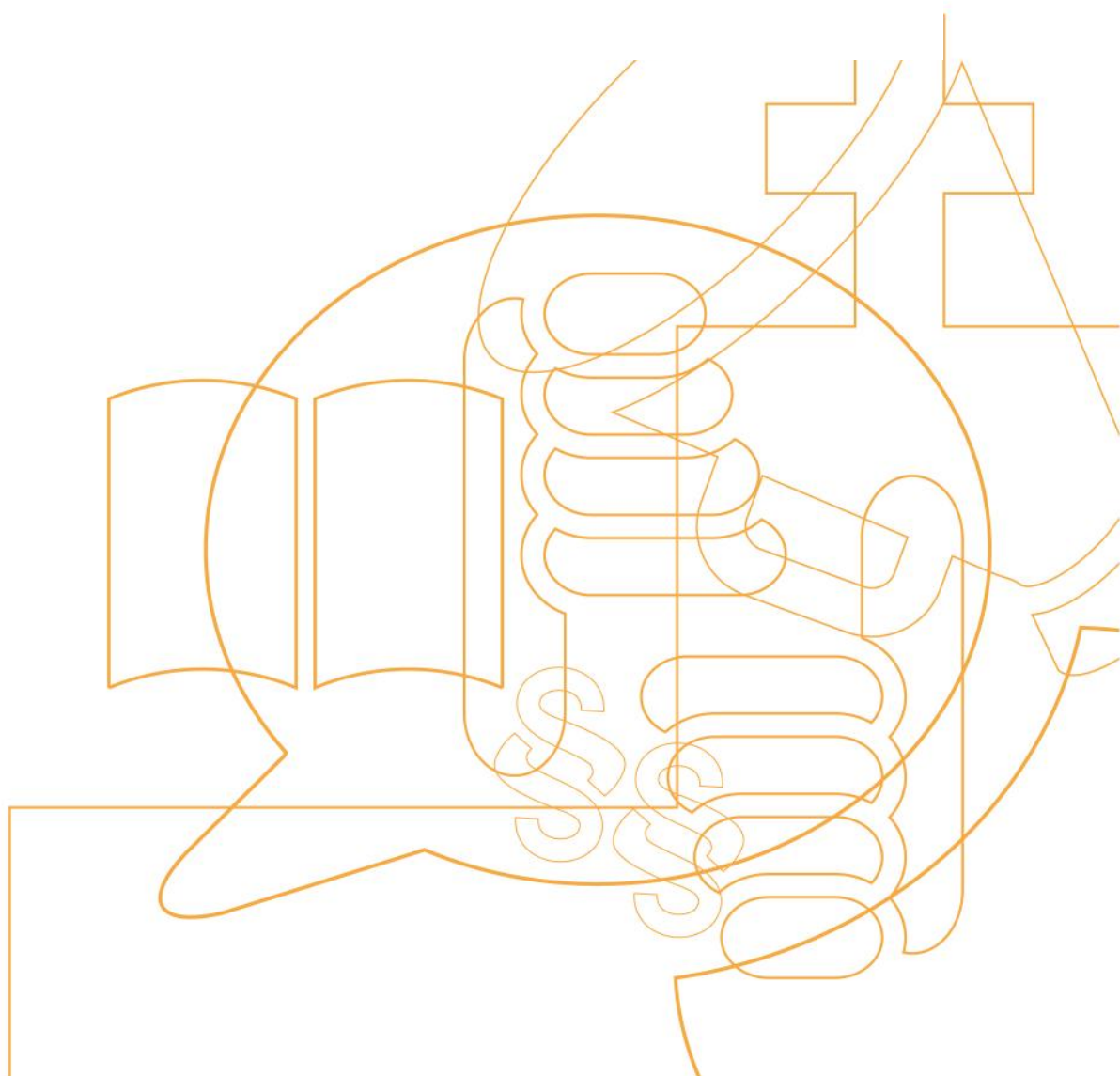




KyrkÅs remissyttrande

# ”Närhet och Samverkan”

Antaget och beslut av förbundsstyrelsen 2011-12-12



## Fråga 2 – avsnitt 7.2. En eller två lokala nivåer

*På svenska kyrkans lokala nivå ska kunna finnas församlingar med ansvar för församlingens grundläggande uppgift, med ekonomisk förvaltning och med ansvar för personal, fastighetsförvaltning och begravningsverksamhet.*

*Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering – Det finns dock risk att begreppet församling blir vilseledande i relation till begreppet pastorat då den har olika beslutsnivåer om den är en separat församling, en församling som är identiskt med pastoratet eller ingår i pastorat med flera församlingar. Detta bör uppmärksammas och förtydligas av kyrkostyrelsen. Det är viktigt att ansvar för verksamhet, personal, ekonomi och styrning av dessa hålls samman. Begreppen för de olika nivåerna behöver renodlas för att skapa så stor tydlighet och enhetlighet som möjligt.

## Fråga 3 – avsnitt 7.2. En eller två lokala nivåer

*Det ska alternativt kunna finnas pastorat som är en samverkansform för flera församlingar. När församlingar bildar ett pastorat avser samverkan även sådant arbete som är ett utflöde av församlingens grundläggande uppgift. Pastoratet har ansvaret för ekonomi, personal, fastighetsförvaltning och begravningsverksamhet.*

*Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Kyrkans Akademikerförbund framhåller det positiva med utredningens utgångspunkt i kyrkans grundläggande uppgift och att den får bli vägledande vilket skapar organisatorisk tydlighet. Det är viktigt att den grundläggande uppgiften får ett bättre stöd än i dag och att det finns både en tydlighet och omsorg som leder till tydlig delegation och ansvarsfördelning. Även Kyrkherdens stärkta roll och funktion är viktig i detta sammanhang och måste också framhållas tydligt i de förändringar som föreslås.

Vi vill också understryka vikten av att även ansvar för arbetsmiljöarbete hålls samman på motsvarande sätt. Övergripande verksamhetsansvar och ansvar, resurser och kompetens för ett långsiktigt strategiskt arbetsmiljöarbete måste hållas samman och ges tydlig prioritering i det långsiktiga arbetet.

Vad gäller organisatorisk storhet och eventuella stordriftsfördelar finns dock en uppenbar risk att pastorat i flera fall blir för stora om enbart stordriftsfördelar får styra, såväl geografisk yta som befolkningsunderlag samt antalet ingående enheter måste vara vägledande.

## Fråga 4 – avsnitt 7.2. En eller två lokala nivåer

*Det ska inte längre finnas några flerpastoratssamfälligheter. De flerpastoratssamfälligheter som finns vid årsskiftet 2013/14 övergår då till att bli pastorat.*

*Bör förslaget genomföras?*

**Nej.** Kyrkans Akademikerförbund anser att genomförandetiden är för kort för att kunna åstadkomma genomtänka och hållbara lösningar framför allt utifrån arbetsmiljöhorisont. Det måste finnas tillräckligt med tid att göra goda och genomarbetade riskanalyser och tillräckligt med tid för att hantera de konsekvenser som framkommer i analyserna. Kyrkans Akademikerförbund vill framhålla att detta inte beaktats i tillräcklig utsträckning i förslaget med fokus och utgångspunkt i de lokala enheternas arbete. Det är av avgörande betydelse att tillräcklig tid finns för att kunna hantera förändringar och nya förutsättningar utifrån arbetsmiljöperspektiv och de anställdas inflytande och möjlighet att utifrån sin kompetens vara med och påverka processerna.

## Fråga 5 – avsnitt 7.2. En eller två lokala nivåer

*I kyrkoordningen regleras inte några andra samverkansformer på lokal nivå än samverkan mellan flera församlingar i ett pastorat.*

*Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 6 – avsnitt 7.3. Den lokala indelningen

*Som kriterium för pastoratsindelningen ska gälla att ett pastorat ska kunna fullgöra de uppgifter som är ålagda ett pastorat enligt bestämmelserna i kyrkoordningen.*

*Motsvarande ska gälla för församlingar som inte ingår i något pastorat.*

*Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Kyrkans Akademikerförbund anser att grunden för den organisatoriska indelningen måste vara såväl tydlig som ha en storlek som gör att det lokala närhetsperspektivet är utgångspunkt. Samtidigt måste de organisatoriska enheterna vara tillräckligt stora för att kunna tillgodose att verksamheten kan genomföras på ett tydligt och professionellt sätt där arbetsgivaren har tillräckliga resurser och kompetens för att tillgodose arbetsmiljön för de anställda.

## Fråga 7 – avsnitt 7.3. Den lokala indelningen

*Som kriterier för församlingar som ingår i ett pastorat ska gälla att gudstjänster firas enligt vad som framgår av församlingsinstruktionerna, att det finns ett invigt kyrkorum*

..... NÄRHET OCH SAMVERKAN

*samt att det finns personer som tar ansvaret för den grundläggande uppgiften och personer som fullgör uppdragen som förtroendevalda i församlingen.  
Bör förslaget genomföras.*

**Efter viss justering. Kriterierna som sådana kan accepteras med tillägget att huvudregeln är att söndaglig gudstjänst firas.**

## **Fråga 8 – avsnitt 7.3. Den lokala indelningen**

*Stiftsstyrelsen fattar beslut om pastoratsindelning och om indelning i församlingar som inte ingår i pastorat.  
Bör förslaget genomföras.*

**Efter viss justering. Kyrkans Akademikerförbund anser att arbetstagarna och deras organisationers möjlighet att påverka och ha inflytande på denna typ av beslutprocess måste stärkas. Nya former för samverkan och möjlighet för de anställda och deras fackliga representanter måste utvecklas. Det måste vara en reell påverkan som sker innan formella beslut fattas. Det är viktigt och avgörande i processer kring indelningsförändringar att också utgå från de anställdas utbildning, kunskap, kompetens och erfarenheter. Svenska kyrkan måste i praktisk handling visa att man lever upp till förväntningar och krav på öppenhet, transparens och reell möjlighet för de anställdas att kunna vara med och påverka utifrån den kunskap och insikt man har sin profession.**

## **Fråga 9 – avsnitt 7.3. Den lokala indelningen.**

*Pastoratet beslutar om indelningen av pastoratet i församlingar. Ett sådant beslut ska för att gälla vara fasställt av stiftsstyrelsen. En församling som inte ingår i ett pastorat kan genom att besluta att den ska uppdelas på flera församlingar bli ett pastorat. Ett sådant beslut ska fasställas av stiftsstyrelsen.  
Bör förslaget genomföras?*

**Efter viss justering. Under förutsättning att de anställda och deras fackliga representanter har en reell påverkansmöjlighet i indelningsfrågorna. Se svar på fråga 8.**

## **Fråga 10 – avsnitt 7.4. Beslutande organ och styrelse**

*Beslutande organ i pastorat och i en församling som inte ingår i något pastorat är kyrkofullmäktige som utses i direkta val av dem som tillhör pastoratets församlingar respektive församlingen. Varje pastorat och varje församling med kyrkofullmäktige ska utgöra en valkrets.  
Bör förslaget genomföras?*

**Ja**

## Fråga 11 – avsnitt 7.4. Beslutande organs och styrelse

*Styrelse i ett pastorat och styrelse i en församling som inte ingår i något pastorat är ett av kyrkofullmäktige valt kyrkoråd.*

*Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 12 – avsnitt 7.4. Beslutande organ och styrelse

*Som styrelse för en församling som ingår i ett pastorat ska finnas ett av pastoratets kyrkofullmäktige valt församlingsråd.*

*Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Risken för otydlighet och bristande kontinuitet för församlingsrådets funktion bör beaktas. Församlingsråden kan ha kortare mandatperiod än fyra år. Ur ett arbetstagarperspektiv är detta inte okomplicerat. Risken finns att det blir alltför korta perspektiv om man byter ut styrelsen vartannat år. Risken är att församlingsrådet aldrig blir "varma i kläderna" och man inte får något framåtskridande och planerande. Man riskerar att förlora den stabilitet och arbetsro som längre mandatperioder ger. Församlingsrådet kan få uppgifter delegerade till sig utöver de i Kyrkoordningen reglerade uppgifterna. Risken finns att det blir olika mycket som delegeras i olika mandatperioder. Det påverkar rimligen personalen om mer eller mindre inflytande ligger hos församlingsråd respektive kyrkoråd.

## Fråga 13 – avsnitt 7.4. Beslutande organ och styrelse

*De som tillhör någon av församlingarna i ett pastorat ska vara valbara till ett församlingsråd i pastorat.*

*Bör förslaget genomföras.*

Ja

## Fråga 14 – avsnitt 7.4. Beslutande organ och styrelse

*Kyrkoherden eller annan präst som arbetar i församlingen och som kyrkoherden sätter i sitt ställe ska vara ledamot i församlingsrådet.*

*Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Kyrkans Akademikerförbund anser det vara väsentligt att även diakoner i arbetsledande ställning kan utses av kyrkoherden att i dennes ställe vara ledamot i församlingsrådet.

## Fråga 15 – avsnitt 7.4. beslutande organ och styrelse

*Ett församlingsråd ska fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen och i församlingsinstruktionen samt de övriga uppgifter som kyrkorådet beslutar.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 16 – avsnitt 7.4. Beslutande organ och styrelse

*Det ska inte finnas andra nämnder än valnämnd på lokal nivå.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja, detta skapar tydlighet och enhetlighet.

## Fråga 17 – avsnitt 7.4. Beslutande organ och styrelse

*Stiftsfullmäktige ska fortfarande kunna utse nämnd vid sidan av stiftstyrelsen.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 18 – avsnitt 7.5. Församlingsinstruktion

*Det ska finnas en gemensam församlingsinstruktion för församlingarna i ett pastorat. I en församlingsinstruktion för församlingar i ett pastorat redovisas hur ansvaret för den grundläggande uppgiften är fördelat mellan församlingarna och pastoratet. Där ska också redovisas hur prästtjänsterna i huvudsak disponeras.  
Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Kyrkans Akademikerförbund vill framhålla att alla tjänster som ansvarar för och arbetar med den grundläggande uppgiften bör redovisas på motsvarande sätt som föreslås för prästtjänster i utredningsförslaget.

## Fråga 19 – avsnitt 7.5. Församlingsinstruktion

*Församlingsinstruktionens innehåll ska prövas minst vart fjärde år.  
Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Vad gäller namnfrågan föreslår Kyrkans Akademikerförbund att församlingsinstruktion avser församling som inte ingår i pastorat och att begreppet pastoratsinstruktion används för pastorat med ingående församlingar.

## Fråga 20 – avsnitt 7.6. Förenklingar

*Det ska inte längre anges att nämnder på stiftsnivå eller att andra organ tillsatta av Kyrkomötet än Kyrkostyrelsen får väcka ärenden i kyrkofullmäktige.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 21 – avsnitt 7.6. Förenklingar

*Bestämmelserna om frågor i kyrkofullmäktige och stiftsfullmäktige utgår.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 22 – avsnitt 7.6. Förenklingar

*Bestämmelserna om att det kan ske slutna omröstning i fullmäktige vid tillsättning av befattningar utgår.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 23 – avsnitt 7.6. Förenklingar

*Bestämmelserna om att kyrkorådet ska göra vissa framställningar till vissa organ utgår.  
Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 24 – avsnitt 7.6. Förenklingar

*Bestämmelserna om att kyrkorådet och stiftsstyrelsen får begära in yttranden och upplysningar från nämnder och anställda utgår.  
Bör förslaget genomföras?*

Efter viss justering. Ja, vad avser nämnd. Däremot anser Kyrkans Akademikerförbund att möjligheten ska kvarstå vad beträffar anställda.

## Fråga 25 – avsnitt 7.7. Vissa ändringar beträffande stiftens

*Stiftens främjande och tillsyn ska även avse förvaltningen hos pastorat och församlingar.  
Bör förslaget genomföras?*

..... NÄRHET OCH SAMVERKAN

Nej, förslaget bör inte genomföras. Pastoratens och församlingarnas förvaltning är direkt relaterad till arbetsgivarrollen och ansvaret kopplat till detta. Det innebär med den lokala princip som församlingar och pastorat är organiserade utifrån att förvaltning och hantering av resurser fullt ut måste genomföras på den nivån och inte underkastas tillsyn från stiftet som varken förfogar över resursen eller har kompetens att fatta beslut som berör förvaltningen. I överensstämmelse med svaret på fråga två i underlaget vill vi även i detta perspektiv framhålla vikten av att ansvar för verksamhet, personal, ekonomi och styrning hålls samman med utgångspunkt i den lokala enhetens ansvar. Om förslaget, trots det ovan anförda, skulle genomföras förutsätter detta att de anställda på församlings- och pastoratsnivå och deras fackliga organisationer får ett reellt medinflytande över den tillsyn som i sådana fall ska byggas upp och utövas av stiftet avseende församlingarnas och pastoratens förvaltning.

## Fråga 26 – avsnitt 7.7. Vissa ändringar beträffande stiftet

*Det bör genomföras en särskild utredning om kontraktens ställning och uppgifter. Bör förslaget genomföras?*

Ja

## Fråga 27 – avsnitt 8. Gemensamt ansvar för kyrkobyggnader

*Stiftet ska ha det ekonomiska ansvaret för vård och underhåll av de kyrkobyggnader i stiftet som ägs av en församling och ha ansvar för vård och underhåll av kyrkobyggnader enligt en i kyrkoordningen given benämning av stiftets ansvarsområde. Stiftet ska även ha ansvar för sådana inventarier som avses i bestämmelserna i 4 kap. 6§ i kulturminneslagen. Ändringar i ansvarsfördelningen avseende kyrkobyggnader ska träda i kraft den 1 januari 2015.*

Nej, förslaget bör inte genomföras. Kyrkans Akademikerförbund anser även i detta avseende att det är av avgörande betydelse att ansvar för verksamhet, personal, ekonomi och styrning hålls samman med utgångspunkt i den lokala enhetens ansvar, även vad avser kyrkobyggnader. Om förslaget skulle genomföras får det mycket långtgående konsekvenser kring hur ansvar för arbetsmiljön för de anställda ska utövas och hanteras. Om stiftet ska ha det ekonomiska ansvaret för vård och underhåll av kyrkobyggnaderna så torde även ansvaret ur arbetsmiljöperspektiv avseende kyrkobyggnaderna hamna på stiftet. Samtidigt åvilar det fulla ansvaret för arbetsmiljön varje lokal arbetsgivare. Sammanblandningen av ansvar mellan lokal enhet och stift, om detta genomförs, skulle med stor sannolikhet leda till en oklar situation kring resurser, kompetens och ansvar som tveklöst riskerar urholka skyddsvärden för de anställda. Även kring denna fråga så är också slutsatsen, om förslaget genomförs, trots de mycket



## NÄRHET OCH SAMVERKAN

negativa konsekvenser det skulle leda till, att det måste tillskapas nya organ i tvärsnittet mellan anställda/deras fackliga organisationer, den lokala arbetsgivareenheten och stiftens ansvar, resurser och kompetens att hantera arbetsmiljön avseende kyrkobyggnader samordnas. Det innebär samtidigt att den lokala enhetens fulla ansvar och kompetens urholkas vilket inte står i överensstämmelse med de utgångspunkter Svenska kyrkan valt för att organisera verksamheten. Det innebär också att nya resurser måste tillföras för de fackliga organisationerna för att kunna delta fullt ut i arbetet då resurserna avseende arbetsmiljöarbete på såväl lokal som regional nivå redan i nuläget är mycket ansträngda.

### Fråga 28 – avsnitt 8. Gemensamt ansvar för kyrkobyggnader

*Det bör göras visst kompletterande utredningsarbete om genomförandefrågor.*

*I det fortsatta arbetet bör det prövas om det ska finansieras av Kyrkomötet tillsatt partsammansatt skiljenämnd med uppgift att lösa eventuella tvister mellan stift och lokal nivå i frågor om ansvaret för kyrkobyggnaderna.*

*I det fortsatta arbetet bör också prövas i vilken utsträckning Kyrkostyrelsen genom bestämmelser i kyrkoordningen bör få möjlighet att besluta om vissa närmare bestämmelser avseende ansvaret för kyrkobyggnaderna.*

*Bör förslaget genomföras?*

**Nej förslaget bör inte genomföras.** Kyrkans Akademikerförbund anser, i enlighet med svaret i förgående fråga, att förslaget om att stiftens ska ha ekonomiskt ansvar för vård och underhåll av kyrkobyggnader är så dåligt genomtänkt att det varken ska utredas vidare eller genomföras.

### Fråga 29 – avsnitt 9. Administrativ samverkan

*Arbetet med gemensamma administrativa system och med administrativ samverkan ska intensifieras med syftet att i största möjliga utsträckning ha gemensamma system varav vissa bör vara obligatoriska.*

**Nej förslaget bör inte genomföras.** Det är i och för sig positivt med samverkan på de områden som är möjligt och där det ger tydliga synergieffekter och potential till effektivisering. Kyrkans Akademikerförbund vänder sig däremot tydligt mot synsättet att utgångspunkten för samverkan är att den ska vara obligatorisk. Även i detta avseende måste den lokala enhetens suveränitet värnas. Det är självklart att grunden för samverkan måste vara frivillig. Om de gemensamma lösningar som föreslås är tillräckligt bra och effektiviserar och frigör tillräckligt mycket resurser för de lokala enheterna kommer de att ansluta sig till de gemensamma lösningarna. Detta är samtidigt den tydligaste kvalitetssäkringen för att de lösningar som utvecklas verkligen blir effektiva och har de lokala enheternas verksamhet och förutsättningar som naturlig utgångspunkt. Det är uppenbart att utredningen även på denna punkt, medvetet eller omed-

..... NÄRHET OCH SAMVERKAN

vetet, inte i tillräcklig utsträckning ser och förstår de lokala enheternas roll, förutsättningar och ansvar utan i allt för stor utsträckning utgår från centralstyrda standardiserade synsätt och lösningar som oftast tenderar ha liten förankring i den vardag och verklighet Svenska kyrkans lokala enheter och anställda lever i.

## Fråga 30 – Finns det områden/frågor som inte behandlats i betänkandet?

*Utöver de yttrande och ställningstaganden Kyrkans Akademikerförbund lämnat i anslutning till frågeställningarna vill vi också lämna följande synpunkter:*

Att flerpastoratssamfälligheter blir pastoratssamfälligheter med automatik 1 januari 2014 innebär rimligen stora förändringar. Hur ska till exempel kyrkoherden utses? Ett problemområde bland andra är till exempel i de samfälligheter som innehåller en domkyrkoförsamling med de specialregler som finns för tillsättande av domprost. Vad händer med de kyrkoherdar som blir komministrar? Vilka resurser och möjligheter finns att göra någon form av utredning kring de psykosocialarbetsmiljöfrågorna med tanke på den korta tidsrymden? I de fall pastorat blir mycket stora, hur tänker man sig att hantera arbetsmiljöfrågor och psykosociala aspekter? Det kan till exempel handla om omplaceringar och tjänstgöringsställning för att undvika att personal flyttas hit och dit över alltför stor geografisk yta för att verksamhet, tjänstgöringstider och individuella förutsättningar ska fungera.

Att pastoratet, till skillnad från samfälligheten, blir den pastorala nivån påverkar rimligen också förhållandet mellan kyrkoherde och komminister. I dag kan de olika församlingarna inom samfälligheten vara förhållandevis självständiga och komminister med arbetsledningsansvar och den som sitter på präststolen i kyrkorådet fungerar som andlig ledare i församlingen. Med tydlig sammanhållen pastoral ledning är man mer beroende av kyrkoherden och dennes visioner, eller än värre där det är brist på visioner, samt förmåga att planera församlingsövergripande arbete. Kan man vara pastoral ledare i mycket stora organisationer? Komministrar i annexförsamling kan få en ganska annorlunda roll mot idag, hur har detta belysts och utretts i utredningen?

Församlingsråden kan ha kortare mandatperiod än fyra år. Ur ett arbetstagarperspektiv är detta inte okomplicerat. Risken finns att det blir hattigt och korta perspektiv om man byter ut styrelsen vartannat år. Risken är att församlingsråden aldrig blir "varma i kläderna" och man inte får något framåtskridande och planerande. Man riskerar att förlora den stabilitet och arbetsro som längre mandatperioder ger.

Församlingsrådet kan få uppgifter delegerade till sig utöver de i Kyrkoordningen reglerade uppgifterna. Risken finns att det blir olika mycket som delegeras i olika mandatperioder. Det påverkar personalen och deras arbetssituation och arbetsmiljö i stor utsträckning beroende på om mer eller mindre inflytande ligger hos församlingsråd eller kyrkoråd.

..... NÄRHET OCH SAMVERKAN

Enligt vissa förtroendevalda blir det demokratiförluster med så mycket färre förtroendevalda. För de anställda är risken kanske tvärt om att de förtroendevalda, med reell makt, det vill säga kyrkorådet, kommer långt bort och de beslutande inte har den lokala kännedom som krävs för att kunna fatta kloka och utifrån ett arbetstagarperspektiv hanterbara beslut.

I de förslag till ändringar i Kyrkoordningen av kapitel 37 nämns inte att kyrkoherde och kontraktsprost ska få yttra sig vid pastoratsförändringar. Utifrån såväl deras ansvarsområden i uppdragen och utifrån övergripande anställningsperspektiv är det av avgörande betydelse att dessa synpunkter och den kunskap som finns inhämtas utöver de förtroendevaldas perspektiv. Det är en risk att personalperspektivet kan komma bort om inte anställda får reell chans att vara remissinstans och påverka och ha inflytande.

## Fråga 31 - Helhetsbedömning

*Bedömning av utredningens förslag i sin helhet.*

*Mycket bra*

*Bra*

*Tillfredställande*

*Dåligt*

*Mycket dåligt*

*avstår från att svara*