



Møteinnkalling

Møtedato: 07.02.2023 kl. 16:30

Møtested: Vår Frelses menighetshus

Arkivsak: 19/00493



DEN NORSKE KIRKE
Haugesund kirkelige fellesråd

Saksliste

Haugesund kirkelige fellesråd

Møtedato: 07.02.2023 kl. 16:30

Møtested: Vår Frelasers menighetshus

Arkivsak: 19/00493

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 47459974 eller e-post kn323@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE		
Godkjenning av innkalling og saksliste		
1/23	19/00493-189	Godkjenning av innkalling og saksliste
Godkjenning av protokoll		
2/23	19/00493-190	Godkjenning av protokoll
Saker til behandling		
3/23	22/05231-3	Organisering av personalressurser i Haugesund kirkelige fellesråd 2023
4/23	22/05235-5	Strategiplan for Haugesund Kirkelige fellesråd
5/23	23/00697-1	Etablering av møterom
Orienteringssaker		
6/23	19/00834-3	Februar 2023
Eventuelt		

Haugesund, 02.02.2023

Kjell Einar Bergsager
Leder

Kjetil Nordstrøm
møtesekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	414	19/00493-189	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	1/23	07.02.2023

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksframlegg

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Ingen merknader til innkalling og saksliste

**DEN NORSKE KIRKE**

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	414	19/00493-190	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	2/23	07.02.2023

Godkjenning av protokoll**Vedlegg:**

Protokoll Haugesund kirkelige fellesråd 20.12.2022

Saksframlegg

Protokollen fra sist møte legges fram til orientering.

Forslag til vedtak

Ingen merknader til protokoll



DEN NORSKE KIRKE
Haugesund kirkelige fellesråd

Møteprotokoll

Haugesund kirkelige fellesråd

Møtedato: 20.12.2022 kl. 16:30
Møtested:
Arkivsak: 19/00493

Til stede: Kjetil Nordstrøm (Haugesund kirkelige fellesråd), Anne Marthe Møinichen (Rossabø menighetsråd), Rune Steensnæs Engedal (Stavanger bispedømme), Ole-John Melkevik (Vår Frelzers menighetsråd), Steinar David Jansen (Vår Frelzers menighetsråd), Kathrine Straum (Skåre menighetsråd), Svein Håvåg (Skåre menighetsråd), Kjell Einar Bergsager (Rossabø menighetsråd)

Møtende
varamedlemmer:

Forfall: Lilly Charlotte Tvedt (Haugesund kommune)

Protokollfører: Kjetil Nordstrøm

SAKSLISTE	Side
Godkjenning av innkalling og saksliste	
39/22 Godkjenning av innkalling og saksliste	2
Godkjenning av protokoll	
40/22 Godkjenning av protokoll	3
Saker til behandling	
41/22 Valg av leder og nestleder	4
42/22 Revidert investeringsbudsjett 2022	4
43/22 Budsjett for 2023 og revidert budsjett 2022	5
44/22 Investeringsbudsjett 2023	5
45/22 Møtedatoer våren 2023	6

Orienteringssaker

Eventuelt

Sted, 21.12.2022
Kjell Einar Bergsager

Kjetil Nordstrøm
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**39/22 Godkjenning av innkalling og saksliste**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	39/22

Forslag til vedtak

Ingen merknader til innkalling og saksliste

Møtebehandling**Vedtak**

Ingen merknader til innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll**40/22 Godkjenning av protokoll**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	40/22

Forslag til vedtak

Ingen merknader til protokoll

Møtebehandling

Det ble bemerket at protokollen ikke hadde blitt sendt ut før møtedato. Ellers ingen merknader.

Vedtak

Ingen merknader til protokoll

Saker til behandling**41/22 Valg av leder og nestleder**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	41/22

Forslag til vedtak

Forslag til leder: Kjell Einar Bergsager

Forslag til nestleder: Svein Håvåg

Møtebehandling**Vedtak**

Leder: Kjell Einar Bergsager

Nestleder: Svein Håvåg

42/22 Revidert investeringsbudsjett 2022

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	42/22

Forslag til vedtak

Det framlagte forslaget til revidert investeringsbudsjett vedtas. Merforbruk kr. 258 145 dekkes ved bruk av ubundet investeringsfond 55311 - UIF -Innt. fra salg presteboliger

Møtebehandling**Vedtak**

Det framlagte forslaget til revidert investeringsbudsjett vedtas. Merforbruk kr. 258 145 dekkes ved bruk av ubundet investeringsfond 55311 - UIF -Innt. fra salg presteboliger

43/22 Budsjett for 2023 og revidert budsjett 2022

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	43/22

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar framlagt budsjett for 2023.
Haugesund kirkelige fellesråd vedtar det reviderte budsjettet for 2022.

Møtebehandling

Vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar framlagt budsjett for 2023.
Haugesund kirkelige fellesråd vedtar det reviderte budsjettet for 2022.

44/22 Investeringsbudsjett 2023

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	44/22

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar det framlagte forslaget til investeringsbudsjett for 2023

Møtebehandling

Vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar det framlagte forslaget til investeringsbudsjett for 2023

45/22 Møtedatoer våren 2023

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Haugesund kirkelige fellesråd	20.12.2022	45/22

Forslag til vedtak

7. Februar
21. Mars
11. April
9. Mai
6. Juni

Møtebehandling

Prost informerte om at biskopen ønsker å treffe fellesrådet i forbindelse med visitas i Rossabø den 18. april kl. 16.30 – 18.00. Foreslo å legge denne datoen til møteplanen.

Prost foreslo å endre møtedato fra 6. juni til 13. juni.

Begge forslag ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

7. Februar
21. Mars
11. April
18. April
9. Mai
13. Juni

Orienteringssaker

Det ble i møtet orientert om framdriften vedr. Atriet i Vår Frelsers og arbeidet med utredning av krematorium. Prost Rune S. Engedal orientert om situasjonen vedr. prester i prostiet.

Eventuelt



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	0	22/05231-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	3/23	07.02.2023

Organisering av personalressurser i Haugesund kirkelige fellesråd 2023

Vedlegg:

Framtidig organisering

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

Et sentralt mål i arbeidet med en ny organisering av Den norske kirke har vært å sikre best mulig ressursforvaltning nasjonalt og lokalt, at alle ansatte skal ha en god og kompetent arbeidsgiver med tverrfaglig ledelse og mest mulig likebehandling. Det har også vært viktig å få en organisering som reduserer dobbeltarbeid og frigjør ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt. Kirkemøtet vedtok med dette som utgangspunkt en modell med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner. I modellen er rettssubjektet Den norske kirke fortsatt arbeidsgiver for prestene og soknene ved fellesrådet er fortsatt arbeidsgiver for øvrige ansatte som arbeider i soknene. Kort forklart kan dette forstås som at kirkerådet delegerer utøvelsene av arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene til lokalt organ (fellesrådet) og at det organiseres en sidestilt todelt ledelse: kirkefaglig og administrativ (prost og kirkeverge).

Videre i vedtaket fra kirkemøtet sies det at: "... det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet felles personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering og system for HMS. "

Dersom kirken skal organiseres som beskrevet over så vil fellesrådet med stor sannsynlighet bli delegert arbeidsgivermyndighet for prestene. Det betyr at personalforvaltningen vil omfatte 35 hele stillingshjemler og ikke 28 som i dag. Samtidig skal det innføres et felles personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering og et system for HMS. Dette vil kreve mer administrative ressurser. Det er derfor behov for å styrke personaladministrasjonen ut over den 50 % stillingen vi har i dag, og det vil være nødvendig å se om vi kan endre måten vi arbeider på slik at vi øker graden av informasjon, medvirkning og ansvarstagen blant samtlige ansatte. Målet er å gjøre best mulig nytte av de ressursene vi har pr i dag og av hva vi vet og kan forvente av naturlig avgang.

Kirkevergen orienterte Fellesrådet i sak 34/22 den 25.10.22 om problemstillingen og fellesrådet gjorde følgende vedtak (sak 34/22):

Kirkevergen bes utarbeide sak om organisering av personalressurser i fellesrådet fra 2023. Dette i tett samarbeid med tillitsvalgte og andre berørte i organisasjonen, med sikte på utforming av eventuelle nye stillingsbeskrivelser og implementering i 2023.

Prosess

Problemstillingen ble drøftet uformelt med samtlige tillitsvalgte i september 2022. Deretter i etterkant av fellesrådets vedtak i møter i november 2022 og januar og februar 2023. Tillitsvalgte har ikke kommet med noen motforestillinger og saken fremmes derfor for ny drøfting i fellesrådet jf. vedtaket i sak 34/22.

Innholdet i vedlegget til denne saken vil bli presentert for samtlige ansatte i et personalmøte den 23. februar. Ansatte vil da få en ukes frist for å komme med innspill til tillitsvalgte. Deretter vil saken komme tilbake til fellesrådet for ny og endelig behandling.

Det har vært en prioritert oppgave å sikre at hovedavtalens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om medvirkning og medbestemmelse har blitt godt ivare tatt gjennom hele saksforberedelsen. Saksframlegget har vært jobbet med løpende og alle tillitsvalgte har hatt tilgang til dokumentet. Tillitsvalgte har hatt mulighet for å komme med innspill i fire ulike møter. At fellesrådet får saken tilbake en tredje gang for endelig vedtak bør også kunne bidra til en god implementering i det tilfellet at fellesrådet ender opp med å vedta de foreslåtte endringene. Fellesrådet får ved dagens behandling anledning til å legge ytterlige momenter til saken før den går ut til ansatte som en orientering med mulighet for innspill hos samtlige ansatte. Det er deretter naturlig at saken fremmes for partssammensatt utvalg (ADMU) før Fellesrådet gjør sitt endelige vedtak.

Veien videre

Det er ønskelig å gjennomføre en prosess fram mot neste behandling i fellesrådet med sikte på å få på plass:

1. Stillingstitler, lønnplassering kapittel/stillingskode/ delegasjoner
2. Stillingsbeskrivelser
 - Teamleder menighet, Teamleder felleskontoret, HMS/K og Teamleder drift
 - Personalrådgiver
 - Lærlinger
2. Oppdatering av lokalt regelverk

Konklusjon

Sak om organisering av personalressurser i fellesrådet fra 2023 anses som godt forberedt.

Saken oversendes til ADMU og går deretter videre til Fellesrådet for endelig vedtak 21.3.2022.

Det må på plass nødvendige avtaler og beskrivelser, oppdatering av lokalt regelverk og det må lages en plan for iverksetting.

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd ber kirkevergen jobbe videre med saken om ny organisering av personalressursene i Haugesund kirkelige fellesråd i tråd med konklusjonen i saken:

Saken oversendes ADMU og kommer deretter tilbake til Fellesrådet med nødvendige avtaler, stillingsbeskrivelser og plan for implementering til møtet den 21.3.2022.

Bakgrunn

Et sentralt mål i arbeidet med en ny organisering av Den norske kirke har vært å sikre best mulig ressursforvaltning nasjonalt og lokalt, at alle ansatte skal ha en god og kompetent arbeidsgiver med tværfaglig ledelse og mest mulig likebehandling. Det har også vært viktig å få en organisering som reduserer dobbeltarbeid og frigjør ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt. Kirkemøtet vedtok med dette som utgangspunkt en modell med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner. I modellen er rettssubjektet Den norske kirke fortsatt arbeidsgiver for prestene og soknene ved fellesrådet er fortsatt arbeidsgiver for øvrige ansatte som arbeider i soknene. Kort forklart kan dette forstås som at kirkerådet delegerer utøvelsene av arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene til lokalt organ (fellesrådet) og at det organiseres en sidestilt todelt ledelse: kirkefaglig og administrativ (prost og kirkeverge).

Videre i vedtaket fra kirkemøtet sies det at:

“... det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet felles personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering og system for HMS. “

Dersom kirken skal organiseres som beskrevet over så vil fellesrådet med stor sannsynlighet bli delegert arbeidsgivermyndighet for prestene. Det betyr at personalforvaltningen vil omfatte 35 hele stillingshjemler og ikke 28 som i dag. Samtidig skal det innføres et felles personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering og et system for HMS. Dette vil kreve mer administrative ressurser. Det er derfor behov for å styrke personaladministrasjonen ut over den 50 % stillingen vi har i dag, og det vil være nødvendig å se om vi kan endre måten vi arbeider på slik at vi øker graden av informasjon, medvirkning og ansvarstagen blant samtlige ansatte. Målet er å gjøre best mulig nytte av de ressursene vi har pr i dag og av hva vi vet og kan forvente av naturlig avgang.

Kirkevergen orienterte Fellesrådet i sak 34/22 den 25.10.22 om problemstillingen og fellesrådet gjorde følgende vedtak (sak 34/22):

Kirkevergen bes utarbeide sak om organisering av personalressurser i fellesrådet fra 2023. Dette i tett samarbeid med tillitsvalgte og andre berørte i organisasjonen, med sikte på utforming av eventuelle nye stillingsbeskrivelser og implementering i 2023.

Dokumentet er blitt drøftet med tillitsvalgte i drøftingsmøte september 2022, i fellesrådet i november 2022, i nye møter med tillitsvalgte i januar og februar 2023.

Nåsituasjon-stillingsressurser og bruk av disse

Daglige ledere, personalrådgiver og opprettelse av lærlingestillinger

Daglige ledere har i dag delegert personalansvar. Dette skaper ulik personalbehandling i de ulike delene av organisasjonen. Delegeringen gjør også at kompetansen innenfor personalforvaltningen stykkes opp med lite mulighet for strukturert og målrettet personalutvikling som resultat. Dagens ordning med delegert personalansvar kan gi grunnlag for konflikt og misnøye blant ansatte relatert til ulik behandling. Fordelene er på den andre siden at personalleder sitter relativt tett på.

Ved å samle all personalbehandling hos én personalrådgiver vil man få styrket personalarbeidet i sin alminnelighet og stedlig ledelse vil få økt kapasitet for oppfølging av det daglige arbeidet i menighet. Dette forutsetter at personalrådgiverstillingen økes fra 50 % stilling til 100 % stilling og at daglig leder ressursen i en eller annen form blir igjen i menigheten. En slik endring vil gi kapasitet til å ivareta prestene som arbeidstagere i en fremtidig ny kirkelig organisering, men ikke minst frigjøre kapasitet til å iverksette de nye rutinene og fagsystemene som vil måtte komme innenfor lønns- og personalområdet.

Profesjonene i vår organisasjon har stor grad av selvstendighet i planlegging og gjennomføring av arbeidsoppgaver som ligger til deres stillinger. De trenger derfor i liten grad å ledes. Det de er i størst behov av, er hjelp til koordinering og tilrettelegging. Endring av stillingsinnhold til daglige ledere vil kunne bidra til en slik styrking. En endring som beskrevet over vil ha som konsekvens at rollen som daglig leder må formuleres på nytt og at personalrådgiver må få utarbeidet nye arbeidsbeskrivelser og det vil være å anbefale at man samtidig endrer stillingstitler til en mer sakssvarende tittel som f. eks. teamleder.

Med bakgrunn i en slik endring vil tildelingen av ressurser til menighetene fortsatt være den samme som i dag mens organiseringen av det daglige arbeidet endre seg. Dette kan gjøres ved at vi endrer fra en stabsorganisering til teamorganisering. Dette innebærer i all hovedsak en endring av språk fra "stab" til "team". Team kommuniserer en flatere, mer demokratisk struktur med sterkere betoning av fellesskap, samarbeid og felles ansvar (ikke at dette ikke er på plass i dag). Ledelsen utøves i større grad i fellesskap, men en i teamet frikjøpes i 50 % for å inneha funksjon som Teamleder. Det ansettes vikar i Teamleders sted (50%)

Teamleder fungerer som sekretær for menighetsrådet og noen lokale administrative funksjoner. Noe delegert myndighet på innkjøp. Hoveddelen av tiden skal imidlertid brukes på styre og koordinering av ressurser og tilrettelegging for ansatte og frivillige. Teamleder vil fungere som bindeledd mellom felleskontor og team og vil ha ansvar for å iverksette fellelrådets politikk. Funksjonen kan innehas av alle i teamet, men vil innebærer frikjøp i fast stilling 50 % for to år om gangen, og kompenseres ved at det legges et funksjonstillegg på kr. 15 000 på ordinær lønn.

Lærlinger

Det er ønske om å i større grad benytte lærlinger i organisasjonen. Vi har fått tilskudd fra kirkerådet til lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Dette dekker ikke de fulle kostnadene og det kan oppstå en situasjon hvor menighetene vil kunne bli bedt om å bidra til finansiering. Det er i første rekke snakk om en lærlingplass i kontorfag finansiert ved 50 % av dagens resepsjoniststilling. Det er også ønskelig å få på plass en lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Her har vi fått noe støtte fra kirkerådet. Resten må finansieres lokalt.

Gravferdsforvaltning og felleskontoret

Resepsjonist og saksbehandler innen gravferd går av med pensjon desember 2023. Stillingen og stillingens innhold må vurderes. Vurderingen er at stillingen som sådan kan utgå, men at den har funksjoner og oppgaver som må opprettholdes og videreføres. Kirkevergen foreslår at 50 % av stillingsressursen benyttes til å øke stillingen til HMS-rådgiver og at denne gis teamlederfunksjon ved felleskontoret. HMS, Kvalitetsledelse og saksbehandling inngår i stillingen og ny tittel foreslås å være «Teamleder felleskontoret, HMS/K». HMS/K oppgavene omfatter hele organisasjonen.

Resten av stillingen 50 % benyttes til å lønne lærling i kontorlaget. Lærlingen settes til sentralbord, kundemottak, og administrative oppgaver innen gravferdsområdet.

Teamleder felleskontoret vil sammen med lærling og Teamleder i Vår Frelsers menighet få felles ansvar for å bemanne resepsjon i menighetshuset.

Framtidig situasjon ved felleskontoret vil da kunne se ut som i fig. 1

Felleskontoret	Stilling %
Kirkeverge	100 %
Personalrådgiver	100 %
Kontorleder (med ansvar for gravferd og HMS)	100 %
Saksbehandler og prostesekretær	100 %
Informasjonsmedarbeider	100 %
Regnskapsmedarbeider	100 %
Lærling	100 %

Figur 2. Stillinger ved felleskontoret

Det er ønskelig å etablere stillingen som Teamleder felleskontoret, HMS/K så snart som mulig i 2023 for å få til en best mulig kompetanseoverføring. Dette forutsetter at en klarer å få på plass en Teamleder i Rossabø og vikar for den som går inn i funksjonen som Teamleder.

Dette kan gjennomføres uten ekstra kostnad fra 2024. Eventuell overlapp i 2023 må finansieres over drift/bruk av disposisjonsfond.

Finansiering

Teamlederstillingene

Er allerede finansiert (med unntak av funksjonstillegg). Trenger utarbeiding av stillingsbeskrivelse.

Personalrådgiverstilling

Må finansieres midlertidig inntil vi har 50 % teamleder i Vår Frelsers menighet. På sikt vil det være naturlig at kirkerådet/bispedømmet bidrar økonomisk dersom vi får delegert arbeidsgiveransvar for prestene.

Arbeidsmetodikk/form

Vi søker å øke informasjonsflyten, skape bedre involvering, læring på tvers og kutte møtetid gjennom ny organisering av teammøter og ny teknologi. Dette med utgangspunkt i LEAN og 5S. Både LEAN og 5 S vil være vesentlig redskaper i stillingen til Teamleder felleskontoret, HMS/K.

5 S

Fase 1 – Sortere

Gjennomgå alt materiell, utstyr, mm. på arbeidsplassen og beholde kun det nødvendigste. Alt annet kastes eller lagres et annet sted.

Fase 2 – Systematisere

Organisere verktøy, materiell og utstyr på en slik måte at arbeidsflyten blir mest mulig effektiv ved at alt er på riktig plass der det trengs.

Fase 3 – Skinne

Systematisk rydding slik at alt utstyr blir satt tilbake på sin opprinnelige plass etter bruk. Dette skal være en del av de daglige rutinene og ikke basert på skippertak med rydding når det er blitt rotete.

Fase 4 – Standardisere

Standardisere arbeidsoppgaver og rutiner slik at enhver vet eksakt hva eget ansvarsområde er.

Fase 5 – Sikre

Vedlikeholde og forbedre standarder og rutiner. Straks de foregående 4S-er er innført, blir de den normale arbeidsformen. Det skal sikres at fokus beholdes og at en ikke sklir tilbake til gamle arbeidsformer.

Lean

*Lean er en filosofi og tankemåte som handler om at ledere og medarbeidere i en virksomhet jobber **sammen** over tid for å øke **verdi for kunde** – mot en sømløs prosess uten sløsing av ressurser, tid eller innsats. **Med andre ord, levere mer verdi med mindre innsats.***

Dette vil kreve en struktur og form for gjennomføring av møter ved det som kalles [tavlemøter](#) og bruk av problemløsningsverktøy som A3.

Ny møtestruktur

Onsdag

Teammøte

08.30 – 08.45 Tavlemøte felleskontoret med deltagelse av alle teamene via Teams

08.45 – 09.15 Tavlemøte Team Rossabø/Vår Frelsers/ Skåre

09.15 – 09.30 Lokale arbeids/prosjektgruppemøter

Gevinster:

- 100 % Personalrådgiver
 - Mer profesjonell oppfølging av ansatte
- 100 % Teamleder felleskontoret, HMS/K
 - Bedre mulighet for kvalitetsutvikling og internkontroll.
 - Mer støtte til teamledere

- 50 % Teamleder menighet
 - Mindre administrasjon - mer lokal ledelse og tilstedeværelse
- Læringer
 - Høyere bemanningsgrad og mer fleksibilitet
- 5 S og LEAN
 - Mer orden og struktur
 - Mye spart møtetid ved at vi avvikler Lederteam (5 x 2 = 10 timer spart hver uke), kontormøtet på felleskontoret = (5x1= 5 timer spart hver uke) og møtetid i teamene 15 x 30 min =7,5 timer pr uke.
 - Mer informasjonsoverføring på tvers av alle team.
 - Forventet større medarbeidertilfredshet ved at møtene blir mer effektive og «to the point»
 - Frigitt tid til forberedelse, planlegging og gjennomføring.



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	00	22/05235-5	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	4/23	07.02.2023

Strategiplan for Haugesund Kirkelige fellesråd

Vedlegg:

Revidert etter innspill fra stabene

Saksframlegg

Fellessrådet har tidligere fått presentert utkast til strategiplan for Haugesund kirkelige fellesråd. Utkastet har også blitt presentert for ansatte med mulighet for innspill. Innspillene er tatt inn i planen.

Vurdering

Planen er på ingen måte ferdig men den gir et utgangspunkt for videre strategisk arbeid.

Konklusjon

Det anbefales at planen vedtas og at den framover revideres administrativt med tanke på tiltak, og legges fram for fellesrådet til orientering og eventuell justering, halvårlig.

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar strategiplanen og ber administrasjonen arbeide videre med den løpende oppfølgingen. Strategiplanen ønskes presentert for rådet ved inngangen til hvert halvår.

Generelt

Fellesrådets strategiplan gir retning for utvikling av ambisjoner og tiltak i tråd med DNK sin visjon om **Mer himmel på jord og FNs bærekraftsmål**.

Verdiene *profesjonell, personlig, tilgjengelig og solid* skal gjennomsyre alt arbeid.

Strategidokumentet er ment å skape bedre grunnlag for beslutninger i det daglige.

Ansatte skal inkluderes i arbeidet med å realisere strategidokumentet gjennom å utvikle tiltak for gjennomføring av fellesrådets ambisjoner.

Prinsipielt skal alle saker som legges fram for fellesrådet være knyttet mot strategiske mål

I den digitale utgaven av strategiplanen er bærekraftsmålene som er knyttet til hvert strategisk mål klikkbare slik at en kan lede mer om hva som ligger i hvert enkelt bærekraftsmål

Kirkens visjon og FNs bærekraftsmål søkes realisert i fellesskap og i et arbeid preget av verdiene:

- **Profesjonell**
- **Personlig**
- **Tilgjengelig**
- **Solid**



Overordnede mål

Understøtte menighetenes virksomhet gjennom:

- Fellesløsninger
- å være en attraktivt arbeidsgiver
- bærekraftig og sikker drift av bygg og anlegg
- Å skape *mer himmel på jord* gjennom å bidra til en synlig, nær og lett tilgjengelig kirke
- å sikre en forvaltning som er til å stole på
- å knytte og utvikle kontakt med kommune og ulike andre kulturaktører



Fellesløsninger

Gjennom felleskontoret

- Personal og kompetanseutvikling
- Resepsjon/sentralbord
- Økonomi
- Post og arkivenhet
- Markedsføring
- IKT
- HMS/K

Gjennom menighetene

- Barn er bra
- Samtaletilbudet 13-20
- Konfirmantarbeid
- Kirkens storstue - Vår Frelzers menighetshus
- Bidra til økt samarbeid med andre kulturelle aktører



Å være en attraktiv arbeidsgiver

- Forutsigbar hva gjelder krav, forventninger og ytelser
- Oppmuntrende med hensyn til kreativitet og nyutvikling
- Støttende i krevende situasjoner
- Tilgjengelig for råd og veiledning
- Framoverlent i møte med ny teknologi
- Fokus på smidige (Lean) arbeidsprosesser



Bærekraftig og sikker drift av bygg og anlegg

Bærekraft skal ha første prioritet i alt vi gjør

- Omsorg for det skapte
 - Energiøkonomi
 - Fokus på vedlikehold for å unngå reparasjon
- Trygger verdier
 - Sikring, varsling, rutiner
- Kvalitet lønner seg på lang sikt
 - Mindre utskifting og mindre forbruk



Mer himmel på jord – en synlig, nær og lett tilgjengelig kirke

- Oppdatert på nett og i sosiale medier, og på papir ved behov
- Universell tilrettelegging (adkomst, lyd, bilde)
- Publikumsrett som er lett å finne og lett å nå
- Høy relasjonskompetanse – etikk, samtalekompetanse,
- Tilrettelagte rom for samtaler og saksbehandling
- Kontinuerlig fokus på god kvalitet og service



En forvaltning til å stole på

- EUs personvernforordning (GDPR) skal ha høy prioritet
- Aktivt arbeide for høy kompetanse i all saksbehandling og arkivering
- Likebehandling av tros- og livsynsamfunn i gravferdsforvaltning
- LHBT+ vennlig
- Arbeide aktivt mot alle former for diskriminering



En kulturell aktør

- Én kirke – 4 "scener"
- Løfter fram kirkemusikalske uttrykk også utenfor gudstjenesten
- Legger til rette for barn og unges kulturelle utvikling
- Sikrer kulturelle verdier (kirkekunst, bygg, tekstiler o.a.)
- Søker aktivt samarbeid med andre kulturaktører



Strategi 2023 – 2027

– Mer himmel på jord

Mål	Fellesløsninger	En attraktiv arbeidsgiver	Bærekraftig og sikker drift av bygg og anlegg	en synlig, nær og tilgjengelig kirke	Forvaltning som skaper tillit	Utvikle kontakt med kommune og kulturaktører
Tiltak	VFMH <ul style="list-style-type: none"> • Resepsjon • Kafe Organisasjon <ul style="list-style-type: none"> • LEAN 	Organisasjon <ul style="list-style-type: none"> • Lean • Personlrådgiver 100 % 	Kontinuerlig forbedring <ul style="list-style-type: none"> • LEAN • 5S • SD styring 	Universell tilrettelegging <ul style="list-style-type: none"> • Lyd • Bilde • Tilkomst • Nett • SBS 	Kurs i arkivering og saksbehandling Digitalisering	<ul style="list-style-type: none"> • SFO i regi av kirken • SBS • 13-20 • Klubb 83 • Barn er bra



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	731	23/00697-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd		07.02.2023

Etablering av møterom

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

Det er ønskelig å få etablert en mer åpen kontorløsning ved felleskontoret og samtidig få på plass et større møterom der hvor informasjonsmedarbeider og resepsjonist sitter i dag. Møterommet vi har i dag er for liten for de fleste møtene og ligger uhensiktsmessig til. Et møterom slik vi ønsker å få det etablert vil være bedre plassert, også med tanke på bruk av ansatte i Vår Frelses menighet. I tillegg vil vi ha bedre tilsyn med trafikk til og fra kontoret.

Vurdering

Det er ønskelig å få dette på plass så snart som mulig da det har konsekvenser for det videre arbeidet med organisering av driften, men også fordi vi vil kunne trenge det i forbindelse med innbyggingen av ariet.

Konklusjon

Det er hentet inn priser og vi ser at det kan etableres for en kostnad av kr. 175 000. Det kan vi klare innenfor driften.

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar overføring av kr. 175 000 til investeringsregnskapet øremerket prosjekt *Kontorlandskap felleskontoret*.



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	41	19/00834-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd		07.02.2023

Februar 2023

Saksframlegg Orienteringssaker

Annonsering av gudstjenester /ved informasjonsmedarbeider Eirik Samdal Lund

Nytt krematorium v/kirkevergen

Betongrehabilitering i Rossabø v/kirkeverge

Framdrift atriet og videre planer v/ kirkevergen og Steinar Jansen

Ombyggingsønsker i Vår Frelses kirke v/ Rune Steensnæs Engedal og kirkeverge

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering