

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

Göteborgs stift - Personal- och organisationsutskott 2022–2025

PARAGRAFER

§§11 – 21

DATUM FÖR MÖTET

2024-02-27

TID

09:00 – 10:00

PLATS

Lilla Bommen 1

NÄRVARANDE

Jane Åberg, Ordförande

Anna Ekberg, Ledamot

KG Melin, Ledamot

Tomas Rosenlundh, Ledamot

Holger Sandelin, Mötessekreterare

Jonas Ransgård, stiftsdirektor

Johanna Wagnborg, HR specialist

Underskrifter:

Sekreterare

Holger Sandelin

Ordförande

Jane Åberg

Justerande

Justerare

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Stiftsstyrelsen

Sammanträdesdatum

2024-

Datum då anslaget sätts upp

2024-

Datum då anslaget sätts ner

2024-

Förvaringsplats för protokollet

Stiftskansliet, Lilla Bommen 1, Göteborg

Underskrift

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

§ 11

Inledning

Ordföranden förklarade sammanträdet öppnat.

§ 12

Val av protokollsjusterare

Tomas Rosenlundh utsågs till protokollsjusterare

§ 13

Fastställande av dagordning

Utsänd dagordning fastställdes med två övriga frågor.

§ 14

Information

Stiftsdirektorn lämnade information om:

- Kyrkokansliet har anställt Mia Frykberg som sektionschef för ekonomiservice. Ekonomienheten kommer fram till verksamhetsövergången delas i två med respektive teamledare som chef
- Vid årsskiftet anslöt sig fyra nya enheter till ekonomitjänsterna
- Beslutat att etablera ett mindre kontor i södra Halland för fastighetstjänster.

Johanna Wagnborg informerade om:

- Stiftet har ännu inte fått något besked om central tvisteförhandling avseende diskrimineringsärende
- Även till HR tjänsterna har nya kunder anslutit sig. I dagsläget pågår en kartläggning av volymen för uppdraget.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

Beslutsärenden

§ 15

S 2023-0721

Revidering av Göteborgs stifts lönepolicy

Beslut

Personal- och organisationsutskottet beslutade med ändring av beslut 2024-01-22, § 5 att anta Lönepolicy för Göteborgs stift i enlighet med bilaga.

Ärendebeskrivning

Personal- och organisationsutskottet beslutade i maj 2022 att ge kansliet i uppdrag att återkomma med förslag på reviderad lönepolicy.

Anledningen till denna revidering är att den befintliga lönepolicyn antogs 2015 och vissa delar av dess innehåll har blivit föråldrat. Det föreslagna reviderade lönepolicyn följer övergripande samma principer och anda som den tidigare policyn.

Arbetsättet för framtagandet av utkastet till policyn har innefattat fackligt samarbete i vår arbetsmiljö- och jämställdhetskommitté tillika skyddskommitté. Utkastet har även stämts av med stiftskansliets enhetschefer för att säkerställa att förslaget följer nuvarande arbetsätt och inga aspekter saknas.

Skrivningen om hanteringen av pastorsadjunkter har stämts av med SKAO.

Utskottet behandlade förslaget vid sammanträdet den 22 januari 2024 och beslutade då att fastställa lönepolicyn, sedan dess har det visat sig finnas ett behov av göra vissa justeringar, varför utskottet beslutade att ändra sitt tidigare beslut.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

§ 16

S 2023-0797

Remiss promemoria, ändring av kapitel 54 kyrkoordningen sekretess vid beredskapsåtgärder

Beslut

Personal- och organisationsutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen besluta att tillstyrka förslaget till ändring av kapitel 54 i kyrkoordningen.

Ärendebeskrivning

Gällande reglering i kyrkoordningen ger ett visst skydd för känsliga uppgifter i arbetet med beredskapsförberedelser inom Svenska kyrkan. Det finns dock ingen bestämmelse som specifikt avser beredskap. Det finns inte heller någon motsvarighet i kyrkoordningen till försvarssekretessen eller till sekretessbestämmelserna som avser förberedelser för kris eller för risk- och sårbarhetsanalyser. Promemorian föreslår att en sådan reglering införs i kyrkoordningens kapitel 54. Stiftsstyrelsen i Göteborgs stift ser positivt på att denna fråga förtydligas och tycker att den föreslagna regleringen är väl avvägd. Därför tillstyrker stiftsstyrelsen förslaget till ändring av kapitel 54 i kyrkoordningen.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

§ 17

S 2024-0083

Sammanträdestider för stiftsstyrelsen 2025

Beslut

Personal och organisationsutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen besluta att stiftsstyrelsen sammanträder följande datum 2025:

- 5 februari
- 13 mars
- 23 april
- 10 juni
- 10 september
- 6 november
- 10 december (även nyvalda)

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

§ 18

S 2024-0084

Sammanträdestider för stiftsfullmäktige 2025

Beslut

Personal och organisationsutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen föreslå stiftsfullmäktige besluta

att stiftsfullmäktige sammanträder 2025 följande datum: 24 maj (lördag), 27 november (torsdag), samt 2 december (tisdag, nyvalda SF).

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

§ 19

S 2024-0089

Remiss - Valsedelsdistributionen

Beslut

Personal- och organisationsutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen att avge yttrande enligt upprättat förslag.

Ärendebeskrivning

Stiftsstyrelsen i Göteborg har beretts tillfälle att yttra sig över Remiss – Valsedelsdistributionen. Stiftsstyrelsen tillstyrker den föreslagna ändringen av kyrkoordningen och utvecklat sitt ställningstagande i ett yttrande.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

§ 20

Övriga ärenden

Tidpunkten för överläggningen med SKAO har ändrats till klockan 10.00 den 6 mars, överläggningen slutar med lunch.

Det återremitterade ärendet om svar på motion om ändrade arbetsformer för stiftsfullmäktige kommer att behandlas på nästa utskottssammanträde.

§ 21

Avslutning

Ordförande avslutade sammanträdet.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

Svenska kyrkan 
GÖTEBORGS STIFT

Bilaga Personal- och organisationsutskottets protokoll
240227, § 15

Sida 9 av 10

Lönepolicy

Lönebildning och andra kompensationer och förmåner ska medverka till att målen för Göteborgs stiftskanslis verksamhet uppnås. Göteborgs stiftskansli ska kunna rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare som vill arbeta för just stiftets och Svenska kyrkans mål och syfte. Lönebildning är en av flera faktorer för att kunna bemanna verksamheten med kompetenta och motiverade medarbetare på kort och lång sikt.

Stiftskansliets fördelar som arbetsgivare är att ha motiverande arbetsmiljö och arbetsuppgifter. Svenska kyrkans löner är offentliga, vilket innebär att samtliga lönebeslut ska vara noga motiverade och övervägda utifrån ett rättviseperspektiv.

Mål för lönebildningen på Göteborgs stiftskansli:

1. Lönebildning ska främja medarbetarnas vilja att ta ett ökat ansvar och förbättra sin prestation på arbetsplatsen
2. Lönenivåerna och lönespridning ska överensstämma med tidigare prestationer på stiftskansliet såväl som framtida utvecklingsmöjligheter
3. Vid nyanställning ska lönebildning göra det enkelt att anställa såväl nyexaminerade som medarbetare med långarbetslivserfarenhet

Mot denna bakgrund ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Förmånerna på arbetsplatsen ska följa värdegrunden för Svenska kyrkans arbete. Medlemmarnas pengar ska användas på ett klokt sätt. Samma principer för lönesättning ska gälla för alla medarbetare utifrån Diskrimineringslagens grunder (2008:567).

Löneinplacering vid nyanställningar

Inplaceringar av nyanställda görs noggrant där kandidat bedöms utifrån:

- befattningens arbetsvärderings krav och hur väl individen förväntas uppfylla dem
- det interna löneläget
- marknadslönenivå-

Om ovan kriterier rörande löneerbjudande uppfylls mellan kandidat och arbetsgivare kan anställning ske. Riktlinje för löneinplacering fokuserar på den stora majoriteten av stiftets medarbetare. Undantagen från det generella löneläget på arbetsplatsen bör vara få till exempel specialkompetenser som inte finns inom

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

GÖTEBORGS STIFT - PERSONAL- OCH ORGANISATIONSUTSKOTT 2022–2025

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2024-02-27

09:00 – 10:00

Lilla Bommen 1

den egna organisationen. All lönebildning ska motiveras för att motverka upplevelse av orättvisa samt önskad löneglidning.

Andra löneinplaceringar

Våra ambitioner är att alla löneförändringar sker inom den ordinarie lönerevisionen.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som innebär ett större ansvarstagande och mer komplicerade uppgifter kan få löneökning.

Medarbetare kan anställas med en successionsplanering att på kortare eller längre sikt läras upp till annan tjänst och få en strategisk löneökning över en uppsatt period. Samma hantering görs med juniora (nyexaminerade) medarbetare som saknar specifik verksamhetskompetens. Juniora medarbetare kan då, under förutsättning att kraven som ställts på tjänsten uppfylls, bli föremål för en lönejustering. Lönejusteringen kan då hanteras antingen som ny löneinplacering alternativt inom den ordinarie lönerevisionen.

Stiftets pastorsadjunkter och profilpraktikanter innehar utbildningsbefattningar och har därför inte individuell lönesättning. Lönenivån räknas upp med minst motsvarande löneavtalet.

Löneöversynen

Löneöversynen följer enligt Kyrkans avtal för tjänstemän. Stiftskansliet har inte några befattningar inom Kommunals avtalsområde och därför inte några anställda som räknas som arbetare. Lönesättningen ska grundas på systematiska bedömningar av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Ett tydligt samband mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer ska finnas och kunna vara transparenta gentemot kollegor med liknande arbetsuppgifter. Medarbetare ska kunna påverka sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och genom att förbättra sina arbetsresultat.

Ansvar

Lönesättande chef har ansvar för att policyn följs.

Närmaste chef ska tillsammans med varje medarbetare vid medarbetarsamtal och lönesamtal:

- Tydliggöra de krav och förväntningar som finns.
- Följa upp och diskutera arbetsresultatet.
- Utarbeta – och sedan följa upp – en individuell plan för kompetensutveckling.

Det är chefens ansvar att lönekriterierna blir väl kända på arbetsplatsen.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska
underskrifter: