

HR-samarbeid i Stavanger bispedømme

1. Hva er HR?

HR er en forkortelse for engelsk Human Resources, 'menneskelige ressurser'. Dette omfatter det de ansatte i en virksomhet utgjør av ressurser i form av arbeidskraft, kompetanse og innsats.

HR-ledelse handler om å få de riktige medarbeiderne inn i virksomheten og legge til rette for at deres evner, egenskaper og ferdigheter kommer til best mulig anvendelse for virksomheten fra start til slutt i arbeidsforholdet. I dette ligger også å få menneskene i organisasjonen til å fungere godt sammen med hverandre og i virksomheten som helhet.

HR-oppgaver vil være knyttet til løpende oppfølging av medarbeidere. Typiske operative HR-oppgaver er rekruttering, onboarding, oppfølging av de ansatte, i tillegg til oppsigelser og offboarding. Det tradisjonelle personalarbeidet er en HR-oppgave. HR-oppgaver vil også dreie seg om mer langsiktig planlegging og utvikling (gjærne omtalt som strategiske oppgaver).

2. HR i menighetsarbeidet

En overordnet målsetting er at det i menighetene skal være mest mulig kompetente medarbeidere til å iverksette og gjennomføre menighetsrådenes overordnede planer og strategier. HR-arbeidet bidrar til at det rekrutteres medarbeidere til stillinger i menighetene, at medarbeiderne opplever et godt arbeidsmiljø og at de har kompetanse til å gjennomføre arbeidet sitt.

3. Målsetting for prosjektet «HR-samarbeid i Stavanger bispedømme»

I perioden 01.04.2024-31.12.2024 inngår HR-samarbeidet i Stavanger bispedømme i et prosjekt med samme navn. Prosjektperioden kan bli forlenget. Prosjektet beskrives på følgende måte:

Den norske kirke har to arbeidsgivere med ansatte som skal lede og jobbe sammen i menighetene. Bispedømmerådsansatte og fellesrådsansatte arbeider i menighetene, og bidrar til å oppnå menighetens og Den norske kirkes strategiske målsettinger.

I Stavanger bispedømme er det ca 710 medarbeidere tilsatt i trossamfunnet Den norske kirke. Av disse har ca 120 bispedømmerådet som arbeidsgiver og 580 de 23 kirkelige fellesrådene som arbeidsgiver (tallene er hentet fra medarbeiderundersøkelsen 2023). Det er 23 kirkelige fellesråd og 9 prostier i Stavanger bispedømme

HR-ledelse handler om å få de riktige medarbeiderne inn i virksomheten og legge til rette for at deres evner, egenskaper og ferdigheter kommer til best mulig anvendelse for virksomheten fra start til slutt i arbeidsforholdet. I dette ligger også å få menneskene i organisasjonen til å fungere godt sammen med hverandre og i virksomheten som helhet.

En overordnet målsetting er at det i menighetene skal være mest mulig kompetente medarbeidere til å iverksette og gjennomføre menighetsrådenes overende planer og strategier. HR-arbeidet bidrar til at det rekrutteres medarbeidere til stillinger i menighetene, at alle medarbeiderne i menighetene opplever et godt arbeidsmiljø og at de har kompetanse

til å gjennomføre arbeidet sitt slik at menighetsrådene kan oppå sine vedtatte mål og strategier.

Fellesløsninger er en metode for å få til samhandling, samstyring og samledelse på tvers av ulike enheter i kirken, med et mål om å forenkle og forbedre organiseringen av ulike arbeidsområder. Fellesløsninger kan bidra til bedre måloppnåelse, mer profesjonelle arbeidsgivere, forbedret arbeid med rekruttering og kostnadseffektivitet. Større grad av samhandling mellom arbeidsgiverne vil forene ressurser, slik at frigitte ressurser kan flyttes fra administrative oppgaver til kirkens kjerneoppgaver.

Fellesløsninger på HR-feltet kan sikre en best mulig personalforvaltning på tvers av arbeidsgiverlinjene, med mål om likebehandling av alle ansatte som fremmer rekruttering til kirkelige stillinger og styrker kirkens omdømme.

4. Hvorfor HR-samarbeid?

- Forene ressurser
- Styrke kompetanse på HR-faglige spørsmål
- Mest mulig lik praksis mellom arbeidsgiverne i bispedømmet
- Styrke rekrutteringen til kirkelige stillinger

5. Målgruppe:

Medarbeidere i Stavanger bispedømme med HR-/personalansvar:

- Kirkeverger
- Proster
- Personal-/HR-ledere ved kirkevergekontorene
- Personalmedarbeidere ved bispedømmekontoret

6. Tilgjengelige ressurser

Samarbeidet vil anvende den fagkompetansen innen HR som allerede finnes blant bispedømmeråds- og fellesrådsansatte medarbeiderne i Stavanger bispedømme. Relevant kompetanse vil være å finne hos:

- Kirkeverger
- Proster
- HR-medarbeiderne i fellesrådene
- HR-avdelingen på bispedømmekontoret
- Avdeling for menighetsutvikling på bispedømmekontoret

Det vurderes en kompetansekartlegging for å identifisere hvilken fagkompetanse som er tilgjengelig for fellesløsninger på HR-feltet.

7. Arbeidsmåte:

- En fysisk samling per halvår
- Teamsmøter
- Felles HMS-dag

8. Styringsgruppe for HR-samarbeidet

Det er etablert en styringsgruppe for HR-samarbeid i Stavanger bispedømme bestående av:

- To fra kirkelige fellesråd
 - Tor Helge Køhn, kirkeverge i Gjesdal
 - Tom Landås, HR-leder Haugesund kirkelige fellesråd
- En prost
 - Ingun Stokstad Barane, prost i Dalane
- En fra bispedømmekontoret
 - Gunnar Rønnestad, HR-leder Stavanger bispedømmeråd

HR-samarbeidet er igangsatt etter enighet i møtet mellom Stavanger bispedømmeråd/biskop og Stavanger kirkevergelags styre. Samarbeidet er også behandlet som sak i Stavanger bispedømmeråd.

Kirkeverger og proster møtes fem ganger i året til lederforumet «Sammen om å lede». I dette forumet forankres og implementeres de ledelsesmessige sidene ved HR-samarbeidet.

9. Prosjektmedarbeider

Styringsgruppa for HR-samarbeid i Stavanger bispedømme er oppdragiver for prosjektmedarbeider i 30% stilling i perioden 01.04.2024-31.12.2024. Prosjektmedarbeideren tituleres som prosjektleder.

Prosjektleder har som oppgave å initiere og planlegge samarbeidstiltak innenfor styringsgruppa sitt mandat. Samarbeidstiltak og utvikling forankres i styringsgruppa. Styringsgruppa tildeler arbeidsoppgaver til prosjektleder. Prosjektledere rapporterer til styringsgruppa.

Følgende oppgaver skal ha prioritet i oppstartsfasen:

1. Gjennomføre en kompetansekartlegging for å kunne identifisere og aktivere relevant kompetanse inn i fellesløsninger i samarbeidet. Kompetansekartleggingen gjennomføres på organisasjonsnivå, dvs. for det enkelte fellesråd og bispedømmerådet.
2. Koordinere utviklingssamtaler for prostiene. Dette skal være en årlig samtale om utvikling i prostiene med følgende deltakere:
 - Kirkevergene i prostiet
 - Prost
 - Stiftsdirektør
 - Biskop

Utviklingssamtalen kan blant annet ha følgende innhold:

- Hva kan vi arbeide sammen om? Identifisere samarbeidsområder.
 - Fagutvikling og kompetansebygging i prostiet
 - Samledelse i prostiet
3. Utforske mulighetene for felles lederstøtte for proster og kirkeverger innen HR.
 4. Det er planlagt en HMS-dag 13. november 2024. Denne blir felles for HR-ledere, verneombud og tillitsvalgte. Til denne dagen inviteres kirkeverger, proster og andre

med personalansvar, samt alle verneombud og tillitsvalgte for fellesrådsområdene og bispedømmet. Formålet med denne dagen er å styrke samarbeid og kompetanse innen HMS-arbeidet på tvers av arbeidsgivere og arbeidsgiverlinjer. Denne dagen blir viktig for å fremme og forankre HR-samarbeidet i organisasjonen.

10. Aktuelle temaer/samarbeidsområder:

- Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen 2023
- HR-faglig kompetansebygging
- Tariffrelaterte stoff
- Arbeidsplanlegging
- Tilsettingsprosesser og profesjonalitet
- Introduksjonsprogram for nyansatte medarbeidere i bispedømmet
- Årlig nyansattdag for alle medarbeidere i bispedømmet
- Rutiner for mottak og oppstart nye medarbeidere
- Innføringsdag for nytilsatte:
 - Proster
 - Kirkeverger
- Mulighet for tilknytning til bedriftshelsetjeneste for fellesrådene
- Arbeidsveiledning (ABV)
- Videreutvikle samordningsmøtene for HMS-arbeidet i prostiene
- Samordnet lederstøtte innen HR til proster og kirkeverger
- Felles HMS-dag for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud
- Felles årssamtale /utviklingssamtale for prostiet
- Vurdere muligheten for samordning av tilsettingsprosedyrer
- Kompetansebygging for daglige ledere, i samledelse med sokneprester

Styringsgruppa vil prioritere hvilke tiltak som iverksettes, og rekkefølgen på tiltakene. Mandatet vil bli videreutviklet og presisert i møtene mellom Stavanger kirkevergelags styre og Stavanger bispedømmeråd/biskop.

Forankring og implementering skjer i møter i «Sammen om å lede»

11. Evaluering av prosjektet

Prosjektet igangsettes 01.04.2024, og avsluttes 31.12.2025.

Medarbeiderundersøkelsen 2023 viser situasjonen på flere områder som påvirkes av kvalitet og kompetanse innen HR. Medarbeiderundersøkelsen 2025 vil vise endringer. En sammenligning av resultatene i medarbeiderundersøkelsene for 2023 og 2025 vil kunne vise om HR-samarbeidet har bidratt til endring.

I desember 2025 vil det bli utarbeidet en rapport som viser hvilke samarbeidstiltak som er gjennomført, og en evaluering av tiltakene.

12. Framdriftsplan tekstversjon

HR-samarbeidet i Stavanger bispedømme driftes som et prosjekt i perioden 01.04.2024-31.12.2025.

Gjennom hele prosjektperioden initieres og gjennomføres tiltak innenfor HR-samarbeidets mandat:

1.april 2024:

Oppstart for prosjektmedarbeider.

April-mai 2024

Kartlegging av kompetanse i fellesrådene og bispedømmerådet.

September-oktober 2024

Gjennomføre utviklingssamtaler for 9 prostier.

13. november 2024

Felles HMS-dag i Stavanger bispedømme.

Januar 2025

Ferdig konsept for innføringsdag for nytilsatte proster og kirkeverger

Oktober 2025

Samordnet opplæring og gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen 2025

Desember 2025

Evaluering av prosjektet

|