

Handbok

för förändringsarbete

en bok som öppnar nya perspektiv



Strukturförändringar i Luleå stift

Handbok

för förändringsarbete

en bok som öppnar nya perspektiv

Strukturförändringar i Luleå stift

Innehåll

Till läsaren	3
Förord av biskopen	4
Samtalsverktyg.....	5
Teologiska perspektiv.....	19
Samverkan	23
Ändringar i indelning	25
<i>Grunderna för den lokala strukturen</i>	26
<i>Styrning och ledning</i>	28
<i>Stiftsstyrelsens policy i indelningsförändringar</i>	30
Arbetsmodell.....	32
<i>Ändringar i den lokala strukturen – från initiativ till beslut</i>	33
<i>Vad händer efter beslut om ändringar i den lokala strukturen?</i>	37
Att tänka på	41
<i>Utredningsmall</i>	41
<i>Abetsgivarens ansvar</i>	43
<i>Riskbedömning</i>	46
<i>Barnkonsekvensanalys</i>	47
<i>Kom ihåg personalen</i>	48
<i>Namn på kyrkliga enheter</i>	49
<i>Vart vänder man sig?</i>	51

© Luleå stift 2019. Fjärde reviderade tryckningen.

Innehållet är fastställt av stiftsstyrelsen 2019.

Handboken är producerad på stiftskansliet i Luleå.

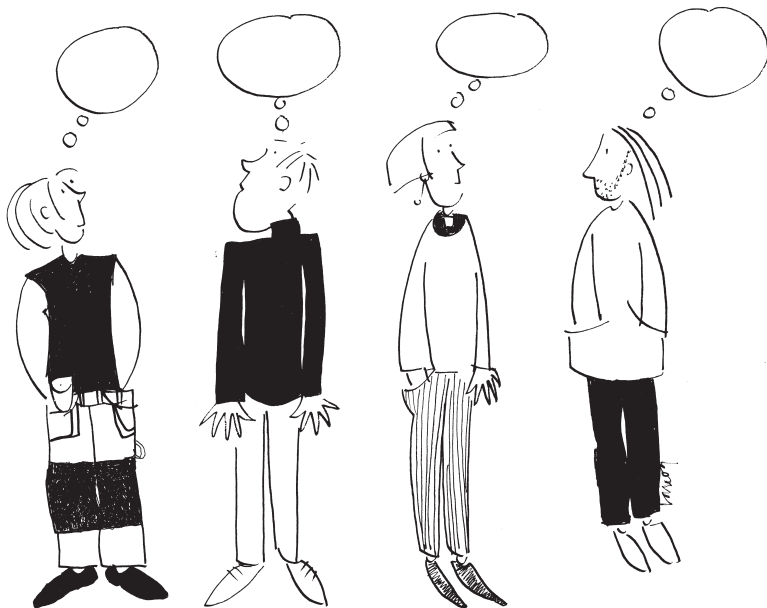
Textbearbetning: Katarina Wuopio.

Grafisk form och illustration där ej annat anges: Maria Lundström Pedersen.

Till läsaren

Hur skapar vi långsiktigt bärkraftiga församlingar när resurserna krymper? Samverkan mellan församlingar är ett sätt. Den här boken är ett verktyg som Svenska kyrkan i Luleå stift använder i arbetet med förändringsprocesser och indelningsförändringar. Den beskriver hur arbetet går till från initiativ till beslut och innehåller bland annat metoder och tips på utredningsmallar inför ett förändringsarbete.

Vad drömmer de om?



Ill. Lars Segerstedt

Förord

Allt viktigt behöver en ordning som bär. Goda ordningar och strukturer hjälper oss att förstå vem som har ansvar för vad och hur samspelet ska gå till. Det ger rum för kreativitet och arbetsdriv.

Kyrkans uppdrag är detsamma i alla tider. Syftet med församlingarnas arbete är att människor ska komma till tro och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas.

Att församlingar ges möjlighet att samverka med varandra genom organisationsformen pastorat är ett sätt att samnyttja resurser och samtidigt stödja varandra i församlingens grundläggande uppgift. Andra samverkansformer kan också vara möjliga. Det viktiga är att vi i så hög grad som möjligt organiserar oss så, att så mycket kraft som möjligt frigörs till att människor kan få möta Guds närvaro och tilltal i sina liv, att vi tillsammans är och blir en gemenskap som frigör varandra till att vara Guds medarbetare för skapelsen och i samhällslivet.

Min bön och önskan är att vårt sätt att organisera kyrkan ska bidra till att detta.

”Det är Gud som verkar i er så att ni i både vilja och handling förverkligar hans syfte.”

ÅSA NYSTRÖM
Biskop i Luleå stift

Samtalsverktyg

Den här handboken är ett hjälpmedel för att skapa förändringsberedskap både i den egna församlingen och i samverkan med andra församlingar.

Genom att diskutera hur verksamheten fungerar idag och vilka faktorer som kommer att påverka verksamheten i framtiden kan vi föregripa händelseutvecklingen och redan nu se vad som bör göras, på egen hand och i samarbete med andra.

Kyrkoordningen och den egna församlingsinstruktionen kan användas som underlag för samtal och utredningar kring:

1. Historik
2. Nuläge
3. Ekonomi
4. Omvärld
5. SWOT-analys
6. Processer
7. Från nuläge till önskat läge
8. Förändringens tre perspektiv
9. Förändringsplattform
10. Resursfokuserat arbetssätt
11. Bärkraft
12. Kommunikation
13. Förändringsberedskap

1. Historik

Beskriv kortfattat händelser i församlingen de senaste 100 åren:

- samhällsutveckling
- befolkningsutveckling
- församlingsutveckling



Hur kan församlingsgränser, kommunsammanslagningar och andra viktiga milstolpar i församlingens historia påverka beslut som rör församlingen i framtiden?

Hur har församlingens verksamhet utvecklats genom åren?

2. Nuläge

Beskriv nuläget i församlingen/pastoratet:

- personal, tjänstgöringsgrader, vakanser, åldersstrukturer
- vilken verksamhet bedriver församlingen?
- beslutsorganisation, ledningsstruktur
- underhållsplaner, fastighetsregister

Hur aktuell är den nuvarande församlingsinstruktionen, FIN?

Hur ser målbilden ut för församlingen?

Går alla åt samma håll?



3. Ekonomi

1. Beskriv församlingens/pastoratets ekonomiska utfall de senaste tre åren.
2. Beskriv församlingens/pastoratets ekonomiska förutsättningar de närmaste tre åren.

- intäkter/kostnader
- disponibelt kapital
- skulder
- andel kyrkotillhöriga



Hur ser intäktsutvecklingen ut de närmaste åren?

Hur stor del kommer från

- kyrkoavgift, begravningsavgift
- ekonomisk utjämning
- övrigt

Hur ser kostnadsutvecklingen ut de närmaste åren?

Hur stor del går till

- styrning/ledning
- grundläggande uppgiften
- övrig kyrklig verksamhet
- stödjande verksamhet



Förändring nu, eller vänta?

Vad händer om vi väntar?

Vad ska pengarna räcka till?

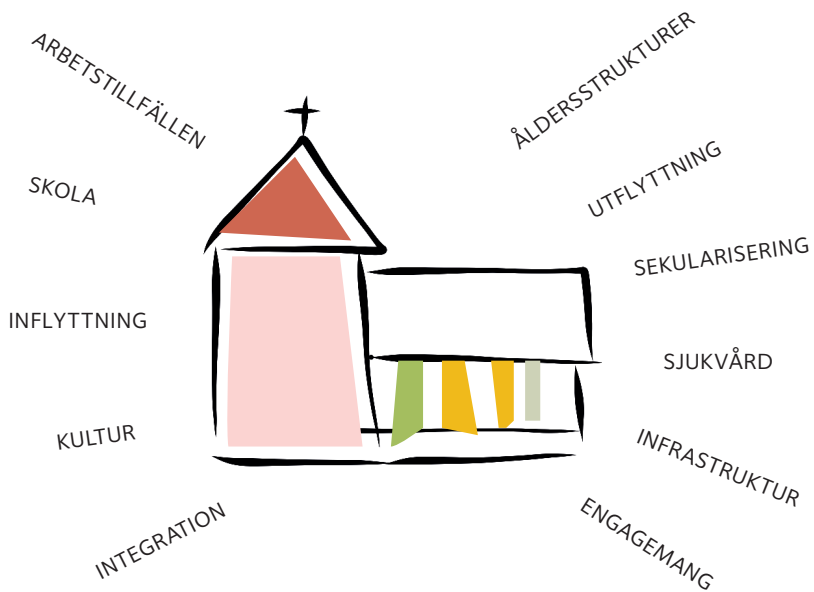
Kan vi göra något redan nu?

4. Omvärldsanalys

Vilka omvärldsfaktorer kommer att påverka församlingen/
pastoratet i framtiden?

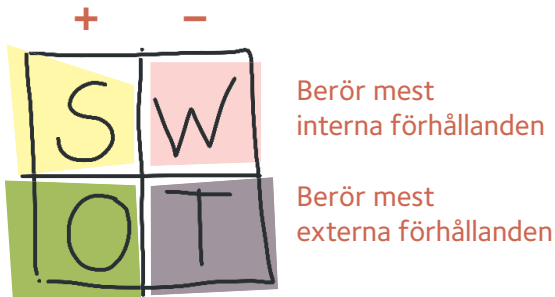
- befolkningsförändringar
- utträden/inträden
- mönster i samhällsutvecklingen

Vad av det som händer i omvärlden påverkar församlingen? Hur?



5. SWOT- analys

Gör en SWOT-analys på församlingen/pastoratet;
Strengths, Weakness, Opportunities, Threats
(styrkor, svagheter, möjligheter, hot).



Ta ett blädderblock och rita upp de fyra rutorna.
Skriv in era svar på frågorna i respektive ruta.

Vad är församlingens/pastoratets styrkor? **S**
Vad är församlingens/pastoratets svagheter? **W**
Vilka möjligheter och idéer har vi? **O**
Vilka hotbilder ser vi i framtiden? **T**

Vad ska församlingen/pastoratet göra?
Vad ska församlingen/pastoratet inte göra?

SWOT-analysen kan användas med fokus på hela församlingen eller hela pastoratet men kan också användas för att analysera olika verksamhetsområden. Syftet med analysen är att utveckla en sam-syn på verksamheten och ett stöd att formulera strategier vidare.

6. Processkarta

1. Styrkor

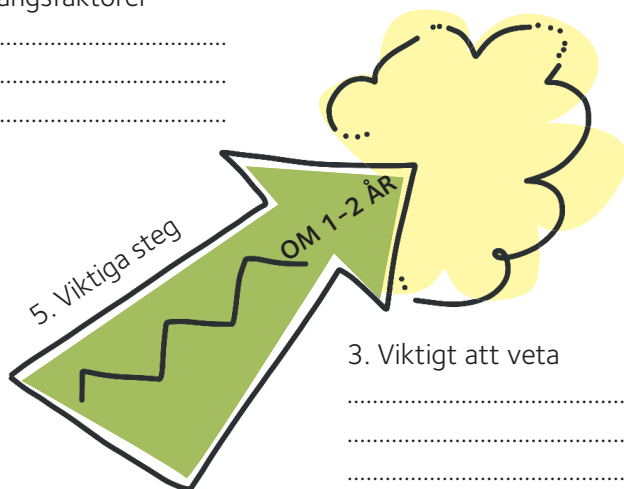
.....
.....
.....

4. Vilka vill vi vara? Vår vision?

.....
.....
.....

2. Framgångsfaktorer

.....
.....
.....

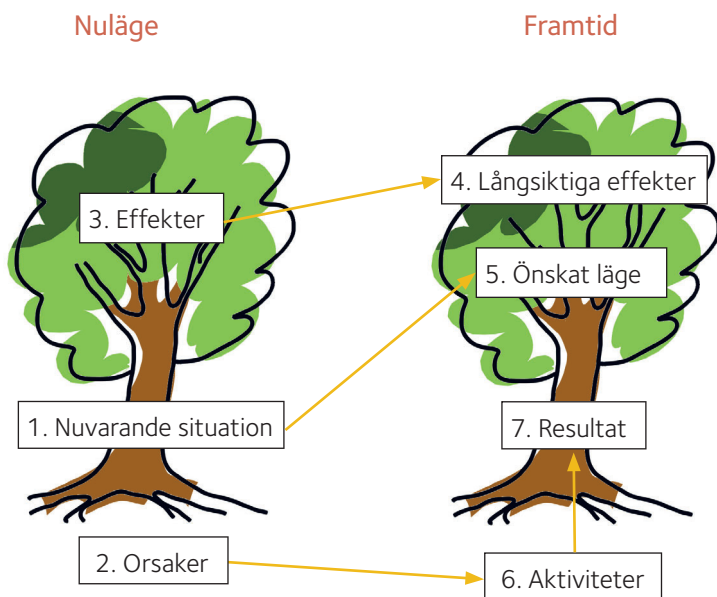


6. Vad behöver vi för stöd?

.....
.....
.....

1. Beskriv och berätta om församlingens styrkor
2. Vilka är församlingens framgångsfaktorer/goda erfarenheter?
3. Vad kommer att vara viktigt/vad kommer att påverka församlingen de närmaste 5 åren?
4. Vilka vill vi vara – vår identitet och vision
5. Viktiga steg för att nå visionen
6. Vad behöver vi för stöd?

7. Från nuläge till önskat läge



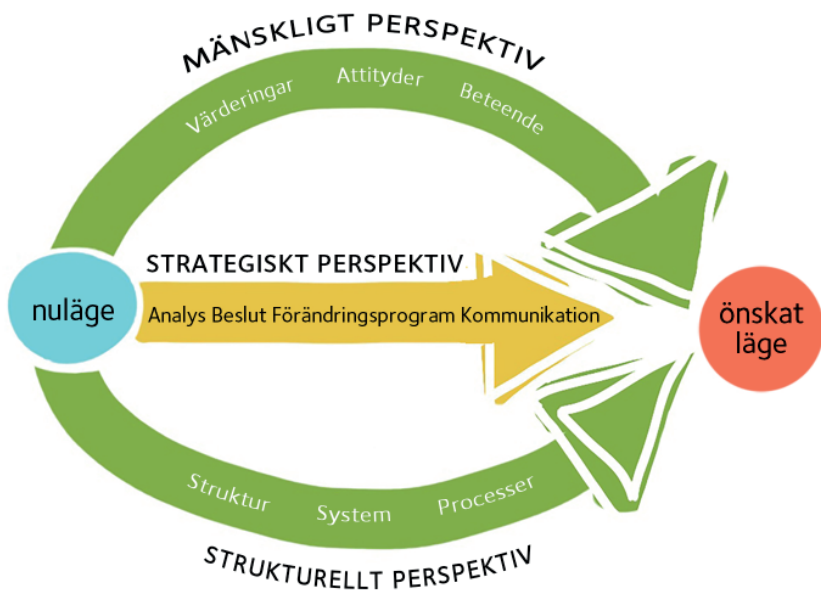
Nuläge

1. Hur ser den nuvarande situation ut?
2. Vilka är viktiga orsaker till nuvarande situation?
3. Vad händer om vi inte gör något åt nuläget?

Framtid (omformulera från nuläget med positiva påståenden)

4. Vad vill vi ska hända på lång sikt?
5. Vad är det önskade läget när arbetet är avslutat?
6. Föreslå en aktivitet för att komma tillrätta med en orsak.
7. Ta en aktivitet i taget – vad har det gett för resultat?

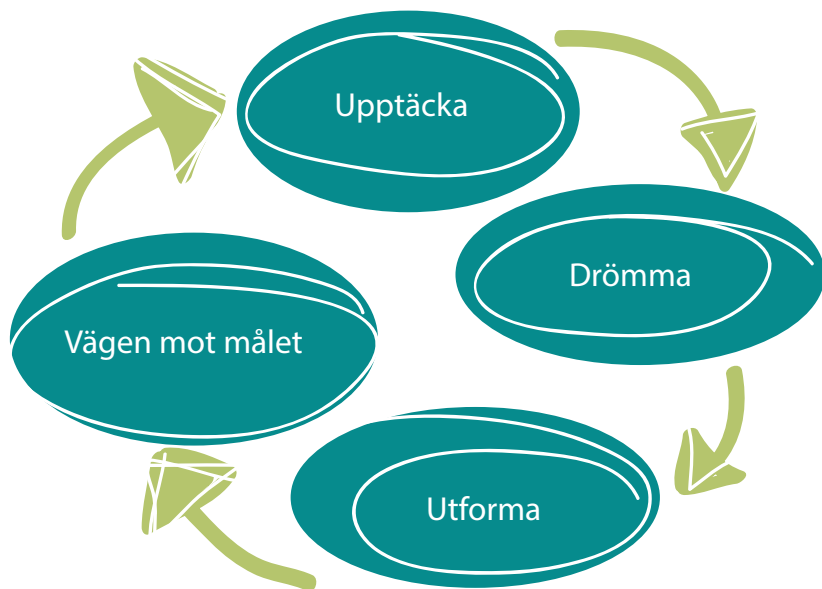
8. Förändringens tre perspektiv



9. Förändringsplattform



10. Resursfokuserat arbetssätt



Steg 1 Upptäcka

Vad ger liv i församlingen?
Berätta om höjdpunkter i församlingen.

Steg 2 Dröm

Måla upp en önskad framtid.

Steg 3 Utforma

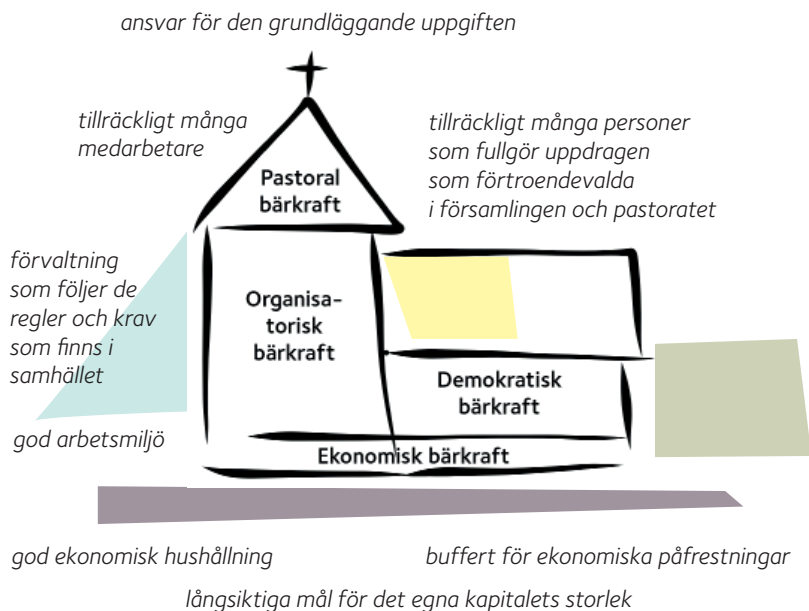
Formulera utmanande förslag för framtiden.

Steg 4 Vägen mot målet

Hur börjar vi?

Boktips: "Utveckla församlingen, med resursfokuserande undersökning" av Åsa Nyström, Klas Lundström och Per Westblom.

11. Bärkraft



Vad är bärkraft för er?

Pastoralt:

Organisatoriskt:

Demokratiskt:

Ekonomiskt:

12. Kommunikation

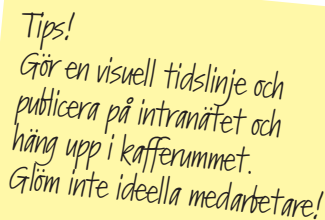
Under en förändringsprocess är det många som ska ha god inblick i vad som händer. Sätt gärna samman en arbetsgrupp som ansvarar för en samordnad och planerad kommunikation. Säkerställ att ni delar samma berättelse om varför förändringen görs och vad ni vill uppnå både internt och externt (det betyder inte att alla måste ha samma åsikt). Varför sker detta just nu? Vad är det för problem som ska lösas? Vad är det för gott som ska komma ut av det hela?

Ge medarbetare och förtroendevalda stöd i att själva kunna dela berättelsen vidare till medlemmar och andra som har frågor om vad som händer och varför.

Se till att medarbetare lätt kan hitta information om förändringsprocessen, vad som sker, när och vem som ansvarar för vad.

Tänk igenom

- När ska kommunikationsaktiviteter inträffa? Vilka kanaler ska användas? Vem ansvarar för att de blir genomförda?
Är tidsplanen realistisk?
- Hur ska anställda och förtroendevalda medarbetare få den information de behöver för att utföra sitt uppdrag och kunna möta frågor från församlingsbor och andra medmänniskor?
- Vilka forum ska finnas för erfarenhetsutbyte och samspel?



*Tips!
Gör en visuell tidslinje och publicera på intranätet och häng upp i kafferummet.
Glöm inte ideella medarbetare!*

Luleå stift, Uppsala stift och Härnösands stift har tillsammans utformat ett webbaserat material om kommunikation i en organisationsförändring:
internwww.svenskakyrkan.se/harnosandsstift/handbok/kommunikation

13. Förändringsberedskap

Vad behöver vi göra för att möta nya krav och förväntningar i framtiden med utgångspunkt från samtalen kring frågorna 1-12?

Handlingsplan

VAD

NÄR

VEM

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Teologiska perspektiv

Vad har organisationsformer med teologi att göra? Handlar inte teologi om de ”inre” frågorna medan organisation och struktur är ”yttre” frågor? Nej, i kristen tradition finns ett tydligt motstånd mot att låta tron bara handla om det ”andliga” medan det materiella och konkreta negligeras eller föraktas.

I bibeln visar sig Guds omsorg många gånger genom tydliga ordningar. Mose lag är inte bara de tio budorden utan en lång rad föreskrifter om hur Israels folk skulle leva sitt liv och utforma sitt samhälle. Syftet med reglerna är att främja och värna livet, både det gemensamma livet och enskilda människors möjligheter att överleva och leva väl. Reglerna klargör hur det ska gå till och vem som har ansvar för vad.

När profeten Nehemja kallas av Gud att åka hem till Jerusalem och bygga upp staden efter att den plundrats och förstörs, väljer Nehemja att allra först rida runt den raserade stadsmuren och inventera dess skador. Sedan organiserar han arbetet med att reparera och bygga upp den igen. Nehemjas bok beskriver ett välorganiserat arbete, där var och en är klar över sina arbetsuppgifter och där de olika arbetslagen tillsammans bidrar till att helheten fungerar och uppgiften blir utförd.

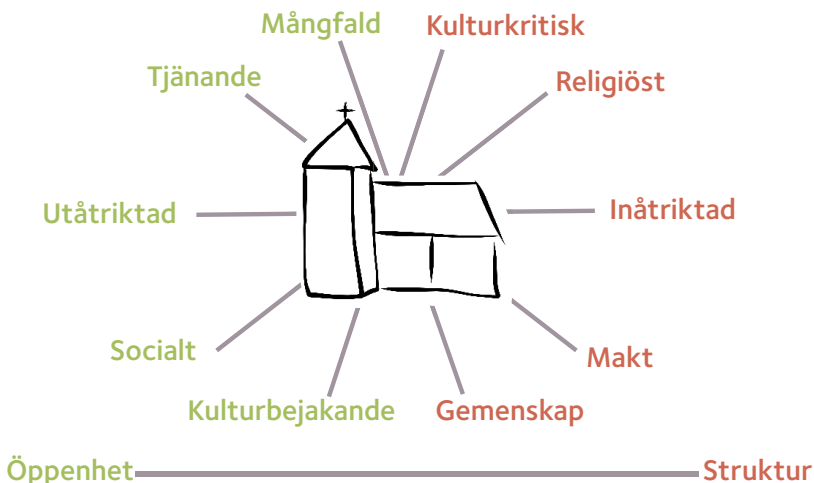
I Nya testamentets församlingar finns ingen enhetlig ordning som gäller för alla även om vissa grundläggande drag är gemensamma. Församlingarna ser olika ut, finns på olika platser och fungerar olika.

På Luleå stifts hemsida finns den här texten om teologiska perspektiv i en längre version. Använd den gärna som utgångspunkt för ett bibelstudium.

Kyrkan lever i ett spänningsfält

Att hålla samman kyrkans identitet, teologi och struktur var temat när förtroendevalda och anställda i Luleå stift samlades till en konferens på Stiftsgården i Skellefteå hösten 2018. Stiftsprosten Niclas Blåder från Stockholms stift föreläste om ”Svenska kyrkans dilemma – att både värna den radikala öppenheten och att främja goda strukturer”.

Genom hela kyrkohistorien har kyrkan levt i ett spänningsfält. Niclas Blåder uttrycker detta som en strävan efter ordning och struktur å ena sidan och det profetiska, gränsöverskridande perspektivet å den andra. Nya ordningar skapas och fyller sitt syfte en period, men riskerar att stelna. Då kommer ofta en motreaktion, som protesterar och påminner om syftet, men som också skapar sina egna, nya ordningar. Med tiden stelnar även de på samma sätt och nya rörelser uppstår som vill föra kyrkan tillbaka till sitt syfte och uppdrag. En dimension av att vara församling handlar hur vi förhåller oss till frågan om öppenhet och struktur. Som kyrka behöver vi både värna öppenhet och främja goda strukturer. Kyrkans inre liv behöver stå i samklang med hennes sätt att organisera sig. Blåder menar att spänningsförhållandet mellan



öppenhet och struktur kan beskrivas som ett dilemma som inte ska lösas, men som behöver hanteras på ett ansvarsfullt sätt.

Ägna kraft åt det som är kyrkans syfte

I våra församlingar idag strävar vi efter organisera oss på sätt som är ändamålsenliga, så att vi kan ägna kraft åt vårt syfte. Kyrkoordningen beskriver: ”att människor ska komma till tro och leva i tro, att en kristen gemenskap ska skapas och fördjupas, att Guds rike ska utbredas och skapelsen återupprättas”. Utifrån detta syfte är församlingens grundläggande uppgift gudstjänst, undervisning, diakoni och mission. Allt annat som görs i församlingen är ett stöd för denna uppgift och detta syfte.

Vi behöver hålla syftet levande för att kunna bedöma om vår organisation underlättar för oss, eller om den behöver förändras.

Levande församlingar

Församling kan betyda många olika saker. Ibland använder vi ordet församling för att beskriva ett geografiskt område. Andra gånger syftar vi på den kristna gemenskapen, de som samlas till bön och gudstjänst. Allt detta rör våra ord och bilder av vad församlingen är.

Vi kan också närma oss frågan om vad en församling är utifrån hur församlingen framträder rent konkret. Det kan till exempel handla om vilka böner vi ber, vilka sånger vi sjunger, hur resurser fördelas i vår budget eller vilken församlingssyn som framträder på vår hemsida.

Relationen församling och pastorat

I kyrkoordningen framgår det att flera församlingar kan samverka i ett pastorat. Församlingen har lokal självstyrelse men är samtidigt en del av ett stift och Svenska kyrkan som trossamfund. Pastoratet har som pastoralt område det övergripande lokala ansvaret för att församlingarna fullgör sin grundläggande uppgift.

Utan församlingar finns inget pastorat. Församlingarna är den

primära enheten. Ibland talar vi om pastorat med ingående församlingar. Mer i linje med kyrkoordningen är att tala församlingar som valt att samverka i ett pastorat. Pastoratet bär och stöder församlingarna att förverkliga sin kallelse att vara kyrka i sitt lokala sammanhang. Detta betonade också biskop Åsa Nyström i konferensen om kyrkans identitet, teologi och struktur.



Pastoratet som bär.



Pastoratet som ett lock.

Samtala kring era bilder av er församling

Vad är en församling?

Vad borde en församling vara?

På vilka sätt visar sig er församling genom det ni gör?

Hur relaterar era idéer och det ni gör till varandra?

Vilka möjligheter ser ni?

Finns utmaningar?

Vilka är era tankar om relationen mellan församling och pastorat?

Finns det en motsättning mellan strävan efter ordning och struktur och kyrkans syfte att människor ska komma till tro?

På vilka sätt kan vi förena teologin och kyrkans strukturer?

Samverkan

Samverkan inom Svenska kyrkan är ett prioriterat område för att kunna bedriva kvalitativ och hållbar verksamhet inom såväl kärn- som stödverksamhet. Genom samverkan kan vi använda resurser klokt och skapa ekonomiskt utrymme så att Svenska kyrkan också i framtiden kan fullgöra sitt grundläggande uppdrag och möta utmaningen att nå människor med evangelium.

Det pågår kontinuerligt olika samverkansprojekt på alla nivåer och inom alla områden i Svenska kyrkan. Här finns erfarenheter att hämta för nya idéer kring samverkan.

Ett bra exempel som bygger på samtal och idéer som utvecklas, är Luleå stifts servicebyrå där flera enheter delar på gemensamma resurser inom ekonomi- och löneadministration.



Hur kan samverkan utvecklas? Hur börjar man?
För vilka områden? Med vem/vilka?

- Gudstjänster
- Diakoni
- Mission
- Barn- och ungdomsverksamhet
- Musikverksamhet
- Undervisning och lärande
- Minoritetsspråk
- IT
- Tillgänglighet/telefoni
- Ekonomi
- Personalfrågor
- Dokumenthantering och arkiv
- Fastighets- och antikvariska frågor
- Kommunikation
- Upphandling
- Miljöfrågor – hållbar utveckling
- Begravningsfrågor

Annat:

.....
.....

Ä

Ändringar i indelning

Här beskrivs de församlings- och pastoratskriterier som ska uppfyllas samt stiftsstyrelsens ansvar för ändamålsenliga lokala strukturer. Bestämmelserna om detta samt om ändringar i indelningen finns bland annat i 37 kapitlet i kyrkoordningen. Eftersom bestämmelserna i kyrkoordningen revideras och ändras regelbundet rekommenderar vi er att alltid läsa den senaste versionen av kyrkoordningen via www.svenskakyrkan.se/kyrkoordningen



Ill: Lars Segerstedt

Grunderna för den lokala strukturen

Församlingskriterier En församling som inte ingår i pastorat...	Pastoratskriterier Ett pastorat...
<p>...ska vara det lokala pastorala området</p> <p>...ska bedriva församlingens grundläggande uppgift: att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission</p>	<p>...ska som pastoralt område ha det övergripande lokala ansvaret för att församlingarna i pastoratet fullgör sina grundläggande uppgifter: att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission</p>
<p>...ska ha en församlingsinstruktion som anger hur församlingen fullgör sin grundläggande uppgift</p>	<p>...ska ha en gemensam församlingsinstruktion för de församlingar som samverkar i pastoratet</p>
<p>...ska ha det ekonomiska ansvaret för församlingens uppgifter</p>	<p>...ska ha det ekonomiska ansvaret för samtliga i pastoratet ingående församlingarnas uppgifter</p>
<p>...ska ansvara för den kyrkliga verksamheten för alla som vistas i församlingen. Det finns särskilda bestämmelser om skyldigheten att tillhandahålla dop, konfirmation, vigsel och begravningsgudstjänst</p>	<p>Församlingar i pastoratet ska ansvara för den kyrkliga verksamheten för alla som vistas i församlingen. Det finns särskilda bestämmelser om skyldigheten att tillhandahålla dop, konfirmation, vigsel och begravningsgudstjänst</p>
<p>...ska fira gudstjänster i enlighet med vad som framgår av kyrkoordningen och församlingsinstruktionen</p>	<p>Församlingar i pastoratet ska fira gudstjänster i enlighet med vad som framgår av kyrkoordningen och församlingsinstruktionen</p>

<p>...ska ha minst ett kyrkorum, invigt i Svenska kyrkans ordning</p>	<p>Församlingar i pastoratet ska ha minst ett kyrkorum, invigt i Svenska kyrkans ordning</p>
<p>...ska ha personer som tar ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd och personer som fullgör uppdragen som förtroendevalda i församlingen</p>	<p>Församlingar i pastoratet ska ha personer som tar ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd och personer som fullgör uppdragen som förtroendevalda i församlingen</p>
<p>...ska en huvudgudstjänst i form av den allmänna gudstjänsten firas alla söndagar och kyrkliga helgdagar om inte domkapitlet för visst tillfälle har medgivit något annat</p>	<p>I varje pastorat ska en huvudgudstjänst i form av den allmänna gudstjänsten firas alla söndagar och kyrkliga helgdagar om inte domkapitlet för visst tillfälle har medgivit något annat. För ett pastorat ska domkapitlet i församlingsinstruktionen besluta vad som ska gälla beträffande huvudgudstjänster i församlingarna.</p>

Domkapitlet i Luleå stift har beslutat att huvudgudstjänst bör firas alla söndagar och kyrkliga helgdagar i varje församling som ingår i pastorat. Eventuella undantag från detta ska på förhand förankras hos domkapitlet och även anges i FIN.

Gemensamma kriterier

Pastorat och församlingar som inte ingår i pastorat...

...ska ha riktlinjer för hur begravningsverksamheten ska vara utformad

...får lämna bidrag till internationell diakoni och mission

...får bedriva näringsverksamhet om den har naturlig anknytning till församlingens grundläggande uppgift

...ska ansvara för begravningsverksamheten i enlighet med begravningslagen

...ska vidta de beredskapsförberedelser som behövs för verksamheten under kris och höjd beredskap

...ska anställa och avlöna den personal samt anskaffa och underhålla den egendom som behövs för församlingens/pastoratets verksamhet

...ska behandla dem som tillhör församlingarna inom pastoratet lika om det inte finns sakliga skäl för något annat

...ska kunna fullgöra församlingens/pastoratets uppgifter enligt bestämmelser i kyrkoordningen i övrigt

Styrning och ledning

- *Kyrkofullmäktige* utövar beslutanderätten i en församling eller, när flera församlingar bildar ett pastorat, i pastoratet.
- *Kyrkorådet* är styrelse i en församling som inte ingår i ett pastorat och i ett pastorat.
- *Församlingsrådet* är styrelse i en församling som ingår i ett pastorat.
- *Kyrkoherden* leder all verksamhet i församlingar och pastorat.
- Kyrkans verksamhet bärs organisatoriskt upp såväl av alla kyrkotillhörigas, och särskilt de förtroendevaldas, ansvarstagande inom den demokratiska organisationen som av ansvarstagandet hos dem som är vigda till uppdragen inom kyrkans vigningstjänst. Det är inte två helt

De förtroendevalda och andra som tillhör kyrkan har tillsammans med dem som innehar vigningstjänsten del i det gemensamma uppdraget att förkunna det kristna budskapet.

skilda former av ansvar. Tillsammans har de också ansvar för det demokratiska beslutsfattandet och för besluten.

- Hur val av kyrkofullmäktige, kyrkoråd respektive församlingsråd går till, deras uppgifter, beslutsformer, sammanträdesordningar etc. framgår av kyrkoordningen.

Stiftsstyrelsens övergripande ansvar

Svenska kyrkan framträder regionalt som ett stift. Stiftet är det regionala pastoralarea området. Stiftets grundläggande uppgift är att främja och ha tillsyn över församlingarnas uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Stiftet ska också främja en god förvaltning i församlingar och pastorat och ha tillsyn över förvaltningen och över hur uppdraget som huvudman för begravningsverksamheten fullgörs. Stiftsstyrelsen ska främja församlingarnas liv i stiftet och verka för dess utveckling. Stiftsstyrelsen ska också verka för en ändamålsenlig lokal struktur. Stiftsstyrelsen ska fortlöpande följa utvecklingen i stiftets församlingar och pastorat samt snarast initiera åtgärder när så behövs för att bestämmelserna i kyrkoordningen ska kunna efterlevas.

Stiftsstyrelsens beslut om församlingsindelning

- Stiftsstyrelsen beslutar om ändringar av den indelning som avser församlingar som inte ingår i ett pastorat.
- Stiftsstyrelsen beslutar om bildande, ändring och upplösning av pastorat.
- Om en församling som ingår i ett pastorat inte uppfyller kriterierna beslutar stiftsstyrelsen, efter samråd med pastoratet och dess församlingar, om en ändrad församlingsindelning.
- Stiftsstyrelsen beslutar om en ändring av församlingsindelningen inom ett pastorat, om den behövs bara på grund av oregelbundenhet i indelningen eller med hänsyn till fastighetsförhållandena.

Kyrkofullmäktiges beslut om den lokala strukturen

- Pastoratets kyrkofullmäktige beslutar om ändringar av församlingar inom pastoratet. Innan fullmäktige fattar sitt beslut ska församlingsråden i pastoratets församlingar ges tillfälle att yttra sig och samråd ske med stiftsstyrelsen.
- För en församling som inte ingår i ett pastorat gäller att församlingens kyrkofullmäktige beslutar om indelning av församlingen i flera församlingar, så att församlingen blir ett pastorat. Innan ett sådant beslut fattas ska samråd ske med stiftsstyrelsen.
- Både ett pastorats beslut om ändringar av församlingar inom pastoratet, liksom en församlings beslut om indelning i flera församlingar, ska fastställas av stiftsstyrelsen för att gälla. Innan stiftsstyrelsen fattar sitt beslut ska domkapitlet ges tillfälle att yttra sig. Stiftsstyrelsen får bara fastställa kyrkofullmäktiges beslut om församlingarna kan uppfylla de i kyrkoordningen uppställda kriterierna gällande församlingar som ingår i pastorat (se sid. 26).

Stiftsstyrelsens policy i indelningsförändringar

Ett pastorat, eller en församling som inte ingår i ett pastorat, bör vara tillräckligt stor för att vara pastoralt, demokratiskt, ekonomiskt och organisatoriskt bärkraftigt.

Rekommenderat minimiantal kyrkotillhöriga är 5 000 och att alla de kyrkliga profilerna; präst, diakon, kyrkomusiker och församlingspedagog, är representerade.

Definitioner av bärkraft

Med den *pastoral* bärkraften menas att det behöver finnas tillräckligt många medarbetare som tar ansvar för att den grundläggande uppgiften blir utförd. Här har stiftsstyrelsen och domkapitlet ett särskilt ansvar för prästorganisationens storlek och fördelning av antal präster i pastoratet.

Med den *demokratiska* bärkraften menas att det måste finnas tillräckligt många personer som fullgör uppdragen som förtroendevalda i församlingen och pastoratet. Det finns tydliga kriterier i kyrkoordningen som reglerar hur många ledamöter som måste finnas i kyrkofullmäktige, kyrkoråd samt församlingsråd.

Med den *ekonomiska* bärkraften menas att det finns långsiktiga mål för det egna kapitalets storlek och att i de fall de understiger målen måste fullmäktige fastställa ett åtgärdsprogram för hur de egna målen ska nås. Församlingen och pastoratet ska ha en god ekonomisk hushållning och ha en ekonomisk ställning som utgör en betryggande buffert för ekonomiska påfrestningar. Församlingen och pastoratet ska förvalta sina medel på ett sådant sätt att kravet på god avkastning och betryggande säkerhet tillgodoses. Medlen ska förvaltas på ett etiskt försvarbart sätt i enlighet med kyrkans grundläggande värderingar.

Med den *organisatoriska* bärkraften menas att arbetsplatserna i församlingar och pastorat präglas av god arbetsmiljö och förvaltning som följer de regler och krav som finns i samhället.

Arbetsmodell

En utgångspunkt i arbetet med strukturförändringar är att ”Ett evangelisk-lutherskt kyrkosamfund har stor frihet att utforma sin organisation utifrån vad som i varje tid bedöms som mest ändamålsenligt” (från inledningstexten i kyrkoordningen). Svenska kyrkan framträder på lokal nivå som församlingar. Församlingen är kyrkans primära enhet med den grundläggande uppgiften att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Församlingar kan vara organisatoriskt självständiga med egen ekonomi och med ansvar för personal, fastigheter och begravningsverksamhet. Pastorat är en samverkansform för flera församlingar. När församlingar bildar ett pastorat har pastoratet ansvar för resurs- och personalfrågor och samverkar även i den grundläggande uppgiften.

Det handlar om att skapa bästa möjliga organisatoriska förutsättningar för församlingarna att fullgöra sin grundläggande uppgift. En fungerande lokal gemenskap ska förenas med en rationell förvaltning.

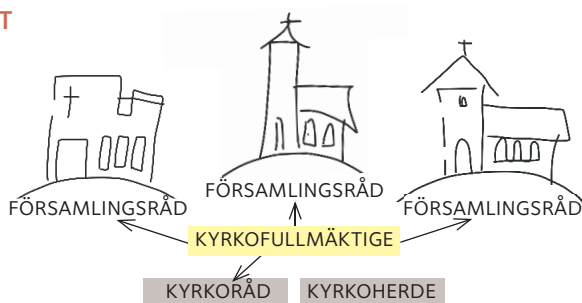
Kommunikation för att skapa gemensam förståelse

I en förändringsprocess behövs extraordinär kommunikation för att skapa och möjliggöra gemensam förståelse. Räkna med mänskliga reaktioner och motstånd. Diskutera alla roller öppet och kontinuerligt, internt och i förhållandet till stiftsstyrelsen, så att det inte blir olika tolkningar och missförstånd.

Utveckling är en angelägenhet för alla, alla vill bli sedda och hörda under förändringsprocessen. Underskatta inte behoven av svar på varför förändringen är nödvändig.

Organisationsformer på lokal nivå

PASTORAT



FÖRSAMLING

som inte ingår i pastorat



Ändringar i den lokala strukturen – från initiativ till beslut

Steg 1 – Kontakt med stiftet

Berörda församlingar tar kontakt med stiftets handläggare i strukturfrågor och informerar om att de önskar påbörja en utredning om ändringar i den lokala strukturen. Redan när frågan om organisationsförändring har initierats är det lämpligt att arbetsgivaren, dvs församlingen eller pastoratet, kallar de fackliga organisationerna till en information enligt MBL 19 §. Därefter ska arbetsgivaren fortlöpande lämna information till de fackliga parterna om hur arbetet fortskrider.

Steg 2 – Handläggare utses

Stiftsstyrelsens beredningsgrupp för strukturfrågor behandlar ärendet och utser ansvarig handläggare på stiftskansliet.

Steg 3 – Information och möten

Efter konsultation med berörda församlingar deltar handläggare från stiftskansliet i informationsmöte om arbetet med indelningsförändringen. Inbjudan sänds förslagsvis till berörda kyrkoråd, församlingsråd, kyrkoherdar, fackliga representanter samt kontraktsprost. Mötet hålls i någon av de berörda församlingarna. Ett sätt att skapa större delaktighet i förändringsprocessen är att bjuda in medarbetare, förtroendevalda och frivilligt engagerade till en framtidskonferens med fokus på framtida utmaningar och möjligheter. Här kan representanter från stiftets strukturgrupp medverka.

Steg 4 – Arbetsgrupp bildas

Handläggare från stiftskansliet deltar i första mötet, informerar om och diskuterar hur arbetet med indelningsförändringen går till. En lokal arbetsgrupp bildas med representanter från berörda församlingar; två personer från varje kyrkoråd, kyrkoherdar och – i förekommande fall – representanter från församlingsråd. I arbetsgruppen bör även kamrer/kanslichef finnas med.

Steg 5 – Arbetsgruppsmöten

Vid första arbetsgruppsmötet utses ordförande och sekreterare. Minnesanteckningar förs vid varje möte och skickas därefter ut till berörda i församlingar, pastorat och stiftskansli.

Vid första arbetsgruppsmötet bör finnas en översikt över församlingens/pastoratets ekonomi, fastighetsbestånd, personalorganisation m m. Budget för innevarande år och för nästkommande år är också lämpligt att ha med. Arbetsgruppens fortsatta utrednings-

arbete sker med inriktning mot ett gemensamt förslag till beslut om ändringar i den lokala strukturen. För utformande av förslag till beslut rekommenderas utredningsmallen på sidan 41.

Steg 6 – Kommunikation

För att skapa bred delaktighet och förankring behöver anställda, förtroendevalda och församlingsbor regelbunden information och möjlighet till dialog om förändringsprocessen.

Steg 7 – MBL förhandling/riskbedömning

Innan beslut fattas ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL 11 §. Arbetsgivaren ska också bedöma om indelningsförändringen medför risker för personalen enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (se vidare avsnittet ”Arbetsgivarens ansvar” på sidan 43).

Steg 8 – Lokala beslut

Arbetsgruppen lämnar förslag till beslut om ändringar i den lokala strukturen till respektive kyrkoråd för beslut. Därefter skickas arbetsgruppens förslag samt protokoll från kyrkoråd och MBL-förhandling till stiftskansliet.

Steg 9 – Samråd

Stiftsstyrelsens beredningsgrupp för strukturfrågor behandlar arbetsgruppens förslag och utformar förslag till beslut om ändringar i den lokala strukturen till stiftsstyrelsen. Innan beslut fattas ska stiftsstyrelsen samråda med berörda församlingar och pastorat samt domkapitlet. Innan namnet på församlingen eller pastoratet fastställs ska Lantmäteriet och Institutet för språk och folkminnen ges tillfälle att yttra sig.

Steg 10 – Beslut

Förslaget behandlas av stiftsstyrelsens arbets- och personalutskott, som bereder ärendet till stiftsstyrelsen som därefter fattar beslut om ändringar i den lokala strukturen.

Steg 11 – Ikraftträdande

Beslut om ändringar i den lokala strukturen ska vara fattat senast den 1 januari det år då ordinarie kyrkovalet ska äga rum. Förändringarna träder i kraft den 1 januari året efter det år då ordinarie kyrkovalet har ägt rum.

Exempel:

Beslut i stiftsstyrelsen 31/12 2020 träder i kraft 1/1 2022.

Ändringar i den lokala strukturen under pågående mandatperiod

Huvudregeln är att ändringar i indelningen ska träda i kraft året efter valåret. Om det finns särskilda skäl får stiftsstyrelsen besluta om ändringar i den lokala strukturen som träder i kraft under pågående mandatperiod. Med särskilda skäl menas omständigheter som motiverar att en församling eller ett pastorat behöver genomgå en ganska omedelbar strukturomvandling. Exempel på särskilda skäl kan vara att man inte hann avsluta utredningen i tid för beslut enligt huvudregeln, stora ekonomiska problem eller att man inte har tillgång till personal eller tillräckligt antal förtroendevalda. Beslut under pågående mandatperiod träder i kraft den 1 januari det år som bestämts i beslutet. Beslut ska vara fattade eller fastställda senast den 1 april året innan de ska träda i kraft.

Exempel:

Beslut i stiftsstyrelsen 31/3 2022 träder i kraft 1/1 2023.

Steg 12 – Efter beslut

När ändringen av den lokala strukturen träder i kraft ska förberedelser vara klara för den nya församlingen/det nya pastoratet, till exempel frågor rörande ekonomi, personal och lokaler. Om indelningsförändringen är av sådan omfattning att församlingen inte kan företrädas av tidigare valda organ eller att församlingen saknar representation i de nuvarande beslutande organen ska ett interimistiskt beslutande organ utses. Kontakter och MBL-förhandlingar med arbetstagarorganisationer ska ske kontinuerligt.

Vad händer efter beslut om ändringar i den lokala strukturen?

Interimsdelegerade kan beskrivas som ett interimistiskt beslutande organ som kan finnas från det att beslut om den ändrade indelningen har fattats till dess den nya indelningen träder i kraft. Syftet är att ge den nya enheten ett representativt organ fram till dess indelningsförändringen träder i kraft, som kan fatta bindande beslut för den nya enheten. Interimsdelegerades uppgift är att fatta beslut som har verkan efter den nya indelningens ikraft-



Ill: Lars Segerstedt

trädande. Om stiftsstyrelsen bestämmer att beslutanderätten ska utövas av interimisdelegerade, ska ledamöter och ersättare utses från varje församling vars område helt eller delvis ska ingå i den nya indelningsenheten. Stiftsstyrelsen ska i beslutet ange hur många ledamöter och ersättare som varje församling respektive pastorat ska utse och när valet av dessa senast ska förrättas. Val av ledamöter och ersättare till interimisdelegerade sker därefter i respektive kyrkofullmäktige.

För beredning och verkställighet av interimisdelegerades ärenden ska det finnas en interimisstyrelse. Val av ledamöter och ersättare till interimisstyrelsen sker av interimisdelegerade. Domkapitlet ska därutöver utse två av prästerna i en församling, eller ett pastorat som ska ingå i den nya enheten, att vara ledamot respektive ersättare i interimisstyrelsen.

Vad ska interimisdelegerade och interimisstyrelsen göra?

Huvuduppgifterna är att bereda och besluta om budget och underlag för kyrkoavgift för församlingen/pastoratets första år. Frågor som gäller den nya församlingen/pastoratet är till exempel:

- valfrågor (om inte gemensam valnämnd finns)
- lokaler
- kyrkoherdetjänst, arbetsorganisation
- reglementen och delegationsfrågor
- övriga organisatoriska och administrativa frågor

Kom ihåg MBL-förhandlingar med fackliga organisationer innan beslut.

Fram till dess indelningsförändringen träder i kraft finns fortfarande de gamla församlingarna/pastoraten kvar. Beslut som gäller församlingarna/pastoraten fram till dess indelningsbeslutet träder i kraft fattas av de förtroendevalda i de gamla beslutande organen. Företrädare för de befintliga församlingarna eller pastoraten får endast besluta i frågor som uteslutande avser den egna verksamheten och som inte har verkan efter ikraftträdandet.

Vid beslut om ändringar i den lokala strukturen under pågående mandatperiod

Om indelningsförändringen träder i kraft under pågående mandatperiod övergår interimsdelegerade automatiskt till att bli kyrkofullmäktige i den nya församlingen/pastoratet när ändringar i den lokala strukturen träder i kraft. På motsvarande sätt övergår interimsstyrelsen till att bli kyrkoråd. När en ändring träder i kraft upphör alla uppdrag som förtroendevald i de församlingar och pastorat som berörs av ändringen. Motsvarande gäller uppdrag som kyrkvärd och revisor. Nya kyrkvärdar och revisorer ska väljas för återstoden av mandatperioden senast den 31 december året före ikraftträdandet av ändringen.

Att tänka på efter beslut om ändringar i den lokala strukturen

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Luleå stifts strukturgrupp finns som resurser innan, under och efter beslut om indelningsförändring. Det är mycket att göra innan den nya församlingen/pastoratet träder i kraft, inte minst när det gäller ekonomi-, fastighets- och personalfrågor.

Samlad information, metodmaterial och checklistor för arbetet med att bilda ett nytt pastorat eller vid bildande av församling finns i en webbhandbok som strukturgrupperna i Luleå, Härnösand och Uppsala stift arbetat fram. Webbhandboken vänder sig till förtroendevalda och personal som ska förbereda det nya pastoratet eller församlingen genom att ta fram underlag och fatta beslut inom olika områden som berörs av en indelningsändring. Ytterligare information finns att hämta i en portal på Svenska kyrkans hemsida, avdelning Juridik och kyrkorätt. Här finns samlad information om indelningsförändringar och länk till webbhandboken.

[internwww.svenskakyrkan.se/Juridik%20och%20kyrkoratt/strukturfragor](http://www.svenskakyrkan.se/Juridik%20och%20kyrkoratt/strukturfragor)

Checklista efter beslut om indelningsförändringar

Område	Vad ska utföras, exempel	Vem ansvarar	Senast klart
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytering av kyrkoherde • Samverkansavtal • Beslut om ny förtroendemanna- och tjänstemannaorganisation • Beslut om kyrko- och begravningsavgift • Delegationsordning • Policydokument • Arbetsordning och reglementen • Målskrivning, verksamhetsplan • Församlingsinstruktion 		
Ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Budget och plan • Investeringsplan • Beslut om taxor och avgifter • Beslut om målkapital • Samordning av ekonomisystem • Firmateknare • Gåvobrev och stiftelser • Avtal • Verksamhetsindelning 		
Administration	<ul style="list-style-type: none"> • Skapa gemensamma administrativa system; ex diaries, arkiv, ekonomi, telefoni, IT 		
Personal och arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> • Befattningsbeskrivningar, anställningsbevis • Kompetensutvecklingsplan • Inventering, personalförmåner kollektivavtal, policies • Personalsociala aktiviteter 		
Fastigheter	<ul style="list-style-type: none"> • Fastighetsförteckning • Underhålls- och investeringsbehov • Hyresavtal, uthyrningsreglemente • Eventuella lagfartsansökningar • Tillgänglighetsfrågor 		
Begravnings- verksamhet	<ul style="list-style-type: none"> • Samordning av gravskötselavtal • Inventering av maskinpark • Samordning av gravböcker • Eventuell ny arbetsvolymmätning 		
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Översyn av intern kommunikation, mötesformer, webb • Översyn av extern kommunikation, webb, församlingsblad • Logotyp och mallar • E-postkonton och anslutning till kyrknätet 		

Hämta gärna check-listan som finns i webbhandboken!

Att tänka på

Utredningsmall för indelningsförändring

Inledning

- Bakgrund, varför en förändrad indelning utreds
- Syfte och mål med förändringen

Processen

- Arbetsgången, rollfördelning stiftsstyrelse, lokala arbetsgrupper
- Anställdas och förtroendevaldas delaktighet under utredningstiden
- Information till församlingsbor, fackliga organisationer
- Redovisning av olika uppfattningar om föreslagen förändring
- Risk- och konsekvensanalys och barnkonsekvensanalys av föreslagen förändring

Historik

- Sammanfattning av de berörda församlingarnas historiska beskrivning, tidigare indelningsförändringar

Nuläge

- Verksamhet i de berörda församlingarna, beskrivning och statistik, ex kyrkliga handlingar
- Befolknings- och medlemsstatistik, förändring och prognoser
- Ekonomi: kyrkoavgifter (öre), begravningsavgifter (tkr), avgiftsunderlag, årsredovisning
- Anställda: antal, fördelning på olika yrkeskategorier, åldersstrukturer
- Förtroendevalda: nuvarande förtroendemannaorganisation
- Fastigheter: fastighetsbestånd, underhållsplaner

Framtid

- Varför indelningsförändring föreslås
- Förslag till ändring av den lokala strukturen: Nytt pastorat eller ny församling bildas
- Förslag till ny organisation: anställda, förtroendevalda, verksamhet
- MBL-information och förhandling
- Lokala beslut i kyrkoråd och kyrkofullmäktige

Förslag till stiftsstyrelsens beslut

(viktiga punkter som bör finnas med i utredningsförslaget)

- att ny församling eller nytt pastorat bildas med förslag på namn på den nya enheten
- minimiantal prästtjänster
- förslag på antal ledamöter (ordinarie och ersättare) till intrimsdelegerade från respektive församling

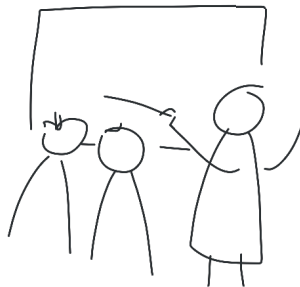
Redan när man planerar en förändring behöver man planera genomförandet av förändringen

Genomförande av förändring



Låt det hända

Man får information om förändringen men tolkar och genomför på egen hand.



Hjälp det hända

Man får information och visst stöd i att tolka men lämnas att genomföra förändringen i det lokala sammanhanget på egen hand.



Se till att det händer

Man får information och stöd både när det gäller tolkning och införandet av förändringen.

Arbetsgivarens ansvar

Förändringar i en organisation kan få konsekvenser för många anställda och arbetsgivaren har att förhålla sig till ett omfattande regelverk. Det är därför bra att kontakta arbetsgivarorganisationen för få stöd och biträde i arbetet. En viktig förutsättning för ett framgångsrikt förändringsarbete är att alla berörda ges möjlighet att bli delaktiga. Arbetsgivaren bör och har även en formell skyldighet att samverka med både arbetstagare, fackliga förtroendemän och skyddsombud.

Organisationsförändringar rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och omfattas därför av medbestämmandelagen (lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL). Vid den här typen av processer kan det bli aktuellt att förhandla flera gånger. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla dels före viktigare förändring av sin verksamhet och dels före beslut om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare. Förhandlingsskyldigheten gäller gentemot de fackliga organisationer som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med. I vissa frågor gäller förhandlingsskyldigheten även gentemot övriga fackförbund som har medlemmar som berörs av förändringen (13 § MBL).

Vid planering och genomförande av en förändring i organisationen ska skyddsombud delta (6 kap. 4 § arbetsmiljölagen, AML).

Personalpolitiskt utvecklingsavtal (PU-avtal)

Planering och genomförande av en förändring i organisationen är en process som pågår under en längre tid. Frågor som rör förändringen bör kontinuerligt behandlas på arbetsplatsträffar (7 kap. PU-avtalet). Kap. 3 i PU-avtalet ”Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling” tar sikte på att arbetsgivaren ska samverka med och fortlöpande informera arbetstagarna om förändringar. Informationen ska ske på ett genomtänkt och organiserat sätt.



Arbetslaget

Ill: Lars Segerstedt

MBL – Information

Reglerna om information enligt 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 medlemmens intresse. Redan när fråga om en organisationsförändring initieras kan det vara lämpligt att kalla de fackliga organisationerna till *information* enligt 19 § MBL. Vid det tillfället kan man även komma överens om hur arbetsgivaren fortlöpande kan lämna information.

MBL – Förhandling

Om beslutet gäller en indelningsändring är arbetsgivaren skyldig att, redan innan yttrandet avges till stiftstyrelsen, genomföra *förhandlingar* enligt 11 § MBL. Gäller det andra ”viktigare förändringar” ska förhandlingar genomföras innan kyrkorådet tar beslut. Innan förhandling ska arbetstagarorganisationerna få ta del av arbetsgivarens beslutsunderlag. Arbetstagarorganisationen kan vid oenighet, inom sju kalenderdagar efter avslutad lokal förhandling (7 § Kommunalt huvudavtal, KHA) påkalla central förhandling. Först efter denna tidsfrist och i förekommande fall efter slut-

förd central förhandling kan kyrkorådet besluta om yttrande, alternativt fatta beslut.

Interimsdelegerades förhandlingskyldighet

Interimsdelegerade ska fatta beslut som har verkan efter ikraftträdande av den nya indelningen. Ett sådant beslut är att fastställa den organisation som ska gälla i den nya enheten. Det är därför interimsstyrelsen som ska förhandla med berörda fackliga organisationen inför detta beslut.

Övergång av verksamhet

Begreppet övergång av verksamhet i arbetsrättslig mening omfattar situationer där verksamhet övergår från en juridisk person till en annan. Vid indelningsändringar kan frågan om verksamhetsövergången enligt 6 b § lagen om anställningsskydd (LAS) vara aktuell. Syftet med denna bestämmelse är att trygga kontinuerligheten i arbetstagarnas anställningsförhållanden oberoende av arbetsgivarbytet. När indelningsändringen har genomförts övergår därför de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet till den nya arbetsgivaren. En verksamhetsövergång utgör inte saklig grund för uppsägning enligt 7 § tredje stycket LAS. Däremot kan det uppstå övertalighet hos den nya arbetsgivaren, hur detta ska hanteras är reglerat i både lag och kollektivavtal.

Ansaret för arbetsmiljön

I arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön ingår att bedöma om verksamheten medför risk för ohälsa eller olycksfall. Detta arbete ska göras kontinuerligt i samverkan med både arbetstagare och skyddsombud. Även vid planerade ändringar i verksamheten ska en riskbedömning göras av om förändringen kan medföra risker i arbetsmiljön. Det är arbetsgivarens bedömning, men bedömningen ska göras i samverkan med arbetstagare och skyddsombud. Riskbedömningen bör göras innan beslut om förändringar fattas.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” (AFS 2015:4) poängteras bland annat arbetsgivarens ansvar för att organisera arbetet på ett sätt som främjar hälsa. I interimisdelegerades arbete med att forma den nya organisationen i samband med ändringar i den lokala strukturen behövs kunskap om denna föreskrift. Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Att skapa en organisation där det finns goda förutsättningar för dialog på arbetsplatsen kan vara särskilt viktigt i en förändringsprocess.

Läs gärna Arbetsmiljöverkets ”Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö” för en fördjupad kunskap.

Riskbedömning

ABC för riskbedömning 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?

(AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, för mer tips se www.av.se)

Barnkonsekvensanalys

Svenska kyrkan ska genomföra barnkonsekvensanalys (BKA) inför beslut. Det gäller särskilt vid stora verksamhetsförändringar som påverkar barn och unga och bör beskriva barns och ungas erfarenheter, livssituation, behov och önskningsar.

Steg 1 Kartläggning

Vid en kartläggning ska första prioritet vara att försöka få barnets egen berättelse. Det kan göras enkelt genom att prata med barn och ungdomar. Intervjua också personer som kan företräda barnets perspektiv, till exempel lärare, socialsekreterare, polis, läkare, fritidsledare. Försök få en bild av barns och ungas situation i er kommun; ekonomi, hälsa, utbildning, trygghet, delaktighet, skydd och stöd.



Steg 2 Beskrivning

I kartläggningen beskrivs barns och ungas situation i allmänhet. Hur ser det ut i församlingens riktade verksamhet till barn och unga? Vad finns och vad saknas? Finns det intressekonflikter?

Steg 3 Analys

Analysen handlar om att se och bedöma vilka konsekvenser kartläggningen och beskrivningen kan få för församlingens/pastorats möte med barn och unga.

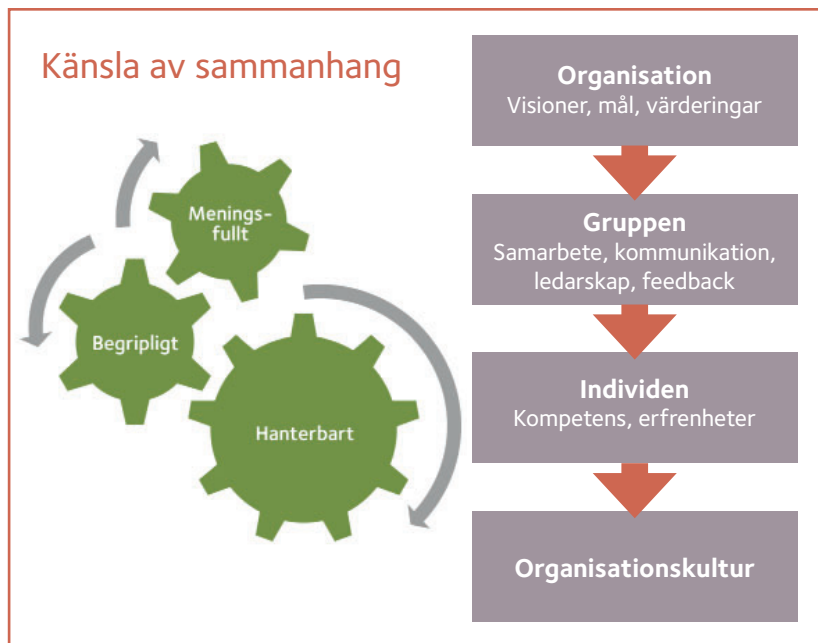
Steg 4 Slutsatser

Kartläggning, beskrivning och analys sammanfattas med några viktiga slutsatser som talar om vad ni ser av barns och ungas situation. (KO 3 kap. 25 §, 4 kap. 8 §, 7 kap. 11 §)

Kom ihåg personalen

När besluten är fattade och förtroendevalda pustar ut efter månader av utredningar, förhandlingar, styrgruppsmöten och informationsträffar kan det finnas en risk att man glömmer bort insatser för personalgrupperna. Under hela förändringsprocessen behöver medarbetarna uppleva en hög grad av delaktighet, att de får vara med och påverka sina framtida nya arbetsplatser. Om förändringen leder till att flera församlingar ska bilda ett nytt pastorat innebär det också att olika kulturer ska mötas.

Här handlar det om att skapa någonting nytt tillsammans med nya arbetskamrater samtidigt som man behöver värna om den lokala identiteten. Ett tips är att samla all personal till gemensamma arbetslagsdagar, gärna i form av en kickoff med övernattnig och trevlig samvaro. Stiftets organisationsutvecklare och personal- och självvårdsteamet kan stå till förfogande.



Namn på kyrkliga enheter

I beslut om indelning i församlingar och pastorat ska stiftsstyrelsen också efter samråd med berörda församlingar och pastorat besluta om namn på de nya enheterna. Innan namnet fastställs ska *Språk- och folkminnesinstitutet* samt *Lantmäteriet* beredas tillfälle att yttra sig.

Enligt kulturminneslagen ska god ortnamnsed iakttas. Det innebär att hävdvunna ortnamn inte ändras utan starka skäl. Den som är tveksam kan ta kontakt med *Språk- och folkminnesinstitutet* eller *Lantmäteriet*, se kontaktuppgifter på sidan 51.

Att tänka på när man ändrar namn

Det är ingen slump att avsnittet om namn kommer i slutet av denna handledning. Rekommendationen är att ta upp namnfrågan i ett sent skede av förändringsprocessen.

Funktionell sida

Språkligt korrekt.
Lätt att skriva,
uttala och uppfatta.



Kulturhistorisk sida

Bevara det
traditionella
namnbruket.

Man ska kunna känna igen Svenska kyrkan

Svenska kyrkan består av många olika församlingar, pastorat och stift som tillsammans utgör trossamfundet Svenska kyrkan.

Genom att använda Svenska kyrkans grafiska profil blir det lättare för människor att känna igen Svenska kyrkan. För att få del av det förtroendekapital som vårt varumärke bär, behövs ett beslut att ansluta sig till den gemensamma profilen. Därmed får församlingen/pastoratet tillgång till logotyp och gemensamma kommunikationsverktyg som webb och produktionsverktyg.

Svenska kyrkan

Att kommunicera församling respektive pastorat

Vid medlemskontakter, information om verksamhet och gudstjänster till exempel, är det lämpligt att församlingen står som avsändare. När pastoratet har kontakt med myndigheter ska pastoratet som juridisk person vara avsändare.

På en större ort där det finns flera församlingar är det ofta lämpligt att utelämna den enskilda enheten och endast ha Svenska kyrkan och ortnamnet som avsändare, till exempel ”Svenska kyrkan i Umeå”. När flera enheter i Svenska kyrkan samarbetar i ett arrangemang använder man endast en logotyp ”Svenska kyrkan” utan tillägg av församlings/pastoratsnamn.

På intranätet finns kommunikationsverktyg och en grafisk verktygslåda som kan användas av alla församlingar och pastorat som är anslutna till Svenska kyrkans grafiska profil.

- Finns det fler tillfällen när det är lämpligt att använda församlingen som avsändare?
- Finns det andra tillfällen då pastoratet ska kommuniceras?

Vart vänder man sig?

Stiftskansliet, Luleå, tel 0920-26 47 00 (växel)
lulea.stift@svenskakyrkan.se

Svenska kyrkans Arbetsgivarorganisation, tel 08-737 70 00 (växel)
arbetsgivarorganisationen@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

Lantmäteriet, tel 0771-63 63 63 (växel)
ortnamnskontakt@lm.se
www.lantmateriet.se/sv/Kartor-och-geografisk-information/ortnamn

Institutet för språk- och folkminnen, Uppsala, tel: 0200-28 33 33 (växel)
www.sprakochfolkminnen.se/sprak/sprakradgivning

Mer att läsa

Luleå stifts sida om indelningsförändringar
internwww.svenskakyrkan.se/luleastift/struktureochindelingsforandringar

Luleå stift, Uppsala stift och Härnösands stifts webbhandbok:
"Handbok, bildandet av pastorat och församlingar"
internwww.svenskakyrkan.se/harnosandsstift/handbok

Kommunikation och grafisk verktygslåda
internwww.svenskakyrkan.se/kommunikation/kommunikationsverktyg

Barnkonsekvensanalys, internwww.svenskakyrkan.se/luleastift/FIN

Nationell sida om indelningsförändringar
internwww.svenskakyrkan.se/default.aspx?id=779603

PU-avtal 2000, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Stockholm

Kyrkoordningen, www.svenskakyrkan.se/kyrkoordningen

Bilder inspirerade av:

- sid 12 Logical Framwork Approach sk LFA-modell
- sid 13-14 Bo Lindvall, Implement (www.implement.se)
- sid 16 Nils Nordung, Rörelse och utveckling (www.rou.se)
- sid 20 Niclas Blåder
- sid 42 Ramboll

Vissa av kyrkans ordningar står sig över tid. Vi är en episkopal kyrka, vi viger präster och diakoner till livslång tjänst och är en demokratiskt styrd folkkyrka. Men inom ramen för det som är vår kyrkas kännetecken har vi organisationsformer som med jämna eller ojämna mellanrum behöver ändras för att bäst tjäna evangeliet. Det kan bero på yttre faktorer eller inre, ibland samspelar de.

När samhällen förändras, inte minst när det gäller befolkningsminskning eller befolkningsökning, påverkar det både vår ekonomi och hur vårt uppdrag kan utföras. Teknisk utveckling gör det möjligt att effektivisera och förenkla. Ny lagstiftning ställer nya krav på vår kompetens t ex inom fastighet och arbetsgivarship.

Handbok för förändringsarbete beskriver hur arbetet med indelningsförändringar går till från initiativ till beslut. Här finns bland annat metoder och tips på utredningsmallar inför ett förändringsarbete.

ÅSA NYSTRÖM

Biskop i Luleå stift