

Att se till att en organisation är rätt bemannad utifrån verksamhetens behov är ett ständigt pågående arbete. Konkurrensen om arbetskraft med rätt kompetens gör att varje arbetsgivare bör arbeta omsorgsfullt, ansvarsfullt och proaktivt med kompetensförsörjningen.

Ibland innebär det också att kompetens måste avvecklas eller ställas om för att uppnå verksamhetens mål på kort och lång sikt. Då är det viktigt att agera genomtänkt och i god tid för att undvika problem som påverkar såväl verksamheten som arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet behöver gå som en röd tråd genom förändringsresan.

För att möta Svenska kyrkans ökande behov av omställning, har Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation tagit fram materialet *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*.

I denna folder finns en översiktlig skiss över processen. Den kan användas som underlag för diskussioner på arbetsplatsen eller i kyrkorådet. Det bidrar till en gemensam bild av hur arbetet går till.

De olika delarna i omställningsprocessen förklaras mer ingående i broschyren *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan* och i de kompletterande fördjupningsmaterialen:

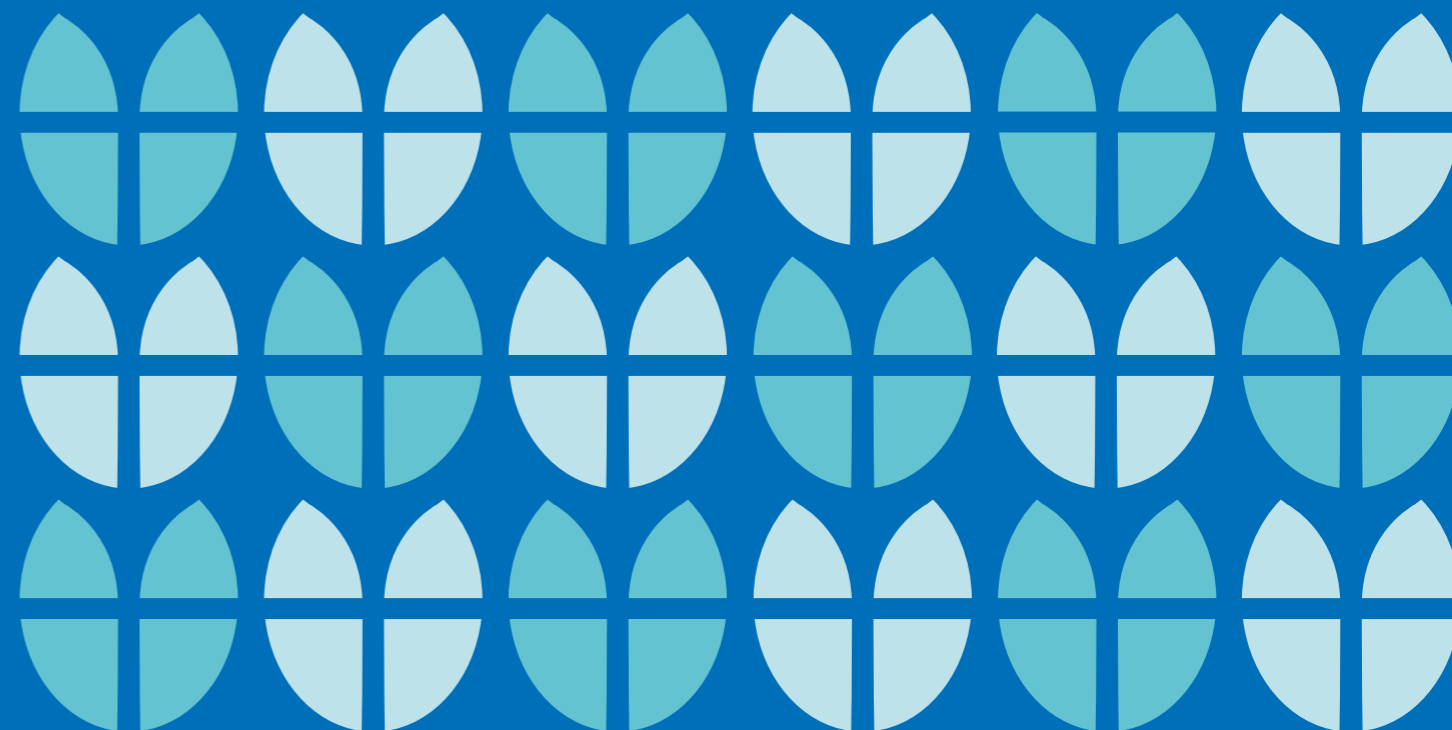
- *Arbetsbrist, omplaceringsutredning och turordning*
- *Befogenhetsprövning vid omställning*
- *Företrädesrätt till återanställning*
- *Indelningsändring – verksamhetsövergång*
- *Turordning vid sänkt sysselsättningsgrad*
- *MBL-förhandling vid omställning*
- *Proaktiva åtgärder inför omställning*
- *Riskbedömning inför ändring i verksamheten*
- *Tidsplanering och kommunikationsplan vid omställning*
- *Uppsägningstid Svenska kyrkan*
- *Varsel till Arbetsförmedlingen*

Denna folder, broschyren och fördjupningsmaterialen kan laddas ner som pdf från www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare eller läsas i webbhandboken Vera. Där finns också mallar och checklistor. Inloggning i Vera ingår i medlemsavgiften för medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.



Rätt bemanning för verksamhetens behov

Kort översikt över omställningsprocessen
i Svenska kyrkan



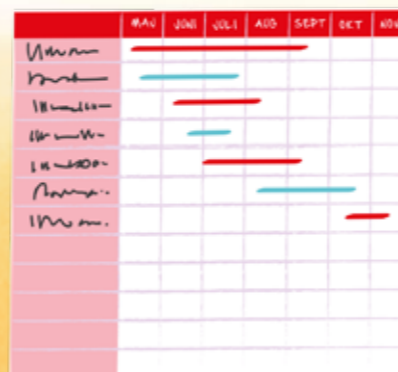
Nu



Långsiktig kompetensförsörjning

Det kan finnas många skäl att vilja göra förändringar i organisationen. Ju tidigare behoven uppmärksammas, desto lättare är det att nå ett bra resultat. Det finns många åtgärder som kan vidtas i ett tidigt skede. Om de proaktiva åtgärderna inte räcker, kan arbetsgivaren behöva inleda en omställningsprocess.

1. Förändring önskas
2. Proaktiva åtgärder
3. Insikt om att omställning kan komma att behövas



Förberedelser inför omställningsprocess

För att skapa bästa möjliga förutsättningar för en lyckad omställningsprocess, är det viktigt att redan från början skaffa sig en överblick över arbetsgivarens rättsliga möjligheter, planera kommunikationen väl och se till att alla inblandade förstår förutsättningarna för omställningsprocessen. Det är också viktigt att se till att det finns stödresurser och tid att hantera eventuell oro, rädsla eller motstånd.

4. Skapa rätt förutsättningar
5. Tidsplanering och kommunikationsplan
6. Fördjupade diskussioner om syfte och mål

Principbeslut

En omställning utreds grundligt och ur flera perspektiv så att ett förslag till principbeslut om ny organisation kan presenteras för de förtroendevalda. Innan arbetsgivaren tar ställning ska förslaget MBL-förhandlas. Tänk på att skyddsombuden ska delta redan från början.

7. Utredning och information till medarbetare
8. MBL-förhandling om principbeslut
9. Principbeslutet fattas



Omplacering, arbetsbrist, turordning

Arbetsgivaren utreder om övertaligheten kan lösas utan uppsägningar. Finns en ledig befattning att omplacera till? Om det inte är möjligt upprättas turordningslistor och arbetsgivaren kallar till MBL-förhandling. Därefter fattas det slutgiltiga beslutet om neddragningar.

14. Omplaceringsutredning
15. Förslag till turordning
16. MBL-förhandling om arbetsbrist och turordning
17. Eventuell befogenhetsprövning
18. Slutgiltigt beslut om uppsägningar



Beslut i organisationsfrågan

Med stöd i principbeslutet utarbetas ett närmare förslag. Här görs den riskbedömning som ska ingå i beslutsunderlaget, barnkonsekvensanalys m.m. Organisationsfrågan MBL-förhandlas och eventuellt varsel lämnas till Arbetsförmedlingen. Därefter fattar kyrkorådet och eventuellt kyrkofullmäktige beslut i organisationsfrågan.

10. Förstärkt arbetsmiljöarbete, riskbedömning och barnkonsekvensanalys
11. MBL-förhandling om organisationsfrågan
12. Eventuellt varsel till Arbetsförmedlingen
13. Beslut i organisationsfrågan

Organisationsförändringar genomförs

När alla beslut är fattade och alla möjligheter till omplacering har uttömts, kan uppsägningarna genomföras. Uppsägningar kan vara svåra för arbetstagaren och påfrestande för arbetsgivaren och behöver hanteras med omsorg. Kanske behövs stödsamtal? Arbetstagare som blir uppsagda kan få omställningsstöd från Kyrkans trygghetsråd, såsom rådgivning, löneutfyllnad, studiestöd och avgångsersättning. Under uppsägningstiden arbetar arbetstagaren som vanligt, om man inte kommer överens om arbetsbefrielse. När anställningen avslutas hålls avslutningssamtal och arbetsgivarintyg utfärdas. Även arbetsgivare kan få coaching av Kyrkans trygghetsråd i att hantera omställningsprocessen.

19. Uppsägningar genomförs
20. Kyrkans trygghetsråd
21. Uppsägningstiden



Den nya organisationen är på plats

Det kan ta tid att etablera en ny organisation. För att skapa bestående förändringar, behöver arbetstagarna vara motiverade att ändra sitt sätt att arbeta. Därför är det nödvändigt att chefer och arbetsledning har kompetens inom förändringsledning och förmåga att hantera och minimera motstånd.

När förändringen är genomförd återstår utvärdering och uppföljning för att lära inför framtida förändringsbehov. Arbetet med att utveckla verksamheten fortsätter och nya rekryteringsbehov kommer att uppstå. Tidigare medarbetare kan då ha företrädesrätt till återanställning.

22. Omorganisationen helt genomförd
23. Kommande rekryteringsbehov och företrädesrätt

