

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

im Frühjahr führte die Pfarrvertretung die Befragung zu Gesundheitsressourcen und Belastungspotenzialen im Pfarrberuf durch. An der Befragung haben insgesamt 324 Personen teilgenommen, das entspricht einer Quote von **33,6% aller Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Landeskirche**.

Allen, die sich die Mühe gemacht haben, den umfangreichen Fragebogen auszufüllen, sei ein dieser Stelle nochmals herzlich gedankt. Sie haben dazu beigetragen, dass wir repräsentative Ergebnisse aus den Zahlen ableiten können.

Nun ist einige Zeit ins Land gegangen und wir haben erste Ergebnisse, die wir Ihnen nicht vorenthalten wollen. Daher haben wir uns entschieden, in loser Folge immer wieder kurze Zwischenberichte zu versenden, denn wir meinen, Sie haben einen Anspruch darauf, zu erfahren was mit Ihren Angaben passiert.

Die Zwischenberichte werden auch ins Internet gestellt (www.pfarrvertretung.de und weiterklicken auf „Befragung“), so dass sie auch von Kollegen/innen eingesehen werden können, die noch nicht über eine ekkw-Mailadresse verfügen. Dort können Interessierte den theoretischen Teil zur Befragung einsehen bzw. als pdf-Dokument downloaden.

Wir freuen uns auf Ihr Interesse und vielleicht auch Rückmeldungen zu den Ergebnissen.

Ihre Pfarrvertretung

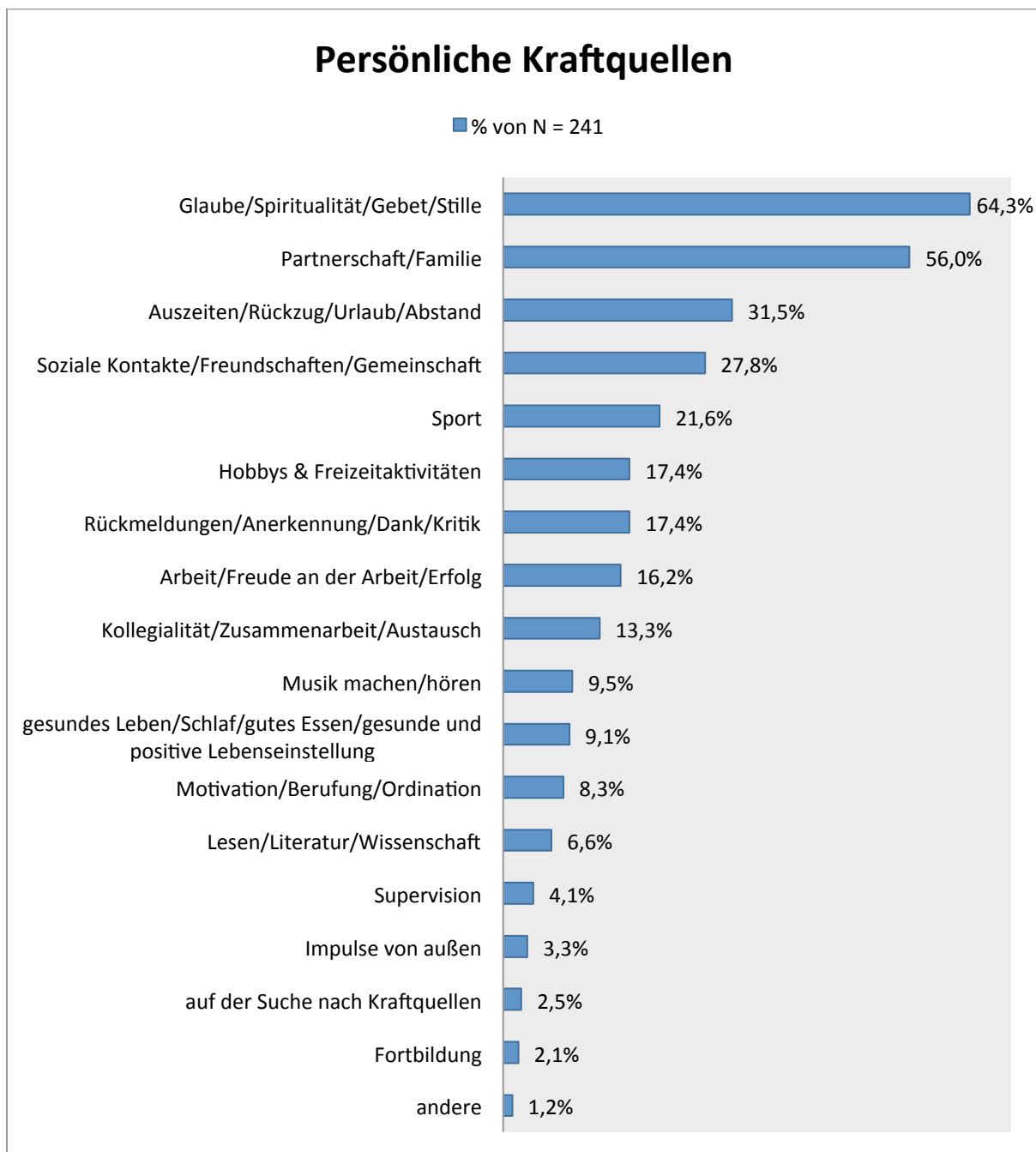
Inhalt:

1. Ressourcen/Kraftquellen im Beruf
2. Faktoren für die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf
3. Berufszufriedenheit und Gesundheit
4. Belastungsfaktoren

1. Ressourcen/Kraftquellen im Pfarrberuf

Ressourcen oder Kraftquellen helfen die alltäglichen Herausforderungen des Lebens und des Berufs zu meistern. Neben personalen Ressourcen (Überzeugungen, Gesundheit, Werte oder Glauben), die wir selbst gewissermaßen mitbringen, sind es nicht unwesentlich auch soziale Ressourcen (Kollegialität, Unterstützung durch Vorgesetzte u.a.) und organisationale Ressourcen (Angebote zur Fort- und Weiterbildung/Supervision, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung u.a.), die unser berufliches Wohlbefinden und unsere Gesundheit fördern können. Dabei wirken Ressourcen entweder direkt oder indirekt als Puffer gegenüber Stressoren. Aus diesem Grund fallen statistische Maße für Korrelationen häufig nicht sehr hoch aus, da zumeist auch mehrere Faktoren über Gesundheit oder Krankheit entscheiden.

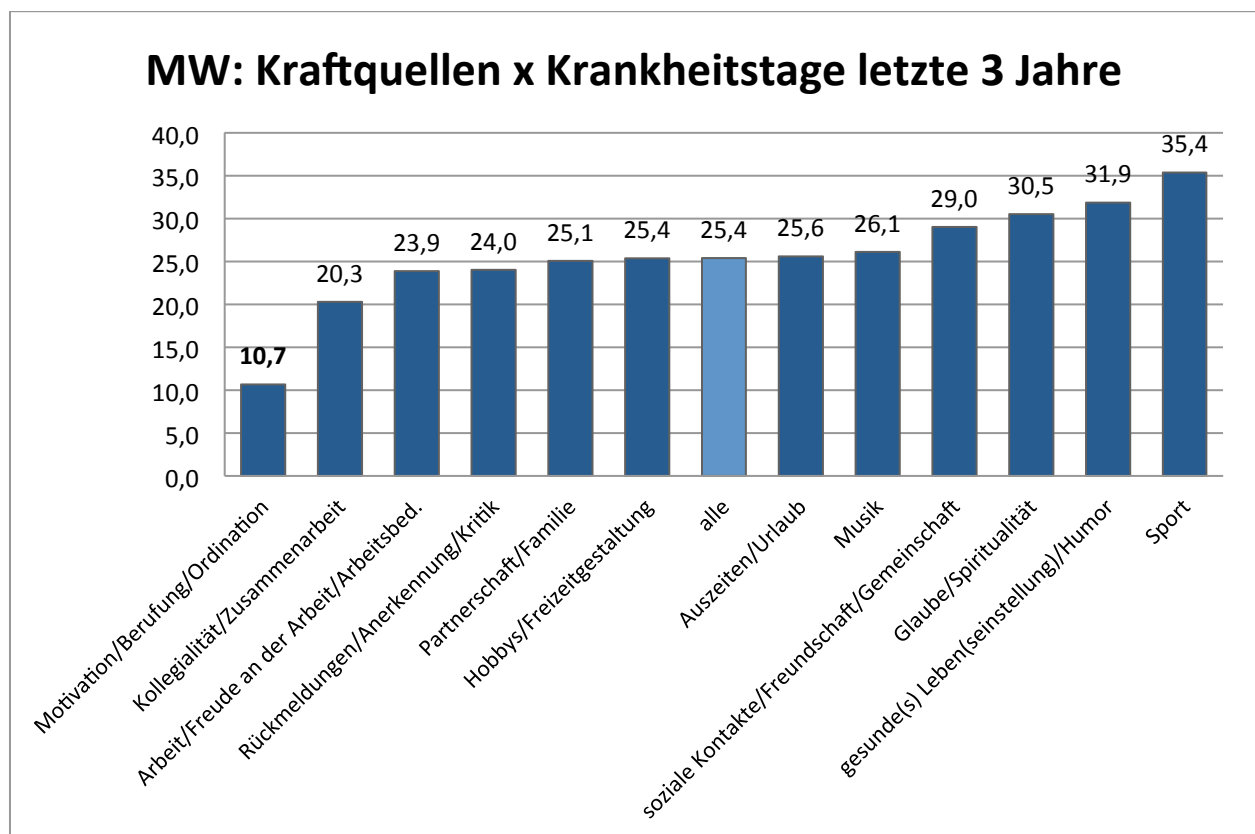
Abb. 1: 2.1 Persönliche Kraftquellen



Wir hatten in Frage 2.1 nach Ihren persönlichen Kraftquellen gefragt, die Ihnen helfen, die Herausforderungen und Belastungen des Pfarrberufs zu meistern. Die vielen Angaben in dieser offenen Frage wurden kategorisiert und ausgezählt. 64,3% der Antwortenden gaben „Glaube/Spiritualität/Gebet/Stille“ als persönliche Ressource an, gleich gefolgt von „Partnerschaft/Familie“ mit 56%. Mit einigem Abstand folgen dann „Auszeiten/Rückzug/Urlaub/Abstand“ mit 31,5% und „Soziale Kontakte/Freundschaften/Gemeinschaft“ mit 27,8%. Die sozialen Ressourcen scheinen also die bedeutendsten Kraftquellen darzustellen neben der personalen Ressource „Glaube/Spiritualität/Gebet/Stille“.

Ein signifikanter Zusammenhang zu Frage 3.15.4.1 „Krankheitstage mit Krankschreibung“ konnte nur zu einer Variablen identifiziert werden: Motivation/Berufung. Für diese Kraftquelle konnte auch das Gewicht der Kraftquelle als Prädiktor für die Fehlzeiten berechnet werden (Motivation/Berufung Beta = $-0,122$)¹. Der Faktor Motivation/Berufung steht also in einem reziproken Verhältnis zu den Krankheitstagen der letzten drei Jahre (s. Abb. 2), das heißt, diese Kraftquelle trägt direkt oder indirekt zu einer deutlichen Verminderung der Fehlzeiten bei.

Abb. 2: Mittelwertvergleich: Krankheitstage in Abhängigkeit von Kraftquellen



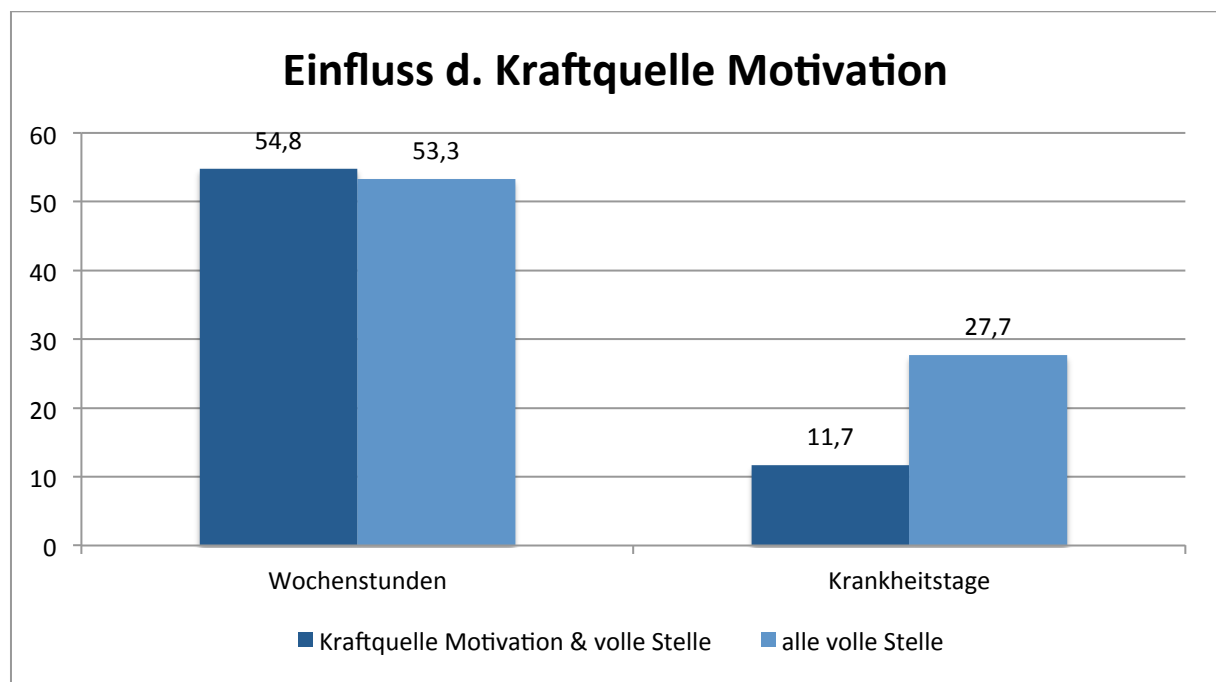
¹ Der Wert Beta wird über eine so genannte Regressionsanalyse berechnet und gibt das Gewicht eines Einflussfaktors an. $0,112$ meint dann,

Abbildung 2 zeigt die durchschnittlichen Krankheitstage in Abhängigkeit von persönlichen Kraftquellen. Der Mittelwertvergleich zeigt die relativ geringen Abweichungen. Deutliche Unterschiede zum Gesamtdurchschnitt der Krankheitstage (25,3) sind für die Kraftquellen „Glaube/Spiritualität“, „gesunde Lebenseinstellung/Humor“ und „Sport“ bzw. für die Kraftquelle „Motivation/Berufung“ in die andere Richtung zu beobachten.

Wie sich die Abweichungen für „Glaube/Spiritualität“ und „gesunde Lebenseinstellung/Humor“ erklären lassen, wurde noch nicht untersucht. Die deutliche Abweichung in Abhängigkeit von der Kraftquelle „Sport“ wurde intensiv erforscht. Statistische Verfahren ergaben keine logische Erklärung; erst deskriptive Verfahren (Kreuztabelle) führten zu einer Hypothese, die durch Nachfragen bei betroffenen Kollegen/innen bestätigt wurde: Langzeiterkrankte haben die Kraftquelle Sport im Rahmen von Therapien oder Reha-Maßnahmen für sich entdeckt. So ergibt sich die deutliche Abweichung nach oben der durchschnittlichen Krankheitstage für diese Gruppe. Zwischen der Kraftquelle „Sport“ und der hohen Krankheitsrate besteht also kein ursächlicher Zusammenhang: nicht Sport macht krank, sondern Langzeiterkrankte haben den Sport für sich als Kraftquelle entdeckt.

Der negative Zusammenhang von Fehlzeiten und der Kraftquelle „Motivation/Berufung“ ist in der Literatur hinlänglich beschrieben und wird durch die Ergebnisse hier nur bestätigt. Menschen mit der personalen Ressource einer hohen intrinsischen Motivation erleben die Anforderungen des Dienstes als Herausforderung und weniger als Belastung. Sie können sogar mehr arbeiten als der Durchschnitt und sind dennoch weniger krank, wie Abb. 3 zeigt.

Abb. 3: Einfluss der Kraftquelle Motivation



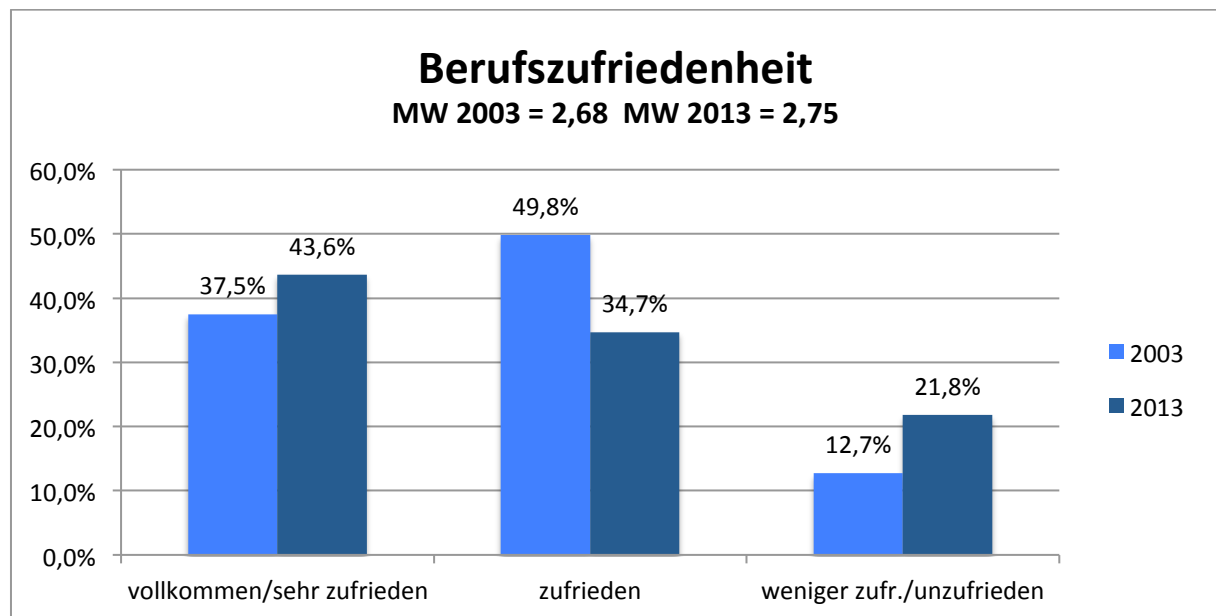
Die positiven Wirkungen von Ressourcen zeigt sich auch im Blick auf die Zufriedenheit mit den Pfarrberuf, die im nächsten Kapitel näher beleuchtet werden soll.

2. Faktoren für die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf

„Angesichts der Komplexität der beteiligten Prozesse sind globale Arbeitszufriedenheits-Äußerungen erstaunlich aussagekräftig. Sie zeigen z.B. Zusammenhänge zur Fluktuation, (...) zu Fehlzeiten, Gesundheit und Wohlbefinden, (...) außerdem zur organisationalen Verbundenheit.“²

Die Frage nach der Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf ist für die hier zur Diskussion stehenden Zusammenhänge also durchaus von Belang. Sie repräsentiert gewissermaßen die subjektive Seite des beruflichen Wohlbefindens, während die Fehlzeiten-Quote einen objektiven Indikator hierfür darstellt.

Abb. 4: Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf – Häufigkeiten im Vergleich mit der Befragung 2003

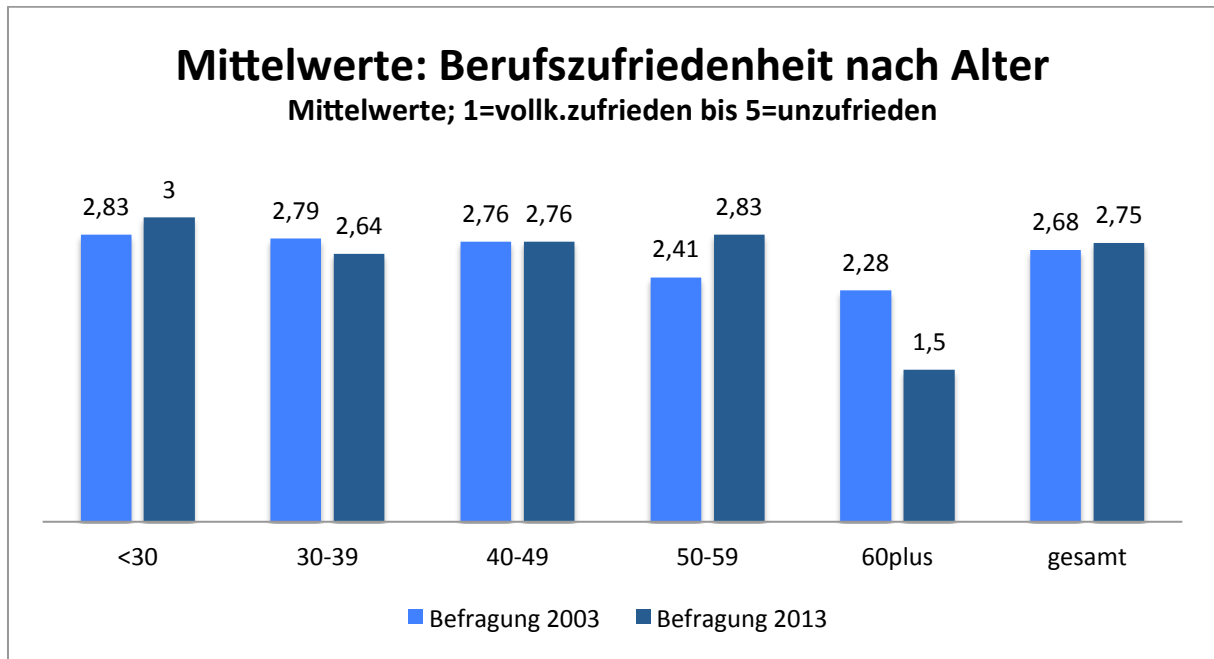


Die Pfarrerinnen und Pfarrer der EKKW sind insgesamt zufrieden mit ihrem Beruf. Die Häufigkeiten verteilen sich zum Teil deutlich anders als 2003, wenngleich auch hier der Trend zur Mitte (Normalverteilung) sichtbar wird. „Zufrieden“ bedeutet für die Einen so viel wie „Ja, soweit ganz okay – es könnte besser sein, es könnte aber auch schlechter sein.“, während es für andere „gerade mal so noch zufrieden“ bedeutet. Deshalb vergleicht man bei 5er-Skalen immer die „eindeutigen“ Werte miteinander, um aussagekräftige Ergebnisse zu bekommen. Die Bilanz zwischen „vollkommen/sehr zufrieden“ und „weniger zufr./unzufrieden“ fällt in 2013 geringfügig schlechter aus als in 2003. Der Vergleich der Mittelwerte bestätigt diese geringfügige Verschlechterung.

Ein Mittelwertvergleich in Abhängigkeit vom Alter der Befragten zeigt die Umkehrung eines Trends an (s. Abb. 5). Nahm 2003 die Berufszufriedenheit mit dem Alter zu, so ist aus den Ergebnissen der aktuellen Studie ein umgekehrter Trend ablesbar, wenn man die Jüngsten und die Ältesten wegen der geringen Fallzahlen ausnimmt. Die Berufszufriedenheit sinkt mit zunehmendem Alter geringfügig. Allerdings: die Zufriedenheit derer, die 2003 zwischen 30 und 40 Jahren alt war, und jetzt zwischen 40 und 50 Jahre alt ist (usf.) scheint sich in den zurückliegenden zehn Jahren nicht wesentlich verändert zu haben, da sich aber die Alterszusammensetzung der Pfarrerschaft dem allgemeinen demografischen Trend folgend verändert hat (das Durchschnittsalter sämtlicher Pfarrerinnen und Pfarrer ist deutlich angestiegen), fällt das Ergebnis für Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf 2013 etwas schlechter aus als 2003.

² Semmer, Norbert K.; Udriș, Ivars; Bedeutung und Wirkung von Arbeit; in: Schuler, Heinz (Hg.) Lehrbuch Organisationspsychologie; Bern 2007⁴; S. 157 - 196

Abb. 5 Mittelwertvergleich: Berufszufriedenheit nach Altersgruppen



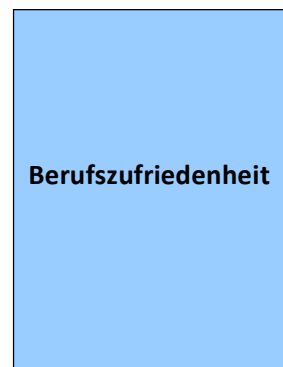
Wie aber lässt sich diese Veränderung erklären? Die zunehmende Zufriedenheit in Abhängigkeit vom Alter der Befragten in 2003 erklären wir uns damit, dass die Älteren sich besser an die Berufsbedingungen und Verhaltenszumutungen des Pfarrberufs assimiliert haben und durch Stellenwechsel selber dafür gesorgt hatten, dass sie inzwischen unter für sich besseren und passenderen Arbeitsbedingungen ihren Dienst versehen konnten.

Dass in der aktuellen Befragung die Berufszufriedenheit bei den Jüngeren höher ist und mit zunehmendem Alter abnimmt, könnte auch mit Selektionsphänomenen zu tun haben, also damit dass sich die jüngeren Geistlichen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen rekrutieren, die von anderen Werten geprägt sind. Diese Hypothese musste allerdings verworfen werden, da sich kaum signifikante Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren in Bezug auf Berufsbilder oder Kraftquellen nachweisen lassen.

Mittels einer Regressionsanalyse wurden schließlich Prädiktoren für die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf berechnet. Dabei ergibt sich das folgende Bild (in Klammern zum Vergleich die Werte aus 2003).

Abbildung 6: Prädiktoren für Berufszufriedenheit

Zufriedenheit mit dem Berufsimago	.449 (.276)	→
Zufriedenheit mit der Wohnsituation	.158 (.306)	→
Zufriedenheit mit dem Image der Kirche	.257 (.115)	→
Bewertung der Chancen auf attraktive Stelle	.264 (.119)	→
davon: Suche bereits außerhalb	.204 (.098)	→



Mit Ausnahme der Zufriedenheit mit der Wohnsituation haben die „Gewichte“ der Prädiktoren (Einflussfaktoren) für die Berufszufriedenheit in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen;

einige Werte haben sich in ihrer Bedeutung für die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf sogar (nahezu) verdoppelt (sic!).

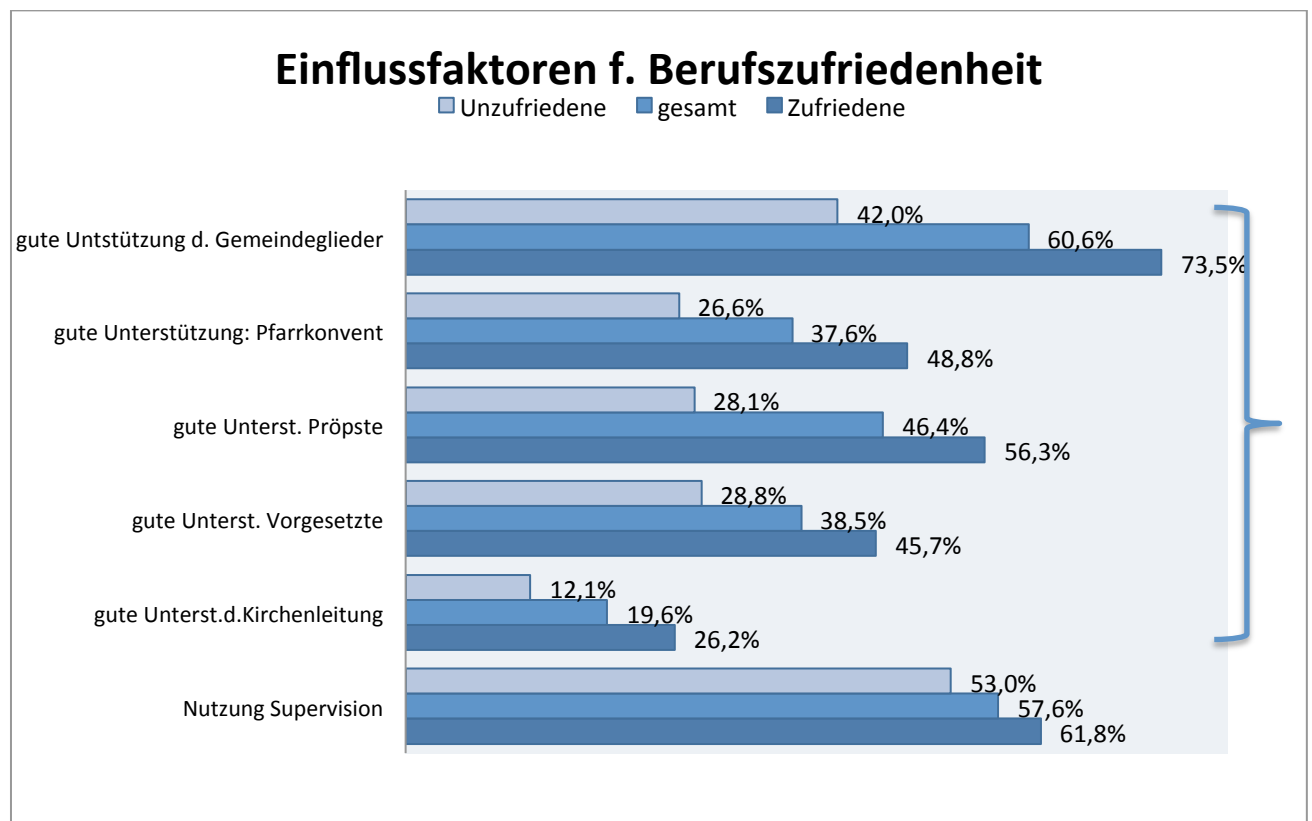
Die Zufriedenheit mit dem Image der Kirche bzw. des Pfarrberufs spiegeln dabei die wahrgenommene gesellschaftliche Bedeutung von Kirche und Pfarrberuf wieder und hängen eng zusammen mit dem Empfinden von im aktuellen Fall geringer werdender Selbstwirksamkeit (z.B. Stressfaktoren: geringere Teilnehmerzahlen). Schon in der Befragung 2003 konnte nachgewiesen werden, dass der Faktor Amt (Amtsbonus, Vertrauensvorschuss etc.) in der Wahrnehmung der Befragten an Bedeutung verliert und durch individuelle Kompetenzen, Leistungen (z.B. mehr Kreativität bei der Gestaltung von Kasualien) und Charaktereigenschaften der Amtsperson kompensiert werden muss. Dieser Trend hat sich deutlich verstärkt.

Nicht mehr das Amt trägt die Person, sondern umgekehrt, die Person muss das Amt tragen. Organisationale Ressourcen wie das Image der Kirche und des Berufs nehmen in ihrer Bedeutung ab und müssen durch personale Ressourcen kompensiert werden. Dadurch steigen die (psychischen) Belastungen bzw. Beanspruchung und die Zufriedenheit mit dem Beruf sinkt. Im Zusammenhang mit den beruflichen Stressfaktoren wird auf diese Aspekte noch näher einzugehen sein, denn die Erwartungen der Gemeinde/des Arbeitsumfelds ist einer der am häufigsten genannten Stressfaktoren (53,8%).

Die Bewertung der Chancen auf eine attraktive Stelle hat ebenfalls in ihrer Bedeutung für die Berufszufriedenheit zugenommen. Je schlechter die Chancen eingeschätzt werden, desto unzufriedener sind die Befragten mit ihrem Beruf. Auch bezüglich des Faktors Personalentwicklung lässt sich also aus den Ergebnissen ein Handlungsbedarf ablesen, der schon in der Befragung 2003 beschrieben wurde.

Das Vorhanden-Sein und die Nutzung von sozialen und organisationalen Ressourcen wirkt sich deutlich auf die Zufriedenheit mit dem Beruf aus, wie in der nächsten Abbildung deutlich wird.

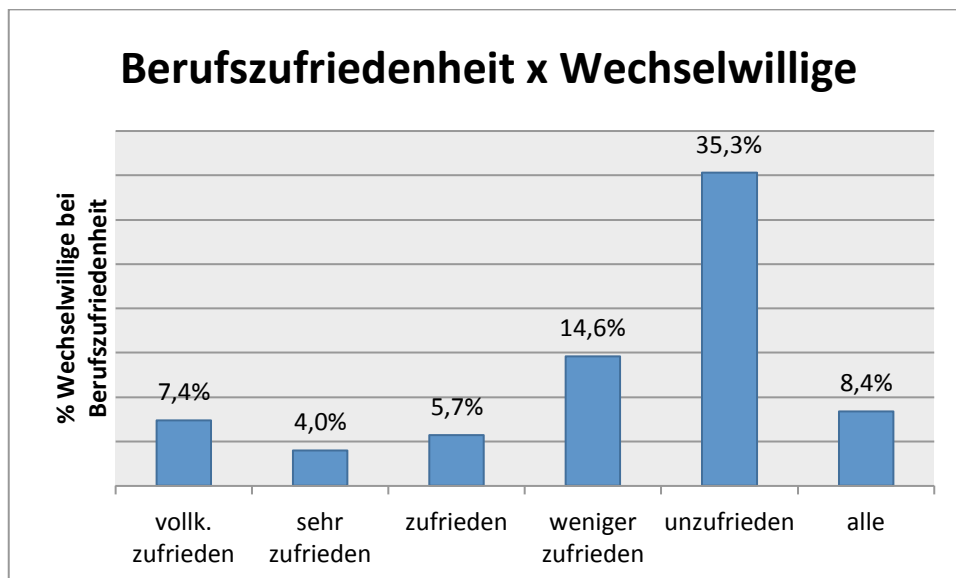
Abb. 7 Ressourcen als Einflussfaktoren für Berufszufriedenheit



Die mit der Klammer markierten Faktoren können als soziale Ressourcen interpretiert werden. Bei denjenigen, die über soziale Ressourcen in Form von guter Unterstützung durch Gemeindeglieder oder Vorgesetzte verfügen, ist der Anteil der mit dem Beruf Zufriedenen deutlich höher als der Anteil der Unzufriedenen. Das Gleiche gilt für die organisationale Ressource Supervision. Die Korrelationsmaße liegen insgesamt bei mittleren bis hohen Werten mit hoher Signifikanz der Zusammenhänge.

Der anfangs erwähnte Zusammenhang zwischen Berufszufriedenheit und Fluktuation lässt sich in der Studie ebenfalls identifizieren. Bei Frage der Frage nach den Chancen auf eine attraktive Stelle gaben 8,4% der Befragten an, sie suchten bereits außerhalb. Der Faktor Berufszufriedenheit wirkt sich mit einem Beta von .204 auf diesen Wert aus. Andere Prädiktoren für die Wechselwilligkeit sind z.B. der Stressfaktor „sinkende Zahl von Teilnehmenden“ (Beta = .152). Der Mittelwert für die Zufriedenheit mit dem Beruf liegt bei den Wechselwilligen mit 3,44 deutlich höher als im allgemeinen Durchschnitt (2,75). Den umgekehrten Zusammenhang zeigt die folgende Abbildung.

Abb. 8: Wechselwilligkeit und Berufszufriedenheit



Von den Berufszufriedenen sucht nur ein geringer Anteil nach einer Stelle außerhalb der Landeskirche. Dagegen vervierfacht sich der Anteil derer, die nach Alternativen außerhalb sucht in der Gruppe der mit dem Beruf Unzufriedenen. Hoch signifikante Korrelationen allerdings mit eher niedrigen Korrelationsmaßen bestehen zwischen der Berufszufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem Image der Kirche ($r = .257$), der Unterstützung durch Vorgesetzte ($r = .185$), der Unterstützung durch Dekane ($r = .123$) und der Unterstützung durch die Kirchenleitung ($r = .272$), die aber zusammengerechnet 83,7% aller Varianzen erklären. Zur Variablen „Wechselwillige“ bestehen vermutlich aufgrund der relativ kleinen Fallzahlen ($n = 27$) nur wenige signifikante Zusammenhänge zu anderen Faktoren, wohl aber wie gezeigt zur Berufszufriedenheit. Die genannten Einflussfaktoren wirken also nicht direkt, sondern vermittelt über die Zufriedenheit mit dem Beruf auf den Willen zum Stellenwechsel. Angesichts künftiger Rekrutierungsprobleme für den Pfarrberuf sind vor allem die sozialen Ressourcen und deren Weiterentwicklung zentrale „Stellschrauben“ zur Sicherstellung der pastoralen Versorgung. M.a.W. wer sich gut unterstützt fühlt und damit zufrieden mit seinem Beruf ist, wird seltener nach einer anderen Stelle Ausschau halten und wird auch für den Pfarrberuf werben. Übrigens ist die Wechselbereitschaft gerade der mit dem Beruf Unzufriedenen in den letzten zehn Jahren deutlich angestiegen: nur 9,8% der weniger Zufriedenen und 21,4% der Berufsunzufriedenen gaben 2003 an, bereits außerhalb nach Alternativen zu suchen; die Quote der

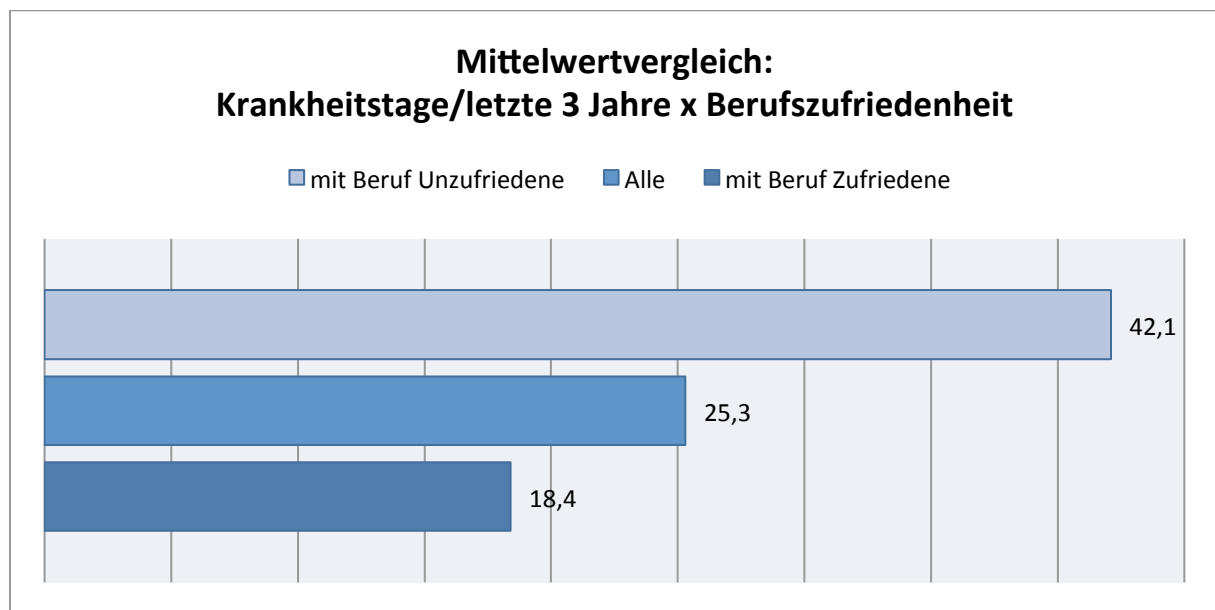
Wechselwilligen lag 2003 bei 2,1% aller Befragten; das ist ein Viertel des Werts in der aktuellen Befragung.

3. Berufszufriedenheit und Gesundheit

Geht man davon aus, dass die Zufriedenheit mit dem Beruf die subjektive Seite des beruflichen Wohlbefindens repräsentiert, die Fehlzeiten die objektive Seite, so muss auch ein Zusammenhang zwischen beiden Größen nachweisbar sein. Die Berufszufriedenheit ist mit einem Beta = .210 ein Prädiktor für die Gesundheit bzw. Krankheit der Befragten. Da der Wert nicht besonders hoch ist, ist von weiteren Faktoren auszugehen, die hier eine Rolle spielen.

Ein Mittelwertvergleich zeigt jedoch, wie deutlich sich die Zufriedenheit mit dem Beruf auf die Fehlzeiten auswirkt.

Abb. 9: Mittelwertvergleich der Krankheitstage in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit dem Beruf



Das Schaubild zeigt, wie stark sich die Unzufriedenheit mit dem Pfarrberuf auf die Fehlzeiten auswirkt. Der Zusammenhang besteht auch in die andere Richtung: gerade in der Gruppe der Langzeiterkrankten ist die Unzufriedenheit mit dem Beruf besonders hoch. Signifikante Korrelationen zwischen Berufszufriedenheit und Krankheitshäufigkeit sind zu den selten Kranken (reziproker Zusammenhang $r = -.162$) und zu den Langzeit-Erkrankten ($r = .189$) nachweisbar. Die niedrigen Korrelationsgrade lassen vermuten, dass noch andere Faktoren hier wirksam sind, die noch zu identifizieren sind.

4. Belastungsfaktoren

In der deutschsprachigen Arbeitspsychologie hat sich trotz uneinheitlicher Begrifflichkeit mittlerweile als *state of the art* folgendes Rahmenkonzept durchgesetzt: *Belastungen* sind demnach alle von außen auf den Organismus und die Psyche einwirkenden Faktoren. Dagegen versteht man unter *Beanspruchung* die physischen und psychischen Auswirkungen der Belastungen auf das Individuum. Die Beanspruchung ist individuell verschieden, da jeder in der Bewältigung von Belastungen verschieden ist und über je individuelle Ressourcen zur Bewältigung verfügt. Solche Ressourcen sind z.B. Ausbildung Erfahrung, Gesundheit, Wahrnehmungs- und Interpretationsstil oder auch Handlungsstrategien.

Im Unterschied zu Belastungen und Beanspruchung meint *Stress* „eine als aversiv erlebte, von negativen Emotionen begleitete Beanspruchung“³. Stressfaktoren können dann in der Aufgabe selbst (Eintönigkeit, Überbeanspruchung, emotionale Beanspruchung etc.), in der Arbeitsorganisation (Zeitdruck, unklare Kriterien, hohe Verantwortung), in physischen Bedingungen (Lärm, Hitze; ergonomisch schlechte Bedingungen), in sozialen Bedingungen (Konflikte, unfaire Behandlung) und organisationalen Rahmenbedingungen (Status und Anerkennung, Informationspolitik, Zukunftsaussichten) liegen.

Stressfaktoren müssen nicht zwangsläufig negative gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. Je nach Verfügbarkeit von sozialen, organisationalen und personalen Ressourcen als Entlastungsfaktoren gelingt die Stressverarbeitung (Coping) besser oder schlechter. Die Ressourcen können dabei entweder direkt zur Stressbewältigung beitragen oder aber deren negative Wirkungen puffern. Dauerhafter, chronischer Stress wirkt jedoch auf jeden Fall gesundheitsschädlich.

Wir haben in Frage 2.14 nach Stressfaktoren im Pfarrberuf gefragt. Die folgende Abbildung zeigt die Häufigkeiten der Antworten.

Abb. 10 Stressfaktoren im Pfarrberuf



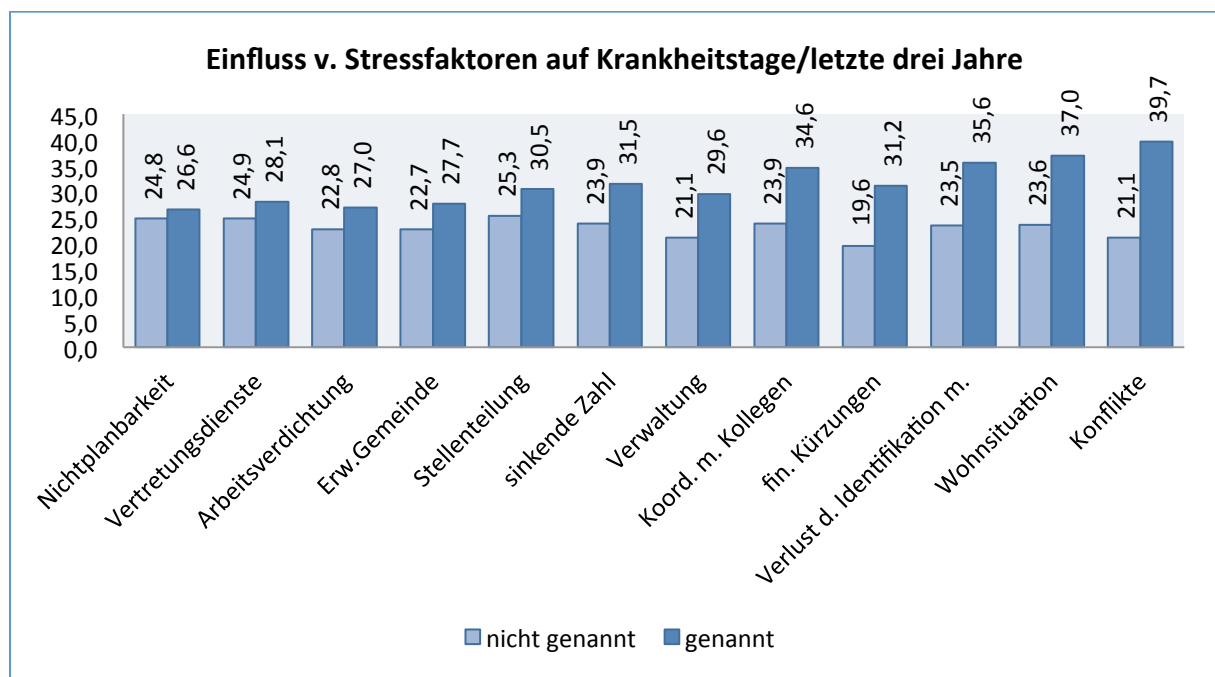
³ Semmer/Udris aaO. S. 172.

Die Stressfaktoren lassen sich nach inhaltlichen Kriterien zusammenfassen, die untereinander signifikante Korrelationen aufweisen:

1. Stressfaktor Arbeitsdruck: Arbeitsverdichtung, diffuse Vielfalt der Tätigkeit, Erwartungen der Gemeinde/des Arbeitsumfelds, Verwaltungstätigkeiten, ständiger Zeitdruck, Erreichbarkeit, Nichtplanbarkeit des Dienstes, große Verantwortung
2. Stressfaktor Strukturveränderung: finanzielle Kürzungen, Strukturveränderungen, Stellenstreichung, Vertretungsdienste
3. Stressfaktor Bedeutungsverlust: Bedeutungsverlust von Kirche, sinkende Zahl von Teilnehmenden, sinkende Zahl von Gemeindegliedern
4. Stressfaktor Zusammenarbeit: Konkurrenzdruck, Koordination mit mehreren Kollegen/KVs, Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, Zusammenarbeit mit KV/Gremien
5. psychische Belastungen: Rollenunklarheit, Angst vor Stellenveränderung, emotionale Belastungen aus dem Dienst; Konflikte, Erwartungen der Kirchenleitung, Verlust der Identifikation mit Kirche, meine Wohnsituation.

Die genannten Faktoren beeinträchtigen das berufliche Wohlbefinden, wie die nächste Abbildung zeigt.

Abb. 11 Einfluss von Stressfaktoren auf Krankheitstage



Signifikante Zusammenhänge bestehen zu „Verlust der Identifikation mit Kirche“ und „Konflikte in Gemeinde/Arbeitsumfeld“. Die Korrelationsmaße sind allerdings relativ gering, so dass von weiteren Einflussfaktoren auszugehen ist.

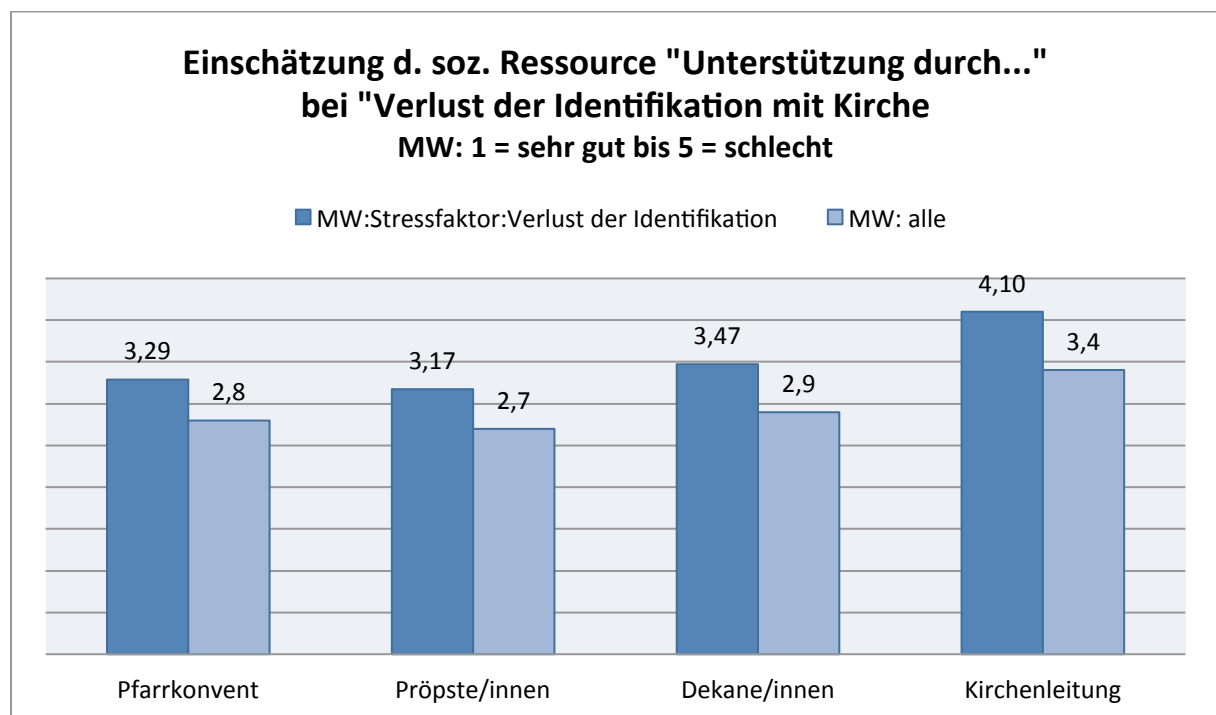
Einige der Zusammenhänge lassen sich ohne größere statistische Berechnungen leicht erklären. So wird die höhere Fehlzeitenquote bei „Stellenteilung“ und „Koordination mit mehreren Kollegen“ auch dadurch zu erklären sein, dass die Hemmschwelle zur Krankmeldung geringer ist, wenn es einen festen Kollegen oder den Ehepartner gibt, der im Krankheitsfall die Vertretung übernimmt. Allerdings werden beide Faktoren hier als Stressfaktoren identifiziert. Es wird also noch zu untersuchen sein, inwieweit die Kooperation mit Kollegen/innen krank macht.

Auf die Auswirkungen von „Arbeitsverdichtung“ oder „Wohnsituation“ wird später im Zusammenhang mit Work-Life-Balance noch einzugehen sein.

Mittels deskriptiver Methoden (Kreuzanalysen oder Mittelwertvergleiche) lassen sich übrigens bestimmte Stressfaktoren einzelnen Beschwerden oder Erkrankungen zuordnen, so wirkt Arbeitsverdichtung und Zeitdruck auf das Herz-Kreislauf-System und die Wirbelsäule (Bandscheibe) und kann Schlafstörungen mit verursachen, während Konflikte oder der Verlust der Identifikation sich in psychischen Beschwerden oder Erkrankungen (z.B. Burnout) niederschlagen kann. Die genannten Zusammenhänge werden auch in der arbeitspsychologischen Literatur in dieser Weise beschrieben.

Untersucht man die Faktoren für den Stressfaktor „Verlust der Identifikation mit Kirche“ lassen sich signifikante Zusammenhänge und Prädiktoren identifizieren. Die Befragten, die als Stressfaktor „Verlust der Identifikation mit Kirche“ angaben, bewerteten einzelne Variablen der sozialen Ressource „Unterstützung durch Instanzen“ merklich schlechter als der Durchschnitt aller Befragten. Die Unterstützung durch die Kirchenleitung und durch den Pfarrkonvent/Kollegen gaben in einer Regressionsrechnung die größten Einflüsse mit Beta = .302 und .156 gefolgt von Dekanen .140 und Pröpsten .108. Die gefühlte Unterstützung durch Vorgesetzte ist damit ein wichtiger Prädiktor für die Identifikation mit Kirche mit einem Gewicht von zusammen Beta = .706.

Abb. 12 Einfluss des Stressfaktors Verlust der Identifikation mit Kirche auf die Bewertung sozialer Ressourcen



Zusammenfassend lässt sich also sagen: Das Vorhandensein und die Nutzung von sozialen Ressourcen entscheidet über die Identifikation mit dem Dienstgeber Kirche. Daraus lässt sich eine deutliche Aufgabe für die Personalführung in unserer Kirche dahingehend ableiten, dass die soziale Unterstützung durch die Vorgesetzten verstärkt und in Richtung einer gezielten Personalentwicklung ausgebaut und entwickelt wird, wie im folgenden Zusammenhang zu sehen ist.

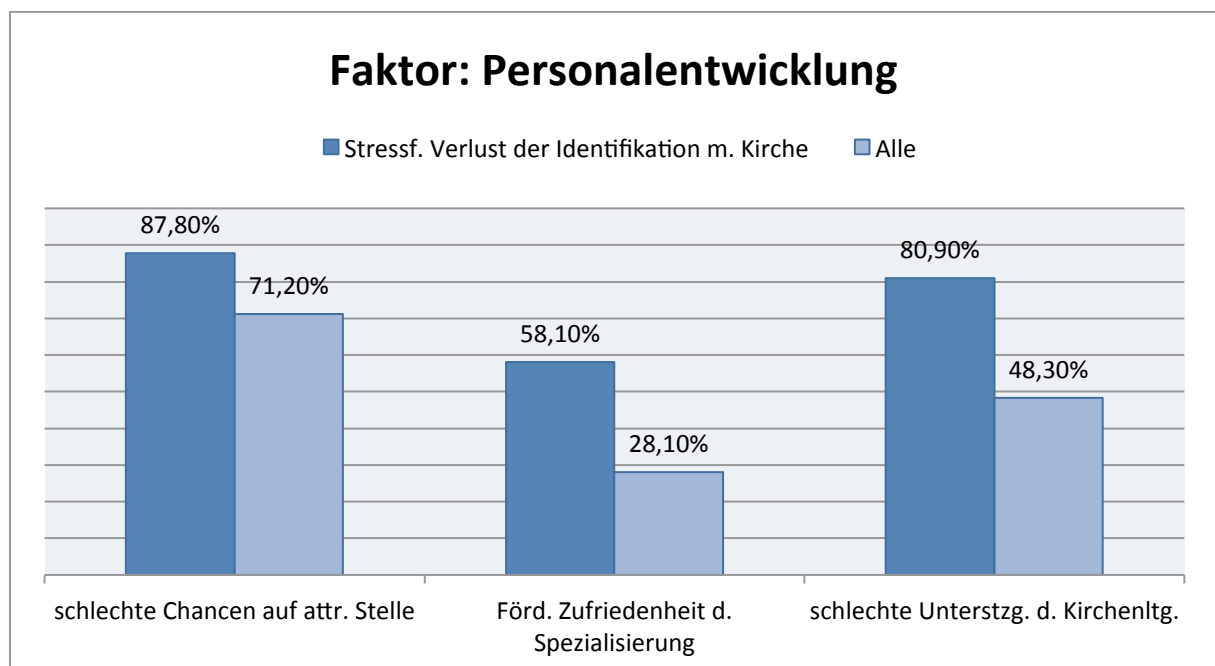
In den untersuchten Variablen sind die Zusammenhänge statistisch nicht im gleichen Maß signifikant wie beim Faktor Unterstützung, doch zeigt der Vergleich Zusammenhänge zwischen der Identifikation mit der Kirche und einzelnen Aspekten von Personalentwicklung. Untersucht wurden die Zusammenhänge zu folgenden Variablen: die Bewertung der Chancen auf eine attraktive Stelle

innerhalb der EKKW, die Förderung der beruflichen Zufriedenheit durch die Möglichkeit beruflicher Spezialisierung und die Bewertung der Unterstützung durch die Kirchenleitung. Es werden jeweils die Häufigkeiten wiedergegeben, da die Variablen unterschiedlich codiert sind (Lickert-Skalen bzw. dichitome Skalen).

Die Abbildung zeigt im Vergleich mit der Gesamtpopulation eine deutlich schlechtere Bewertung der Chancen auf eine attraktive Stelle sowie der Unterstützung durch die Kirchenleitung, die in Fragen der Personalentwicklung die Hauptverantwortung trägt; außerdem ist der Anteil derer, die sich die Möglichkeit einer Spezialisierung zur Förderung ihrer beruflichen Zufriedenheit wünschen würden, deutlich höher als in der Gesamtgruppe.

Die Altersverteilung in der Gruppe derer, die als Stressfaktor den Verlust ihrer Identifikation mit Kirche angaben, zeigt eine leicht überdurchschnittlich häufige Nennung des Stressfaktors in den höheren Altersgruppen (18,5% der 50-59jährigen und 20% der über 60jährigen gegenüber 11,5% der 30-40jährigen). Fast doppelt so viele Befragte als statistisch innerhalb dieser Gruppe zu erwarten gewesen wären (Normalverteilung) gaben an, dass ein höheres Gehalt ihre berufliche Zufriedenheit optimal fördern würde (46,5% gegenüber 29,9% aller Befragten).

Abb. 13: Faktor Personalentwicklung



Diese Beobachtungen zusammengenommen könnten die Vermutung bestätigen, dass sich hier Notwendigkeiten und Versäumnisse des Personalmanagements beginnend mit den 1970er und 1980er Jahren widerspiegeln. Damals wurden zwar junge Menschen für das Theologiestudium geworben, doch wurden ihnen schon während des Studiums geringe Hoffnungen für den Erhalt eine Pfarrstelle gemacht. Um die so genannte Theologenschwemme schließlich zu bewältigen, wurde innerhalb der EKKW viel in Bewegung gesetzt, niemand Geeignetes abweisen zu müssen. So wurde das Einstiegsgehalt für einige Jahre um eine Gehaltsstufe herabgesetzt und Pfarrehepaare mussten in den ersten Jahren eine Pfarrstelle gemeinsam versehen. Als diese Stellenteilpflicht im Jahr 2000 aufgehoben wurde, war es für Pfarrehepaare jedoch aufgrund von Stellenreduzierungen kaum möglich, die Stelle zu wechseln und mehr als eine Pfarrstelle zu versehen. Insgesamt war (und ist noch immer) ein Stellenwechsel trotz Ausweitung des Anteils von Funktionalpfarrstellen nur schwer möglich. Das mag das Phänomen der „inneren Kündigung“ wenigstens teilweise erklären; es wirkt

sich vermutlich jedoch auch negativ auf die Zufriedenheit mit dem Beruf aus. So ließe sich auch der veränderte Zusammenhang von Alter und Berufszufriedenheit (s.o.) wenigstens teilweise erklären.

Für den nächsten Info-Brief sind folgende Themen geplant:

- Analysen zur Work-Life-Balance
- Analysen zum Thema Pfarrhaus
-