

**Tid:** 2022-04-26, kl. 18.30 till 21.20

**Beslutande:** Eva Forssell-Aronsson, ordförande  
Jan-Erik Lindström, vice ordförande  
Gunnar Lindskog, tjänstgörande ersättare  
Stellan Hasselblad  
Lars Ramboldt  
Anna Mattsson  
Solveig Hallin  
Ingemar Malmberg  
Anita Svenheden, tjänstgörande ersättare  
Carl Sjögren, kyrkoherde, fr o m § 48, kl 18.55

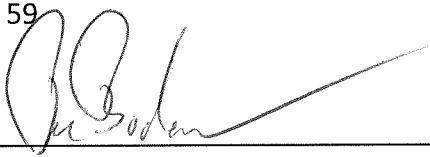
**Närvarande ej tjug ersättare:** Kerstin Efraimsson

**Anmält förhinder:** Lars Erik Karlsson  
Joakim Bengtsson  
Pernilla Övermark

**Adjungerad:** Per Bodemar, controller och sekreterare  
Joakim Svensson, auktoriserad revisor, under §§ 44 – 47

**Paragrafer:** § 44 - § 59

**Underskrifter** **Sekreterare:**



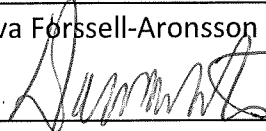
Per Bodemar

**Ordförande:**



Eva Forssell-Aronsson

**Justerare:**



Lars Ramboldt

---

**ANSLAG/BEVIS**

*Justeringen har tillkännagivits genom anslag.*

**Organ:** Mölndals kyrkoråd

**Sammanträdesdatum:** 2022-04-26

**Datum för anslags  
uppsättande:** 2022- 05-06

**Datum för anslags  
nedtagande:** 2022- 05-27

**Förvaringsplats för protokollet:**

Mölndals pastoratskansli

**Underskrift:**



---

Justerandes signatur:

Rätt utdraget intygas:

**§ 44 Sammanträdets öppnande, inledning, upprop och justering**

Ordföranden öppnade sammanträdet och ledde i bön. Upprop förrättades. Kyrkorådet beslutade

att utse Lars Ramboldt, jämte ordföranden, till att justera dagens protokoll och

att till dagens sammanträde adjungera den auktoriserade revisorn i pastoratet Joakim Svensson till och med punkten om årsredovisning.

**§ 45 Föredragningslista**

Kyrkorådet beslutade

att fastställa föreslagen föredragningslista med tillägget "fastställande av dag för sammanträde i församlingsråd"

**§ 46 Utsända protokoll**

Följande handlingar hade utsänts till kyrkorådet och noterades till protokollet:

- a. Kyrkorådet 2022-03-28
- b. Fässbergs församlingsråd -
- c. Kållereds församlingsråd -
- d. Stensjöns församlingsråd -
- e. Arbetsutskottet 2022-04-20
- f. Kyrkogårdsutskottet -
- g. AMK -

**§ 47 Årsredovisning för 2021**

Förelåg förslag till årsredovisning för 2021. Redovisningen har gått igenom av pastoratets auktoriserade revisor och är nu klar för att framläggas för beslut och underskrift. Revisorn Joakim Svensson gick igenom årsredovisningen och kyrkorådet bereddes tillfälle att ställa frågor till honom. Till kyrkorådets sammanträde redovisades även PM från revisionsgruppen. Efter kyrkorådets undertecknande kommer revisorerna att överlämna sin revisionsberättelse.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att notera PM från pastoratets revisorer och anteckna kyrkorådets samtal i anslutning till detta,

att anta och underteckna framlagd årsredovisning för pastoratet för 2021, och

att överlämna årsredovisningen för 2021 till kyrkofullmäktige och samtidigt föreslå kyrkofullmäktige att fastställa årets balans- och resultaträkning.

**§ 48 Ekonomirapport mars 2022**

Controllern presenterade preliminär ekonomisk rapport för årets tre första budgetmånader och noterade:

- Månadsrapporten för mars 2022 visar på ett visst överskott beroende på bl a:
  - Gravskötselavgifterna för hela året är nu inbetalade
  - Lönekostnaderna inkluderar ännu inte de säsonganställda på kyrkogårdarna
  - Ränteintäkterna är högre och räntekostnaderna lägre än budgeterat
- Årsprognosen för 2022 kommer också att påverkas av:
  - Större lönehöjningar än budget då tidigare avtal (med låg uppräkningsgrad) sagts upp
  - Allmänt stor höjning av verksamhetskostnader p g a hög inflation

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att anteckna given information om ekonomirapport för mars 2022

**§ 49 Nytt målkapital inför budget 2023**

Controllern presenterade förslag till beräkning av nytt målkapital enligt bilaga där summan föreslås räknas upp i enlighet med KPI (konsumentprisindex)-utvecklingen.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att förslå kyrkofullmäktige att besluta att knyta storleken på pastoratets målkapital till KPI-utvecklingen, med en årlig omräkning av summan i samband med budgetbeslutet för nästkommande år.

**§ 50 Extra bidrag till Hela Människan, Mölndal**

I budget för 2022 har beslutats om ett bidrag till Hela Människan, Mölndal om 80 tkr. I samband med Hela Människans årsmöte framfördes vädjan om ett extra bidrag till verksamheten då ekonomin var mycket ansträngd.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att förutom det ordinarie bidraget om 80 tkr för 2022 även omgående utbetala ett extra bidrag om 30 tkr till Hela Människan, Mölndal.

**§ 51 Möjlighet att skänka till specifika gävoändamål genom bruttolöneavdrag**

Controllern presenterade förslag, enligt bilaga, om att genom bruttolöneavdrag ge möjlighet att skänka pengar till specifika gävoändamål som är aktuella i pastoratet. Avdraget skulle kunna göras av såväl anställda som förtroendevalda. Pastoratet skulle bidra med en summa motsvarande de arbetsgivaravgifter m m som pastoratet slipper betala vid löneavdraget.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att ge möjlighet till bruttolöneavdrag för anställda och förtroendevalda i enlighet med framlagt förslag.

### § 52 Ytterligare flaggstång vid Fässbergs församlingshem

Kyrkorådet hade gett arbetsutskottet i uppdrag att bereda frågan om ytterligare flaggstänger vid Fässbergs församlingshem. Ärendet lämpade sig väl då det framkommit att nuvarande flaggstång måste flyttas p g a nytt cykelställ.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att det vid Fässbergs församlingshem ska finnas totalt två flaggstänger.

### § 53 Möjlighet till ideell näringsverksamhet

I anslutning till de resor som vissa förtroendevalda och ledningsgruppen genomfört till Örebro och Knivsta-Uppsala förelåg en PM enligt bilaga med kortfattad rapport och förslag till fortsatt beredning.

*Från arbetsutskottet förelåg följande förslag till beslut:*

att tillsätta två arbetsgrupper för fortsatt utredning, en för näringsverksamhet, och en separat för begravningsbyrå i kyrklig regi, och låta dessa kontinuerligt återrapporera sitt arbete till kyrkorådet och

att fastställa medlemmar i respektive arbetsgrupp

*Från Solveig Hallin yrkades:*

att avstå från att tillsätta en grupp för utredning av begravningsbyrå i kyrklig regi och enbart tillsätta en grupp för utredning av näringsverksamhet.

Förslagen om en eller två arbetsgrupper ställdes mot varandra och med acklamation beslutade kyrkorådet i enlighet med arbetsutskottets förslag

att tillsätta två arbetsgrupper för fortsatt utredning, en för näringsverksamhet, och en separat för begravningsbyrå i kyrklig regi, och låta dessa kontinuerligt återrapporera sitt arbete till kyrkorådet.

*Reservation till förmån för Solveig Hallins förslag anmäldes av Solveig Hallin, Jan-Erik Lindström och Ingemar Malmberg.*

Kyrkorådet beslutade vidare

att till arbetsgruppen för att utreda näringsverksamhet i vidare bemärkelse utse kyrkoherden, församlingsherdarna, fastighetschefen, ledamöterna i kyrkorådet

Eva Forssell-Aronsson, Jan-Erik Lindström och Lars Ramboldt samt kontrollern som sammankallande sekreterare och

att till arbetsgruppen för att utreda möjlighet till begravningsbyråverksamhet i egen regi utse kyrkoherden, en representant för sjukhuskyrkan, ledamöterna i kyrkorådet Anna Mattsson och Ingemar Malmberg samt kontrollern som sammankallande sekreterare.

#### § 54 Ändring av policys och delegationer i arbetsmiljöfrågor

I samband med Arbetsmiljöverkets inspektion av Mölndals pastorat hade framkommit att vissa delar av pastoratets policys i arbetsmiljöfrågor måste uppdateras och att dokument för delegation i arbetsmiljöfrågor måste antas. HR hade nu omarbetat dokumenten och dessa hade nu överlämnats till arbetsutskottet.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att anta de förändringar i arbetsmiljöpolicyn och policyn om kränkande särbehandling som föreslagits och

att anta de dokument om fördelning av arbetsmiljöuppgifter som framtagits.

#### § 55 Lokalfrågan i Källered – Centrumkyrkan lägger ner

Det hade inkommit besked om att församlingen Centrumkyrkan i Källered kommer läggas ner till sommaren. Viss kontakt hade ägt rum mellan kyrkoherden och Centrumkyrkans föreståndare. Arbetsutskottet såg det som värdefullt om ytterligare kontakt kunde tas med Centrumkyrkans ordförande i ärendet, att Källered's församlingsråd skulle informeras om samtalen och att samtal skulle föras mellan pastoratsledningen och Källered's församling om eventuella förändringar av församlingslokaler m m.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att notera given information om Centrumkyrkan i Källered,

att uppdra åt kyrkoherden att söka ytterligare kontakt med Centrumkyrkan och

att uppdra åt kyrkoherden att involvera Källered's församling i det fortsatta arbetet.

#### § 56 Kyrkoherdens delegationsbeslut

Kyrkoherden rapporterade om följande delegationsbeslut:

- Ny komminister i Stensjön från 15/8: Christian Josefsson, tidigare komminister i Fässberg
- Ny komminister i Fässberg från 15/8: Johanna Öhman

Kyrkorådet beslutade

att anteckna kyrkoherdens delegationsbeslut.

### § 57 Personalärenden och förslag om återbesättning

Kyrkoherden rapporterade om följande tjänsteärenden:

- Nya kommunikatören Anna Karlsson har nu påbörjat sitt arbete vid kansliet
- Församlingspedagog i Fässberg: rekryteringsprocessen pågår.
- Komministern i Stensjön Joel Göransson har meddelat avgång då han fått tjänst i Partille pastorat. Från nuvarande och tillträdande församlingssherde i Stensjön förelåg förslag enligt bilaga att tjänsten skulle återbesättas.

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att medge återbesättning av tjänst som komminister i Stensjön.

### § 58 Kyrkoherden informerar

Kyrkoherden informerade från pastoratets verksamhet:

- Fastighetsfrågor rörande:
  - Toltorpskyrkans fasadrenovering
  - Solceller på tack vid kyrkogårdarna och församlingshemmet i Fässberg
  - Byggandet av maskinhall på Fässbergs kyrkogård har nu påbörjats
  - Installation av laddstolpar vid Apelgårdens kyrka, Fässbergs församlingshem och Stensjökyrkan
- Övrig verksamhet:
  - Diakonala insatser för flyktingar från Ukraina
  - Musikskolans elever är nu samtliga överflyttade till ordinarie kyrkomusiker

Kyrkorådet beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att anteckna av kyrkoherden given information.

### § 59 Övriga frågor och avslutning

Välsignelsen lästes och sammanträdet avslutades.

## Förändring av målkapital inför budget 2023

Mölnalds pastorat har ett fastställt målkapital på 53 038 tkr. Denna summa fastställdes av kyrkofullmäktige 2015-11-09 och återspeglar pastoratets förhållanden 2014-12-31. I riktlinjerna för målkapital anges att de bör omprövas minst en gång per mandatperiod. Vidare anges i riktlinjerna att målkapitalet bör värdesäkras med tanke på inflationen.

Den fastställda summan för målkapitalet har tjänat pastoratet väl och därför har det inte heller bedömts vara behov av någon förändring fram tills nu. Det egna kapitalet har också växt under samma tid från 67 890 tkr 2014-12-31 till 88 238 tkr 2021-12-31. I en tid av högre inflationstryck är det dock dags att göra en ny beräkning av målkapitalet för att pastoratets buffert inte ska urholkas i förhållande till de långsiktiga åtaganden som pastoratet har.

### Princip för beräkning av målkapitalets storlek

Vid framtagandet av målkapitalet 2015 gjordes en avancerad beräkning med hänsyn både till storleken på pastoratets anläggningstillgångar och pastoratets löpande intäkter. Denna beräkning är i sin utformning förhållandevis komplicerad och bedöms inte nödvändig att återupprepa i nuläget. Ingångsvärdet för målkapitalet har också över tid visat sig stämma väl med pastoratets behov och behöver inte omprövas.

En förenklad omräkningsmodell skulle i nu kunna vara att räkna upp målkapitalet med inflationens utveckling och alltså knyta målkapitalet till ett prisindex. Fördelen med denna beräkningsmodell är också att det klagör det förväntade lägsta årliga resultatet i budgeten. Enkelt uttryckt: Pastoratet behöver gå med ett överskott som minst motsvarar inflationens påverkan på det egna kapitalet för att inte riskera ekonomisk obalans.

Skulle kyrkorådet bedöma att pastoratet också ska bygga upp en större buffert för kommande behov eller för att ge möjlighet till ökad långsiktig avkastning så måste det ske utöver värdesäkringen av det nuvarande kapitalet. Detta blir i så fall föremål för en egen beräkning.

För att hålla så aktuella siffror som möjligt föreslås att målkapitalet slutligt fastställs av fullmäktige i november 2022 i förhållande till det KPI som gäller 2022-09-30. Vidare ska det varje år göras en jämförelse mellan inflationen det senaste året fram till september och det tänkta resultatet i kommande års budget.

### Beräkning av målkapitalet i förhållande till inflationen

Vid val av index som mått på inflationen finns några alternativ. Det mest naturliga är dock att välja det grundläggande indexet KPI (konsumentprisindex). KPI tas fram månatligen av SCB visar den generella prisutvecklingen för de produkter som hushållen konsumerar. KPI är också det index som finns noterat sedan längst obruten tid (från 1949).

Vi beräkning nedan anges KPI i den serie som har index för 1980 =100

| Datum      | KPI    | Målkapital (tkr) | Målkapital + KPI | Faktiskt eget kapital          |
|------------|--------|------------------|------------------|--------------------------------|
| 2014-12-31 | 314,05 | 53 038           | 53 038           | 67 890 (128 % av målkapitalet) |
| 2021-12-31 | 352,47 | 53 038           | 59 526           | 88 238 (148 % av målkapitalet) |
| 2022-03-31 | 359,80 | 53 038           | 60 764           | 88 238 (145 % av målkapitalet) |

### Förslag till beslut

Kyrkorådet beslutar använda uppräknings enligt KPI som underlag i budgetarbetet och föreslår fullmäktige besluta

att knyta storleken på pastoratets målkapital till KPI-utvecklingen, med en årlig omräkning av summan i samband med budgetbeslutet för nästkommande år.

## Möjlighet att skänka till specifika gåvoändamål genom bruttolöneavdrag

Det diakonala gåvokontot har under 2022 p g a flyktingarna från krigets Ukraina (och hela den övriga diakonala verksamheten) behövt användas i högre grad än tidigare år. Samtidigt har också gåvotillströmningen varit god och kontot är ännu inte tomt. För långsiktig uthållighet i användningen av kontot, med större utbetalningar än tidigare, krävs dock att alla sätt att stärka inflödet prövas.

Från väldigt många anställda och förtroendevalda i pastoratet har det funnits en vilja att stödja flyktingarbetet, med arbetsinsatser, men också med direkta ekonomiska bidrag. Frågan har då uppkommit om detta skulle kunna ske med ett s k bruttolöneavdrag.

Samtal med pastoratets revisor har visat att denna form av avdrag är möjligt att göra för det diakonala kontot och andra ändamål som pastoratet stödjer.

Hur går det till?

Den anställde/förtroendevalde avstår vid ett tillfälle – förslagsvis två möjligheter per år - t ex 2 000 kr genom en skriftlig anmälan. Pastoratet betalar ut denna summa + ett påslag om 50% som motsvarar de genomsnittliga lönebikostnader som pastoratet samtidigt slipper betala. Alltså förs 3 000 kr till det valda gåvokontot.

Hade den anställde i stället först tagit ut denna summa i lön hade minst 35% gått i skatt och gåvan skulle då kunnat bli högst 1 300 kr, alltså mindre än hälften än om den förs direkt. För den med högre inkomst kan skatten vara upp till 55–60% och utväxlingen i löneavdraget ännu större.

Finns några nackdelar?

När den anställde avstår lön, avstår denne även pensionsavsättning. Erbjudandet kan även av vissa anställda uppfattas som en påtryckning och inte en möjlighet. Stark betoning av frivillighet, sekretess om vem som deltar och tydlig information detta med pension gör att det ska vara enkelt för den som vill att kunna avstå.

Löneavdraget kräver viss extra administration, därför får det bara ske på enklast tänkbara sätt. Det kan hända att kommande löneprogram klarar lättare att göra månadsavdrag annars bör det som sagt ske vid få tillfällen. Det krävs också en skriftlig begäran om avdraget från den enskilde anställde och förtroendevalde.

Ett alternativ som ännu inte utretts är om pastoratet också skulle ansöka om att få bli godkänd gåvomottagare för den sociala hjälpverksamheten. Detta är ett alternativ som inte ger lika hög utväxling som bruttolöneavdrag, men kan naturligtvis användas av många fler, d vs alla inkomsttagare i landet. I exemplet ovan skulle det innebära att gåvan om 1 300 kr skulle kunna ökas med skatteavdraget 325 kr (25% av gåvans värde) och då motsvara 1 625 kr.

Förslag till beslut

Kyrkorådet beslutar möjliggöra för anställda och förtroendevalda att skänka pengar till specifika gåvoändamål genom bruttolöneavdrag. Kyrkorådet beslutar även att bidra med ytterligare 50% till samma gåvoändamål vilket motsvarar ett ungefärligt genomsnitt av de minskade kostnader pastoratet får.

Följande ändamål tänks vara möjliga att skänka till (vilka motsvara de konton som har egna swishnummer):

- Det diakonala gåvokontot
- HBE
- EFI Fadder
- Little Lamb School

Kyrkorådet ger pastoratskansliet i uppdrag att utforma blanketter och svara för den praktiska hanteringen.



## Möjlighet för pastoratet att bedriva ideell näringsverksamhet

I mars och april 2022 gjordes två resor från pastoratet, till Örebro och till Knivsta-Uppsala, med ledamöter från kyrkorådet och pastoratets ledningsgrupp. Nedan beskrivs några insikter och erfarenheter från resorna. Avsikten med denna korta rapport är att initiera ett fortsatt arbete i Mölndal med frågorna som väcktes under resorna.

Vad handlar det om?

I Svenska kyrkan aktualiseras flera olika projekt inom det som kan kallas ideella sektorn, civilsamhället, socialt företagande eller som vi här väljer att kalla det (lite snävare definition): **Ideell näringsverksamhet**. Det handlar alltså om verksamhet som ligger utanför den grundläggande uppgiften för församlingarna, men ändå har en naturlig anknytning till den pastorala verksamheten.

Pastoratets näringsverksamhet bedrivs på samma ekonomiska villkor som annan näringsverksamhet i samhället, men den ska ha starkt samband med den grundläggande verksamheten (gudstjänst, undervisning, diakoni och mission). Verksamheten kan ge ett tillskott till pastoratets ekonomi (avkastning på insatt kapital), men framför allt ska verksamheten kunna stå på egna ben och alltså finansieras med externa medel (hyror, avgifter och kommunala bidrag).

Varför ska pastoratet bedriva näringsverksamhet?

Några olika skäl har utkristalliserats:

- Pastoratet behöver hushålla med sina resurser och skapa en rimlig avkastning på dem för att få en mer långsiktigt uthållig ekonomi i en tid när inkomsterna annars minskar
- Pastoratets resurser i form av yrkesmässig kompetens, fastigheter och visst kapital måste användas mer optimalt för att kunna stödja den grundläggande uppgiften
- Näringsverksamheten ger möjlighet att både ta ett pastoralt och diakonalt ansvar och samtidigt få verksamheten finansierad med andra intäkter än kyrkoavgiften
- Näringsverksamhet som drivs nära övrig församlingsverksamhet ger möjligheter till fler möten mellan kyrkan och den enskilde, möten med människor där de är (enligt projektet #kyrklig närvaro 2030)
- Kyrkan behöver investera mer av sitt kapital i det lokala sammanhanget i pastorala verksamheter som också är kommersiella – Den kommersiella mekanismen kan användas som ett verktyg för Guds rike (Matt 25:14–30, Luk 16:9).

Vilka typer av verksamhet kan vara aktuella?

I Örebro bedrevs i huvudsak två typer av verksamhet:

- Studentboende
- Seniorboende (55+) utan egen omsorgsverksamhet

I Knivsta fanns även:

- LSS-boende (med omsorg)
- Förskole och grundskoleverksamhet

I samtal med Samariterhemmets direktor nämndes även t ex:

- Sjukvård och Omsorgsverksamhet för äldre, i samarbete med t ex Bräcke (pastoratet hyr ut anpassade lokaler)
- Begravningsbyråverksamhet
- Mindre verksamhet som café, uppdragsskötsel av grönytor, bilpool för eget bruk och andras m m



### Vilka platser kan vara aktuella?

Alla pastoratets tomter (fastigheter) skulle kunna inrymma någon form av näringsverksamhet. När det blir aktuellt behöver det finnas en tydlig plan för att lokalerna också kan rymma tydligt profilerad kyrklig verksamhet, t ex kapell för gudstjänster för boende i det aktuella huset och i hela närområdet.

### Vilka organisatoriska former kan vara aktuella?

I Örebro har man valt att lägga all boenden i ett gemensamt, av pastoratet helägt, aktiebolag. Man har dock en mindre näringsverksamhet (konferensanläggning) i pastoratets egen regi.

I Knivsta har man valt att ha all verksamhet direkt i pastoratets vanliga organisation. Dock måste man särredovisa kostnaderna av skatterättsliga skäl, dessutom har man haft ett aktiebolag i själva byggnationsfasen (nu under avveckling) för att kunna lyfta byggmomsen.

I bägge varianterna på organisation betonas det samtidigt att pastoratets förtroendevalda inte får släppa kontrollen över verksamheten. Årsredovisningen för ev AB ska t ex behandlas på kyrkofullmäktige.

### Hur kan vi gå vidare?

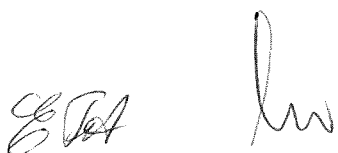
Den idé som kommit längst i Mölndal är förslaget att bygga ett boende, främst för studenter i anslutning till Fässbergs kyrka. Kyrkorådet föreslås tillsätta en grupp som arbetar vidare med olika förslag på byggnation vid Fässbergs kyrka och på andra av pastoratets fastigheter. I gruppen bör ingå kyrkoherde, församlingsherde, representant från kyrkorådet, ekonom och fastighetschef eller fastighetstekniker. Till gruppen knyts extern sakkunnig arkitekt. Gruppen redovisar kontinuerligt till kyrkorådet.

När det gäller begravningsbyrå behövs även här en grupp som arbetar vidare. Denna fråga är enklare att hantera såtillvida att den inte kräver nya lokaler. Här bör vi dock invänta kyrkomötets beslut om att eventuellt tillåta kyrkliga begravningsbyråer innan vi går alltför långt. Här skulle också ett studiebesök på närbelägen byrå (Toarp?) vara till stor nytta. Gruppen som utreder frågan skulle kunna bestå av en representant från sjukhuskyrkan, kyrkoherden, ekonomen och en representant från kyrkorådet.

### Förslag till beslut

Kyrkorådet föreslås besluta att tillsätta två arbetsgrupper för fortsatt utredning, en för näringsverksamhet i form av boende, en för näringsverksamhet i form av begravningsbyrå m m och låta dessa kontinuerligt återrapporera sitt arbete till kyrkorådet och att samtidigt fastställa medlemmar i respektive arbetsgrupp.

*/Per Bodemar, 2022-04-21*



# Arbetsmiljöpolicy för Svenska kyrkan i Mölnadal

En god och säker arbetsmiljö är en långsiktig prioriterad fråga för Svenska kyrkan Mölnadal. Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet inom Svenska kyrkan i Mölnadal är att åstadkomma en långsiktig effektiv verksamhet som innebär en god arbetsmiljö för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla delar i de olika verksamheterna som bedrivs för att uppnå uppsatta mål samt främja en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet skall bedrivas i samverkan mellan arbetsledningen, medarbetare och de fackliga organisationerna. Bevakning och utveckling av arbetsmiljön skall utgöra en naturlig del i alla verksamheter inom organisationen. Personalen skall inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika onödiga risker.

## Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och har huvudansvaret för arbetsmiljön. Det är arbetsgivaren som är skyldig att vidta alla rimliga åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall och i övrigt skapa en god arbetsmiljö.

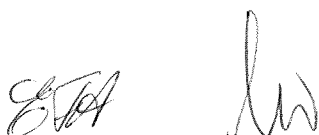
Arbetsgivaransvaret och därmed arbetsmiljöansvaret åvilar kyrkorådet.

Ansvaret för det operativa arbetsmiljöarbetet har kyrkorådet delegerat till kyrkoherden. Kyrkoherden har det övergripande ansvaret för arbetsmiljöarbetet och ska i sin tur fördela ansvaret för uppgifterna i arbetsmiljöarbetet till sina underordnade chefer på sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt.

Församlingsherdar och övriga chefer har inom sina respektive verksamheter, ansvar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs och att förutsättningar ges för att så långt som möjligt lösa arbetsmiljöfrågorna på den nivå där de uppkommer. För detta har de erforderliga resurser och de kunskaper som behövs. Regelbunden fortbildning av chefer och skyddsombud ska ske.

## Tillbud och arbetsolycka

Alla anställda har ett arbetsmiljöansvar genom att aktivt verka för en god psykosocial arbetsmiljö, följa skyddsföreskrifterna och instruktioner och påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för sin närmaste chef genom tillbudsanmälningar. Vi är alla vår arbetsmiljö men med olika delar av ansvaret.



*Arbetsgivaren tycker att det är viktigt att alla anställda rapporterar tillbud eller arbetsolycka så fort det händer något som kan anses hamna inom detta område. Hellre en rapport mer än en mindre.*

*Blankett finns på det gemensamma arkivet eller hos arbetsledaren.*

*Viktigt att få med är att beskriva händelsen, vilka åtgärder som behövs omedelbart och på lång sikt samt om anmälan skall göras till Försäkringskassa, Arbetsmiljöverket eller kontakt med företagshälsovård.*

## Mål

Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att åstadkomma en långsiktigt effektiv verksamhet som samtidigt innebär en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår.

## Riktlinjer

För att uppnå en arbetsmiljö som motsvarar det övergripande målet gäller att:

- Ansvarsfördelning och befogenheter är klart formulerade och kända.
- Konkreta åtgärdsprogram och projekt för arbetsmiljöarbetet upprättas, genomförs och utvärderas.
- Såväl interna som externa resurser utnyttjas för att spåra och värdera risker samt för att ge förslag till åtgärder. Riskanalys innebär en systematisk identifiering av olycksrisker samt bedömning av risknivåer. Riskanalysen bör normalt innehålla beräkningar eller uppskattningar av sannolikheter eller konsekvenser samt belysa osäkerheter i analysen. (Risk – konsekvens – sannolikheten-kostnad).
- Alla anställda ska ges de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets och arbetsplatsens utformning.
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågor ingår som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att den anställde så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Vid behov ska extern expertkunskap anlitas.
- Ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling.
- Ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. Alla anställda är skyldiga att, om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla det till sin närmaste chef som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.



Reviderad och antagen i kyrkorådet 26/4-2022

## Policy kränkande särbehandling

*Enligt arbetsmiljöverkets definition så ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. (AFS 2015:4).*

Att arbeta hos Svenska kyrkan i Mölndal ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande särbehandlingar och trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på vår arbetsplats.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör dock ses som normala företeelser.

Diskriminering på arbetsplatsen är ett allvarligt arbetsmiljöproblem som präglas av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas.

Den som utsätts för kränkande särbehandling kan få försämrad självkänsla, uppleva otrygghet, med fysisk och/eller psykisk ohälsa som följd.

Människor reagerar på olika sätt på kränkningar och det är den som utsätts för kränkningen som definierar om en händelse ska uppfattas som kränkning eller inte.

Till olika former av kränkande särbehandling hör:

### *Diskriminering*

Diskriminering är en form av kränkande särbehandling och kan beskrivas som att olika individer behandlas olika på ett orättvist sätt på grund av vem de är, vad de tror på eller hur de lever.

### *Mobbning*

Mobbing är en annan form av kränkande särbehandling. Mobbing kan bland annat vara att ignorera eller frysa ut någon, undanhålla information eller tala illa om någon.

### *Sexuella trakasserier*

Sexuella trakasserier är ytterligare en form av kränkande särbehandling som innebär ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling.



*Exempel på sådant som det är viktigt att vara uppmärksam på är:*

1. *Konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser av förändringar. Att medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega.*
2. *Att försvåra någons arbete, till exempel genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.*
3. *Att kritisera eller förlöjliga någon inför andra.*
4. *Att kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte.*
5. *Förföljelse i olika former.*
6. *Förtal av dig som person eller din familj*
7. *Förtal p.g.a. religion, etniskt ursprung, handikapp eller sexuell läggning är också kränkande särbehandling och regleras i diskrimineringslagarna*

### Checklista - Arbetstagare

När du konstaterat – jag är utsatt för kränkande särbehandlingar - Vad gör du då?

- *Säg tydligt ifrån att de kränkande särbehandlingarna är ovälkomna.*
- *Skriv ner allt det inträffade; ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.*
- *Informera din närmaste chef eller överordnad chef om vad som har hänt så snart som möjligt. Om det är den som är chef som kränker går man till dennes chef. Om det är kyrkoherden, kontaktar man kyrkorådets ordförande.*
- *Begär att din arbetsgivare snarast vidtar åtgärder.*
- *Ta kontakt med din fackliga företrädare eller ditt skyddsombud och se till att någon för din talan. Din fackliga företrädare kan begära en förhandling med arbetsgivaren och kräva att åtgärder vidtas.*
- *Arbetsgivaren ska utföra en utredning. Utredningen ska klarlägga vad som har hänt och vilka åtgärder som bör vidtas. Denna dokumentation har personalsekretess vilket innebär att ingen annan än de som är berörda kan se den.*
- *Göteborgs stift har två kontaktpersoner som är utsedda för att du som anställd ska ha en utomstående att tala med. Kontaktuppgifter finns på stiftets hemsida under rubriken själavård.*

### Checklista – Chef

- *Ta situationen på allvar och handla snabbt.*
- *Samtala först med och ställ frågor till den som upplever sig utsatt. Informera om möjligheten att ha med skyddsombud eller annat ombud i samtalet. Informera även om stiftets kontaktpersoner.*
- *Klargör din egen roll och beskriv vilka andra personer/funktioner som kan kontaktas för att klargöra situationen*
- *Ge stöd och erbjud stödkontakt, främst hos Företagshälsovården, till den som känner sig utsatt. Även andra stöd kan ges efter behov men kan inte preciseras mer.*
- *Gå igenom alternativ för fortsatt utredning. Gör en bedömning av vilken hjälp du behöver från din överordnade chef och/eller HR.*
- *Gör en samlad bedömning av de uppgifter som framkommit.*



- Samtala därefter med den eller de som uppges ha handlat kränkande.
- Dokumentera händelseförloppet. Reflektera över graden av allvar i situationen och de effekter den kan skapa. Bedöm vilka som behöver hållas informerade. Kyrkoherden skall alltid informeras. *Dokumentationen bevaras under personalsekretess hos HR.*
- Det är viktigt att arbetsgivaren förhåller sig opartisk och att utredningen sker så diskret som möjligt.
- Alla inblandade ska hållas informerade om ärendets gång.
- I samtliga fall ska protokoll skrivas där det tydligt framgår vad som har bestämts och vilka åtgärder som skall vidtas och av vem.

## Sanktioner

- Åtgärder skall alltid riktas mot den som kränkt och inte mot den som blivit utsatt.
- Arbetsgivaren avgör vad som skall ske med den som kränkt. I första hand kan det vara fråga om tillsägelser och uppmaningar. Därefter kan det handla om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning. *Det kan även bli tal om polisanmälan.*