

Personalpolitikk for KfiT

Vedtatt i Arbeidsutvalget 04.10. 2017

Fellesrådets ansvar og rolle - vår kirkeforståelse i den sammenheng

Kirkelig fellesråds virksomhet og formål er i hovedsak forankret og regulert i Kirkeloven (§14) og Gravferdsloven (§3). Fellesrådet skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av sognene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta sognenes interesser i forhold til kommunen.

Kirkelig fellesråd i Trondheims (KfiT) mål og strategiplan har et ambisiøst mål om at

«Vi sammen skal øke oppslutningen om kirkelivet i Trondheim og styrke Trondheim som kirkelig tyngdepunkt».

Kirkelig fellesråd kjenner seg trygg på at alle vil være tjent med et mer integrert samarbeid med og mellom menighetene og fellesrådet og et godt samarbeid med bispedømmet, prestedtjenesten og andre samarbeidspartnere i den videre utviklingen av kirken i Trondheim.

Rolle som arbeidsgiver

Vi er en kirke i endring. Organisering av ansvar, oppgaver og beslutninger er kompleks slik kirken er organisert i dag. Arbeidsgiverrollen er krevende med den sammensatte oppbygging og de reelle utfordringer kirken i Trondheim står i: beslutningsprosesser involverer mange med legitime interesser, 20 menigheter med hver sine mål og planer er et utfordrende landskap å legge til rette for. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for alle med unntak av de ansatte i prestedtjenesten.

Personalpolitikken bygger på at arbeidsgiveransvaret og virksomhetsansvaret er koordinert. Dette innebærer blant annet at en hver tilsatt skal ha en daglig leder å forholde seg til. Kirkevergen har et utvetydig og overordnet ansvar for organisering av kompetansen i virksomheten. Hver enkelt avdelingsleder er ansvarlig for en effektiv og ansvarlig personalforvaltning med utgangspunkt i en tydelig, aktiv og ambisiøs personalpolitikk.

Verdigrunnlag

Kirkelig fellesråds verdiplattform fra mål- og strategiplanen har følgende ordlyd:

Kirken i Trondheim er - og skal være - en tydelig og relevant trosaktør, en samfunnsaktør og en kulturaktør med basis i vår felles tro. Vi skal være tilstede der folk lever og bor. Vi skal være et tilbud i samfunnet og for samfunnet gjennom de bærende elementene: Gudstjenesten, Trosopplæring og Diakoni.

Kirkelig fellesråd i Trondheims verdigrunnlag

Våre verdier er i all hovedsak de samme som Nidaros bispedømme sine verdier med noen språklige tilpasninger for vår type virksomhet.

Vennlig

Vi skal være smidig, fleksibel og imøtekommende i omgang med alle som henvender seg til oss.

Viktig

Vi skal være en relevant, engasjert og omsorgsfull kirke som tar samfunnsansvar, når ut til folk, engasjerer seg i lokalsamfunnet og bidrar i politiske og sosiale utfordringer.

Modig

Vi skal uredde og oppfinnsomt utforske og eksperimentere med egne arbeidsformer. Kirken har et spesielt oppdrag overfor fattige og marginaliserte og må våge en motkultur når det er behov for det.

Dyktig

Vi skal være en kirke som har gode arbeidsmiljø, søker kunnskap, er kvalitetsbevisst og kompetent, er i stand til å kritisk å evaluere eget arbeid og som er oppdatert, nyskapende og etterrettelig

Kirkelig fellesråds personalpolitikk skal være

- ✚ Forpliktende og understøttende for alle ansatte på de verdier, holdninger og mål som er nedfelt
- ✚ Måltrettet slik at KfiT framstår som en attraktiv virksomhet i rekrutteringssammenheng og samtidig oppleves som en motiverende og utviklende arbeidsplass for alle ansatte
- ✚ Et grunnlag for å sikre at KfiT til en hver tid har medarbeidere med nødvendig kompetanse, slik at oppgavene kan løses på en best mulig måte
- ✚ En god plattform for en organisasjonskultur vi ønsker å ha
- ✚ Et fundament for våre personaladministrative tiltak og samtidig bidra til en enhetlig praktisering av disse

Likebehandling og likestilling

Ethvert menneske har sin egen verdi og verdighet, uavhengig av bakgrunn, egenskaper og prestasjoner. Likebehandling understøtter at det er rettferdighet i å behandles ulikt i og med at vi er forskjellige individer med forskjellige behov i ulike livsfaser.

- Alle skal behandles likeverdig og med respekt, uansett bakgrunn, kjønn, seksuell orientering, livssyn, funksjonsevne, etnisk eller kulturell tilhørighet.
- Bedriftskulturen skal aktivt utvikles til å gi rom for større mangfold.

Vi skal ligge i forkant av utviklingen

Samfunns- og arbeidsliv er i kontinuelig utvikling. KfiT er ikke skjermet fra dette. Av hensyn til de vi yter tjenester overfor/gir tilbud til og av hensyn til oss selv, ønsker vi å være i front på de ulike utviklingsområdene som vi som virksomhet er og blir berørt av.

Kirkelig fellesråd er organisert i fagavdelinger. Ulike faggrupper (undervisning, diakoni, kirkemusikk, menighetsforvaltere og andre samhørende faggrupper) stimuleres til å bidra i

tjenesteutviklingen lokalt og på byplan, og er kompetansestøtte til ledelsen. Avdelingsleder er ansvarlig for en effektiv og ansvarlig personalforvaltning

Målsetting for avdelingene:

- Tilstrebe komplementerende team
- Utvikling skal være en naturlig del i det daglige arbeidet
- Fag, lovverk og respektiv samfunnsrolle skal gå hånd i hånd
- Bidra til samarbeid på tvers av fag og avdeling
- Kontinuerlig arbeid med hensiktsmessig organisering av tilsatt kompetanse for å få ønsket effekt

Målsetting for faggruppene:

- Skal bidra til tjenesteutvikling lokalt og på byplan
- En forventning om aktiv kompetansestøtte til ledelsen
- Skal gi den enkelte inspirasjon til nytenkning
- Et arnested for samarbeid og utvikling

Målrettet rekruttering

Ledighet i stilling eller etablering av ny stilling gir alltid nye muligheter. Det er et mål at fellesrådet skal ha de best egnede og godt kvalifiserte medarbeidere i alle sine stillinger. Det er nødvendig å:

- Gjøre en god analyse av hvilket kompetansebehov som skal etterspørres for å lykkes med å nå virksomhetens mål
- Søke etter komplementær kompetanse og ferdigheter for å styrke avdelingen/seksjonen
- Søke etter hva som kan gi et kompetanseløft for avdelingen/seksjonen som helhet
- Rekruttere bredt – søke kandidater fra hele samfunnet
- Ha en aktiv holdning til alders- og kjønns sammensetning i avdelingen/seksjonen

Viktige elementer for å nå dette målet, er at:

- Rekrutteringsprosessen er godt forberedt gjennom behovsanalyse, stillingsvurdering og utlysningstekst
- Rekrutteringen skjer på bakgrunn av dokumentert utdanning/kompetanse, relevant erfaring og eventuelt også på bakgrunn av konkret testing
- Det skal legges vekt på søkerens personlige egnethet. Når det gjelder søkere som virksomheten ikke har tilstrekkelig kunnskap om fra tidligere, må slik kunnskap bringes til veie gjennom intervju og ved kontakt med oppgitte referanser
- KfiT skal være konkurransedyktig på lønn og arbeidsbetingelser sett opp mot arbeidslivet i det offentlige

Gode arbeidsmiljø

Utvikling av og bibehold av gode arbeidsmiljø stiller krav til et aktivt og godt lederskap gjennom organisering og koordinering av daglig drift, organisering og ledelse av utviklingsarbeid.

- KfiT skal være en arbeidsplass hvor de ansatte opplever faglig og personlig utvikling og en motivasjon til å bidra til å nå virksomhetens mål

- Vi skal ha etablerte og kjente systemer for å undersøke fysiske og psykososiale arbeidsmiljø
- Kfit skal være en inkluderende arbeidsgiver som ivaretar helheten i alle ansattes arbeidssituasjon, også når funksjonsevne, livsfase eller alder gjør tilpasninger nødvendige
- Nødvendige omstillinger gjennomføres slik at KfiT kan nå sine mål samtidig som den enkelte ansatte blir ivaretatt
- Vi skal ha fastsatte ordninger for medbestemmelse fra de ansatte og deres organisasjoner

Medvirkning i drift og utvikling

Medvirkning og innflytelse er grunnleggende for en levende virksomhet.

- Alle ansatte skal ha individuell innflytelse og ansvar i forhold til sine arbeidsoppgaver.
- Organisering og disponering av personalressursene skal til enhver tid være tilpasset virksomhetens mål, skiftende utfordringer og rammevilkår, men skal samtidig ivareta behov for kontinuitet og stabilitet
- Omstillingsprosesser skal være medvirkningsbasert, hvor arbeidsgiver, berørte arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjoner samarbeider om aktuelle tiltak
- De tillitsvalgte kunnskap og erfaring i drift og utvikling av fellesrådet, samt i arbeid med utforming og praktisering av personalpolitikk skal benyttes.
- Arbeidstakerorganisasjonene involveres på et så tidlig tidspunkt at de sikres reell mulighet til innflytelse ved vurdering av omstilling
- Personalpolitikken skal praktiseres innenfor gjeldende lover, regler og avtaler

Måltrettet kompetansepolitikk

Kompetansepolitikken skal bidra til at fellesrådet har motiverte medarbeidere med riktig kompetanse på riktig sted og tid for å løse oppgaver i dag og i fremtiden.

Avdelingsleder har hovedansvar for planlegging av den enkelte ansattes og sin respektive avdelings kompetanseutvikling. Behovene fremkommer i all hovedsak med grunnlag i medarbeidersamtaler og analyser på virksomhetens behov. Det er viktig at alle motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse

- Den enkelte medarbeider skal utvikles til å være dyktig i det å være en del av et team
- Vi skal søke å utvikle medarbeiderne til å være i fronten nasjonalt på sitt fagfelt
- Det er ønskelig at våre medarbeidere har en kirkefaglig basiskunnskap i det fundament som virksomheten er grunnlagt på.
- Måltrettet og planmessig opplæring og utvikling av medarbeiderne gjennom interne og/eller eksterne tilbud er viktig

Tett individuell oppfølging er et kompetansehevende element som har stor effekt. Konstruktive tilbakemeldinger, gitt ofte, er en god investering.

Individuell karrieropolitikk

Karriere er individuelt rettet ut fra medarbeiderens forutsetninger og ønsker sett i sammenheng med kompetanse, behov og verdier i forskjellige faser av livet og virksomhetens behov.

Alle har et indre ønske om å bruke seg selv, sin kompetanse og sine egenskaper. Ingen av oss forblir den samme gjennom hele livet. Med karriere menes her den rekkefølge av stillinger eller funksjoner en medarbeider har gjennom sitt yrkesaktive liv. Det kan være faglig utvikling i en og samme rolle eller i et skifte av roller.

Det er et lederansvar å arbeide systematisk for å koble karrieremuligheter med den enkelte medarbeiders ønsker (karriereplanlegging på kort og lang sikt). Leder og medarbeider skal i samarbeid belyse karrieremuligheter basert på Kirkelig fellestråds behov og medarbeiderens kompetanse og ønsker. Ut over det daglige arbeidet sikres dette gjennom systematiske medarbeidersamtaler.

Gjennom en aktiv utøvelse av karrieropolitikken, skal KfiT sørge for:

- Tilrettelegging for fullt utgjøre bruk av medarbeidernes kompetanse
- Kartlegging og planlegging av kompetansehevingstiltak
- Motivering og veiledning av medarbeidere til aktivt å søke nye utfordringer og utvikle seg selv og fellestrådet som organisasjon
- Forutsigbarhet for den enkelte medarbeider og fellestrådet
- Sikre nødvendig kontinuitet i organisasjonen

Individrettet livsfasepolitikk

Ulike livsfaser gir ulike utfordringer sett i forhold til eksempelvis familie og privatliv, alder, helse og arbeid.

Fellestrådet skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk, og skal legge til rette for en livsfasepolitikk med muligheter for individuell tilrettelegging. Ulike virkemidler/stimuli kan med utgangspunkt i individuell vurdering tas i bruk i ulike perioder i arbeidslivet.

Arbeidslivet kan deles inn i tre hovedfaser: Etableringsfasen, Midt i arbeidslivet og Senior (de siste 10 årene i arbeidslivet).

- Leders oppfølging av sine medarbeidere må reflektere mulighetene en har til å legge til rette for den enkelte avhengig av hvilken livsfase vedkommende er i
- Individuelle ønsker og behov, basert på fysisk og psykisk helsetilstand, ulike behov for endring av arbeidsvilkår, stillingstype, arbeidstid og lignende, skal søkes løst dersom det er forenelig med fellestrådets behov. Arbeidsgiver kan avtale ulik virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker
- En bevisst holdning til seniormedarbeidere er god ressursbruk og gir positive signaler til yngre medarbeidere
- Virksomheten skal ta i bruk individtilpassa virkemidler for å motivere eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid
- Kirkelig fellestråd ønsker å nyttiggjøre seg medarbeidernes kunnskaper og erfaringer til å løse oppgaver hvor livserfaring og betydelig faglig tyngde er viktig
- Kirkelig fellestråd vil arbeide for å ha fleksible individuelle ordninger ved karriereavslutning

Lokal lønnspolitikk

Kirkelig fellestråd i Trondheim (KfiT) er som arbeidsgiver tilsluttet KA (Arbeidsgiverorganisasjon for virksomheter med kirkelig forankring). KfiT er dermed omfattet av

avtaleverket som KA inngår. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtale (HA), Hovedtariffavtale (HTA) og sentrale særavtaler. Gjeldende Hovedtariffavtale regulerer lønn, avtaler og betingelser for ansatte.

Lønnssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk, utformet etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Komplette Lokale lønnspolitikk er utformet i et eget dokument.