

2024

Verksamhetsberättelse

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao, är en arbetsgivar- och serviceorganisation med unik kunskap om Svenska kyrkans verksamheter. Vi biträder församlingar, pastorat och stift i deras roller som arbetsgivare genom att

- teckna avtal, löner och arbetsvillkor för Svenska kyrkans cirka 24 000 anställda
- biträda och företräda de 618 medlemmarna vid avtalstvister
- erbjuda rådgivning inom avtals-, arbetsrätts- och arbetsmiljöområdet
- erbjuda ett brett utbud av utbildningar, medlemsaktiviteter och ledarskapsprogram, på plats, på distans och online
- driva utvecklingsfrågor som gagnar medlemmarna.

Vår verksamhet ska bedrivas utifrån våra medlemmars krav och behov inom arbetsgivarområdet. Medlemsnytta i framkant.





Ett år av strategisk utveckling och stärkt medlemsnytta

ÅR 2024 HAR varit ett år präglad av förberedelser, utveckling och samverkan inom arbetsgivarorganisationen. Ett betydande arbete har lagts på att förbereda de centrala kollektivavtalsförhandlingarna som startar i februari 2025. Referensgrupper, samrådskonferenser och en workshop med arbetstagarorganisationerna har genomförts för att säkerställa en välgrundad och förankrad förhandlingsprocess. Parallellt har de partsgemensamma arbetsgrupperna från Avtal 23 fortsatt sitt arbete.

Arbetsmiljöarbetet har fortsatt vara en prioritet, med bl.a. erbjudandet av medarbetar- och arbetsmiljöundersökningen Akka för åttonde gången.

Intresset för arbetsvolymmätningar på kyrkogården har ökat markant, vilket lett till en förstärkt organisation kring detta. För att möta behovet av kompetensförsörjning inom begravningsverksamheten har ett samarbete inom TCYK etablerats för att utveckla en kompetensstandard.

ARBETET MED ATT stärka chefer och förtroendevalda genom utbildningar och forskningsprojekt har fortsatt med stort engagemang.

Utbildningsutbudet har varit omfattande med 94 genomförda utbildningstillfällen inom 33 ämnesområden. En betydande förändring inför 2025 är att majoriteten av utbildningarna nu blir kostnadsfria för medlemmar, vilket förväntas ge ökad medlemsnytta. En ny satsning på förtroendevalda genom utbildningen "Teologisk bildning för förtroendevalda", i samverkan med Sigtunastiftelsen, har varit mycket uppskattad, liksom fortsättningen av de kvalificerade ledarutvecklingsprogrammen.

Digitala forum för ordföranden, kyrkoherdar och HR har fortsatt att vara en viktig mötesplats, och HR-dagen genomfördes i digitalt format med stort deltagande. Arbetsmiljökonferensen samlade över 230 deltagare och ALLA-dagen, med fokus på avtal, lag, lön och arbetsmiljö, lockade cirka 100 deltagare.

MED ETT INTENSIVT år bakom oss ser vi fram emot 2025 med fokus på avtalsförhandlingar, kompetensutveckling och fortsatt stöd till er medlemmar. Med stärkt medlemsnytta och strategisk utveckling fortsätter vi att vara en stark och relevant part i arbetsgivarfrågor inom Svenska kyrkan.

BIRGITTA ÖDMARK,
vd Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation



Vi företräder Svenska kyrkans arbetsgivare



Kyrkomötet har fastslagit att församlingar och pastorat som är arbetsgivare ska företräddas av Skao när det gäller kollektivavtal.

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 också en arbetsplats för upp till 24 000 anställda. Församlingarna, pastoraten och stiftet är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao.

Det finns även drygt 20 så kallade närstående organisationer som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen. Det handlar om föreningar, ekonomiska föreningar, stiftelser och aktiebolag.

Vid relationsförändringen år 2000 genomfördes vissa ändringar i kyrkoordningen.

Kyrkomötet, Svenska kyrkans högsta beslutande organ, fastslog bland annat 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, och företräda arbetsgivaren i tvister om sådana kollektivavtal eller om påföljder vid konflikter om sådana avtal". Tidigare hade prästernas kollektivavtal hanterats av Statens arbetsgivarverk.

De regionala förhandlingarna/rådgivarnas lokala närvaro är en stomme i arbetsgivarorganisationens verksamhet kompletterat med handläggare som är placerade på kansliet i Stockholm.

Skao är en organisation med hög kunskap om sina medlemmars verksamhet och frågor som rör arbetsrätt, förhandling och arbetsmiljö står i fokus. På daglig basis har Skao kontakt med medlemmarna genom rådgivning, biträde samt en bred utbildningsverksamhet.

Om kyrkorådets och kyrkoherdens uppdrag

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, genom kyrkoordning-

en och den egna personalpolitiken.

Kyrkoherden i sin tur leder all daglig verksamhet och är ledamot av kyrkorådet och därmed del av styrelsen. I sin roll som chef och arbetsledare företräder kyrkoherden arbetsgivaren i det dagliga arbetet.

35 kap, 6 §

När en församling, ett pastorat eller ett stift är arbetsgivare ska Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation...

1.

...företräda arbetsgivaren när det gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal.

2.

...avgöra frågor om lockout eller andra stridsåtgärder vid konflikter om sådana kollektivavtal.

3.

...företräda arbetsgivaren i tvister om sådana kollektivavtal eller om påföljder vid konflikter om sådana avtal.

4.

...i anslutning till ingångna kollektivavtal företräda arbetsgivaren i fråga om sådana arbetstagare som inte är medlemmar i någon avtalsslutande arbetstagarorganisation. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ska på motsvarande sätt företräda Svenska kyrkan som arbetsgivare för personalen i kyrkokansliet.

(SvKB 2010:6; 2012:14)

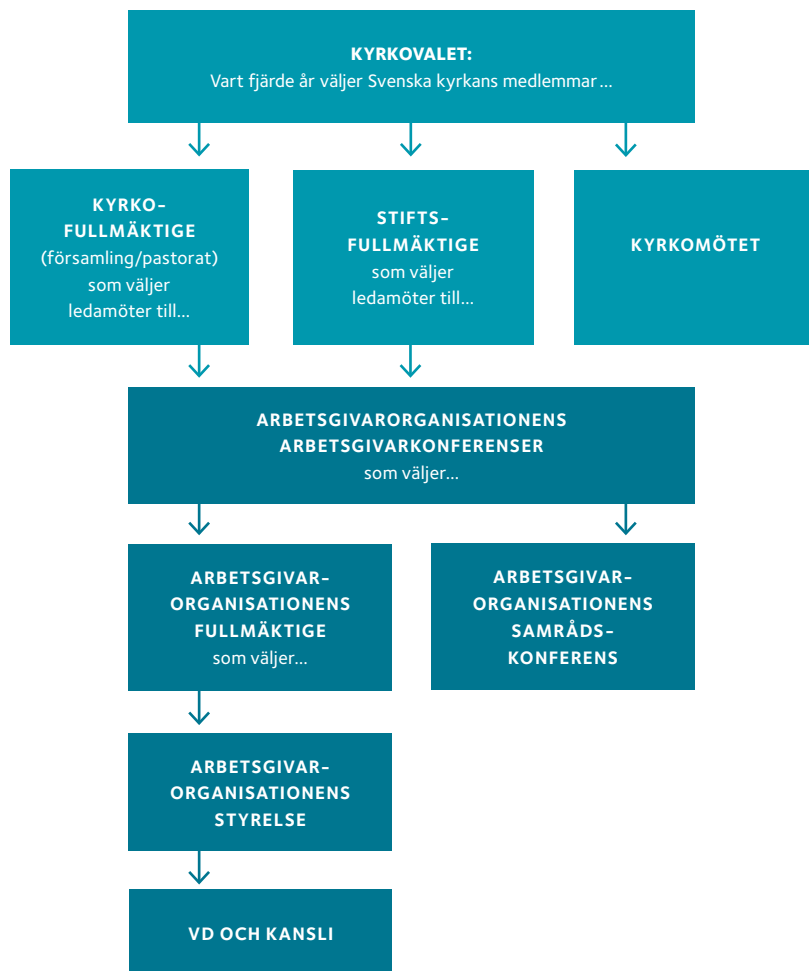
Den demokratiska tråden löper obruten från kyrkoval till sammansättningen av arbetsgivarorganisationens styrelse

SVENSKA KYRKANS arbetsgivarorganisation, Skao, är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans församlingar, pastorat och stift samt andra närstående organisationer.

Under hösten efter ett kyrkoval sammanträder de nyvalda kyrkofull-

mäktige och stiftsfullmäktige och väljer ombud till arbetsgivarkonferenserna. Dessa arbetsgivarkonferenser hålls i varje stift året efter ett kyrkoval och väljer ledamöter till Skao:s fullmäktige som i sin tur väljer ledamöter till Skao:s styrelse.

Samrådskonferensen utgör en annan kontaktyta mellan arbetsgivarorganisationens styrelse och Skao:s medlemmar. Den består av styrelsen samt två representanter från varje arbetsgivarkonferens.



Fullmäktige

→ Fullmäktige utgör Skao:s högsta beslutande organ. Det sammanträder två gånger per år. I juni hölls ett digitalt fullmäktige där årsredovisning och revisorernas berättelse behandlades. Vidare skedde en ändring i stadgarna för att möjliggöra att de flesta av Skaos utbildningar från och med 2025 ska ingå i medlemsavgiften.

→ Vid höstens fullmäktige i Stockholm i november beslutades om budget och verksamhetsplan och det skedde ett fyllnadsval till ordförande efter att Jösta Claeson valt att lämna styrelsen då han valts som ordförande i Kyrkans Försäkring AB. Till ny ordförande under innevarande mandatperiod som varar till 31 december 2026 valdes Christina Södling från Nyköping.

Svenska kyrkans kollektivavtal



På uppdrag av arbetsgivarna i Svenska kyrkan förhandlar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao, centrala kollektivavtal med de fackliga organisationerna. Kollektivavtalen anger de villkor som gäller för anställning i Svenska kyrkan. De syftar till att samordna och likrikta anställningsvillkoren för Svenska kyrkan som helhet.

ARBETSGIVARNA FÖRBINDER SIG genom medlemskapet i Skao att följa kollektivavtalen och Skao:s stadgar om det inte särskilt ges utrymme och tillåtelse att frångå centrala bestämmelser till förmån för lokalt överenskomna bestämmelser. Vid en arbetskonflikt är arbetsgivarna också skyldiga att följa Skao:s särskilt meddelade anvisningar.

Tidsbestämda kollektivavtal

De flesta villkor för anställningen finns i de avtal som går under samlingsnamnet Svenska kyrkans avtal, exempelvis löneavtalet, samt allmänna och särskilda bestämmelser. Avtalen ingås för ett eller flera år i taget.

Tillsvidareavtal

Utöver Svenska kyrkans avtal finns också andra centrala kollektivavtal som gäller tillsvidare, exempelvis

- bilersättningsavtalet BIL 25,
- omställnings- och kompetensavtal för Svenska kyrkan
- traktamentsavtalet TRAKT 18.

SKAO TECKNAR ÄVEN tjänstepensionsavtal, TPA 18, och avtal om kollektiva försäkringar. Tjänstepensionen administreras av Kyrkans pension och de kollektivavtalade försäkringarna tecknas hos AFA försäkring AB (AGS-KL och TFA-KL) och KPA Pension (TGL-KL).

- Alla kollektivavtal finns på webben: www.skao.se under fliken För arbetsgivare.

Motparter på arbetstagsarsidan

Motparter på arbetstagsarsidan är Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund (innefattande Sveriges Arkitekter, DIK-förbundet, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges skollärare) samt Sveriges Lärare.

Dessutom tecknar Skao ett kompletterande avtal med GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch för skogsarbete i stiftens egendomsförvaltning.

Förhandlingar och domstolsprocesser



UNDER ÅRET HAR arbetsgivarorganisationen biträdd i fem domstolsprocesser i Arbetsdomstolen och tingsrätt. Målen har bland annat avsett uppsägningar på grund av personliga skäl, avskedande och fråga om tillräckliga kvalifikationer.

SKAO HAR UNDER året haft en central tvisteförhandling vilken avsåg ett avskedande. Vidare så har Skao också stöttat lokala arbetsgivare vid ett större antal lokala förhandlingar som bl.a. har berört uppsägningar och omorganisationer.

AD – en specialdomstol

- Sedan 2017 ingår biträde vid arbetsrättsliga förhandlingar och rättstvister i medlemskapet till Skao.
- Arbetsdomstolen, AD, är en specialdomstol med uppgift att pröva arbetsrättsliga tvister. Arbetsdomstolens avgöranden kan inte överklagas.

Svenska kyrkans lönestatistik

VARJE ÅR SAMLAS uppgifter in från Svenska kyrkans arbetsgivare om löner i Svenska kyrkan. Den partsgemensamma statistiken presenteras i en sökbar databas på www.skao.se

I september 2024 var 25 389 anställda i Svenska kyrkan, varav 22 902 var anställda med månadslön och 2 487 var anställda med timlön. Något fler personer omfattas av statistiken jämfört med tidigare år och antalet månadsavlönade har blivit fler medan de timavlönade har blivit färre.

Medellön för månadsavlönad 2024 var 38 159 kr.

ANSTÄLLDA MED MÅNADSLÖN	MÄN	KVINNOR	TOTALT
Prästuppgifter	1 294	1 480	2 774
Diakoniuppgifter	205	1 236	1 441
Kyrkomusikuppgifter	783	1 288	2 071
Uppgifter inom markförvaltning och begravningsverksamhet	4 645	3 028	7 673
Administratörsuppgifter	191	1 657	1 848
Församlingspedagog	163	686	849
Förskollärare	17	470	487
Totalt	8 741	14 161	22 902

TIMAVLÖNADE	MÄN			KVINNOR			TOTALT		
	Antal	Medel	Median	Antal	Medel	Median	Antal	Medel	Median
Prästuppgifter	114	281	277	81	277	277	195	279	277
Diakoniuppgifter	9	197	180	52	218	219	61	215	215
Kyrkomusikuppgifter	73	216	210	121	219	220	194	218	216
Uppgifter inom markförvaltning och begravningsverksamhet	476	163	157	339	158	152	815	161	155
Administratörsuppgifter	17	206	175	75	217	200	92	215	198
Församlingspedagog	5	178	208	21	188	197	26	186	199
Förskollärare				29	197	199	29	197	199
Totalt	893	186	164	1 594	177	162	2 487	181	163

MÅNADSAVLÖNADE		
År	Medel (kr)	Antal
2014	29 142	21 343
2015	29 981	21 433
2016	30 669	22 006
2017	31 240	22 774
2018	31 936	21 630
2019	32 997	22 368
2020	33 417	22 241
2021	34 637	22 045
2022	35 510	22 017
2023	37 136	21 980
2024	38 159	22 902

TIMAVLÖNADE	
År	Antal
2014	2 374
2015	2 470
2016	2 490
2017	2 075
2018	2 397
2019	2 219
2020	2 187
2021	2 225
2022	2 464
2023	2 577
2024	2 487



Illustration: Rebecca Elfart

Lönerna ökade mer än avtalet – löneglidning för bristyrkena

2024 års statistik visar att Svenska kyrkans löneökningstkostnader för året överskridit märket. För Svenska kyrkans profilyrken präster, diakoner, musiker och pedagoger syns en tydlig löneglidning, vilket tenderar att öka lönespridningen mellan olika yrkesgrupper inom Svenska kyrkan.

Löneutvecklingen 2024

Svenska kyrkans ekonomi har klarat sig ganska väl jämfört med andra verksamheter och haft motsvarande kostnadsökningar som privata eller offentliga verksamheter. Nu står man inför stora utmaningar i framtiden och lönekostnaderna

är den största utgiften. Genom att mäta den så kallade totallönesumman år från år och för identiska individer är det möjligt att få en uppfattning om hur stora löneökningarna varit i den årliga löneprocessen för alla i Svenska kyrkan och även för dem som funnits med i statistiken såväl 2023 som 2024.

Mellan åren 2023 och 2024 utgjorde industrins märke 3,3 procent och den genomsnittliga löneökningstakten inom Svenska kyrkan var 4,0 procent. Lönestatistiken påverkas av olika faktorer. Bland annat kan flera äldre medarbetare med högre lön ha gått i pension, samtidigt som yngre medarbetare med lägre löner inrapporterats för första gången. Medar-

betare som funnits med i statistiken 2023 kan också ha bytt arbetsgivare och arbetsplats 2024. Därför ska statistiken läsas med viss försiktighet.

– Vi rekommenderar att lönestatistiken endast används för att skapa sig en uppfattning om löneläget inom Svenska kyrkan, säger Sten Lycke, biträdande förhandlingschef.

– Många andra faktorer är viktigare vid lönesättningen, såsom tjänstens krav och ansvarsnivå, individens prestation med mera, fortsätter han. I många fall kan också statistik om löneläget på den övriga arbetsmarknaden i den aktuella regionen vara mer användbart.

Befattning	Kvinnors månadslön i procent av mäns månadslön			Andel kvinnor i yrket, anställda med månadslön			Antal kvinnor	Antal män
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2024
Prästuppgifter	97 %	96 %	97 %	53 %	52 %	51 %	1 480	1 294
Diakoniuppgifter	100 %	100 %	99 %	86 %	86 %	87 %	1 236	205
Kyrkomusikuppgifter	97 %	97 %	98 %	62 %	61 %	63 %	1 288	783
Uppgifter inom markförvaltning och begravningsverksamhet	97 %	97 %	97 %	39 %	39 %	38 %	3 028	4 645
Administratörsuppgifter	101 %	102 %	101 %	90 %	90 %	90 %	1 657	191
Församlingspedagog	98 %	98 %	98 %	81 %	80 %	79 %	686	163
Förskollärare	103 %	103 %	103 %	97 %	97 %	97 %	470	17

Andelen kvinnliga anställda 2024 av totalt 22 902 månadsavlönade är 62%

Andelen kvinnliga anställda 2024 av totalt 2 487 timavlönade är 64%

Andel kvinnliga anställda 2024 av totalt 25 389 anställda är 62%

Kvinnors medellön av männens 2024 av totalt 22 902 månadsavlönade är 99%

	Kvinnor	Män
Antal m-lön	14 161	8 741
Antal t-lön	1 594	893
Månadslön snitt	38 070 kr	38 304 kr



Många andra faktorer är viktigare vid lönesättningen, såsom tjänstens krav och ansvarsnivå, individens prestation med mera.

Antal anställda

→ Skao:s medlemmar rapporterar i oktober varje år in löneuppgifter för alla anställda. Det som rapporterats in är lön för alla medarbetare som har arbetat under minst en dag i någon av medlemmarnas verksamheter under september månad. Svarsfrekvensen för Svenska kyrkans arbetsgivare är mycket hög, 99,2%, vilket medför att statistikuppgifterna är vederhäftiga.

När antalet anställda redovisas så är detta alltså inte en faktisk uppgift utan en redovisning över hur det har sett ut i just september månad det aktuella året.

Antalet anställda i kyrkan varierar över året. Tidigare har Svenska kyrkans medlemmar rapporterat in löneuppgifter under november och december för arbete som utförts under oktober månad. Vidare har Skao valt att endast redovisa tillsvidareanställda medarbetare med månadslön. I september 2024 var exempelvis antalet månadsavlönade 22 902 personer. Denna siffra är i och för sig korrekt men inte heltäckande då antalet personer med timlön har utelämnats.

Numera redovisar lönestatistiken såväl anställda med månadslön som medarbetare som ersätts med timlön. Dock är antalet medarbetare med timlön omräknat till heltid vilket gör att antalet personer med timlön kan vara fler.

Om Svenska kyrkans lönestatistik

→ Sedan 1995 har Skao samarbetat med arbetstagarorganisationerna om dels en gemensam lönestatistik, dels en gemensamt framtagna befattningsklassificering, BSKS 19.

Tryckta och digitala kanaler för medlemskommunikation

EGEN WEBBPLATS INVIGDES

→ I april månad lanserades den egna webbplatsen skao.se efter omfattande förberedelsearbete. Under året har sedan ett visst städarbete fortgått för att göra besöket på webbplatsen så enkelt, lättnavigerat och användbart som möjligt. Glädjande nog har vi märkt att alla medlemmar enkelt och snabbt hittade till den nya webbplatsen.

WEBBASERADE HANDBOKEN VERA LOCKAR STADIGT NYA ANVÄNDARE

→ Förutom den externa webbplatsen har alla Skao:s medlemmar tillgång till den webbaserade handboken Vera - en unik webbhandbok om arbetsrätt, arbetsmiljörätt, lön och kollektivavtal. Vera vänder sig till den som ansvarar för eller arbetar med arbetsgivar- och personalfrågor och kräver personlig inloggning. Handboken, som ingår i medlemsavgiften till Skao, uppdateras kontinuerligt utifrån gällande lagstiftning för att alltid vara tillförlitlig.

NYHETSBREVEN - SNABBA MED DET SENASTE

→ Nyhetsbrevet Observera arbetsgivare bidrar till att Skao:s medlemmar snabbt nås av nyheter om exempelvis viktiga uppdateringar i Vera eller på webben, kursnyheter, avtalsfrågor eller lästips från medlemstidningen Ducatus. Nyhetsbrevet, som under året bytte till det mer relevanta namnet Nyheter från Skao, utgör en mycket uppskattad kanal för snabba nyheter och öppningsgraden för varje enskilt brev närmar sig ofta 40 procent.

MEDLEMSTIDNINGEN DUCATUS

→ Medlemstidningen Ducatus erbjuder arbetsgivare och chefer inom Svenska kyrkan fördjupande läsning i aktuella

De 3 vanligaste sökorden i Vera:

1. Lönestatistik
2. Anställningsavtal
3. Lägersättning



Foto: Lotta Persson

arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor och utgör ett komplement till den snabbare nyhetsförmedlingen på webb och i nyhetsbrev. Sedan fyra år tillbaka ingår tidningen i medlemsavgiften till Skao.

Ett urval artiklar publiceras även på webben. Dessa kompletterande publiceringar, särskilt om läsaren möter en medlem som öppenhjärtigt berättar om utmaningar och möjligheter, väcker ett mycket stort läsintresse.

Antal prenumeranter av papperstidningen var i december 2024 drygt 4 100,

en svag ökning med ett hundratal prenumeranter från året före.

PREMIÄR FÖR LINKEDIN!

→ Under året tog Skao som organisation klivet ut på LinkedIn. Med LinkedIn når vi fler av våra medlemmar, intressenter och partners. Här berättar vi om nya utbildningar, delar med oss av tips och råd (både från oss och från andra relevanta aktörer) samt synliggör valda delar av vårt utbud och våra möten med medlemmar över hela landet.

Fokus på partsgemensamt arbete och framtida avtal

Parallellt med förberedelserna inför 2025 års avtalsrörelse fokuserade arbetsgivarorganisationen på att fullfölja arbetet i de partsgemensamma grupper som tillsattes kring utvalda frågor i 2023 års avtal. Förhandlingschef Cecilia Herm sammanfattar ett intensivt år.

ARBETET MED ATT förhandla, vårda och utveckla Svenska kyrkans kollektivavtal pågår kontinuerligt. Alla förändringar sker inte i avtalsrörelserna, utan mycket arbete görs i partsgemensamma grupper under avtalsperioden.

Uppföljning av parternas överenskommelser

Vid 2023 avtalsförhandlingar kom avtalsparterna överens om att tillsätta flera arbetsgrupper, bland annat för att se över vissa bestämmelser gällande säsongsanställning samt skolor och förskolor i Svenska kyrkan.

– Vi har haft goda samtal med arbetstagarorganisationerna om att utveckla arbetstiden och tryggheten för säsongsanställda medarbetare. För lärare med ferietjänst träffade vi ett kompletterande avtal som påminner om det som finns inom andra skolområden men är särskilt anpassat för Svenska kyrkan, säger Cecilia Herm.

Arbetsfrågor har i flera år varit föremål för diskussion mellan parterna. Samtalen fortsatte i arbetsgrupper 2024 då bland annat anpassning till EU-rätten togs upp, exempelvis gällande dygnsviloregler samt översyn av arbetstidsreglerna och omstrukturering av kollektivavtalet i stort. Samtal mellan parterna har även förts utifrån arbetstagarorganisationernas yrkanden avseende arbetsmiljöfrågor.



Foto: Susanne Kronholm

”
Vi fortsätter verka för enklare kollektivavtal och enhetlighet i regelverket.

Cecilia Herm,
förhandlingschef
och chef för
arbetsgivarenheten

– Semesteruttag var också en fråga för dialog. I 2023 års avtal enades parterna om skärpt begränsning av antal sparade dagar. Vi ser fortsatt behov att samverka och bidra till en förändring rörande såväl synsätt som kultur för att värna om medarbetarnas återhämtning och minska arbetsgivarnas semesterlöneskuld, säger Cecilia Herm.

Förberedelser för avtal 2025

Våren 2024 började arbetsgivarorganisationen lägga upp planerna för 2025 års avtalsrörelse. Referensgrupper och förhandlingsgrupp formades och förslag på yrkanden togs fram. Under hösten intensifierades förankringsarbetet i referensgrupperna med stiftsdirektorer, kyrkoherdar och HR-ansvariga, samt en samrådskonferens med förtroendevalda representanter från stiftet. Den omfattande förankringsprocessen avslutades i december och efter årsskiftet fastställdes arbetsgivarorganisationens yrkanden formellt av styrelsen.

– Vi fortsätter verka för enklare kollektivavtal, enhetlighet i regelverket och en tydligare lönebildningsprocess. En kvarstående utmaning sedan 2023 års förhandlingar är att lokalt hantera uppdelningen i två olika avtalsområden; ett för arbetare och ett för tjänstemän, säger Cecilia Herm.

Hösten 2024 startade också överläggningar med arbetstagarorganisationerna gällande yrkade förändringar i tjänstepensionsavtalet TPA 18, ett helt premiebaserat avtal som gäller för medarbetare födda 1959 eller senare.

– Det handlar bland annat om premienivåer i pensionsavtalet. Dessa yrkanden hanteras parallellt

med de vanliga kollektivavtalsförhandlingarna, säger Cecilia Herm.

Stärkt samverkan inom och utom kyrkan

Genom att ingå i Oberoende arbetsgivarorganisationers samverkan, OAS, samarbetar Skao med sex andra organisationer i omvärlds- och utvecklingsfrågor: Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Fastigo, Fremia, Sinf och Svensk Scenkonst. Under 2024 genomfördes gemensamma utbildningar inom arbetsrätt och kollektivavtal.

Samarbetet runt arbetsgivarfrågor stärktes också gentemot stiftet och på nationell nivå.

– Vi hade täta kontakter med Svenska kyrkans löneservice i Uddevalla för att se till att deras system stödjer de avtalsförändringar vi gör med parterna. Två utbildningar hölls för HR-ansvariga vid stiftet, där även delar av löneservice deltog. Genom att samordna oss i rådgivningen till kyrkans arbetsgivare och administrativa stödfunktioner säkerställer vi att träffade kollektivavtal får genomslag på rätt sätt. När 2025 års avtal är klart kommer vi bjuda in till informationsträffar för att snabbt nå ut med viktiga nyheter till alla berörda, säger Cecilia Herm.

DET VIKTIGASTE UNDER ÅRET

- Förbereda avtalsrörelsen 2025
- Följa upp partsgemensamt arbete från 2023 års avtal
- Stärka samarbetet med Svenska kyrkans verksamheter på olika nivåer

Samverkan och kunskaps-spridning bygger trygga ledare

Under ett år präglat av osäkert omvärldsläge erbjöd arbetsgivarorganisationen ett utökat utbud av mötesplatser för erfarenhetsutbyte kring angelägna frågor för medlemmarna. Suget efter kunskapsfördjupning är fortsatt starkt, konstaterar utvecklingschef Anna von Malmberg.

FÖR ATT STÖTTA medlemmarna i strategiskt ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete erbjuder arbetsgivarorganisationen kompetenshöjande åtgärder, stödmaterial, utvecklingsprogram och mötesplatser för styrelser och chefer.

– En höjdpunkt 2024 var vårens stora arbetsmiljökonferens som detta år hölls på plats i Stockholm. Fokus låg på psykologisk trygghet och hot som vi lyfte ur olika perspektiv, bland annat med Helle Klein som föreläsare. Det var uppskattat bland deltagarna, och vi ser att den här typen av mötesplatser är ett viktigt stöd för att hantera arbetsgivarrollen, säger Anna von Malmberg.

I vardagen är det också avgörande att ha tillgång till aktuell och relevant information. Under 2024 gjorde arbetsgivarorganisationen en stor insats för att uppdatera alla texter i den digitala handboken Vera i linje med den regelförnyelse som Arbetsmiljöverket genomfört i sina föreskrifter.

Kunskapsinhämtning om arbetsmiljö och ledarskap

Som stöd för utvecklingsarbete väljer många arbetsgivare att undersöka sin arbetsmiljö med hjälp av medarbetarenkäten Akka. 2024 genomfördes den för åttonde gången och runt 100 arbetsgivare deltog. Undersökningen gick ut till 5 641 medarbetare och svarsfrekvensen var liksom föregående år hög, 89 procent.

– Totalt har 243 arbetsgivare deltagit på åtta år, och 69 av dem har



Foto: Susanne Kronholm

”
En höjdpunkt 2024 var vårens stora arbetsmiljökonferens som detta år hölls på plats i Stockholm.

Anna von Malmberg, chef för utvecklingsenheten



Illustration: Rebecca Elfast

genomfört undersökningen flera gånger. Vi börjar få ett fylligt underlag för att se vad som främjar en god arbetsmiljö och vad som behöver utvecklas, säger Anna von Malmberg.

Som bas för arbetsgivarorganisationens utvecklingsarbete används också kunskapsinsamling via olika forskningssamarbeten.

– Ett tidigare inlett samarbete med Malmö universitet gällande en studie bland kyrkoherdar fortsatte 2024 med bearbetning av enkätsvar. Resultatet presenteras 2025 då vi sätter fokus på chefers arbetsmiljö ur flera perspektiv, säger Anna von Malmberg.

Under 2024 fortsatte också forskningssamarbetet ”Från administration till ideologi?” med Marie Cederschiölds högskola, arbetsgivarorganisationerna Fremia och Arbetsgivaralliansen samt Bräcke Diakoni och Svenska Sällskapet för Nykterhet och Folkbildning. Projektet löper över tre år och syftar till att utveckla kunskapen om det strategiska ledarskapet i ideell sektor.

Forum och målgruppsanpassade mötesplatser

Insikter från undersökningar och forskningssamarbeten förmedlas genom arbetsgivarorganisationens olika forum. 2024 arrangerades för andra gången en ledarskapsdag med temat rekrytering och självledarskap. ALLA-dagen – med fokus på avtal, lag, lön och arbetsmiljö – lockade 300 deltagare och HR-dagen hade 150 deltagare.

– Intresset var också stort för våra återkommande forum för de som arbetar med HR, ordföranden och kyrkoherdar. De stiftsvisa HR-nätverk som initierades 2023 har etablerats som ett uppskattat komplement till HR-forumen, säger Anna von Malmberg.

Stöd för begravningsverksamheten

I ett projekt stöttat av Arbetsförmedlingen tog arbetsgivarorganisationen som del i Trädgårdsnäringens centrala yrkeskommitté, TCYK, fram en kompetensstandard för grundläggande arbete på begravningsplats.

– Det är både en hjälp för dem som är långt från arbetsmarknaden och ett sätt att bredda rekryteringsunderlaget, säger Anna von Malmberg.

Som underlag för bland annat bemanningsplanering genomförde arbetsgivarorganisationen också rekordmånga arbetsvolymmätningar på kyrkogårdar, över 70 stycken.

Opinionsarbetet gällande Arbetsmiljöverkets ändrade föreskrifter om trycksatta anordningar gav resultat under året. Arbetsgivarorganisationens remissvar om hur driften av krematorier skulle påverkas var med och bidrog till att myndigheten ändrade sina ursprungliga certifieringskrav på ett sätt som gör dem mer hanterbara utifrån begravningsverksamhetens förutsättningar.

DET VIKTIGASTE UNDER ÅRET

- Stort intresse för mötesplatser som stöd i chefsrollen
- Fortsatta forskningssamarbeten för spridning av kunskap
- Ökad efterfrågan på arbetsvolymmätningar

Hög förändringstakt kräver stärkt kompetensutveckling

Arbetsgivarorganisationens utbildningar, ledarskapsprogram och aktiviteter hade under 2024 runt 3 200 deltagare. Den breddade satsningen på ledarutveckling för olika chefsroller inom kyrkan motogs väl, berättar utbildningssamordnare Viveka Dybeck.

MÅNGA FÖRSAMLINGAR STÅR inför generationsskiftet i personalstyrkan, samtidigt som ekonomin är ansträngd och förändringstakten hög. Det återspeglas i efterfrågan på kompetensutveckling för chefer och förtroendevalda.

– Under 2024 tog vi fram flera nya utbildningar och arbetade om befintliga. Bland annat infördes ett nytt upplägg i utbildningen Arbetsrätten i teori och praktik – grunder och fördjupning, där vi använder e-utbildning i kombination med lärarledda träffar och varvar teori med praktik och fallstudier, säger Viveka Dybeck.

Nya upplägg utifrån medlemmarnas behov

Andra nyheter för året var e-utbildningar om kompetensbaserad rekrytering och pension i Svenska kyrkan.

– Vi startade också en ny e-utbildning om organisatorisk och social arbetsmiljö där vi använde oss av ny teknik med animerade filmer och AI-röster. Det var mycket uppskattat och vi fortsätter utveckla upplägg, verktyg och pedagogik i alla våra erbjudanden, säger Viveka Dybeck.

Som exempel nämner hon en ny e-utbildning om att lyckas med lönesamtal som togs fram 2024 för att lanseras 2025. I den användes nya grepp med hjälp av skådespelare från Improvisationsteatern.

För kyrkorådsordförande och vice ordförande fanns liksom tidigare är möjlighet att gå en e-utbildning med fokus på roll och uppdrag som styrelse. Den är framtagen i samarbete med alla 13 stift samt Sensus och Verbum, och kommer i ny upplaga när nya förtroendevalda tillträder efter kyrkovalet 2025. Då återigen med livesända webinarier.

Fortsatt sug efter uppdragsutbildningar

Arbetsgivarorganisationen genomförde 34 uppdragsutbildningar 2024 där innehållet anpassas efter den specifika församlingens behov.

– Mest efterfrågade var utbildningar om arbetsmiljö, arbetstider och schemaläggning samt styrelsearbete för kyrkoråd eller församlingsråd. Under året fullföljdes också ett uppdrag med att se över prisbilden på våra utbildningar, säger Viveka Dybeck.

Det resulterade i att uppdragsutbildningarna inför 2025 har fått en ny förenklad prissättning, och majoriteten av övriga utbildningar har blivit kostnadsfria.

– Vi har planerat för att utbildningarna inte ska bli fullteknade direkt eller få sena avhopp. En införd avbokningsavgift har varit effektiv och i slutet av året kunde vi konstatera att bokningsläget för utbildningarna första kvartalet 2025 såg bra ut, säger Viveka Dybeck.



Foto: Susanne Kronholm

”
95 procent tyckte att våra utbildningar var mycket bra eller bra.

Viveka Dybeck, utbildningssamordnare



Illustration: Rebecca Elfart

Ledarutveckling för bred målgrupp chefer

Under hösten 2024 påbörjades den 28:e omgången av det tvååriga programmet Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan, som för präster ger behörighet att söka kyrkoherdetjänster.

En breddad satsning på ledarutveckling som inleddes 2023 fortsatte 2024 med ambition att hela målgruppen chefer och arbetsledare ska ha möjlighet att välja ett program som passar dem. Utbildningen Att leda sig själv och andra erbjuds exempelvis alla chefskategorier i Svenska kyrkan. En kortare variant för den som är ny som chef startades 2023. Den var fortsatt uppskattad under 2024 och fullteknad inför våren 2025.

– Med brett utbud underlättar vi för chefer att vara proaktiva i sin kunskapsinhämtning och bättre rustade som ledare. Det är glädjande att konstatera att nöjdheten med våra utbildningar ökat – 2024 tyckte 95 procent av deltagarna att de var mycket bra eller bra, säger Viveka Dybeck.

DET VIKTIGASTE UNDER ÅRET

- Kompetensutvecklat tusentals chefer, HR-personal och förtroendevalda
- Nya lärandeformer utifrån medlemmarnas behov
- Majoriteten av utbildningar blir del av medlemsavgiften

Om våra syster-
organisationers
verksamhet



Kyrkans Trygghetsråd

Kyrkans Trygghetsråd är en rikstäckande omställningsstiftelse som arbetar med att skapa de bästa förutsättningarna för att omställnings- och kompetenskunder ska kunna få ett nytt arbete eller kompetensutvecklas. Verksamheten grundas på parternas Omställningsavtal.

KYRKANS TRYGGHETSÅD ÅR idag en av Sveriges registrerade omställningsorganisationer och erbjuder omställnings- och kompetensstöds-kunder stöd, både i samband med en uppsägning och vid studier under anställningen. Omställningsavtalets ändamål är att främja det livslånga lärandet, stärka arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden samt underlätta omställning inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations avtalsområden.

Under år 2024 har 113 ärenden gällande omställning inkommit till Kyrkans trygghetsråd, vilket är en ökning av antalet ärenden i förhållande till föregående år.

Därtill har under år 2024 147 ärenden gällande kompetensstöd och studier inkommit, vilket också är en ökning i förhållande till tidigare år.

– Stödet som individerna får med hjälp av Kyrkans Trygghetsråd är för många av stor betydelse. I tider av för-

ändring så uppskattas ett konkret stöd och vägledning av experter inom omställning och utbildning, säger verksamhetsansvarig Hanna Becker vid Kyrkans Trygghetsråd.

KYRKANS TRYGGHETSÅD HAR också uppgiften att utbetala flera olika ekonomiska förmåner till omställningskunder, bland annat finns KTR-studiestöd till uppsagda som önskar studera, samt löneutfyllnad för uppsagda som erhåller ett nytt jobb med lägre lön. Trygghetsrådet kan även utbetala en kompletterande arbetslöshetsersättning. För kompetensstöds-kunder som studerar med omställningsstudiestöd kan ett kompletterande omställningsstudiestöd utbetalas.

För att Kyrkans Trygghetsråd ska kunna stödja även de individer som har behov av fördjupat stöd, har Trygghetsrådet inrättat den nya tjänsten Koordinator. Tjänsten har under kort tid blivit en mycket uppskattad tjänst vid Trygghetsrådet. Koordinatorn arbetar med att via ett mycket brett kontaktnät bistå individer inom omställning med myndighetskontakter och extra stöd. Det skapar möjligheter för alla individer vid Kyrkans Trygghetsråd att erhålla en än bättre matchning till arbete och studier.

DÄRTILL HAR KYRKANS Trygghetsråd ett informationsuppdrag där Trygghetsrådet via flertalet olika informationskanaler kontinuerligt informerar om omställningsavtalets förmåner och kriterier till arbetsgivare, anställda och fackliga organisationer.

Som ett led i det nya omställningsavtalet från år 2022 har Kyrkans Trygghetsråd via CIKO ansökt om utbetalning av statlig ersättning till arbetsgivare. Kyrkans Trygghetsråd finansieras av arbetsgivarna inom Svenska kyrkan. Drygt 15 miljoner kronor har beviljats till arbetsgivare tillhörande Svenska kyrkan och dessa medel har betalats ut under december 2024. Utbetalningen av statlig ersättning kommer att fortsätta under år 2025 och framåt.

Kyrkans pension

KYRKANS PENSION FÖRVALTAR och administrerar tjänstepension för anställda i Svenska kyrkans församlingar, pastorat, stift och andra närstående organisationer som tillämpar Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens kollektivavtal. Kyrkans pension är en tjänstepensionsförening som står under Finansinspektionens tillsyn.

– Hållbara investeringar har varit en del av Kyrkans pensions DNA sedan starten. För att tydligt visa upp vårt hållbarhetsarbete rapporterar vi nu

enligt artikel 8 i EU:s regelverk SFDR som är EU:s förordning om hållbarhetsrelaterade upplysningar, säger Carl Cederberg, vd för Kyrkans pension.

– Detta innebär bland annat att vi väljer bort investeringar i bolag som producerar vapen, tobak, cannabisprodukter för nöjesbruk, alkohol, pornografi, spel om pengar och fossila bränslen, fortsätter han. Kyrkans pensions utgångspunkt är att hållbart är lönsamt och lönsamt är hållbart.

” **Kyrkans pensions utgångspunkt är att hållbart är lönsamt och lönsamt är hållbart.**

Carl Cederberg, vd för Kyrkans pension

Om kapitalförvaltningen

KAPITALET HAR FÖRVALTATS väl och tillgångarna uppgår per 2024-12-31 till 26,9 miljarder kronor (25,8 miljarder kronor föregående år). Totalavkastningen för år 2024 uppgick till + 5,9 procent (+ 7,6 procent) Kyrkans pensions genomsnittliga avkastning de senaste fem åren är 6,6 procent, att jämföra med det genomsnittliga branschsnittet som för de senaste fem åren uppgår till 5,1 procent.

Totalt antal försäkrade för 2024 uppgick till 102 457 (99 283).

Premieinkomsten för 2024 uppgick till 580 mkr (598 mkr). I stort sett samtliga premier i den förmånsbestämda avdelningen har rabatterats och de arbetsgivare som betalat förmånsbestämda premier under året har fått dessa återbetalade under 2025. Resultatet för år 2024 uppgick till 1 562 mkr (742 mkr). Förvalt-

ningskostnadsprocenten för 2024 uppgick till 0,22 % (0,20 %). Den kollektiva konsolideringsnivån (kvoten mellan tillgångarnas marknadsvärden och preliminärt fördelade tillgångsvärden) uppgår till 114 % i den premiebestämda avdelningen och till 205 % i den förmånsbestämda. Solvensgraden (tillgångarnas marknadsvärden minskade med immateriella tillgångar och finansiella skulder i förhållande till de

garanterade åtagandena) uppgår i den premiebestämda avdelningen till 229 % och till 310 % i den förmånsbestämda avdelningen.

Kyrkans pensionsstyrelse består av företrädare för både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer inom Svenska kyrkan. Ordföranden tillhör arbetsgivarorganisationen.

102 457

→ Totalt antal försäkrade 2024.

ORDFÖRANDE HAR ORDET

”Samarbete och forskning stärker oss som organisation”

TVÅ ORDFÖRANDEBYTEN HAR skett under året. Jösta Claesson slutade 1 september efter en mycket lång tids styrelsearbete för Skao. Vice ordförande Birgitta Wrede gick in som tillförordnad ordförande fram till fullmäktigemötet i november då jag valdes in som ny ordförande för Skao:s styrelse. Jag tar mig an uppdraget med glädje och iver för att fortsätta utvecklingen av Skao utifrån medlemmarnas behov och önskemål.

Från året som gått vill jag lyfta några specifika frågor: samarbetet med andra aktörer som Idéburen välfärd och Sigtuna-stiftelsen samt de gemensamma forskningsprojekt vi är delaktiga i. Samarbete och forskning stärker oss som organisation, ytterst bidrar det till större medlemsnytta för Svenska kyrkans församlingar och pastorat.

SATSNINGAR HAR också gjorts för att säkerställa att Skao:s resurser används på bästa sätt, exempelvis vad gäller hanteringen av medlemsavgifter – en konsekvens av att vi inte längre har tillgång till Kyrksam.

Arbetet med ett eget register ger oss bra förutsättningar för än bättre service och stöd till medlemmarna.

Styrelsebeslutet att merparten av Skao:s utbildningar ska ingå i medlemsavgiften från 2025 hoppas jag medför att ännu fler av Svenska kyrkans medarbetare och förtroendevalda inspireras att söka mer kunskap och kompetensutveckling.

ÅRET AVSLUTADES MED att förberedelsearbetet inför avtalsrörelsen startade med samrådskonferenser och referensgrupper samt partnersamt arbete i olika arbetsgrupper.

Jag vill även tacka Skao:s vd Birgitta Ödmark, styrelsen samt alla Skao:s medarbetare för ett gott samarbete under året.

CHRISTINA SÖDLING,
ordförande
i styrelsen för Skao



Foto: Lotta Persson



Foto: Lotta Persson

Samrådskonferensen

→ Samrådskonferensen är ett samrådsorgan mellan Skao:s styrelse och medlemmarna i frågor som rör arbetsgivarorganisationens verksamhet. Alla församlingar, pastorat och stift har valt ombud till en arbetsgivar konferens i respektive stift, som i sin tur valt två representanter till samrådskonferensen. Samrådskonferensen utgör därmed en del av arbetsgivarorganisationens demokratiska uppbyggnad.

Under 2024 sammankallade styrelsen samrådskonferensen en gång. Då dominerade frågeställningar och ställningstaganden inför 2025 års avtalsrörelse. Deltagarna genomförde en enkät där fokus låg på lönepolitik och lönebildning. Vidare samtalade samrådskonferensen kring frågeställningar i ämnet styra och leda.

Vilka var de tre viktigaste frågorna för dig under 2024?



Lise-Lotte Wallin, ordförande i kyrkorådet i Lindberga församling, ledamot i Göteborgs stiftsstyrelse.

Viktiga frågor 2024 i stiftsstyrelsen har, ur mitt perspektiv, varit **att stiftet valt att gå in i ett fortbildnings-, utvecklings- och forskningsprojekt kring lärande och undervisning** i församlingen. För mig är kyrkans väsen lärande och då är det viktigt att vi lär och utvecklar vår undervisning i församlingarna och där behövs ett tätt samarbete med stiftet. Detta projekt görs med Enskilda högskolan Stockholm, andra stift och minst två församlingar i stiftet.

2024 liksom tidigare år så har vi tagit kyrkor ur bruk. Detta år blev det tre. Församlingar har byggt kyrkor när församlingar växt, så för mig har det varit naturligt att tänka att när församlingar krymper behövs färre kyrkor. Tyvärr är det inte enkelt. För många församlingsbor betyder hemkyrkan mycket. Där har man döpts, gift sig och begravt sina nära och ofta syns dess silhuett redan på håll i landskapet. Vidare har även länsstyrelserna synpunkter som försvårar försäljning eller överlåtande.

Vi har också jobbat med hur vi arbetar med strukturförändringar.

Det är många församlingar som vill gå ihop och då behöver vi kontinuerligt se över vår policy för detta arbete.

Det viktigaste arbetet i stiftsstyrelsen är att underlätta för kyrkans primära enhet, församlingarna, att vara kyrka idag.