



Illustration Susanne Engman

**Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation** är en arbetsgivar- och serviceorganisation med god kunskap om Svenska kyrkans verksamheter. Uppdraget är att biträda församlingar, pastorat och stift samt närstående organisationer i deras roller som arbetsgivare. För arbetsgivarnas räkning tecknas kollektivavtal, löner och arbetsvillkor för Svenska kyrkans cirka 22 000 anställda. Dessutom biträder och företräder organisationen de drygt 600 medlemmarna vid avtalstvister samt ger rådgivning inom avtal och arbetsrätt samt i arbetsmiljöfrågor.

Utbildning är en annan viktig del av uppdraget, liksom att driva utvecklingsfrågor som gagnar medlemmarna.

# 2020

VERKSAMHETSBERÄTTELSE  
OCH EKONOMISK RAPPORT

# Arbetsgivarorganisationen företräder Svenska kyrkans arbetsgivare

**SVENSKA KYRKAN** ÄR en kyrka där ideella, förtroendevalda och anställda tillsammans ska tjäna kyrkan och församlingen. Församlingen är den primära enheten och därifrån utgår all verksamhet.

Svenska kyrkan är även en arbetsplats för cirka 22 000 anställda. Församlingarna, pastoraten och stiftet är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Svenska kyrkan är demokratiskt uppbyggd. Vid kyrkovalet vart fjärde år kan alla medlemmar som fyller 16 år senast på valdagen rösta på de nominerade. Valet ger de förtroendevalda i uppdrag att ansvara för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd och dess förvaltning skött. Denna demokratiska grund finns även i stiftsfullmäktige, stiftsstyrelse, kyrkomötet och kyrkostyrelsen.

## **Kyrkorådet – styrelse med omfattande ansvar**

Kyrkoordningen anger att kyrkorådet utgör styrelse i församling respektive pastorat. En församling som ingår i pastorat styrs istället av ett församlingsråd med ett begränsat ansvar.

Kyrkorådet i ett pastorat ansvarar för hela pastoratet med alla ingående församlingar – dess uppgifter och ansvar som styrelse är detsamma oavsett församlingens eller pastoratets storlek.

Församlingsrådet fullgör sitt



Kyrkoordningen anger att kyrkorådet utgör styrelse i församling respektive pastorat.

Foto Magnus Aronson

ansvar inom sitt område; utifrån kyrkoordningen, församlingsinstruktion och från kyrkorådet delegerade uppgifter.

Kyrkorådet ska ha omsorg om församlingens liv och fattar övergripande beslut inom ramen för de mål och den inriktning som kyrkofullmäktige har beslutat om. Tillsammans med kyrkoherden ansvarar kyrkorådet därmed för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Detta gemensamma ansvar utgör en viktig del av kyrkosynen i Svenska kyrkan.

Kyrkorådet ska även följa verksamheten och skapa förutsättning-

ar för att det finns en arbetsorganisation som fungerar. Därför ska kyrkoherden kontinuerligt rapportera till kyrkorådet hur verksamheten fortlöper. Kyrkoherden ansvarar också för tillsynen över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

## **Kyrkorådet utgör arbetsgivare**

Som styrande och verkställande organ i församlingen/pastoratet – och som dess styrelse – är kyrkorådet arbetsgivare.

Med arbetsgivarrollen följer ett ansvar att fullfölja de åtaganden

och skyldigheter som regleras genom lagar, kollektivavtal och praxis samt kyrkoordningen och den egna personalpolitiken.

Arbetsgivaransvaret omfattar alla moment och delar, från att rekrytering sker och medarbetare anställs till att en anställning avslutas och är detsamma oavsett hur stor eller liten organisationen är.

Som ytterst ansvarig arbetsgivare ska kyrkorådet också se till att församlingen/pastoratet har fungerande personalpolitik, god arbetsmiljö och att gällande arbetsrättsliga lagar och avtal följs. Rådet ska även fatta strategiska beslut om ramarna för personalpolitiken och de ekonomiska förutsättningarna.

## Kyrkoherdens uppdrag och ansvar

Kyrkoherden leder all daglig verksamhet och är ledamot av kyrkorådet och en del av styrelsen. Kyrkoherden är också ledamot av församlingsrådet men kan utse en annan präst att vara ledamot i kyrkoherdens ställe i ett församlingsråd.

I sin roll som chef och arbetsledare företräder kyrkoherden arbetsgivaren i det dagliga arbetet.

Kyrkomötet är Svenska kyrkans högsta beslutande organ. Dess 251 ledamöter väljs direkt av kyrkans medlemmar vid kyrkovalet.

Biskoparna ingår inte i kyrkomötet men de har närvaroskyldighet, motionsrätt och yttranderätt.

## Högsta beslutande organ

Kyrkomötet beslutar i frågor som rör kyrkoordningen och andra frågor med betydelse för hela Svenska kyrkan, exempelvis kyrkohandboken och psalmboken.

Kyrkomötet fastställer även budgeten för Svenska kyrkan på

nationell nivå. Därmed beslutar kyrkomötet om den verksamhet som ska bedrivas på nationell nivå och även om de ekonomiska utjämningsystem som finns mellan församlingar i Svenska kyrkan.

Dock gäller en subsidiaritetsprincip – kyrkomötet får inte besluta i frågor som är församlingarnas eller stiftens ansvarsområden. Vidare utser kyrkomötet kyrkostyrelsen. Där är ärkebiskopen ordförande.

## Kyrkokansliet

Kyrkokansliet, under ledning av en generalsekreterare, är den nationella nivåns verkställande organisation. Till dess uppdrag hör gemensam kommunikation, utbildning, samråd samt ekumeniska relationer, internationell diakoni och mission. Kansliet är även kyrkans röst utåt, i Sverige och internationellt.

Svenska kyrkans församlingar och pastorat är huvudmän för begravningsverksamheten i hela landet, undantaget Stockholm och Tranås. Där är begravningsverksamheten en kommunal angelägenhet.

Huvudmannen är skyldig att tillhandahålla gravplatser till alla som vid dödsfallet var folkbokförda inom det egna förvaltningsområdet. Huvudmannen ansvarar också för att det inom närområdet finns särskilda gravplatser för dem som inte tillhör ett kristet trossamfund.

Kostnaderna för att kunna utföra de uppgifter som enligt begravningslagen åvilar huvudmannen finansieras genom en begravningsavgift som betalas av alla folkbokförda i Sverige som betalar kommunal inkomstskatt.

År 2020 fanns det 628 arbetsgivare i Svenska kyrkan.

## Från kyrkovalet till styrelse

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är en medlemsorganisation där Svenska kyrkans församlingar, pastorat och stift samt andra organisationer med nära anknytning till Svenska kyrkan är medlemmar.

Under hösten efter ett kyrkovalet sammanträder Svenska kyrkans nyvalda kyrkofullmäktige och stiftsfullmäktige och väljer ombud till arbetsgivar konferenserna, dit även närstående organisationer har rätt att välja ombud. Arbetsgivar konferenserna väljer sedan ledamöter till arbetsgivarorganisationens fullmäktige, som i sin tur väljer ledamöter till arbetsgivarorganisationens styrelse.

Samrådskonferensen är ett samrådsorgan mellan arbetsgivarorganisationens styrelse och dess medlemmar. Den består av styrelsen samt två representanter från varje arbetsgivar konferens.



Foto Hans Christiansson/Mosphotos

# Kollektivavtal

som arbetsgivarorganisationen tecknar för arbetsgivarnas räkning

- **Svenska kyrkans löneavtal 20 (Svenska Kommunalarbetareförbundet)**
- **Svenska kyrkans löneavtal 20** (Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund [KyrkA] och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd) Grundläggande principer för lönesättning, löneöversyner och förhandlingsordning under avtalsperioden.
- **Svenska kyrkans allmänna bestämmelser 20 (AB)** Bland annat frågor om semester, arbetstider, sjuklön och uppsägningstider.
- **Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB.** Lägersättningar, bestämmelser för präster, diakoner, kyrkomusiker och vaktmästare med flera.
- **KAP-KL Svenska kyrkan.** Tjänstepensionsavtal för anställda födda 1958 eller tidigare.
- **TPA18 Svenska kyrkan.** Tjänstepensionsavtal för anställda födda 1959 eller senare.
- **Personalpolitiskt utvecklingsavtal, PU-avtalet.** Innehåller regler om medbestämmande, arbetsmiljö och facklig verksamhet.
- **Kollektivavtal för Svenska kyrkans ut-**

- landsanställda.** Villkor för arbetstagare i utlandstjänst vid trossamfundet Svenska kyrkan.
- **Omställningsavtalet.** Särskilda utvecklings- och trygghetsåtgärder för anställda som blivit uppsagda eller löper risk att bli uppsagda på grund av arbetsbrist eller ohälsa. Arbetsgivare kan få kostnadsbidrag till avtalspension för att lösa övertalighet.
- **Befattningsklassificering Svenska kyrkan, BSKS 19.** Centralt klassificeringssystem av arbetsuppgifter och befattningar inom Svenska kyrkan för den partsgemensamma lönestatistiken.
- **Kommunalt huvudavtal, KHA 94.** Grundläggande regler om förhandling, upprättande av kollektivavtal och infor-

- mation enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet.
- **Kommunalt avtal KAF-00 om förhandlingsordning m.m.** Förhandlingsordning mellan de centrala parterna vid förhandlingar om lön och allmänna anställningsvillkor.
- **Traktamentsavtal, TRAKT 18.** Reglerar eventuella merkostnader som en arbetstagare kan ha haft under tjänsteresa.
- **Bilersättningsavtal, BIL 14.** Regler om ersättning när arbetstagarer använder egen bil i tjänsten.
- **Korrigerig av preliminär lön m.m.** Slutlig beräkning av avtalsenliga förmåner när arbetstagare erhållit för mycket preliminär lön i förhållande till vad som

- ska utgå för avräkningsperioden.
- **Förhandlingar rörande vissa frågor i samband med sommartid.** Reglerar tidsangivelser i arbetstidsschema, beräkning av arbetstid med mera samt arbetstidslagens regler om veckovila och rast.
- **Kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.** Gäller för skogsarbetare hos stiftens egendomsförvaltningar.
- **Principöverenskommelse om extratjänster.** Närmare bestämmelser mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kommunal

- ter vid tillämpningen av förordningen om särskilt anställningsstöd.
- **Kollektivavtal för krigs- och beredskaps-tillstånd (KB-avtal).** Regler om arbetsskyldighet, arbetstid och villkor i övrigt vid krigs- och beredskapsstillstånd.
- **MBL undantag Corona.** Överenskommelse om undantag från förhandlingsskyldighet vid avstängning som görs i syfte att förhindra spridning av covid-19.
- **Avtal om korttidsarbete.** Utgör förutsättning för att ansöka om statligt stöd för korttidsarbete på grund av coronakrisen.

## Avtalsförsäkringar

- **AGS-KL.** Avtalsgruppsförsäkring vid sjukdom som kompletterar den ersättning som utgår från Försäkringskassan.
- **TFA-KL.** Försäkringskydd vid arbetsskada som kan ersätta inkomstförlust, kostnader samt fysiskt och psykiskt lidande.
- **TGL-KL.** Tjänstegrupplivförsäkring som utgör en trygghet för familjen om arbetstagarer skulle avlida.
- **Premiebefrielseförsäkring.** Täcker arbetsgivarens kostnader för pensionspremier vid långvarig sjukdom.

## Centrala förhandlingar och tvister i arbetsdomstolen

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräder sina medlemmar gentemot fackliga organisationer och arbetstagare när arbetsrättsliga tvister uppstår, exempelvis vid tvister om upphörande av anställning, löner och ersättningar samt innehållet i kollektivavtal.

	2020	2019	2018	2017	2016
Centrala förhandlingar*	6	10	8	18	15
Tingsrätt/Arbetsdomstolen**	5	9	1	6	6

\* För år 2020 har sex centrala tvisteförhandlingar begärts av arbetstagarparten varav fem också genomförts och avslutats. Förhandlingarna har gällt arbetstagarers anställning; fyra avseende ogiltig förklaring av uppsägning och två huruvida arbetstagarer varit anställd tills vidare eller inte.

\*\*Arbetstagarersidan har under året inlett rättsligt förfarande vid domstol i fem olika ärenden. I tre olika fall har talan väckts för medlems räkning av Kommunalarbetareförbundet, i två fall har arbetstagarer respektive arbetsgivaren på egen hand inlett den rättsliga processen. Målen har rört ogiltig förklaring och skadestånd vid uppsägning, påstått brott mot diskrimineringslagen samt tvist om återbetalning av lön med mera.

Sedan år 2017 ingår biträde vid arbetsrättsliga förhandlingar och rättstvister i medlemsavgiften.



Foto Magnus Aronson



Foto Magnus Aronson



Foto Susanne Kronholm

# Svenska kyrkans anställda

Sedan 1995 samarbetar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation med de fackliga parterna dels om en gemensam lönestatistik, dels om en gemensamt framtagna befattningsklassificering.

Varje år, i november, samlas uppgifter in från kyrkans arbetsgivare för att sedan sammanställas och presenteras. Därigenom får parterna en gemensam bild av löneutvecklingen.

Från och med 2017 års statistik har arbetsgivarorganisationen valt att pre-

sentera statistiken för alla anställda medarbetare från och med 17 års ålder och äldre, utan övre åldersgräns. Fram till och med 2016 års urval fanns individer i åldrarna 17-64 år. Detta medför att statistiken inte är helt jämförbar i redovisade tabeller.

Från och med 2019 har ett nytt befattningsklassificeringssystem tagits fram, vilket ytterligare påverkar att redovisade siffror i tabellen inte är helt jämförbara. Det insamlade löneunderlaget från och

med november 2019 har en helt annan klassificering än tidigare år.

Den nya klassificeringen för 2019 och 2020 har omvandlats till gamla klassificeringen för att underlätta jämförelsen mellan årens löneutveckling.

På arbetsgivarorganisationens webbplats finns 2020 och 2019 års siffror publicerade med en ny layout. Förhoppningsvis blir statistiken därmed mer användbar för arbetsgivarna i Svenska kyrkan.

## ANSTÄLLDA I SVENSKA KYRKAN 2016-2020

	2020	2019	2018	* 2017	2016	Procentuell förändring 2019-2020
<b>Pedagogiska uppgifter</b> (Barntimmeledare, församlingspedagog, assistent, förskollärare med flera)	<b>3 739</b>	3 871	4 116	4 216	3 948	-3,4%
<b>Diakoniuppgifter</b> (Församlingsdiakon med flera)	<b>1 365</b>	1 359	1 058	1 138	1 037	0,4%
<b>Prästuppgifter</b> (Kyrkoherde, komminister, sjukhuspräst med flera)	<b>2 923</b>	2 943	2 916	3 153	2 829	-0,7%
<b>Kyrkomusikaliska uppgifter</b> (Kantor, organist med flera)	<b>2 161</b>	2 128	2 101	2 174	1 996	1,6%
<b>Uppgifter inom mark och fastighetsförvaltning</b> (Kyrkogårdsarbetare, vaktmästare, husmor, städare med flera)	<b>8 352</b>	8 624	8 285	8 437	7 929	-3,2%
<b>Administrativa uppgifter</b> (Ekonomi- och löneassistent, kamrer/ekonom, IT-tekniker med flera)	<b>3 699</b>	3 439	3 150	3 646	3 412	7,6%
<b>Totalt</b>	<b>22 239</b>	<b>22 364</b>	<b>21 626</b>	<b>22 764</b>	<b>21 151</b>	<b>-1,0%</b>

\* Från och med 2017 inkluderar även de som är äldre än 65 år i statistiken.



# Löneutvecklingen i Svenska kyrkan

Tabellen visar medellönens (månadslörens) förändring mellan 2015 och 2020 för utvalda befattningsgrupper.

Medellönen är beräknad för dem som varit månadsavlönade och tjänstgörande under november månad respektive år. Från och med 2017 års siffror är åldersintervallet från och med 17 år och äldre, utan övre åldersgräns (tidigare år inne-

håller siffrorna anställda i åldern 17-64 år).

Medellönen är inte beräknad på samma individer mellan åren. Det innebär att beräkningarna påverkas av nyrekryteringar och avgångar hos arbetsgivarna.

Under 2020 genomfördes inte någon lönerrevision före tidpunkten för insamlingen av löneuppgifter. Revision av löner

för 2020 och 2021 sker istället per den 1 april 2021. Det innebär att löneutvecklingen för såväl 2020 som 2021 först kommer att bli möjlig att granska i den lönestatistik som publiceras efter insamling av löneuppgifter i november 2021. De förändringar som kan ses mellan åren 2019 och 2020 är främst på grund av nyanställningar och byte av befattningar.

## LÖNEUTVECKLINGEN I SVENSKA KYRKAN 2015-2020

	2020	2019	2018	* 2017	2016	2015
Kyrkoherde	<b>60 000</b>	58 200	57 400	54 500	53 600	51 900
Kanslichef/verksamhetschef	<b>59 100</b>	55 800	55 300	54 500	53 100	50 900
Kyrkokamrer	<b>49 700</b>	49 400	43 100	42 100	40 500	39 200
Kyrkogårdschef	<b>45 400</b>	45 800	45 200	44 200	42 800	42 300
Komminister	<b>40 500</b>	40 300	39 000	37 300	36 600	35 400
Organist	<b>39 000</b>	39 000	37 700	36 600	35 800	34 900
Diakon	<b>35 600</b>	35 300	34 300	33 000	32 200	31 200
Kantor	<b>34 000</b>	33 800	32 800	31 800	30 800	29 900
Församlingspedagog	<b>32 400</b>	32 300	31 100	30 100	29 400	28 600
Förskollärare	<b>32 300</b>	32 200	30 800	30 000	29 100	28 200
Assistent	<b>30 300</b>	30 200	28 900	28 300	27 400	26 800
Kyrkvaktmästare	<b>27 700</b>	27 600	26 900	26 200	25 700	25 200
Fritids/ungdomsledare	<b>27 100</b>	26 900	26 500	25 800	25 400	24 800
Kyrkogårdsarbetare	<b>25 800</b>	25 600	25 100	24 600	24 200	23 900
<b>Samtliga ovanstående befattningar</b>	<b>30 000</b>	<b>32 800</b>	<b>31 700</b>	<b>31 000</b>	<b>34 700</b>	<b>33 800</b>
<b>Samtliga befattningar i kyrkan</b>	<b>33 400</b>	<b>33 000</b>	<b>31 900</b>	<b>31 200</b>	<b>30 500</b>	<b>29 900</b>

\* Från och med 2017 inkluderas även de som är äldre än 65 år i statistiken.

ANTAL ARBETSGIVARE OCH BEGRAVNINGSHUVUDMÄN INOM SVENSKA KYRKAN

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2000
<b>Totalt antal arbetsgivare* i Svenska kyrkan</b>	<b>628</b>	<b>629</b>	<b>632</b>	<b>664</b>	<b>687</b>	<b>691</b>	<b>936</b>
Varav pastorat	254	257	257	257	259	258	258
Varav församlingar som inte ingår i pastorat	***357	355	358	390	402	414	418
Varav stift	13	13	13	13	13	13	13
<b>Totalt antal kyrkliga begravningshuvudmän**</b>	<b>****574</b>	<b>575</b>	<b>577</b>	<b>577</b>	<b>631</b>	<b>642</b>	<b>646</b>

\*Som arbetsgivare räknas församling som inte ingår i pastorat, pastorat samt stift, nationell nivå, Lunds domkyrkoråd, samfälligheten Gotlands kyrkor samt Göteborgs begravningsamfällighet. Hovförsamlingen har ingen anställd personal. Den personal som tjänstgör i Hovförsamlingen är anställd i Kungliga hovstaterna (ingår inte i dessa siffror).

\*\*Församlingarna och pastoraten i Svenska kyrkan utgör även begravningshuvudmän och ansvarar för begravningsverksamheten över hela landet, utom i Stockholm och Tranås. Där ansvarar kommunerna för begravningsverksamheten.

\*\*\*Under året har Ekeby församling och Kropps församling lagts samman till Kropps församling.

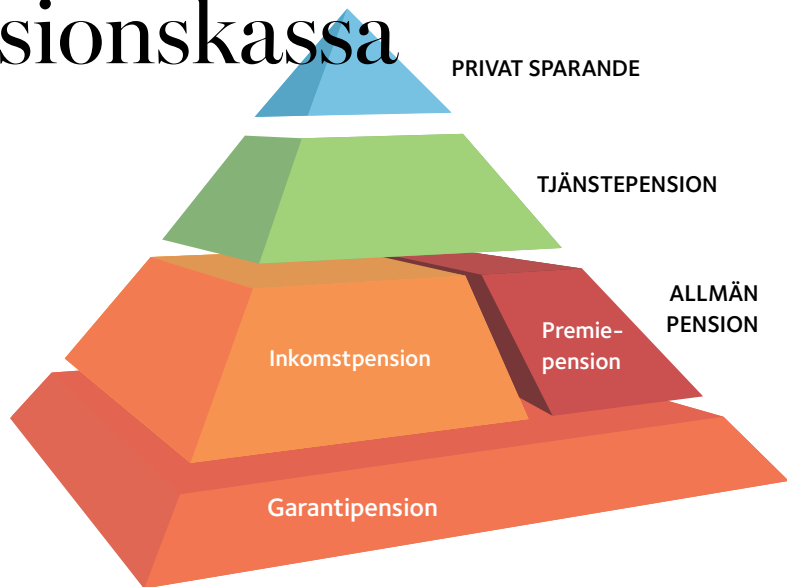
\*\*\*\* Antalet huvudmän förutom kommunerna Stockholm och Tranås.

# Kyrkans pensionskassa

Kyrkans pensionskassa förvaltar och administrerar tjänstepension för anställda i Svenska kyrkans församlingar, pastorat, stift och andra närstående organisationer som tillämpar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens kollektivavtal. Från år 2021 är Kyrkans pensionskassa en tjänstepensionsförening och byter då namn till Kyrkans pension. Verksamheten står under Finansinspektionens tillsyn.

Pensionskapitalet förvaltas i samklang med Svenska kyrkans grundläggande värderingar. De etiska riktlinjerna för kapitalplaceringar exkluderar därmed vapen och krigsmateriel, tobak, cannabis, spel, pornografi, fossil energi och alkohol.

Kapitalet har förvaltats väl och uppgår (per 20201231) till 21,9 miljarder kr, det innebär en ökning av kapitalet med 5,6 miljarder kronor under de senaste fem åren. Pensionskassan har



en stark finansiell ställning. Solvensgraden\* i den premiebestämda avdelningen är 191 %, i den förmånsbestämda 217 %.

Pensionskassans styrelse består av företrädare för både arbetsgivar- och

arbetstagarorganisationerna inom Svenska kyrkan. Ordföranden tillhör arbetsgivarorganisationen.

\*Pensionskassans förmåga att återbetala inbetalda premier samt garanterad ränta.

## PENSIONS KASSAN I SIFFROR

Antal anslutna arbetsgivare (1 januari 2021): 643.

	2020	2019	2018	2017	2016
Antal försäkrade	<b>90 522</b>	87 616	81 610	79 452	75 549
Pensionskapital	<b>21,9 mdkr</b>	20,8 mdkr	17,9 mdkr	17,7 mdkr	16,1 mdkr
Total avkastning	<b>5,6 %</b>	16,2 %	1,9 %	9,0 %	9,8 %

# Svenska kyrkans trygghetsråd

– omställningsavtalet

Genom Svenska kyrkans trygghetsråd har medarbetare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist möjlighet att söka stöd för att komma tillbaka ut i arbetslivet igen.

Vägen till nytt arbete kan gå via hjälp av en personlig coach som kan ge tips och råd om hur man till exempel ska utforma sitt CV, eller genom en kompetensinventering för att se vilka möjligheter som finns på arbetsmarknaden.

Stödet är individuellt och anpassas efter varje persons kunskaper och förutsättningar. Det har alltid som mål att få ut personen i arbetslivet igen. Det finns även möjlighet till ekonomiskt studiestöd, löneutfyllnad och så kallad avgångsersättning, ett komplement till a-kasseersättning.

En arbetsgivare kan också ansöka om stöd vid en omställningssituation. Förutsättningen för att få stöd är att det skett en förändring som leder till uppsägning av

## STÖD GENOM SVENSKA KYRKANS TRYGGHETSÅD

	2020	2019	2018	2017	2016
Uppsayda arbetstagare som fick coaching	98	39	34	38	37
Arbetstagare som fick nytt arbete efter coaching	14	5	1	12	10
Arbetstagare som fick löneutfyllnad *	2	2	1	2	2
Arbetstagare som fick AGE-ersättning **	42	7	1	7	3
Arbetstagare som beviljades studiestöd	31	19	3	13	6
Arbetsgivare som fick stöd i uppsägningsprocesser	2	0	1	0	0
Arbetsgivare som fick kostnadsbidrag till avtalspension	0	1	2	0	3
Arbetstagare som fick stöd vid ohälsa	13	13	16	11	15

\*En arbetstagare som fått ett nytt arbete med lägre lön kan ansöka om löneutfyllnad.

\*\*Avgångsersättning (AGE) är ett kompletterande inkomstskydd för den som är arbetslös och har arbetslöshetsersättning.

medarbetare på grund av arbetsbrist. Stödet riktar sig till den som är chef under förändringsprocessen. Det finns också möjlighet till teamutveckling för att stärka de medarbetare som är kvar i verksamheten efter en organisationsförändring.

Under en försöksperiod som påbörjades 2013 och succesivt förlängts till årsskiftet 2020/2021 har omställningsavtalet utökats på två punkter:

- Medarbetare som blir uppsagd av personliga

skäl/ohälsa.

- Kostnadsbidrag till arbetsgivare som beviljar avtalspension till äldre arbetstagare för att lösa en övertalighetssituation. För kostnadsbidrag gäller att överenskommelsen tidigast kan göras från året när arbetstagaren fyllt eller fyller 63 år.

Under 2020 har antalet anställda inom kyrkan som sagts upp på grund av arbetsbrist ökat med mer än 50 procent. Många arbetsgivare är i eller står inför omställ-

ningsprocesser. När det gäller ärenden där medarbetare blivit uppsagda av personliga skäl/ohälsa är det kvar på samma nivå som tidigare år.

### VERKSAMHETSBERÄTTELSE OCH ÅRSREDOVISNING

för Svenska kyrkans trygghetsråd finns att ladda ner på

[www.svenskakyrkan.se/trygghetsradet](http://www.svenskakyrkan.se/trygghetsradet)



# Tryckta och digitala kanaler för medlemskommunikation



## Ducatus

Medlemsmagasinet Ducatus – som i år, 2021, för första gången även innehåller verksamhetsberättelsen – lyfter områden som har bäring på arbetsgivarnas olika ansvarsområden, med nedslag hos lokala medlemmar samt intervjuer med sakkunniga och forskare. På detta sätt vill arbetsgivarorganisationen stärka och inspirera Svenska kyrkans arbetsgivare i deras roll som arbetsgivarföreträdare.

Magasinet har utkommit med fyra nummer till drygt 3 300 mottagare. Ett exemplar av varje nummer ingår i medlemsavgiften. Många medlemmar och andra intresserade tecknar fler prenumerationer.

Från och med 2021 blir Ducatus ett än mer renodlat medlemsmagasin som utan kostnad distribueras till omkring 6 000 mottagare; kyrkoherdar och ledamöter i kyrkoråd samt andra grupper med chefs- och ledningsansvar inom församling, pastorat, stift och nationell nivå.

## Webbkommunikation

Arbetsgivarorganisationens intranätsplats, [internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://internwww.svenskakyrkan.se/arbetsgivare), vänder sig framförallt till arbetsgivare och begravningshuvudmän inom Svenska kyrkan. Webbplatsen hade 94 000 besök under året.

Arbetsgivarorganisationens externa webb ([www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)) vänder sig till fack- och branschpress samt allmänheten. Det är också till denna sida som sökningen på Google och andra sökmotorer leder. Därför finns här även länkar till arbets-

givarorganisationens intranätsplats. Totalt hade webbplatsen 52 500 besök.

## Digitala handböcker – uppdaterade uppslagsverk

Förutom intranätet erbjuder arbetsgivarorganisationen arbetsgivare och begravningshuvudmän två digitala handböcker, *Vera* respektive *Beda*.

*Vera* vänder sig till den som ansvarar för eller arbetar med arbetsgivar- och personalfrågor och kräver personlig inloggning. *Beda* berör begravningsfrågor och vänder sig till alla som arbetar med detta på daglig basis, exempelvis kyrkogårdschefer, arbetsledare och kanslipersonal. Under hösten 2020 övergick ansvaret för *Beda* (förutom de delar som rör arbetsmiljön inom begravningsverksamheten) till nationell nivå. Arbetsmiljöfrågorna kommer under 2021 att arbetas in i *Vera* och intranätet.

### VERA

under 2020, antal besök:

**22 125**  
(17 000)

### BEDA

under 2020, antal besök:

**7 385**  
(10 200)

2019 års siffror inom parentes.

## Nyhetsbrev – snabba med det senaste

*Observera arbetsgivare* respektive *Begravning* bidrar till att organisationens medlemmar snabbt nås av nyheter om exempelvis viktiga uppdateringar i *Vera* och *Beda*, kursnyheter, avtalsfrågor eller lagändringar. Nyhetsbrev går till församlingarnas och pastoratens funktionsbrevlådor, till ordförande i kyrkoråd, kyrkoherdar och till andra olika yrkesgrupper. Adresserna hämtas från Kyrksam, Svenska kyrkans gemensamma register, och uppdateras månad för månad. Övriga intresserade kan också anmäla intresse för prenumeration.

### OBSERVERA ARBETSGIVARE

Antal utgåvor

46 (27)

### OBSERVERA BEGRAVNING

Antal utgåvor

15 (12)

2019 års utgivning inom parentes

## Pressarbetet 2020

Avtalsrörelsen, pandemin och utköp av personal är områden där arbetsgivarorganisationen uppmärksammats i medier under 2020.

Vad gäller avtalsrörelsen handlade rapporteringen bland annat om den förlängda avtalstiden och förhandlingar i digital form med de utmaningar det innebar. I december kunde arbetsgivarorganisationen gå ut med pressmeddelande om att nytt kollektivavtal för Svenska kyrkan är klart.

Pandemins utbrott under våren innebar ett intensivt omställningsarbete för Svenska kyrkan, där många frågor kring detta rörde arbetsgivarperspektivet. Avtalet om korttidsarbete, begravningsverksamhet som samhällsviktig verksamhet och hur hantering av avlidna ska ske har varit några ämnen som stått i fokus.

Stor spridning – även internationellt – fick en nyhet, byggd på lönestatistik från arbetsgivarorganisationen, att det numera är fler kvinnor än män som är präster i Svenska kyrkan.

## ARBETSGIVARENHETEN

# Digitala förhandlingar och stärkt arbetsgivarservice

2020 års avtalsrörelse drog ut på tiden till följd av pandemin, men slutfördes strax före jul efter ett år präglad av omställning till nya digitala arbetssätt.

Att förhandla, vårda och utveckla Svenska kyrkans kollektivavtal är arbetsgivarenhetens viktigaste och mest prioriterade uppgift. Avtalsrörelsen 2020 inleddes som vanligt med att parterna utväxlade yrkanden i januari och därefter började förhandlingarna. I mitten av mars, när spridningen av coronapandemin tog fart, beslöt parterna på Svenska kyrkans område att i likhet med övrig arbetsmarknad ajournera förhandlingarna och prolongera innevarande avtal till den 31 oktober 2020.

Under våren och sommaren fokuserades arbetet istället på att hantera frågor kring uppkomna frågeställningar och nya lagregleringar kopplade till pandemin. Parterna kom överens om två tillfälliga kollektivavtal för att hantera effekterna av covid-19. Det ena handlar om undantag från MBL-förhandling före beslut om att stänga av smittade medarbetare; det andra om korttidspermitteringar i verksamheter som inte haft full sysselsättning under pandemin.

I september återupptogs de centrala avtalsförhandlingarna kring Svenska kyrkans avtal (lön, AB samt TRAKT 18 och BIL 14). Dock gick det fortfarande inte att träffas fysiskt, utan alla möten skedde digitalt, vilket var mer tidskrävande än normalt. I december tecknade parterna centrala kollektivavtal för Svenska kyrkans verksamhet som gäller till 31 mars 2023.

### Partsgemensamma arbetsgrupper

Alla förändringar i Svenska kyrkans re-



Foto Susanne Kronholm

*”Trots begränsningarna till följd av pandemin lyckades vi få 2020 års kollektivavtal i hamn och med hjälp av digitalisering utveckla vår rådgivning och service till medlemmarna.”*

Cecilia Herm,  
chef för arbetsgivarenheten

gelverk sker inte just i avtalsrörelsen. Det pågår ett kontinuerligt partsgemensamt arbete under avtalsperioden för att se över vissa bestämmelser. Vid avtalsförhandlingarna 2020 bildades tre partsgemensamma arbetsgrupper som ska arbeta under avtalsperioden:

- Avtalsvårdsgrupp (AVG) Svenska kyrkan arbetar vidare med ett flertal frågor rörande kollektivavtal och arbetsmiljö.
- Arbetsgruppen angående lönerevision arbetar med särskilda insatser kring löneprocessen 2021.
- Arbetsgruppen avseende omställningsfrågor med mera arbetar med att se över flera regelverk inför att Svenska kyrkan står inför en utveckling mot

färre medlemmar och minskande intäkter.

Arbetsgivarorganisationen har under året fått signaler från flera församlingar och pastorat som ser att uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer att krävas för att hantera en försämrad ekonomi. För att vara förberedda när förutsättningarna förändras är det angeläget att ta ett helhetsgrepp kring såväl kollektivavtalets bestämmelser som omställningsavtalet, så att det kommer till nytta på bästa sätt för arbetsgivare och arbetstagarer.

### Medlemsservice

Arbetsgivarorganisationens förhandlare och rådgivare har snabbt ställt om till att möta och stötta medlemmarna digitalt. Med hjälp av ny teknik har tillgången till kvalificerad rådgivning i arbetsrätts- och avtalsfrågor stärkts, för att komplettera inarbetade kanaler som telefonjour och e-post.

Särskilt efterfrågat har arbetsgivarorganisationens stöd kring lönekartläggning och löneprocess varit, såväl via personlig rådgivning och utbildning som i skriftligt material och webinarier.

### DET VIKTIGASTE UNDER ÅRET

- Centrala kollektivavtal tecknade för Svenska kyrkan, gäller till 31 mars 2023
- Två överenskommelser rörande covid-19, om korttidsarbete och undantag från MBL-förhandling
- Satsning på löneprocessen i webinarier och andra kanaler
- Omfattande rådgivning till medlemmar med anledning av covid-19

## UTVECKLINGSENHETEN

# Arbetsmiljö- och ledarskapsfrågor i pandemins spår

Arbetsgivarorganisationen har under 2020 kraftsamlat sina resurser inom arbetsmiljöområdet för att stötta chefer och ledare i såväl främjande som förebyggande och rehabiliterande insatser på arbetsplatserna.

Utvecklingsenheten leder arbetsgivarorganisationens arbete med att samordna och driva arbetsmiljöfrågor i Svenska kyrkan. Under 2020 var arbetet starkt präglad av coronapandemin. Hos medlemmarna fanns många frågor kopplade till framför allt begravning och kyrkogård, exempelvis gällande smittrisk vid hantering av kistor samt hur samhällets regler och restriktioner ska tillämpas i verksamheten.

Som stöd för riskbedömningar och skyddsåtgärder tog utvecklingsenheten bland annat fram verktyg och checklistor anpassade efter de föränderliga förutsättningarna i rådande pandemisituation. Då allt fler medarbetare började jobba hemifrån efterfrågades också särskild information gällande ansvar och förebyggande insatser vid distansarbete.

För att möta behovet att ställa frågor och utbyta erfarenheter etablerade arbetsgivarorganisationen tidigt under pandemin ett digitalt HR-forum. Det är öppet för alla som arbetar med HR inom Svenska kyrkan och lockade upp till 100 deltagare varje gång vid de 15 möten som hölls 2020. Under hösten breddades innehållet i HR-forum för att lyfta även andra ämnen än pandemin, exempelvis



Foto Magnus Aronsson

*”Under ett år präglad av coronasmittan har vi etablerat nya forum för att möta arbetsgivarnas behov av stöd och erfarenhetsutbyte kring aktuella arbetsmiljöfrågor.”*

Anna von Malmberg,  
chef för utvecklingsenheten

frågor runt MBL och kränkande särbehandling. Satsningen uppskattades av medlemmarna och fortsätter under 2021 med olika teman för varje forum.

## Ledarskap och styrelseutveckling

Arbetsgivarorganisationen tillhandahåller flera olika ledarskapsprogram för kyrkoherdar, andra chefer och arbetsledare. Under året slutfördes två pilotsatsningar som initierades 2019. Det ena var ett mentorprogram där kyrkoherdar fick möjlighet att utveckla sitt ledarskap tillsammans med en mentor utanför

Svenska kyrkans verksamhet. Det andra, *Kvinna och kyrkoherde*, syftade till att stärka ledarförmågan genom fokus på personlig utveckling och upplevelsebaserat lärande.

Erfarenheterna av pilotprojekten är positiva och arbetsgivarorganisationen vidareutvecklar nu koncepten för att kunna erbjuda liknande ledarskapsprogram till fler deltagare. Inom kyrkogårdsområdet lades under 2020 grunden för en ny utbildning, *Kyrkogårdschef NU* som är planerad att starta hösten 2021.

Arbetsgivarorganisationens sedan många år etablerade stöd till kyrkoråd som vill utveckla sitt styrelsearbete har också fortsatt under året. I samarbete med stiftet, Verbum och Sensus påbörjades dessutom planeringen av kompetensutveckling för kyrkorådsordförande inför den nya mandatperioden 2022.

## Akka och IA Trossamfund

Allt fler upptäcker fördelarna med att använda digitala verktyg för att främja en god arbetsmiljö. Medarbetarenkäten Akka har genomförts för fjärde gången i arbetsgivarorganisationens regi och hösten 2020 deltog 75 arbetsgivare, jämfört med 54 föregående år.

Intresset har även ökat för IA Trossamfund, ett webbaserat stöd för det systematiska arbetet med att rapportera, följa upp och åtgärda händelser gällande arbetsmiljön. Det är utvecklat i samarbete mellan AFA försäkring, arbetsgivarorganisationen samt tre pastorat och erbjuds utan kostnad till Svenska kyrkans arbetsgivare.

### DET VIKTIGASTE UNDER ÅRET

- Nytt HR-forum och vidareutvecklade ledarskapsprogram
- Riktat stöd till begravningsverksamheten och församlingsverksamheten i coronafrågor
- Många fler deltagare i arbetsmiljöundersökningen Akka

UTBILDNINGSENHETEN

# Efterfrågat kursutbud hittade nya kanaler

För att även under pandemin tillgodose medlemmarnas behov av kompetensutveckling inom arbetsgivarorganisationens sakområden har kursinnehåll och upplägg anpassats för att genomföras digitalt. År 2020 deltog cirka 1 200 deltagare i det fasta utbudet och närmare 2 000 i de olika digitala medlemsaktiviteterna.

Efterfrågan på grundläggande kompetensutveckling inom områden som arbetsmiljö, arbetsrätt och lön har under året varit fortsatt hög. Efter att de flesta av vårens sedan länge planerade fysiska utbildningar ställts in på grund av pandemin, ökade trycket på arbetsgivarorganisationens nya digitala utbud i form av webinarier, videokonferenser och e-utbildningar. Under hösten erbjöds därför ett utökat antal kurstillfällen för särskilt populära utbildningar.

**Arbetsgivarutbildning och e-lärande**  
Satsningen på e-lärande som arbetsgivarorganisationen inledde 2019 var ett viktigt strategiskt vägval som kom till stor nytta 2020. Det som från början var tänkt som ett komplement till lärolett utbildning i fysiska kurslokaler blev under pandemin en nödvändighet för att undvika smittspridning enligt gällande restriktioner.

Både kursledare och deltagare har visat fantastisk förmåga att ställa om



Foto: Birje Svensson

*”Vår satsning på e-lärande 2019 var avgörande för att snabbt kunna ställa om till digitala utbildningar när den globala pandemin slog till 2020.”*

Evelyn Hejlesen,  
chef för utbildningsenheten

efter de nya förutsättningarna. Omställningen har gett många lärdomar och arbetsgivarorganisationen ser stora möjligheter att även fortsättningsvis erbjuda digitala alternativ som ger ökad flexibilitet och tillgänglighet för kursdeltagarna, samt minskat behov att resa.

**Chefs- och ledarskapsutveckling**  
Under året har arbetsgivarorganisationen erbjudit flera program inom ledarskapsområdet, dels i det fasta kursutbudet och dels genom förfrågningar från medlem-

mar om skräddarsydda uppdragsutbildningar.

Inom begravnings- och kyrkogårdsområdet har coronasmittan tydliggjort behovet av att ständigt uppdatera kunskapen om arbetsmiljöfrågor och intresset för den åtta dagar långa utbildningen *Arbetsledare på kyrkogård* var fortsatt stort.

Hösten 2020 påbörjades också den 24:e omgången av arbetsgivarorganisationens tvååriga program *Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan*. Fullgjord utbildning ger 30 högskolepoäng och programmet är mycket efterfrågat av flera olika yrkesgrupper i Svenska kyrkan. Präster som genomgått utbildningen är behöriga att söka kyrkoherdetjänst.

Arbetsgivarorganisationen har i många år även medverkat i den behörighetsgivande kyrkoherdeutbildningen *Kyrkligt ledarskap*, som Svenska kyrkans utbildningsinstitut tillhandahåller i samverkan med Uppsala och Lunds universitet.

**DET VIKTIGASTE UNDER ÅRET**

- Omställning till digitala utbildningar
- Stor efterfrågan på kompetensutveckling inom arbetsrätt, arbetsmiljö och lön
- Långsiktig satsning på olika ledarskapsprogram

## UTBILDNINGAR 2020

Namn	Öppna utbildningar	Uppdrags- utbildningar	Deltagare
<b>Arbetsrätt och lön</b>			
Arbetsrätt i Svenska kyrkan, Steg 1 (2 dagar)	2		43
Arbetsrätt i Svenska kyrkan, Steg 2 (2 dagar)	1		33
Arbetstider och schemaläggning (1 dag)	3		67
Grundläggande lönebestämmelser (1 dag)	1		18
Löneberäkning (2 dagar)	1		9
Lönekartläggning (1 dag)	2		29
Löneprocessen - så gör du, webinarium	1		71
MBL-vad arbetsgivaren ska kunna (1 dag)	1		10
Sätta lön (1 dag)	1		5
Övriga uppdragsutbildningar (1 dag)		2	36
<b>Delsumma</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>313</b>
<b>Arbetsmiljö</b>			
Arbetsanpassning och rehabilitering	1		10
Att vara skyddskommitté (1 dag)	2		55
Grundläggande arbetsmiljöutbildning (4 dagar)	2		36
Kränkande särbehandling och konflikter (2 dagar)	1		29
Kränkande särbehandling och konflikter, webinarium	1		71
Kyrkorådets arbetsmiljöansvar	3		33
Så hanterar du risk- och missbruk, webinarium	1		17
<b>Delsumma</b>	<b>11</b>		<b>251</b>
<b>Begravning och kyrkogård</b>			
Arbetsmiljöansvaret på kyrkogården (1 dag)	2		23
Begravningslagstiftning, grundkurs (1 dag)	4		109
Begravningslagstiftning, fördjupning (1 dag)	2	1	51
Begravningsverksamheten för kyrkoherdar	1		7
Begravningsverksamhetens ekonomi (1 dag)	3		71
Dataskyddsförordningen för begravningsverksamheten (halv dag)	2		32
Förvaltningskunskap (1 dag)	1		13
Vård- och underhållsplaner för begravningsplatser (1 dag)	1		14
Övriga uppdragsutbildningar (1 dag)		1	9
<b>Delsumma</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>329</b>
<b>Styra och leda</b>			
Arbetsledarutbildning för vaktmästare på kyrkogård och i kyrka (totalt 8 dagar)	1		26
Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan (totalt 10 dagar)	3		86
Formalia vid styrelsemöten (1 dag)	4		36
Kvinna och kyrkoherde (totalt 15 dagar)	1		6
Kyrkoherde idag (totalt 9 dagar)	1		16
Styrelseseminarium (1 dag)		4	99
<b>Delsumma</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>269</b>
<b>Totalt</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>1162</b>



## BEGRAVNINGS- VERKSAMHETEN

### Ny huvudman för begravnings- verksamheten

#### FRÅN OCH MED DEN 1 JANUARI

2019 har kyrkostyrelsen ett i kyrkoordningen reglerat övergripande ansvar för frågor avseende begravningsverksamheten.

Under 2019 fördes samtal med nationell nivå om vilka förändringar som behövde ske för att kyrkomötets avsikt med kyrkoordningsregleringen bäst skulle kunna förverkligas. Samtalen ledde fram till att parterna gemensamt beslutade att kyrkogårds – och begravningsrådgivningen skulle övergå till nationell nivå den 1 september 2020. Genom den verksamhetsövergång som gjordes följde också medarbetarna med.

Arbetsgivarorganisationen har ett fortsatt ansvar för arbetsgivarfrågor relaterade till begravningsverksamheten. Arbetsgivarorganisationen har därutöver beslutat att göra extra satsningar på arbetsmiljöområdet inom begravningsverksamheten och har under året utökat organisationen med en tjänst med den inriktningen. Under rådande omständigheter med covid-19 så har det varit en av de mest efterfrågade tjänsterna under året då väldigt mycket av församlingarnas frågor handlat om arbetsmiljö och säkerhet för medarbetare inom begravningsverksamheten.

Genom övergången av ansvaret för rådgivningsverksamheten till nationell nivå, har också förvaltningsansvaret för Beda övertagits av nationell nivå. Likaså har den populära skriften *Om begravning* överlämnats till nationell nivå för fortsatt distribution.

## MEMLEMSAKTIVITETER OCH INFORMATIONSSATSNINGAR

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Arbetsgivarkonferenser *</b>			13		13
Antal deltagare			522		539
<b>Ordförandeträffar **</b>	4	6			
Antal deltagare	104	161			
<b>Kyrkoherdeträffar ***</b>	4	3	6	3	3
Antal deltagare	87	41	114	43	57
<b>Informationswebbinarium om Akka</b>		1			
<b>Avtalsinformation</b>	4		7	13	
Antal deltagare	552		174	505	
<b>Dialogträffar ****</b>			13		
Antal deltagare			295		
<b>Webbinarium Svenska kyrkans avtal 17*****</b>			3		
Antal deltagare			128		
<b>Webbinarium om pensionsavtalet TPA 18 Svenska kyrkan</b>			1		
Antal deltagare			78		
<b>HR-forum</b>	15				
Antal deltagare	1 180				
<b>Nätverksträff för kyrkogårdschefer</b>	2				
Antal deltagare	22				

\* År 2016 bjöds kyrkorådens ordförande in till arbetsgivarkonferenserna eftersom programmet inriktades på hur kyrkoråden kan utveckla det strategiska beslutsfattandet.

\*\* Ordförandeträffarna, för ordförande i kyrkoråd, genomfördes första gången 2015.

\*\*\* Kyrkoherdeträffar har genomförts varje år sedan 2015.

\*\*\*\* Till dialogträffarna inbjöds ordförande, vice ordförande samt kyrkoherdar för samtal om avtalsrörelsen 2017.

\*\*\*\*\* Under 2018 genomfördes webinarier för första gången, som ett komplement till arbetsgivarorganisationens ordinarie utbud av information. Erfarenheterna av webinarier är mycket goda. Det är en form av onlinemöte tillgängligt för alla med internetuppkoppling och tillåter många deltagare.

# Sammandrag av årsredovisning 2020

## Verksamhetens art och inriktning

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är arbetsgivar- och serviceorganisation för Svenska kyrkans församlingar, pastorat, stift samt organisationer med nära anknytning till Svenska kyrkan. Arbetsgivarorganisationen verkar självständigt inom ramen för trossamfundet Svenska kyrkan. Verksamheten bygger på medlemmarnas efterfrågan och behov.

Arbetsgivarorganisationen förhandlar om löner och anställningsvillkor för Svenska kyrkans cirka 22 000 anställda, ger service och rådgivning i arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor samt erbjuder ett omfattande utbud av utbildningar. Organisationen företräder i förekommande fall medlemmarna gentemot myndigheter och bevakar gemensamma intressen inom verksamhetsområdena.

Det är viktigt att arbetsgivarorganisationen, förutom daglig rådgivning och stöd, både följer och analyserar Svenska kyrkans utveckling lokalt, regionalt och centralt och verkar för att stödja medlemmarna i arbetsgivarfrågor vid förändrings- och utvecklingsprocesser.

Hur Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens ändamål har främjats under räkenskapsåret

## Arbetsgivarfrågor

### Avtalsfrågor

Avtalsrörelsen 2020 har genomförts under året. Ett flertal kollektivavtal har omförhandlats. Även kollektivavtal med anledning av covid-19 har träffats under 2020. I samband med nya kollektivavtal har ett flertal digitala avtalsinformations-träffar för medlemmarna i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation genomförts. Mycket tid har under 2020 gått åt till informationsinsatser och rådgivning med anledning av covid-19.

### Förhandlingar och domstolsprocesser

Under året har arbetsgivarorganisationen biträtt i domstolsprocesser i tingsrätt och Arbetsdomstolen avseende fem stämningansökningar. Tvisterna har huvudsakligen handlat om avsked/uppsägning och brott mot MBL. Under 2019 inkom nio stämningansökningar. Ett av dessa mål är mycket omfattande och pågår fortfarande.

Arbetsgivarorganisationen har genomfört fem centrala förhandlingar, som har handlat om tvister med anledning av brott mot anställningsskyddslagen och om brott mot medbestämmandelagen.

## Arbetsmiljöfrågor

Under året har Arbetsmiljöverket påbörjat en nationell inspektion bland annat hos trossamfund gällande arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete avseende kränkande särbehandling. En av flera rekommendationer i den studie som 2018 genomfördes gällande diakoners och prästers psykosociala arbetsmiljö var att bidra till

ökade kunskaper om arbetet för att förebygga kränkande beteenden.

Som ett led i att bidra till ökade kunskaper har ett digitalt utbildningstillfälle gällande kränkande särbehandling spelats in och är tillgängligt år 2021 ut. Information har också givits vid årets samtliga ordförande- och kyrkoherdeträffar samt vid ett HR-forum.

Ett annat område som lyftes i studien var gränssättningen mellan arbete och fritid.

Ett arbete har under året pågått tillsammans med arbetstagarorganisationerna med att ta fram stödmaterial för samtal på arbetsplatser om hållbara gränser mellan arbete och fritid.

Året har starkt präglats av coronaviruset och covid-19. Informationsbehovet har varit stort bland annat gällande skyddsutrustning, hur förebygga smitta och vilka regler som gäller. Exempel på information som har getts är hur göra riskbedömningar, hur förebygga smittspridning och hur hantera oro.

Arbetsgivarorganisationen har också tagit fram och förmedlat lämpliga skyddsåtgärder inom församlings- respektive begravningsverksamheterna, liksom till myndigheten för samhällsskydd och beredskap framfört en sammanställning av behov av skyddsutrustning i sådant fall att en nationell samordning görs.

Ett HR-forum anordnades med första tillfälle i mars för att möjliggöra delande av information och frågor gällande coronaviruset.

## Begravnings- och kyrkogårdsfrågor

Den sedan tidigare beslutade verksamhetsövergången av begravnings- och kyrkogårdsrådgivningen skedde den 1 september 2020. Fram till den 1 september bedrevs verksamheten i enlighet med uppställda mål i verksamhetsplanen.

## Utbildningar, konferenser och medlemsaktiviteter

Utbildningsutbudet inom arbetsgivarorganisationen har omfattat 28 olika ämnesområden under året. De flesta har varit endagsutbildningar. Under året genomfördes 58 utbildningstillfällen inklusive uppdragsutbildningar. Sammanlagt deltog 1 251 deltagare i arbetsgivarorganisationens utbildningar.

Under perioden mars till augusti ställdes alla utbildningar in på grund av pandemin. Från och med september ställde organisationen och utbildningsverksamheten om till digitala utbildningar och medlemsaktiviteter. En omfattande teknikomställning genomfördes för att möjliggöra detta.

Arbetsgivarorganisationens utbildning och utveckling av ledare fortsätter och nya satsningar som pågått under året är ledarutvecklingsprogrammet *Kvinna och kyrkoherde* samt *Mentorprogram för kyrkoherdar*.

Det tvååriga ledarskapsprogrammet *Chef och ledarskapsutveckling*, som är inne på sitt tjugofjärde år och som ger möjlighet att erhålla 30 högskolepoäng samt behörighet att söka kyrkoherdetjänst har fortsatt många deltagare och *Arbetsledarutbildning för vaktmästare på kyrkogård och i kyrka* var åter fulltecknad.

Under året har fyra ordförandeträffar genomförts, samtliga digitalt. Årets samlingar ägnades åt coronapandemin, kränkande särbehandling, lönerörelsen och arbetsgivarorganisationens medlemsundersökning. En ökning av antalet deltagare kunde noteras.

Varje tillfälle samlade i snitt 30 deltagare med totalt 120 deltagare. Deltagarlistan var gränsöverskridande; flera stift, landsbygd och tätort, stad och land fanns

representerade vid varje tillfälle.

I likhet med ordförandeträffarna var det god uppslutning också vid årets kyrkoherdeträffar. Sammantaget genomfördes fyra samlingar med sammantaget cirka 90 deltagare (drygt 20 personer i snitt). Programmet var upplagt i likhet med ordförandeträffar men med något tyngre fokus på operativa frågor såsom hur agera när kränkande särbehandling upptäcks och frågor kring pågående lönerörelse. I övrigt frågor kring hanteringen av och agerande i coronatid.

Coronapandemin väckte många frågor hos arbetsgivarna och för att fånga upp och dela information kring olika frågor bjöd arbetsgivarorganisationen in de som arbetar med HR-frågor till ett HR-forum.

Forumet har genomförts 15 gånger med cirka 60-100 deltagare varje gång. Utöver frågor kopplade till coronaviruset och covid-19 har några tematillfällen genomförts gällande andra angelägna frågor, såsom till exempel kränkande särbehandling. Forumet är mycket uppskattat och fortsätter under år 2021.

## Styrelsen

Styrelsen har under år 2020 haft åtta sammanträden och ett per capsulamsammanträde. Arbetsutskottet har haft 10 sammanträden under året. Styrelsens pensionsutskott har sammanträtt fyra gånger.

Arbetsgivarorganisationens fullmäktige har under året hållit ett sammanträde. Vårens sammanträde ställdes in på grund av pandemin.

Vid höstens ordinarie fullmäktigesammanträde avhandlades årsredovisning för ÅR 2019 samt tillhörande verksamhetsuppföljning samt att budget och verksamhetsplan för ÅR 2021 fastställdes. Fullmäktige beslutade att sänka medlemsavgiften från 0,68 % av bruttolönesumman till 0,63 % av bruttolönesumman.

Vidare beslutade fullmäktige att till församlingarna återbetala del av inbetalda medlemsavgifter 2020 motsvarande 7 mkr då viss planerad verksamhet ställts in under 2020 på grund av pandemin.

Årets planerade arbetsgivar konferen-

ser fick ställas in på grund av pandemin.

Under hösten hölls ett antal digitala medlemsaktiviteter i form av fyra ordförandeträffar och fyra kyrkoherdeträffar.

## Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Under året har styrelsen träffat avtal om en ekonomisk reglering gällande övergången av begravningsverksamheten till nationell nivå. Arbetsgivarorganisationen kommer att kompenseras med 3 250 tkr för upphovsrätten till Beda, samt vissa omställningskostnader.

Avtalsförhandlingarna blev klara i december och styrelsen har antagit det nya avtalet – Svenska kyrkans avtal 20. Styrelsen har under året låtit utföra en omfattande medlemsundersökning som kommer att påverka den strategiska utvecklingen av verksamheten från 2021 och framåt. Vidare har styrelsen utarbetat ett nytt koncept gällande vikariebemanning i församlingarna, *Prästbanken*, som vänder sig till pensionerade präster.

Den partsammansatta styrelsen för Kyrkans pensionskassa beslutade redan 2019 att rabattera pensionspremierna för den förmånsbestämda pensionen inom KAP-KL, det gamla tjänstepensionsavtalet som fortfarande gäller för arbetstagare som är födda 1958 eller tidigare. Styrelsen beslutade under 2020 att rabattera avgifterna även för detta år. Det innebär att arbetsgivarna inom Svenska kyrkan inte kommer att debiteras någon premie för de förmånsbestämda pensionerna avseende räkenskapsåret 2020. För arbetsgivarorganisationen innebär det en förbättring av resultatet med 1 106 tkr, vilket motsvarar rabatterad premiekostnad inklusive löneskatt.

## Flerårsöversikt

ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR	2020	2019	2018	2017	2016
Antal medlemmar, st. 1)	634	636	635	632	677
Medlemsavgift 2)	0,68	0,68	0,68	0,68	0,71
Medeltal anställda 3)	33	33	37	35	35
INTÄKTS- OCH KOSTNADSANALYS, tkr					
Verksamhetens intäkter	56 713	64 675	63 516	60 869	62 282
Verksamhetens kostnader	- 51 795	- 56 921	- 63 942	- 58 133	- 57 064
Resultat från finansiella investeringar	612	854	862	1 082	991
Bokslutsdisposition	-	-	-	450	-
ÅRETS RESULTAT	<b>5 530</b>	<b>8 608</b>	<b>435</b>	<b>4 269</b>	<b>6 209</b>
Personalkostnader/verksamhetsintäkter	55,6%	49,6%	57,0%	52,7%	51,7%
Avskrivningar/verksamhetsintäkter	1,5 %	1,3 %	1,1 %	0,1 %	0,1 %
EKONOMISK STÄLLNING					
Kassa, bank, korta placeringar, tkr	70 910	55 960	52 878	54 216	49 973
Kassalikviditet 4)	452 %	725 %	413 %	522 %	478 %
Soliditet 5)	80,0%	88,0%	79,0%	83,0%	81,4%
Värdesäkring av eget kapital 6)	8,7 %	15,6 %	0,8 %	8,5 %	14,0%

1. Genom åren har flera församlingar lagts samman och antalet ekonomiska enheter är därför inte jämförbara mellan åren. Medlemmar är ekonomiska enheter inom Svenska kyrkan samt organisationer med nära anknytning till Svenska kyrkan.

2. Medlemsavgifterna tas ut med angivna procentsatser på medlemmarnas bruttolönesummor.

3. Antalet tjänster redovisas enligt Bokföringsnämndens rekommendation och avser helårsarbetare.

4. Kassalikviditet: Omsättningstillgångar minus lager, dividerat med kortfristiga skulder.

5. Soliditet: Justerat eget kapital i procent av balansomslutning.

6. Värdesäkring av eget kapital: Årets resultat dividerat med ingående eget kapital.

# Resultaträkning

	2020	2019
<b>Verksamhetens intäkter</b>		
Medlemsavgifter	50 570	55 677
Övriga verksamhetsintäkter	6 143	8 998
<b>Summa verksamhetens intäkter</b>	<b>56 713</b>	<b>64 675</b>
<b>Verksamhetens kostnader</b>		
Kostnad för varor, material och köpta tjänster	- 4 313	- 5 663
Övriga externa kostnader	- 15 105	- 18 387
Personalkostnader	- 31 541	- 32 055
Av- och nedskrivning av anläggningstillgångar	- 836	- 816
<b>Summa verksamhetens kostnader</b>	<b>- 51 795</b>	<b>- 56 921</b>
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>4 918</b>	<b>7 754</b>
<b>Resultat från finansiella investeringar</b>		
Resultat från finansiella anläggningstillgångar	121	558
Nedskrivning/återföring av nedskrivning värdepappersfond	- 6	- 11
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	500	318
Räntekostnader och liknande resultatposter	-2	- 11
<b>Summa resultat från finansiella investeringar</b>	<b>612</b>	<b>854</b>
<b>Resultat efter finansiella poster</b>	<b>5 530</b>	<b>8 608</b>
Skatt årets resultat	-	-
<b>Årets resultat</b>	<b>5 530</b>	<b>8 608</b>



## Balansräkning

Tillgångar	2020-12-31	2019-12-31
<b>Anläggningstillgångar</b>		
Materiella anläggningstillgångar		
Inventarier	933	1 289
Förbättringsutgifter på annans fastighet	1 681	2 088
<b>Summa materiella anläggningstillgångar</b>	<b>2 614</b>	<b>3 377</b>
Finansiella anläggningstillgångar		
Andra långfristiga värdepappersinnehav	6 646	6 652
<b>Summa anläggningstillgångar</b>	<b>9 260</b>	<b>10 029</b>
Omsättningstillgångar		
Varulager	238	218
Kortfristiga fordringar		
Kundfordringar	1 247	1 924
Aktuell skattefordran	888	888
Övriga fordringar	1 957	1 653
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	1 782	1 638
<b>Summa kortfristiga fordringar</b>	<b>5 874</b>	<b>6 103</b>
Kortfristiga placeringar		
Värdepappersfond	10 841	10 841
Kassa bank		
Kassa och bank	60 069	45 119
<b>Summa omsättningstillgångar</b>	<b>77 022</b>	<b>62 281</b>
<b>Summa tillgångar</b>	<b>86 282</b>	<b>72 310</b>
Eget kapital, avsättningar och skulder		
Eget kapital		
Balanserat resultat	60 751	52 143
Ändamålsbestämda medel pension	3 000	3 000
Årets resultat	5 530	8 608
<b>Summa eget kapital</b>	<b>69 281</b>	<b>63 751</b>
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	2 702	1 815
Övriga skulder	855	845
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	13 444	5 899
<b>Summa kortfristiga skulder</b>	<b>17 001</b>	<b>8 560</b>
<b>Summa eget kapital och skulder</b>	<b>86 282</b>	<b>72 310</b>

## ORDFÖRANDE HAR ORDET

# Förändringens tid är här nu

**DEN DIGITALA UTVECKLINGEN** och spåren av pandemin har påverkat arbetsgivarorganisationens arbete under året, allt från att hålla digitala möten till att ställa om verksamheten. Det har varit ett år fullt av utmaningar och nytänkande. I backspeglarna ser vi att år 2020 har tagit oss fler år framåt i vår utveckling av verksamheten med fokus på "medlemsnytta i framkant".

Våra ordförandeträffar och kyrkoherdeträffar hölls digitala under hösten i stället för att ske fysiskt på olika platser i landet. Erfarenheten från träffarna var att många fler kunde delta och att både arbetsgivarorganisationen och församlingarna i sammanhanget gjorde kostnadsbesparingar i form av minskat resande och minskad arbetstid för att kunna delta. I framtiden tänker

vi oss en kombination av digitala och fysiska möten för våra medlemsaktiviteter.

Kyrkogårds- och begravningsrådgivningen gick formellt över till nationell nivå den 1 september 2020. Själva övergången har fungerat bra även om koncepten i rådgivningen skiljer sig från det arbetsgivarorganisationen tidigare erbjöd i relation till det nya som nationell nivå erbjuder. Inom arbetsgivarorganisationen finns fortfarande ansvaret för arbetsgivarfrågor och arbetsmiljöfrågor kopplat till begravningsverksamheten kvar.



Foto Magnus Aronson

**JÖSTA CLAESON**  
ordförande  
i arbetsgivarorganisationens styrelse

**UNDER 2020 GENOMFÖRDE** vi en omfattande medlemsundersökning som har gett oss värdefull information kring medlemmarnas behov av

arbetsgivarorganisationen. Vi har lyssnat in och kommer att prioritera våra resurser efter uttryckliga behov som framkom i undersökningen. Ett exempel på ett konkret behov som församlingarna har är att hitta präster som kan vikariera för kortare eller längre tid.

Genom att arbetsgivarorganisationen har hela landet som bas har vi tagit fram ett koncept som kan hjälpa till att fylla behoven av vikarier, *Prästbanken*, en tjänst som lanseras i mars 2021. Vi har också omarbetat konceptet för Ducatus. Från och med 2021 blir den avgiftsbefriad med en dubblerad upplaga för att nå ut till så många arbetsgivarföreträdare som möjligt.

Slutligen vill jag tacka styrelsen för ett gott och utvecklande samarbete under året.

## Arbetsgivarorganisationens styrelse 2019-2022

"Min erfarenhet under många år som förtroendevald vill jag använda i styrelsearbetet för att medverka till att utveckla stöd till församlingarnas ledning och förtroendevalda."

Stig-Göran Fransson

"Jag försöker bidra utifrån mina erfarenheter av tjugo års arbete inom kyrkopolitiken, där jag fått lära mig allting från grunden."

Bengt Kihlström

"Jag är sedan många år förtroendevald i stift och pastorat och vill arbeta för en fortsatt utveckling av goda möjligheter till stöd och kunskapsförsörjning i arbetsgivarfrågor."

Titti Ådén



Foto Magnus Aronson

Från vänster: Birgitta Wrede, andre vice ordförande (Strängnäs stift), Stig-Göran Fransson, förste vice ordförande (Växjö stift), Bengt Kihlström (Karlstads stift), Peter Bernövall (Västerås stift), Jösta Claeson, ordförande (Stockholms stift), Titti Ådén (Luleå stift), Kai Bengtsson (Göteborgs stift), Anne-Marie Hansson (Lunds stift), Stefan Jonäng (Uppsala stift), Tommy Eriksson (Härnösands stift), Christina Eriksson (Västerås stift).

## Fullmäktige

Arbetsgivarorganisationens fullmäktige väljs av dess arbetsgivar konferenser, vars ombud i sin tur väljs av kyrkofullmäktige respektive stiftsfullmäktige. Det sammanträder två gånger per år.

Vårens fullmäktige fick ställas in och istället avhandlades både årsredovisning och budget vid vårt ordinarie fullmäktige i november, vilket skedde digitalt. Mot bakgrund av det överskott som genererats kopplat till corona-effekter beslutade fullmäktige om en rabatt på 7 mkr på 2021 års medlemsavgift. Vidare beslutade fullmäktige om en sänkning av medlemsavgiften från 0,68 % till 0,63 % av lönesumman.

En förteckning över fullmäktigeledamöterna återfinns på:

[www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)