

# WINTERSYNODE 7. - 8. Dezember 2010

## Traktandum 3



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn

Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

## Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK) an die Wintersynode 2010; Kenntnisnahme

Die GPK hat anhand ihrer internen Leitlinien die folgenden Stellen besucht und überprüft:

- 1. Bereich Zentrale Dienste** (Fachstelle Personal)  
Delegation: Christine Blum, Rolf Schneeberger
- 2. Bereich Sozial-Diakonie** (Fachstelle Koordination, Beratung, Seelsorge)  
Delegation: Hans Schär, Helmuth Zipperlen
- 3. Bereich OeME-Migration** (Fachstelle Migration)  
Delegation: Pierre Ammann, Erich Marti
- 4. Bereich Gemeindedienste, Bildung** (Fachstelle Gesellschaftsfragen)  
Delegation: Hanni Bucher, Christian Tappenbeck

Aus Kapazitätsgründen wurden nur vier Bereiche besucht.

### Ablauf der Besuche

Die GPK besuchte die Stellen nach vorhergehender Anmeldung alle zur gleichen Zeit in Zweierdelegationen. Diese unterbreiteten den durch die Bereichsleitungen bestimmten Mitarbeitenden die Fragen. Geplant war, bei den Kontrollbesuchen 2010 ausschliesslich Mitarbeitende in nichtleitender Stellung zu befragen. Aus verschiedenen Gründen war dies nicht bei allen besuchten Stellen möglich.

Im Anschluss an die Besuche trafen sich die Delegationen mit dem für das betreffende Departement zuständigen Mitglied des Synodalarats. In diesen Gesprächen wurden Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen weitergegeben und diskutiert.

### Schwerpunktthemen

Bei den Besuchen wurden soweit möglich die folgenden generellen Fragen erörtert:

- Wurde für Ihre Arbeit ein Arbeitsprogramm / eine Arbeitsplanung erstellt? Würden Sie sie bitte kurz zeigen?
- Hatten Sie im letzten Jahr ein Mitarbeitergespräch? Wann, mit wem? Finden Sie, dass es Ihnen einen Nutzen gebracht hat? Wurden Sie und Ihre Anliegen ernst genommen?
- Wie weit sind Sie durch die Ressourcenplanung betroffen? Sind Sie darüber informiert?
- Von wem erhalten Sie Ihre Aufträge? Wann und wie werden Projekte abgeschlossen?

- Haben Sie Weiterbildungen besucht? Was? Wie lange? Wer hat Sie dazu aufgefordert?
- Wie weit sind Sie und werden Sie informiert über die Angelegenheiten der gesamtkirchlichen Dienste?
- Wie können Sie sich einbringen?
- Wie wurde auf interne Konflikte in Ihrer Fachstelle reagiert? Mit welchem Instrumentarium?
- Wie beurteilen Sie die Zeiterfassung und das System der Jahresarbeitszeit?
- Wie oft und wie viel haben Sie mit andern Fachstellen Ihres Bereichs zu tun?
- Wie oft und wie viel haben Sie mit Stellen von andern Bereichen zu tun?
- Welche Wirkung hat der Gesamtarbeitsvertrag für Sie?
- Haben Sie bewusst die Kirche als Arbeitgeberin gewählt oder sind Sie eher zufällig zu dieser Stelle gekommen?

## Fachstellenspezifische Themen

In folgenden Bereichen wurde noch auf spezielle Punkte oder Fragen eingegangen:

### Fachstelle Finanzen/Personal

- Wie laufen Zahlungen genau ab? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein? Wo/wie ist dies genau geregelt?
- Wer visiert die Spesenrechnungen? Gibt es Spesenbezüger, die ihre Rechnungen selber visieren? Wie wird das bei den Spesen der Synodalratsmitglieder gehandhabt?
- Wie ist das Vorgehen geregelt, wenn sich irgendwo eine grössere Budgetüberschreitung abzeichnet?

### Fachstelle Koordination, Beratung, Seelsorge

- Ist es für die Gehörlosenseelsorge ein Problem, dass die Bezirkssynode Solothurn dem Gehörlosenpfarramt Nordwestschweiz (BS; BL, SO Kantonalkirche) angeschlossen ist?
- Kommt es durch die Bezirksreform im Kanton Bern zur Aufhebung regional verankerter Eheberatungsstellen?

### Fachstelle Gesellschaftsfragen

- Ist die Fachstelle über die Erfahrungen einer andern Landeskirche mit *streetchurch* informiert?
- Soll die Internetpräsenz der Fachstelle „Gesellschaftsfragen“ ausgebaut werden?

## Feststellungen der GPK

Die gemachten Feststellungen beziehen sich nur auf die besuchten Bereiche und können nicht auf die gesamte Verwaltung übertragen werden.

- Die Mitarbeitenden kennen ihre Aufträge. Sie sind über Pflichtenhefte, Stellenbeschriebe, Legislaturprogramm und Bereichsziele darüber informiert, wohin der Weg führen soll.
- Die Mitarbeitergespräche werden korrekt und sowohl für Mitarbeitende wie Vorgesetzte sinnvoll durchgeführt und werden als nützlich empfunden.
- Die Wege der Aufträge zu den Mitarbeitenden sind klar.

- Weiterbildungen von unterschiedlicher Länge und zu arbeitsbezogenen Themen werden besucht.
- Der Informationsgrad der Mitarbeitenden ist elektronisch und auf dem Papierweg hoch. Die persönliche Kommunikation wird mehr geschätzt.
- Die Mitarbeitenden können sich einbringen und haben dazu verschiedene Möglichkeiten.
- Es sind Instrumentarien vorhanden, um Konflikte zu lösen.
- Die Zeiterfassung und die Einführung der Jahresarbeitszeit werden grundsätzlich als nützliche Instrumente empfunden.
- Der Gesamtarbeitsvertrag ist ein hilfreiches Instrument zur Gestaltung der Zusammenarbeit; er dient der Zufriedenheit aller Mitarbeitenden.
- Die Überprüfung der Zahlungen erfolgt über ein System von drei Stufen. Die nötigen Abläufe sind genau festgehalten. Dasselbe gilt für das Visieren der Spesenrechnungen. Niemand visiert seine Rechnungen selber.
- Die verschiedenen Stufen, welche bei möglichen Budgetüberschreitungen alarmieren müssen, sind genau definiert.
- In einem Bereich gibt es viele querschnittsbezogene Themen, die sich nicht in die Fachstellenstruktur einzwängen lassen. Die Prozesse sind daher fachstellenübergreifend angelegt.
- An einer der besuchten Stellen wurden auf Grund der Ressourcenplanung interne Umstellungen vorgenommen.
- Es können derzeit noch keine verbindlichen Aussagen über mögliche Standorte der Eheberatungsstellen nach der Bezirksreform im Kanton Bern gemacht werden. Das Ziel ist jedoch, letztlich eine gute Vernetzung in den Regionen zu haben.
- Die beiden Gehörlosenpfarrämter Nordwestschweiz und Refbejuso arbeiten eng zusammen und vertreten sich gegenseitig.

## Frage der GPK

- In der internen Kommunikation nimmt die elektronische Form einen immer grösseren Stellenwert ein. Besteht nicht die Gefahr, dass die persönliche Kommunikation dadurch verloren geht?

## Empfehlung der GPK

- Die GPK empfiehlt, die hohe Strukturiertheit der Bereiche zu überprüfen und allenfalls eine Reduktion der hierarchischen Strukturen anzustreben.

Die GPK-Besuche fanden durchwegs in einer offenen und angenehmen Atmosphäre statt. Die GPK-Mitglieder konnten bei den erwähnten Stellen konstruktive Gespräche führen und ein grosses Engagement feststellen. Die besuchten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantworteten die Fragen kooperativ und schätzten das Interesse der GPK an ihrer Arbeit.

Bern, 15. September 2010

Im Namen der GPK:

Hans Herren      Hans-Peter Grossniklaus