

Promemoria

Fastställande av prästorganisation



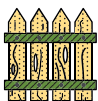
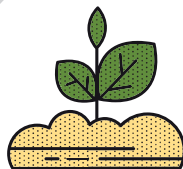
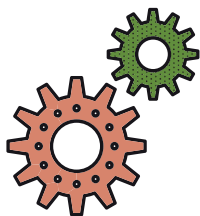
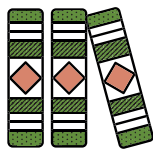
Med självreflekterande frågor
inför beslut om ändrad bemanning

Innehåll

Teologiska utgångspunkter	5
<i>Bärkraft</i>	7
<i>Ändamålsenlighet</i>	7
Ändrad prästbemanning	9
<i>Särskilda krav i kyrkoordningen</i>	10
<i>Initiering av utredning om prästbemanning</i>	11
<i>Förändrad prästorganisation – så gör man</i>	12
<i>ABC för riskbedömning</i>	14
<i>Stiftsstyrelsens policy i indelningsförändringar</i>	15
Självreflekterande frågor	17
<i>Faktorer påverkar bemanningen</i>	18
<i>Verksamhetens omfattning och inriktning</i>	20

Teologiska utgångspunkter

– syften som ger riktning i vägval och prioriteringar



Kyrkans uppdrag är tidlöst. I Svenska kyrkan formulerar vi det ibland med dessa ord:

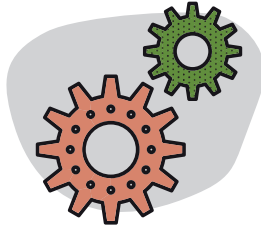
”Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission.

Syftet är att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas”

(ur kyrkoordningen)

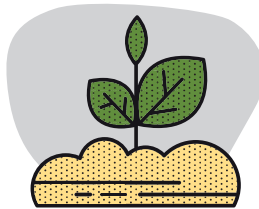
Det är stora och kärnfulla ord som belyser vad det innebär att vara kyrka på denna plats i denna tid. Som kyrka har vi del i Guds mission för världen. En fungerande församling behöver därför leva i samklang med Guds vilja för allt levande.

Med Kristus för blicken kan de ovan nämnda syftena ge riktning och urskiljning i våra vägval och prioriteringar som församling. Hit hör frågan om bemanning. Två perspektiv att reflektera kring när det gäller församlingens bemanning handlar om bärkraft och ändamålsenlighet.



Bärkraft

Är vi tillräckligt många som bär? Hur ser vårt behov ut när det gäller olika kompetens och kyrkliga profiler? Vilken bemanning är möjlig utifrån vår ekonomiska situation?

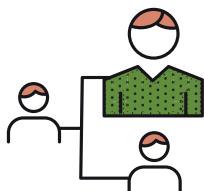


Ändamålsenlighet

Speglar vår bemanning de behov vi ser som församling? Hur kan vår bemanning främja församlingens delaktighet i Guds mission och förverkligandet av de ovan nämnda syftena?

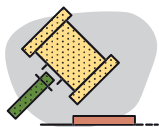
Ändrad prästbemanning

– frågor att beakta inför beslut om bemanningsbehov



Särskilda krav i kyrkoordningen

Kyrkoordningen ställer särskilda krav på att fastställa antal präster i pastoratet/församlingen. Hur ser det ut i er församling eller ert pastorat när det gäller prästtjänsterna?



Beslut

Finns det ett beslut från stiftsstyrelsen om hur många prästtjänster ni ska ha i pastoratet eller församlingen?



Redovisning

Har ni i församlingsinstruktionen redovisat hur många prästtjänster ni har och hur dessa disponeras (i pastoratet)?



Vakanser

Har ni vakanta prästtjänster? Finns det behov av att tillsätta dessa, eller saknas behov eller ekonomi för att tillsätta tjänsterna?

I kyrkoordningen framgår följande:

- 37 kap. 19 § När stiftsstyrelsen fattar beslut enligt 6 § första stycket och 6 a § ska styrelsen samtidigt fastställa hur stor prästorganisationen minst ska vara i varje nybildad församling eller nybildat pastorat. (6 § handlar om stiftsstyrelsens beslut om ändringar av indelning för församlingar som inte ingår

i pastorat och 6a § handlar om stiftsstyrelsens beslut att bilda, ändra eller upplösa pastorat)

- Av 34 kap. 1 § följer att stiftsstyrelsen får besluta om ändring av hur stor prästorganisationen minst ska vara i församlingen eller pastoratet även om den lokala strukturen inte ändras.
- I 57 kap 5 § framgår att det i en gemensam församlingsinstruktion för församlingar i ett pastorat ska redovisas hur prästbefattningarna som finns inrättade (enl. 37 kap 19§) i huvudsak ska disponeras.

Initiering av utredning om prästbemanning

På dessa sätt kan utredning om prästbemanning initieras:



I samband med ändringar av den lokala strukturen.



I samband med beslut om församlingsinstruktion.



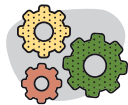
Eget initiativ av församlingen eller pastoratet.



I samband med biskops- eller förvaltningsvisitation.

Förändrad prästorganisation – så gör man

Så här gör man om behov finns av förändrad prästorganisation:



Ta kontakt med stiftets organisationsutvecklare för strukturfrågor för dialog kring hur processen går till.



När en översyn av prästorganisationen initieras är det lämpligt att kalla de fackliga organisationerna till information enligt 19 § MBL.



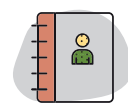
Gör en översyn av prästorganisationen – använd gärna det självreflekterande samtalsunderlaget som stöd.



Innan förslag till ny prästorganisation föreslås ska riskbedömning göras enligt AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.



Innan förslag till nya prästorganisation föreslås till stiftsstyrelsen ska den föreslagna förändringen förhandlas lokalt enligt 11 § MBL.



Innan förslag till nya prästorganisationen föreslås till stiftsstyrelsen ska det genomföras en barnkonsekvensanalys.

När lokala beslut och förhandlingar är genomförda sker en beredning av ärendet på stiftskansliet och därefter fattar stiftsstyrelsen beslut om hur stor prästorganisationen minst ska vara i församlingen eller pastoratet. Observera att det är endast en

minimnivå som fastställs. Församlingen eller pastoratet kan anställa fler präster utifrån behov och resurser.

MBL – Information

Reglerna om information enligt medbestämmandelagen (MBL) ger de fackliga organisationerna kunskap om och insyn i vad som sker i arbetsgivarens verksamhet. Syftet är att ge arbetstagarorganisationerna möjlighet att bevaka och tillvarata medlemmarnas intresse. När en organisationsförändring såsom exempelvis ändrad bemanning initieras kan det vara lämpligt att kalla de fackliga representanterna till information enligt 19 § MBL.

MBL – Förhandling

Om beslutet gäller ett förslag på ändrad prästbemanning är arbetsgivaren skyldig att, redan innan stiftsstyrelsen fattar beslut, genomföra förhandlingar enligt 11 § MBL. Innan förhandling ska arbetstagarorganisationerna få ta del av arbetsgivarens underlag. En riskbedömning av den föreslagna förändringen ska också genomföras i samverkan med arbetstagarerna.

Barnkonsekvensanalys (BKA)

Inför ett beslut om ändrad bemanning ska den lokala arbetsgivaren genomföra en barnkonsekvensanalys. Det behöver göras en kartläggning, beskrivning och analys som därefter sammanfattas med några viktiga slutsatser som talar om hur beslutet påverkar barn och unga.



För tips och vägledning inför arbete med BKA se:
<https://internwww.svenskakyrkan.se/luleastift/FIN>

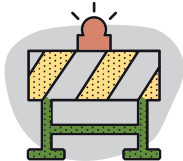
Riskbedömning - ABC för riskbedömning

Dessa punkter bör beaktas inför ändring i verksamheten:



A – Precisera den planerade ändringen

- Vad består ändringen av?
 - Var ska ändringen genomföras?
 - Vilka arbetstagare berörs?
-



B – Gör riskbedömningen

- Vilka risker innebär ändringarna?
 - Är riskerna allvarliga eller inte?
-

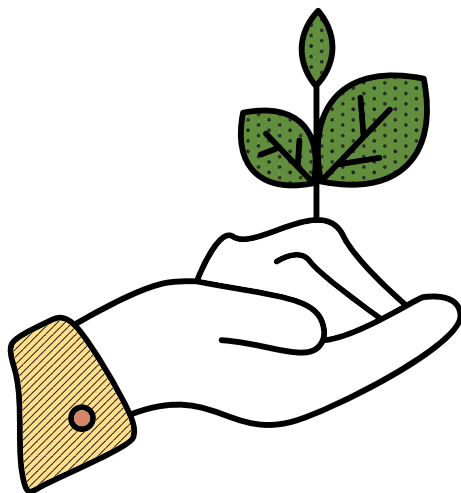


C – Åtgärda

- Vilka åtgärder ska genomföras?
 - När ska åtgärderna vara genomförda?
 - Vem ser till att åtgärderna genomförs?
-

Ur "Riskbedömning inför ändringar i verksamheten" från Arbetsmiljöverket.
För vidare vägledning se www.av.se

Stiftsstyrelsens policy i indelningsförändringar



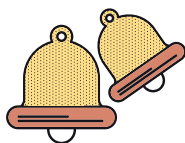
Pastorat, eller församlingar som inte ingår i ett pastorat, bör vara tillräckligt stora för att vara pastorat, demokratiskt, ekonomiskt och organisatoriskt bärkraftiga.

Rekommendationen är att minimiantal kyrkotillhöriga är 5000, samt att alla de kyrkliga profilerna präst, diakon, kyrkomusiker och församlingspedagog är representerade.

*Fastställt 2019. Finns beskrivet i
"Handbok för förändringsarbete"*

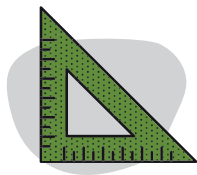
Självreflekterande frågor

– punkter som bör beaktas
inför beslut om bemanningsbehov



Faktorer påverkar bemanningen

Studera kyrkostatistik för församlingen eller pastoratet och om möjligt, gör jämförelse med liknade enhet. Beakta dock att jämförelse kan vara svårt och ibland leder till felaktiga slutsatser. Bedöm storlek, omfattning eller dylikt av följande:



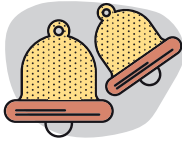
Antal kyrkotillhöriga och demografi

- In- eller utflyttning
- In- eller utträden
- Medlemmar och besökande i olika åldrar, barn, ungdomar och äldre
- Antal som vistas i församlingen längre eller kortare tid
- Institutioner skolor, folkhögskolor, sjukhus, särskilda boenden, kriminalvård och militärförläggningar
- Flyktingboenden
- Säsongsboenden



Geografiska avstånd, befolkningstäthet

- Historiska förhållanden och graden av anpassning till nuläget
- Antal kyrkor, kapell och bönhus
- Indelning, indelningsförändringar och organisation
- Församling eller pastorat med flera församlingar



Kyrklig tradition

- Fromhetstradition (*till exempel låg- eller högkyrklighet*)
- Väckelse- och frikyrklig prägel
- Gudstjänstfirande
- Begravningstradition
- Gudstjänsters frekvens, söndags- och veckogudstjänster
- Gudstjänster i andra lokaler, bland annat institutioner
- Dopfrekvens
- Konfirmationsfrekvens
- Vigslar (*församlingstillhöriga eller utomstående*)
- Begravningar (*församlingstillhöriga eller utomstående*)



Bärkraft, barnperspektiv och mångfald

- Teologisk reflektion över kyrkans uppdrag i församlingen
- Församlingens pastorala, demokratiska, ekonomiska och organisatoriska bärkraft
- Analys ur barns och ungas perspektiv
- Mångfaldsanalys

Verksamhetens omfattning och inriktning

Bedöm storlek, omfattning eller dylikt av nedanstående (oberoende av vem eller vilka befattningar som leder och medverkar):



Grundläggande uppgifter

- Gudstjänstliv
- Diakonal verksamhet
- Flykting- och integrationsarbete
- Barn- och ungdomsverksamhet
- Fritids- och lägerverksamhet
- Vuxenverksamhet
- Bibelstudiegrupper, vuxenkonfirmation och alfagrupper
- Äldreverksamhet, besökstjänst
- Musikverksamhet, körer, konserter
- Ideella och frivilligas medverkan



Prioriteringar, ambitioner samt mål och utvecklingsarbete

- Församlingstillhörigas och kyrkoaktivas förväntningar
- Förtroendevaldas och ledningens prioriteringar, förväntningar, ambitioner och visioner
- Församlingsanställdas prioriteringar, förväntningar, ambitioner och visioner
- Församlingsinstruktion, måldokument och verksamhetsplaner
- Andra måldokument



Ekonomiska resurser och framtida kostnadsbild

- Intäkter; avgiftsunderlag och avgiftsnivå, övriga intäkter och bidrag
- Fastigheters underhållsbehov och övriga framtida kostnader och investeringsbehov
- Anställda inom olika verksamhetsområden, naturlig avgång och återbesättningsbehov
- Antal, präster, diakoner, pedagoger och musiker
- Fastställd minimibemanning
- Antal som jobbar inom administration och stöd
- Begravningsverksamhetens omfattning
- Antal som jobbar i begravningsverksamhet



Samverkan

- Pågående och möjlig samverkan med närliggande församlingar
- Nyttjande av gemensamma tjänster

