

Guide *för* **FÖRTROENDEVALDA OCH KYRKOHERDAR**



GUIDE FÖR FÖRTROENDEVALDA OCH KYRKOHERDAR
Andra reviderade upplagan

OMSLAGSFOTON: MAGNUS ARONSON

Innehållsförteckning

Sammanhang	5
Uppdrag	5
Ny som förtroendevald	7
Förberedelse inför uppdraget	7
Under mandatperioden	7
Kyrkofullmäktige	8
Kyrkofullmäktiges uppgifter	8
Arbetsordning för kyrkofullmäktige	8
Kallelse till sammanträden	8
Ärenden i kyrkofullmäktige	9
Kyrkofullmäktiges protokoll	9
Kyrkorådet	10
Kyrkorådets uppgifter	10
Kyrkorådsledamot	10
Kyrkorådets ordförande	11
Olämplig ledamot för val till kyrkoråd	12
Kyrkoherden	12
Styra och leda – samarbetet mellan kyrkorådet och kyrkoherden	12
Ett gemensamt uppdrag med delat ansvar	12
Möjliga framgångsfaktorer	13
Kyrkorådets dokument	14
Arbetsordning	14
Övriga dokument	14
Kompetens- och resursinventering inom stödverksamheten	15
Kyrkorådssammanträdet	15
Strategisk styrning och kontroll	15
Förberedelser inför kyrkorådssammanträdet	16
Dagordning	17
Beslutsunderlag	17
Genomförande av styrelsemöte	18
Kontrollfrågor till kyrkorådets ordförande under sammanträdet	18
Kyrkorådsprotokoll	18
God etik i kyrkorådsarbetet	19
Valnämnden	19
Församlingsråd (gäller pastorat)	20
Nominering och val	20
Utmaningar	21
Om det händer kyrkoherden något	21
Svårigheter i kyrkorådsarbetet	22
Nyrekrytering av förtroendevalda	22
Exempel på strategiska frågor	22
Gemensamma stödresurser	22
Indelningsfrågan	23
Utvärdering av kyrkorådsarbetet	23
Ord på vägen	24
Värdefulla länkar	25
Mer att läsa	25
Adresslista	26

Sammanhang

I bibelns början berättas det: ”I begynnelsen skapade Gud himmel och jord. Jorden var öde och tom, djupet täcktes av mörker och en gudsvind svepte fram över vattnet”. Gud skapar världen med allt som där är. Berättelsen avslutas med orden ”Gud såg att allt som han hade gjort var mycket gott”.

Längre fram i bibeln säger Jesus till Petrus att han ska bygga sin kyrka på honom. I tvåtusen år har människan sedan byggt på Guds kyrka. Olika kyrkliga riktningar har tagit form för att på bästa sätt kunna predika Ordet, förvalta sakramenten och värna skapelsen. Kort sagt för att kunna vara Kristi kyrka i just denna tid och på denna plats.

Svenska kyrkan är en av dessa kyrkor. I femhundra år – men med en tradition betydligt längre tillbaka än så – har Svenska kyrkan sökt vara Guds händer och Kristi kropp i sin miljö. Lekmän har tillsammans med de kyrkliga vinningstjänsterna och andra anställda strävat efter att göra Kristus tydlig och känd i ord och handling.

Lagen om Svenska kyrkan beskriver oss som ett evangeliskt-lutherskt trossamfund, en öppen folkkyrka, som i samverkan mellan en demokratisk organisation och kyrkans ämbete (vinningstjänst) bedriver en rikstäckande verksamhet. I lagtexten nämns församlingens grundläggande uppgift: att fira gudstjänst, bedriva undervisning och utöva diakoni och mission.

Idag består Svenska kyrkan av ett stort antal församlingar och pastorat samt många tusen förtroendevalda, anställda och ideella. Tillsammans axlar vi ansvaret för att Gud också framgent ska kunna säga om världen, ”Gud såg att allt som han hade gjort var mycket gott” och för att Jesus uppdrag till Petrus ska utföras på bästa sätt också i vår och i kommande generationer.

Du är en av många som genom historien axlat ansvaret för att kyrkan och världen ska leva. Du är en del av den länk som den här mandatperioden är, i en lång, historisk kedja. De beslut du bidrar till att ni som fullmäktige eller kyrkoråd fattar, eller inte fattar, får effekt långt in i framtiden.

Uppdrag

Svenska kyrkan framträder lokalt som en församling. Denna är den primära enheten inom kyrkan. Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Syftet är att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas. Allt annat som församlingen utför är stöd för och en konsekvens av denna grundläggande uppgift.

Kyrkoordningen 2021, ur inledningsstycket till andra avdelningen

Den demokratiska organisationen och kyrkans ämbete eller vinningstjänst har gemensamt ansvar för att bedriva en verksamhet i enlighet med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

Kyrkoordningen 2021, ur inledningsstycket till andra avdelningen

Svenska kyrkans sätt att styra och leda sina församlingar och pastorat har rötter som leder långt tillbaka i historien, ända tillbaka till medeltiden när den kristna kyrkan etablerades i Sverige. Samarbete med gemensamt uppdrag och delat ansvar mellan kyrkoherde och representanter för de döpta har alltid varit en grundläggande förutsättning för vår kyrkas församlingar.

Kyrkorådet ska bereda de avgörande strategiska besluten om mål, inriktning, budget och prioriteringar som sedan tas av kyrkofullmäktige. När så kyrkofullmäktige har lagt fast kursen ska kyrkorådet som styrelse noga styra och följa ut-



FOTO: ALEX & MARTIN/IKON

vecklingen i hela den kyrkliga verksamhetens bredd och kyrkoherdens uppgift är att leda verksamheten i den riktningen. Kyrkoherden ska med de tilldelade resurserna på klokast möjliga sätt förverkliga kyrkorådets beslut. I det arbetet leder hen både anställda medarbetare och ideellt engagerade.

För att delandet av ansvar ska fungera på ett bra sätt ställs det höga krav på både förtroendevalda och på kyrkoherden. Det krävs såväl kunskap om inomkyrkliga bestämmelser i kyrkoordningen och sådana kyrkostyrelsen utfärdat (Svenska kyrkans bestämmelser) som förståelse för och kännedom om lagstiftning, förordningar, föreskrifter och avtal inom olika områden som församlingar och pastorat behöver förhålla sig till och kyrkoråden som styrelser och kyrkoherden ska ta hänsyn till i sitt arbete. Det krävs också engagemang i verksamheten och respekt för varandras olika uppgifter för att det hela ska fungera bra.

Den här guiden har kommit till för att utgöra en vägledning för både förtroendevalda och kyrkoherdar att fullgöra sina respektive uppgifter. Denna guide utgår från Kyrkoordningen och vill kortfattat koncentrera sig på ett antal kärnområden som behöver dryftas och överenskommas, sådant som alla förtroendevalda och kyrkoherdar tillsammans behöver få ”på plats” i utövandet av det gemensamma uppdraget och delade ansvaret. Den ska förstås som en överskådlig utgångspunkt att ta avstamp i, för det gemensamma samtalet och arbetet, snarare än som en handbok.

För kompetensutveckling och stöd inom olika sakområden, tveka inte att ta kontakt med respektive stiftskansli och/eller Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Ny som förtroendevald

Innan man väljer att ställa sig till förfogande i kyrkovalet kan det vara av värde att fundera över några frågeställningar och kanske diskutera dem tillsammans med till exempel sin nomineringsgrupp.

Ska jag ställa upp i kyrkovalet?

På vilket sätt kan jag tillföra något.

Vad känner jag till om Svenska kyrkan.

Vad känner jag till om församlingen/pastoratet.

Hur mycket engagemang och tid krävs för uppdraget.

Har jag tid till förberedelser, möten, mellanarbete och efterarbete.

Har jag förstått uppdraget.

Vilken kompetens kan jag behöva tillägna mig.

Förberedelse inför uppdraget

Den som har blivit invald i kyrkofullmäktige bör förbereda sig inför mandatperiodens början.

Förslag på inläsning

Kyrkoordningen.

Andra styrande dokument som t.ex. församlingsinstruktion (FIN).

Lokalförsörjningsplan.

Vård- och underhållsplan.

Bokslut och verksamhetsuppföljning för de tre senaste åren.

Budget och verksamhetsplan för innevarande år.

Protokoll från kyrkofullmäktige och kyrkoråd de tre senaste åren.

Lagar och förordningar av särskild betydelse för församlingen/pastoratet.

Under mandatperioden

Under mandatperioden är det viktigt att som förtroendevald följa församlingen/pastoratet både internt och externt.

Exempel på tillvägagångsätt

Vara nyfiken och aktivt informera sig.

Ta del av inomkyrklig information och facktidsskrifter.

Vara påläst inför sammanträdena.

Vara lojal mot beslut som fattas.

Uppmärksamma eventuella jävsituationer.

Alltid ha församlingens/pastoratets bästa i fokus.

Vara delaktig i församlingslivet.

Kyrkofullmäktige

Kyrkofullmäktige är högsta beslutande organ i en församling som inte ingår i ett pastorat. Om flera församlingar samverkar i ett pastorat är kyrkofullmäktige pastoratets högsta beslutande organ. I fullmäktige företräder ledamöterna sin nomineringsgrupp och platserna i fullmäktige fördelas utifrån valresultatet.

Kyrkofullmäktige beslutar i principiella ärenden och i ärenden som på annat sätt är av större vikt.

Kyrkofullmäktiges uppgifter

Uppgifter enligt kyrkoordningen

Godkänna församlingsinstruktionen och fastställa gällande lokalförsörjningsplan.

Fatta beslut om mål och riktlinjer för verksamheten.

Fatta beslut om budget, kyrkoavgift och andra viktiga ekonomiska frågor. Välja ledamöter och ersättare till kyrkoråd, församlingsråd och valnämnd. Välja revisorer.

Fatta beslut om grunderna för ersättning till förtroendevalda och revisorer. Fastställa årsredovisningens resultat- och balansräkning.

Fatta beslut om ansvarsfrihet.

Arbetsordning för kyrkofullmäktige

Kyrkofullmäktige kan ta fram en arbetsordning för sitt arbete, även om kyrkoordningen inte kräver det. Anledning till det är att kyrkofullmäktige får uppdra åt kyrkorådet att i fullmäktiges ställe fatta beslut i ett visst ärende eller vissa grupper av ärenden, vilka kan klargöras i en arbetsordning. Dessutom reglerar inte kyrkoordningen vissa frågor gällande kyrkofullmäktiges ansvar.

Exempel på frågor som kyrkoordningen inte reglerar

Plats och tider för kyrkofullmäktiges sammanträden.

Yttranderätt, motioner och tidsramar.

Beredning vid tillsättning av kyrkoråd och valnämnd.

Fastställande av inkallelseordning för kyrkoråd och valnämnd. Frågor (vanliga frågor/enkla frågor) och interpellationer.

Hur justering ska gå till.

Dessutom kan man i en arbetsordning reglera att utöver den formella hanteringen bereda utrymme för fördjupning kring aktuella och angelägna församlings- eller pastoratsfrågor i samband med sammanträdena.

Kallelse till sammanträden

Kyrkofullmäktige bestämmer när ordinarie sammanträde ska hållas. Sammanträde ska också hållas när kyrkoråd eller minst en tredjedel av fullmäktiges ledamöter begär det eller när fullmäktiges ordförande anser att det behövs.

Kallelse till sammanträden

Ordföranden har ansvaret för att kallelse går ut.

Kallelsen ska innehålla tid, plats och uppgifter om de ärenden som ska behandlas.

Kallelsen ska ske minst en vecka före sammanträdesdagen.

Kallelsen ska anslås på församlings anslagstavla.

Vid brådskande ärende ska kallelsen på ett lämpligt sätt lämnas senast vardagen före sammanträdesdagen.

Sammanträdena ska vara offentliga.

Ordföranden leder fullmäktiges sammanträden och ansvarar för ordningen vid sammanträdena. Ordföranden får visa ut den som uppträder störande och inte rättar sig efter tillsägelse.

Ärenden i kyrkofullmäktige

Innan kyrkofullmäktige avgör ett ärende ska det ha beretts av kyrkorådet (det finns vissa undantag, se KO 3 kap 23–25 §§). Om ärendet särskilt angår en församling i ett pastorat ska församlingrådet ha beretts tillfälle att yttra sig i ärendet. I kyrkorådets beredning ska ingå en analys av vilka konsekvenser ett beslut får för barn. Kyrkorådet ska lägga fram förslag till beslut i ärendet.

Kyrkofullmäktige ska besluta i ärenden som väckts av

Kyrkorådet.

En ledamot genom en motion (beslut bör fattas inom ett år).

Kyrkostyrelsen, stiftsstyrelsen eller domkapitlet.

Revisorerna, om det gäller ett ärende som har samband med deras uppdrag.

Kyrkoherden har rätt att delta i överläggningarna men inte i beslutet vid kyrkofullmäktiges sammanträden samt att få sin mening antecknad i protokollet (särskild mening). Kyrkofullmäktige får bestämma att också andra ska ha rätt att delta i överläggningarna men inte i besluten.

Kyrkofullmäktiges protokoll

Vid kyrkofullmäktiges sammanträden ska protokoll föras på ordförandens ansvar. Protokollet ska redovisa vilka ledamöter och ersättare som har tjänstgjort vid sammanträdet och vilka ärenden som kyrkofullmäktige har handlagt.

Protokollet ska för varje ärende redovisa

Vilka förslag och yrkanden som lagts fram och inte tagits tillbaka.

I vilken ordning ordföranden lagt fram förslag till beslut.

Genomförda omröstningar och hur de har utfallit. Vilka beslut som fattats.

Vilka ledamöter som har deltagit i besluten och hur de har röstat vid öppna omröstningar.

Vilka reservationer som har anmälts mot besluten, och när så är fallet, kyrkoherdens särskilda mening.

Ett protokoll ska justeras senast fjorton dagar efter sammanträdet på det sätt som kyrkofullmäktige har bestämt. Senast på andra dagen efter justeringen ska denna tillkännages på församlingens anslagstavla. Av tillkännagivandet ska framgå var protokollet finns tillgängligt och vilken dag som det anslagits. Tillkännagivandet får inte tas bort innan tiden (tre veckor) för överklagande har gått ut. En uppgift om vilken dag tillkännagivandet anslogs ska tecknas på protokollet eller utfärdas särskilt.

Kyrkorådet

I varje församling som inte ingår i ett pastorat och i varje pastorat ska det finnas ett kyrkoråd som styrelse. Kyrkoherden är självskriven ledamot i kyrkorådet. Kyrkofullmäktige väljer ledamöter och ersättare i kyrkorådet. Antalet ledamöter bestämmer fullmäktige. Antalet ledamöter ska inte vara mindre än sex. Antalet ersättare ska vara minst hälften av antalet valda ledamöter.

Det finns inte något krav på att kyrkorådets ledamöter ska väljas bland dem som sitter i fullmäktige. Vem som helst som uppfyller de grundläggande kraven på valbarhet, nämligen att man tillhör Svenska kyrkan, är döpt, är minst 18 år gammal samt kyrkobokförd i församlingen/pastoratet, kan således väljas till ledamot i kyrkoråd. Till detta kommer dock den ytterligare begränsningen av valbarheten som följer av 33 kap. 9 § kyrkoordningen. Innebörden är att den som är anställd i en församling eller pastorat med en tjänstgöringsgrad över 20 procent av heltid beräknat för en period för fem månader inte är valbar till kyrkorådet.

Kyrkorådets uppgifter

Kyrkorådets uppgifter enligt kyrkoordningen

Kyrkorådet ska ha omsorg om församlingens liv och har gemensamt med kyrkoherden ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd.

Kyrkorådet ska uppmärksamt följa de frågor som kan inverka på församlingens eller pastoratets ekonomiska ställning.

Kyrkorådet ska fastställa en arbetsordning för sitt arbete.

Kyrkorådet ska enligt kyrkoordningen

Bereda ärenden som ska handläggas av kyrkofullmäktige.

Ha hand om den ekonomiska förvaltningen och förvalta församlingens och pastoratets egendom.

Verkställa kyrkofullmäktiges beslut om detta inte har uppdragits åt någon annan.

Fullgöra de uppgifter i övrigt som anges i kyrkoordningen och i bestämmelser beslutade med stöd av kyrkoordningen.

Verka för barnets bästa och göra barnkonsekvensanalyser inför beslut.

Kyrkorådet

Företräder huvudmannen (församlingen/pastoratet).

Har arbetsgivaransvar för samtliga anställda.

Skapar förutsättningar för kyrkoherden att fullgöra sin uppgift.

Är huvudman för begravningsverksamheten (förutom för församlingar inom Stockholms och Tranås kommuner).

Ska ha god ekonomisk hushållning (långsiktigt och hållbart).

Har ansvar för skyddet av kulturhistoriska värden i kyrkobyggnader, kyrkotomter, kyrkliga inventarier och begravningsplatser enligt 4 kap. kulturmiljölagen (KML).

Kyrkorådsledamot

Ett väl fungerande styrelsearbete är en förutsättning för att utöva det gemensamma delade ansvaret för kyrkans grundläggande uppgifts utförande som både lagen om Svenska kyrkan och kyrkoordningen talar om, samt att i övrigt förhålla sig till och uppfylla de krav som kyrkoordningen, Svenska kyrkans bestämmelser, lagstiftning, förordningar, föreskrifter och avtal inom olika områden ställer. Kyrkorådet är arbetsgivare och företräder huvudmannen, d.v.s. församlingen el-

ler pastoratet. Därför är det viktigt att ta rekryteringen av kyrkorådsledamöter på stort allvar och välja in rätt personer i styrelsen. Rekryteringsarbetet bör eftersträva en så allsidigt sammansatt styrelse som möjligt, där ledamötena kompletterar varandra. Följande exempel på frågor kan användas i detta styrelserekryteringsarbete.

Exempel på frågeställningar att ta hänsyn till

Dela Svenska kyrkans värdegrund och uppdrag.

Förståelse för vad det innebär att sitta i kyrkorådet.

Adekvat kompetens och erfarenhet för uppdraget.

Tid för uppdraget.

Fokus på församlingens/pastoratets bästa.

Lojalitet med Svenska kyrkans bästa.

Förmåga att tillgodogöra sig ekonomiska rapporter.

Förmåga att göra självständiga bedömningar.

Vara en god ambassadör för Svenska kyrkan.

Ovan nämnda frågeställningar kan kompletteras med frågor rörande personliga egenskaper.

Kyrkorådets ordförande

Ordföranden är en nyckelperson för ett framgångsrikt och effektivt styrelsearbete. Ordförandeuppdraget kräver särskild kompetens för att ta till vara kyrkorådets samlade kompetens och erfarenhet, för församlingens/pastoratets bästa. När det gäller val av kyrkorådets ordförande bör det därför ställas ytterligare frågor.

Exempel på frågor att ta ställning till vid val av kyrkorådets ordförande

Erfarenhet av förtroendeuppdrag i Svenska kyrkan.

Förståelse rörande det gemensamma uppdraget.

Djupare kunskap och insikt i vad det innebär att vara arbetsgivare.

Kompetens att leda och utveckla kyrkorådsarbetet.

Förmåga att möjliggöra ett gott samarbete med kyrkoherden.

Beslutsför med hög integritet.

Förmåga att företräda församlingen/pastoratet i olika sammanhang.

Tid och engagemang för uppdraget.



Exempel på innehåll i uppdraget som kyrkorådets ordförande (kan definieras i kyrkorådets arbetsordning)

Fokus på att organisera och leda kyrkorådets arbete.

Ansvara för att föredragningar leder till fokuserad diskussion samt analys.

Motivera styrelsen att samarbeta som ett team.

Synliggöra och använda de enskilda ledamöternas erfarenhet och kompetens.

Sammanfatta vad som sagts och beslutats.

Sträva efter att utveckla styrelsens arbete. Initiera utvärdering av styrelsens arbete.

Ta eget ansvar i att skapa ett nära och förtroendefullt samarbete med kyrkoherden.

Tydliggöra vem som har ansvar för den externa kommunikationen inom olika områden.

Olämplig ledamot för val till kyrkoråd

Det är viktigt att det inte råder några tvivel om ledamotens opartiskhet. (Jäv i vissa ärenden behandlas i kyrkoordningen.)

Exempel på när opartiskhet och integritet kan ifrågasättas

När det finns intressekonflikter med Svenska kyrkan.

När det finns familje- eller vänskapskopplingar till anställda, förtroendevalda eller leverantörer.

Kyrkoherden

I en församling och i ett pastorat ska det finnas en kyrkoherde som leder verksamheten.

Kyrkoherden

Ska utifrån avgivna vigningslöften och på eget ansvar fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen.

Har gemensamt med kyrkorådet ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd.

Har ansvar för tillsyn över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

Beslutar i vilken turordning övriga präster i församlingen eller pastoratet ska träda in som vikarierande kyrkoherde (högst tre månader).

Styra och leda – samarbetet mellan kyrkorådet och kyrkoherden

Ett gemensamt uppdrag med delat ansvar

I kyrkoordningen och i lagen om Svenska kyrkan, som riksdagen fastställt, framgår att i Svenska kyrkan gäller att i samverkan utöva ett gemensamt uppdrag och delat ansvar som i kyrkorådet delas av kyrkoherden och de förtroendevalda ledamöterna.

Nyckelorden är styra och leda. Kyrkorådet ska styra, det vill säga ange arbetets inriktning, medan anställda under kyrkoherdens ledning ska utföra arbetet enligt kyrkorådets inriktningsbeslut som kommer till uttryck i församlingsinstruktion, verksamhetsplaner och budget med mera.

Exempel på frågor att arbeta med

Definiera tillsammans i kyrkorådet vad styra respektive leda innebär.

Kyrkorådets förväntningar på kyrkoherden,

Kyrkoherdens förväntningar på kyrkorådet.

Identifiera var gränsen går mellan den strategiska och löpande verksamheten och ange ramar för den löpande verksamheten inom vilka kyrkoherden har att verka i sin uppgift att leda all verksamhet.

Möjliga framgångsfaktorer

Kyrkorådets ordförande och kyrkoherden är två nyckelpersoner som tillsammans har en avgörande betydelse för församlingens liv och utveckling. Om deras relation byggs upp med utgångspunkten att vara varandras resurser kommer styrelsearbetet i kyrkorådet förhoppningsvis stärkas. Därför behöver kyrkorådets ordförande och kyrkoherden sätta av tid för både sammanträdesförberedelser och tid för att bygga en ömsesidig relation.

Exempel på framgångsfaktorer i samarbetet mellan ordföranden och kyrkoherden

Definiera hur samarbetet mellan kyrkorådets ordförande och kyrkoherden ska gestaltas.

Definiera vad stödet till kyrkoherden innebär.

Kom överens om hur eventuella konflikter ska hanteras.

FOTO: MAGNUS ARONSON/IKON



Kyrkorådets dokument

Arbetsordning

Kyrkorådet ska enligt kyrkoordningen fastställa en arbetsordning för sitt arbete. Detta dokument utgör grunden för ett fungerande styrelsearbete.

Kyrkorådets arbetsordning bör innehålla

Frågor rörande sammanträdet (t ex hur kallelse sker, inkallande av ersättare, dagordning, beslutsförhet och jäv, protokoll).

Plan och innehåll för årets sammanträden.

Vilka organ kyrkorådet inrättat för sitt arbete som styrelse.

Vad organen har för uppgift och vilka formalia som gäller för dem, t ex hur de ska dokumentera sitt arbete.

Hur övrig delegation och hur utnyttjad delegation ska anmälas till kyrkorådet.

Hur rapporteringen från kyrkoherden i rollen som chef ska formaliseras (kyrkoherden kan även uppdra till andra anställda att rapportera).

Vilka styrande dokument som finns.

Andra principiella frågor, till exempel ordförandens uppgift.

Rutiner för hur samråd med eventuella församlingsråd ska gå till.

Övriga dokument

Kyrkoherden leder enligt kyrkoordningen all verksamhet, vilket innebär att kyrkoherden har mandat att fatta beslut inom de av kyrkorådet angivna ramar för verksamheten. Styrande dokument utgör ramar för den löpande verksamheten. Det finns också ramar som är satta av kyrkofullmäktige.

Kyrkorådets styrande dokument

Församlingsinstruktion och lokalförsörjningsplan.

Budget och verksamhetsplan.

Delegationsordning.

Ramar gällande enskilda beslut inom den löpande verksamheten.

Attestordning.

Instruktioner för kyrkorådets olika utskott.

Policy för kyrkogårds- och begravningsverksamheten.

Kyrkorådet ska också besluta om andra styrande dokument bl a inom nedanstående områden

Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Integritetspolicy.

Personaladministration.

Ekonomiadministration och hållbar förvaltning.

Fastighetsägaransvar och fastighetsförvaltning.

Arkiv och diarieföring.

Kulturarv.

Kompetens- och resursinventering inom stödverksamheten

Både för att som styrelse kunna axla sitt fulla ansvar och för att ge kyrkoherden möjlighet att fullgöra sitt uppdrag rekommenderas, utöver det som nämnts ovan, att det vid varje mandatperiods slut görs en inventering och utvärdering av församlingens/pastoratets befintliga förvaltningskompetens i förhållande till både erfarna och framtida behov.

Kompetens- och resursinventering inom:

Fastighetsförvaltning.

Ekonomiadministration.

HR/Personaladministration.

Arbetsrätt.

Upphandling.

Rekrytering.

Begravningsverksamhet.

Kulturmiljölagen.

IT (inklusive ny dataskyddsförordning, maj 2018).

Dokument, arkiv och diarium.

Om det vid inventeringen framkommer behov av kompetens och/eller resurstillförsel rekommenderas att i första hand vända sig stiftets, nationell nivå eller Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations resurser inom de olika kompetensområdena för att få vägledning och kännedom om det stöd som finns att tillgå.

Kyrkorådssammanträdet

Strategisk styrning och kontroll

Kyrkorådets arbete kan grovt delas upp i två delar: styrning och kontroll.

Kyrkorådets styrning

Vision och utveckling i ett längre perspektiv.

Församlingsinstruktionen – övergripande strategi och inriktning fyra år framåt.

Verksamhetsplan – innevarande års målsättning.

Viktiga organisationsförändringar.

Stora investeringar.

Budget och bokslut.

Chefsrekryteringar.

Styrande dokument.

Exempel på kyrkorådets kontroll

Måluppfyllelse – konsekvenser och omprioriteringar.

Genomförande av kyrkorådets beslutade åtgärder.

Förvaltning av församlingens/pastoratets ekonomi.

Resultat- och balansräkning.

Likviditetanalys.

Betalning av skatter och avgifter.

Inventarier.

Förvaltning av församlingens/pastoratets fastigheter.

Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Beslutsunderlag inför kyrkorådets sammanträden.

Förberedelser inför kyrkorådssammanträdet

Kyrkorådets ordförande ansvarar för att kallelse skickas ut till kyrkorådssammanträden (kan delegeras). Hur förberedelsearbetet inför mötet genomförs kan se olika ut beroende om det till exempel finns ett inrättat arbetsutskott. Alldeles oavsett kan det vara lämpligt att kyrkorådets ordförande och kyrkoherden träffas för att tillsammans genomföra förberedelsearbetet.

FOTO: MAGNUS ARONSON



Förberedelser inför kallelse

Tid och plats för mötet.

Vilka ärenden ska följas upp från föregående möte.

Vilka beslutsärenden ska upp på dagordningen.

Vilka underlag för beslutsärendena ska tas fram.

Vilka andra frågor ska diskuteras inkl. underlag.

Eventuella ärenden enligt årsarbetsplanen.

Dagordningen

Den generella dagordningen kompletteras med underrubriker under respektive punkt.

Generell dagordning

Mötets öppnande.

Godkännande av dagordning.

Val av protokollförare och justeringsperson.

Begravningsverksamhetens ärenden (med hänsyn till begravningsombudet ligger denna punkt här).

Genomgång av föregående protokoll.

Kyrkoherdens rapporter.

Beslutsärenden.

Diskussionsärenden.

Delgivningar och anmälningsärenden.

Eventuella temaärenden eller fördjupningsområden enligt årsarbetsplanen.

Övriga frågor.

Nästa möte.

Mötets avslutande.

Beslutsunderlag

Beslutsärenden bör alltid kompletteras med genomarbetade underlag.

Exempel på frågor ett underlag bör svara på

Varför måste kyrkorådet fatta ett beslut.

Vilket är problemet som beslutet ska lösa.

Finns det alternativa lösningar eller vägval.

Konsekvensbeskrivning av de olika alternativen.

Risker med de olika alternativen.

Vid strategiskt viktiga beslut ska även konsekvenser för barn analyseras.

Genomförande av styrelsemöte

Exempel på kontrollfrågor till enskild kyrkorådsledamot

Är jag väl förberedd.

Har jag analyserat och reflekterat över utsänt material.

Är jag tillräckligt aktiv på mötet och bidrar med adekvat kunskap och erfarenhet.

Stöttar jag och ställer krav på kyrkorådets ordförande.

Kontrollfrågor till kyrkorådets ordförande under sammanträdet

Exempel på frågeställningar

Följs den fastställda dagordningen.

Tillåts föredraganden, kyrkoherden eller den hen har delegerat uppgiften till att inleda varje fråga.

Lämnas ordet fritt.

Lämnas ordet till de ledamöter som vill yttra sig.

Efterfrågas alla ledamöters ståndpunkt och perspektiv.

Styrs diskussionen så att den håller sig till väsentligheter.

Nyttjas styrelsens samlade kompetens och erfarenhet.

Kompletteras diskussionen med egna åsikter och synpunkter.

Sammanfattas diskussionen.

Formuleras styrelsens beslutsalternativ.

Utformas varje förslag så att det kan besvaras med ett ja vid acklamation och ett ja eller nej vid votering.

Fattas beslut i ärendet.

Kyrkorådsprotokoll

Vid kyrkorådets sammanträden ska protokoll föras på ordförandens ansvar. Protokollet ska redovisa vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort vid sammanträdet och vilka ärenden kyrkorådet handlagt.

Protokollet ska för varje ärende redovisa

Vilka förslag och yrkanden som lagts fram och inte tagits tillbaka.

I vilken ordning ordföranden lagt fram förslag till beslut.

Genomförda omröstningar och hur de har utfallit. Vilka beslut som fattats.

Vilka ledamöter som har deltagit i besluten och hur de har röstat vid öppna omröstningar.

Vilka reservationer som har anmälts mot besluten.

Ett protokoll ska justeras senast fjorton dagar efter sammanträdet. Senast på andra dagen efter justeringen ska detta tillkännages på församlingens anslags-tavla. Av tillkännagivandet ska framgå var protokollet finns tillgängligt och vilken dag som det anslagits. Tillkännagivandet får inte tas bort innan tiden (tre veckor) för överklagande har gått ut. En uppgift om vilken dag tillkännagivandet anslags ska tecknas på protokollet eller utfärdas särskilt.

God etik i kyrkorådsarbetet

Det etiska ansvaret för kyrkorådet och dess ledamöter är lika stort som det lagstadgade. Det är därför viktigt att komma överens om vad som ska gälla i frågor som rör sig i områden där intressekonflikter och jäv kan uppstå. Det är ytterst en fråga om trovärdighet och legitimitet i församlingen att hela kyrkorådet är initierat och agerar etiskt tydligt och konsekvent.

Många förtroendevalda har flera olika uppdrag inom församlingen eller pastoratet vilket kan vara mycket positivt, eftersom det innebär att personen har kunskap och förtroende. Det är dock viktigt att vara tydlig med vilken roll man har och vem man företräder i de olika rollerna. I styrelsen företräder ledamöterna alltid huvudmannen, det vill säga församlingen eller pastoratet.

Som förtroendevald har man flera medvetna och omedvetna lojaliteter. Som styrelseledamot måste man förhålla sig till att de beslut som fattas ska vara för församlingens bästa och inte gynna andra intressen. Även om det utifrån en formell mening inte handlar om en jävssituation är det förnuftigt och lämpligt att som styrelseledamot avstå från att delta i de beslut som gynnar eller påverkar någon som kan uppfattas som nära relation eller ett nära intresse.

I detta sammanhang kan också lojaliteten till den egna nomineringsgruppen vara något som står i vägen för församlingens bästa och där är det ledamotens egen ståndpunkt som ska vara vägledande i uppdraget.

Det är viktigt att föra ett kontinuerligt samtal om de etiska frågorna, för att så långt det bara är möjligt upprätthålla goda värderingar. Det ger ett bra skydd för de förtroendevalda i relation till Svenska kyrkans medlemmar när besluten och verksamheten granskas och redovisas.

Några exempel på etiska riktlinjer

Hög integritet och mod.

Representera sig själv och inte enskilda intressen.

Öppet klargöra sin ställning.

Uppmärksamma eventuellt jäv och/eller intressekonflikter.

Att med respekt handskas med det som sägs och diskuteras i sammanträdesrummet.

Valnämnden

I varje församling eller pastorat med egen ekonomi ska det finnas en valnämnd som väljs av kyrkofullmäktige för en tid av fyra år. Även om valnämnden inte är aktiv under större delen av mandatperioden har den en viktig uppgift att fylla när det gäller genomförandet av kyrkoval. Antalet ledamöter i valnämnden ska vara minst tre. För att bli vald som ledamot eller ersättare i valnämnden ska man ha fyllt 18 år, vara döpt, medlem i Svenska kyrkan och folkbokförd i församlingen eller pastoratet, om församlingen ingår i ett pastorat.

Kyrkoherden är inte ledamot i valnämnden, men har rätt att närvara utan rösträtt vid sammanträden. Kyrkoherden har rätt att yttra sig och få detta fört till protokollet.

Valnämnden ska biträda stiftsstyrelsen och i övrigt fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen eller i bestämmelser utfärdade av kyrkostyrelsen. Jämfört med andra styrelser har valnämnden många operativa uppgifter.

Valnämndens uppgifter

Föreslår valdistriktsindelning.

Beslutar om röstmottagningsställen.

Utser och utbildar valförrättare och röstmottagare.

Beställer, mottar och fördelar valnämnds-material.

Informerar om valet.

Rapporterar in preliminärt valresultat.

Överlämnar handlingar till stiftsstyrelsen.

Församlingsråd (gäller pastorat)

I varje församling som ingår i ett pastorat ska det finnas ett församlingsråd som styrelse. Församlingsrådet ska fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen och den gemensamma församlingsinstruktionen samt de övriga uppgifter som kyrkorådet beslutar.

Nominering och val av församlingsråd

Grundläggande

Församlingsrådet utses av kyrkofullmäktige.

Det ska vara minst fyra valda ledamöter, och minst hälften så många ersättare. Därutöver är kyrkoherden ledamot, eller den präst som kyrkoherden sätter i sitt ställe.

Kyrkofullmäktige utser ordförande för församlingsrådet, men kan också besluta att församlingsrådet utser ordförande. Församlingsrådet utser vice ordförande.

Valet av församlingsråd följer mandatperioden om inte kyrkofullmäktige beslutar om kortare mandatperiod.

Nomineringsmöten och valbarhet

Valet av församlingsråd ska föregås av nomineringsmöten, minst ett i varje församling. På nomineringsmötet kan alla som har rösträtt i församlingen (medlem i församlingen som fyllt 16 år då nomineringen görs) nominera, det vill säga föreslå personer till församlingsrådet.

Den som kan nomineras ska vara valbar i pastoratet. Valbar innebär att personen ska ha fyllt 18 år då valet görs, det vill säga den dag kyrkofullmäktige fattar sitt beslut, vara döpt samt kyrkobokförd i någon av församlingarna i pastoratet. Den som nomineras kan alltså vara kyrkobokförd i någon av de andra församlingarna i pastoratet än den som nomineringen till församlingsråd avser. Det får inte finnas valbarhetshinder, exempelvis att personen är anställd i pastoratet (mer än 20 procent av heltid räknat för en period av fem månader).

Nomineringsmötet leds av en ordförande utsedd av kyrkorådet, eller i förekommande fall av interimsstyrelsen. Mötet utser även en sekreterare.

På nomineringsmötet inhämtas de närvarandes nomineringar. En giltig nominering ska ha uppfyllt kriterierna ovan.

Nomineringar kan också ske inför mötet på en särskild blankett. Där anges vem som nomineras inklusive dennes födelsedatum. Där bör också den nominerade underteckna att den godkänner att nomineras. Blanketten undertecknas av den som nominerar, med angivande av födelsedatum.

Nomineringar som sker under mötet bör göras med samma blankett.

Utfall av nomineringsmötet

Efter mötet sammanställs nomineringarna.

Protokollet utgör underlag för kyrkofullmäktiges val av församlingsråd. En lämplig redovisningsform är att förteckna de nominerade i ordning efter, och med angivande av, hur många nomineringar de erhållit.

Först görs en kontroll att de som nominerat har rätt att nominera, och att de som nominerats är valbara och har samtyckt till att nomineras.

Samtycke kan meddelas i efterhand, bara det föreligger innan kyrkofullmäktige fattar sitt beslut. Ogiltiga nomineringar avförs.

Giltiga nomineringar förtecknas i ett protokoll, som undertecknas av nomineringsmötets ordförande och sekreterare.

Kyrkofullmäktiges val av församlingsråd

Kyrkofullmäktiges första åtgärd innan själva valet är att bestämma antalet ledamöter och ersättare i församlingsrådet.

Kyrkofullmäktiges valberedning bereder därefter valärendet. Valberedningen kan anta de nomineringar som finns i den ordning de är, ändra i ordningen eller föreslå andra kandidater.

Valberedningen föreslår även ordförande för församlingsrådet, om inte kyrkofullmäktige bestämmer att församlingsrådet får utse ordförande. Vice ordförande utses av församlingsrådet.

Valberedningen redogör inför kyrkofullmäktige för sina förslag till församlingsrådets ledamöter, ersättare och ordförande.

Vid kyrkofullmäktiges sammanträde kan tjänstgörande ledamöter i kyrkofullmäktige föreslå ytterligare kandidater, annan sammansättning, ordförande osv.

Därefter går kyrkofullmäktige till beslut. Eventuell votering sker i slutet form med valsedlar.

Fyllnadsval

När enstaka nya ledamöter och ersättare ska utses behövs inte något särskilt nomineringsmöte.

Inget hindrar dock att andra möten och sammankomster används för att inhämta förslag på kandidater.

Utmaningar

Om det händer kyrkoherden något

En kyrkoherde kan plötsligt bli arbetsoförmögen. Det ska finnas beredskap för en sådan situation genom att kyrkoherden utsett någon av de övriga prästerna till sin ersättare. För att dessutom garantera att verksamheten upprätthålls bör kyrkorådet tillsammans med kyrkoherden förebyggande ha behandlat följande frågor.

Om det händer kyrkoherden något

Rutiner för överföring av kyrkoherdens kunskap och planer till kyrkoråd och ledning.

Rutiner för kyrkoherdens muntliga överenskommelser till ledningen.

Kännedom om församlingens diarium och arkiv.

Kyrkorådets handlingsplan under en övergångsperiod.

Kris- och beredskapsplan vid en akut uppkommen situation. Denna plan bör göras skriftligt och en gång per år bli föremål för kyrkorådets diskussion och eventuell revidering.

Svårigheter i kyrkorådsarbetet

När ansvaret att tillsammans styra och leda inte fungerar, är det av största vikt att stanna upp och i kyrkorådet försöka ringa in vad som behöver utvecklas.

Exempel på svårigheter som kan uppstå i kyrkorådsarbetet

Kyrkorådet agerar mer på detaljnivå än övergripande och långsiktigt.

För få strategidiskussioner.

Kyrkorådet skyr obehagliga diskussioner.

Löpande beslut som fattas är otydliga och utfallet följs inte upp.

Vissa ledamöter är dåligt förberedda inför mötena.

Styrelsens sekretess respekteras inte.

Kyrkorådsledamöterna förlitar sig på varandra istället för att tänka självständigt.

Ordföraren är inte tillräckligt aktiv.

Förtroendet inom kyrkorådet eller mellan enskilda ledamöter är svagt.

Ledamöter står inte upp för fattade beslut.

Ledamöter uppfattar sig som företrädare för en enskild intressegrupp.

Kyrkoherden som chef nyttjar inte styrelsen (betraktar den ibland som en belastning).

Kyrkorådet ställs inför beslut som redan fattats av kyrkoherden utanför delegationsordningen.

Kyrkorådet får otillräckliga underlag eller underlag alldeles för sent för att hinna sätta sig in i ärendena för mötet.

Information som ges till kyrkorådet från kyrkoherden kommer inte i tid och är undermålig.

Kyrkorådet känner sig utlämnat åt kyrkoherdens bedömningar.

Fördelning av roller och ansvar mellan ordförande, kyrkoråd och kyrkoherde är oklar.

Förståelsen för kyrkoherdens dubbla roll, dels som styrelseledamot, dels som chef för arbetsorganisationen är begränsad.

Kyrkorådet har inte förtroende för kyrkoherden.

Ordförande och kyrkoherde är så starka tillsammans att det övriga kyrkorådet upplever sig överflödigt.

Nyrekrytering av förtroendevalda

Allt oftare ställs frågor kring rekrytering av förtroendevalda, ofta med en ökad intensitet inför stundande kyrkoval. Det råder olika uppfattningar om vems ansvaret är. Oavsett ståndpunkt kan det vara av vikt att lyfta och dryfta frågor om rekrytering.

Nyrekrytering av förtroendevalda

Hur ser behovet ut i församlingen/pastoratet? På kort och lång sikt?

Vilken kompetens och erfarenhet behövs? Vems är rekryteringsansvaret?

Församlingen/pastoratet som "rekryterande miljö"?

Exempel på strategiska frågeställningar

Gemensamma stödresurser

Under framför allt det senaste decenniet har det arbetats fram gemensamma lösningar och konkret stöd från stift och nationell nivå. I kyrkorådet är det viktigt att både känna till vad som redan finns som ett erbjudande och vad som är

på gång. Allt för att få så kompletta beslutsunderlag som möjligt. Låt frågan Vad skulle vi kunna göra bättre och mer rationellt tillsammans, än var och en för sig?, finnas med i de strategiska besluten.

Gemensamma inomkyrkliga resurser

IT-plattform.

Telefonilösning.

Upphandlingspolicy.

Nationella ramavtal med leverantörer benämnt samverkande inköp.

Arkiv-, dokument- och diarielösning.

Ekonomi- och löneadministration.

Fastighetskompetens.

Miljöledningssystem för hållbar utveckling.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Nationell nivå.

Indelningsfrågan

I inledningstexten till kyrkoordningen under rubriken Syftet med kyrkoordningen står det:

Ett evangelisklutherskt kyrkosamfund har stor frihet att utforma sin organisation utifrån vad som i varje tid bedöms som mest ändamålsenligt.

Respektive stiftsstyrelse har enligt kyrkoordningen ansvar för att stiftets församlingar/pastorat är indelade på sådan sätt att den grundläggande uppgiften kan utföras optimalt, att det finns adekvata resurser och kompetens inom stödverksamheten, d.v.s. förvaltningen samt ekonomisk långsiktig stabilitet.

Men det är också viktigt att ett kyrkoråd stämmer av frågan om vilken organisation som långsiktigt är den mest ändamålsenliga utifrån kyrkans uppdrag.

Frågor om ändamålsenlig indelning

Hur ser de ekonomiska prognoserna ut på 10–15 års sikt?

Vad innebär det att ta ett långsiktigt ansvar för den organisatoriska ändamålsenligheten?

Vad innebär god förvaltning?

Vilka lokaler, anläggningar och vilken mark behövs för att bedriva verksamhet på minst 10 års sikt?

Hur kan så mycket av våra resurser som möjligt komma den grundläggande uppgiften till del?

Har vi de resurser och den kompetens som behövs inom stödverksamheten?

Vilka områden skulle vi kunna utveckla om vi skulle ha mer resurser till förfogande?

Vilka eventuella fördelar och möjligheter skulle det finnas att vara indelade på ett annat sätt?

Vilka är de eventuella nackdelarna?

Utvärdering av kyrkorådsarbetet

Ett effektivt sätt att utveckla styrelsearbetet kan vara att en gång per år stanna upp för att formellt utvärdera kyrkorådets styrelsearbete. Hur detta ska gå till kan med fördel definieras i kyrkorådets arbetsordning. Svaren på nedanstående frågor skulle kunna fångas upp med en kompletterande enkät. Finns det dessutom behov och intresse av att på ett mer detaljerat plan inventera kyrkorådets samlade kompetens

finns ett kartläggningsverktyg framtaget för detta: <https://internwww.svenskakyrkan.se/goteborgsstift/fortroendevald/verktyg-for-kompetenskartlaggning>. För ytterligare information tag kontakt med respektive stiftskansli.

Förslag på utvärderingsfrågor

Arbetar vi aktivt med strategiska frågor.

Arbetar vi med tydliga mål.

Fungerar kyrkoherdens rapporteringar.

Hur ser relationen ut mellan att styra och leda.

Har vi tillräckliga kunskaper om församlingens/pastoratets verksamhet.

Ger vi kyrkoherden adekvata förutsättningar att utöva sitt uppdrag.

Är alla styrande dokument aktuella och aktiva.

Vilka utmaningar har vi framför oss på längre sikt.

Hur fungerar rutinerna kring kyrkorådets arbete.

På vilket sätt kan kyrkorådssammanträdena utvecklas.

Hur tas kyrkorådets samlade kompetens och erfarenhet tillvara.

Har var och en fått komma till tals utifrån sin erfarenhet och kompetens.

Vad är vi nöjda med, vad ger energi, vad behöver utvecklas.

Ord på vägen

Att förvalta Guds uppdrag kräver något, vilket inte minst denna skrift vittnar om. Lagen om Svenska kyrkan betonar att vi ska göra det i samverkan, i våra olika roller. Vi kan olika, tycker olika, gör olika, och så ska det vara. De människor vi möter i Bibeln var också olika, ville olika och handlade olika, liksom alla de människor som genom historien följt i deras spår. Gud har kallat oss – var och en av oss – sådana vi är, med just våra gåvor.

Första Korintierbrevets ord ger oss liknelsen: *Ty liksom kroppen är en och har många delar och alla de många kroppsdelarna bildar en enda kropp, så är det också med Kristus. /.../ Om alltsammans var en enda kroppsdel, vad blev det då av kroppen? Nu är det emellertid många delar, men en enda kropp.*

På samma sätt som de som gått före oss tog ansvar på sin tid får vi nu ta ansvar för Svenska kyrkan, där vi utifrån vår kallelse och tro, vår kunskap och vårt engagemang bidrar till Guds rikes utbredande i vår tid.

FOTO: MAGNUS ARONSON



Värdefulla länkar

Lagen om Svenska kyrkan på riksdagens hemsida

www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19981591-om-svenska-kyrkan_sfs-1998-1591

Kyrkoordningen

www.svenskakyrkan.se/kyrkoordningen

Arbetsmiljöverket om arbetsmiljöfrågor för förtroendevalda i Svenska kyrkan

www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/broschyror/arbetsmiljofragor-for-fortroendevalda-inom-kyrkan-adi572-broschyr

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO)

www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

Verktyg för kompetenskartläggning

<https://internwww.svenskakyrkan.se/goteborgsstift/fortroendevald/verktyg-for-kompetenskartlaggning>

Mer att läsa

Björksell, Lars, Rundwall, Ing-Marie och Sjöberg-Sund, Erik, *Du är vald*, Verbum, 2022

Björksell, Lars, Rundwall, Ing-Marie och Sjöberg-Sund, Erik, *Handbok för arbetsledare*, Verbum, 2020

Blåder, Niclas, *Tillitens gemenskap – teologiska och praktiska reflektioner om kyrkoråd*, Verbum, 2019

Broberg, Hanna, *Samarbetskontraktet – tillit och dialog mellan chefer och förtroendevalda*, Idealistas förlag, 2014

Kyrkoordning 2021 med angränsande lagstiftning för Svenska kyrkan, Verbum, 2021

Kyrkoordning för Svenska kyrkan 2018 med kommentarer och angränsande lagstiftning, Verbum, 2018

Nordström, Jan-Olof (red.), *Idealitet som utmanar*, Verbum, 2016

Rundwall, Ing-Marie, *Att leda möten till effekt*, Verbum, 2022

Wilhelmsson, Håkan E., *För troende vald*, Verbum, 2021

Adresslista

Göteborgs stift

Box 11937, 404 39 Göteborg
031-771 30 00

Härnösands stift

Box 94, 871 22 Härnösand
0611-254 00

Karlstad stift

Box 186, 651 05 Karlstad
054-17 24 00

Linköpings stift

Box 1367, 581 13 Linköping
013-24 26 00

Luleå stift

Box 942, 971 28 Luleå
0920-26 47 00

Lunds stift

Box 32, 221 00 Lund
046-15 55 00

Skara stift

Box 173, 532 23 Skara
0511-262 00

Stockholms stift

Box 16306, 103 25 Stockholm
08-508 940 00

Strängnäs stift

Box 84, 645 22 Strängnäs
0152-234 00

Uppsala stift

Box 1314, 751 43 Uppsala
018-68 07 00

Visby stift

Box 1334, 621 24 Visby
0498-40 49 00

Västerås stift

Box 7, 721 03 Västerås
021-17 85 00

Växjö stift

Box 527, 351 06 Växjö
0470-77 38 00

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Box 157, 101 23 Stockholm
Tel: 08-737 70 00

Guide för förtroendevalda och kyrkoherdar

Framtagen i samverkan mellan Svenska kyrkans stift
och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation