DEBATT



BARBRO MATZOLS
redaktör

TYCK TILL!
010-199 34 58
debatt@kyrkanstidning.se

TAG OCH SKRIV!
Debatten pågår både i papperstidningen och på webben. Där finns dessutom alla inlägg som varit publicerade.
Skriv till: Debatt, Kyrkans Tidning, Box 22543, 104 22 Stockholm

Jag är skeptisk till tanken på gemensamt lönecentrum

Löner. Har andra centraliseringar tydligt visat att det främjar församlingslivet? Vad säger att man kan dra slutsatser från en påbörjad men ännu ej utvärderad centralisering?

DEBATT/
Lönecentrum

RUBRIKEN VAR tydlig i Kyrkans Tidning nummer 1/2 2020: ”Kyrkokansliet ska spara 250 miljoner på fem år”. Artikeln var mycket välgjord och faktarutan talar också sitt tydliga språk.

Mindre tydlig är däremot bakgrundshistorien till, logiken i och framtidsupplägget av de prövande resonemang som lämnas i intervjun. Repliken att kyrkokansliet inte avser att ”vältra över kostnader” är ett förpliktigande förtydligande av ställföreträdande generalsekreteraren Erika Brundin. Min önskan är: Ta inte heller bort vår framtida hållbarhet som kyrka i samhället!

DEN SOM läser Kyrkans Tidning regelbundet minns att diskussionerna och debatten om det ekonomiska bidraget till SKUT på Kyrkomötet i november 2019 var intensiva och tog mångas energi, och drog stor medial uppmärksamhet. Eventuellt skymdes därmed den därefter kommande frågan på samma kyrkomötes dagordning om ett så kallat gemensamt lönecentrum. Den

»Finns det genomtänkta, förankrade omställningsplaner för samtliga hundratals enheter, och färdiga MBL-mallar för varsel?

som läser handlingarna från 2018 och 2019 upptäcker att när det i handlingarna inför 2019 års möte talas om *upprepning av tidigare Målbild 3* hade det lagts till en rad, en ny rad, om lönecentrum! Dessutom ”som ett första steg”. Så här står det ”om resultatet av samtal mellan Kyrkostyrelsen och stiften”:

”Ett av de områden där Svenska kyrkan har möjlighet att uppnå stora effektiviseringar är kopplat till löne- och arvodeshantering. Kyrkostyrelsen har efter dialog med stiften som inriktning att etablera ett gemensamt lönecenter för hela Svenska kyrkan på lämplig plats i landet, med verksamhetsstart den 1 januari 2022.” (KsSkr 2019:1, 6:3, Målbild 3, 631)

Formuleringarna i *Målbild 3* återkommer i det närmaste ordagrant i Kyrkans Tidnings intervju (nummer 1/2 2020) med ställföreträdande generalsekreteraren för Svenska kyrkan, Erika Brundin. Brundin lyfter förtjänstfullt fram de prognoser som ligger till grund för att kyrkokansliet måste agera kraftfullt. Brundin berättar också om att samtal kommer att föras med stiften i mars, utifrån ”hur nationell nivå bäst kan stödja stiften, satsa för kyrkan framåt och bidra till ett hållbart samhälle.”

DE TVÅ konkreta förslag som därefter direkt nämns är lönecentrum och ”gemensam modell för arvoden till förtroendevalda”. På vilket sätt de två förslagen hör samman anges inte, och redan principiellt (kyrkosyn) är det senare förslaget minst sagt förvånande. Och om det hör samman med det första förslaget som nämns, ja då blir det ju löne- och arvodessystemet som tar de lokala enheternas självbestämmandesplats!

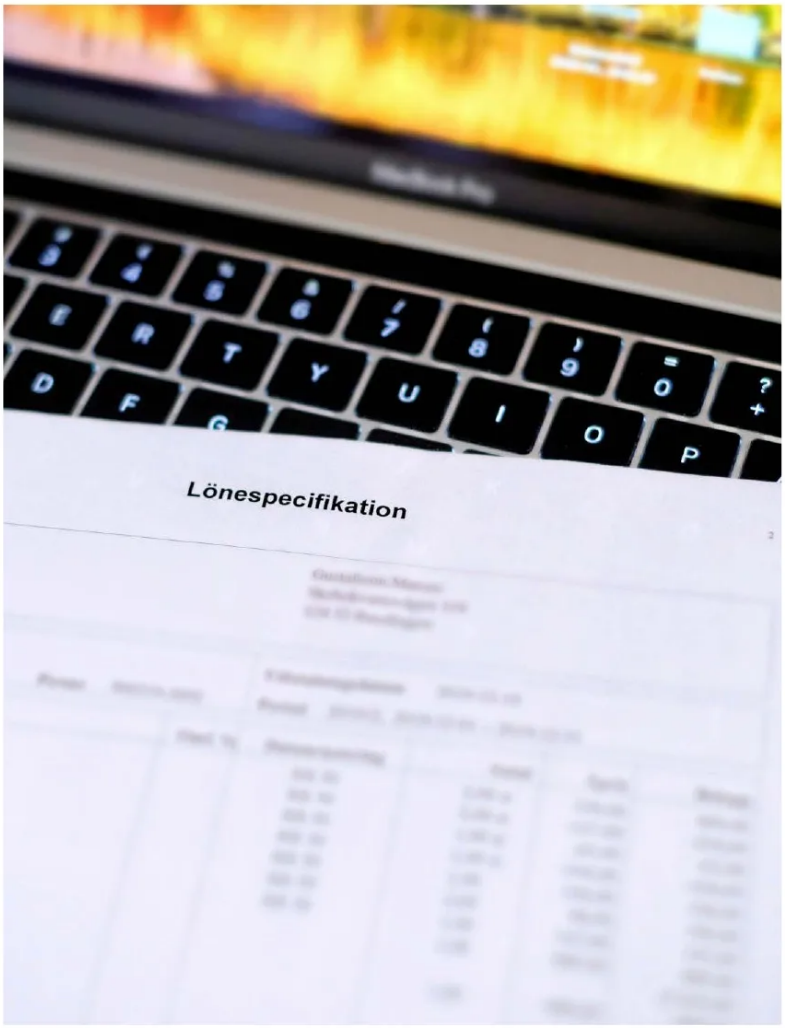
Jag är skeptisk till tanken på ett gemensamt lönecentrum (eller L-centra). Jag avundas inte stiftens företrädare. Dessa ska ju enligt intervjun (bland annat å församlingarnas och pastoratens vägnar) föra samtal om en fortsatt centralisering kan främja församlingslivet. Ja, jag vet, och har hört det så många gånger, att detta kan ”frigöra resurser för den grundläggande uppgiften”. Men vet den som säger så att det är så – och har andra centraliseringar tydligt visat det, och vad säger att man kan dra slutsatser från en genomförd/påbörjad men ännu ej tillräckligt utvärderad centralisering till en annan?

Till er som företräder stiften i dessa oerhört viktiga marssamtal om hur kyrkokansliet kan minska på sina kostnader vädjar jag därför nu:

- Fortsätt att klokt och analytiskt förhålla er till förslag som inbegriper eller automatiskt kan leda till ett obligatoriskt system för lönehantering. För vi är många, ja, säkert de allra flesta enheter i Svenska kyrkan – och det handlar inte om storleken på enheten – som har mycket välfungerande lönerutiner, mycket kompetenta medarbetare och nära relationer mellan lönehandläggare och medarbetare. Och många av dessa lönehandläggare har kombinationstjänster och arbetar således med en bredd av uppgifter som gör att enheterna behåller sin interna kontroll och kompetens, blir fungerande interna nätverk – bärare av förvaltarskapstanken. Detta och de löne- och arvodestjänster som vissa enheter genom sin kompetens, mot ersättning, utför för andra aktörer i lokalsamhället, vill jag behålla!
- Medverka inte till, se till att ni inte tas med i processer som stegvis gör anslutningen till lönecentrum obligatorisk eller självklar.

Avslutningsvis:

- Finns det genomtänkta, förankrade omställningsplaner för samtliga hundratals enheter, och färdiga MBL-mallar för varsel och så vidare? Till den 1 januari 2022?
- Vem gör alla de nödvändiga riskbedömningarna som lagstadgat krävs om hundratals organisationer på lokalplanet ska förändras drastiskt och rutiner för alla Svenska kyrkans förtroendevalda och medarbetare ska ändras drastiskt? Det behövs kanske inte?
- Finns det beredskap och samma eller kompatibla digitala lösningar på plats för alla enheter? För det kommer väl att krävas en total enhetlighet, eller? Förutsätter lönecentrumskonceptet inrapportering för utbetalning digital schemaläggning och digital arbetstidsredovisning, för alla medarbetare. Vill vi alla ha det så?



Vi är många, ja säkert de allra flesta enheter i Svenska kyrkan, som har mycket välfungerande lönerutiner, mycket kompetenta medarbetare och nära relationer mellan lönehandläggare och medarbetare, uppger debattören.
FOTO: MARCUS GUSTAFSSON

MITT PERSPEKTIV är inte bara som superkyrkoherde i ett av de största pastoraten i Svenska kyrkan utan också 20 års erfarenhet som kyrkoherde i den lilla församlingen, på landet, med få medarbetare, med hängivna förtroendevalda som lever mitt i samhället.

KRISTIAN LILLÖ,
kyrkoherde
kontraktsprost