

Ärende		Dnr: ÖN 2015/0038	
Initierat:	2015-12-14	Initiativ:	Externt Registrerat 2015-12-14 av SVKKBO
Ärende:	Överklagande av domkapitlets i Visby 2015-11-30, utlämnande av handling		
Avslutat:	2016-03-10		
Diarieplan:	92 Överklagandenämnden		
Avdelning:	Svenska kyrkans överklagandenämnd	Handläggare:	Maria Wetterstrand Hagström
Beslut			
Överklagandenämnden, 2016-02-12, § Beslut 7/2016			
Beslut:	Överklagandenämnden avslår överklagandet (Akt.bil. 000003)		
Handlingar			
Aktbilaga:	000001	Inkommande:	2015-12-14 Registrerat 2015-12-14 av SVKKBO
Rörande:	Överklagande, rättidsprövning och domkapitlets akt		
Från:	Domkapitlet i Visby stift Sofia Jönsson		
Aktbilaga:	000002	Utgående:	2015-12-15 Registrerat 2015-12-15 av SVKKBO
Rörande:	Brev		
Till:	Sofia Jönsson		
Aktbilaga:	000004	Utgående:	2016-02-12 Registrerat 2016-02-12 av SVKKBO
Rörande:	Beslutet meddelat		
Till:	Sofia Jönsson Visby domkyrkoförsamling Domkapitlet i Visby stift		

2015-12-11

Svenska kyrkans överklagandenämnd	
Ink 2015 -12- 14	
Diarienummer ÖN 2015/38	Aktbilaga 1

Till

Svenska kyrkans överklagandenämnd
751 70 UPPSALA

Överklagande med rättidsprövning

Ett överklagande av domkapitlets beslut 2015-11-11 § 91 D301 2015-50 inkom till Visby stift 2015-11-30. Överklagandet har inkommit i rätt tid och är undertecknat. Överklagandet överlämnas till Svenska kyrkans överklagandenämnd.

Överklagandet med bilagor översänds i original.

Domkapitlets beslut med de handlingar som finns i akten för ärendet översänds som kopior, vilka därmed inte behöver returneras till domkapitlet efter att ärendet är avslutat i överklagandenämnden. För det fall överklagandenämnden önskar originalhandlingarna även gällande domkapitlets beslut skickas de omgående över på förfrågan.

Med vänlig hälsning



Anna Tronêt

stiftsjurist

anna.tronet@svenskakyrkan.se

tel 0498-404916

Ulrika Holmberg

Från: Sofia Jönsson <sofiaillyjonsson@me.com>
Skickat: den 4 december 2015 14:58
Till: Ulrika Holmberg
Kopia: Anna Tronêt
Ämne: Överklagan om D 301 2015-50
Bifogade filer: Överklagandenämnden.pdf; Psykosocial arbetsmiljörapport 20150917.pdf

Hej,

här är min överklagan om beslutet D 301 2015-50, till Svenska kyrkans överklagandenämnd.

Jag har lagt med bilagan Psykosocial arbetsmiljörapport som ska skickas till överklagandenämnden. Allt annat underlag, som min begäran till domkyrkoförsamlingen, brevväxling och domkapitlets beslut, kommer vad jag förstår överklagandenämnden till er genom er. Hör av om jag behöver komplettera någonting.

Tack, och trevlig helg,

Sofia

Svenska kyrkans överklagandenämnd

Överklagande om beslut Visby stift domkapitel D 301 2015-50, Utlämnande av handling.

Överklagande och bakgrund

Jag begärde den 11 juli och 30 september ut en handling från Visby domkyrkoförsamling. Handlingen lämnades till församlingen från den externa konsulten Ragnar Håkanson i juni. I svar från kyrkokamrer Hans Nilsson fick jag den 30 september dokumentet "Psykosocial arbetsmiljöromd 20150917.pdf". Detta är inte den handling jag begärt ut. Jag meddelade Nilsson detta och fick svar 3 oktober från domprost Mats Hermansson att handlingen som jag efterfrågar inte finns (överklagandenämnden får inhämta underlaget med brevväxlingen från Visby stift och läsa hela domprostens svar till mig och till stiftet). Jag gick då vidare till domkapitlet, som avslog min begäran i D 301 2015-50, enligt skäl:

"Såvitt framkommit i ärendet finns de handlingar som Sofia Jönsson begärt utlämnade inte i behåll hos församlingen. Frågan om utlämnande av handlingarna kan därför inte prövas.

Domkapitlet finner det vara angeläget att biskopen under den förestående visitationen av Visby domkyrkoförsamling i samråd med stiftsjuristen går igenom med församlingens anställda och förtroendevalda vad som enligt kyrkoordningen gäller angående offentlighet och sekretess".

Det var alltså fel av domkyrkoförsamlingen att radera handlingen. Men eftersom den inte längre finns, kan domkapitlet inget annat göra än avslå begäran och uppmana biskopen att tala med församlingens anställda och förtroendevalda under visitationen om offentlighet och sekretess.

Jag vill att överklagandenämnden tar upp ärendet.

Betyder Visby domkapitels beslut att församlingar kan radera handlingar utan annan påföljd än att de ska få information om vad Kyrkoordningen säger om offentlighet och sekretess?

Kan domkapitel eller överklagandenämnden ge någon annan påföljd, till exempel begära att församlingen återställer handlingen? (I det här fallet hade man till exempel kunnat be konsulten återställa rapporten ur minnet, kalla in denne till domkapitlet för en muntlig rapport, kalla in personalen, begära att församlingen gör om den psykosociala skyddsromden, etc).

Gäller fortfarande offentlighetsprincipen i Svenska kyrkan på samma sätt som före år 2000?

Vill överklagandenämnden kommentera något ytterligare?

Om den psykosociala skyddsromden i lag och kommentar till lag samt om Visbyromden

I Arbetsmiljölagen (3kap 2c§) anges att:¹

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en **oberoende expertresurs** inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. [min fetning]

¹ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolen/#5>

I Arbetsmiljöverkets kommentar till lagen ("Systematiskt arbetsmiljöarbete", AFS 2001:1) anges under rubriken *Innebörden av företagshälsovård*, s 26.²

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet. **Det är viktigt att den är partsneutral.** Det är angeläget att arbetstagarna och skyddsombuden får möjlighet att medverka vid upphandling av företagshälsovård liksom vid beslut om uppdragets utformning och genomförande. [min fetning]

Uppdraget att genomföra en psykosocial skydds rond i Visby domkyrkoförsamling gick till Ragnar Håkanson. Eftersom denne regelbundet har andra uppdrag i församlingen kritiserades valet av konsult av fackombud – jag har inget skriftligt underlag för det, men det är känt – och facken menade att de gått med på upplägget innan de visste vem som var konsult. (Det kan tilläggas att Håkanson nu har ett nytt uppdrag i församlingen.) Man menade att Håkanson inte var tillräckligt oberoende.

Domkyrkoförsamlingen genom Mats Hermansson menade ändå att Håkanson var det. Det innebär, enligt mig, att de inte samtidigt kan hävda att Håkansons inkomna rapport från juni är arbetsmaterial, som görs i Hermanssons mejl till mig.

I den offentliggjorda rapporten från september skriver bl a Hermansson själv följande:

"Domkyrkoförsamlingens arbetsledning, Mats Hermansson och Hans Nilsson tog den 16 juni emot denna skrivelse. Detta dokument innehöll en beskrivning av arbetsprocessen, redogörelse för samtalen (som kontrollästs av personalen – se ovan) samt konsultens kommentarer kring dessa."

Detta beskriver enligt vad jag kan se att en handling lämnats över till församlingen från en extern konsult.

Mats Hermansson förnekar alltså dock senare för mig och domkapitlet att det ens har funnits någon sådan handling. Vid något tillfälle menar han att han inte ens förstår vilken handling jag menar, trots att han själv skrivit sitt namn under detta som citeras ovan.

Principiella tankegångar

Överklagandenämnden har tillgång till samma underlag som domkapitlet i Visby. I denna skrivelse vill jag också utveckla min tankegång något från den enkla begäran om handlingen som jag gjorde till Visby. Det gör jag dels som bidrag till överklagandenämndens diskussion, dels för att resonemanget ska bli diariefört och komma allmänheten till kännedom.

Detta är principiellt viktigt. Svenska kyrkan har på en kort tid – femton år – gått från att vara en statlig myndighet till en närmast ideell organisation juridiskt sett, men den är fortfarande den största organisationen i landet med en majoritet av befolkningen som medlemmar. De flesta av dessa medlemmar är passiva i valen till kyrkans beslutande organ. Medieintresset är relativt kyrkans storlek och makt över till exempel kulturarv, skog och mark mycket litet. Det finns inte någon annan motsvarighet till myndighet som på samma sätt har avknoppats och tagit generationer av svenskers ackumulerade skattemedel med sig. Det var därför angeläget i övergången från staten att trossamfundet Svenska kyrkan behöll offentlighetsprincipen, som är reglerad i Kyrkoordningen i begreppet handling.

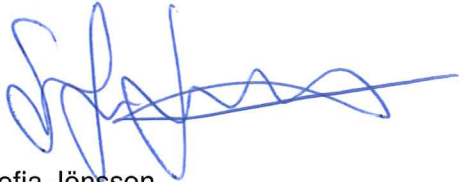
² https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf?t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCfg%3d%3d&t_q=afs+2001%3a1&t_tags=language%3asv%2csiteid%3ae309af0f-0167-4bd4-b12b-961c55393fb9&t_ip=192.168.252.43&t_hit.id=AV_Web_Models_Media_GenericMedia/df44b82d-a425-4c71-909a-0f36e20c971b&t_hit.pos=2

Handlingar i Svenska kyrkan ska vara offentliga för "var och en, oberoende av kyrkotillhörighet" (KO 53 kap: 3§).

I maj talade ärkebiskop Antje Jackelén i Vatikanen om behovet av att kyrkan talar högt. Hon nämnde då särskilt skyddet för visselblåsare. När kyrkostyrelsens ordförande talar så, vill jag veta vad det betyder i realiteten. I den här psykosociala skyddsron den i Visby domkyrkoförsamling har anställda berättat om sin arbetssituation. Jag har trovärdiga muntliga uppgifter om vad som sagts till konsulten. Dessa människor är visselblåsare, som har sagt sanningen såsom de uppfattar den, trots att den psykosociala skyddsron den mot praxis om anonymitet genomfördes i öppna grupper om 4-8 personer (för att, enligt resonemang på sidan 2 i den offentliggjorda rapporten, anonymitet kan ge uttryck för reaktioner som inte är relevanta såsom behov att uttrycka hämnd). Men när deras vittnesmål kommer de ansvariga till del, så raderas delar och rapporten skrivs om för att offentliggöras flera månader senare med domprosten som författare.

Detta handlar inte om att inom Svenska kyrkans ordning maska personuppgifter som är privata eller kan skada de anställda. Det är en hel inkommen handling som är raderad och som domkapitlet inte kan ta ställning till. Det är detta som Svenska kyrkans överklagandenämnd har att utreda.

Visby, 4 december 2015



Sofia Jönsson

Bilagor

Ragnar Håkanson och Mats Hermansson: "Psykosocial skyddsron den i Visby domkyrkoförsamling februari-september 2015. Rapport; samtal, kommentarer och åtgärdsplan". (21 s)

Psykosocial skyddsround I Visby domkyrkoförsamling februari-september 2015

Rapport;

samtal, kommentarer och åtgärdsplan

Ragnar Håkanson och Mats Hermansson

Uppdraget.

På uppdrag av Visby domkyrkoförsamlings arbetsledning i februari 2015, har Ragnar Håkanson, under april och maj månad genomfört samtal som en del av en psykosocial skydds rond med personal, anställd i församlings verksamhet i Visby domkyrkoförsamling. Anställda inom kyrkogårdsförvaltningen har inte involverats i detta arbete.

Bakgrunden till beslutet är, att de fackliga organisationerna vid MBL-förhandlingar i samband en föreslagen omorganisation under våren 2015 framfört önskemål att en psykosocial skydds rond skulle genomföras i hela församlingen, något som arbetsgivaren såg positivt på. Konsulten Ragnar Håkanson tog då fram en arbetsmodell för hur denna skydds rond skulle kunna genomföras samt en tidsplan för denna. Denna arbetsmodell (bilaga 1) presenterades för arbetsgivaren samt den 3 mars 2015 för de fackliga företrädarna vid MBL-information (§ 19) varvid samtliga fackliga företrädare ställde sig bakom modellen och att undertecknad Ragnar Håkanson skulle leda arbetet (bilaga 2).

Arbetsmodell

- a. Den psykosociala skydds ronden genomförs med gruppsamtal i grupper om 3-5 personer. Grupperna sätts samman utifrån de befintliga arbetslagen. Chefspersoner utgör en egen grupp. Domprosten ingår inte i någon grupp.
- b. Varje gruppsamtal är semistrukturerat dvs. det anges en grundmodell för vad som skall gås igenom under samtalet, men samtalet löper i övrigt fritt.
- c. Varje gruppsamtal omfattar ca två timmar vid ett eller två tillfällen. Om behov finns för ytterligare samtal, enskilt eller i grupp ges utrymme för detta.
- d. En sekreterare följer samtliga samtal och antecknar vad som sägs.
- e. Dokumentet med struktur för samtalet (bilaga 1) delas ut minst en vecka innan gruppen träffas och deltagarna förväntas komma förberedda till samtalet.
- f. Samtalen sker under konfidentialitet, vilket innebär att det som sägs i samtalet också skall stanna där. Denna konfidentialitet garanteras ytterligare genom att rapporten läses och kommenteras av varje deltagare innan rapporten överlämnas till beställaren.
- g. Redovisningen av samtalen skall vara klar under juni månad 2015 och rapporten vara färdig innan augustis utgång.
- h. Samtalen skall beröra fem områden nämligen *ledarskap och arbetsorganisation, delaktighet och demokrati, kommunikation och information samt synen på hälsa och sjukfrånvaro*. Samtalen avslutas dessutom med några kommentarer från varje medarbetare om hur man kan gå vidare och vad som är viktigast att ta itu med församlingen. Samtalen ligger sedan till grund för Rapport och kommentarer.

Skäl till modellen

Det finns naturligtvis en rad olika modeller man kan använda för att genomföra studier för att ta reda på hur en arbetsplats fungerar psykosocialt. Varje arbetsmodell ger med all sannolikhet olika resultat och ingen modell kan sägas ge alla svar.

Anonyma skriftliga enkäter är en ofta använd modell vid arbetsmiljöarbete. Enskilda samtal med varje medarbetare är en annan modell. Skälet till att vi valt en gruppsamtalsmodell är att gruppsamtalet samtidigt fungerar som korrektiv och bekräftelse för mina egna tankar. Alltså både broms och gas kan man säga. Alla samtal kring arbetsplatskonflikter kräver ett slags skyddsnät. Om medarbetaren skall kunna ge uttryck för sin frustration och även fortsättningsvis känna sig trygg i sin anställning så behöver anonymiteten kunna garanteras. Men anonymitetens baksida är att den också ger utrymme för reaktioner som inte är relevanta för att utveckla en arbetsplats. Exempel på sådana känslor kan vara behov av att uttrycka hämnd. Sådana känslor är både mänskliga och förståeliga, men fyller sällan någon meningsfull funktion i detta sam-

manhang. Den risken förstärks om anonymiteten garanteras genom enskilda samtal eller enkäter och minimeras när vi sitter tillsammans i grupp. Samtidigt finns det en styrka i att få veta hur de andra medarbetarna tänker – att få dela frustration hör till en viktig del i bearbetnings- och försoningsprocesser. Delandet av våra upplevelser innebär att varje medarbetare ges möjlighet att tänka vidare utifrån andras erfarenheter, något som inte inträffar i det enskilda samtalet eller i enkäten. Det har också visat sig i samtalen att vid flera tillfällen har medarbetare uttryckt känslor av befrielse att gemensamt få tala om dessa frågor.

Genomförande

Efter avslutade samtal kan vi konstatera att samtalsgrupperna i de flesta fall har blivit större än 3-5 personer. Storleksordningen har varierat mellan 4-8 personer. Gruppindelningen och tidsplaneringen har gjorts av Hans Nilsson, församlingens kamrer med personalansvar. Utgångspunkten har varit att hela arbetsgruppen på respektive arbetsplats har utgjort samtalsgrupp. Vid ett tillfälle har inte gruppsamtalet kunnat genomföras då gruppsammansättningen inte bedömdes vara konstruktiv (flera arbetsplatsers medarbetare som i övrigt inte har något samarbete hade placerats i samma grupp). Vid detta tillfälle upplöstes gruppen, en ny gruppsammansättning planerades vars gruppsamtal genomfördes vid senare tillfälle.

På grund av sjukdom eller annan frånvaro har ett "uppsamlingsheat" ordnats. Detta innebär att sju gruppsamtal har genomförts samt tre individuella intervjuer. Vi två, Mats och Ragnar, har också haft ett samtal under samma förutsättningar som gruppsamtalen har genomförts dvs. med utgångspunkt i de fem huvudrubrikerna. Sammanlagt är det intervjuer/samtal med 43 personer som ligger till grund för denna rapport.

Innehållsligt har samtalen kunnat genomföras som planerat. Varje samtal har inletts med att samtalsledaren informerat om förutsättningarna för skyddsronen i enlighet med de åtta punkter som beskrivit ovan. Två medarbetare har i samband med gruppsamtalen ifrågasatt Ragnars roll dels utifrån att undertecknad har andra uppgifter i domkyrkoförsamlingen, dels utifrån att en medarbetare fått uppfattningen att facket inte skulle ha godkänt Ragnar som projektledare. Den anslagna samtalstiden om två timmar har ansetts vara tillräckligt för samtliga grupper utom en, vilken erbjudits en andra tid om ytterligare ca en timma. Samtliga har erbjudits att personligen kontakta Ragnar i efterhand. Några sådana kontakter har inte tagits. Sekreterare har vid sex av de sju samtalen varit Gunhild Ankre som fört anteckningar under samtalen. Dessa anteckningar, har, efter att de utgjort grund för denna rapport, förstörts, liksom den mailkorrespondens som föranletts av detta arbete. Kravet att deltagarna en vecka i förväg skulle ha fått ut dokumentet med strukturen för skyddsronen och därvid kunnat förbereda sig innan har endast fungerat i ett par fall. Detta har inneburit att vi oftast fått inleda samtalet med att någon ur gruppen gått iväg för att kopiera detta. Flertalet medarbetare har alltså inte varit informerade innan om hur skyddsronen skulle gå till och inte heller kommit förberedda till samtalet.

Samtliga intervjuade har erbjudits att kontrolläsa anteckningarna från samtalen. 35 medarbetare har kontrolläst, och texten från samtalen har bearbetats efter dessa läsningar. Avsikten har varit att dels garantera att samtalsledaren inte missförstått något, dels att var och en skall få bedöma om det finns risk att rapporten oavsiktligt avslöjar någon. Varje medarbetare har fått en papperskopia av anteckningarna från samtalen i sin hand vid denna träff och vid behov kommenterat detta. Kopior har därefter samlats in och förstörts.

Resultatet av samtalen sammanställdes av Ragnar under maj och juni 2015. Domkyrkoförsamlingens arbetsledning, Mats Hermansson och Hans Nilsson tog den 16 juni emot denna skrivelse. Detta dokument innehöll en beskrivning av arbetsprocessen, redogörelse för samtalen (som kontrollästs av personalen – se ovan) samt konsultens kommentarer kring dessa. Arbetsledningen beslutade då att låta arbetet vila under sommaren för att snarast på sensommaren diskutera vidare. Den 21 augusti träffade så konsulten hela ledningsgruppen och samtalet återupptogs kring hur

ledningen för församlingens bästa, skulle ta hand om det som framkommit. Ledningsgruppen har därefter vid flera sammanträden samtalat om hur man skall gå vidare. Arbetsledningen, företrädessvis Mats har kompletterat med sina kommentarer. Under september har vi bearbetat rapporten för att kunna hitta den bästa och mest överskådliga formen. Vår förhoppning är nu att vi tillsammans med i första hand skyddsombuden, fackförbunden och samtlig personal kan ta fram konkreta åtgärdsprogram för ett fortsatt utvecklingsarbete.

Allmänt om rapporten

Vi har i denna process sett sju områden som vi menar är viktiga att arbeta vidare med. Varje område utgör i rapporten ett kapitel med följande underrubriker:

- *Rapport från samtalen*
- *Konsultens kommentar*
- *Arbetsledningens kommentar*
- *Åtgärdsplan – överenskommelse mellan arbetsgivare och skyddsombud*

I den första underrubriken redogörs för vad som framkommit i samtalen. De åsikter som framförs här är ibland citerade ordagrant, ibland omskrivna och därmed tolkade. Ragnar har lagt sig vinn om att ha en återhållen tolkning, men en omskrivning av det sagda är alltid i någon betydelse en omtolkning och har drag av subjektivitet. Av hänsyn till anonymiteten har i många fall inte exempel på de olika erfarenheterna kunnat tas med. I samtalen har olika personer namngivits. Dock har vi i denna rapport valt att endast namnge Mats, i hans egenskap av domprost. Alla citat är ordagrant återgivna från sekreterarens anteckningar och markerade med citattecken och kursivering.

Det andra rubriken är konsulten Ragnars kommentarer och reflexioner utifrån det han har hört i samtalen och hans tidigare erfarenhet. Den tredje rubriken är Mats kommentarer till det som kommer fram i summeringen av samtalen. Här har också församlingens ledningsgrupp deltagit i samtalet. Den fjärde rubriken är den åtgärdsplan som måste bli den fruktbara konsekvensen av denna process. Det tomma rutmönstret får bli vårt gemensamma arbete. Där ska arbetsgivare och skyddsombud m fl komma överens om vad som behöver göras för att säkra en bra arbetsmiljö.

Från sammanfattning av samtal till gemensam åtgärdsplan.

Inledning

Vi vill allra först betona att denna utredning fokuserar på det som inte fungerar i Visby domkyrkoförsamling. Vi vet att det finns mycket som fungerar bra i församlingen, men att våga se verkligheten – också det som fungerar mindre bra - ger goda möjligheter till en positiv förändring. När man reflekterar över innehållet i denna rapport behöver man hålla i minnet att de beskrivningar som återgetts här från samtalen bygger på upplevelsebaserade berättelser. Detta betyder inte att berättelserna skulle ha mindre värde. De är sanna för dem som uttrycker dem. För den som är apostroferad, företrädesvis Mats, kan det ligga nära till hands att fråga efter hur saker och ting egentligen gått till, ett slags "historisk verifikation" av det som sägs och uttrycks. Oftast är det en hopplös väg. Frågan vad som egentligen sas och vad som egentligen hände, är inte relevanta frågeställningar i en sådan här rapport. Minnet av det som skett är personligt färgat och därmed är det omöjligt att objektivt bevisa något. Vi tror att mycket är vunnet om alla som läser denna rapport kan ta den till sig som viktig information om hur medarbetare uppfattar olika saker. Dessa upplevelser måste sedan vara vägledande för det fortsatta arbetet för en bättre arbetsmiljö. De upplevelser som beskrivs är sanna för de som upplevt dessa och den känsla som förknippas med upplevelserna styr vederbörandes reaktioner och sätt att förhålla sig till nya händelser.

Utveckling och förändring innebär nästan alltid konflikter och motsättningar. De flesta förändringar kommer till en arbetsplats utan att de är planerade eller beslutade av ledningen – det kan t.ex. handla om medarbetare som hastigt slutar. Många konflikter, oavsett om de hör samman med oförväntade händelser eller beror på välplanerade beslut, kan vara smärtsamma, men är nödvändiga och kan vara kreativa. Rätt hanterade berikar och utvecklar konflikter verksamheten. Dysfunktionell blir en konflikt när den innebär positionering så att verkligheten beskrivs som svart och vit. Då hamnar man lätt i skyttegravskrig, där målet inte är att lösa konflikten utan att överbevisa och helst få motparten att förlora och kanske tappa ansiktet. Det är möjligt att det kan finnas inslag av sådan polarisering i de konflikter som Visby domkyrkoförsamling har, men vårt starkaste intryck är att bland de allra flesta hos personalen finns en vilja att komma framåt och att hitta lösningar. Tillsättandet av denna utredning kan också ses som en tydlig vilja hos såväl arbetsledning som fack att komma till rätta med förmodade missförhållanden.

I alla konflikter är flyktbeteenden både rimliga och mänskliga. Arbetstagare kan tänka: Om vi bara hade en annan chef så skulle det lösa sig. Och chefen kanske tänker: Om vi bara hade andra medarbetare så skulle detta vara enklare. För att utveckla en arbetsplats är det nödvändigt att utgå ifrån det befintliga arbetslaget och fokusera på att vi har varandra som resurser. Ett annat flyktbeteende kan vara att man tänker: om inte det eller det hade inträffat då hade allt varit annorlunda och så hoppas man att omskakande händelser man varit med om bara är en parentes. Visby Domkyrkoförsamling har under de senaste åren varit med om en rad händelser som kan beskrivas som traumatiska. Tyvärr har vi ingen garanti för framtiden. Självklart kommer medarbetare liksom chefer i en arbetsgrupp om över 40 personer att sluta och nya kommer att rekryteras och händelser som kommer att skaka om i personalgruppen kan vi inte heller gardera oss mot. Konflikter emanerar inte ur dessa yttre skeenden. Det som yttre händelser kan innebära, är att konflikter och missförhållanden exponeras tydligare. En annan verklighetsflykt som vi ibland ägnar oss åt är att förklara svårigheter med att vi är inne i ett paradigmskifte. Beteckningen "paradigmskifte" är i många fall en omskrivning av ett förändringsarbete, som ibland betyder större förändringar, ibland mindre, vilket betyder att "paradigmskiften" befinner vi oss i någon betydelse ständigt i.

Idén om arbetsro, i betydelsen att allt ska vara som det varit, stannar därför ofta vid en from förhoppning, men för att hantera alla de händelser som i större eller mindre grad påverkar en arbetsgrupp så menar vi att två saker helt avgörande. Man måste man ha en stabil ledning och ett

robust samarbetsklimat. Det allra viktigaste för stabilitet och robust samarbetsklimat är tydlighet och närvaro.

1. Ledarskap

Rapport från samtalen

Brister i ledningens tydlighet framförs av flera medarbetare. En medarbetare beskriver ledarskapet på följande sätt: *"Jag upplever ledarskapet som godtyckligt, ibland struktur och sen låt gå-mentalitet, ibland hierarki i nästa stund frihet. Det skapar frustration och osäkerhet hos mig."* En annan ger denna bild: *"Inget klarspråk, flummigt och otydligt. Mats är kyrkoherde och honom ser vi sällan, alldeles för sällan. Han hänger väl ikoner någonstans tänker man. Det är viktigt med en hobby men hans inkräktar på arbetet. Som kyrkoherde ska man vara på plats ... Jag saknar en kyrkoherde som är tydlig och närvarande. Jobbet blir lidande."*

Några tycker att Mats inte är någon arbetsledare, han kan vara en fantastisk inspiratör och är öppen för nya idéer, men saknar förmåga att genomföra dessa. *"Han skulle behöva gå en arbetsledarutbildning"* menar några. Man menar att Mats' brist på arbetsledarskap och att han trots bristande chefserfarenhet inte valt att gå någon arbetsledarutbildning visar på brist på respekt för medarbetarna. De som varit med länge i domkyrkan upplever ett enormt skifte mellan före domprosten som var en arbetsledare som många upplevde för auktoritär. Några menar att Mats är duktig på att ta itu med svåra saker, t ex medarbetare som inte kommer överens eller medarbetare som behöver stöd. Men det är i dessa fall inte Mats som ser vederbörandes behov utan det är andra som påtalar, men när väl det har skett kan Mats visa handlingskraft. Andra beskriver motsatsen. En medarbetare menar att Mats har ett stort behov av att vara *"politiskt korrekt"*, och tar gärna *"credd"* för bra saker som händer oavsett om han är hjärnan bakom det som skett eller inte. En annan medarbetare undrar vad som skulle hända om ett projekt blir ett fiasko – står man ensam med ansvaret då eller skulle Mats ställa upp. Någon säger: *"Mats beskriver att han vill ha en platt organisation, men egentligen pekar han med hela handen"*. Några medarbetare upplever att de i olika sammanhang går in och räddar Mats. Man beskriver att man *"curlar"* chefen. Andra beskriver att arbetet ofta består av brandkårsuttryckningar – akutlägen som förklaras av dålig eller obefintlig planering. Någon menar att Mats ännu inte har hittat sin roll.

Flera påpekar att Visby domkyrkoförsamling fortfarande lider av förlusten efter Marie-Louise. Hon var spindeln i nätet och den som höll *"ordning på chefen"*. En medarbetare säger: *"Arbetsplatsen präglas av förvirring sedan Marie-Louise avled, hon var spindeln i nätet och hade koll på allt. Det var roligt på jobbet när Marie-Louise var arbetsledare."* *"Mats har en idé i sitt huvud, som han vill förverkliga ganska snabbt och den processas inte. Vi som jobbar blir inte en del i processen ... Mats skulle få med alla på tåget om han bara processade ... Det saknas kommunikation med medarbetarna och tid, mycket höftas fram ... Det gäller att få med folk på tåget, göra tanke- medja, så bildas inte så många motkrafter."* En medarbetare berättar om möten med Mats då avsikten varit att ta upp den bristfälliga relationen till honom, men där Mats istället vänt på diskussionen så att den kommit att handla om medarbetaren ensam och Mats har då t.ex. föreslagit att medarbetaren skall få handledning eller liknande.

En förändring i ledarskapet menar några är nödvändigt. Med förändring menar man att man vill bli behandlad med *"respekt"* och att ledarskapet måste präglas av *"tydlighet, konsekvens och närvaro"*. Här måste högste chefen gå före och visa att han tar medarbetarnas kritik på allvar och ta sin egen oförmåga och begränsade erfarenhet av chefskap på allvar och lära sig hur man leder en verksamhet. Mats behöver lära sig hur man bygger team och hur man arbetar processinriktat, menar några medarbetare.

Några upplever, vid genomläsningen, att man inte känner igen sig i kritiken som riktas mot Mats.

Konsultens kommentar

Mats får mycket kritik i denna rapport. Det går inte att förbise. En förklaring kan vara att chefer ofta blir en projektsyta som samlar mångas frustration över mycket på arbetsplatsen. En annan förklaring är att den nuvarande ledarstilen skulle vara radikalt förändrad mot tidigare chefs ledarstil. Säkert finns det inslag av både projektioner och ovana vid Mats' chefbande, men dessa förklaringar räcker inte för att förstå den kritik som riktas mot ledningen.

Min bedömning är att en otydlig arbetsledning bidrar till den osäkerhet och det missmod som några medarbetare i domkyrkoförsamlingen ger uttryck för i denna rapport. I intervjuerna framkommer att medarbetare upplever arbetsledningen som *"otydlig, obegriplig och förvirrande"*. Detta kan leda till en dålig arbetsmiljö. Ett otydligt ledarskap kan skapa rädda medarbetare. Flera har vittnat om att man inte vet när man gör rätt, då liten eller ingen bekräftelse ges på medarbetarnas arbetsinsatser. Ett otydligt ledarskap kan ge sken av delaktighet och demokrati, men resultatet blir det motsatta eftersom detta ledarskap skapar rädsla. Rädda medarbetare gör ofta som chefen säger, men utvecklar knappast verksamheten. Rädslan förstärks om man upplever att chefen favoriserar vissa personer. Det finns medarbetare som upplever att det finns en grupp kring Mats som har fått "godkänt" (se vidare under kap 7, "Organisationskulturer"). Resultatet av dessa otydligheter resulterar i olika obehag bland medarbetare som hade kunnat undvikas om tydlighet hade funnits med hela vägen.

Mats beskrivs av några medarbetare som en projektledare och inte en arbetsledare. För projektledaren är entusiasm och karisma ofta viktiga för att nå framgång. För verksamhetsledaren behövs andra personliga kvalitéer som t.ex. stabilitet, tydlighet och långsiktighet. Samtidigt är det viktigt att minnas att det kring Mats knutits förhoppningar om en förnyelse av domkyrkans verksamhet. För ett förnyelsearbete är entreprenörskap och projektledarkompetens nödvändiga. Den svåra balansgången är att på ett trovärdigt sätt förena dessa ledarstilar.

Slutligen är det viktigt att betona att det inte räcker att Mats ändrar sin ledarstil och att alla andra fortsätter som förut. För att skapa en god arbetsmiljö måste alla bidra utifrån sin kompetens och vara inställda på att förändringar är nödvändiga. Detta är förändringar som sannolikt kan vara förenat med såväl smärta som uppostringar.

Arbetsledningens kommentar

Det är tydligt att det finns medarbetare som är kritiska till min ledarstil och till min kompetens som ledare. Det tar jag åt mig av detta. Jag gick innan jag började min tjänst i Visby domkyrkoförsamling en kyrkoherdeutbildning. Det var ett krav från mig innan jag tillträdde tjänsten. Nu behöver jag fylla på förråden i min ledarkompetens. Det är viktigt att det bereds utrymme för arbetsledning, egen handledning samt fortsatt chefsutbildning. Vi behöver gå igenom de otydligheter som medarbetare nämnt – otydligheter som måste vändas i tydlighet.

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

2. Medarbetarskap

Rapport från samtalen.

En del upplever att Mats har kontrollbehov och att han vill vara med i alldeles för mycket. Mats beskrivs

av några som att han inte ser medarbetarnas kompetens i ett utvecklingsarbete utan hans fokus är mera mot kyrkorådets AU och en dialog med AU, hellre än ett samtal med medarbetarna.

Några medarbetare uttrycker att det är mycket sällsynt att man upplever sig få bekräftelser av arbetsledningen att man gjort ett bra arbete. Någon medarbetare beskriver detta som det bränsle man behöver i arbetet. Den bekräftelse/bränsle man får är från arbetskamrater eller från församlingsborna och besökarna i grupper och gudstjänster. En medarbetare säger på frågan när denne blir sedd av arbetsledningen på sin arbetsplats: *"När något jag gjort blivit fel."* En annan säger att skulle man få beröm från arbetsledningen så innebär det att man förväntas göra mer. *"Om jag bara blev sedd så skulle jag ge järnet"* kontrar en medarbetare. Några uppger att man ligger vaken på nätterna och grubblar över sin arbetsplats. Detta är grubblerier som i vissa fall lett till sömnrubbningar under perioder. En av de stressfaktorer som några nämnt är bristen på planering och tydlighet i ledarskapet.

En del medarbetare upplever att i Visby domkyrkoförsamling är det hög prestation som premieras. Ord som att det är en *"elitistisk"* arbetsplats har använts av någon i betydelsen: kan du inte jobba och leverera så är du mindre värd. Om man skulle ha en period där man inte riktigt orkar så uttrycker några medarbetare en osäkerhet och rädsla kring vad som då skulle hända. Det enda alternativet till högsta möjliga prestation är att sjukskriva sig, säger någon. Dessutom uppger några medarbetare att man bibringats uppfattningen att skillnaden mellan arbetstid och frivilligt engagemang är otydlig. Om man var på väg att bli utarbetad så skulle det troligen inte vara arbetsledningen utan arbetskamraterna som slog larm först. Snarare verkar arbetsledningen vara okänslig för den ledighet som den anställde har rätt till enligt arbetstidslagstiftning, menar en medarbetare. Någon medarbetare berättar om högt blodtryck och att man blir *"upp-psykad"*. Ingen medarbetare uppger sig veta något om arbetsbeskrivning på den anställning man har. Flera uttrycker att man saknat detta och att en arbetsbeskrivning skulle skapa mer tydlighet.

Några konstaterar att de sista åren i Visby domkyrkoförsamling varit exceptionella med flera dödsfall, medarbetare som hastigt lämnat sin tjänst, viktiga personer som bytt jobb etc. Man uttrycker därmed en förhoppning att de senaste åren skall vara en parentes.

Trots all kritik som listats ovan så uttrycker de allra flesta medarbetarna en glädje och tillfredsställelse i själva arbetet. Uppgifterna är stimulerande och mötet med församlingsbor ger ofta inspiration och uppmuntran att fortsätta. Flera medarbetare uttrycker det med orden att man vill vara med och bygga församling, bygga relationer etc. Hos de allra flesta finns en tillfredsställelse i arbetet, detta trots det tydliga missnöjet med arbetsledningen som några uttrycker. En medarbetare säger: *"Jag älskar jobbet – fast ibland är det svart."* Många beskriver att man får lära sig att *"hantera"* ledningen och medarbetarna lyfter varandra. Någon talar om att man *"flyr"* in i sin egen arbetsgrupp, något som accentuerar splittringen och bristen på gemensam målbild (se nedan under Målbild och planering). Flera beklagar sig över att den kompetens och professionalism man besitter utnyttjas dåligt.

Konsultens kommentar

Ett otydligt ledarskap innebär att det utvecklas två typer av medarbetare, dels den självgående medarbetaren, dels den passive. Självgående medarbetare är bra om alla har ett gemensamt mål. Självgående medarbetare utan gemensamt mål innebär att medarbetare lätt blir motarbetare och verksamheter motverkar varandra istället för att man skapar vikänsla och dra åt samma håll. Motverkande verksamheter är kvalificerat resursslöseri både med personal och ekonomiska resurser.

Passivitet kan ta sig många olika uttryck. Det vanligaste är kanske, att den professionalism man är anställd för, inte utnyttjas till fullo. Detta har flera medarbetare påpekat. Passivitet kan också utgöra en medveten eller omedveten protest mot en ledning som man upplever inte sköter sitt uppdrag.

Ett otydligt ledarskap innebär en otydlighet i uppdraget. Och detta gäller både vad man skall göra och inte göra. Kyrkliga arbetsplatser löper särskilt stor risk när det gäller tydlighet i uppdraget, vilket hör samman med att uppdragen lätt kan bli hur omfattande som helst och att många i hög grad sköter sig själva i sin yrkesutövning. Till tydligheten hör begränsningarna. Otydlighet och gränslöshet är båda riskfaktorer för utmattning. Av otydligheten följer också att det är svårt med uppmuntran för vad skall man premieras för om man inte vet vad som är rätt eller fel.

Det är slutligen viktigt att påpeka att tydlighet inte bara åvilar arbetsledningen. Att tydliggöra uppdrag och begränsningar är ett ömsesidigt uppdrag mellan arbetsledning och medarbetare. Medarbetaren besitter ju vanligen en större fackkunskap än arbetsledningen inom dennes specifika område.

Arbetsledningens kommentar

Att bekräfta medarbetarna i deras viktiga verksamhet är en av de uppgifter som ligger överst på varje arbetsledares uppgiftslista. Men det är inte alltid lätt att bekräfta medarbetare – alla vill ha det på sitt eget vis. Några kan bli sura av bekräftelse – *”Va, tror du inte att jag gör mitt arbete”*, är reaktioner som kan möta en bekräftande ledare.

Här nämns tydligt några saker som kan vara en direkt fara för en god arbetsmiljö. Och det måste tas på största allvar. En arbetsmiljö som ger upphov till sömnrubbningsar eller att man känner sig upp-psykad är inte okey. Det finns ingen förväntan från arbetsledningen att man som medarbetare ska ställa upp och arbeta på sin fritid. Vart kommer det ifrån? Skillnaden mellan arbetstid och frivilligt engagemang får aldrig uppfattas som otydlig.

När det gäller arbetsbeskrivning för alla medarbetare så är det på gång. Arbetsgivaren har nämnt i ett protokoll efter en förhandling att det ska finnas Medarbetarkontrakt med alla medarbetare innan 2015 utgång. Det siktar vi ännu på. Arbetsgivaren tror att tydlighet i de ovan nämnda sakerna är A och O för en god arbetsmiljö.

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

3. Ledningsstrukturer

Rapport från samtalet.

Under Mats' tid har man byggt en organisation med sex mellanchefer. En medarbetare kommenterar detta så här: *”Det sparas på verksamhetspersonal inte på chefer.”* Flera medarbetare säger att man inte vet varför denna förändring av organisationsstrukturen har skett. Att ställas inför fullbordat faktum är frustrerande för personalen i synnerhet som det gäller chefer som man kommer att vara närmast underställd. Så här säger en medarbetare: *”När det kommer fram till oss på golvet är det redan förankrat (beslutat). Då är annonsen skriven och klar...”* Organisationsstrukturen med mellanchefer är inte helt lätt att förstå, menar någon medarbetare. Förvirringen förstärks dessutom av att delegationsordningar förefaller saknas eller så följs den inte, menar någon. Flera beskriver t.ex. att Mats hoppar över sina mellanchefer när det gäller att ta beslut. Dessutom ser mellancheferns rollen olika ut bland de sex mellancheferna. Några sitter t.ex. med i ledningsgruppen, andra inte.

Några menar att anställningen av en verksamhetsledare på södra distriktet inte har medverkat till ökad stabilitet, snarare har svikna förväntningar förstärkt känslan av mindre värde och utanför-

skap (se kap 7 "Organisationskulturer"). Besvikelsen beror i huvudsak på att verksamhetsledaren tas i anspråk för andra arbetsuppgifter än de som han anställts för. Dessutom uppges att Mats ganska ofta hoppar över verksamhetsledaren i beslut som tas, detta trots att medarbetarna upplever att verksamhetsledaren hör till "innegänget" runt Mats. En medarbetare beskriver det hela så här: *"Man visste inte vad man gjorde när man tillsatte en verksamhetsledare för söder. Verksamhetsledaren dras i hela tiden, han ska fixa Axelsro eller julspel utanför domkyrkan. Arbetet som verksamhetsledare i distrikt söder kommer i andra hand. Viljan finns men vi prioriteras inte."* Andra menar att det var enklare när prästen var arbetsledare. Mycket som rör stadsdelskyrkorna blir försummat. *"...vi tar en hel del på volley"* säger en medarbetare och menar att man måste försöka lösa lokalt det som på ett eller annat sätt riskeras att saboteras på grund av bristen på planering från arbetsledningens håll. Några medarbetare menar att den logiska konstruktionen vore att det finns en ansvarig präst i vardera kyrkan. Konstruktionen med en verksamhetsledare i det som kallas södra distriktet får kritik av några medarbetare.

Beslut tas ibland i en takt som utesluter delaktighet, detta under sken av att Visby domkyrkoförsamlings *"mossighet"* skall rensas ut, säger en medarbetare. Detta kan innebära, menar någon, att om man önskar dialog och därmed riskerar att bromsa upp processen, upplever man sig snabbt stämplad som bakåtsträvare och mindre önskvärd på arbetsplatsen.

Konsultens kommentar

Av uttalandena från medarbetarna i denna rapport så får man bilden av att församlingens organisation och struktur inte är tillräckligt förankrad eller bristfälligt kommunicerad. Några av de som ska ledas av en mellanchefer verkar oklar över detta faktum. Detta gör naturligtvis mellanchefernas jobb betydligt svårare. Dessutom finns det risk att medarbetaren inte vet vem man ska relatera till och man undrar då vad man skall ha en mellanchefer till. Den här bilden av Ninni Gernandt ur boken *"Det osynliga kontraktet"* (Gernandt, Ninnie (1992). Det osynliga kontraktet. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi) kan kanske belysa komplexiteten:

Spelregler för beslutsfattande	Tydliga	Otydliga
<i>Uttalade</i>	Trygghet/säkerhet	Osäkerhet
<i>Outtalade</i>	Hanterbart för invigda	Manipulerbart

Verksamhetsledarens roll i det södra distriktet har jag utrett i tidigare. Verksamhetsledaren är anställd på sina chefsmeriter, inte på fackkunskaper. Detta är ett annorlunda sätt att se på kyrkligt ledarskap, som inte har självklart accepterats. Detta innebär att verksamhetsledaren har en komplicerad situation och i hög grad är beroende av samtycke av medarbetarna för att verksamheten skall kunna ledas. Att bygga upp detta ömsesidiga förtroende tar tid och kräver närvaro.

Arbetsledningens kommentar

Intensionen har varit att bygga en tydligare organisationsstruktur där beslut fattas närmare medarbetare och verksamhet. Församlingen har inte fått flera mellanchefer genom denna nya organisation. De är färre nu och har ett större mandat. En ny sak är att det nu också kan förekomma chefer i församlingsverksamheten som inte är präster. Det har varit ett medvetet val av ledningen. Alla med ledaruppdrag – arbetsledning - sitter nu i ledningsgruppen. Vi har en mycket tydlig delegationsordning – som beskriver hur delegationen från de förtroendevalda ser ut till mig – och sedan hur delegationen tas emot i organisationen. Det är uppenbart att denna delegationsordning inte är spridd och känd bland flera medarbetare. Det måste åtgärdas. Jag upplever inte att det finns något i medarbetarlaget som jag skulle beskriva som *"mossigt"*. Det finns däremot en fruktbar olikhet. Dialog

kan aldrig vara något som bromsar upp processer – dialog är själva vägen.

Beslut om verksamhetsledaren kom till efter MBL-förhandlingar. Verksamhetsledaren har fler uppdrag i församling utöver att vara chef för södra distriktet.

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

4. Relationen förtroendevalda och medarbetare

Rapport från samtalen

Flera medarbetare upplever att det är en oklar relation mellan förtroendevalda och den operativa arbetsledningen. En medarbetare uttrycker det så här: *”De förtroendevalda tar sig ett starkt mandat på ett sätt som är ovanligt ... Förtroendevalda tar mycket plats parat med en svag och ibland okun-
nig ledare.”* Några medarbetare har berättat om situationer när förtroendevalda har haft syn-
punkter på vederbörandes arbetsuppgifter. En del menar att kyrkorådets ledamöter på olika sätt är
operativa (lägger sig i verksamheten) och relationen mellan förtroendevalda och anställda beskrivs
så här av en medarbetare: *”Man måste föda dem (kyrkorådet) på rätt sätt och gå en balansgång.”*
En annan uttrycker det så här: *”Det finns en förväntan hos kyrkorådet att få vara med operativt.
Kyrkorådet är aktivt och även med i verksamheten. Problemet ligger i delegationen.”*
Man konstaterar också att detta inte gäller hela kyrkorådet. De flesta borde istället aktiveras mer.
Någon beskriver kyrkorådets aktiva roll som i huvudsak kontrollerande. Man har sett att mycket av
Mats energi går åt att *”föda och parera kyrkorådet”*.

Konsultens kommentar

I en församling måste det finnas en tydlig boskillnad mellan förtroendevalda och den operativa perso-
nalen. Denna boskillnad har inte visat sig på ett trovärdigt sätt för alla medarbetare. Detta tar sig
framför allt uttryck i att det finns anställda som upplever att förtroendevalda *”lägger sig i”* den opera-
tiva verksamheten. Detta får till följd att anställda känner sig kontrollerade och inte värdesatta för sin
kompetens som självständiga medarbetare. Detta är också en grogrund för rädsla och försiktighet.
Förtroendevalda har ju makt och när denna används, om än i goda syften, i den operativa verksam-
heten leder detta lätt till otydlighet och förvirring hos medarbetaren.

Medarbetare uppfattar att kyrkorådets arbetsutskott och Mats finns i ett mycket nära förhåll-
ande. Man upplever att beslut tas i bl.a. operativa frågor utan att berörda anställda känner sig
involverade. Någon menar att Mats i praktiken uppfattas som en mellancheft och att det är de
förtroendevalda som egentligen styr. I denna uppfattning föds också tankar om att verksamhet-
en egentligen styrs av dolda agendor.

Arbetsledningens kommentar

Vi behöver återigen tydliggöra församlingens delegationsordning. Vi behöver också en dialog
med medarbetarna om hur deras profession skulle kunna utnyttjas och ännu bättre komma till
sin rätt. Det behöver tydliggöras för förtroendevalda att det är gott att de är engagerade för för-
samlingen men att de aldrig kan gå in i verksamheten och säga till medarbetare vad de ska göra.
Vi behöver arbeta med relationen Ledning – Styrning, för att tydliggöra rollerna.

Samtidigt behövs en bra relation mellan anställda och förtroendevalda. En önskan som jag har är att vi kan hitta en form för att hålla igång ett ideologiskt och teologiskt samtal såväl i medarbetarlaget som i kretsen av förtroendevalda.

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

5. Målbilder och planering

Rapport från samtalen

Medarbetare berättar om att det saknas gemensamma målbilder och långsiktig planering. Några medarbetare har påpekat bristen på "vi-känsla", något som kopplas till bristen på gemensamma bilder av vad uppgiften är.

Förutsättningarna för Visby domkyrkoförsamling och arbetet inom denna har under flera år förändrats på grund av händelser som man inte kunnat förutse eller påverka. Flera dödsfall har inträffat, medarbetare har slutat av olika skäl. Det finns säkert fler saker som kan läggas till på denna lista. Samtidigt lever församlingen med en rad utmaningar. I samtalen nämns medlemstapp och färre besökare i gudstjänster som två orosmoln. Flera medarbetare har i denna rapport uttryckt att de inte förknippar ledningen för Visby domkyrkoförsamling med stabilitet utan med ryckighet och ad hoc-lösningar.

Konsultens kommentar

Många av de utmaningar vi ställs inför som kyrka innebär att vi behöver reflektera över grundläggande existentiella frågor som rör meningen med vårt arbete. I alla skeenden där en verksamhet identitet ifrågasätts så är ledningens förmåga att förmedla stabilitet bland det viktigaste. Stabilitet skall inte förväxlas med att man måste vara bakåtsträvare. Stabilitet innebär en trohet mot uppgiften och ett tydligt sätt att formulera och förvalta denna uppgift. Stabilitet är viktigt för medarbetarna och för de medlemmar som sätter sin tillit till Visby domkyrkoförsamling och det arbete som bedrivs där.

Visby domkyrkoförsamling är en stor arbetsplats med sammanlagt över 60 medarbetare fördelade på åtminstone sex geografiskt skilda arbetsplatser. Detta ställer krav på ett medvetet och ständigt pågående målarbete. I ett målarbete måste all personal engageras. Förmågan att hantera svårigheter på en arbetsplats står i direkt relation till om man vet vilket mål man har. Om man vill ha mer än acceptans, dvs. att personalen gillar målen för verksamheten, krävs att all personal involveras i målarbetet. Personal som inte är involverade kommer inte att medverka till utan motverka målens uppfyllelse. Målarbete är mödosamt men nödvändigt och oändliga måldiskussioner förhindras om man har kortsiktiga, konkreta och mätbara mål tillsammans med långsiktiga mål. En modell för minnet är SMART-metoden. SMART står för *Specifikt, Mätbart, Acceperade, Realistiska och Tidsbestämt*.

Arbetsledningens kommentar:

En långsiktig, initierad och samordnad planering är naturligtvis fullkomligt nödvändig på en så stor arbetsplats som Visby domkyrkoförsamling. Detta är viktigt inte bara ur ett verksamhetsperspektiv – det är också en av de viktigaste arbetsmiljöåtgärderna.

Vore säkert bra att få till samtal i medarbetarlaget som handlar om kyrkans innersida, om kyrkans syfte. Samtidigt gäller det att måldiskussionerna inte blir till oändliga långbänkar, med fler inef-

fektiva sammanträden. Här krävs en del tankemöda för att hitta den optimala formen. Arbetet i församlingen måste präglas av långsiktighet där besluten bygger på analyser av vad det är att vara kyrka i Visby. Att all verksamhet planeras i enlighet med antagen församlingsinstruktion är ett sätt att säkra stabilitet i arbetet. Här kan också den medlemsundersökning som vi just nu arbetar med vara en god hjälp. Det krävs också mycket annat idéarbete från olika håll.

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

6. Närvaro, information och kommunikation

Rapport från samtalen

Några medarbetare har påpekat att man upplevt Mats som en frånvarande chef. Någon skyller på hans hobby och antyder att denna inkräktar på arbetet, andra pekar på att han brister i förmågan till dialog. Ett annat uttryck för Mats' frånvaro är att han enligt flera medarbetare inte sällan ger besked och order via SMS och mail – detta även i känsliga frågor. En medarbetare uttrycker det så här: *"Mats tar ingen kontakt med en utom via sms om det är något viktigt."* Dessutom omvittnas att dessa mail kan komma på tider som inte kan anses vara arbetstid (sena kvällar, nätter etc). Detta uppges som ett stressande moment, medarbetarna vet inte vad som kommer och det är stor risk att man öppnar meddelandet – med allt vad det kan innebära av oro och undran. Så här säger en medarbetare: *"Man får dubbla signaler, som att det är viktigt att ta hand om sig själv men man får kritik om man inte svarar på mejl på sin lediga dag."*

Några medarbetare upplever att det är viktigare att tala med massmedia än informera internt, vilket innebär att medarbetarna får del av informationen om vad som händer i församlingen via massmedia. Om medarbetarna på ett tidigt stadium får direktinformation om olika saker i församlingen är det mycket lättare att sedan tala gott om församlingen. Ett exempel som togs upp var ett onsdagsmöte. Så här säger medarbetaren: *"Text i onsdags frågade jag om informationen till allmänheten på tisdagskvällen hur den gick och vad som sades. Man var stolt över att 80 deltagit, vilket engagemang. Jag fick till svar att jag skulle prata med de medarbetare som hade varit där."* En annan medarbetare påpekar att bristen på information leder till spekulationer och rykten.

De månatliga gemensamma onsdagsmötena för all personal beskrivs av en del medarbetare som meningslösa. Några förstår inte varför man måste sitta där, i synnerhet som närvaroobligatoriet inte gäller alla. Det är oklart vilka som är undantagna från obligatoriet, men uppenbart prioriterar vissa bort detta möte. Onsdagsmötena uppfattas som informationsmöten. Här förekommer ingen dialog. Dessutom vittnar flera om att mötena är dåligt förberedda av ledningen, ibland händer det t o m att mötet ställs in när man väl kommit dit. En medarbetare säger: *"Man åker till ett möte, avsätter arbetstid och på mötet får man veta att mötet är inställt."* Flera enheter och verksamhetsområden har också egna möten som omvittnat känns betydligt mer meningsfulla.

Konsultens kommentar

I ett arbetslag är det viktigt med tydliga kommunikationskanaler. De formaliserade informationsbehovet ökar vanligen med arbetsplatsens storlek. En bra och genomtänkt information skapar trygghet för alla parter. I annat fall riskerar man desinformation och ryktesspridning. Sättet att informera förändras också hela tiden, varför frågan om hur kommunikationen skall ske inte kan anses vara löst en gång för

alla.

Det finns en risk att de digitala kommunikationsmöjligheterna får ersätta mötet mellan människor. Ofta använder vi dessa i ambitionen att besked och beslut skall ske snabbt och effektivt. Men den digitala formen av kommunikation förutsätter att det finns ett förtroendefullt samarbete som byggts upp genom den energi som det fysiska mötet ger. När detta inte finns blir lätt opersonligheten i kommunikationen tolkad som någon form av hot. Detta inte minst eftersom digital information enbart är verbal (vilket motsvarar mindre än 10% av vår kommunikativa process) och dessutom med nödvändighet kortfattad. Därför tror jag att en policy för hantering av dessa medier är välgörande för arbetsmiljön och att processer som kräver fysiska möten för att gärna kan få ta lite mer tid för att bli väl förankrade bland personalen.

Arbetsledningens kommentar

Om närvaro. Lite filosofiskt kan man uttrycka det så här: Närvaro i ett rum betyder frånvaro i alla andra rum. Detta faktum betyder att en närvaro för några medarbetare i en arbetsmiljö måste betyda frånvaro i alla andra medarbetares miljöer. Här behöver återigen delegationsordningen tydliggöras. Chefen/arbetsledaren kan vara närvarande utan att domprosten är närvarande. När det gäller min hobby - jag fullföljer mitt åtagande som anställd i församlingen. Den brist på förmågan till dialog som några medarbetare nämner får jag arbeta vidare med – också tillsammans med min handledare och coach. Vilka medier man ska använda för kommunikation kan alltid diskuteras.

Vad som blir tydligt är att jag från och med nu inte kommer att skicka SMS till medarbetare som inte uttryckligen bett om det, efter arbetstid. Det var en ny signal för mig – som jag direkt tar på stort allvar. Mail till medarbetare på deras arbetsmail kommer jag att fortsätta skicka på tider som passar min arbetsplanering. Men det finns självklart ingen förväntan på att medarbetare läser arbetsmail när de inte är i tjänst. Vi ska ta fram en policy för arbetsredskapen telefon och dator.

Om medarbetare har känslan- och kanske också erfarenheten – av att mediakontakter går före internkommunikation så är det allvarligt. När det gäller mötet en tisdagskväll med allmänheten så minns jag väl repliksiftet på stormötet dagen efter. Mitt svar gick ut på att det var bättre att frågeställaren kollade med någon annan än med mig som var arrangör av mötet.

Informationskanalerna är viktiga på en relativt stor arbetsplats som vår. Och de måste hela tiden ses över. Stormötet är den viktigaste informationskanalen idag. Det finns ingen som har behov av meningslösa möten, särskilt inte arbetsgivaren. Den möteskultur som vi nu har sedan något år är frukten av en rejäl genomlysning och ett kontinuerligt utvärderingsarbete i hela medarbetargruppen. Vilka möten man ska ha är hela tiden föremål för diskussion – och alla på en arbetsplats kommer inte att bli överens. Vi har just nu det mötesschema som de flesta var överens om då vi senast gjorde en undersökning. Det kan vara dags att återigen göra en sådan undersökning.

Ingen är undantagen att vara med på stormötena. Stormötena är mest information från ledningen till alla medarbetare. Det står i Mötesschemat som alla får vid terminsstarten: *"Syfte: Gemensam information om församlingsövergripande saker, rapport från distrikten, personalinformation, inspiration och idé och erfarenhetsutbyte."* Förberedelserna för mötena kan bli bättre, vi arbetar med detta i ledningsgruppen. Bland annat är tanken att involvera flera medarbetare.

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

7. Organisationskulturer

Rapport från samtalen

Flera av de som arbetar i stadsdelskyrkor, på Birkagården och i sjukhuskyrkan upplever sig vara i periferin av församlingen, vilket i detta fall betyder att man känner sig mindre betydelsefulla. Igen betonas att känslan av ett "vi" (i betydelsen Visby domkyrkoförsamling) saknas. Ett citat ur samtalen låter så här: *"Vi är i periferin, det verkliga händer i domkyrkan och Mats har ingen koll på oss i distriktskyrkorna."* Några medarbetare i distriktskyrkorna uttrycker att arbetsledningen (Mats) har en brist på kunskap och förståelse av distriktens arbete. Någon uttrycker det så här: *"Domkyrkans personal är ett A-lag i församlingen"*.

Någon menar att vissa personer i arbetslaget av ledningen identifieras som konservativa andra som progressiva. Någon menar att man måste vara högpresterande för att duga i arbetslaget. Ytterligare någon menar att det finns informella ledare och att subtila hierarkier egentligen styr verksamheten (se kap 1 "Ledarskap")

Birkagården upplevs som den mest avlägsna "satelliten" inom Domkyrkoförsamlingens verksamhet. En medarbetare uttrycker det så här: *"... känner ingen som helst inblandning av vare sig chef eller kyrkoråd. Det är ju bra att man får göra som man vill men dåligt att man arbetar för mycket utan uppbackning."* Personalmässigt är det vattentäta skott mellan Birkagården och domkyrkoförsamlingen. Så här säger en medarbetare: *"Bra när det stått om oss i tidningen sen skiter dom i oss."* En annan undrar: *"Mats, vem är det? En diakon kommer hit någon enstaka gång. Till Öppet hus, grötlunch, påskmiddag ber vi att en präst ska komma och det är aldrig Mats som kommer. Jag vet ingenting om honom."* Någon annan menar att Mats är öppen för dialog. En representant från Birkagården deltar på de månatliga stormötena, men i övrigt har man ingen kontakt. En rimlig kontaktväg borde vara någon diakon i domkyrkoförsamlingen, men inte heller där sker någon mer regelbunden kontakt. Birkagårdens personal lever ett riskfyllt liv, med ansvarsfulla och ansträngande arbetsuppgifter där fysiska och psykiska hot förekommer. Samtidigt betonar alla medarbetare att man trivs och att jobbet känns meningsfullt.

En del menar att Mats har olika relationer till sina medarbetare och dessa relationer upplevs bygga på om man tycker som Mats. Om man inte allierar sig med gruppen kring Mats riskerar man att bli exkluderad, menar någon. Mats uppges av någon ha svårt med olikhet trots den höga beaktelse av mångfald som han vill ge Visby domkyrkoförsamling. Domkyrkans mångfaldsprofil upplevs av några i personalen, som en fasad utåt och motsvaras inte av hur Mats relaterar till medarbetarna. En medarbetare uttrycker det så här: *"Mångfald då menar jag alla typer av mångfald men här är det bara en sorts mångfald som gäller."*

Flera subgrupper, som upplevs exkluderande, har beskrivits i samtalen. Några subgrupper definieras av medarbetarna utifrån den verksamhet man bedriver. Här finns t.ex. gruppen som arbetar med konfirmander eller kyrkomusikergruppen. Bland vaktmästarna upplevs vaktmästargruppen i domkyrkan vara lite förmer än de andra. Barntimmeledarna beskrivs som en annan subgrupp med låg status. En annan subgruppering beskrivs av någon som de som är för eller emot Mats. Flera medarbetare har uttryckt att man inte vill tillhöra någon grupp, vare sig för eller emot Mats eller någon annan exkluderande grupp. Man vill bara medverka till ett gott samarbetsklimat. Samtidigt beskrivs av någon att man känner sig osäker om man inte ansluter sig till någon av subgrupperna. Flera betonar med eftertryck att det saknas vi-känsla i församlingen. Var och en jobbar på sitt utan att det finns någon gemensam strävan, syfte eller målbild.

Konsultens kommentar

Visby domkyrkoförsamling är en relativt stor arbetsplats. Ju större en arbetsplats är desto mer formaliserade strukturer behövs av det skälet att direktinformationen minskar med ökande storlek på arbetsplatsen. Av samma skäl så måste man på större arbetsplatser vara extra vaksam på organisationskulturerna. Det kan lätt uppstå dolda kulturer som inte är önskvärda.

En sådan är att det upplevs finare att jobba i Domkyrkan än i en stadsdelskyrka. Andra har uppfattat det som att man skall tycka som Mats för att vara godkänd. De upplevelser av subgrupper av hög- respektive låg status hör också till en organisationskultur som verkar splittande på arbetet.

Några medarbetare i Visby domkyrkoförsamling uppfattar att olikhet inte premieras av arbetsledningen och man uppfattar att arbetsledningen premierar det som är "politiskt korrekt". Om denna känsla i ett arbetslag får stort utrymme så kan det innebära en risk att allt fler kommer att visa upp sidor hos sig själva som man förväntar att arbetsledningen skall se, men som inte motsvarar medarbetarens egentliga uppfattning. Därmed krymper man dels sin egen potential och kompetens liksom medarbetarlagets. En grundsten i kyrklig verksamhetsutveckling är medarbetarnas och de förtroendevaldas gemensamma möjlighet för kreativitet. En sådan kreativitet kan bara blomma om det finns tillräcklig mycket utrymme för olikhet. Någon har sagt: *"Om det finns två personer som tycker lika på en arbetsplats så är en överflödig!"* Kanske lite överdrivet – men tänkvärt. Just för att möta de existentiella frågorna kring verksamheten behövs olikhet och mångfald och dessutom en vilja att använda sig av olikheterna.

Verksamheten i församlingen bedrivs inom flera organisatoriskt tydligt avgränsade områden såväl geografiskt som innehållsligt. När "moderkyrkan" har den tyngd av tradition som är fallet här, upplever en del medarbetare en värdering av vad som är finast och mindre fint. Detta innebär att den kontakt som borde vara en ömsesidigt och respektfull dialog istället riskerar att ersättas av ömsesidig misstänksamhet mot andra verksamhetsgrenar. Det kan utvecklas egendomliga kontrollfunktioner, något som ytterligare förstärker en upplevd över- och underordning.

I ett sådant här läge kan det utvecklas en kultur där man uppfattar att ledningen kontrollerar de olika verksamheterna, att man håller sig inom ramarna och företrädarna för de olika verksamhetsdelarna testar ledningen hur långt man kan gå utan att få smäll på fingrarna. Inget av detta skapar i grunden ett förtroendefullt klimat och hämmar naturligtvis utveckling. Om varje verksamhetsdel känner att det finns ett behov att skydda sitt eget från de andra medarbetarna och den övriga verksamheten i församlingen är man riktigt illa ute. Helheten blir ju då inte bara ointressant utan dessutom ett hot. Denna splittring förstärks genom upplevelsen av det finns exkluderande subgrupper.

Arbetsledningens kommentar

Vi i Visby domkyrkoförsamling är inte en förskonad miljö. Det finns kulturer som inte är bra och som påverkar verksamhet och arbetsmiljö på ett menligt sätt. Det viktiga är att vi vågar lyfta upp de dolda kulturen i ljuset. Det finns självklart hos arbetsledningen ingen tanke på att vissa medarbetare tillhör att A-lag och andra inte. Hur kan man arbeta för att mota en sådan föreställning? Någon menar att *"...Mats ganska ofta hoppar över verksamhetsledaren i beslut som tas..."*. Detta stämmer varken med min eller verksamhetsledarens bild av hur det går till. Verksamhetsledaren har bland sina arbetsuppgifter också andra mer övergripande uppgifter i församlingen än att vara verksamhetsledare för distrikt söder. Detta har tydligen inte kommunicerats på ett fullgott sätt.

Verksamheten på Birkagården är ett mycket viktigt arbete för Visby domkyrkoförsamling. Medarbetarna där verkar i en svår och utsatt situation. Om detta är arbetsledningen mycket medveten. Vi har en diakon på plats en gång i veckan (tjänsten har varit vakant under våren), vi har arbetat med arbetsmiljön på ett särskilt sätt. Föreståndaren är från hösten 2015 med i församlingens ledningsgrupp bland annat i syfte att knyta verksamheten och medarbetarna där närmare församlingen i övrigt.

Återigen måste vi söka formerna för att stärka "vi"- känslan. Hur gör vi för att få bort upplevelsen av att det är viktigast och finast vid domkyrkan och lågprioriterat i t ex stadsdelskyrkorna. Den känslan som några medarbetare har motsvaras ju inte av hur det ser ut i budgeten när det gäller satsningar på verksamhet och personal. Men upplevelsen finns ju där och är förödande. Hur arbe-

tar vi med den?

Jag känner ett stort behov av att få tala vidare om dessa upplevelser. Vilka finns i subgruppen som några upplever finns runt mig? Är det ledningsgruppen, de som bekräftar mig, de jag tycker om... Min oro är att upplevelsen av subgrupper stjälar energi från samtalet om församlingens uppdrag och kyrkans identitet och att känslan av subgrupperingar skapar en grogrund för osund konkurrens. Till dessa samtal hör också hur vi kan knyta sjukhuskyrkan och Birkagården närmare församlingens övriga verksamhet.

Mångfald och olikhet hos medarbetare i både åsikt och uttryck är församlingens stora kapital. Det berikar verksamheten. Hur ska vi verka för att denna sanning inte bara blir vackra ord hos ledningen utan genomsyrar all verksamhet. Vilken metod eller förhållningssätt hos arbetsledningen, kan eliminera den känsla som nu några medarbetare ger uttryck för?

Åtgärdsplan – överenskommen mellan arbetsgivare och skyddsombud

Datum	Åtgärd	Ansvarig

Vägen vidare

Samtalen har avslutats med att var och en ombetts formulera med några korta ord vad som är viktigast för församlingens fortsatta utvecklingsarbete. Ord som då lyfts fram är en *"ökad dialog"* mellan chefer och medarbetare och mellan olika delar av verksamheten. I dialogbegreppet ligger att man *"vill bli sedd och betrodd"* som medarbetare och man vill upprätta *"vi-känslan"* bland medarbetarna i hela församlingen. Några menar att mångfaldsperspektivet måste gälla inåt i verksamheten också. *"Olikheter berikar."* Kompetenserna måste utnyttjas bättre. *"Planeringen måste bli mer långsiktig"* och bättre. Vi måste skapa *"gemensamma målbilder"* där alla räknas som *"likvärdiga medarbetare"*.

I så gott som alla de samtal som genomförts har den goda viljan att skapa en bättre arbetsplats tydligt manifesterats. Detta gäller såväl medarbetare som ledning och gäller både för att utföra uppdraget och för att skapa goda arbetsmiljöer. Det svåra arbetet som nu ligger framför är att hitta formerna och strategierna för att mer bli ett *"vi"* i arbetslaget. Medarbetarna är församlingens viktigaste resurs – hur kan vi tillsammans verka för att uppdraget blir tydligare och arbetsmiljön förbättras. Hur tar vi tillvara allas resurser på bästa sätt? Detta kommer att kräva omfattande insatser av såväl ekonomisk som personell karaktär och säkert en hel del uppoffringar. Kanske måste åtskilligt omprövas hos många och det är viktigt att betona att utveckling bara kan ske om det finns en vilja till förändring och en öppen, lyssnande, respektfull och ödmjuk inställning från alla parter. Det bästa sättet att utvecklas är att se verkligheten sådan den faktiskt är. Det är vår förhoppning att det arbete som är gjort i och med denna rapport och den process som nu måste följa skall leda församlingsarbetet framåt på ett sätt som gynnar församlingens mål och ambition.

Visby 17 september 2015

Ragnar Håkansson
HR-konsult

Mats Hermansson
Domprost

Psykosocial skyddsround vid Visby domkyrkoförsamling våren 2015.

Ragnar Håkanson 20150219

Struktur

Samtal om ca två timmar vid ett eller två tillfällen sker i grupper om 3-5 personer. Grupperna väljs utifrån arbetslag. Chefspersoner utgör egen grupp och deltar inte i arbetslagssamtalen. Samtalen leds av undertecknad. En sekreterare följer arbetet under samtliga samtal. De områden som man avser att diskutera i arbetsgruppen delas ut minst en vecka innan arbetslagsmötet hålls och samtliga deltagare förväntas ha förberett sig inför samtalet.

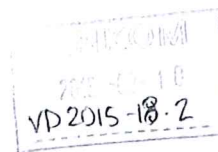
Samtalen sker under konfidentialitet. Vad som framkommit i samtalen sammanställs i en projektrapport på ett sådant sätt att konfidentialiteten säkerställs. För att säkerställa detta ges varje medarbetare möjlighet att läsa rapporten innan den överlämnas till beställaren. Projektrapporten med förslag om eventuella åtgärder tillställs kyrkorådet senast under maj månad 2015.

Syfte

Samtalen syftar till att utröna arbetsplatsens psykosociala miljö. I gruppssamtalen berörs fyra huvudområden nämligen *ledarskap och arbetsorganisation, delaktighet och demokrati, kommunikation och information samt synen på hälsa och sjukfrånvaro*. Jag beskriver nedan vad som kan tänkas ingå under varje huvudområde. Avsikten är inte att detaljstyra samtalen utan att ge material till samtalen både för medarbetarnas egen förberedelse och vid behov som en hjälp vid samtalens genomförande. Jag är väl medveten om att de olika begreppen jag nämner kan ges väsentligt olika tolkningar. Det är inte heller så att dessa begrepp gör anspråk på att uttömma området och en del begrepp beskriver i varierande grad samma sak. Slutligen har jag tillfogat en femte rubrik som handlar om tankar inför hur man kan gå vidare.

- Ledarskap och arbetsorganisation
 - Likabehandling eller unikabehandling
 - Godtycklighet eller "rättsäkerhet"
 - Effektivitet eller kreativitet
 - Självtändighet eller styrning
 - Tillit eller misstänksamhet
 - Quick-fix eller långsiktighet
 - Struktur eller låtgå
 - Dialog eller direktiv
 - Begränsningar eller möjligheter
- Delaktighet och demokrati
 - Tillit eller misstänksamhet
 - Hierarki eller medbestämmande
 - Kreativa sammanträden eller tid som kunnat användas bättre
 - Samarbete eller ensamarbete
 - Olikhet som tillgång eller hot

- Könsroller?
- Informella ledare?
- Kommunikation och information
 - För lite eller för mycket information
 - Rätt eller fel information
 - Enkelriktad eller ömsesidig kommunikation
 - Uttalade kulturer, seder och bruk?
- Syn på hälsa och sjukfrånvaro
 - Högpresterande och lågpresterande
 - Efterfrågad eller nonchalerad
 - Begränsningar eller gränslöshet
 - När blir jag sedd på arbetsplatsen?
 - Hur ser relationerna ut, subgrupper, inkluderande, exkluderande, syndabocksbetende?
 - Vad driver dig att jobba vidare?
 - Vad har hänt när din dag känns bra/misslyckad?
 - Vad gör dig orolig/sover dåligt...?
 - Stressframkallande faktorer.
 - Hur värderas kompetens?
 - Är det tillåtet att misslyckas?
 - Onödiga arbetsuppgifter?
 - Diskriminering?
 - Omöjliga arbetsuppgifter, arbetsförhållanden
 - Sexuella eller andra trakasserier
- Hur går man vidare?
 - Kvalitetssäkring – vad betyder det?



Protokoll över information enligt 19§ medbestämmandelagen (MBL)

Plats: Församlingshemmet
Datum: 2015-03-02
Tid: 11:00-11:20

För arbetsgivaren

Visby domkyrkoförsamling

Mats Hermansson, domprost
Hans Nilsson, kyrkokamrer

För den fackliga organisationen

Linnea Tibell, Lärarförbundet
Weronica Holmqvist-Barckman, Vision
Kent Österdahl, KyrkA
Linda Cederlund, Kommunal
Ingrid Gustafsson, Kommunal
Claes Larsson, Akademikerförbundet SSR

Skyddsround

Förslaget är att skyddsrounden sker i form av gruppsamtal. Grupperna kommer att sammansättas utifrån församlingens arbetsplatser enligt följande:

Terra Nova
Visborg
Domkyrkan/församlingshemmet
Församlingshemmet/expeditionen
Tjelvar
Arbetsledare
Domprost

Samtalen kommer att ledas av Ragnar Håkansson med en sekreterare till sin hjälp.

Förslaget har varit upp vid mötet med skyddsombuden den 25 februari.

KyrkA framför att arbetsgivaren bör öppna upp för personliga samtal om det finns behov för detta. Arbetsgivaren kommer att instruera samtalsledaren om att informera om möjligheten till personliga samtal.

Skyddskommitté

Arbetsgivaren lyfter frågan om inrättande av skyddskommitté om möjligt med lokala skyddsombud. Detta skulle underlätta arbetsmiljöarbetet inom församlingen inkl. begravningsverksamheten. Vi enas om att de fackliga representanterna återkommer med namn på personer om så är möjligt.

Ulrika Holmberg

Från: Ulrika Holmberg
Skickat: den 4 december 2015 15:25
Till: 'Sofia Jönsson'
Kopia: Anna Tronêt
Ämne: SV: Överklagan om D 301 2015-50

Domkapitlet i Visby stift har mottagit din överklagan.

Överklagan ska vara undertecknad av dig, så vi ber dig att inkomma med detta inom några dagar.

Med vänliga hälsningar

Ulrika Holmberg
Utredningssekreterare Visby stift
tel. 0498-40 49 26
ulrika.holmberg@svenskakyrkan.se

2015-12-11
Tjänsteanteckning.
Sofia Jönsson har idag
undertecknat överklagandet
på stiftskansliet.
 Anna Tronêt

-----Ursprungligt meddelande-----

Från: Sofia Jönsson [<mailto:sofiaillyjonsson@me.com>]
Skickat: den 4 december 2015 14:58
Till: Ulrika Holmberg
Kopia: Anna Tronêt
Ämne: Överklagan om D 301 2015-50

Hej,

här är min överklagan om beslutet D 301 2015-50, till Svenska kyrkans överklagandenämnd.

Jag har lagt med bilagan Psykosocial arbetsmiljörapport som ska skickas till överklagandenämnden. Allt annat underlag, som min begäran till domkyrkoförsamlingen, brevväxling och domkapitlets beslut, kommer vad jag förstår överklagandenämnden till er genom er. Hör av om jag behöver komplettera någonting.

Tack, och trevlig helg,

Sofia

VISBY STIFT	
☐ Fiskopsämbetet	☒ Domkapitlet
☐ Egendomsnäm.	☐ Stiftstyrelsen
ANK. 2015 -10- 0 5	
Dnr: D301.2015-50-1	
Handl: AT	
Kop:	

ANKOM
2015 -10- 05
Visby stift
Visby 2015-10-05

Till domkapitlet i Visby stift

Jag har från Visby domkyrkoförsamling begärt ut den psykosociala skyddsround som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult, enligt Kyrkoordningen kap 53.

53 kap. Definition av begreppet handling

5 § Med handling avses en sådan framställning i skrift och bild eller en sådan teknisk upptagning som

1. förvaras hos Svenska kyrkan, och
2. är att anse som inkommen till eller upprättad hos Svenska kyrkan.

Enligt uppgift från anställda i församlingen har rapporten lämnats ut till dem i juni. De fick läsa den och sedan återlämna kopiorna. En senare version av skyddsrounden blev offentlig i september, men juniversionen ska enligt dessa anställda skilja sig från septemberversionen varför det är angeläget för mig att se den första versionen.

I den offentliggjorda rapporten anges att anställda fått se texten. Domprost Mats Hermansson beskriver också i sin mejlväxling med mig hur detta gått till, se bilaga. Därmed är juniversionen att anse som inkommen till församlingen, som jag förstår Kyrkoordningen.

Visby domkyrkoförsamling vill inte lämna ut denna första version av den psykosociala skyddsrounden varför jag härmed ber domkapitlet att avgöra om handlingen kan lämnas ut och, om något däri måste sekretessbeläggas, i så fall vad.

Bilagor:

Mejlväxling med Visby domkyrkoförsamling.

Rapport från psykosocial skyddsround (september), finns på församlingens hemsida.

Sofia Jönsson,

Visby

Från: Sofia Jönsson sofialillyjonsson@me.com
Ämne: Re: Begäran om inkommen handling
Datum: 3 oktober 2015 12:53
Till: Mats Hermansson mats.hermansson@svenskakyrkan.se

SJ

Okej, tack för svar, men enligt kyrkorättsjurist jag talat med är det att räkna som en inkommen handling när extern konsult lämnar över en text. Jag går därmed till domkapitlet med saken så får de reda ut.

mvh, Sofia LJ

3 okt 2015 kl. 12:14 skrev Mats Hermansson <mats.hermansson@svenskakyrkan.se>:

Hej Sofia Lilly Jönsson!

Det finns flera olika texter som funnits i detta arbete under processens gång. Men inget som kan kallas rapport eller handling i Kyrkoordningens mening i de paragrafer som du själv hänvisar till. Utan det har handlat om arbetsmaterial i olika stadier.

Det fanns till exempel en textmassa som var en sammanfattning av gruppsamtalen som konsulten hållit och som samtliga i personalen fick se. Jag vet att detta dokument är raderat från konsultens dator av de skäl som angavs när texten presenterades för personalen, nämligen att formuleringar som kunde avslöja personal eller som konsulten missuppfattade är strukna och/eller redigerade.

Konsulten fortsatte att redigera och bearbeta materialet. Vi fick i början av sommaren del av det som så långt var gjort. Textmassan var ännu ingen färdig rapport utan fortsatt ett arbetsmaterial. I samarbete med konsulten vidtog ett arbete av redaktionell art. Vi bearbetade materialet så att personnamn försvann (utom mitt), tog bort upprepningar och förde samman texter i syfte att öka möjligheten att arbeta med materialet på ett bra sätt.

Sammanfattningsvis: Det finns en arbetsprocess, med många olika texter, som började i februari och som i september resulterade i en Rapport. Den färdiga rapporten kom in från konsulten i mitten av september och skickades sedan ut till våra skyddsombud inför vårt första möte den 24 september. Hur rapporten arbetats fram framgår av rapporten. Handlingen finns nu på församlingens hemsida.

Hälsningar
Mats Hermansson

Från: Sofia Jönsson <sofialillyjonsson@me.com>
Datum: 2 oktober 2015 16:08:19 CEST
Till: "Hans Nilsson (Visby)" <hans.b.nilsson@svenskakyrkan.se>
Ämne: Re: Begäran om inkommen handling

Hej igen,

jag fick inget svar från dig om det här. Jag vill berätta att jag väntar till och med torsdag i nästa vecka på att få rapporten från er, men sedan överklagar jag till domkapitlet enligt KO.

mvh, Sofia LJ

30 sep 2015 kl. 17:43 skrev Sofia Jönsson
<sofialillyjonsson@me.com>:

Jo, jag menar alltså rapporten som den såg ut i början av juni.
Eftersom den är en inkommen handling från en extern konsult kan
den inte räknas som arbetsmaterial i församlingen.

Sofia LJ

30 sep 2015 kl. 17:05 skrev Hans Nilsson (Visby)
<hans.b.nilsson@svenskakyrkan.se>:

Hej Sofia !

Översänder rapporten från genomförd psykosocial
skyddsround

Bifogar även länken till vår hemsida där rapporten
också finns

[http://www.svenskakyrkan.se/default.aspx?
id=1317821&ptid=3095](http://www.svenskakyrkan.se/default.aspx?id=1317821&ptid=3095)

Med vänlig hälsning

Hans Nilsson
Kyrkokamrer

<image001.png>

Tel. 0498-206808

hans.b.nilsson@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/visby

Från: Visby domkyrkoförsamling
Skickat: den 30 september 2015 13:35
Till: Mats Hermansson; Hans Nilsson (Visby)
Ämne: VB: Begäran om inkommen handling

Från: Sofia Jönsson [<mailto:sofialillyjonsson@me.com>]
Skickat: den 30 september 2015 13:26
Till: Visby domkyrkoförsamling
Ämne: Begäran om inkommen handling

Hej,

jag vill igen begära ut den psykosociala skyddsron den som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult, enligt Kyrkoordningen kap 53.

53 kap. Definition av begreppet handling
5 § Med handling avses en sådan framställning i skrift och bild eller en sådan teknisk upptagning som

1. förvaras hos Svenska kyrkan, och
2. är att anse som inkommen till eller upprättad hos Svenska kyrkan.

Tack,
Sofia Lilly Jönsson

<Psykosocial arbetsmiljöron d 20150917.pdf>

Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 6 oktober 2015 16:31
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: Beslut gällande begäran om att ta del av handling
Bifogade filer: DK 20151005.pdf

Till Visby domkyrkoförsamling.

I går inkom till domkapitlet bifogat begäran med bilagor.

Det gäller en handling benämnd psykosocial skyddsround som enligt den klagande ska ha inkommit till Visby domkyrkoförsamling från en konsult i juni 2015. Av bifogat underlag framgår att kommunikation förevarit mellan den klagande och Mats Hermansson, som har lämnat besked till den klagande att någon sådan handling inte finns i kyrkoordningens mening.

För att domkapitlet ska kunna handlägga ärendet behövs svar behövs på följande frågor.

- Är Mats Hermanssons e-post till den klagande 3 oktober avsedd att vara ett beslut enligt kyrkoordningen 53 kap 10 § fjärde stycket, förutsatt att kyrkorådet har delegerat sådan beslutsrätt till honom? I så fall behöver befogenheten styrkas samt det hinder som finns mot att lämna ut handlingen anges (53 kap 11 §).
- Om det Mats Hermansson gjort inte är att fatta beslut utan att pröva om handlingen ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket) ska frågan om utlämnande hänskjutas till den juridiska personen (dvs vanligen kyrkorådet) för beslut (fjärde stycket). Enligt 9 § ska ett önskemål om att få ta del av en handling hanteras skyndsamt vilket innebär att beslut behöver fattas inom någon eller ett par dagar.

Hör av er om ni har några frågor.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Anna Tronêt
STIFTSJURIST
VISBY STIFT
E-POST: anna.tronet@svenskakyrkan.se
TELEFON: 0498-40 49 16
FAX DIREKT: 0498-21 01 03

Svenska kyrkan

HELGE ANDSHUSET
POSTADRESS: Box 1334, S-621 22 VISBY
TELEFON: 0498-40 49 00 www.svenskakyrkan.se/visbystift

Anna Tronêt

Från: Mats Hermansson
 Skickat: den 13 oktober 2015 22:00
 Till: Anna Tronêt
 Ämne: SV: Beslut gällande begäran om att ta del av handling
 Bifogade filer: Delegationsordning.pdf

Till domkapitlet

Jag svarar nu så snabbt det varit möjligt för mig. Redan när jag fick mailet den 6 oktober så avsatte jag första lediga kväll till att formulera ett svar. Och den kvällen är i dag den 13 oktober. Jag vet inte om det är att handlägga ärendet tillräckligt skyndsamt enligt kyrkoordningen – men jag vet att det är så snabbt som det varit möjligt för mig att svara på domkapitlets begäran.

Sofia Jönsson har sedan i våras hört av sig till vår expedition och till flera enskilda medarbetare med en begäran att få ut en psykosocial skyddsround som hon menat har funnits att tillgå. Svaret har varit det samma – när den är klar så kommer vi att lämna ut den.

Den 2 oktober skickade hon ett mail igen och jag svarade då dagen därpå den 3 oktober, som får anses skyndsamt. Det svaret finns redan hos domkapitlet, genom Sofia Jönssons försorg. Det finns också nedan.

Den 1 oktober mailar också Jannice Svensson, Vision, till mig med samma begäran. Hon begär då att få ut det hon kallar "originalrapporten" som hon menar innehåller 8 sidor. Hon får samma svar Sofia Jönsson – också den 3 oktober. Det finns ingen annan handling än den psykosociala skyddsround som ligger på vår hemsida.

Med anledning av Jannice Svenssons mail hör jag av mig till vår konsult Ragnar Håkansson och undrar om han har några tankar om vad det kan vara som menas. Ragnar svarar mig då med dessa rader samma dag, 1 oktober:

"Jag har funderat hela dagen över vad detta är för ett dokument. Det jag kommit fram till är att vad hon syftar på är förmodligen det dokument som var en rapport från samtalen som samtliga i personalen fick se. Det förmodat åttasidiga dokumentet såg ju aldrig du i den version det presenterades för personalen och skulle inte heller göra. Detta dokument är raderat från min dator av de skäl som angavs när dokumentet presenterades för personalen, nämligen att formuleringar som kunde avslöja personal eller som jag missuppfattade är strukna och redigerade. Därefter slängde jag alltså samtliga notater från samtalen samt detta ursprungliga dokument - helt i enlighet med planen."

Jag är lika frågande som Ragnar Håkansson.

Jag har ingen gång fattat något negativt beslut om att inte lämna ut begärd handling. Detta gäller mina medarbetares svar till Sofia Jönssons sedan i våras, och det gäller mina svar till såväl Jannice Svensson som till Sofia Jönsson den 3 oktober. Av det enkla skälet att den handling som de menat funnits att lämna ut – inte har existerat. Men jag har naturligtvis svarat dem så snabbt som möjligt. Jag har då försökt redogöra för hur processen gått till. Men troligen med föga framgång...

Jag menar alltså bestämt att jag inte har fattat något negativt beslut angående någon handlingens utlämnande enligt Kyrkoordningen. För den handling de begärt finns inte. Och har inte funnits som en handling. Ingen handling har funnits i denna process innan Ragnar Håkansson skickar den färdiga rapporten. Då diariefördes den som inkommande handling. Den publicerade sedan på vår hemsida efter att vi först haft möte med våra skyddsombud samt sänt den till alla anställda och alla i kyrkorådet. Jag ser att jag har utgående mail sparad från den 18 september – då går dokumentet, som jag fått av Ragnar Håkansson samma dag, ut till de fackliga skyddsombuden. Och en vecka senare lägger vi ut det på vår hemsida.

Jag ser inget hinder enligt kyrkoordningen (53 kap 11§) att lämna ut någon handling. Vi åberopar alltså ingen sekretess eller annan anledning att inte lämna ut någon handling – utan endast det faktum att ingen handling finns. Jag har inte heller prövat om handlingen ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket). För man kan inte pröva att lämna ut en handling som inte finns.

30 sep 2015 kl. 17:43 skrev Sofia Jönsson <sofialillyjonsson@me.com>:

Jo, jag menar alltså rapporten som den såg ut i början av juni. Eftersom den är en inkommen handling från en extern konsult kan den inte räknas som arbetsmaterial i församlingen.

Sofia LJ

30 sep 2015 kl. 17:05 skrev Hans Nilsson (Visby) <hans.b.nilsson@svenskakyrkan.se>:

Hej Sofia !

Översänder rapporten från genomförd psykosocial skyddsround

Bifogar även länken till vår hemsida där rapporten också finns

<http://www.svenskakyrkan.se/default.aspx?id=1317821&ptid=3095>

Med vänlig hälsning

Hans Nilsson
Kyrkokamrer

<image001.png>

Tel. 0498-206808

hans.b.nilsson@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/visby

Från: Visby domkyrkoförsamling
Skickat: den 30 september 2015 13:35
Till: Mats Hermansson; Hans Nilsson (Visby)
Ämne: VB: Begäran om inkommen handling

Från: Sofia Jönsson [<mailto:sofialillyjonsson@me.com>]
Skickat: den 30 september 2015 13:26
Till: Visby domkyrkoförsamling
Ämne: Begäran om inkommen handling

Hej,

jag vill igen begära ut den psykosociala skyddsrounden som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult, enligt Kyrkoordningen kap 53.

53 kap. Definition av begreppet handling

5 § Med handling avses en sådan framställning i skrift och bild eller en sådan teknisk upptagning som

1. förvaras hos Svenska kyrkan, och
2. är att anse som inkommen till eller upprättad hos Svenska kyrkan.

Tack,
Sofia Lilly Jönsson

XX

Mailkonversation med Visions Jannice Svensson

Hej Skyddsombud och fackliga representanter!

Torsdag den 1/10 fick jag ett mail från Visions Jannice Svensson som jag nu svarar på. Svaret går till er alla precis som förra veckans svar på mail från Vision.
Först mailet från Vision i rött:

Hej Mats

Det har kommit till vår kännedom att det finns ett "originalrapport" på ca 8 sidor från Ragnar Håkansson utifrån den psykosociala skyddsromden. Vision vill ta del av detta dokument då det framkommit att det innehåller ytterligare/annan information än det som finns i rapporten ni presenterat för oss.

Vision vill även ha Visby Domkyrkoförsamlings Riktlinjer/policydokument för rehabprocessen och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mvh

Jannice Svensson

Hej Jannice!

Tack för ytterligare ett mail med anledning av det psykosociala arbetsmiljöarbetet som vi håller på med i Visby domkyrkoförsamling. Du ifrågasatte i förra veckan riktigheten i att lägga ut Rapporten på församlingens hemsida. Och fick svar av mig. Nu vill du få del av en "originalrapport" som du menar finns och som ni undanhållits. Även denna gång väljer jag att svara till alla de fackliga organisationerna då frågeställningen är viktig för framtiden.

Jag funderar över vad det är för dokument som du kan tänkas syfta på. Det finns ju flera olika texter som funnits i detta arbete under processens gång. Men inget som kan kallas rapport eller handling. Utan det har handlat om arbetsmaterial i olika stadier. Kanske syftar du på den textmassa som var ett försök att sammanfatta gruppsamtalen och som samtliga i personalen fick se. Om den textmassan var 8 sidor som du förmodar vet jag inte då jag själv aldrig såg den texten. Jag vet att detta dokument är raderat från konsultens dator av de skäl som angavs när texten presenterades för personalen, nämligen att formuleringar som kunde avslöja personal eller som konsulten missuppfattade är strukna och/eller redigerade.

Konsulten fortsatte att redigera och bearbeta materialet. Den text som konsulten presenterade för kamreren och mig 16/6 är alltså texter som personalen godkänt. Men textmassan var ingen färdig rapport. I samarbete med konsulten vidtog ett arbete av redaktionell art. Vi gjorde i huvudsak fyra saker i bearbetningen:

- Vi tog bort personnamn och skrivningar som direkt pekade ut individer. Förutom mitt namn.
- Vi tog bort upprepningar och skrev ihop saker.
- Vi formulerade Ledningens kommentar.
- Vi gjorde två betydande redigeringar av texten:
 - Vi hade i en version som innehöll två huvudkapitel där medarbetarnas röster var i ett kapitel och kommentarer i ett annat kapitel. Vi gjorde om texten till ett kapitel med 13 avsnitt och 4 underrubriker.
 - Vi gjorde alldeles på slutet en bearbetning som betydde att vi gick från 13 avsnitt till 7 avsnitt. Allt för att öka möjligheten att arbeta med materialet på ett bra sätt.

Sammanfattningsvis finns det alltså inget som kan kallas "originalrapport". Utan det finns en arbetsprocess, med många olika texter, som började i februari och som i september resulterade i en Rapport. Och det var den som skickades ut till er i de fackliga organisationerna inför vårt möte den 24 september. Hur rapporten arbetats fram framgår av rapporten och att inget av vikt har försvunnit förklarade Ragnar redan den 24 september då frågan kom upp vad som tagits bort då rapporten krympte från 13 till 7 avsnitt.

Min förhoppning är att vi nu kan börja arbeta med rapporten för en bättre arbetsmiljö.

När det gäller Visions begäran om att få ut dokument så ber jag Hans att skicka dem till samtliga på denna sändlista. Och lägg till vår Församlingsinstruktion, församlingens Delegationsordning samt Organisationsskissen över

medarbetarlaget. Detta kan vara bra att alla fått dela av inför arbetet som tar vid den 14 oktober. Finns det något ytterligare som någon vill ha del av eller undrar över?

Hälsningar
Mats

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 13 oktober 2015 11:28
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; Sofia Jönsson
Ämne: SV: Beslut gällande begäran om att ta del av handling
Prioritet: Hög

Till Visby domkyrkoförsamling,

Påminnelse om att nedanstående ärende ska handläggas med skyndsamhet (se kyrkoordningen 53 kap 9 §).
Om ni har några frågor så välkomna att höra av er.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 6 oktober 2015 16:31
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: Beslut gällande begäran om att ta del av handling

Till Visby domkyrkoförsamling.

I går inkom till domkapitlet bifogad begäran med bilagor.
Det gäller en handling benämnd psykosocial skyddsround som enligt den klagande ska ha inkommit till Visby domkyrkoförsamling från en konsult i juni 2015. Av bifogat underlag framgår att kommunikation förevarit mellan den klagande och Mats Hermansson, som har lämnat besked till den klagande att någon sådan handling inte finns i Kyrkoordningens mening.

För att domkapitlet ska kunna handlägga ärendet behövs svar behövs på följande frågor.

- Är Mats Hermanssons e-post till den klagande 3 oktober avsedd att vara ett beslut enligt kyrkoordningen 53 kap 10 § fjärde stycket, förutsatt att kyrkorådet har delegerat sådan beslutsrätt till honom? I så fall behöver befogenheten styrkas samt det hinder som finns mot att lämna ut handlingen anges (53 kap 11 §).
- Om det Mats Hermansson gjort inte är att fatta beslut utan att pröva om handlingen ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket) ska frågan om utlämnande hänskjutas till den juridiska personen (dvs vanligen kyrkorådet) för beslut (fjärde stycket). Enligt 9 § ska ett önskemål om att få ta del av en handling hanteras skyndsamt vilket innebär att beslut behöver fattas inom någon eller ett par dagar.

Hör av er om ni har några frågor.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Anna Tronêt

STIFTSJURIST

VISBY STIFT

E-POST: anna.tronet@svenskakyrkan.se

TELEFON: 0498-40 49 16

FAX DIREKT: 0498-21 01 03

Svenska kyrkan

HELGE ANDSHUSET

POSTADRESS: Box 1334, S-621 22 VISBY

TELEFON: 0498-40 49 00 www.svenskakyrkan.se/visbystift

Delegationsordning för Kyrkorådet, Visby domkyrkoförsamling mandatperioden 2014-2017 Beslut kyrkorådet den 2013-12-09 §4, beslut i Kyrkogårds och fastighetsutskottet den 2014-02-12 §7.

Kyrkorådet kan delegera till:

Förtroendevalda organ

- Arbetsutskott, AU
- Kyrkogårds och fastighetsutskott, KFU i kolumn B och

Domprost, (DP i kolumn B)

Domprosten delegerar sedan vidare i organisationen enligt nedan, D och respektive arbetsledare tar emot delegationen genom att signera i E

Arbetsledare med personalansvar:

- KFC Kyrkogårds- och fastighetschef
- KK Kyrkokamrer
- DK Domkyrkokaplan
- VAS Verksamhetsansvarig
- DKK Domkyrkoklockare
- FC Förskolechef

Personalärenden				
Ärende	A	B	C	D
		Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:
				Tar emot delegation/signerar:
1:1	Anställa personal tillsvidare eller på viss tid mer än 11 månader samt fastställa lön för sådan personal	DP.	AU beslutar om återbesättning/ny tjänst innan anställningsförfarandet inleds	
	När det gäller arbetsledande befattning (Verksamhetsledare, Kyrkogårdschef mm) samt präst, diakon, kyrkomusiker och kommunikatör	Delegeras ej	- II -	
	När det gäller personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen, dock ej arbetsledande befattning	DP	-II- Processansvarig är KFC. Men DP ska hållas kontinuerligt informerad. DP fattar beslut efter samråd med KFC.	

Ärende	A	B	C	D	E
		Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
1:2	Visstidsanställningar upp till 11 månader samt fastställa lön för sådan personal	DP	AU ger tillstånd till återbesättning/ny tjänst innan anställningsförfarandet inleds. Vikariat för DP om högst tre månader ankommer på DP enligt 5 kap. 3 § KO Processansvarig är KFC. Men DP ska hållas kontinuerligt informerad. DP fattar beslut efter samråd med KFC.	DP ger delegation till KFC	KFC Mats Ahlqvist
1:3	När det gäller personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen. Säsongsanställningar inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen Löneöversyn	DP DP DP	Nivån för löneöversyn ska först fastställas av AU. Processansvarig är KK i samråd med DP och KFC.	DP ger delegation till KK DP ger delegation till KFC	KK Hans Nilsson KFC Mats Ahlqvist
1:4	Förflyttning /omplacering enligt AB § 6 När det gäller personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP DP	Detta gäller också personal inom kyrkogårds- och fastighetsförvaltningen	DP ger delegation till KFC	KFC Mats Ahlqvist
1:5	Avstängning av arbetstagare från arbete enligt AB § 10	DP, efter samråd med AU			

Ärende	A	B	C	D	E
1:6	Förläggning av arbetstid enligt AB § 13 mom 5 (schemaläggning)	DP	Kommentarer: De som är arbetsledare har ansvar för att alla medarbetare har ett schema. Den som har personalansvar har bland annat ansvar för: - lönesamtal en gång om året - medarbetarsamtal en gång om året - schemat för medarbetaren - kordinerar semester, ledighet och fortbildning med hänsyn till verksamhet och medarbetarens behov Vilka som har personalansvar framgår i den högra spalten	Vidaredelegation: DP ger delegation till alla med personalansvar	Tar emot delegation/signerar: KFC Mats Ahlqvist KK Hans Nilsson VAS Raimond Molander DK Elisabeth Sjölander VAS Tommy Wissing DKK Maria Norderbrim FC Elisabeth Norrby
1:7	Meddela disciplinpåföljd i form av skriftlig varning enligt AB § 11 När det gäller personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen När det gäller arbetsledande befattning samt präst, diakon, kyrkomusiker och kommunikatör	DP DP AU efter samråd med DP	Obs! Befogenhetsprövning enl. 31 kap. 14 § (präst) och 32 kap. 14 § KO (diakon) görs av domkapitlet. Viktigt att närmaste chef är involverad under processen	DP ger delegation till KFC	KFC Mats Ahlqvist

Ärende	A	B	C	D	E
1:8	Besluta om uppsägning och avskedande	Delegation till: AU och DP i förening	Kommentarer: Befogenhetsprövning enl. 31 kap. 14 § (präst) och 32 kap. 14 § KO (diakon) görs av domkapitlet. Viktigt att närmaste chef är involverad under processen	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
1:9	Förkortning av uppsägningstiden efter framställning från arbetstagaren enligt AB § 33 mom 4	DP	Detta gäller också personal inom kyrkogårds- och fastighets- förvaltningen		
1:10	Beslut om bibehållande av lön eller del av lön vid ledighet för studier enligt AB § 26	DP efter samråd med AU			
1:11	Bevilja ledighet upp till 10 dagar med lön Bevilja ledighet för sex månader utan avlöningsförmåner Personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen avseende båda punkterna ovan	DP DP DP	DP samråder med medarbetarens närmaste chef	DP ger delegation till KFC	KFC Mats Ahlqvist
1:12	Bevilja semester enligt AB § 27 När det gäller personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP DP	DP samråder med medarbetarens närmaste chef och med KK. Verksamhetsansvariga har ansvar för att se till verksamhetens behov och medarbetarnas behov av ledighet tillgodoses	DP ger delegation till KFC	KFC Mats Ahlqvist

Ärende	A	B	C	D	E
	Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:	
1:13	Arbetsmiljöuppgifter enligt 6 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)	DP		DP ger delegation till arbetsledare	KK Hans Nilsson VAS Raimond Molander DK Elisabeth Sjölander DKK Maria Norderbrim VAS Tommy Wissing FC Elisabeth Norrby KFC Mats Ahlqvist
	Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra anställda får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser och den kompetens som behövs. Dessutom skall kraven i bilaga 1 uppfyllas. Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio anställda i verksamheten. När det gäller all personal och deras arbetsmiljö inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP		DP ger delegation till KFC	
1:14	Övriga personaladministrativa ärenden	DP		DP ger delegation till KK DP ger delegation till KFC	
	När det gäller personal inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP			

Ärende	A	B	C	D	E
1:15	Befattningsbeskrivningar/Medarbetar-kontrakt När det gäller personal inom kyrkogårds- och fastighetsförvaltningen	Delegation till: DP	Kommentarer: Utarbetas av KK och DP i samråd med arbetsledarna	Vidaredelegation: DP ger delegation till KFC	Tar emot delegation/signerar: KFC Mats Ahlqvist
1:16	Beviljande av deltagande i kurser och konferenser inom församlings- verksamheten upp till 5 dagar När det gäller kyrkorådets ledamöter När det gäller personal inom kyrkogårds- och fastighetsförvaltningen När det gäller KFC När det gäller nämndens ledamöter	DP AU KFU KFU KFU		KFU ger delegation till KFC KFU ger delegation till ordf	KFC Mats Ahlqvist
1:17	Förhandlingar enligt MBL §§11-14, 19 och 38	DP	Processansvarig är KK i samråd med DP och KFC	DP ger delegation till KK	KFC Mats Ahlqvist KK Hans Nilsson

Ekonomiska ärenden					
Ärende	A	B	C	D	E
		Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
2:1	Kortsiktig upplåning, fastställd tid och belopp	AU och DP i förening			
2:2	Sluta för hela församlingen bindande ramavtal	Delegeras ej			
2:3	Placering av församlingens likvida tillgångar enligt gällande reglemente för medelsförvaltning.	AU			
2:4	Konvertering av lån	AU			
2:5	Avskrivning av fordran avseende belopp över 10.000 kr	AU			
	Avskrivning av fordran avseende belopp under 10.000 kr	DP		DP ger delegation till KK	KK Hans Nilsson
	Avskrivning av fordran när det gäller belopp under 10.000 kr inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP		DP ger delegation till KFC	KFC Mats Ahlqvist
2:6	Upphandling av försäkring	DP		DP ger delegation till KFC och KK	KK Hans Nilsson
2:7	Söka och bevaka bidrag	DP	Processansvarig är KK	DP ger delegation till KK	KFC Mats Ahlqvist
2:8	Fullfölja krav till tingsrätt och kronofogdemyndighet	Delegeras ej			KK Hans Nilsson

Ärende	A	B	C	D	E
2:9	Mottagande av gåvor	Delegation till: DP, vid gåva av mindre värde under förutsättning att gåvan ej är villkorad. DP, vid något större gåva som inte medför ekonomiskt åtagande. Kyrkoråd, vid gåvor som medför stora ekonomiska åtaganden		Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
2:10	Omdisponering av budget inom ram	DP när det är omdisponering av budget inom respektive verksamhetsområde Kyrkorådet när det är omdisponering av budget mellan olika verksamhetsområden När det gäller tillägsanslag delegeras det inte. Beslut fattas av kyrkofullmäktige.	I samråd med KK		

2015-10-06

Ärende	A	B	C	D	E
		Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
2:11	Anskaffning av inventarier inkl antagande av anbud samt upphandling av varor och tjänster inom fastställd budget När det gäller ovanstående inom kyrkogårds- och fastighetsförvalningen upp till fyra basbelopp	DP Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	DP delegerar till respektive budgetansvarig En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	KFC Mats Ahlqvist KK Hans Nilsson VAS Raimond Molander DK Elisabeth Sjölander VAS Tommy Wissing DKK Maria Norderbrim FC Elisabeth Norrby Pia Tofténus Claes Holmgren
2:12	Fastställa hyror och taxor. (gäller ej kyrkolokaler, församlingshus och motsvarande)	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU		

Ärende	A	B	C	D	E
2:13	Teckna avtal, arrendera ut, hyra ut eller på annat sätt upplåta fastighet som tillhör församlingen (gäller ej kyrkolokaler, församlingshus och motsvarande)	Delegation till: Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	Kommentarer: En fråga för KFU	Vidaredelegation: KFU delegerar till KFC	Tar emot delegation/signerar:
2:14	Träffa överenskommelse om betalning av fordran, anta ackord, ingå förlikning och sköta andra avtal i sådana mål och ärenden, där det ankommer på kyrkogårds- och fastighetsutskottet att föra församlingens talan	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU		

Begravnings- och fastighetsverksamhet					
Ärende	A	B	C	D	E
3:1	Ansvara för begravningsverksamheten enligt definitionen i kap 1 § 1 i begravningslagen. I uppdraget ingår att fullgöra myndighets uppgifter enligt begravningslagen samt att ge råd och stöd i frågor rörande begravnings-verksamheten. Ansvara för krematorieverksamheten Följa övriga lagar som berör begravningsverksamheten (förvaltningslagen, delgivningslagen, kulturminneslagen, plan- och bygglagen, ordningslagen, arbetsmiljölagen)	Delegation till: Kyrkogårds och fastighetsutskottet Kyrkogårds- och fastighetsutskottet Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU		Tar emot delegation/signerar:

Ärende	A	B	C	D	E
	Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:	
3:2	Upplåta gravplats för församlingsbo	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:3	Neka upplåtelse av gravrättsgravplats för icke församlingsbo enligt 2 kap. 3 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:4	Medling vid tvist om kremering, gravsättning och frivillig medling samt avge yttrande till länsstyrelse vid oenighet vid medling enligt 5 kap. 3, 4 § § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC i samråd med utskottets ordförande	
3:5	Medge anstånd med gravsättning av aska enligt 5 kap. 11 och 18 § § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:6	Besluta om att gravsättning av aska ska ske enligt 5 kap. 12 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:7	Besluta att inte lämna ut aska enligt 5 kap. 16 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:8	Besluta om flyttning av stoft eller aska enligt 6 kap. 1 och 2 § § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:9	Förelägga dödsboet att anmäla gravrättsinnehavare 7 kap. 17 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:10	Besluta om överlåtelse av gravrätt enligt 7 kap. 18 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:11	Besluta om gravsättning enligt 7 kap. 22 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	

Ärende	A	B	C	D	E
		Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation: KFU delegerar till	Tar emot delegation/signerar:
3:12	Godkänna eller avslå begäran om uppsättning, ändring, komplettering och borttagning av gravanordning	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:13	Besluta om nödvändiga åtgärder på gravplatsen enligt 7 kap. 31 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:14	Utfärda föreläggande om att gravplatsen ska sättas i stånd enligt 7 kap. 33 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:15	Besluta om ny upplåtelse enligt 7 kap. 12 § begravningslagen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:16	Besluta om återtagande av gravrätt	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:17	Ingå avtal på församlingens vägnar om vård av gravplats	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:18	Debitera avgifter för gravrätt och vård av gravplats samt övriga av verksamheten tillhandahållna tjänster	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:19	Försäljning av utrangerade inventarier kyrkogårds och fastighetsförvaltningens verksamhet upp till ett basbelopp Enligt ovan inom församlingsverksamheten	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet DP	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:20	Uthyrning av mark, maskiner, bostäder och andra lokaler i förvaltade fastigheter, högst ett år i sänder.	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:21	Beslut om akut åtgärd vid skada	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	

Ärende	A	B	Kommentarer:	C	D	E
		Delegation till:			Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
3:22	Planera, låta projektera, upphandla och verkställa församlingens ny- om- och tillbyggnader	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU			
3:23	Verkställa utredningar samt till berörda myndigheter och nämnder avge yttrande avseende fastighetsverksamheten	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU			
3:24	Upprätta och vid behov ompröva underhållsplaner	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU		KFU delegera till KFC	
3:25	Svara för vård och underhåll samt låta utföra reparationer och övrigt underhållsarbete på församlingens fastigheter (byggnader, anläggningar, lokaler och fasta inventarier)	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU			
3:26	Svara för skötsel och vinterväghållning av utemiljön på församlingens fastigheter	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU			
3:27	I samråd med dem som nyttjar byggnad, anläggning eller lokal besluta om inredning, utsmyckning och inventarier samt verkställa upphandling	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet i samråd med DP				
3:28	Föreslå kyrkorådet förvärv och försäljning av fast egendom	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet				
3:29	Meddela anvisningar i ordningsfrågor gällande mark, byggnader, anläggningar och lokaler	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet				
3:30	Följa regionens planering och utveckling och göra de framställningar som behövs för att bevaka församlingens intressen	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet				
3:31	Mindre detaljändringar i byggnadsprogram och bygghandlingar	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU		KFU delegerar till KFC	

Ärende	A	B	C	D	E
3:32	Församlingens ombud vid förevarande byggnationer och besiktningar	DP	Kommentarer:	Vidaredelegation: DP delegerar till KFC	Tar emot delegation/signerar:
3:33	Vara församlingens företrädare i miljöfrågor som regleras i miljöbalken	DP		DP delegerar till KFC	KFC Mats Ahlqvist
3:34	Avvisning av skrivelse med överklagan som inkommit för sent enligt förvaltningslagen	DP		DP delegerar till KFC	KFC Mats Ahlqvist
3:35	Vara driftansvarig för krematoriet samt tillse att verksamheten bedrivs enligt gällande miljöföreskrifter	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	KFC Mats Ahlqvist
3:36	Ansvara för el- och brandsäkerhet samt tillgänglighetsfrågor	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	
3:37	Ansvara för obligatorisk ventilationskontroll (OVK)	Kyrkogårds- och fastighetsutskottet	En fråga för KFU	KFU delegerar till KFC	

Övrigt					
Ärende	A	B	C	D	E
		Delegation till:	Kommentarer:	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
4:1	Beslut om utlämnande av allmän handling eller Svenska kyrkans handlingar eller beslut om avslag på begäran om utlämnande av sådan handling När det gäller handlingar rörande kyrkogårds- och fastighetsförvaltningens verksamhet	DP Kyrkogårds- och fastighetsförvaltningen	Hanteras av KFU	KFU delegerar till KFC	
4:2	Åligganden inom ramen för arbetsmiljölagen När det gäller åligganden inom ramen för arbetsmiljölagen inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP	DP delegerar vidare till alla som har verksamhetsansvar på olika platser i församlingsverksamheten - Visborgskyrkan, Terra Nova kyrkan Sjukhuskyrkans lokaler Raimond Molander - Församlingshusets verksamhets lokaler, klockargården Elisabeth Sjölander - Birkagården. Tommy Wissing - Domkyrkan. Maria Norderbrim - Församlingsexpeditionen och kontorslokalerna där Hans Nilsson	DP ger delegation till verksamhetsansvariga DP delegerar till KFC	VAS Raimond Molander DK Elisabeth Sjölander VAS Tommy Wissing DKK Maria Norderbrim KK Hans Nilsson KFC Mats Ahlqvist

Ärende	A	B	C	D	E
4:3	Upplåtelse av kyrkor, kapell och kyrkogårdar	Delegation till: DP	Kommentarer: DP i dialog med KFC när det gäller begravningskapell och kyrkogårdar	Vidaredelegation:	Tar emot delegation/signerar:
4:4	Församlingskollekt	DP	Delegationen gäller: - Sv kyrkans internationella arbete - Birkagården - Församlingens diakonala kassa	KR beslut Församlingskollekt 2013-12-09 §11	
4:5	Hyressättning av lokaler (avser kyrkolokaler, församlingshus och motsvarande)	Delegeras ej (beslutas av Kyrkofullmäktige)	DP har mandat att ändra hyressättningen.		
4:6	Beslut i andra än här upptagna ärenden som är så brådskande att förtroendevaldas avgörande inte kan avvaktas När det gäller lika brådskande beslut i verksamheten inom kyrkogårds och fastighetsförvaltningen	DP i samråd med KR:s ordförande Kyrkogårds och fastighetsutskottet	Skall senare redogöras för i KR Detta kan också gälla en brådskande kollekt Skall senare redogöras för i KFU	KFU delegerar till utskottets ordförande att fatta i beslut i samråd med KFC	

Delegation går från styrande organ, kyrkorådet, till i huvudsak Domprost. Kyrkorådet kan också delegera till sina egna utskott. I Visby domkyrkoförsamling finns två utskott; Arbetsutskottet, AU och Kyrkogårds och fastighetsutskottet, KFU

En väl fungerande organisation förutsätter att beslutanderätt är delegerad till dem som har bäst möjlighet att överblicka konsekvenserna av ett beslut. I Visby domkyrkoförsamling eftersträvar vi en mindre tungrodd administration och en snabbare och enklare beslutsgång. Utan att för den delen göra avkall på tydlighet. I denna anda vidaredelegerar Domprosten mycket av ansvaret till t.ex.:

- Kyrkogårds och fastighetschefen (KFC) när det gäller kyrkogårds och fastighetsfrågor.
- Kyrkokamreren (KK) när det gäller frågor om ekonomi och personal.
- Verksamhetsansvarig för konfirmand och ungdomsarbetet, Domkyrkokaplanen (DK)
- Verksamhetsansvarig för vaktmästeri, lokalvård och husmor, Domkyrkoklockaren (DKK)
- Verksamhetsansvarig, Verksamhetsledaren (VAS)
- Verksamhetsansvarig för förskolan, Förskolechefen (FC)

Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 16 oktober 2015 18:00
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: D301 2015-50 komplettering 2
Bifogade filer: D301 2015-50 överklagande.pdf; D301 2015-50 komplettering.pdf
Prioritet: Hög

Till Visby domkyrkoförsamling,

Sofia Jönsson har den 30 september 2015 per e-post hos Visby domkyrkoförsamling begärt att få ut "den psykosociala skyddsronen som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult".

Domprost Mats Hermansson har den 3 oktober besvarat hennes begäran och uppgett att det inte finns någon sådan handling. Sofia Jönsson har den 5 oktober lämnat ett överklagande till domkapitlet (bifogas). Av Mats Hermanssons komplettering som domkapitlet fick den 13 oktober (bifogas) framgår att församlingen inte anser att det inkommit någon sådan handling varför församlingen anser att Sofia Jönssons begäran inte kan prövas och beslut inte kan fattas.

Mats Hermansson är enligt församlingens delegationsordning behörig att fatta beslut i ärenden som gäller "Beslut om utlämnande av allmän handling eller Svenska kyrkans handlingar eller beslut om avslag på utlämnande av sådan handling".

Begäran gäller att få ut en Svenska kyrkans handling. Om en begärd handling inte lämnas ut, har den som gjort begäran rätt att få ett beslut med överklagandehänvisning. Församlingen är skyldig att fatta sådant beslut. Denna skyldighet är inte beroende av att det finns någon Svenska kyrkans handling i kyrkoordningens mening. Anledningen är att om en församling eller annan organisatorisk del i Svenska kyrkan skulle tillämpa kyrkoordningen så att en handling felaktigt inte diarieförs, måste det kunna prövas för att Svenska kyrkans offentlighetsprincip inte ska kunna bli åsidosatt.

Mats Hermansson är enligt redogörelsen ovan behörig och har lämnat besked till klaganden om att församlingen inte kan lämna ut det som har begärts. Domkapitlet har därefter bett församlingen om ett beslut i frågan. Mats Hermansson har då upprepat beskedet och bland annat uppgett följande: "Jag har inte heller prövat om handlingen ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket). För man kan inte pröva att lämna ut en handling som inte finns.". Mats Hermanssons besked får anses vara ett beslut enligt kyrkoordningen 53 kap 10 § sista stycket, med hänvisning bland annat till vad som ovan angetts om församlingens skyldighet att fatta beslut. De skäl som har bestämt utgången av beslutet får anses framgå av skrivelserna från 3 oktober och 13 oktober.

Överklagandet har kommit till Visby domkapitel som enligt 53 kap 12 § är behörig att pröva det. Denna prövning kan dock inte göras utan att formkraven för ett överklagande är uppfyllda.

Bestämmelser om överklagande finns i kyrkoordningen 58 kap. Ett överklagande ska vara skriftligt, egenhändigt undertecknat och av det ska framgå vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs. Skrivelsen ska ha inkommit inom tre veckor från beslutet. Församlingen ska pröva om skrivelsen har inkommit i rätt tid.

Av överklagandet från Sofia Jönsson framgår vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs.

Överklagandet översänds till församlingen för komplettering snarast möjligt med

- Besked om överklagandet har inkommit i rätt tid
- Skriftligt undertecknad överklagan (åtgärdas troligen lättast genom att skicka en kopia av överklagandet till Sofia Jönsson och bifoga ett frankerat svarskuvert)

Denna skrivelse översänds även till Sofia Jönsson för kännedom om handläggningen av ärendet.

Med vänlig hälsning

Anna Tronêt

Anna Tronêt

STIFTSJURIST

VISBY STIFT

E-POST: anna.tronet@svenskakyrkan.se

TELEFON: 0498-40 49 16

FAX DIREKT: 0498-21 01 03

Svenska kyrkan

HELGE ANDSHUSET

POSTADRESS: Box 1334, S-621 22 VISBY

TELEFON: 0498-40 49 00 www.svenskakyrkan.se/visbystift

ANKOM

2015 -11- 02

Visby stift

Till domkapitlet i Visby stift

Jag översänder härmed ett undertecknat överklagande från Sofia Jönsson och förklarar att överklagandet inkommit i rätt tid.

För Visby domkyrkoförsamling

Visby 2015-10-29



Mats Hermansson

Domprost

VISBY STIFT

☐ Fiskopsämbetet ☒ Domkapitlet
☐ Egendomenäm. ☐ Stiftstyrelsen

ANK. 2015 -11- 0 2

Dnr: D301.2015-50-5

Handl: AT

Kop:



Visby stift

☐ Inkommitteet ☒ Domkapitlet
☐ Egendomenäm. ☐ Stiftstyrelsen

ANK 2015 -10- 05

Dnr: D301.2015-50-1

Handl: AT

Kop:



Till domkapitlet i Visby stift

Jag har från Visby domkyrkoförsamling begärt ut den psykosociala skyddsround som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult, enligt Kyrkoordningen kap 53.

53 kap. Definition av begreppet handling

5 § Med handling avses en sådan framställning i skrift och bild eller en sådan teknisk upptagning som

1. förvaras hos Svenska kyrkan, och
2. är att anse som inkommen till eller upprättad hos Svenska kyrkan.

Enligt uppgift från anställda i församlingen har rapporten lämnats ut till dem i juni. De fick läsa den och sedan återlämna kopiorna. En senare version av skyddsrounden blev offentlig i september, men juniversionen ska enligt dessa anställda skilja sig från septemberversionen varför det är angeläget för mig att se den första versionen.

I den offentliggjorda rapporten anges att anställda fått se texten. Domprost Mats Hermansson beskriver också i sin mejlväxling med mig hur detta gått till, se bilaga. Därmed är juniversionen att anse som inkommen till församlingen, som jag förstår Kyrkoordningen.

Visby domkyrkoförsamling vill inte lämna ut denna första version av den psykosociala skyddsrounden varför jag härmed ber domkapitlet att avgöra om handlingen kan lämnas ut och, om något däri måste sekretessbeläggas, i så fall vad.

Bilagor:

Mejlväxling med Visby domkyrkoförsamling.

Rapport från psykosocial skyddsround (september), finns på församlingens hemsida.

Sofia Jönsson,
Visby

Intygar att
kopiet över-
ensstämmer
med original
2015-10-29

Hans Nilsson

ANKOM

2015 -11- 02

Visby stift

ANKOM

2015 -10- 22

VD 2015-77-7

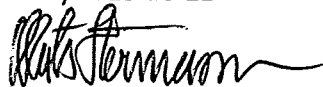
Till Sofia Jönsson

Du har den 5 oktober lämnat in ett överklagande till Domkapitlet i Visby stift avseende mitt besked i e-post till dig att den handling du efterfrågar inte finns som en Svenska kyrkans handling i Visby domkyrkoförsamling.

För att domkapitlet ska kunna pröva ditt överklagande önskar jag att du skriver under den kopia på överklagandet som jag bifogar och återsänder den i bifogade kuvert.

För Visby domkyrkoförsamling

Visby 2015-10-22



Mats Hermansson

Domprost

Intygat att
kopian överensstämmer
med originalet
2015-10-22


Ulrika Kolberg

Kopia av pappers-
brev som skickades
till Sofia Jönsson
2015-10-22 

Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 5 november 2015 15:25
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: SV: D301 2015-50 komplettering 2

Prioritet: Hög

Nedanstående ärende som ska handläggas skyndsamt har efter tre veckor ännu inte kompletterats av Visby domkyrkoförsamling. Se den rödmarkerade texten i e-brevet daterat 16 oktober. Eftersom kyrkoordningen anger att dessa ärenden ska handläggas skyndsamt måste jag understryka det. Av kommentaren till kyrkoordningen framgår hur man ska tolka begreppet "skyndsamt".

Kanske förseningen beror på att den som överklagat inte har svarat på er skrivelse om att undertecknad begäran och skicka in? I så fall ska Sofia Jönsson påminnas och då bör ett sista datum för svar sättas (två-tre veckor). Om ingen undertecknad begäran kommer in kan ärendet därefter avslutas.

Om det kommit in en undertecknad begäran måste ärendet omgående lämnas till domkapitlet, tillsammans med rättsprövning. Om ärendet inte kan lämnas till domkapitlet imorgon fredag önskas istället en kort redogörelse av orsaken till detta.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 16 oktober 2015 18:00
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: D301 2015-50 komplettering 2
Prioritet: Hög

Till Visby domkyrkoförsamling,

Sofia Jönsson har den 30 september 2015 per e-post hos Visby domkyrkoförsamling begärt att få ut "den psykosociala skyddsron den som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult".

Domprost Mats Hermansson har den 3 oktober besvarat hennes begäran och uppgett att det inte finns någon sådan handling. Sofia Jönsson har den 5 oktober lämnat ett överklagande till domkapitlet (bifogas). Av Mats Hermanssons komplettering som domkapitlet fick den 13 oktober (bifogas) framgår att församlingen inte anser att det inkommit någon sådan handling varför församlingen anser att Sofia Jönssons begäran inte kan prövas och beslut inte kan fattas.

Mats Hermansson är enligt församlingens delegationsordning behörig att fatta beslut i ärenden som gäller "Beslut om utlämnande av allmän handling eller Svenska kyrkans handlingar eller beslut om avslag på utlämnande av sådan handling".

Begäran gäller att få ut en Svenska kyrkans handling. Om en begärd handling inte lämnas ut, har den som gjort begäran rätt att få ett beslut med överklagandehänvisning. Församlingen är skyldig att fatta sådant beslut. Denna skyldighet är inte beroende av att det finns någon Svenska kyrkans handling i kyrkoordningens mening. Anledningen är att om en församling eller annan organisatorisk del i Svenska kyrkan skulle tillämpa kyrkoordningen så att en handling felaktigt inte diarieförs, måste det kunna prövas för att Svenska kyrkans offentlighetsprincip inte ska kunna bli åsidosatt.

Mats Hermansson är enligt redogörelsen ovan behörig och har lämnat besked till klaganden om att församlingen inte kan lämna ut det som har begärts. Domkapitlet har därefter bett församlingen om ett beslut i frågan. Mats Hermansson har då upprepat beskedet och bland annat uppgett följande: "Jag har inte heller prövat om handlingen

ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket). För man kan inte pröva att lämna ut en handling som inte finns.”. Mats Hermanssons besked får anses vara ett beslut enligt kyrkoordningen 53 kap 10 § sista stycket, med hänvisning bland annat till vad som ovan angetts om församlingens skyldighet att fatta beslut. De skäl som har bestämt utgången av beslutet får anses framgå av skrivelserna från 3 oktober och 13 oktober.

Överklagandet har kommit till Visby domkapitel som enligt 53 kap 12 § är behörig att pröva det. Denna prövning kan dock inte göras utan att formkraven för ett överklagande är uppfyllda.

Bestämmelser om överklagande finns i kyrkoordningen 58 kap. Ett överklagande ska vara skriftligt, egenhändigt undertecknat och av det ska framgå vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs. Skrivelsen ska ha inkommit inom tre veckor från beslutet. Församlingen ska pröva om skrivelsen har inkommit i rätt tid.

Av överklagandet från Sofia Jönsson framgår vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs.

Överklagandet översänds till församlingen för komplettering snarast möjligt med

- **Besked om överklagandet har inkommit i rätt tid**
- **Skriftligt undertecknad överklagan (åtgärdas troligen lättast genom att skicka en kopia av överklagandet till Sofia Jönsson och bifoga ett frankerat svarskuvert)**

Denna skrivelse översänds även till Sofia Jönsson för kännedom om handläggningen av ärendet.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Anna Tronêt

STIFTSJURIST

VISBY STIFT

E-POST: anna.tronet@svenskakyrkan.se

TELEFON: 0498-40 49 16

FAX DIREKT: 0498-21 01 03

Svenska kyrkan

HELGE ANDSHUSET

POSTADRESS: Box 1334, S-621 22 VISBY

TELEFON: 0498-40 49 00 www.svenskakyrkan.se/visbystift

Anna Tronêt

Från: Mats Hermansson
Skickat: den 5 november 2015 17:56
Till: Anna Tronêt
Kopia: monica Öberg
Ämne: SV: D301 2015-50 komplettering 2

Hej Anna!

Detta är åtgärdat.

Något har uppenbarligen hänt mellan internbrevlådan här på församlingsexpeditionen och ditt skrivbord. Vad vet jag inte.

Jag har i dag från vårt diarie kopierat det jag tidigare översänt till stiftet och bett Hans Nilsson att lägga ett kuvert i ditt postfack ikväll. Så du borde kunna titta på församlingens svar i morgon, fredag.

Hälsningar

Mats

Monica, till diariet.

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 5 november 2015 15:25
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; Sofia Jönsson
Ämne: SV: D301 2015-50 komplettering 2
Prioritet: Hög

Nedanstående ärende som ska handläggas skyndsamt har efter tre veckor ännu inte kompletterats av Visby domkyrkoförsamling. Se den rödmarkerade texten i e-brevet daterat 16 oktober. Eftersom kyrkoordningen anger att dessa ärenden ska handläggas skyndsamt måste jag understryka det. Av kommentaren till kyrkoordningen framgår hur man ska tolka begreppet "skyndsamt".

Kanske förseningen beror på att den som överklagat inte har svarat på er skrivelse om att undertecknad begäran och skicka in? I så fall ska Sofia Jönsson påminnas och då bör ett sista datum för svar sättas (två-tre veckor). Om ingen undertecknad begäran kommer in kan ärendet därefter avslutas.

Om det kommit in en undertecknad begäran måste ärendet omgående lämnas till domkapitlet, tillsammans med rättidsprövning. Om ärendet inte kan lämnas till domkapitlet imorgon fredag önskas istället en kort redogörelse av orsaken till detta.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 16 oktober 2015 18:00
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: D301 2015-50 komplettering 2
Prioritet: Hög

Till Visby domkyrkoförsamling,

Sofia Jönsson har den 30 september 2015 per e-post hos Visby domkyrkoförsamling begärt att få ut "den psykosociala skyddsron den som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult".

Domprost Mats Hermansson har den 3 oktober besvarat hennes begäran och uppgett att det inte finns någon sådan handling. Sofia Jönsson har den 5 oktober lämnat ett överklagande till domkapitlet (bifogas). Av Mats Hermanssons

komplettering som domkapitlet fick den 13 oktober (bifogas) framgår att församlingen inte anser att det inkommit någon sådan handling varför församlingen anser att Sofia Jönssons begäran inte kan prövas och beslut inte kan fattas.

Mats Hermansson är enligt församlingens delegationsordning behörig att fatta beslut i ärenden som gäller "Beslut om utlämnande av allmän handling eller Svenska kyrkans handlingar eller beslut om avslag på utlämnande av sådan handling".

Begäran gäller att få ut en Svenska kyrkans handling. Om en begärd handling inte lämnas ut, har den som gjort begäran rätt att få ett beslut med överklagandehänvisning. Församlingen är skyldig att fatta sådant beslut. Denna skyldighet är inte beroende av att det finns någon Svenska kyrkans handling i kyrkoordningens mening. Anledningen är att om en församling eller annan organisatorisk del i Svenska kyrkan skulle tillämpa kyrkoordningen så att en handling felaktigt inte diarieförs, måste det kunna prövas för att Svenska kyrkans offentlighetsprincip inte ska kunna bli åsidosatt.

Mats Hermansson är enligt redogörelsen ovan behörig och har lämnat besked till klaganden om att församlingen inte kan lämna ut det som har begärts. Domkapitlet har därefter bett församlingen om ett beslut i frågan. Mats Hermansson har då upprepat beskedet och bland annat uppgett följande: "Jag har inte heller prövat om handlingen ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket). För man kan inte pröva att lämna ut en handling som inte finns.". Mats Hermanssons besked får anses vara ett beslut enligt kyrkoordningen 53 kap 10 § sista stycket, med hänvisning bland annat till vad som ovan angetts om församlingens skyldighet att fatta beslut. De skäl som har bestämt utgången av beslutet får anses framgå av skrivelserna från 3 oktober och 13 oktober.

Överklagandet har kommit till Visby domkapitel som enligt 53 kap 12 § är behörig att pröva det. Denna prövning kan dock inte göras utan att formkraven för ett överklagande är uppfyllda.

Bestämmelser om överklagande finns i kyrkoordningen 58 kap. Ett överklagande ska vara skriftligt, egenhändigt undertecknat och av det ska framgå vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs. Skrivelsen ska ha inkommit inom tre veckor från beslutet. Församlingen ska pröva om skrivelsen har inkommit i rätt tid.

Av överklagandet från Sofia Jönsson framgår vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs.

Överklagandet översänds till församlingen för komplettering snarast möjligt med

- **Besked om överklagandet har inkommit i rätt tid**
- **Skriftligt undertecknad överklagan (åtgärdas troligen lättast genom att skicka en kopia av överklagandet till Sofia Jönsson och bifoga ett frankerat svarskuvert)**

Denna skrivelse översänds även till Sofia Jönsson för kännedom om handläggningen av ärendet.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Anna Tronêt
STIFTSJURIST
VISBY STIFT
E-POST: anna.tronet@svenskakyrkan.se
TELEFON: 0498-40 49 16
FAX DIREKT: 0498-21 01 03

Svenska kyrkan

HELGE ANDSHUSET
POSTADRESS: Box 1334, S-621 22 VISBY
TELEFON: 0498-40 49 00 www.svenskakyrkan.se/visbystift

Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 6 november 2015 12:12
Till: Mats Hermansson
Kopia: monica Öberg
Ämne: SV: D301 2015-50 komplettering 2

Hej Mats,

Tack för snabb återkoppling.

Jag har nu sett att jag inte hade behövt skicka påminnelsen igår, jag ber om ursäkt för mitt misstag.

Den första försändelsen från er, som var svar på den förfrågan jag gjorde den 16 oktober, ankomststämplades på stiftskansliet i måndags, den 2 november och diariefördes. Min kollega som sköter post och diarieföring att gjort allt på rätt sätt. Det är jag som borde ha kollat diariet innan jag skickade påminnelsen. Jag ber så mycket om ursäkt för detta, det var verkligen inte bra.

Nu kan handläggningen fortsätta och ärendet behandlas på domkapitlet på onsdag.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Från: Mats Hermansson
Skickat: den 5 november 2015 17:56
Till: Anna Tronêt
Kopia: monica Öberg
Ämne: SV: D301 2015-50 komplettering 2

Hej Anna!

Detta är åtgärdat.

Något har uppenbarligen hänt mellan internbrevlådan här på församlingsexpeditionen och ditt skrivbord. Vad vet jag inte.

Jag har i dag från vårt diarie kopierat det jag tidigare översänt till stiftet och bett Hans Nilsson att lägga ett kuvert i ditt postfack ikväll. Så du borde kunna titta på församlingens svar i morgon, fredag.

Hälsningar
Mats

Monica, till diariet.

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 5 november 2015 15:25
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; Sofia Jönsson
Ämne: SV: D301 2015-50 komplettering 2
Prioritet: Hög

Nedanstående ärende som ska handläggas skyndsamt har efter tre veckor ännu inte kompletterats av Visby domkyrkoförsamling. Se den rödmarkerade texten i e-brevet daterat 16 oktober. Eftersom kyrkoordningen anger att dessa ärenden ska handläggas skyndsamt måste jag understryka det. Av kommentaren till kyrkoordningen framgår hur man ska tolka begreppet "skyndsamt".

Kanske förseningen beror på att den som överklagat inte har svarat på er skrivelse om att undertecknad begäran och skicka in? I så fall ska Sofia Jönsson påminnas och då bör ett sista datum för svar sättas (två-tre veckor). Om ingen undertecknad begäran kommer in kan ärendet därefter avslutas.

Om det kommit in en undertecknad begäran måste ärendet omgående lämnas till domkapitlet, tillsammans med rättidsprövning. Om ärendet inte kan lämnas till domkapitlet imorgon fredag önskas istället en kort redogörelse av orsaken till detta.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Från: Anna Tronêt
Skickat: den 16 oktober 2015 18:00
Till: Visby domkyrkoförsamling
Kopia: Mats Hermansson; 'Sofia Jönsson'
Ämne: D301 2015-50 komplettering 2
Prioritet: Hög

Till Visby domkyrkoförsamling,

Sofia Jönsson har den 30 september 2015 per e-post hos Visby domkyrkoförsamling begärt att få ut "den psykosociala skyddsronen som inkom till församlingen i början av juni i år från extern konsult".

Domprost Mats Hermansson har den 3 oktober besvarat hennes begäran och uppgett att det inte finns någon sådan handling. Sofia Jönsson har den 5 oktober lämnat ett överklagande till domkapitlet (bifogas). Av Mats Hermanssons komplettering som domkapitlet fick den 13 oktober (bifogas) framgår att församlingen inte anser att det inkommit någon sådan handling varför församlingen anser att Sofia Jönssons begäran inte kan prövas och beslut inte kan fattas.

Mats Hermansson är enligt församlingens delegationsordning behörig att fatta beslut i ärenden som gäller "Beslut om utlämnande av allmän handling eller Svenska kyrkans handlingar eller beslut om avslag på utlämnande av sådan handling".

Begäran gäller att få ut en Svenska kyrkans handling. Om en begärd handling inte lämnas ut, har den som gjort begäran rätt att få ett beslut med överklagandehänvisning. Församlingen är skyldig att fatta sådant beslut. Denna skyldighet är inte beroende av att det finns någon Svenska kyrkans handling i kyrkoordningens mening. Anledningen är att om en församling eller annan organisatorisk del i Svenska kyrkan skulle tillämpa kyrkoordningen så att en handling felaktigt inte diarieförs, måste det kunna prövas för att Svenska kyrkans offentlighetsprincip inte ska kunna bli åsidosatt.

Mats Hermansson är enligt redogörelsen ovan behörig och har lämnat besked till klaganden om att församlingen inte kan lämna ut det som har begärts. Domkapitlet har därefter bett församlingen om ett beslut i frågan. Mats Hermansson har då upprepat beskedet och bland annat uppgett följande: "Jag har inte heller prövat om handlingen ska lämnas ut (53 kap 10 § tredje stycket). För man kan inte pröva att lämna ut en handling som inte finns.". Mats Hermanssons besked får anses vara ett beslut enligt kyrkoordningen 53 kap 10 § sista stycket, med hänvisning bland annat till vad som ovan angetts om församlingens skyldighet att fatta beslut. De skäl som har bestämt utgången av beslutet får anses framgå av skrivelserna från 3 oktober och 13 oktober.

Överklagandet har kommit till Visby domkapitel som enligt 53 kap 12 § är behörig att pröva det. Denna prövning kan dock inte göras utan att formkraven för ett överklagande är uppfyllda.

Bestämmelser om överklagande finns i kyrkoordningen 58 kap. Ett överklagande ska vara skriftligt, egenhändigt undertecknat och av det ska framgå vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs. Skrivelsen ska ha inkommit inom tre veckor från beslutet. Församlingen ska pröva om skrivelsen har inkommit i rätt tid.

Av överklagandet från Sofia Jönsson framgår vilket beslut som överklagas och vilken ändring i beslutet som begärs.

Överklagandet översänds till församlingen för komplettering snarast möjligt med

- **Besked om överklagandet har inkommit i rätt tid**
- **Skriftligt undertecknad överklagan (åtgärdas troligen lättast genom att skicka en kopia av överklagandet till Sofia Jönsson och bifoga ett frankerat svarskuvert)**

Denna skrivelse översänds även till Sofia Jönsson för kännedom om handläggningen av ärendet.

Med vänlig hälsning
Anna Tronêt

Anna Tronêt

STIFTSJURIST

VISBY STIFT

E-POST: anna.tronet@svenskakyrkan.se

TELEFON: 0498-40 49 16

FAX DIREKT: 0498-21 01 03

Svenska kyrkan

HELGE ANDSHUSET

POSTADDRESS: Box 1334, S-621 22 VISBY

TELEFON: 0498-40 49 00 www.svenskakyrkan.se/visbystift

2015-11-11

**VISBY STIFT
DOMKAPITLET**

§ 91

D 301 2015-50

Överklagande. Utlämnande av handling

Sofia Jönsson, Visby, inkom den 5 oktober 2015 med ett överklagande till domkapitlet efter att ha nekats att få ut en handling från Visby domkyrkoförsamling.

Visby domkyrkoförsamling har lämnat yttrande.

F d lagmannen Sture Stenström och stiftsjuristen har berett ärendet.

Domkapitlets beslut

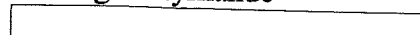
Domkapitlet beslutar enhälligt. Av beslutet som biläggs protokollet framgår att överklagandet avslås.

Det antecknas att Mats Hermansson på grund av jäv inte deltog i beslutet och inte var närvarande under ärendets handläggning.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande



Klagande

Sofia Jönsson, Visby

Överklagat beslut

Beslut av Visby domkyrkoförsamling att avslå begäran om utlämnande av en Svenska kyrkans handling

Beslut

Domkapitlet avslår överklagandet.

Bakgrund

Sofia Jönsson inkom den 5 oktober 2015 med ett överklagande till domkapitlet. Överklagandet gäller att hon har begärt att få ut en handling benämnd psykosocial skyddsronde från Visby domkyrkoförsamling men per e-post den 3 oktober nekats att få ut den med motiveringen att dokumentet inte finns hos församlingen.

Domkapitlet skickade den 6 oktober en begäran om att församlingen skulle besvara några frågor som var nödvändiga för att överklagandet skulle kunna handläggas. Domprosten Mats Hermansson, som enligt församlingens delegationsordning får fatta beslut i ärenden om utlämnande av handling, besvarade den 13 oktober frågorna, varefter ytterligare kompletteringar begärdes den 16 oktober. Dessa kompletteringar inkom den 2 november.

Utredning

Församlingen, genom Mats Hermansson, har uppgett att det dokument som har begärts ut "förmodligen är det dokument som var en rapport från samtalen [med den av församlingen anlita konsulten] som samtliga i personalen fick se." Församlingen har bedömt att detta inte varit en inkommen handling i kyrkoordningens mening och har därför inte diariefört det. Dokumentet har enligt församlingens mening varit arbetsmaterial som inte behöver diarieföras och som efter bearbetning har resulterat i en Rapport vilken har diarieförts och offentliggjorts på församlingens hemsida. Dokumentet har sedan slängts.

Mats Hermansson hänvisar i yttrandet till konsultens beskrivning av det slängda dokumentet enligt följande. "Detta dokument är raderat från min dator av de skäl som angavs när



Dnr D301 2015-50

bilaga till

domkapitlets protokoll § 90

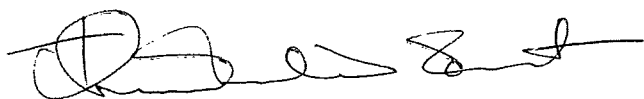
dokumentet presenterades för personalen, nämligen att formuleringar som kunde avslöja personal eller som jag missuppfattade är strukna och redigerade. Därefter slängde jag alltså samtliga notater från samtalen samt detta ursprungliga dokument – helt i enlighet med planen.”

Skäl

Såvitt framkommit i ärendet finns de handlingar som Sofia Jönsson begärt utlämnade inte i behåll hos församlingen. Frågan om utlämnande av handlingarna kan därför inte prövas.

Domkapitlet finner det vara angeläget att biskopen under den förestående visitationen av Visby domkyrkoförsamling i samråd med stiftsjuristen går igenom med församlingens anställda och förtroendevalda vad som enligt kyrkoordningen gäller angående offentlighet och sekretess.

Beslutet kan överklagas.



Sven-Bernhard Fast
biskop



Anna Tronêt
stiftsjurist

I beslutet har deltagit biskop Sven-Bernhard Fast, f. d. lagmannen Sture Stenström, Richard Wottle, Monika May, Ingrid Smittsarve, Malle Björklund och Gabriella Löf.

Närvarande var även ersättaren f. d. lagmannen Peter Freudenthal, Kristina Sandgren Furberg och Agneta Leroy.

Hur man överklagar

Detta beslut får överklagas av Sofia Jönsson hos Svenska kyrkans överklagandenämnd. Överklagandet ska ske skriftligen och inges till Domkapitlet i Visby stift, Box 1334, 621 24 Visby. Överklagandet ska ha inkommit till domkapitlet senast tre veckor efter det att klaganden fick del av beslutet. I den egenhändigt undertecknade skrivelsen ska klaganden ange vilket beslut som överklagas och vilken ändring i domkapitlets beslut som begärs.



Ulrika Holmberg

Från: Sofia Jönsson <sofialillyjonsson@me.com>
Skickat: den 13 november 2015 14:25
Till: Ulrika Holmberg
Kopia: Anna Tronêt
Ämne: Re: Beslut och protokollsutdrag gällande utlämnande av handlingar

Hej,

ja jag har fått det. Tack,

Sofia Jönsson

13 nov 2015 kl. 12:07 skrev Ulrika Holmberg <ulrika.holmberg@svenskakyrkan.se>:

Till Sofia Jönsson, Visby

Översänder beslut och protokollsutdrag gällande din begäran om utlämnande av en Svenska kyrkans handling. Se bifogad fil.

Jag ber dig att bekräfta till mig att du mottagit beslutet.

Med vänliga hälsningar

Ulrika Holmberg
Utredningssekreterare Visby stift
tel. 0498-40 49 26
ulrika.holmberg@svenskakyrkan.se

<Beslut angående utlämnade av handlingar.pdf>

Sofia Jönsson
sofiaillyjonsson@me.com

15 december 2015

Dnr: ÖN 2015/38

Angående överklagande av beslut meddelat av domkapitlet i Visby stift den 11 november 2015

Överklagandenämnden har mottagit Ditt överklagande av rubricerade beslut och vill med anledning av detta informera om följande.

Svenska kyrkans överklagandenämnd har enligt 10 kap. 10 § kyrkoordningen till uppgift att ytterst överpröva beslut inom Svenska kyrkan. Överklagandenämnden prövar således bara konkreta ärenden och frågeställningar i dessa. Överklagandenämnden är inte ett tillsynsorgan inom Svenska kyrkan och har inte tillsyn över andra organ inom kyrkan, således inte över domkapitel eller församlingar. Nämnden har enligt kyrkoordningen inte någon befogenhet att ingripa i förhållande till dessa instanser.

Domkapitlets beslut innebar, såvitt är av intresse för Överklagandenämndens del, att frågan om utlämnande av handlingar inte kunde prövas eftersom dessa inte fanns i behåll hos församlingen. Detta beslut är det enda som Överklagandenämnden kan pröva riktigheten av.

Vad som anförts under rubriken "Om den psykosociala skyddsron den i lag och kommentar till lag samt om Visbyronden" kan inte bli föremål för Överklagandenämndens prövning och inte heller det som anförts under "Principiella tankegångar".

Ärendet kommer att behandlas vid sammanträde nästa år.

Med vänlig hälsning

Maria Wetterstrand Hagström
Sekreterare


genom Karin Bohlin

Svenska kyrkans överklagandenämnd

Beslut 7/2016		SIDA 1 (3)
Stockholm	DATUM 2016-02-12	DNR ÖN 2015/38

PARTER

KLAGANDE

Sofia Jönsson, sofialillyjonsson@me.com

MOTPART

Visby domkyrkoförsamling, Norra Kyrkogatan 4, 621 55 Visby

ÖVERKLAGAT BESLUT

Domkapitlets i Visby stift beslut den 11 november 2015 i ärende dnr D301 2015-50, se bilaga A (Dnr 08/15/725)

SAKEN

Handlingsoffentlighet

ÖVERKLAGANDENÄMNDENS BESLUT

Överklagandenämnden avslår överklagandet.

YRKANDE M.M.

Sofia Jönsson har överklagat domkapitlets beslut.

Sofia Jönsson har anfört bl.a. att Överklagandenämnden bör kommentera frågan om offentlighetsprincipen inom Svenska kyrkan och har ifrågasatt om församlingar kan radera handlingar utan påföljd.

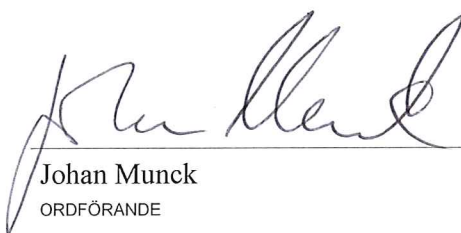
SKÄL FÖR ÖVERKLAGANDENÄMNDENS BESLUT

Hinder mot att utlämna en handling föreligger bl.a. då handlingen överhuvud taget inte existerar när frågan om utlämnande ska prövas. Såvitt framkommit i ärendet finns inte de handlingar som Sofia Jönsson begärt att få utlämnade i behåll hos Visby domkyrkoförsamling. Frågan om utlämnande av handlingarna kan därför inte prövas. Domkapitlet beslut var således riktigt.

Överklagandenämnden erinrar om bestämmelserna i 55 kap. kyrkoordningen om diarieföring och arkivering av handlingar. Bestämmelserna syftar till att motverka kringgående av den inomkyrkliga offentlighetsprincipen. Se Överklagandenämndens beslut 25/2005.

Överklagandet ska således avslås.

Överklagandenämndens beslut får enligt 16 kap. 7 § kyrkoordningen inte överklagas.



Johan Munck
ORDFÖRANDE



Maria Wetterstrand Hagström
SEKRETERARE/FÖREDRAGANDE

I BESLUTET HAR DELTAGIT

Johan Munck, Esbjörn Särddquist, Hans-Olof Hansson, Eric Bylander och Ingrid Karlsson.

Enhälligt.

FÖREDRAGANDE

Maria Wetterstrand Hagström.

NÄRVARANDE UTAN ATT HA DELTAGIT I BESLUT

Kjell Kallenberg, Ingrid Borgström och Lars Bjurstam.

EXPEDITION TILL

Klaganden

Motparten

Domkapitlet
