

# HR-samarbeid i Stavanger bispedømme

**HR** er en forkortelse for Human Resources, altså "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).

I Stavanger bispedømme er vi 23 fellesråd og et bispedømmeråd som har ansvaret for å følge opp de rundt 700 ansatte i kirken. Og selv om våre organisasjoner er forskjellige, så er det mange like oppgaver som skal løses. Vi ønsker å styrke samarbeidet mellom de ulike organisasjonene på HR-feltet for å:

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

## KARTLEGGING AV KOMPETANSE OG BEHOV

Målet med undersøkelsen er å kartlegge kompetansen som finnes i våre organisasjoner, samt avdekke behov og mulighetsrom for videre samarbeid.

Med begrepet "organisasjon" menes ditt fellesråd/ prosti/ bispedømmeråd. Har du en HR-sjef, personalansvarlig e.l. i din stab anbefaler vi at dere svarer på undersøkelsen sammen. Det skal kun sendes ett svar pr. organisasjon.

For å kunne benytte oss av det som kommer frem i undersøkelsen, så er ikke besvarelsene anonyme. De konkrete svarene blir likevel ikke delt med andre enn prosjektleder og styringsgruppen for HR-samarbeidet. Et generelt og anonymisert sammendrag av svarene vil bli presentert på Sammen om å lede.

Har du spørsmål, ta kontakt med prosjektleder Tomas Mjelde Røsbak på e-post [tr566@kirken.no](mailto:tr566@kirken.no).

**Frist for å svare på undersøkelsen er onsdag 15.mai.**

*På forhånd takk for ditt bidrag!*

## HR-samarbeid i Stavanger bispedømme

\* Obligatorisk

### 3. Navn på fellesråd \*

Skriv inn svaret

### 4. Ca. antall ansatte (i hele organisasjonen, inkl. alle ansatte i soknene utenom prester/ bispedømmerådsansatte) \*

Verdien må være et tall

### 5. Antall administrativt ansatte på kirkevergekontoret (inkl. kirkevergen) \*

Velg svaret ditt



### 6. Hvordan vil du vurdere din organisasjon sin mulighet til faglig oppfølging av disse yrkesgruppene?

Svar kun på de kategoriene hvor som er aktuelle for din organisasjon.

	1 - Manglende	2 - Noe manglende	3 - Middels	4 - Nokså god	5 - Veldig god
Diakoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kateketer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkemusikere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trosopplærere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativt ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Manglende	2 - Noe manglende	3 - Middels	4 - Nokså god	5 - Veldig god
Kirketjenere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkegårdsarbeidere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Daglige ledere i menigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Hvordan vil du vurdere din organisasjon sin kompetanse på å håndtere følgende problemstillinger? \*

	1 - Manglende	2 - Noe manglende	3 - Middels	4 - Nokså god	5 - Veldig god
Konflikter mellom ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikter mellom råd og ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ferieavvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfølging av sykemeldte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svangerskap/foreldres rettigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensjonsrettigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilsetninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varslingsaker mot ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfølging av nyansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige/strategiske uenigheter blant ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planlegging av ansattes arbeidstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Manglende	2 - Ikke manglende	3 - Middels	4 - Nokså god	5 - Veldig god
Innhold i tariffavtaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid med tillitsvalgte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inkluderingsarbeid og mangfold (blant ansatte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansattes medvirking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfølging av medarbeiderundersøkelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Hvor ofte henvender du deg som personalleder til de følgende for råd, hjelp eller støtte med saker som angår personalarbeidet? \*

	Svært sjelden / aldri	1-2 ganger pr. år	Ca 3-10 ganger pr. år	Ca 1-3 ganger i måneden	Omtrent ukentlig eller oftere
Rådsleder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bispedømmekomiteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biskop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte HR-medarbeidere i egen organisasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleger i andre fellesråd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriftshelsetjeneste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tillitsvalgte / verneombud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkerådet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Er det andre du henvender deg til som ikke er nevnt, spesifiser her:

Skriv inn svaret

10. Ville du benyttet deg av en mal for tilsetting, hvis det ble utviklet i samarbeid mellom fellesrådene og bispedømme? \*

Ja

Nei

11. Ville du vært positiv til en koordinering personalreglement- og håndbøker på tvers av fellesrådene og bispedømmerådet? \*

(Personalreglement, fastsetting av satser o.l. må selvsagt vedtas av det enkelte fellesråd. Med "koordinering" menes her deling på tvers av organisasjoner og evt. utvikling av felles maler.)

Ja

Nei

12. Ville du benyttet deg av en mal for konfliktløsning, hvis det ble utviklet i samarbeid mellom fellesrådene og bispedømmet? \*

Ja

Nei

13. Har fellesrådet/ fellesrådets leder medarbeidersamtaler med kirkevergen? \*

Ja

Nei

14. Har dere rutiner for onboarding / oppfølging av nytilsatt kirkeverge? \*

Ja

Nei

15. Hvis ja, beskriv kort her:

16. Er det områder/oppgaver knyttet til HR som dere kan oppleve det som utfordrende å håndtere på egenhånd? Nevn og forklar kort.

Skriv inn svaret

17. Er det særskilte områder/ oppgaver knyttet til HR hvor dere tenker at deres organisering, metoder eller kompetanse kunne vært en ressurs for andre?

Skriv inn svaret

18. Evt. kommentarer

Skriv inn svaret

Du kan skrive ut en kopi av svaret ditt etter at du har sendt inn



Dette innholdet opprettes av skjemaieieren. Data du sender inn blir sendt til skjemaieieren. Microsoft er ikke ansvarlige for personvernet eller sikkerhetspraksisene til kundene deres, inkludert de som eier dette skjemaet. Oppgi aldri passordet ditt.

**Microsoft Forms** | KI-genererte undersøkelser, tester og avstemninger enkelt [Opprett mitt eget skjema](#)

[Personvern og informasjonskapsler](#) | [Bruksvilkår](#)