

EmmVau[®] Aktuell

Nr. 15

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
des Kirchenkreises

Schleswig-Flensburg



Winter 2021

Impressum

Inhaltsverzeichnis

Herausgeber:

Mitarbeitervertretung des
Ev.-Luth. Kirchenkreises
Schleswig-Flensburg



Mühlenstraße 19
24937 Flensburg
Telefon: **(0461) 50 30 970**
Telefax: **(0461) 50 30 977**

E-Mail: mitarbeitervertretung@kirche-sflf.de

[www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/
kirchenkreis/mitarbeitervertretung.html](http://www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de/kirchenkreis/mitarbeitervertretung.html)



TELEFONNUMMERN

Ursula Einsiedler
(0461) 50 30 970

Hanna Schulze
(0461) 50 30 971

Volker Wendt
(0461) 50 30 973

V. i. S. d. P.

Ursula Einsiedler
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Redaktion

Volker Wendt

Layout

Volker Wendt / Hanna Schulze

Druck

Stern Druck

Auflage: ca. 1.600 Exemplare

Aktuelle Ausgabe: Dezember 2021

Nächste Ausgabe: März 2022

In dieser Ausgabe:

Titelblatt/Foto: Andreas Hermsdorf_pixelio.de	1
Impressum/ Inhaltsverzeichnis	2
Auf ein Wort...	3
Copsoq	4-5
Oasentag	5
BGM	6-8
Umzug	8
Wahlvorstand	9
Jahresgespräch	10-11
Aufruf an alle...	11
Zu guter Letzt.../Foto: Laura Thiel	12

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in unserem Leben begleitet uns, wie ein roter Faden, die Gewissheit, dass kein Tag wie der andere ist.

Wir erleben jeden Tag Veränderung und den Wandel unserer kleinen Welt.



Thomas Riess_pixelio.de

Dieser Wandel kann uns:

- bereichern und voranbringen
- beflügeln und Kräfte in uns freisetzen
- ängstigen und uns zaghaft machen
- bedrängen und einengen

Wir erleben Wandel im privaten Umfeld, in der Natur, in der Gesellschaft und natürlich am Arbeitsplatz.

Wir verabschieden Menschen, die bei uns in unterschiedlichen Positionen tätig waren und nun in den Ruhestand gehen und es verändert sich dadurch etwas, an der Arbeitsstelle und in unserem Kirchenkreis.

Es werden Arbeitsplätze neu besetzt mit Menschen die Ideen und Lust haben - ihren Arbeitsbereich zu gestalten.

Es wandelt sich mit jedem neuen Gesicht und doch bleibt vieles in bekannten Strukturen bestehen.

Wandel kann für alle von uns gut gelingen, wenn wir den Halt des Bestehenden haben.

Wir wünschen euch eine schöne Weihnachtszeit.

Uschi Einsiedler



angieconscious_pixelio.de

COPSOQ

„Liebe Mitarbeitende in der Kirchenkreisverwaltung, im Diakonischen Werk und im Kindertagesstättenwerk,

Sicher warten Sie schon auf eine Rückmeldung, wie mit den Ergebnissen der Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung verfahren wird. Zur Erinnerung werden die Eckpunkte der Befragung kurz angerissen:

Im Frühsommer gründete sich eine Projektgruppe mit dem Ziel, die psychische Gefährdungsbeurteilung vorzubereiten. Teilnehmer sind Vertreter*innen der Kirchenkreisverwaltung, des Kita Werkes und des Diakonisches Werkes, sowie der Mitarbeitervertretung. Wir haben uns entschlossen, die Daten zur psychischen Gefährdungsbeurteilung per Fragebogen (COPSOQ) online durch das Freiburger Unternehmen FFAW durchführen zu lassen.



Thorben Wengert_pixelio.de

Am 10.07.21 wurden Sie informiert und eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Das Online Portal war für den gesamten Monat September geöffnet. Wegen der unterdurchschnittlichen Beteiligung wurde die Möglichkeit der Befragung um eine Woche in den Oktober hinein verlängert.

Am 03.11.21 haben wir nun das Ergebnis erhalten: 102 Seiten voller Statistiken, Diagrammen und natürlich auch der Freitexte. 428 Mitarbeitende haben an der Befragung teilgenommen, das entspricht einer Beteiligung von 43%. Vielen Dank an die Teilnehmer*innen. Ihre Eingaben sind wichtig und werden weiter verarbeitet!

Wie geht es nun weiter?

Die Projektgruppe wird zeitnah einen Termin (online) mit Herrn Lincke von FFAW vereinbaren, um sich die Ergebnisse und Darstellungen erläutern zu lassen. Wir werden gemeinsam besprechen, wie diese Ergebnisse in eine psychische Gefährdungsbeurteilung einfließen können. Die Gefährdungen werden dann nach Dringlichkeit sortiert und erste Maßnahmen ins Auge gefasst.“

Johannes Müller, im Namen der Projektgruppe GB psych

Liebe Mitarbeitende aus den oben genannten Diensten und Werken,

diesen Brief habt ihr erhalten, wir möchten noch ein paar persönliche Worte aus der Sicht der MV hinzufügen:

Anfangs waren wir enttäuscht über die geringe Beteiligung. Nun denn, es ist halt wie es ist. Dafür freuen wir uns besonders über die, die teilgenommen haben.

Danke dafür!

Der Bericht mit den Daten aus der Befragung ist auf dem ersten Blick erschlagend und unverständlich. Die Diagramme und Statistiken



luise_pixelio.de

COPSOQ

und Vergleiche erscheinen für uns Laien unübersichtlich und komplex. Die Freitexte hingegen sprechen eine deutliche Sprache. Es ist nicht möglich, diese Texte, wie auch die anderen Angaben einer Person zuzuordnen. Mit anderen Worten: die Anonymität ist gewahrt.

Wir sind jetzt gespannt auf die Erläuterungen von Herrn Lincke aus Freiburg. Dann wissen wir, wie es weiter gehen kann.

Wir halten euch auf dem Laufenden!

Bestimmt fragen sich alle anderen Mitarbeitenden, wie es denn bei ihnen weitergeht mit der Erstellung der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Die Pflegestation Ostangeln z.B. hat bereits eine psychische Gefährdungsbeurteilung.

Die MV bleibt dran, wird weiterhin in den anderen Dienststellen nachfragen.

Hanna Schulze



Winfried Sixel_pixelio.de

Oasentag

Innehalten und Kraft schöpfen

Anfang November fand der erste Oasen-Tag für Mitarbeitende statt - und es war für alle ein wunderbarer Tag! Mit Blick auf das Meer bot der Kirchberg Neukirchen einen guten Ort, um in Gemeinschaft Stärkung zu erfahren.



Günter Havlena_pixelio.de

Elf Teilnehmende sind mit Pastor Dietrich Waack und mir durch den Tag gegangen. Es kamen Mitarbeitende, die sich in unseren Gemeinden und im Kirchenkreis um Räume und Gärten kümmern, mit Zahlen umgehen und organisieren können, ihr Ohr ganz nah bei den Menschen haben und auf Missstände aufmerksam machen, für das Gelingen so manch einer Zusammenkunft sorgen und vieles andere mehr.

Und nun dieser Tag zum Innehalten: Mich in meinem Körper wahrnehmen, in eine biblische Erzählung eintauchen und mich damit selbst etwas mehr verstehen, nachspüren, wonach ich mich sehne, eine Idee bekommen, was mich im Alltag unterstützen könnte – und für alle die gute Erfahrung der Stille. Einfach mal nur sitzen und da sein, so wie ich jetzt bin. Nichts wird von mir erwartet, nichts muss erledigt werden. Dasein im Segen Gottes – das tut gut.

Und so hoffen wir, dass es auch im nächsten Jahr einen Oasen-Tag geben wird. Seien Sie schon jetzt willkommen heißen!

Britta Jordan, Arbeitsstelle Spiritualität im Regionalzentrum

BGM-Stelle

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Am 01.11.2021 wurde auf der Synode des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg mit großer Mehrheit die Stelle einer Fachkraft für Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung beschlossen. Wie kam es zu dieser Stelle und wie war der Weg bis zur Vorstellung in der Synode und deren Beschluss zur Einrichtung dieser Stelle?

Ausgangspunkt Mitarbeiter*innen-Versammlung 2018

Wünsche und Erwartungen der Mitarbeitenden an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement



Was bedeutet es, gesund zu sein, hier eine Definition:

Gesundheit bedeutet eine zufriedenstellende Entfaltung von Selbständigkeit und Wohlbefinden in den Aktivitäten des Lebens.

Zitat diplomierter Pflegepädagog*innen

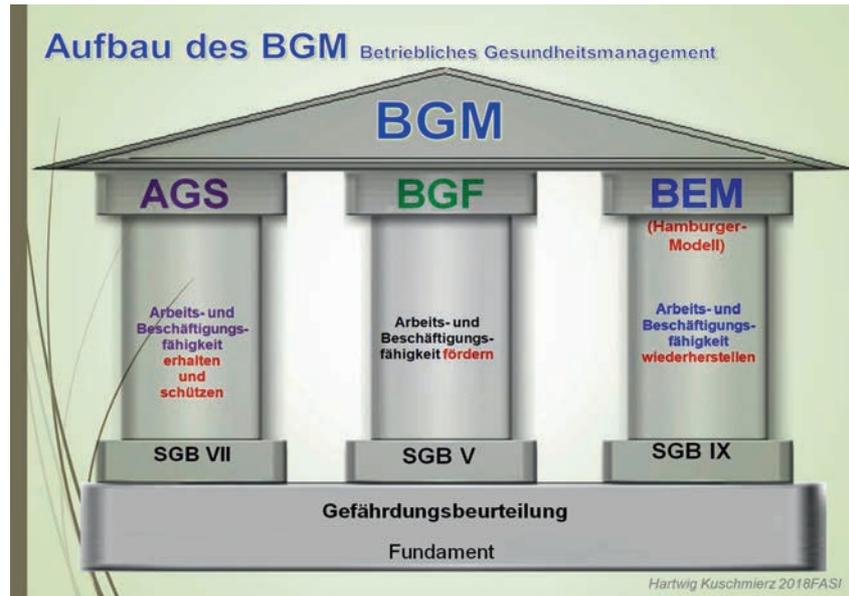
Betriebliches Gesundheitsmanagement des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg

Mein Lieber, ich wünsche, dass es dir in allen Dingen gut gehe und du gesund seist, so wie es deiner Seele gut geht.“

3. Johannes, 2

Wir verstehen Gesundheit als Wohlbefinden auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene. Blicken wir auf unseren Kirchenkreis, stellen wir fest, dass die Arbeitsfelder der Mitarbeitenden sehr vielschichtig und anspruchsvoll sind.

BGM-Stelle



Sie beinhalten:

- sitzende und stehende Tätigkeiten
- laute und leise Arbeitsplätze
- Arbeitsorte drinnen und draußen
- Arbeitsbereiche mit hoher körperlicher, psychischer und sozialer Herausforderung

Unter Berücksichtigung dieser vielschichtigen Arbeitsfelder zeigt sich der hohe Stellenwert der freiwilligen Säule der betrieblichen Gesundheitsförderung. Damit stehen wir in der gemeinsamen Verantwortung für den Gesunderhalt aller Mitarbeitenden.

Dazu gehören die Förderung und konkrete Umsetzung sowie die Fortschreibung und Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen.

Der Kirchenkreis Schleswig-Flensburg verpflichtet sich, im Rahmen seiner Verantwortung für alle Mitarbeitenden, die betriebliche Gesundheitsförderung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus umzusetzen.

Wer arbeitet mit?

Betriebliches Gesundheitsmanagement des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg

Die Steuerungsgruppe BGM bestehend aus:

Kirchenkreisrat
Kirchengemeinden
Kita-Werk
Diakonisches Werk
Regionalzentrum
Gemeinde-Personalentwicklung
Mitarbeitervertretung
ASA
Koordinator*in



BGM-Stelle

Stellenprofil Koordinator*in Betriebliches Gesundheitsmanagement – Aufgabe

- Aufbau (und Weiterentwicklung) von BGM Strukturen im KK
- Beratung der Kirchkreisleitung bei der Festlegung der BGM Ziele und BGM Strategien
- Beratung der Dienststellenleitungen zu Fragen des BGM
- konzeptionelle Planung und Durchführung spezifischer Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Erfassen und Analyse der gesundheitsrelevanten Themen und Handlungsfeldern
- Verantwortung für die Organisation und Durchführung des Gesundheitszirkels
- Vorstellung von eigenen Ideen und Lösungsansätzen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Demographie-Management, Analyse der betrieblichen Altersstruktur und rechtzeitiger Ableitung zukunftsorientierter Maßnahmen
- Vernetzung der unterschiedlichen Arbeitsbereiche im Kirchenkreis
- Organisation und Koordination sämtlicher Präventionsmaßnahmen, Angebote, und Aktionen bezgl. der betrieblichen Gesundheitsförderung und Evaluation der Ergebnisse
- enge Zusammenarbeit und Rückkopplung mit der Steuerungsgruppe
- Zusammenarbeit mit Krankenkassen und externen Anbietern
- Geld-/Mittelbeschaffung

Die Stellenannonce ist draußen und wir hoffen, dass die Stelle Anfang des Jahres 2022 besetzt werden kann.

Uschi Einsiedler

Umzug!

Mitte Januar ist es soweit, die Geschäftsstelle der Mitarbeitervertretung zieht um!

Die Verwaltung des Kitawerkes benötigt mehr Räumlichkeiten in der Mühlenstr. 19 in Flensburg. Nach intensiver Suche im Kirchenkreis, wurden Büroräume in **Tarp**, im **Anemonenbogen 4a** für die MV angemietet.

Für die wöchentliche MV-Sitzung stellt uns die Kirchengemeinde Tarp ihr Gemeindehaus zur Verfügung.

An dieser Stelle schon mal ein großes **Dankeschön** dafür an den Kirchengemeinderat.



Straßenweb.de



Straßenweb.de

Die bekannten E-Mail Adressen bleiben wie gehabt.

Die neue Telefonnummer, unter der Ihr uns erreichen könnt, steht leider noch nicht fest, sobald wir diese von der Telekom erfahren, veröffentlichen wir Sie auf unserer Webseite.

Wahlvorstand MV-Wahl 2022

Die **Amtszeit** der amtierenden Mitarbeitervertretung endet ja bekanntlich zum 30.04.22.

Wir hätten im Januar 2022 zu einer Mitarbeiterversammlung eingeladen, auf der der Wahlvorstand für die Wahl zur Mitarbeitervertretung im Frühjahr 2022 gewählt worden wäre. Nun haben wir durch die Covid-19-Pandemie eine besondere Situation.

MV-Wahl 2022



Mach mit!

...und lass dich wählen!

Der Rat der EKD hat eine Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum MVG-EKD beschlossen, um die Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung auch im Zeichen der Corona-Pandemie sicherzustellen. Wichtigste Regelung: Die Wahlvorstände müssen nicht in einer Mitarbeiterversammlung gewählt, sondern können durch die MV bestimmt werden.

Mitarbeitervertretungen sind daher gefordert, zu prüfen, ob unter Einhaltung der jeweils gültigen Abstands- und Hygieneregeln eine Mitarbeiterversammlung mit allen Beschäftigten durchgeführt werden kann.

Ist dies nicht zu gewährleisten, bestellt die Mitarbeitervertretung die Mitglieder des Wahlvorstandes (natürlich mit deren Einverständnis) und die entsprechenden 3 Ersatzmitglieder, deren Reihenfolge festzulegen ist.

Auf der Sitzung am 12.11.2021 hat die MV daher beschlossen, aufgrund der steigenden Inzidenzen keine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, sondern den Wahlvorstand zu bestimmen.

Wir suchen also Kolleginnen und Kollegen, die Interesse am Mitwirken im Wahlvorstand haben und so eine erfolgreiche Wahl erst möglich machen!

Bitte bis 10. Januar 2022 unter mitarbeitervertretung@kirche-sfl.de bei Interesse oder mit Vorschlägen melden, damit wir wissen, wen wir in den Wahlvorstand berufen können.

Die **Bestellung des Wahlvorstands** muss bis spätestens Ende Januar 2022 erfolgen, damit die Wahl zur Mitarbeitervertretung bis Ende April 2022 durchgeführt werden kann.

Übrigens: Bevor wir dann wählen können, benötigen wir Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an der MV-Arbeit haben und sich zu Wahl stellen. Vorschläge wird der neue Wahlvorstand entgegennehmen.

Auch hier gilt: Schlagt/schlagen Sie bitte Kolleginnen und Kollegen vor, die sich eine Mitarbeit in der neuen MV ab Mai 2022 vorstellen können.

Volker Wendt

MV-Wahl 2022



Mach mit!

...und lass dich wählen!

***Nur wer dabei ist,
kann was bewegen***

Jahresgespräch

Mittlerweile dürften alle Mitarbeitenden und auch die Leitungen wissen, was sich hinter diesem Begriff verbirgt. Dennoch werde ich es in Kurzform nochmal beschreiben:

Das Jahresgespräch sollte einmal pro Jahr stattfinden. Es findet zwischen der jeweiligen Führungskraft, z.B. der Kitaleitung und der Mitarbeitenden statt. Die Führungskraft lädt dazu ein. Zur Vorbereitung wird der Mitarbeitenden ein Gesprächsleitfaden (Fragenkatalog) zur Verfügung gestellt. Dieser bleibt bei der Mitarbeitenden.



Andreas Hermsdorf_pixelio.de

In der Regel findet das Gespräch unter vier Augen und in einer vertrauensvollen Atmosphäre statt. Die Erfahrung zeigt, dass dieses Gespräch oftmals die einzige Möglichkeit des Vier-Augen-Gesprächs zwischen den beiden Teilnehmenden innerhalb eines Jahres ist.

Ein gut geführtes Jahresgespräch ist weit mehr als eine Art Beurteilung der Arbeit des letzten Jahres, sondern eine Chance, die Zusammenarbeit besser zu gestalten.

Inhalte sollten Zielvereinbarungen, Feedback und Kritik auf Augenhöhe und Wünsche nach persönlicher Weiterentwicklung sein. Es dient dazu, die Anforderungen der Führungsebenen mit den Vorstellungen der Mitarbeitenden zu kombinieren. Sie helfen, vorhandene Potentiale besser zu erkennen und mehr Zufriedenheit und Motivation in den Arbeitsalltag zu bringen.

Das Jahresgespräch setzt die beiderseitige Bereitschaft voraus, sich auf die Sichtweise des Gegenübers einzulassen. Dabei sollte es selbstverständlich sein, dass sich die Gesprächsteilnehmer gegenseitig ernst nehmen, dem anderen Teilnehmer aktiv zuhören und das Gespräch durch Fragen fördern. So fördert ein Jahresgespräch ein offenes, auf gegenseitigem Respekt basierendes Verhalten im partnerschaftlichen Dialog.

Sämtliche Gesprächsinhalte (z. B. Zielvereinbarungen) sollten im Rahmen eines kurzen Protokolls dokumentiert werden, das von beiden Gesprächspartnern unterzeichnet wird.

Die Gesprächsinhalte sind vertraulich zu behandeln. Die Schriftform soll lediglich als Gedächtnisstütze im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Beteiligten dienen.

Das Protokoll wird auch zur Vorbereitung auf das Folgegespräch genutzt im Sinne von: was haben wir damals festgehalten, was davon ist passiert und was und warum vielleicht nicht.



Adolf Riess_pixelio.de

In unserem Tarif, dem KAT steht unter §3 Rechte und Pflichten, Absatz 11, dass der Anstellungsträger gehalten ist, für ein regelmäßiges Gespräch der Arbeitnehmer*in mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem u.a. festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

Jahresgespräch

Die MV stellt fest, dass zum einen noch lange nicht jedem Mitarbeitenden ein Jahresgespräch angeboten wird und zum anderen die jeweilige Führungskraft nicht qualifiziert ist oder deren Qualifizierung schon sehr lange her ist.

Hier wird ein sehr gutes Instrument zur Mitarbeiterbindung und Motivation nicht genutzt oder im schlimmsten Falle ins Negative gekehrt.

In den Teams, in denen das Jahresgespräch etabliert ist, wird es als sehr motivierend und entlastend erlebt! Endlich hat die Führungskraft Zeit für die Mitarbeitenden, endlich können Probleme und Wünsche in einem sicheren Setting an- und ausgesprochen werden.

Fazit: Mitarbeitergespräche sind grundsätzlich sehr sinnvoll, jedoch hängt der Erfolg auch von der Art der Gesprächsführung ab.

Hanna Schulze



S. Hofschlaeger_pixelio.de

Aufruf an alle...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf der letzten Seite unter der Rubrik „Zu guter Letzt...“ veröffentlichen wir weiterhin die Bilder, die uns **Kollegen*innen** geschickt haben.



Günter Havlena_pixelio.de

Wir suchen Landschaftsaufnahmen, die zeigen, wie schön unser Land ist, Bilder von außergewöhnlichen Naturschauspielen, aber auch Fotos von besonderen Ereignissen oder eine außergewöhnliche Momentaufnahme, bei denen Ihr dabei wart.

Lasst eure Fotos nicht auf dem Smartphone **versauern**, sondern teilt sie gern mit uns und allen anderen.

Wenn Ihr also die Rechte an den Fotos besitzt und mit der **Veröffentlichung** mit eurem Namen in der „Emm-Vau Aktuell“ einverstanden seid, dann schickt sie uns gerne an:

mitarbeitervertretung@kirche-sfl.de

Nach und nach werden wir diese, eventuell auch als Titelbild, samt Bildunterschriften veröffentlichen.

Wir freuen uns auf eure Bilder!

Zu guter Letzt...



Waldwoche, St. Christophorus Kindergarten Kappeln

*Wir wünschen allen
ein gesegnetes
Weihnachtsfest und ein
friedvolles Neues Jahr*