Kyrkans Trygghetsråd

Årsberättelse för Svenska Kyrkans trygghetsråd 2015

Beskrivning av omställningsprocessen

Arbetsgivare och arbetstagarorganisationer

Processen påbörjas redan när arbetsgivaren inleder en organisatorisk förändring när behov av att ändra organisationen finns eller när ekonomin försämras. I den processen involveras arbetstagarorganisationerna genom att kallas till information och till förhandlingar enligt 11 § MBL. Efter förhandlingar om förändringen och om turordningen av berörda arbetstagare verkställs uppsägningarna. Uppsägningstiden för uppsägning på grund av arbetsbrist är för tillsvidareanställda arbetstagare sex månader eller tolv månader beroende på ålder och anställningstid.
Från 2013 öppnades en möjlighet för arbetsgivare att få ett kostnadsbidrag från Kyrkans trygghetsråd till avtalspension enligt Kyrkans pensionsavtal för att lösa en övertalighet. En sådan lösning förutsätter att arbetstagaren frivilligt går med på lösningen och har fyllt eller fyller 63 år under året. Bidragets storlek motsvarar max faktisk kostnad eller totalt 125 000 kronor och när arbetstagarens pensionsmedförande inkomst överstiger 7,5 inkomst basbelopp kan ytterligare kostnadsbidrag beviljas med max faktisk kostnad eller totalt högst 75 000 kronor. Under år 2015 har tre kostnadsbidrag på 125 000 kronor beviljats i samband med att en äldre arbetstagare löst en övertalighetssituation och en yngre arbetstagare kunnat beredas fortsatt anställning.

Sedan 2013 ges även möjlighet till omställningsstöd till arbetstagare vid uppsägning av personliga skäl och på grund av ohälsa. Vid en sådan uppsägning av personliga skäl gäller att underrättelse, varsel och överläggning föregår uppsägningen. Omställning vid ohälsa förutsätter att arbetsgivaren gjort sin del av rehabiliteringen och på alla tänkbara sätt försökt rehabilitera arbetstagaren för återgång till arbetet i tidigare eller andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. För att omställning ska kunna komma ifråga krävs att en utredning om arbetsförmågan är gjord, för att visa att arbetstagaren har en arbetsförmåga för annat arbete hos en annan arbetsgivare. Sammanlagt har 21 ansökningar på grund av ohälsa beviljats sedan möjligheten infördes. Under året har 8 st nya stöd i samband med ohälsa beviljats.

Senast i samband med förhandlingarna ska frågan om omställning tas upp och information om möjligheten till omställning ges till arbetstagaren. Information om Kyrkans trygghetsråd ges av arbetsgivaren och av arbetstagarorganisationerna.

Arbetsgivare och arbetstagare

Efter uppsägning på grund av arbetsbrist och uppsägning av personliga skäl - ohälsa kan arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt göra en ansökan till Kyrkans trygghetsråd för omställningsåtgärder. Det är en fördel om omställningsåtgärder görs så tidigt som möjligt så att arbetstagaren har möjlighet att få ett nytt arbete innan det gamla arbetet upphör. Målsättningen är att arbetslinjen ska uppnås och att arbetstagaren har ett nytt arbete innan det gamla upphör vid uppsägningstidens utgång.

En förbättring kan skönjas så tillvida att fler ansökningar kommer in tidigare i uppsägningsprocessen vid arbetsbrist och vid ohälsa. Men fortfarande gäller att i några fall kommer ansökningarna in för sent till Kyrkans trygghetsråd, vilket innebär att åtgärder vidtas först när uppsägningstiden är slut och arbetstagaren redan är i arbetslöshet. Ansökningar är ibland ofullständiga genom att protokoll från MBL-förhandlingar saknas, vilket försenar handläggningen och åtgärderna. Vidare görs ansökningar

trots att skälet till uppsägningen är personliga och av andra skäl än ohälsa. Dessutom finns ansökningar av vilka framgår att arbetsgivaren har utbetalat ett avgångsvederlag vid arbetsbristen. I det läget uppkommer frågan om det är en arbetsbrist och om saklig grund för uppsägningen finns. I något fall har arbetsgivaren och en facklig företrädare gemensamt rubricerat uppsägningen som en uppsägning på grund av arbetsbrist trots att det är en uppsägning på grund av personliga skäl.

Kyrkans trygghetsråd och utförare

Kyrkans Trygghetsråd har under 2015 haft två utförare Pomona Balance AB samt Antenn Consulting AB. Avtalet med dessa båda har vid årets slut gällt i två år och förlängs ett år i taget.

Coachning för arbete

När ansökningarna inkommer registreras de i ärendehanteringssystemet Lime. Därefter fattas beslut om ansökningen ska beviljas eller avslås utifrån de formella krav som finns angivna dels i Omställningsavtalet och dels i policyn. Besked lämnas skriftligen till arbetsgivaren och arbetstagaren om beslutet. Beslut fattas av handläggaren på delegation av Beredningsgruppen. När tveksamhet inför beslutet finns förs frågan till Beredningsgruppen.

Om ansökan beviljas och gäller coachning överlämnas ärendet till en av de två utförarna. Enligt avtalet med dem ska någon av deras coacher ta en kontakt med klienten inom fyra dagar från det att de fått ärendet. Coachningen ska i första hand leda till självhjälp för att få ett nytt arbete och måste komma igång så snabbt som möjligt efter det att arbetstagaren fått information om en uppsägning på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl-ohälsa.

Tjänster till uppsagda inom ramen för avtalen är att upprätta ett samordningskontrakt, ett grundpaket som ges med planering, möjlighetsanalys, individuell arbetsplan för nytt jobb eller starta eget, yrkes- och branschorientering, karriärplanering och personlig rådgivning mot utbildning eller nytt arbete. Vidare ges stöd för upprättande av CV och ansökningshandlingar, jobbsökaraktiviteter, anställnings-intervjuer och workshops. Grundpaketet är uppdelat i två steg och inleds med en kartläggning och en handlingsplan som godkänns av Kyrkans trygghetsråds handläggare. Därefter följer steg två som avser olika omställningsåtgärder. Vissa av dessa åtgärder beviljas efter ytterligare kontakt av coachen eller den uppsagde och. Några individer behöver åtgärder endast enligt steg ett där andra arbetstagare kan behöva även steg två.

Resultat Antenn (Avslutade ärenden under 2015)

Nytt arbete	7 st
Utbildning	1 st
Arbetssökande	1 st
Pension	1 st
Sjukskriven	1 st
Totalt	**11 st**

Resultat Pomona (Avslutade ärenden under 2015)

Nytt arbete	3 st
Utbildning	2 st
Arbetssökande	1 st
Startat egen verksamhet	1 st
Avslutad, utan resultat	1 st
Totalt	**8 st**

Stöd genom Svenska kyrkans trygghetsråd			
	2015	**2014**	**2013**
Uppsagda arbetstagare som fick coachning	28	32	43
Arbetstagare som fick nytt arbete efter coachning	10	12	12
Arbetstagare som fick löneutfyllnad *	5	4	8
Arbetstagare som fick AGE-ersättning **	3	4	13
Arbetstagare som beviljades studiestöd	4	5	15
Arbetstagare som fick aktivitetsstöd	0	2	2
Arbetsgivare som fick stöd i uppsägningsprocesser	4	3	4
Arbetstagare som fick bidrag till avtalspension	3	6	-
Arbetstagare som fick stöd vid ohälsa	8	6	-
*) En arbetstagare som fått ett nytt arbete med lägre lön kan ansöka om löneutfyllnad **) Avgångsersättning (AGE) är ett kompletterande inkomstskydd för den som är arbetslös och har arbetslöshetsersättning			

Totalt har det under 2015 kommit in 33 ansökningar till Kyrkans trygghetsråd. Tre av dessa har sökt och erhållit bidrag till pension. Två ansökningar avslogs.
Antenn har under 2015 startat upp 18 coachningsuppdrag. Av dessa är 11 avslutade se tabell ovan Resultat Antenn.
Pomona har startat upp 13 uppdrag, se tabell ovan. Notera att uppstartade uppdrag kan ha startats upp redan under 2014 eller tidigare.

Arbetsgivarstöd

Enligt omställningsavtalet kan en arbetsgivare ansökan om chef- och ledningsstöd under en uppsägningsprocess. Även teamutveckling kan ges till det kvarvarande arbetslaget. Här delar Kyrkans trygghetsråd och arbetsgivaren på kostnaden i samband med sådana insatser. Antalet ansökningar från arbetsgivare är få. Till detta finns även möjligheten för arbetsgivare att erhålla ett kostnadsbidrag då denne beviljat Särskild avtalspension till en arbetstagare som är övertalig eller som löser ett övertalighetsfall.
Under 2015 har fyra stycken arbetsgivarstöd beviljats, tre chefs- och ledningsstöd i Göteborg samt ett för teamutveckling i Arvika.

Studiestöd

Om arbete inte kan erhållas, utifrån befintlig kompetens hos individen, kan särskild ansökan göras för prövning av studiestöd hos Kyrkans trygghetsråd. Grundvillkoren enligt Omställningsavtalet ska vara uppfyllda samt det formella kravet enligt gällande policy med en anställning om mer än tre år inom Svenska kyrkan för att beviljas ett studiestöd. Behovet av kompetenshöjande insatser ska bedömmas leda till nytt arbete. Coach och arbetstagare samråder vilka dessa studier ska vara och arbetstagaren gör ansökan med stöd av coach

När det gäller praktik på en arbetsplats, planeras en sådan gemensamt av coach och arbetstagare. Innebär praktikplatsen ett ekonomisk åtagande för Kyrkans trygghetsråd ska ett särskilt beslut ske vilket sker efter skriftlig framställan från coach eller arbetstagare.

Fyra personer har beviljats studiestöd under året. Sammanlagt uppbär nio arbetstagare studiestöd under 2015, varav fyra av dessa kvarstår från tidigare år.

Löneutfyllnad och avgångsersättning (AGE)

När det gäller löneutfyllnad och AGE ska arbetstagaren själv göra ansökan till Kyrkans trygghetsråd. När coachning föregår dessa åtgärder är det viktigt att coachen upplyser om denna möjlighet till stöd. Det kan också vara coachen som förmedlar en ansökan.
Viktigt är att arbetstagaren själv gör ansökan till rådet. Bifogar de underlag som behövs för beslut det vill säga om villkoren enligt Omställningsavtalet och policyn är uppfyllda.

Vid löneutfyllnad beräknas ersättningen med beaktande av samma sysselsättningsgrad som gällde i den tidigare anställningen. Det är viktigt att ansökan vid löneutfyllnad är komplett med uppgifter om lön i tidigare anställning samt den nya anställningen. Detta styrks med anställningsavtal och lönespecifikationer vid löneutfyllnad samt utdrag från a-kassans utbetalning då AGE är knutet till denna.

Sammanlagt uppbär fem stycken arbetstagare löneutfyllnad.
Tio arbetstagare uppbär under 2015 ersättning enligt AGE varav tre är nya under 2015 och resterande beviljats tidigare år.

Antal ansökningar

Under 2015 har totalt 33 nya ansökningar från arbetstagare inkommit till Kyrkans trygghetsråd. Sedan starten juli 2006 har sammanlagt 393 arbetstagare ansökt om stöd från Kyrkans Trygghetsråd.

Under året har 33 ansökningar tagits emot, 28 av dessa beviljats, en avslagits, en ansökan var inte komplett samt tre personar har arbetsgivaren beviljats kostnadsbidrag i samband med avtalspension.
Av de 28 arbetstagare som beviljats stöd gäller 8 ansökningar ohälsa samt 20 personer uppsägningar på grund av arbetsbrist.
Pomona Balance AB har hanterat 13 ärenden och Antenn Consulting AB 15 st. Av dessa har 19 stycken avslutats under året och fakturerats.

Stöd under sammanlagt två år

Ansökan om stöd måste ha inkommit till Kyrkans trygghetsråd inom två år från sista anställningsdatum hos arbetsgivaren.

Efterskydd

En arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och erhållit nytt arbete, kan ansöka om så kallat efterskydd inom ramen för Omställningsavtalet, senast fem år efter sista anställningsdatum hos arbetsgivaren om individen åter igen blir uppsagd.

För ansökan om efterskyddet gäller att denna ska inkomma till Kyrkans trygghetsråd inom två år från sista anställningsdatum hos arbetsgivaren.

Kansliet

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har haft uppdraget att hantera handläggning av omställningsåtgärder och ekonomi inom Kyrkans trygghetsråd. Medarbetare inom arbetsgivarorganisationen har skött uppgifterna inom ramen för sina anställningar. Omfattningen av uppdragen är begränsade och redovisas per nedlagt arbetstimme och faktureras Kyrkans trygghetsråd.

Under år 2015 har kansliets arbete inriktats för fortsatt kvalitetssäkring av de ärenden som handläggs inom ramen för Omställningsavtalet. Som stöd i det administrativa arbete använda It-stöd i form av ärendehanteringssystemet Lime. Hantering av utbetalningar till arbetstagarna sker from september 2015 av Kontek ABs servicebyrå. Under några månader upprättades nya rutiner och kvalitetssäkring mellan arbetsgivarorganisationen och servicebyrån för ett smidigt hanterande av individernas utbetalningar.
Beslut och besked till sökande har i de flesta ärenden fattats inom fem dagar förutsatt att ansökningarna varit kompletta då de kommit in. Handläggare har under året varit tillgängliga för att ge svar på förfrågningar både via telefon och e-post även under semestertider.

Information

Information till arbetsgivarorganisationens medlemmar och till arbetstagare om omställning har fortsatt under året. Omställning har tagits upp vid i stort sett alla kurser och konferenser. Exempelvis på Kyrkokamerala föreningens konferens där två seminarier om Kyrkans trygghetsråd genomförts. Inom ramen för Gemensamma administrativt stöd (GAS) har informerats om Omställningsavtalet vid två kyrkoherdeträffar. Hos två arbetsgivare har information lämnats på plats av Kyrkans trygghetsråds handläggare i samband med arbetsbristsuppsägningar. Därtill kommer kontinuerlig information och rådgivning via webb, telefon och ordinarie kurstillfällen.

Utbildning

Under 2014 planerades utbildning för coacherna som genomfördes under januari 2015.

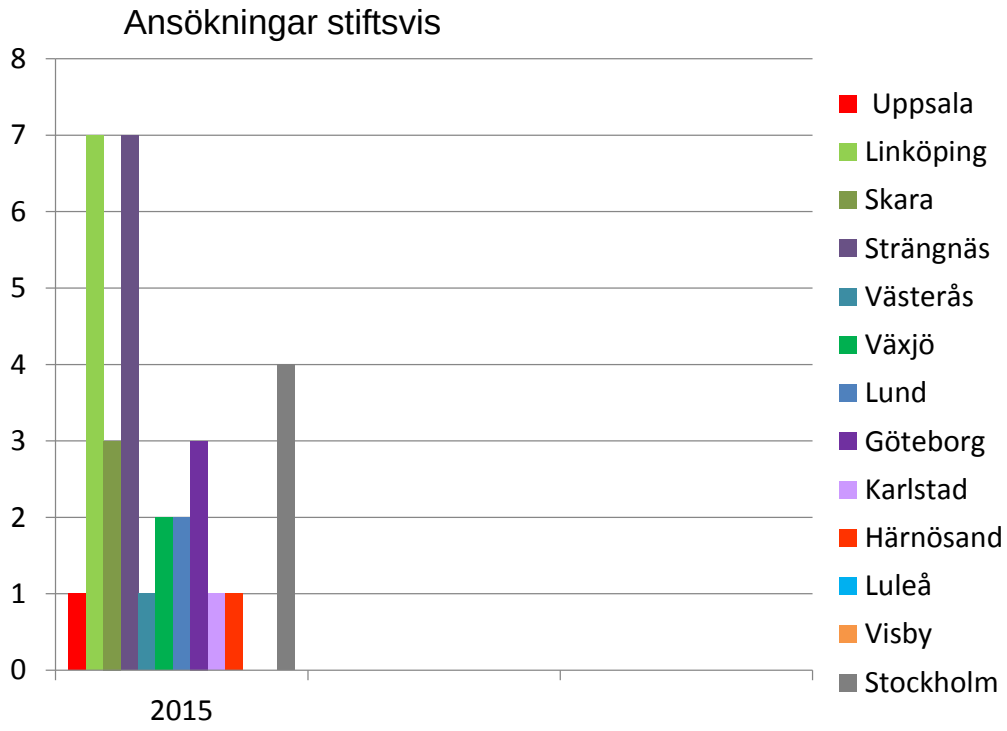
Avgiften

Avgiften till Kyrkans trygghetsråd som fastställs av styrelsen har under året varit 0,1 procent av arbetsgivarnas lönesummor. Underlaget för lönesummorna har erhållits från Kyrkans Pensionskassa och avgiften har tagits in av kansliet under mars månad 2015.

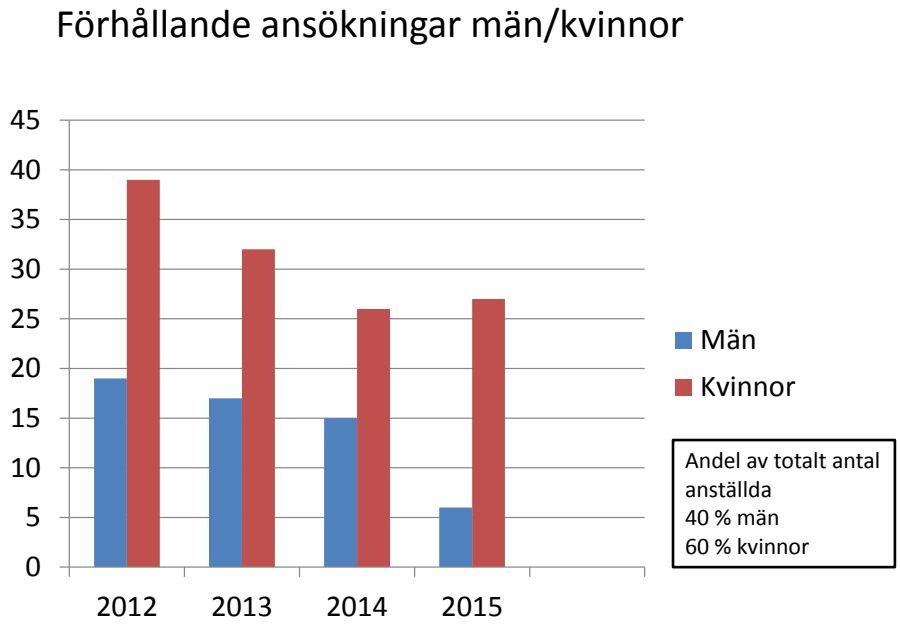
Kyrkans trygghetsråds ekonomiska förvaltning sköts av SE-banken.

Ytterligare slutsatser beträffande omställningen

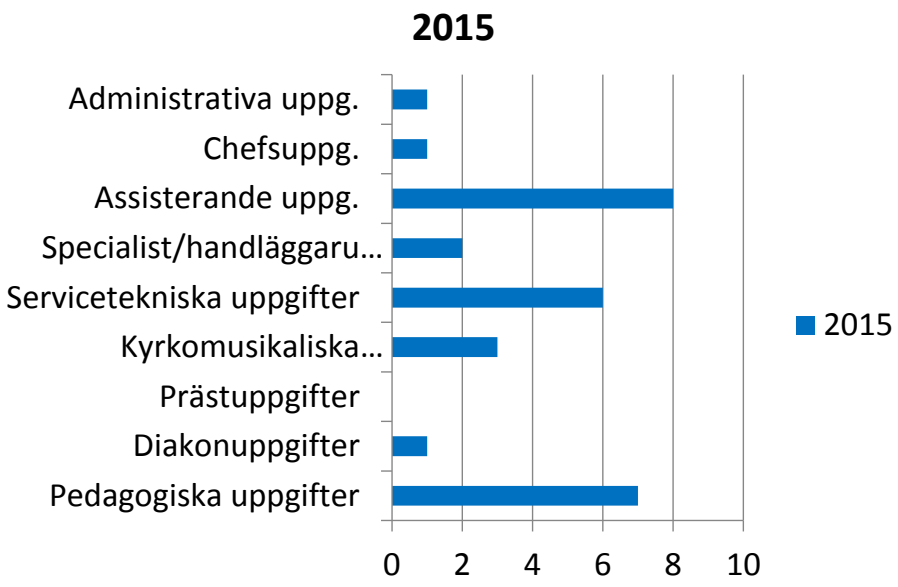
Ansökningar stiftsvis



Bilden visar ansökningar från olika stift

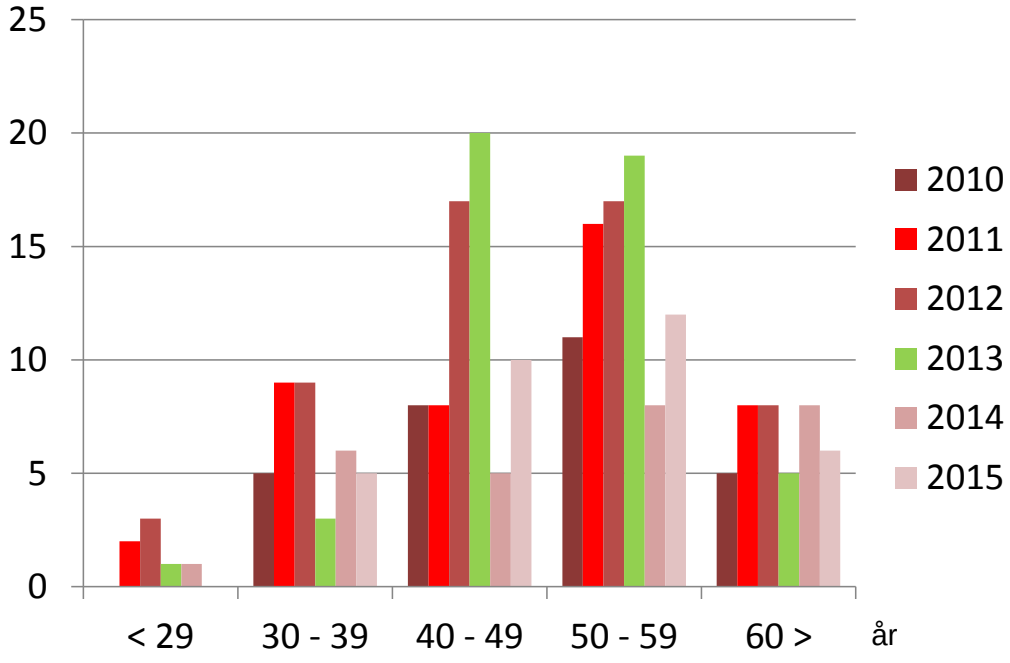


Personalkategorier enligt BSF



Kategorier enligt BSF Befattningssystem för Svenska kyrkan

Åldersfördelning beviljade ansökningar



Bilden visar åldersfördelningen på de som ansökt om stöd