

Stress im Vikariat

**Einschätzungen von Vikar*innen und
Impulse aus der Arbeitspsychologie**

**Abschlussarbeit im Rahmen des universitären CAS-
Weiterbildungsstudiengangs «Ausbildungspfarrer*in»**

Eingereicht von:
Pfr. Lukas Mühlheim Schmocker
Wiesenstrasse 7
3612 Steffisburg
033 438 29 33
l.muehlheim@refsteffisburg.ch

Zu Händen der Studienleitung:
Pfrn. Manuela Liechti-Genge
Länggassstrasse 51
3000 Bern 9
031 631 35 30
manuela.liechti@theol.unibe.ch

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	
1.	Vorbemerkungen.....	3
2.	Begriffsdefinition «Stress»	3
3.	Fragestellung.....	5
II	Hauptteil «Stress im Vikariat»	6
4.	Stress in der Arbeitswelt	6
4.1	Stress im allgemeinen Arbeitskontext.....	6
4.2	Arbeitsgesundheit im pastoralen Dienst	7
5.	Umfrage mit den Vikar*innen.....	10
5.1	Ergebnisse der Umfrage bei den Vikar*innen	10
5.2	Zusammenfassung und Auswertung der Umfrageergebnisse	22
5.2.1	Stressbelastung und Stressoren.....	22
5.2.2	Ressourcen.....	22
5.2.3	Ausbildungspfarrperson: Stressor oder Ressource?.....	23
5.2.4	Ausbildungsinstitution: Stressor oder Ressource.....	23
III	Fazit und persönliche Stellungnahme	25
IV	Literaturverzeichnis	28

I Einleitung

1. Vorbemerkungen

Die Idee, mich im Rahmen meiner Abschlussarbeit des CAS-Studiengangs «Ausbildungspfarrer*in» mit dem Thema «Stress im Vikariat» auseinanderzusetzen, hat den folgenden Hintergrund: In beiden Vikariaten, die ich bisher begleiten durfte, war das Thema Stress und Stressbewältigung regelmässig präsent, zeitweise sogar dominierend. Diesem Umstand möchte ich vertieft nachgehen. Ich erhoffe mir davon, dass ich als Ausbildungspfarrer für die Begleitung von Vikar*innen aus diesen Untersuchungen lernen kann. Es ist mir persönlich ein grosses Anliegen, dass der Start ins Berufsleben der zukünftigen Pfarrpersonen gut gelingen kann. Dafür trage ich als Ausbildungsbegleiter ebenso grosse Verantwortung wie die Ausbildungsinstitution des Vikariates.

Aktualität scheint das Stress-Thema generell zu haben. Dies bestätigt zum Beispiel die Themenwahl der Tagung für Ausbildungspfrpersonen im November 2018 in Olten oder schlicht die Tatsache, dass die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Stress zu «einer der grössten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts»¹ erklärt hat.

Da die Unschärfe und die Bedeutungsvielfalt des Stressbegriffes jedoch gross sind, werde ich zunächst eine Begriffsdefinition vornehmen. Danach gebe ich Einblick in zwei arbeitspsychologische Analysen zu Stress am Arbeitsplatz. Kernstück der Auseinandersetzung mit dem Thema «Stress im Vikariat» stellt eine Umfrage im Vikariatskurs 2018/19 dar. Aus all dem erhoffe ich mir persönliche, aber auch strukturelle Schlüsse zur Gestaltung der Pfarrausbildung ziehen zu können.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle ganz herzlich bei Manuela Liechti-Genge für die Betreuung als CAS-Studienleiterin und bei Andreas Köhler-Andereggen für die Weiterleitung der Umfrage an die Vikar*Innen 2018/19. Allen Vikar*innen, die an der Umfrage teilgenommen haben und mit ihren Antworten und Ausführungen das zentrale Fundament dieser Arbeit geliefert haben, danke ich ebenfalls sehr herzlich. Schliesslich danke ich auch meiner Frau, Marianne Schmocker, für die kritische Durchsicht.

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Zudem bin ich damit einverstanden, dass die Arbeit öffentlich zugänglich ist.

2. Begriffsdefinition «Stress»

Etymologisch hat das deutsche Wort «Stress» seine Wurzeln im lateinischen Begriff «stringere», welcher am ehesten mit zusammendrücken oder zusammenziehen übersetzt werden kann. Analog zum englischsprachigen Begriff «Stress» wurde er anfänglich in der Physik verwendet, um eine mechanische Spannung, die auf einem Material lastet, zu beschreiben.² Es war Hans Selye (1907-1982), der Vater der Stressforschung, der den Stressbegriff im Bereich der Medizin und der Psychologie eingeführt hat.³ Auch in diesen Fachgebieten wird Stress als Spannungszustand beschrieben: Stress ist «ein subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine stark aversive, subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und subjektiv lang an-

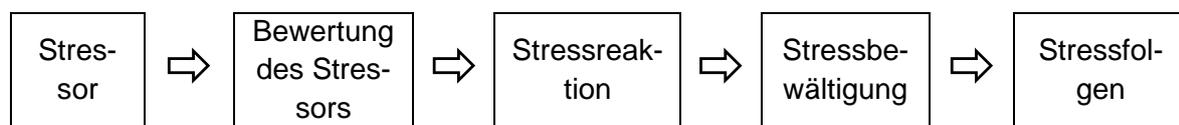
¹ Der Spiegel, Nr. 4/24.1.2011, S. 116

² Heinrichs/Stächele/Domes, Stress und Stressbewältigung 2015, S. 4 und Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, S. 22f.

³ Heinrichs/Stächele/Domes, Stress und Stressbewältigung, 2015, S. 4

dauernde Situation sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Bewältigung aber subjektiv wichtig erscheint»⁴. Mit anderen Worten: Die Spannung entsteht aufgrund einer Diskrepanz zwischen einer Belastung und den persönlichen Möglichkeiten, Fertigkeiten und Ressourcen, diese Belastung zu bewältigen.⁵

Zu Unklarheiten führt die Problematik, dass Stress umgangssprachlich oft als Sammelbegriff verwendet wird. Mit dem Wort «Stress» werden gleichzeitig die stressauslösenden Bedingungen (=Stressoren) und die daraus folgenden Stressreaktionen beschrieben.⁶ Barthold/Schütz schlagen deshalb die Unterscheidung einer eng und einer weit gefassten Definition des Stressbegriffes vor, die mir einleuchtend und hilfreich erscheint. Die enge Definition betrifft einzig die Stressreaktion, also die Reaktion auf Anforderungen, die mit dem obgenannten Zitat von Greif treffend umschrieben wird.⁷ Die zweite Definition beschreibt Stress als zeitliche Dimension im Sinne eines Prozesses. Dieser besteht aus verschiedenen Teilen, die aufeinander bezogen sind, es jedoch zu differenzieren gilt. In der nachfolgenden Abbildung kann dieser Prozess wie folgt visualisiert werden:⁸



Wann und wie dieser Prozess abläuft, ist eine sehr individuelle Angelegenheit. Nicht bei allen Menschen löst dasselbe Stress aus. Es ist kaum voraussehbar, wann welcher Stressor zu welcher Stressreaktion führt. Objektiv gleiche Belastungen führen zu individuell unterschiedlichen Beanspruchungen. Es ist auch nicht gegeben, dass man auf einen Stressor, der zu unterschiedlichen Zeiten im Leben auftritt, gleich reagieren wird. Es gibt jedoch Situationen und Dinge, die ein erhöhtes Stressrisiko darstellen. Sowohl weniger intensive, jedoch häufiger auftretende Stressoren (daily hassels), können genauso negative Stressfolgen nach sich ziehen wie seltene, intensive und belastende Ereignisse. Sie können sogar ihren Ursprung in uns selbst haben, wenn eine lang andauernde Diskrepanz zwischen unseren Werten, Zielen und Bedürfnissen besteht.⁹

Auch wenn die negativen Stressfolgen in der Stressforschung besonders beschäftigen, greift es zu kurz, Stress rein negativ zu betrachten. Nach Seyle gehört Stress natürlich zum Leben dazu. Er sagt: «Die Abwesenheit von Stress ist Tod – nur Tote haben keinen Stress»¹⁰. Die frühe Stressforschung hat bald die Unterscheidung zwischen «Eustress» und «Distress» vorgenommen.¹¹ Eustress meint den förderlichen Stress, der uns zu Höchstleistungen und Kreativität antreiben und das Wohlbefinden sogar steigern kann. Distress meint hingegen den schlechten und kräftezehrenden Stress, der zur krankmachenden Belastung werden kann. Weil es neben Distress eben auch den guten, anregenden Eustress gibt, gilt Stress nicht als Störung mit Krankheitswert.¹²

Trotzdem gibt es den krankmachenden Stress. Heinrichs/Stächele/Domes nennen die negativen Folgen von Stress «stressassoziierte Symptomatik» und definieren sie wie folgt: «Stress stellt [...] ein kurzfristiges Ungleichgewicht zwischen wahrgenommenen, belastenden Anforderungen und verfügbaren Regulationsressourcen dar. Chronischer Stress tritt dann auf, wenn die adaptive Reaktion nicht zur Bewältigung des Stressors führt und das Ungleichgewicht bestehen bleibt. Die stressassoziierte Symptomatik umfasst das

⁴ Greif, Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe, 1991, S. 13

⁵ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, S. 21ff.

⁶ A.a.O. S. 21

⁷ Greif, Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe, 1991, S. 13

⁸ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, S. 23

⁹ A.a.O.

¹⁰ Heinrichs/Stächele/Domes, Stress und Stressbewältigung, 2015, S. 4

¹¹ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, 24f.

¹² Heinrichs/Stächele/Domes, Stress und Stressbewältigung, 2015, S. 5

Spektrum aller mit der Stressreaktion und dem Stresserleben einhergehenden physiologischen (z.B. erhöhte Herzrate, muskuläre Verspannung), kognitiven (z. B. Grübeln, Konzentrationsschwierigkeiten), emotionalen (z. B. Angst, Gereiztheit, Labilität) und sozialen Symptome (z. B. sozialer Rückzug, vermehrte Fehltag am Arbeitsplatz). Im Vergleich zu einer akuten Stressreaktion treten zumindest vereinzelt Symptome auch ohne erneute Konfrontation mit einem Stressor auf; individuell ansonsten ausreichende Erholungszeiten genügen nicht mehr, um das Erregungsniveau zu normalisieren.»¹³

Im Blick auf die nachfolgenden Untersuchungen möchte ich basierend auf dieser kurzen Begriffsanalyse, so sorgfältig als möglich mit dem Begriff «Stress» umgehen. Bei der Differenzierung hilft die Unterscheidung «Stressor – Stressreaktion – Stressbewältigung – Stressfolgen» nach obigem Schema sehr. Hier in dieser Arbeit werden mich primär die Stressoren sowie die Stressbewältigungsstrategien und -ressourcen interessieren. Dies mit der Absicht, negativen Stress im Vikariat zu erkennen und gesundheitsbeeinträchtigende Stressfolgen zu vermeiden.

3. Fragestellung

Über meiner gesamten Arbeit steht die Frage: «Wo und wie erleben Vikar*innen in der Ausbildung welchen Stress, auf welche Weise begegnen und bewältigen sie ihn und was wünschen sie sich in Bezug auf ihr allfälliges Stresserleben im Vikariat seitens der Ausbildungspfarrpersonen und der Ausbildungsinstitution?»

Um dieses eher weite Feld etwas zu strukturieren, folge ich auf der Suche nach Antworten folgenden, teils gerade unter Kapitel 2 angeklungen, Teilbereichen:

- **Stressoren:** Welche Stressoren stellen Vikar*innen in ihrer Ausbildung fest? Welche davon sind problematisch und belastend?
- **Ressourcen:** Welche Ressourcen im Umgang mit Stress kennen und wenden die Vikar*innen an? Wird dem Bewusstmachen eigener Ressourcen in der Ausbildung angemessen Raum gegeben?
- **Rolle Ausbildungspfarrperson und Ausbildungsinstitution:** Welchen Einfluss haben die verschiedenen Ausbildungsverantwortlichen auf das Stresserleben der Vikar*innen? Wird mit dem Ziel der Vermeidung von negativen Stressfolgen die Stress- und Belastungsthematik im Vikariat ausreichend thematisiert und in diesem Zusammenhang der Frage nach Stressbewältigungsstrategien und eigener Resilienz genügend Aufmerksamkeit geschenkt?
- **Theoretische Zugänge:** Welche Erkenntnisse aus der allgemeinen und der pastoralen Arbeitspsychologie könnten die zukünftige Pfarrausbildung befruchten?

¹³ A.a.O.

II Hauptteil «Stress im Vikariat»

4. Stress in der Arbeitswelt

In diesem Kapitel beschäftige ich mich mit Stress im allgemeinen und danach im pastoralen Arbeitskontext. Bearbeitet habe ich zum einen «Stress im Arbeitskontext: Ursachen, Bewältigung und Prävention» von Luise Barthold und Astrid Schütz und zum andern «Sie laufen und werden nicht müde: Betrachtungen zum pastoralen Dienst aus arbeitspsychologischer Perspektive» von Andreas Heyl. Nachfolgend referiere ich die Kernpunkte beider Werke in je einem Kapitel.

4.1 Stress im allgemeinen Arbeitskontext¹⁴

Nach Barthold/Schütz ist Erwerbsarbeit eine kaum in Frage gestellte normative Quelle des Lebensunterhalts. Ihre Funktion ist neben der Sicherung des Einkommens eine psychosoziale. Das heisst, sie gibt Anerkennung, stiftet Identität, erweitert unsere Kompetenzen und gibt dem Alltag Struktur. In unserer Gesellschaft hat die Arbeitsfähigkeit eine zentrale Stellung. Die Erwerbsarbeit stellt jedoch nachweislich eine bedeutende Quelle von Stress dar. Höchstleistung und Effizienz werden in weiten Teilen der Gesellschaft positiv bewertet. Im Wandel von einer Produktions- hin zu Dienstleistungsgesellschaft sind neben fachlichen Kompetenzen «Soft Skills» wie Teamfähigkeit, Entscheidungsfreude, Erfolgsorientierung, Kommunikations-, Kritik- und Konfliktfähigkeit wichtig geworden. Führungskräfte agieren heute oft als Mediatoren und Coaches, Spezialisten für Kommunikation und Konfliktlösung. Durch technische Fortschritte, die Virtualisierung und Digitalisierung sowie die Globalisierung steht die heutige Arbeitswelt unter dem ständigen Druck der Flexibilisierung und Individualisierung. Psychosoziale Belastungen wie Termin- und Leistungsdruck, Komplexität der Arbeit und Wandelbarkeit der Arbeitsaufgaben, Wichtigkeit der Arbeitsorganisation haben im Vergleich zu körperlichen Belastungen sprunghaft zugenommen. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust ist verbreitet und hemmt nicht selten die Arbeitsleistung Arbeitnehmender.¹⁵

Barthold/Schütz unterscheiden sowohl bei den Stressreaktionen als auch bei den Stressfolgen die körperliche, kognitive, emotionale und die behaviorale Ebene. Es ist erwiesen, dass arbeitsbedingter Stress nicht selten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt. Die Stressbelastung am Arbeitsplatz kann die Arbeitsleistung durchaus einschränken. Die Stressfolgen im Arbeitskontext sind konkret Absenzen, Kündigung, Schlafprobleme oder in gesteigerter Form ein Burnout-Syndrom. Die möglichen Stressoren im Arbeitskontext sind nicht eindeutig und oft individuell verschieden. Es können zum Beispiel die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, ein Rollenstress durch unklare Erwartungen, Über- oder Unterforderung, konkrete physische Belastungen, soziale Stressoren (Team, Chef, Kunden, usw.) oder auch organisationale Bedingungen (zu wenig Abgrenzungsmöglichkeiten Privatleben-Arbeitsleben, fehlende Anerkennung, Ansprüche) sein.¹⁶

Im Umgang mit den vielfältigen Stressoren, schenken Barthold/Schütz einerseits dem Konzept der Salutogenese Aufmerksamkeit. Dieses fragt nach dem Gesunderhaltenden und versucht den vorhandenen Ressourcen genügend Beachtung zu schenken und sie präventiv einzusetzen.¹⁷ Andererseits geht es um das sogenannte Coping, das «jede Bemühung, die Stresssituationen zu mildern, abzuändern oder zu beenden, und zwar unabhängig vom Erfolg dieser Bemühungen»¹⁸ bezeichnet. Coping kann sowohl problembezogen (Versuch, das Problem zu lösen) als auch emotionsbezogen (Regulation der Stresse-

¹⁴ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010

¹⁵ A.a.O. S.1f. und 4-20

¹⁶ A.a.O. 64-83

¹⁷ A.a.O. S. 41-58

¹⁸ Zapf & Semmer, Stress und Gesundheit in Organisationen, 2004, 1061f.

motionen) betrieben werden. Für das Coping stehen uns sowohl externe (soziale Unterstützung, Handlungsspielraum) als auch personale (Kompetenzen, Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen, Selbstwert, Haltung) Ressourcen zur Verfügung.¹⁹

Resümierend stellen Barthold/Schütz fest, dass es nicht ungewöhnlich ist, am Arbeitsplatz Stress zu erleben. Im Arbeitskontext wird Stress häufig als Synonym für Zeit- und Leistungsdruck verwendet.²⁰ Stress ist jedoch ein sehr subjektives Phänomen. Ziel ist es, einen guten Umgang mit beruflichen Belastungen zu finden. Auch wenn die Verantwortung dafür Arbeitnehmende und Arbeitgebende gemeinsam tragen, werden die Arbeitgebenden von Barthold/Schütz angehalten, ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufzustellen und umzusetzen, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Dieses Managementkonzept soll den Arbeitsschutz, die Gesundheitsförderung, den Abbau von Stressoren und die Förderung der Ressourcen beinhalten.²¹

In Bezug auf das Vikariat und den Pfarrberuf klingt aus der Analyse von Barthold/Schütz einiges an: Beginnend bei der Frage nach Sinnstiftung und Anerkennung durch die berufliche Tätigkeit, die im Pfarrberuf und speziell bei Berufseinsteigenden wesentlich ist. Dazu kommt der sich laufend erweiternde Anforderungs- und Kompetenzenkatalog oder die zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit durch Stellenkürzungen, die auch in der Kirche Realität geworden ist. So stellt sich den Ausbildungsverantwortlichen des Vikariates die Frage nach der Fürsorgepflicht und dem Gesundheitsmanagement im Sinne der Förderung dessen, was gesund hält – im Interesse aller Beteiligten.

4.2 Arbeitsgesundheit im pastoralen Dienst von Andreas von Heyl²²

Andreas Heyl, Theologieprofessor aus Bayern, beschäftigt sich seit langem mit der Arbeitsgesundheit im pastoralen Dienst. Er sieht das Gesundheitsthema nicht als ein rein medizinisches, sondern auch als wichtiges theologisches Thema an. Dabei setzt er zunächst bei Jesus an, der sich um die Gesundheit der Menschen bemüht hat und taxiert das Thema des Heil-Werdens als zentrales Thema des christlichen Glaubens an sich. Dies widerspiegelt sich beispielsweise in den Regeln für das gesunde Leben von Benedikt oder der Gesundheitslehre von Hildegard von Bingen.²³ Heyl widmet der Salutogenese²⁴ ein eigenes Kapitel und plädiert dafür, sie zu einer neuen Disziplin der Praktischen Theologie zu erklären. Denn statt intervenierend auf einen Umstand zu reagieren fragt sie danach, was gesund hält. Sie setzt bei den Ressourcen an und will diese stärken. Damit hat sie grosses Potential – für den Pfarrberuf und für die ganze Gesellschaft.²⁵

Verschiedene Untersuchungen in Deutschland bestätigen, dass immer mehr Theolog*innen an Überlastungssyndromen leiden. Für Heyl besteht deshalb dringender Handlungsbedarf: «Es kann und darf nicht sein, dass diejenigen, die das Evangelium verkünden, immer mehr ihre Gesundheit und ihr Freude am Leben verlieren»²⁶. Gesundheitsgefährdend ist oft weder das Meistern grosser Herausforderungen noch das Erbringen von kurzfristigen Höchstleistungen. Solange es sich um eine zeitlich begrenzte Beanspruchung handelt, können auch starke Stressoren meist kompensiert werden. Als folgenschwerer erachtet Heyl vielmehr die «frustrierenden, entnervenden, viel emotionale Energie bindenden Unannehmlichkeiten und kleinen Ärgernisse im normalen Tagesablauf: schlecht koordinierte Arbeitsabläufe, mangelnde Zusammenarbeit, unklare Zuständigkeiten, Rollenkonflikte, gruppendynamische Probleme am Arbeitsplatz, Ärger mit Klienten, Kollegen oder

¹⁹ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, S. 21-39

²⁰ A.a.O. S. 21

²¹ A.a.O. 111-162 (Kapital 6-9)

²² Heyl, Sie laufen und werden nicht müde, 2014

²³ A.a.O. S. 111 und 104

²⁴ A.a.O. 103-120

²⁵ A.a.O. 137

²⁶ A.a.O. S. 6

Vorgesetzten, mangelnde Würdigung und Wertschätzung für die eigene Leistung, die ungenügende Führungs-, Kommunikations- und Feedbackkultur»²⁷

Heyl ist der Ansicht, dass der Pfarrberuf nie einfach war. Denn «in kaum einem anderen Beruf hat man es ja derart intensiv mit den existenziellen Fragen und Grundsituationen des Menschen zu tun [...]. Fortwährend müssen sich Pfarrerinnen und Pfarrer auseinandersetzen mit dem Glauben und Hoffen, mit dem Verzweifeln und Krankwerden, mit dem Leben, Lieben, Streiten, Leiden und Sterben von Menschen, mit ihrem Fragen nach dem Sinn des Lebens, dem Zerbrechen oder wieder heil werden ihrer Beziehungen und ihrer Angst vor dem Tod. Wer diese schweren Themen zu sehr in seine Innenwelt hineinnimmt und sich vielleicht auch noch permanent daran abarbeitet, dass er oder sie meint, zufriedenstellende Antworten und Lösungen finden zu müssen, steht in der Gefahr, sich zu überfordern und über dieser Last eines Tages schwermütig zu werden»²⁸. Zu diesen grundsätzlichen Herausforderungen kommen in unserer Zeit weitere Entwicklungen und Problemfelder dazu: Das Profil des Pfarrberufes wird zunehmend undeutlicher. Hingegen sind die Erwartungen und Anforderungen an die Pfarrpersonen stark angestiegen.²⁹ «Kaum ein anderer Berufsstand sieht sich tagaus tagein einer solchen Fülle von verschiedenen Anforderungen, Erwartungen und Begehrlichkeiten ausgesetzt, wie der des (Gemeinde-)Pfarrers. Hinzu kommt die Vielzahl heterogener Arbeitssituationen [...], unterschiedlicher Adressaten des eigenen Tuns [...] und verschiedener Tiefungsgrade und emotionaler Belastung der jeweiligen Tätigkeit»³⁰. Parallel dazu schwindet das Interesse an der Kirche in einer zunehmend pluralisierten und säkularisierten Gesellschaft. Heyl stellt deshalb eine Zerstreuung innerhalb der Gesellschaft fest, die jedoch das Pfarramt mitbetrifft. Pfarrpersonen müssen ihr Amt und ihre pfarramtliche Identität laufend neu definieren und legitimieren. Das kostet Kraft. Den vielfältigen Ansprüchen zu genügen oder mit der ständigen Erreichbarkeit umgehen zu können, kann durchaus auch Aggression hervorrufen. Diese ist jedoch im Pfarrberuf tabu. Wird sie jedoch unterdrückt, kann gerade sie krank machen.³¹

Statistiken bestätigen, dass im Pfarrberuf stressbedingte Erkrankungen wie das Burnout-syndrom stark zugenommen haben.³² Strukturelle Bedingungen sind dabei oft mindestens so massgebend wie innerpsychische Faktoren. Es stellt sich dabei unter anderem die Frage, ob genügend Raum für die persönliche Spiritualität besteht. Erwiesenermassen fördern Glaube und Spiritualität die Gesundheit. Doch in der Hektik des Pfarralltages leiden Ruhe und Selbstsorge nicht selten.³³ «Ausgerechnet im Pfarramt ist es offenbar schwierig, der eigenen Seele zu geben, was sie braucht».³⁴

Heyl ist überzeugt, dass man im Pfarramt nur gesund und gut unterwegs sein kann, wenn man auf dem Fundament einer persönlichen geistlichen Existenz steht. Dieser stärkende Brunnen muss regelmässig gepflegt werden. Ansonsten verkümmern die Fähigkeiten des Geistes so, wie die Muskelkraft nachlässt, wenn sie nicht regelmässig trainiert wird. Spiritualität braucht im Pfarramt ausreichend Raum, weil die persönliche Gottesbeziehung eine grundlegende Kraftquelle in der pastoralen Profession bildet. Heyl ist deshalb überzeugt, dass es anstelle des möglichst effizienten Managements im Pfarrberuf eine spirituelle Wende³⁵ braucht und hält fest: «Der Pfarrer der Zukunft wird ein Pfarrer sein, der den Weg nach innen geht, oder er wird nicht mehr sein, jedenfalls nicht gesund sein und nicht heil, im umfassenden Sinn dieses Wortes»³⁶

²⁷ A.a.O. S. 10

²⁸ A.a.O. S. 41

²⁹ A.a.O. S. 21, 56f. und 134f.

³⁰ A.a.O. S. 57f.

³¹ A.a.O. S. 21, 41, 56f. und 129f.

³² A.a.O. S. 40f.

³³ A.a.O. S. 14, 21ff. und 55

³⁴ A.a.O. S. 14, 21ff.

³⁵ A.a.O. 74ff. und 137

³⁶ A.a.O. S. 43

Dabei stellt sich für Heyl die Grundsatzfrage, was eigentlich das Wesentliche im Pfarrberuf ist. Früher waren es eindeutig Seelsorge und die Verkündigung. Für ihn ist aber auch heute die geistliche Dimension der Kern des Pfarrberufes.³⁷ Deshalb fragt er sich, warum die Zeit oft für anderes vergeudet wird. Nach ihm braucht es im Pfarramt nicht Macher, sondern Menschen mit Herz, die zuhören können, die Gelassenheit und Ruhe ausstrahlen und Stress reduzieren helfen.³⁸ Damit sie das aber können, müssen sie sich zur Mitte hinwenden, die Kräfte bündeln, sich sammeln und konzentrieren. Mit andern Worten ausgedrückt: Sie müssen die Sehnsucht nach Gott selber gespürt haben, um als geistliche Begleitende der Menschen tätig sein und aus dem Vollen schöpfen zu können.³⁹ Konzentriert auf das Wesentliche wird man auch der eigenen Berufung auf die Spur kommen, aus der viel Kraft erwachsen kann. Heyl bezieht sich auf Stressforscher, die beobachtet haben, dass man durch starken inneren Kontakt zu seiner Vision oder Berufung auch in chaotischen und stressauslösenden Umgebungen zielgerichtet, gelassen und effizient arbeiten kann. Auch beobachten sie, dass Menschen mit religiösen Überzeugungen bessere Ressourcen zur Bewältigung von leidvollen Erfahrungen haben, weil der Glaube als Quelle von Trost und Hoffnung dient.⁴⁰ Die Pflege einer persönlichen Spiritualität hat auch in arbeitspsychologischer Hinsicht eine positive und heilsame Wirkung. Durch sie dürfen wir «uns eingebunden wissen in den grossen Zusammenhang der Liebe Gottes und uns einlassen auf seine Zusage, dass wir unser Leben, d. h. die wirklich wichtigen Dinge wie Liebe, Vertrauen, Hoffnung, Beziehung und Zuversicht, auch unsere Lebendigkeit durch Leistung weder verdienen können noch müssen»⁴¹.

Neben dieser sehr bewussten Konzentrierung auf die Spiritualität betont Heyl, wie wichtig es im Pfarramt sei, weitere Grundregeln der gesunden Lebensweise zu befolgen. Er nennt dies «professionelle Hygiene» und meint diese in spiritueller, körperlicher, psychischer, kommunikativer, handwerklicher und existenzieller Hinsicht. Konkret schlägt er neben Meditation und Bewegung⁴² auch Supervision, Pfarrstammtische, leibliches Wohl, Beziehungspflege und gute Arbeitsorganisation vor.⁴³

Dass Heyl den pastoralen Dienst aus der arbeitspsychologischen Perspektive beleuchtet, ist für meine Arbeit sehr aufschlussreich, da er die Besonderheiten des Pfarrberufes schön herausarbeitet, auch wenn sie sich nicht auf die Besonderheiten der Ausbildungssituation beziehen. Doch Vikar*innen begegnen den vielfältigen Anforderungen, Kontexten und Arbeitsfeldern ebenso. Dazu auch der Frage nach der Spiritualität, die nicht von der Arbeit losgelöst werden kann, sondern Teil der pastoralen Existenz ist und mit der Frage nach Stressbewältigung zusammenhängt.

³⁷ A.a.O. S. 59ff.

³⁸ A.a.O. S. 138

³⁹ A.a.O. S. 59

⁴⁰ A.a.O. S. 62 und 35f.

⁴¹ A.a.O. S.16

⁴² A.a.O. S. 15

⁴³ A.a.O. S. 39ff.

5. Umfrage mit den Vikar*innen

Die nun folgende Umfrage mit Vikar*innen aus dem Vikariatskurs 2018/19 verfolgt die Absicht, zunächst Stressoren und die allgemeine Stressbelastung im Vikariat, aber auch die Ressourcen der Vikar*innen festzustellen. Erkenntnisse aus den vorangehenden Kapiteln sind in die Fragstellungen eingeflossen. Zusätzlich spielen einige weitere Überlegungen, die bisher kaum oder gar nicht aufgegriffen wurden, bei der Umfrage eine Rolle:

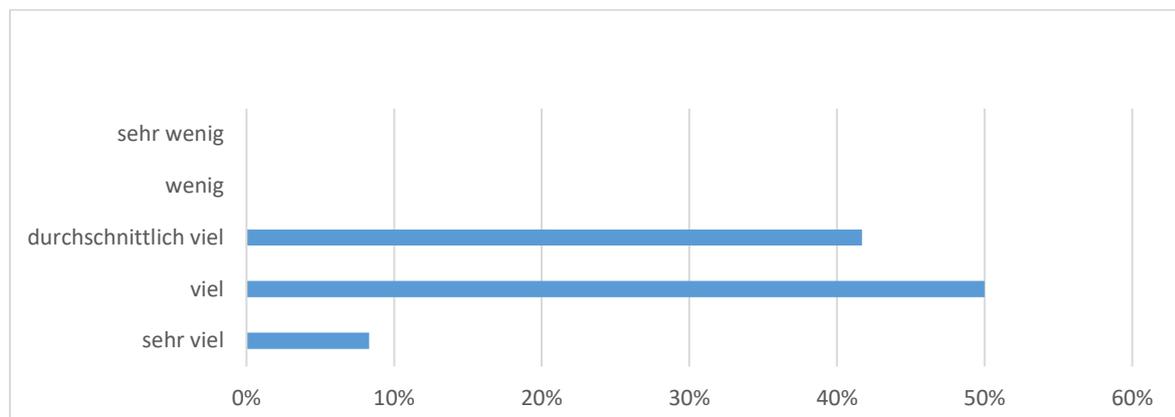
- Das Vikariat ist eine Ausbildungssituation. Dabei beschreiten die Vikar*innen teilweise gänzlich neue Tätigkeitsfelder, welche sie vorgängig oft nur theoretisch erschlossen haben. Auch Leistungsnachweise, Prüfungen und Qualifikationen sind Instrumente einer Ausbildung, die Stressoren darstellen können.
- Die Kirche befindet sich in einer Zeit des Umbruchs. Diese Tatsache kann womöglich für Vikar*innen ein weiterer Stressor sein. Als Amtsträger*innen der Kirche werden sie ganz konkret mit der fortschreitenden Säkularisierung, dem Bedeutungsverlust von Kirche und ihren Ämtern in der Gesellschaft, dem Mitgliederschwund, steigendem administrativem Aufwand und der Digitalisierung konfrontiert. Als Berufseinsteigende könnten sie sich fragen: Will und kann ich für diese Kirche tätig sein? Wie gehe ich mit der unsicheren Zukunft, eng berechneten Stellenbeschrieben und Stellenkürzungen um?
- Die Vereinbarkeit von Privatleben und Leben in der Rolle als Vikar*in ist ein wichtiges Thema. Heyl spricht zwar von ausgebrannten Pfarrpersonen und der Wichtigkeit der Spiritualität, jedoch wenig von Familie und Freizeit. Der Freiraum zur Verfolgung eigener Interessen und Bedürfnissen hat meine Vikar*innen immer wieder beschäftigt und soll hier angemessen mitbedacht werden.

5.1 Ergebnisse der Umfrage bei den Vikar*innen

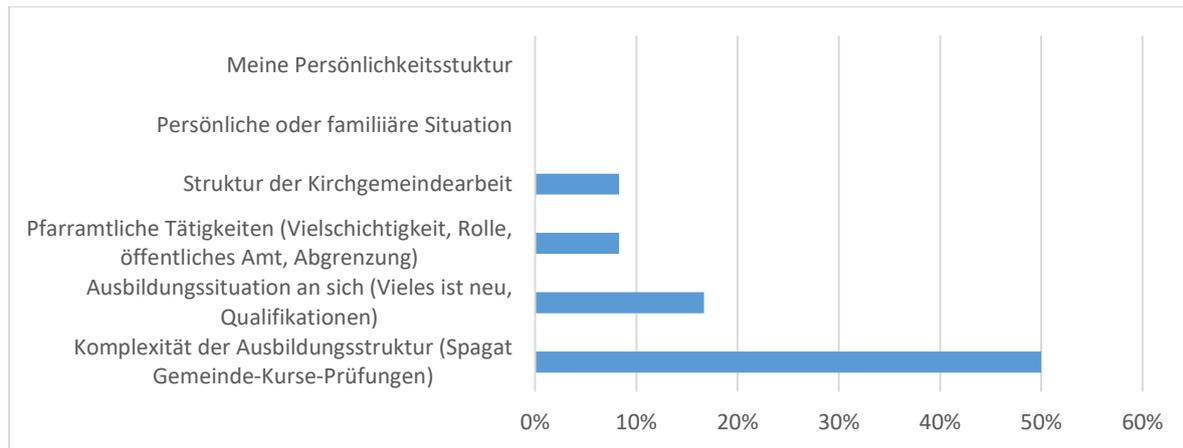
5.1.1 Umfrage-Teilnehmende

Von insgesamt 17 Vikar*innen haben sich zwölf an der Umfrage beteiligt, eine Person hat jedoch nicht alle Fragen beantwortet. Es waren sieben Frauen und fünf Männer. Nur für drei von Ihnen stellt das Vikariat eine Erstausbildung dar, alle übrigen haben auf dem zweiten Bildungsweg Theologie studiert.

5.1.2 Wie viel Stress erleben Sie im Vikariat?



5.1.3 Falls sie im Vikariat Stress erleben, mit welchem der folgenden Bereiche stand er am meisten im Zusammenhang?



Ergänzende Bemerkungen:

- Alle Punkte zusammen.
- Inwiefern man sich von der Kirchgemeinde abgrenzen bzw. man sich Freiheiten herausnehmen darf, müsste im Vorfeld und Rahmen der LV-Ausbildung mit den APfr. genauer angeschaut werden. Auch darauf sensibilisieren, wie viel die Kurs-, Qualifikations-, Portfolio und Prüfungsarbeiten erfordern.
- Zukunftsplanung (Job und privat)
- Problemkreise Homiletik und KUW, besonders bezüglich ihrer theol. Grundlegung.

5.1.4 Das Vikariat besteht aus vielen Elementen und Bereichen, die mehr oder weniger Stress verursachen können. Stress ist nicht per se negativ. Er kann zu guten Leistungen animieren. Je nach Situation wird er jedoch zur Belastung. Wo im Vikariat erleben Sie welchen Stress?

	viel negativer Stress		etwas negativer Stress		kein Stress		positiver Stress	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Neuland betreten in vielen Bereichen	-	-	<u>3x</u>	27.27	<u>2x</u>	18.2	<u>6x</u>	54.6
Gemeindegarbeit allgemein	-	-	<u>2x</u>	18.18	<u>9x</u>	81.8	-	-
Gottesdienste	<u>1x</u>	9.09	<u>1x</u>	9.09	<u>3x</u>	27.3	<u>6x</u>	54.6
Kasualien	-	-	<u>3x</u>	27.27	<u>1x</u>	9.09	<u>7x</u>	63.6
Seelsorge	<u>1x</u>	9.09	<u>1x</u>	9.09	<u>4x</u>	36.4	<u>5x</u>	45.5
KUW	<u>2x</u>	18.2	<u>4x</u>	36.36	<u>1x</u>	9.09	<u>4x</u>	36.4
Kinder- und Jugendarbeit	-	-	<u>2x</u>	18.18	<u>8x</u>	72.7	<u>1x</u>	9.09
Erwachsenenbildung	-	-	<u>1x</u>	9.09	<u>9x</u>	81.8	<u>1x</u>	9.09
Seniorenarbeit	-	-	-	-	<u>9x</u>	81.8	<u>2x</u>	18.2
Administration/Koordination in KG	-	-	<u>4x</u>	36.36	<u>7x</u>	63.6	-	-
Behördenarbeit	-	-	<u>1x</u>	9.09	<u>10x</u>	90.9	-	-
Heterogenität pfarramtl. Arbeitsfelder	-	-	<u>2x</u>	18.18	<u>7x</u>	63.6	<u>2x</u>	18.2
Heterogenität Adressat*innen	-	-	-	-	<u>11x</u>	100	-	-
Öffentliches Auftreten / öffentl. Amt	-	-	<u>1x</u>	9.09	<u>8x</u>	72.7	<u>2x</u>	18.2
Kurstage und -wochen	<u>1x</u>	9.09	<u>3x</u>	27.27	<u>5x</u>	45.5	<u>2x</u>	18.2
Gottesdienst- und KUW-Tutorien	-	-	<u>3x</u>	27.27	<u>5x</u>	45.5	<u>3x</u>	27.3
Prüfungsvorbereitungen/Prüfungen	<u>2x</u>	18.2	<u>7x</u>	63.64	<u>1x</u>	9.09	<u>1x</u>	9.09
Portfolio-Führung	<u>3x</u>	27.3	<u>6x</u>	54.55	<u>2x</u>	18.2	-	-
Assessment-Center	<u>5x</u>	45.5	<u>2x</u>	18.18	<u>4x</u>	36.4	-	-

	viel negativer Stress		etwas negativer Stress		kein Stress		positiver Stress	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Qualifikationsverfahren	<u>1x</u>	9.09	<u>2x</u>	18.18	<u>8x</u>	72.7	-	-
Rollenfindungsprozess	<u>1x</u>	9.09	<u>3x</u>	27.27	<u>6x</u>	54.6	<u>1x</u>	9.09
Selbst-Organisation in der Gde.arbeit	-	-	<u>3x</u>	27.27	<u>6x</u>	54.6	<u>2x</u>	18.2
Selbst-Organisation in Bezug auf alles im Vikariat: Gemeindegarbeit, Kurse, Prüfungen unter 1 Hut bringen	<u>1x</u>	9.09	<u>7x</u>	63.64	<u>2x</u>	18.2	<u>1x</u>	9.09
Vikariat als Gesamtpaket	<u>2x</u>	18.2	<u>3x</u>	27.27	<u>3x</u>	27.3	<u>3x</u>	27.3

5.1.5 Diese Situation im Vikariat war bisher besonders mit Stress belastet:

- Anscheinend nicht genügend Verständnis auf Seiten des APfr für die vielen Vikariatsarbeiten, die wir ja gründlich erledigen sollen.
- Unklare Absprachen oder fehlende Kommunikation in der Gemeinde.
- Gleichzeitig in einer Woche viel für die Gemeinde und für die Uni machen müssen.
- Nacheinander KUW-Wochenende und Gottesdienst (Predigt und Liturgie), dazwischen Kurswochen und andere Termine. Das war eine sehr dichte Zeit!
- Gottesdienst im Anschluss an eine Kurswoche.
- Gottesdienste
- Predigt schreiben
- Schriftliche Prüfungsvorbereitung zusätzlich zu KUW-Verlaufsplanung oder Gottesdienstnotizen scheint mir etwas viel.
- Überblick über alle notwendigen Dokumente und Kurse, die während des Vikariates eingereicht und absolviert werden müssen, behalten ist schwierig. Ohne gegenseitige Unterstützung und Erinnerungshilfen wäre es kaum zu schaffen.
- Zwischenqualifikation, Selbstorganisation, pers. Situation, unklare Erwartungen Apfr.
- Jugendliche wollen nicht ... Störungen im Unterricht ... dabei sind es doch die Kirchen-Generation von morgen!
- Leere Kirchen
- Wie geht es weiter nach dem Vikariat?

5.1.6 Das hat mir geholfen, den Stress abzubauen:

- Spiritualität (3x genannt)
- Freie Zeit, Pausen, Ferien, einmal weg von allem (4x genannt)
- Austausch mit Vikariatskolleg*innen (3x genannt)
- Supervision
- Mit der Ausbildungspfarrperson sprechen und nach Lösungen suchen.
- Sport
- MMMM = man muss Menschen mögen
- Just do it!
- Zielgerichtetes Arbeiten
- Stress abbauen? Weiss nicht, was das ist.

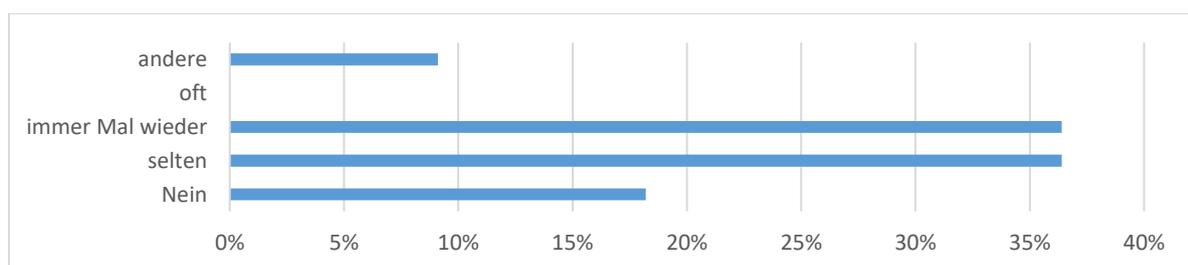
5.1.7 Das hat den Stress noch verstärkt:

- Bitten, Sachen für die Kurswochen zu machen, Mails aus der Gemeinde während man in der Ausbildung ist.
- Mehr Gottesdienste, ohne vorher die Schwierigkeiten identifiziert zu haben.
- Persönlicher (hoher) Anspruch an die Predigt.
- Dass die Gottesdienste aufgenommen und im Internet öffentlich zugänglich sind. D. h. die Qualität muss stimmen!
- Zeitweise Unsicherheiten über Ausbildungsbeziehung Ausbildungspfarrperson.
- Wenn kein Ende in Sicht, weil der nächste Anspruch schon um die Ecke kommt.
- Switch zw. Gemeinde und Abwesenheiten. Deadlines, Daten- und Terminorganisation und Koordination.

5.1.8 Inwiefern erzeugen Erwartungen von folgenden Parteien Stress?

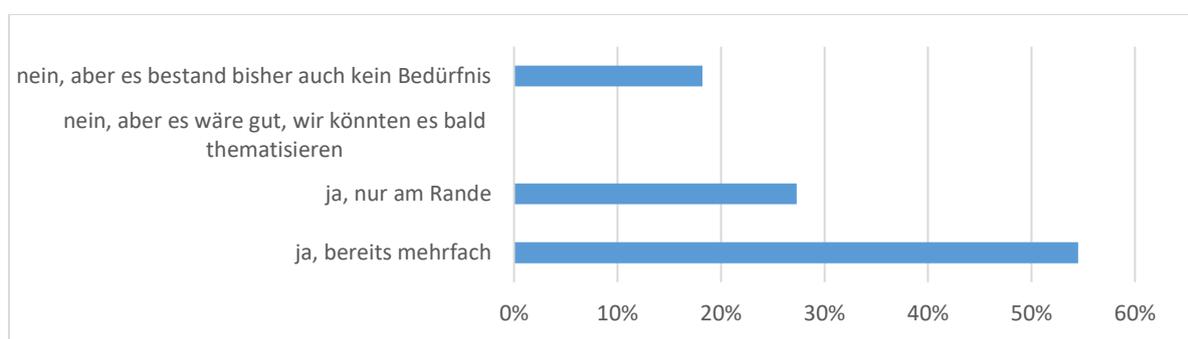
	viel negativer Stress		etwas negativer Stress		kein Stress		positiver Stress		viel positiver Stress	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eigene Erwartungen	3x	27.3	5x	45.5	-	-	3x	27.3	-	-
Erwartungen der Gemeinde	-	-	-	-	7x	63.6	4x	36.4	-	-
Erwartungen Lehrpfarrperson	2x	18.2	4x	36.4	2x	18.2	3x	27.3	-	-
Erwartungen Kopta und Ausbildungsrat	-	-	3x	27.3	8x	72.7	-	-	-	-
Erwartungen Prüfungs-kommission	-	-	5x	45.5	5x	45.5	1x	9.09	-	-
Erwartungen in der Vikariats-gruppe	-	-	-	-	11x	100	-	-	-	-
Erwartungen der Gesellschaft	-	-	-	-	1x	100	-	-	-	-
Erwartungen des Teams	1x	100	-	-	-	-	-	-	-	-

5.1.9 In der Kirchengemeinde, aber auch in der Gesellschaft gibt es verschiedene, teils nachvollziehbare, teils aber auch idealisierte Bilder des Pfarrberufes und dadurch entsprechende Erwartungen. Lösen diese bei Ihnen Stress aus?

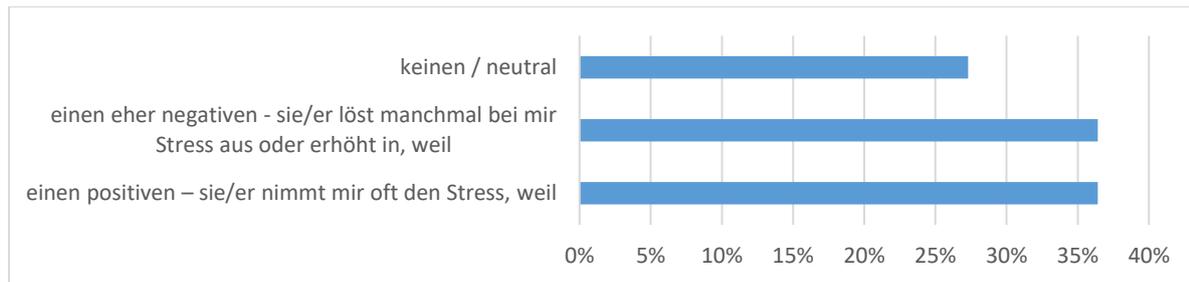


Andere = Vergleich mit tollem Vorgänger.

5.1.10 Stress im Vikariat war bereits ein Thema, welches ich mit meiner Ausbildungspfarrperson besprochen habe:



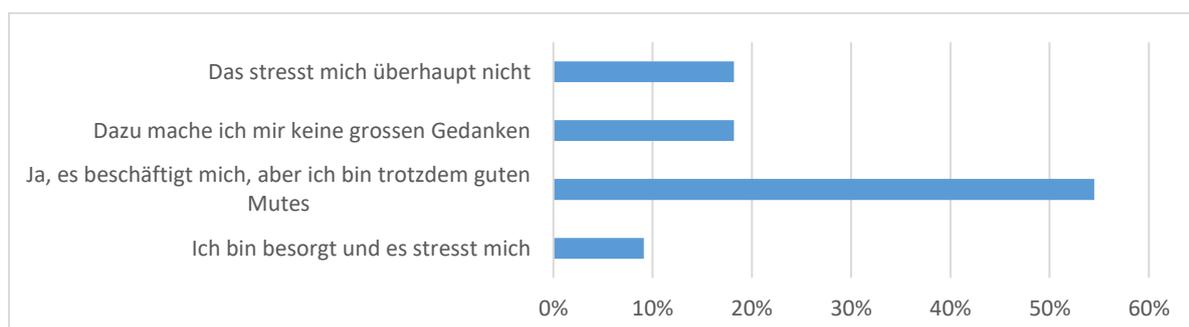
5.1.11 Im Vikariat ist die Ausbildungspfarrperson eine wichtige Bezugsperson. Welchen Einfluss auf Ihren allfälligen Stress im Vikariat hat sie oder er?



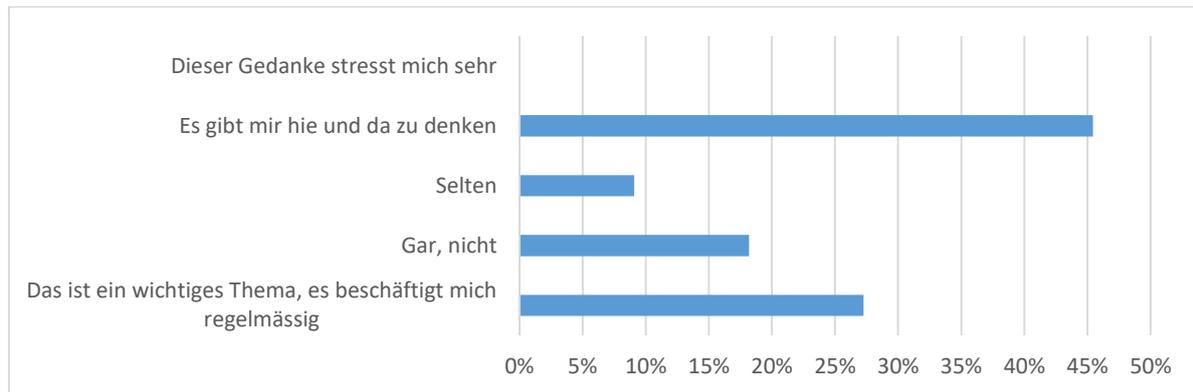
Bemerkungen und Begründungen zu 5.1.11:

- Ich habe es einfach gut getroffen!
- Gibt guten Boden und gibt seinem Vertrauen in mich Ausdruck.
- Sie kann Dinge gut ins rechte Licht rücken.
- Die Beziehung ist unproblematisch, Stress erzeugen kann sie dennoch.
- Er nimmt mir in Zeiten, in denen viel läuft, auch mal eine meiner Aufgaben ab oder verschiebt etwas. Dies war zwar bis anhin lediglich einmal nötig.
- Er gibt mir z.B. genügend Zeit für die obligaten Dokumente zu Händen der Prüfungskommission, des Ausbildungsrates oder zum Liturgien zu entwickeln (z.B. eigene Hinführung zum Abendmahl, Taufbesinnung, ...)
- Für die Vorbereitung von KUV-Lektionen lässt er mir Raum zum Experimentieren und für die gemeinsame Reflexion.
- Sie erwartet viel (löst Stress aus), zugleich besprechen wir Zeitmanagement. Die Faktoren gleichen sich also aus.
- Hat von Anfang an keinen Hehl draus gemacht, dass alle irgendwann einmal an etwas scheitern können und das auch eine gute Möglichkeit zum Lernen ist.
- Es kommt darauf an, in welcher Hinsicht.
- Einerseits gibt er mir die Freiheit, auf eine Teilnahme an gewissen Anlässen zu verzichten. Andererseits gab er mir viel Arbeit in den Bereichen Kasualien, GDs, KUV (viele Kasualien und GDs, die gesamte KUV III Verantwortung in Planung und Durchführung). Dass diese Dinge nicht nur durchgeführt werden sollen à la learning by möglichst viel doing, sondern auch reflektiert und gründlich vorbereitet werden sollten, kann er nicht nachvollziehen. Wurde selbst wohl anders geschult.
- Ich habe nicht immer den Eindruck, dass meine Ausbildungsperson mir 100% zuhört. Sie projiziert manchmal Sachen auf mich, mit denen ich mich dann zusätzlich auseinandersetzen muss.
- Erwartungsdruck und hohe Ansprüche (2x genannt)

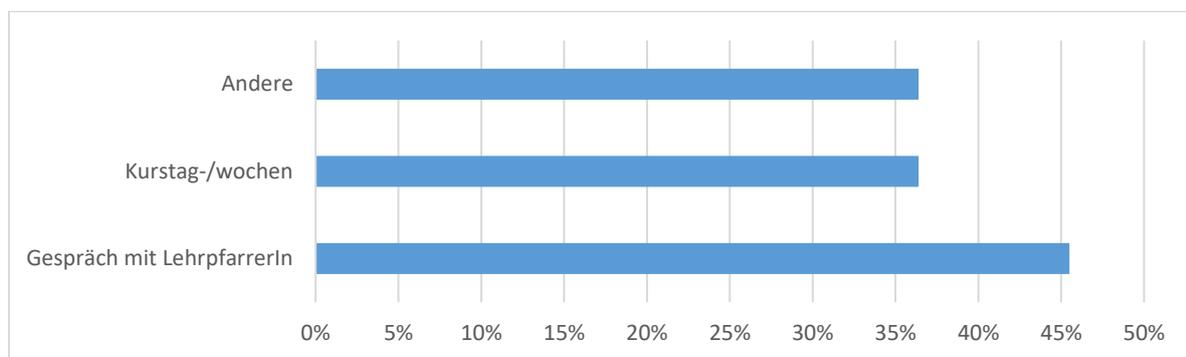
5.1.12 Zur Zukunft der Kirche und damit des Pfarrberufes gehören grössere Unsicherheiten (Mitgliederschwund, Verhältnis Kirche-Staat, fehlende Finanzen, Stellenkürzungen); es stehen Umbrüche an. Löst dies bei ihnen Stress aus?



5.1.13 Immer wieder hört man, dass Pfarrpersonen an einem Burnout-Syndrom leiden und dadurch für längere Zeit ausfallen. Inwiefern begleitet sie der Gedanke, dass im Pfarrberuf eine Burnout-Gefahr lauern könnte?



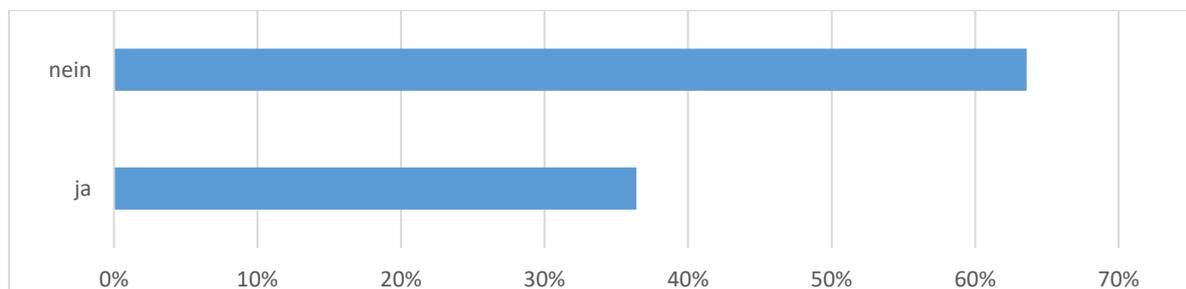
5.1.14 Sind Sie dem Thema Burnout-Prophylaxe innerhalb der Vikariatsausbildung irgendwo begegnet?



Andere:

- In Gesprächen innerhalb der Vikariatsgruppe / Intervention (2x genannt)
- Supervision (2x genannt)
- Es wird nur zwischen den Zeilen gesprochen.

5.1.15 Müsste die Burnout-Prophylaxe im Vikariat ein grösseres Thema werden?

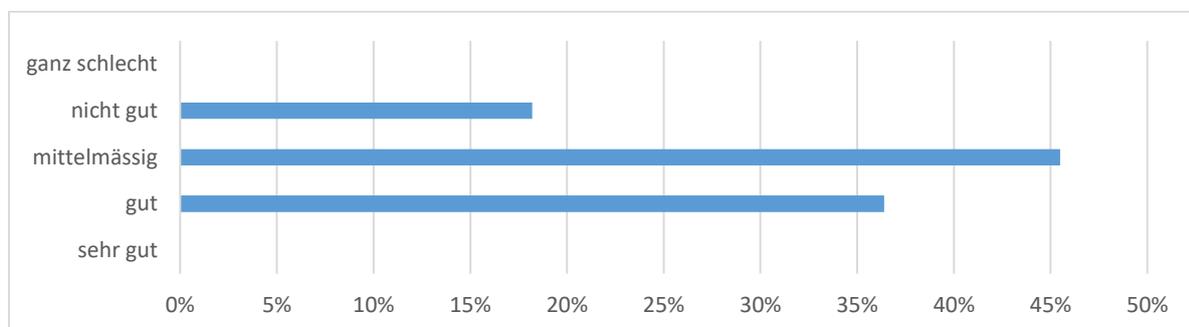


Begründung zu 5.1.15

- Thematisieren: Eine «gerechte» Balance finden zwischen der Familie und der Kirchgemeinde.
- Selbstmanagement: Noch besser herausfinden, wie man tickt. Perfektionistisch, etc. und Verbesserungspotenzial orten.
- Je nach Persönlichkeitsstruktur kann ich mir vorstellen, dass die Thematisierung während dem Vikariat «lebensrettend» sein könnte.
- Auch im Interesse der Kirche: Die hohe Burnout-Rate der Pfarrer spricht für sich: Es ist ja dann auch für die Kirche kontraproduktiv, wenn Pfarrer nicht mehr «brauchbar» sind.

- Ist schon immer mal wieder Thema. Und ich glaube nicht, dass mehr Prophylaxe als eine Sensibilisierung, wie sie bereits geschieht, noch etwas bringen würde. Weil das wohl nur theoretisch bleiben würde.
- Meine Antwort lautet: Jein. Ich finde dieses Thema eher in den ersten Amtsjahren relevant. Damit man weiss, was man unternehmen kann, was es für Supervision, Workshops usw. gibt, müsste man es aber schon im Vikariat erfahren.
- M.E. wird im LV viel Stress verursacht, weil man sich in einem Spagat zwischen KG und Kursen, verbunden mit (zu) viel schriftlicher Reflexionsarbeit, befindet. Einerseits wird zwar immer vor Burnout gewarnt, aber gerade im Vikariat sollen wir eierlegende Wollmilchsauen sein, die auf jeder Hochzeit tanzen sollen - und das noch perfekt. So kommt es mir jedenfalls vor. Meine Ausbildungspfarrperson schützt mich zum Glück!
- Das ist nun mal Selbstmanagement.
- Man muss nein sagen lernen, Konflikte ansprechen, Hilfe und Beratung in Anspruch nehmen. Sich kennen.

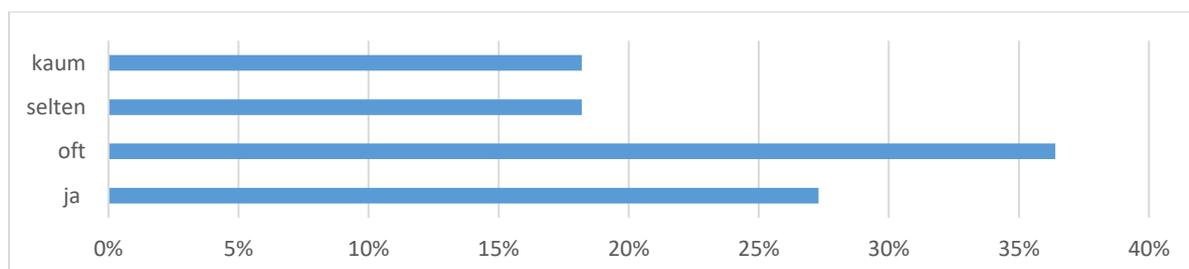
5.1.16 Wie schätzen Sie ihre persönliche Work-Life-Balance im Vikariat ein:



Bemerkungen zu 5.1.16

- Zu wenig Familienzeit und Zeit für sich selbst.
- Eine Herausforderung ist halt, eine gewisse Regelmässigkeit für gewisse Aktivitäten hinzukriegen...
- Es hängt sehr von der Phase ab: Wenn es viel für Uni und Gemeinde gibt, eher schlecht.
- Eine gelebte Spiritualität ist essenziell
- Phasenweise eher nicht so gut. Insgesamt kaum komplett freie Tage, dafür nicht so lange Arbeitstage...
- Ich mag dieses unsinnige Gerede W-L-B nicht. Mein Leben findet auch in der Arbeit statt.

5.1.17 Bleibt Ihnen im Vikariat genügend Zeit für Freizeit / Erholung / Sie selbst?



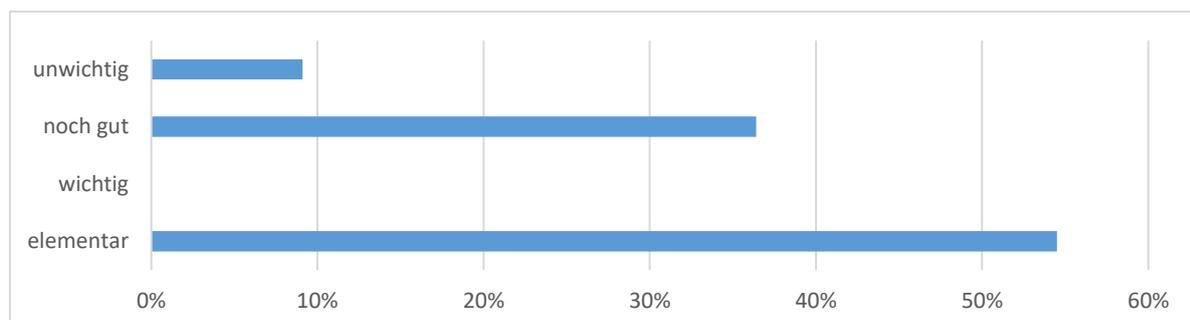
5.1.18 Für was hätten Sie im Vikariat gerne mehr Zeit? Kommt etwas zu kurz, und wenn ja was?

- Theologische Arbeit, fachliche Diskussionen und Metareflexionen z. B. zu Abendmahl oder andern Themen (3x genannt)
- Für die Familie, mich selbst (eigene Spiritualität, Bewegung, Erholung) oder Freunde (3x genannt)
- Für alles hätte ich gerne mehr Zeit.
- Kontakt und Austausch mit den Vikar*innen.
- Mehr Praxis im Alltag und weniger theoretische Papiere und Analysen und Exegesen und wissenschaftliche Durchdringungen» schreiben,
- Die Zeit in der Gemeinde ist insgesamt rar und oft durch Kurstage und - Wochen zerstückelt. Ausserdem wäre es evtl. sinnvoll noch klarere unterschiedliche Schwerpunkte im Vikariat zu setzen, damit die Auseinandersetzung mit bestimmten Themen wirklich fundiert und nicht zwischen Tür und Angel und ganz vielem andere noch geschehen kann.
- Für das Selbststudium sind offiziell 15% der Arbeitszeit veranschlagt - es ist mir ein Rätsel, wie ich ins Tagesgeschäft einbauen kann. Ich nehme das Selbststudium in Form des Lesens wahr, was meist nach der Arbeit geschieht und mir in meiner persönlichen Arbeitszeitkontrolle dann jeweils Überstunden generiert...
- Zeit für die Lektüre von Büchern die nichts mit dem Beruf zu tun haben!
- Andere Kirchen/Kirchgemeinden besuchen und sich inspirieren lassen.

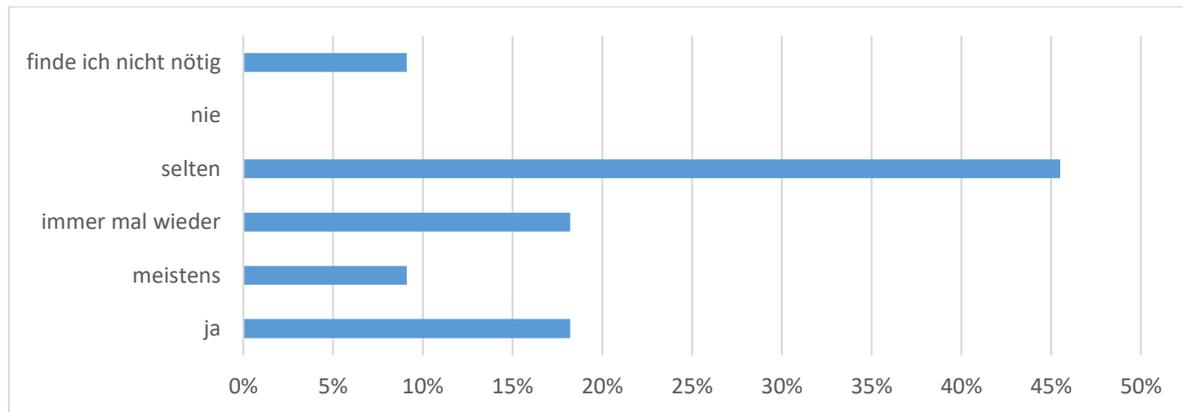
5.1.19 Was tun Sie, um im Vikariat Stress abzubauen?

- Sport (6x genannt)
- Zeit mit Familie und Freunden (5x genannt)
- Ruhe und Schlaf (4x genannt)
- Zeit für eigenes Hobbies und Projekte: Lesen, Filme, Musik (4x genannt)
- Austausch (3x genannt)
- Meditation oder Zeit mit Gott (2x genannt)
- Gute Organisation, vorausschauende Planung, gute Kommunikation (2x genannt)
- Möglichst ein ganzer Ruhetag/Woche,
- Ich versuche mir genügen Zeit in Arbeitsneutralen Orten einzuräumen.
- Gut essen und trinken
- Mich freuen über die Freude anderer an meiner Arbeit.

5.1.20 Spiritualität gehört zum «Kerngeschäft» des Pfarrberufes. Wie wichtig ist es im Pfarrberuf, regelmässig Spiritualität zu pflegen?



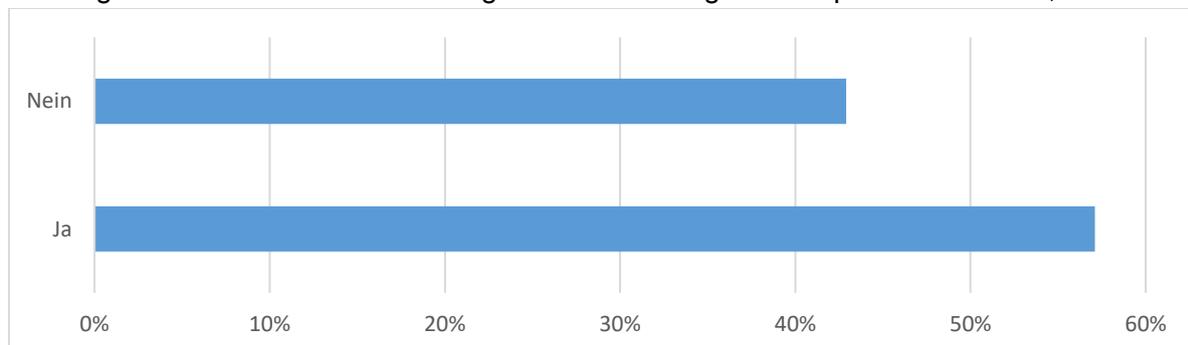
5.1.21 Gelebte Spiritualität kann zur Reduktion des persönlichen Stressempfindens beitragen. Finden Sie genügend Zeit zur Pflege der eigenen Spiritualität im Vikariat?



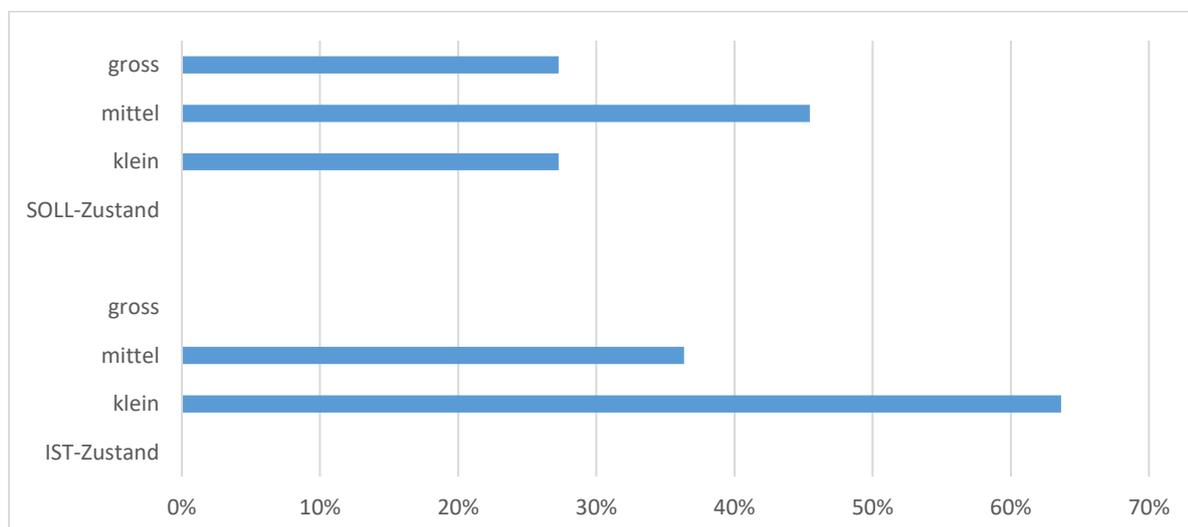
Zu Frage 5.1.21: Sofern Sie zu wenig Zeit für die Pflege Ihrer Spiritualität finden, was ist der Grund?

- Selbstmanagement, zu viel Arbeit mit KG/LV.
- Ich finde es schwierig «professionelle» und «private» Spiritualität auseinander zu halten. Spiritualität ausserhalb der Arbeit, z.B. bei einem Gottesdienstbesuch als Gemeindemitglied empfinde ich doch häufig als Arbeit.
- Müsste es quasi einplanen!
- Es ist nicht meine 1. Priorität & muss deswegen hinter vielem anderen anstehen.
- Ich nehme mir die Zeit nicht und stürze mich gleich auf die Arbeit...
- Habe nicht so starkes Bedürfnis danach. Natur.

Zu Frage 5.1.21: Sofern Sie zu wenig Zeit für die Pflege Ihrer Spiritualität finden, stresst Sie das?



5.1.22 Stellenwert der Spiritualität in der Vikariatsausbildung:



Optionale Begründungen:

- Das muss doch nicht auch noch angeleitet und vorgegeben werden! In jedem Job in der Welt muss man sich einrichten und Prioritäten setzen. Dazu gehört auch, dass man selbst für die eigene Spiritualität verantwortlich ist. Wir verdienen doch deswegen nicht schlecht, weil wir bereit sind Verantwortung zu übernehmen - auch für uns selbst.
- Spiritualität ist eine sehr individuelle Angelegenheit und kann nicht auf Knopfdruck oder zwangsläufig koordiniert mit anderen geschehen. Ich denke, dass die Möglichkeiten zur Pflege der eigenen Spiritualität grundsätzlich gegeben sind, je nach Stellenwert, der ihr auch individuell gegeben wird.
- Was ich schätze ist die liturgischen Tagesanfänge und -abschlüsse in Kurswochen, womit ein praktischer Versuch stattfindet.
- Bin nicht der gemeinsam-Gschpürschmi Typ. Gemeinsam Singen und feiern find ich super.

5.1.23 Dieser Stress ist im Vikariat nach meiner Einschätzung unnötig:

- Schreibearbeiten und «wissenschaftliche Durchdringungen» jeglicher Art, v.a. für die KUW-/GD-Prüfung und die theologische Fragestellung. Portfolio! (4x genannt)
- Assessment und Qualifikationsgespräche (2x genannt)
- Zu lange Kurse
- Regelmässige Verschiebung von Terminen von Kursleitenden.
- Kirchenrecht ;-) Nein - das ist ein Witz. Ich denke es macht schon Sinn wie es ist. Stressige Zeiten sind auch gleich ein Übungsfeld!
- Möglichst viel parallel leisten zu müssen. Das muss man nicht und ich finde, man darf sich da als Vikar*in auch selber schützen.
- Zu viel Arbeit in der Kirchgemeinde.

5.1.24 Folgendes könnten die Ausbildungspfarrpersonen konkret dazu beitragen, dass der Stress der Vikar*innen reduziert werden könnte:

- Sensibilisiert werden auf die vielen Vikariatsarbeiten und dass diese ja gründlich reflektiert erfolgen sollen.
- Das Team besser darauf vorbereiten, was es bedeutet Vikar*innen zu haben (dass sie keine zusätzlichen Kollegen sind und mit der Ausbildung auch viel beschäftigt sind z.B.). Ein offenes Ohr haben ist immer gut. :)
- Sich ein bisschen mehr Mühe zu geben, zu begreifen wie das System/Gesamtpaket Vikariat funktioniert. Es ist mühsam (gefühlte) allen hinterher zu laufen, um noch ein Formular ausfüllen zu lassen usw.
- Nicht eigene Arbeitsweise übertragen wollen. Klar kommunizierte Abgrenzungen seitens der Vikar*innen akzeptieren. Unterstützung signalisieren. Erwartungen verbalisieren, so dass sie gemeinsam diskutiert und evtl. verworfen werden können. Konflikte ansprechen und nicht erst mittels Beurteilungsinstrumentarien wie Assessment-Gespräch oder Zwischenquali etc. sichtbar machen.
- Unbestimmt
- In meinem Fall nichts.
- Meine APfrn. macht das hervorragend.
- Zeit geben - Weniger Leistungsdruck - Weniger Kontrolle
- Kontrolle über das Time-Management
- Ruhe ausstrahlen und Vertrauen schenken.
- Gute Begleitung
- Erwartungen klar aussprechen. Klar machen, wo wir Freiräume haben, was wir selber organisieren sollen

5.1.25 Folgendes könnte der organisatorische Überbau (Kopta, Ausbildungsrat, Prüfungskommission, Dozierende) konkret dazu beitragen, damit der Stress der Vikar*innen reduziert werden könnte:

- APfr darauf sensibilisieren, Spiritualität mehr gewichten.
- Stress der Vikar*innen mit den Ausbildungspfarrpersonen thematisieren.
- Kurs zu «Life-and-Work-Balance» (unglücklicher Begriff!).
- Weniger Kurse
- Erinnerungs-E-mails so gestalten, dass sie in sich redundant und vollständig sind. Nicht so: «Bald ist ja der Abgabetermin für das Leitbild ... beachtet bitte die entsprechenden Vorgaben* Sondern so: «Am 28. Feb 2019 ist Abgabetermin für das Leitbild (2 Seiten, Details siehe Dok xy unter ILIAS)»
- KOPTA könnte zusätzlichen Mehrwert schaffen, wenn sie die Meldesammelstelle für sämtliche Belange und Leistungsnachweise ist. Sie leitet danach die Zwischenquali an die Kirche, die Leitbilder an den KUW-Verantwortlichen, die Immatrikulations-Bestätigung ans Sekretariat, etc.). Sie ist die einzige Ein- und Ausgangspforte für die Kommunikation zw. Kirche/Staat/Uni und Vikar*innen.
- Weniger Schreibkram: Leitbilder = sinnvoll; Reflexion ist grundsätzlich sinnvoll, aber muss das wirklich schriftlich sein?!
- Gewisse Aufträge empfinde ich als unnötig, z.B.: Die ca. 14-seitige Vorbereitungsdokumentation für die KUW-Prüfung nebst der eigentlichen Unterrichtsplanung oder die Vorbereitungsdokumentation für die GD-Prüfung oder die praxisbezogene theologische Fragestellung oder die vielen Präsenzzeiten an der Uni, wo ich doch gerade auch in der Kirchengemeinde in dieser Zeit viel lernen könnte
- Kleineres Portfolio
- Wirklich alle Termine im Voraus festlegen und alle auf einem Dokument festhalten, so dass man sich dann nicht doch noch die Hälfte selbst zusammensuchen muss. Es geht momentan ziemlich viel Zeit und Nerven für (Selbst-)Organisation drauf.
- Stress durch Assessment reduzieren, da dieses relativ lang noch nachwirken kann.
- Tools fürs Time-Management geben!
- Unbestimmt
- Das sind Gremien, deren Existenzrecht wenigstens zum Teil darin besteht, dass sie Stress auslösen (ausser vielleicht die Kopta). Also was sollten sie tun?

5.1.26 Folgende Anpassungen im Ausbildungskonzept des Vikariates würde nach meiner Einschätzung den Stress im Vikariat reduzieren:

- Die Ausbildungspfarrrer*in mehr in die Pflicht nehmen, punkto Anforderungen u. ä.
- Eigentlich wird schon relativ viel gemacht.
- Mehr Arbeitsbelastung kann durchaus Teil der Ausbildung sein, denn im Pfarrberuf kommt das ja auch auf einen zu. Selbstmanagement muss man auch lernen und mit Stress umgehen.
- Evtl. nur einen Ausschnitt des LVs (z.B. 3-5 Monate) mit intensiver Arbeitsbelastung anstatt des Ganzen.
- Tutoriums-Besprechungen sind ok, aber in dieser Form m.E. zu zeitraubend. Anregung, im Rahmen jeweils eines Tutoriums (von 4 anstatt 3 Std.) zwei (anstatt bloss eine) KUW-Filmlektionen (oder GD-Filme) zu besprechen.
- Assessment ist sicher zu überdenken.
- Evtl. Kirchenrecht als Blockwoche, mit der Prüfung gleich im Anschluss!
- Frage, ob Kurse nicht zentral am Anfang alle stattfinden könnten, damit danach die Zeit in der Gemeinde nicht ständig unterbrochen wird. Allerdings würde dies für die Kurse teilweise den Verlust des Praxisbezuges bedeuten, was ein echter Verlust wäre.
- Reduktion an Papieren, die wir einreichen müssen, die mit erheblichem Aufwand verbunden sind, die aber danach keinen Menschen mehr interessieren (Dokumentation von Auswertungsgesprächen mit Ausbildungspfarrrer*in, Leitbilder etc.)
- Einige Kurswochen wären verzichtbar und die Produktion von Papier könnte deutlich reduziert werden. Schriftliche Auswertungen (Menge?) und theologische Fragestellung (Wir müssen uns ja ständig mit der Verknüpfung von Theologie und Technik, Theorie und Praxis auseinandersetzen. Warum noch ein zusätzliches schriftliches Konstrukt?). Damit sage ich nicht, dass die Frage an sich nicht interessant wäre, aber ist es nötig, immer noch eine Abhandlung dazu zu schreiben? Warum quasi noch eine (zehnseitige) homiletische Arbeit vor dem Prüfungs-GD? Warum nicht den gehaltenen GD auf sich wirken lassen und im Anschluss besprechen? Die Vorbereitung habe ich ja im Kopf und sollte auf die Fragen zur Vorbereitung auch so antworten können. Warum fünf Titel zum Seelsorgekolloquium lesen (woher nehme ich die Zeit?)

5.2 Zusammenfassung und Auswertung der Umfrageergebnisse

5.2.1 Stressbelastung und Stressoren

Aus der Umfrage kommt heraus, dass niemand im Vikariat wenig oder sehr wenig Stress erlebt. 40% erleben durchschnittlich viel Stress, 60% sogar viel oder sehr viel. Stress scheint also im Vikariat ein grosses Thema zu sein. Dies hängt nach Einschätzung der Vikar*innen vor allem mit der Komplexität der Ausbildungsstruktur, sowie teilweise mit der Ausbildungssituation an sich, zusammen.⁴⁴ 27% schätzt die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben als gut ein, 45% als mittelmässig und 18% sogar als schlecht.⁴⁵ Zeitdruck und Zeitmanagement scheinen Dauerbrenner zu sein. Auslöser des Zeitdrucks ist hauptsächlich der Spagat zwischen der Gemeindepraxis und den übrigen Teilen der Ausbildung, teilweise aber auch sich stark konzentrierende pfarramtliche Arbeiten.⁴⁶ Zurückstehen müssen die Familie, das Soziale, die Muse, die Bewegung, die Spiritualität, aber auch teilweise die Praxiszeit und die theologische Grundlagen- und Reflexionsarbeit.⁴⁷

Es fällt auf, dass die Praxisarbeit in der Gemeinde bei den Vikar*innen nur sehr wenig negativen Stress erzeugt. Einzig die KUW (50%) und die Administration in der Gemeinde (36%), respektive teilweise die Gesamtheit der Arbeitsbelastung in der Gemeinde, erzeugen erwähnenswerten Distress. Der Gottesdienst schneidet in 5.1.4 sehr positiv ab, wird danach aber z. B. unter 5.1.7 dennoch mehrfach als Stressor erwähnt.

Ins Auge sticht, dass rund ein Drittel der Befragten die Kurse, die Tutorien und die Rollenfindung als negativen Stress erleben und nicht weniger als 70% das Portfolio, die Prüfungen und das Assessment.⁴⁸ Auch die Anforderungen an die Selbstorganisation werden von einer grossen Mehrheit als problematischen Stresspunkt erlebt. Und das Vikariat als Gesamtpaket rund von der Hälfte der Befragten.

In Bezug auf Erwartungen und Ansprüche erzeugen die eigenen Erwartungen (72%) vor jenen der Ausbildungspfarrpersonen (55%) und der Prüfungskommission (45%) am meisten Stress.

70% der Befragten machen sich teilweise oder sogar regelmässig Gedanken zum Thema Burnout. Dennoch findet nur ein Drittel, dass in der Ausbildung in den Kursen oder im Gespräch mit den Ausbildungspfarrpersonen mehr Prophylaxe betrieben werden sollte.

Die unsichere Zukunft der Kirche bereitet erstaunlicherweise nur gerade 10% der Befragten ernsthafte Sorgen, die Übrigen sind positiv gestimmt oder sogar völlig unbesorgt. Ob diese Grundsatzfrage neben allem andern gar keinen Raum findet oder ob die motivierten Berufseinsteigenden diese Unsicherheiten als positiven Aufbruch, der auch kreativitätsfördernd sein kann, ansehen, bleibt offen. Einzelvoten nehmen dennoch Bezug auf die Problematik der leeren Kirchen oder die persönliche Zukunft, die ja parallel zur Ausbildung auch aufgegleist werden muss.⁴⁹

5.2.2 Ressourcen

Als Ressourcen für die Bewältigung der Anforderungen des Vikariats werden mehrfach soziale Kontakte und der kollegiale Austausch genannt, dazu Sport und Bewegung, Ruhezeiten und Schlaf, Zeit für eigene Projekte sowie Spiritualität und Selbstorganisation. Die meisten Punkte, insbesondere Sport und Spiritualität werden innerhalb der Befragung wiederholt als hilfreich aufgegriffen. Auch wird die eigene Haltung z. B. mit «man muss Menschen mögen» als Ressource gesehen.

⁴⁴ Vgl. 5.1.2 und 5.1.3

⁴⁵ Vgl. 5.1.16

⁴⁶ Vgl. Aussagen in 5.1.5, 5.1.7 und 5.1.23

⁴⁷ Vgl. 5.1.18

⁴⁸ Vgl. 5.1.4, 5.1.5, 5.1.7, 5.1.23, 5.1.25 und 5.1.26

⁴⁹ Vgl. 5.1.5

Nicht alle Vikar*innen teilen die These von Heyl, dass Spiritualität grundlegend ist für die pfarramtliche Tätigkeit, aber immerhin 55%. Nach ihrer Beurteilung ist ihr Stellenwert im Vikariat mittel bis klein, doch nur 27.5% finden er sollte gross sein. Die von Heyl propagierte spirituelle Wende⁵⁰ hätte im Vikariatskurs 2018/19 wohl eine spannende Kontroverse ausgelöst. 10% finden Spiritualität sogar unnötig und unwichtig. In der Hektik des Alltags scheint die Spiritualität oft hintenanzustehen. Einige schätzen wohl gerade deshalb, dass in den Kursen liturgische Elemente mit dazu gehören. Andere hingegen befürchten Vorgaben für diesen Bereich, der klar in der Eigenverantwortung eines jeden liegt. Dass die gelebte Spiritualität durchaus eine Ressource sein kann, bejaht die Mehrheit, doch die Umsetzung im Alltag scheint für Viele eine echte Herausforderung zu sein.

5.2.3 Ausbildungspfarrperson: Stressor oder Ressource?⁵¹

Die Ausbildungspfarrperson erzeugt für 25% der Befragten keinen Stress und für je 37% positiven und negativen Stress. Einige Vikar*innen erleben die Ausbildungspfarrperson regelmässig als problematischen Stressor und haben konkrete Anliegen an die Ausbildungspfarrpersonen formuliert. Andere sehen die Ausbildungspfarrpersonen als wichtige Ressource und sind dankbar und glücklich für die gute und hilfreiche Begleitung.

Ausbildungspfarrpersonen werden vor allem dann als Ressource erlebt, wenn sie den Vikar*innen genügend Zeit für die verschiedenen Arbeiten in der Gemeinde und für die übrigen Papiere zugestehen, ihnen Vertrauen und Verständnis für die Ausbildungssituation zeigen, Raum zum Experimentieren gewähren, ein offenes Ohr anbieten und die Arbeitsbeziehung gut und geklärt ist. Auch geschätzt wird, wenn die Ausbildungspfarrperson etwas abnimmt, das man eigentlich selbst hätte tun wollen, es jedoch gerade nicht schafft.

Problematisch erlebt wird mangelndes Verständnis für Aufträge im Vikariat ausserhalb der Gemeindegemeinschaft oder dafür, dass verschiedene Tätigkeiten gänzlich neu und deshalb zeitintensiv sein können. Darüber hinaus sind unklare Kommunikation, Kontaktaufnahme zu Unzeiten, Unklarheiten in der Arbeitsbeziehung, Projektionen und hauptsächlich hohe Ansprüche und Erwartungen für Vikar*innen erlebte negative Stressoren. Als sehr schwierig empfunden wurde auch, wenn Probleme erst im Zwischenqualifikationsgespräch oder dem Assessment zur Sprache kamen. Ein letzter Punkt wurde noch genannt: Für Vikar*innen kann es auch «stressig» sein, wenn Ausbildungspfarrpersonen ihnen viel zutrauen, was ja zwar schön ist, aber auch zusätzlichen Erwartungsdruck erzeugen kann.

Nun noch weiter zu den Wünschen, welche die Vikar*innen an die Ausbildungspfarrpersonen richten und sich weitgehende aus den obgenannten Problemfeldern ableiten lassen: Die Bitte um Verständnis für ihre Situation und Blick für das Vikariat als Gesamtes, nach klarer und offener Kommunikation, nach weniger Leistungsdruck und mehr Zeit, auch für die persönliche und gemeinsame Reflexion. Vorgeschlagen wird auch, dass nicht das ganze Vikariat unter intensiver Arbeitsbelastung stattfinden müsste, sondern nur ein definierter Abschnitt.

5.2.4 Ausbildungsinstitution: Stressor oder Ressource⁵²

Es fällt auf, dass die drei Bereiche Portfolio, Assessment und Prüfungen von über 70% der Befragten als Hauptgründe für negativen Stress im Vikariat angesehen werden. Die Aussagen der Vikar*innen überprüfend, wird die Gesamtheit der einzureichenden Dokumente mehrfach und wiederholt als zu umfangreich und belastend erwähnt. Offenbar fällt es auch vielen Vikar*innen schwer, den Überblick über alle Papiere und Termine zu be-

⁵⁰ Heyl, Sie laufen und werden nicht müde, 2014, 74ff. und 137

⁵¹ Vgl. 5.1.5, 5.1.7, 5.1.9 und 5.1.11 sowie 5.1.24 und 5.1.26

⁵² Vgl. 5.1.4, 5.1.5, 5.1.23, 5.1.25 und 5.1.26

halten. Ohne Erinnerungsmails würden scheinbar Termine untergehen. So wird zum Beispiel eine zentrale Anlauf- und Meldestelle für alle Dokumente oder die Einführung in Tools für das persönliche Zeitmanagement vorgeschlagen.

Die Überarbeitung und insbesondere die Reduktion des Umfangs des Portfolios sowie der KUW- und Gottesdienst-Prüfungsdokumentation werden mehrfach als wichtige Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen. Das Assessment wird von keiner einzigen Person positiv eingeschätzt, bestenfalls neutral. Auch die Theologische Fragestellung wird kritisch hinterfragt.

Zu den Kursen, die deutlich besser abschneiden als die vorangehenden Punkte, wird zur Stressreduktion vorgeschlagen, das Thema der «Work-Life-Balance» zum Thema zu machen und sich zu überlegen, ob nicht z. B. das Kirchenrecht als Blockwoche stattfinden könnte und ob allenfalls eine Konzentration der Kurse sinnvoll wäre, jedoch lieber nicht einzig am Anfang, da dies den Verlust des Praxisbezuges bedeuten würde. Bezüglich der Tutorien wird gewünscht, sie länger, dafür weniger häufig durchzuführen, damit sie so weniger die Gemeindepraxis unterbrechen würden.

Von der Vikariatsleitung wird gewünscht, die Ausbildungspfarrpersonen in Bezug auf Gewichtung der Spiritualität, Thematisierung von Stress und bezüglich des Verständnisses für die Anforderungen neben der Gemeindegarbeit besser zu sensibilisieren. Offenbar gehen diese mit diesen Themen sehr unterschiedliche um. Auch wird eine verlässliche Terminplanung gewünscht.

Neben aller Kritik und allen Optimierungsideen wird aber auch erwähnt, dass eigentlich schon relativ viel gemacht wird und dass eine gewisse Arbeitsbelastung durchaus auch Teil der Pfarrausbildung sein kann. Stressige Zeiten werden also nicht nur negativ bewertet, sondern auch als positives Übungsfeld angesehen.

III Fazit und persönliche Stellungnahme

Stress im Vikariat - den gibt es und zwar auf vielfältige Weise! Was bereits in der Begriffsanalyse⁵³ zur Sprache kam, hat sich in dieser Arbeit bestätigt: So wie es kein Leben ohne Stress gibt, ist auch ein stressfreies Vikariat Illusion. Dazu kommt, dass Stress sehr verschieden erlebt und bewertet wird. Das macht eine Stress-Untersuchung wie diese hier nicht gerade einfacher. Dennoch lassen sich gewisse Tendenzen erkennen. Diese möchte ich, soweit dies nicht schon im Kapitel 5.2 geschehen ist, nun hier bündeln. Dabei verzichte ich anders als im vorangehenden Kapitel auf eine Unterteilung in Teilbereiche, da viele der verschiedenen Aspekte der Stressthematik ineinandergreifen.

Das Stresserleben der Vikar*innen ist real. Beim Blick auf ihre Ausbildung konnten sie verschiedene Facetten von Stress feststellen, leider auch Distress. Auffällig ist jedoch, wo dieser auftritt. Die Gemeindearbeit wird trotz ihrer Komplexität weitgehend als Eustress erlebt. Halte ich mir die Analyse von Andreas Heyl⁵⁴ oder meine eigene 12jährige Pfarramtspraxis vor Augen, mag dies etwas erstaunen. Das Pfarramt hat durchaus das Potential zu Distress. Meine Mutmassung ist es, dass die positive Einschätzung der Vikar*innen damit zusammenhängen könnte, dass sie nach Abschluss des Studiums sehr motiviert sind für die Praxis. Aus diesem Grund stufen sie diese entsprechend positiv-reizvoll ein. Vielleicht spielt es auch eine Rolle, dass die Gemeindearbeit im Vikariat nicht vollumfänglich der späteren Pfarramtsrealität und -verantwortung entspricht. Schliesslich kommen aus meiner Erfahrung Vikar*innen in den Gemeinden oft gut an und werden dort entsprechend wertgeschätzt, was auch sehr motivierend wirkt. Diese feststellbare Motivation für die Gemeindearbeit kann als eine wichtige und wertvolle Ressource für die gesamte Vikariatsausbildung angesehen werden. Damit jedoch die Euphorie für die Gemeindearbeit nicht zum Bumerang wird, ist es sicher sinnvoll, wenn alle Ausbildungsverantwortlichen und insbesondere die Ausbildungspfarrpersonen im Gespräch mit den Vikar*innen regelmässig das Arbeitsvolumen in der Gemeinde, die eigene Arbeitsorganisation, Formen sinnvoller Abgrenzung und professioneller Hygiene⁵⁵ thematisieren.

Gegenüber der Gemeindearbeit, welche in den meisten Fällen als Eustress erlebt wird, stechen in der Umfrage das Portfolio, die Prüfungsdokumentationen und das Qualifikationsverfahren als negativ-belastender Distress ins Auge. Offenbar ist für die allermeisten Umfrageteilnehmenden vor allem die Summe der Anforderungen, Papiere und Termine schwierig. Trotzdem handelt es sich hier um übliche Bewertungs- und Reflexions-Instrumente einer Ausbildung. Es fragt sich, welches Konzept sich hinter der Fülle an Dokumentationen versteckt. Soll bewusst die Belastungsresistenz der Auszubildenden auf die Probe gestellt werden? Oder könnte es auch sein, dass das Ausbildungskonzept über die Jahre durch die steigenden Ansprüche in der Bildungslandschaft mehr und mehr angereichert wurde und nun eine kritische Belastungs- und Bewältigungsgrenze erreicht hat? Meine Kenntnisse und der Rahmen dieser Arbeit reichen nicht aus, diese Frage umfassend zu beantworten. Mir ist einzig bekannt, dass das Vikariat in den letzten 15 Jahren zwei Mal angepasst wurde (2005/6: Einführung Portfolio/Qualifikationsverfahren / 2014/15: Verlängerung auf 14monatiges Vikariat). Wie stark jedoch die Frage nach Belastbarkeitsgrenzen und Stressbewältigung leitend war, entzieht sich meiner Kenntnis.

Letztlich geht es hierbei aber um eine Grundsatzfrage: Welche Haltung gegenüber der Stressbelastung und -bewältigung wird vertreten und gelebt? Soll das Vikariat ein möglichst stressfreier Schonungs- und Experimentierraum sein? Oder doch vielmehr ein Abbild der zukünftigen pfarramtlichen Realität, wo von Anfang an bewusst Zeit- und Leistungsdruck erlebt und der Umgang damit erprobt werden soll? Reiner Schonungsraum dient der Ausbildung wahrscheinlich genauso wenig wie übermässiger Leistungsdruck auf

⁵³ Vgl. Kapitel 2

⁵⁴ Heyl, Sie laufen und werden nicht müde, 2014

⁵⁵ A.a.O. S. 15

Kosten von Freiräumen oder Reflexions- und Grundlagenarbeit. Vermutlich geht es hier um das gute Mass, das aber kontrovers diskutiert werden kann und muss. Erschwerend kommt hinzu, dass die Erfahrungen und Belastungsgrenzen der Vikar*innen sehr unterschiedlich sind. Deshalb ist es kein einfaches Unterfangen, sich auf ein gutes Mass zu einigen. Dennoch scheint mir der regelmässige Diskurs unter den Ausbildungsverantwortlichen zu dieser Grundhaltung elementar wichtig, um nicht zu sagen entscheidend.

Nochmals die deutliche Kritik an Portfolio, Prüfungsdokumentationen und übrigen Qualifikationspapieren aufgreifend, möchte ich die Trägerschaft des Vikariates (Ausbildungsrat, Kopta und Prüfungskommission) zu einer vertieften Evaluation dieser Instrumente ermuntern. Im Gespräch mit den aktuellen oder nächsten Vikar*innen und Ausbildungspfarrpersonen könnte man den Hintergründen dieser Kritik noch vertiefter nachgehen und aus den Erkenntnissen gemeinsam allfällige Anpassungsvorschläge ableiten.

Richtet sich die nun bereits mehrfach genannte Kritik primär an die Ausbildungsinstitution, betrifft sie aber auch die Ausbildungspfarrpersonen. In der Umfrage wird nämlich auch deutlich, dass diese sehr unterschiedlich mit den übrigen Teilen des Vikariates umgehen und teilweise den Druck sogar erhöhen. Generell zeigt sie auch, dass den Ausbildungspfarrpersonen eine zentrale Rolle im Stresserleben und der Stressbewältigung zukommt. Spüren die Vikar*innen Verständnis für erhöhten Zeit- oder Reflexionsbedarf, Unterstützung, wo sie diese nötig haben und Offenheit für ihre Sorgen, Belastungen und Zusatzaufgaben, reduziert sich ihr Stresserleben massgeblich. Umgekehrt können hohe Erwartungen, unklare Kommunikation, mangelndes Verständnis für die eigene Arbeitsweise, Abgrenzungsbedürfnisse oder Zeitbedarf für aussergemeindliche Pflichten die negative Stressbelastung der Vikar*innen noch deutlich erhöhen.⁵⁶

Wie in Kapitel 4.1. erwähnt, sind aus arbeitspsychologischer Sicht die Rahmenbedingungen der Arbeit ein wesentlicher Faktor in der Wahrnehmung, ob am Arbeitsplatz negativer Stress erlebt wird oder nicht. Verschiedene Rahmenbedingungen des Vikariates werden nicht von der Ausbildungspfarrperson bestimmt. Wie hingegen die Arbeit in der Gemeinde und Arbeits- und Freizeit gestaltet wird, hängt wesentlich von den Absprachen zwischen Vikar*in und Ausbildungspfarrperson ab. Deshalb sind klare Regelungen und eine transparente Kommunikation grundlegend für das Gelingen eines Vikariates. Ebenso klar kommuniziert werden sollten auch Erwartungen und pädagogische Konzepte, damit nicht unnötiger Stress erzeugt wird.

Unabhängig von allen Konzepten, Arbeitsstilen und -strukturen ist es immer wichtig, dass die Ausbildungspfarrpersonen für die Situation der Vikar*innen Interesse zeigen und sich genügend Zeit für Ihre Anliegen und Sorgen nehmen. Der regelmässige Austausch ist deshalb ein guter Ort, um über Stress und Stressbewältigung auszutauschen und einen professionellen Umgang mit beruflichen Belastungen zu finden. Die Umfrage hat ja auch bestätigt, dass das Ausbildungsgespräch durchaus ein wichtiger Ort ist, um über Belastungen auszutauschen. Durch diese Gespräche kann die Ausbildungspfarrperson einen wichtigen Teil ihrer Fürsorgepflicht, welche sie gemeinsam mit dem Ausbildungsrat und der Kopta trägt, wahrnehmen. Natürlich tragen auch die Vikar*innen Selbstverantwortung. Trotzdem liegt die Verantwortung für ein sogenanntes Gesundheitsmanagement, wie es von Barthold/Schütz⁵⁷ vorgeschlagen wird, bei den Ausbildungsverantwortlichen.

Neben dem Ausbildungsgespräch und Kursteilen ist das Assessment derjenige Teil im Ausbildungskonzept, welcher eigene Verhaltensweisen in besonderen und auch stressigen Situationen zu reflektieren hilft. Auffällig ist jedoch, dass ausgerechnet das Assessment in der Beurteilung der Vikar*innen überaus schlecht abschneidet. Wieso sich hier die Zielsetzungen offenbar nicht mit dem Erleben der Vikar*innen deckt, gälte es näher zu analysieren.

⁵⁶ Vgl. Kapitel 5.2.3

⁵⁷ Vgl. 4.1.

Abschliessend halte ich vier Punkte fest, die mir im Sinne eines stressminimierenden Gesundheitsmanagements bei der Begleitung der Vikar*innen wichtig erscheinen. Damit unterstreiche ich teilweise Gesagtes nochmals bewusst:

1. Das Pensum und die Anforderungen sollten sich für die Vikar*innen in einem bewältigbaren Rahmen halten. Diesen Abzustecken ist nicht einfach. Dennoch gibt es insbesondere bei der Ausgestaltung der Gemeindearbeit einigen Spielraum. Im Gesamtkonzept, aber auch in der Praxis gilt es darauf zu achten, im Vikariat nicht zu viel belastenden Stress zu kumulieren. Die Vikar*innen sollen damit vor grösseren Frustrationen, unangenehmen Überforderungen und negativen Stressfolgen geschützt werden.
2. Eine angemessene Thematisierung der Stressthematik in Kursen, Ausbildungsgesprächen und Supervisionssitzungen erscheint mir sinnvoll. Einerseits mit Blick auf die konkreten Belastungen im Vikariatsalltag. Andererseits aber auch als Vorbereitung auf die bevorstehende Pfarramtspraxis. Vikar*innen sollten darauf sensibilisiert werden, dass es wichtig ist, sich im Pfarrberuf Sorge zu tragen. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Coping-Strategien⁵⁸ und das Einüben eines professionellen Umgangs mit Belastungen sind im Sinne einer Burnoutprophylaxe wichtige Aspekte dieser Selbstsorge.
3. Zentral ist im Weiteren ein Bewusstsein für die eigenen Ressourcen. Wie die Umfrage zeigt, sind sich die Vikar*innen ihrer Ressourcen weitgehend bewusst, was sehr positiv ist. Beschäftigen wir uns nämlich zu stark mit den schwierigen Seiten von Leistungsdruck und Belastungen, kann das lähmend wirken oder unnötige Ängste auslösen. Mich überzeugt es, dass Barthold/Schütz und Heyl die Kraft der eigenen Ressourcen priorisieren und sich deshalb für das Konzept der Salutogenese stark machen.⁵⁹ Im pastoralen Dienst, in welchem oft von Ressourcen, Heilmachendem und der Kraft gesprochen wird, ist es wünschenswert, auch in Bezug auf die eigene berufliche Existenz und Identität dem Aufbauenden und Stärkenden viel Aufmerksamkeit zu schenken.
4. Anknüpfend an die Ressourcen und das Gesundheitsfördernde stellt sich die Frage nach der eigenen Spiritualität. Einigen Vikar*innen und auch mir gibt es zu denken, dass die Spiritualität oft zu kurz kommt. Meine eigene Erfahrung, aber auch die Untersuchungen von Heyl⁶⁰ zeigen, dass sich diese Problematik im Pfarramt fortsetzt. Deshalb würde es sich meines Erachtens lohnen, der Frage nach Spiritualität in der Pfarrausbildung einen zentralen Platz zuzugestehen. Heyl⁶¹ tritt mit seiner These, dass eine spirituelle Wende im Pfarramt anzeigt wäre, einen zentralen Nerv. Ich teile seine Meinung, dass es problematisch ist, wenn Pfarrpersonen überhäuft von organisatorischen und administrativen Pendenzen kaum Zeit für das Geistliche finden. Auch Vikar*innen sollten nicht nur Büroarbeiten erledigen und schriftliche Nachweise erbringen müssen. Was ist wirklich wichtig im Pfarramt? Und was im Vikariat? Diesen Fragen sollten wir uns immer wieder stellen. Ich bin überzeugt, dass Vikar*innen und Pfarrpersonen anders mit den vielfältigen Stressoren und Belastungen im Pfarrberuf umgehen, wenn sie sich ausreichend Raum für Spiritualität nehmen können. Aus der geistlichen Praxis kann wertvolle Kraft geschöpft werden. Diese Erfahrung sollte möglichst schon im Vikariat gemacht werden können. Zudem sollten geeignete Formen von Spiritualität entdeckt und so die für sich selbst passende Form gefunden werden können.

Nun hoffe ich, mit der Umfrage, der verarbeiteten Literatur und meinen eigenen Überlegungen hilfreiche Anregungen für die Vikariatsausbildung zu geben. Auch wenn ich kritische Punkte festgestellt habe, möchte ich zum Schluss betonen, dass bereits viel Gutes getan wird, damit der Einstieg in den Pfarrberuf positiv gelingen und der Stress im Vikariat minimiert werden kann. Ich persönlich freue mich nun schon auf künftige Vikariatsbegleitungen, in welche ich verschiedene Erkenntnisse aus dieser Arbeit werde einfließen lassen.

⁵⁸ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, S. 101.

⁵⁹ Barthold/Schütz, Stress im Arbeitskontext, 2010, S. 42 und Heyl, Sie laufen und werden nicht müde, 2014, S. 103ff.

⁶⁰ Heyl, Sie laufen und werden nicht müde, 2014

⁶¹ A.a.O. S. 74ff. und 137

IV Literaturverzeichnis

Barthold Luise und Schütz Astrid, Stress im Arbeitskontext: Ursachen, Bewältigung und Prävention, 2010, Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Heinrichs Markus, Stächele Tobias und Domes Gregor, Stress und Stressbewältigung. In: Fortschritte der Psychotherapie, Bd. 58, 2015, Göttingen: Hogrefe

Der Spiegel, Nr. 4/24.1.2011

Greif, Siegfried. (1991) Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In: Siegfried Greif, Eva Bamberg und Norbert K. Semmer (Hrsg.). Psychischer Stress am Arbeitsplatz (S. 1-28). Göttingen: Hogrefe

Von Heyl Andreas, Sie laufen und werden nicht müde, Betrachtungen zum pastoralen Dienst aus arbeitspsychologischer Perspektive, 2014, Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt GmbH.

Zapf Dieter & Semmer, Norbert K. (2004) Stress und Gesundheit in Organisationen. In Heinz Schuler (Hrsg.) Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D. Serie III, Band 3 Organisationspsychologie (2. Aufl. S. 1007-1112), Göttingen: Hogrefe