

Strategisk plan
för verksamhetsåren

2024-2026



Skao
Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation

Innehåll

Om Skao:s strategiska plan	3
Utgångspunkt	4
Nuläge	6
Målbild för fokusområden	8
Framgångsfaktorer och prioriteringar	9
Nästa steg	10

Om Skao:s strategiska plan

Svenska kyrkans roll i samhället förändras. Ett fortsatt medlemstapp ger minskade intäkter, vilket innebär olika former av omställningar av verksamheten. Det ställer nya krav på Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao, för att på bästa sätt skapa medlemsnytta för Svenska kyrkans arbetsgivare – församlingar, pastorat och stift.

Skao:s verksamhet utgår ifrån medlemmars krav och behov inom arbetsgivarområdet.

Syftet med denna strategiska plan är att med övergripande mål visa riktningen som organisationen ska styra sin verksamhet emot.

Den önskade målbilden inom 3-5 år innebär att Skao...

... ligger steget före och främjar arbetsgivarfrågorna in i framtiden efter samtidens behov inom avtal, arbetsrätt, arbetsmiljö, styrning och ledning, jämställdhet och jämlikhet

... är en relevant, närvarande och nytänkande organisation som förstår medlemmarnas verklighet

...upprätthåller vår regionala närvaro och är nära medlemmarna i ord och handling.

Den strategiska planen ska svara på tre övergripande frågor för att tydliggöra organisationens gemensamma resa:

- Var står vi? En beskrivning av nuläget och en SWOT-analys sammanfattar organisationens styrkor och svagheter samt möjligheter och hot.
- Vart ska vi? En målbild redovisas för tre fokusområden.
- Hur når vi dit? Vägen framåt pekas ut genom kritiska framgångsfaktorer och strategiska prioriteringar som krävs för att nå önskad målbild.

Arbetet med att ta fram den strategiska planen för arbetsgivarorganisationen (Skao) påbörjades av dess styrelse 2021. Den nya styrelsen tillträdde 1 januari 2023 och har därefter fortsatt arbetet. I oktober 2023 godkändes den strategiska planen för 2024-2026.

Utgångspunkt

Fundamentet för den gemensamma strategin är vårt uppdrag, vår värdegrund och våra intressenter och målgrupper.

Vårt uppdrag

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Skao, ska uppfattas som en kompetent, tydlig och serviceinriktad organisation som förstår och möter medlemmarnas behov samt skapar medlemsnytta genom:

- att erbjuda ett relevant och tydligt tjänsteutbud
- personlig rådgivning med de bästa verktygen och metoderna
- att inspirera, initiera och driva frågor i framkant
- god kunskap om Svenska kyrkan och om att vara arbetsgivare i kyrkan.

Vår värdegrund

Relevanta

Vi är lyhörda, följer och förstår medlemmarnas behov, kyrkans och samhällets utveckling. Vi möts ”i ögonhöjd” och stödjer val i besluts- och utvecklingsfrågor.

Närvarande

I alla möten, samtal, rum och sammanhang är vi i ord och handling närvarande. Vi lyssnar, prövar, utforskar och bidrar.

Nytänkande

Vi ligger steget före, är utmanande, modiga och inspirerar till utveckling.

Våra målgrupper

PRIMÄRA MÅLGRUPPER

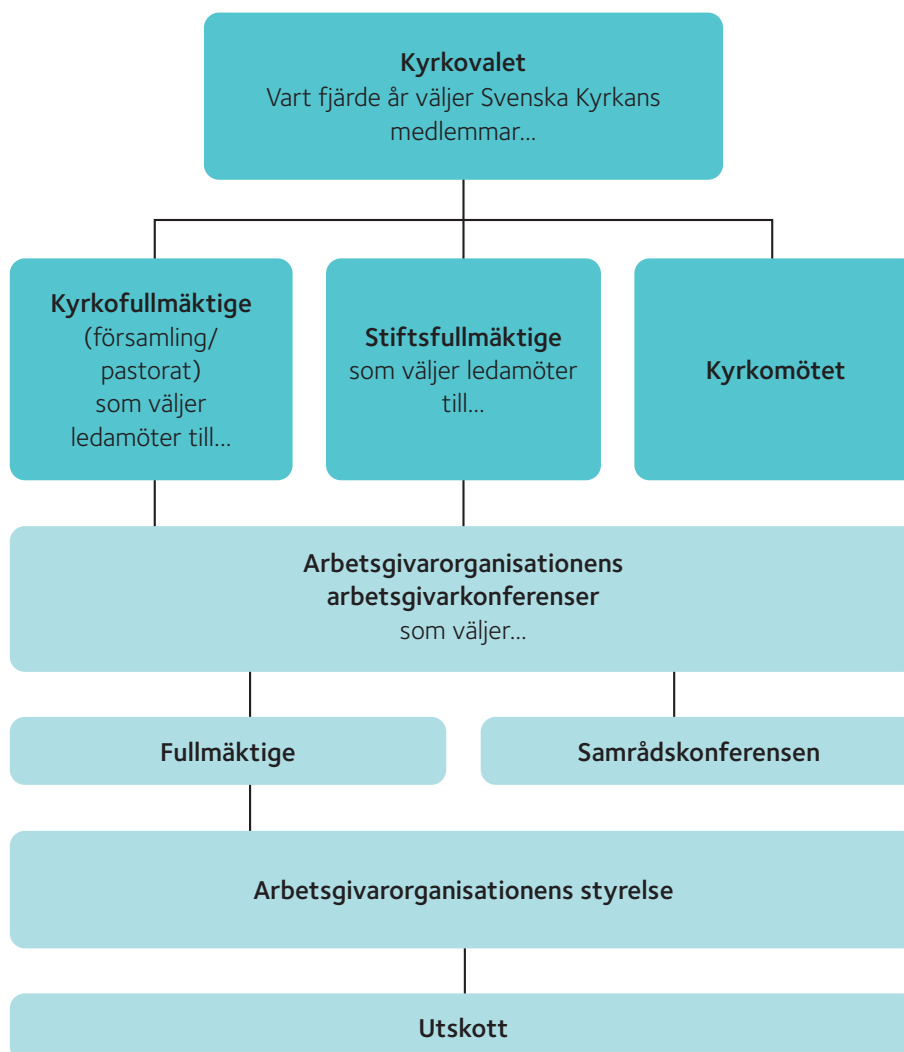
- Kyrkoherde och andra chefer samt HR-personal.
- Kyrkoråd, stiftsstyrelser, kyrkorådsordförande och vice ordförande.

SEKUNDÄRA MÅLGRUPPER

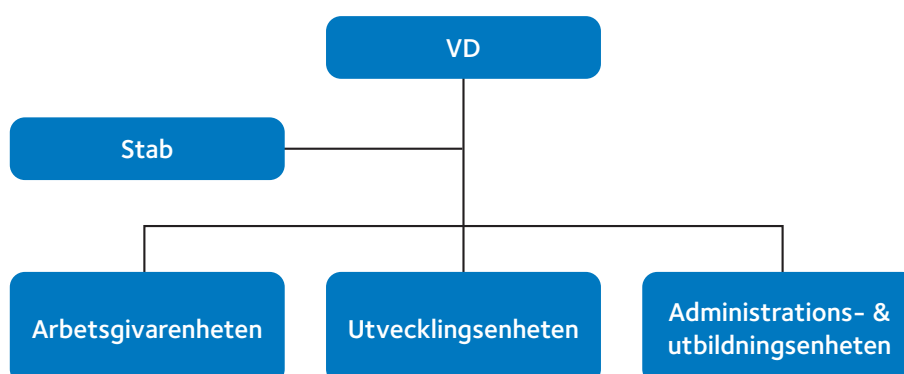
- Kyrkofullmäktige, fack, skyddsombud, Svenska kyrkans nationella nivå, handläggare på stiftet och OAS – oberoende arbetsgivarorganisationers samverkan.

Vår organisation

Förtroendemannaorganisationen



Kansliorganisationen



Nuläge

Styrelsens omvärldsanalys

En försämrad ekonomi leder till att arbetsgivarna kommer att tvingas till olika former av omställning av verksamheten.

Styrning och ledarskap fungerar på många håll bra med det finns också sammanhang där samarbetsproblem mellan kyrkoråd och kyrkoherde leder till problem för styrning och ledning av verksamheten. Den gemensamma ansvarslinjen blir otydlig och skapar samarbetsproblem. Otydligheterna kan leda till en osund arbetskultur som också ibland försvårar möjligheten för kyrkoherden att utöva ett gott ledarskap.

Hot och hat mot kyrkoherdar eller andra anställda tenderar att öka och även förtroendevalda har en utsatt roll.

Skao:s medlemmar upplever att avtalen är krångliga att använda – avtalen behöver på bättre sätt anpassas till Svenska kyrkans förhållanden.

Analys av egen verksamhet

En försämrad ekonomin på lokal nivå kommer att medföra att medlemmarna på sikt ifrågasätter vad de får för medlemsavgiften i Skao.

Organisationen behöver utveckla och förstärka det konsultativa arbetssättet, självledarskap och återkoppling. Nya arbetsmetoder och verktyg behövs för att möta medlemmarnas behov och efterfrågan av råd, stöd och hjälp.

Vi behöver löpande ifrågasätta om vår självbild stämmer och se till att vi inom respektive fokusområde lever upp till vår värdegrund och är relevanta, närvarande och nytänkande.

Ett obligatoriskt introduktionsprogram för nyanställda på Skao behövs för att stärka den interna kompetensen om Svenska kyrkan och dess sammanhang.

Resultat av medlemsundersökning

Den senaste medlemsundersökningen visade att medlemmarna genomgående är mycket nöjda med Skao:s tjänster, bemötande och service. Särskilt den regionala rådgivningen bedömdes som uppskattad och relevant för medlemmarna. Våra utbildningar anses också ligga i linje med deras behov.

Medlemsaktiviteter uppskattas av medlemmarna. Dock når vi inte stift och nationell nivå.

Utmaningar

På kort sikt behöver vi levandegöra värdeorden i vår värdegrund och ständigt möta församlingarnas och pastoratens behov och skapa resultat i avtalsförhandlingarna. Utmaningar finns även i hur stor regional närvaro vi ska ha, ett arbete med att stärka vårt varumärke på egen IT-plattform och i att säkra att hela organisationen har hög kompetens om Svenska kyrkan.

På lång sikt måste vi alltid vara och uppfattas som relevanta för våra medlemmar.

Utbudet av stöd, råd och hjälp kan påverkas av fler ideella i Svenska kyrkans verksamhet, stiftens försämrade ekonomi kan påverka oss och våra erbjudanden av gratisutbildningar kan konkurrera med våra kostnadsbelagda medlemsaktiviteter. Den kommande generationsväxlingen påverkar våra egna specialistkompetenser.

SWOT-analys

STYRKOR:

- Stort förtroende bland medlemmarna för vår snart 80-åriga demokratiska organisation.
- Rikstäckande organisation som jobbar direkt mot lokal nivå.
- En liten, snabbriktig organisation med korta beslutsvägar.
- Förändringsbenägen organisation med medlemsfokus.
- Inarbetad, stabil personalstyrka med specialistkompetens inom HR, arbetsrätt och arbetsmiljö.
- Erfarenheter från olika sektorer inom kyrkans verksamhetsområden.
- Brett utbildningsutbud.

SVAGHETER:

- Indirekt beroende av medlemmarnas ekonomi.
- Inte längre en del av Svenska kyrkans gemensamma IT-plattform och kommunikation/samverkanskanaler, vilket gör det svårare att navigera på nationell nivå.
- Saknar bransch- och lobbyverksamhet.
- Personberoende av humankapitalet.
- Kommande generationsväxling innebär kompetenstapp på det som är specifikt kyrkligt.
- Varierande kyrk-kompetens i personalgruppen.
- Brist i gränsöverskridande arbetssätt inom organisationen.
- Brett utbildningsutbud.

MÖJLIGHETER:

- Fristående från Svenska kyrkan.
- Generationsväxlingen kan innebära nya möjligheter med andra kompetenser.
- Skao:s förtroendevalda/styrelsen arbetar med förankringen av Skao:s uppdrag i sina nomineringsgrupper.
- Tillsammans med andra ideella arbetsgivarorganisationer blir vi starka (OAS).
- Utvecklingen av medlemsaktiviteter inom ramen för medlemsavgiften.
- Bygget av ett starkt varumärke som står på egna ben.
- Den historiska berättelsen om Skao med medlemmarnas bästa i fokus.
- Närhet, snabba beslutsvägar och lyhördhet inför samtidens behov.

HOT:

- Konkurrens från andra arbetsgivarorganisationer om våra medlemmar.
- Kyrkomötet kan ändra i kyrkoordningen angående arbetsgivarorganisationens mandat att teckna kollektivavtal.
- Minskade ekonomiska resurser.
- Fler ansvarsområden – som tidigare begravningsverksamheten – flyttar från arbetsgivarorganisationen.
- Konkurrens från stiftet som erbjuder ledarskapsprogram och utbildningar (gratis eller momsbefriat).

Målbild för fokusområden

Skao:s styrelse har arbetat fram och beslutat om följande fokusområden för åren 2024-2026: arbetsgivarrollen, kollektivavtal, Skao:s varumärke. För varje fokusområde har övergripande strategiska mål tagits fram.



STRATEGISKA MÅL FÖR ARBETSGIVARROLLEN

- Utveckla arbetsgivarnas kunskap inom arbetsrätt och arbetsmiljö.
- Utveckla jämställdhets- och jämlikhetsarbetet för våra medlemmar.
- Tillhandahålla relevanta medlemsaktiviteter, utbildningar och tjänster för arbetsgivarföreträdare.
- Stärka arbetsgivarföreträdare i kompetensförsörjningsfrågor och därtill relaterade frågor.
- Utveckla relevanta verktyg, tjänster och metoder.



STRATEGISKA MÅL FÖR KOLLEKTIVAVTAL

- Verka för kollektivavtal som bidrar till attraktiva arbetsgivare.
- Verka för kollektivavtal som är ekonomiskt väl balanserade för verksamheterna.
- Verka för enkla, flexibla och enhetliga kollektivavtal.
- Lyhördhet till arbetsgivarnas behov av förändringar av kollektivavtalen.



STRATEGISKA MÅL FÖR VARUMÄRKE

- Kommunicera Skao i inomkyrkliga kanaler.
- Kommunicera Skao i relevanta externa kanaler.
- Marknadsföra vad medlemmar får för medlemsavgiften.
- Samverkan med andra aktörer inom ideell sektor.
- Samverkan med stift och nationell nivå.

Framgångsfaktorer och prioriteringar

Kritiska framgångsfaktorer

ORGANISATION

- Snabbrörlighet och korta beslutsvägar.
- Förtroendekapital bland medlemmar.

KULTUR OCH VÄRDERINGAR

- Löpande utvärdera om vi är – relevanta, närvarande och nytänkande i allt vi gör.
- Värna den historiska berättelsen om Skao med medlemmarnas bästa i fokus.
- Utveckla internt självledarskap och feedbackkultur.

KOMMUNIKATION OCH MARKNADSFÖRING

- Strategisk kommunikation med syfte att stärka varumärket Skao och Skao:s verksamhet.
- Samordna marknads- och kommunikationsplan.

KOMPETENS

- God kompetens om arbetsgivarfrågor inom Svenska kyrkan.
- Löpande säkerställa att våra förhandlare har förståelse för den kyrkliga kontexten.
- Säkerställa att Skao har för organisationen relevant kompetens i relation till medlemmarnas behov från tid till annan.
- Anlita externa konsulter för att säkerställa expertiskunskap för att klara vårt åtagande gentemot medlemmarnas krav och behov.

STRATEGISKA PRIORITERINGAR

För att addera mervärde för våra medlemmar behöver Skao:

- bygga strukturer som lyssnar in mer – referensgrupper, utvärderingar med mera – för att fånga upp upplevelser av medlemsnytta
- förmedla goda exempel
- ha kommunikation som talar klarspråk och är pedagogisk
- utveckla vår konsultativa roll
- arbeta mer med hjälp till självhjälp.

Målprocess



I målprocessen analyserar vi hur Skao på bästa sätt når önskat läge och följer upp resultatet av genomförd handlingsplan.

Det sker genom :

- beslut
- handlingsplan
- uppföljning
- utvärdering.

Nästa steg

Den strategiska planen ska användas av Skao:s enheter för att sätta upp årliga, konkreta och mätbara mål från och med planeringen av 2024 års verksamhet.

Den strategiska planen är ett levande dokument och justeras under varje mandatperiod efter samtidens behov av medlemsnytta i framkant.

En tydlig och gemensam målbild om vår långsiktiga strategi är nödvändig för att säkerställa att vi är den självklara arbetsgivarorganisationen för församlingar, pastorat och stift inom Svenska kyrkan.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Box 157, 101 23 Stockholm

www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare
info@skao.se