

Tid: Klockan 15.00 – 16.45

Plats: Torslunda prästgård, konferensrummet

KR § 174

Sammanträdes öppnande

Ordföranden hälsar alla varmt välkomna till sammanträdet varefter han förklarar det för öppnat. Efter öppnandet håller Kh Mattias Rosenquist en kort andakt.

KR § 175

Upprop

Upprop förrättas. Närvaro enligt bilaga 1.

KR § 176

Val av justeringsperson

KR **beslutar** välja Jan-Olof Hagander till justeringsperson.

KR § 177

Tid och plats för justering

Ordföranden **meddelar** att protokollet kommer att justeras på pastoratets kansli, Torslunda prästgård, fredagen den 20 december år 2019 klockan 0900.

KR § 178

Godkännande av föredragningslistan

Förslag till föredragningslista har varit utsänd med kallelsen. Förslaget biläggs protokollet som bilaga 2.

KR **beslutar** fastställa föredragningslistan enligt det utsända förslaget.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

KR § 179

Meddelanden

Akademikerförbundet SSR har bekräftat mottagandet av pastoratets förhandlingsframställan gällande ny arbetsledare för kommunikatören. De avstår förhandling och anser att vi uppfyllt vår förhandlingsskyldighet.

Assistent Emma Björn är långtidssjukskriven t.o.m. den 22 januari år 2020.

Arbetsmiljöverket har avlämnat ett avslutsbrev efter sin inspektion den 6 februari år 2019. I brevet meddelar man att pastoratet bedöms uppfylla ställda krav.

Inge Slottnér som är ledamot av kyrkorådet och kyrkofullmäktige meddelar att han av hälsoskäl avsäger sig uppdragen i nämnda organ.

Kk Magnus Jonsson har i "Dropbox" under Kyrkorådet och i underbiblioteket "Utredningar" lagt upp material gällande lokalförsörjningsplaner. Inledningsvis ligger där ett exempel på hur en plan kan se ut för det fiktiva pastoratet Kyrkbyn. Där ligger också en framtagna lokalförsörjningsplan för Enskede-Årsta församling.

KR § 180

Anmälan av delegationsbeslut

Kk Magnus Jonsson anmäler de delegationsbeslut som eventuellt finns upptagna i AU:s protokoll ifrån sammanträde den 3 december år 2019, §§ 189-209.

Kh Mattias Rosenquist meddelar att för våren år 2020 anställt Therese Wahlgren Sundén för att arbeta med barn- och ungdomskörer i Torslunda församling.

KR § 181

Kyrkoherdens rapport

Kh Mattias Rosenquist presenterar en plan för utbildning av personalen under år 2020. Planen bygger främst på de under hösten genomförda PU-samtalen och biläggs protokollet som bilaga 3).

I Ölandsbladet fanns för en tid sedan en artikel om att pastoratet planerade för en framtida eventuell kyrklig närvaro i Färjestadens hamnområde. Denna fråga var en av flera frågor som dryftades vid ett samråd med Mörbylånga kommun under september månad. Förhoppningsvis kommer dessa samråd med bl.a. kommunen att fortsätta.

Slutligen lämnar Mattias Rosenquist en lägesbild av de gångna adventshögtiderna. Gudstjänstdeltagandet var överlag mycket gott vid adventsgudstjänsterna och det var mycket folk vid luciafirandena. I Sydölands församling var det inte några gudstjänster första advent i Ventlinge, Gräsgård eller Segerstad kyrkor och i Ås kyrka var det bara åtta gudstjänstbesökare. Vid syföreningsauktionerna lyckades man samla in mycket pengar.

KR § 182

Finansiell avstämning per 2019-11-30

Föreligger månadsavstämning per den 30 november år 2019 för bankkonton samt aktier. Den finansiella uppföljningen biläggs protokollet i bilaga 4).

Kinnevik har under november månad delat ut sina aktier i Millicom till sina aktieägare. Pastoratet har genom sina 10.000 aktier i Kinnevik B erhållit 1.372 aktier i Millicom. Dessa aktier var vid tidpunkten för avskiljningen värda 455.505 kronor medan markandasvärdet idag på aktierna är 616.302 kronor.

Föreslås besluta;

att godkänna månadsavstämningen per 2019-11-30 samt att lägga den till handlingarna,

KR **beslutar** enligt förslaget.

KR § 183

Förteckning över i protokoll pågående ärenden i KR, AU och KU

I bilaga 5) finns en förteckning över de i protokoll upptagna pågående ärendena hos kyrkorådet och dess arbetsutskott.

Planen för Norra Möckleby, Sandby och Gårdby församlings användning av Gårdby kyrka har avlämnats under december månad.

Kommunikationsutskottets utredning gällande fördelar med traditionell annonsering och kostnad för strategisk annonsering kommer att redovisas vid dagens sammanträde.

Föreslås besluta;

- 1) att planen för användningen av Gårdby kyrka skall redovisas senast den 31 mars år 2020,
- 2) att Ledningsgruppens precisering skall avlämnas senast den 30 april år 2020.

KR **beslutar** enligt förslagen.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

KR § 184

KGF Ulf Ottosson lämnar en redogörelse för arbeten rörande fastigheter och kyrkogårdar

KGF Ulf Ottosson lämnar en redogörelse enligt bilaga 6) vilken biläggs protokollet.

I anslutning till redogörelsen lämnar Ulf Ottosson besked om att enligt den arborist som pastoratet anlitar så klarar sig ett hamlat träd ytterligare åtta till tio år. Vidare meddelar han att inga begagnade arbetsmaskiner säljs till personalen utan att alla gamla maskiner lämnas som inbyten till en firma vid köp av nya maskiner.

Ledamöterna uttrycker sin mening om att felanmälningsfunktionen i DeDu-systemet fungerar bra.

Föreslås besluta;

att uppdra åt KGF Ulf Ottosson att tillse så att de sönderblåsta flaggorna vid prästgårdsladorna alldeles invid Glömminge kyrka skall tas ned.

KR **beslutar** enligt förslaget.

KRO Mikael Ahlberg tackar Ulf Ottosson för hans medverkan.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

SÖDRA ÖLANDS PASTORAT

Kyrkorådet
Kyrkorådets arbetsutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2019-12-17 5
2019-12-03 3

Dnr. (P) 2019:518

KR § 185

AU § 196

Ansökan om föräldraledighet från kommunikatör Marie Hedström för
perioden 200323 - 200424

Kommunikatör Marie Hedström har inlämnat en ansökan om föräldraledighet daterad den 25 november år 2019. Ledigheten gäller för tiden 23 mars till och med den 24 april år 2020.

Marie Hedström har barn som är yngre än åtta år.

Under våren kommer pastoratet ha ett stöd för Marie Hedström i Evelina Gustafsson som kommer att ha en tidsbegränsad anställning
perioden 200101 - 200630.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

att bevilja kommunikatör Marie Hedström föräldraledighet motsvarande 100% sysselsättningsgrad för perioden 200323 - 200424.

AU **beslutar** enligt förslaget.

KR **beslutar** enligt AU:s förslag.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

KR § 186

AU § 197

Ansökningar om semesterväxling år 2020 från assistent Annika Henell och kommunikatör Marie Hedström

I Kyrkans avtal 2017 lämnas möjlighet för medlemmar av arbetstagarorganisationerna VISION och SSR att ansöka om semesterväxling. I korthet innebär semesterväxling en möjlighet för arbetstagaren att växla in den del av semesterlönen som utgörs av semesterdagstillägg till extra lediga dagar

Pastoratet har under år 2018 tecknat lokala kollektivavtal om semesterväxling med arbetstagarorganisationerna VISION och SSR.

Assistent Annika Henell och Kommunikatör Marie Hedström har lämnat in en anhållan om semesterväxling för år 2020. Kk Magnus Jonsson tillstyrker ansökningarna om semesterväxling.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

att bevilja assistent Annika Henell och kommunikatör Marie Hedström semesterväxling för år 2020.

AU beslutar enligt förslaget.

KR beslutar enligt AU:s förslag.

KR § 187

AU § 199

Pälsdjur i pastoratets församlingshem och expeditioner

I kyrkliga sammanhang såväl som i samhället i stort är det idag många människor som har allergi mot pälsdjur. Våra kyrkor, församlingshem, expeditioner och övriga lokaler måste vara tillgängliga för alla besökare och medarbetare oavsett om de är allergiska mot pälsdjur eller inte.

För att garantera tillgänglighet till våra lokaler för anställda och besökare kan pastoratet inte tillåta pälsdjur i lokalerna.

De reglementen/program som är aktuella för att kompletteras med ett förbud om att ha med sig pälsdjur i lokalerna annat än om synnerliga skäl föreligger är; det personalpolitiska programmet och reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 1) att under avsnitt O i det personalpolitiska programmet skriva in att "I pastoratets kyrkor, församlingshem, expeditioner och övriga lokaler får man inte ha med sig pälsdjur annat än om synnerliga skäl föreligger",
- 2) att under paragraf 12 i reglementet för uthyrning och församlingshem skriva in att "I pastoratets kyrkor och församlingshem får man inte ha med sig pälsdjur annat än om synnerliga skäl föreligger".

AU beslutar enligt förslagen.

Förslag till skrivningar gällande det personalpolitiska programmet respektive reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem biläggs protokollet som bilagor 3) och 4).

Fortsättning på sidan 8)

Ordförandens signatur 	Justeringsmännens signatur 	Utdragsbestyrkande
--	---	--------------------

Fortsättning från sidan 7)

Föreslås besluta;

- 1) att under avsnitt O i det personalpolitiska programmet ersätta pälsdjur med djur samt att stryka "annat än om synnerliga skäl föreligger".
- 2) att vidare under paragraf 12 i reglementet för uthyrning av kyrkor och församlingshem ersätta pälsdjur med djur samt att stryka "annat än om synnerliga skäl föreligger".

KR beslutar enligt AU:s förslag med de ändringar som föreslagits på sammanträdet.

Förslag till skrivningar gällande det personalpolitiska programmet respektive reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem biläggs protokollet som bilagor 7) och 8).

KR § 188

AU § 203

Annonsering i dagspress

KUO Ingela Johansen presenterar uppdraget gällande annonsering i dagspress som utskottet fått från kyrkorådet i § 138 år 2019.

Gällande kostnaderna för sedvanlig annonsering hänvisar Ingela Johansen till utskottets protokoll § 26.

När det gäller annonsering med större annonser i dagspress så är kostnaden för en halvsida cirka 10.000 kronor exklusive moms och motsvarande kostnad för en helsida är 17.000 kronor exklusive mervärdesskatt.

Kommunikatör Marie Hedström har varit i kontakt med sin kollega i Norra Ölands pastorat för att få information gällande deras annonsering. I det norra pastoratet har man en tjänst som kommunikator som är på 50%. Det finns ingen tid i denna tjänst för att arbeta med en egen församlingstidning. På sikt är det troligt att man där kommer att börja arbeta med digital annonsering. I Norra Ölands pastorat sker det mesta av annonseringen om kyrkans verksamhet fortfarande i form av predikoturer. Annonsering sker endast i Ölandsbladet då "alla" har denna tidning men kostnaderna för annonseringen uppgår ändå till cirka 35.000 kronor per månad. Det diskuteras där också att framställa ett separat kalendarium över alla gudstjänster utöver annonseringen i tidningen.

Då arbetsutskottets möte hålls i Domprostgården har AU en möjlighet att inhämta synpunkter på annonsering ifrån vikarierande kommunikator Anna Braw i Kalmar pastorat. I Kalmar pastorat sker annonseringen fortfarande till stor del i form av predikoturer och separata annonser för olika aktiviteter. Anna Braw anser att denna form av annonsering är dyr men att hon som vikarierande kommunikator inte vill gå in och ändra för mycket under sitt vikariat. Hon tror att annonsering på några års sikt kommer präglas av en större digital "trötthet" och att annonseringen sker i form av berättelser (storytelling).

KU ser inte att det är en framkomlig väg att återigen börja annonsera predikoturer.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

- 1) att inte återgå till annonsering av predikoturer i dagspress men att motsvarande information skall kunna erhållas främst genom Källan,
- 2) att strategisk annonsering, i samband med bland annat de större kyrkliga högtiderna, skall utvecklas.

Fortsättning på sidan 10)

Ordförandens signatur 	Justeringsmännens signatur 	Utdragsbestyrkande
--	---	--------------------

SÖDRA ÖLANDS PASTORAT

Kyrkorådet
Kyrkorådets arbetsutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

2019-12-17 10

2019-12-03 10

Fortsättning från sidan 9)

AU beslutar enligt förslagen.

KR beslutar enligt AU:s förslag.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

KR § 189
AU § 205
Sammanträdesdagar år 2020

Föreligger förslag till sammanträdesdagar för Kyrkorådet och dess utskott för år 2020.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

att fastställa sammanträdesdagar år 2020 enligt bilaga 5).

AU **beslutar** enligt förslaget.

Ledamoten Jan-Olof Hagander meddelar att KFU:s sammanträde i januari månad är planerat till onsdagen den 8 januari.

KR **beslutar** enligt AU:s förslag med den ändring som meddelats av Jan-Olof Hagander.

Sammanträdesdagarna för år 2020 biläggs protokollet som bilaga 9).

KR § 190

AU § 206

Nya löner för tim- och månadsavlönade från och med år 2020

Inför år 2020 behöver lönerna för tim- och månadsavlönade att justeras upp med ett lönepåslag för år 2019. De föreslagna lönerna har räknats upp med 2,3%. Inga andra justeringar i dokumentet har gjorts förutom uppjusteringen av lönerna.

Föreslås besluta föreslå KR besluta;

att fastställa löner för tim- och månadsavlönade för år 2020 enligt bilaga 6).

AU **beslutar** enligt förslaget.

KR **beslutar** enligt AU:s förslag.

Tim- och månadslöner för år 2020 biläggs protokollet som bilaga 10).

KR § 191

Ansökan om behörighetsförklaring av Kh emerita Elisabeth Falk Nilsson för att upprätthålla en komministertjänst i pastoratet till och med den 31 augusti år 2020

Kh Mattias Rosenquist planerar för att anställa Kh emerita Elisabeth Falk Nilsson på en tidsbegränsad anställning som komminister under perioden den 1 januari till och med den 31 augusti år 2020.

Föreslås besluta;

att ansöka om behörighetsförklaring av Kh emerita Elisabeth Falk Nilsson för anställning på en komministertjänst under perioden 1 januari till och med den 31 augusti år 2020.

KR beslutar enligt förslaget.

Ordförandens signatur 	Justeringsmännens signatur 	Utdragsbestyrkande
--	---	--------------------

KR § 192

Ansökan om tjänstledighet från pedagog Mahlin Bergman för centralt fackligt uppdrag

Mahlin Bergman har ansökt om tjänstledighet motsvarande 100% sysselsättningsgrad för centralt fackligt uppdrag tiden 2020-01-01 och 2020-06-22.

Arbetsledande pedagog Veronika Andersson har tillstyrkt ledigheten.

Föreslås besluta;

att bevilja Mahlin Bergman tjänstledighet för den sökta perioden.

KR beslutar enligt förslagen.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

KR § 193

Redovisning gällande arbetsskadeanmälningar och tillbud år 2019

Kk Magnus Jonsson lämnar redovisning över inlämnade arbetsskadeanmälningar och tillbud under år 2019 enligt bilaga 11).

Föreslås besluta;

att godkänna redovisningen samt att lägga den till handlingarna.

KR beslutar enligt förslaget.

Ordförandens signatur

Justeringsmännens signatur

Utdragsbestyrkande

KR § 194

Avslutning

Ordföranden förklarar sammanträdet för avslutat klockan 1645.

Efter sammanträdet avslutning tillönskar ordföranden och ledamöterna varandra en God Jul och ett Gott Nytt År.

Vid protokollet


Magnus Jonsson
Sekreterare

Justeras


Mikael Ahlberg
Ordförande


Jan-Olof Hagander
Justeringsperson

Bevis om anslag

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Datum för anslags uppsättande: 2019-12-20

Datum för anslags nedtagande:

Underskrift: _____

Kyrkorådet för Södra Ölands pastorat

Sammanträde den 17 / 12 2019 klockan 1500 - 1645

Närvarolista			Paragraf			Paragraf		
Ordinarie	Närv.	Antal km.	Ja	Nej	Avst.	Ja	Nej	Avst.
Mikael Ahlberg	<i>MA</i>	10						
Jan-Olof Hagander	<i>JOH</i>	36						
Jenny Holdar Johansson	<i>JH</i>							
Christina Edén Hambert	<i>CEH</i>	95						
Per-Olov Johansson								
Ingela Johansen	<i>IJ</i>	60						
Kerstin Carlsson	<i>KC</i>	76						
Kristina Nilsson	<i>KN</i>							
Inge Slottnér								
Jessica Hellman	<i>JH</i>							
Mattias Rosenquist	<i>MR</i>							

Ersättare

Tomas Fredriksson								
Kersti Edwall								
Margareta Ingemansson								
Ann-Charlotte Hagström								
Liselotte Wetterstrand Waldenström								
Margaretha Holm Magnusson								
Ove Karlsson								
Henrik af Geijerstam								
Agneta Petersson	<i>AP</i>							
Berit Petersson								

Övriga deltagare

Magnus Jonsson	<i>MJ</i>		
Anders Wassbäck			

med

Kallelse

Kyrkorådet kallas till sammanträde tisdagen den 17 november år 2019 klockan 1500 på kansliet, Torslunda prästgård.

OBS! Tiden för sammanträdet.

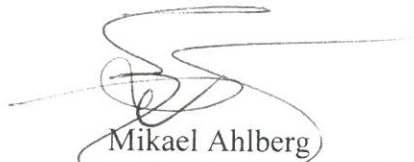
OBS! Om du inte har möjlighet att närvara kallar du själv din ersättare.

Föredragningslista

- 1) Öppnande
- 2) Upprop
- 3) Val av justeringsperson
- 4) Tid och plats för justering. Justering föreslås äga rum på pastoratets kansli fredagen den 20 december år 2019 klockan 0900.
- 5) Godkännande av föredragningslistan
- 6) Meddelanden
- 7) Anmälan av delegationsbeslut
- 8) Kyrkoherdens rapport
- 9) Finansiell avstämning per 2019-11-30
- 10) Förteckning över i protokoll pågående ärenden i KR och AU
- 11) KGF Ulf Ottosson lämnar en redogörelse för arbeten rörande fastigheter och kyrkogårdar
- 12) Ansökan om föräldraledighet från kommunikatör Marie Hedström för perioden 200323 – 200424, AU § 196
- 13) Ansökningar om semesterväxling år 2020 från assistent Annika Henell och kommunikatör Marie Hedström, AU § 197
- 14) Pälsdjur i pastoratets församlingshem och expeditioner, AU § 199
- 15) Annonsering i dagspress, AU § 203
- 16) Sammanträdesdagar år 2020, AU § 205



- 17) Nya löner för tim- och månadsavlönade från och med år 2020, AU § 206
- 18) Ansökan om behörighetsförklaring av Kh emerita Elisabeth Falk Nilsson för att upprätthålla en komministertjänst i pastoratet till och med den 31 augusti år 2020
- 19) Ansökan om tjänstledighet från pedagog Mahlin Bergman för centralt fackligt uppdrag
- 20) Redovisning gällande arbetsskadeanmälningar och tillbud år 2019
- 21) Övriga frågor
- 22) Avslutning



Mikael Ahlberg
Kyrkorådets ordförande

Bilagor

Protokoll ifrån AU 2019-12-03, §§ 189-209

Kyrkoherdens rapport

Finansiell avstämning per 2019-11-30

Förteckning över i protokoll upptagna pågående ärenden i KR och AU



Plan över planerad utbildning för år 2020

Gemensamt samtliga personalkategorier

Utbildning HLR

Utbildning i nytt bokningsprogram. Utbildningen delvis olika beroende på arbetsuppgifter.

Utbildning i tidredovisningssystem. Utbildningen delvis olika beroende på arbetsuppgifter.

Konfirmandteam

Tre präster och fyra pedagoger – fördjupningsresa till Helsingborgs pastorat angående utveckling av konfirmandarbetet

Präster och diakoner

Samtliga präster – studie och utbildningsresa inkluderande möte med professor David Thurfjell samt biskop Karin Johannesson

Maria Hall – Levande bibel

Torgny Jansson Greek och Birgitta Åhlin - retreat

Åsa Bergman - fortsättning på kursen att leda ideella (två träffar)

Kanslipersonal

Jimmy Fredriksson – utbildning i Indesign (layoutprogram)

Marie Hedström – kurs om analysering av människors beteende på sociala medier (vanor)

Magnus Jonsson – utbildning om framtagande av lokalförsörjningsplaner, kurs om verksamhetsstyrning i praktiken, fördjupningskurs i excel

Pedagoger

Samtliga pedagoger deltar i stiftets fortbildningsvecka

Veronika Andersson och Anette Petersson – fortsättning på kursen att leda ideella (två träffar)

Linda Vided – utbildning till kursledare för bibliska figurer

Kyrkvaktmästare och församlingshemspersonal

Två till fyra vaktmästare – arbete på väg

Två vaktmästare – liftutbildning

Två vaktmästare – motorsåg

Församlingshemspersonal – att möta sörjande

Åtta vaktmästare – JEFF CC Kyrka, utbildning i Torslunda under första halvåret

Sex vaktmästare – DEDU, fortsättning/uppdatering



Månadsavstämning per 2019-11-30 för bankkonton och aktier

Bankkonton	Behållning	Ränta
7344 21 300 77	29 148 527	0,50%
8381-6 983 082 253-3	16 000 000	0,00%

Aktier	Antal	Kurs	Kurs 2018-12-31	Anskaffningsvärde	Utveckling 2019
Investor B	5 000	506,20	375,60	124,50	34,77%
Investor A	10 000	499,20	378,00	250,36	32,06%
Sandvik	30 000	174,15	126,35	84,50	37,83%
Billerud-Korsnäs	25 000	109,05	105,50	100,00	3,36%
SCA B	30 000	95,30	68,72	45,07	38,68%
Essity B	20 000	301,00	217,60	96,00	38,33%
Handelsbanken A	10 000	94,00	98,30	107,61	-4,37%
Swedbank A	10 000	124,70	197,75	175,75	-36,94%
Kinnevik B	10 000	219,30	213,70	213,63	2,62%
Kinnevik IL 2019 B	10 000	58,20	45,55	45,55	27,77%
Ratos B	100 000	33,68	23,28	33,16	44,67%
Skanska B	20 000	211,60	141,00	170,75	50,07%

Aktieportfölj i sin helhet	Värde	Värde 2018-12-31	Anskaffningsvärde	Utveckling 2019
Summa	36 332 750	28 745 100	23 134 100	26,40%
Utveckling på OMX Stockholm sedan 2019-01-01				25,20%

Förteckning över pågående i protokoll upptagna ärenden

Kyrkorådet (KR)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
KR § 189/15	Plan för användningen av Gårdby kyrka	2020-03-31		Redovisas för AU. Beslut i § 183/19
KR § 150/19	Översyn av FR:s uppgifter samt delegationer ifrån KR		Kh	
Arbetsutskottet (AU)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
AU § 26/18	Beslut i KF om reviderad/ny församlingsinstruktion	2020-04-07		Nytt datum KR § 157, 191126
AU § 182/19	Ny lönekartläggning för pastoratet	2020-06-30	Kh	
Kyrkogårds- och fastighetsutskottet (KFU)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
KR § 82/19	Hantering av återlämnade/återtagna gravanordningar		KGFO	
AU § 142/19	Inventering av oljepannor och dess återstående livslängd		KGFO	
Kommunikationsutskottet (KU)				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
KR § 173/18	Välkomnande av nya medlemmar genom inträde eller inflytt		KUO	
KR § 177/18	Information om vad kyrko- och begravningsavgift går till		KUO	
Ledningsgruppen				
<u>Paragraf</u>	<u>Ärende</u>	<u>Klart</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>Anmärkning</u>
AU § 102/19	Precisering av kravprofil på tjänsten som musikpedagog	2020-04-30		Ändrat datum i KR § 183/19

[Signature]

Bilaga 6/ till KR: protokoll 191217, § 184, två sidor

Kyrkorådsinformation av KGF avseende andra halvåret 2019.

Gravstenssäkerheten är ett pågående arbete och under 2019 har samtliga kyrkogårdar och gravstenar besiktigats och testats. Säkerhetsarbetet startade 2015.

Under 2020 gör vi en "uppsamlingsrunda" och följer upp ej åtgärdade stenar.

2021 startar kontrollen igen med Torslunda först.

Trädvård

Etapp 1 i trädvården genomfördes under augusti av SveArb efter att tillstånd beviljats av Länsstyrelsen. Besluten gäller **Tillstånd enligt 4 kap Kulturmiljölagen (1988:950) (KML)** samt **Dispens från biotopskyddet**. Sedan trädvårdsplanen upprättades har flera träd torkat ut och drabbats av almsjukan. En komplettering av planen kommer därför att upprättas under våren 2020.

Värme i kyrkorna

Byte av värmepanna och bränsle till Norra Möckleby kyrka utförs efter Trettonhelgen 2020. I tanken finns då RME-bränsle som är fossilfritt.

I Glömminge har vi nu bytt ut det mesta. Senast i raden av problem var läckage på tilloppsvärmen till kyrkan. Tur i oturen var att läckan var utanför kyrkan. Ledningen har nu bytts ut till en utan skarvar mellan teknikhuset och kyrkan.

Brännaren i Resmo kyrka är utbytt.

Målningsarbete.

Ommålning av Mörbylånga och Resmo församlingshems fasader, fönster och dörrar har skett under sommar och höst. Entreprenör: Clasons Måleri, Kalmar.

Vickleby prästgård.

Vickleby prästgård har genomgått en stor yttre renovering.

Borttagning murgröna på fasad och intill husgrund.

Avloppet från huset till kommunala avloppet var trasigt och har bytts ut.

Ommålning av fasad och fönsterbågar.

Indragning av fiber.

Arbetet är nu genomfört och resultatet har blivit utmärkt.

Asfaltering

Vid Torslunda maskinhall har en remsa med asfalt lagts utanför byggnaderna samt en remsa på västra delen av gårdsplanen där tjänstebilarna parkeras.

Mörbylånga församlingshem har asfaltsbeläggning lagts på planen framför församlingshemmet och expeditionen.



Ventlinge kyrka

Kommunalt vatten och avlopp har anslutits till Ventlinge kyrka.

Tillsyn

Länsstyrelsen har haft tillsyn av Algutsrums kyrkogård den 3 oktober. Lotta Lamke utförde tillsynen.

Räddningstjänsten Öland, Anders Palmgren, har utfört tillsyn av Nådens kapell.

Tjänsteanteckningar i form av utrymningsplan samt byta ut lås på utrymningsdörr från stora salen har åtgärdats.

DeDu Fastighetsprogram: Programmet för planerat underhåll, förebyggande underhåll samt ärendehantering nyttjas nu till fullo.

KFU använder programmet i budgetarbetet, vaktmästarna i ronderingar (förebyggande underhåll) och personal, förtroendevalda och frivilliga nyttjar ärendehantering.

En länk för ärendehantering (felanmälan) ligger redan nu på vår hemsida:

<https://www.svenskakyrkan.se/sodraoland/felanmalan>

Textilförvaring.

Resmo kyrka har lagom till första advent fått ny textilförvaring. I Vickleby kyrka startar arbetet efter trettonhelgen.

Textilförvaringarna är ritade av Margit Westergren och byggda av Erik Michelsén.

Utrymningslarm

I Mörbylånga församlingshem monteras under december ett utrymningslarm.

Installationen utförs av Triator Larm/Tele/Data.

Torslunda 2019-12-17

Ulf Ottosson

KGF



Personalpolitiskt program

Utvärdering av det *Personalpolitiska programmet* skall göras varje år. Före utvärderingen skall samtliga avdelningschefer ta upp programmet till diskussion på respektive avdelning.

Det *Personalpolitiska programmet* är fastställt av kyrkorådet 2019-12-17 § 187.

Innehåll:

- A: Personalpolitiskt program**
- B: Arbetsgivaransvar**
- C: Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling**
- D: Arbetsledning**
- E: Medbestämmande och facklig verksamhet**
- F: Personalvård/Personalutveckling**
 - Rekrytering
 - Introduktion av nyanställda
 - Personalplanering
 - Personal- och Utvecklingssamtal
 - Kompetensutveckling
 - Lagutveckling
 - Ledarutveckling
 - Avslutande samtal
- G: Professionellt medarbetarskap**
- H: Semester och extra tjänstefria dagar**
- I: Arbetsmiljö**
- J: Friskvård**
- K: Företagshälsovård**
- L: Skydd mot diskriminering**
- M: Lönepolicy**
 - Arbetsuppgiften
 - Individen
 - Marknaden
 - Kommentarer
- N: Förmånsbil**
- O: Pälsdjur**
- P: Förslagsverksamhet**
- Q: Frivilligarbete**

A: Personalpolitiskt program

Kyrkorådet har fastställt följande mål och principer för hur personalpolitiken skall bedrivas, med syfte att den grundläggande uppgiften: att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt att utöva diakoni och mission, kan genomföras så effektivt som möjligt.

Med effektivitet avses här

- att målen för verksamheten nås,
- under god hushållning med resurserna och
- god arbetsmiljö, anställningstrygghet och medinflytande för de anställda.

Avdelningarnas olika målformuleringar finns på respektive avdelning.

Till grund för det personalpolitiska programmet ligger "Kyrkoordning", arbetsrättslig lagstiftning, praxis samt tillämpliga kollektivavtal

B: Arbetsgivaransvar

Formellt är pastoratet arbetsgivare. Kyrkofullmäktige fattar som högsta beslutande organ beslut om mål, resurser och riktlinjer. Kyrkorådet leder förvaltningen, har tillsyn över övrig nämnd och utskott samt verkställer kyrkofullmäktiges beslut.

Kyrkoherden har som förvaltningschef och andlig ledare ansvaret för tillsyn och övergripande samordning av all den verksamhet som pastoratet bedriver.

I pastoratets totala arbetsgivaransvar ligger bland annat att:

1. fatta beslut om anställning eller anställnings upphörande
2. sluta avtal om anställningsvillkor
3. tolka författningar och avtal samt fatta beslut om arbetstid, ledighet, lön och andra ersättningar
4. utveckla organisation, arbetsmetoder och kompetens
5. samordna och leda arbetet
6. hålla alla anställda informerade om verksamheten så att mål och sammanhang klarläggs
7. samverka med arbetstagarorganisationerna
8. i övrigt ta initiativ och fatta beslut i enlighet med författningar, kyrkoordning, avtal, övriga förpliktelser och god sed på arbetsmarknaden, så att församlingens grundläggande uppgifter kan lösas.

C: Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling

Svenska kyrkans framtida uppgifter, organisation och villkor ställer krav på förändringsberedskap även i vårt pastorat.

Nya organisationsmönster, anställningsvillkor och arbetsmetoder blir i vissa fall ofrånkomliga och kan i andra fall behöva prövas. Detta kräver medverkan av en kompetent och engagerad personal.

För att pastoratet ska kunna bedriva en effektiv verksamhet krävs en arbetsledning, som gör det naturligt att medarbetarna vill och vågar ta initiativ till förändringar. Även verksamhet som hittat sina former och drivs med hög kvalitet kan behöva revideras.



D: Arbetsledning

Samtliga anställda har ett gemensamt ansvar för att arbetsplatsen präglas av ansvarstagande, effektivitet, samarbete och öppenhet.

Systematiska utvecklingssamtal som utmynnar i individuella utvecklingsplaner skall genomföras med alla anställda. Utvecklingssamtalen skall genomföras under hösten varje år. Kyrkoherden och avdelningscheferna håller utvecklingssamtal med sina medarbetare. Kyrkorådets ordförande håller utvecklingssamtal med kyrkoherden.

Därvid skall bland annat diskuteras de individuella bidragen till hur verksamhetsmålen nås och behov av kompetensutveckling m.m. Särskilda lönesamtal skall också genomföras i samband med lönerrevisionen. Sådana skall behandla hur kriterierna i församlingens lönepolicy uppfylls och hur det påverkar den individuella lönenivån. För dem som inte fått lönehöjning vid lönerrevision skall denna typ av samtal alltid genomföras i samband med delgivning av utfallet. Observera att utvecklingssamtalet och lönesamtalet inte ska ske i samma samtal.

Utvecklingssamtalet ska ske på ett planerat sätt och på neutral plats.

När utvecklingssamtal har genomförts skall detta rapporteras till kyrkoherden och slutsatserna dokumenteras i en individuell plan.

Genom delaktighet i planeringen av verksamheten ska medarbetarna motiveras att själva ta initiativ i de dagliga arbetsuppgifterna.

Arbetsledarens roll är främst att samordna, stödja och kontrollera resultat. Det är viktigt att arbetsledarna planerar på sikt, fördelar resurser effektivt och är uppmärksamma på behov av handledning.

E: Medbestämmande och facklig verksamhet

Det ligger i pastoratets intresse att ta tillvara de enskilda medarbetarnas kompetens och att utveckla samverkan med de fackliga organisationerna. Det är ett chefsansvar att verka för att en god samverkanskultur utvecklas. Syftet är att ge de anställda goda möjligheter att påverka sin egen arbetssituation, och att olika former för samverkan blir naturliga inslag i en effektiv ledning. Parterna inom Södra Ölands Pastorat har utnyttjat möjligheterna att sluta lokalt kollektivavtal om sammansättning av skyddskommitté.

F: Personalutveckling/Personalvård

Med syftet att tillgodose pastoratets långsiktiga behov av rätt utbildad personal och beredskap att förändra organisation och arbetssätt samt att stärka arbetstillfredsställelse och möjligheter till personlig utveckling för den enskilde medarbetaren, fokuserar pastoratet på personalutveckling/personalvård.

Rekrytering

Vid nyanställning skall skicklighet och andra sakliga grunder – vari ingår kompletterande profil gentemot avsedd arbetsgrupp, bland annat med hänsyn till jämställdhetsmålen – vara avgörande.

Man skall alltid ta till vara redan anställd personals kompetens och utvecklingsmöjligheter.

Rekrytering skall följas av introduktion som genomförs genom respektive verksamhetschefs försorg. Närmare bestämmelser framgår av Pastoratets *Rekryteringspolicy*.



Introduktion av nyanställda

I samband med att en nyanställd börjar sin anställning skall vederbörande få en introduktion av sin arbetsledare om regler, rutiner och övriga förhållanden man behöver känna till för att kunna sköta sin tjänst. Efter ungefär en månads anställning då man fått viss praktisk erfarenhet av tjänsten skall arbetsledaren svara för en uppföljning av introduktionen. Introduktionen av den nyanställda skall ske enligt checklista för introduktion av nyanställda (bilaga 1).

Personalplanering

Varje verksamhetsansvarig chef svarar för personalplanering inom sitt område. Planeringen omfattar individplanering, till stöd för kompetensutveckling, eventuell ändrad placering eller sysselsättningsgrad, behov av ersättare m.m. och bemanningsplanering, som syftar till att kartlägga rekryterings- eller utbildningsbehov, konsekvenser av pensionsavgångar, ledighet och annan frånvaro m.m.

Planering skall ske efter samråd med kyrkoherden/ledningsgruppen. Den förutsätter att utvecklingssamtal har genomförts, att budgetförutsättningar beaktas och att slutsatser förs in i budgetprocessen.

Personal- och Utvecklingssamtal

Tillsvidareanställda och säsongsanställda skall årligen ha ett personal- och utvecklingssamtal (PU-samtal) med respektive arbetsledare under hösten. PU-samtalet skall följa checklista för samtalet (bilaga 2) och vara både tillbakablickande vad gäller uppföljningen av vad som sades föregående år och framåtblickande vad gäller den framtida utvecklingen. En viktig komponent vid PU-samtalet är behovet av kompetensutveckling.

Kompetensutveckling

I dagens samhälle med snabba förändringar krävs ökade specialistkunskaper, samtidigt som andra krav på personlig färdighet ökar, t.ex. social förmåga, förmåga att kommunicera, förståelse för helheten och anpassningsförmåga. För att medarbetarna skall kunna utveckla sitt arbete i takt med omvärldens förväntningar och krav på verksamheten inom Södra Ölands Pastorat, fordras en medvetet planerad kompetensutveckling, så att vi tar tillvara den kompetens, erfarenhet och arbetsglädje som redan finns, och till den lägger vilja och förmåga till utveckling.

Det personalpolitiska utvecklingsavtalet (PU-avtalet) innehåller riktlinjer om att resurser för kompetensutveckling skall avsättas motsvarande fem dagar per anställd och år samt att varje anställd årligen bör erbjudas minst två dagars kompetensutveckling.

Kompetensutveckling omfattar bl.a. vidareutbildning mot nya uppgifter och fortbildning för att bättre kunna lösa de uppgifter som är närmast förestående.

Varje avdelningschef skall planera kommande års kompetensutveckling för sin personal. En gemensam plan för all personal sammanställs därefter av kyrkoherden. Kyrkoherden ansvarar för planens genomförande. (bilaga 3) Utbildningsplanen skall lämnas in till kyrkorådet för kännedom vid december månads sammanträde varje år. Av planen ska framgå syftet med den utbildning eller åtgärd som föreslås. Vidare ska framgå art av åtgärd, bedömd kostnad och åtminstone ungefärlig tidpunkt när insatsen bör göras. Varje medarbetare bör bli delaktig av någon form av kompetensutveckling varje år, åtminstone genom breddning och fördjupning av arbetsuppgifterna, handledning samt aktivt, informellt och fritt utbyte av erfarenheter, som innebär lärande i arbetet. Kompetensutveckling finns i fler former än den traditionella utbildningen genom kursverksamhet. Det kan även vara t ex i form av studiebesök, självstudier, avsatta dagar för utveckling av den egna organisationen samt inspirationsdagar.

Vid beslut om utbildning skall hänsyn tas till:

- yttre krav på fortbildning inom yrket
- arbetsgivarens behov av kompetens
- verksamhetens nytta av utbildningen
- medarbetarens nytta av utbildningen
- när och hur den ökade kompetensen kan utnyttjas
- med utbildningen sammanhängande kostnader
- hur det ordinarie arbetet påverkas.

Lagutveckling

Ett väl fungerande lag uträttar mer än summan av vad de deltagande medarbetarna förmår. Ett lag eller en grupp mognar och blir mera effektiv genom:

- att medarbetarna är lyhörda, öppna och generösa mot varandra
- att varje medarbetare blir sedd, hörd och bekräftad – d.v.s. erkänd som individ och som betydelsefull i arbetsprocessen
- ökat inflytande och större delaktighet för alla medarbetare
- genom att dess samlade kunskap, erfarenhet och förmåga bringas att samverka.

Ledarutveckling

Södra Ölands Pastorat ska utveckla ett ledarskap, som bygger på lyhördhet för människors inneboende vilja att göra ett bra arbete. Ett säkert tecken på bra ledarskap är när människor växer med arbetsuppgifterna.

Vi behöver ledare som kan utveckla de bästa egenskaperna hos sina medarbetare och hos sig själva.

Chefer och arbetsledare har ansvar för verksamheten och därmed också för personalen. De ska göra personalpolitiken levande och ge den ett reellt innehåll.

Personalvård, kompetensutveckling, information och samverkan ingår i chefsansvaret.

Även bedömning av medarbetarnas arbetsinsatser ingår i chefs och arbetsledarens ansvar.

Chefens samtal med varje underställd om verksamhetsmål, prioriterade arbetsuppgifter, och medarbetarnas egna mål och förutsättningar, är av avgörande betydelse för resultat och kompetensutveckling. En systematisk uppföljning och ömsesidig delgivning av hur resultaten bedöms är också nödvändig för förståelsen av en aktiv lönepolitik med individuella och differentierade löner.

All mänsklig verksamhet innebär risker för konflikter. Konflikter är lättare att lösa om de görs synliga än om de undertrycks. Chefer och arbetsledare får därför inte rygga för det "svåra samtalet".

Konflikter skall om möjligt lösas innan de ställt till skada eller cementerats.

För att pastoratets verksamhetsidé skall kunna förverkligas skall ledarutveckling prioriteras.

Avslutande samtal

Det är viktigt att ett avslutande samtal hålls med den som skall lämna sin anställning. I samtalet skall den anställda lämnas möjlighet att ge sina synpunkter på vad som fungerat och inte fungerat under anställningstiden. Det är ett mer förutsättningslöst samtal än PU-samtalet och lämnar möjlighet att fånga upp synpunkter som kan utveckla pastoratets verksamhet. Samtalet genomförs av kyrkokamreren förutom då samtalet gäller personal på kansliet. Avslutande samtal med personal på kansliet hålls av kyrkoherden.



G: Professionellt medarbetarskap

Att vara en kristen är att leva i förväntan på Guds rike som skall genomsyra hela Skapelsen vid tidens fullbordan. Detta hopp innefattar alla människor och det är Svenska Kyrkan på Södra Ölands uppgift att levandegöra detta löfte som Gud gett oss. Detta dokument vill vara en vägledning för de som är kallade att vara professionella medarbetare i Södra Ölands pastorat.

- Varje medarbetare har till uppgift att utföra sin tjänst så att de gåvor som Gud lagt ner i var och en kommer till användning. Det finns alltid nya gåvor att upptäcka inom oss och det är vårt uppdrag att aldrig sluta söka efter dem. Det är varje medarbetares ansvar att ta initiativ inom sitt ansvarsområde.
- Varje människa är unik och oändligt värdefull. Denna insikt skall präglade varje möte, kontakt och arbetsdag. Vi gör misstag, det är mänskligt, men vi tar ansvar för våra misstag, söker försoning för våra dessa, och strävar efter lärdom.
- Varje medarbetare har större inflytande än vi oftast inser på hur Svenska kyrkan på Södra Öland uppfattas. Därför är det varje medarbetares ansvar att leva i löftet om Livets seger över döden i varje möte. Det är varje medarbetares ansvar att inte skymma hoppet genom att vädra missnöje, illojalitet, allmän avoghet eller medvetet misstolka beslut, i mötet med de människor vi är satta att tjäna.
- Det är stärkande för arbetsplatsen med positiv och konstruktiv feedback. En uppmuntrande atmosfär ger energi och stärker möjligheten att nå framgång i uppgifterna.
- Varje medarbetare har rätt till utrustning för sitt uppdrag både i form av ständig fortbildning och erforderliga arbetsredskap. Det är viktigt för den långsiktiga uthålligheten att ta vara på lediga dagar och semester och inte utföra arbete när man är ledig.
- Varje medarbetare har rätt till pågående stöd och dialog med sin arbetsledare för att rätt kunna utföra sitt uppdrag.

H: Semester och extra tjänstefria dagar

Semesterledighet följer av lag och avtal. För pastoratet som arbetsgivare är semesterledigheten för de anställda viktig då de lämnas möjlighet till vila och avkoppling så att de efter ledigheten kan gå tillbaka i tjänst med förnyade krafter. För att de anställda skall tillförsäkras sin rätt till ledighet skall följande anvisningar tillämpas;

- 1) Respektive arbetsledare är ansvarig för att antalet kvarvarande semesterdagar efter semesterårets slut inte överstiger 40 dagar,
- 2) Före november månads utgång, året före semesteråret, skall semester sökas för perioden januari – maj under semesteråret,
- 3) Före februari månads utgång semesteråret skall ansökan göras om sommarsemester, månaderna juni – augusti, under semesteråret,
- 4) Före maj månads utgång semesteråret skall semester sökas för perioden september – december.

I: Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är av grundläggande betydelse för att församlingarna inom pastoratet ska kunna lösa sina uppgifter effektivt. Den verkar dessutom rekryteringsbefrämjande och bidrar till de anställdas arbetstillfredsställelse. Arbetsmiljöarbetet skall präglas av framtidssyn och inte bara uppfylla de minimikrav som lagar och avtal ställer. Arbetet ska inriktas mot att förhindra att problem uppstår och omfattar såväl det fysiska som det psykosociala området. Det ska integreras i det dagliga arbetet genom tydlig delegering av ansvaret för arbetsmiljöåtgärderna. Närmare bestämmelser framgår av pastoratets *Arbetsmiljöhandbok*.

J: Friskvård

Pastoratet anser att det är viktigt att på ett aktivt sätt uppmuntra alla medarbetare till olika friskvårdsaktiviteter och lämnar ett årligt friskvårdsbidrag till alla anställda. Friskvården skall ske utanför arbetstid. Målet med friskvårdsarbetet skall vara att öka medvetenheten hos medarbetarna om betydelsen av att påverka sin egen hälsa i positiv riktning vad gäller kost, träning, återhämtning m.m. Detta kommer med störtasannolikhet att gagna både arbetsgivaren och medarbetarna genom mindre sjukfrånvaro och vara rekryteringsbefrämjande. Även anställda med tidsbegränsade anställningar kan utnyttja friskvårdsbidraget. För de med tidsbegränsade anställningar utgår ett bidrag som proportionellt motsvarar anställningstiden under kalenderåret. I budgeten för varje år fastställs den summa som lämnas i bidrag.

För tjänstlediga anställda gäller endast friskvårdsbidraget då ledigheten avser fackligt förtroendeuppdrag (KR 151201 § 216).

K: Företagshälsovård

Pastoratet har avtal om företagshälsovård. Företagshälsovården anlitas för hälsoundersökningar av de anställda, vid förekommande nyanställningsundersökningar samt som ett stöd för pastoratet i dess systematiska arbetsmiljöarbete. Avtalet omfattar inte enskild anställds sjukvård.

L: Skydd mot diskriminering

Diskrimineringslagarna är jämställdhetslagen, lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Samarbete mellan kvinnor och män samt mångfalden på arbetsplatsen ger ökad kompetens, kreativitet och effektivitet. Kvinnlig och manlig kompetens samt mångfalden på alla nivåer och inom alla verksamhetsområden ger bättre förutsättningar att verksamhetsidén kan förverkligas. Alla medarbetare måste vara engagerade för att jämställdhetsarbetet och mångfalden på arbetsplatsen ska bli framgångsrikt.

Uppföljning ska ske och planen revideras årligen. Närmare bestämmelser framgår av pastoratets *Arbetsmiljöhandbok*.

M: Lönepolicy

Syftet med lönepolicyn är att den skall leda till en lönebildning, som främjar effektivitet, arbetsglädje och rättvisa. Utöver i avtal överenskomna löneprinciper skall nedanstående faktorer ligga till grund för en individuell och differentierad lönesättning. Policyn gäller alla anställda, men faktorerna kan ges olika vikt beroende på den anställdas plats i organisationen. För ledande tjänstemän värderas exempelvis ansvar, lojalitet och ledarskap särskilt högt.

Arbetsuppgifterna

- Ansvar för personal, vilket bl.a. kan uttryckas i antal underställda och i vilka krav som ställs på direkt eller indirekt ledarskap.
- Ansvar för ekonomi, bl.a. uttryckt i budgetens storlek, disponibla konton och möjliga konsekvenser av ekonomiska beslut.
- Arbetsuppgifternas art i övrigt, krav på social och yrkesmässig kompetens samt fysisk och psykisk belastning.

Individen

- Skicklighet i form av bidrag till att pastoratets verksamhetsidé förverkligas, att uppsatta mål nås, initiativförmåga, pedagogisk förmåga och sätt att inspirera och motivera underställda och omgivning.
- Flexibilitet, eller vilja och förmåga att ställa sin kompetens till förfogande, t.ex. genom att ta på sig nya och mer självständiga och ansvarsfulla uppgifter.
- Utbildning, det vill säga avlagda examina av betydelse för hur arbetsuppgifterna kan lösas, annan relevant allmän eller specialiserad kompetens.
- Erfarenhet av betydelse för att lösa nuvarande och framtida (förändrade) arbetsuppgifter.

Marknaden

- Krav för att kunna tillfredsställa pastoratets kompetensbehov.
- Jämförelse med likvärdiga befattningar inom andra pastorat.
- Motsvarande jämförelse med befattningar hos andra arbetsgivare i området.

Kommentarer

De individuella och differentierade lönerna syftar till att, inom ramen för de centrala avtalens möjligheter och med hänsyn till effektivitetskraven, öka motivationen hos de anställda och höja kvaliteten på verksamheten. Lönepolicyn behöver därför diskuteras och utvecklas så att dess grundtankar omfattas av alla berörda.

De lönekriterier som här generellt ansetts relevanta har uppdelats i tre grupper. De som sammanförts under *Arbetsuppgifterna* avser de krav som beror på befattningen, oavsett vem som innehar den. De kan analyseras genom olika metoder för arbetsvärdering. Pastoratet har tills vidare inte ansett det lämpligt att formalisera någon sådan metod. Det beror bland annat på att i en flexibel organisation som arbetar med och för människor har de individuella insatserna störst och kanske avgörande betydelse.

Under *Individen* är de faktorer samlade, som direkt har med sättet att lösa uppgifterna att göra. För ledande tjänstemän och för präster, diakoner, musiker och andra, vars arbetsuppgifter huvudsakligen är riktade direkt mot församlingsmedlemmarna, skall som regel dessa faktorer väga särskilt tungt. För en del av dessa är resultaten ibland svåra att mäta, vilket ställer stora krav på att parternas ställningstaganden i förhandlingar är väl underbyggda.

Marknadsfaktorerna har särskild betydelse vid rekrytering av, eller för att behålla sådana, befattningshavare, för vilka pastoratet måste konkurrera med andra arbetsgivare om erforderlig kompetens.

Även andra än i denna policy uppräknade faktorer kan ha betydelse för en enskild arbetstagares lön. De skall då kunna redovisas och deras saklighet motiveras.

N: Förmånsbil

Pastoratet tillhandahåller inte förmånsbil för pastoratets anställda.

O: Pälsdjur

I pastoratets kyrkor, församlingshem, expeditioner och övriga lokaler får man inte ha med sig några djur.

P: Förslagsverksamhet

Förslagsverksamheten är ett sätt för pastoratet att ta tillvara medarbetarnas idéer till förbättringar av arbetet och/eller arbetsmiljön.

Det är också en möjlighet för arbetsgivaren att göra besparingar eller effektivisera verksamheten. Förslagen kan komma från enskilda medarbetare eller i grupp och lämnas till kyrkokamreren. Kyrkokamreren bereder ärendet som sedan tas upp i ledningsgruppen. Beslut om ersättning fattas av kyrkorådet.

För att förslagen skall kunna belönas krävs att det tillför något nytt och har krävt en viss självständig idégivning och är en prestation utöver förslagsställarens normala arbete.

För förslag som arbetsgivaren tillgodogör sig utbetalas ersättning enligt bilaga X.

Möjlighet finns också att bedriva förslagsverksamhet inom respektive avdelning.

Q: Frivilligarbete/Ideellas arbete

Personalpolitiska programmet rör förhållandet mellan pastoratet som arbetsgivare och de anställda. Anställningsförhållande föreligger inte till frivilligarbetare/ideella. De olika grupperna av medarbetare i församlingarna i pastoratet är alla av stor betydelse för verksamheten. De måste samarbeta och de bör därför behandlas med en från personalsynpunkt sammanhållen och genomtänkt strategi. Frivilligarbetare/ideella som deltar i arbete gör detta under arbetsledning.

Bilagor:

Bilaga 1: Introduktion

Bilaga 2: Checklista vid PU-samtal

Bilaga 3: Individuell kompetensutveckling

DOKUMENT		SIDA
Reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem		1(5)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	
Kyrkorådet	2019-12-17	

Reglementet behandlar följande delar om pastoratets hantering av uthyrning av kyrkor och församlingshem;

- Regelverk
- Ändamål med de kyrkliga lokalerna
- Inskränkningar i samband med uthyrning
- Taxor
- Utlämnande av nycklar och nyckelbrickor
- Ordningsregler och städning i samband med uthyrning

Regelverk

1 §

Upplåtelse av kyrka regleras i kyrkoordningens 41 kapitel. Enligt kyrkoordningen hanteras upplåtelse av kyrka av församlingsrådet i annat fall än då kyrkan används för församlingens gudstjänster och för kyrklig handling som avser någon vilken tillhör församlingen. Församlingsrådet kan delegera upplåtelsen av kyrkan till kyrkoherden.

2 §

Upplåtelse av församlingshem hanteras av kyrkorådet.

3 §

Räddningstjänsten på Öland har fastställt det maximala antalet besökande vid ett och samma tillfälle för varje kyrka och församlingshem. Det är den som hyr lokalen som ansvarar för att det högsta tillåtna antalet besökande inte överskrids. Uppgift om det högsta tillåtna antalet besökande för varje byggnad skall lämnas på bokningsbekräftelsen.

Ändamål med de kyrkliga lokalerna

4 §

Ändamål för vilket församlingens kyrkor kan upplåtas finns närmare angivna i kyrkoordningens 41 kapitel.



DOKUMENT

Reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem

SIDA

2(5)

UPPRÄTTAT AV

Kyrkorådet

DATUM

2019-12-17

5 §

Församlingshemmens lokaler skall i första hand användas för pastoratets och församlingens egen verksamhet.

Inskränkningar i samband med uthyrning

6 §

Extern bokning av församlingshem, annat än i samband med kyrklig handling, får inte göras mer än tre månader i förväg.

7 §

Extern periodbokning av församlingshem beslutas i enlighet med Kyrkorådets delegationsordning. Före beslutet om upplåtelsen skall ledningsgruppen yttra sig om uthyrningen.

8 §

Upplåtelse av kyrka eller församlingshem får inte göras till enskild individ eller organisation alternativt förening som tydligt i skrift eller i media visat att de inte delar kyrkans värdegrund.

Vid tveksamhet om upplåtelse enligt denna paragraf hänskjuts frågan till kyrkoherden för avgörande.

9 §

Upplåtelse av lokal sker endast till myndig person, organisation, företag, förening.

10 §

Församlingen följer kyrkoårets växlingar i sin verksamhet varför extern upplåtelse av församlingshemmen, annat än i samband med dop, inte sker under påskhelgen och julhelgen. Helgen börjar därvid på helgdagsaftonen och slutar på annandagen För långfredag, allhelgonahelgen samt julafton sker överhuvudtaget ingen uthyrning av församlingshem.

Extern upplåtelse av lokal görs inte om det evenemang som upplåtelsen avser planeras att äga rum under närliggande kyrkas gudstjänsttid.



DOKUMENT		SIDA
Reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem		3(5)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	
Kyrkorådet	2019-12-17	

11 §

Upplåtelse av församlingshem görs inte före klockan 1900 de dagar som lokalerna är spärrade för begravningstider.

12 §

I pastoratets kyrkor och församlingshem får man inte ha med sig några djur.

13 §

För församlingshem kan gälla särskilda inskränkningar i samband med uthyrningen. Dessa inskränkningar finns upptagna i bilaga 1) till detta reglemente.

Taxor

13 §

Kyrkofullmäktige beslutar om taxor för upplåtelse av församlingshem.

Vid upplåtelse av kyrka för kyrklig handling som avser person som inte tillhör församling ingående i pastoratet utgår clearingkostnad i samband med upplåtelsen. Det är inte den enskilde vilken den kyrkliga handlingen gäller som betalar hyran för upplåtelsen utan detta görs av vederbörandes hemförsamling. Taxa för denna upplåtelse fastställs årligen av Kyrkostyrelsen.

14 §

Taxan för upplåtelsen gäller för ett dygn. I denna tid ingår att lokalen skall städas av den som hyrt lokalen enligt undertecknat uthyrningsavtal.

När lokalen upplåts skall det anges från vilket klockslag upplåtelsen gäller. Ett dygn räknas från detta klockslag.

15 §

Hyra av församlingshem i samband med kyrklig handling för kyrkotillhörig skriven i församling ingående i pastoratet är gratis för ett dygn. Efter ett dygn utgår taxa fastställd av Kyrkofullmäktige för den fortsatta upplåtelsen.

16 §

För uthyrning av församlingshem till ideella, icke partipolitiska, föreningar med lokal styrelse inom pastoratet lämnas en rabatt på 50% på den av Kyrkofullmäktige fastställda taxan.

Utlämnande av nycklar och nyckelbrickor

17 §

Nycklar och nyckelbrickor i samband med extern upplåtelse hämtas hos den för lokalen ansvarige församlingshemsvärdinnan eller kyrkovaktmästaren.

Ordningsregler och städning i samband uthyrning

18 §

Församlingshemmen finns i en känslig miljö, oftast i närheten av kyrka och kyrkogård, vilket den som hyr lokal i församlingshemmet som ett villkor för uthyrningen måste beakta.

19 §

Den som hyr församlingshemmet ansvarar för att hanteringen av alkohol sker på ett korrekt sätt. Serveringen av alkohol får enbart ske i slutet sällskap och inte till minderårig.

20 §

Vid hyra av församlingshem skall lokalen lämnas städad i enlighet med det undertecknade uthyrningsavtalet.

21 §

Vid uthyrning av församlingshem upprättas ett särskilt uthyrningsavtal.



DOKUMENT

Reglemente för uthyrning av kyrkor och församlingshem

SIDA

5(5)

UPPRÄTTAT AV

Kyrkorådet

DATUM

2019-12-17

Bilaga 1) särskilda bestämmelser gällande uthyrningen av församlingshem

Här nedan upptecknade särskilda bestämmelser gäller vid uthyrning av respektive församlingshem.

Nådens kapell med tillhörande församlingshem

Lokaler hyrs inte ut till privatpersoner annat än i samband med kyrkliga handlingar.

Sammanträdesdagar år 2020

<u>Månad</u>	<u>AU</u>	<u>KFU</u>	<u>KU</u>	<u>KR</u>
Januari	tisdag 7	onsdag 8	torsdag 30	måndag 13
Februari	tisdag 4	torsdag 13	torsdag 27	tisdag 18
Mars	tisdag 3	torsdag 12	torsdag 26	tisdag 17
April	tisdag 7	torsdag 16	torsdag 30	tisdag 21
Maj	tisdag 12	torsdag 14	torsdag 28	tisdag 26
Juni	måndag 1	torsdag 11	-----	tisdag 16
Augusti	tisdag 4	torsdag 13	torsdag 27	tisdag 18
September	tisdag 8	torsdag 10	torsdag 24	tisdag 15
Oktober	tisdag 6	torsdag 15	torsdag 29	tisdag 20
November	tisdag 3	torsdag 12	torsdag 26	tisdag 24
December	tisdag 1	torsdag 10	-----	tisdag 15

Om inte annat meddelas i kallelsen hålls alla kyrkorådets och utskottens sammanträden i pastoratets konferensrum, Torslunda prästgård. Juli månad är sammanträdesfri. Till alla sammanträden utgår kallelse. Ett sammanträde enligt detta schema kan vid brist på ärenden ställas in. Kyrkofullmäktiges sammanträden år 2020 är fastställda till onsdagarna den 20 maj samt den 11 november.

Nya löner att gälla från och med 2020-01-01 avseende timanställda samt månadsavlönade

Aktuella anställda inplaceras i någon av nio nedanstående huvudgrupper. Dessa är;

1. Ungdomar yngre än 18 år för vilka ungdomslöner utgår.
2. Hjälpeldare inom barn- och ungdomsverksamheten. För ungdomar yngre än 18 år utgår ungdomslöner.
3. Lokalvårdare. För ungdomar yngre än 18 år utgår ungdomslöner.
4. Präst med månadslön
5. Präst med timlön
6. Tjänsteinnehavare med Venia eller under utbildning till präst
7. Orgelspelare. För ungdomar yngre än 18 år utgår ungdomslöner.
8. Kyrkokantor.
9. Kyrkovaktmästare samt kyrkogårdsarbetare. För ungdomar yngre än 18 år utgår ungdomslöner.

1. Ungdomslöner

<u>Ålder</u>	<u>Timlön</u>
Fyllda 15 men ej 16 år	80 kronor
Fyllda 16 men ej 17 år	90 kronor
Fyllda 17 men ej 18 år	102 kronor

Uppflyttningen av en (1) löneklass gäller från och med kalendermånaden efter det att man fyllt år.

2. Hjälpeldare inom barn- och ungdomsverksamheten

133 kronor per timme arbetad tid

3. Lokalvårdare

137 kronor per timme arbetad tid.

4. Präst med månadslön

Månadsavlöning, kortare tid än tre (3) månader,
ersättning för OB tillkommer

38.100 kronor

5. Präst med timlön

Huvudgudstjänst (7,5 timmar), ersättning för OB med
1,5 timmar tillkommer.

1.732 kronor

Huvudgudstjänst med dubblering (9,0 timmar),
ersättning för OB med 3,0 timmar tillkommer.

2.078 kronor

Övriga uppgifter, OB tillkommer

231 kronor per arbetad timma.

Färdtid ersätts inte. Gäller under hela pkt. 5.

6. Tjänsteinnehavare med Venia eller under utbildning till präst

153 kronor per timme arbetad tid.

Färdtid ersätts inte.

7. Orgelspelare

153 kronor per timme arbetad tid.

8. Kyrkokantor

197 kronor per timme arbetad tid.

9. Kyrkovaktmästare samt kyrkogårdsarbetare

Beroende på om den anställda har eller inte har tidigare erfarenhet av arbetsuppgifterna så indelas han/hon i en av två (2) olika löneklasser.

<u>Funktion</u>	<u>Timlön</u>	<u>Månadslön, 100%</u>
Kyrkovaktmästare, oerfaren	137 kronor	22.605 kronor
Kyrkovaktmästare, erfaren	142 kronor	23.430 kronor
Kyrkogårdsarbetare, oerfaren	134 kronor	22.110 kronor
Kyrkogårdsarbetare, erfaren	137 kronor	22.605 kronor

Att fastställa om någon anställd har tillräckliga erfarenheter för att kunna fullgöra de i vikariatet ingående arbetsuppgifterna är något som egentligen bör prövas individuellt för varje anställd. En tolkning av begreppet erfarenhet som kan användas i detta sammanhang är istället denna. Oerfaren är den som för första gången sköter en tjänst. Erfarenheten inträder när den anställda har fullgjort ett helt semestervikariat om fyra (4) veckor eller motsvarande. När den anställda återkommer det följande året för att på nytt sköta ett semestervikariat är han/hon erfaren.

Ovanstående löner gäller för anställningar med månadslön om en period om maximalt två (2) månader. Vid längre anställningstider gäller särskild löneförhandling. För präster gäller att en anställning längre än tre (3) månader medför individuell lönesättning.

De av Kyrkorådet fastställda lönerna för tim- respektive månadsavlönade skall alltid som lägst uppgå till enligt avtal förhandlade minimilöner. I det fall detta inte gäller skall lön utbetalas enligt av de centrala parterna framförhandlade minimilönerna.

Årlig avrapportering för år 2019 avseende anmälda arbetsskador samt tillbud

Enligt Arbetsmiljöhandboken för Södra Ölands pastorat skall kyrkokamreren årligen göra en sammanställning för de under året inrapporterade arbetsskadorna samt tillbuden.

Anmälda arbetsskador

Två arbetsskadeanmälningar har gjorts under året.

Här nedan följer en kortfattad redogörelse för arbetsskadeanmälningarna;

I det första fallet uppstod blodvite och en tandskada på en anställd i samband med ett däckbyte på en släpvagn. Vid däckbytet användes ett föremål för att få en hävstång och större kraft för att lossa däck. Föremålet som användes som hävstång slant och träffade den anställda på kinden. Skyddskommittén har anvisat att endast verktyg som är anpassade för uppgiften skall användas.

I det andra fallet var en anställd gåendes på väg hem på Vicklebys bygata efter tjänstgöring i Vickleby kyrka. Det var mörkt och på en plats föll den anställda handlöst framåt. Fallet orsakade smärtor i vänster fot.

I inget av de två fallen resulterade arbetsskadorna i någon sjukskrivning.

Tillbud

Två tillbud har under året anmälts.

Här nedan följer en kortfattad redogörelse för tillbuden;

I det första fallet lutade sig en anställd mot räcket på farstukvisten till Gårdby församlingshem. Räcket gav vika och den anställda kunde ha ramlat ned. I avvaktan på reparation av farstukvisten är det uppsatt regler för att staga upp räcket.

I det andra fallet spelade ungdomar inomhusfotboll i Nådens kapells gymnastiksal. Vid ett tillfälle sparkades bollen så att den träffade ljusbelysningen i hallen och rastret till ljusröret lossnade och ramlade ned. Kostnaden för "bollsäkra" ljusarmaturer skall undersökas.

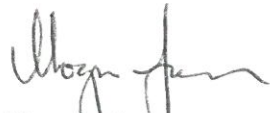
Riskbedömningar och handlingsplaner

Den 6 februari år hade pastoratet besök av Arbetsmiljöverket som gjorde en inspektion av arbetsmiljöarbetet. Vid besöket framkom ett antal brister vilka har åtgärdats och för de arbetsmiljöproblem som konstaterats har riskbedömningar gjort och handlingsplaner upprättats. Fredagen den 6 december har Arbetsmiljöverket avslutat ärendet.

Den 17 april gjordes en skydds rond i den södra pastoratsdelen. Inför skydds ronden hade meddelande skickats ut till alla anställda om ronden och att de skulle anmäla eventuella arbetsmiljöproblem. Ett ärende inkom vilket gällde den norra pastoratsdelen.

Skyddskommittén gjorde vid ronden platsbesök i Gräsgårds kyrka och Mörbylånga församlingshem varvid inga arbetsmiljöproblem uppmärksammades.

Torslunda 2019-12-12



Magnus Jonsson
Kyrkokamrer

