

Präsentation

„Pfarrberuf im Wandel“

Ergebnisse ein Zufriedenheitsbefragung aller PfarrerInnen der EKHN des Pfarrerausschusses in Zusammenarbeit mit der Pfr. Dieter Becker, Agentur-aim, und Dr. Peter Höhmann, Kirchenverwaltung

Aufbau der Präsentation

- PfaZI – Die Befragung
- Zur Wohnsituation – Residenzpflicht
- Zur Arbeitssituation – Realität/ Wunsch
 - Qualität der Arbeit/ Fähigkeiten
 - Führung/ Leitung
 - Zufriedenheit
- Schlussfolgerungen

PfaZI = PfarrerInnen-Zufriedenheits-Index

Es wird behauptet:

- *PfarrerInnen haben innerlich gekündigt*
- *PfarrerInnen sind privilegiert*
- *PfarrerInnen sind zufrieden mit ihrer Kirche*
- *PfarrerInnen sind demotiviert*
- *PfarrerInnen sind gut bezahlt bzw unterbezahlt.*
- *PfarrerInnen schauen doch nicht auf Geld*
(Eine Kirchenvorsteherin)
- *PfarrerInnen haben einen „königlichen“ Beruf*
(Der Kirchenpräsident)

Wir wollen wissen: Was stimmt wirklich?

Wir geben Ihnen die Chance, den aktuellen Grad Ihrer Zufriedenheit zu äußern.

Mittels eines Fragebogens wollen wir Ihre Anregungen, Wünsche und Kritik aufnehmen. Im **Mai** wollen wir alle KollegInnen befragen.

Vom Rücklauf wird abhängen wie gut das gelingt.

Wir versprechen: Ihre persönlichen Daten werden vertraulich behandelt.

Die Ergebnisse werden ausschließlich zu Ihrer Interessenvertretung genutzt.

Für den PA: Pfr. Richard Dautermann

tel 06133/570465, fax 06133/570466 mail: pfarrerausschuss@ekhn.de

Mehr dazu im Internet: www.pfarrerausschuss-ekhn.de

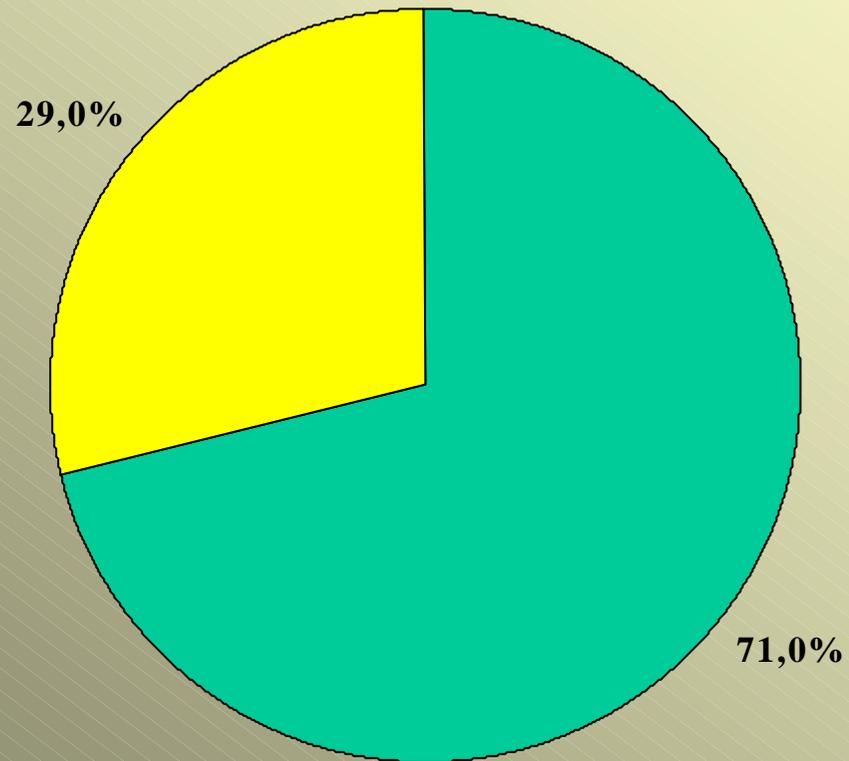
Eckdaten der Erhebung

	Anzahl	Prozent
PfarrerInnen	1951	Datensatz der Kirchenverwaltung
Falsche Adressen	38	
Vikare	61	
Real Befragte	1842	100,0%
Antworten	1015	55,10%
davon bis 2. Anschreiben	609	32,9%
nach 2. Anschreiben	409	22,1%
davon online Antworten	254	13,7%

Aufbau des Fragebogens

Teil A – Persönliche Aspekte	Teil B – Arbeitspezifische Aspekte	Teil C – Übergreifende Aspekte
Bereich 1: Persönliche Daten	Bereich 3: Arbeitssituation	Bereich 5: Gesamtkirchliche Aspekte
Bereich 2: Wohnsituation	Bereich 4: Arbeitsschwer- punkte, Fortbildung	Bereich 6: Gesamtzufriedenhei t

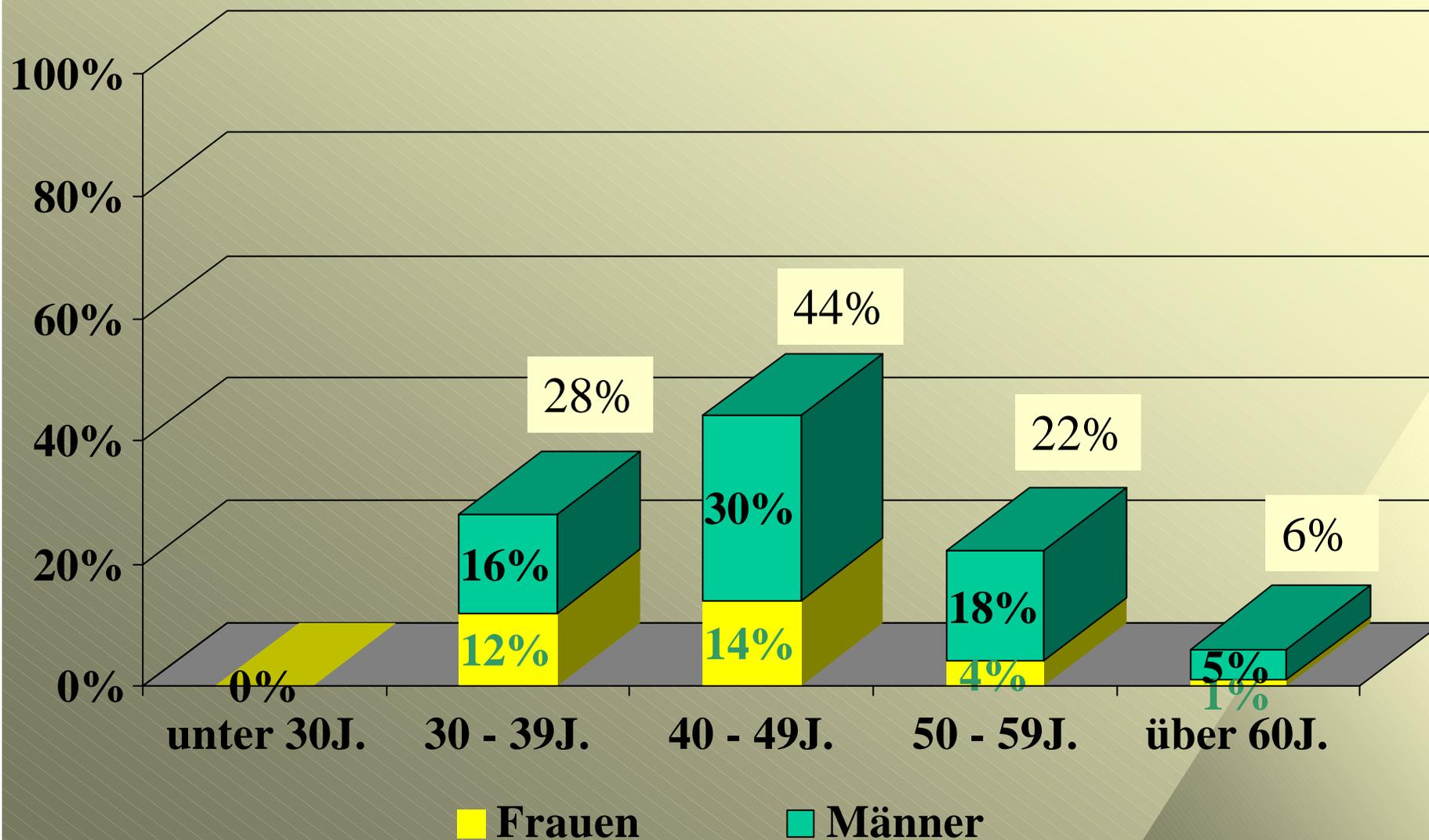
Geschlechterverteilung



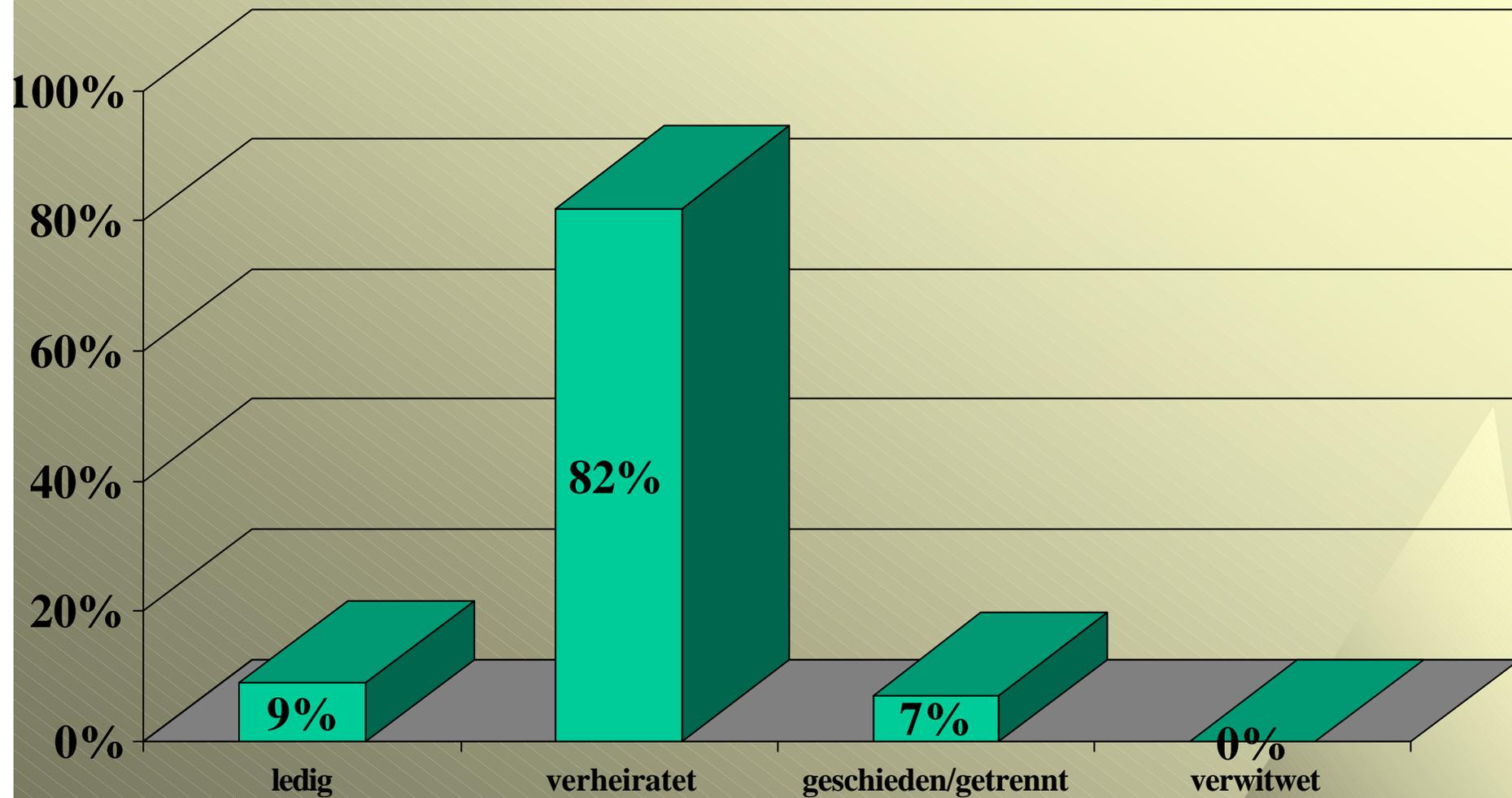
 männlich

 weiblich

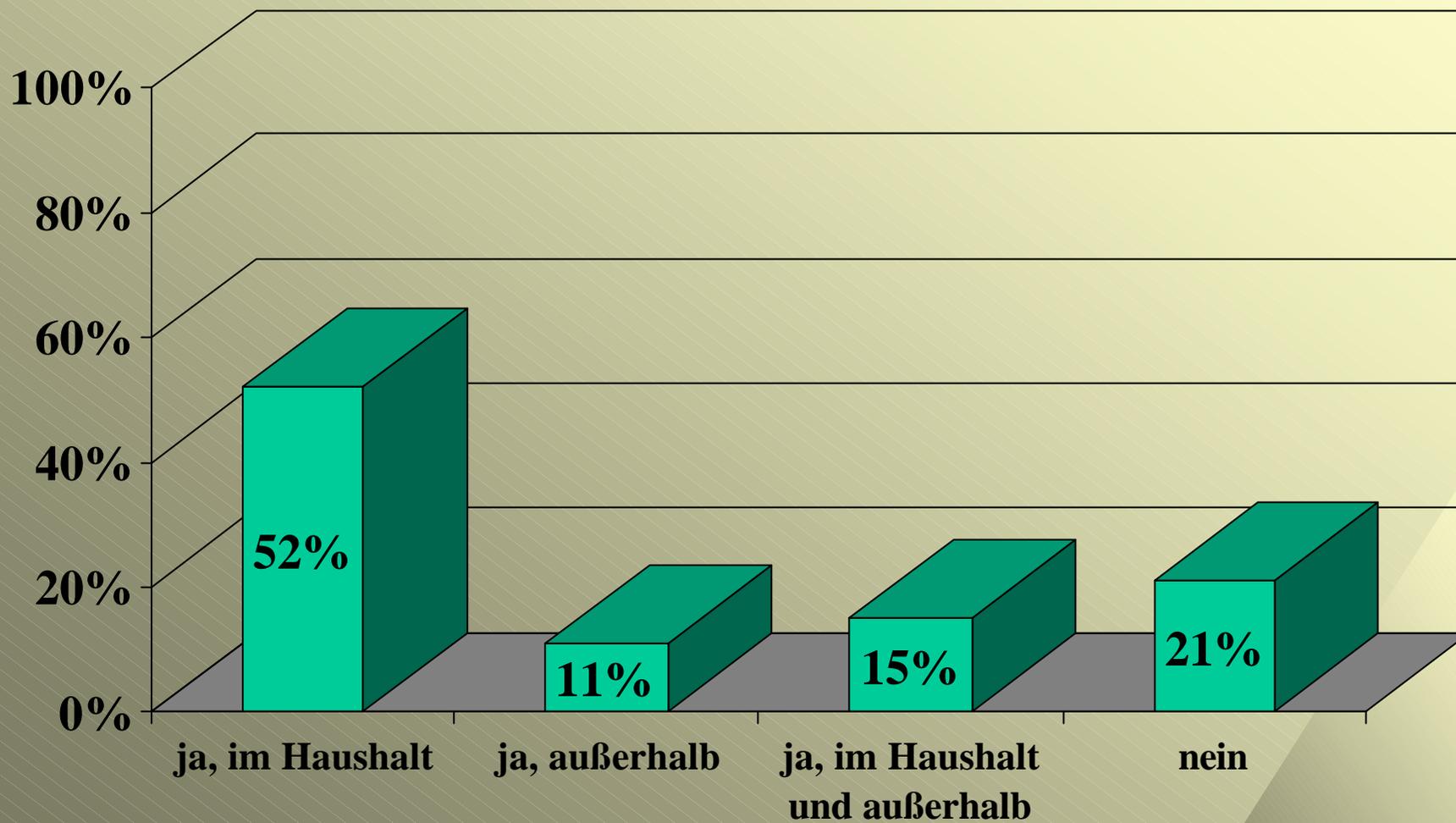
Altersverteilung



Familienstand

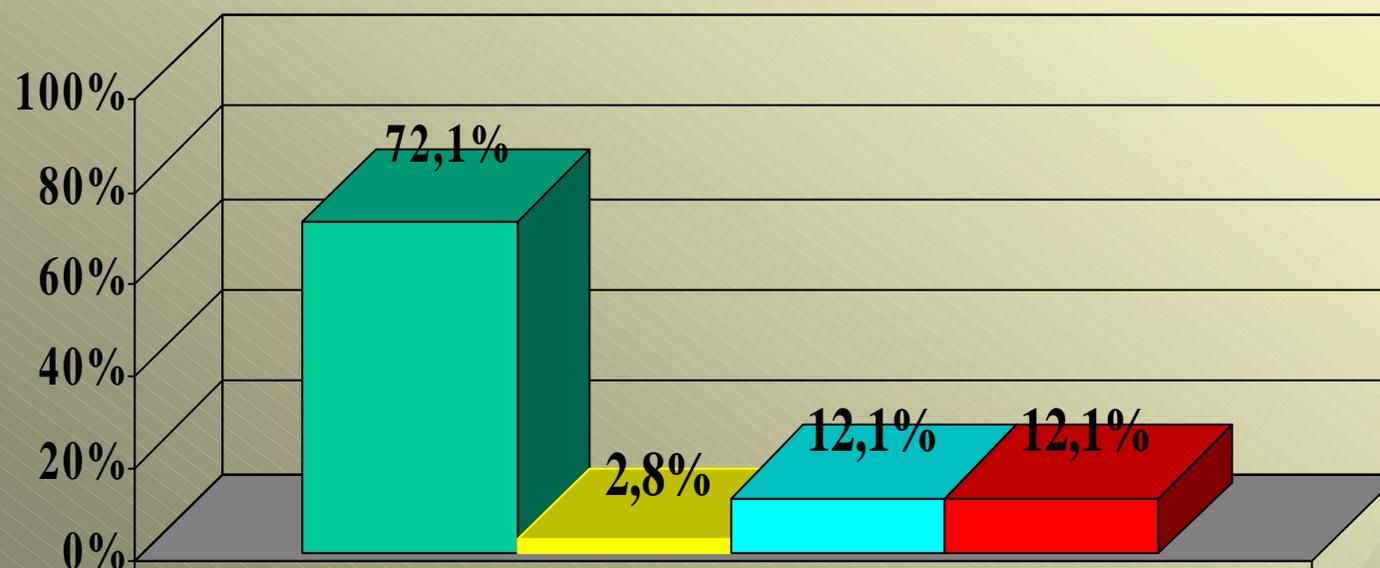


Kinder



Wohnsituation

Von den PfarrerInnen in der EKHN wohnen insgesamt



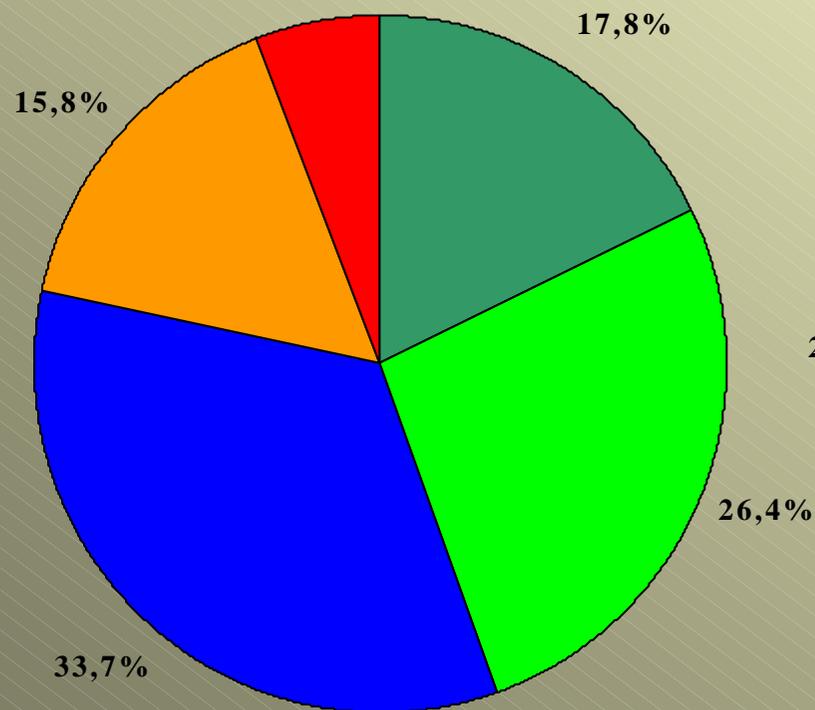
■ Pfarrhaus/Dienstwohnung ■ Kirchl. Vermieter
■ Priv. Vermieter ■ Eigentum

Zufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Wohnsituation?

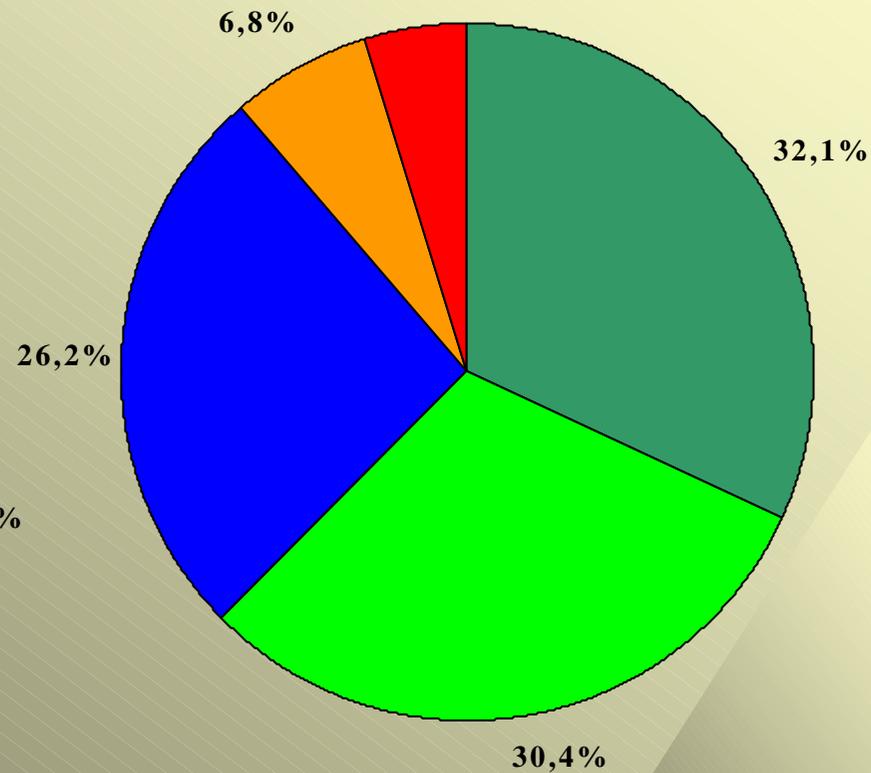
alle

5,7%



übergemeindlich tätige

4,6%



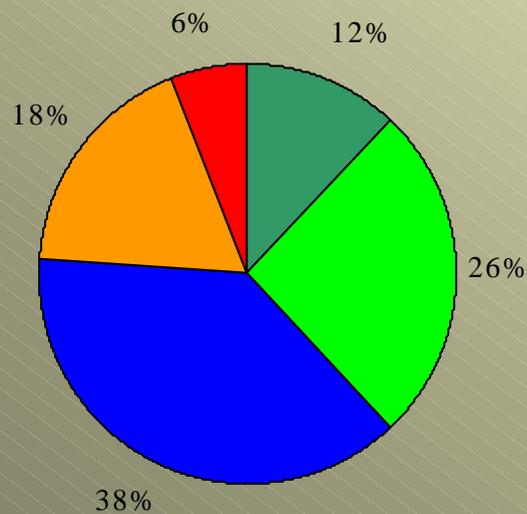
■ vollkommen zufrieden
■ zufrieden
■ unzufrieden

■ sehr zufrieden
■ weniger zufrieden

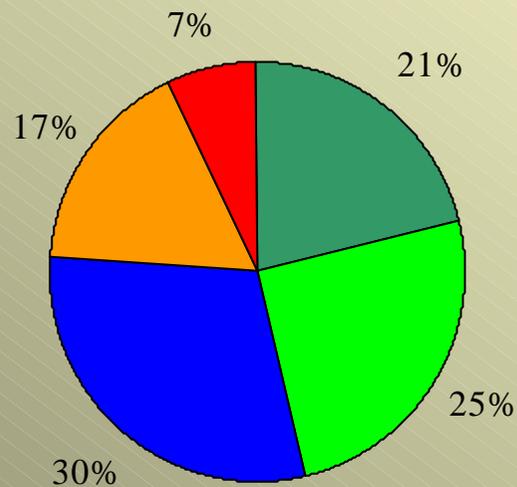
Zufriedenheit im Vergleich

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Wohnsituation?

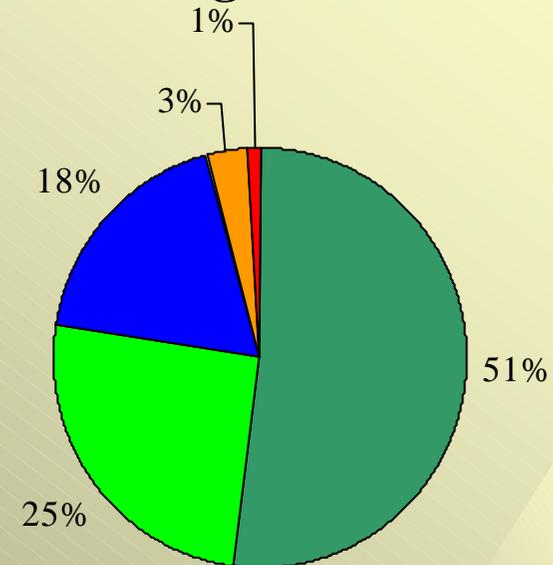
Im Pfarrhaus



priv. Miete



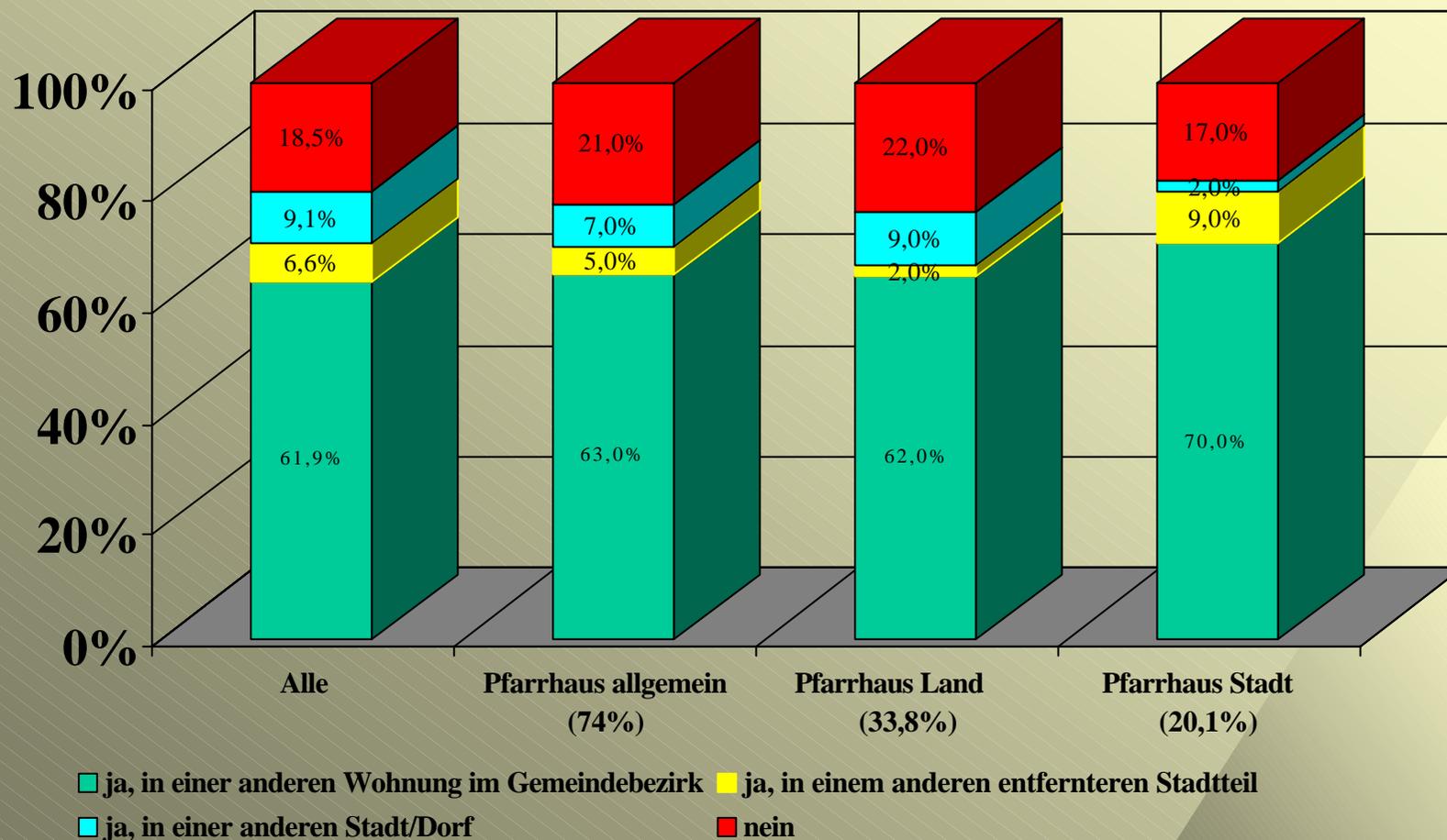
Eigentum



- vollkommen zufrieden
- sehr zufrieden
- zufrieden
- weniger zufrieden
- unzufrieden

Residenzpflicht im Pfarrhaus

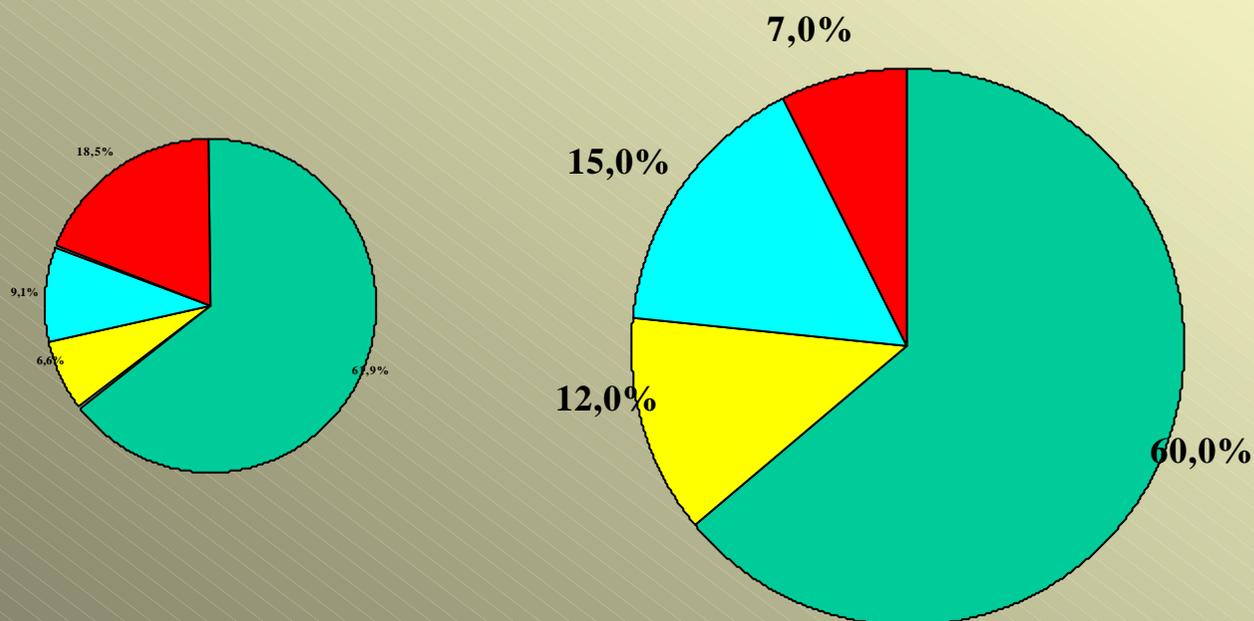
Sollte es Ihrer Meinung nach möglich sein, dass der/die GemeindepfarrerIn in einer anderen Wohnung wohnen kann?



Residenzpflicht von außen

Sollte es Ihrer Meinung nach möglich sein, dass der/die GemeindepfarrerIn in einer anderen Wohnung wohnen kann?

Was sagen diejenigen, die in einer eigenen Wohnung/Haus wohnen? Das sind 12,1% der PfarrerInnen der EKHN



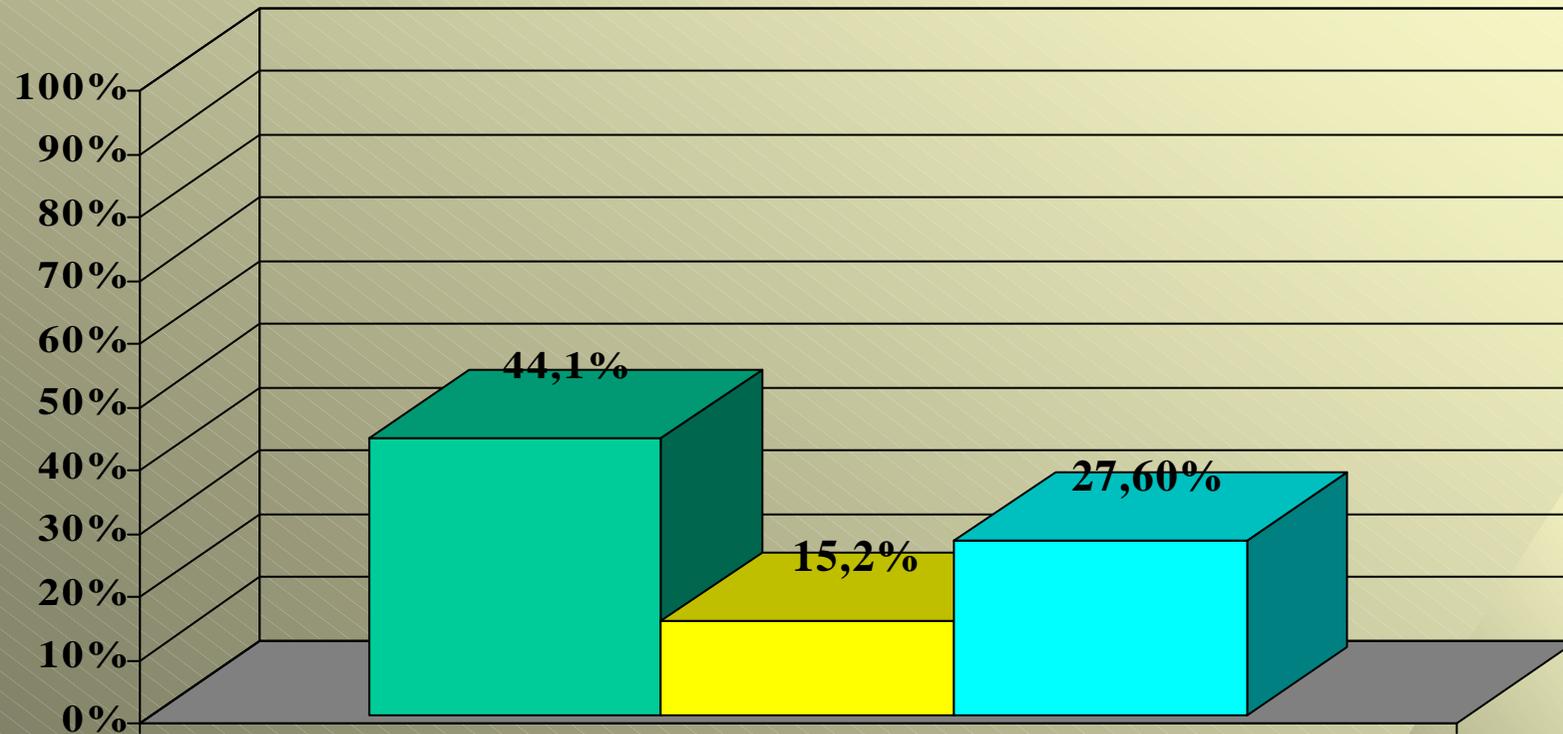
- ja, in einer anderen Wohnung im Gemeindebezirk
- ja, in einem anderen entfernten Stadtteil
- ja, in einer anderen Stadt/Dorf
- nein

Fazit Wohnen

- **$\frac{3}{4}$ der PfarrerInnen leben unter den Bedingungen der „Residenzpflicht“**
- **Jede/r fünfte PfarrerIn ist unzufrieden mit seiner/ihrer Wohnsituation**
- **Weit weniger als die Hälfte ist sehr zufrieden mit der Wohnsituation**
- **Die „Residenzpflicht“ wird noch nicht mal mehr von jeder/m fünften PfarrerIn befürwortet**
- **PfarrerInnen, die von der Residenzpflicht befreit sind wohnen zufriedener**
- **In dieser Personengruppe wird die Residenzpflicht nur noch von einer kleinen Minderheit befürwortet**
- **Allerdings befürworten knapp $\frac{2}{3}$ aller PfarrerInnen eine „Präsenzpflicht“ in der Gemeinde**

Zur Arbeitssituation

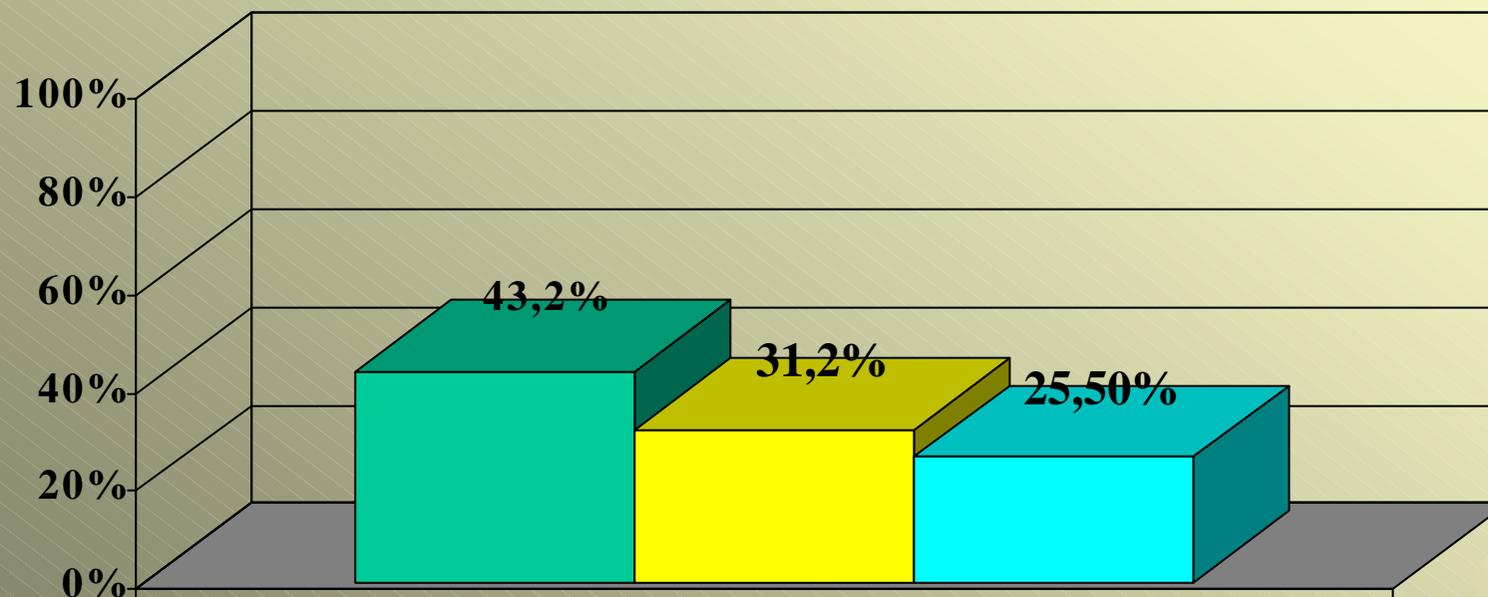
Was gefällt Ihnen bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit besonders gut?
(946 KollegInnen haben geantwortet = 100%)



- Vielfältigkeit, Selbstbestimmung
- Zusammenarbeit mit Haupt- u. Ehrenamtlichen
- Arbeitsinhalte

Zur Arbeitssituation

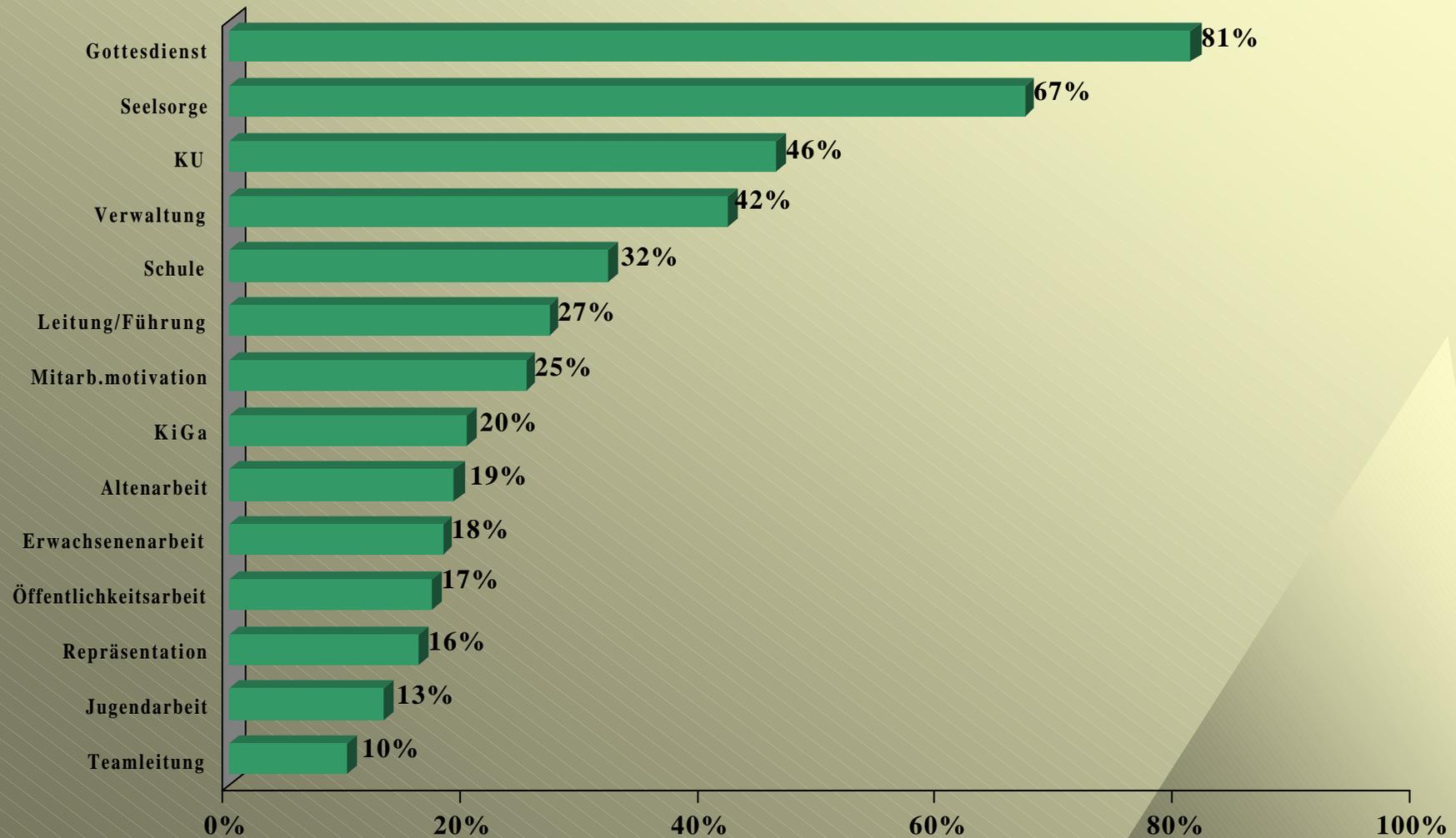
Was könnte bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit besser sein?
(842 KollegInnen haben geantwortet = 100%)



- Arbeitsorganisation, Arbeitsbelastung
- Zusammenarbeit mit KollegInnen u. Ehrenamtlichen (KV)
- Anerkennung durch LGA, KL u. Kirchenverw.

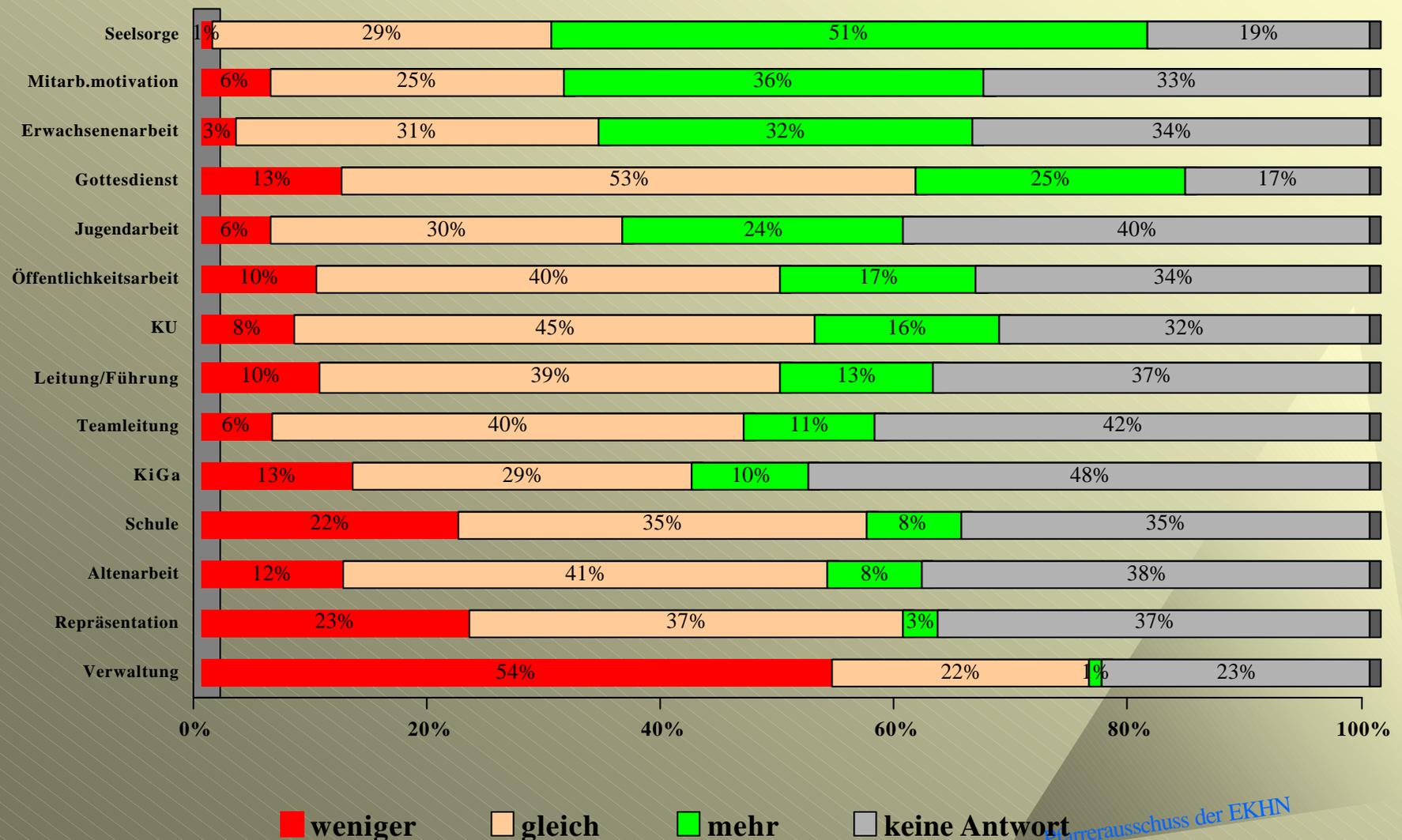
Tätigkeitsfelder (Realität)

Welche sind die wichtigsten Tätigkeitsfelder in Ihrem Arbeitsbereich? (max. 5 Nennungen)



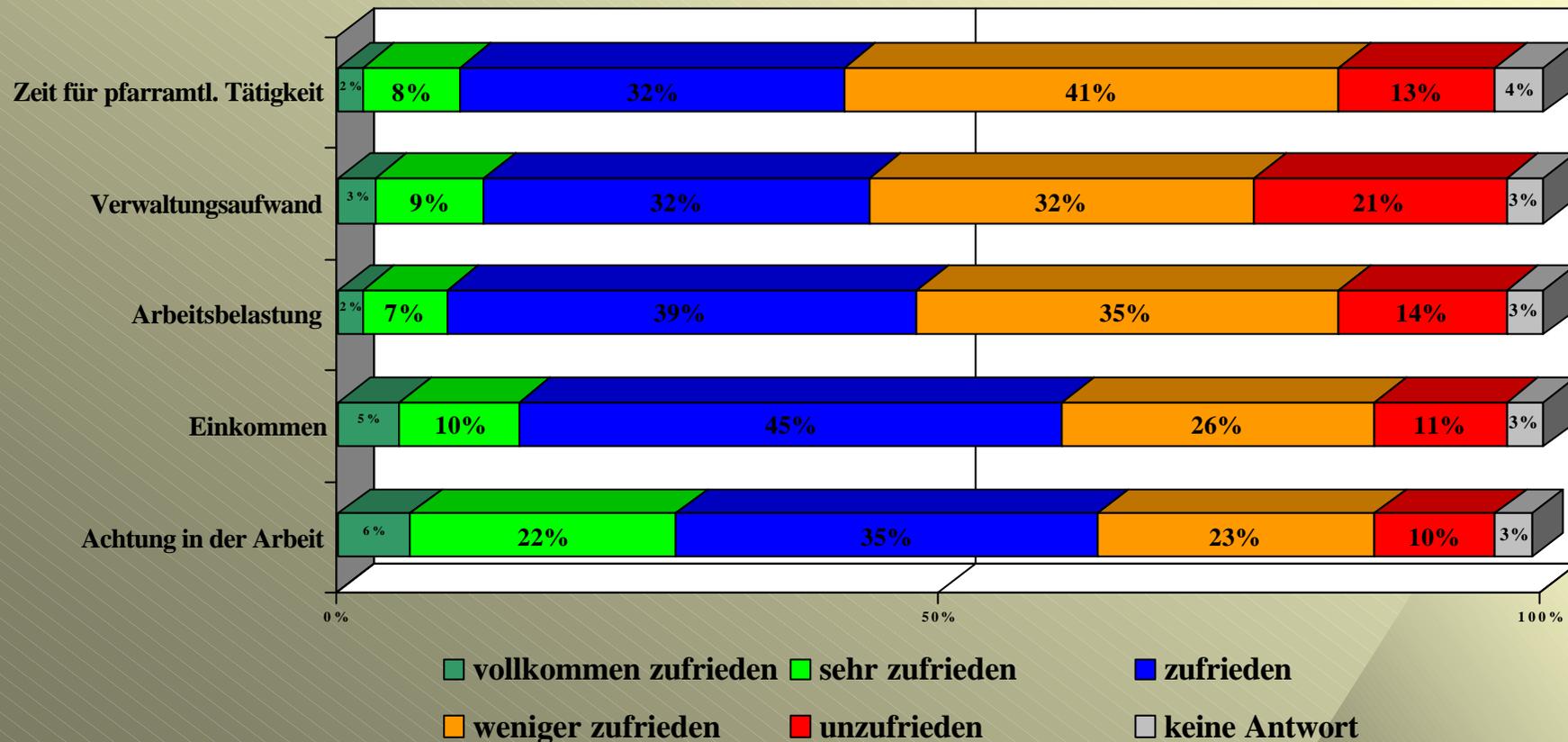
Tätigkeitsfelder (Wunsch)

In welchen Tätigkeitsfeldern würden Sie sich gerne weniger, gleichbleibend oder mehr engagieren?



Zufriedenheit/ Arbeitsaspekte

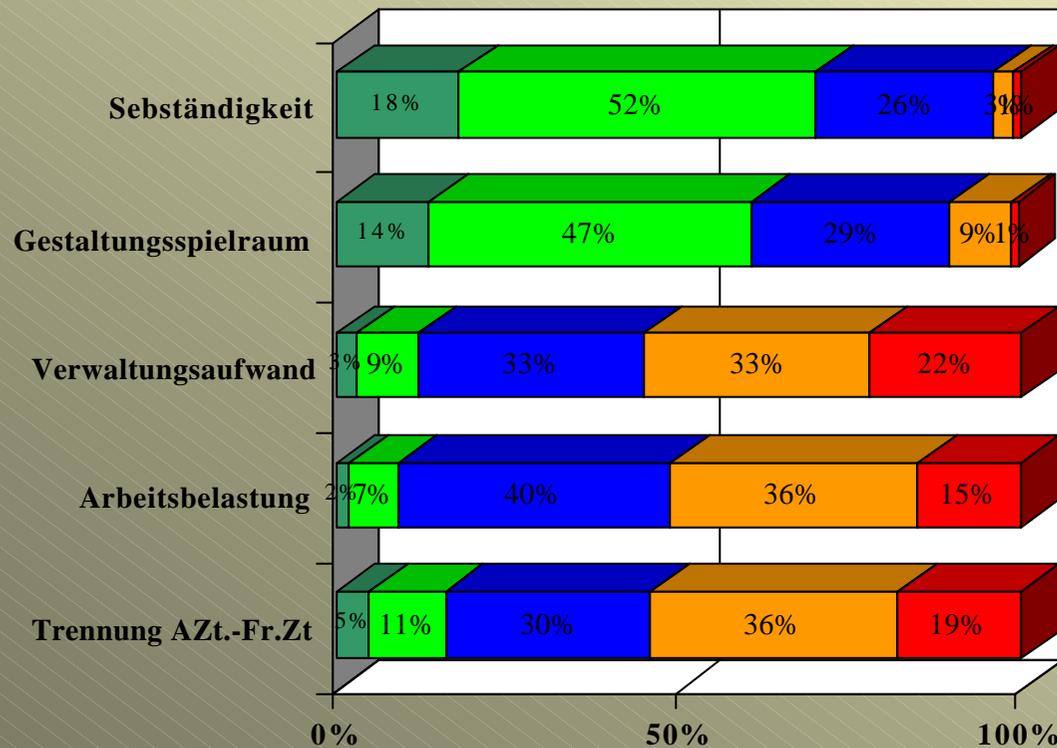
Wie Zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Arbeit?



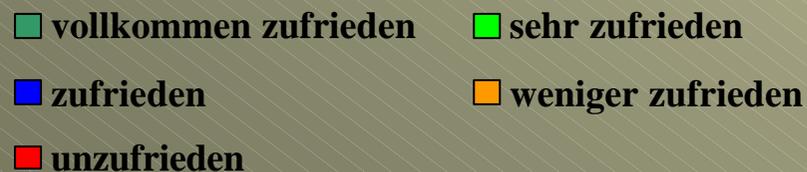
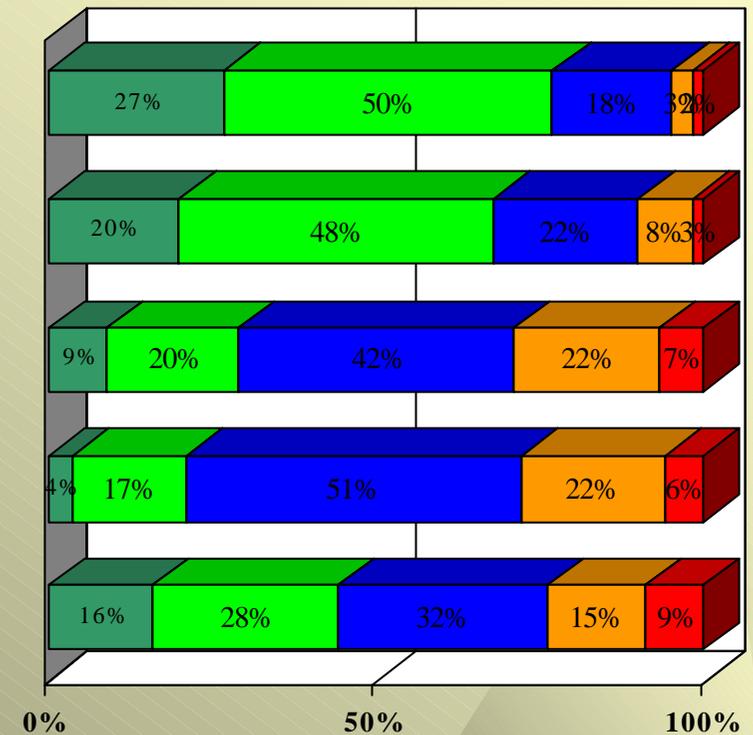
Arbeitsaspekte im Vergleich

Wie Zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Arbeit?

Alle



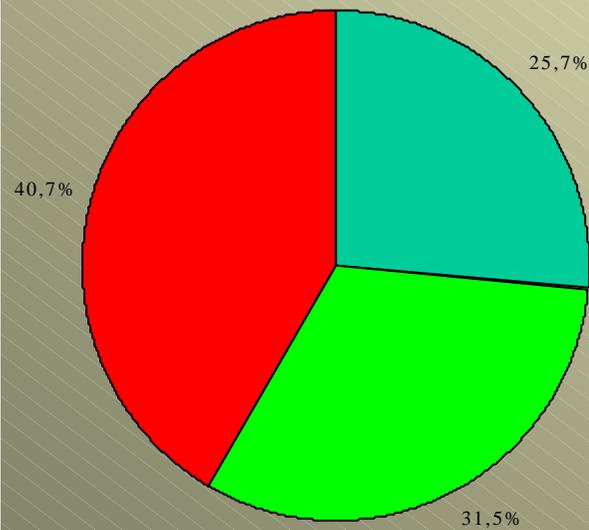
Übergemeindlich tätige



Arbeitszeit

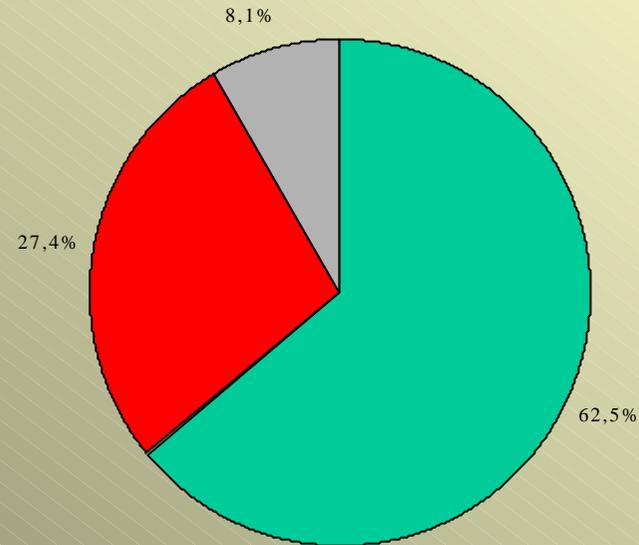
Nach eigenen Angaben wenden die KollegInnen durchschnittlich **54,25 Std.** in der Woche für ihre Tätigkeit als PfarrerIn auf.

Arbeitszeitregelung?



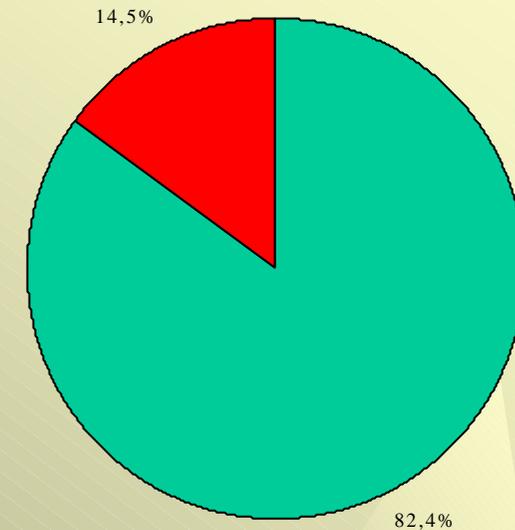
- Ja
- Ja mit Überstundenausgleich
- Nein

Arbeitszeiterfassung?



- Ja
- Nein
- Keine Meinung

Ansprechbarkeit außerhalb der Arbeitszeit



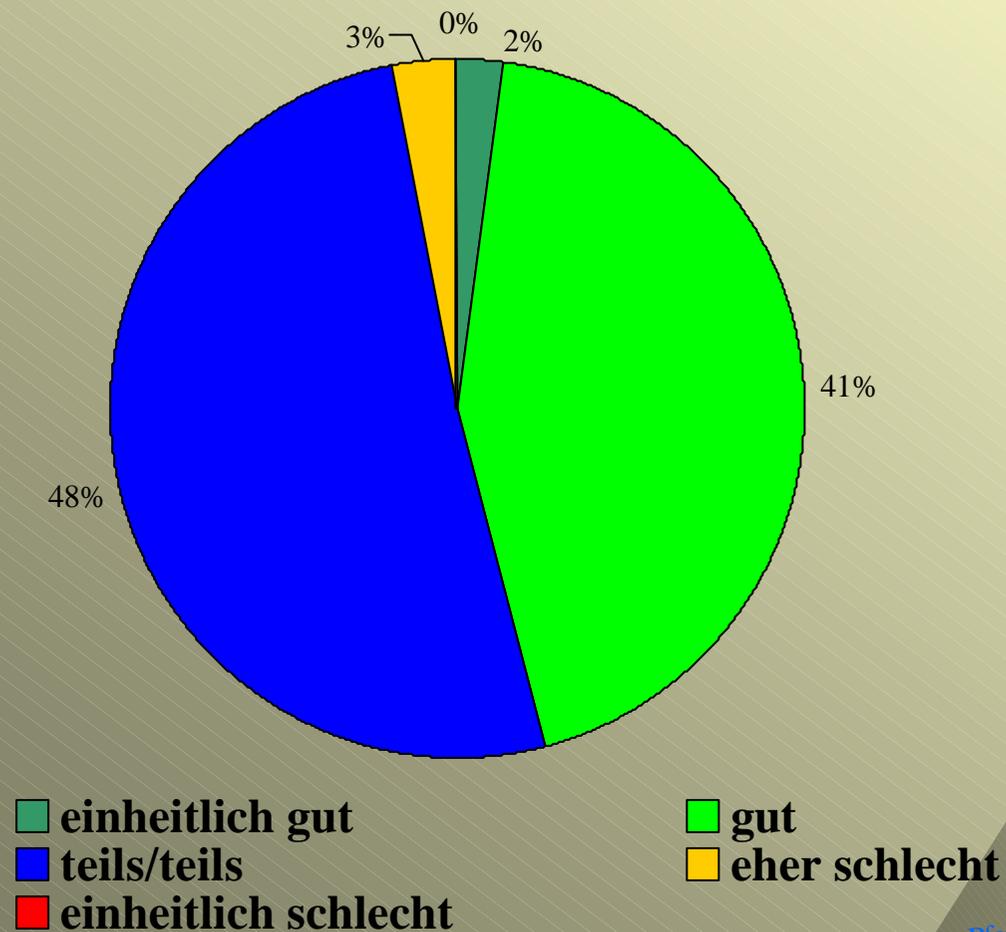
- Ja
- Nein

Fazit Arbeit

- **Vielfalt und Selbstbestimmung in der Arbeit bestimmen annähernd zur Hälfte die Arbeitszufriedenheit**
- **Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung stören die Zufriedenheit**
- **Die klassischen Tätigkeitsfelder GD, Seelsorge, KU stehen an der Spitze der Arbeitsanforderungen**
- **Die Anforderungen aus Führung/Leitung, Motivation der MA nimmt zu**
- **Entlastung wird gewünscht von mehr als der Hälfte der KollegInnen in den Verwaltungstätigkeiten**
- **Auch Schule und ‚Repräsentation‘ sollte weniger in Anspruch nehmen**
- **Dafür wollen sich die KollegInnen mehr engagieren in Seelsorge (ü.50%), in der MA-Motivation, Erwachsenenarbeit, Jugendarbeit und GD**
- **Verwaltungsarbeit ist ein großer Aspekt der Unzufriedenheit („Zu wenig Zeit für das ‚Eigentliche‘!“)**
- **Mehr als ein Drittel ist unzufrieden mit dem Gehalt. Fast die Hälfte findet es ‚okay‘. Nur 15% der KollegInnen finden es eine gute Entlohnung.**

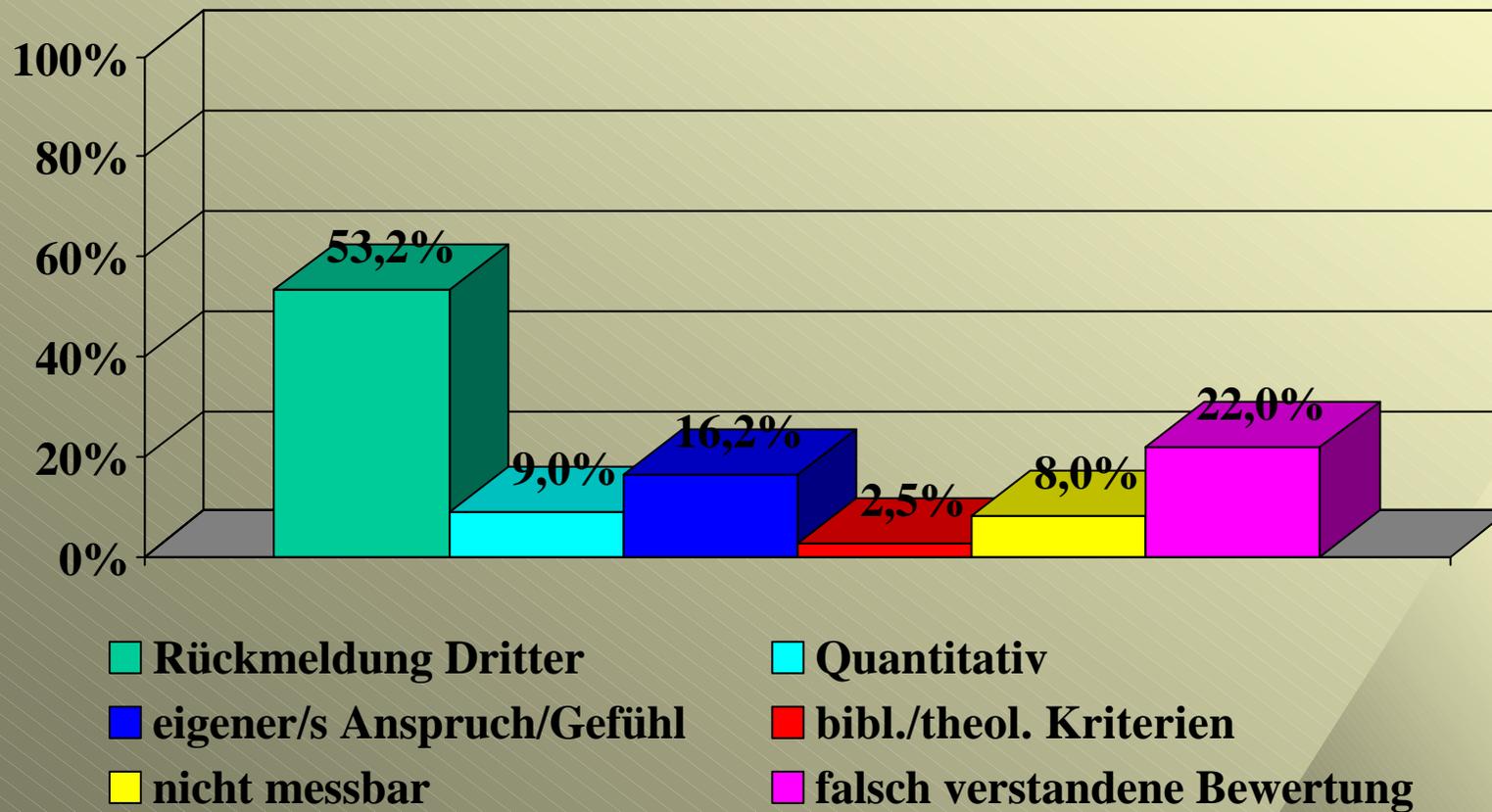
Qualität der PfarrerInnen

Wie bewerten Sie die Qualität der Arbeit der PfarrerInnen in der EKHN insgesamt?



Qualitätsmessung

Wie messen Sie die Qualität Ihrer eigenen pastoralen Arbeit? (793 KollegInnen haben geantwortet = 100%)



Qualitätsmessung-Einzel

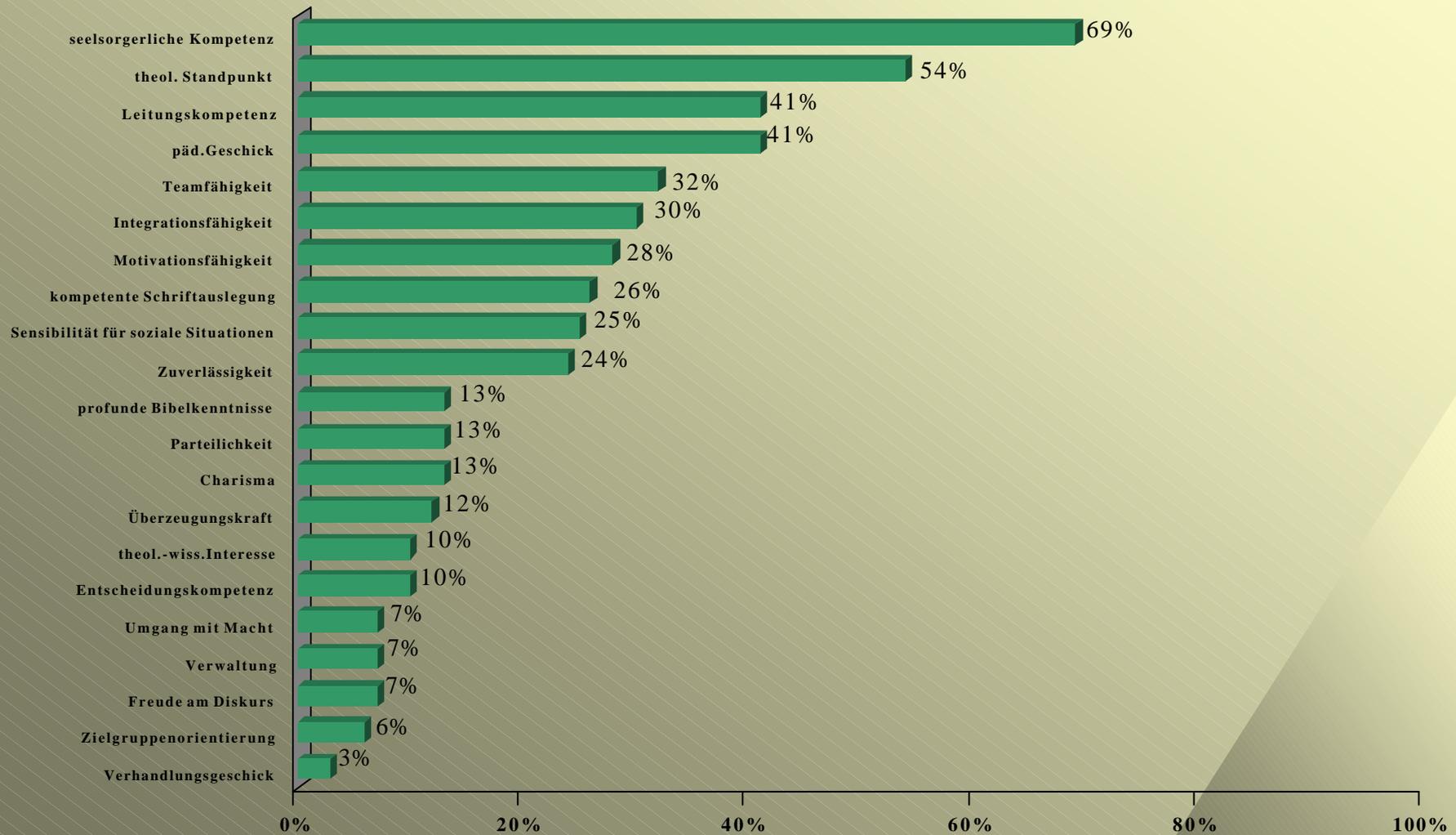
Wie messen Sie die Qualität Ihrer eigenen pastoralen Arbeit?

Einzelantworten:

- „Wie soll ich das messen? Ich gebe mir viel Mühe und denke es ist gut, was ich tue.“
- supergut
- „Man reiche mir ein Eichmaß“
- „An der Zahl der Erwachsenentaufen!“
- „Mit KV Ziele definieren für festgelegten Zeitraum, daran arbeiten und mit KV auswerten!“
- „...geht nicht, sind nicht in der Industrie!“
- „Gar nicht. Ich arbeite als begnadigter Sünder auf Hoffnung!“
- „...manchmal mit Stoppuhr, manchmal mit Thermometer!“
- „Fragen Sie Gott“
- „...überhaupt nicht, ist Sache meines Chefs!“
- „...eine ungewöhnlich dämliche Frage mit so wenig Platz!“
- „...verstehe die Frage nicht.“
- „Ich bewerte mich nicht selbst, das sollen andere tun.“
- „mit PZI – Parochialem-Zufriedenheits-Index“
- „Hilfe! Gar nicht.“

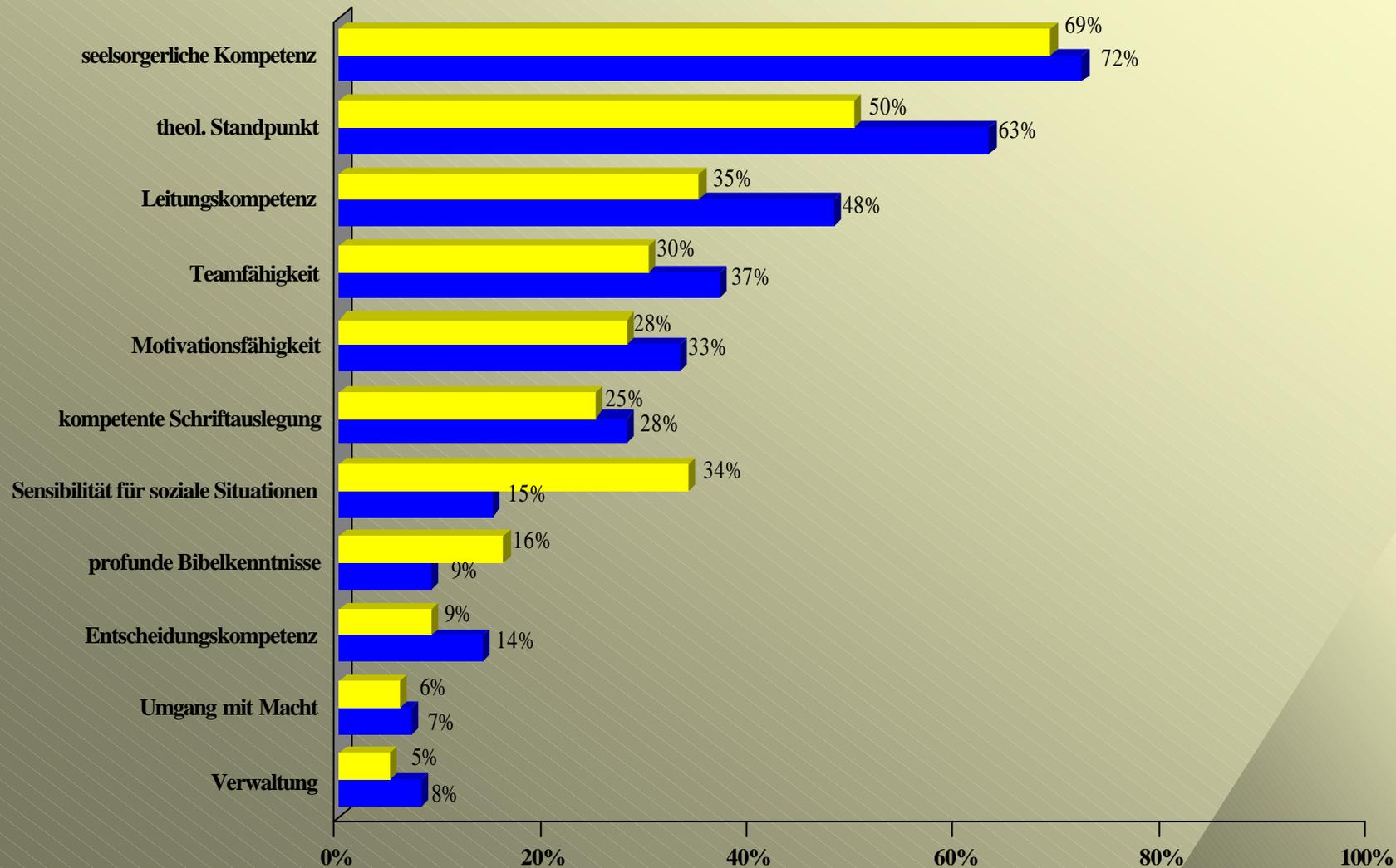
Fähigkeiten/Kenntnisse heute

**Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sollte ein/e PfarrerIn heute haben?
(max. 5 Nennungen)**



Fähigkeiten/Kenntnisse im Vergleich (50-59J+ 30-39J.)

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sollte ein/e PfarrerIn heute haben? (max. 5 Nennungen)

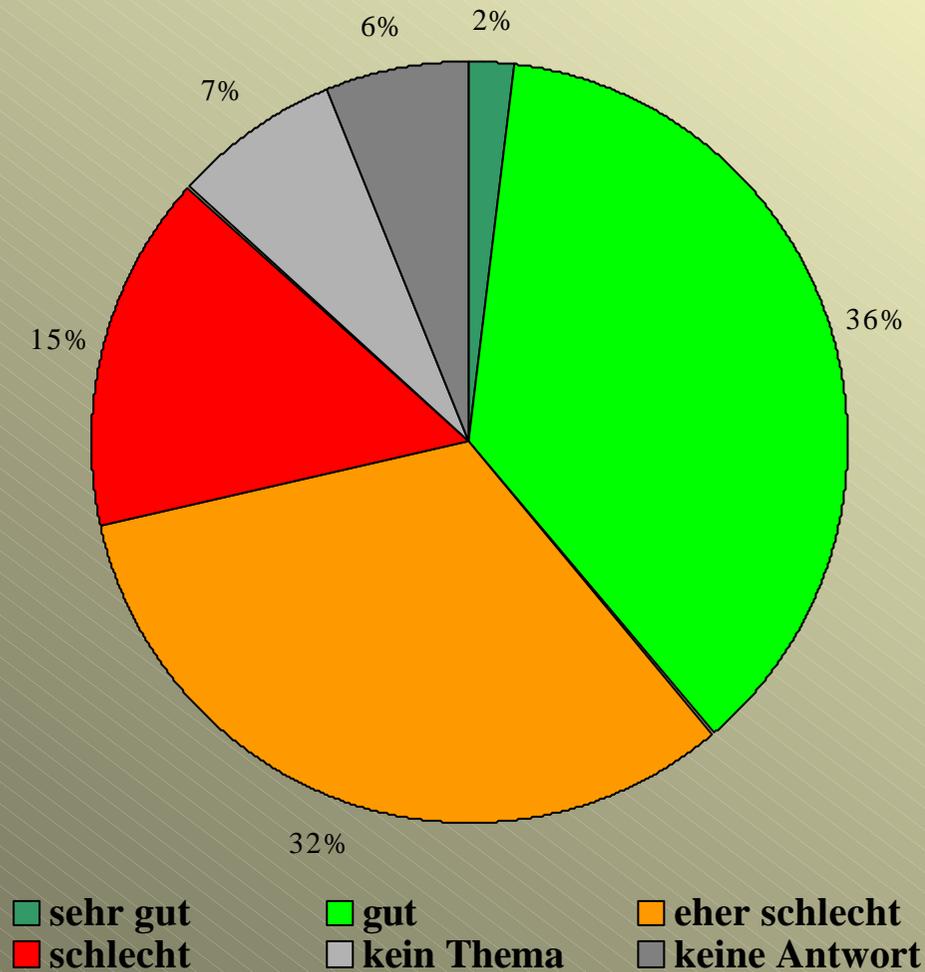


Fazit Qualität der Arbeit

- **Die Einschätzung der Qualität der Arbeit der KollegInnen in der EKHN schwankt zwischen gut und ‚na ja‘ (2- bis 3+)**
- **Das Messen dieser Arbeitsqualität bereitet den KollegInnen nicht geringe Schwierigkeit**
- **1/3 der KollegInnen lehnen es strikt ab oder verstehen es schlicht nicht**
- **Seelsorge führt auch die Rangliste der heute wichtigen Fähigkeiten im Pfarrberuf an**
- **Die Fähigkeit der Leitungskompetenz steht bereits an dritter Stelle**
- **Dagegen scheinen Schlagworte, wie Zielgruppenorientierung, Freude am Diskurs, Charisma oder Parteilichkeit der Arbeit hinten an zu stehen.**

Führungskompetenz

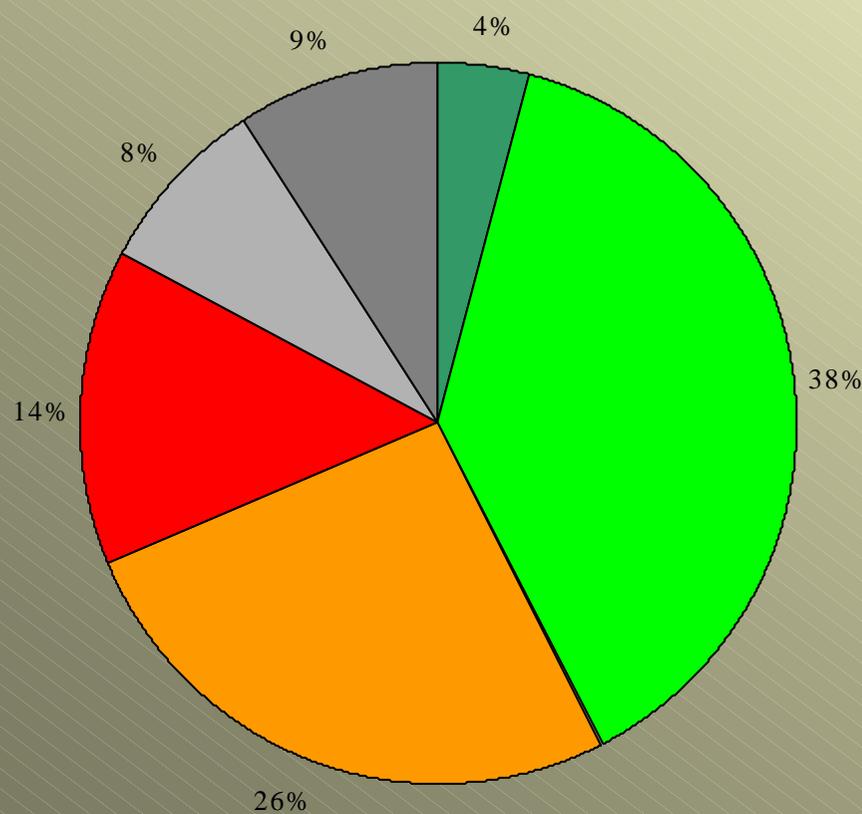
Wie beurteilen Sie die Führungskompetenz Ihrer dienstlichen Vorgesetzten?



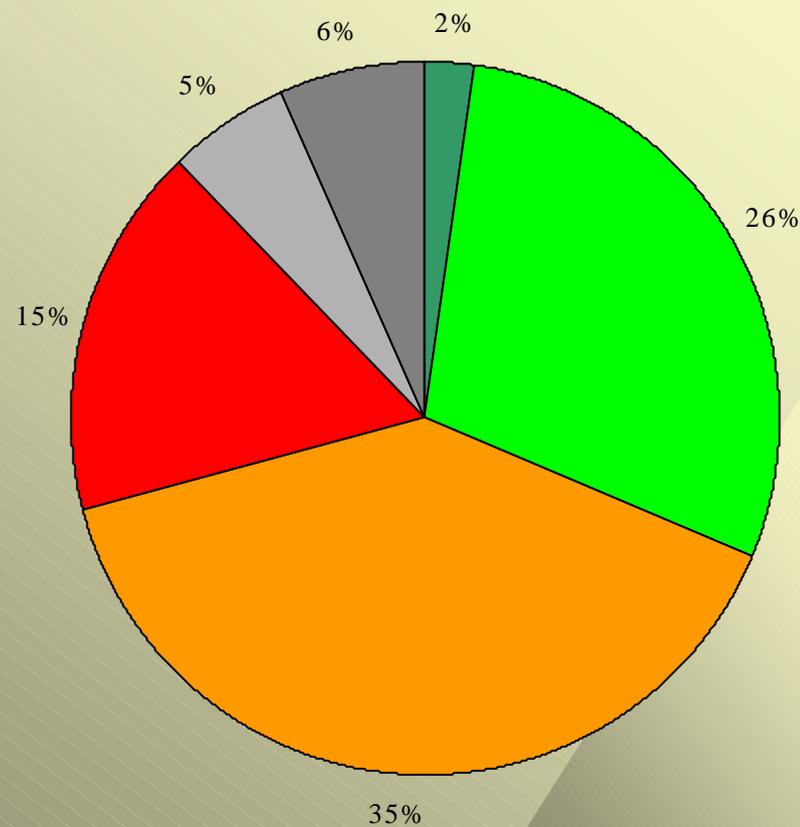
Führung/Leitung

Wie beurteilen Sie die Führungskompetenz Ihrer Vorgesetzten?

50J-59J.



30J.-39J.



sehr gut

gut

eher schlecht

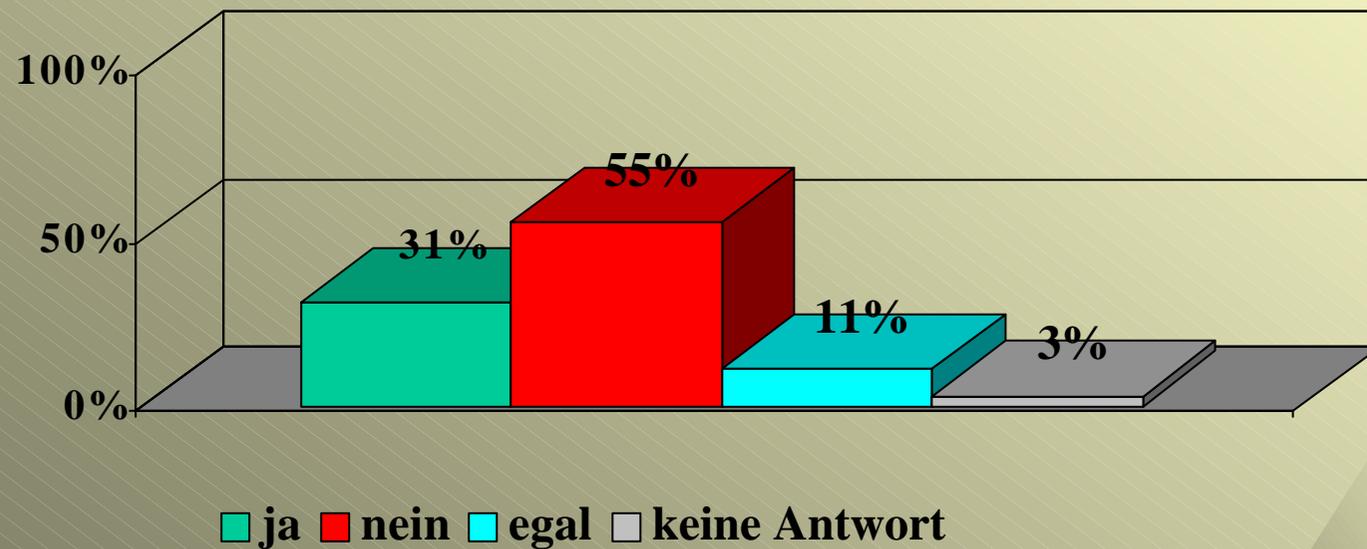
schlecht

kein Thema

Keine Antwort

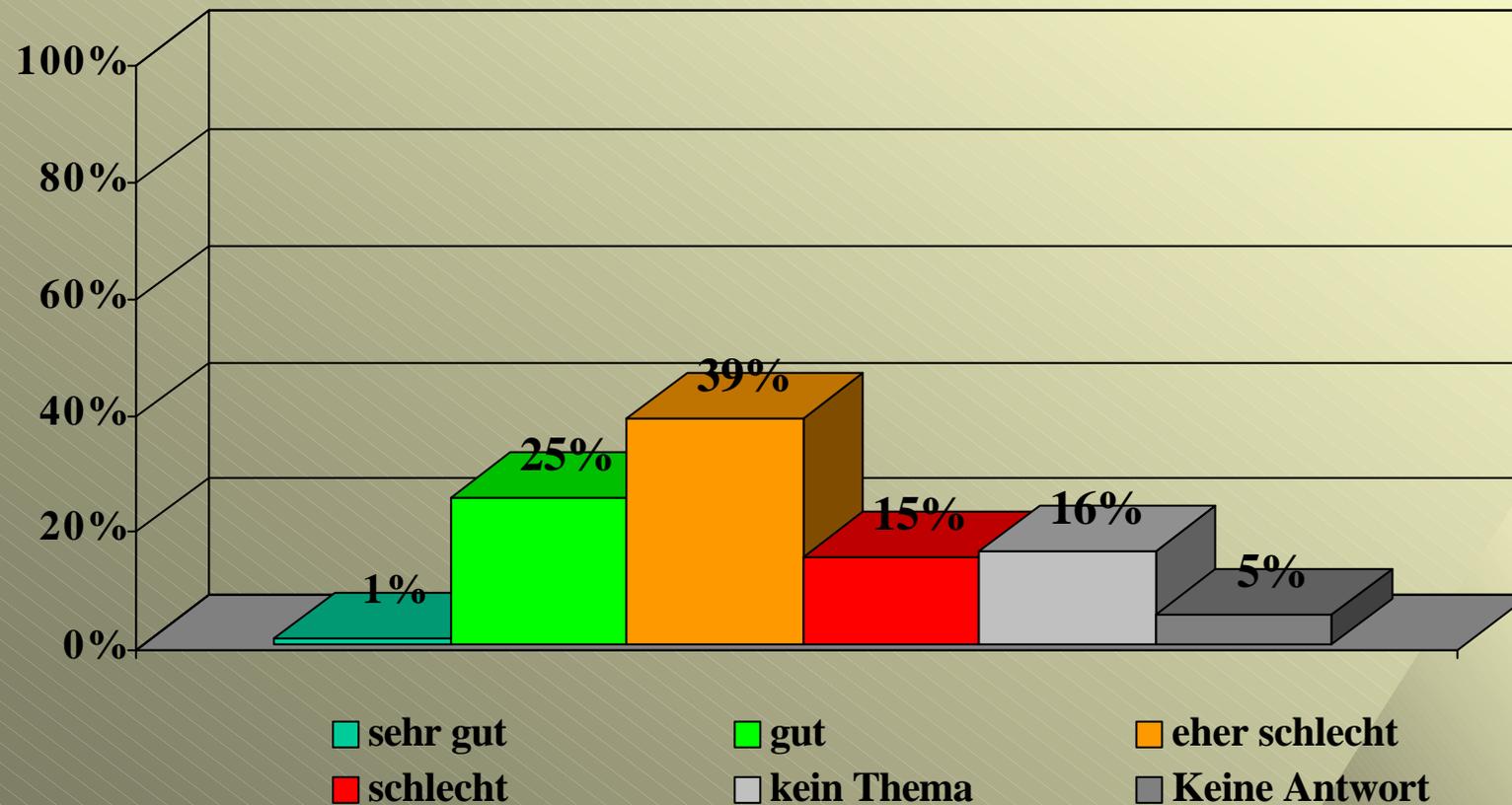
Karriere

Ist Karriere in der Kirche ein Thema für Sie?



Attraktive Stellen

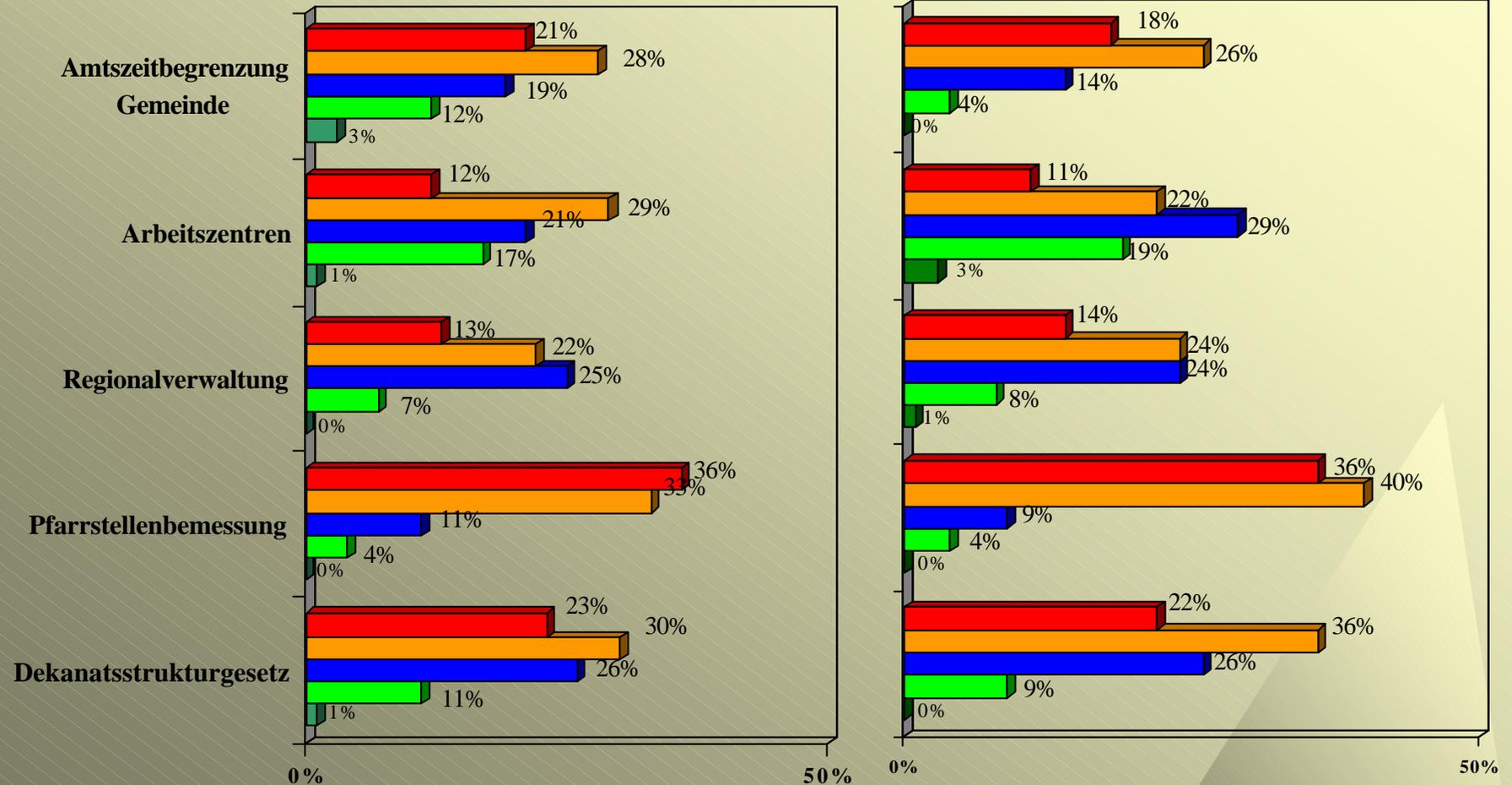
Wie bewerten Sie die Chancen, eine andere attraktive Stelle innerhalb der EKHN zu finden?



Wie beurteilen Sie die Reformen in der EKHN?

50J.-59J.

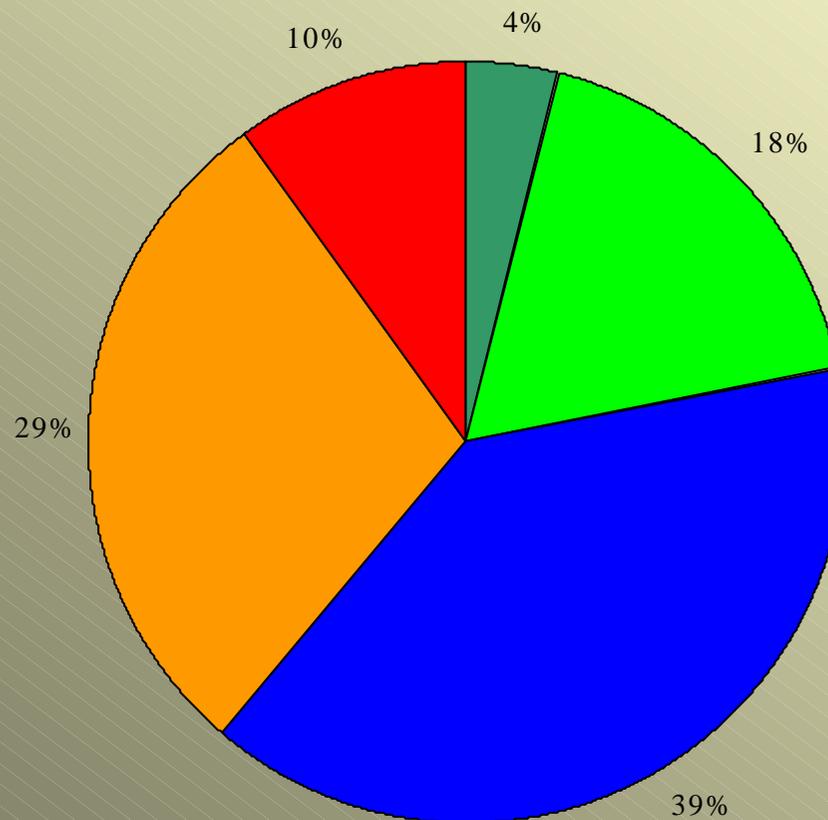
30J.-39J.



■ sehr gut ■ gut
■ zufriedenstellend ■ eher schlecht
■ schlecht

Information-Reformprozess

Wie fühlen Sie sich über den gegenwärtigen Reformprozess informiert?

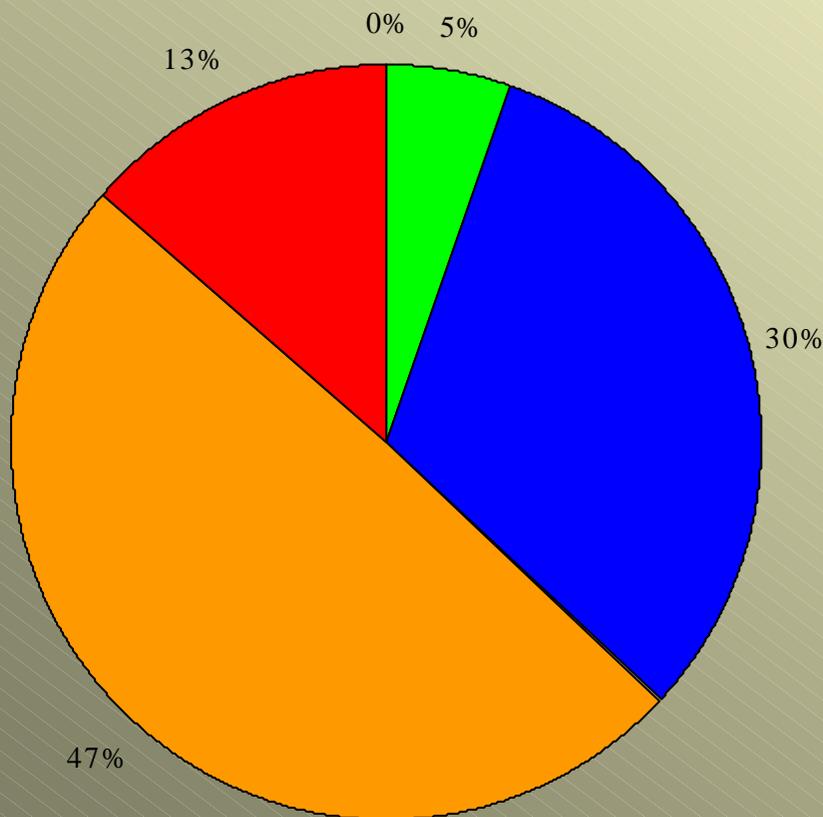


sehr gut
zufriedenstellend
schlecht
gut
eher schlecht

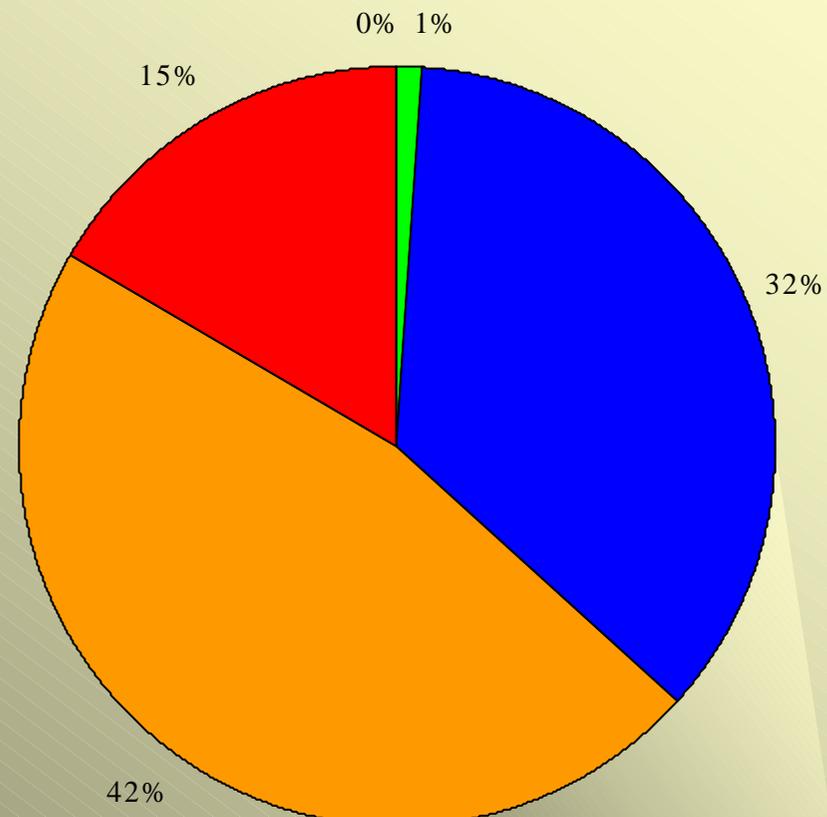
Zufriedenheit/Image

Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen mit dem Profil und dem Image der EKHN?

50J.-59J.



30J.-39J.

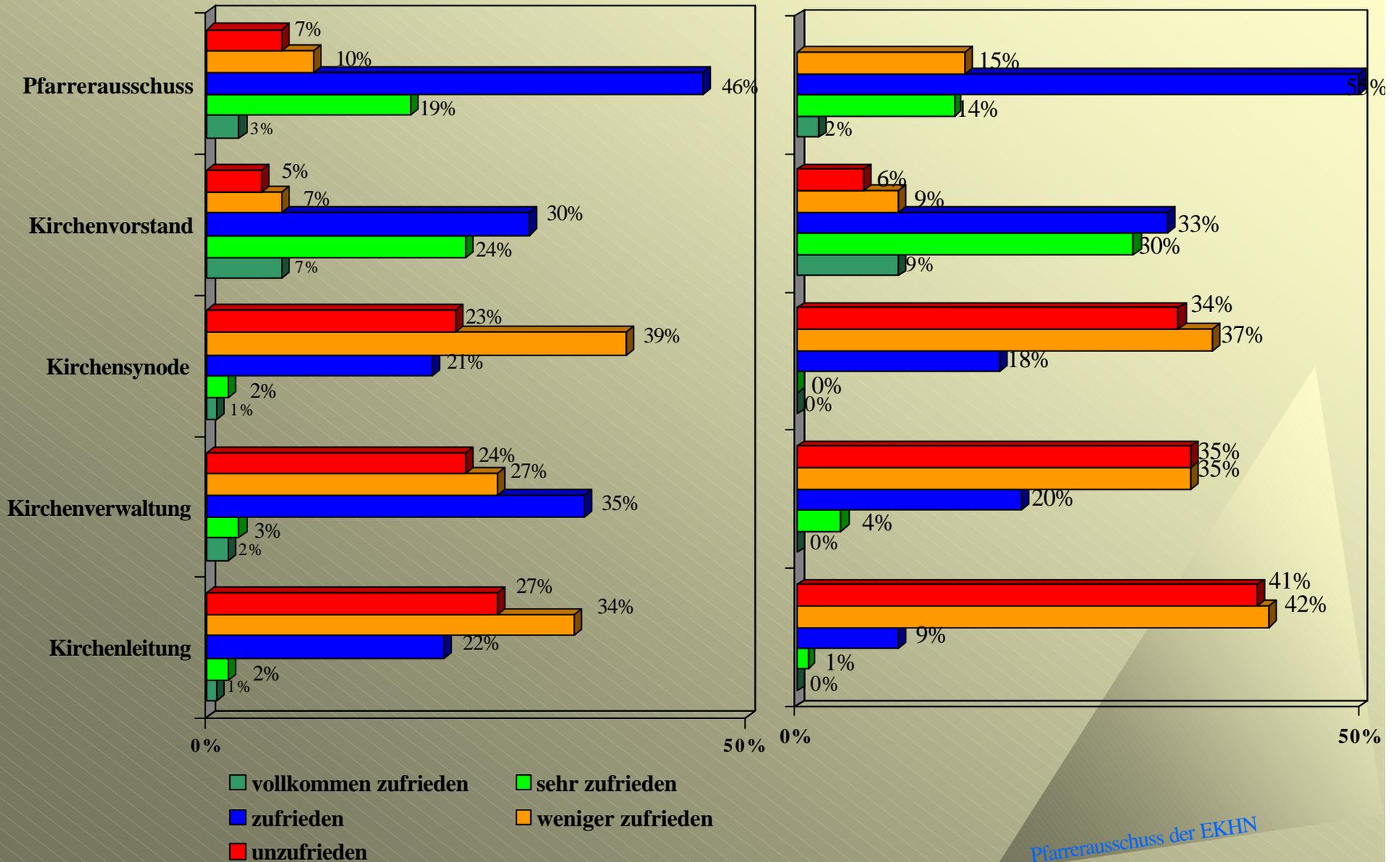


- vollkommen zufrieden
- sehr zufrieden
- zufrieden
- weniger zufrieden
- unzufrieden

Wie gut fühlen Sie sich in Ihrem Berufsalltag vertreten durch:

50J.-59J.

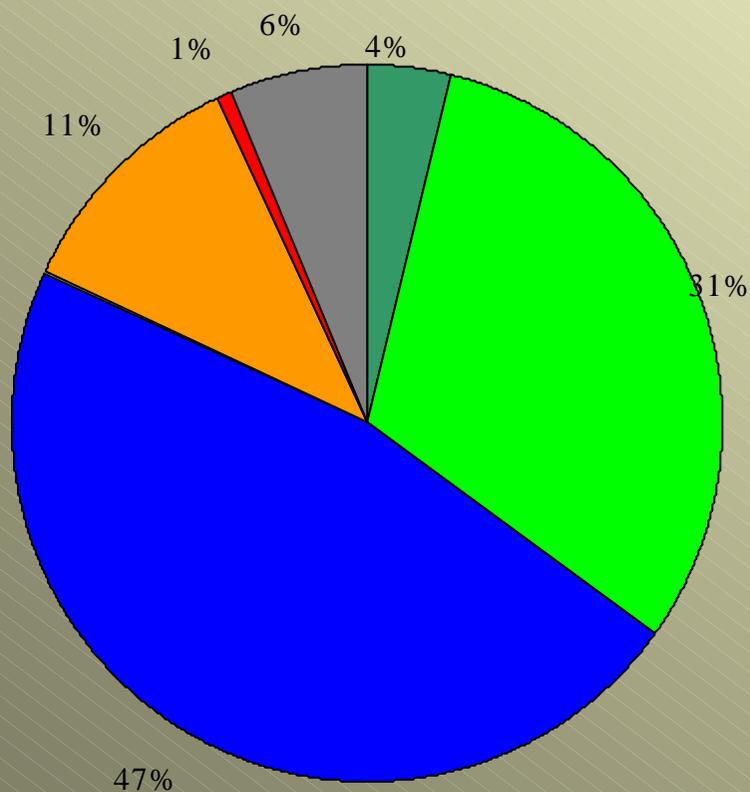
30J.-39J.



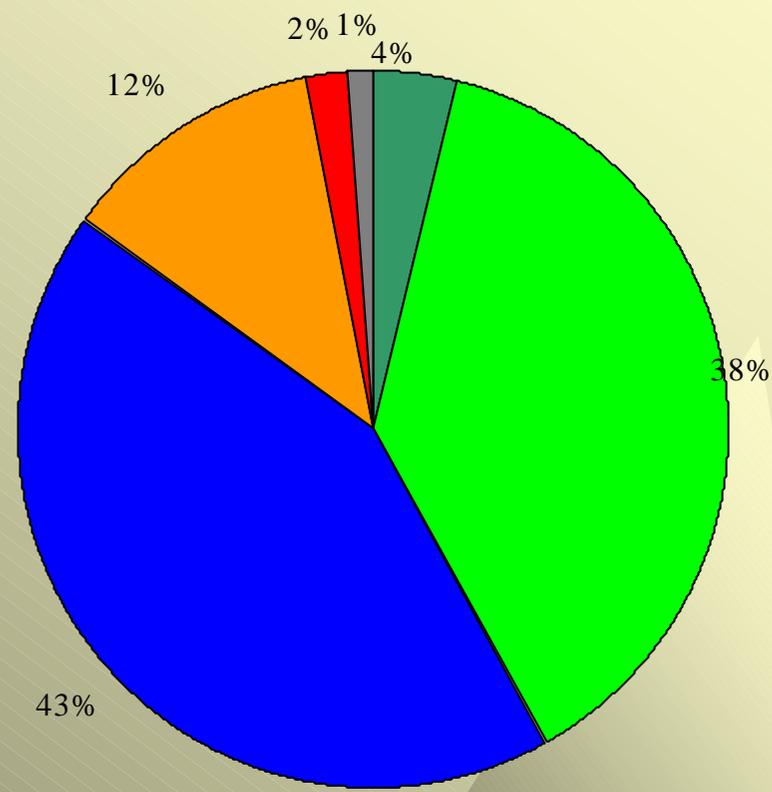
Zufriedenheit/insgesamt

Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen mit dem Pfarrberuf?

Frau



Mann



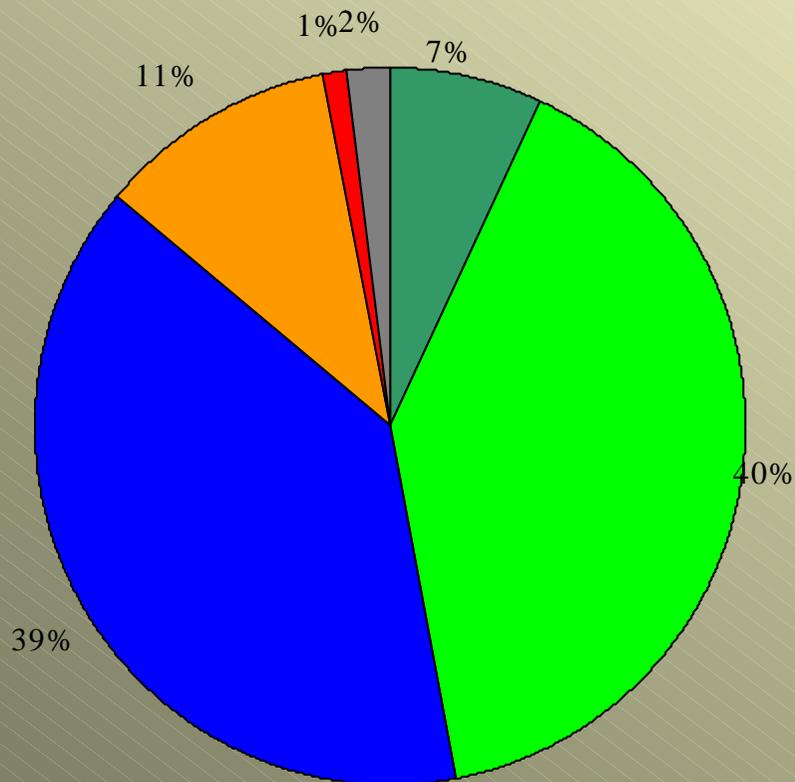
 vollkommen zufrieden
 zufrieden
 unzufrieden

 sehr zufrieden
 weniger zufrieden
 Keine Antwort

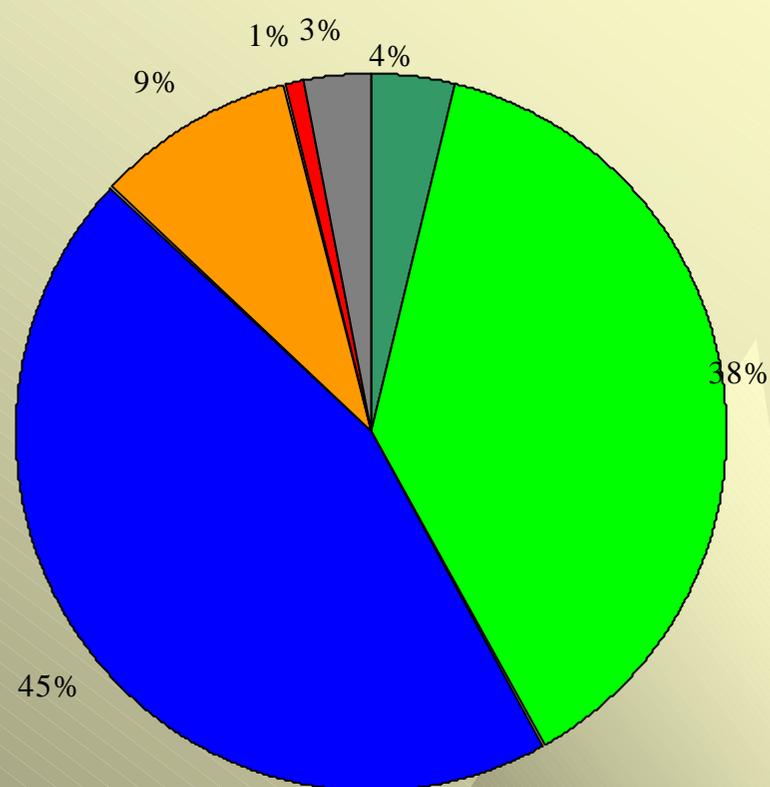
Zufriedenheit/insgesamt

Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen mit dem Pfarrberuf?

50J-59J



30J-39J

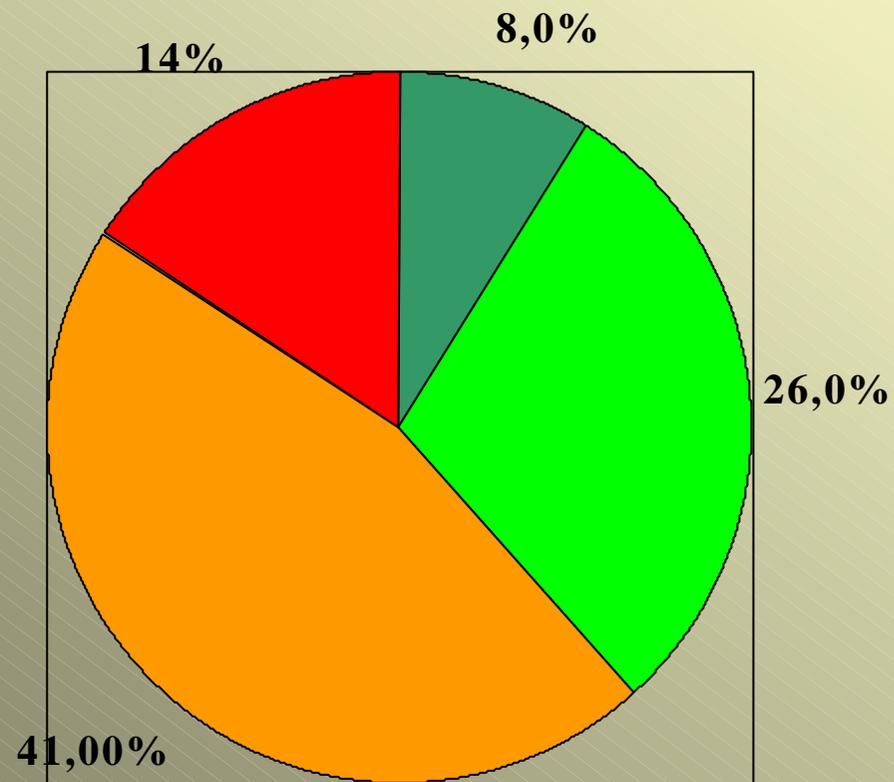


 vollkommen zufrieden
 zufrieden
 unzufrieden

 sehr zufrieden
 weniger zufrieden
 Keine Antwort

Rat an die Kinder

Würden Sie Ihren Kindern raten, Theologie mit dem Ziel
PfarrerIn zu studieren?



immer wahrscheinlich eher nicht abratens

Fazit Zufriedenheit

- **Fast die Hälfte bewertet die Führungskompetenz kirchlicher Vorgesetzter schlecht**
- **Nur etwas mehr als ein Drittel finden Führung/Leitung in der Kirche „gut“. Die Aussage verschärft sich bei den jüngeren KollegInnen**
- **Knapp ein Drittel denkt an Karriere. Die Chance eine adäquate Stelle zu finden wird gering eingeschätzt**
- **Der Reformprozess kommt schlecht weg. Pfarrstellenbemessung (78%-) und Dekanatsstrukturgesetz (57% -) besonders - Die KollegInnen fühlen sich überwiegend schlecht informiert über den Reformprozess der letzten Jahre**
- **Die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf ist insgesamt recht hoch. Bei den älteren KollegInnen höher als den jüngeren - Männer sind etwas zufriedener als Frauen**
- **Das Image der EKHN ist katastrophal bei Jung und Alt**
- **Die Vertretung durch kirchenleitende und –verwaltende Institutionen wird sehr schlecht beurteilt**
- **Je näher an der Gemeinde desto zufriedener**
- **Pfarrausschuss und PfarrerInnenverein schneiden relativ gut ab. Die häufige Nennung des Mittelwertes scheint aber auf Belanglosigkeit hinzudeuten**
- **Der Rat an die eigenen Kinder ist frustrierend für jedes Werbekonzept**

Schlussfolgerungen

- **Zum Aspekt ‚Wohnen‘**
 - Die Präsenz in der Gemeinde wird befürwortet, die ‚Residenzpflicht‘ (=Wohnen im Pfarrhaus) wird nur noch von jeder/ fünften PfarrerIn befürwortet
 - Eine deutlichere Trennung von Arbeit und Privatem soll ermöglicht werden
- **Zum Aspekt Arbeitssituation**
 - Gestaltungsmöglichkeit und Selbständigkeit bleibt das große Plus des Pfarrberufes
 - Die Arbeitsbelastung durch Verwaltung soll reduziert werden – das „Uneigentliche“ soll dem „Eigentlichen“ Platz machen
 - Bei den Arbeitsinhalten steht die Seelsorge an erster Stelle
 - Themen, wie ‚Leitungskompetenz‘, ‚Teamarbeit‘, ‚Motivationsfähigkeit‘ bekommen stärkeres Gewicht gegenüber ‚profunden Bibelkenntnissen‘ oder ‚sozialem Engagement‘

Schlussfolgerungen

- **Zum Aspekt Führung/Leitung**
 - Leitungskompetenz ist ein Thema für die eigene Fortbildung und eine Erwartung an die Leitungsgremien der EKHN
 - Der Dienstleistungscharakter der Kirchenverwaltung wird deutlicher erwartet
 - Der Wunsch nach Klarheit in der Arbeitsstruktur und in den Entscheidungswege wird deutlich angemahnt
 - Dabei bleibt Transparenz der Entscheidungswege ein wichtiges Element
- **Zum Aspekt Zufriedenheit**
 - Das schlechte Image der Kirche macht auch dem Einzelnen zu schaffen
 - Die Zufriedenheit der GemeindepfarrerInnen, die für die Gesellschaft Kirche in hohem Maße repräsentieren muss stärker im Blick sein
 - Insgesamt wird deutlich:
„Die Arbeitszufriedenheit nimmt deutlich ab bei Entfernung von der Arbeit vor Ort!“

Mögliche erste Forderungen

- **Deutliche Profilierung von Führungspositionen und kirchenleitenden Maßnahmen**
- **Deutliche Profilierung der Mittleren Ebene als Diensleister für die Gemeinden und des ‚neuen‘ Dekaneamtes**
- **Bessere Auswahlverfahren (z.B. Assessments) für Führungskräfte**
- **Bessere Fortbildung für PfarrerInnen (samt Evaluation)**
- **Nicht mehr sondern klarere Informationen aus der KL und KV nicht nur zu den Reformprozessen**
- **Strategische Personalplanung (z.b. sollte die Synode einen kompetenten Arbeitskreis von Experten zu dem Thema einsetzen, die einen Entwurf einer strategischen Planung entwerfen)**
- **Entwicklung von Methoden des Qualitätsmanagements auf allen Ebenen**
- **Klares Führungsmanagement bei „Image der Kirche“ (Ein paar bunte Logos allein machen kein Image)**