



Pfarrvertretung
der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck

Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf

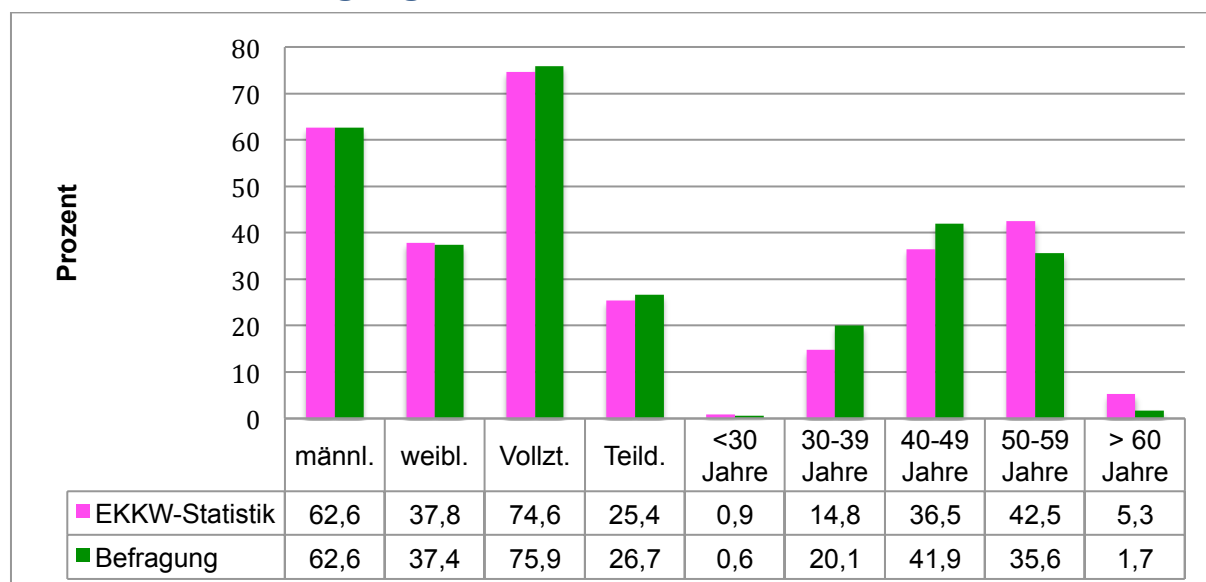
Häufigkeiten-Auszählung

Befragung der Pfarrvertretung
der Evangelischen
von Kurhessen-Waldeck

Allgemeines

Versendete Einladung zur Teilnahme	963
Irrläufer oder gemeldete „nicht erhaltene Einladungen“	20
gemeldete Rückläufe wegen Ruhestandssetzung (Personaldaten war zum Zeitpunkt des Versands nicht aktuell; Verzug ca. 4 Monate)	2
Rückläufe bis Ende Februar	220 (22,8%)
Rückläufe Ende Februar – Ende März	104 (10,8%)
Gesamt-Teilnehmendenzahl	324 (33,6%)

Validität der Befragung



Der Vergleich zwischen der EKKW-Statistik (Stand 1. Januar 2013; 969 Personen) und den Werten aus der Befragung (Stand 15. April 2013, 324 Personen) zeigt mit Ausnahme der Altersstaffelung nur geringe Abweichungen.

Die Abweichungen bei den Altersgruppen sind vermutlich abhängig vom gewählten Medium der Befragung (online-Befragung); die höheren Altersgruppen weisen scheinbar eine geringere Affinität zu Internet und Intranet auf. Diese Einschätzung wird von den IT-Experten der Landeskirche geteilt.

1. Ihre berufliche Situation

1.1 Welche Tätigkeit über Sie überwiegend aus? N= 318	Prozent
Dienst in einer Kirchengemeinde	75,8
Dienst in einem Funktionspfarramt, außer Schule	17,0
Schuldienst	4,4
Andere Tätigkeit	2,8

1.2 Wenn Sie in einem Gemeindepfarramt tätig sind, handelt es sich um ein... N= 244	Prozent
Unikat	18,0
Teampfarramt	34,0
Kirchspiel	31,6
Gesamtverband/Gesamtgemeinde	16,4

1.2.3.1 Bitte geben Sie die Anzahl der Predigtstätten an N= 246 MW 2,5	Prozent
1	23,6
2	30,5
3	25,2
4	11,4
5	2,3
7	2,0
8	0,4

1.2.3.2 Bitte geben Sie die Anzahl der Kirchenvorstände an N= 204	Prozent
1	56,2
2	17,6

3	17,6
4	5,2
5	0,5

1.3 Ist Ihre Pfarrstelle mit einem weitergehenden Auftrag verbunden? **Prozent**

N= 294

Nein	82,0
Z-Auftrag (25%)	12,9
K-Stelle (50%)	5,1

1.4 Welchen Gesamtumfang hat Ihr Dienstauftrag? **Prozent**

N= 316

Volle Stelle (100%)	75,9
Teildienst	13,6
Beurlaubung/Elternzeit	0,3
Stellenteilung mit Ehepartner/in	7,3
Stellenteilung mit Kollegen/in	2,8

1.4.1 Bitte geben Sie den Umfang Ihres Teildienstverhältnisses in Prozent an. **Prozent** N= 38

50% 9,9% von allen	84,2
75% 1,9% von allen	15,8

1. 5 Arbeiten Sie überwiegend: **Prozent**

N= 303

Auf dem Land (Dorf)	48,2
In einer Kleinstadt	33,0
In einer Großstadt	18,8

1.6 Welche Hilfen stehen Ihnen in Ihrem Dienst zur Verfügung?	Prozent
N= 323	
Schreibkraft durchschnittl. 5,5 WStd.	22,0
Pfarramtssekretärin durchschnittl. 14,6 WStd.	30,2
Gemeindebüro	22,0
Entlastung durch Kirchenkreisamt	37,5
Jugend-Mitarbeiter/in	31,9
Gemeindepädagoge/in	2,8
Sonstige Hilfen, nämlich:	21,3

Kirchenvorsteherin hilft bei Verwaltung	Küsterin
Hausmeisterin, hauptamtlicher Küsterdienst	Küsterin
mitarbeitender Partner (unentgeltlich)	hauptamtlicher Hausmeister
Küsterin mit 50% Stelle	viele Ehrenamtliche
Sozialpädagoge	Pfarrfrau
Küster halbe Stelle	23 Mitarbeitende
Katecheten, Beratungsstellen	ausgewiesene Verwaltungsfachangestellte -
Sekretariat der Schulleitung	Verwalto
6 Std. studentische Hilfskraft	Kindergottesdienstmitarbeiterin
Büro in einer Einrichtung	Besuchsdienst, Küsterin
Sekretariatsstelle 25 std für die einrichtung	Mediengestalterin für den Gemeindebrief
weitere mitarbeiter	Kirchenvorsteher, der sich um den
Hausmeisterin 100%, BFD 100%	Gemeindebrief kü
volle Küsterstelle	keine Hilfen
Mitarbeitende ähnlich einer Sekretärin	Kirchenvorsteher, Küsterin
Sekretariat der Dienststelle	KV Vorsitzender Kirchenbuchführerin
Ehrenamtliche	Küster, 400€Basis
Küster	-
Kirchenvorstand hilft sporadisch bei	Ehrenamtliche in Jugendarbeit, Küsterdienst,
Verwaltung	Kirch
Kirchenvorsteher, die sich in praktischen	Kirchenvorsteher
Belangen	--
Sozialpädagogin	Honorarkraft für Büro
Verwaltungskräfte	äußerst aktive Kirchenvorster/innen
Küster	Das Sekretariat und die Hausmeisterdienste
Verwaltungsfachkraft in meiner Einrichtung	im Pred
führt D	Küster
Kantor, Küsterin	eine Organistin der vielen Organistinnen, die
aktive Ehrenamtliche, nebenamtliche	in u
Organistin	Sekretärinnen in unserer Einrichtung

Kantor mit einer halben Stellen ehrenamtliche MitarbeiterInnen, KV- Mitglieder Küster, Reinigungskraft Mitglieder des KV und diverse Gemeindeglieder Küsterin (18 Wochenstunden) Kita, Küster, Hausmeister Kantor, Hausmeister, Küster Ehemann Küsterin	Bundesfreiwilliger, KüsterInnen Sozialpädagogin Hausmeister, Leitung EGZ Küster mit 8 Wochenstunden Gemeindeglied - volle Stelle für zusammen vier Meine Ehepartnerin Schreibkraft arbeitet für 3 Pfarrer/innen Sachbearbeiter/innen in verschiedenen Bereichen
---	--

1.7 Bitte schätzen Sie ein, wie viele Stunden Sie durchschnittlich pro Woche arbeiten. (inkl. Teildienst)

N= 301

Mittelwert	48,8
Median	50,0
Spannweite	70
Minimum	15
Maximum	85

1.8 Für wie viele haupt- oder nebenberufliche Mitarbeiter/innen haben Sie die Dienst- und/oder Fachaufsicht? **Prozent**

N= 310

Keine	24,5
1 bis 5	34,2
6 bis 10	18,4
11 und mehr	22,9

1.9 Wie ist Ihr Arbeitsrhythmus?

Bitte schätzen Sie wie groß sind die Abweichungen von der normalen Arbeitszeit pro Woche...

1.9.1 zu Spitzenzeiten (Weihnachten, Ostern, Konferenzen, neue Projekte...)	Prozent
N= 310	
Kaum Abweichungen	5,8
Ca. 5 Stunden mehr	21,5
Ca. 10 Stunden mehr	48,6
Ca. 15 Stunden mehr	16,1
Über 15 Stunden mehr	8,0

1.9.2 in eher ruhigen Zeiten (z.B. Schulferien,...)	Prozent
N= 267	
Kaum Abweichungen	30,0
Ca. 5 Stunden weniger	37,1
Ca. 10 Stunden weniger	26,2
Ca. 15 Stunden weniger	4,5
Über 15 Stunden weniger	2,2

1.10 Meiner Arbeitsbelastung hat in den letzten drei Jahren...	Prozent
N= 269	
Stark abgenommen	3,7
Abgenommen	15,6
Weder zu- noch abgenommen	25,3
Zugenommen	39,0
Stark zugenommen	16,4

1.11 Wie hoch war Ihre zusätzliche Arbeitsbelastung durch Vertretungsdienste in den letzten drei Jahren (z.B. Krankheitsvertretung, Vakanzen) pro Woche? **Prozent**

N= 294

Kam nicht vor	8,2
Kaum/nicht bemerkbar	24,1
Weniger als 5 Stunden	41,5
Weniger als 10 Stunden	15,0
Mehr als 10 Stunden	11,2

1.12 Wie viele Bereitschaftsdienste für die Notfallseelsorge hatten Sie im vergangenen Jahr? **Prozent**

N= 308

Ich mache keine Notfallseelsorge	19,8
Bis zu 10 Tage	21,8
11 bis 20 Tage	19,5
21 bis 30 Tage	18,5
Mehr als 30 Tage	20,5

1.13 Was würden Sie sagen, trifft auf Sie am ehesten zu: Wann sind Sie „im Dienst“? **Prozent**

N= 311

Immer	15,4
Immer, außer ich beschließe Freizeit zu haben	65,0
Sobald ich als Amtsperson handeln will	6,8
Sobald mich andere als Amtsperson wahrnehmen	9,0
Nur, wenn ich im pastoralem Dienst nachgehe	3,9

1.14 Sollte es Ihrer Meinung nach für alle Pfarrer/innen eine Arbeitszeitregelung geben?	Prozent
N= 299	
Nein	40,8
Ja	26,1
Ja, mit Überstundenausgleich	33,1

1.15 Wie viel % Ihrer Arbeitszeit wenden Sie für Tätigkeiten auf, die Sie als „Kerntätigkeiten“ des Pfarrberufs ansehen?	Prozent
N= 308	
Weniger als 25%	5,8
Mehr als 25%	24,7
Mehr als 50%	39,9
Mehr als 75%	24,4
Nahezu 100%	5,2

1.16 Ständige Erreichbarkeit ist bei Ihrer Tätigkeit (auch durch Handy oder AB) ...	Prozent
N= 312	
Wichtig	37,8
Ein Aspekt unter anderen	44,9
Nicht so wichtig/wird überschätzt	17,3

1.17 Bitte kreuzen Sie die 5 Tätigkeitsfelder an, auf die Sie am meisten Arbeitszeit verwenden.	Prozent
N= 322	
Gottesdienst & Predigt	76,4
Seelsorge & Lebensbegleitung	48,3
Kasualien	55,6

Aktivitäten in Gemeindeleben & Region fördern und entwickeln	20,8
Kinder- und Jugendarbeit	16,8
Katechese & Schulunterricht	40,4
Seniorenarbeit	16,8
Erwachsenen- und Zielgruppenarbeit	16,5
Diakonische Tätigkeit vor Ort	7,5
Sozialethisches Engagement in der Öffentlichkeit	5,6
Theologische Auseinandersetzung mit Zeitfragen	10,2
Pflege eigenen geistl. Lebens	3,7
Teamleitung	14,6
Mitarbeitermotivation und -führung	31,4
Öffentlichkeitsarbeit	23,9
Verwaltungstätigkeiten	68
Repräsentation v. Gemeinde/Arbeitsbereich & Kirche	16,1
Sonstige, nämlich:	32,7

	Kindertagesstätte mit Krippe
VikarInnen/PrädikantInnenanleitung	Tätigkeit im Zuge der Strukturreform (Pfarrstellen)
Bauangelegenheiten	
KITA - Arbeit	Verwaltung der Gebäude und Liegenschaften
Kita: Verwaltung, Teambegleitung, inhaltliche Arbeit	Gremientätigkeit in Verbindung mit Strukturreformen
Kirchenmusik	
Supervision und Beratung	Verwaltung, Mitarbeiter Sterbebegleitung und Aussegnung
Teamsitzungen	Bauen und Finanzen
Kinder- und Jugendarbeit, Katechese u. Jugendarbeit	
Konferenzen sowie Dienstfahrten	Kinder und Jugendarbeit
Konfirmandenarbeit	Altenheimseelsorge

Gremienarbeit	Lektorentreffen, Jugendmitarbeitertreffen, Kreissynode usw.
Pflege geistlichen Lebens	
Management	Organisation
Bausachen	Krisenmanagement
Verwaltungstätigkeiten	Telefonieren
Fortbildungsarbeit	Kindergärten
Kindergarten	KU
Geschäftsführung von zwei großen Kitas	Mitarbeitendenmotivation und -führung
Auseinandersetzung mit Strukturanpassungsprozessen	Gebäudemanagement
Theol. Arbeit im Funktionsamt	Chor, Verwaltung
Kasualien	Gremienarbeit / Konferenzen
Kasualien	Gottesdienst und Predigt
Organisieren und planen	Mitarbeitendenmotivation und -führung
Gremienarbeit	Kinder- und Frauenarbeit
Bauprojekte; Spendenwesen	Koordination
geistliches Leben	5-gruppige Kita mit viel Personal
Kirchenmusik	Abstimmung mit Kollegen
KiTa	Mitgliederbindung
Kontakt halten (zwischen Verwaltung und Seelsorge, z.B. Gespräche mit Küstern u.a. Mitarbeitenden)	Gemeindeleitung
Organisation/Absprachen	Gebäudemanagement
Repräsentation	Förderverein, Spezial-Gottesdienste
Sitzungen, Konferenzen u.ä.	Mitarbeitendenmotivation und -führung
Renovierung und Baumaßnahmen	Vorsitz Diakoniestation
Teilnahme an Konferenzen und Treffen, z.B. Pfarrkonferenz, Konvent,	Vorsitz eines landeskirchlichen Werkes
	Hausmeister, Hausmanagement
	Einwerben von Spendengeldern

Bauen	Bildungsarbeit
KiTa, Friedhof	Strukturanpassungen
Leitung	Vorbereiten
Rufbereitschaft/ Krisenintervention	KU
Arbeit im Kirchenkreis - in einzelnen Manche Wochen bis zu 10 Std. durch Fusion der Kirchenkreise, Internetausschuss, Kirchenkreisvorstand, Kita - Verband	Seelsorge Management
Repräsentation	Gemeindeorganisation (Terminplanung und Vernetzung) Seelsorge
Koordination & Vernetzung von Gemeinde	Geschäftsführung
Studienleiter, Kreissynode, Landessynode, KKV und andere Gremien	Träger einer Kita Gremienhengst
Aufarbeitung gegenwärtiger praktisch- theologischer Diskurse	Sitzungen, Synode, Konferenzen
Konferenzen, Konferenzen, Konferenzen.....	Bauleitung Sitzungen, Sitzungen, Sitzungen
Kita-Zweckverband	Arbeit mit Konfirmanden
Geschäftsführung	Koordination des Arbeitsbereiches
Sitzungen	Fortbildungen organisieren und durchführen
Kindergarten	Kurseelsorge
Bau / Renovierung	Vorsitz Gemeinwesenarbeitsverein
theologische Fortbildung	Öffentlichkeitsarbeit
Pflege geistlichen Lebens ist private Zeit	
Erwachsenen und Zielgruppenarbeit	
Projektmanagement	

1.18 Welche der folgenden Vorstellungen entsprechen Ihrem Bild vom Pfarrberuf?

Pfarrer/in als...	voll und ganz	im großen und ganzen	teilweise	weniger	gar nicht
Verkündiger/in N=295 MW 1,6 Median 1	56,9	31,2	9,8	2,0	0
Teamworker/in N = 290 MW = 2,2 Median 2	20,0	46,2	28,3	5,2	0,3
Gemeindeaufbauer/in N= 289 MW 2,5 Median 2	12,8	37,4	37,4	11,1	1,0
Hirte/in N = 288 MW 3,1 Median 3	9,4	22,2	32,3	24,0	12,2
Seelsorger/in N= 297 MW 1,5 Median 1	63,3	29,0	7,1	0,7	0,0
Vorbild N= 291 MW 2,9 Median 3	4,5	28,2	46,4	16,8	4,1
Anwalt/Anwältin der Schwachen N= 291 MW 2,3 Median 2	21,3	35,1	32,6	10,3	0,7
Spirituelle/r Begleiter/in N= 292 MW 2,5 Median 3	17,1	30,5	37,7	13,0	1,7
Missionar/in N= 291 MW 3,3 Median 3	6,2	13,4	32,3	36,1	12,0
Generalist/in N= 288 MW 2,7 Median 3	20,5	29,2	20,1	18,1	12,2
Liturg/in N= 294 MW 1,9 Median 2	39,5	39,1	15,6	5,8	0,0
Reformer/in N= 291 MW 3,1 Median 3	2,4	19,6	50,9	23,4	4,1
Kommunikator/in N= 292 MW 1,8 Median 2	37,7	43,8	15,8	2,4	0,3
Berufene/r N= 286 MW 2,6 Median 2	19,6	31,5	24,5	18,9	5,6

Repräsentant/in der Kirche N= 296 MW 2 Median 2	29,7	45,3	18,2	6,4	0,3
theologischer Profi N= 294 MW 2,0 Median 2	35,7	38,8	18,4	6,8	0,3
Interpret/in der christlichen Tradition N= 293 MW 2,0 Median 2	34,1	41,0	19,5	4,8	0,7
Motivator/in N= 290 MW 2,3 Median 2	15,5	46,6	32,1	5,2	0,7
Unterstützer/in von Suchprozessen N= 290 MW 2,5 Median 3	16,6	32,8	37,9	9,7	3,1
Erfüller/in eines Auftrags N= 290 MW 2,6 Median 3	13,8	32,8	32,4	17,2	3,8
Begleiter/in von Lebenswegen N= 294 MW 1,8 Median 2	39,8	40,5	16,7	2,4	0,7

1.19 Was würde Ihnen den Umgang mit dem Umfang Ihrer Arbeit erleichtern? (Mehrfachnennungen möglich) N= 318	Prozent
klare Stellenbeschreibung	32,7
mehr Unabhängigkeit bei der Zeiteinteilung	5,7
Verringerung des Arbeitsvolumens	48,9
gleichmäßigere Verteilung des Arbeitsvolumens	16,0
Arbeitszeitregelung mit Überstundenausgleich	25,5
Entlastung bei Geschäftsführung/Verwaltungsarbeiten	52,8
Entlastung durch Jugendmitarbeiter/in oder Gemeindepädagogen/in	19,8
Ich benötige keine Veränderung.	10,7

1. 20 Wo sehen Sie Stärken und Schwächen in Ihrem Berufsalltag? Was gelingt Ihnen...	fast immer	meist problemlos	zufrieden stellend	nur unter Anstrengung	nicht so gut	kommt bei mir nicht vor
...als Seelsorger/in durch Gespräche hilfreich sein N=304 MW 2,1	25,6	40,3	29,9	2,3	0,6	1,3
...eingreifen, wenn Menschen in Not sind, und durch Fürsprache wirksam helfen N= 280 MW 2,8	8,3	22,8	45,0	12,9	3,6	7,3
...in persönlichem, aber auch im gesellschaftlichen Bereich klären und vermitteln N= 288 MW 2,7	6,1	31,1	47,3	10,8	2,0	2,7
stets erkennbar als Vertreter/in der Kirche Stellung beziehen N= 296 MW 2,7	9,7	34,3	37,3	14,0	3,3	1,3

...die Probleme und Kooperationsmöglichkeiten in der Region aufgreifen und nutzen N= 284 MW 3,0	6,4	23,4	39,1	18,1	8,0	5,0
Christentum weitergeben an die nächste Generation N= 294 MW 2,9	5,6	24,3	48,2	14,8	3,6	3,6
...öffentlich wirksam werden lassen, woran ich mich selber orientiere N= 293 MW 2,5	10,5	37,6	41,4	7,5	2,4	0,7
Ehrenamtliche motivieren und zur Zusammenarbeit anregen N= 290 MW 2,8	11,6	21,8	42,9	14,9	4,6	4,3
...meine hauptamtlichen Mitarbeiter/innen motivieren und zur Zusammenarbeit anregen N= 251 MW 2,5	12,9	30,5	33,2	6,04	2,0	14,9
eigenes und gemeinschaftliches Leben und Arbeiten vom Glauben geprägt sein lassen N= 296 MW 3,0	7,4	23,4	44,1	13,4	10,4	1,0
...Privatleben und berufliche Verpflichtungen miteinander vereinbaren N= 305 MW 3,6	3,6	13,4	31,0	27,5	24,2	0,3
Zusammenarbeit mit Kollegen/innen N= 303 MW 2,4	12,5	46,9	29,0	8,9	2,6	0

2.1 Persönliche Kraftquellen:

- Aus meiner Berufung/ meinem Glauben und dem, was gelingt.
- Glaube, Familie, Freude am Beruf und Freundlichkeit von Menschen, mit denen ich beruflich zu tun habe/Dankbarkeit
- Aus dem Glauben
- Freundschaften mit Kollegen / Rückmeldungen aus d. Gemeinde / Wenn ich beobachte, dass Vertrautheit wächst / manchmal Motivation aus Literatur
- Kontakte mit Freunden, Musik, die begrenzten Freizeitmöglichkeiten, Glauben, Beschäftigung mit völlig fachfremden Themen
- Musik machen, Sport, Kontakte mit Freund/innen pflegen, stille Zeiten

- Gottesdienst und gebet; persönliche Anerkennung
 - Familie, Urlaub, Kultur (Theater-Abo)
 - Aus der Rückmeldung der Menschen, für die ich da bin. Aus dem Gespräch mit meinem Ehepartner. Aus der kollegialen Beratung. Aus dem Reden mit Gott.
 - Familie
 - Selbstmanagement: Orientierung an und Zielsetzung nach den Werten und Rollen meines Lebens, so dass ein Gleichgewicht immer wieder gesucht wird. Hobbys.
 - Familie
 - Freizeitgestaltung, Supervision, Familie, Glaube
 - Durch meinen Glauben. Weil ich weiß, dass andere für mich beten.
 - regelmäßige Bibellese - Gottesdienste (eigene und fremde) - Fürbitte durch Gemeindeglieder - Zeit mit Frau und Kindern - Zeit zum Bücher- und Zeitunglesen (zu selten) - Gemeinschaft mit Menschen, die ihren Glauben fröhlich leben - schön wäre: Teamsupervision (leider bisher aufgrund Desinteresse der Kollegen nicht gelungen)
 - Sport, Freizeit, möglichst ausgewogene Ernährung, durch positives Feedback
 - Ehe und Familie, Musik, Sport, Urlaub, kulturelle Erlebnisse (Kino, Kunst, Musik)
 - Aus Rückmeldungen, dem
 - Familie, Hobbys, Glaube
 - aus meinem Glauben, Familie, Trennung zwischen Beruf und Freizeit
 - Kraft, die mir durch meinen Glauben geschenkt wird Kommunikation mit Kollegen/Kolleginnen Kommunikation innerhalb der Familie
 - -durch das Gespräch mit guten Freunden und Kollegen - durch regelmäßige Supervision - durch Auseinandersetzung mit theologischer aktueller Literatur - durch Fortbildungen und Weiterbildung - durch Besinnung auf die Grundfragen und das Wesentliche des Glaubens - durch das Innehalten, dass ich endlich und unvollkommen und alles nur fragmentarisch ist
 - Freizeit und Gebet
 - Familie, Freunde, Urlaub, dolce vita in der Gemeinde, das heißt, schöne Projekte, Studienreisen, Gottesdienste, Veranstaltungen machen.
 - Ausflüge mit dem Hund, Urlaub
 - Familie, feste Auszeiten
 - Ein tief verwurzelter Glaube in mir, dass ich alles schaffen kann, wie im Philipperbrief zu lesen: "denn alles vermag ich durch den, der mich stark macht: Christus". Eigene Resilienz Erfahrungen in der Jugend. Und aus meiner Familie, wo die Kinder meine "heilsamen Unterbrechungen" sind, die lautstark einfordern, dass jetzt NICHT gearbeitet werden KANN.
 - Aus dem Gebet, lesen der Bibel und Gottesdienst
-
- Spiritualität, Ehe, gelingende Zusammenarbeit mit anderen, Erfolg
 - Familie; Hobbies; schönes Wohnen
 - aus meinem Glauben; aus der Zusammenarbeit im Kollegium; aus positivem

Feedback

- Gespräche, Gebete, Rituale

- Positive Rückmeldungen durch die 'Gemeinde'. Zeit für eigene Erholung bzw. um für mich zu sein. Sport. Familie
- Sport, Spiritualität
- Familie
- Familie; geistliches Leben
- aus dem Denken und Handeln Dietrich Bonhoeffers und aus der Musik
- Sport, Gebet, Begegnungen außerhalb meines Arbeitsbereiches und außerhalb der binnenkirchlichen Gemeinschaft
- Unterrichtsfreie Zeit zur Erholung, Sport und Bewegung, Gespräche, Einkehrtage, Kooperationen, Fortbildung
- Familie, Hobbies
- Aus der Pflege des Privatlebens (Urlaub, Freunde...)
- Gebet, Familie, Haustier, Austausch mit Freunden.
- Familie, Austausch mit Freunden, Gebet, Urlaub und freie Zeitphasen, Supervision
- Sport, Spaziergänge in der Natur, Ausflüge mit der Familie, Treffen mit FreundInnen
- Anderes Umfeld aufsuchen, Hobbies, Partnerschaft
- Familie, stille Zeit, Gebet
- Berufung, Spiritualität, Partnerschaft, kritische Rückmeldung, Anerkennung

- Die Arbeit ist interessant und vielfältig. Ich tue sie gern.

- Gottesdienste besuchen, Musik und Gebet, Sport
- Ich habe ein fröhliches Gemüt und Phil. 4,13!
- Urlaube, Auszeiten, Familie, Hobbys, Stille, Sport
- Familie, Sport, Geduld, Freude an/zur der Arbeit
- Rückzugsmöglichkeiten, d.h. Orte und Zeiten, die ich ganz für mich habe
- Aus meinem Glauben.
- Familie
- Fühle mich geliebt.
- Familie, Hobby, tägliches Lesen in der Bibel, Urlaub, viele Menschen um mich herum zu haben, die keine Christen sind oder sich nicht zur sog. "Kerngemeinde" zählen
- Glaube, Familie und Fürbitte anderer Menschen
- Facettenreiches Privatleben, das mit dem Beruf wenig bis nichts zu tun hat.
- Garten, Familie, Gottvertrauen, gesundes Essen
- Ruhezeiten, Hobbys
- Meditation; Gebet; Ruhephasen

- aus intrinsischer Motivation, persönlichen Ressourcen, angemessenen Resonanzen
- Glaube, Familie, FreundInnen, Hobbies
- Gottesdienst, Stille Zeit
- Meine Familie und/oder meine persönliche Spiritualität.
- Gespräche mit Partnerin und Eltern; Sport machen, Musik hören; mal raus fahren und Abstand gewinnen zur Kerngemeinde
- Mein Glaube, ein gewisses Sendungsbewusstsein, die Vielfalt der Aufgaben, die Flexibilität der Arbeit
- Pflege geistlichen Lebens, Unterstützung v.a. meines Ehepartners, Fortbildungen (das sind für mich auch wichtige und notwendige Auszeiten von der Gemeinde)
- Gebet, Kollegialer Austausch, Partnerschaft mit Nicht-Theologin, Musik
- Familie, Gespräche, Spiel, Wandern,....oft ist "sie" einfach da...und manchmal eben auch nicht. Und das hat (oft) nichts damit zu tun, ob ich viel arbeiten muss oder wenig, sondern wenn es "fließt" oder eben manchmal auch nicht...
- Familie, Freunde, Hobbies, Eingebudensein in geistliches Leben der Gemeinde, Urlaubszeiten
- "Aus meinem Glauben, aus Sport und Freizeitaktivitäten, aus Anerkennung, aus dem guten Gefühl das jeden
- Monat das Geld zuverlässig da ist"
- Aus dem Gebet... und meiner Gesundheit
- "Erinnerung an eigene Motivation Berufung ins Amt und die Ordination
- Lesen, Gespräche, Ermutigung durch Andere, Gebet "
- aus meinem Glauben, aus Ruhezeiten, aus Zeit mit meiner Familie oder mal ganz "raus" zu sein
- "aus dem Glauben
- aus der Familie und Freundschaften
- aus der Musik als mein größtes Hobby
- aus Sport
- eigener Glaube, Rückhalt durch Ehefrau, Freude an eigenen Kindern, positive Rückmeldungen von Leuten der Zielgruppen, erfüllende Freizeitaktivitäten
- Ausgleich in der Freizeit: Sport, Hobby, Familie, Freunde
- "Ehe
- Bestätigung in der Gemeinde"
- Austausch mit KollegenInnen, Persönliche Zeiten der Stille, Bibelarbeiten mit anderen, Gottesdienste, Familie, Freundschaften, Gemeinschaftserfahrungen, ökumenische Kontakte, Urlaub, freie Tage, sportliche Aktivitäten, Singen, Kunst
- Freie Zeiten, Kinder, Familie, Sauna, eigener Gottesdienstbesuch, Musik machen, Hobbies, positive Rückmeldungen
- Sport, Familie, Freizeit als Ausgleich, Fernreisen
- "von meinem Ehepartner, Unterstützung durch Familie, Anerkennung durch Gemeinde und einzelne Gemeindeglieder,
- Kraft bekomme ich von Gott und der Zufriedenheit, meine Tätigkeiten für die Gemeinde gut erfüllt zu haben"

- "- von meiner Frau und Kind
 - aus der Freude an der Theologie, damit dann auch:
 - aus Glauben daran, etwas Gutes und Wichtiges zu tun: Verkündigung des Evangeliums!"
- Auszeiten und Urlaube, Spazierengehen und Fahrradfahren, Kreative Hobbies, Austausch mit Familie und Freunden.
- Spaziergänge mit Hund, Sport, Treffen mit Freunden, Gespräche mit Familie und Freunden, weitere Freizeitaktivitäten wie Kino, Theater etc.
- Glaube, Ehepartner, Familie, Kollegen
- Begegnung mit Menschen, Pflichtbewusstsein und Notwendigkeit, Glaube an Gott als Kraftquelle, Gottesdienst, gelungene Begleitung von Trauernden, Jugendlichen oder Zielgruppen
- Glaube, Familie, Sport, Musik
- aus der positiven Resonanz; aus Fortbildungen; Kooperation mit Kolleg_innen; Musik
- Partnerschaft, Musik, Bewegung und Sport
- Partnerschaft und Glaube
- eigene Überzeugung, eigene Stärken und Gaben, ich arbeite gerne für die Gemeinde, weil ich an meinen Auftrag glaube (credo ecclesiam), ich bekomme in meinem Beruf viel positive Rückmeldungen und Bestätigungen, ich übe einen "Traumberuf" aus
- Spirituelle Praxis, Meditationen, Freizeit
- Schlaf, Familie, Freundschaften, Urlaub
- aus dem Glauben / meiner Ordination, Familie, Hobbies
- Familie, Partner, Freunde, Rückmeldungen
- Humor und Gelassenheit
- Freizeit, Freunde, Hobbys, Reisen, weg sein
- Familie, Freunde, Urlaub, Fürbitte
- Das frage ich mich selbst...
- Familie, positive Rückmeldung
- Sport und Urlaub und positive Rückmeldungen
- Meine halbe Stelle lässt mir ausreichend freie Zeit für Sport, Musik und Entspannung. Das ging nicht, solange ich noch eine ganze Stelle hatte.
- "starkes Pflichtgefühl und die Erfahrung, gebraucht zu werden, Sinnvolles zu tun
- das Miteinander mit anderen ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden"
- Hobbies
- meine Überzeugung, Entspannungszeiten, das Gefühl etwas Sinnvolles zu tun, schöne Erlebnisse bei der Arbeit, Bestätigung durch andere
- Gespräche mit anderen. Hilfreich sind dabei vor allem Gespräche mit Kollegen und sog. kirchenfernen Menschen. Auszeiten, die ich mir mit gutem Gewissen nehme, und die Arbeit Arbeit sein lasse, weil mein inneres Stundenkonto gefüllt ist.
- Wenn ich ehrlich bin: Ich weiß gerade nicht mehr, woher die Kraft noch kommen soll...

- aus Stille, Gespräch mit lieben Kollegen, Erfahrung, eigene Überzeugung, positive Rückmeldung der Gemeinde
- Hobbies
- Familie, Fortbildung, Freizeit, Sport, Urlaub, Supervision, Kollegiale Beratung, Gottesdienst, Stille
- Ich habe mir diesen Beruf ausgesucht. Ich habe sozusagen meinen Traumjob bekommen.
- Durch kleine Zeitinseln, die ich mir schaffe
- Anerkennung durch die Menschen, mit denen ich zu tun habe. Mein Hobby, dass ich zur Entspannung nutze, Mein Glaube, (in dieser Reihenfolge!)
- Aus meiner Berufung
- Glauben, Familie, Sport, positive Rückmeldungen, Freunde
- "Glaube
- Familie"
- Familie, Sport, geistlichen Übungen und Lektüren, Reisen, handwerkliche und Gartenarbeiten, positive Rückmeldungen aus der Gemeinde, von KollegInnen und Mitgliedern der Kirchenleitung
- Zeit für Hobby (relativ) fest eingeplant als Ausgleich
- Familie und Freizeit
- durch meine Familie
- Familie, Freunde, Urlaubsphasen,
- Glaube, Partnerschaft und Freizeitgestaltung
- Partnerschaft, Freundschaften, Sport
- "Mein Glaube
- Freundschaft und Partnerschaft
- Anerkennung und Rückmeldung auf meine Arbeit"
- Durch meinen Glauben und durch das Geschenk guter gesundheitlicher Verfassung.
- Aus dem Vertrauen auf Gottes Beistand
- Ruhe-Halbtage sonntags und montags, geistliches Leben, sportlicher Ausgleich, Zusammenarbeit im Team mit anderen Haupt- und Ehrenamtlichen
- Gebet, Familie, Gespräche mit Kollegen, Spirituelle Pastorkollegs
- Versuch eines Ausgleichs durch außergemeindliche Aktivitäten (Sport, Musik) und Freizeitgestaltung.
- Sport, aus der Gemeinde wegfahren, Familie, Freunde
- Aus dem Glauben - durch die große Unterstützung meiner Frau / Familie.
- Anerkennung, sehr gut Gelingendes, gute Teamleistungen, gutes Verhältnis mit Mitarbeitenden, Familie
- Zeit mit der Familie und Freunden, regelmäßiger Austausch mit KollegInnen und Supervision, persönliche stille Zeiten in der Kirche, Losungen, Musizieren, Lesen
- Freundschaften, Beziehung, Kulturelles Engagement, Gebet, Auszeiten
- Familie, Sport, Hobbys, Gebet
- Sporttreiben, Musik machen, sich mit Nicht-Kirchenvertretern unterhalten
- Gebet, Bibellese, Gemeinschaftspflege

- Aus meiner Partnerschaft und meinem Team
- Familie, Naturerlebnisse, regelmäßiger Urlaub, freie Wochenenden bzw. Predigtfrei
- Familie, Kontakt mit anderen Menschen, meine gemachten Erfahrungen, Infos durch Bücher, Filme, Zeitungen, Internet., etc., Faulenzen und Schlafen
- Meine Kraft und Energie beziehe ich aus meinem Glauben an Gott und der Zuversicht, gemeinsam mit anderen mehr erreichen zu können.
- Sport, Lesen, Zeit für Partnerschaft und Freunde, Kreative Tätigkeiten (Musik, Malen, Holzarbeiten), Stille Zeit => (alles nach einem Burn out wieder neu gelernt!!!!!!)
- aus der Lebensfreude ! dem Wort Gottes ! der inneren Einkehr ! Supervision
- Durch meinen Glauben, durch die Unterstützung der Familie und dem Ehepartner, durch die Freude, für Menschen dazusein, durch das eigene Großwerden im Pfarrhaus.
- Stille Zeiten
- Gelungene Gottesdienste; selber Gottesdienstbesucher sein dürfen (viel zu selten möglich !); guter Kontakt in Seelsorge; Anerkennung und Resonanz; Beteiligung bei Angeboten; Zufriedenheit in der eigenen Familie;
- Sportliche Ziele setzen (Training für den nächsten Marathonlauf)
- Aus meinem Ordinationsversprechen; aus der Erfahrung, dass das Gelingen meiner Arbeit letztlich nicht von meiner Kraft abhängt; aus der Kooperation mit motivierten Mitarbeitenden und Gemeindegliedern
- Gottesdienste, Einkehrtage, Urlaub ohne Familie
- freie Zeit für mich alleine und mit anderen zusammen, Hobbys pflegen und Kontakte, Auszeiten im Kloster, regelmäßiger Schlaf, Mittagspause
- Das frage ich mich inzwischen auch.
- aus dem Glauben, durch die Unterstützung meiner Familie, durch schöne Erfahrungen in der Gemeinde.
- Stille Zeit, Gebet, Schwimmen und Wandern, Supervision, Gespräche mit Freunden, feste feiern, gutes Essen, geregelter Tages Ablauf, feste Zeiten und Struktur im Alltag mit der Familie.
- Familie, Freunde, Verwurzelung im Glauben
- Aus der Überzeugung meines christlichen Glaubens. Diesen in der Öffentlichkeit zu kommunizieren (auch Mission) ist Anspruch und Motivation gleichzeitig.
- Gemeinsame Zeit mit meiner Frau, Urlaub, aus dem Glauben.
- mein Mann und mein Glaube
- Das weiß ich auch nicht
- Soziales Umfeld, Gemeinde
- Freizeit, Urlaube, Treffen mit Freunden, Familie, Supervision
- "Gott; Glauben;
- Familie, Freundschaft, Freizeit "
- aus innerer Stärke, die mir geschenkt ist, aus Anerkennung anderer, aus der Familie
- Glaube, Berufung, persönl. Umfeld, Team
- Sport Lektüre Familie

- 8 Stunden Schlaf, geistliche Motivation (ich glaube gerne und mag es dies weiterzugeben), ich sehe mich auf diese Stelle berufen
- "- Stille Zeit
 - in den Gottesdienst gehen
 - Familie
 - Musik
 - Freunde
 - Zuspruch aus der Gemeinde"
- eigenes geistliches Leben; Familie; sportliche Aktivitäten, Freundschaften
- Aus meinem Gottvertrauen
- "aus dem halt, dass Gott für mich da ist
- Sport, Zusammensein mit Freunden"
- Bewusste Auszeiten, Wegfahren, Zeit mit der Familie verbringen, Urlaub, Gottesdienst
- aus dem Vertrauen auf Gottes Liebe; aus erlebter Anerkennen; aus dem wachsen von Gemeindeleben
- Sportliche Betätigung; Erfolgserlebnisse in Notfallseelsorge, bei Kasualien oder "Spielbeinaktivitäten" wie Urlauberseelsorge, Gottesdienste an ungewöhnlichen Orten (Sportler- oder MuseumsG üä)
- Bibellese, Sport
- Aus der Tätigkeit, aus dem Gefühl, in höherem Auftrag zu handeln. Familie/Partner
- Glaube, Partnerschaft, Urlaub
- Biblisches und Theologisches Arbeiten; Familie; Freizeittätigkeiten
- Familie, Lesen, Kontakt zu Freunden, Sport, ausreichend Schlaf
- Gottesdienste, Familie, Gemeinde
- Urlaub, freie Wochenenden, soziale Kontakte außerhalb der Gemeinde, geistliche Auszeiten (z.B. Fahrten nach Taizé)
- Gebet, Ehepartner, Familie, Freunde, Aufenthalt in der Schöpfung, Walking, Entspannung bei Massage
- Weil der Beruf Erfüllung bringt!
- Freizeit, Gebet, Gemeinschaft im Team
- Abgesehen vom Gebet - KEINE Energiequelle. Oftmals fahre ich auf der "letzten Rille".
- Vertrauen auf Gott, geplante Freizeit, nicht immer alles (auch nicht sich selbst)so wichtig nehmen, sondern über sich und viele Situationen humorvoll lachen
- "Selbstverständnis als minister verbi divini.
- Beschäftigungen, zu denen ich nicht qua Amt verpflichtet bin (Hobbies).
- inktaktes Familienleben."
- "+ aus dem eigenen geistlichen Leben
- + aus klaren Strukturen, die ich selber setzen kann
- + Teamarbeit mit Haupt-, Neben und Ehrenamtlichen
- + kollegialer Austausch
- + Austausch mit anderen
- Glaube, Familie

- Sport, wenn dazu Zeit ist.
- Bibelstudium
- Kommunikation
- Stille und Gebet (zu selten), Erfahrung, helfen zu können, Wertschätzung, Pflichtbewusstsein
- aus dem Gebet und dem Lesen von theologischer (systematischer) Fachliteratur
- Geistliches Leben (Kontemplation), Ruhe im Urlaub, Rückhalt in der Familie (Ehefrau), Lesen von Lyrik und Romanen, Musikhören, Kreatives Hobby (Fotografieren),
- Aus einem Bekannten-und Freundeskreis, der mit meinem Arbeitsfeld nichts zu tun hat / durch die Familie, wenn es Zeit für glückliche Momente gibt / aus meinem Sport
- Familie, gutes Essen, Urlaub, Lob und Anerkennung, Freunde, Gartenarbeit und Freizeitaktivitäten
- Durch Gebet und Andacht
- Als Geschöpf Gottes dankbar meine Gaben einbringen. Leben mit seinem Zuspruch.
- Aus der täglichen Stillen Zeit. Gemeinsame Gebetstreffen. Musik. Sport.
- Aus dem Glauben, aus Begegnungen mit den Menschen in meiner Gemeinde und durch Freizeit.
- Familie und Musik
- Glaube & Familie
- aus mir selbst
- Glaube Familie
- Familie, Freunde, Urlaub, Freizeit, Gebet
- Familie, Glaube, Anerkennung, Erfolg
- Aus der eigenen Motivation für diesen Beruf, aus der Bestätigung durch andere, aus der Unterstützung durch die Familie, aus der Möglichkeit zur hilfreichen Unterbrechung.
- Durch meine Familie; Gespräch mit dem Ehepartner; genügend Schlaf (auch mal Mittagsschlaf); Supervision; persönliches Gebet; Gespräch mit Vertrauenspersonen; Urlaub + Kurzaufenthalt; freie Abende mit Freunden; schöne Gottesdienste
- "Glaube(Einkehrtage, Pilgern, geistliche Begleitung), Familie, Sport
- Fähigkeit zur Abgrenzung; gute/ausgleichende Freizeitgestaltung/ Gegengewicht durch Freiberuflichkeit /Bezüge außerhalb von Kirche
- Glaube und Familie
- regelmäßiger Sport, Musizieren, Spazierengehen, Zeit mit Familie und Freunden, Gebet
- Sport Gespräche mit Partner, FreundInnen, Kultur erleben, Rückzug
- aus meinen Überzeugungen, Familie, Freizeit
- ich lebe über meine Verhältnisse, gesundheitlich und weiß gar nicht, woher ich kraft bekomme
- "- aus den Momenten, in denen etwas gelingt
 - aus Gottesdiensten, Kasualien, in denen ich das Gefühl habe,

jemanden zu erreichen

- aus Ideen, die Wirklichkeit werden
- aus Besprechungen, in denen ein gemeinsamer Weg deutlich wird
- aus einsamer Vorbereitung, die zum spirituellen Weg wird
- aus Nachdenken, bei dem ein guter Gedanke aufblitzt
- Freude am Beruf; kleine Auszeiten; Urlaub
- Aus dem Schlaf, dem Lesen und dem geselligen Miteinander mit Ehepartner, Familie und netten Nachbarn!
- Auszeiten, private Kontakte (kommen aber oft zu kurz)
- Glaube, Familie, Freizeit, Sport
- Familie
- "Familie und Gespräche mit Ehemann (Pfarrstellenteiler), Supervision, aber auch positive Rückmeldungen aus der Gemeindegliederarbeit
- Familie, Sport, geistliches Leben
- eigener Glaube und starke Familie
- Spiritualität, Familie/Freundschaften, Freizeit
- "Glaube
- Familie
- geteilte Freude in der Gemeinde
- Unterstützung durch Ehrenamtliche
- Anerkennung meiner Arbeit durch die Gemeinde"
- Aus einem sehr guten Familienleben
- Familie, Gespräche mit Freunden/innen, Urlaube, Abwesenheitszeiten, Sport, Unterstützung von (wenigen) Gemeindegliedern
- Lesen, Musik, Freunde
- positives Feedback aus der Gemeinde/ eigene Zufriedenheit mit Veranstaltungen / entspannung mit der Familie / Urlaub / Supervision / Austausch mit Kollegen / inspirierende ehrenamtliche Mitarbeiter
- Unterstützung und dankbare Rückmeldung aus der Gemeinde
- gute Frage???
- "Freude am Beruf, Gottesbeziehung, Interesse an theologischen und gesellschaftlichen Themen, sinnvolle Tätigkeit,
- Anerkennung und Würdigung meiner Arbeit"
- Aus meinem Glauben, aus der Unterstützung durch meine Familie
- mich täglich dem zu stellen, was nötig und dran ist
- "aus meinen Beziehungen (Familie, Freundinnen und Freunde)
- durch die Pflege meiner Hobbies"
- Spiritualität, Glaube, Berufung, Familie, Gesundheit, Musik
- Aus meiner Familie und meinem Glauben.
- Kollegiale Beratung mit KollegInnen
- Aus der Stille, der Gemeinschaft mit anderen und vielen positiven und ermutigenden Rückmeldungen von Gemeindegliedern.
- Schlafen
- aus meinem Glauben, aus meiner Familie, aus meinem Sport, aus meiner Arbeit
- aus meiner Spiritualität, Gebet und dem Lesen der Bibel sowie sportiver

Urlaub

- Glauben und Gebet, Gespräche mit (wenigen) Vertrauten, Ehe
- Sport, Familie, Schlaf
- Familie, Urlaub, Hobbies
- Familien- und Freundeskreis, Lesen und Kreativität, Geistliches Leben, Entspannen

2.2 Welche der folgenden Möglichkeiten haben Sie in den letzten drei Jahren genutzt? N= 317 **Prozent**

Studiensemester	3,8
Sabbatjahr/Sabbatical	1,3
Fort- und Weiterbildung	76,0
Einkehrtage/Stille Zeiten	17,4
Supervision	56,2

2.3 Wie viele Tage haben Sie in den letzten drei Jahren zur Fort- und Weiterbildung verwendet? N= 290 **Prozent**

Weniger als 3 Tage pro Kalenderjahr	13,4
Weniger als 5 Tage pro Kalenderjahr	20,0
Weniger als 10 Tage pro Kalenderjahr	30,7
Mehr als 10 Tage pro Kalenderjahr	29,7
Mehr als 3 Wochen pro Kalenderjahr	6,2

2.4 Wie wichtig sind Ihnen Freizeit und Erholung? N= 296 **Prozent**

Sehr wichtig	56,9
Wichtig	40,7
Nicht so wichtig	2,4
Eher unwichtig	0
Unwichtig	0

2.5 Lassen Sie Urlaub ungenutzt verfallen? N= 303	Prozent
Nein	84,2
Ja	15,8
Durchschnitt nicht genutzter Urlaub N= 50 7,25 Tage/Jahr	

2.6 Welchen Freizeitrahmen halten Sie üblicherweise ein? (Mehrfachnennung mgl.) N= 318	Prozent
ein freier Tage/Woche	48,3
ein freies Wochenende/Monat	26,7
Ich habe praktisch keine Freizeit.	3,8
mind. ein halber Arbeitstag/Woche	37,1
feste Abende/Woche mit Familie/Freund/innen/Partner/in	28,9
ausreichend Schlaf	50,9
meinen gesetzlichen Urlaubsanspruch	75,5
genügend Zeit für Besinnung und Reflexion	19,8

2.7 Die Strukturierung meiner Zeit gelingt am effektivsten durch...	trifft völlig zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
mich selbst N= 305 MW 1,9	47,9	29,5	14,1	6,2	2,3
kollegiale Absprachen N= 280 MW 2,7	9,3	36,1	37,1	7,1	10,4
Absprachen mit Mitarbeiter/innen in der Gemeinde/Arbeitsumfeld N= 265 MW 2,8	6,8	35,5	38,1	9,1	10,6
die Sachlogik der Tätigkeit N= 283 MW 2,3	23,3	37,8	26,9	7,4	4,6
klare (vertragliche) Regelungen N= 210 MW 3,2	12,9	24,3	23,8	8,5	31,3

klare Absprachen mit dem/der Vorgesetzten N= 224 MW 3,2	12,1	23,2	25,0	8,5	31,3
Absprachen mit der Familie/Freunden/innen. Partner/in N=295 MW 2,3	21,4	40,3	27,1	8,1	3,1

2.8 Bewohnen Sie ein Pfarrhaus? N= 299	Prozent
Ja	77,3
Nein	22,7

2.9 Wenn ja, was gibt es über den Zustand des Hauses zu sagen? N= 317	Prozent
Das Pfarrhaus bildet ein Ensemble mit Kirche und/oder Gemeindehaus	40,1
Das Pfarrbüro befindet sich im Pfarrhaus	50,8
Im Pfarrhaus befinden Gemeinderäume	11,7
Das Pfarrhaus befindet sich in ruhiger Lage	38,2
Es gibt Störungen von außen (Lärm, Geruch oder andere Emissionen)	30,3
Pfarrhaus ist baulich in gutem Zustand	38,2
Pfarrhaus ist sanierungsbedürftig	24,3
Die Energiekosten sind der Größe des Hauses angemessen	28,1
Amts- und Privatbereich sind klar voneinander getrennt	30,6

2.10 Das Pfarrhaus hat in den Augen von Gemeindegliedern und Pfarrer/innen unterschiedliche Bedeutung. Was ist das Pfarrhaus für Sie? Wählen Sie maximal 5 Punkte aus. N= 317	Prozent
Treffpunkt für Gemeindegruppen	9,1
Anlaufstelle für Ratsuchende	52,1
symbolisches Zentrum der Gemeinde	14,2

privater Rückzugsort	41,6
meine Wohnung	66,6
mein Dienst- und Amtssitz	74,8
Kommunikationsmittelpunkt	8,8
Leben auf dem Präsentierteller	27,1
Telefonzentrale	30,3
Copyshop und Servicestation	16,1
Soziales Modell	3,8
Sonstiges, nämlich	6,0

- Pfarrhaus ist die Möglichkeit, ohne Obdachszahlung bezahlbar in angenehmer Wohnfläche zu wohnen. Es ist Repräsentation für die Ganzheitlichkeit und Zusammengehörigkeit von christlicher Verkündigung und
- Basisstation, von der alles gemanagt wird
- Servicezentrum für Kirchenbesuchende
- Dienstwohnung
- Dienst- und Wohnsitz
- Treffpunkt für örtliche Gruppen/Projekte, die keinen anderen Raum im Ort haben.
- Pflichtwohnort, mit viel zu hohen Energiekosten, deshalb ökologisch untragbar (= 2. Miete, die z.B. durch neue Heizung erheblich gemindert werden könnte; eine Modernisierung kostet aber nur Geld und k
- Arbeits- und Lebensraum der Gemeindepfarrer/in
- vernachlässigter und nicht mehr authentisches Zeugnis (Ökologie) kirchlichen Lebens
- Wohnen mit hohen Betriebskosten zu Lasten des Pfarrers
- Lebensraum
- Hausmeisterwohnung für Kirche und Gemeindehaus
- Kann zur Zumutung für die Familie werden angesichts von Bausubstanz, Größe etc.
- Dienstwohnung
- Multifunktions"raum"
- symbolisches Zentrum einer Gemeinde
- eine Dienstwohnung
- Dienstwohnung
- Bewohntes Büro einer Kirchengemeinde, in dem auch alle Familienmitglieder Dienst tun, wenn der Pfarrer unterwegs ist.
- Ein Haus in dem ich immer im Dienst bin, egal was ich mache
- Repräsentanz des Amtes
- da wohnt die Pfarrerin und man kann sich einen Patenschein holen

- auch wenn andere Ämter schon geschlossen haben
- Vom Gemeindeleiter belebtes Haus neben der Kirche und dem Gemeindehaus
 - Sofortwechsellmöglichkeit von Privat zu dienstlich
 - Wohn- und Arbeitsort
 - Dienstwohnung und Anlaufstelle für die Gemeinde
 - Anlaufstelle für Ehrenamtliche, Mitarbeitende, Ratsuchende; Privatwohnung und öffentlicher Raum
 - Das Pfarrhaus auf dem Land ist unverzichtbarer Teil einer integrativen Gemeindearbeit. Wie das Pfarrhaus belebt wird hat wesentliche mit dem Amtsverständnis des Pfarrers zu tun. Ich beobachte eine zun
 - Leben und Arbeiten unter einem Dach
 - Zuhause
 - eine schöne Oase, die manchmal massiv gestört wird
 - Ich bin Mieter mit Besitzerpflichten
 - Arbeits- und Wohnstätte
 - antiquiertes Modell einer Seelsorge und Service-Zentrale
 - Dienstwohnung
 - öffentlicher Wohnraum
 - Wohn- und Arbeitsplatz
 - Familienmittelpunkt
 - Dienstwohnung
 - meine Wohnung
 - Belastung, weil viel zu groß (und großer Garten!)
 - ?? s.o.
 - mein Rückzugsraum
 - Für mich ist es ein hoher finanzieller Aufwand das Pfarrhaus als 2. Wohnsitz zu unterhalten, weil ich nicht von der Residenzpflicht befreit bin, aber geduldet wird, das ich mit meiner Familie das Pfarrhaus nicht bewohne
 - das Pfarrhaus ist ein offenes Haus
 - Dreh- und Angelpunkt der Gemeinde
 - Leben und Arbeiten unter einem Dach. Für die Familie Pflicht-Wohnung.
 - überflüssig
 - in der heutigen Zeit in einer Kleinstadt unnötig
 - Arbeitsplatz
 - Marktplatz
 - Überbleibsel einer vergangenen Epoche
 - ein "herrschaftliches" Haus, in dem (früher) der Pfarr"herr" residierte
 - mein Zuhause
 - keine wirkliche Privatsphäre
 - Wohnung des Pfarrers/der Pfarrerin
 - Symbol der Erreichbarkeit
 - Der Pfarrer ist immer erreichbar
 - meine Wohnung und mein Dienstsitz
 - Normalität und Privileg
 - Inzwischen mehr oder weniger Wohnhaus, früher intellektueller

Mittelpunkt der Gesellschaft

- Zwangsweise Lebensort
- Manchmal Trutzburg
- professionelle Nachbarschaft
- Wohnort
- Auslaufmodell
- immens teuer/ Nebenkosten
- Orientierungspunkt für die Gemeinde
- ein im guten Sinne offenes Haus
- zumindest im städtischen Kontext überkommenes Modell
- Feuerwehrwache
- offenes Haus (negativ gemeint)
- Last (finanziell + physisch + psychisch)
- Relikt aus der Vergangenheit
- Evangelischer Mittelpunkt
- Amtssitz
- Ort der Familie
- Wohnung
- nicht mehr aktuell
- Dort lebt und arbeitet der Pfarrer.
- Eine Last für die Familie
- Die Fragen 2.10 und 2.10.12 sind mir unklar. Geht es um mein tatsächliches Erleben oder meine Wunschvorstellung von dem, was "Pfarrhaus" sein soll? Im Pfarrhaus sitzt der "Repräsentant" von Kirche. De
- Mein Arbeits- und Lebensraum
- Anmerkung; das Pfarrhaus ist der Dienstsitz des Ehemannes
- Zuhause für unsere Familie, Anlaufpunkt für viele Menschen
- Die Wohnung/ das Haus , in dem der Pfarrer/ die Pfarrerin (mit Familie, Partner/in) lebt
- meine Wohnung
- Pfarrhaus - find ich gut
- Der Ort, an dem ich mit meiner Familie lebe, an dem mein Amtszimmer ist - und an dem ich als Pfarrer ansprechbar bin.
- Arbeitsplatz
- Wohnen und Arbeiten unter einem Dach = kurze Wege
- messe ihm keinen besonderen Wert zu, ist eher eine Berufszumutung
- bedeutungslos
- privater und dienstlicher Lebensmittelpunkt (räumlich gesehen)
- Verknüpfungsstelle aller Fäden
- wichtig und gut gemeint, aber nicht mehr zeitgemäß
- Zwangs-Lebensort
- Lebensort u. Dienstsitz
- meine Wohnung und Anlaufstelle für Gemeindeglieder
- ambivalente Mixtur aus öffentlichem und privatem Raum
- Kommunikationszentrale neben der Kirche
- Dienstsitz und Wohnung
- Besprechungsraum mit Mitarbeitenden
- ein Relikt der Vergangenheit

- Amtssitz und Wohnung
- Dienst- und Wohnsitz

2.11 Bitte schätzen Sie ein, wie oft in einer normalen Arbeitswoche Menschen mit einem Anliegen Sie im Pfarrhaus aufsuchen. **6,9**

N= 248 Median 5 Spannweite 0-40

2.12 Sollte es Ihrer Meinung nach möglich sein, dass ein/e Gemeindepfarrer/in in einer anderen Wohnung wohnen kann? **Prozent**

N= 277

Ja, in einer anderen Wohnung im Gemeindebezirk **62,8**

Ja, in einem entfernteren Ortsteil **6,5**

Ja in einem anderen Ort **20,2**

Nein **10,5**

2. 13 Was sind Erfolgskriterien für Ihre Arbeit? **Prozent**

(Mehrfachnennung mgl.)

N= 314

eigene Zufriedenheit **89,5**

Rückmeldung von Teilnehmer/innen **88,5**

Bekanntheit der Angebote (auch über die Kerngemeinde hinaus) **26,4**

Zuspruch von Kirchenfernen **43,0**

Besucherzahlen **49,7**

Zahl der Neuzugänge **7,3**

Resonanz von außerhalb (Medien etc.) **22,3**

Bestätigung durch mein persönliches Umfeld **56,7**

Zahl der Angebote **6,4**

Arbeitsaufwand in Stunden **2,9**

Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen **26,8**

eigener Vergleich mit Kolleg/innen	10,8
Vergleich mit Kolleg/innen durch Dritte	6,7
eigene Professionalitätseinschätzung	40,1
messbarer ökonomischer Erfolg	8,9
Sonstiges, nämlich:	8,9

- Arbeitsauf in Stunden - wenn dieser kleiner 60 h
- Im Auftrag Jesu (nicht primär der Kirche) arbeiten
- Akzeptanz, etwas bewirkt zu haben
- klares und authentisches christliches Profil
- ein erkennbar volkskirchliches Gemeindeleben
- Das ich annähernd meine Aufgaben erfülle
- Rückmeldungen der ehrenamtlich Mitarbeitenden
- Das die Gemeinden weiter leben.
- das spürbare Wirken des Heiligen Geistes.
- Rückmeldung Dienstvorgesetzte und KollegInnen
- Zufriedenheit und Lust der Mitarbeitenden
- erkennbarer sozialer und ökologischer Erfolg im Sinne einer integrativen und ökologisch verantworteten Arbeit. Zuspruch von Kirchenfernen oder Menschen
- es hat Spaß gemacht!
- Vielfalt der Angebote
- Unterstützung durch Neben- oder Hauptamtliche Mitarbeiter
- theologische Qualität
- Präsenz
- geteilte geistliche Intensität der Veranstaltungen und Begegnungen/Wesentliches zur Sprache kommen lassen
- es gibt keine Erfolgskriterien, weil das eine klare Stellenbeschreibung voraussetzen würde
- Präsenz und Achtsamkeit
- persönliche Wertschätzung v. Menschen, Überlieferung zum Leuchten bringen
- dass es Freude gemacht hat
- Wenn die eigene Begleitung/die Angebote Menschen helfen, im Glauben zu wachsen
- dass es andere und mich GEISTLICH !! erfüllt
- gelingender Gemeindeaufbau,
- Ruhe in der Gemeinde
- gelungene Kommunikation
- es gibt keine Erfolgskriterien! Die sind immer ambivalent!!
- Erreichen der gesteckten Ziele
- die Möglichkeit authentisch zu sein
- Anerkennung Vorgesetzter
- Entsprechung der Berufung als Pfarrer/in

2. 14 Als berufliche Stressfaktoren erleben ich:**Prozent**

(Mehrfachnennung mgl.)

N= 314

Erwartungen meiner Gemeinde/meines Arbeitsumfelds	53,8
finanzielle Kürzungen	50,0
Stellenstreichungen	40,8
diffuse Vielfalt der Tätigkeit	57,3
Erwartungen der Kirchenleitung	22,0
zunehmende Arbeitsverdichtung	62,1
Konkurrenzdruck	9,9
Stellenteilung	4,8
Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen	12,1
sinkende Zahl von Teilnehmern/innen	29,0
Erreichbarkeit	30,6
Strukturveränderungen	41,7
große Verantwortung	26,4
ständiger Zeitdruck	45,2
Koordination mit mehreren Kollegen/innen Bzw. mehreren KVs	14,6
gesellschaftlichen Bedeutungsverlust der Kirche	34,4
Zusammenarbeit mit KV und Gremien	11,5
Verwaltungstätigkeiten	48,7
sinkende Zahl der Gemeindeglieder	20,1
Konflikte in Gemeinde/Arbeitsumfeld	24,2
Nichtplanbarkeit des Dienstes	36,6
Vertretungsdienste	16,9
Rollenunklarheit	11,1
meine Wohnsituation	14,6
Verlust meiner Identifikation mit Kirche	13,7

Angst vor Stellenveränderung	10,8
emotionale Belastungen, z.B. durch Begegnungen in der Seelsorge	12,7
Sonstiges, nämlich	15,6

- zu kleines Amtszimmer, zu wenig Ablageflächen!!
- Vereinbarkeit von Familie und Amt
- Machtspiele des Dekans in Zusammenarbeit mit KKA
- Arbeiten, für die ich nicht ausgebildet bin.
- wenn Kirche die geistliche Mitte verliert
- Druck und Erwartungen der Dekanin
- Isolation, geringe Wertschätzung, Desinteresse
- Fachfremde Aufgaben wie Bau oder Finanzen
- Ansprüche der Familie
- Aufgaben im Kirchenkreis
- Notfallseelsorge
- Max. 1 freier Tag/Woche ist zu wenig!
- Mangelnde Entlastung bei Krankheit
- mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte in Konflikten
- Emotionale Belastungen durch Konflikte; und als se
- Durch die Arbeit in verschiedenen Tätigkeitsbereichen
- Keine Verlässlichkeit von Seiten des Arbeitgebers
- Konflikte mit Vorgesetzten
- Meckern meiner Familie, dass ich zu viel arbeite!
- unrealistische Erwartung: Die Pfarrerin ist immer
- fehlende Rückzugsmöglichkeiten; keine Privatwohnung
- Glaubenszweifel bzw. Uneinigkeit mit kirchlichem "
- getrennt zu leben von der Familie
- Schwierigkeit Ehren- und Nebenamtliche Mitarbeiter
- Konflikte mit einzelnen Personen, besonders ehrenamtlichen
- kontraproduktive Amtskirche
- Notfallseelsorge
- Rufbereitschaft von 26 Wochen im Jahr
- Nachtbereitschaften
- eigene hohe Ansprüche an meine Arbeit
- Erwartung und Möglichkeit geht immer mehr auseinander
- Organisation aller nötigen Vertretungsdienste auch
- Notfallseelsorge
- Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf, Erwartungen
- wenig Zeit für Besuche
- häufige Nachtbereitschaften
- Schulunterricht und die Notfallseelsorge
- Notfallseelsorgedienste
- Geschäftsführung, Vorgesetzter von über 20 Menschen

- Lautstärke im Klassenzimmer
- Eigene Planungsfehler
- persönliche Unzufriedenheit, die sich unterschwellig breit macht
- meine eigenen Erwartungen
- weite Fahrstrecken
- Ständiges Beurteiltwerden durch ehemal. Vorgesetzt
- Gefühl der Überforderung
- Notfallseelsorge
- nicht nur gute Angebote vorzubereiten, sondern immer...
- keine klare Abgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Bauleitung
- Sitzungen, Zwangsmitgliedschaft in zu vielen Gremien
- persönliche Probleme in Familie und Partnerschaft
- Krankheit

2.15 Zur Unterstützung meiner Arbeit wären für mich...	sehr hilfreich	hilfreich	nicht so wichtig	Wen. hilfreich	nicht hilfreich
Berufsbezogene Zeitmanagementkurse N= 244 MW 3,2	3,7	29,1	30,3	17,6	19,3
Regelmäßige Rückmeldungen über die eigene Arbeit durch Dritte N= 284 MW 2,2	15,8	61,3	12,0	6,3	4,6
Regelmäßige Zielsetzungsgespräche N= 279 MW 3,1	5,0	27,2	33,7	19,7	14,3
Verminderung des Verwaltungsaufwands N= 256 MW 2,0	32,4	41,8	18,8	3,5	3,5
Förderung von Teamwork und Zusammenarbeit N= 266 MW 2,1	23,3	53,4	16,2	4,1	3,0
Gemeindeberatung N= 238 MW 3,0	8,4	24,4	38,2	14,7	14,7
Supervisorische Einzelberatung N= 265 MW 2,0	43,0	31,3	15,8	6,0	3,8
Unterbrechung von Routine durch Reflexionszeiten N= 263 MW 1,9	36,9	47,5	10,3	3,0	2,3

Begleitung in einer Gruppe (Balintgruppe/kollegiale Beratung o.ä.) N= 259 MW 2,1	31,7	40,2	18,1	5,0	5,0
Regelmäßiger freier Tag N= 284 MW 1,5	59,2	31,7	7,0	1,1	1,1
Spirituelle Angebote (Exerzitien, Einkehrtage o.ä.) N= 250 MW 2,5	23,2	32,4	26,8	10,4	7,2
Begleitung durch eine/n Mentor/in oder Coach N= 229 MW 2,8	14,0	25,8	36,2	12,7	11,4
Gemeinsame Angebote im Kreis der Kollegen/innen, z.B. Studienfahrten, Feste, etc. N= 269 MW 2,6	12,3	46,1	24,2	8,6	8,9

2. 16 Wie gut fühlen Sie Sich in Ihrem Berufsalltag durch folgende Instanzen unterstützt?	sehr gut	gut	zufrieden- stellend	eher schlecht	schlecht
Kirchenleitung N= 294 MW 3,4	3,1	16,5	32,3	33,7	14,6
Dekane/innen N= 299 MW 2,9	11,4	26,8	31,8	20,4	9,7
Pröpste/innen N= 294 MW 2,7	9,5	36,7	35,0	12,9	5,8
Landeskirchenamt N= 292 MW 3,2	3,1	19,5	39,7	28,4	9,2
Kirchenkreisamt N= 290 MW 2,3	18,3	43,8	26,2	10,0	1,7
Pfarrvertretung N= 281 MW 2,6	9,6	40,2	38,4	8,2	3,6
Pfarrkonvent N= 285 MW 2,8	4,2	33,3	40,7	18,6	3,2
Pfarrverein N= 263 MW 2,9	2,3	23,6	57,4	12,9	3,8
Landessynode N= 276 MW 3,6	0,4	5,1	39,9	40,6	14,1
Kirchenvorstand N= 280 MW 2,2	24,6	43,6	21,1	8,2	2,5
Gemeindeglieder N= 285 MW 2,3	16,8	43,9	32,6	6,0	0,7

2. 17 Was würde Ihre Zufriedenheit im Beruf optimal fördern? (Mehrfachnennung mgl.)	Prozent
N= 314	
sichere Pfarrstelle	37,6
Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung	58,0
Möglichkeiten zur Spezialisierung	28,1
Möglichkeiten zum Einsatz erworbener Fähigkeiten	40,4
Möglichkeit zur Aufstockung des Dienstumfangs	10,5
höheres Einkommen	29,9
Aufstiegsmöglichkeiten	21,7
klare Stellen- und Arbeitsfeldbeschreibung	35,7
bessere Büroausstattung	26,1
bessere Wohnmöglichkeit und -qualität	33,1
mehr Abwechslung im Dienst	1,3
mehr Gestaltungsspielraum	13,7
mehr Verantwortung	4,1
strukturierte Stellenplanung für Pfarrehepaare	7,3
regelmäßiger kollegialer Austausch	29,0
Sonstiges, nämlich	19,8

2.17:Sonstiges

- Wegfall der KiTa-Geschäftsführung
- 4 T. Diensturl. z. Neustrukturierungg. meines Amtsbereichs
- weniger Gremien, kleineres Zuständigkeitsprofil
- Abhängigkeit von Mittlerer Führungsebene problematisch
- Mehr menschl. u theolog. Schnittmenge mit Kollegen
- bessere Kinderbetreuung auf dem Land
- flexiblere Gestaltung von Arbeitszeitmodellen
- gemeindeübergreifende Zusammenarbeit
- Klarer eingrenzbarer Arbeitszeiten.
- realistischere Einschätzung des Arbeitsumfangs
- Teamwork, Kompetente MA f Geschäftsführung
- weniger Verwaltung!

- eine Pfarrstelle die nicht eine 1,5 Stelle ist
- Rückendeckung durch Vorgesetzte
- Klarheit in der Strukturdebatte und Strukturplanung
- Anerkennung der geleisteten Arbeit durch Kirchenleitung ab Propst aufwärts
- Reduzierung von Verwaltung und Organisatorischem
- Die Bedingungen für Studiensemester vereinfachen.
- Wenn inhaltliche Konfliktpunkte inhaltlich geklärt und nicht immer wieder ausgesessen würden und sich unangenehmer Fragen nicht durch Formalentscheidungen entledigt würde
- klarere geistliche Ausrichtung des Berufes
- Ein "Gemeindemanager", der mehr ist als eine Schreibkraft. BWL und Informatikkenntnisse, volle Stelle.
- Zeit für theologische Reflexion, Zeit für Vorbereitung
- Entfallen von Notfallseelsorge, Vertretungskräfte für Krankheiten und Vakanzen, Regelmäßigere Kontakte mit Pröpsten und Prälatin
- Entlastung von Verwaltungsaufgaben und Strukturdebatten
- starke Beteiligung aus den Gemeinden
- weniger Arbeit
- interessiertere Gemeinde
- Kürzung der Rufbereitschaftszeiten
- weniger Zusatzpflichten, wie sie die Kirchenleitung immer wieder findet (Beauftragungen, Notfallseelsorge etc)
- offener geteiltes geistliches Leben unter Kollegen
- Auszug aus Pfarrhaus nach 25 Jahren
- Entlastung bei Verwaltung
- regelmäßiges Coaching
- einfacher und gut organisierte Möglichkeit, Gottesdienst-, Organisten- und Wochenvertretung zu bekommen; Entlastung im Bereich Verwaltung; Zuarbeit was z.B. die Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit betrifft
- keine Notfallseelsorge/Zwang
- eine vernünftige finanzielle Ausstattung der Pfarrstelle
- Unterstützung in der Verwaltung, z.B. Friedhofswesen
- Reduzierung des Arbeitsvolumens/der Arbeitsaufträge, keine ständigen Umstrukturierungsmaßnahmen, bessere Vertretung bei Krankheit
- Städtischer Kontext
- Aussicht auf frühere Pensionierung mit höchstens 62 Jahren
- Weniger Gebäude und sanierte Gebäude
- Überstundenregelung, Ansparen von nicht genommenen Urlaub für den Ruhestand
- Entlastung bei administrativen Tätigkeiten
- keine Gebäude, kein KV
- zu 2.15: gab es überwiegend nicht, schon gar keinen regelmäßigen freien Tag und Verminderung des Verwaltungsaufwandes
- weniger Konferenzen und Zwangsmitgliedschaft in Gremien
- mehr Freizeit/Urlaub zur Regeneration
- Geschäftsführung für Kita, Diakoniestation, Jugendhaus, mehrerer Chöre und weitere Beschäftigte durch Fachkräfte, nicht durch mich Theologen
- Jahresgespräche mit dem Ziel der persönlichen Weiterentwicklung im beruflichen Umfeld/im Pfarrdienst, wirkliches Interesse an der Arbeit seitens des Dekans/der Kirchenleitung, 'Wertschätzung der Arbeit seitens der Kirchenleitung
- effizientere Verwaltung
- engagierteres Leben von Christen in Gemeinde und Kirche
- mehr geistliches Leben, Hilfe bei der Verwaltung

- Pfarrbürosekretärin (stundenweise), vielleicht im Verbund mit Nachbargemeinden.
- Arbeitsentlastung, klare Freizeitsanteil
- stärker geförderte Supervision
- geregelte Arbeitszeiten, weniger Stunden
- weniger Verwaltung
- Personalentwicklungsgespräch mit Vorgesetzten
- bezahlte Pfarramtliche Assistenz (Küster/Schreibkraft)
- Entlastung in Verwaltungsarbeit
- intensivere praktisch theologische Fortbildungen
- Ich bin recht zufrieden.
- Berufsalternativen :-)
- Klare verlässlich freie Tage und Wochenenden, um Kraft für den Beruf zu haben
- weniger Bauverantwortung
- Befreiung von Teilnahmepflicht an Sitzungen und Abschaffung der Zwangsmitgliedschaft in Gremien (Kreissynode, Pfarrkonferenz, Verbandsausschüssen, Bauausschüssen....
- Urlaubsplan
-

2.18 Für welche Verbesserung Ihrer Arbeitssituation sollte sich die Pfarrvertretung Ihrer Meinung nach besonders einsetzen?

- Büroausstattung einschließlich Bürokraft
- Andere Trägermodelle KiTas; Personalverantwortung der Dekane; Bildung und Begleitung Teampfarrämter
- Arbeitszeitbegrenzung
- Belastungen durch Pfarrstellenanpassung vermeiden
- Möglichkeiten zum Einsatz erworbener Fähigkeiten; Möglichkeit zur Spezialisierung
- Vielfalt der dienste in der gemeinde: Sekretariate, Hausmeister, Musiker, Diakone
- Wohnsituation,
- Klare Stellenbeschreibung. Interesse auch für die Sonderpfarrerämter und ihre Besonderheiten.
- Wohnqualität
- Ehrenamt und KKA + Dekan darf nicht auf Kosten des Pfarramts gestärkt werden
- Personalmanagement und Aufstiegsmöglichkeiten
- Unterstützung durch das Landeskirchenamt, insbesondere Beihilfestelle und die Kirchenleitung
- Bepunktung der Pfarrstellen nach tatsächlichem Arbeitsaufwand
- Verwaltung delegieren (zB Kita-Organisation auf KK-Ebene); geistl-theolog. Profil der Pfarrer fördern
- ...dass es mehr GANZE Stellen gibt. / ...
- Für Stellenteiler je einen Entlastungstag pro geleistete Woche NFS
- Energetische Sanierung von Pfarrhäusern Sekretärin als Regelfall Schaffung von Springerstellen
- Regelungen bzgl. Pfarrhaus: Residenzpflicht, Ausstattung der Häuser
- Fahrtkostenausgleich bei Dienstfahrten von der privaten Wohnung zum Dienstort
- Sicherheit der Stellensituation
- Wertschätzung des Schulpfarrer durch die Kirche, gelten immer noch als "Pfarrer 2.Klasse"

- Stabile Stellensituation, Befreiung von der Pflicht im Pfarrhaus zu wohnen, 100 % Stellen
- zu hohe Belastung durch Z-Auftrag
- Möglichkeiten schaffen, die Verwaltungsaufgabe abgeben zu können (s. z.B. katholische Kirche)
- höheres Einkommen; finanzieller Zuschuss, um sich Tagesmutter(WE/Abend)leisten zu können(< 3-Jähr.!)
- Möglichkeit, nicht im Pfarrhaus wohnen zu müssen. (entspricht nicht meinen Bedürfnissen)
- Assistenz bei Verwaltungsaufgaben, regelmäßige Revisionen als Überarbeitungen der Akten
- die verordnete Beschäftigung mit uns als Institution muss begrenzt werden;
- Sichere Pfarrstelle, Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung, höheres Einkommen
- Möglichkeit seinen Gaben und Fähigkeiten entsprechend den Dienst zu gestalten.
- klare Arbeitszeitregelung
- klarer und realistischer Arbeitszeitumfang (42,0 h/Woche) mit festen freien Tagen
- verlässliche Standards für das Wohnen im Pfarrhaus, besonders Energiebilanz und Energiekosten
- Religionsabdeckung, Beauftragung mit Schulseelsorge, Präsenz beim Treffen der SchulpfarrerInnen
- Unterstützung von Pfarrehepaaren. Aufhebung der Residenzpflicht.
- Unterstützung und Begleitung in Konfliktsituationen
- Pfarrhaussituation, flexiblerer Stellenumfang
- Wohnen außerhalb des Pfarrhauses
- Residenzpflicht, weniger Verwaltung, höher Bezüge
- Bemessung der Pfarrstellen - zu viel Arbeit pro Stelle?
- Weniger Verwaltungstätigkeit, Wohnen im Privateigentum
- Heraus aus der Falle der Einzelfallregelung, mehr Mut zur juristischen Beratung
- Sicherung bestehender Pfarrstellen ohne dauernde Mehrbelastung
- Förderung von Teamwork, Anstellung von kompetentem Personal z. Unterstützung d. Geschäftsführung
- Ausstattung jeder Pfarrstelle mit Sekretariatskraft
- Wohnsituation, Vertretung, Jugendmitarbeiter, Kantor (Professionalisierung der Dienstgemeinschaft)
- Abschaffung des verpflichtenden Predigtauftrages für "Funktionspfarrer".
- Bürokratie reduzieren
- nicht noch weitere Reduzierung von Pfarrstellen in der Landeskirche, sondern sogar Aufstockung
- Planungssicherheit, Verwaltungsvereinfachung und-reduzierung
- Bessere Bepunktung der Stellen
- bessere Ausstattung

- klarere Arbeitsstrukturen (Stellenbeschreibung)
 - Klarere Arbeitszeitregelungen!
 - Rückendeckung durch Dekane und Pröbste
 - Notfallseelsorge auf Freiwilligkeit umstellen; auf die Zumutbarkeit der Größe von Pfarrstellen, v.a. im ländlichen Raum achten und ggf. bei der Kirchenleitung kritisch hinterfragen
 - Residenzpflicht abschaffen
 - sinnvolle Größe von Pfarrstellen; gute Begleitung und Fortbildung im Pfarramt
 - gabenorientierte Personalplanung
 - Verwendung der "Mieten" für Erhalt der Pfarrhäuser, Erhalt der nebenamtlichen Stellen (Schreibkraft und Küster z.B.)
 - Pfarrhaus, Einkommen, Pension, kleine Strukturen
 - höheres Einkommen
 - Schreibkraft in jedem Pfarramt
 - Bezahlung von Vertretungsdiensten
 - Energieeinsparungen in Pfarrhäusern. Vereinfachung von Studiensemestern.
 - Der Strukturanpassungsprozess ist aufgrund demografischen Wandels erforderlich. Innerhalb dieses Prozesses braucht es eine inhaltliche Profilierung von dem, was Kirche im Sinne der Nachfolge Jesu sein soll und sein kann. Da, wo der Strukturanpassungsprozess Pfarrerinnen und Pfarrer persönlich (be)trifft, müssen kollegiale Beratungen von Seiten der Kirchenleitung her. Es kann nicht so sein, dass man die Stelle entzogen bekommt und unter einem gleichzeitigen erheblichen Termindruck gestellt wird und da, wo dieser nicht einzuhalten ist, in den Wartestand verschoben wird. Der Arbeitgeber hat eine Verpflichtung für seine Mitarbeiter. Dieser Verpflichtung sollte er in der Weise nachkommen, dass die Kirchenleitung ihrerseits im Blick auf eine weitsichtige Personalplanung im Gespräch mit den Pfarrerinnen und Pfarrern Vorschläge entwickelt, in welcher Weise die erworbenen Kompetenzen unter den veränderten Bedingungen neu und zufriedenstellend eingebracht werden können. Faktisch zieht sich die Kirchenleitung zurück, um Gesprächstermine muss fast schon gebettelt werden - zwei Monate Vorlaufzeit sind eher die Regel als die Ausnahme. Die betroffenen Pfarrer unterliegen derweil dem freien Spiel der Kräfte auf der mittleren Ebene. Dies muss sich ändern!
-
- flächendeckende Einführung von Gemeindesekretärinnen mit ausreichend viel Zeit
 - ein Freies Wochenende im Monat
 - Entlastung der Verwaltung und Finanzfragen
 - Jedem Pfarrer seine Sekretärin.
 - Klare Definition von Dienstzeiten in Teilzeitstellen
 - ?
 - Studiensemester zur persönlichen Weiterentwicklung mit freier Gestaltung fördern
 - 1 freies Wochenende im Monat
 - Unterstützung durch die Kirchenleitung (Brief, Gesetz?) zur Akzeptanz eines freien Tages (bes. im KV)
 - Personalentwicklung; Wohnungssituation
 - Klare Stellenbeschreibung
 - Gegen weitere Pfarrstellenreduzierungen, für angemessene Pfarrhausituation bzw.

Pfarrerdienstwohnungen

- mehr privaten Freiraum, z.B. Anspruch auf ein freies Wochenende im Monat
- Abbau von Verwaltungsaufgaben, Verbesserung der Wohnsituation
- funktionierende Entlastung durch Verwaltung (u.a. auch KKA)
- höheres Einkommen
- Wohnsituation und (Alters-)Wohnplanung, Vertretungsstellen, Qualitätssicherung bei Dekanen
- Gerechte und klare Vertretungsregelungen
- Wegfall der Residenzpflicht
- Wohnungsfrage (obwohl sie mich nicht mehr betrifft)
- schlanke Verwaltung
- Ich komme alleine zurecht
- klare Strukturen
- Aufhebung der Pfarrhauspflicht, Stellenbeschreibungen
- Keine Fusion zu riesigen Verwaltungseinheiten
- Aufhebung der Residenzpflicht, klare Aufgabenbeschreibung der Arbeit, die auch zu schaffen ist! Die Stellenausschreibungen im Amtsblatt sind doch ein Witz, oder? Wer die, besonders für halbe Stellen, ernst nimmt, der muss doch verzweifeln, das schafft doch kein Mensch!
- sichere Pfarrstelle
- Keine Verpflichtung mehr zur Notfallseelsorge
- Regelung der Rufbereitschaftszeiten
- Reduzierung der Belastung der Bereitschaftsdienste
- Bezahlung der sportliche Aktivitäten
- Arbeitszeitregelungen
- Konzentration auf Kernaufgaben
- ?
- Weniger Verwaltungsaufgaben, verpflichtend Sekretariatsstellen für jedes Pfarramt, nicht nach Laune des KV.
- klarere Arbeitszeitstruktur
- Wohnqualität
- bessere Wohnbedingungen
- klare Stellen- und Arbeitsfeldbeschreibung mit Begrenzung der Arbeitszeit
- Wohnqualität
- Reduzierung der Verwaltungstätigkeit, Qualität der Pfarrhäuser, Gesundheitsmanagement
- Aufrechterhaltung von Supervisionsangeboten und Fortbildungsangeboten zum geistlichen Leben
- Möglichkeiten zum Einsatz erworbener Fähigkeiten
- Arbeitsaufwand für Verwaltung
- weniger Verwaltung
- Gleitender Übergang in den Ruhestand
- Entlastung bei Verwaltungstätigkeiten
- Verwaltungsaufgaben in die Hände von "Profis" übertragen
- Einsatz erworbener Fähigkeiten und bessere Möglichkeiten zur Spezialisierung
- Klare Stellen- und Arbeitsfeldbeschreibung sowie Personalentwicklung
- Vom Arbeitgeber bezahlte Einzelsupervision

- klare Stellen- und Arbeitsfeldbeschreibung
- Trennung Dienst - Privatleben
- wirklich dienstfreie Tage ("die Erreichbarkeit bleibt davon unberührt!")
- Fortbildungen zur Anerkennung bringen, die außerhalb von "Kirche" stattfinden, der Sache aber sehr wohl dienlich sind, wie z.B. Coaching
- Das Pfarrer/Innen wieder mehr Geistliche sein können, Verwaltung etc. komplett auslagern.
- Entlastung im Bereich Verwaltung
- Arbeitszeit / freier Tag
- Professionalisierung des NFS
- Vernünftige finanzielle Ausstattung der Pfarrstelle und Rückendeckung durch Dekan/Propst im Konfliktfall
- Verwaltungserleichterung
- Durch die Zusammenlegung von Gemeinden muss das Thema "Teamwork" stärker berücksichtigt werden. Pfarrer/innen sind eher als "Einzelkämpfer" unterwegs.
- Entlastung in der Verwaltung
- Gute Vertretungen im Krankheitsfalle 7 auch chronische Erkrankungen, keine Verlegenheitslösungen, sondern Einrichtung von Springerstellen in den Dekanaten ,
- bessere Vergütung
- geregelte Arbeitszeiten
- Wohnsituation
- klare Bestimmung des Arbeitsauftrages
- Aussicht auf frühere Pensionierung mit höchstens 62 Jahren; Gehaltserhöhung
- Reduzierung der ständigen Bereitschaftsdienste
- Für sanierte Pfarrhäuser, ich wohne in einer "alten Bruchbude"
- Verwaltungsentlastung
- Implementierung von Personalentwicklung, v.a. unter Berücksichtigung der Situation von Pfarrehepaaren
- Sich einsetzen für: statt Vertretungsdienste in Vakanzten soll Springer im Kirchenkreis zur Verfügung stehen. Es kann nicht angehen, dass "120% Arbeitszeit" (EKKW-Zahl) nochmal aufgestockt werden durch längere Vakanz- oder Krankheitsvertretung
- Erleichterter Zugang zu "Auszeiten" als langfristige Burnout-Prophylaxe, konkret die Rücknahme der Verschärfung der Studiensemesterbedingungen
- Verringerung der Arbeitszeit durch angemessen große Pfarrstellen , Gemeindegliederzahl ist nicht alles, Dorfpfarrer haben die Beerdigungen von Altenheimbewohnern, die Stadtpfarrämtern zugerechnet werden, Klinikseelsorge wird erwartet, obwohl Klinikseelsorger vorhanden sind. Bei der Bemessung der Odenwaldzahl wird Seelsorge durch Alten- und Krankenbesuche überhaupt nicht erfasst.
- Für festen freien Tag
- Klärung des Berufsbildes "Pfarrer": weg von der Zombie-Kategorie des "Amtes" (Grethlein), grundsätzliche neue Klärung des theologischen Profils im Pfarrberuf
- bessere Wohnmöglichkeit und -Qualität
- Abschaffung der Zwangsmitgliedschaft in Gremien (Keissynode, Gesamtverbandsvorstände, Kirchenvorstände als Vorsitzender oder Geschäftsführer, Abschaffung der Pfarrhäuser
- Die Berechnung des Urlaubanspruchs sollte überarbeitet werden. Der bisherige

Urlaub bietet keinen adäquaten Ausgleich für die ständigen Wochenend- und Feiertagsdienste.

- weniger Zusatzaufträge
- Unsere Qualifikation als Geistliche ernst nehmen und als wertvoll behandeln. Sie ist genauso wertvoll wie eine therapeutische oder kaufmännische oder als Eventmanager, wir müssen uns nicht dadurch rechtfertigen, dass wir diese qualifikationsfremden Dinge (schlecht) machen. (Und machen wir sie gut, ist das theologisch noch fragwürdiger! Dies sind, scharf gedacht, theologisch untüchtige Versuche, Messbares zu liefern wir aber zeugen vom nicht messbaren Gott. das gilt es, mehr auszuhalten.)
- klare Stellen- Arbeitsfeldbeschreibungen
- Trennung von Wohnung und Gemeindebereich, Abschaffung der Residenzpflicht
- einfachere und durchschaubare Regelungen bei der Beihilfe
- Pfarrhaus und Reduzierung des Verwaltungsaufwandes
- sichere Pfarrstelle
- mehr Vertrauen in die Eigenverantwortung der Pfarrperson
- Entlastung bei Verwaltungstätigkeiten. Energetische Verbesserung der Dienstwohnung/Pfarrhauses, bessere Renovierungsmöglichkeiten (nicht auf eigene Kosten!!!). Wertschätzung der Arbeit durch die Kirchenleitung.
- Arbeitszeitbegrenzung, geregelte Freizeit
- Unterstützung durch Kirchenleitung und Solidarität. Die Zeiten sind schwer genug.
- Verbesserung der Verwaltung; Pfarrer nicht noch sein eigener Sekretär
- bessere Wohnmöglichkeit
- Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Entlastung durch Menschen, die für Gebäudeerhaltung komplett zuständig sind (Ich betreue gerade vier Baustellen.)
- klare Vertretungsregelungen bei weiterdrohenden Strukturveränderungen
- weniger Verwaltung
- Konzentration auf Kernbereiche, Verwaltungsentlastung (Sekretär-in) evtl auch gemeinsam in Kooperationsräumen
- Mehr Wertschätzung durch die Kirchenleitung
- die Unterrichtsverpflichtung in der Schule belastet in Stresszeiten erheblich
- Arbeitszeitregelung
- Mehr Hilfspersonal
- Stellenplanung für Pfarrerehepaare
- Entlastung von Verwaltungsarbeit zugunsten der Konzentration auf Kernkompetenzen
- Aufhebung der Residenzpflicht; Veränderung der Personalplanung im LKA, die eine Karriereplanung sinnvoll und umsetzbar macht; (Notfallseelsorge nur freiwillig)
- Verwaltungsreduktion
- bessere Wohnmöglichkeit
- Austausch mit LKA
- Die spezifische Herausforderung kombinierter Stellen (2 bis 2 verschiedene Arbeitsbereiche und Träger, mit denen man auch strukturell zu tun hat) wahrnehmen!
- Geregelte freie Zeiten, Klare Vertretungsregelung bei freien Tagen
- Keine Bauverantwortung mehr
- gute Wohnsituation für alle

- Völlige 'Entbindung des Pfarrers bei Bauangelegenheiten
- Begrenzung der kurhessischen Belastungszahl für Pfarrstellen
- Abschaffung der Residenzpflicht
- Verminderung der Verwaltungsaufgaben
- Bessere Vertretungsregelungen
- Arbeitszeitregelung
- Qualifizierte und individuelle Personalentwicklung

2. 19 Wie sehr können Sie Sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
Auf Ihre Vorgesetzten N= 302 MW 3,4	7,0	16,6	22,2	39,1	15,2
Auf Kollegen/innen N= 302 MW 3,9	0,3	6,0	19,9	55,3	18,5
Auf Ihre/n Ehe-/Lebenspartner/in N= 284 MW 4,6	1,4	0,7	6,0	18,0	73,9
Auf Mitglieder des Kirchenvorstands N= 273 MW 3,7	1,5	11,4	21,6	46,9	18,7
Auf eine/n Supervisor/in N= 270 MW 3,7	11,1	6,7	13,7	38,1	30,4
Auf andere Personen außerhalb der Arbeit N= 278 MW 4,0	3,2	7,2	18,0	33,8	37,8

2. 20 Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
Ihre Vorgesetzten N= 301 MW 3,6	3,7	15,3	25,9	32,6	22,6
Ihre Kollegen/innen N= 299 MW 3,8	1,3	7,4	23,1	47,2	21,1
Ihr/e Ehe-/Lebenspartner/in N= 282 MW 4,5	0,7	1,4	7,8	24,8	65,2
Mitglieder des Kirchenvorstands N= 275 MW 3,5	0,4	2,5	15,3	40,4	14,9
Supervisor/in N= 264 MW 4,1	10,6	1,5	7,2	23,5	57,2
Andere Personen außerhalb der Arbeit N= 275 MW 3,9	3,3	6,9	19,6	36,4	33,8

2. 21 Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in Ihrer Arbeit leichter haben?	gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
Ihre Vorgesetzten N= 302 MW 2,9	11,6	28,8	26,2	28,1	5,0
Ihre Kollegen/innen N= 301 MW 3,4	3,0	12,0	36,9	38,5	9,6
Ihre/n Ehe-/Lebenspartner/in N= 283 MW 4,2	1,8	3,9	13,1	38,2	43,1
Mitglieder des Kirchenvorstands N= 271 MW 3,4	4,1	12,9	33,6	36,9	12,5
Supervisor/in N=257 MW 3,3	19,1	8,9	15,2	39,3	17,5
Andere Personen außerhalb der Arbeit N=273 MW 3,3	9,5	14,3	26,0	34,4	15,8

2. 22 Wie beurteilen Sie Ihre Arbeitssituation?	fast immer/ trifft völlig zu	oft/ trifft eher zu	Manchmal/ teil-teils	selten/ trifft eher nicht zu	fast nie/ trifft überhaupt nicht zu
Bei dieser Tätigkeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes. N= 299 MW 2,6	11,4	34,8	38,8	12,0	3,0
Man muss für diese Tätigkeit gut ausgebildet sein. N=301 MW 1,6	52,2	34,9	12,0	1,0	0
Der/Die Vorgesetzte gibt ein differenziertes Feedback über die geleistete Arbeit. N= 304 MW 3,5	4,6	16,1	29,3	28,3	21,7
Man hat genügend Zeit, die anfallenden Aufgaben zu erledigen. N= 304 MW 3,4	2,6	14,1	37,5	31,6	14,1
Es gibt klare Erwartungen und Standards, wie man seine Arbeit machen soll. N= 304 MW 3,5	4,3	15,1	24,3	36,8	19,4

Bei dieser Tätigkeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte. N= 298 MW 3,6	2,3	10,7	30,9	33,9	22,1
Bei dieser Tätigkeit merkt man, wie gut man seine Arbeit gemacht hat. N= 303 MW 2,7	6,6	36,3	42,6	13,5	1,0
Diese Tätigkeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf voranzukommen. N= 295 MW 3,7	2,0	9,2	26,4	39,0	23,4
Man muss in der Lage sein, selbständig Entscheidungen zu treffen. N= 306 MW 1,4	62,4	34,6	2,6	0,3	0
Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet ist. N= 305 MW 2,4	12,1	46,6	33,1	6	1,3
Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst. N= 305 MW 2,7	11,8	31,5	38,4	14,4	3,9
Wenn man gute Ideen hat, kann man sie in der derzeitigen Tätigkeit auch verwirklichen. N= 304 MW 2,6	9,9	37,2	35,2	16,1	1,6
Man muss mit Menschen zusammen-arbeiten, die keinen Spaß verstehen. N= 302 MW 3,3	2,0	14,9	47,0	26,8	9,3
Diese Tätigkeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen. N= 304 MW 2,1	23,4	47,4	24,0	4,9	0,3
Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht. N= 304 MW 3,3	1,6	19,1	38,2	29,9	11,2

Von der/dem Vorgesetzten erhalte ich die nötige Unterstützung zur Erledigung meiner Aufgaben. N= 302 MW 3,0	7,3	27,8	30,5	23,8	10,6
Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist. N= 306 MW 3,4	1,6	9,2	47,4	35,3	6,5
Das gegenseitige Vertrauen unter Kolleg/innen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Dinge, reden können. N= 304 MW 3,0	9,9	25,7	32,9	21,7	9,9
Diese Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an Verantwortung. N= 324 MW 1,4	55,1	38,7	6,2	0	0
Man kann in dieser Tätigkeit immer wieder Neues dazulernen. N= 304 MW 1,7	42,1	44,7	11,9	1,3	0
Wenn Dinge kritisiert werden, finden der/die Vorgesetzte oder KV den Fehler immer bei mir, nie bei sich. N= 296 MW 3,7	2,0	13,5	25,0	35,5	24,0
Es geschieht so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann. N= 301 MW 2,8	6,0	34,2	40,2	17,9	1,7
Ich habe ausreichend Freiheiten in meiner Tätigkeit, so dass ich auch private Dinge zwischendurch erledigen kann. N= 302 MW 2,7	7,3	33,8	42,7	13,9	2,3
Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte als von einem verlangt wird. N= 297 MW 3,5	1,3	9,1	36,4	41,1	12,1

Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun. N= 299 MW 2,1	21,4	48,8	24,1	5,7	0
Die Tätigkeit ist oft „zerstückelt“ in Teilaufgaben, so dass man den Überblick verliert. N= 301 MW 2,9	8,3	31,6	30,2	23,9	6,0
Die Tätigkeit ist abwechslungsreich. N= 303 MW 1,7	44,6	43,9	10,2	1,0	0,3
Vorgaben von Vorgesetzten oder KV erschweren einem das Arbeiten. N= 299 MW 3,5	1,0	12,0	34,8	38,1	14,0
Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz. 299 MW 3,7	2,3	8,4	29,1	41,1	19,1
Der/Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren Mitarbeiter/innen gut geht. N= 297 MW 2,6	16,5	35,0	24,6	18,5	5,4
Bei meiner Tätigkeit kann ist eine Sache von A bis Z erledigen. N= 299 MW 3,1	4,7	22,1	37,1	29,8	6,4
Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair. N= 292 MW 4,3	0,7	4,8	13,7	27,4	53,4
Ich kann mir meine Arbeit selbständig einteilen. N= 300 MW 2,0	24,7	52,7	21,3	1,0	0,3
Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich. N= 303 MW 1,9	23,1	62,4	13,9	0,7	0
Man erreicht die/den Vorgesetzten leicht. N= 297 MW 2,5	13,1	44,8	27,9	11,4	2,7

Es kommt vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird. N= 297 MW 3,0	3,0	23,9	50,8	18,5	3,7
Man muss ausbaden, was andere falsch machen. N= 300 MW 3,4	2,3	15,3	38,7	32,0	11,7
Bei dieser Tätigkeit muss man immer das Gleiche tun. N= 300 MW 4,0	3,3	20,3	45,3	31,0	0
Bei wichtigen Fragen kann man mitreden und mitentscheiden. N= 300 MW 2,2	18,3	49,7	25,0	6,7	0,3
Die Menschen mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung meiner Aufgaben. N= 297 MW 2,3	10,1	51,9	33,0	4,0	1,0
Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich. N= 299 MW 2,6	9,0	41,5	36,1	12,0	4,1
Man kann sein Arbeitstempo selbst bestimmen. N= 301 MW 2,6	9,0	40,2	35,5	14,3	1,0
Eigentlich habe ich nie richtig Feierabend. N= 301 MW 2,6	19,9	31,2	24,9	16,6	7,3
Bei dieser Tätigkeit hat man so viel zu tun, dass man nicht weiß, wo man anfangen soll. N= 300 MW 3,0	7,0	25,3	33,3	27,3	7,0
Der/Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung. N= 295 MW 2,5	16,3	36,3	30,5	12,9	4,1

2. 23 Welche Freizeitaktivitäten nehmen Sie wahr?	täglich	mind. einmal in der Woche	mind. einmal im Monat	selten	nie
Ausruhen, Nichtstun N= 298 MW 2,4	23,2	41,6	11,7	20,8	2,7
Häusliche Aktivitäten, z.B. Fernsehen, Musik hören oder PC/Internet N= 302 MW 1,5	59,9	33,1	2,3	4,3	0,3
Sportliche Betätigung N= 301 MW 2,6	7,6	54,2	13,3	22,6	2,3
Entspannung/Meditation, autogenes Training oder Spazierengehen N= 296 MW 2,8	13,2	33,8	19,9	23,6	9,5
Ausflüge oder kurze Reisen N= 299 MW 3,6	0	2,0	37,1	57,2	3,7
Abendliche Aktivitäten, z.B. Kino-, Theater-, Konzertbesuch, essen oder etwas trinken gehen N= 302 MW 3,5	0	8,6	37,4	52,3	1,7
Künstlerische oder musikalische Tätigkeit N= 297 MW 3,5	3,7	25,3	13,1	37,0	20,9
Handwerkliche Tätigkeit, z.B. Basteln, Reparaturen, Gartenarbeit N= 300 MW 3,1	0,7	26,3	36,0	31,7	5,3
Ehrenamtliche Tätigkeit N= 296 MW 3,8	1,7	13,5	22,0	33,4	29,4
Privat weiterbilden N= 297 MW 3,7	2,4	11,1	16,2	50,8	19,5
Zeit für meine/n Partner/in, meine Kinder N= 290 MW 1,5	64,8	26,6	4,1	3,1	1,4
Kirchliche Angebote N= 291 MW 3,5	3,1	12,0	22,0	52,2	10,7
Pflege eigenen geistlichen Lebens N= 301 MW 2,7	27,2	19,9	15,3	32,9	4,7
Zeit für Freunde/Freundinnen N= 303 MW 3,0	3,0	26,1	41,9	28,1	1,0

3. Zum Schluss

3.1 Geschlecht N= 297	Prozent
männlich	62,6
weiblich	37,4

3.2 Wie viele Stellen haben Sie seit Dienstantritt (Ordination) bekleidet? N= 302	Prozent
1 Stelle	30,1
2-3 Stellen	55,0
4-5 Stellen	13,9
Mehr als 5 Stellen	1,0

3.3 Wie alt sind Sie? N= 303	Prozent
unter 30 Jahre	0,7
30 bis 39 Jahre	20,1
40 bis 49 Jahre	41,9
50 bis 59 Jahre	35,6
60 Jahre oder älter	1,7

3. 4 Haben Sie außer dem Theologiestudium eine andere Berufsausbildung abgeschlossen? N= 304	Prozent
nein	81,2
Ja, nämlich:	18,8

3.4 Andere Berufsausbildung:

- Rettungsassistent, 1.Staatsex. Lehramt Gymn. Gesch
- Staatsexamen; Promotion
- Diplom-Diakoniewissenschaftler
- Verwaltungsprüfung II
- Journalismus; Verwaltung
- Bäcker
- Chemisch Technischer Assistent CTA
- Diplom-Kaufmann
- im Verwaltungsbereich...
- Diplom in Pädagogik, Promotion in Theologie
- Bankkaufmann
- Wirtschaft, Soziologie, Konfliktbearbeiter
- Journalist, PR-Berater
- PR-Berater
- Lehramtsexamen
- Universitätsprofessor
- Theaterwissenschaften
- Grundstudium Lehramt, Verwaltungsausbildung gehobener Dienst
- Industriekaufmann
- ich besuche ein berufsbegleitendes Masterstudium Supervision
- 2. Staatsexamen als Berufschullehrer
- Journalist
- Mediatorin
- Versicherungskaufmann
- Staatsexamen Lehramt Sek 2
- Lehramt Sek I
- Radio- und Fernsehtechniker
- Psychotherapie
- Verwaltungsstudiengang mit Diplom FH
- CNC-Mechaniker
- Kommunikationwirt (GeP), Ehrenamtsmanager (AfED)
- abgeschlossene Berufsausbildung, Weiterbildung zum Coach
- Sortimentsbuchhändler
- Krankenschwester
- Fachinformatiker (Systemintegration)
- Heilerziehungspfleger
- Supervisorin
- Elektroinstallateur
- keine Angabe
- Gestalttherapeutin, Heilpraktikerin für Psychotherapie, Supervisorin und Coach (DGSv)
- Bankkaufmann
- Diakoniewissenschaft

- Pflege
- Kaufmann
- Uni-Diplom Supervision
- Philosoph
- Magister Pädagogik
- Diplompädagoge
- andere Beamtenlaufbahn hD
- Dipl. Finanzwirt (FH)

3.5 Welchen Familienstand haben Sie zurzeit?

N= 304

	Prozent
ledig	8,2
Zusammenlebend	1,6
Verheiratet/eingetr. Lebenspartnerschaft	86,2
Geschieden/getrennt lebend	3,3
Verwitwet	0,7

3.6 Haben Sie Kinder?

N= 303

	Prozent
nein	21,5
Ja, im Haus lebend	50,8
Ja, außer Haus lebend	13,2
Ja, im und außer Haus lebend	14,5

3.7 Wie viele Personen, Sie mitgezählt, wohnen ständig in Ihrem Haushalt? N= 300 MW= 3,2 Personen

	Prozent
1 Person	10,0
2 Personen	27,0
3 Personen	18,7
4 Personen	25,7
5 Personen	14,0
8 Personen	0,7

3.8 Ist Ihr/e Partner/in berufstätig? N= 279	Prozent
Ja, unregelmäßig	5,0
Ja, teilzeitbeschäftigt	39,4
Ja, vollzeitbeschäftigt	41,6
Nein	14,0

Wie zufrieden sind Sie....	Vvollk. zufrieden	Sehr zufrieden	zufrieden	Weniger zufrieden	Un- zufrieden
3.9 mit Ihrem Beruf als Pfarrer/in N= 303 MW 2,8	8,9	34,7	34,7	16,2	5,6
3.10 mit Ihrer derzeitigen Wohnsituation N= 301 MW 2,8	13,6	30,6	29,9	16,3	9,6
3.11 mit dem Image Ihres Berufs? N= 297 MW 3,2	3,4	16,5	48,5	24,2	7,4
3.12 mit dem Image Ihrer Kirche? N= 299 MW 3,7	0,7	4,3	33,8	45,2	16,1

3.13 Inwieweit sind Sie von der derzeitigen Pfarrstellenanpassung betroffen? N= 303	Prozent
Ich habe bereits wegen der Pfarrstellenanpassung die Stelle gewechselt.	5,6
Der Umfang meiner Stelle wurde bereits reduziert.	2,6
Meine Stelle wird in den nächsten 3 Jahren abgebaut/im Stellenumfang reduziert.	6,9
Zu meiner Stelle sind durch die Pfarrstellenanpassung weitere Aufgaben hinzugekommen.	25,4
Ich bin bisher nicht direkt betroffen, aber durch Vakanzvertretung.	14,2
Ich bin gar nicht betroffen.	34,7
Weiß nicht.	10,6

3.14 Wie beurteilen Sie die Chancen eine andere attraktive Stelle innerhalb der EKKW zu finden? **Prozent**

N= 299 MW= 4,0

Sehr gut	1,7
Gut	7,0
Zufriedenstellend	20,1
Eher schlecht	39,1
Schlecht	23,7
Ich suche bereits außerhalb nach Alternativen	8,4

3.15 Wie viele Tage waren Sie in den letzten drei Jahren krank? **Durchschnittl. Tage** **Prozent**

Ich war nicht krank N= 306	0	9,3
Ich habe einfach weiter gearbeitet N= 305/194 1-120 Tage	10,7	34,8
ohne Krankschreibung vom Arzt: N= 306/179 1-84 Tage	5,9	35,0
mit Krankschreibung vom Arzt: N= 305/215 1-400 Tage	25,5	61,6

3.16 Welche Beschwerden haben in den letzten drei Jahren Ihr Wohlbefinden oder Ihre Gesundheit beeinträchtigt; unabhängig davon, ob Sie deswegen krank geschrieben waren oder nicht?

	So gut wie nie	Selten	Gelegentlich	Häufig	Oft/immer	Keine Angaben
Infektionskrankheiten, wie Erkältungen o.ä. N= 298 MW 3,5	8,1	24,2	41,6	21,8	3,7	0,7
Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Bluthochdruck N=281 MW 3,1	67,3	9,3	8,2	6,8	7,1	1,4
Muskuläre Verspannungen N= 289 MW 3,6	18,3	16,3	31,8	22,1	10,7	0,7

Erkrankungen des Bewegungsapparats N= 282 MW 3,0	50,4	19,1	16,7	8,9	3,9	1,1
Appetitlosigkeit N= 280 MW 2,3	79,3	14,3	4,3	1,1	0	1,1
Erkranken des Verdauungsapparats N= 280 MW 3,2	53,9	24,6	12,1	5,0	2,9	1,4
Erkrankungen der Wirbelsäule N= 281 MW 3,1	52,0	15,3	15,7	10,3	5,7	1,1
Beschwerden durch Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes N= 252	77,4	1,6	3,6	1,6	0,4	15,5
Hörsturz/Tinnitus N= 271 MW 3,3	75,3	8,1	8,1	2,6	4,1	1,8
Schlafstörungen N=280 MW 3,9	25,4	26,1	24,6	17,5	5,0	1,4
Beschwerden/Erkrankung in Folge eines Unfalls N= 264 MW 3,4	87,1	4,5	4,5	0,8	0,8	2,3
psychische Verstimmung, z.B. Wut, Verärgerung, Apathie, Lustlosigkeit N= 279 MW 4,2	26,6	21,9	32,0	14,7	2,9	1,8
Psychische Erkrankungen, z.B. Burnout N= 271 MW 6,3	65,7	10,7	10,7	4,8	3,3	4,8
Beschwerden/Erkrankung im Zusammenhang mit einer Schwerbehinderung N= 245 MW 6,3	89,8	0,8	1,2	1,2	1,6	5,3

3.17 Bitte geben Sie die Anzahl Ihrer Dienstjahre seit der Ordination an? N= 302	Prozent/ Jahre
Bis 5 Jahre	9,3
Bis 10 Jahre	14,9
Bis 15 Jahre	19,9
Bis 20 Jahre	21,9

Bis 25 Jahre	17,2
Bis 30 Jahre	11,3
Über 30 Jahre	5,6
Beurlaubt N= 253 - bis 6 Jahre	3,8 J.
Auf der jetzigen Stelle N= 273 1 bis 32 Jahre	9,0 J.

3.18 Wie bewerten Sie die vorliegende Befragung?	Prozent
N= 300 MW= 2,2	
Sehr gut	11,7
Gut	60,0
Zufriedenstellend	25,3
Eher schlecht	3,0
Schlecht	0

3.19 Welche Fragen haben Sie bei der vorliegenden Befragung vermisst?

- Büroausstattung/Kommunikationswege innerhalb der EKKW (Intranet) sollen näher betrachtet werden.
- Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verhältnisbestimmung der Arbeitszeit in Stellenteilung
- Fragen in Hinsicht auf Sonderpfarrämter
- Mehr Differenzierung z.B. Zusammenarbeit ist für mich im Bezug auf Dekan problematisch andere Zusammenarbeit nicht
- Bei 3.16: Kopfschmerzen/Migräne. Allgemein: Fragen nach Ruhestandsperspektiven/Altersversorgung
- geistlich-theologisches Selbst- und Gemeindeverständnis
- genauere Fragen für das Schulpfarramt
- Genauere Aufschlüsselung nach Arbeitsgebieten Mehr Möglichkeiten zu direkter eigener Eingabe (Begrenzung auf 100 Zeichen, wieos??)
 - Auswirkungen des permanenten Reformstress auf die Strukturen und Inhalte des Pfarrerberufs und der Kirche selbst, permanente Reformen und Umstrukturierungen erschweren inhaltliche Arbeit
- Was hat zu besonderen psychischen Belastungen geführt - die NFS-

Dienstbereitschaft und Mitarbeit!

- Fragen zum Umfang des Z-Auftrages
- arbeiten ausserhalb der EKKW als Pfarrer/in Ich habe die Fragen bezogen auf meine derzeitige Tätigkeit als Pfarrerin beantwortet - Stelle ausserhalb der EKKW

- Wie zufrieden man ist mit der (Un-)Möglichkeit, Elternzeiten zu nehmen (drohender Stellenverlust, keine Pfarrereiübergabe trotz Elternzeit)

- Keine Frage, aber eine Deadline für das Ausfüllen!
- keine
- Unterscheidung Gemeindepfr - Pfr in sonst. Tätigkeit Wohnsituation - Arbeitszufriedenheit. Gemeindegröße / -zuschnitt und Zufriedenheit Schule und Gemeindedienst: Zeitliche Struktur nicht vereinbar.

- Fragen für Pfarrer im Sonderdienst nach der zusätzlichen Belastung durch Aufgaben im Kirchenkreis bzw. deren Vereinbarkeit mit der Tätigkeit.
- Fragen zum Verhältnis von Pfr. im Gemeindedienst zu Pfr. in Funktionspfarrstellen, deren bes. Belastungen
- Umgang mit Pfarrerehepaaren. Stellensituation für verheiratete Pfarrer (1,0 oder 1,5 statt 2,0 Stelle 2,0 Stellen) und m
- Situation der Funktionspfarrer
- keine
- Die Formulierungen mancher Fragen war seltsam und nicht nachvollziehbar und gingen in eine bestimmte Richtung...

- Frage nach übergemeindlichen Tätigkeiten z.B. Beauftragungen im Kirchenkreis, Mitarbeit in Synodenausschüssen etc; Mitarbeit des Ehepartners in der Gemeindarbeit
- Gestaltungsfreiheit vs. enger Zeitrahmen
- visionäre Fragen
- Fragen in Bezug auf Arbeitsteilung und Klärung von Verantwortlichkeit. Zusammenhang Verantwortung - Handlungsspielraum
- Inwieweit der Glaube positive Auswirkungen auf die Ausübung des Berufs hat.
- keine Fragen, aber bei 3.16 die Antwortmöglichkeit "nie"
- zum Thema Umsetzung und Folgen der Umstrukturierung, zu der finanziellen Situation der Gemeinde und Gebäudestreichung
- Die Fragen differenzieren nicht zwischen Gemeinde- und Funktionspfarramt. M.E. hätte es 2 Fragebögen geben müssen.
- Wohnsituation bei denen, die nicht im Pfarrhaus wohnen (= Frage nach Alternativen)
- Differenzierung Funktion / Pfarramt
- Antwortmöglichkeit bei einer geteilten Stelle Schule Pfarramt
- Solche für Funktionspfarrer/innen
- Die inhaltlichen Konfliktebenen sind kaum befragt

- Problem Vertretung bei Krankheit, Mutterschutz und Kollegs bei Pfarrstellenteilenden Ehepaaren, Schwierigkeiten für pfarrstellenteilende Paare noch eine halbe Stelle dazu zu bekommen; ich finde, es wird bei Stellen im LKA, PTI, Predigerseminar geklüngelt, Entlastung durch Predigttauftrag, Notfallseelsorgeeinsatz und Predigtvertretungen durch Funktionspfarrstellen Inhaber, Effektivität und Hilfe durch die versch. Arbeitsbereiche im LKA sind gleich null und es kommt wenig in den Gemeinde an, ich habe zu wenig Zeit und Gelegenheit mich fortzubilden, da mein Partner und Kinder nicht allein gelassen werden können, Schwierigkeit, Urlaub am Stück und finanziell durchzuziehen, da nur Urlaub, wenn ich Gemeinde verlasse
- Gemeindefahrzeug/ Dienstfahrzeugsregelung
- zu wenig differenziert im Hinblick auf Gemeinde- bzw. Funktionspfarramt
- Ich hätte an manchen Stellen gerne differenzierter geantwortet
- Anerkennungskultur; Wertschätzungswünsche; Situation von Stellenteilern müsste stärker abgefragt werden; INTRANET??? Veränderungen/Verbesserungen; Fusionen
- kaum
- z.B., nehmen Sie ab und zu Drogen um Ihren Arbeitsalltag zu bewältigen
- Welche Hilfestellung könnte es für sie geben
- Unklarheit, ob unter Vorgesetzter der Dekan oder mittelbar auch die Kirchenleitung gemeint ist
- offene Fragen
- Stellung der Kirche/Pfarramt/Kirchengemeinde in der Gesellschaft
- die Frage der Residenzpflicht, Dienstsitz und die damit verbundenen Unkosten hätten differenzierter sein können
- nach chronischen Erkrankungen, klares Ja / Nein: Bsp. bei 3.16: hatte nie eine Erkrankung des Bewegungsapparates und habe also nichts angekreuzt
- wie viel Zeit die eigene Hausarbeit einnimmt. Wie viel Hausmeisterarbeiten auch noch miterledigt werden müssen.
- Vereinbarkeit Beruf und Familie für Pfarrerinnen; Regelungen zur Elternzeit (Länge, Verlust der Stelle bei längerer Elternzeit in Verknüpfung mit Umzug/mehreren Umzügen für ganze Familie
- die Frage nach privaten Belastungen, z.B. die Betreuung pflegebedürftiger angehöriger. Auch hier wird man als Pfarrer/in, dh als gutes oder schlechtes Vorbild wahrgenommen.
- (großes) Grundstück am Pfarrhaus und damit zusammenhängende Arbeitsbelastung
- Belastung/Lust an Predigttauftrag bei Funktionalen und Fragen nach Weiterbildungen zusätzlich zum Beruf
- keine
- Weiß nicht
- keine
- Fragen nach der Möglichkeit, die Belastungen im Pfarramt durch strukturelle Maßnahmen zu verkleinern, z.B. für solche Pfarrstelleninhaber/innen, die eine schwere Erkrankung hinter sich haben (Krebs-OP; Herzerkrankung; depressive Erscheinungen u.ä.)
- Fragen nach den konkreten Tätigkeiten (mit jeweiligem Zeitaufwand) in der Ausübung des Pfarramtes. 2. Fragen nach der familiären und häuslichen Belastung.
- Was macht die NFS mit uns?

- Bedeutung des Intranets, Internets und anderer moderner Techniken im Arbeitsalltag;
- Situation in Sonderpfarrämtern wurde zu wenig berücksichtigt. Ist aber grundsätzlich in Ordnung das Gemeindepfarramt ist die "Königin".
- Den Antwortmöglichkeit: Partner/in, aber nicht zusammenlebend (leben wollend)
- adäquate für meine Aufgabe
- Belastung im Zusammenhang mit der Familie. oft ist der Spagat zwischen Arbeit und Familie mit Frau und 3 Kindern eine der großen Herausforderungen. Die Freizeit ist dadurch sehr eingeschränkt, denn wenn man nicht arbeitet kümmert man sich um die Kinder und so bleiben dadurch wenig bis kaum Auszeiten möglich, gerade wenn die Kinder noch kleiner (bis 10 Jahre) sind.
- Fragen zur Wahrnehmung von Kollegen im Umfeld und deren an den Tag gelegten gesundheitlichen Zustands
- An vielen Punkten war die Auswahl schwer zu treffen, weil die Fragen bzw. Probleme zu generalisiert waren - "Kollege" kann sowohl den "Kollegen im Teampfarramt" bedeuten wie "Kollegen in der Nachbarschaft" oder gar "persönlich befreundet"
- Zufriedenheit mit den baulichen Pfarrhausrichtlinien und Schönheitsreparaturpauschale
- Belastung durch Betreuung pflegebedürftiger Angehörige
- Empfinden Sie Sitzungstätigkeit als zunehmenden Stressfaktor?
- Bei den Fragen zum Pfarrhaus wurde nicht differenziert zwischen Haus und Grundstück. Das Pfarrhaus mag mitunter keinen Anlass zur Klage geben, aber das dazugehörige Grundstück mitunter schon.
- nach berufsfremden Tätigkeiten
- Es wurde nicht zwischen Geschäftsführung und Verwaltung differenziert; aber es ist ein sehr großer Unterschied, ob man die Kirchenbücher führen muss (verwalten) und eine Statistik zusammenschustert, oder Vorgesetzter für 20 Menschen in überwiegend finanziell gefährdeten Arbeitsverhältnissen ist, die auch ihr Familieneinkommen verdienen müssen!
- ?
- Befragung zu lang!
- Auswirkungen des EKD Pfarrerdienstrechts auf die Arbeit
- Wie dicht fühlen Sie sich vor einem Burn-Out?
- Fragen die berücksichtigen, dass es sich um ein geistliches Amt handelt
- keine, nur manche sind unklar. Wenn man einen Button angeklickt hat und sich später entscheidet gar keine Antwort anzuklicken, kann man den Klick nicht rückgängig machen.
- vieles passt für Funktionsleute nicht so gut. Für die ruhigen Zeiten sind die möglichen Antworten falsch formuliert.
- Fragen nach Alkoholkonsum, Tabak und Medikamenten
- Fragen zu Zusatzaufträgen, deren Arbeitsbelastungen
- Die Fragen sind sehr stark auf die Tätigkeit in einer Parochialgemeinde ausgerichtet, sie erfassen den funktionalen Dienst nicht an allen Stellen.
- Fertilitätsprobleme / hatte 3 FG und bei Ehe die Anzahl der vorangegangenen Scheidungen (hatte 1)
- XXX

- stärkere Differenzierung in Fragen zur Berufszufriedenheit
- Was am meisten Freude macht; Fragen nach Vorschlägen zur strukturellen Veränderung der beruflichen Situation; Fragen danach, weshalb man/frau den Beruf gewählt hat und was davon übrig geblieben ist bzw. ob man/frau den Beruf noch einmal wählen würde
- Manche Optionen waren unausgewogen.
- Fragen, die zur Selbstreflektion anregen (was bin ich für ein Typ?, welche Probleme hängen vielleicht eher mit meiner Persönlichkeit zusammen als mit meiner Arbeitssituation?); werden mit der Frageart kirchliche "Selbstbemitleidungstendenzen" bekräftigt?...
- Belasten Sie Sitzungen und Konferenzen?
- Keine Frage direkt, aber wiederholt die Kategorie "Trifft nicht zu" - und eine Rechtschreibprüfung (Stichwort "Anstrengung").
- keine
- keine
- keine; aber in Frage 1.9.2 muss es meiner Meinung nach "weniger" anstatt "mehr" heißen