

Mottagare:
Kyrkomötets presidium
Kyrkomötets gruppleddare
Utskottens ordföranden
Läronämndens ordförande

Helsingborg juli 2020

Låt kyrkoråden bli remissinstanser till förslaget om den nya Svenska kyrkan!

Det finns ett dokument som alla med ansvarskänsla för Svenska kyrkan bör sättas sig in i. Det handlar om en fråga som i allra högsta grad berör samtliga lokala enheter – men en dialog som hittills endast stiftet involverats i. Dokumentet heter *Förslag till målbild samt strategiska överväganden gällande digitalisering och samverkan* och är upprättat av Kyrkostyrelsen, med diarienummer KS 2020-0623. Dokumentet som är framtaget av det nyinrättade Rådet för administrativ samverkan inom Svenska kyrkan är daterat 2020-06-09. Av inledningen framgår följande:

”Syftet med dokumentet är att tjäna som vägledning när Kyrkostyrelsen står inför vägval och prioriteringar inom området digitalisering och samverkan.”

Dokumentet *Förslag till målbild* gör sig ”rådgivande” över ett mycket brett spektrum och lanserar genomgripande obligatoriska förändringar av allt från arbetssätt till verktygslådor, och skulle om Kyrkostyrelsen och Kyrkomötet antar det ge oss en något annan kyrka. Om det i utredningen Närhet och samverkan 2011 talades om att utveckla administrativa stöd för församlingar och pastorat talas det nu om obligatorium för församlingar och pastorat. Om det 2011 talades om att Kyrkliga samfälligheter skulle nedmonteras talas det nu om att montera upp ett nytt centrum. Om det tidigare erbjöds anslutning till GAS, så blir detta nu obligatoriskt.

Omfånget på men framför allt karaktären av dokumentet *Förslag till målbild* innebär att det är svårt att kortfattat gå i saklig argumentation med det, eftersom där finns mycket i det som saknar förklaringar och tydlig logik. Framför allt slutsatsförfarandet och förenklingsmetodiken inbjuder till att monologen måste få övergå till dialog, i remissens form om möjligt. Det är en enorm skillnad mellan uppdraget att erbjuda gemensamma system å ena sidan, och att å andra sidan påtvinga pastorat/församlingar standardiserade arbetsmetoder.

Detta ”rådgivande” dokument *Förslag till målbild* är daterat samma dag som Kyrkostyrelsens skrivelse 2020:1 – och som med hänvisning till effekterna av pandemin slår fast att det som Kyrkostyrelsen skrivit tidigare i år om bl a ökad samverkan ”behöver påskyndas”. (Under rubriken Skrivelsens huvudsakliga innehåll). Som båda nämnda dokument tydligt visar innebär inte detta ”påskyndande” (även ordsammanställningen ”öka ambitionen och takten” förekommer) endast ett tidigare läggande utan också att principiella förändringar, och drastiska sådana, föreslås med hänvisning till att då ”garanteras framtida” gudstjänst, diakoni, undervisning och mission. (Kyrkostyrelsens skrivelse 2020:1, S. 8)

Förutom att skrivelsen föreslår genomgripande förändringar inom många områden, samtliga syftandes till att ge nationell nivå en betydligt mer framträdande roll inom Svenska kyrkan, gör den detta i en alarmistisk ton – förändringarna måste ske NU, centraliseringsprocesserna har hittills inte gått tillräckligt snabbt. Och det ska ske med tvång. Det är inte längre tid för stöd och frivillig samverkan, nu är det tvångsanslutning till gemensamma system som gäller! Man tvekar inte att mycket tydligt framhålla pandemin (det framgår redan i dokumentets namn) som en bekräftelse på att Svenska kyrkan skyndsamt måste omorganisera sig för att överleva, och drar fram mycket negativa ekonomiska prognoser baserat på pandemins härjningar. De ekonomiska prognoser som

Kyrkostyrelsen presenterar rörande t ex kapitalförvaltningen känns extremt pessimistiska och bidrar till dokumentets alarmistiska och stressade ton. Pandemin är naturligtvis en fruktansvärd tragedi på alla sätt, men kommer att gå över. Att besluta om långtgående och i princip irreversibla organisatoriska förändringar mitt under en pågående kris är sällan en förnuftig strategi.

Att dessa förändringar är drastiska vittnar redan det faktum att i *Förslag till målbild* ägnas ett flertal textavsnitt åt olika, ibland vaga, argumentationer för att nationell nivå (faktiskt) har rätt att besluta i frågor som egentligen åligger församlingarna och pastoraten, i namn av deras självstyre. Om det hade varit så enkelt hade väl inte de övertygande resonemangen behövt stå tillbaka för denna övertalningskampanj. På sidan 6 och överst på sid 7 förs ett resonemang kring rollfördelningen mellan kyrkans nivåer, med syfte att ”föra i bevis” att Kyrkostyrelsen visst får besluta om obligatorisk anslutning till gemensamma administrativa processer, vilket visar på att rådet nog är rätt medvetet om att detta trots allt inte alls är någon självklarhet. Andra än rådet får nog pröva om detta inte är en övertolkning av KO och vad ”Kyrkomötet får anses ha definierat...” (som det skrivs).

Dokumentet förutsätter samband som långt ifrån är självklara. Här uppträder termerna samverkan, gemensamma lösningar, central hantering, digitalisering och effektivisering som synonyma. Och beskrivs enbart som positiva processer, enligt Kyrkostyrelsen. Verkligheten är, som de flesta nog håller med om, mer komplicerad än så. Digitalisering är inte nödvändigtvis detsamma som (obligatoriska) gemensamma lösningar, centralisering inte per definition detsamma som effektivitet. Ingenstans framgår de ekonomiska konsekvenserna eller prislappen för ett nationellt lönecentrum, eller några andra konsekvensanalyser, men ändå förväntas Kyrkomötet fatta beslut. Vi hävdar att det inte är möjligt att fatta rationella ekonomiska beslut utan att ha tillgång till ekonomiska kalkyler.

Vad andra än rådet inte behöver pröva är det som rådet själv har försökt ”pröva”, för att beskriva en av flera reaktioner på följande formulering (*Förslag till målbild*, S. 11):

”Ett obligatorium kan uppfattas som en inskränkning i den lokala enhetens självbestämmande. Rådet menar dock att vinsten av gemensamma stödprocesser vida överstiger den lilla inskränkning ett sådant beslut skulle innebära.”

Den förlorade rätten för den lokala enheten att själv på bästa sätt utforma sin organisation efter egna förutsättningar beskrivs således som liten och utan att det ges någon ledtråd till hur vinsten som sägs betydligt överstiga detta övertramp ska hämtas.

Dokumentet *Förslag till målbild* drar hastigt slutsatser om nödvändiga snabba åtgärder av den nulägesbeskrivning som är allmänt erkänd: minskade ekonomiska resurser, ökade kostnader, behov av effektivisering, o s v. Och vem kan med den bilden som bakgrund, vara emot effektivisering och inbesparade administrativa kostnader? I detta sammanhang kommer alla dessa generella påståenden fram, som låter så rätt men som oftast inte betyder något. Som t ex mantrat ”Frigöra resurser för den grundläggande verksamheten”, vilket är A och O, men inte betyder att en centralisering kommer att åstadkomma detta. Och bevisbördan ligger hos den som motiverar en förändring på ett sådant sätt. För en kyrka som vill hålla lärandet högt måste dessutom den ambitionen genomsyra också reflektionen kring sin egen organisations historia och framtid.

Dokumentet *Förslag till målbild* drar dessutom gärna slutsatser av vad som stått i tidigare skrivelser och utredningar, t ex Gemensamt ansvar, och tar Kyrkomötets mandat från den då behandlade frågan indirekt med sig till det i vissa avseenden nya sammanhanget. Detta gör ju att det som nu 2020 skrivs bör uppmärksammas, då det ju kan aktualiseras framöver, och i förväg ha fått godkänt, och därmed allmän acceptans!

Ett intressant exempel på ett sådant förfarande är legitimeringen av rätten att obligatoriskt flytta uppgifter från det lokala självstyret till nationell nivå. Detta sker genom hänvisningen till att Läronämnden ”vid upprepade tillfällen konstaterat att det ur läromässig synpunkt är möjligt med olika organisatoriska lösningar.” (*Förslag till målbild*, S. 4)

Dokumentet *Förslag till målbild* avslutas med en sammanfattning under sju punkter, med beteckningarna a, b, c, d, e, f och g. Uppställningen ger en inblick i det som *Förslag till målbild* beskriver och de flesta punkterna lyfter förtjänstfullt fram viktiga frågor och strategiska vägval för Svenska kyrkan att arbeta med, och ger också goda skäl för varför och hur det arbetet behöver genomföras.

I dokumentet *Förslag till målbild* är det emellertid två av punkterna i sammanfattningen, c och d, som behöver diskuteras på ett helt annat sätt, och omgående, i de lokala sammanhangen och på nationell nivå. Som input till det samtalet följer här nedan en lista över några basala frågor som i olika grad måste ha svar innan processen får fortsätta.

De två punkter som åsyftas är: ”Löner och arvoden betalas ut via ett gemensamt lönecenter” samt ”All transaktionsintensiv ekonomihantering sker via ett gemensamt economicenter”. Observera att argumenten som framförs för båda dessa stora förändringar är exakt desamma. Huvudskälen för detta stora Center är Kvalitetshöjning och Besparingspotential.

När det gäller skälet Kvalitetshöjning är nog inte den bild (av bristande kompetens) som tecknas av nuläget i församlingar och pastorat särskilt igenkänningsbar eller bekräftande i små och stora enheter i Svenska kyrkan. Genomgående i dokumentet *Förslag till målbild* framskymtar uppfattningen att lokala enheter är ineffektiva, inte har kompetens att utföra arbetet på ett korrekt sätt, använder dyra och felaktiga programvaror och, som det uttrycks: ”Administration uppfattas ibland som något som står i motsättning till kärnverksamhet”. Lösningen på allt detta heter central administration, men ingenstans framgår någon ekonomisk kalkyl – något som krävs för att kunna ta ställning till Kyrkostyrelsens råds förslag.

När det gäller Besparingspotentialen står det endast att Lönecenter och Economicenter sammantaget kan minska handlägggarantalet med 250 – 500 personer. Rätt obestämd besparing med andra ord, och inte heller framtagen av Kyrkokansliet, och inte ett ord om hur detta påverkar de lokala enheternas kompetensuppbyggnad och möjlighet att fortsätta stödja kärnverksamheten. Att spara pengar på en gemensam upphandling av licenser anges också som en del av Besparings-potentialen – men borde kunna ordnas genom konkurrensutsättning. Till det obligatoriska läggs dessutom en anslutning till GAS ekonomi oavsett hur den lokala enheten lägger upp sitt arbete.

Det sägs explicit att enheterna i Svenska kyrkan är varandra så lika att det inte är förvånande att det går att skapa gemensamma (obligatoriska) administrativa rutiner. Att detta är en ”halvsanning” för att använda ett ord som Kyrkostyrelsens skrivelse 2020:1 (S. 17) använder i sitt resonemang om konsekvensen av bristen på bl a kvalificerad källkontroll, har blivit tydligt genom GAS applikationen. Sanningen är väl att trots likheter är det skillnad på en liten självstyrande församling med få medarbetare med ett stort territoriellt ansvarsområde och ett stort självstyrande pastorat med hundratals medarbetare och ett litet territoriellt ansvarsområde. One size does not fit all!

Några basala frågor som i olika grad måste få svar innan processen med gemensamt obligatoriskt Lönecentrum och Economicentrum kan fortsätta:

- Var finns konsekvensanalys och ekonomiska beräkningar? Att ett lönecentrum kommer att kosta stora pengar är helt klart, men att besparingen skulle bestå i lägre licenskostnader och friställande av 250 – 500 personal framstår som spekulationer. Vilka centrala processer som genomgående åberopas av dokumentet som paradigmatiska har hittills frigjort resurser för kärnverksamheten, och på vilket sätt är det korrekt att dra analogier utifrån dem? Hur kan man överhuvudtaget förvänta sig en seriös diskussion utan att detta finns på bordet?
- Var ligger överlämningspunkterna, d v s vilket underlag behöver lönecenter för att hantera löneutbetalningen? Själva ”lönekorningen” är det lilla arbetet. Det stora ligger i att säkerställa att underlagen från medarbetarna är korrekta, att schemalaggningshanteringen, att anmälan till försäkringskassan görs, att personalförändringar hanteras, att medarbetares frågor besvaras, att

utbildning och upprätthållandet av de goda rutinerna kring digitalt schema- och tidrapporteringssystem sker i det dagliga löpande arbetet.

- Vad är kostnaderna för den kompetensdränering som sker när 250-500 medarbetare friställs och rekrytering av kvalificerad administrativ kompetens i princip omöjliggörs på lokal nivå? Vad innebär denna kompetensförlust för den lokala enheten, då berörd personal knappast enbart bidrar med att ”stansa löner”. Risknivån för många lokala enheter kan redan vara förhöjd på pågående process som på intet sätt är förankrad i pastorat och församlingar utan endast, om det nu stämmer som står i dokumentet, i stiftet. Detta kan bli förödande för den lokala enhetens möjlighet att fungera framöver. Med en icke-befintlig administrativ kompetens riskerar just kyrkan att de som skulle få mer tid och energi till den grundläggande uppgiften får detta på sitt skrivbord, om än digitalt!
- Hur säkerställs kanslistödet från Uddevalla, kvantitativt och kvalitativt? Vilka frågor kan kyrkans drygt 20 000 anställda + förtroendevalda + uppdragstagare vända sig till Uddevalla med? Erfarenheter från införandet av andra centrala system visar att det finns svåra utmaningar: Underskattat bemanningsstöd, otillräcklig kompetens, långa svarstider och olösta problem. Det kan man i värsta fall leva med för vissa system, men om inte lönehanteringen fungerar till 100 % blir det kris.
- Hur ska alla ”undantag” hanteras centralt i Uddevalla? Intermittenter, timanställda, uppdragstagare. Om alla dessa obligatoriskt också ska hanteras genom ett digitalt schema- och tidrapporteringssystem, ökar tveklöst arbetsbördan för de lokala enheterna.
- Hur ser riskbilden ut för medarbetarnas arbetsmiljö? Redan ett partiellt införande av digitalt schema- och tidrapporteringssystem har visat sig kunna leda till spänningar och det trots att det f n lokalt finns personella resurser med tid och resurser för samtal, utbildning och support.
- Det krävs tydligen, även om det uttrycks motsägelsefullt, en enhetlig taxa för förtroendevalda för att man ska kunna hantera processen i Uddevalla. Förtroendevaldas ersättning är troligen ett mindre problem än alla varianter av t ex uppdragstagare.
- Nationellt lönecenter fordrar att ALLA enheter digitaliserar sin lönehantering och går med i GAS. Hur realistiskt är detta?
- Hur ställer sig kyrkoråd och herdar till att beslut kring hur man vill utforma den lokala organisationen och leda/fördela arbetet successivt försvinner?

Sammanfattningsvis: Föreliggande förslag till beslut från Kyrkostyrelsen innebär en genomgripande förändring i församlingens självbestämmanderätt. Förändringen kommer att kraftigt påverka intäkts- och kostnadsstrukturen för Svenska kyrkan, där t ex medlemmarnas avgift i större omfattning kommer att gå till nationell nivå. Ett bejakande beslut innebär en irreversibel kompetensdränering av de lokala enheternas administrativa kapacitet.

Vi menar att ett beslut i den här omfattningen måste hanteras med en större respekt för den demokratiska organisation Svenska kyrkan är. Kyrkostyrelsens förslag har inte diskuterats eller arbetats fram i samråd med församlingar och pastorat, och föreläggs ett kraftigt nedminskat och digitalt Kyrkomöte.

Låt kyrkoråden bli remissinstans innan vidare beslut fattas i denna fråga.

/Kristian Lillö kyrkoherde, kontraktsprost och Tomas Andersson ekonomichef, Helsingborgs pastorat