



Pfarrberuf-heute

**Befragung der Pfarrerrinnen und Pfarrer in
der EKKW**

-Erste Ergebnisse -

-Sperrfrist: 16. Oktober 2003, 14. 30 Uhr-

Ergebnisse

Gliederung:

1. Zeitliche Ablauf
2. Ziele der Befragung
3. Methodik
4. Anfragen an die Leitbilder - Ein erster Überblick
5. Fort- und Weiterbildung
6. Arbeitssituation im Pfarramt
7. Pfarrhaus und Residenzpflicht
8. Zusammenfassung und Ausblick



Ablauf und aktueller Stand

- Durchführung: Dezember 2002 bis März 2003
 - Endgültiger Annahmeschluss: 14.03.2003
- Rücklauf: 568 von 958 Fragebögen

Rücklaufquote: 59,3 % (EKHN: 55,1 %)

Davon bis zum 2. Anschreiben: 389 (40,6 %)

Nach dem 2. Anschreiben: 179 (18,7 %)

- Sommer 2003: Erste Auswertung in Arbeitsgruppen des PA
- Präsentation erster Ergebnisse/Veröffentlichung der „Rohdaten“ im Internet 16. Oktober 2003

Ziel der Befragung

**Situation der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der EKKW erheben,
um:**

- ein Selbstbild der Pfarrerrinnen und Pfarrer der EKKW zu erhalten
- das Verhältnis der Pfarrerrinnen und Pfarrer der EKKW zu ihrem Beruf, der Kirche und der Gesellschaft zu bestimmen
- Probleme benennen zu können
- Interessen auszuloten
- Potentiale zu erheben
- Lösungswege aufzuzeigen
- aktiv im Leitbildprozess mitzuwirken

Methode:

Die Befragung wurde als
Wichtigkeitsanalyse
durchgeführt.

Methode

Es wurde die Relevanz
folgender **Leitbilder**
überprüft:

**Das Amt des Pfarrers
und der Pfarrerin in der
modernen Gesellschaft**
Diskussionspapier der
Theologischen Kammer
der EKKW

**Leitbild
Pfarrerrinnen und Pfarrer
in der Gemeinde**
Verband der Vereine
Evangelischer
Pfarrerrinnen und
Pfarrer in Deutschland



Pfarrfrauen- und Pfarrerausschuss
der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck

Pfarrfrauen- und Pfarrerbefragung in der EKKW

Ergebnisse

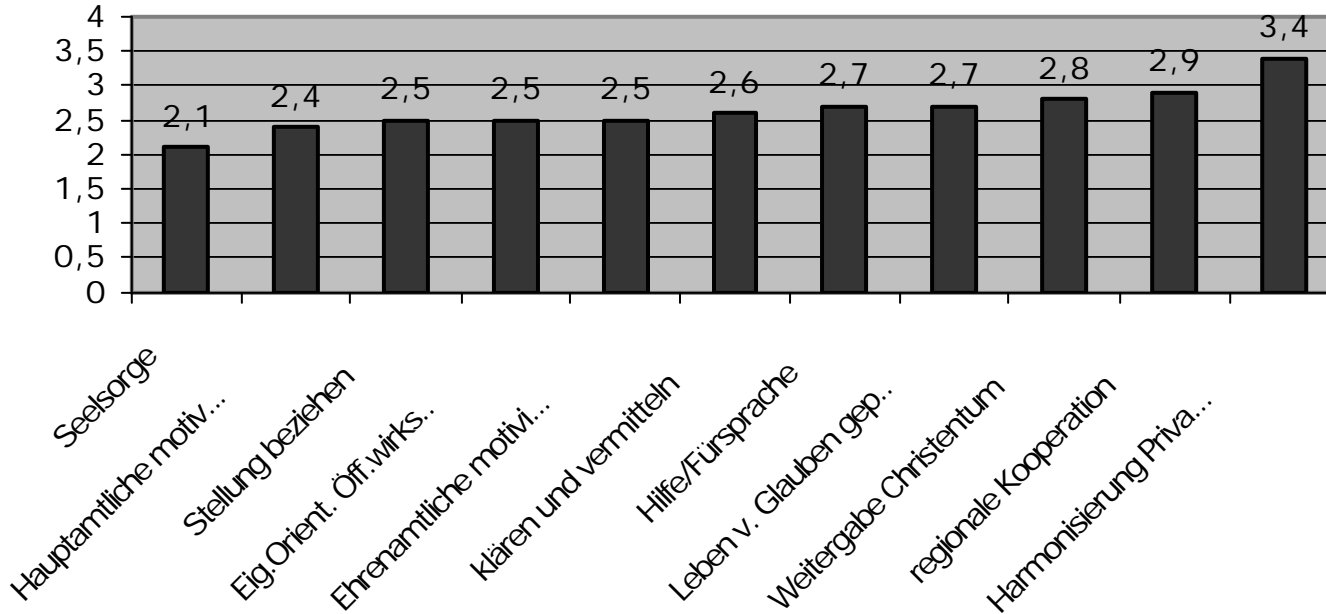
Validierung der Daten

	Fragebogen	EKKW Statistik
	(568 von 958)	(01.09.2003, 946)
12.1 Geschlecht		
männlich	70,82%	69,55%
weiblich	29,18%	30,44%
12.2 Alter		
bis 30	1,06%	0,63%
30 - 39	30,44%	28,22%
40 - 49	44,78%	44,08%
50 -59	18,41%	20,19%
60 und älter	5,31%	6,78%

Selbst- und Leitbild

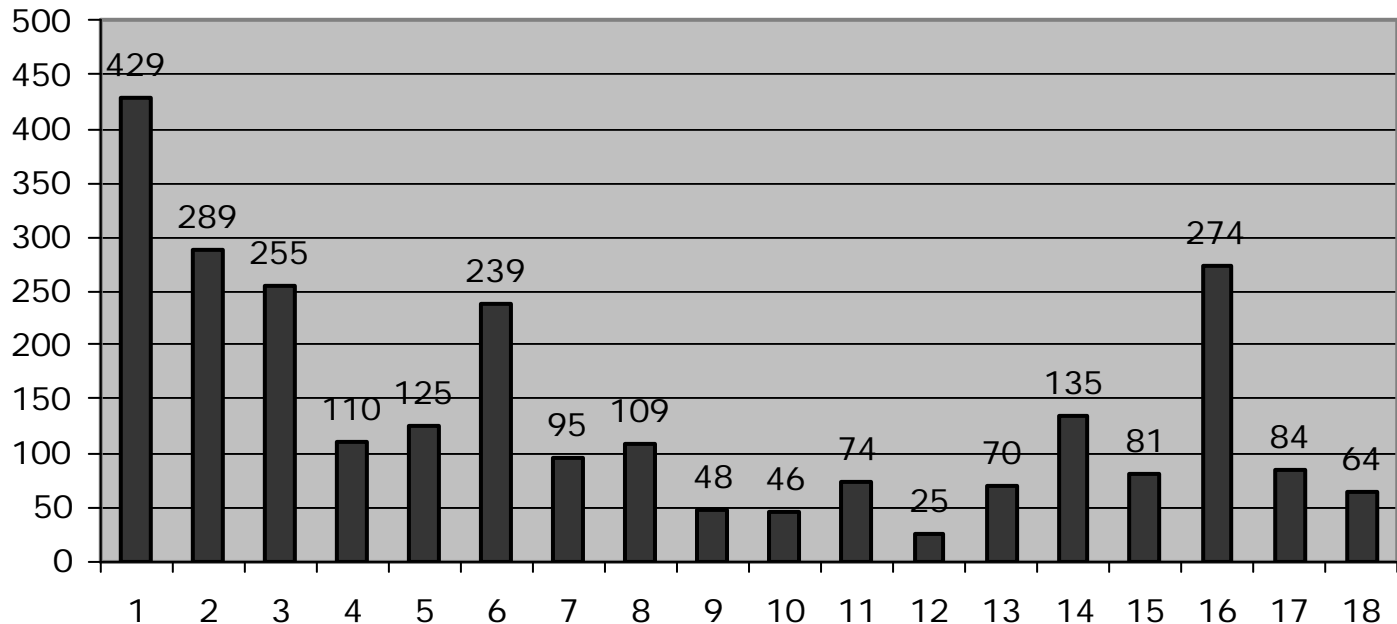
2.1 Stärken und Schwächen im Berufsalltag

Mittelwerte

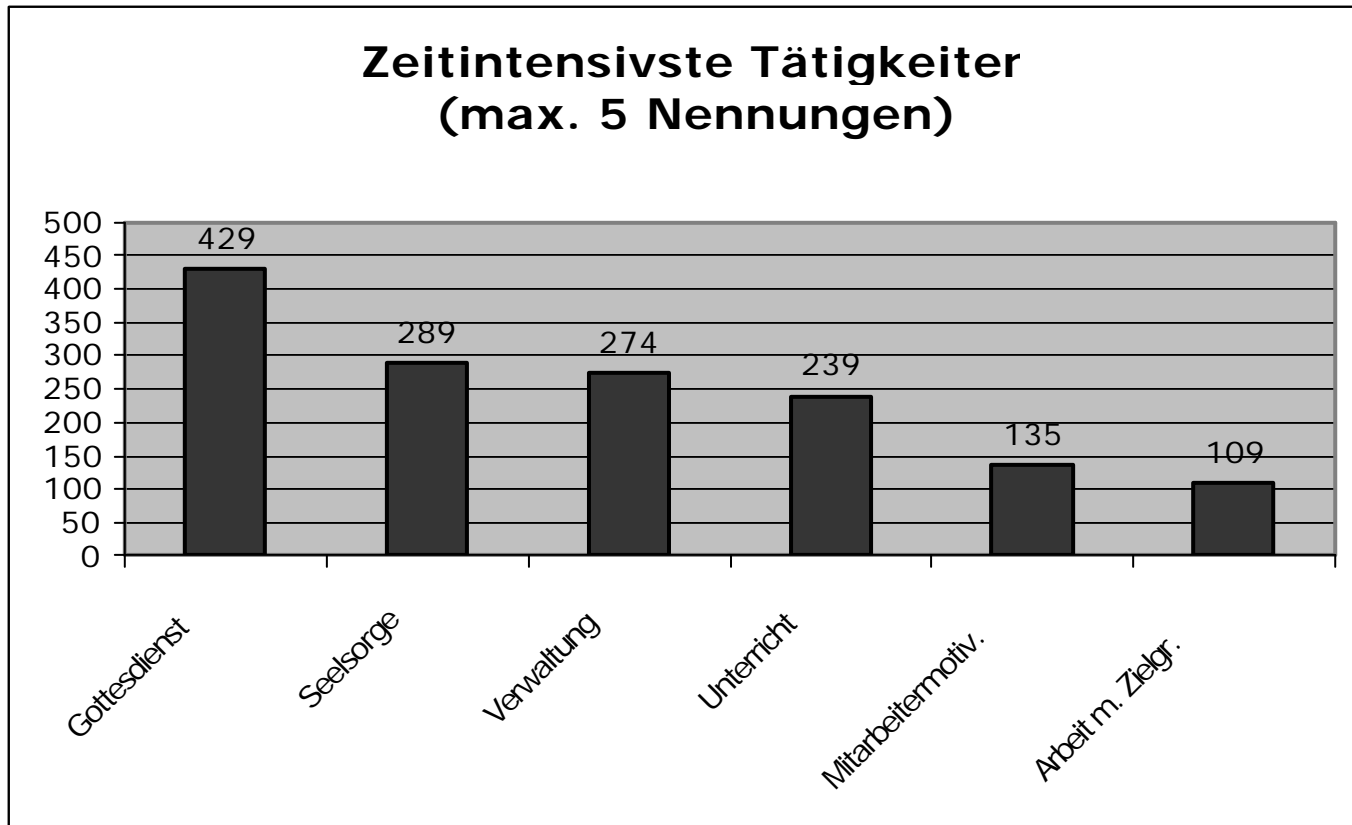


Selbst- und Leitbild

2.4 Zeitintensivste Tätigkeiten (max. 5 Nennungen)



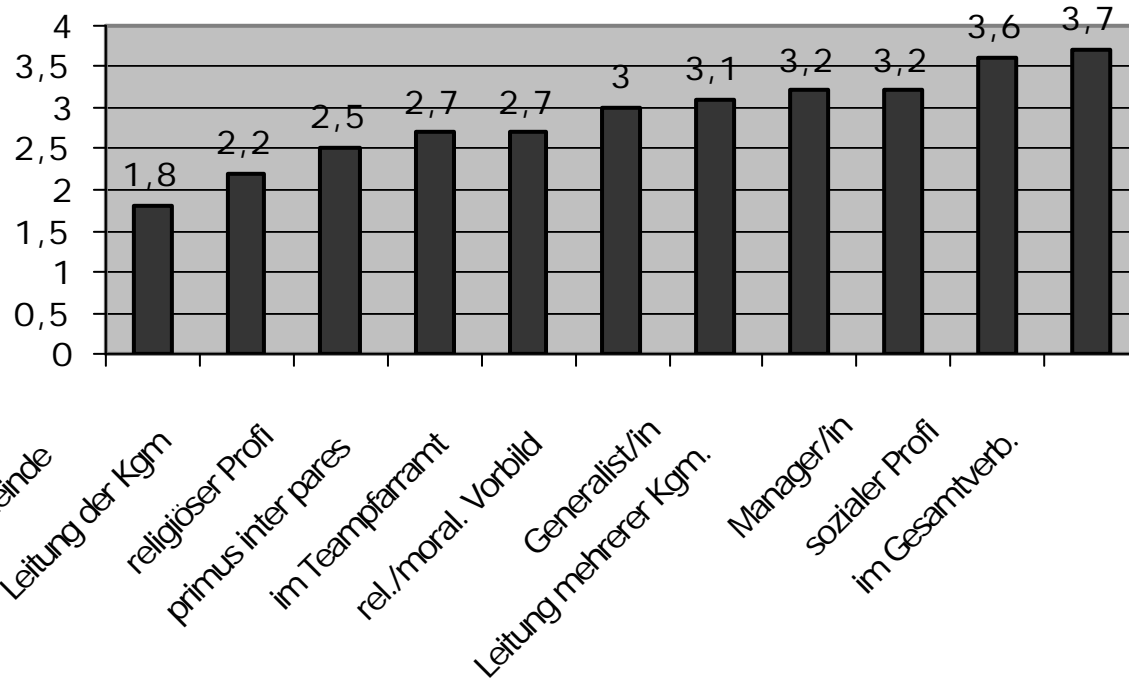
Selbst- und Leitbild





Selbst- und Leitbild

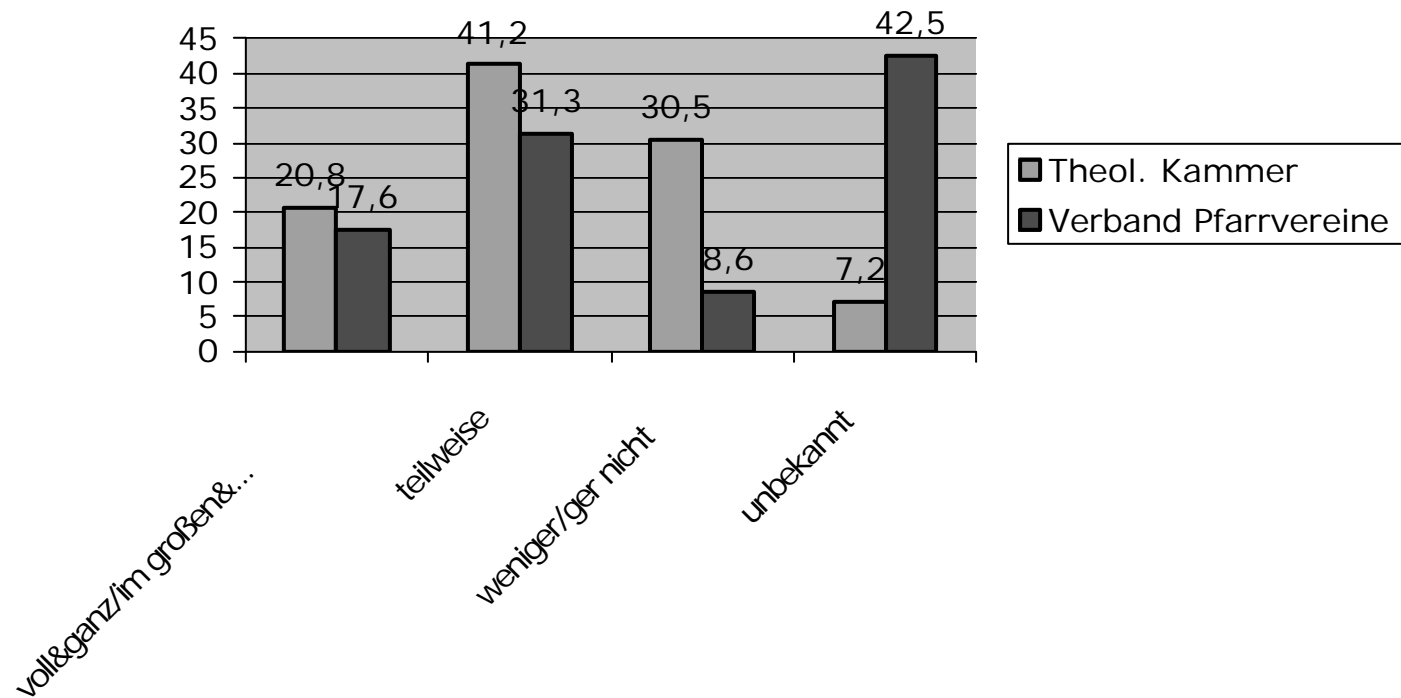
3.1 Vorstellungen vom Pfarrberuf





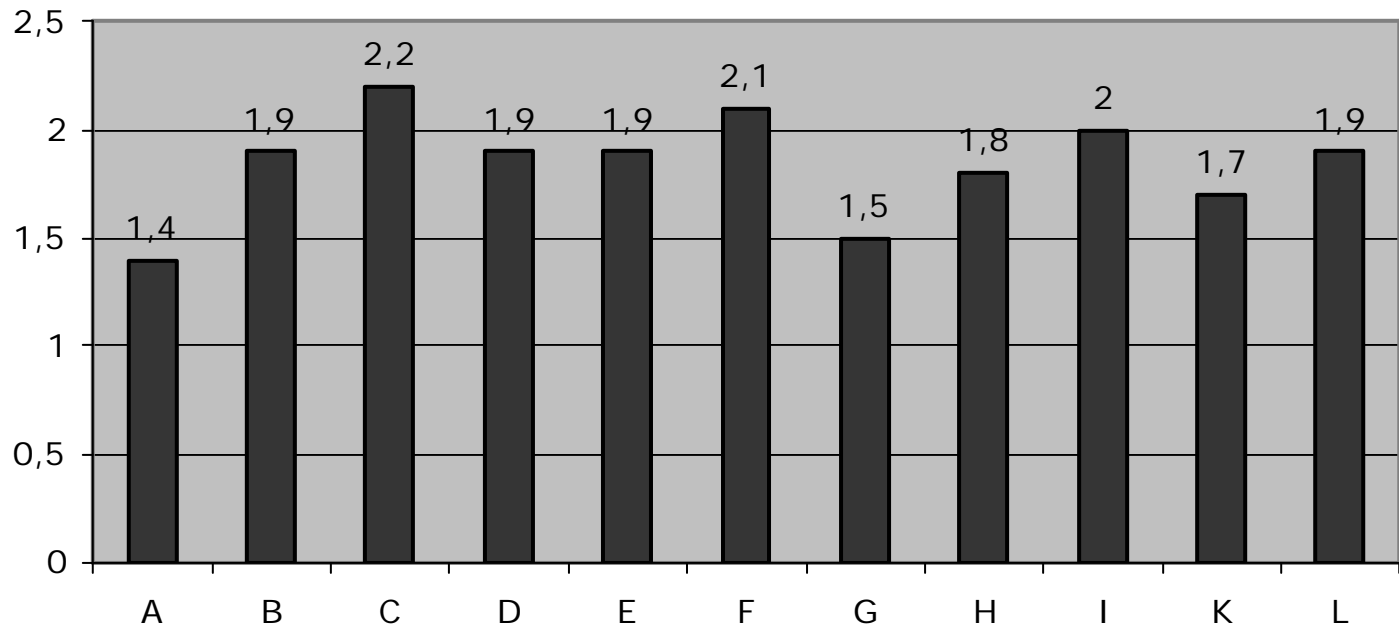
Selbst- und Leitbild

4.1 Zustimmung zum Leitbild



Selbst- und Leitbild

4.3 Gewichtung von Zielvorstellungen aus Leitbildern

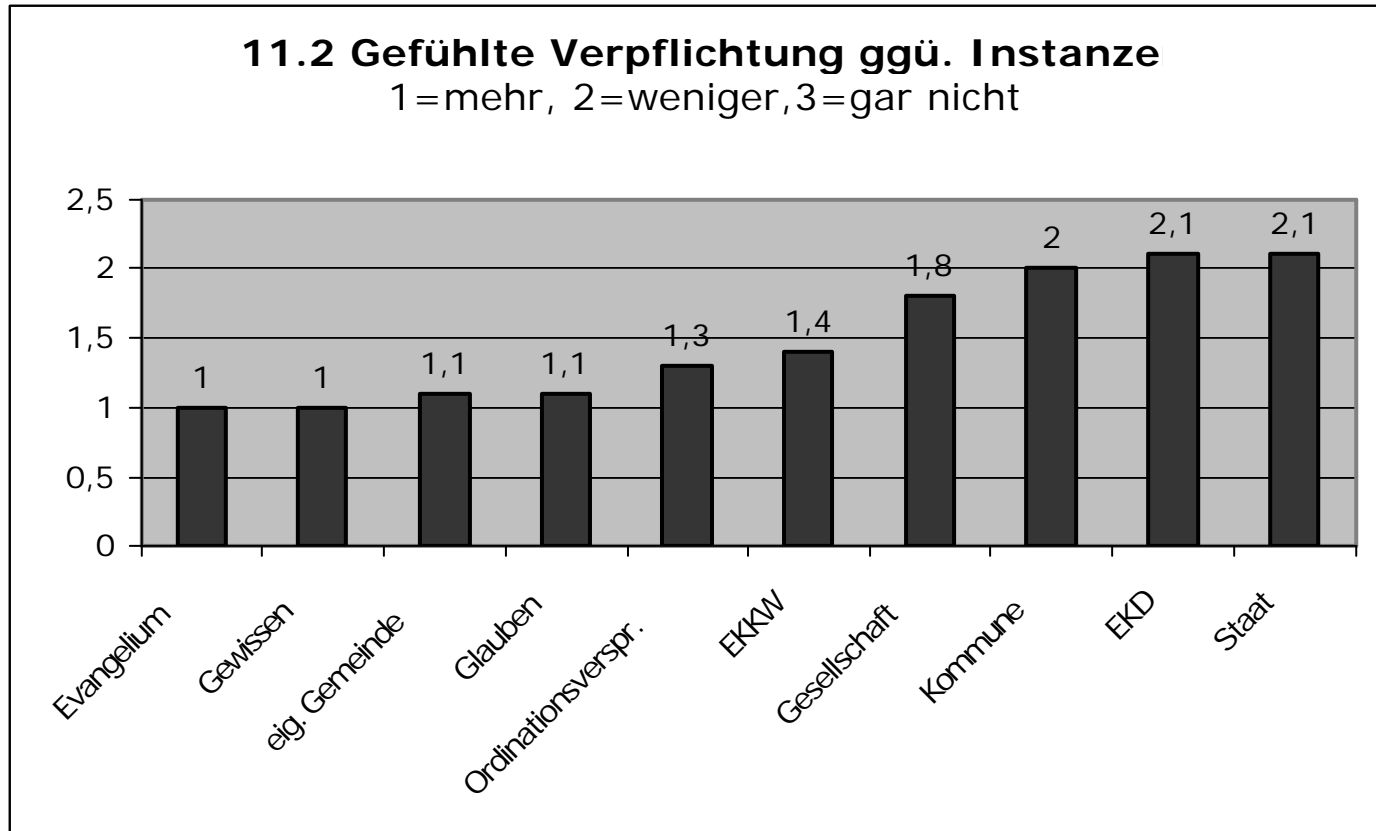




Selbst- und Leitbild

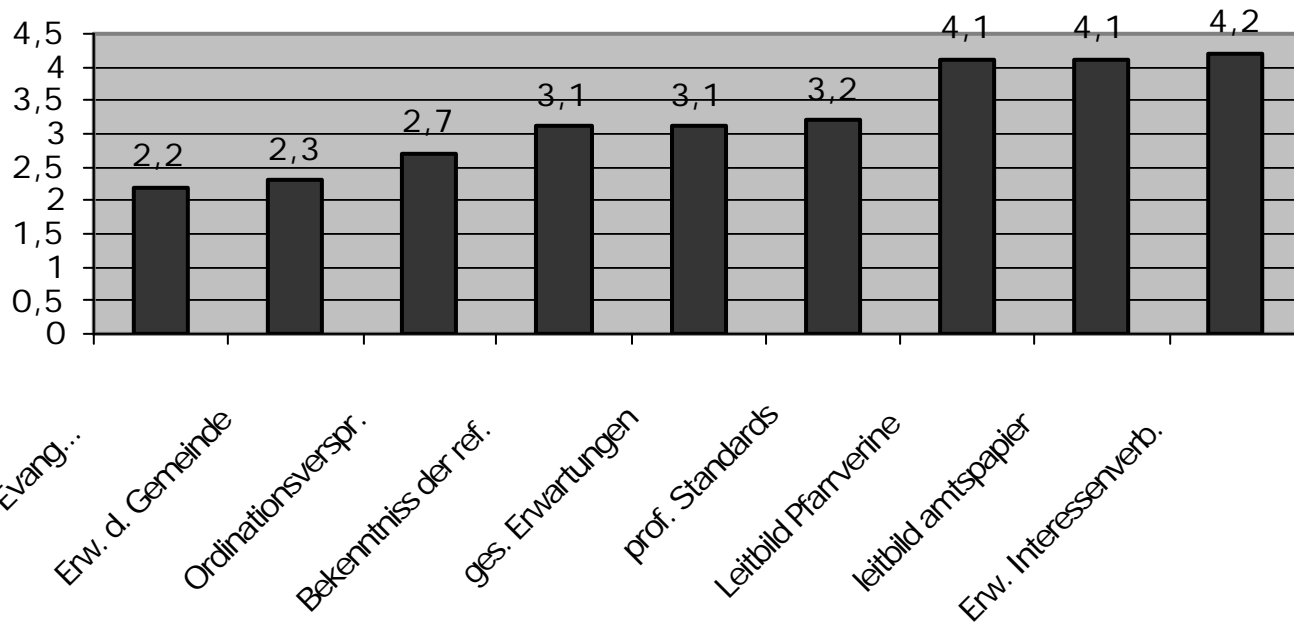
11.2 Gefühlte Verpflichtung ggü. Instanze

1=mehr, 2=weniger, 3=gar nicht



Selbst- und Leitbild

11. 3 Einflüsse von Vorstellungen auf die Berufsausübung



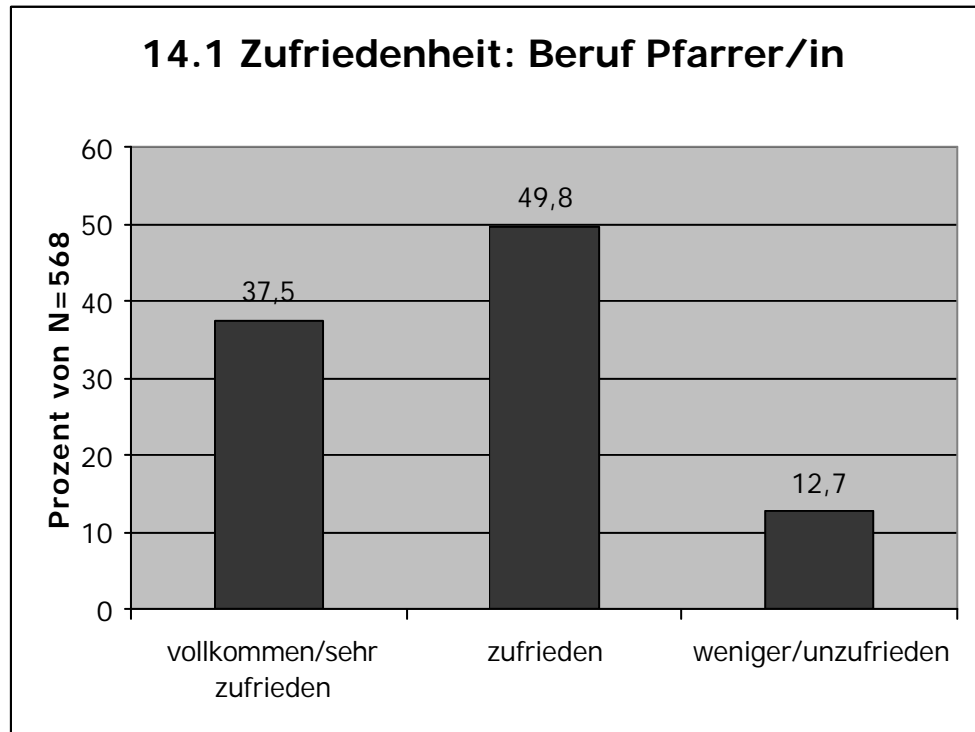
Anfragen an das Leitbild

Der Indikator Zufriedenheit

Pfarrberuf

Die Pfarrer/innen in unserer Landeskirche sind insgesamt relativ zufrieden mit ihrem Beruf.

„Zufriedenheit mit dem Beruf“ ist dabei ein Indikator für die subjektive Seite der Tätigkeit.

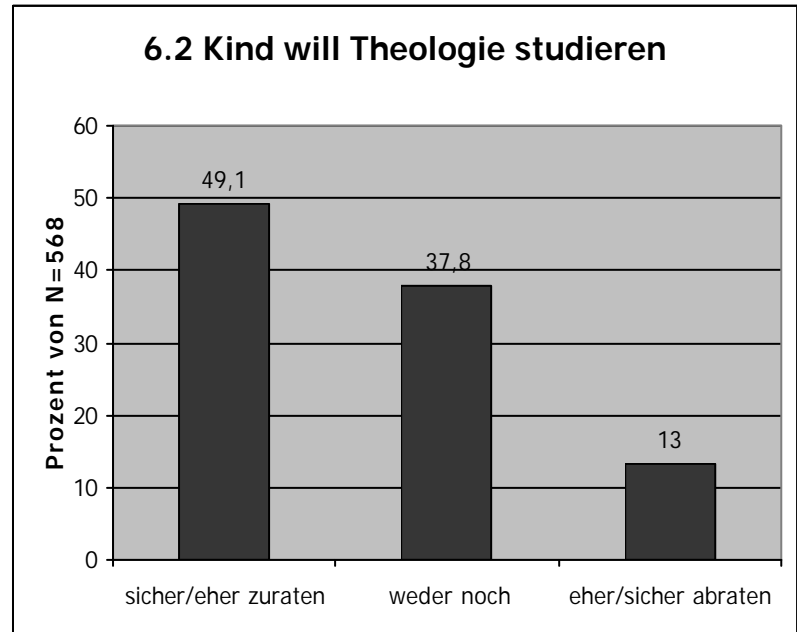


Pfarrberuf

Auch im Blick auf eine längere Perspektive bestätigt sich dieses Ergebnis.

Frage 6.2 kann als Frage nach der Zufriedenheit mit der Lage der Kirche verstanden werden. Das Ergebnis gibt gewissermaßen eine Innensicht wieder.

→ Die relativ hohe Zufriedenheit mit dem Beruf hat also auch angesichts objektiver Kriterien Bestand.



Pfarrberuf: Einflüsse

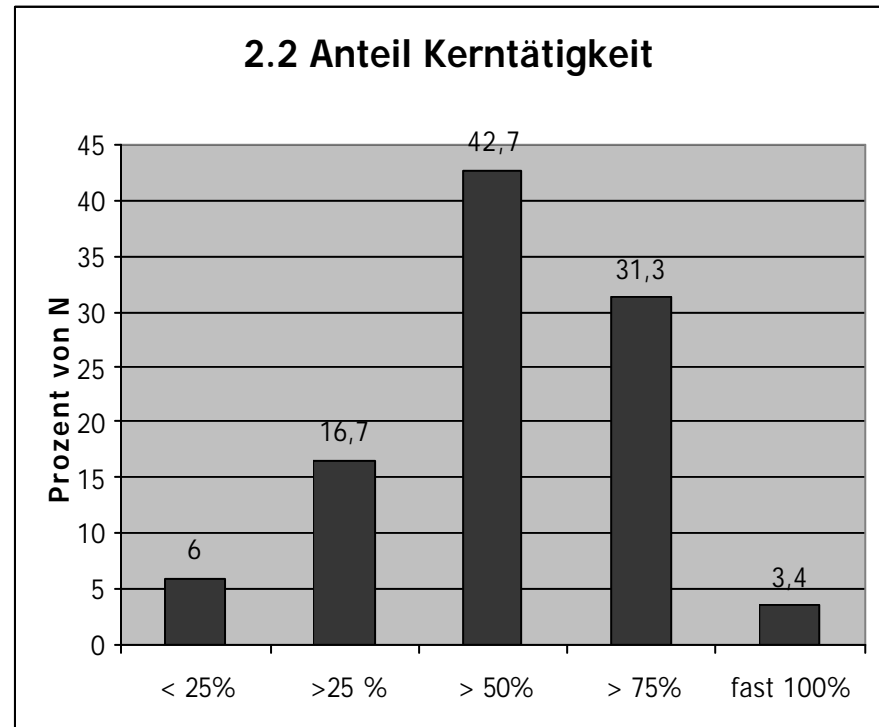
Folgende Faktoren können ebenfalls die Zufriedenheit mit dem Beruf Pfarrer/in beeinflussen:

- Je höher der Anteil der „**Kerntätigkeiten**“ eingeschätzt wird, um so höher ist die Zufriedenheit.
- ➔ **Eine Entlastung von eigentlich berufsfremden Verwaltungstätigkeiten könnte die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf steigern.**
- Je besser die Möglichkeit zum Wechsel in eine attraktivere Stelle eingeschätzt wird, um so höher ist die Zufriedenheit mit dem Beruf.
- ➔ **Zumindest der Ausbau von Instrumenten der Personalentwicklung könnte die Zufriedenheit erhalten.**

Arbeitssituation

Der Anteil der **Kerntätigkeiten** liegt bei einem großen Anteil der Pfarrer/innen über 50%.

Bei den Kolleg/innen, die weniger als 50% ihrer Arbeitszeit für Kerntätigkeiten verwenden, gehört die **Verwaltung** zu den 5 zeitintensivsten Tätigkeitsfeldern.



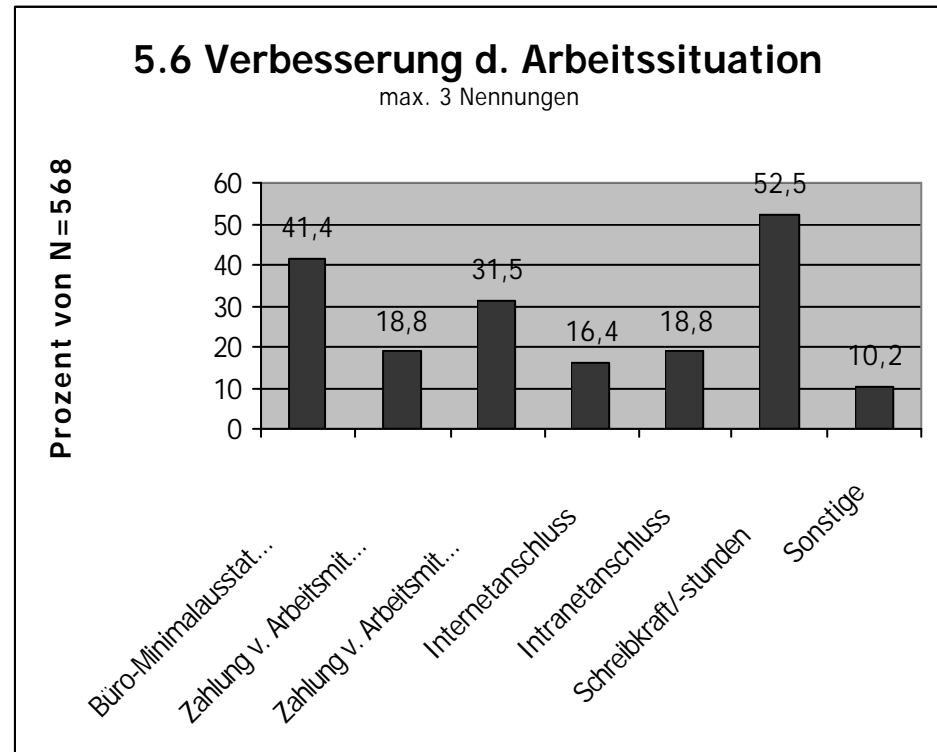
Arbeitssituation

Einfluss des Faktors Verwaltung:

- **Verwaltung** gehört zu den 5 zeitintensivsten Tätigkeiten im Pfarrberuf (48% aller Nennungen)
- Für 72% der Pfarrer/innen wäre eine Verminderung des Verwaltungsaufwands sehr wichtig oder wichtig.
- ➔ **Die Verwaltung ist der Arbeitsbereich im Pfarramt, der den Kolleg/innen am stärksten Arbeitszeit für Kerntätigkeiten „raubt“.**

Arbeitsituation

Die am häufigsten
gewünschten
Verbesserungen der
Arbeitsituation liegen
im Bereich der
**Unterstützung bei der
Verwaltung**
(Büroausstattung,
Schreibkraft).





Pfarrfrauen- und Pfarrerausschuss
der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck

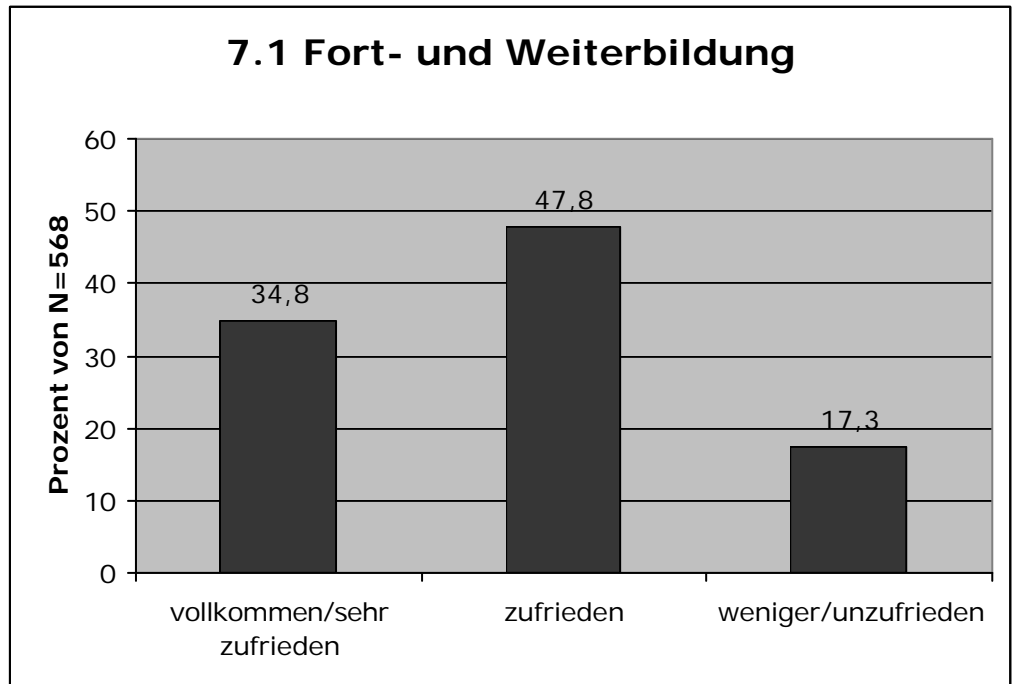
Pfarrfrauen- und Pfarrerbefragung in der EKKW

Fort- und Weiterbildung

www.pa-ekkw.de

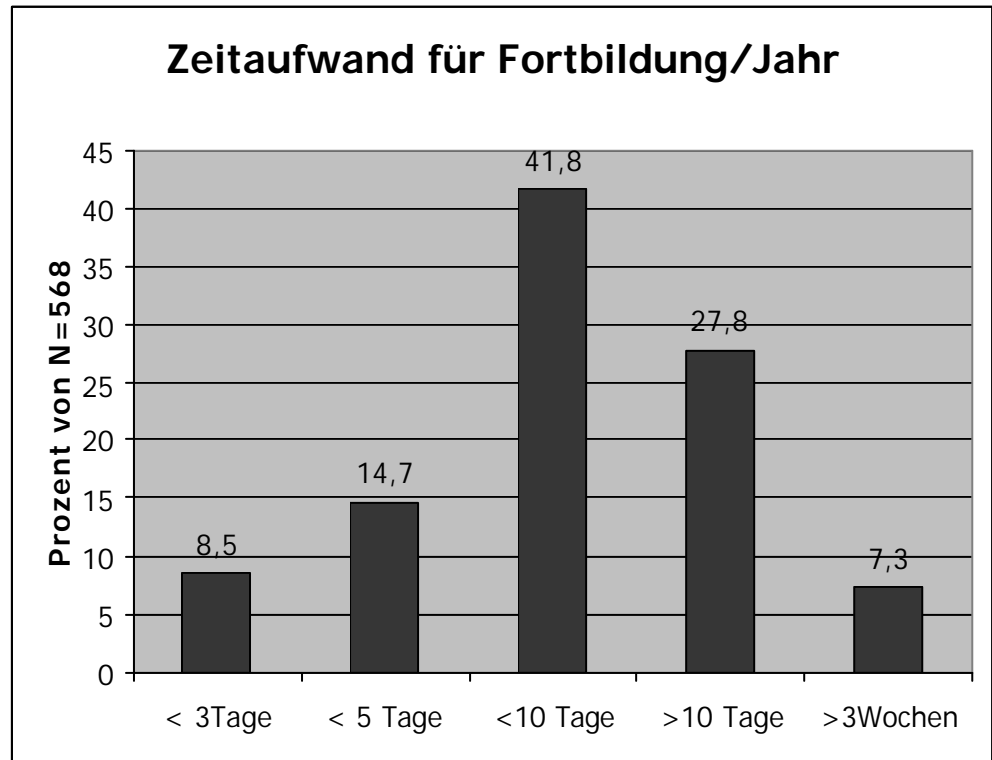
Fort- und Weiterbildung

Die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung ist relativ hoch.



Fort- und Weiterbildung

Die **hohe** **Bereitschaft** zu Fort- und Weiterbildung zeigt sich auch in der Zeit, die jährlich dafür aufgewendet wird.

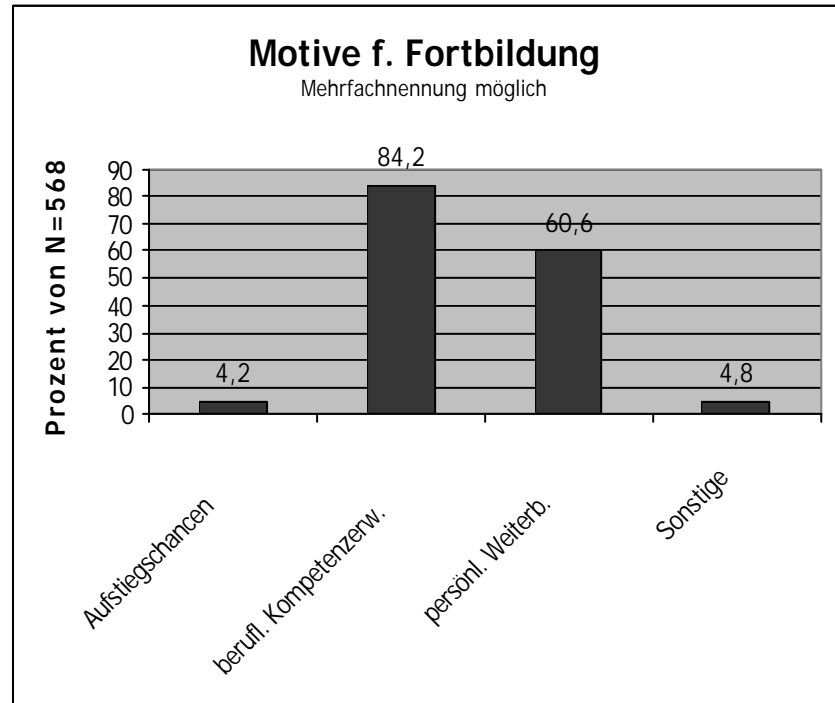


Fort- und Weiterbildung

Das große Interesse an der Fort- und Weiterbildung ist kaum durch die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs motiviert.

Motive zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sind vorrangig die

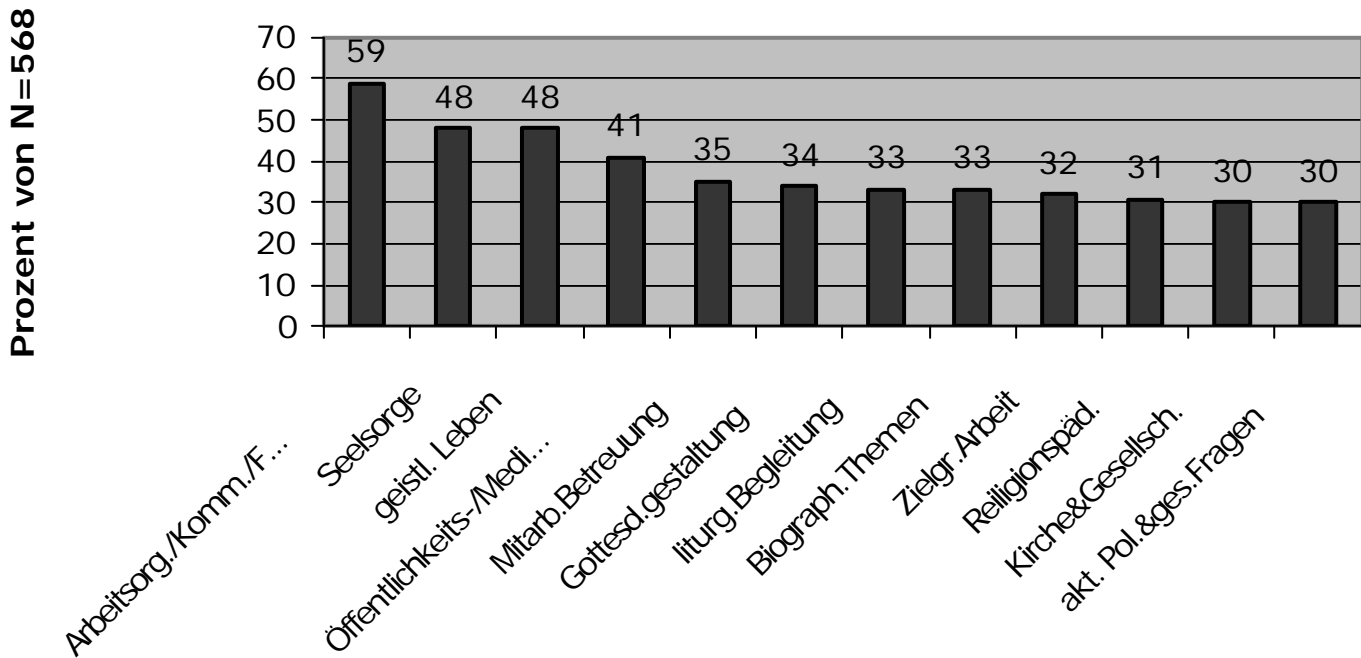
- **persönliche Weiterentwicklung und**
- **berufliche Kompetenzerweiterung.**



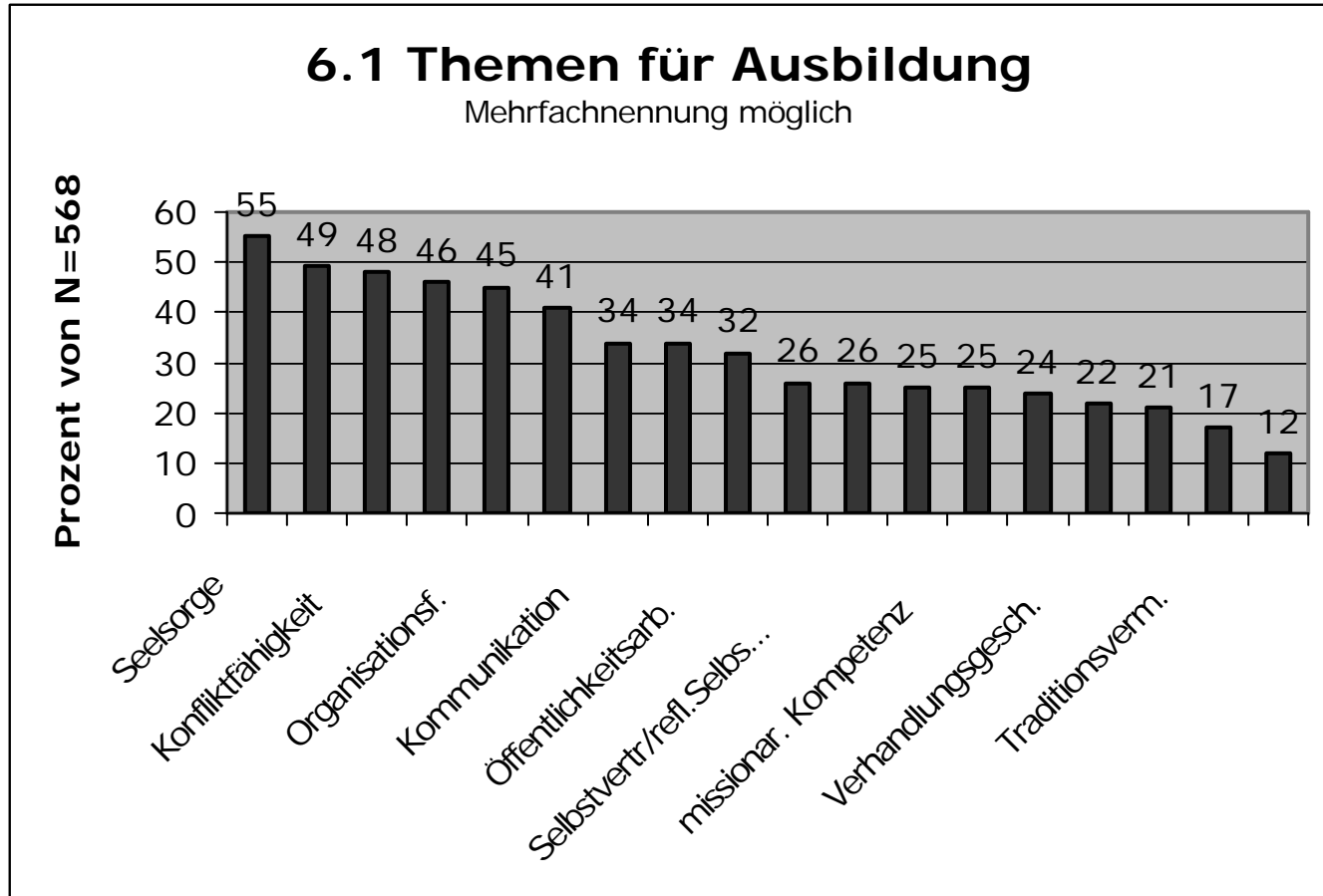
Fort- und Weiterbildung

7. 4 Themen für Fortbildung

Mehrfachnennung möglich



Fort- und Weiterbildung



Fort- und Weiterbildung

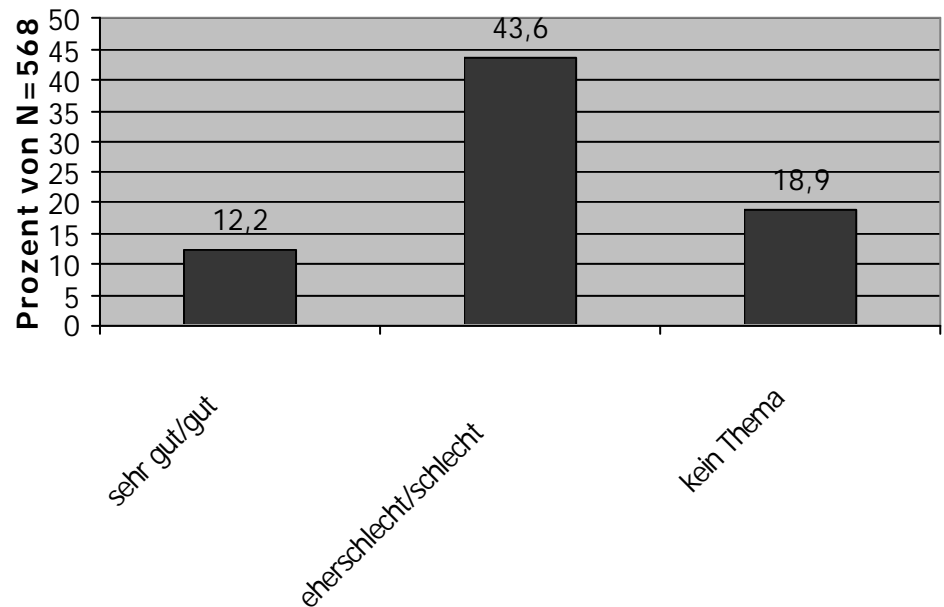
- ➔ Man kann hier von einem **Kernbedarf** im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung sprechen.
- Seelsorge
 - Organisation, Kommunikation, Leitung
 - Liturgie, Gottesdienstgestaltung
-
- Dieser Kernbedarf bleibt das gesamte Berufsleben bestehen.

Fort- und Weiterbildung

Ein Problem besteht darin, eine den erworbenen Fähigkeiten entsprechende Stelle zu finden.

Das schlägt sich in den Perspektiven einer persönlichen Entwicklungsförderung nieder.

9.1 Chancen auf eine attraktive Stelle

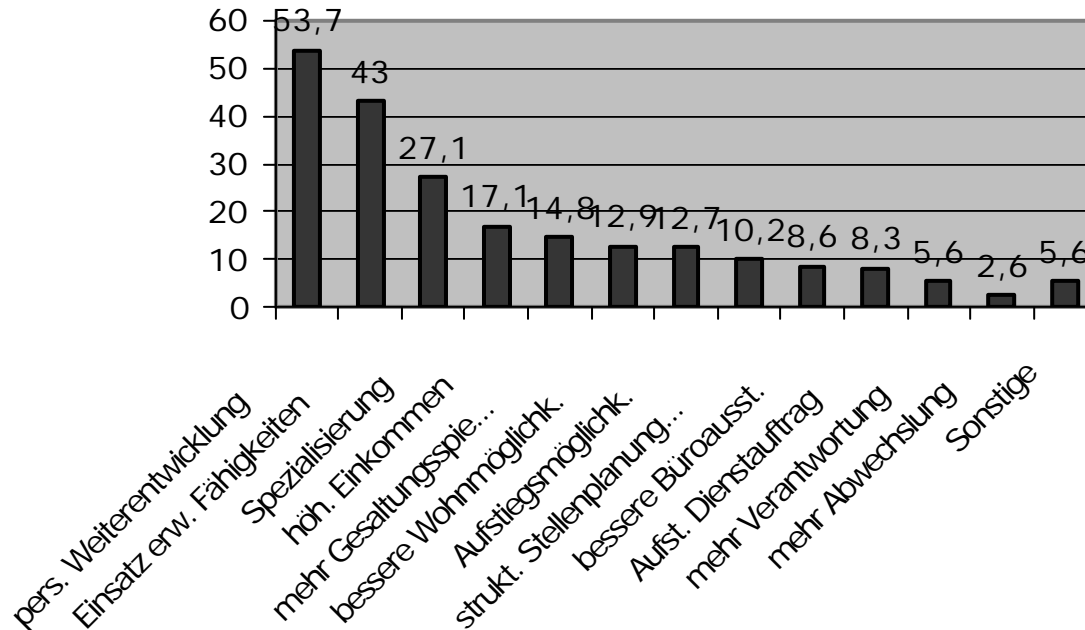


Fort- und Weiterbildung

9.2 Opt. Förderung der berufl. Entwicklung

Mehrfachnennung möglich

Prozent von N=568



Fort- und Weiterbildung

Mögliche Konsequenzen:

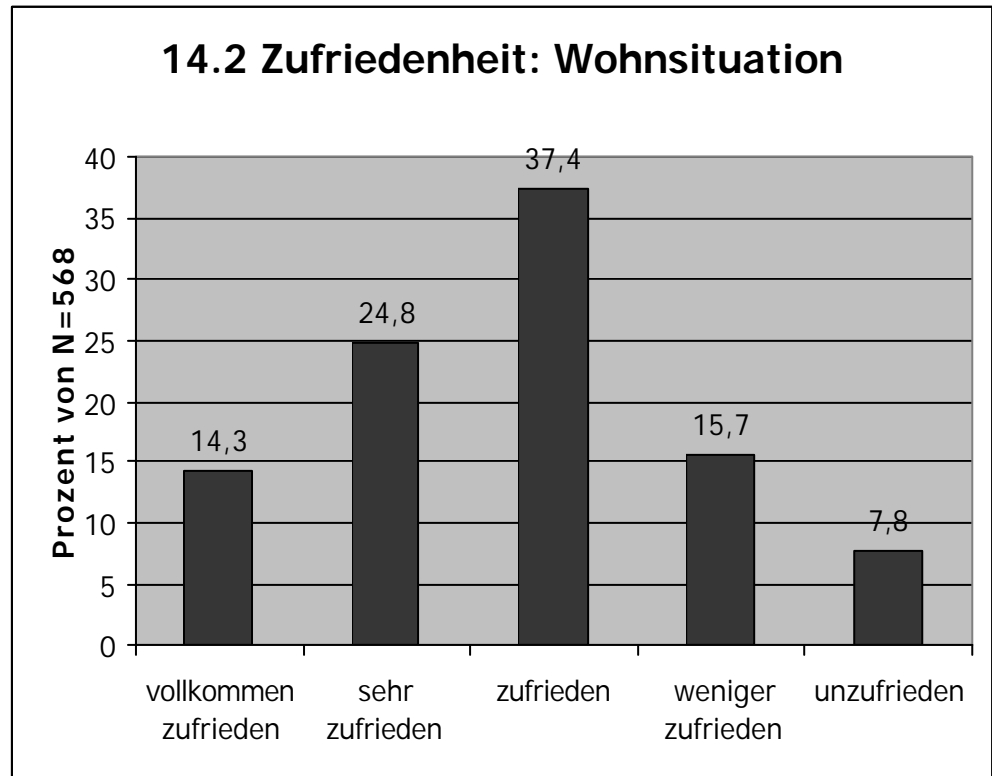
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die den Bedarf der Pfarrer/innen noch stärker berücksichtigen.
- Stärkere **Profilierung** der einzelnen Gemeindepfarrstellen
- Ausbau der Instrumentarien zur **Personalentwicklung**



Pfarrhaus und Residenzpflicht

Pfarrhaus & Residenzpflicht

Die Pfarrer/innen der EKKW sind mit ihrer Wohnsituation **relativ zufrieden** (Übergewicht der pos. Bewertungen).



Pfarrhaus & Residenzpflicht

Die Akzeptanz des Pfarrhauses hängt eng mit der familiären Situation und dem Alter/Dienstalter der Befragten zusammen.

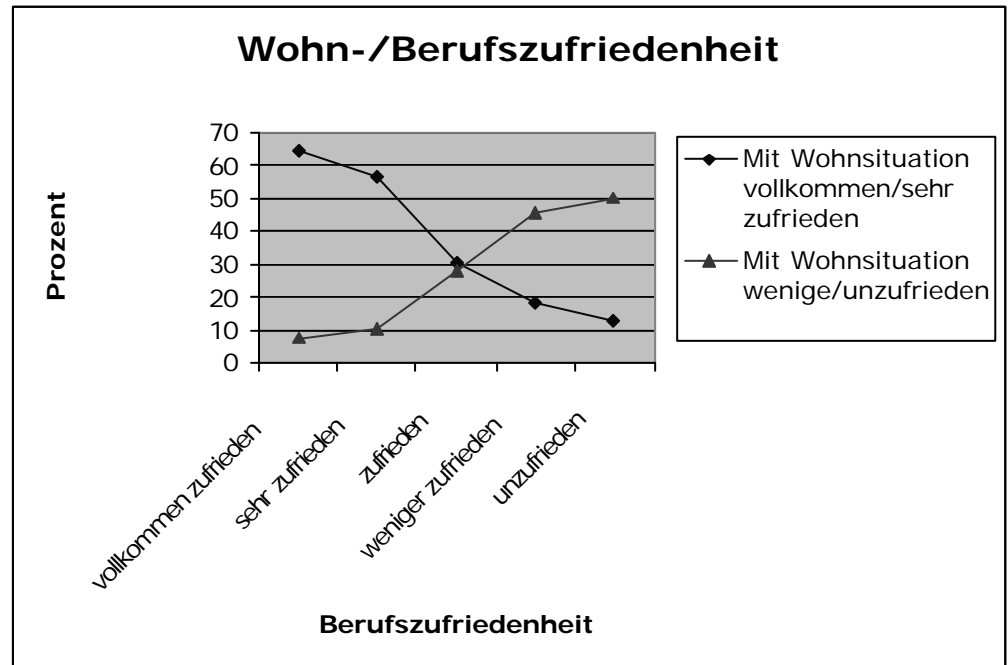
- Mit wachsendem Alter/Dienstalter wächst die Zufriedenheit mit der Wohnsituation.
- Pfarrfrauen mit Familien sind zufriedener mit ihrer Wohnsituation.
- Bei der Bewertung des Pfarrhauses nennt diese Gruppe signifikant häufiger positiv konnotierte Bezeichnungen (Frage 5.1)

Pfarrhaus & Residenzpflicht

Es ist ein deutlicher Zusammenhang von Wohnzufriedenheit und Berufszufriedenheit feststellbar.

Besonders bei den Extremwerten bestehen höchst signifikante Zusammenhänge.

→ Jede Verschlechterung der Wohnsituation wirkt sich unmittelbar auf die Berufszufriedenheit aus.

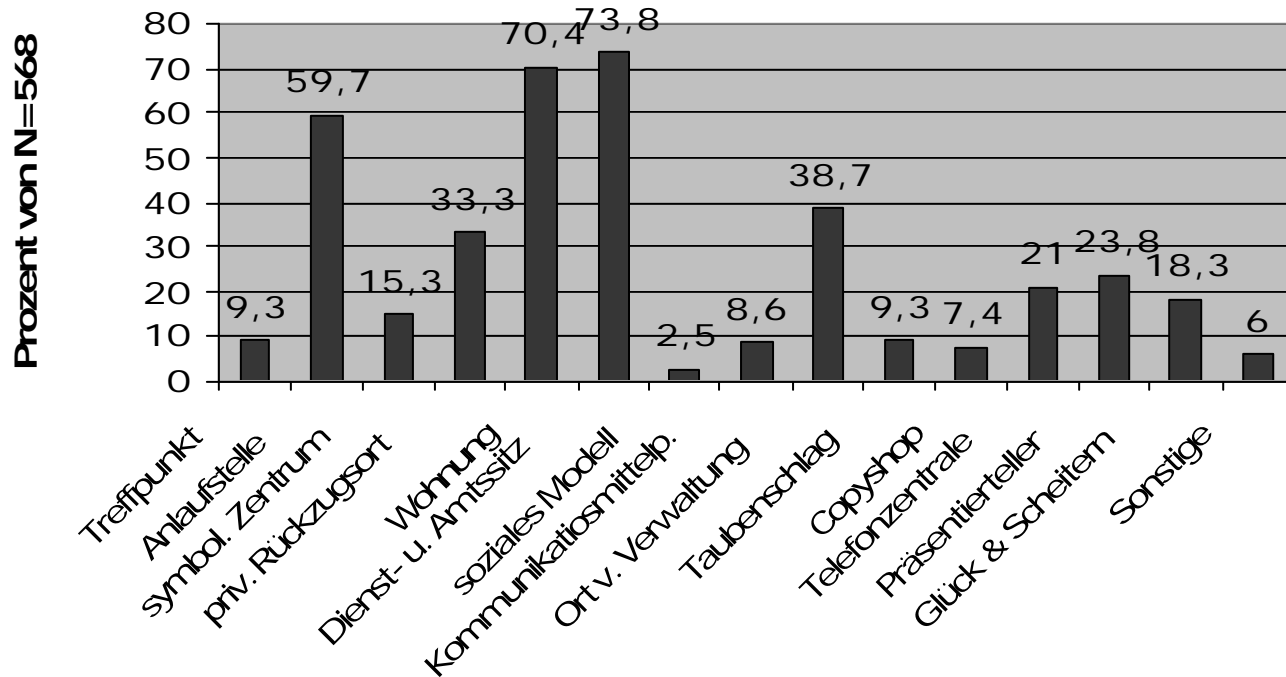




Pfarrhaus & Residenzpflicht

5.1 Beschreibungen f.d. Pfarrhaus

Mehrfachnennung möglich



Pfarrhaus & Residenzpflicht

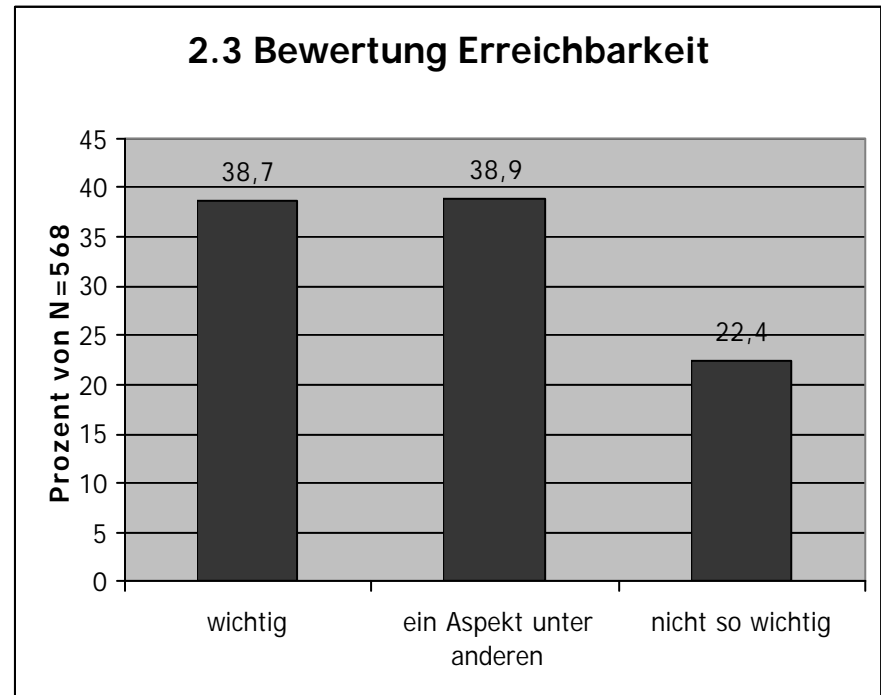
Beschreibungen des Pfarrhauses:

- Die eher funktionalen Beschreibungen erhalten deutlich die meisten Nennungen.
- Beschreibungen im Zusammenhang mit Leitbildern spielen bei der Bewertung des Pfarrhauses eine nur marginale Rolle.

Pfarrhaus & Residenzpflicht

Ständige Erreichbarkeit im Pfarrberuf ist ein Wert, der an Bedeutung zu verlieren scheint.

Diese Vermutung stützt sich auf den untersuchten Zusammenhang dieser Frage mit den Faktoren Alter/Dienstalter der Befragten.





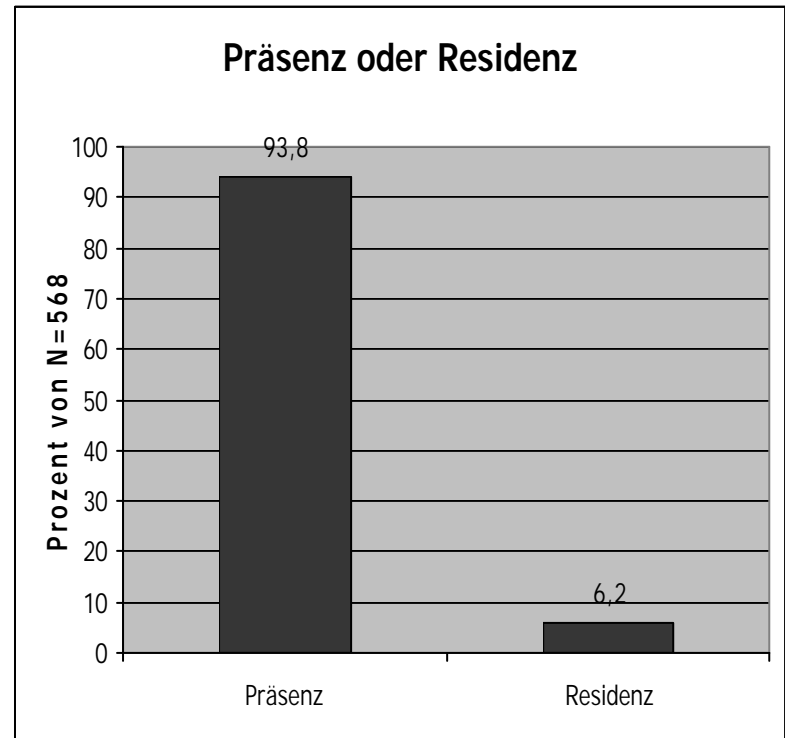
Pfarrhaus & Residenzpflicht

Fragen und Vermutungen:

- Zeichnet sich hier bereits ein **verändertes Leitbild** ab?
- Deutet dieser Zusammenhang auf ein Verständnis von **Professionalität**, wie es in dieser Frage auch bei Ärzten zum Berufsbild gehört, nämlich einer **klar geregelten Erreichbarkeit**?

Pfarrhaus & Residenzpflicht

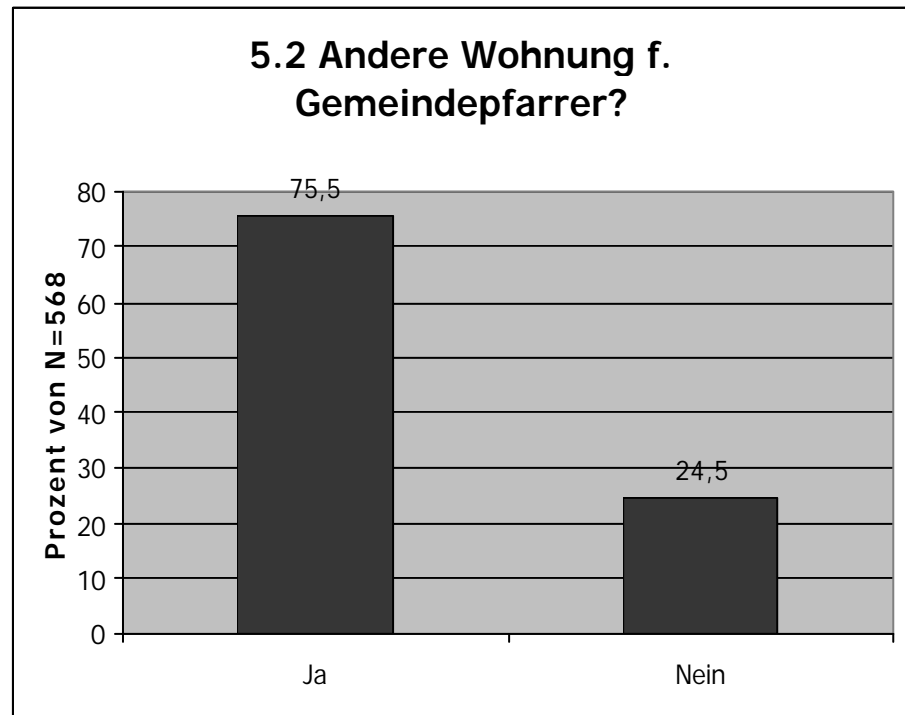
Einen deutliche Hinweis auf ein **verändertes Leitbild** gibt Frage 4.2: Es waren mehrere Begriffe aus Leitbildern zur Alternative gestellt. Eine überdeutliche Mehrheit der Befragten nannte **Präsenz**.



Pfarrhaus & Residenzpflicht

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den Werten zu Frage 5. 2 wider.

Eine deutliche Mehrheit der Befragten spricht sich für die **Möglichkeit** aus, dass Gemeindepfarrer in **einer anderen Wohnung** als dem Pfarrhaus wohnen.



Pfarrhaus & Residenzpflicht

Zusammenhänge und Konsequenzen:

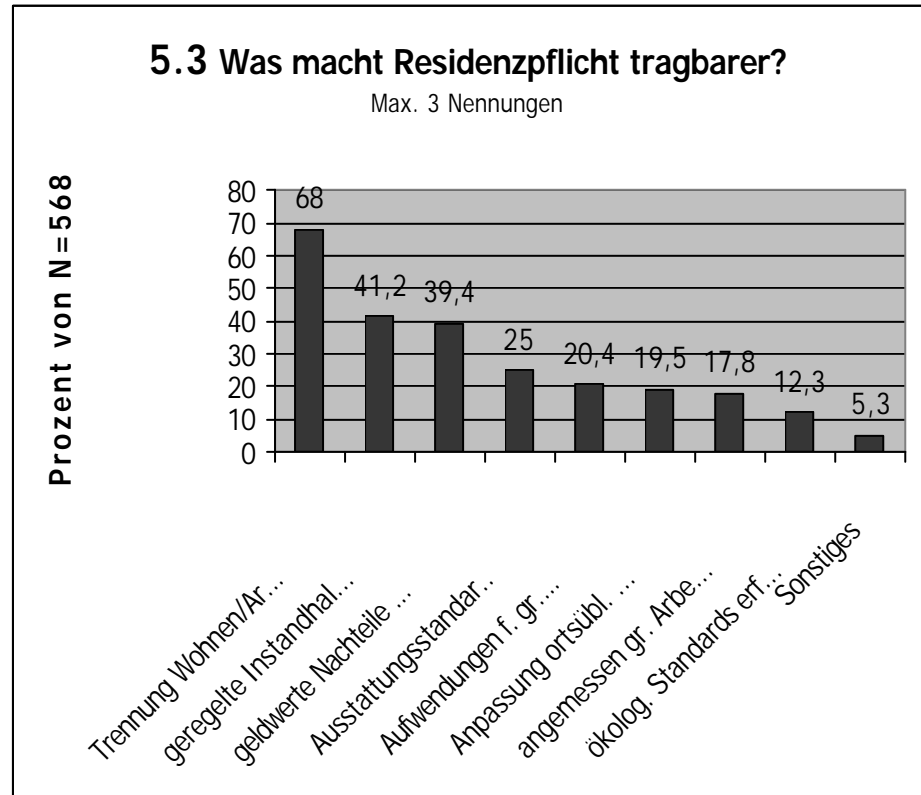
- Es besteht ein Zusammenhang von Wohnen im Pfarrhaus/Residenzpflicht und der Zufriedenheit mit der Wohnsituation und dem Beruf.
- ➔ Die **Zufriedenheit** scheint direkt **vom Wohnen im Pfarrhaus und der Residenzpflicht abhängig** zu sein.
- Dabei wird eine Präsenzpflicht (=Wohnen in der Gemeinde) grundsätzlich bejaht.

Pfarrhaus & Residenzpflicht

Frage 5.3 zeigt, wo die größten Beschwerden des Lebens im Pfarrhaus liegen.

Verbesserungen in diesen Bereichen haben unmittelbare Auswirkungen auf

- die Wohnzufriedenheit,
- die Berufszufriedenheit
- und die Akzeptanz der Residenzpflicht.





Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassung

Ergebnisse:

- Pfarrerinnen und Pfarrer verstehen ihren Beruf von den klassischen Handlungsfeldern her: Seelsorge, Verkündigung/Gottesdienst und Unterricht.
- Ein hohes Maß an Tätigkeiten in der Verwaltung hält sie allerdings von diesen „Kerntätigkeiten“ ab.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Befragung bieten dem PA eine Reihe von neuen Möglichkeiten zur Wahrnehmung seiner Aufgaben:

- **Verbesserte Interessenvertretung:** Die Interessenvertretung für Pfarrer/innen kann sich auf wissenschaftlich abgesicherte Ergebnisse stützen (Argumentation auf höherem Niveau).
- **Leitbilddiskussion:** Die Befragungsergebnisse leisten einen qualifizierten Beitrag zur Diskussion um das Papier der Theologischen Kammer (z.B. Professionsbegriff, Amtsverständnis, Pfarrhaus).
- **Reformprojekte:** Die Ergebnisse der Befragung geben dem PA Argumentationshilfen an die Hand, um Reformen anzuregen:
 - Personalentwicklung (z.B. Fortbildung, Profilierung v. Stellen)
 - Organisationsentwicklung (z.B. Ausstattung etc.)

Ausblick

Weitere Schritte:

- Heute: Veröffentlichung der Häufigkeitsauszählungen (Rohdaten) im Internet: www.pa-ekkw.de
- Tiefenauswertung und weitere Arbeitsgruppen im PA
- Umsetzung der Ergebnisse in die Vertretungsarbeit des PA
- Diskussionsprozess mit der Theologischen Kammer und anderen Gremien
- Vorstellung der Ergebnisse in Sprengelversammlungen und Pfarrkonferenzen
- Veröffentlichung von weiteren Zwischenergebnissen im Internet
- Juni 2004: Kurhess. Pfarrtag mit Vorstellung der Ergebnisse
- Voraussichtl. Herbst 2004: Publikation der Auswertung