



Reformierte Kirche
Kanton Zug

Kirche mit Zukunft

Konzept BGM
Reformierte Kirche Kanton Zug

21.01.2014
Projektgruppe in Zusammenarbeit mit Sandra Djordjevic und Rebekka Kurz

vivit, das Kompetenzzentrum für Gesundheit und Prävention
der CSS Versicherung

Inhaltsverzeichnis

1. PRÄAMBEL	2
2. EINLEITUNG	2
3. GRUNDLAGEN	2
4. AUSGANGSLAGE	3
5. ZIELE UND ZIELGRUPPEN	4
5.1. STRATEGISCHE BGM-ZIELE	4
5.2. OPERATIVE ZIELE UND MASSNAHMENZIELE	4
5.3. ZIELGRUPPEN	4
6. PROZESS BGM	4
6.1. BEDARFSKLÄRUNG	5
6.2. KONZEPTERSTELLUNG	5
6.3. PLANUNG	5
6.4. ANALYSE	5
6.5. ZIELDEFINITION	5
6.6. UMSETZUNG	6
6.7. EVALUATION	6
6.8. KOMMUNIKATION	6
7. PROJEKTSTRUKTUR	6
7.1. PROJEKTMITTEL	6
7.2. ORGANISATION BGM	6
7.3. AUFGABEN IM PROJEKT	7
8. ANHANG	8

1. Präambel

In einer Zeit der Schnellebigkeit, Unruhe und Originalitätssucht ist es besonders wichtig, sich Zeit zu nehmen, sich Verlangsamung gefallen zu lassen, die einen allererst zur Besinnung kommen lässt. Das dürfte ein gemeinsamer Zug aller Versuche sein, zu spiritueller Vertiefung zu gelangen. In einer Zeit des „Tuns“ erinnert Spiritualität an das „Lassen“. (Karl-Friedrich Wiggermann, in: ‚Seelsorge und Spiritualität‘).

An dieses „Lassen“ möchten wir zu Beginn der Ausführungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement erinnern. Bevor wir uns mit Strukturfragen auseinandersetzen, ist es gut, den Blick auf die geistliche Situation zu richten. Auch wenn es in unserem Alltag immer wieder ernsthafte Gründe für mancherlei Sorgen und Befürchtungen gibt, scheint es uns sinnvoll zu sein, zuerst das im Gedächtnis und Bewusstsein zu halten, worin Gott uns seinen Segen spüren lässt – „und vergiss nicht, was er dir Gutes getan hat.“ (Psalm 103,2).

Wir verdanken unserer Frömmigkeit, unserer Spiritualität, den Prägungen, die wir von unseren Vorfahren ererbt haben, mehr, als wir häufig ahnen und wahrhaben wollen. Deshalb ist es wohl wichtig, neben dem Gottesdienst am Sonntag auch alltägliche Formen der Spiritualität zu pflegen. Solche Formen hat es in der Geschichte unserer Kirche in grossem Reichtum gegeben. Manches davon ist verloren gegangen. Gleichwohl gilt aber auch heute noch das Wort Martin Luthers, nämlich dass der Glaube ins Leben und das Leben in den Glauben zu ziehen sei. Oder anders ausgedrückt: Die Frage ist, wie sich unser Alltag und das Wort Gottes wechselseitig beleuchten.

2. Einleitung

Der Kirchenrat der Reformierten Kirche Kanton Zug hat im Frühling 2012 entschieden, dass ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) systematisch eingeführt werden soll. Mit der Einführung eines BGM sollen folgende Ziele verfolgt werden:

- Verbesserung resp. Erhalt des Gesundheitszustandes der Mitarbeitenden
- Positionierung der Reformierten Kirche Kanton Zug nach Innen und Aussen als gesundheitsbewussten Arbeitgeber
- Integration des Themas Gesundheit in die personellen Organisations- und Infrastrukturen.

In unseren Kirchen wird die Aufmerksamkeit derzeit in einem sehr hohen Mass auf finanzielle Schwierigkeiten und auf strukturelle Veränderungen gerichtet. Das ist zu einem gewissen Grad unvermeidlich und auch bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements unabdinglich. Aber auch das ist klar: Wir dürfen uns von diesen Prozessen nicht völlig absorbieren und gefangen nehmen lassen. Die Strukturen haben nur eine dienende Funktion. Zuletzt ist alles an Gottes Segen gelegen.

3. Grundlagen

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) wird die Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse verstanden, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und dem Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten wie der Organisation gleichermassen zu Gute kommen. (Quelle: Bandura et al. 1999).¹

¹ Weiterführende Informationen zu den Grundlagen des BGM sind in Anhang A.

4. Ausgangslage

Die Kirche versteht sich als zeitgemässer und interessanter Arbeitgeber. (Näheres dazu im Leitbild unter 3.2.1)

Der Kirchenrat bildet die Exekutive der Reformierten Kirche Kanton Zug. Er legt die Legislaturziele fest und setzt die Beschlüsse des Grossen Kirchgemeinderats (Parlament) um. Der Kirchenrat besteht aus sieben an der Urne gewählten Kirchenrätinnen und Kirchenräten sowie zwei vom Pfarrkonvent delegierten Pfarrerinnen und Pfarrer. Jedes Mitglied steht einem oder mehreren Ressorts vor. Der Kirchenschreiber übt beratende Funktion aus.

Der Grosse Kirchgemeinderat umfasst 50 Mitglieder aus den einzelnen Bezirken, welche dabei als Wahlkreise gelten.

Die Kirchenkanzlei unterstützt als interne Dienstleiterin die Kirchgemeinde in organisatorischer und administrativer Hinsicht.

Die Reformierte Kirche Kanton Zug ist eine einzige Kirchgemeinde. Unter ihrem Dach vereinen sich sieben Bezirke:

- Ägeri
- Baar Neuheim
- Cham
- Hünenberg
- Rotkreuz
- Steinhausen
- Zug Menzingen Walchwil

Die Bezirke sind als Vereine mit einheitlichen Statuten organisiert. Jeder Bezirk ist ein Wahlkreis mit mindestens einem Pfarramt.

Die Reformierte Kirche Kanton Zug beschäftigt heute ca. 110 Mitarbeitende in den Bereichen:

Seelsorge / Pfarrämter / Spezialseelsorge

Religionspädagogik / Religiöse Bildung

Sozialdiakonie

Beratung

Kirchenmusik

Sigristen und Betriebswarte

Verwaltung / Administration

Sie bietet 1 – 2 Lernenden einen Ausbildungsplatz im Kaufmännischen Bereich (Kauffrau/ Kaufmann). 87 Prozent der Angestellten arbeiten in einem Teilzeitpensum. Der Frauenanteil beträgt ca. 63 Prozent. Im Weiteren ermöglicht die Reformierte Kirche Kanton Zug die Absolvierung eines Vikariates für angehende Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Praktika im religionspädagogischen Ausbildungsbereich.

5. Ziele und Zielgruppen

Die Reformierte Kirche Kanton Zug möchte die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer/innen ganzheitlich angehen. Wichtig ist eine Gesamtsicht Gesundheit, welche sich in einem strukturierten Programm niederschlägt. Das Gesamtprogramm soll Bestehendes integrieren, jedoch auch einen neuen und ganzheitlichen Rahmen schaffen.

5.1. Strategische BGM-Ziele

An der Sitzung vom 23.05.2013 hat der Kirchenrat folgende strategischen Ziele festgelegt:

1. Verbesserung / Erhalt des Gesundheitszustandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
2. Positionierung der Reformierten Kirche Kanton Zug nach Innen und Aussen als gesundheitsbewusster Arbeitgeber.
3. Integration des Themas Gesundheit in die personellen Organisations-und Infrastrukturen

5.2. Operative Ziele und Massnahmenziele

Operative Ziele und Massnahmenziele werden im Rahmen der Detailplanung festgelegt.

5.3. Zielgruppen

Das BGM-Programm soll alle Mitarbeitenden bei der Reformierten Kirche Kanton Zug erreichen, jedoch unterschiedliche Gruppen gemäss ihren Bedürfnissen und den vorhandenen gesundheitlichen Belastungen und/oder Ressourcen zielgruppengerecht ansprechen. Die Zielgruppen sind in den Umsetzungen jeweils für die Teilprojekte zu definieren. Eine Differenzierung kann beispielsweise nach Hierarchie, Bereichen, Tätigkeiten, Geschlecht, Standort oder Altersgruppen vorgenommen werden.

6. Prozess BGM

Das BGM der Reformierten Kirche Kanton Zug orientiert sich an klaren Zielen und folgt einem systematischen Prozess. Dieser Kreislauf bildet die Grundlage für die Umsetzung der operativen Ziele, bzw. den dazugehörigen Teilprojekten und Massnahmen.



6.1. Bedarfsklärung

Die Sitzung zur Bedarfsklärung wurde am 18.01.2012 mit Monika Hirt Behler, Ursula Müller-Wild, Hans-Jörg Riwar, Vroni Stähli, Regula Heinzer-Wäspi von der Reformierten Kirche Kanton Zug und mit Martha Meyer und Sandra Djordjevic von der CSS Versicherung durchgeführt. Die Resultate sind im Dokument „Bestandsaufnahme“ dokumentiert.

6.2. Konzepterstellung

An der Sitzung vom 07.03.2013 erfolgte die erste Besprechung des geplanten Konzeptes mit Monika Hirt Behler, Klaus Hengstler, Hans-Jörg Riwar und Ursula Müller von der Reformierten Kirche Kanton Zug und Sandra Djordjevic von der vivit. Sandra Djordjevic skizzierte anhand einer Power-Point-Präsentation den Weg zur Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Ein erster Schritt wurde mit der Sensibilisierung in den ‚Burnout-Workshops‘ bereits gemacht. Dieser Weg wurde bewusst gewählt, da vor dem eigentlichen Projektstart eine Sensibilisierung für das Projekt und seine Anliegen erfolgen sollte.

Das Projekt wird von der Konzepterstellungsphase bis zur endgültigen Implementierung in die internen Strukturen von der Projektgruppe BGM geführt und begleitet. Für diese Projektgruppe wurden Personen aus unterschiedlichen Funktionen und Berufsgruppen angefragt, wie z.B. Pfarrer, Sozialdiakonische Mitarbeitende, BKP-Mitglied, Kirchenratsmitglied, Kirchenschreiber, Leitung Triangel Beratungsdienste.

Der erste Konzeptentwurf wurde Ende Juni 2013 erstellt. Die Projektgruppe hat diesen an der Sitzung vom 10.09.2013 kritisch überprüft, überarbeitet und finalisiert. Der zweite Konzeptentwurf wird am 22. Oktober 2013 dem Kirchenrat präsentiert und anschliessend wird das Konzept finalisiert.

6.3. Planung

Die korrekte und umfassende Planung aller weiterer Schritte und Aspekte ist die Grundvoraussetzung für den Erfolg eines jeden Projektes. Die Planung der Phasen Analyse, Zieldefinition, Umsetzung und Evaluation wird in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe für jedes strategische Ziel einzeln erfolgen.

6.4. Analyse

Die Analyse hat zum Ziel, Handlungsfelder aufzuzeigen. Diese sind wichtig für das Festlegen von geeigneten Massnahmen. Die systematische Analyse legt den Grundstein für die finale Wirkungsevaluation.

6.5. Zieldefinition

Die in der Analyse erhobenen Daten und die gewonnenen Erkenntnisse werden gesammelt und bewertet. Auf Grund dieser Ergebnisse werden die Ziele auf der Ebene der Massnahmen definiert. Offene Fragen werden beantwortet und es werden die Themen für die einzelnen Module der nächsten Phase festgelegt. Zusammen mit der Projektgruppe BGM oder alternativ in den Gesundheitszirkeln werden die Ziele, welche sich aufgrund der Resultate der Analyseinstrumente ergeben, formuliert.

Die Ziele sollen folgende Parameter enthalten:

- Wer (Mitarbeitende, Abteilung, Unternehmung)
- Was (quantifizierbares Ziel)
- Wann (Zeitangabe für Zwischenziele, Meilensteine und Resultat)
- Womit (Mittleinsatz)
- Wie (definierte Vorgehensweise, speziell Methodik und Verfahren)
- Regelung bei Erfüllung bzw. Nichterfüllung des Ziel

6.6. Umsetzung

In der Phase der Umsetzung werden die Massnahmen zielgruppengerecht realisiert. Es werden sowohl Massnahmen umgesetzt, die ein gesundes Verhalten der Mitarbeitenden fördern sollen, als auch Massnahmen, die Strukturen im Unternehmen nachhaltig verändern und ein gesundes Arbeiten möglich machen. Auf der Ebene des Verhaltens können zum Beispiel Referate und Workshops zu gesundheitsrelevanten Themen angeboten werden. Auf der Ebene der Verhältnisse geht es neben infrastrukturellen Massnahmen um die Weiterentwicklung der Führungskräfte bis hin zu Prozessoptimierungen.

6.7. Evaluation

Im Rahmen eines initiierten Veränderungsprozesses ist das Führen eines Evaluationsprozesses zentral. Die Basis einer soliden Evaluation bildet ein Evaluationskonzept. Dieses Konzept definiert den Zweck, den Gegenstand, die Form sowie die wichtige Frage der Methodik. Die Evaluation stellt sicher, dass ein Unternehmen genügend Klarheit darüber hat, wie erfolgreich das auf seine individuellen Bedürfnisse ausgerichtete BGM insgesamt war.

6.8. Kommunikation

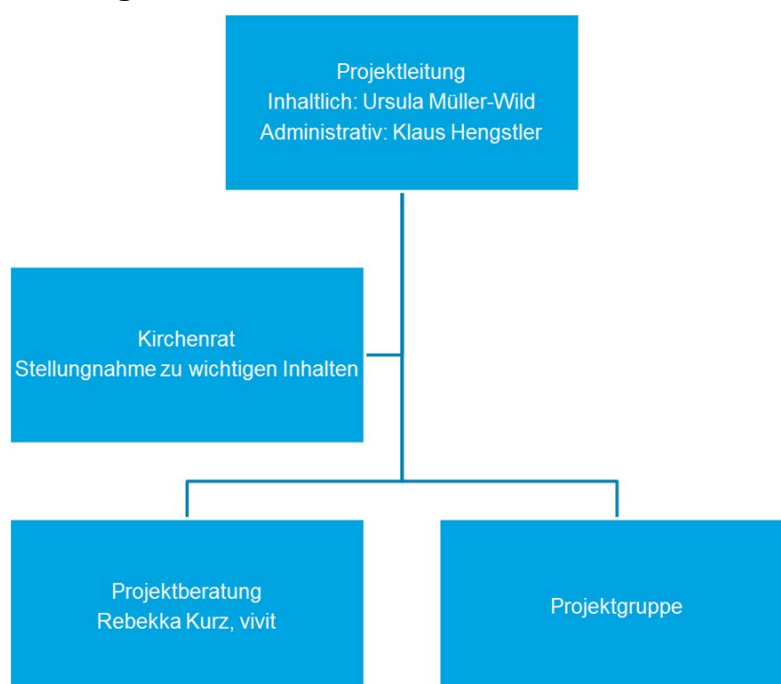
Projekte bringen Veränderungen in ein gewohntes Umfeld. Nicht selten sind die Mitarbeitenden eines Unternehmens solchen Veränderungen gegenüber skeptisch. Mit der internen Projektkommunikation soll erreicht werden, dass gute Voraussetzungen für die Schaffung eines akzeptierenden Projektumfeldes gegeben sind und die Umsetzung eines Projektes erfolgreich verläuft. Die Planung der Kommunikation wird im Kommunikationskonzept dokumentiert.

7. Projektstruktur

7.1. Projektmittel

Für das Projekt stehen total CHF 75'000, verteilt auf drei Jahre zur Verfügung. Das Geld wurde vom Grossen Kirchgemeinderat gesprochen und wird jeweils der laufenden Rechnung belastet. Die CSS Versicherung gewährt 25% Rabatt auf die Dienstleistungen der vivit.

7.2. Organisation BGM



7.3. Aufgaben im Projekt

Interne Projektleitung

Ursula Müller leitet das Projekt, erstellt und aktualisiert die relevanten Projektgrundlagen, überwacht das Budget und stellt sicher, dass alle Aufträge im Rahmen des Projektes, die Analysen, Umsetzungen und Evaluationen den Vorgaben der Projektgruppe entsprechen. Weitere Aufgaben der internen Projektleitung sind:

- Aufbau und Leitung der Sitzungen der Projektgruppe BGM
- Erarbeitung des Vorgehensplans
- Dokumentation und Auswertung des Umsetzungsstandes
- Kommunikationsaufgaben / Projektmarketing
- Organisation der Ressourcen (personelle & finanzielle Ressourcen sowie Infrastruktur)

Externe Beratung

Die vivit übernimmt folgende Aufgaben:

- Leitung bei der Erarbeitung eines BGM-Konzepts
- Regelmässiger Austausch mit der internen Projektleitung
- Beratung und Unterstützung bei der Durchführung von Analysen, Massnahmen und der Evaluationen

Projektgruppe BGM

Um die Umsetzung zu steuern, wird nebst der internen Projektleitung eine Projektgruppe BGM eingesetzt, welche die BGM-Massnahmen plant, überwacht, auswertet und die Nachhaltigkeit lancierter Massnahmen gewährleistet. Ihre Aufgaben sind:

- Erarbeitung des BGM-Konzepts
- Sicherstellung der „Passung“ zwischen Gesundheits- und Unternehmensstrategie
- Klärung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten
- Planung und Überwachung von Massnahmen
- Entscheid über die definitive Umsetzung von Massnahmen
- Gewährleistung der Nachhaltigkeit
- Unterstützung der internen Projektleitung im Projektmarketing
- Entwicklung und Umsetzung eines Kommunikationskonzeptes
- Evaluation (BGM-Bericht)
- Förderung der Integration von BGM in Strukturen und Prozesse

Für inhaltliche Fragen, die das Projekt betreffen, ist Ursula Müller Ansprechperson für die Projektgruppe und auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für administrative Fragen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement ist Klaus Hengstler Ansprechpartner. Die Protokollführung in der Projektgruppe obliegt auch ihm.

Zusammensetzung der Projektgruppe BGM:

- Rolf Berweger, Kirchenratspräsident
- Lukas Dettwiler, Sozialdiakon
- Klaus Hengstler, Verwaltung, Kirchenschreiber
- Nicole Kuhns, Pfarrerin
- Rolf Nölkes, Leiter der Triangel Beratungsdienste
- Ruth Widmer, BKP-Mitglied Sr.
- Ursula Müller-Wild, Kirchenrätin

8. Anhang

Anhang A: Grundlagen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Reformierten Kirche Kanton Zug orientiert sich an den Leitlinien der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

- **Partizipation:** Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte werden von Anfang an in alle Phasen des BGM-Programms aktiv miteinbezogen.
- **Integration:** Das BGM wird bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Bereichen berücksichtigt.
- **Projektmanagement:** Alle Massnahmen des BGM-Programms werden systematisch durchgeführt.
- **Ganzheitlichkeit:** Das BGM-Programm beinhaltet sowohl verhaltensorientierte, d.h. auf Personen bezogene als auch verhältnisorientierte, d.h. auf die Arbeitsbedingungen bezogene Massnahmen. Es verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen. Dazu zählen ergonomische und organisatorische und vor allem auch soziale Aspekte (Informationsfluss, Kooperation, Kommunikation, Partizipation). Die BGM-Massnahmen werden langfristig systematisch in die Unternehmenskultur und ins gesamte Managementsystem integriert.

Weiter werden im BGM-Programm folgende Grundlagen berücksichtigt:

- Qualitätskriterien des European Network for Workplace Health Promotion ENWHP
- Für die Schweiz entwickelte BGM-Kriterien für das Label Friendly Work Space®
- Programm für gesunde Betriebe KMU-vital
- Wissenschaftliche Publikationen zu BGM
- Praktische Erfahrungen aus betrieblichen Interventionen