

SRKL – Samarbetsgruppen för regionala kyrkogårdsfrågor i Lunds stift

möter
SKAO

14 mars 2023

Ola Falck

Agenda

- Vad är Skao?
- Rättigheter och Skyldigheter
- Chefens roll
- Konflikthantering
- Nya LAS
- Omställning

Förväntningar?

Bidra

Ställa frågor

Vad är Skao?

- Vi är kyrkans arbetsgivarorganisation
- Vi finns för er arbetsgivare/chefer
- Vi har ett strikt arbetsgivarperspektiv
- Representerade över hela Sverige
- Utbildningar, VERA, jour och rådgivning/förhandling m.m.
- Årlig avgift
- Ansvar bl.a. för Svenska kyrkans avtal

Vad har man för rättigheter som anställd?

Fundera en stund

Rättigheter

- Lön och övriga förmåner
- En god arbetsmiljö
- En arbetsgivare som följer lagar, kollektivavtal, regler och riktlinjer
- En arbetsgivare som samverkar och samarbetar
- Återkoppling på sitt arbete

Skyldigheter som anställd?

Fundera en stund

Skyldigheter

- Utföra arbete (kvantitet och kvalitativt)
- Följa lagar, regler och rutiner
- Samverka, samarbeta och kommunicera med din arbetsgivare och dina arbetskamrater. Dela med dig av kunskap och bidra till att konflikter löses
- Bidra till en bra arbetsmiljö. "Vi är varandras arbetsmiljö"
- Vara lojal. Stötta chefen.
- Ta arbetsledning

Chefens roll?

Chefens roll

- Ansvarar för verksamhet, personal och ekonomi. Ta arbetsgivarrollen fullt ut
- Leda, fördela och prioritera arbetet (*vem avgör om jobbet är bra utfört?*)
- Verka för en god arbetsmiljö
- Ändra och utveckla verksamhetens utifrån behov. (arbetstider, arbetsuppgifter, organisation m.m.)
- Återkoppla och hålla olika typer av samtal
- Vara tydlig och vara modig. Kunna vara obekväm.
- Agera när arbetsmiljöproblem och konflikter uppstår
- Styra med hjälp av lön
- ÅSDADKOMMA RESULTAT med hjälp av medarbetarna!!!

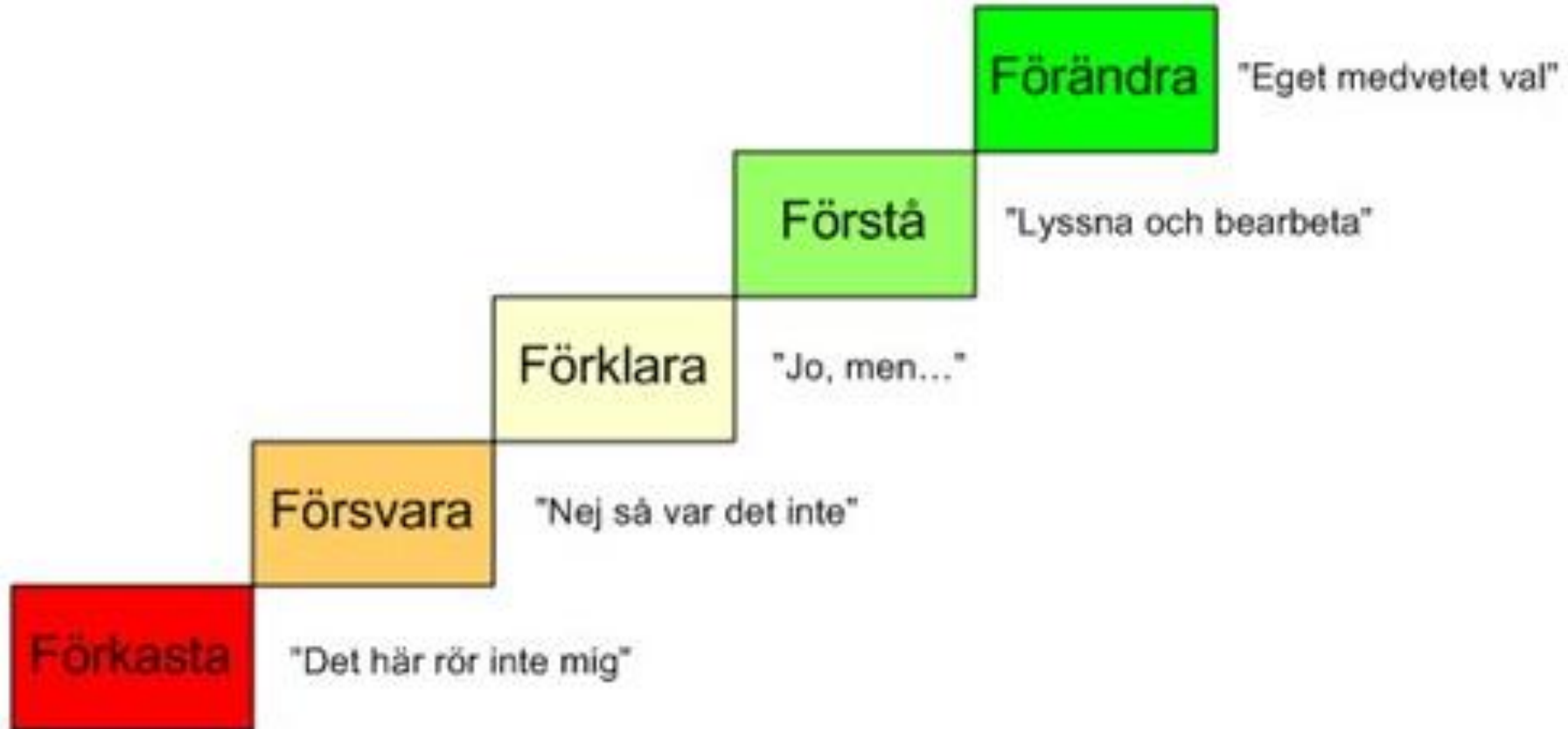
Konflikter

- Hur undvika?

Hur undvika konflikter. (Gäller alla)

- Vilja varandra väl, gör det lätt att vara din kollega
- Hela laget! Inga subgrupper och inget informellt ledarskap
- Se till att chefen lyckas. Underlätta chefens arbete.
- Tänk på att du inte är privatperson på jobbet
- Prata om förväntningar på dig själv och på dina kollegor
- Prata med varandra, inte om varandra
- Undvik ”skitsnack” säg ifrån när du upplever det
- Försök red ut det hela innan det blir en eventuell konflikt
- Våga ge och ta feedback

Feedbacktrappan



Reformerad arbetsrätt och omställning – flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet

2023-03-14

Huvudsakliga ändringar i nya LAS

- Skydd för AT sysselsättningsgrad
- Visstidsanställningar
- Uppsägning lite nya regler

Heltid som huvudregel – 4 a § LAS

- Heltid ska vara utgångspunkten
- Deltid fortfarande möjligt
- Om deltid – AT kan begära skriftlig förklaring

”Hyvling har blivit svårare”

Sänkt sysselsättningsgrad – 7 a § och 7 b § LAS

- Vid omorganisation – 7 a § LAS (s.k. hyvling)
 - ✓ erbjuda i turordning vid lika arbetsuppgifter (inom driftsenhet)

- AT rätt till omställningstid (även om ensam) – 7 b § LAS
 - ✓ högst tre månader
 - ✓ behåller då sysselsättningsgrad och löneförmåner

Särskild visstidsanställning SÄVA en NYHET

- SÄVA – ersätter AVA (Allmän visstid)
 - SÄVA – tillsvidareanställning efter 12 månader (konverteras), Företräde till annan SÄVA efter 9 månader
- anmärkning. man kan avstå rätt till tillsvidareanställning

Särskild visstidsanställning, Säva

- Tre eller flera SÄVA under en månad – tiden emellan räknas som LAS-dagar

Intermittent anställning med Säva i grunden

Anställd 3/3, 15/2 och 23/3 = 20 LAS dagar

Sakliga skäl för uppsägning – 7 § LAS

- Ersätter saklig grund vid uppsägning
- ✓ fokus på avtalsbrottets allvar – brott enligt praxis
- ✓ krav på medvetandegörande, stödåtgärder, omplacering (normalt en gång)
- ✓ nytt – bortse från framtida prognos och AT:s personliga intressen; ökad förutsägbarhet

Tvist om uppsägning – 34 §, 35 § LAS

- Anställningen upphör vid uppsägningstidens utgång
- Vid ogiltigförklaring – löneförmåner retroaktivt
- AG:s risk minskar
- Allmänna skadestånden för felaktiga uppsägningar och avskedanden höjs:

Undantag från turordning – 22 § LAS

- Utökas från två AT till tre AT – ökat antalet anställda
- Särskilt betydelsefulla AT enligt AG
- Syfte – AG behåller nyckelkompetens vid omställning

Lagen om uthyrning av AT – 12 a §

- Anställda vid bemanningsföretag
 - ✓ vid placering på samma driftsenhet hos kund
 - ✓ längre än 24 månader under 36-månadersperiod (fr.o.m. 2022-10-01)
 - ✓ erbjudas tillsvidareanställning – inom en månad efter uppnådd tid
 - ✓ alternativt erbjudas två månadslöner

Vanligaste frågan i jouren?

Bonusbild

- Jag har en "Säsongare" som inte riktigt funkar. Jag vill inte anställa personen i nästa säsong. Hur gör jag?

Nytt och förbättrat Omställningsavtal

Omställningsavtalet

- Flytta kostnader från AG till Kyrkans trygghetsfond
- Kostnaderna ska inte begränsa viljan/önskan till att förändra verksamheten

Omställningsavtalet omfattar

- Grundläggande omställningsstöd/kompetensstöd
- Löneutfyllnad
 - a) 12 månader
 - b) 3 månader
- Ett antal olika studiestöd
- Coachning för chefer
- Utbildning stöd / till ledning och till lokala fackliga företrädare
- Bidrag till särskild avtalspension
- AGE – avgångsersättning
 - Förstärkt och utökad
- Kompletterande A-kassa
- Regler om rättssäkerhet och inflytande

Grundläggande förutsättningar för omställningsstöd/kompetensstöd

- Omställning gäller fram till att medarbetare fyller 65 eller efter 2024 66 år

Fler grupper kan få stöd:

- Tillsvidareanställda
- Visstidsanställda
- Som slutar på grund av hälsoskäl
- Arbetstagare i arbete

Situationer:

- Uppsägningar på grund av arbetsbrist
- Överenskommelser som sker på AG initiativ
- Slutar på grund av hälsoskäl
- Visstidsanställda som inte får förlängt

Statligt omställningsstudiestöd

Statligt omställningsstudielån

- [Googla](#)



Rätt bemanning
för verksamhetens behov

Rätt bemanning för verksamhetens behov (e-utbildning)

E-utbildningen Rätt bemanning för verksamhetens behov går igenom grunderna i arbetet med omställning



Arbetsrätt i Svenska kyrkan, steg 1 (utbildning)

Vill du bli en ännu bättre arbetsgivare? När du vet mer om lagar och Svenska kyrkans kollektivavtal underlättar det arbetet på hemmaplan. Du undviker också att hamna i konfliktsituationer genom att du är säker på vad som gäller.



Arbetsrätt i Svenska kyrkan, steg 2 (utbildning)

Utbildningen Arbetsrätt i Svenska kyrkan – steg 2 utgör en fristående fortsättning på steg 1.



Lunds stift



Växjö stift



*Ta hand om
varandra!*

Tack för mig!

Ola