

Verksamhetsgranskande utskottets rapport för 2022 - en verksamhetsrevision

Inledning

Årets Verksamhetsgranskande utskott (VGU) får härmed avge sin rapport till kyrkokonferensen 2023. Upplägget har utgått ifrån de riktlinjer som beslutades vid kyrkokonferensen 2021, med främsta syfte att granska i vilken omfattning fattade beslut i kyrkokonferens och kyrkostyrelse verkställs i Eumeniakyrkans organisation. Vidare ska utskottet arbeta nära Eumeniakyrkans revisorer samt utföra sitt arbete i linje med vedertagen internrevisionsmetodik.

Vår granskning avser verksamhetsåret 2022, som under våren hade sin grund för arbetet i kyrkokonferensen i september 2021, men som under hösten fick sin uppföljning i besluten som togs vid kyrkokonferensen i augusti 2022.

Förutom läsning av handlingar i form av protokoll, bilagor och rekviderade rapporter har vi via Zoom genomfört ett femtontal intervjuer, vilka ligger till grund för våra slutsatser nedan. Vi har också haft våra utskottsmöten via Zoom, förutom ett sammanfattande möte i mars 2023 då vi träffades fysiskt.

Ur revisionsberättelsen 2021 citerar vi följande: ”Kyrkostyrelse och Kyrkoledaren ansvarar för den interna kontroll de bedömer nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter.” Enligt vår uppfattning ingår också verkställande av konferensbeslut, förvaltning av tillgångar, förverkligande av missionsuppdraget, att leda och utveckla de personella resurserna etc. i detta ansvar. Alla dessa ansvarsuppgifter medför risker att något glöms bort, att givna rutiner och regler inte efterlevs eller att det helt enkelt blir fel. VGU ser som sin uppgift att identifiera sådana risker och att därigenom bidra till att de elimineras. För att säkerställa att vi ska kunna ta emot och hantera all information på ett förtroligt sätt har alla ledamöter i utskottet signerat ett sekretessavtal.

Vi har därför velat peka på ett antal riskslag som kan förknippas med en ideell folkrörelse som den Eumeniakyrkan utgör:

- Ekonomiska risker
- Förvaltningsrisker
- Verksamhetsrisker
- Personalrelaterade risker
- Uppdragsrelaterade risker

Vi i VGU utsågs av Kyrkokonferensen i augusti 2022 och vår granskning ska avslutas per sista december samma år. Tre fjärdedelar av VGU är nyvalda ledamöter. Även om vi försökt prioritera tid för uppdraget har vi endast kunnat skrapa på ytan och göra en relativt översiktlig granskning. Denna har dock lett till en del iakttagelser och slutsatser som vi redovisar nedan. Det är möjligt att mer tid och en djupare granskning skulle kunna leda till andra slutsatser och ännu tydligare rekommendationer.

Arbetet med barn och unga

Vid kyrkokonferensen 2020 togs tre beslut utifrån motioner om barnen i Eumeniakyrkan, om barns rätt till andlig utveckling och om en kyrka även för kommande generationer. Kyrkostyrelsen fick då uppdraget att arbeta med frågorna och återkomma med en rapport till kyrkokonferensen 2022.

I VGU-rapporten 2022 hade vi efter intervjuer med både generalsekreterare och dåvarande Eumeniaordförande påpekat att arbetet tycks ha gått väldigt långsamt framåt. Det tog exempelvis ett och ett halvt år innan tillsättningen av tematiska arbetsgrupper blev verkställd.

I kyrkostyrelsens och kyrkoledningens svar på VGU:s rapport till konferensen ges sedan en hel del exempel på åtgärder som vidtagits för att förverkliga besluten i konferensen 2020, och Equmenia gavs även möjlighet att ge en avslutande kommentar.

Årets VGU har samtalat med ansvarig för en av de nybildade temagrupperna, Equmenias ordförande och generalsekreterare och från dessa samtal har vi uppfattat följande:

Styrning och organisation verkar för närvarande vara en stor gemensam fråga. Den utvärdering av Equmeniakyrkans organisation som pågår är något som flera väntar på, både i Equmenia, i regionerna och bland kyrkoledarna. Visst missnöje råder över att Equmenia lätt kan känna sig överkörda eller bli bromsade.

Medlemsutvecklingen

På kyrkostyrelsens möte i september 2022 presenterade biträdande kyrkoledare (BKL) Joakim Hagerius ett samtalsunderlag med statistik över medlemsutveckling, åldersstrukturer och medlemsfördelning inom Equmeniakyrkans församlingar. Han gav också en bild av hur medlemsutvecklingen i bildarsamfunden sett ut under de senaste 100 åren och talade om hur vi som kyrka tar plats i den svenska kontexten idag. Samtalet som följde rörde ett antal frågeställningar och aspekter på frågan. Punkten var en samtalspunkt och inga beslut fattades.

VGU anser att medlemsutvecklingen är mycket viktig och har därför valt att följa upp den.

Frågan har tagits upp i intervjuer med kyrkoledare (KL) Lasse Svensson, BKL Joakim Hagerius, BKL Karin Wiborn och Equmenias ordförande Arvid Hardmo.

Det samlade intrycket av den negativa medlemsutvecklingen är oroande. Medlemsantalet bör inte vara ett eget mål, utan snarare ses som en indikator på resultatet av det samlade arbetet. Det viktigaste är att vara ”en bra kyrka” för våra medlemmar och i samhället.

Medlemsutvecklingen måste ha en gemensam plattform och finnas med i ALLA frågor som diskuteras för att höja temperaturen i arbetet i kyrkostyrelsen. Tidigare viktiga beslut är församlingsgrundande arbete och planteringar; stora frågor som det satsas mycket resurser på varje år – ett sätt att jobba med denna framtidsfråga. I Färdplanen nämns viktiga satsningsområden i församlingar: vittnesbörd, diakoni och gemenskap som hörnstenar samt att få in en rik andlighet och spiritualitet i gudstjänsten.

En positiv medlemsutveckling bedöms vara en viktig faktor för att uthålligt kunna fortsätta den goda verksamhet som vi önskar. Ur ett riskperspektiv utgör en negativ medlemsutveckling att de grundförutsättningar som behövs för verksamheten saknas.

Ekonomi

Hantering av ekonomiska transaktioner är alltid riskfyllt. Inte nödvändigtvis för att medvetna stölder, korruption eller bedrägerier förekommer i en kristen verksamhet, men helt enkelt för att alla vi människor gör fel ibland. Oavsett orsaken till att möjliga fel uppkommer så är det viktigt att bygga säkra internkontrollrutiner som förhindrar allvarliga konsekvenser om olyckan är framme.

Vi har uppfattat att vår roll inte har varit att granska hur bokföring och redovisning faktiskt sköts utan snarare om förutsättningar finns för att minimera risker förknippade med bl.a. ekonomihanteringen. Finns en miljö och kultur i alla led som möjliggör en säker hantering av de relativt stora summor missionsmedel som förmedlas och även avseende förvaltningen av pensioner och andra fondmedel? Vårt arbete har utförts nära Equmeniakyrkans revisorer och har skett i linje med vedertagen internrevisions- och internkontrollmetodik.

Vi har trots begäran inte kunnat ta del av befintliga internkontrollrutiner och regler och tvingas utgå från att de inte finns. Attest- och godkännanderutiner existerar, men uppdateras enligt vår uppfattning för sällan.

Även om kompetens finns så är bemanningen på kontrollfunktionen otillräcklig, mot bakgrund av den omfattande ekonomihanteringen med många olika slag av transaktioner och de många ekonomiska projekt och åtaganden som förekommer internationellt. Förutsättningar för att medvetandegöra och driva en tillräckligt effektiv internkontroll saknas därför.

Översyn och implementering av en uppgraderad ekonomiavdelning har inletts under ledning av en inhyrd erfaren konsult. Den kommer i bästa fall att åtgärda många brister. Resultatet kommer att visa sig först 2023. Förmågan att utöva god internkontroll medan översynen pågår har ytterligare minskat. Det är positivt att all personal är delaktig i översynen, men deras kapacitet att utföra sitt ordinarie arbete har krympt.

Organisationen förlitar sig i för hög grad på att externrevision genomförs även i bidragsmottagarländerna. Ofta har det gått alltför lång tid mellan faktiska händelser och tillfället då revision sker. De som skulle kunna svara för vad som hänt finns kanske inte kvar eller går inte att nå, varför möjligheten att rätta till felaktigheter har försvunnit. Skarpa bevis (verifikationer) för att utbetalda medel använts rätt begärs inte alltid in före nästa utbetalning.

Styrelseprotokollen ger knapphändiga antydningar om vilket ansvar kyrkostyrelsen och kyrkoledningen tar för förvaltningen genom att t.ex. metodiskt analysera och åtgärda de risker som finns.

Vi har haft vissa svårigheter att få full insyn i kyrkostyrelsens arbete och se dess överväganden fram till faktiska beslut.

Internationell mission

Av protokollet från Kyrkokonferensen 2022 (§ 11.1) framgår att en majoritet i konferensen **inte** ansåg att den internationella missionen behöver lyftas som ett särskilt fokus i Verksamhetsplanen för 2023 - 24. Den betonas inte heller i Färdplanen. VGU har noterat att budgeterat mål för den internationella missionen inte har uppnåtts under ett antal år, varför kraftiga nedskärningar nu tvingats fram. Det är en paradox att samtidigt som den internationella missionen fortfarande svarar för nära 60 % av kyrkans offerfinansierade ekonomi (2022) så anses den inte utgöra ett särskilt fokusområde. Equmeniakyrkans vision säger att mötet med Jesus Kristus förvandlar mig, dig OCH världen. Vill vi inte vara en missionerande kyrka längre?

Vi har också noterat att totalt internationellt offrande under 2022 faktiskt överträffade Rambudgetens mål med ca 1,5 miljoner kr. Hela den ökningen och ytterligare 5 - 6 miljoner utgörs av gåvor till Katastroffonden (främst för stöd åt Ukraina). MEN drar man bort katastrofpengarna ligger vi tyvärr back gentemot Kyrkokonferensens i Rambudgeten beslutade långsiktiga åtaganden även 2022.

När massmedias nyhetsflöde överöser oss med katastrofinformation går det lätt att få fram pengar, vilket inte är så märkligt. En rejäl satsning på tydlig information om kyrkans egna missionsinriktade behov och åtaganden borde kunna ge motsvarande positiv effekt.

Personal

Vi har fastnat för några saker som är personalrelaterade riskslag, men också styrkor.

Den nyligen genomförda personalenkäten visar att en stor del av personalen trivs och är överlag mycket nöjd med situationen. Man kan dock skönja viss stress på det nationella kansliet och cirka hälften upplever att det är svårt eller mycket svårt att hinna med sina arbetsuppgifter på ordinarie

arbetstid. De flesta upplever sig stimulerade av att ha många olika uppgifter och tycker att de får god återkoppling på sitt arbete och även positiv feedback på det de gör. De flesta är även nöjda med hur chefen hanterar motsättningar och konflikter och att det finns en stor öppenhet för förändringar.

Men EN fråga sticker ut i enkäten. Det gäller att 15 % av 85 tillfrågade säger sig ha upplevt kränkande behandling av arbetskamrat, chef eller förtroendevald. Det verkar lite oroväckande.

Bilden av personalsituationen stärks av intervjuer där ansvariga intygar att Equemeniakyrkans kansli är ett föredöme som en god demokratisk organisation där medarbetarna är inkluderade i besluten. Mycket tid läggs på fackliga frågor och arbetsmiljöfrågor. Kansliet har dessutom fått EU-medel via Trygghetsrådet för att erbjuda vidareutbildning med bl.a. digital kompetensutveckling för ca 60 personer. Dessutom erbjuds kurser i ledarskap för cheferna. Men i enkäten framgick att en del inte alls fick någon kompetensutveckling under året.

Kanslipersonalen har en flexibel situation där många arbetar hemifrån ett par dagar i veckan och det finns en god plan för arbetsprocesserna med hjälp av ett sk årshjul och en årsklocka som man följer. Dessutom finns arbetsbeskrivningar och andra dokument för arbetet.

Ett bekymmer är den ansträngda arbetssituationen för personalstyrkan på ekonomiavdelningen som ska hantera stora penningmängder och många transaktioner. Den ansträngda arbetssituationen gäller även den internationella enheten, som genom besparingar och pensionsavgångar tappat stora resurser i form av erfarenhet och kontaktnät. Risken är stor att kyrkans utsända missionärer inte får den missionärsutbildning och det fortlöpande stöd de behöver

En utvärdering av hela kansliets organisation pågår f.n. och flera trycker på att den är viktig. Där finns också frågor om ledningsstrukturen på kansliet som är lite otydlig nu. Inte minst på kyrkoledarnivå.

Slutsatser och rekommendationer

VGU rekommenderar att en handlingsplan för arbetet med medlemsutveckling tas fram och att kommande VGU fortsätter att följa upp frågan.

Vi vill föreslå och är även beredda att medverka till en höjning av insikts- och kunskapsnivån vad gäller identifiering av risker, påvisa behov av resurs- och kompetensförstärkning, implementering av kontrollrutiner och inspirera till uthållighet, samt samla bevis för att internkontrollen när den är på plats faktiskt fungerar som den ska. Med andra ord bidra till att en levande och riskbaserad kontrollmiljö som fungerar i vardagen införs.

Den ansträngda arbetssituationen skulle i viss mån kunna kompenseras genom att en resurspool upprättas av erfarna personer som ges befogenhet att agera inom givna ramar och inom sina kompetensområden.

En förstärkt satsning på information om aktuella händelser och pågående projekt hos våra systerkyrkor av likartat slag som många biståndsorganisationer ger ut skulle sannolikt betala sig mycket snabbt, och bidra till att offrandet till kyrkans långsiktiga missionsåtaganden vänder uppåt igen. Anställning av en erfaren missionskommunikatör rekommenderas.

Slutligen har vi noterat att det finns en önskan om förstärkt interaktion och samverkan mellan kansliet och kyrkostyrelsen. Vi tror att en utökad kontakt mellan t.ex. kyrkostyrelse och avdelningschefer gynnsamt skulle skapa bättre förståelse för varandras arbete och uppgifter.

Till sist vill vi tacka för att vi fick kyrkokonferensens förtroende att få utföra detta uppdrag!

Gunnel Näsfors, Enköping, Region Svealand (ordförande)

Gunnar Bennstam, Ludvika, Region Mitt

Lars-Gustaf Hauptmann, Kålleröd, Region Väst

Maria Schönning, Knivsta, Region Stockholm

Kyrkostyrelsens yttrande över verksamhetsgranskande utskottets rapport för 2022

Inledning

Kyrkostyrelsen tackar det verksamhetsgranskande utskottet för nedlagt arbete. Kyrkostyrelsen noterar att utskottets slutsatser och rekommendationer till dels stämmer överens med pågående arbete och insatser.

Kyrkostyrelsen lämnar följande kommentar:

Arbete med barn och unga, samarbete med Equmenia.

Equmenia och Equmeniakyrkan finns nära varandra i ett och samma kansli. Sedan lång tid samverkar styrelser och ledning genom att närvara i varandras möten och regelbunden kontakt. Till exempel deltar Equmenias generalsekreterare när alla chefer i Equmeniakyrkan möts till det som idag heter stormöte (tidigare ledningsgrupp).

Samtidigt har samverkan mellan Equmenia och kyrkan förstärkts och fördjupats under året. En ny ordning för samråd har införts med regelbundna presidieöverläggningar och terminsvisa möten mellan ledningsfunktionerna som leds av ordförandena gemensamt.

Equmenia har bjudit in en av kyrkoledarna att delta i det ideologiska teamet som bär ett särskilt ansvar för Equmenias teologiska och ideologiska utveckling och är sammansatt av förtroendevalda och nyckelpersoner på regional och nationell nivå. Det innebär en kontinuerlig kontakt i centrala frågor.

Kyrkoledningen har tillsatt en temagrupp för barn, familj och församling och en för unga vuxna för en projekttid under 2022-2024. Grupperna består av personer med erfarenhet och kunskap inom respektive område samt lokal, regional erfarenhet i Equmeniakyrkan och Equmenia.

Medlemsutvecklingen

När Equmeniakyrkan bildades var folkrörelsekontraktet och förra seklets föreningsliv under omförhandling och omvandling. Detta har bland annat märkts på medlemssiffrorna som sedan 1930-talet minskat i bildarsamfunden. En positiv medlemsutveckling har varit en tydlig strävan från Equmeniakyrkans bildande. Församlingsutveckling och församlingsgrundande verksamhet har därför varit centrala mål i verksamhetsplanen och stora resurser har satsats på arbetet. Satsningarna behöver nu analyseras och utvärderas.

Växande och nya församlingar är en förutsättning för missionen nationellt och internationellt. Samtal, analys och utforskande pågår ständigt inom nätverket för församlingsutveckling och församlingsgrundande arbete. Under våren 2023 gjorde kyrkoledarkollegiet en studieresa till London för att inspireras av hur kyrkorna arbetar med förnyelse.

Metoder och organisering prövas och har prövats, till exempel växtpooler, där medarbetare och församlingar kan samarbeta över ett större område. Inom regionerna blir närområdesträffar allt viktigare.

Frågan om hur vi stärker stöd till församlingar med behov utgör en viktig del av den pågående regionutredningen. Under våren 2023 gjordes en enkätundersökning för att ta reda på församlingars behov av stöd och inspiration. Kyrkostyrelsen och kyrkoledningen för kontinuerliga samtal om medlemsutvecklingen, vilket är en fråga som berör alla delar av kyrkans arbete.

Organisation och organisering

Ett flertal processer pågår när det gäller organisation och organisering. Vid halvårsskiftet 2021 implementerades en ny kansliorganisation för Equmeniakyrkan vilket påverkar arbetssätt och relationer mellan det nationella kansliets enheter, regioner och samverkan med Equmenia. Det beslutades också att göra en större genomlysning av ekonomienheten. Den påbörjades hösten 2022 och beräknas vara genomförd till januari 2024. Uppdraget är att se över enhetens organisation, funktionalitet och system. Genomlysningen är en kunskaps- och kompetensförstärkning för organisationen genom den anlitate konsultens tillvägagångssätt att involvera medarbetare och förtroendevalda i relevanta områden.

En översyn av regionerna som tidigare påbörjats har nu, efter pandemin, beslutats att återupptas med syfte att lägga ett förslag till beslut vid kyrkokonferensen 2024. En grupp med representation från regionala kyrkoledare, kyrkostyrelsen, Equmenia, personalchef och kyrkoledning är tillsatt. Uppdraget är bland annat att se över regionernas uppgift, storlek och struktur samt samordning och samverkan nationellt och regionalt, inom Equmenia och Equmeniakyrkan.

Dessutom har en stadgeöversyn påbörjats i syfte att lägga förslag till reviderade stadgar för Equmeniakyrkan i kyrkokonferensen 2024.

Ekonomi

Det finns fungerande rutiner för internkontroll. I KPMG:s slutrevisionsrapport sägs "...det föreligger en god grund för en fungerande internkontroll". I alla led sker en säker hantering av missionsmedel, förvaltning av pensioner och fondmedel. Däremot saknas dokumentation över rutinerna. Detta åtgärdas nu och rutinerna håller på att dokumenteras.

Som rapporten anger är det mycket positivt att hela ekonomienheten deltar i den genomlysning som pågår. Kyrkostyrelsen och kyrkoledningen genomför detta för att se över system, flöden och effektivitet vilket också omfattar internkontroll, dokumentation och rutiner. Genomlysning och förbättringsarbete genomförs för att på bäst sätt organisera arbetet, balansera resurser och arbetsuppgifter i syfte att nå en god arbetsmiljö för medarbetare. Konsulten som leder genomlysningen är i sitt uppdrag också tillförordnad ekonomichef.

I den internationella missionen har Equmeniakyrkan krav på revision för större projekt. Dessa följs regelbundet upp under tiden projektet pågår genom att ta in rapporter och kontrollera partners ekonomifunktioner.

Internationellt arbete och mission

Equmeniakyrkan är en del av Guds mission, och internationella missionen hör till kyrkans grundläggande uppdrag, vilket också beskrivs i verksamhetsplanen som kyrkokonferensen beslutade 2022. Därtill har Internationella enheten under året utarbetat en internationell strategi med sikte på 2030. Kyrkostyrelsen och kansliet har haft internationella missionen som ett centralt fokus under

verksamhetsåret. I maj 2023 hölls en internationell konsultation i Ansgarskyrkan, Västerås, med våra systerkyrkors representanter för att tillsammans finnas med i ett samtal om den nya strategin.

Kommunikationsenheten arbetar idag nära internationella enheten för att säkerställa effektiv kommunikation och samordning. En medarbetare är särskilt dedikerad och rustas för att ansvara för kommunikation rörande internationell mission. Regelbundna möten äger rum mellan dessa enheter.

Personal

Utifrån personalenkätens svar som överlag var mycket positiva, arbetar kansliet aktivt med förbättringar, t ex hur vi arbetar för att fortsätta verka för och stärka en långsiktigt hållbar arbetssituation.

Det är bra att VGU noterar att kränkande särbehandling sticker ut. Det är en fråga som bearbetats i mindre grupper på kansliet och det finns skäl att arbeta vidare för likabehandling och mot kränkningar. I enkäten var det vid den här punkten möjligt att avge frisvartexter. De indikerar att medarbetare som noterat kränkande särbehandling i huvudsak syftade på situationer som skett i samband med församlingskontakter.

Personalenkäten genomfördes innan satsningen på digital kompetensutveckling i samarbete med Trygghetsrådet, TRS då all tillsvidareanställd personal erbjöds utbildning, vilket ca 60 personer genomförde. Under våren 2023 genomförs också kortare utbildning under personalsamlingarna inom en mängd olika områden.

Med hänvisning till de olika riskslag som VGU vill peka på är det på sin plats att informera om att Equmeniakyrkan har stärkt arbetet för att säkerställa en god arbetsmiljö genom en skyddskommitté med representanter från kyrkans nationella och regionala organisation samt Equmenia. Skyddskommitténs arbete för med sig ett mer metodiskt arbete med risk – och konsekvensanalyser. En nära och god samverkan finns mellan företrädare för arbetsgivare och fackklubb.

Kyrkostyrelsens noteringar utifrån VGU:s slutsatser och rekommendationer

VGU rekommenderar att en handlingsplan för arbetet med medlemsutveckling tas fram. Kyrkostyrelsen noterar detta för vidare bearbetning.

Förslag till åtgärder för att bidra till en levande, fungerande och riskbaserad kontrollmiljö i vardagen anser kyrkostyrelsen pågår genom organisationsprocesser, såväl inom kansliet som i kyrkostyrelsen.

Kyrkostyrelsen noterar rekommendationen om stärkt information om aktuella händelser och pågående projekt hos våra systerkyrkor som också kan leda till stärkta insamlingar.

VGU:s sista rekommendation rör interaktion och samverkan mellan kansli och kyrkostyrelse, som idag främst sker genom kyrkoledarna, som närvarar vid varje sammanträde med kyrkostyrelsen.

Kyrkostyrelsen adjungerar regionala kyrkoledare och enhetschefer alltefter behov, kompetens och ärende för att bruka varje medarbetares tidsanvändning på ett effektivt sätt. Inför varje styrelsemöte lämnas skriftlig rapport från de olika enheterna och de regionala kyrkoledarna till kyrkostyrelsen.

Vid personalmöten sker regelbunden rapportering från kyrkostyrelsens sammanträden.