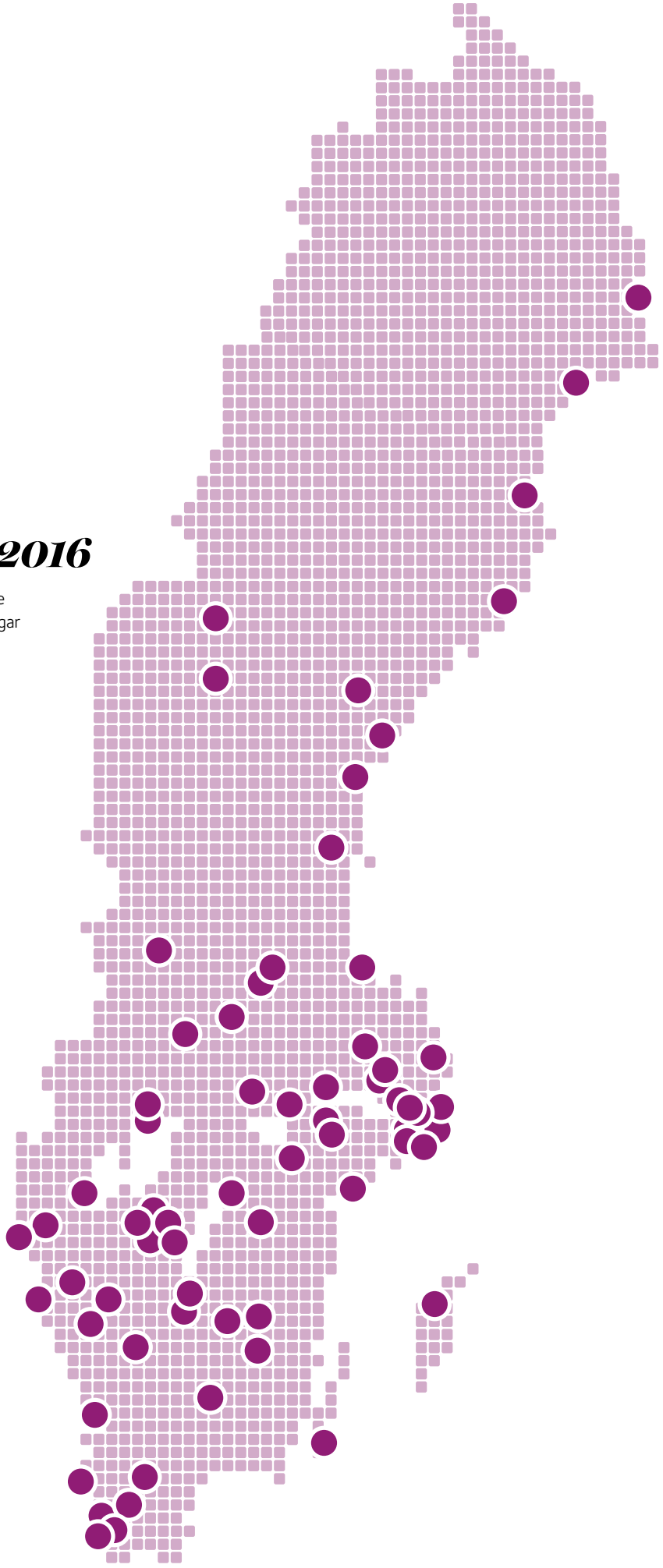


Vi tillhandahåller ett brett utbud av utbildningar i för medlemmarna relevanta och aktuella frågor. Under 2016 deltog närmare 2 000 personer i någon av dessa.

170 utbildningar och medlemsarrangemang 2016

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION anordnade under 2016 närmare 170 medlemsarrangemang, öppna utbildningar och uppdragsutbildningar på 68 orter över hela landet.

- Alingsås
- Allerum
- Alvesta
- Boo
- Borensberg
- Borlänge
- Borås
- Danderyd
- Delsbo
- Eksjö
- Eskilstuna
- Falköping
- Falun
- Forshaga
- Föllinge
- Gislaved
- Grangärde
- Gävle
- Göteborg
- Halmstad
- Huddinge
- Hägersten
- Härnösand
- Hässleholm
- Höör
- Jönköping
- Karlstad
- Katrineholm
- Kinna
- Knivsta
- Köping
- Lerdala
- Lidköping
- Lindesberg
- Linköping
- Lomma
- Luleå
- Lund
- Malmö
- Malung
- Mellerud
- Nacka
- Norrahammar
- Nässjö
- Orust
- Oxelösund
- Sigtuna
- Skapnäck
- Skellefteå
- Skövde
- Sollefteå
- Sollentuna
- Stockholm
- Säfsen
- Södra Ölands kontrakt
- Tidaholm
- Torshälla
- Tuna-Attmar
- Uddevalla
- Umeå
- Upplands östra kontrakt
- Uppsala
- Vetlanda
- Visby
- Västerås
- Östersund
- Övre Tornedals kontrakt



UTBILDNINGSVERKSAMHETEN I SIFFROR – STATISTIK FÖR 2016

Namn	Öppna utbildningar	Uppdrags-utbildningar	Deltagare
Arbetsgivarfrågor			
Anställningsavtal	1		21
Arbetsgivarfrågor/arbetsrätt inom Svenska kyrkan, Steg 1*	2		50
Arbetsgivarfrågor/arbetsrätt inom Svenska kyrkan, Steg 2*	1	1	49
Arbetstider och schemaläggning	3	3	154
Att vara skyddskommitté		2	10
Grundläggande arbetsmiljöutbildning*	2		40
Grundläggande lönebestämmelser	1		11
Löneberäkning	2		36
Lönekartläggning*	1		9
Lönesättning genom samtal	1	2	29
Organisatorisk och social arbetsmiljö		4	60
Pension och försäkringar	1		25
Psykosocial arbetsmiljö	2	1	53
Övriga uppdragsutbildningar arbetsgivarfrågor		4	73
Övriga uppdragsutbildningar arbetsmiljö		10	272
Övriga uppdragsutbildningar styrning och ledning		10	196
Delsumma	*17*	*37*	*1 088*
Kyrkogård och begravning			
Arbetsmiljöansvaret på kyrkogården*	2	1	55
Begravningslagstiftningen, fördjupning inklusive medling	2		38
Begravningslagstiftningen, grundkurs*	2	1	88
Fria eller fälla, seminarium	1		31
Gravskötselservice*	1		20
Planering för framtidens begravningsverksamhet	1		19
Rutiner i begravningsverksamheten	1		18
Vård- och underhållsplaner för begravningsplatser*	2		37
Övriga uppdragsutbildningar begravning och kyrkogård		9	198
Delsumma	*12*	*11*	*504*
Ledarskapsutveckling			
Arbetsledarutbildning för barn- och ungdomsverksamheten	1		16
Arbetsledarutb. för vaktmästare på kyrkogård och i kyrka**	1		25
Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan**	1		24
Övriga uppdragsutbildningar arbetsledning		4	69
Övriga uppdragsutbildningar		4	87
Delsumma	*3*	*8*	*221*
Totalt	**32**	**56**	**1 813**

**Antal kursstarter - kurstillfällen för flera pågående utbildningar har genomförts under året
*Även för förtroendevalda

Under året har arbetsgivarorganisationen medverkat i ett trettiotal konferenser, evenemang och utbildningar som arrangerats av andra aktörer, och där mött närmare 2 000 deltagare.

SAMARBETEN MED ANDRA

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation samarbetar ofta med andra organisationer om konferenser och utbildningstillfällen för att möta arbetsgivarnas behov på alla tänkbara arenor. Ibland handlar det om samarrangemang, till exempel kyrkogårdskongressen med Föreningen Sveriges kyrkogårdschefer eller nätverksträffar och presidiekonferenser tillsammans med olika stift.

Vidare deltar medarbetare från arbetsgivarorganisationen som seminarieledare eller utbildare vid andra organisationers arrangemang, exempelvis Kyrkokamerala föreningens årskonferens, avtalskursen för attestanter , den behörighetsgivande kyrkoherdeutbildningen i Höör eller Nordiska trädgårdar.

Det utbyte som uppstår när olika organisationer samarbetar är ovärderligt, både för att nå ut med information till fler personer och för de diskussioner och utvecklingsmöjligheter som uppstår när människor med olika perspektiv möts.

Förtroendevalda inom Svenska kyrkan återfinns i arbetsgivarorganisationens styrande organ.



”Utan goda medlemskontakter blir styrelsearbetet som torrsim”

Styrelsearbetet har under året präglats av avtalsrörelsen 2016 samt förberedelser för avtalsrörelsen 2017.

För att säkerställa att de yrkanden som arbetsgivarorganisationen lägger fram är väl förankrade i Svenska kyrkans verksamhet är det är viktigt för styrelsen att ha en nära dialog med organisationens medlemmar.

Utan goda medlemskontakter riskerar styrelsearbetet att reduceras till något som kan liknas vid torrsim. Därför prioriterar såväl styrelsen som kansliet möten med företrädare för arbetsgivare och begravningshuvudmän. För styrelsens del innebär det att möta medlemmar framförallt i samband med arbetsgivarkonferenser, ordförandeträffar och samrådskonferensen.

UNDER HÖSTEN GENOMFÖRDES stiftsvisa arbetsgivarkonferenser där cirka 500 ombud deltog. Detta år hade arbetsgivarorganisationen även bjudit in samtliga kyrkorådsordförande.

Temat vid nio av konferenserna var hur kyrkorådet kan utveckla det strategiska beslutsfattandet. Genom ett upplevelsebaserat lärande i ett simulerat kyrkoråd fick deltagarna diskutera utfall av olika vägval och fatta strategiska beslut.

Den återkoppling som jag och andra styrelsekollegor fått visade på stort intresse och engagemang hos deltagarna. Arbetsgivarorganisationen har under flera år arbetat med att bistå kyrkoråden med att utveckla styrelsearbetet och det var roligt att detta nya grepp uppskattades.

MÅNGA ARBETSGIVARE UPPLEVER att arbetstidsreglerna är svåra att tillämpa. De behöver bli enklare, mer enhetliga och samtidigt mer flexibla.

För arbetsgivarorganisationen var därför frågan om förändrade arbetstidsregler en huvudfråga i förhandlingarna 2016.

I mitten av maj avslutades avtalsförhandlingarna och vi träffade ettåriga avtal med de fackliga organisationerna.

Vi nådde inte våra mål denna gång men ämnet kommer även vid 2017 års avtalsförhandlingar att vara högt prioriterat.

Överläggningar om ett nytt premiebestämt pensionsavtal har pågått under hela året och kräver ytterligare förhandling. Jag hoppas att avtalet ska vara på plats den 1 januari 2018.

SLUTLIGEN KAN JAG konstatera att arbetsgivarorganisationen har haft ett mycket positivt resultat under de senaste åren. Mot bakgrund av detta är det glädjande att fullmäktige beslöt att sänka medlemsavgiften från 0,71 procent till 0,68 procent av bruttolönesumman.



JÖSTA CLAESON
ordförande i arbetsgivarorganisations styrelse

Samrådskonferensen

SAMRÅDSKONFERENSEN ÄR ETT samrådsorgan mellan arbetsgivarorganisationens styrelse och dess medlemmar om frågor som rör verksamheten. Den består av arbetsgivarorganisationens styrelse samt två representanter från varje arbetsgivarkonferens och sammanträder på kallelse av styrelsen.

DIALOGEN MED samrådskonferensen i framför allt avtalsfrågor är oerhört viktig för styrelsen.

Inför avtalsförhandlingarna 2017 var dessa frågor högaktuella på den samrådskonferens som genomfördes i anslutning till fullmäktige i november 2016.

I grupper diskuterade samrådskonferensen olika underlag och frågeställningar inför avtalsförhandlingarna 2017, samma underlag som tidigare bearbetats i andra referensgrupper. De synpunkter som kom fram stämde väl överens med de önskemål som övriga referensgrupper framfört.

GÖTEBORGS STIFT
Eva Kårstad
Malte Segerdahl
Ersättare:
Jan Cedmark
Margrethe Kristensson

HÄRNÖSANDS STIFT
Ann-Christin Alexius
Tommy Eriksson
Ersättare:
Kjell Forslund
Staffan Olofsson

KARLSTAD STIFT
Inger Axelsson
Vakans
Ersättare:
Nils Jansson
Bo Pettersson

LINKÖPINGS STIFT
Lennart Arfwidsson
Ann Olofsson
Ersättare:
Kjell Axell
Esther Surjan

LULEÅ STIFT
Ralph Höber
Margareta Lindbäck
Ersättare:
Reidar Gustavsson
Vakans

LUNDS STIFT
Lars Petersson
Birger Wernersson
Ersättare:
Kerstin Engle
Helen Rosdahl

SKARA STIFT
Agne Arnesson
Bill Johansson
Ersättare:
Bernt Berggren
Annalena Levin

STOCKHOLMS STIFT
Björn Falkeblad
Harriet Linder Sporron
Ersättare:
Lars-Olof Landin
Ulla Littgren

STRÄNGNÄS STIFT
Torbjörn Ahlin
Birgitta Wrede
Ersättare:
Margareta Häll Assarsson
Jan-Åke Karlsson

UPPSALA STIFT
Lena Hultin
Lars-Olov Widell
Ersättare:
Boel Fredriksson
Styrbjörn Grankvist

VISBY STIFT
Inger Harlevi
Gunnel Larsson
Ersättare:
Göte Johansson
Karl-Johan Johansson

VÄSTERÅS STIFT
Lars E G Andersson
Lars Rydje
Ersättare:
Boris Norrlén
Vakans

VÄXJÖ STIFT
Göran Hållstedt
Ingrid Alm Örn
Ersättare:
Margareta Andersson
Olof Sandahl

Arbetsgivarorganisationens styrelse 2016

FOTO: MAGNUS ARONSON



Ledamöter och ett urval av deras olika uppdrag. Från vänster: **Ulla Malmgren,** kyrkorådet i Kristianstad samt stiftsfullmäktige i Lunds stift; **Reidar Gustafsson**, kyrkorådet i Älvsby; **Peter Bernövall**, kyrkorådet i Nora Bergslag, stiftsstyrelsen i Västerås stift samt ledamot i kyrkomötet; **Stefan Jonäng**, stiftsstyrelsen i Uppsala stift, vice ordförande i stiftets strukturkommitté; **Staffan Korsgren**, frivillig i Lerbäck; **Tommy Eriksson,** kyrkorådet i Tun-Attmar, stiftsstyrelsen i Härnösands stift, ledamot i kyrkomötet, ersättare i kyrkostyrelsen; **Anne-Marie Hansson**, kyrkorådet Trelleborg, stiftsfullmäktige Lunds stift, ledamot i Svenska kyrkans pensionskassa; **Kai Bengtsson,** fullmäktige i Skallsjö samt ledamot i Svenska kyrkans pensionskassa; **Lisbeth Kjöllerström**, kyrkorådet i Kind, stiftsstyrelsen i Göteborgs stift; **Stig-Göran Fransson**, kyrkorådet i Lannaskede, stiftsfullmäktige i Växjö stift, ordförande i Trygghetsrådet; **Jösta Claeson**, fullmäktige i Gustavsberg-Ingarö, ersättare i stiftsstyrelsen samt ordförande i stiftsfullmäktige i Stockholms stift.

Fullmäktige

FULLMÄKTIGES REPRESENTANTER VÄLJS vid arbetsgivarkonferenserna för en mandatperiod om fyra år. De nuvarande ledamöterna valdes 2014.

Förutom sedvanliga ärenden såsom styrelsens årsredovisning samt fastställande av resultat- och balansräkning, ansvarsfrihet och fastställande av budget, behandlade årets fullmäktige två motioner.

Den ena motionen handlade om förändring av den förmånsbestämda tjänstepensionen. Tjänstepensionsavtalet *KAP–KL Svenska kyrkan* är uppsagt med målsättningen att ett nytt helt premiebestämt tjänstepensionsavtal ska träda i kraft den 1 januari 2018. Därmed ansåg fullmäktige att frågan var besvarad.

Den andra motionen var ett förslag på ett nationellt chefsstöd och mentorsprogram för kyrkoherdar. Fullmäktige beslöt att bifalla yrkandet, vilket innebär att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ska utreda förutsättningarna för att organisationen ska kunna etablera en sådan verksamhet.

ORDFÖRANDE
Rolf E Ericsson,
Stockholms stift

VICE ORDFÖRANDE
Olof Lundquist,
Göteborgs stift

ORDINARIE
LEDAMÖTER 2014–2018

UPPSALA
Stefan Jonäng
Sven-Ingvar Holmgren
Styrbjörn Granquist
Gunilla Styf
Boel Fredriksson
Ersättare:
Lena Abjörner, Jonas frost, Roberth Krantz, Britt Pagard, Lennart Torstensson

LINKÖPING
Sigvard Olsson
Sture Egberth
Siw Johansson
Lennart Arfwidsson
Ersättare: Kristina Falk, Monica Lago, Inger Persson, Bo Wetterhall

SKARA
Bill Johansson
Agne Arnesson
Bernt Berggren
Annalena Levin
Ersättare: Ingeborg Johnsson, Gerd Larsson, Jörgen Theander, Yvonne Thim

STRÄNGNÄS
Staffan Korsgren
Magdalena Jerlström
Birgitta Wrede
Gunnel Wingård Mellqvist
Ersättare: Vanja Björsson, Archibald Douglas, Ulla-Britt Larsson, Lars Olov Lundkvist

VÄSTERÅS
Lars Rydje
Peter Bernövall
Görel Korkman
Lennart Kjellin
Ersättare: Sören Hellberg, Karin Karlsson, Jan Norrgo, Inger Vahlman

VÄXJÖ
Stig-Göran Fransson
Bodil Skans
Veine Backenius
Åke Eriksson
Eric Winbladh
Ersättare: Astor Karlsson, Göran Hållstedt, Britt-Marie Linné, Eva Logan Jansson

LUND
Birger Wernersson
Gunilla Jannerstig
Karl-Erik Kruse
Aina Modig Lindell
Helen Rosdahl
Ulla Malmgren
Elisabeth Kullenberg
Helena Tengstrand
Marchen Adébo
Ersättare: Kent Andersson, vakans, Kerstin Engle, Pia Invarsson, Irene Kunosson, Samuel Lilja, Martin Moberg, Carina Remgren, Anna-Lena Weberup

GÖTEBORG
Jan Cedmark
Olof Lundquist
Lillemor Jervhäll
Gudrun Andersson
Kai Bengtsson
Maud Hagelberg
Gustaf Hermansson
Lisbeth Kjöllerström
Bernt Samuelsson
Ersättare: Göran Göransson, Hanna Hermansson, Bernt Johansson, Göran Karlsson, Lars-Eric Karlsson, Torgny Larsson, Christina Ljungars, Mart Saar

KARLSTAD
Inger Axelsson
Bengt Kihlström
Vakans
Ersättare: Benny Ahremark Persson, Lennart Berglund, Marie Johansson Gadde

HÄRNÖSAND
Tommy Eriksson
Ann-Christin Alexius
Birgitta Sedin
Ersättare: Curt Eriksson, Kjell Forslund, Staffan Olofsson

LULEÅ
Ralph Höberg
Margareta Lindbäck
Göran Hahlin
Reidar Gustafsson
Ersättare: Gunnel Lagerkvist, Gun-Britt Liljegren, Catarina Orrstjerdt Grönlund, Inger Sellgren

VISBY
Lilian Edwards
Ersättare:
Peder Fohlin

STOCKHOLM
May-Britt Carlsson
Lars Starkerud
Vakans
Wåge Johansson
Klas Weidstam
Rolf E Ericsson
Anette Lundquist Larsson
Jan-Olov Sundström
Elisabeth Berggård
Georg Lagerberg
Ersättare: Linda Cigéhn, Björn Falkeblad, Suzanne Fredborg, Cay Hägglund, Harriet Linder Sporron, Olof Reichenberg, Gunilla Schöldström, Carita Stenbacka Tenezakis, Anna Wahlund

ÖVRIGA
Jösta Claeson
Anne-Marie Hansson

FÖRTROENDE
VALDA REVISORER
Klas Weidstam
Melvin Ribbing
Bernt Samuelsson
Lars Starkerud

Sammandrag av årsredovisning *2016*

Styrelsen och verkställande direktören för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2016-01-01 – 2016-12-31. 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 efterfrågan 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.

ARBETSGIVARKONFERENSER OCH KYRKOHERDETRÄFFAR

Under hösten genomfördes tretton arbetsgivarkonferenser med drygt 500 deltagande. Detta år bjöd arbetsgivarorganisationen in både valda ombud och samtliga kyrkorådsordförande. Temat vid nio av konferenserna var kyrkorådets strategiska ansvar och genomfördes genom ett upplevelsebaserat lärande, strategispelet *Rusta för framtiden*. Vid de övriga fyra konferenserna var temat kyrkorådets arbetsgivaransvar.

Dessutom arrangerades tre kyrkoherdeträffar. Temat för dessa träffar var kompetensutveckling inom arbetsrätt och arbetsmiljö. Tillfälle gavs även till erfarenhetsutbyte avseende rollen som arbetsgivarföreträdare samt till diskussion om aktuella frågor.

FÖRHANDLINGAR OCH PROCESSER

Under året har arbetsgivarorganisationen biträtt fem medlemmar (i sex mål) i domstolsprocesser i tingsrätt och i Arbetsdomstol. Samtliga processer, utom en, har handlat om avsked/uppsägning/omplacering. En process har handlat om diskriminering.

Arbetsgivarorganisationen har genomfört sexton centrala förhandlingar. Drygt hälften av dessa har handlat om tvist med anledning av brott mot anställningsskyddslagen, exempelvis ogiltighetsförklaring av uppsägning. Övriga centrala förhandlingar har i huvudsak handlat om brott mot medbestämmandelagen.

Organisationen har också biträtt medlemmar vid lokala förhandlingar.

Styrelsen beslutade i december 2016 att rättshjälp till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations medlemmar ska ingå i medlemsavgiften från den 1 januari 2017 och antog samtidigt policyn *Villkor för biträde från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations i arbetsrättsliga processer m.m.*

SVENSKA KYRKANS AVTAL

I mitten av maj träffade avtalsparterna på Svenska kyrkans område överenskommelse om två centrala kollektivavtal, *Kyrkans löneavtal* och *Kyrkans allmänna bestämmelser*. Kollektivavtalet med GS – facket för skogs-, trä-, och grafisk bransch var klart i mitten av september. Avtalen är ettåriga och löper ut den 31 mars 2017.

Vad gäller *Utlandsavtalet* såg parterna svårigheter att kunna träffa nytt avtal innan sommaren 2016 och kom i stället överens om att löneöversyn skulle genomföras på 2016 års nivå. I övrigt prolongerades *Utlandsavtalet* att gälla ytterligare ett år.

Avtalet löper också ut den 31 mars 2017.

I maj 2016 påbörjade arbetsgivarorganisationen på olika sätt förberedelserna inför avtalsförhandlingarna 2017. För att förstå vilka förändringar i kollektivavtalet som de kyrkliga arbetsgivarna behöver för att möta dagens och framtidens behov bjöd arbetsgivarorganisationen inför avtalsförhandlingarna 2017 in arbetsgivarföreträdare till fyra referensgrupper: en grupp bestående av kyrkoherdar, en grupp av HR-ansvariga (exempelvis personalchefer), en med stiftsdirektorer och en med förtroendevalda genom Samrådskonferensen.

Information om Avtal 16 genomfördes på tretton olika platser i landet.

TJÄNSTEPENSIONSAVTAL

I februari inbjöds de fackliga organisationerna till överläggning med syfte att påbörja förhandlingar om ett nytt pensionsavtal. Arbetsgivarorganisationens målsättning är att få tillstånd ett helt premiebestämt avtal, med kort övergång från det gamla till det nya avtalet, så att kyrkans arbetsgivare inte ska behöva tillämpa två avtal samtidigt under lång tid.

Förhandlingar inleddes och har pågått under året. Arbetsgivarorganisationens målsättning är att fortsätta förhandlingarna under 2017 för att teckna ett nytt avtal som kan tillämpas från den 1 januari 2018.

ARBETSMILJÖARBETE

Arbetsgivarorganisationen tog år 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 åren 2014 och 2015. Under år 2016 åtog sig arbetsgivarorganisationen att samordna och tillsammans med de tre stiften under år 2017 genomföra en andra kursomgång.

Inom ramen för arbetsorganisationens uppdrag att utveckla och samordna arbetsmiljöfrågor samt erbjuda relevanta verktyg som tillför medlemsnytta har det under året pågått ett arbete med att från 1 januari 2017 överta arbetsmiljöverktyget Akka (arbetsklimat i kyrkan) från Göteborgs kyrkliga samfällighet. Genom övertagandet kan arbetsgivarorganisationen erbjuda arbetsgivarna i Svenska kyrkan ett gemensamt anpassat verktyg.

Tydlighet och förståelse för olika roller är viktigt för en god arbetsmiljö och ett bra styrelsearbete. Arbetsgivarorganisationen har därför också under år 2016 genomfört styrelseseminarier hos församlingar och pastorat. Seminarierna innehåller bland annat frågor om företrädarskap, arbetsordning och ansvarsfördelning gentemot kyrkoherden.

Under året har den partsgemensamt framtagna grundläggande arbetsmiljöutbildningen på tre dagar genomförts ytterligare tre gånger. Det finns önskemål om att förlägga utbildningen till olika stift samt i anpassad form till församling och pastorat. Arbetsgivarorganisationen har också haft en stor efterfrågan på förvaltningsanpassade arbetsmiljöutbildningar.

BEGRAVNINGS- OCH KYRKOGÅRDSFRÅGOR

Diskussionerna om den enhetliga begravningsavgiftens konsekvenser intensifierades under året. Skriften *Om begravning* uppdaterades med anledning av lagändringen och erbjöds huvudmännen för att kunna tillhandahållas till allmänheten.

Årets kyrkogårdskongress hölls i Halmstad i samverkan med Föreningen Sveriges kyrkogårdschefer (FSK) samt Svenska kyrkan i Halmstad på temat *Styra och leda*. Förutom föreläsningar hölls ett antal seminarier anpassade för olika målgrupper såsom exempelvis förtroendevalda och chefer inom kyrkogårdsverksamheten.

Den webbaserade handboken BEDA togs fram för underlätta medlemmarnas arbete med den dagliga begravningsverksamheten. BEDA, som innehåller rådgivning, tolkning av bestämmelser, länkar till lagstiftning, rutiner och framtagna mallar för verksamheten, har rönt stor uppskattning hos medlemmarna. Arbetet med att utveckla BEDA har fortgått under hela året.

UTBILDNINGAR OCH KONFERENSER

Inom ämnesområdena arbetsgivarfrågor och ledarskapsutveckling samt kyrkogård och begravning har 23 olika utbildningar erbjudits under året. De flesta har varit endagsutbildningar. Två nya utbildningar startades under 2016, *Anställningsavtal* samt *Att vara skyddskommitté*.

Utbildningsverksamhetens omfattning är likvärdig med föregående år. En ny princip för beräkning av statistik har dock införts från och med 2016 vilken medför att presenterade siffror inte är jämförbara mellan åren. Deltagande i arbetsgivarkonferenser, kyrkoherdeträffar och avtalsinformation redovisas exempelvis under separata rubriker ovan.

Arbetsgivarorganisationens ambition är att lägga utbildningarna så nära medlemmarna som möjligt. Under året genomfördes totalt cirka 90 utbildningstillfällen, inklusive uppdragsutbildningar, med totalt cirka 2 100 deltagare. 62 av dessa utbildningar anordnades på andra orter än Stockholm. Om beräkningen hade skett enligt tidigare års modell hade antalet utbildningstillfällen uppgått till 124, varav 115 på andra orter än i Stockholm, och antalet deltagare hade uppgått till 4 300 personer.

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 kyrko- och kyrkogårdsvaktmästare samt för barn- och ungdomsverksamheten.

Vi har bistått kyrkoråd i deras styrelseutveckling vid sju tillfällen som samlade 152 deltagare.

Arbetsgivarorganisationen genomförde vid sammantaget nio tillfällen utbildning och information om arbetsmiljöverkets AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Efterfrågan på denna information var stor och seminarierna samlade 165 deltagare vid de ordinarie tillfällena och 60 personer i uppdragsutbildningar.

I samverkan med Stockholms stift genomfördes under våren 2016 en presidiekonferens. Temat för konferensen var *Kyrka – samhälle* med målet att

Flerårsöversikt

ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR	2016	2015	2014	2013	2012
Antal medlemmar	677	688	689	776	785
Medlemsavgift i procent av lönesumman	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
Medeltal anställda	35	36	38	38	37
INTÄKTS- OCH KOSTNADSANALYS, TKR					
Verksamhetens intäkter	62 282	60 206	61 242	60 556	58 722
Verksamhetens kostnader	-57 064	-53 482	-58 516	-55 678	-55 401
Resultat från finansiella investeringar	991	706	1 752	2 039	1 653
Bokslutsdispositioner och skatter	-	-	240	-	-
Årets resultat	**6 209**	**7 430**	**4 718**	**6 917**	**4 974**
Personalkostn/verksamhetsintäkter	51,7%	54,0%	53,8%	53,3%	49,0%
EKONOMISK STÄLLNING					
Kassa, bank, korta placeringar, tkr	49 973	44 809	42 814	36 427	30 629
Kassalikviditet 1)	478%	389%	341%	331%	242%
Soliditet 2)	81,4%	77,4%	74,5%	74,2%	65,2%

1) Kassalikviditet: Omsättningtillgångar minus lager, dividerat med kortfristiga skulder.
2) Soliditet: Eget kapital plus 78 % av obeskattade reserver i balansräkningen dividerat med balansomslutningen.

inspirera och utveckla viktiga relationer – i styrelsearbetet, på arbetsplatserna och i våra samhällskontakter. Även en presidiekonferens med Skara stift genomfördes. Temat för presidiekonferensen var *Framtiden i våra händer!?* och syftet med dagarna var att stärka presidiernas förmåga att fatta strategiska, långsiktiga och ibland svåra beslut. Bland annat fick deltagarna i grupper genomföra strategispelet *Rusta för framtiden*.

Medarbetare inom organisationen har vid cirka 25 tillfällen medverkat som föreläsare i konferenser och arrangemang anordnade av andra organisationer.

STYRELSEN

Under året har styrelsen haft sammanträden vid åtta tillfällen. Styrelsen har fokuserat på att förbereda avtalsrörelsen 2017. De pågående förhandlingarna om nytt pensionsavtal har också varit en viktig fråga.

Resultaträkning

Verksamhetens intäkter	**2016**	**2015**
Medlemsavgifter	54 473	52 886
Övriga verksamhetsintäkter	7 809	7 320
Summa verksamhetens intäkter	**62 282**	**60 206**
Verksamhetens kostnader		
Kostnad för varor, material och vissa köpta tjänster	-5 239	-3 902
Övriga externa kostnader	-19 528	-16 998
Personalkostnader	-32 216	-32 509
Av- och nedskrivning av anläggningstillgångar	-81	-73
Summa verksamhetens kostnader	**-57 064**	**-53 482**
Verksamhetens resultat	**5 218**	**6 724**
Finansnetto	**991**	**706**
Resultat efter finansnetto	**6 209**	**7 430**
Årets resultat	**6 209**	**7 430**

Balansräkning

TILLGÅNGAR	2016-12-31	2015-12-31
Anläggningstillgångar		
Materiella anläggningstillgångar	355	325
Finansiella anläggningstillgångar	6 700	6 743
Summa anläggningstillgångar	**7 055**	**7 068**
Omsättningstillgångar och likvida medel		
Varulager	236	246
Kortfristiga fordringar	5 159	5 468
Värdepappersfond	10 841	10 753
Kassa och bank	39 132	34 056
Summa omsättningstillgångar	**55 368**	**50 523**
Summa tillgångar	**62 423**	**57 591**
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		
Eget kapital		
Balanserat resultat	41 232	33 802
Ändamålsbestämda medel pension	3 000	3 000
Årets resultat	6 209	7 430
Summa eget kapital	**50 441**	**44 232**
Obeskattade reserver	450	450
Summa kortfristiga skulder	**11 532**	**12 909**
Summa eget kapital och skulder	**62 423**	**57 591**
Poster inom linjen		
Ansvarsförbindelser	10 063	12 721



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



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.