



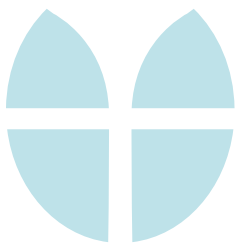
*med uppgift
i Svenska kyrkan*

Om Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

1945-2025



80 år med uppgift i Svenska kyrkan
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation,
oktober 2025
Produktion och formgivning: OTW
Fotografier: Adobe Stock

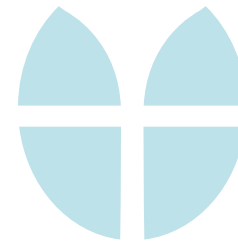


Innehåll

Förord: Medlemsnytta i framkant	5
Mötet i Hallsberg 1945	7
Pastoratens riksförbund och vägen till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	8
Församlingen som arbetsgivare från medeltiden till nutid	11
Initiativtagaren	15
Kyrkomötet	25
Organisationens styrelseordföranden	27
Förbundsdirektörerna och de verkställande direktörerna	29
Efterord: Framtidens Skao – med 80 års erfarenhet som grund	33



"För att veta vart man ska måste man veta varifrån man kommer och vi vill hedra vårt förflutna och inspirera till fortsatt utveckling."



Förord

Medlemsnytta i framkant

SVENSKA KYRKANS ARBETSGIVARORGANISATION, Skao, blickar framåt mot framtidens utmaningar genom att också titta bakåt. Församlingar, pastorat, stift samt ett drygt 20-tal Svenska kyrkan närstående organisationer är medlemmar i vår organisation och har förväntningar på oss.

Vår styrelse arbetar med strategiska framtidsfrågor som syftar till att vi blir en ännu mer relevant organisation för medlemmarna. Inspirationskälla i vårt strategiska arbete är att vi står i dialog med våra medlemmar genom den medlemsenkät som vi ibland sänder till medlemmarna. Vi får också många synpunkter i våra personliga möten med enskilda förtroendevalda, chefer och andra arbetsgivarföreträdare som vi möter i rådgivning, utbildningar, konferenser och temadagar. Det är i dessa möten som vi får den djupaste förståelsen för vilka behov och utmaningar som våra medlemmar står inför.

Vår värdegrund som uttrycks i värdeorden relevanta, närvarande och nytänkande hjälper oss att arbeta mot vår vision "Medlemsnytta i framkant".

Inför relationsändringen mellan kyrkan och staten år 2000 skrev dåvarande domprosten i Linköping, Per-Olof Nisser, skriften "Från skogligt biträde till kyrknät (Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund 1945–1999)". I en recension av Per-Olof Nissers bok beskrevs att han gav en initierad bild av en organisation som gett stadga och stabilitet både på rikskyrklig nivå och församlingsnivå samt aktivt medverkat i formandet av dagens kyrka.

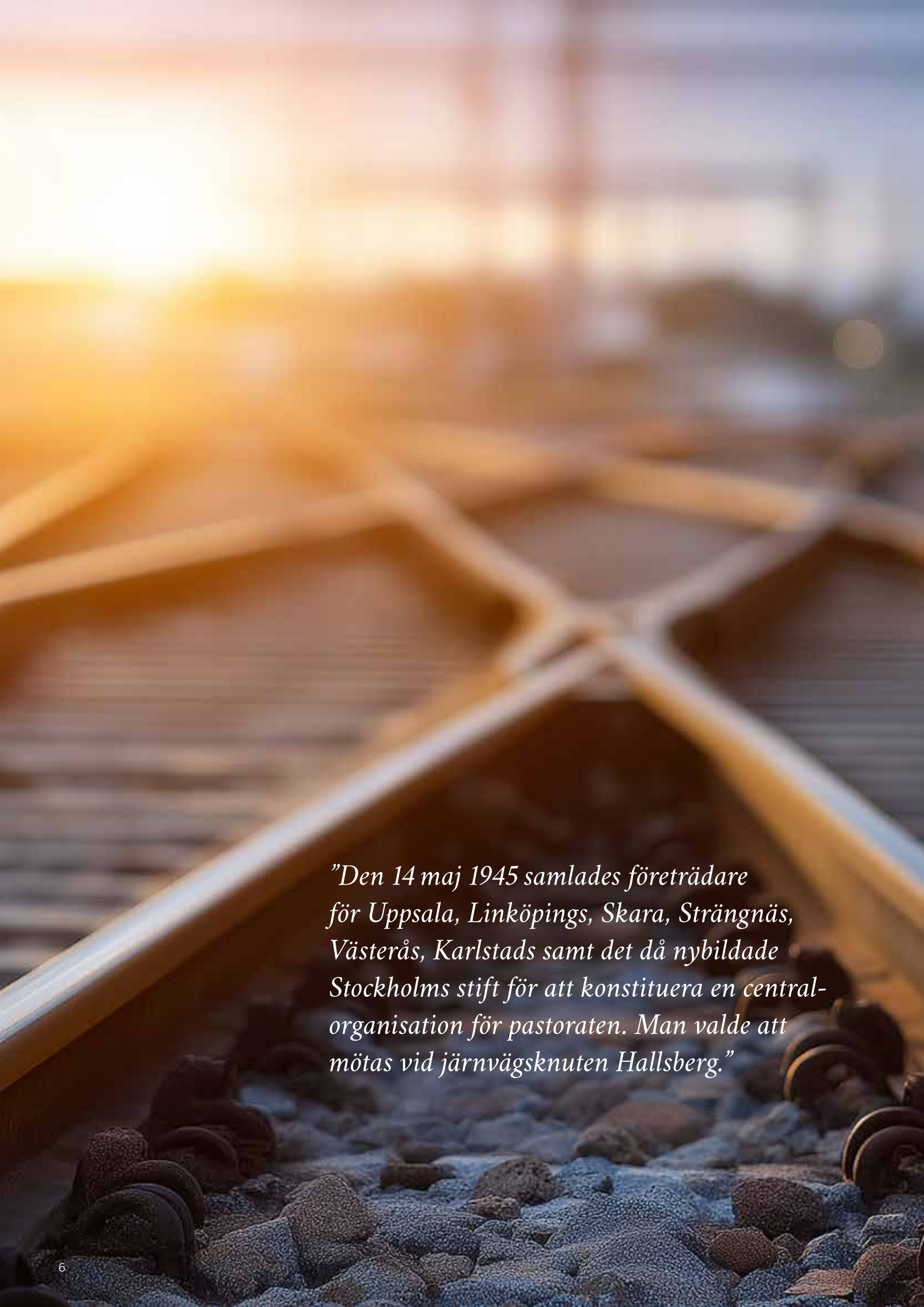
För att veta vart man ska måste man veta varifrån man kommer och vi vill hedra vårt förflutna och inspirera till fortsatt utveckling. Jag har därför bett stabsjuristen Per Westberg göra några nedslag i historien från bildandet av vår organisation 1945 fram till 80-årsjubileet 2025.

*Stockholm i november 2025
Birgitta Ödmark, verkställande direktör*

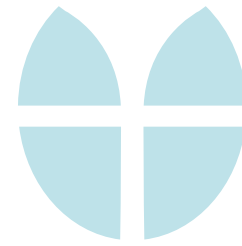


Vår värdegrund som uttrycks i värdeorden relevanta, närvarande och nytänkande hjälper oss att arbeta mot vår vision "Medlemsnytta i framkant."





"Den 14 maj 1945 samlades företrädare för Uppsala, Linköpings, Skara, Strängnäs, Västerås, Karlstads samt det då nybildade Stockholms stift för att konstituera en centralorganisation för pastoraten. Man valde att mötas vid järnvägsnuten Hallsberg."



Mötet i Hallsberg 1945

1932 VAR BISKOPEN i Strängnäs, Sam Stadener 1872–1932, ecklesiastikminister och därmed ansvarig i regeringen för de kyrkliga frågorna. Han hade tillförsäkrat den lokala nivån, pastoraten, vård och förvaltning av sina prästboställen. I princip alla präster bodde i tjänstebostäder i form av prästgårdar till vilka var kopplade jord- och skogsbruk. Därmed garanterades en stark koppling mellan den lokala självstyrelsen och vård och förvaltning av fastigheterna vars avkastning skulle betala bland annat prästernas löner. Stadener efterträddes som ecklesiastikminister i den kommande Per Albin Hansson-ministären av socialdemokraten Arthur Engberg som i mångt ofta varit i polemik med liberalen Stadener men ganska snart kunde man skönja att Engberg övergav en hållning som av många uppfattats som kyrkofientlig. Hos Engberg såg man fler och fler tecken på en positiv uppskattning av och intresse för kyrkan.

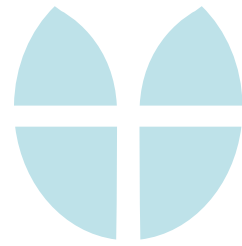
Det lokala självbestämmandet till trots fanns dock ett statligt inflytande genom stiftsnämnder och stiftsjägmästare. 1942 fick dessa rätten att när det gällde den skogliga förvaltningen föra samman pastoraten till distrikt med ett gemensamt skogligt biträde. Bakgrunden torde vara att effektivisera förvaltningen. I pastoraten uppfattade de förtroendevalda att dessa skogsbiträden hade större lojalitet till stiftsnämnderna än till de lokala pastoraten.

Som en reaktion på vad som kan uppfattas som ett minskat lokalt inflytande togs i Skara och Karlstads stift initiativ till bildande av samarbetsnämnder för att slå vakt om församlingarnas och pastoratens självständighet. Vi kan här se hur de lokala enheterna sluter sig samman kring gemensamma intressen. Den 14 maj 1945 samlades företrädare för Uppsala, Linköpings, Skara, Strängnäs, Västerås, Karlstads samt det då nybildade Stockholms stift för att konstituera en centralorganisation för pastoraten. Man valde att mötas vid järnvägsnuten Hallsberg. Det var inte bara lekmän vid samlingen utan även kyrkoherdar.

Svenska pastoratens riksförbund var bildat. En organisation som genom åren bar flera namn och som sedan 2010 är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

” Svenska pastoratens riksförbund var bildat. En organisation som genom åren bar flera namn och som sedan 2010 är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Pastoratens riksförbund och vägen till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation



1945: Svenska pastoratens riksförbund

1969: Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund

2000: Svenska kyrkans församlingsförbund

2010: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

DÅ SVENSKA PASTORATENS riksförbund bildats under två sammanträden i Hallsberg våren och hösten 1945 antogs som tidigare beskrivits namnet Svenska pastoratens riksförbund. Pastorat var vid den tiden liktydigt med kyrkoherdens tjänstgöringsområde, och ett pastorat kunde bestå av en eller flera församlingar. På några ställen i Svenska kyrkan fanns stora samfälligheter som bestod av flera pastorat. Så var till exempel fallet i Göteborg och Norrköping. En viktig orsak till att dessa samfälligheter bildats var att man behövde organisera begravningsverksamheten pastoratsövergripande genom att anlägga särskilda begravningsplatser och krematorier. Församlingarna inom Stockholms stad, där ansvaret för begravningsverksamheten låg på staden, det vill säga den borgerliga kommunen, bildade en så kallad partiell samfällighet med namnet Stockholms församlingsdelegerade. Denna samfällighet hade till uppgift att hantera vissa anställningar och fördela kostnader för kyrkor och andra byggnader. Detta var viktigt för att klara av den stora tillväxt staden fick under 1950-talet då nya församlingar bildades och nya kyrkor byggdes i förorterna.

Pastoraten och församlingarna var rent stadgemässigt medlemmar i ett stiftsförbund som bildade Svenska pastoratens riksförbund. Med tiden växte Svenska pastoratens riksförbund, i dagligt tal Pastoratsförbundet, och nya uppgifter tillkom. På 1960-talet var alla församlingar, pastorat och samfälligheter med i organisationen via stiftsförbunden och 1969 bytte organisationen namn till Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund. De lokala enheterna blev medlemmar inte bara genom medlemskap indirekt genom stiftsförbund utan också som direktmedlemmar. I dagligt tal fortsatte organisationen benämnas som Pastoratsförbundet. Men bakom dessa stadgeändringar och namnbyte fanns även en politisk markering. Vid tiden fanns nämligen planer

på att det skulle bildas ett Församlingsförbund som en sammanslutning av församlingar för att bli idémässig och ekonomisk bas för Svenska kyrkans centralråd. Svenska kyrkans centralråd för evangelisation och församlingsarbete hade bildats 1966 ur Svenska kyrkans diakonistyrelse. Diakonistyrelsen som grundats 1910 var ett offentligträttsligt reglerat organ under kyrkomötet med målet att vara ett inspirations- och serviceorgan för församlingarna för deras icke-lagreglerade verksamhet. Centralrådet bestod till 1985 och genom åren samverkade Pastoratsförbundet och Centralrådet i många frågor för att ytterst främja församlingsverksamheten. 1985 bildas Stiftelsen för rikskyrklig verksamhet (SFRV) ur bland annat Centralrådet och möjliggjorde att gemensamma resurser kunde samverka på det område som inte var reglerat genom lagstiftning och under kyrkomötet.

1999 ändrades namnet till Svenska kyrkans församlingsförbund då begreppet pastorat som kyrkokommunalt organ ersattes med kyrklig samfällighet. 2014 blev begreppet pastorat åter igen en kyrklig enhet i den kyrkliga indelningen. Begreppet pastorat som kyrkoherdens tjänstgöringsområde utmönstrades och de formella benämningarna i kyrkoordningen på de lokala enheterna är församling som inte ingår i pastorat samt pastorat. I det sammanhanget är det värt att notera att lagen om Svenska kyrkan, som trädde i kraft 2000 anger att sammanslutningar av församlingar är kyrkliga samfälligheter. Det är dock ingen normkollision mellan lagen om Svenska kyrkan och kyrkoordningen. I det egna regelverket, kyrkoordningen, har kyrkomötet valt att använda begreppet pastorat för det som i lagen om Svenska kyrkan är kyrkliga samfälligheter. Vid sidan av pastoraten finns det även två så kallade partiella samfälligheter genom kyrkomötets beslut och reglering i kyrkoordningen. Dessa är samfälligheten Gotlands kyrkor och Göteborgs begravningsamfällighet. Samfälligheten Gotlands kyrkor har ett gemensamt ansvar för stora delar av vård och underhåll av Gotlands 92 medeltida kyrkor samt Visborgs kyrkan i Visby. Göteborgs begravningsamfällighet har ansvar för begravningsverksamheten enligt begravningslagen och vård av gravar i Göteborgs kommun. Denna begravningsamfällighet bildades 2018 då Göteborgs kyrkliga samfällighet delades upp i församlingar och pastorat med egen rätt att besluta om kyrkoavgift med mera.

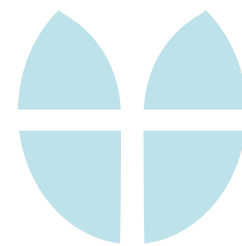
” 1999 ändrades namnet till Svenska kyrkans församlingsförbund då begreppet pastorat som kyrkokommunalt organ ersattes med kyrklig samfällighet.

2010 genomfördes en omfattande stadgeändring där de så kallade stiftsförbunden upphörde. För att markera att tyngdpunkten i organisationens uppgifter ligger på arbetsgivarfrågor och medlemmarnas uppgift som arbetsgivare valdes namnet Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao. Stiftsförbundsorganisationen med egna styrelser i respektive stift ersattes av arbetsgivarkonferensen. Arbetsgivarkonferensen finns i varje stift. Varje medlems kyrkofullmäktige eller stiftsfullmäktige utser ombud till arbetsgivarkonferensen i det egna stiftet. Arbetsgivarkonferensen i respektive stift samlas året efter det år då det varit kyrkoval och väljer ledamöter och ersättare till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens fullmäktige som består av 65 ledamöter. Arbetsgivarkonferensen utser vidare en ordförande och en vice ordförande som ingår i den så kallade Samrådskonferensen vilket är ett formellt samrådsorgan mellan Skao:s styrelse och medlemmarna. Skao:s demokratiska struktur är alltså arbetsgivarkonferenserna i respektive stift, fullmäktige och samrådskonferensen.

Skao:s styrelse väljs av fullmäktige och har för närvarande elva ledamöter. En effekt av att stiftsförbunden inte längre finns i organisationen är att karaktären som förbund upphör. Ett förbund är per definition en sammanslutning av föreningar. I konsekvens med detta ändrades befattningsbenämningen på den ledande tjänstemannen för Skao:s kansli. Förbundsdirektören blev verkställande direktör.

Genom en bestämmelse i kyrkoordningen företräder Skao även Svenska kyrkan på nationell nivå (Trossamfundet Svenska kyrkan) som arbetsgivarorganisation. Trossamfundet är dock inte formella medlemmar i Skao. Detta kan förklaras av konstitutionella skäl eftersom Trossamfundets högsta beslutande organ är kyrkomötet och dess styrelse är kyrkostyrelsen. Dock finns ett samverkansavtal mellan kyrkostyrelsen och Skao:s styrelse som reglerar inbördes förhållanden.

För att möjliggöra att Svenska kyrkan närstående organisationer ska ha en möjlighet att vara med i Skao är det sedan 2018 möjligt för närstående organisationer att bli medlemmar i Skao. 2025 finns 22 sådana medlemmar. Det är aktiebolag som ägs av församlingar och pastorat, stiftelser, föreningar eller ekonomiska föreningar som är närstående församlingar, pastorat eller stift. Bland dessa medlemmar finns bland andra förskolor, cateringföretag, en stiftsgård, kyrkliga begravningsbyråer, fastighetsbolag, social verksamhet och en familjerådgivningsbyrå. Dessa organisationer har valt att bli medlemmar i Skao för att kunna erbjuda samma kollektivavtal som gäller för personalen som är anställd i församlingar, pastorat och stift.



Församlingen som arbetsgivare från medeltiden till nutid

NÄR SVERIGE KRISTNADES behövdes präster och kyrkor. Lite förenklat kan sägas att de som döptes sökte sig samman för att på söndagarna få höra Guds ord förkunnas och ta del av sakramenten. Biskopen ställde som villkor för att sända en präst att det byggdes en kyrka och att det skapades förutsättningar för att prästen skulle kunna försörja sig. Sockenmännen svarade gemensamt för att skapa resurser till att bygga en kyrka och frigöra mark till åkerbruk, betesplatser för djur samt skog. De prästgårdar som finns även idag bildades för att möjliggöra för prästen att få en utkomst. Ett tydligt exempel på hur man kan se på samverkan i den lokala församlingen mellan präst och lekmän är sockenkistan som fortfarande finns kvar i många kyrkor. Dessa kistor har tre lås där kyrkoherde och kyrkvårdar har varsin nyckel för att tillsammans ansvara för kyrkans inkomster och räkenskaper.

Begreppet arbetsgivare är ett tämligen modernt uttryck men det är lätt att konstatera att det fanns en mycket tydligt relation mellan präst och lekmän även i en tid som var baserad på naturhushållning. Tidigt tillkom det så kallade tionde som i egentlig mening var en skatt. Tiondet finns och har funnits som tradition i många kyrkor. Tiondet skulle motsvara en tiondel av ett jordbruks produktion och var utformat i detalj för att kunna levereras in natura. Vi kan föreställa oss att det är här vi hittar grunden för prästosten, det vill säga osten som överlämnades till prästen. Detta system är även grunden till uttrycket ”ett fett pastorat” som i dagligt tal betecknar en lönsam verksamhet. Man kunde tala om feta och fattiga pastorat. Bygder där jordbruksproduktion var hög blev just feta pastorat. Man skulle kunna tala om en individuell lönesättning även om den inte var relaterad till det som vi idag kallar lönekriterier. I Sverige övergick vid reformationen två tredjedelar av tiondet till staten som kronotionde. Kyrkan skulle därefter erhålla den återstående tredjedelen av jordbruksproduktionen.

Kronotiondet avvecklades under åren 1885–1903, men prästens tionde bibehölls till 1910 då prästerna fick kontantlön. Genom denna reform infördes det under lång tid rådande systemet med lönetariffer. Det vill säga löner baserade på vilken tjänst det handlade om samt löneklasser utifrån tjänstear.

Med vår tids ögon ter sig tidigare avlöningssystem märkliga. Ett exempel är bruket av änkekonsivering. Vid reformation gavs möjligheten för präster att gifta sig. En präst kunde sålunda tillträda sin tjänst, ha sin utkomst i natura-



”Tiondet skulle motsvara en tiondel av ett jordbruks produktion och var utformat i detalj för att kunna levereras in natura. Vi kan föreställa oss att det är här vi hittar grunden för prästosten, det vill säga osten som överlämnades till prästen.”

förmåner, gifta sig och bilda familj. Men om prästen avled kom familjen att förlora sitt uppehälle. Därför infördes ett system med änkekonsivering som levde kvar ända till början av 1800-talet. Prästen fick ”ta över” sin företrädares änka och ingå äktenskap med henne. I vissa fall kunde det bli fråga om äktenskap med någon av företrädares döttrar.

Nästa befattningshavare att anställas i församlingen torde ha varit klockaren som skulle kunna spela orgel och leda psalmsång. Denne klockare blev allt som oftast även den förste skolläraren när folkskolan infördes 1842. Skolan blev för övrigt en kyrklig angelägenhet.

En anekdotisk detalj om detta med kyrkans relation till det omgivande samhället är de första veterinärerna. 1772 startades den första veterinärbildningen i Sverige i Skara. Kungen såg att jordbrukens effektivitet kunde öka om djuren i lantbruken gavs professionell omvårdnad vid sjukdom. Frågan var dock hur man skulle kunna finansiera kunniga veterinärer över hela Sverige. Lösningen blir relativt enkel. Som ett av tillträdeskraven vid antagning till veterinärbildningen infördes ett sångprov. Den som inte klarade sångprovet kunde inte få bli veterinär. Tanken var att den som klarade ett sångprov och visade viss musikalisk ådra kunde lära sig spela orgel. Kunde man spela orgel kunde man få en ekonomisk inkomst som klockare eller kantor för att vid sidan av den tjänsten även praktisera som veterinär.

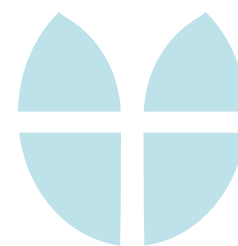
Som beskrivits ovan fasades systemet med tionde ut i början av 1900-talet. Församlingens finansiering skedde genom att församlingsskatt bestämd av den lokala enheten togs upp. Rester av jordbrukens bidrag genom tiondet kan skönjas i det faktum att juridiska personer, till exempel företag, erlade församlingsskatt fram till början av 1980-talet. Församlingsskatten erlades till den församling där företagets styrelse hade sitt säte.

”Kunde man spela orgel kunde man få en ekonomisk inkomst som klockare eller kantor för att vid sidan av den tjänsten även praktisera som veterinär.”

Under början av 1970-talet och 20 år framöver anställdes många fler befattningshavare i församlingarna i Svenska kyrkan. Man brukar ange 11 000 anställda 1970 och 25 000 anställda 1990. En delförklaring i detta är den utveckling som tog fart under 1970-talet då kvinnor i högre utsträckning gick ut i arbetslivet. Detta medförde att många kvinnor som arbetat ideellt i församlingen med exempelvis barn och unga inte längre kunde ha samma stora engagemang i församlingen. För att lösa detta uppstod ett ökat behov av att anställa personal med utbildning.

Andra exempel på strukturförändringar är att det under sent 1970-tal fanns ett ökat behov av administratörer. I mindre församlingar där kanske en förtroendevald kyrkokassör skött bokföring och redovisning uppstod behovet av nya befattningshavare så som till exempel kyrkokamrer. Samhälleliga förändringar har kontinuerligt påverkat vilka behov av specialkompetenser som församlingarna sett behov av. Så har varit fallet med ett ökat behov av professionella kommunikatörer och att större enheter kunnat anställa specialkompetenser som fastighetssakkunniga och HR-personal som kan biträda kyrkoherden och andra chefer kring personalfrågor.

Idag tillhandahåller Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation sina medlemmar förhandlare/rådgivare som är placerade ute i landet samt arbetsrättsjurister, förhandlare och arbetsmiljöexperter. Dessa medarbetare på Skao möter dagligen församlingar, pastorat och stift i rådgivning kring avtals-tillämpning och arbetsrätt, förhandlingar och rättsliga tvister, ledarskap och arbetsmiljö. Medarbetarna möter församlingens förtroendevalda, kyrkoherdar och andra chefer i telefon, ute på arbetsplatserna, via webbkanaler, utbildningar, konferenser, temadagar med mera.



Initiativtagaren

ETT FÖRBUND ÄR en förening med medlemmar. Uppgift och ansvar regleras i stadgar som beslutas i demokratisk ordning. Svenska pastoratens riksförbund bildades då pastoraten kände att de behövde sluta sig samman för att bilda opinion kring den lokala enhetens självbestämmande och inflytande över förvaltningen av löneboställen. Men föreningsformen skapade även möjligheter att ta egna initiativ när medlemmarna efterfrågade detta. I den snabba samhällsutvecklingen som skedde under efterkrigstiden är det uppenbart att det inom Svenska kyrkan uppstod behov som inte kunde lösas inom ramen för den lagreglerade delen av kyrkan. Uppgifter som inte rymdes inom ramen för kyrkomötets beslutskompetens. Ett kyrkomöte som i statskyrkan var en beslutande församling vid sidan av riksdagen.

Ett kansli växer fram

Ganska snart efter bildandet av organisationen 1945 växte uppgifter och förväntningar från medlemmarna. Det var inte längre möjligt för en heltidsarbetande ordförande och kassör att ombesörja administration, utredningar och redovisning. En initialt viktig funktion utgjordes av juridisk rådgivning på fastighetsrättens område. För att bistå i detta anlätades juris doktor Gunnar Prawitz som vid tiden var lärare på Tekniska högskolan i Stockholm. 1951 bestämde man att inrätta ett kansli och valde att anställa juristen och politice magistern Bertil Bohlin som ombudsman. Det lilla kansliet lokaliserades till Stockholm. 1954 slutade ombudsmannen och Gunnar Prawitz erhöll uppdraget som ombudsman och utgjorde tillsammans med en kanslist kansliet. Detta kansli kompletterades i början av 1960-talet med ytterligare en jurist och en socionom. Den sistnämnde arbetade med utveckling av redovisningssystem, i ekonomisk rådgivning samt stöd och hjälp lokalt i organisationsfrågor.

Sjukhuskyrkan

Genom sin kompetens och sitt stöd från medlemmarna valde organisationen att under framförallt 1960- och 1970-talen engagera sig i frågor som kom att bli bestående verksamheter i kyrkan. Engagemanget tog sig uttryck i egna initiativ, bildandet av samverkansorgan med andra aktörer samt givetvis även ekonomiskt stöd.

Kyrkans relation till sjukvårdsinrättningar reglerades redan i 1686 års kyrkolag. På 1860-talet fick landstingen ansvar för sjukvården och de anställde lasarettspredikanter. Genom lag överfördes 1962 ansvaret för den andliga vården på sjukhus till den lokala församlingen. Sjukhuskyrkan som vi ser den idag började ta form om än relativt blygsamt. Särskilt i jämförelse med de andra nordiska länderna. Synen på sjukhuskyrkan var att den skulle finnas

vid de större sjukhusen och att den var närvarande precis som kyrkan genom församlingen är närvarande i lokalsamhället. 1969 bildade Pastoratsförbundet en arbetsgrupp och verkade för att olika aktörer profilerade sjukhuskyrkan, bildade nätverk, samverkade med andra kristna trossamfund och även skapade utbildning just för sjukhuspräster. Idag svarar Sveriges kristna råd för samordning med mera, stiften främjar institutionssjälavården och församlingarna har ansvaret för sjukhuskyrkan.

Finskspråkigt arbete

I samband med arbetskraftsinvandringen under 1950- och 1960-talet uppmärksammades de finskspråkigas särskilda behov i församlingarna. Under 1960-talet bildades finskspråkiga församlingskretsar och präster från Evangelisk-Lutherska kyrkan i Finland anställdes bland annat som stiftsadjunkter för arbetet bland finskspråkiga. Församlingsarbetet för finskspråkiga uppmärksammas i en av de tidiga kyrka–statutredningarna (Myrdalska utredningen 1973). 1977 bjöd Pastoratsförbundet till överläggningar i ämnet för att stärka det finskspråkiga arbetet. Pastoratsförbundet tillhandahöll utredningsresurser för arbetet och 1979 lämnade en arbetsgrupp ifrån sig ett förslag som innebar att det finskspråkiga församlingsarbetet kunde integreras i det ordinarie församlingsarbetet på orter som vid den tiden hade en stor finskspråkig verksamhet. Idag anges i kyrkoordningen att det i församlingsinstruktionen ska finnas ett pastoralt program som ska behandla församlingens verksamhet på de andra språk än svenska som behöver användas för att församlingen ska kunna fullgöra sin grundläggande uppgift.

Under 2000-talet har det blivit en självklarhet att det inom kyrkokansliet i Uppsala, på stiften och i församlingarna ska finnas särskild kommunikationskompetens. I många församlingar och pastorat finns även möjlighet att anställa särskilda kommunikatörer. Mot bakgrund av detta är det något fascinerande att Pastoratsförbundet vid sitt bildande 1945, utifrån uttalade behov från församlingarna uttalade en principdeklaration: ”Förbundet känner ansvar för de större kyrkliga sammanhangen”.

Redan 1947 uttalade Pastoratsförbundet intresset för att stödja Kyrkans Presstjänst. Denna presstjänst hade bildats av Diakonistyrelsen, Missions- och sjömansvårdsstyrelserna, Prästföreningen och Sveriges kyrkliga studieförbund, SKS. Tillsammans med Sveriges yngre prästers förening (SYPF) tog Pastoratsförbundet initiativ till att det anlätades en kyrkans pressombudsman. Den förste formella pressekreteraren i Svenska kyrkan för att använda nutidens termer. 1970 tog Pastoratsförbundet initiativ och bjöd in andra kyrkliga organisationer för att diskutera kyrkans behov av intern och extern information. Konferensen genomfördes under ärkebiskop Ruben Josefssons ledning. En informationscentral med säte i Uppsala bildades. Informationscentralen fick som huvuduppgift att ge service till massmedia samt att ge handledning

till församlingarnas informationsarbete. Under de senare åren har begreppet information av naturliga skäl ersatts med begreppet kommunikation.

1975 års kyrkomöte föreslog att Kyrkans informationscentral skulle utreda frågan om den kyrkliga pressen som av många uppfattades som splittrad och i vissa delar oprofessionell. Efter visst utredningsarbete lämnades några förslag till framtidsväg. 1978 lämnades förslaget att det skulle startas en tidning i kvällstidningsformat. Även om förslaget inte vann gillande av alla remissinstanser bildades 1980 Svenska kyrkans Press AB. Den nya tidningen föreslogs få namnet Söndags och skulle inrymma de tidigare tidningarna Vår kyrka, tidskriften Församlings- och pastoratsförvaltning samt MED. MED var en informationstidning som gavs ut av Svenska kyrkans mission, Lutherhjälpen, Diakoninämnden och Svenska kyrkan i utlandet. 1980 bildades Svenska kyrkans Press AB, i vilken Svenska kyrkans församlingsförbund blev aktieägare tillsammans med andra kyrkliga organ inklusive enskilda församlingar. Namnet blev dock inte Söndags utan (Svenska) Kyrkans tidning. Tidningen stod på egna ben och utgivningen startade 1982. Stiftelsen Kyrkans informationscentral där Pastoratsförbundet varit en av stiftarna avvecklades och 1985 överfördes dess uppgifter till Svenska kyrkans nämnd för kommunikations- och mediefrågor. En kompetens som 2000 blev en del av den nationella nivåns kyrkokansli.

Datorisering

Genom att Pastoratsförbundet under 1970-talet i sitt kansli förstärkt sin kompetens när det gäller ekonomi- och organisationsrådgivning ökar medvetenheten om att redovisning med stöd av datorer är en nödvändighet. Organisationen tar därför initiativ till att tillsammans med Kommundata och Statskonsult (Senare SEMA Group) utveckla särskilda programvaror för den kyrkliga verksamheten. Statskonsult blev leverantör för programvaror för datoriserad redovisning, lönehantering, kyrkogårdsförvaltning och diarieföring. Nästa stora steg när det gäller datorisering var att en rikskyrklig nämnd, Svenska kyrkans nämnd för församlings- och pastoratsförvaltning, med personal som tidigare arbetat på pastoratsförbundets kansli, fick i uppdrag att datorisera den kyrkobokföring, det vill säga hantering av medlemmar och kyrkliga handlingar, som behövs när pastoratens (Den statliga myndigheten Pastorsämbetet) ansvar för folkbokföringen fördes över till Skatteverket den 1 juli 1991. Här lades grunden till det som senare blev Kyrknätet.

Fastighetsfrågor

1961 bildades en Kyrkans byggnadsbyrå med uppgift att biträda kyrkliga organ i byggnadsfrågor. I sak handlade det om ett rådgivande organ. Pastoratsförbundet representerades i byggnadsbyråns styrelse och gav årliga anslag fram till avvecklingen 1973. Pastoratsförbundet tog fortsatt ansvar för juridisk, teknisk och ekonomisk rådgivning i byggnadsärenden. Mycket av det praktiska konsultarbetet kunde utföras för församlingarnas räkning genom

ett ramavtal med företaget K-Konsult. 1982 inrättades en särskild fastighetsdelegation med uppdrag att bevaka och ta initiativ inom ramen för fastighetsförvaltning. 1993 bildades en regional rådgivningsverksamhet som samlade fastighetsrådgivare med särskild kyrklig kompetens som församlingarna kunde anlita. En särskild fastighetsrådgivare fanns kvar i kansliorganisationen till 2012 samtidigt som Svenska kyrkan på nationell nivå stärkte sitt stöd kring fastighetsfrågor. Även stiftens ansvar tydliggjordes, inte minst genom hanteringen av fördelningen av den statliga kyrkoantikvariska ersättningen. Frågor om förvaltningen av kyrkans fastigheter, kulturmiljövården, övertaliga kyrkor, energieffektivisering och inte minst klimatarbetet sker nu i samverkan mellan församlingar, pastorat, stift och nationell nivå. På stiftskanslierna finns fastighetsingenjörer och kyrkoantikvariskt sakkunnig personal.

I samband med några större skadefall (bränder och stölder) i början av 1990-talet, där totalbranden i Katarina kyrka i Stockholm 1990 särskilt bör nämnas, uppkom frågeställningen om det inte kan vara lämpligt att Svenska kyrkan bygger egna försäkringslösningar med försäkringsprodukter särskilt anpassade för den egna verksamheten. Församlingsförbundet tog initiativ till att söka samarbete med försäkringsmäklare. Ett så kallat rent a captivebolag bildades och så småningom bildades Kyrkans Försäkringar AB som idag är den största försäkringsgivaren till församlingar och pastorat. Initiativtagare och större aktieägarna i försäkringsbolaget är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och några av de större församlingarna/pastoraten. Försäkringsbolaget har sitt säte och sin personal i Västerås.

Organisationsutveckling

Under 1980-talet uppkom stora behov i församlingarna att se över sin organisation. Pastoratsförbundets kansli riggades för att på uppdrag av församlingar och pastorat genomföra organisationsutredningar. En stor del av dessa handlade om pastorat som önskar bli så kallade totala pastoratsamfälligheter. I pastoratssamfälligheterna hade både församlingar och samfällighet utdebiteringsrätt. En mängd utredningar genomfördes för att bilda en organisation där den ekonomiska förvaltningen och utdebiteringsrätten endast skulle ligga på samfällighetsnivån. Vidare genomfördes breda organisationsutredningar där befattningsbeskrivningar för personalen togs fram, delegationsordningar och andra styrande dokument upprättades. En viktig del i dessa utredningar var att ge underlag för dimensionering av församlingarnas inrättade befattningar. Även den lokala förtroendemannaorganisationen belystes för att skapa underlag kring kyrkorådets eller kyrkonämndens (Kyrkonämnden var namnet på de totala ekonomiska samfällighetens styrelse) ansvar och uppgifter. Utskotts- och nämndorganisation belystes. I detta sammanhang kan nämnas att församlingar och pastorat fram till och med år 1999 kunde inrätta nämnder, det vill säga styrelser med eget ansvar vid sidan av kyrkorådet/kyrkonämnden. Efter att kyrkoordningen trädde i kraft år 2000 är det bara

”En Trygghetsstiftelse, Kyrkans Trygghetsråd, bildades 2004 av kollektivavtalets parter för att skapa ett tryggare arbetsliv för kyrkans anställda och underlätta för Svenska kyrkans arbetsgivare att arbeta med omställning.”



stiften som kan inrätta nämnder och flera stift har idag egendomsnämnder som utgör styrelse för förvaltningen av prästlönetillgångarna. Vidare finns idag en obligatorisk valnämnd i alla församlingar och pastorat vars uppgift är att planera och genomföra de direkta valen till kyrkofullmäktige, stiftsfullmäktige och kyrkomötet.

Under senare delen av 1990-talet togs initiativ till att inom kansliet arbeta med frågor kring social arbetsmiljö och ledarskapsutveckling. Tjänsten att bistå de lokala enheterna med organisationsutredningar fasades ut 2005 och inriktningen på arbetsmiljöfrågor stärktes. Denna tjänst utvecklades till att idag inom kansliet rymma arbetsmiljöexpertis med inriktning på både fysisk och social arbetsmiljö. Här ryms även ett arbete som handlar om styrning och ledning, det vill säga rådgivning, utbildning och utveckling inom styrelsearbete, relationen mellan kyrkoherden som leder all verksamhet i församlingen och kyrkorådet i dess egenskap av styrelse.

Rådgivning i ekonomi och juridik

Rådgivning och biträde inom det juridiska området var redan vid grundandet av Pastoratsförbundet en basal funktion från kansliets sida. Från att i början ha varit inskränkt till boställsförvaltningen erövrades med tiden nya juridiska områden. Det kunde handla om biträde i fastighetsrättsliga frågor, arbetet kring begravningslagens juridik, upphovsrätt samt inte minst utbildning och stöd kring det kyrkliga regelverket. På kyrkogårdsområdet var tillämpningen av begravningslagen ett centralt område som så småningom kompletterades med handläggarkompetens kring drift och skötsel av kyrkogårdar och begravningsverksamhetens utveckling. Det är inom detta område som de första initiativen tas till clearing på begravningsområdet och gällande kyrkliga handlingar. Det vill säga att församlingarna ersätter varandra för tjänster som rör icke-församlingsbor.

Redan i mitten på 1960-talet skapades vid kansliet konsulttjänster som utvecklade kunskapen kring de lokala enheternas ekonomi. En särskild kontoplan för kyrkan togs fram och församlingarna erhöll underlag i sitt budgetarbete. Som tidigare nämnts i denna skrift utvecklades inom detta område även de första kyrkliga it-systemen.

Som en effekt av att stiften i kyrkoordningen fick ett tydligt ansvar för tillsyn av församlingens förvaltning överfördes handläggarresurserna för juridik- och ekonomirådgivning 2008 till kyrkokansliet i Uppsala. Samtidigt träffades ett avtal med kyrkostyrelsen där Församlingsförbundet tar ett tydligare och mer ambitiöst ansvar för arbetet kring arbetsmiljö.

När det gäller juridiken på begravningsområdet fördes 2020 även dessa handläggartjänster över till kyrkokansliet. Detta då kyrkoordningen ändrats så

att även begravningsverksamheten tydligt angetts som ett specifikt område för stiftens tillsyn.

Personalpolitik och förhandlingsverksamhet

Dagens namn, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, klargör tydligt uppdraget. Men arbetsgivarfrågor har alltid varit en del av organisationens uppgifter. Från början låg ansvaret för förhandlingsverksamheten å församlingarnas vägar på Svenska landskommunernas förbund. Den organisation som 1968 lades samman med Svenska stadsförbundet för att bilda Svenska kommunförbundet, idag Sveriges kommuner och regioner, SKR. När det gällde präster och kyrkomusiker låg uppgifterna kring förhandlingar och kollektivavtal på Statens avtalsverk, 1979 Statens arbetsgivarverk, 1994 Arbetsgivarverket. 1966 inleddes en utveckling där Pastoratsförbundet självt tar ökat ansvar för arbetsgivarfrågor och tecknar kollektivavtal som egen part men i förhandlingssamverkan med Svenska kommunförbundet. Relationen med Kommunförbundet kan idag tyckas märklig men man bör då ha i minnet att församlingarna och pastoraten fram till och med 1999 var kyrkliga kommuner. Det fanns alltså tre olika kommuntyper, nämligen kyrkokommuner och de borgerliga kommunerna, det vill säga primärkommuner och landstingskommuner. Rätten att teckna kollektivavtal för församlingarna och pastoraten reglerades genom en särskild kommunal delegationslag.

Under 1980-talet tog Pastoratsförbundet ett allt större eget ansvar för arbetsgivarfrågornas hantering. Detta påverkade i väsentlig grad organisationen inte minst genom att den statliga regleringen av kyrkomusikerna upphörde 1989 och kyrkomusikernas anställningar blev kyrkokommunala. Vidare att stiften samma år blev kyrkokommuner i form av stiftssamfälligheter. Detta efter att de tidigare hade bestått av anställda vid den statliga myndigheten domkapitlet, stiftsnämnderna som förvaltade stora delar av den kyrkliga jorden och skogen samt de frivilliga stiftstingen.

I samband med de förändrade relationerna mellan Svenska kyrkan och staten år 2000 antog kyrkomötet ett regelverk för Svenska kyrkan – Kyrkoordningen. Där ges ett tydligt uppdrag till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. I 34 kap. 6 § i kyrkoordningen anges att när en församling, ett pastorat eller ett stift är arbetsgivare ska Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräda arbetsgivaren när det gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal. Vidare avgöra frågor om lockout eller andra stridsåtgärder vid konflikter om sådana kollektivavtal samt företräda arbetsgivaren i tvister om sådana kollektivavtal eller om påföljder vid konflikter om sådana avtal. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ska på motsvarande sätt företräda Svenska kyrkan som arbetsgivare för personalen vid kyrkokansliet. Denna regel är ett uttryck för att Svenska kyrkans enheter ska hållas samman genom att anställningsförhållandena regleras på ett likartat sätt. I utredningsarbetet inför förändrade relationer mellan kyrkan och staten

konstaterades att församlingarna är arbetsgivare för prästerna men att den statliga regleringen av prästtjänsterna innebär att de mest påtagliga arbetsgivaruppgifterna åvilade organ som var statliga. Detta eftersom prästerna utförde sitt arbete just i församlingarna och att lönen kom från dem. Det var dock Arbetsgivarverket som förhandlade fram kollektivavtalen tillsammans med de fackliga organisationerna. Domkapitlet som var en statlig myndighet liksom biskopen hanterade många arbetsgivarfunktioner genom lagar och förordningar. Genom nycklar i det statliga kollektivavtalet lades väsentliga arbetsgivarfunktioner på domkapitlen, biskopen och kontraktsprosten. Domkapitlen fastställde till exempel tjänstgöringsföreskrifter och kontraktsprosten beslutade i frågor om vissa ledigheter, till exempel semester. Den statliga personalutredningen resulterade i en särskild lag om personalen i Svenska kyrkan som klargjorde att anställningarna i församlingarna och stiftet skulle övergå till motsvarande organ i den kyrka som i det mesta efter 1999 skulle bestämma över sina angelägenheter. Ett inomkyrkligt utredningsarbete belyste noga hur särskilt prästernas anställningar skulle regleras efter relationsändringen. Detta utredningsarbete kom fram till lokalanställning men skapade vissa skydd för att garantera ”predikostolens frihet”. Detta kallades ett samlat ”prästpaket”. En församling skulle till exempel inte kunna avskeda, säga upp, omplacera en präst eller diakon eller besluta om disciplinär åtgärd innan domkapitlet konstaterat att grunderna för den planerade åtgärden inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vinningstjänsten och efterlevnad av vinningslöften. Detta kallas befogenhetsprövning och regleras i kyrkoordningen.

En annan del av prästpaketet var att prästernas lönebildning skulle samordnas stiftsvis. Detta resulterade i att Församlingsförbundet 13 stiftsförbund fick till uppgift att lönesätta alla präster samt genomföra löneöversynsförhandlingar med dem. Den lokala arbetsgivaren skulle höras inför besluten och förhandlingarna. Efter ett par års erfarenhet fann Församlingsförbundets styrelse att ordningen var omständlig och skapade en del praktiska problem. Församlingsförbundet valde därför att göra en framställan till kyrkomötet att revidera denna del av prästpaketet. 2002 års kyrkomöte instämde i Församlingsförbundets bedömning och gav klartecken att ändra ordningen. 2003 infördes därför att lönebildning skedde för präster på samma sätt som annan personal i församling och stift.

En annan viktig ingrediens som effekt av ändrade relationer till staten är att Kyrkans pensionskassa bildades för att trygga de anställdas tjänstepensioner. Målsättningen var att arbetsgivare och de fackliga organisationerna skulle skapa en lösning där kyrkans pensionsåtaganden säkrades och att Kyrkans pensionskassa skulle få till en pensionslösning som inte var sämre än konkurrenternas. Viktiga förändringar när det gäller pensionsavtalet var att det 2018 tillkom ett nytt pensionsavtal, TPA 18, för de som är födda 1959 och senare.

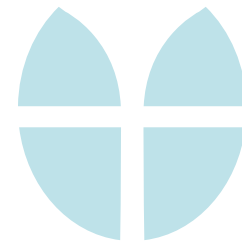
Syftet var att åstadkomma ett premiebaserat system och att arbetsgivarna på ett säkrare sätt skulle kunna prognosticera pensionskostnaderna. Vidare försvann de så kallade förmånsbaserade delarna som fanns i tidigare pensionsavtal vilket även skulle kunna bidra till att förstärka de slutliga pensionerna för de anställda. Kyrkans pension är numera organiserad som en så kallad tjänstepensionsförening.

2010 avvecklas stiftsförbunden och Församlingsförbundet blir Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. En organisation byggs upp där arbetsgivar-konsulter anställs ute i stiftet för att finnas som nära stöd för medlemmarna i rådgivning, förhandling med mera. Dessa arbetsgivarkonsulter benämns idag förhandlare/rådgivare och bildar en tydlig kontaktyta till medlemmarna. Under 2010-talet sker omfattande utveckling av kollektivavtalen för att dessa bättre ska anpassas till församlingarnas och deras anställdas behov. Väsentligt är att nämna att en trygghetsstiftelse, Kyrkans Trygghetsråd, bildades 2004 av kollektivavtalets parter för att skapa ett tryggare arbetsliv för kyrkans anställda och underlätta för Svenska kyrkans arbetsgivare att arbeta med omställning. I sin nuvarande organisationsform fick Kyrkans trygghetsråd (KTR) att hantera ett omställningsavtal 2005. Detta har nu ersatts av ett avtal tecknat år 2022, Avtal om omställnings- och kompetensstöd. Trygghetsrådet utför avtalets uppdrag, i vissa delar genom en underleverantör. Kapitalet i trygghetsstiftelsen tillförs av arbetsgivarna i form en omställningsavgift. Det finns även en statlig delfinansiering.

Förhandlingsverksamheten leds inom kansliet av en förhandlingschef tillsammans med en biträdande förhandlingschef. Kollektivavtalen förändras kontinuerligt för att möta nya behov och skapa förenklingar. De senaste tio åren har styrelsen och verkställande direktören tillsammans med kansliet skapat kanaler genom konferenser, enkäter, referensgrupper med mera för att få en bild av medlemmarnas behov. Det senaste kollektivavtalet tecknades från och med den 1 maj 2025 och är tvåårigt. Avtalet kännetecknas av förenklingar i avtalstexter och mer överblickbara och samordnade arbetstidsbestämmelser. Vidare har det bildats arbetsgrupper tillsammans med de fackliga organisationerna för att hantera olika frågeställningar som kan komma att hanteras i framtida avtalsrörelser. Från 2025 års avtalsrörelse kan särskilt nämnas att lönebildningen nu tydliggjorts genom att lönerevisioner sker genom lönesamtal mellan chef och medarbetare samt att revideringar kommer att ske i pensionsavtalet TPA 18 för att öka pensionsavsättningarna för arbetstagarna.



"I 1866 års riksdagsordning inrättades kyrkomötet och skrevs in i regeringsformen. Kyrkomötet fick en representation som bestod av biskopar, präster och lekmän. Det allmänna kyrkomötet skulle på regeringens kallelse sammanträda minst vart femte år."



Kyrkomötet

GENOM REPRESENTATIONSREFORMEN PÅ 1860-talet avskaffades ståndsricksdagen och därmed prästerståndets bestämmanderätt i kyrkliga frågor. Sverige fick 1866–1867 en tvåkammarriksdag. I 1866 års riksdagsordning inrättades kyrkomötet och skrevs in i regeringsformen. Kyrkomötet fick en representation som bestod av biskopar, präster och lekmän. Det allmänna kyrkomötet skulle på regeringens kallelse sammanträda minst vart femte år.

1982 ersattes det allmänna kyrkomötet med kyrkomötet. Detta skulle sammanträda varje år och Svenska kyrkans centralstyrelse inrättades. Centralstyrelsen hade ärkebiskopen som ordförande och motsvaras idag av kyrkostyrelsen. Biskoparna fick säte i kyrkomötet, hade närvaroskyldighet, kunde motionera och delta i debatten men var inte ledamöter. Präster fick inte en egen representation i kyrkomötet utan basen utgjordes av lekmän. Inget hinder fanns dock att präster kunde väljas som ledamöter i Kyrkomötet. Kyrkomötet fick 251 ledamöter liksom man har idag och just denna siffra emanerade ur att Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund hade 251 ledamöter i sitt fullmäktige. Erfarenheterna från Pastoratsförbundet visade på att man med detta antal ledamöter uppnådde en god representation från respektive stift.

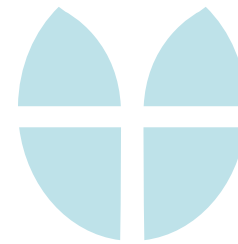
Samtidigt inrättades Svenska kyrkans centralstyrelse (nuvarande kyrkostyrelsen), vilket tidigare saknats.

Åren 1983–1984 bildades Svenska kyrkans stiftelse för rikskyrklig verksamhet (SFRV). Denna stiftelse ersatte de självständiga och kyrkliga riksorgan byggda på frivillighet som utgjordes av Svenska kyrkans centralråd för evangelisation och församlingsarbete, Svenska kyrkans diakoninämnd, Svenska kyrkans informationscentral och Svenska kyrkans utbildningsnämnd. Dess verksamhet avsåg främst Svenska kyrkans frivilliga verksamhet. Bland stiftarna till SFRV återfanns Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund. Stiftelsen för rikskyrklig verksamhet var Centralstyrelsens motsvarighet för det frivilliga arbetet i Svenska kyrkan och styrelsen utgjordes av samma personer som centralstyrelsen. De arbetade på uppdrag av ombudsmötet som hade samma sammansättning av personer som kyrkomötet. SFRV var uppdelad i nämnder som ansvarade för olika delar av det arbete som inte var författningsreglerat.

Inom SFRV bildades en särskild Svenska kyrkans nämnd för församlings- och pastoratsförvaltning och den personal som på Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund arbetade med kyrkogårds- och begravningsfrågor, fastighets- och ekonomirådgivning samt jurister fördes över till den rikskyrkliga organisationen. Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbunds kvarvarande personal blev de som arbetade i förhandlingsverksamheten, med arbetsrättslig och personalpolitisk utveckling. SFRV:s kansli fick sin lokalise-

ring i Uppsala där Svenska kyrkans mission, Lutherhjälpen och Ärkebiskopens kansli redan fanns. I början av 1990-talet påbörjades en plan för att samordna hela SFRV:s kansli till Uppsala. Vid kyrkomötet 1991, eller egentligen ombudsmötet, väcktes frågan om att Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund skulle återta uppgifterna och den personal som 1985 förts till Svenska kyrkans nämnd för församlings- och pastoratsförvaltning (från och med 1991 benämnd Svenska kyrkans förvaltningsnämnd). Det finns anledning att tro att tveksamheter inför samlokaliseringen till Uppsala samt Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbunds nära arbetsrelationer till Förvaltningsnämndens personal bidrog till att ombudsmötet beslutade att Svenska kyrkans förvaltningsnämnds uppgifter och dess personal i stora väsentliga delar skulle föras tillbaka till Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund. Så sker från och med 1992.

” Vid kyrkomötet 1991, eller egentligen ombudsmötet, väcktes frågan om att Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund skulle återta uppgifterna och den personal som 1985 förts till Svenska kyrkans nämnd för församlings- och pastoratsförvaltning.



Organisationens styrelseordföranden

1946–1954: Sigfrid Ringsjö

Svenska pastoratens riksförbunds första styrelseordförande blev lokföraren Sigfrid Ringsjö från Ludvika.

1954–1962: Israel Jonzon

Israel Jonzon var folkhögskolerektor vid Forsa folkhögskola utanför Hudiksvall i Hälsingland.

1963–1967: Ernst V. Staxäng

Ernst V. Staxäng var riksdagsman för Högerpartiet och lantbrukare från Bohuslän.

1967–1968: Sture Elmqvist

Sture Elmqvist var handelsträdgårdsmästare från Helsingborg i Skåne.

1968–1972: Gustav Klason

Gustav Klason var 1:e taxeringsinspektör i Stockholm och aktiv i Kungsholmens församling.

1973–1989: Åke Nilsson

Åke Nilsson var hemmansägare och kapten i infanteriet hemmahörande i Transtrand i Dalarna.

1989–1996: Bengt Kindbom

Bengt Kindbom var centerpartistisk riksdagsledamot och hemmahörande i Häggum på Billingen utanför Skövde i Västergötland. Bengt Kindbom blev förbundsdirektör 1996.

1996–2005: Lisen Ridne

Lisen Ridne var tjänsteman i Eskilstuna och organisationens första kvinnliga styrelseordförande. Det kan särskilt antecknas att Lisen Ridne hade en djup förankring i Strängnäs stiftsförbund och var mycket engagerad i Församlingsförbundets utbildningsverksamhet och de medlemsrelationer som uppstod därigenom.

2005–2009: Erna Arhag

Erna Arhag var vid tillträdet som styrelseordförande även kommunfullmäktiges ordförande i Kristianstads kommun. Erna Arhag engagerade sig tydligt i bildandet av Kyrkans försäkringsbolag och kunde genom sitt stora engagemang i Lunds stiftsstyrelse medverka till goda relationer med stiftet. Bland

annat genom att sammankalla de vice ordförandena i stiftsstyrelserna för att föra samtal om biskoparnas lönesättning. En uppgift som enligt kollektivavtal hanterades av Församlingsförbundets styrelse fram till 2014 då uppgiften delegerades till den nybildade Biskoparnas lönelegation tillsatt av Kyrkostyrelsen. Erna Arhag är numera pensionär och bor i Åhus i Skåne.

2009–2024: Jösta Claeson

Jösta Claeson var behandlingshemsföreståndare och boende på Värmdö utanför Stockholm. Jösta Claeson tog över ordförandeklubban i samband med organisationsförändringen där stiftsförbunden upphörde och namnet blev Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Under Jösta Claesons ordförandeskap skapades formerna där arbetsgivarkonferensen i respektive stift blev det demokratiska organ som valde ledamöter till fullmäktige. Jösta Claeson är idag pensionär men är även ordförande i Kyrkans försäkringar AB.

2024: Birgitta Wrede

Birgitta Wrede är 1:e vice styrelseordförande i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens styrelse. Under delar av 2024 tjänstgjorde hon som styrelseordförande fram till fyllnadsval efter Jösta Claeson genomförts i november 2024. Birgitta Wrede är boende på Aspö utanför Strängnäs i Södermanland och ordförande i Strängnäs domkyrkoförsamling med Aspö kyrkoråd samt ledamot i stiftsstyrelsen i Strängnäs stift..

2024– Christina Södling

Christina Södling är sedan 2024 ordförande för styrelsen i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. 2025 leder Christina Södling bland annat arbetet med att i styrelsen förankra och besluta kring avtalsförhandlingarna som inletts 2024 och slutförts under våren 2025. Christina Södling är pensionerad undersköterska efter att ha varit politisk sekreterare i Region Sörmland. Hon har uppdrag i kyrkoråd, stiftsstyrelse samt kyrkomötet och är hemmahörande i Nyköping i Södermanland.

Förbundsdirektörerna och de verkställande direktörerna

Förbundsdirektörerna

Gunnar Prawitz

Gunnar Prawitz (1898–1971) är juris doktor och anställd i Lantmäteristyrelsen när han 1954 tillträder som förbundsdirektör. Under hans cheftid får kansliet några fler medarbetare och verksamheten, som från början handlat om boställsförvaltning och förvaltningen av den kyrkliga jorden, utvidgas genom kansliets breddade sakkompetens. 1962 genomförs en stor pastoratsindelningsreform i hela Sverige. Den föregås av oro bland lokala förtroendevalda men även kyrkoherdar. Prawitz ger ord till stämningarna och för konstruktiva samtal för att öka förankringen av reformen. 1966 lämnar Prawitz sin anställning och går i pension.

Per-Olof (P-O) Nilsson

P-O Nilsson (1917–2001) är jurist och anställd på Sveriges landskommuners förbund när han anställs som efterträdare till Gunnar Prawitz. P-O Nilsson är vid tillträdet väl förtrogen med Pastoratsförbundet då han på Landskommunernas förbund hanterat den kyrkokommunala personalens anställningsvillkor och kollektivavtal. P-O Nilsson blir kvar som förbundsdirektör under 13 år och denna tid präglas av mängder av förändringar inte minst i samverkan med andra inomkyrkliga organisationer. Under ämbets tiden intensifieras också utredningar om Svenska kyrkans relation till staten. 1968 startar en beredning om stat och kyrka som kom att kallas den Myrdalska utredningen efter namnet på kyrkoministern Alva Myrdal som tillsatt utredningen. Beredningen kommer 1972 med sitt slutbetänkande ”Samhälle och trossamfund” (SOU 1972: 36). Under utredningens arbete och då slutbetänkandet presenteras anordnar Pastoratsförbundet flera konferenser som samlar församlingar och pastorat där ett tydligt avståndstagande till utredningens förslag torgförs. 1979 presenterar den dåvarande folkpartiregeringen med Ola Ullsten ett förslag till förändrade relationer mellan Svenska kyrkan och staten. P-O Nilsson har aktivt bidragit i framtagande av förslaget och ställt sig bakom detsamma. När det presenteras blir församlingsopinionen lika kategoriskt avvisande som tidigare. Som en konsekvens av detta väljer P-O Nilsson att gå i pension.

Sture Johansson

Sture Johansson (född 1943) är jurist i domarkarriären och har bland annat som departementstjänsteman deltagit i utredningsarbete kring kyrkan och staten. Han axlar ansvaret som förbundsdirektör 1979, i en tid då det allmänna kyrkomötet blir Kyrkomötet och då Pastoratsförbundet tillsammans med andra skapar en stabil rikskyrklig organisation. 1995 tillträder Sture Johansson som Svenska kyrkans första generalsekreterare och han avslutar sin yrkeskarriär genom att 1994–2000 vara generaldirektör för Kammarkollegiet.

Sven Arnström

Sven Arnström (född 1937) är förhandlare på Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund när han 1994 efterträder Sture Johansson. Under hans tid tas initiativ för att utöka kansliet med handläggare som arbetar med personalutvecklingsfrågor. Bland annat förhandlas ett så kallat utvecklingsavtal fram. Detta är ett pionjärbete på svensk arbetsmarknad och reglerar frågor kring bland annat kompetensutveckling för de anställda, arbetsmiljö, utvecklingssamtal, medbestämmande och finansiering av fackligt arbete genom regionala fackliga företrädare. Avtalet gäller fortfarande 2025 även om vissa delar blivit obsoleta genom ändrad lagstiftning och nya kollektivavtal. Sven Arnström går i pension 1996.

Bengt Kindbom

Bengt Kindbom (1940–2011) övergår från att vara styrelseordförande till att bli förbundsdirektör. Bengt Kindboms förbundsperiod präglas av engagemang kring kyrka-statfrågan. Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund ställer personal till förfogande för både statliga och inomkyrkliga utredningar där Bengt Kindbom genom sitt breda kunnande, sitt kyrkliga engagemang och sin politiska erfarenhet förmår att medverka till samsyn där det från början råder åsiktsskillnader. Bengt Kindbom arbetar nära Svenska kyrkans dåvarande generalsekreterare Sören Ekström. Bengt Kindbom kröner sin gärning i förbundet genom att under våren 2000 kunna slutföra de i mångt komplicerade fackliga förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal i den kyrka som tagit form 2000 genom förändrade relationer till staten.

Torbjörn Zygmunt

Torbjörn Zygmunt (född 1946) har under 1990-talet tjänstgjort som kanslichef för Kyrkofonden på Kammarkollegiet när han anställs som förbundsdirektör. Med en bakgrund som förvaltningssociolog har Torbjörn Zygmunt även arbetat med kyrklig förvaltning i församling. Denna bakgrund medverkar till att Torbjörn Zygmunt visar stort intresse för och inspirerar till alla Församlingsförbundets verksamhetsområden. Inledningen av Torbjörn Zygmunts chefsperiod präglas av att skapa en kansliorganisation för de behov som uppstått hos medlemmarna genom att kyrkoordningen blir det kyrkliga regelverket. 2010 lämnar Torbjörn Zygmunt sitt uppdrag för att gå i pension.

De verkställande direktörerna

2010 sker en omfattande revidering av stadgarna efter bearbetning av den före generalsekreteraren i Svenska kyrkan, Sören Ekström. Förbundets uppbyggnad där det finns ett stiftsförbund i varje stift förändras och stiftsförbunden avvecklas. Det nya namnet blir Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och den ledande tjänstemannen och chefen för kansliet benämns som verkställande direktör.

Helén Källholm

Helén Källholm är född 1957 och tillträder som verkställande direktör 2010. 2019 lämnar hon posten genom pensionsavgång. Helén Källholm har en bakgrund som civilekonom och revisor och hon kom närmast före tillträdet som chef från anställningen som ekonomichef vid Ersta diakoni där hon även tjänstgjort som vikarierande direktör.

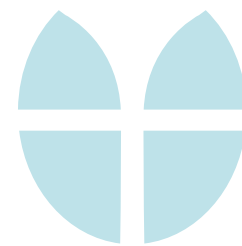
Under Helén Källholms chefstid riggas kansliorganisationen som tar över de regionalt placerade medarbetarna som haft stiftsförbunden som arbetsgivare. Fokus sätts på att tydliggöra innehållet i arbetsgivarorganisationens tjänster och utbildningsutbud samtidigt som arbetsmetoderna utvecklas. Under Helén Källholms ledning påbörjas arbetet med ett nytt pensionsavtal som syftar till ett premiebaserat pensionssystem där arbetsgivarna på ett säkert sätt ska kunna prognosticera pensionskostnaderna och möjliggöra för de anställda att ha ett tjänstepensionssystem som upplevs modernt och även ska kunna möjliggöra förbättrade pensioner. Genom Helén Källholms arbete med konstruktion av ett nytt pensionsavtal och ledningen av förhandlingarna med de fackliga parterna kan ett nytt tjänstepensionsavtal, TPA 18, sjösättas 2018. Avtalet omfattar anställda födda 1959 och senare.

Birgitta Ödmark

2019 tillträder Stockholms stifts stiftsdirektör, Birgitta Ödmark, född 1964, som verkställande direktör. Birgitta Ödmark har en bakgrund som jurist och arbetet som stiftsdirektör har inneburit att hon arbetat i en organisation med förtroendevalda samtidigt som hon skaffat stor erfarenhet när det gäller församlingarnas verksamhet och organisatoriska förutsättningar. Birgitta Ödmark genomför initialt ett värdegrundsarbete och utformar tillsammans med styrelsen ett strategiskt utvecklingsarbete. Tidigt i chefsperioden utvecklas utbildningsverksamheten genom nya mötesplatser för utbildning och kompetensutveckling. Som alternativ till fysiska utbildningar erbjuds fler digitalt genomförda utbildningar och mötesplatser för särskilda grupper såsom kyrkorådsordförande, kyrkoherdar, HR-ansvariga, arbetsledare med fler blir återkommande inslag i verksamheten. 2025 genomförs en reform som innebär att de flesta utbildningar erbjuds utan avgift för medlemmarna. Några längre mycket kvalificerade utbildningar inom chefs- och ledarskapsområdet blir fortsatt avgiftsfinansierade.



*"Den mänskliga närheten
kommer alltid att vara vår
största konkurrensfördel."*



Efterord av verkställande direktören
Birgitta Ödmark

Framtidens Skao – med 80 års erfarenhet som grund

NÄR SVENSKA KYRKANS arbetsgivarorganisation firar 80 år är det framtiden som står i centrum. Sedan bildandet 1945 – då Svenska Pastoratens riksförbund såg dagens ljus – har vi gått från att vara en liten sammanslutning för egendomsförvaltning till en kraftfull och professionell arbetsgivarorganisation som företräder över 600 medlemmar och förhandlar för 24 000 anställda.

Det är en berättelse om mod, ansvar och utveckling. Men framför allt är det en berättelse om tillit – mellan förtroendevalda, arbetsgivarföreträdare och oss som organisation. I 80 år har vi stått vid våra medlemmars sida. Nu rustar vi för kommande 80 år.

Vi står stadigt – och vi rör oss framåt

Svenska kyrkan befinner sig i en tid av förändring – ekonomiskt, organisatoriskt och kulturellt. Samtidigt visar våra medlemmar ett starkt förtroende för Skao. Ett medlemsnöjdhetsindex på 77 bekräftar att vi gör rätt saker, men också att förväntningarna är höga.

Framtidens Skao ska fortsätta vara relevant, närvarande och nytänkande. Det betyder att vi bygger vidare på vår starka grund, men med blicken riktad mot nya behov. Vårt uppdrag förblir detsamma – att skapa medlemsnytta i framkant – men vägarna dit förändras i takt med vår tid.

Från reaktivt stöd till proaktivt partnerskap

Vi går nu in i en ny fas där vi inte bara svarar på frågor – vi förutser dem. Arbetsgivarstödet ska vara förebyggande, tillgängligt och integrerat. Våra rådgivare ska finnas där innan problemen uppstår, våra digitala verktyg ska underlätta vardagen, och vår kompetens ska stärka ledarskap och arbetsmiljö i varje församling och pastorat.

Vi vill att varje kyrkoherde, varje kyrkorådsordförande och varje HR-specialist ska känna att Skao är deras naturliga val i arbetsgivarfrågor – i både med- och motvind.

Den regionala rådgivningen – hjärtat i vår verksamhet

Den regionala rådgivningen är en av våra största styrkor – och själva hjärtat i vår verksamhet. De personliga kontakterna, den lokala förankringen och den förtroendefulla dialogen med våra medlemmar utgör kärnan i Skao:s identitet.

Rådgivarna möter församlingar och pastorat i deras verklighet – med förståelse för lokala villkor, traditioner och utmaningar. Det är i dessa samtal, möten och relationer som vårt uppdrag får liv.

Därför är det en självklar del av vår framtidsvision att värna och vidareutveckla den regionala rådgivningen. Vi ska kombinera den personliga närheten med digital tillgänglighet så att ingen församling någonsin behöver stå ensam i sina arbetsgivarfrågor. Närheten ska finnas i samtalet, på plats, i telefonen och på skärmen – överallt där våra medlemmar behöver oss.

Kompetensförsörjning – nyckeln till framtiden

Medlemsundersökningarna visar tydligt att kompetensförsörjning är en av arbetsgivarnas utmaningar.

Vi ska utveckla strukturer och verktyg som hjälper våra medlemmar att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetens. Genom nya utbildningsformer och samarbeten inom den idéburna sektorn ska vi bidra till att Svenska kyrkan fortsätter vara en attraktiv arbetsplats – även för nästa generation.

Vårt mål är tydligt: Skao ska vara den självklara partnern för kompetensförsörjning i Svenska kyrkan.

Kollektivavtalen – vår stolthet och vårt verktyg

Kollektivavtalen är själva grunden för trygghet och rättvisa på kyrkans arbetsplatser. De är ett uttryck för tillit, samverkan och balans mellan parter.

Vi ska fortsätta verka för enkla, flexibla och välbalanserade avtal som speglar medlemmarnas verklighet och stödjer deras förutsättningar att vara attraktiva arbetsgivare. Vi lyssnar, vi samverkar och vi förenklar – så att varje arbetsgivare, oavsett storlek, ska kunna göra rätt med lätthet.

Vi förhandlar inte bara avtal – vi formar framtidens villkor för arbetslivet i Svenska kyrkan.

Digital närvaro med mänsklig värme

Framtidens Skao är både digitalt och personligt. Vår plattform Vera, våra e-utbildningar och digitala verktyg ska vara intuitiva, smarta och lättillgängliga. Men det personliga mötet ska alltid finnas kvar – regionala rådgivaren som ger råd, stöd och hjälp, arbetsrättsjuristen och arbetsmiljöspecialisten som förklarar

lagstiftningen som komplement till våra utbildningar som inspirerar till lärande. Tekniken ska frigöra tid – inte ersätta relationen. Den mänskliga närheten kommer alltid att vara vår största konkurrensfördel.

Ledarskap och arbetsmiljö i förändring

Kyrkans ledarskap är unikt – ett gemensamt ansvar mellan förtroendevalda och anställda. Det kräver tydlighet, tillit och mod.

Vi vill bidra till att varje ledningsteam, varje kyrkoråd och varje kyrkoherde får stöd att utveckla ett hållbart samarbete. Genom forskning, erfarenhet och utbildning vill vi skapa arbetsplatser där människor trivs, växer och mår bra.

Vi ska fortsätta utveckla verktyg och kunskap för att främja både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Från brandkårsuttryckningar till förebyggande arbete – vi bygger brandsäkra strukturer och bär med oss lärdomarna från Akka-undersökningarna i församlingar och pastorat samt forskningen om kyrkoherdens arbetsvillkor från Malmö universitet.

Vår kultur – vår kraft

Vi vet vad som gör oss starka:

- Snabbbrörlighet och korta beslutsvägar.
- Förtroendekapital byggt under åtta decennier.
- Mod att tänka nytt och våga utmana.
- Kunskap om kyrkan och arbetslivet som ingen annan har.
- Och inte minst – den regionala närvaron som gör oss verkligt närvarande i medlemmarnas vardag.

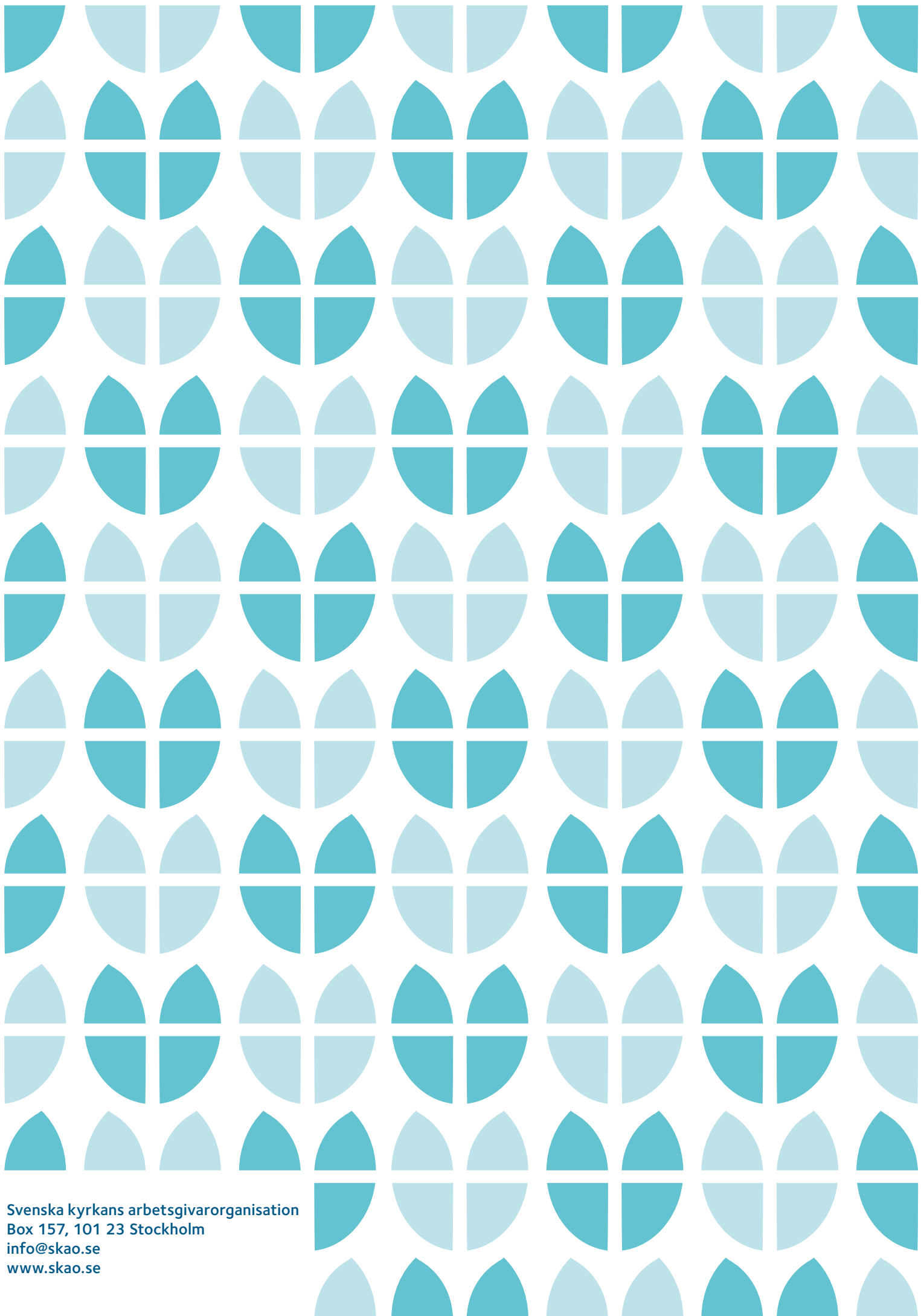
Det är denna kultur som ska bära oss framåt – i nära samarbete med våra medlemmar och våra samarbetspartners inom den idéburna sektorn.

Från stark grund till framtidens medlemsnytta

När vi nu firar 80 år blickar vi framåt med stolthet, ödmjukhet och beslutsamhet. Vi har format arbetsgivarrollen i Svenska kyrkan. Nu formar vi framtidens Skao – en organisation som förenar tradition och innovation, erfarenhet och mod, människa och teknik.

Vi lovar att fortsätta utvecklas. Att alltid finnas där. Att alltid sätta medlemsnyttan först.

Tillsammans bygger vi starka arbetsgivare. Tillsammans fortsätter vi – för medlemsnytta i framkant.



Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Box 157, 101 23 Stockholm
info@skao.se
www.skao.se