

## Kriterien für Salutogenese-Anträge

Der Kirchenkreis Wittgenstein hat ein umfassendes Salutogenese-Konzept für alle hauptamtlichen Mitarbeitenden in leitenden Funktionen beschlossen. Im Blick sind Pfarrerinnen und Pfarrer als auch Mitarbeitende in den synodalen Diensten (Kirchenmusik, Jugendarbeit). Für die Mitarbeitenden in den Bereichen Verwaltung und Tageseinrichtungen für Kinder sind dort eigene Konzepte in Arbeit.

Um ein gesundes Arbeiten zu unterstützen, enthält das Konzept verschiedene Module, die von den Mitarbeitenden beantragt werden können. Im Folgenden wird das formale Verfahren beschrieben, mit dem diese Anträge -bearbeitet werden. Die Richtlinien -beziehen sich auf die Module, die Kosten verursachen und die durch einzelne abgerufen werden können. Sie werden durch die Erfahrungen mit dem Konzept weiterentwickelt; weitere Module können ergänzt werden.

Die Anträge werden vom Superintendenten und einem beauftragten KSV-Mitglied unter Wahrung der Verschwiegenheit bearbeitet. Sie achten auf eine der persönlichen Situation des Antragstellers entsprechende und angemessene Inanspruchnahme. Der Superintendent kann – z.B. im Rahmen von Jahresdienstgesprächen – von sich aus zu gesundheitsfördernden Maßnahmen raten, ohne dass sie zuvor beantragt wurden. Ausnahmen von den angeführten Kriterien sind in begründeten Fällen möglich.

Über das jährliche Budget hinausgehende Anträge werden zurückgestellt, es sei denn, dass die Maßnahme unbedingt erforderlich ist, um die Gesundheit des/der Mitarbeitenden zu erhalten. Eine Entscheidung darüber trifft der Superintendent.

### 1. Supervision und Beratung

Die Evangelische Kirche von Westfalen hat für alle Pfarrerinnen und Pfarrer und andere hauptamtlichen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer fachlichen Supervision eingerichtet. Die Kompetenzen und die Vermittlung sind in Villigst gebündelt worden; wesentliche Kosten übernimmt die Landeskirche.

Im Rahmen der Salutogenese übernimmt der Kirchenkreises Wittgenstein den verbleibenden Eigenanteil sowie die Fahrtkosten zu monatlichen Supervisions-Sitzungen. Für andere Beratungsformen gilt diese Regelung analog, z.B. für Coaching oder geistliche Beratung. Dabei versucht der Kirchenkreis, Beratungsangebote vor Ort zu entwickeln, um weite Fahrten zu vermeiden.

Werden andere Supervisorinnen/Supervisoren ausgewählt, die nicht über Villigst vermittelt werden, wird in der Regel ebenfalls dieser Eigenanteil gezahlt; über entsprechende Fahrtkosten wird im Einzelfall entschieden. Die übrigen Kosten muss der Antragsteller selbst tragen. Ausnahmen sind möglich, wenn keine Beratungsformen angeboten werden können, die der konkreten Situation entsprechen.

Der Antrag wird bei dem Superintendenten des Kirchenkreises gestellt. Im gemeinsamen Gespräch mit Hilfe der Beratungsstelle in Villigst wird geprüft, welche Supervisorin/welcher Supervisor in Frage kommt. Wird nach einer Kontaktsitzung eine Supervision vereinbart, wird ein dreiseitiger Vertrag zwischen Supervisor/Supervisorin, Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Kirchenkreis geschlossen, aus dem die Zahl der Sitzungen, die Frequenz und der Ort hervorgehen. Der Abschluss der Supervision wird dem Superintendenten in jedem Fall angezeigt.

Nach Abschluss der Supervision werden die nachgewiesenen Kosten (Eigenanteil und Fahrtkosten) durch den Kirchenkreis erstattet.

## **2. Physiotherapeutische Angebote**

Physiotherapeutische Angebote helfen, beruflich bedingte einseitige körperliche Belastungen zu kompensieren und ihnen vorzubeugen. Sie können Gesundheit und Wohlbefinden verbessern, wiederherstellen und erhalten. Deshalb werden sie durch das Salutogenese-Konzept des Kirchenkreises Wittgenstein unterstützt und finanziell gefördert.

Bedingung dafür ist, dass das ausgewählte Angebot physiotherapeutisch fachlich begleitet wird.

Die Mitarbeitenden stellen vor Abschluss eines entsprechenden Vertrages einen Antrag auf finanzielle Förderung des physiotherapeutischen Angebotes an die Superintendentur. Darin muss das Angebot genau beschrieben werden (z.B. durch einen Prospekt der Einrichtung) und die Qualifikation deutlich gemacht werden. Der Antrag muss die Kosten pro Monat bzw. Jahr enthalten und die Verpflichtungserklärung des Antragstellers, das Angebot so regelmäßig zu nutzen, dass ein nachhaltiger Trainingseffekt entsteht.

Wird der Antrag genehmigt, werden die Kosten für das Angebot in der Regel zur Hälfte bis zu einem Betrag von 500 EUR jährlich erstattet. Dazu legt der Antragsteller am Jahresende eine Bescheinigung der Einrichtung vor, aus der die Gesamtkosten hervorgehen und die regelmäßige Teilnahme bescheinigt werden.

## **3. Entlastung des häuslichen Umfeldes**

In besonderen persönlichen oder familiären Situationen kann es erforderlich sein, den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin durch eine personelle Hilfe zu entlasten. Dafür stellt der Kirchenkreis Mittel bereit, die von den Mitarbeitenden individuell beantragt werden können. Die konkrete Form der Entlastung wird im persönlichen Gespräch mit dem Superintendenten – ggf. unter Hinzuziehung einer entsprechenden Fachberatung – besprochen und geklärt. Die kirchennahen Hilfsangebote sind dabei bevorzugt in Anspruch zu nehmen.

Die Auszahlung der entsprechenden Zuschüsse ist an den Nachweis der Ausgaben gebunden; ein Vorschuss kann gezahlt werden, wenn es die konkrete Situation erfordert. Die steuerrechtlichen Bedingungen sind zu beachten und im konkreten Einzelfall mit der Verwaltung vorab zu prüfen.

## **4. Mentoring**

In besonderen beruflichen Situationen gehört es zur Fürsorge für Mitarbeitende, sie im Hintergrund durch erfahrende Kolleginnen/Kollegen zu begleiten und ihnen eine Reflexion und Beratung ihres Dienstes zu ermöglichen. Besonders für Mitarbeitende in den ersten Dienstjahren sucht der Kirchenkreise nach Möglichkeiten, diesen Dienst anzubieten. Angemessene Kosten, die durch das Mentoring entstehen, werden durch die Salutogenese getragen.

Der Kirchenkreis verpflichtet sich, einen Kreis von Mentorinnen/Mentoren aufzubauen und diesen mit Hilfe des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Evangelischen Kirche von Westfalen zu beraten und zu begleiten.

Die Initiative zur Inanspruchnahme des Mentorings soll von den betroffenen Mitarbeitenden ausgehen. Gleichzeitig soll der Superintendent die Situation der Mitarbeitenden so im Blick haben, dass er ein Mentoring vorgeschlagen kann. Mitarbeitende sollen diese Form der Begleitung nicht ausschlagen.

Über Ziele und Form des Mentoring wird zwischen Mentor/Mentorin, Mitarbeiterndem und dem Kirchenkreis eine schriftliche Vereinbarung getroffen; nach Abschluss der Begleitung findet ein Auswertungsgespräch statt, in dem die weiteren Perspektiven besprochen werden.

## **5. Erholungsurlaub**

Der Superintendent ist verpflichtet darauf zu achten, dass der jährliche Erholungsurlaub von allen Mitarbeitenden in Anspruch genommen wird. Diese Zeit trägt dazu bei, an Körper, Seele und Geist neue Kraft zu schöpfen.

In der Regel sorgen die Mitarbeitenden selbst für eine fachliche Urlaubsvertretung durch Kolleginnen/Kollegen. Wo dies aufgrund der konkreten Arbeitssituation nicht gelingt, vermittelt der Kirchenkreis eine entsprechende Vertretung und beauftragt diese mit der Wahrnehmung des Dienstes nach den Vorgaben des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin. Eine schriftliche Zusammenfassung der wesentlichen Dienste wird dafür von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin rechtzeitig vor dem Urlaub erstellt.

Um die Vertretungssituation in den Kirchengemeinden zu erleichtern, wird innerhalb der einzelnen Regionen des Kirchenkreises auf der Ebene der Regionalkonferenzen rechtzeitig im Vorjahr eine gemeinsame Urlaubsplanung erstellt.

## **6. Einkehrtagungen, geistliche Begleitungen, Exerzitien, theologische Fortbildungen**

Der Kirchenkreis fördert die theologische Auseinandersetzung mit grundlegenden und aktuellen Themen und die Vertiefung der eigenen spirituellen Erfahrung. Deshalb werden durch das Salutogenese-Konzept Einkehrtagungen und theologisch-fachliche Fortbildungen sowie geistliche Begleitungen und Exerzitien finanziell gefördert und durch den Superintendenten bei den Jahresdienstgesprächen empfohlen.

Der Kirchenkreis übernimmt für insgesamt bis zu zwei Maßnahmen pro Jahr den Eigenanteil des Mitarbeitenden bis zu einer Summe von 300 EUR pro Jahr. Dabei muss es sich um Angebote handeln, die in die konkrete Arbeits- und Lebenssituation des Mitarbeitenden passen. Der Antrag muss deshalb vorher mit dem Superintendenten besprochen werden. Die Erstattung erfolgt, sobald die Teilnahmebescheinigung einschl. Kostennachweis vorgelegt wird.

## **7. Vernetzung zu Angeboten der Landeskirche**

Der Kirchenkreis informiert alle hauptamtlichen Mitarbeitenden regelmäßig über Angebote der Landeskirche, die der Salutogenese dienen, z.B. Beratungsangebote der Personalagentur in Villigst oder die Möglichkeit eines Sabbatjahres. Er unterstützt interessierte Mitarbeitende, indem entsprechende Fahrtkosten zu Vorbereitungs- und Auswertungstagungen oder zu zuvor genehmigten Beratungsgesprächen der Personalagentur oder der Landeskirche erstattet werden.