


# 75 år

 Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation

*i Svenska kyrkans tjänst*



**FRÅN CENTRALSTATIONEN I HALLSBERG 1945  
TILL EN MODERN ARBETSGIVARORGANISATION**

***En historisk resa***



## 75 år – med medlemsnytta i framkant

ETT JUBILEUM kan vara en anledning att stanna upp och reflektera över den tid som gått. I din hand håller du nu en jubileumsskrift över Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao, som nyss fyllt 75 år.

Att fylla 75 år kan kännas obetydligt när man är en del av Svenska kyrkan som till stora delar har en historia som går tusen år tillbaka. Icke desto mindre kan det ha sitt värde att förstå sin historia, sin identitet som organisation genom att man förstår sitt sammanhang och sin bakgrund.

Idag är Skao en modern och tydlig arbetsgivarorganisation. Som en röd tråd genom åren löper att organisationen alltid varit till för sina medlemmar och att verksamheten fortlopande har anpassats utifrån medlemmarnas behov. Det är en ledstjärna som finns uttryckt i arbetsgivarorganisationens vision, *Medlemsnytta i framkant*, och som vi kommer att luta oss emot även i framtiden.

Foto Susanna Kronholm



**BIRGITTA ÖDMARK**  
vd, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

# Från intresse- till

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är en medlemsorganisation. Det är medlemmarnas behov som ytterst avgör vilken verksamhet som Pastoratens riksförbund och dess efterföljare Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation skulle respektive ska bedriva. Välkommen med på en kort historisk resa från centralstationen i Hallsberg 1945 till en modern arbetsgivarorganisation år 2020.

**ALLT SEDAN MEDELTIDEN** har socknen svarat för sina ekonomiska angelägenheter, att hålla kyrka och avlöna betjäningen. En reform 1910 innebar att prästerna fick kontant lön och avkastningen från boställets jord och skog var inte längre avgörande för avlöningen. Pastoraten behöll dock sin vård och förvaltning av boställena.

Under 1920-talet uppstod oro för att den av kyrkan disponerade egendomen skulle föras över till staten. Vad skulle då ske om stat och kyrka framöver skildes åt? Flera utredningsförslag som syftade till centralisering av den kyrkliga jordens och skogens förvaltning lades fram.

Sommaren 1930 utnämndes biskopen Sam Stadener till ecklesiastikminister med ansvar för de kyrkliga frågorna. Stadener expedierade raskt ett lagförslag som innebar att den kyrkliga egendomsförvaltningen decentraliserades till de lokala församlingarna. Dessa utsåg eget skogligt biträde för att sköta förvaltningen och det inrättades stiftsnämnder med ansvar för driften av kyrkans jord och skog.

**EN STATLIG REFORM 1942** innebar att stiftsnämnderna tvångsvis fick rätt att sammanföra pastoraten till distrikt med gemensamt skogligt biträde. Reaktionen mot vad som uppfattades som centraliseringssträvanden lät inte

vänta på sig. Några pastorat bildade samarbetsnämnder för att värna den lokala självstyrelsen. Intresset spreds och i maj 1945 träffades företrädare för sju stift i järnvägsknuten Hallsberg för att konstituera en centralorganisation för de svenska pastoraten. Den 20 november 1945 fastställdes stadgarna. Pastoratsförbundet hade bildats.

Under en lång period har organisationen utvecklats i riktning mot en mer renodlad och tydlig arbetsgivarorganisation. Initialt handlade det om att företräda pastoraten när det gällde äganderätt och förvaltning av de kyrkliga egendomarna, skog och jordbruk. Ur detta växte utbildningsverksamheten fram. Sedermera efterfrågades även stöd exempelvis kring bygnadsfrågor, begravningsverksamhet samt entreprenadfrågor och upphovsrätt.

**MELLAN ÅREN 1970 OCH 1990** ökade antalet anställda i Svenska kyrkan från drygt 10 000 till 25 000 personer. Denna utveckling medförde att församlingarna och pastoraten i sin roll som arbetsgivare i allt större utsträckning önskade direkt biträde i arbetsrätts- och förhandlingsfrågor. En egen förhandlingsdelegation etablerades under 1970-talet och organisationen började att självständigt hantera kollektivavtal.

Organisationsutredningar var en annan efterfrågad verksamhet som

# arbetsgivarorganisation



I maj 1945 träffades företrädare för sju stift i järnvägsknuten Hallsberg för att konstituera en centralorganisation för de svenska pastoraten. Den 20 november 1945 fastställdes stadgarna.

dök upp i kölvattnet av stora pastoratsregleringar år 1962. Förutom att beräkna personalbehoven behövde förut-sättningar för nya kyrkliga samfälligheter för olika former av samverkan utredas och belysas.

**FÖRHÅLLET MELLAN** Svenska kyrkan och staten var fram till relationsändringen 2000 en återkommande fråga i organisationen. En principöverenskommelse 1995 mellan den socialdemokratiska regeringen och centerpartiet innebar ett nytt grepp och flera partier anslöt. Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, tillsammans med framförallt Stiftelsen för rikskyrklig verksamhet (nuvarande nationell nivå), kunde förankra riksdagspartiernas idéer inom Svenska kyrkan. Genom att få garantier för att Svenska kyrkan skulle kvarstå som en

öppen, demokratisk och rikstäckande folkkyrka banades väg för den nya relation till staten som blev tydlig genom lagen om Svenska kyrkan och kyrkoordningen 2000.

Vid relationsförändringen ändrades också kyrkoordningen och kyrkomötet 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.

**NÅGRA ÅR EFTER** relationsförändringen genomförde organisationen en översyn för att utreda om det gick att organisera

verksamheten på ett för medlemmarna mer ändamålsenligt sätt. Ett resultat av översynen innebar att de lokala stiftsförbunden avvecklades och de stiftsvisa rådgivarna flyttades över till arbetsgivarorganisationen. Idag är de regionala förhandlarna/rådgivarnas lokala närvaro en stomme i arbetsgivarorganisationens verksamhet. Vissa stadgändringar genomfördes och vid årsskiftet 2009- 2010 bytte organisationen namn till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation – ett namn som tydligt förklarar organisationens uppdrag.



Numera fokuserar arbetsgivarorganisationen på arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor samt en bred utbildningsverksamhet.

För mer än tio år sedan samordnades rådgivningen avseende ekonomi och kyrkoordningens juridik med kyrkokansliets resurser. Numera har även fastighetsfrågor samt service och rådgivning i begravnings- och kyrkogårdsfrågor överförts till kyrkokansliet.

Därmed har arbetsgivarorganisationen fått utrymme att specialisera sig på arbetsgivar- och arbetsmiljöfrågor samt en bred utbildningsverksamhet.

Text Per Westberg



Hallsberg.  
Foto Arkivbild

1945

**19 maj 1945.** Sju stiftsrepresentanter möts i Hallsberg och konstituerar en centralorganisation för att föra pastoratens talan. I november samma år fastställs stadgarna.

**1978.** Riksdagen beslutar om arbetsmiljölagen med stor politisk enighet. Psykosociala risker i arbetsmiljön betonas starkare. Hänsyn ska tas till alla faktorer som påverkar arbetstagarnas hälsa. En nyhet är att arbetstagare själva ska kunna påverka sin egen arbetssituation.

1967

**1967.** Genom 1962 års omfattande pastoratsreglering bildas flera enförsamlingspastorat. Organisationen byter därför namn till Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund.

1978

1982

**1982.** Kyrkans Tidning lanseras av Berling media som grundats 1911 för att säkra utgivning av kyrklig litteratur. När förlaget får ekonomiska problem i början av 1980-talet skjuter bland annat pastoratsförbundet till medel. I dag äger arbetsgivarorganisationen tio procent av företaget.

1995

**1995.** Klockan 16.35 måndagen den 28 augusti fattar kyrkomötet beslutet som innebär en kommande relationsförändring mellan Svenska kyrkan och staten.

1996

**1996.** Den första omgången av Chefs- och ledarskapsutveckling i Svenska kyrkan startar, ett program som sedan dess genomförts med närmare 500 deltagare.

1998

**1998.** Riksdagen ändrar i grundlagen för att bana väg för nya relationer mellan Svenska kyrkan och staten.

1999

**1999.** Organisationen byter namn till Svenska kyrkans församlingsförbund. Ett år senare försvinner begreppet pastoratsamfällighet och ersätts av kyrklig samfällighet.

## Förhandlings- och avtalsfrågor

**SVENSKA KYRKAN** är en betydande arbetsgivare med mer än 20 000 anställda. Kyrkans nuvarande organisation grundas på en lång historisk tradition, där det alltid funnits befattningar i församlingarna för att tjäna kyrkan. Före relationsändringen år 2000 var de flesta (exempelvis diakoner, församlingsassistenter och kyrkogårdspersonal) anställda med kyrkokommunalt reglerade villkor i församlingar och kyrkliga samfälligheter. I förhandlingar med arbetsgivarorganisationerna företrädde arbetsgivarerna för dessa grupper av anställda vid dåvarande Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund (i dag Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation).

Arbetsgivarfunktionerna för prästtjänster var dock uppdelade mellan flera olika organ. Prästernas anställningsvillkor bestämdes till stor del i kollektivavtal där den statliga myndigheten Arbetsgivarverket företrädde arbetsgivarerna. Den kyrkokommun där tjänsten var inrättad svarade för avlöningsförmånerna medan disciplinansvar, uppsägning och avskedande prövades av domkapitlet i det stift där prästen hade sin anställning.

Till skillnad från anställda med kyrkokommunala villkor hade prästerna följaktligen statligt reglerade anställningar. Med utgångspunkt från regleringen i kyrkolagen, gjordes vid lagstiftningsarbetet

emellertid den analysen, att staten endast agerade som ställföreträdare för den egentliga arbetsgivaren, kyrkokommunen. I samband med relationsändringen övergick också prästernas anställningar till motsvarande församling, kyrklig samfällighet eller stift. Sedan dess företräder Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation arbetsgivarerna även såvitt gäller prästernas anställningsvillkor. Härigenom gäller huvudsakligen samma anställningsvillkor för präster som för andra arbetstagare.

**SEDAN MÅNGA ÅR** tillbaka har det funnits ett samarbete med Svenska Kommunförbundet (nuvarande SKR – Sveriges kom-



Foto Magnus Aronson

**2004.** Branden i Katarina kyrka 1990 utgör startskottet för ett projekt som syftar till lägre premiekostnader och bättre kontroll över fastighetsförsäkringar. Projektet resulterar i att Svenska kyrkan får ett eget sakförsäkringsbolag, Kyrkans försäkring AB. Så småningom får försäkringstagarna både lägre premiekostnader, lägre kringkostnader och premieåterbäring. Dåvarande Församlingsförbundet deltog i projektet och utgör idag en av de största aktieägarna.

2004

2001

**2001.** Kyrkans avtal 01, ett fyra-årigt avtal, tecknas med Kommunal i november månad, efter medling.

2005

**2005.** Kyrkans avtal 05. Bland nyheterna: stiftsförbundens ställning som lokal arbetsgivarpart upphör. Den lokala arbetsgivaren, församling/samfällighet ska framöver lönesätta även präster.

**2005.** Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan förhandlas fram som ett resultat av avtalsrörelsen.

**2005.** Kyrkvinden ekonomisk förening bildas. Församlingsförbundet utgör delägare. År 2020 hade vindkraftverket levererat förnybar el motsvarande värmeenergi under ett år för 3 400 villor.

2008.

Svenska kyrkans avtal 08.

**2009.** Församlingsförbundets samordningsansvar för arbetsmiljöfrågor i Svenska kyrkan tydliggörs i samråd med nationell nivå..

**2009.** Kyrkans pensionskassa bildas.

2008

2009

**2006–2009.** Mot bakgrund av en omfattande utredning, *Framtidsutredningen*, genomförs en större omorganisation; stiftsförbunden läggs ner och de regionala rådgivarna förs över till arbetsgivarorganisationen.

2006

2000



Foto Jim Elfström

**2000.** Relationsförändringen genomförs. Kyrkolagen ersätts av kyrkoordningen som beslutats av kyrkomötet. Samtliga arbetsgivarfunktioner för präster övergår till motsvarande församling, kyrklig samfällighet eller stift.



Foto Göran Jakobsson

Foto Susanne Kronholm



muner och regioner) i avtals- och arbetsrättsliga frågor. Även om kyrkans centrala kollektivavtal och kollektivavtalen på den kommunala sidan tidigare till stora delar var identiska var en del avtal redan på 80-talet unika för kyrkan. Från organisationens sida medverkade avtalssekreterare som adjungerade i förhandlingarna och det fanns också en förhandlingsdelegation bestående av förtroendevalda från kyrkan.

Kansliets egen personal genomförde själva centrala förhandlingar men det var efter samråd med Kommunförbundets jurister som man avgjorde om parterna borde förliskas eller låta tvisten avgöras i Arbetsdomstolen (AD).

Inför relationsförändringen år 2000 började arbetet med att bygga upp en egen arbetsgivarorganisation. Efter hand infördes ett eget löneavtal och särskilda bestämmelser för vissa personalkategorier i Svenska kyrkan.

**NU, ÅR 2021,** har arbetsgivarorganisationen ytterligare förstärkt sin kompetens och de centrala kollektivavtalen förhandlas nästan uteslutande av egen personal. Kollektivavtalen, även vad gäller de allmänna bestämmelserna, skiljer sig numera från varandra på flera punkter även om de har samma avtal i grunden som de kommunala.



### 2009-2010.

Till följd av den stora omorganisationen ändras namnet till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, ett namn som tydligt uttrycker organisationens samlade uppdrag.

2010

2011. Svenska kyrkans avtal 2011. En nyhet i avtalet är större fokus på kompetensutveckling. Olika arbetsgrupper ska tillsättas för att utarbeta förslag till nytt löneavtal och arbetstidsmodeller.

2011

2013. Svenska kyrkans avtal 2013. Samma år vinner arbetsgivarorganisationens förslag till nytt pensionsavtal "Årets innovation" på försäkringsbranschens gala Insurance Award.

2013. Samtal om förslaget till ny pensionsplan inleds med arbetstagarorganisationerna.

2012. Svenska kyrkans avtal 2012.

2012. Den förmånsbestämda pensionen inom KAP-KL Svenska kyrkan, har genom åren medfört oförutsägbara och ibland mycket höga premiekostnader. Ett pensionsavtal som ger möjligheter att förutse premiekostnaderna efterfrågas. Arbetsgivarorganisationen lanserar ett banbrytande förslag som är förmånsbestämt för anställda med löner under 7,5 inkomstbasbelopp och premiebestämt för lönedelar över brytpunkten.

2012

2013

2016

2016. Svenska kyrkans avtal 2016.

2016. Arbetsgivarorganisationen konstaterar att förutsättningarna för att nå samsyn om den nya pensionsplan saknas och kallar i stället till förhandlingar om en helt premiebestämd pensionsplan.

2017

2017. Förhandlingarna om ett nytt pensionsavtal strandar och medlare kallas in. Efter några dagar enas parterna om ett nytt pensionsavtal, TPA 18. Därmed har kyrkan en helt premiebestämd pensionslösning från år 2024.

2017. Avtalsrörelsen 2017 startar formellt i december 2016. Knappt ett år senare, efter omfattande förhandlingar, förlängningar samt medling, har treårigt kollektivavtal tecknats med samtliga arbetstagarorganisationer. Några förändringar: Löneökning om 6,5 procent över tre år samt förenklade arbetstidsregler för präst och kyrkomusiker.



Arbetsgivarorganisationen får "Årets innovation" 2013.

Foto Mikael Gustavsen

## Arbetsmiljön i Svenska kyrkan

UNDER DE 75 ÅR som gått sedan startskottet i Hallsberg har fokus gällande arbetsmiljöfrågor utvecklats till att från fysiska arbetsförhållanden också omfatta de psykosociala och organisatoriska arbetsförhållandena.

Under 70-talet stärktes skyddsombudets roll genom lagstiftning och Arbetsmiljölagen trädde i kraft. Den tydliggjorde att arbetsgivaren ska samverka med skyddsombud, att arbetstagarna ska medverka och att arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del av verksamheten och inte en fråga som sköts vid sidan om. Med kunskap om att det finns hälsoproblem relaterade till den organisatoriska

och sociala arbetsmiljön och tydlighet från forskningen om vilka faktorer som är viktiga att arbeta med i det förbyggande arbetet kom förtydligade forskrifter under 2000-talet gällande organisatorisk och social arbetsmiljö.

Under många år har arbetsgivarorganisationen arbetat med att genom studier ta fram fakta om arbetsmiljön i Svenska kyrkan, ge och utveckla olika former av stöd till Svenska kyrkans arbetsgivare i deras arbete med att möjliggöra en bra arbetsmiljö och skapa en bra personalpolitik: stödmaterial, utbildningar och utvecklingsinsatser.

Arbetsmiljöhandboken med mallar och

checklistor har utvecklats och blivit digital. På arbetsgivarorganisationens webb finns bred information i arbetsmiljörelaterade frågor. Även information och material med fokus på kyrkogårdens arbetsmiljö har tagits fram, exempelvis instruktioner för säker gravgrävning.

Utbudet av arbetsmiljöutbildningar har utökats genom åren. Under de år som gått har arbetsgivarorganisationen tagit fram studiematerial för arbetslagsutveckling, metoder för verksamhetsutveckling samt chefs- och ledarskapsutveckling men även olika ledarskapsprogram och processtöd för styrelseutveckling i kyrkoråd.

**2018.** Det nya pensionsavtalet TPA-18 som är helt premiebaserat börjar gälla 1 januari och omfattar alla anställda födda 1959 och senare.



Flytt till nya lokaler 2018.

Foto Susanne Kronholm

2018

**2020.** En omfattande medlemsundersökning genomförs, med över 100 djupintervjuer. Resultatet utgör en betydelsefull utgångspunkt i styrelsens strategiska vägval för de närmaste åren.

**2020.** Svenska kyrkans avtal 2020. Förhandlingarna genomförs främst digitalt. Bland nyheterna: ett nytt, separat löneavtal för Kommunal, med enklare löneprocess och förhandlingsordning. Två arbetsgrupper ska ta fram regler om praktikantanställning respektive förnya omställningsavtalet.

**2020.** Coronapandemin driver på arbetsgivarorganisationens påbörjade digitaliseringsarbete. Utbildningar och medlemsaktiviteter ges på distans och lockar därmed även medlemmar som tidigare inte kunnat resa. Nya uppskattade digitala mötesplatser, som HR-forum samt kyrkoherde- och ordförandeforum arrangeras. Styrelsemöten och fullmäktige genomförs på distans, liksom stora delar av avtalsrörelsen.



Foto Magnus Anonson

2020

## Utbildningsverksamheten

**ARBETSGIVARORGANISATIONENS** utbildningsutbud har genom åren varierat och anpassats utifrån de uppdrag och ansvarsområden organisationen haft. Ledstjärnan har varit och är att erbjuda utbildningar och utvecklingsinsatser som medlemmarna efterfrågar i rollen som arbetsgivare. Verksamheten ger inte bara möjlighet till kompetensutveckling utan möjliggör också värdefulla relationer mellan arbetsgivarorganisationen och medlemmarna.

Utbildningar och program behöver ständigt utvecklas och förnyas för att möta arbetsgivarnas behov och efterfrågan. De senaste 15-20 åren har utbildningsutbudet alltmer specialiserats inom arbetsmiljö- och arbetsgivarfrågor. Idag erbjuder Skao såväl grund-

läggande utbildningar inom arbetsmiljö, arbetsrätt och lön som utbildningar och program med fokus på att vara chef och ledare inom Svenska kyrkan.

Redan år 1996 startade utbildningen *Chef och ledare* - en tvåårig utbildning som fortfarande erbjuds och där en ny utbildningsomgång startar varje år. *Arbetsledarutbildning för vaktmästare på kyrkogård och i kyrka* är ytterligare en utbildning som genomförts i många år och som introducerades för första gången 2005.

En stor satsning på e-lärande och digitala utbildningar som komplement till de fysiska kurstillfällena är fokusområden nu och i framtiden.

Foto Kristin Lidell



## Långvarigt arbete med trygghetsfrågor

### KOLLEKTIVAVTALSSTIFTELSEN

Svenska kyrkans trygghetsråd är ett resultat av ett långvarigt partsamarbete inom omställnings- och trygghetsområdet. Redan 1975 bildades Personalpolitiska rådet i Svenska kyrkan, PRK, och senare startades Stiftelsen Trygghetsfonden med överskott från avtalsgruppsförsäkringen AGS-KL som ekonomisk plattform.

Under en avtalsrörelse i början av 2000-talet förhandlades Omställningsavtal för trossamfundet Svenska kyrkan fram. Därefter ombildades Stiftelsen Trygghetsfonden och den partsgemensamma kollektivavtalsstiftelsen Kyrkans trygghetsråd startades. Kapitalet i Trygghetsfonden användes som tillskott i den nybildade stiftelsen.

Genom Kyrkans trygghetsråd har anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist möjlighet att söka individuellt anpassat stöd för att komma ut i arbetslivet igen.

Även arbetsgivare kan ansöka om stöd vid en sådan omställningssituation. Arbetsgivaren kan också få stöd för teamutveckling i samband med organisationsförändringar samt visst bidrag till kostnader som uppkommer vid överenskommelse om avtalspensionering.

## Pensionsavtalen i Svenska kyrkan

**PENSIONSFRÅGORNÄR VIKTIGA** för både arbetsgivare och anställda. Det rör sig om stora värden och avtal som får långsiktiga konsekvenser. Inför relationsförändringen 2000 fördes därför diskussioner om hur pensionsfrågan för kyrkans anställda skulle hanteras framöver.

De alternativ som övervägdes var stiftelse, egen pensionskassa eller anslutning till KPA, där alla anställda utom prästerna redan hade sina tjänstepensioner. Pensionsavsättningarna för prästerna var placerade i SPV (Statens Pensionsverk).

Diskussionerna resulterade i ett beslut om en egen pensionskassa. Detta gav kyrkans arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna kontroll över såväl villkoren i avtalen som förvaltningen av pensionskapitalet, driftskostnader med mera. Kyrkans pensionskassa startades 1 juli 1999, med uppdrag att säkra pensionerna för alla kyrkans anställda. Det totala kapitalet vid starten var 6,3 miljarder kronor.

**DE FÖRSTA ÅREN** låg fokus på att kartlägga arbetsgivarnas pensionsskuld. Med åren har kapitalförvaltningen blivit allt viktigare. Det ursprungliga kapitalet har med inbetalda avgifter och god avkastning på det förvaltrade kapitalet vuxit till 21,88 miljarder kronor och en solvens på 198 % vid årsskiftet 2020/21.

Vid samma tidpunkt har Kyrkans pensionskassa totalt drygt 90 000 försäkrade medlemmar varav 19 644 är pensionärer.



Foto Susanne Kronholm och Magnus Aronson

## Nya utmaningar för framtidens behov

**FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD** är redan här. Den ställer krav på oss som arbetsgivarorganisation. Vi ska ge arbetsgivarna konkreta verktyg, relevanta för sin samtid och inriktade mot både styrnings- och ledningsfunktionen. Här behöver vi tänka nytt och ställa om, ligga steget före och arbeta mer proaktivt. Alla arbetsgivare ska ha samma förutsättningar att ta del av vår service.

Digitaliseringen har bidragit till mer rättvisa och jämlika förhållanden när det gäller möjligheten att delta i våra utbildningar, nätverk och medlemsaktiviteter. Vi behöver fortsätta arbeta mer hållbart och resurseffektivt. Framtiden kommer också att utmana oss i mer samverkan och samarbete över gränserna med stiftens, nationell nivå och andra arbetsgivarorganisationer.

**KOLLEKTIVAVTALEN FÖR** Svenska kyrkan behöver anpassas mer för Svenska kyrkans verksamhet – arbetstidsreglerna behöver göras mer enhetliga för att för enkla för verksamheten och undanröja upplevelser av orättvisa. Det behövs en samsyn mellan parterna kring problem

och behov för att genomföra nödvändiga förändringar.

Covid-19 och pågående LAS-utredningar har gjort det tydligt att förändringar i lag och kollektivavtal behövs och att det också krävs snabbare anpassning av arbetsmarknadens parter.

Vi kan stå inför ett systemskifte. Där krävs att vi som organisation är beredd och följer med den nya tidens strömningar för att kunna anpassa kollektivavtalen till medlemmarnas behov.

**SVENSKA KYRKAN HAR** under många år arbetat med att ställa om organisationen i takt med att de ekonomiska förutsättningarna ändras – bland annat genom indelningsändringar. Arbetsgivarna har också utmaningar i att bemanna med rätt och tillräcklig kompetens. Nya medarbetare behöver rekryteras.

Samtidigt uppstår arbetsbrist och anställningar försvinner. Här behöver vi bidra med olika typer av stöd i det förändringsarbete arbetsgivarna står i, för att skapa en hållbar arbetsmiljö där arbetsgivarna uppfattas som attraktiva.