

Ergebnischarts zur Untersuchung:

**„Befragung zur Berufszufriedenheit der
Diakonen und Diakoninnen
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“**

im Auftrag des Sozialwissenschaftlichen Instituts
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Hannover, im August 2017

Inhalt

I. Untersuchungsanlage

II. Ergebnisse:

1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation

III. Zusammenfassung und Resümee

Untersuchungsanlage

HINTERGRUND UND ZIEL DER UNTERSUCHUNG

Im Rahmen einer empirischen Studie sollte die Berufszufriedenheit von Diakon*innen der Ev.-luth. Landeskirche Hannover untersucht werden. Die Untersuchung richtete sich sowohl an die Diakon*innen, als auch an die Anstellungsträger dieser Berufsgruppe.

Ziele der Studie sind eine Verbesserung der Arbeitssituation sowie mögliche Anpassungen der Ausbildung.

METHODE

Schriftliche Befragung auf Basis eines teilstrukturierten Fragebogens

STICHPROBE

Die Grundgesamtheit umfasst die Diakon*innen im Untersuchungsbereich sowie die Superintendenten als Vertreter der Anstellungsträger. Es wurden 649 Diakon*innen und 53 Anstellungsträger angeschrieben. Der Stichprobenumfang umfasst **n = 335 Diakon*innen** (Ausschöpfung 52%) sowie **39 Anstellungsträger** (Ausschöpfung 74%).

BEFRAGUNGSZEITRAUM

Die Erhebung fand vom 16. Februar bis 31. März 2017 (Diakon*innen) sowie vom 15. März bis 30. April 2017 (Anstellungsträger) statt.

Inhalt

I. Untersuchungsanlage

II. Ergebnisse:



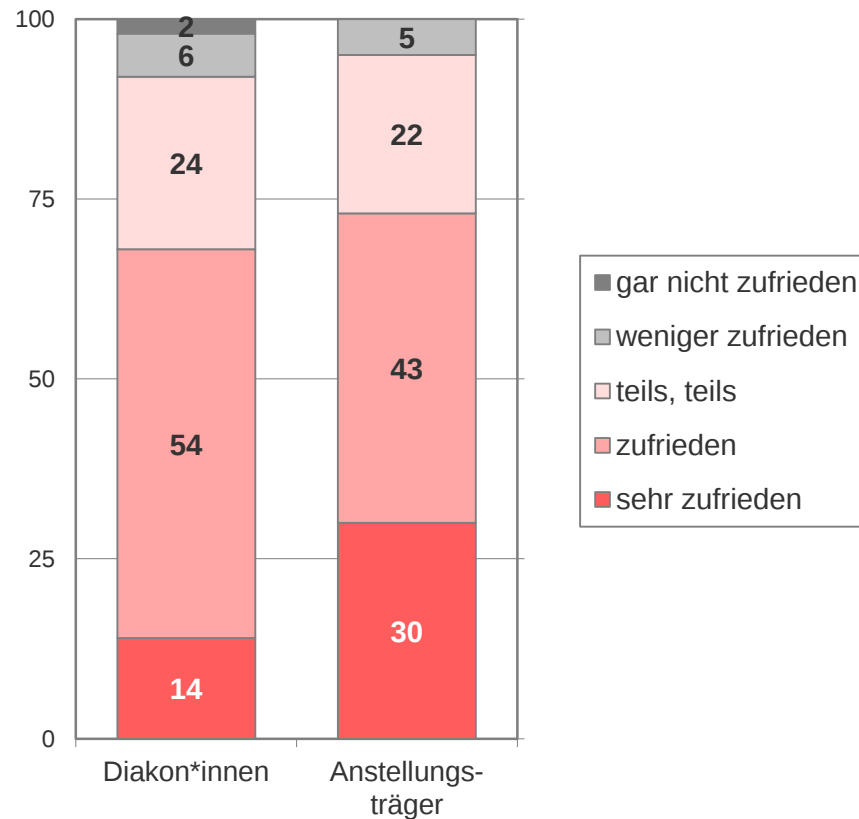
1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation

III. Zusammenfassung und Resümee

01/04: **Arbeitszufriedenheit insgesamt**

Antwortskala von 1=„sehr zufrieden“ bis 5=„gar nicht zufrieden“

Arbeitszufriedenheit



Fragetext Diakon*innen:

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation?

Fragetext Anstellungsträger:

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Arbeitstätigkeit der bei Ihnen eingesetzten Diakon*innen?

Nur Diakon*innen:

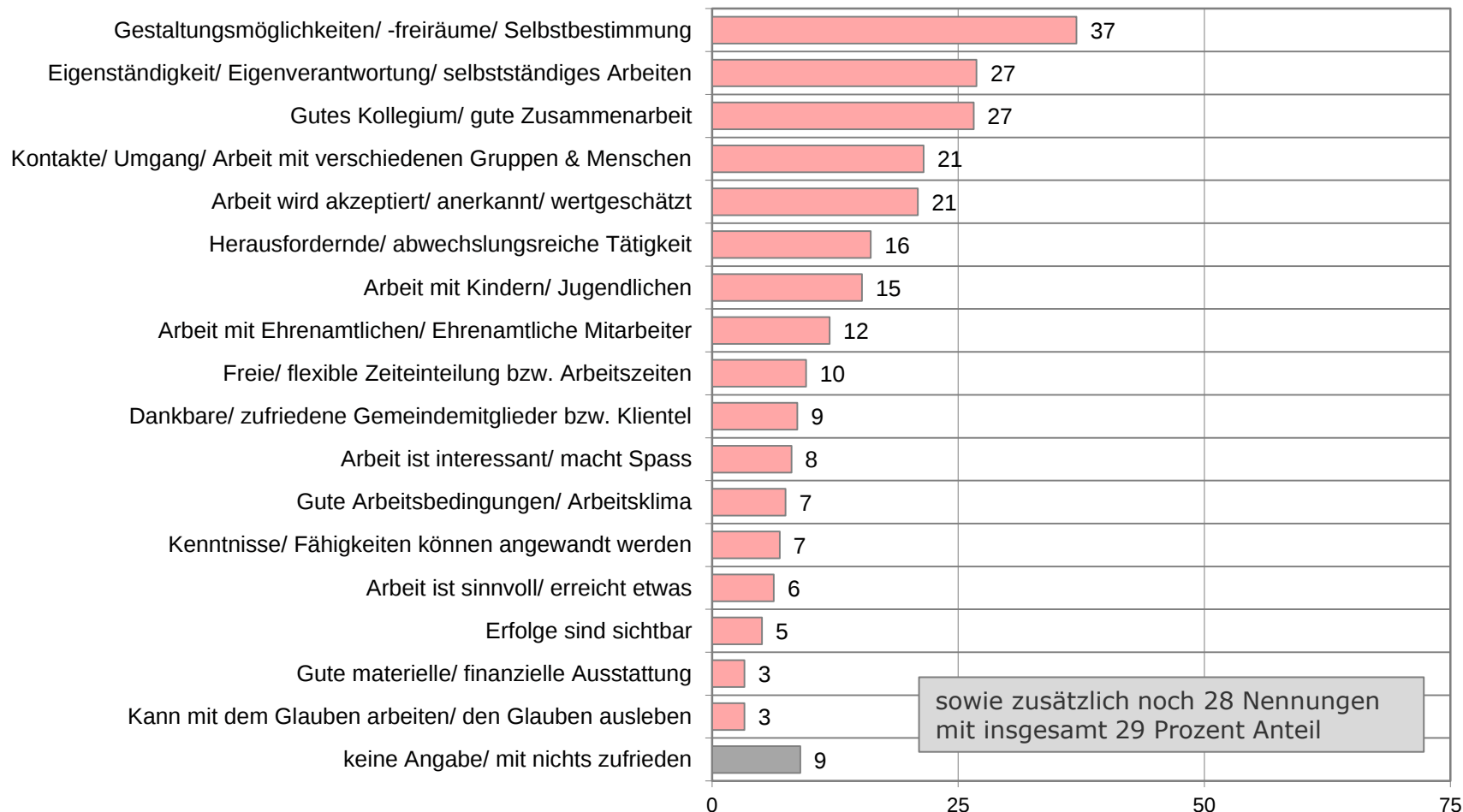
02: **Warum sind Sie mit Ihrer Arbeit zufrieden?**

Worüber können Sie sich bei Ihrer Tätigkeit freuen?

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich.

Nennungen ab einem Anteil von 3 Prozent

Arbeitszufriedenheit



Nur Diakon*innen:

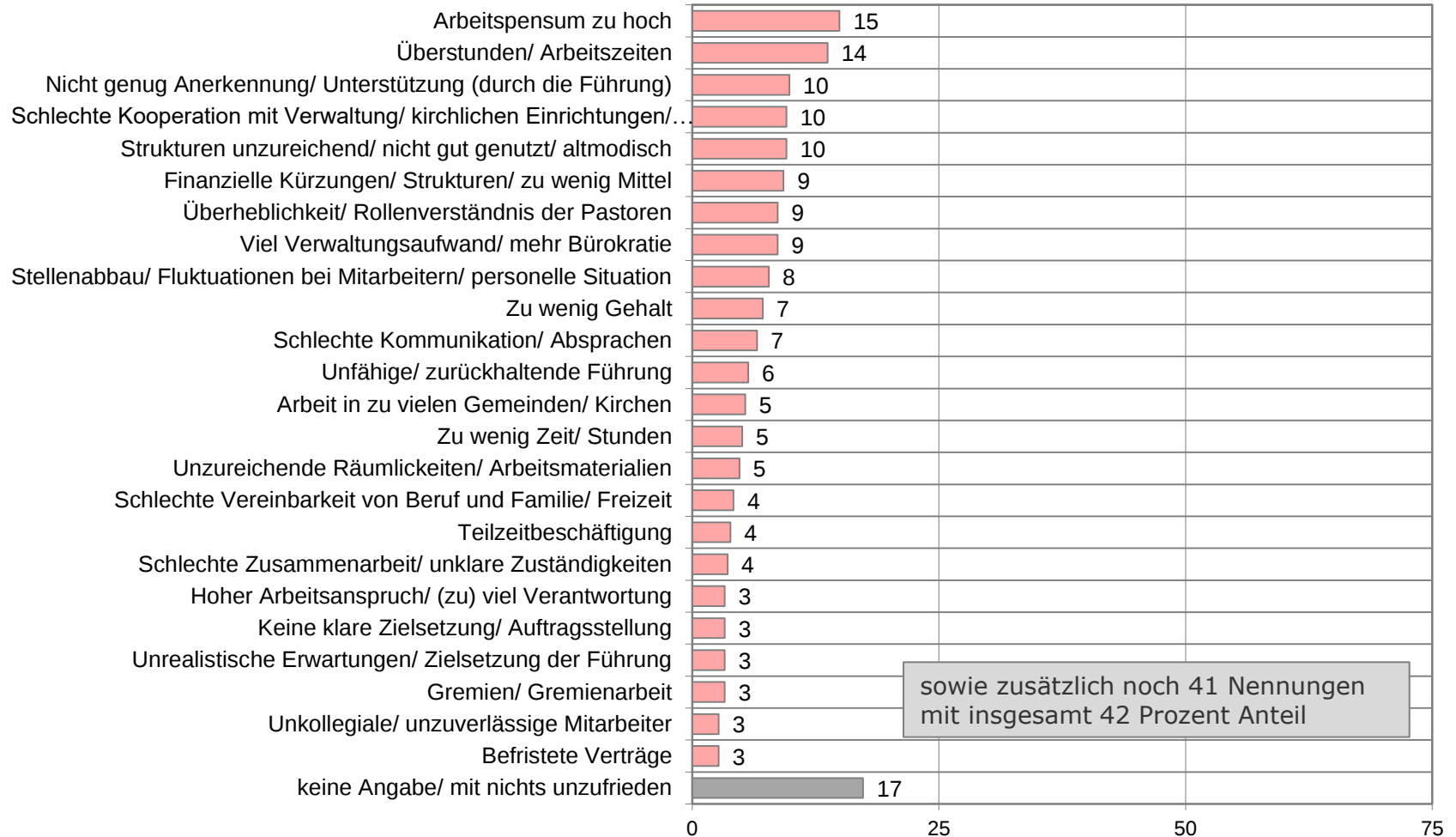
03: **Warum sind Sie mit Ihrer Arbeit nicht zufrieden?**

Was ärgert oder stört Sie bei Ihrer Tätigkeit?

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich.

Nennungen ab einem Anteil von 3 Prozent

Arbeitszufriedenheit



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

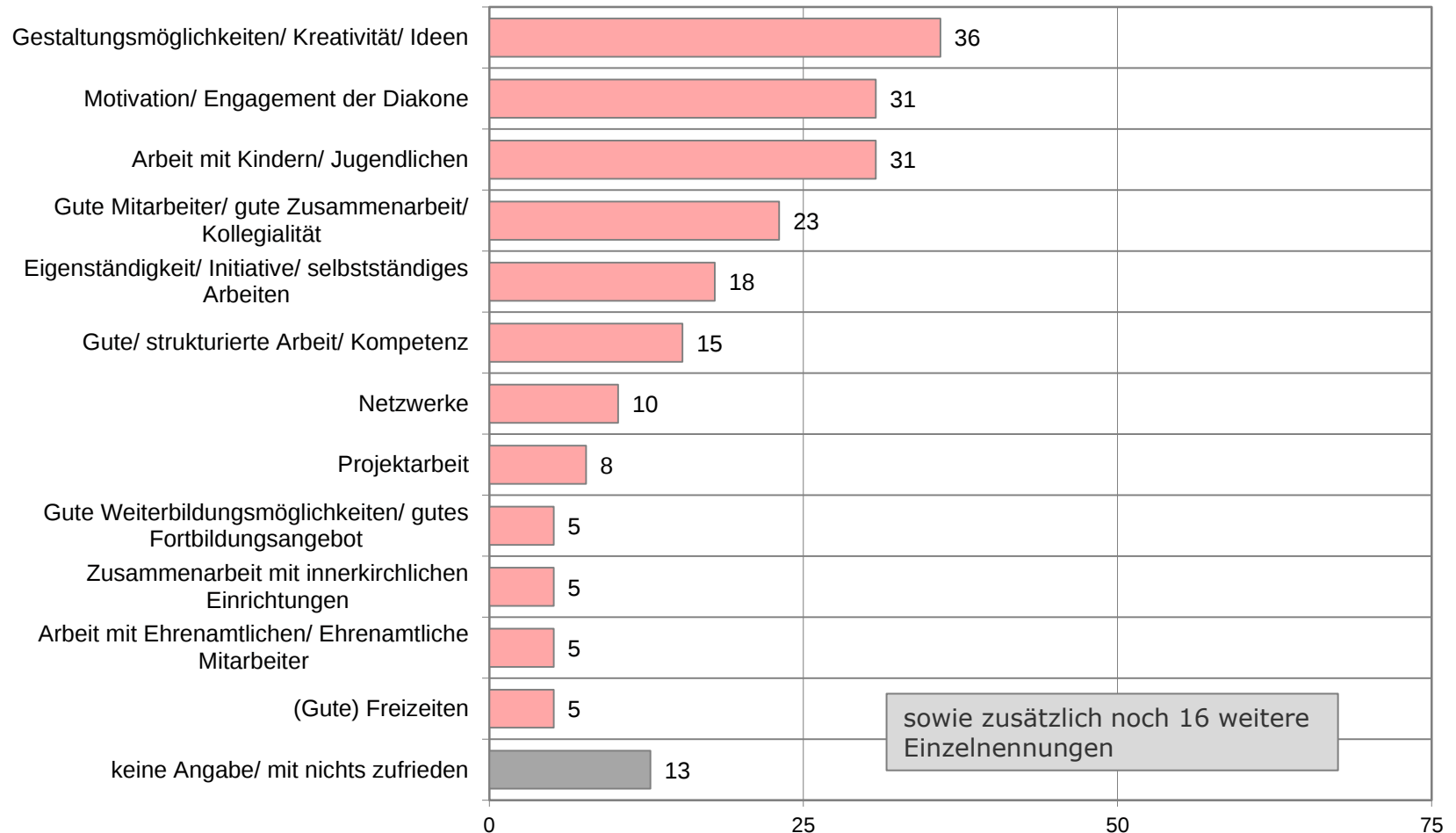
Chart Nr. 7

Nur Anstellungsträger:

02: **Womit sind Sie zufrieden? Was ist positiv an der Arbeit der Diakon*innen?**

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich

Arbeitszufriedenheit



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

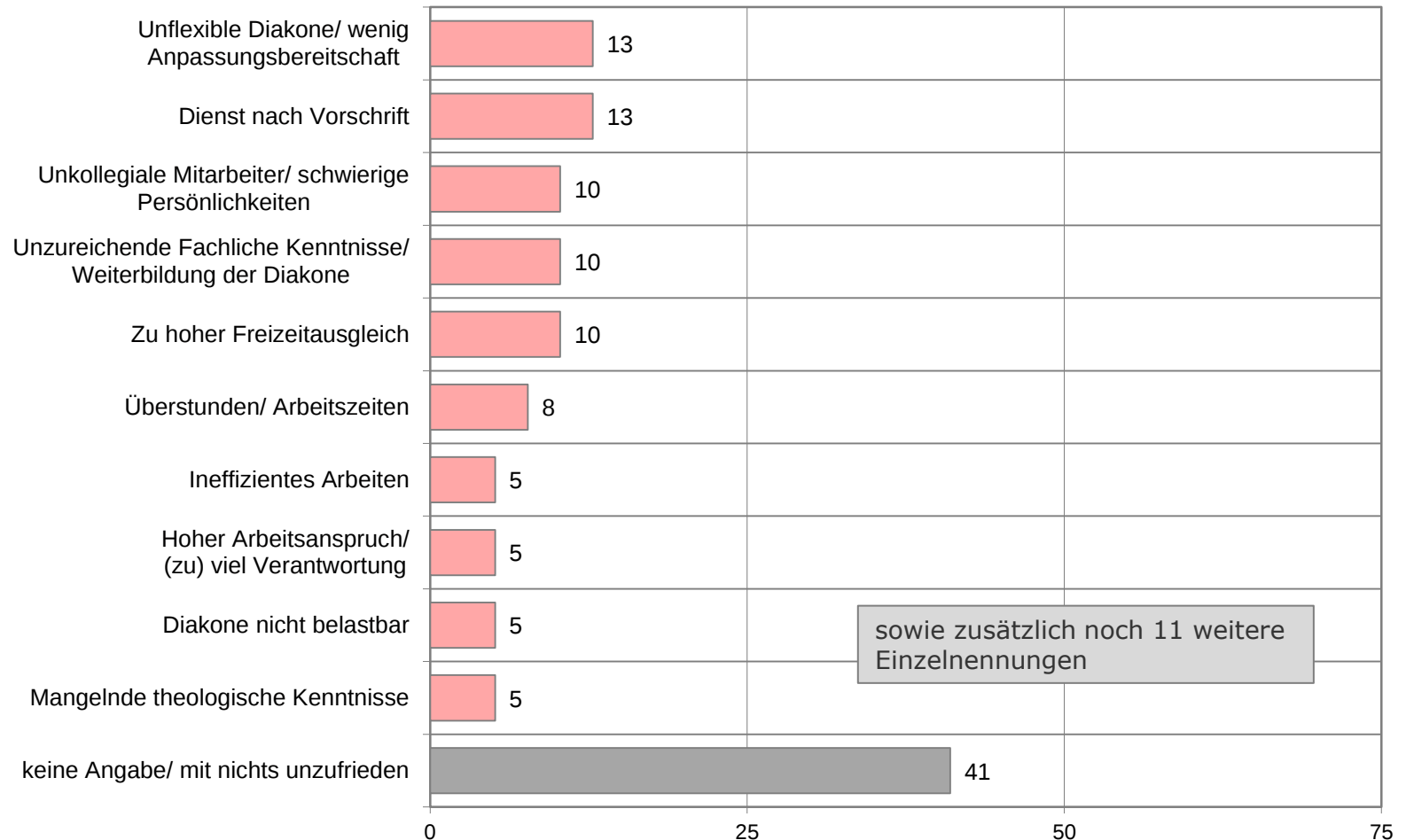
Chart Nr. 8

Nur Anstellungsträger:

03: **Womit sind Sie nicht zufrieden? Was stört Sie an der Arbeit der Diakon*innen?**

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich

Arbeitszufriedenheit



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 9

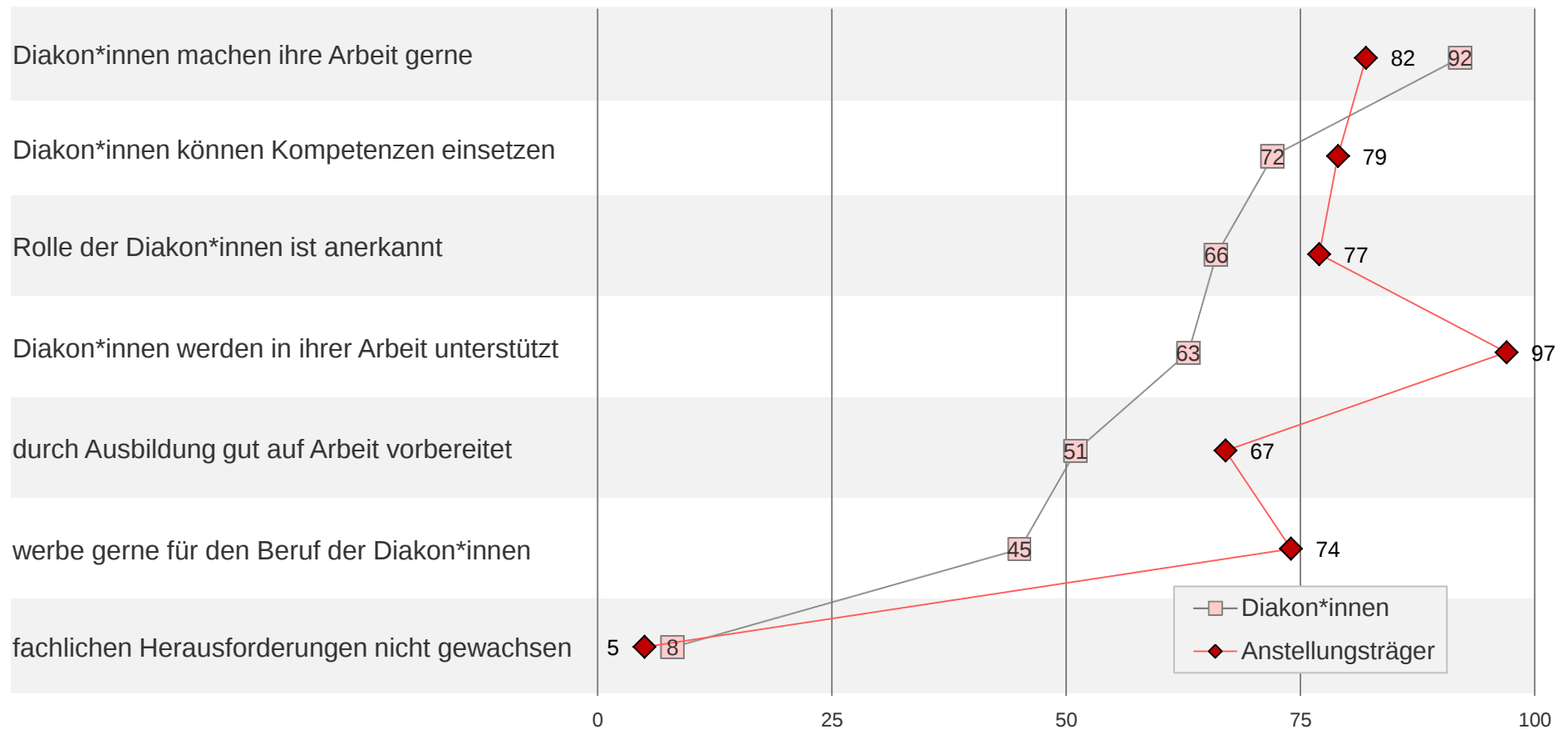
04/ 07: **Arbeitssituation der Diakon*innen**

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

Arbeitssituation

Fragetext Diakon*innen: Wie empfinden Sie Ihre Arbeitssituation als Diakon*in?

Fragetext Anstellungsträger: Wie empfinden Sie die Arbeitssituation der bei Ihnen beschäftigten Diakon*in?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 10

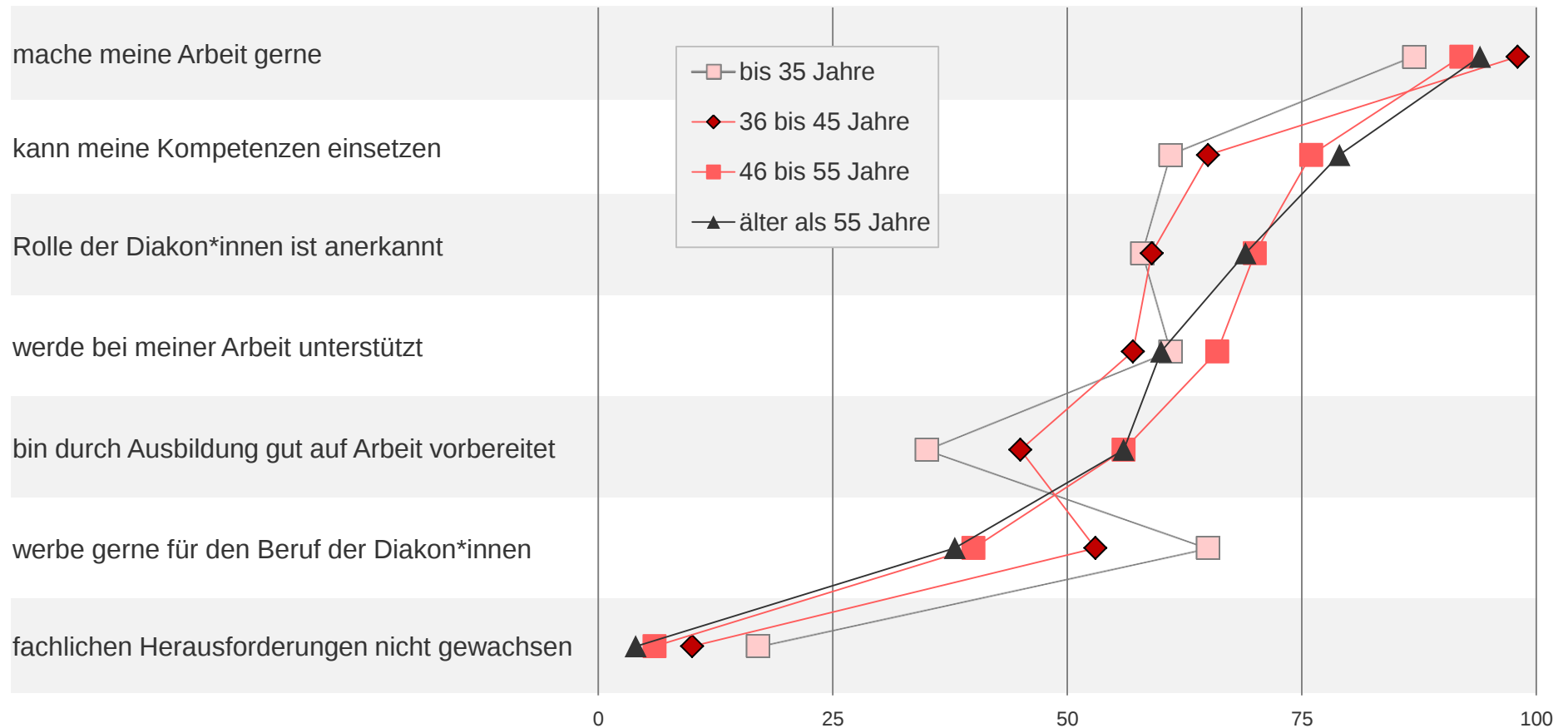
Nur Diakon*innen:

04: **Wie empfinden Sie Ihre Arbeitssituation als Diakon*in?**

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

- Nach Alter der Diakon*in -

Arbeitssituation



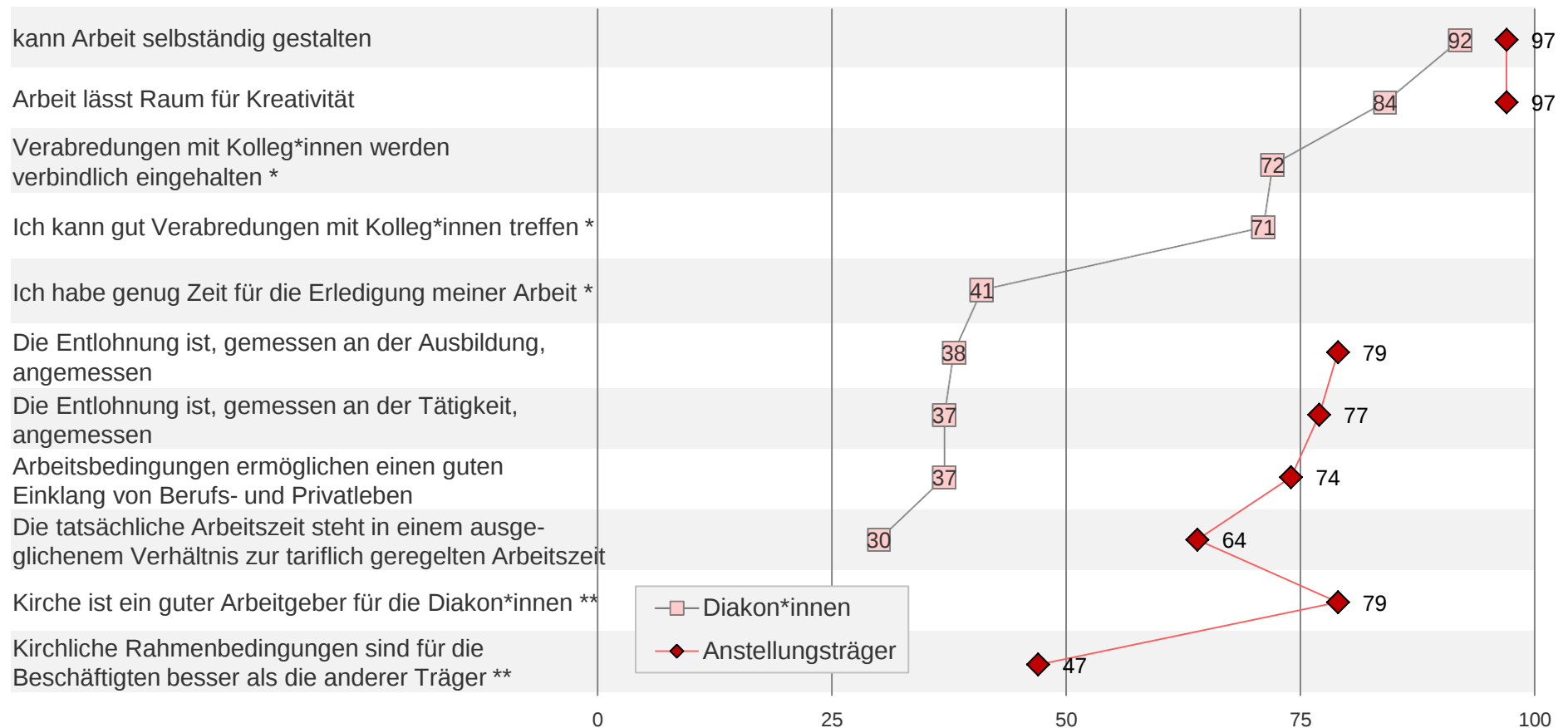
05/ 08: **Arbeitsbedingungen der Diakon*innen**

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

Arbeitsbedingungen

Fragetext Diakon*innen: Wie empfinden Sie Ihre Arbeitsbedingungen?

Fragetext Anstellungsträger: Wie schätzen Sie die Arbeitsbedingungen der bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen ein?



Angaben in %. * Frage wurden nur an Diakon*innen gestellt. ** Frage wurden nur an Anstellungsträger gestellt

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

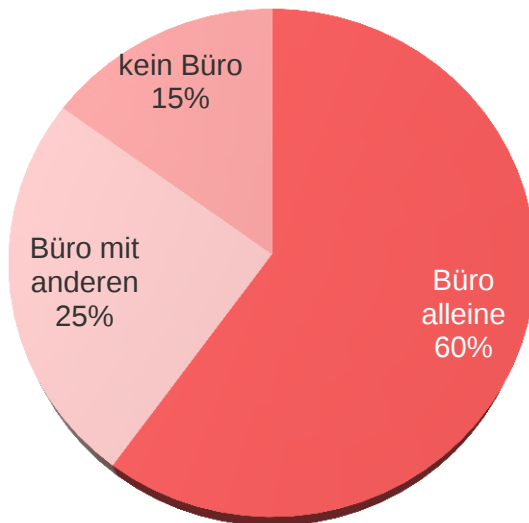
Chart Nr. 12

06/ 09: **Welche Form von Büros steht den Diakon*innen
[bei ihrem Anstellungsträger] zur Verfügung?**

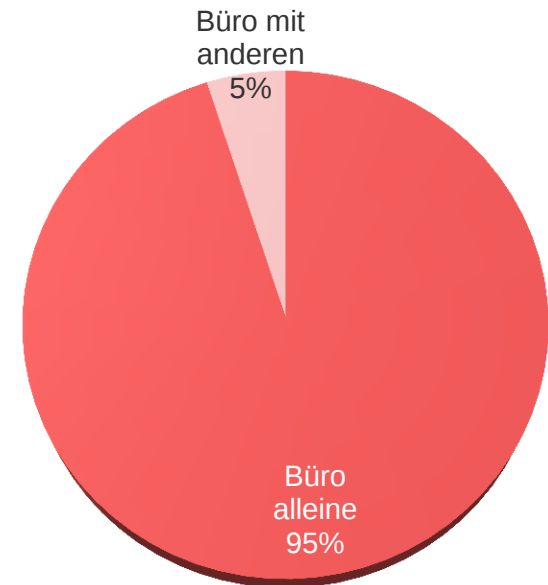
(Antworttexte sind gekürzt)

Räumlich-materielle Bedingungen

Befragung Diakon*innen:



Befragung Anstellungsträger:

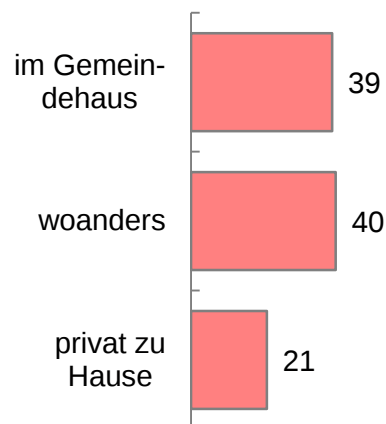


Nur Diakon*innen:

07: **Wo ist Ihr Büro untergebracht?**

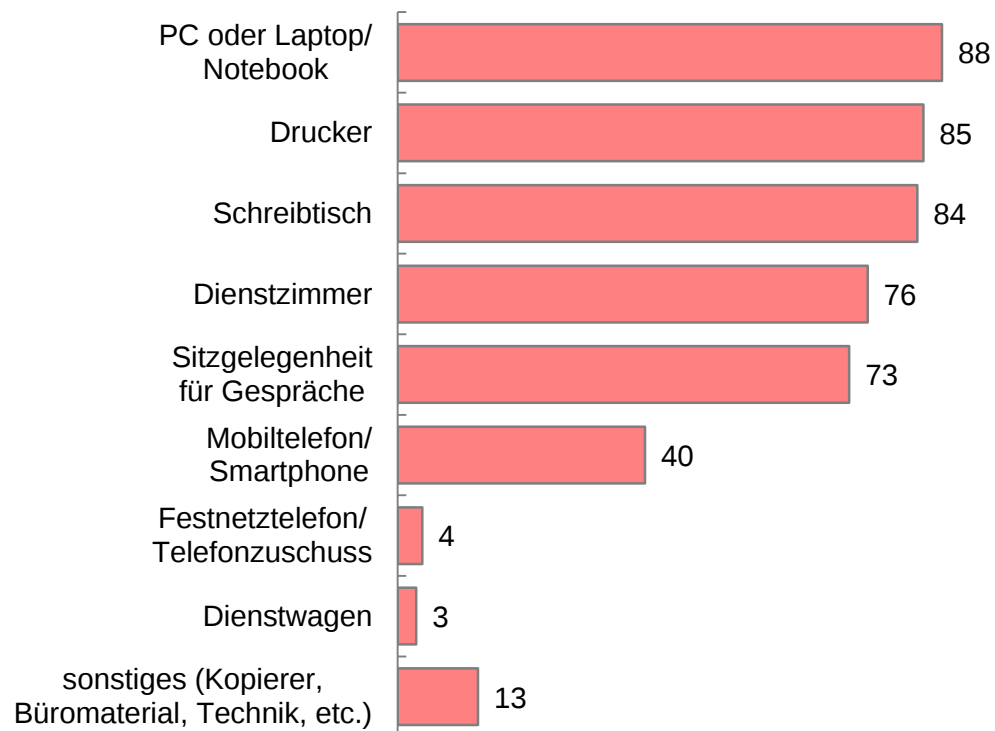
08: **Welche Arbeitsmittel werden Ihnen von Ihrem Anstellungsträger zur Verfügung gestellt?**

Wo ist Ihr Büro untergebracht?



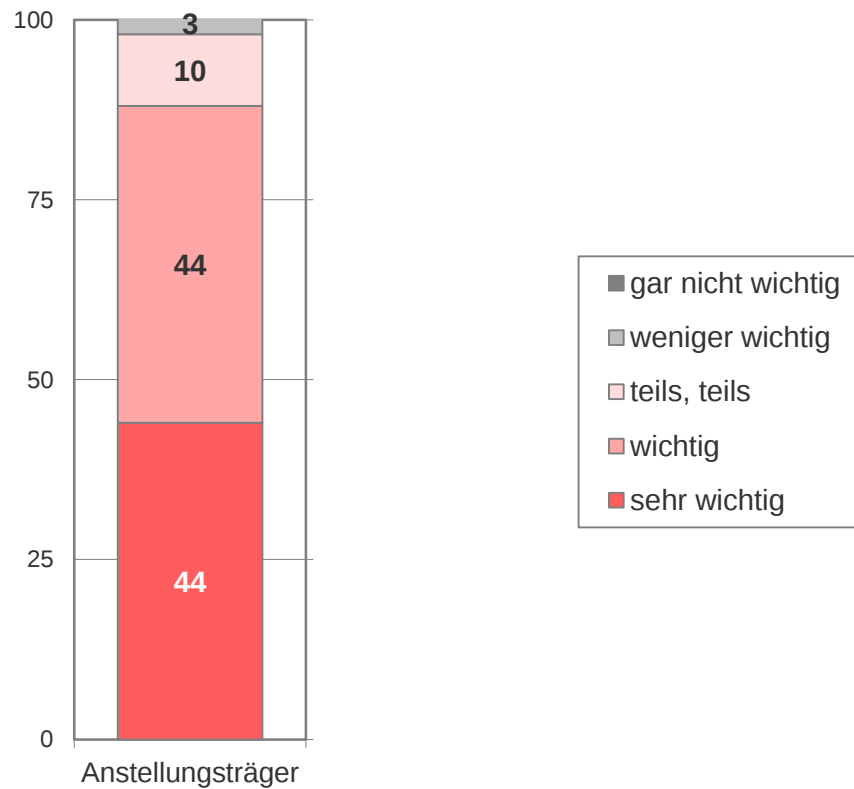
Arbeitsmittel:

(Liste mit Vorgaben, erweiterbar. Mehrfachantworten möglich)



Nur Anstellungsträger:

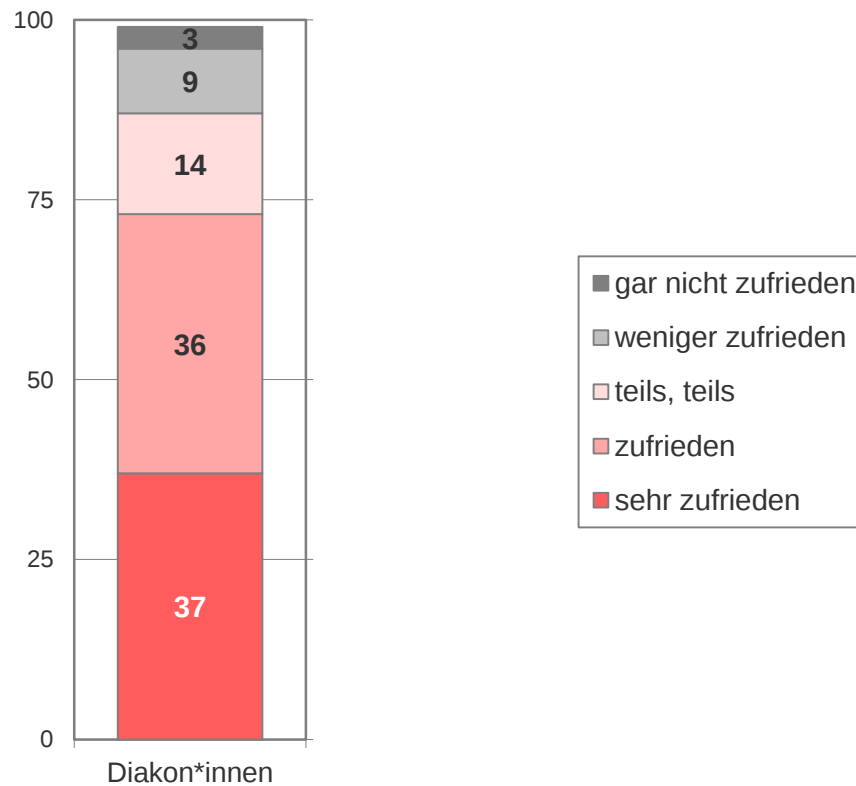
10: **Für wie wichtig halten Sie es, dass den Diakon*innen ein eigenes Büro zur Verfügung steht?**



Nur Diakon*innen:

09: **Wie zufrieden sind Sie mit diesen räumlich-materiellen Bedingungen (Büro und Arbeitsmittel)?**

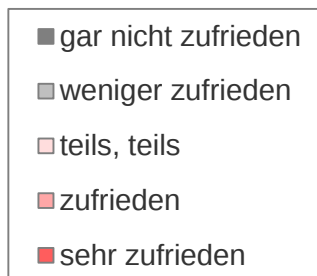
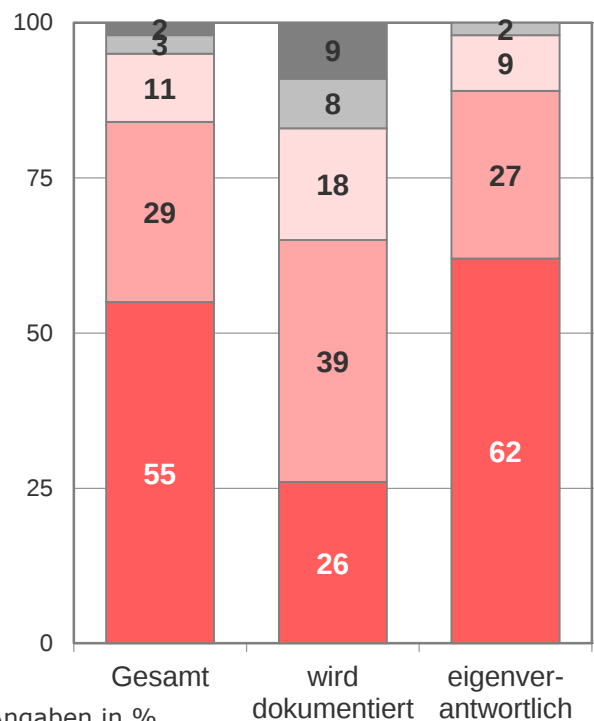
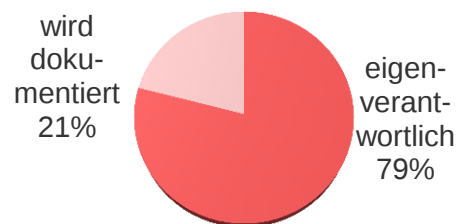
Räumlich-materielle Bedingungen



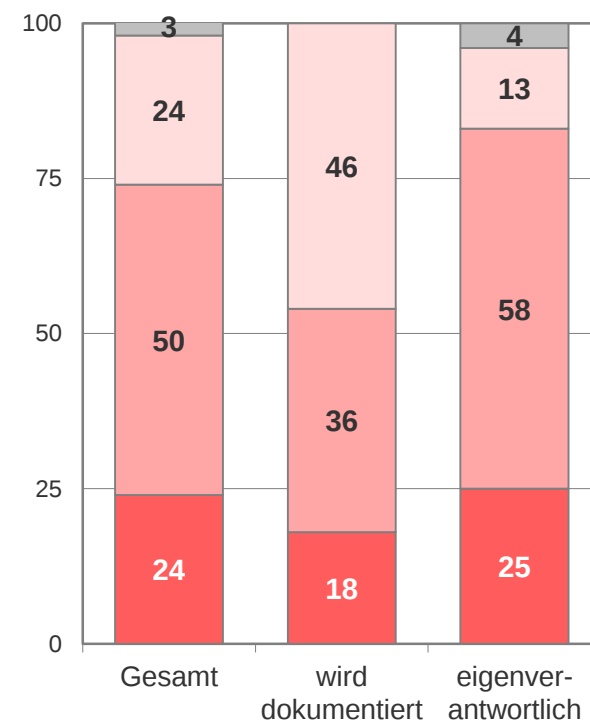
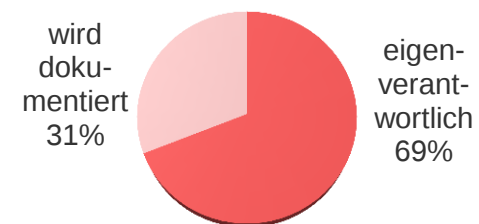
10/11: **Welche Vorgaben gibt es für die Erfassung der Arbeitszeit?**

11/12: **Wie zufrieden sind Sie mit dieser Form der Arbeitszeiterfassung?**

Befragung Diakon*innen:



Befragung Anstellungsträger:

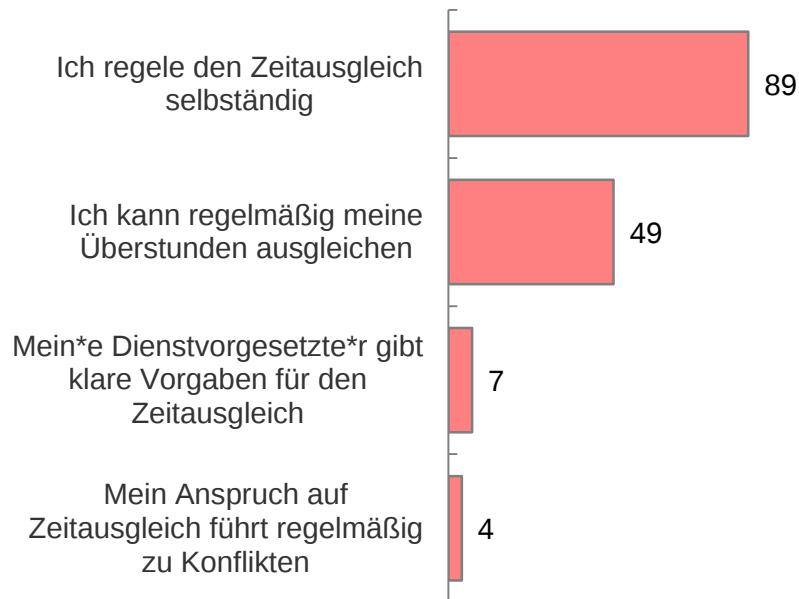


12/13: **Wie sehr können Sie den folgenden Aussagen zur Arbeitszeitregelung [der Diakon*innen] zustimmen?**

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

Arbeitszeiterfassung

Befragung Diakon*innen:



Befragung Anstellungsträger:



Inhalt

I. Untersuchungsanlage

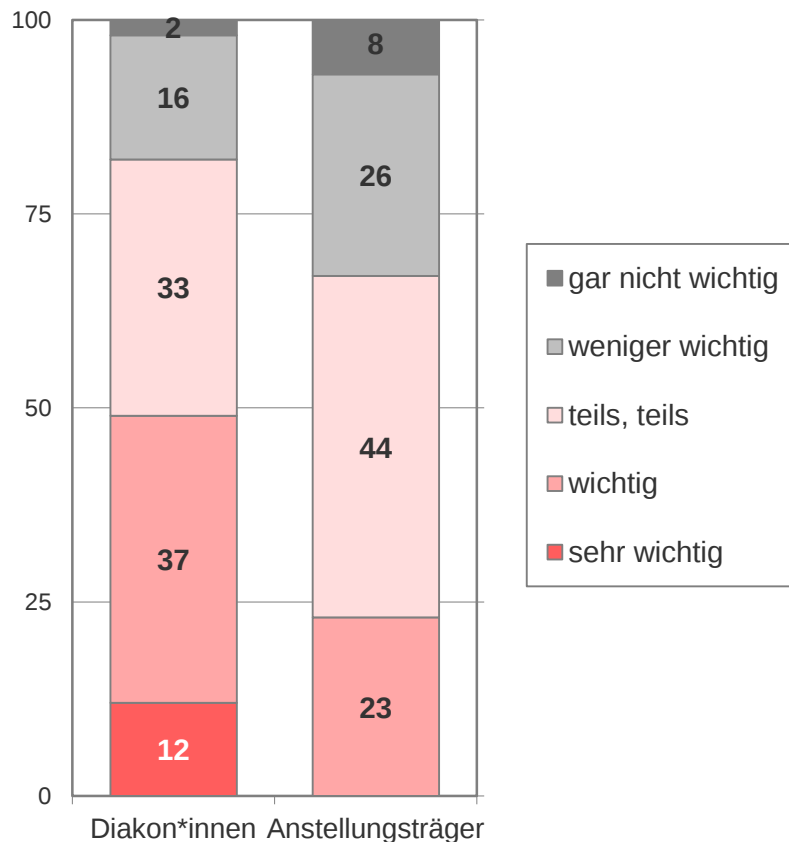
II. Ergebnisse:

1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation



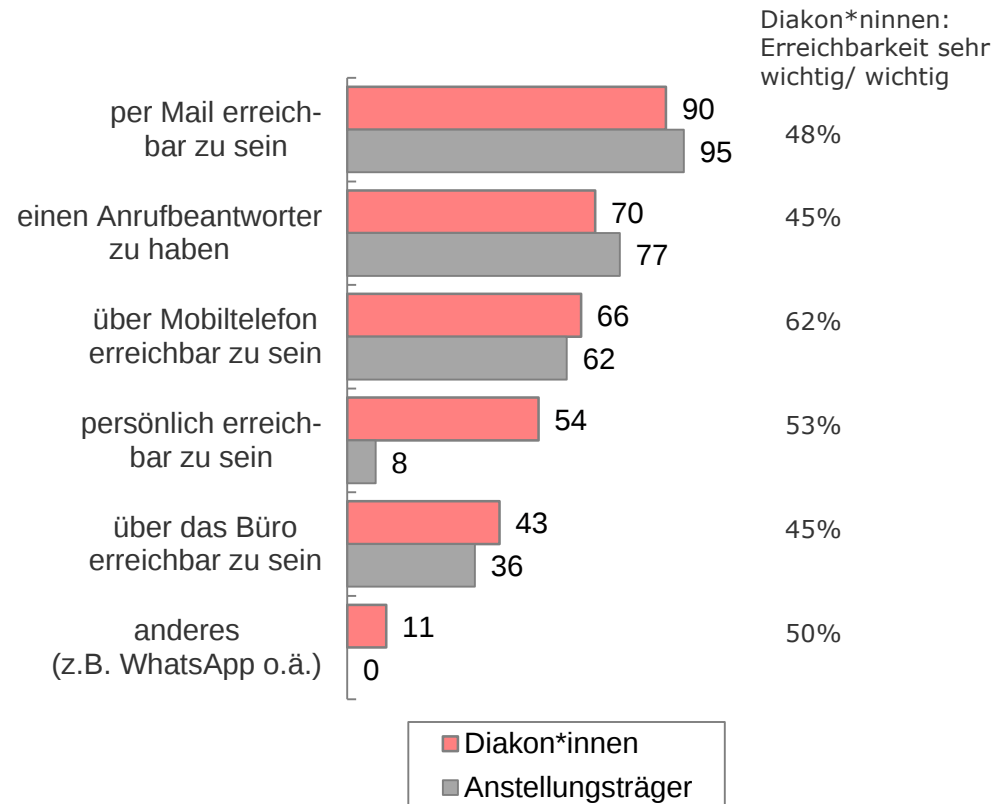
III. Zusammenfassung und Resümee

13/14: **Wie wichtig ist es bei Ihrer Tätigkeit, ständig erreichbar zu sein?/
Wie wichtig ist es, dass die Diakon*innen ständig erreichbar sind?**



14/15: **Was bedeutet „erreichbar zu sein“?/
Welche Form der Erreichbarkeit erwarten Sie von den Diakon*innen?**

Listenvorgabe, erweiterbar. Mehrfachnennungen möglich

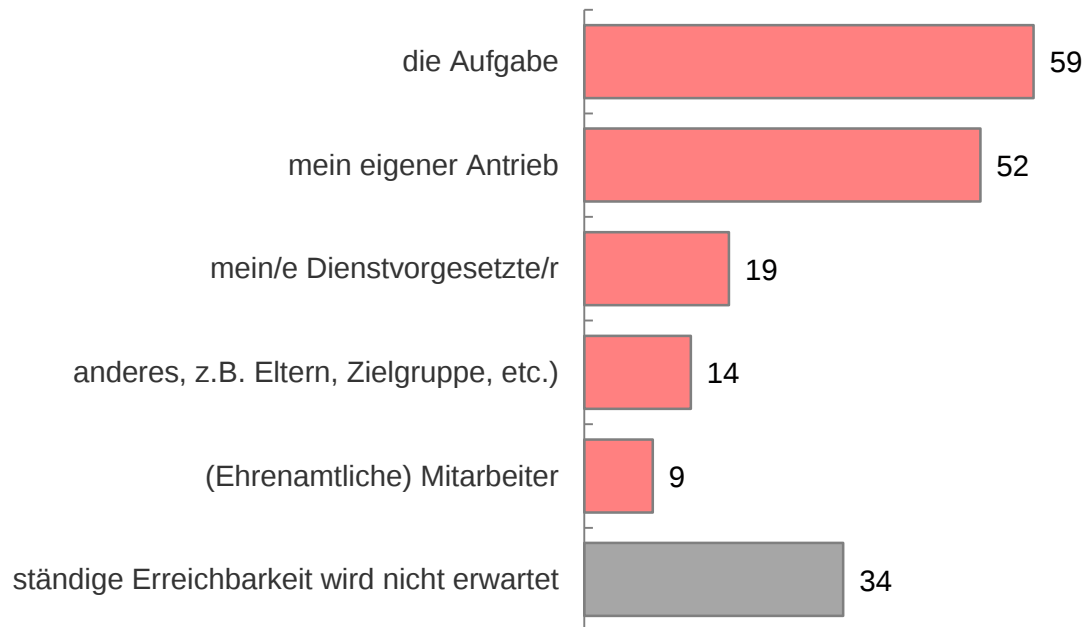


Nur Diakon*innen:

15: **Wer erwartet die ständige Erreichbarkeit?**

Listenvorgabe, erweiterbar. Mehrfachantwort möglich

Erreichbarkeit

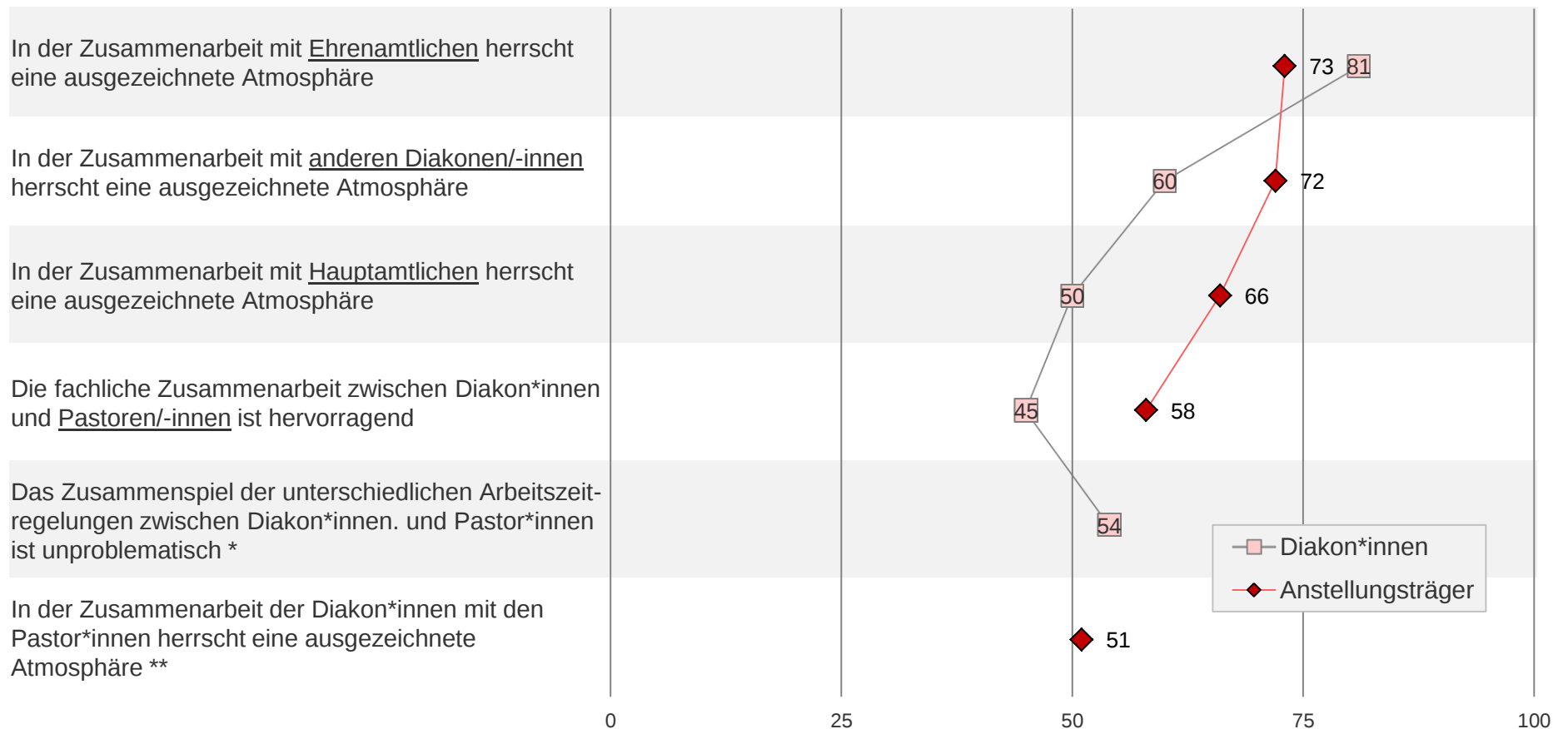


16/ 16: Aussagen zur Zusammenarbeit

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

Fragetext Diakon*innen: Wie sehr können Sie den folgenden Aussagen zur Zusammenarbeit zustimmen?

Fragetext Anstellungsträger: Wie sehr können Sie den Aussagen zur Zusammenarbeit mit ... den Diakon*innen zustimmen?



Angaben in %. * Frage wurden nur an Diakon*innen gestellt. ** Frage wurden nur an Anstellungsträger gestellt

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

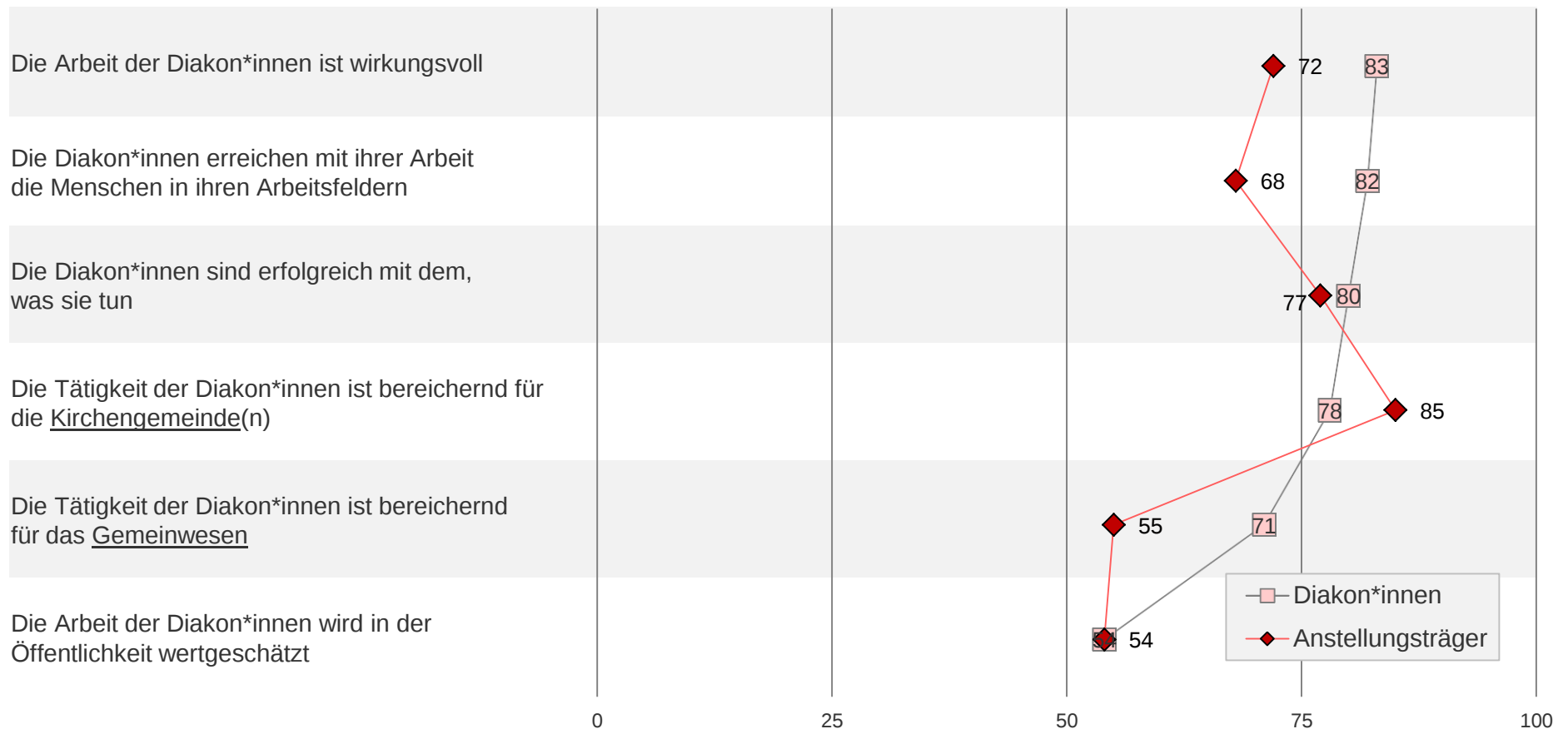
Chart Nr. 22

17/ 17: Aussagen zum Wirkungsgrad

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

■ Fragetext Diakon*innen: Wie sehr können Sie den folgenden Aussagen zustimmen?

Fragetext Anstellungsträger: Wie sehr können Sie den Aussagen zu der Tätigkeit der ... Diakon*innen zustimmen?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 23

18/ 18: **Aussagen zu den Grundstandards**

Grundstandards

Die im Kirchenkreis
beschlossenen Grundstandards
für meine Arbeit sind mir
bekannt

Diakon*innen

Unser Kirchenkreis informiert
die Diakon*innen umfassend
über die beschlossenen
Grundstandards

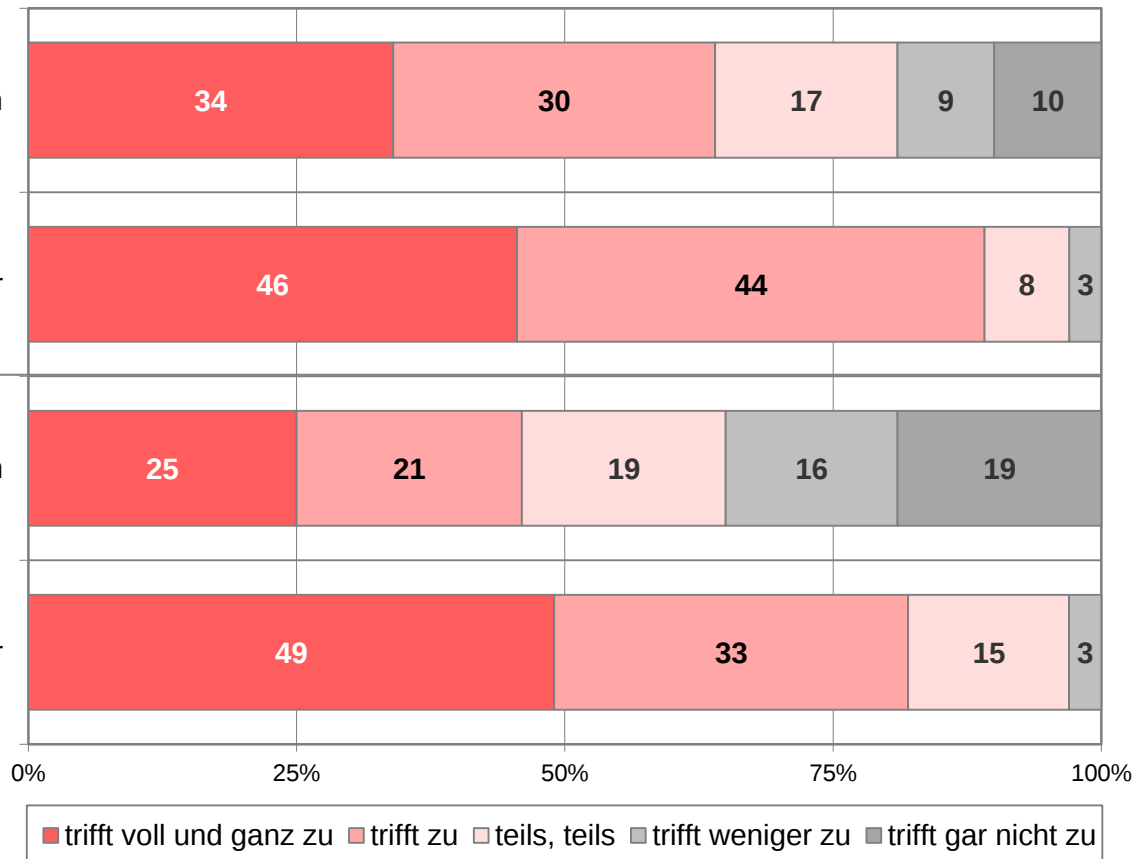
Anstellungsträger

Mit meiner fachlichen
Kompetenz bin ich an der
Entwicklung der Grundstan-
dards aktiv beteiligt

Diakon*innen

Die Diakon*innen sind mit
ihrer fachlichen Kompetenz
an der Entwicklung der
Grundstandards aktiv beteiligt

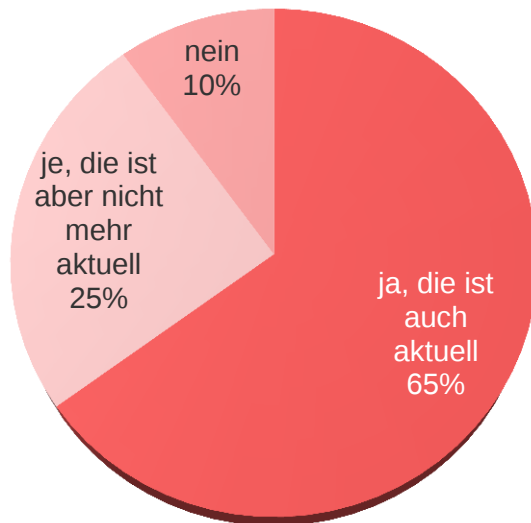
Anstellungsträger



19/ 19: **Gibt es eine Dienstanweisung für Ihre Tätigkeit/
für die bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen?**

Dienstanweisung

Befragung Diakon*innen:



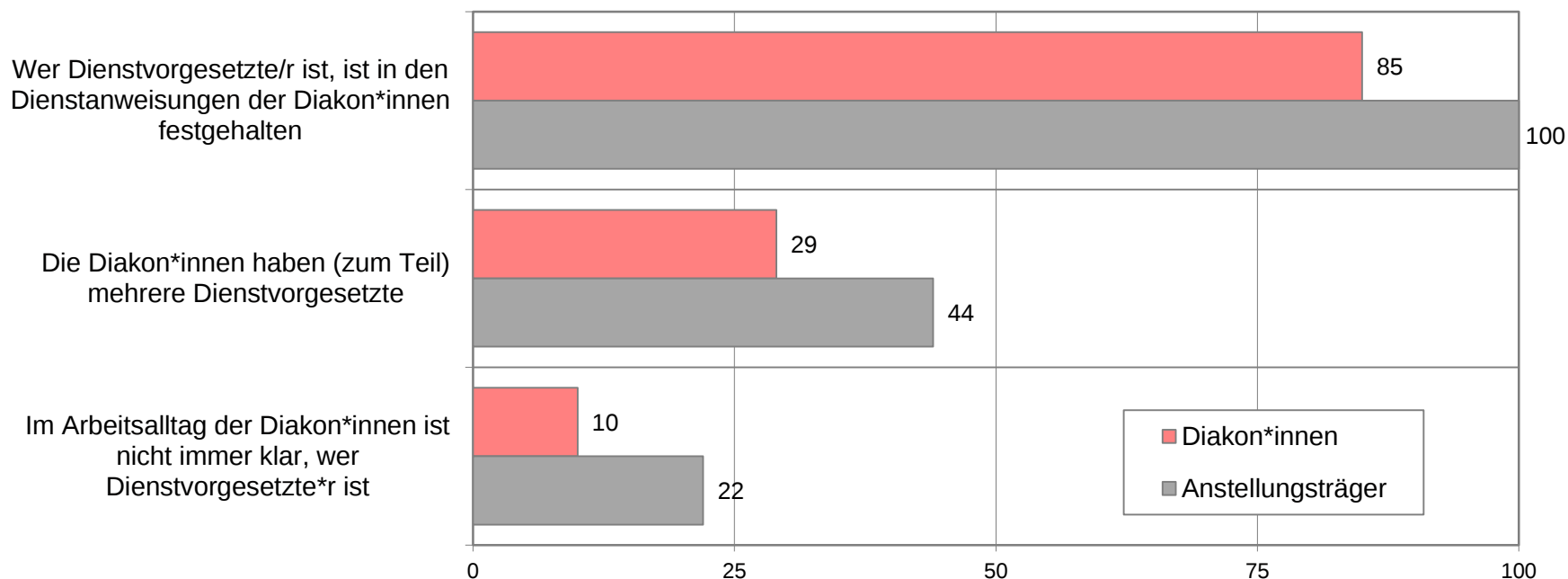
Befragung Anstellungsträger:



20/ 20: **Welche der folgenden Aussagen zu Ihrer/zu den Dienstvorgesetzten der Diakon*innen trifft bei Ihnen zu?**

Antwort dichotom „trifft zu“/ „trifft nicht zu“. Anteil „trifft zu“

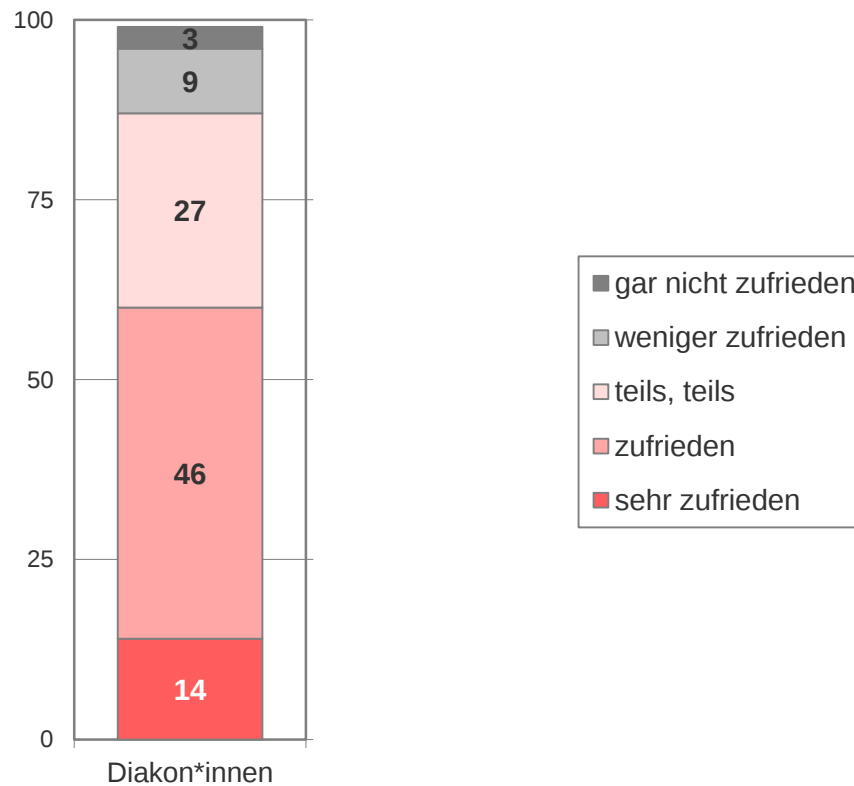
Leitung/ Dienstvorgesetzte*r



Nur Diakon*innen:

21: **Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Leitung
bzw. Ihrer/m Dienstvorgesetzten?**

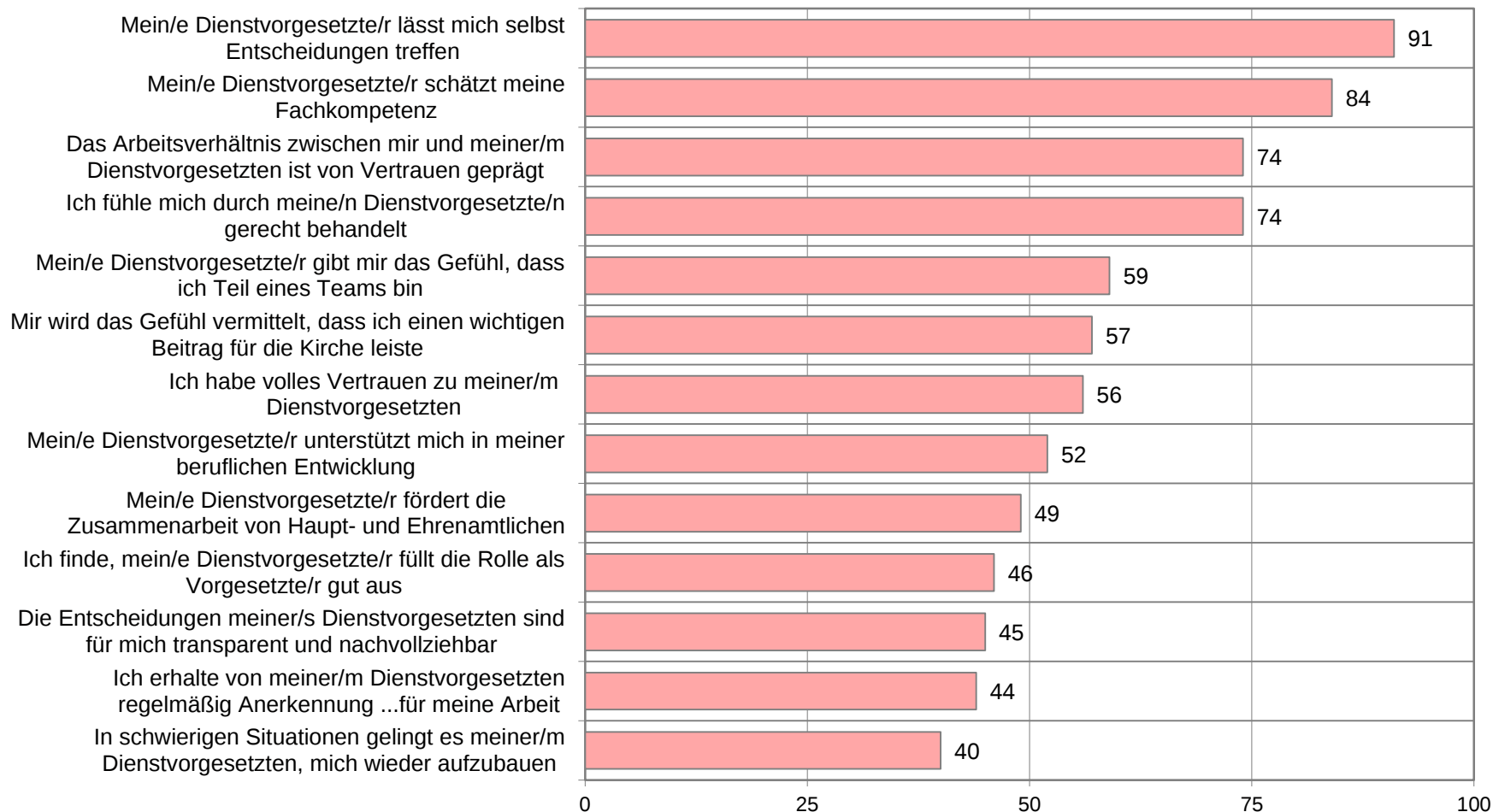
Leitung/ Dienstvorgesetzte*r



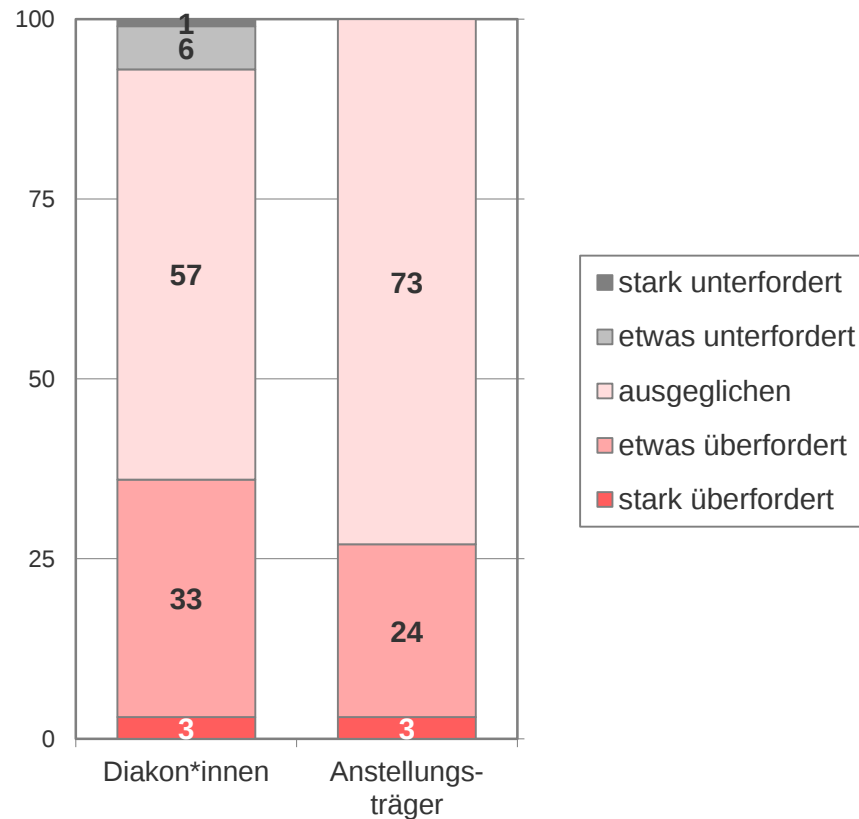
Nur Diakon*innen:

22: **Wie empfinden Sie das Verhältnis zu Ihrer Leitung bzw. zu Ihrer/m Dienstvorgesetzten?**

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Texte sind gekürzt)



23/21: Arbeitssituation: Über- und Unterforderung



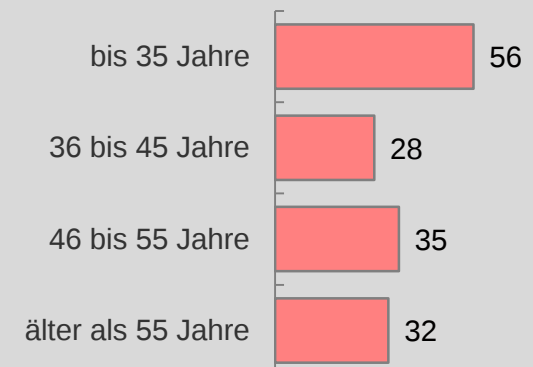
Fragetext Diakon*innen:

Manche erleben ihre Arbeitssituation als stark belastend und fühlen sich überfordert. Bei anderen hat die Routine überhandgenommen und sie würden gerne mehr gefordert werden. Wie empfinden Sie Ihre Arbeitssituation?
Ich fühle mich ...

Fragetext Anstellungsträger:

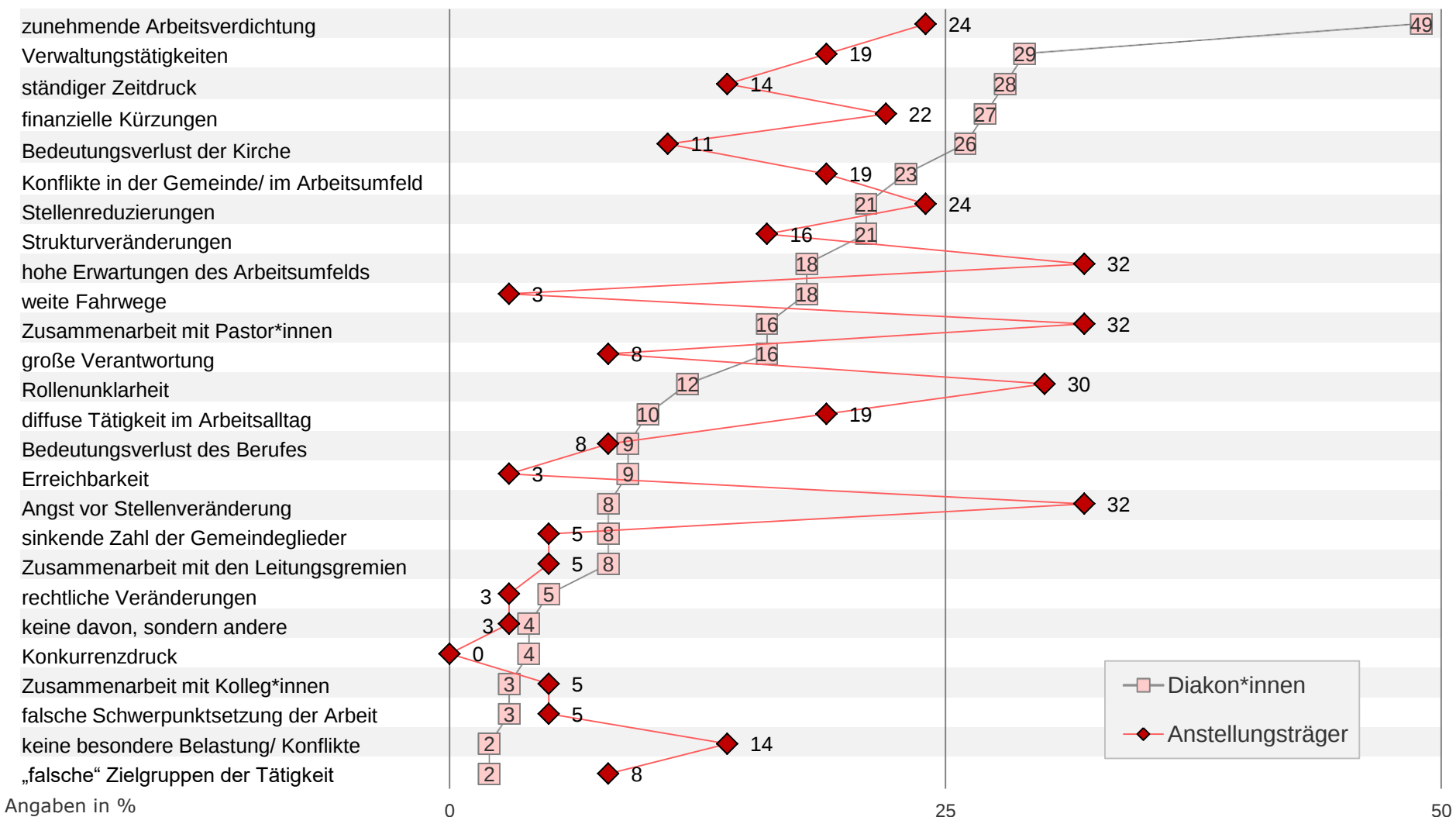
Wie nehmen Sie die Arbeitssituation der bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen wahr?

Anteil „stark/ etwas überfordert“ nach Alter der Diakon*innen:



24/22: **Welche der folgenden Situationen erleben Sie als Belastung bei Ihrer Tätigkeit?/ In welchen der folgenden Felder ergeben sich Konfliktsituationen in der Zusammenarbeit mit den Diakon*innen?**

Liste mit Situationen (Texte gekürzt). Auswahl von max. fünf Situationen



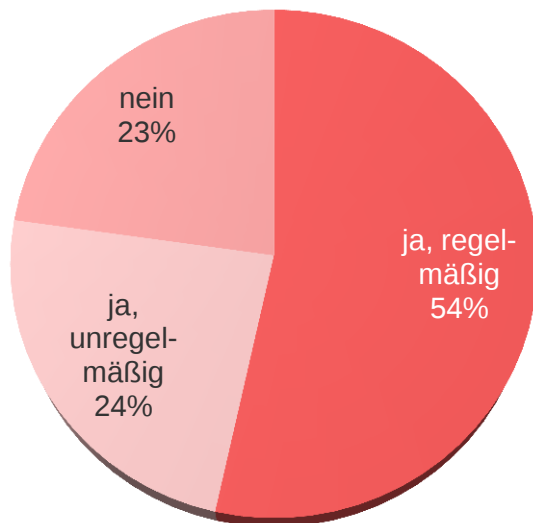
Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

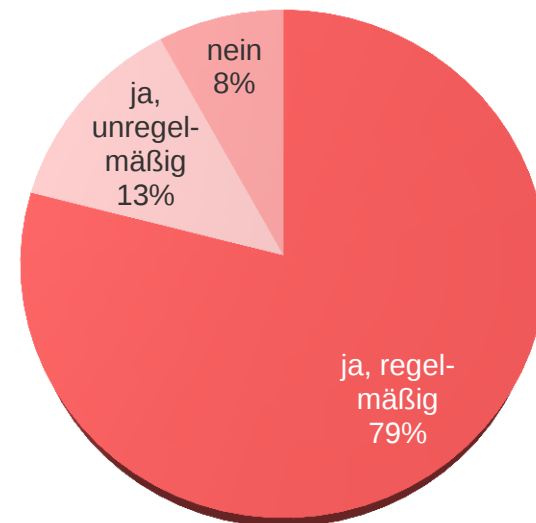
Chart Nr. 30

25/ 23: **Haben Sie Innerhalb der letzten 5 Jahre an Jahresgesprächen teilgenommen?/
Wurden bei Ihnen innerhalb der letzten 2 Jahre Jahresgespräche mit Diakon*innen durchgeführt?**

Befragung Diakon*innen:



Befragung Anstellungsträger:



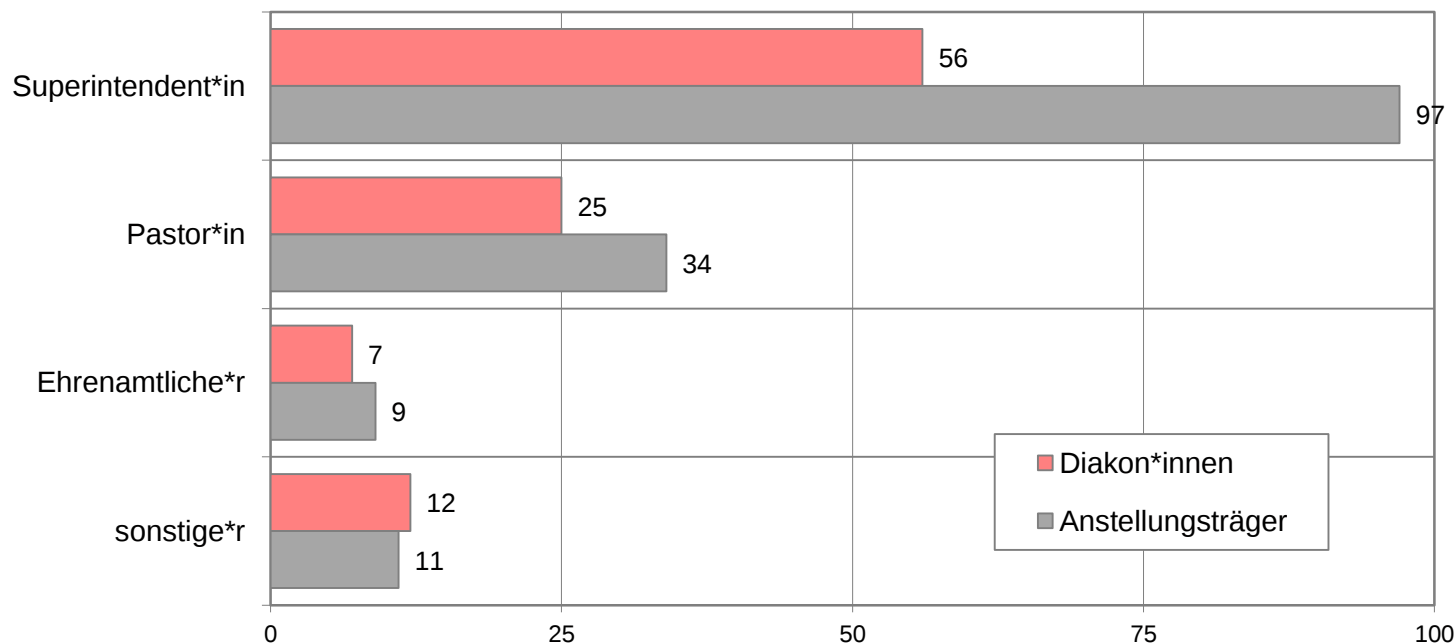
26/ 24: **Wer hat das letzte Jahresgespräch mit Ihnen durchgeführt?/**

War hat die Jahresgespräche mit den Diakon*innen in den letzten 2 Jahren durchgeführt? (Mehrfachantworten möglich)

Antwort dichotom trifft zu/ trifft nicht zu. Anteil „trifft zu“. Mehrfachantwort möglich

Filter: Nur Personen, bei den Jahresgespräche stattgefunden haben

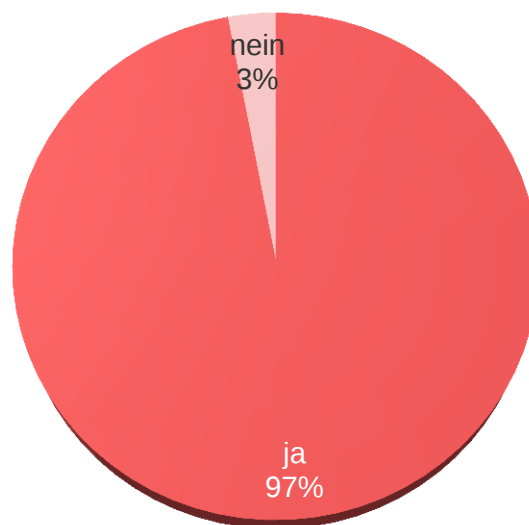
Diakon*innen: n = 252 / Anstellungsträger n = 35



Nur Anstellungsträger:

25: **Hat die Person, die diese Jahresgespräche geführt hat, auch an landeskirchlichen Schulungen für Jahresgespräche teilgenommen?**

Basis: Nur Anstellungsträger, bei den Jahresgespräche stattgefunden haben (n = 35)



27/26: **Bewertung Jahresgespräch**

Antwortskala Diakon*innen von 1=„sehr zufriedenstellend“ bis
5=„gar nicht zufriedenstellend“

Anstellungsträger von 1 „sehr hilfreich“ bis 5=„gar nicht hilfreich“

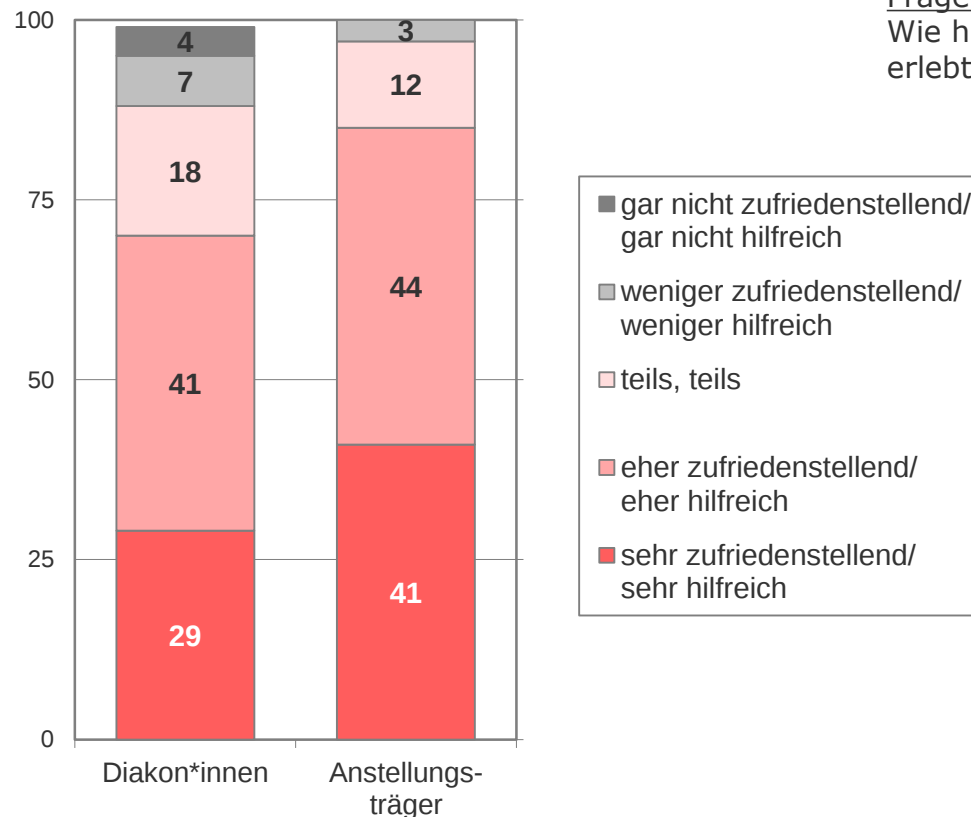


Fragetext Diakon*innen:

Wie zufriedenstellend haben Sie die
Jahresgespräche erlebt?

Fragetext Anstellungsträger:

Wie hilfreich haben Sie die Jahresgespräche
erlebt?

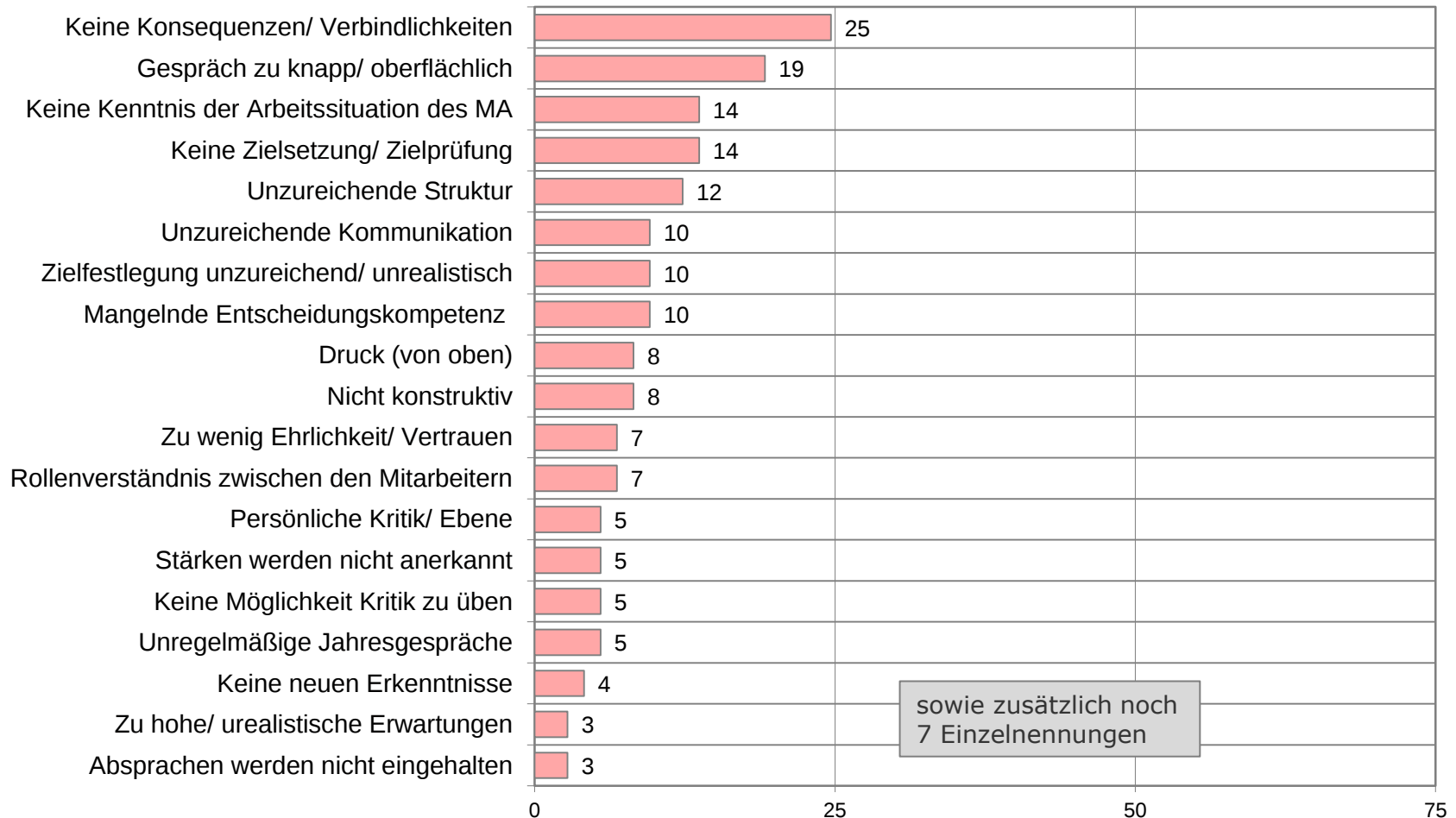


Nur Diakon*innen:

28: **Wenn das Jahresgespräch nicht zufriedenstellend war, was waren die Gründe dafür?**

Basis: Jahresgespräch wurde als nicht zufriedenstellend bewertet. n = 75
offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich

Jahresgespräch



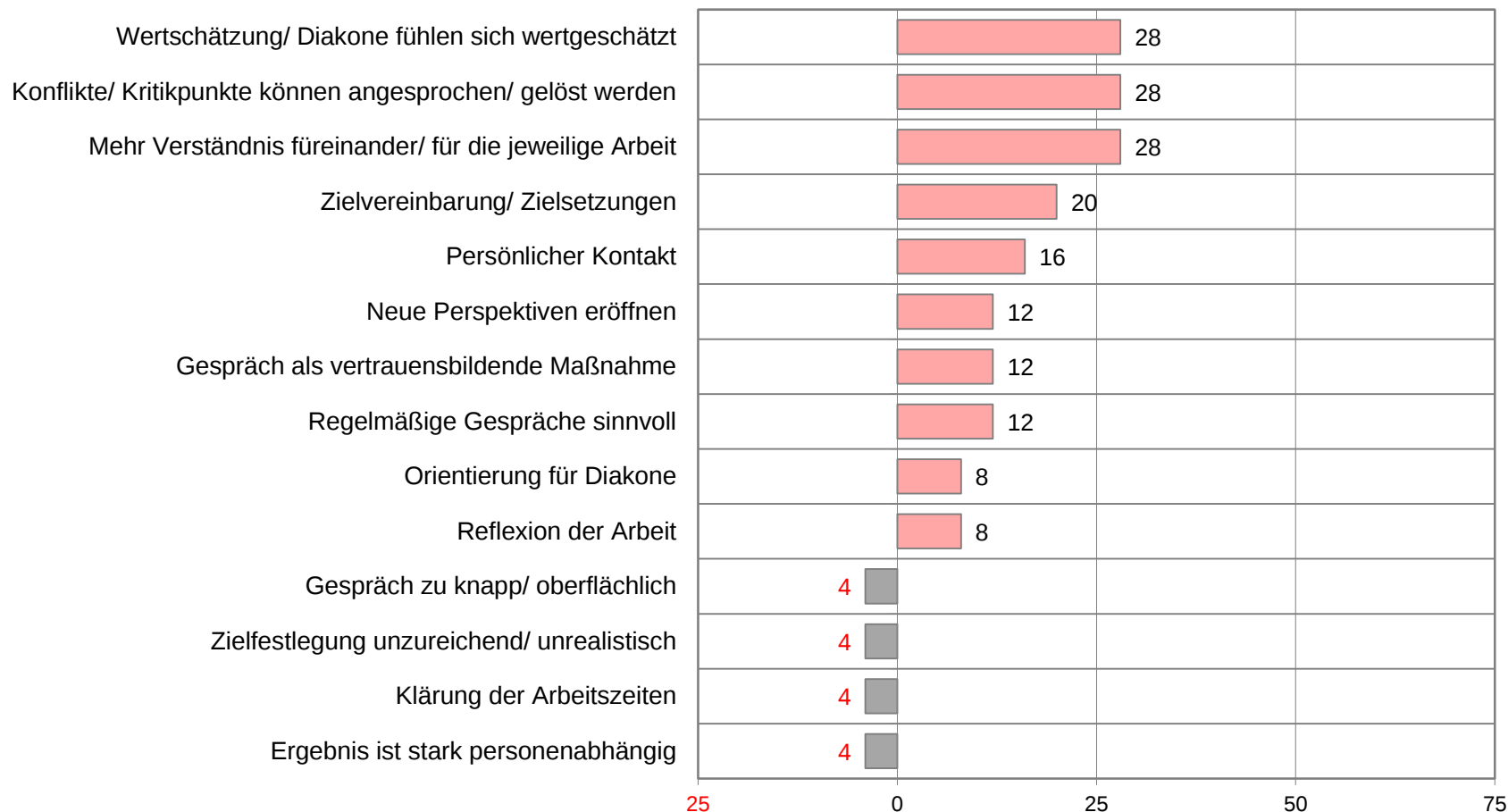
Nur Anstellungsträger:

27: **Warum haben Sie das Jahresgespräch als so hilfreich bzw. so wenig hilfreich erlebt?**

Basis: Nur Anstellungsträger, die selber Jahresgespräche durchgeführt haben (n = 25)

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich

Jahresgespräch



Angaben in %

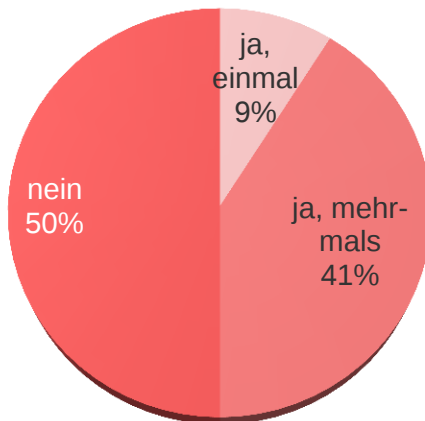
Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 36

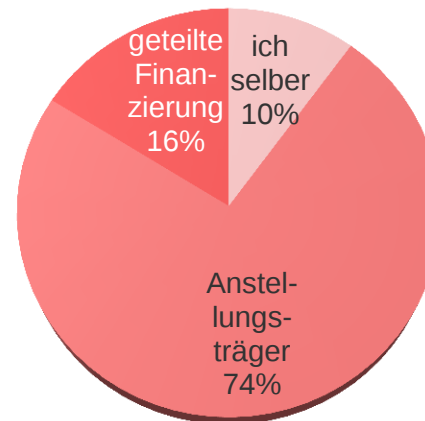
Nur Diakon*innen:

29-31: Inanspruchnahme und Bewertung von Supervision/ Coaching

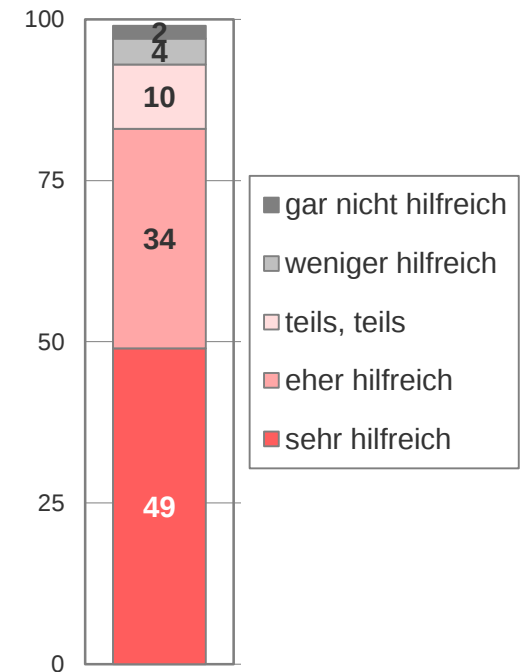
Haben Sie innerhalb der letzten 5 Jahre Supervision oder Coaching in Anspruch genommen?



Wer hat die letzte Supervision oder das letzte Coaching finanziert?



Wie hilfreich haben Sie das letzte Supervision oder das letzte Coaching erlebt?



32/28: Bewertung Umstrukturierung

Umstrukturierung

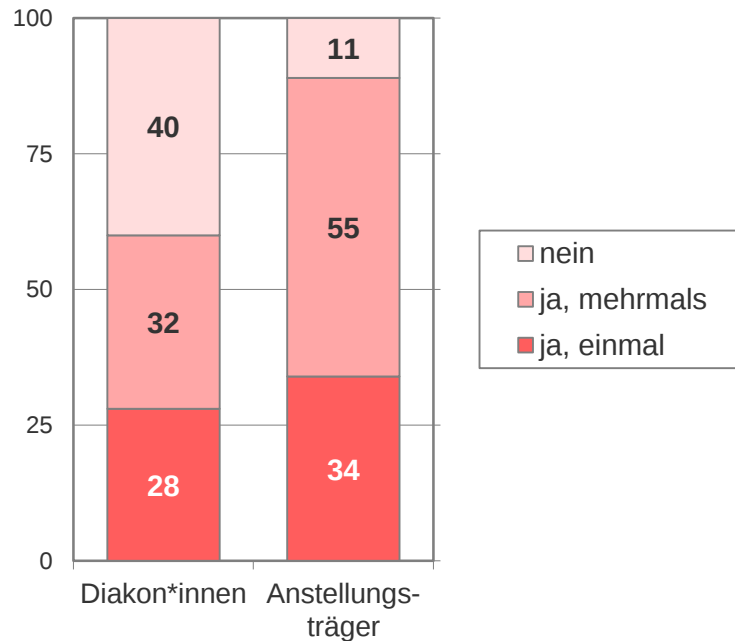
Häufigkeit Umstrukturierungen

Fragetext Diakon*innen:

Wurde ihr Arbeitsfeld in den letzten 5 Jahren umstrukturiert?

Fragetext Anstellungsträger:

Gab es bei Ihnen in den letzten 5 Jahren Umstrukturierungen?



Mitwirkung an Umstrukturierungen

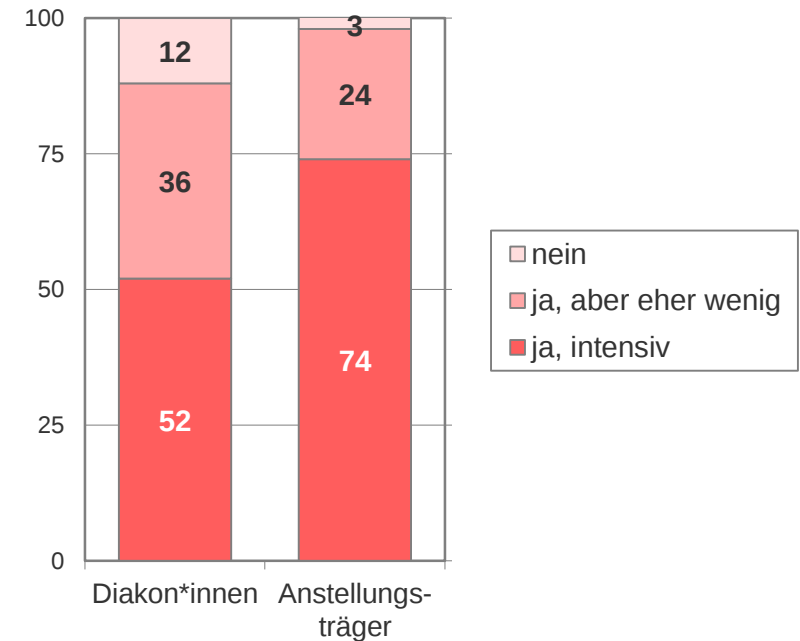
Basis: Nur bei Umstrukturierungen

Fragetext Diakon*innen (n = 192):

Wurden Sie an Umstrukturierungen beteiligt, konnten Sie daran mitwirken?

Fragetext Anstellungsträger (n = 34):

Wurden die Diakon*innen an den Umstrukturierungen beteiligt, konnten sie daran mitwirken?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

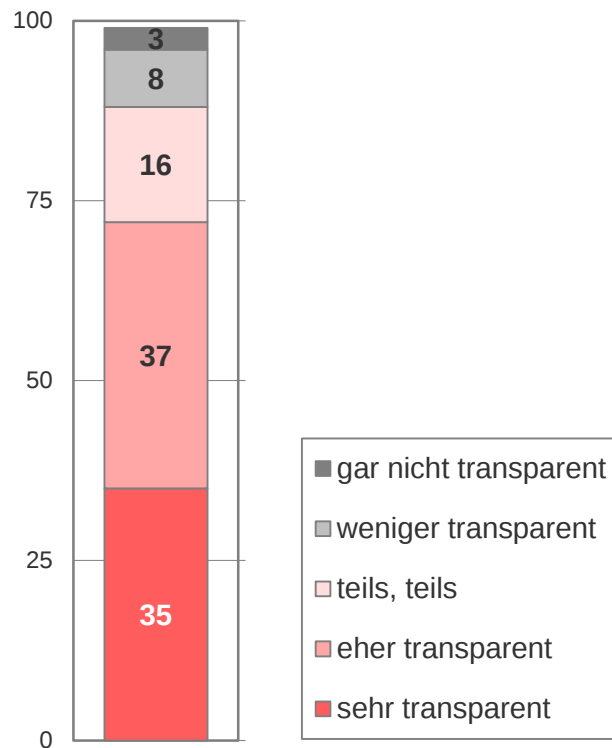
Chart Nr. 38

Nur Diakon*innen:

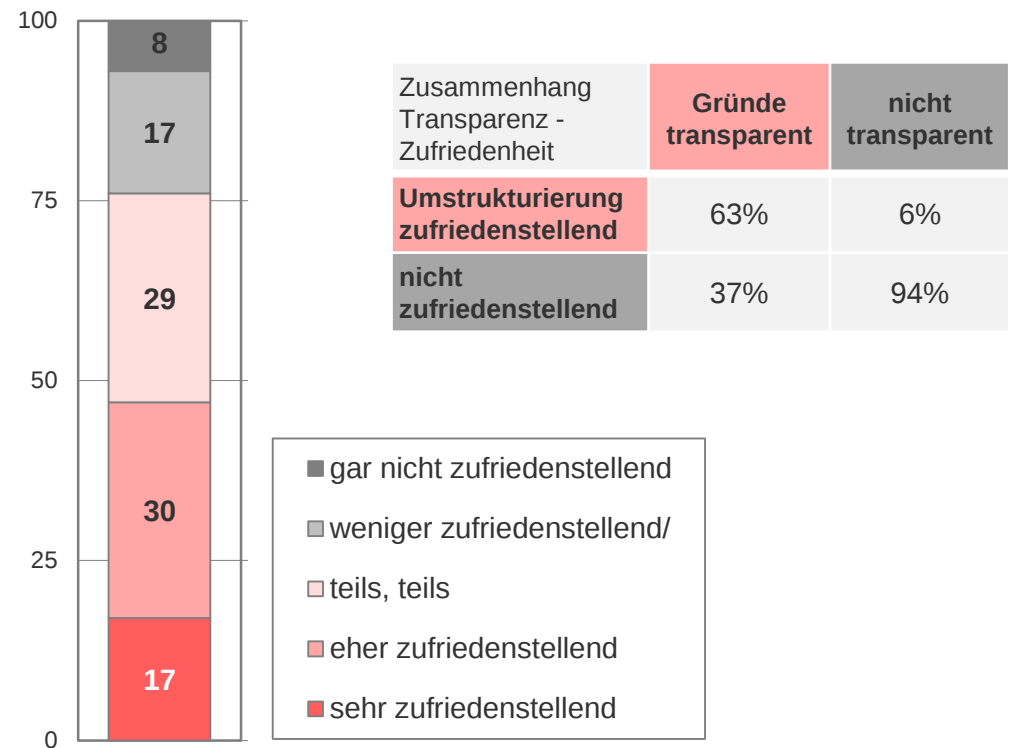
34-35: Bewertung Umstrukturierung

Basis: Nur bei Umstrukturierungen (n = 197)

Wie transparent waren für Sie die Gründe der letzten Umstrukturierung?



Wie zufriedenstellend haben Sie die letzte Umstrukturierung erlebt?



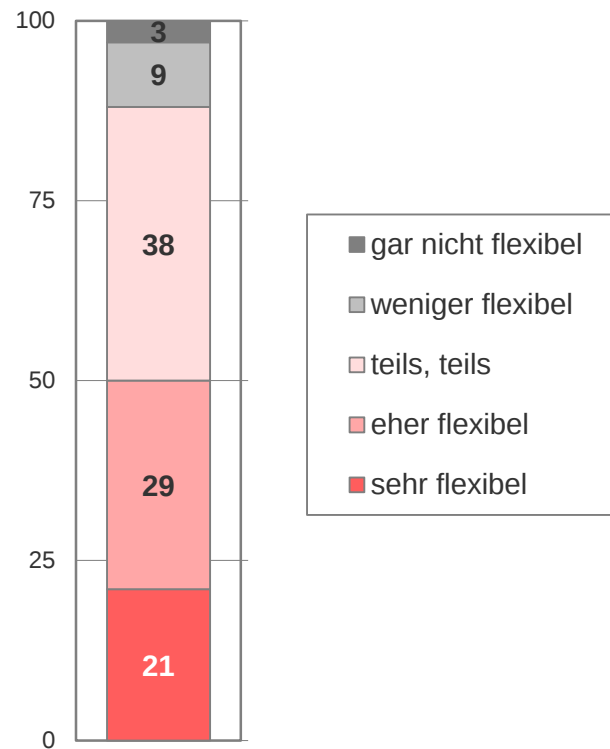
Nur Anstellungsträger:

30: **Bewertung Umstrukturierung**

Basis: Nur bei Umstrukturierungen (n = 34)

Umstrukturierung

Wie flexibel haben Sie die Diakon*innen im Rahmen der Umstrukturierungsprozesse erlebt?



Angaben in %

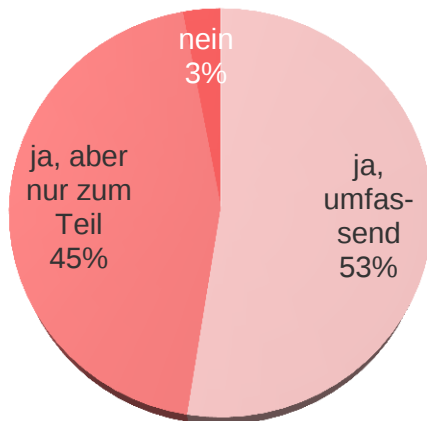
Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 40

Nur Anstellungsträger:

31-33: **Ausbildung der Diakon*innen**

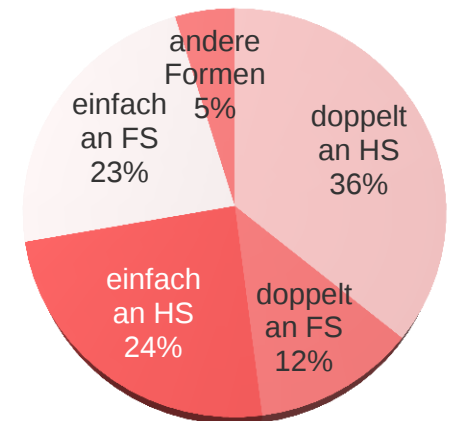
**Sind Ihnen als Ausbildungs-
träger die unterschiedlichen
Profile der Ausbildungen der
Diakon*innen bekannt?**



**Werden in Ihrem Kirchen-
kreis bewusst Diakon*innen
aus bestimmten Ausbil-
dungsstätten eingestellt?**



**Welche Art von Ausbildung
haben die bei Ihnen beschäf-
tigten Diakon*innen?**
(Verteilung der Ausbildungsformen)



Inhalt

I. Untersuchungsanlage

II. Ergebnisse:

1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
-  3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation

III. Zusammenfassung und Resümee

36-37: Aussagen zum kirchlichen Handeln: Aktueller Stellenwert

Berufsbild: Kirchliches Handeln

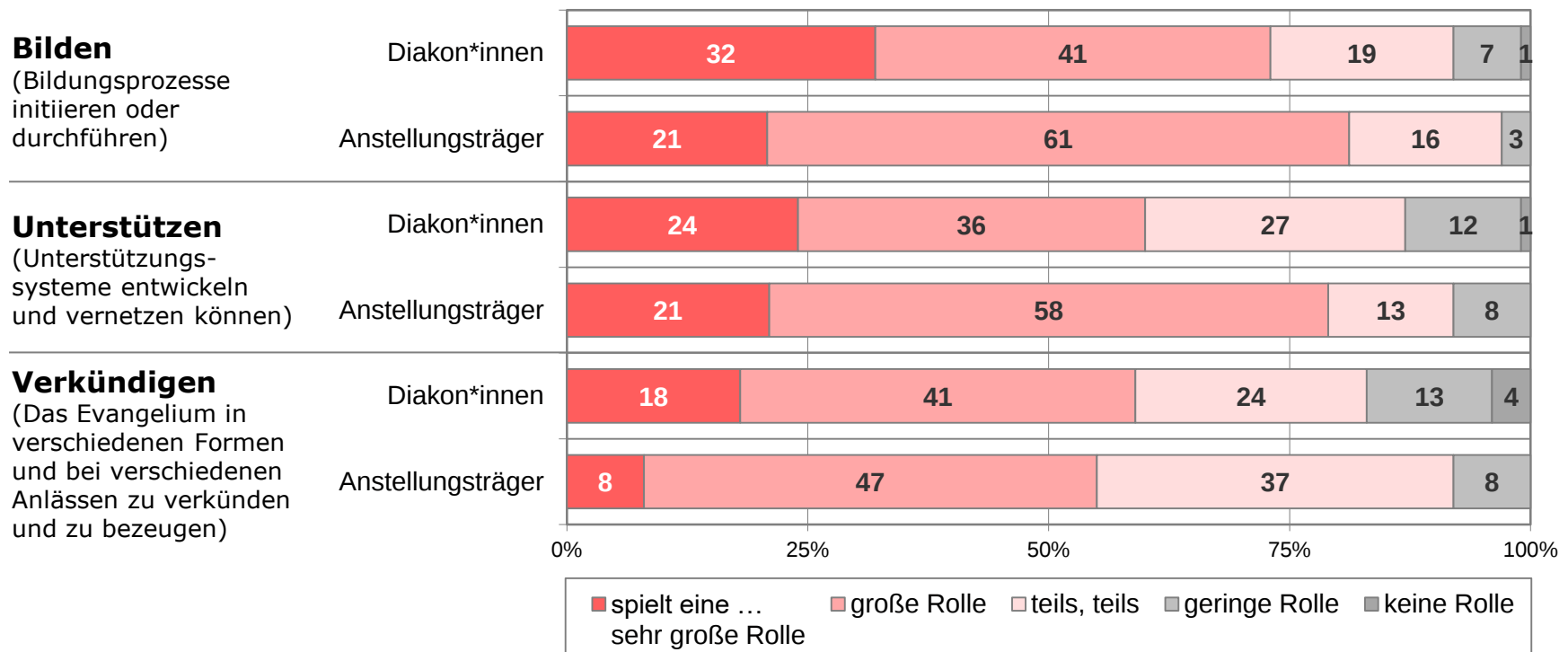
Einleitung: Im Bereich des kirchlichen Handelns werden die drei Modi Bilden - Unterstützen - Verkündigen unterschieden.

Fragetext Diakon*innen:

Wie verteilen sich diese drei Handlungsfelder bei Ihrer Tätigkeit?

Fragetext Anstellungsträger:

Wie verteilen sich diese drei Handlungsfelder auf die Tätigkeiten der bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen?



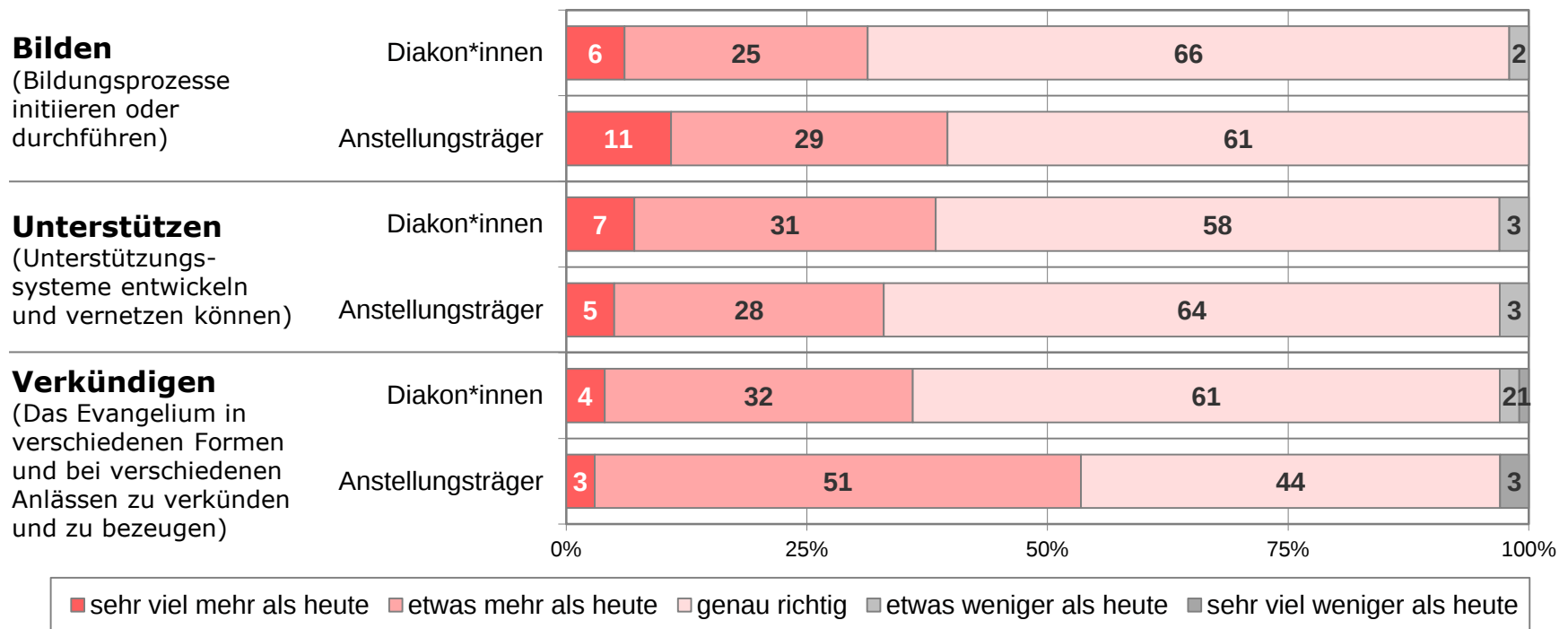
36-37: Aussagen zum kirchlichen Handeln: Gewünschter Stellenwert

Fragetext Diakon*innen:

Und welchen Stellenwert würden Sie sich für diese drei Handlungsfelder bei Ihrer Tätigkeit gerne wünschen?

Fragetext Anstellungsträger:

Und welchen Stellenwert würden Sie sich für diese drei Handlungsfelder bei der Tätigkeit der Diakon*innen gerne wünschen?



38/ 36: Rollenbild der Diakon*innen:

Aktuelle Rolle

Antwort dichotom „trifft zu“/ „trifft nicht zu“. Anteil „trifft zu“

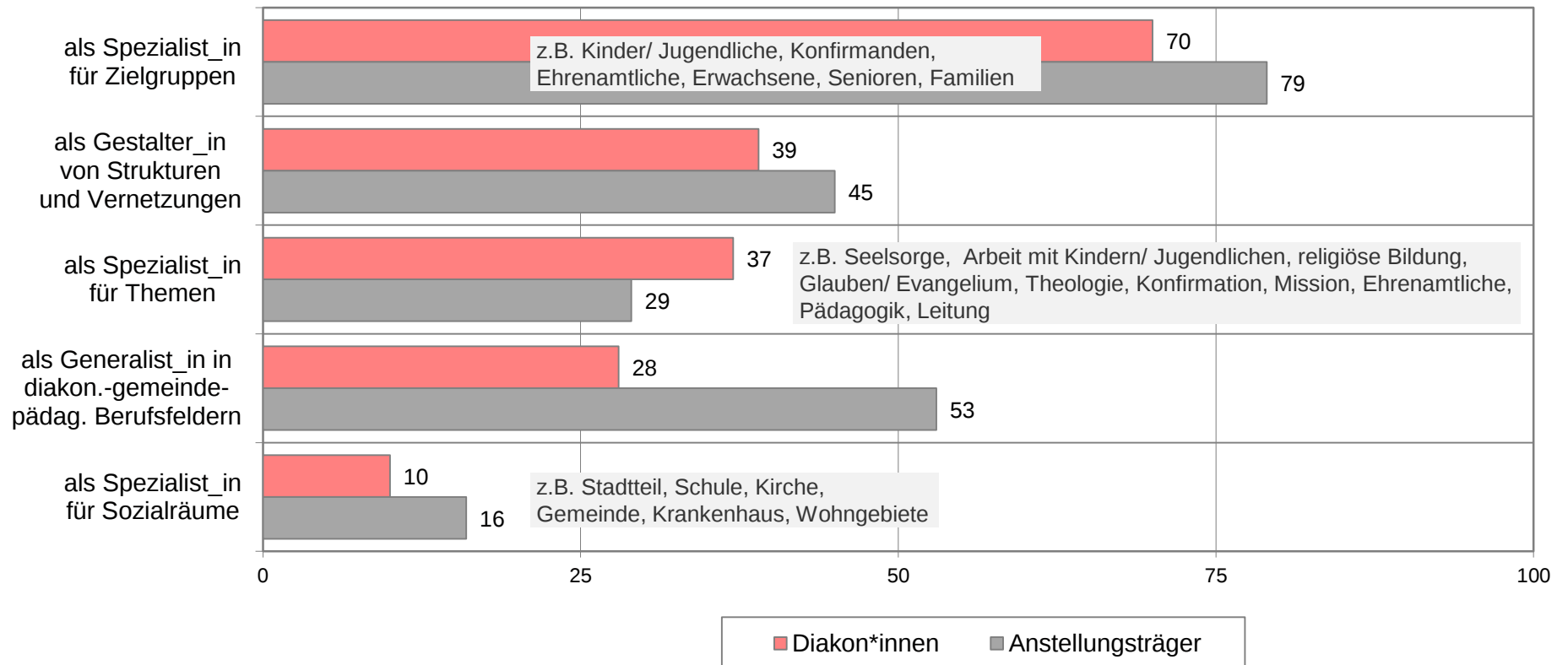
Berufsbild Diakon*in

Fragetext Diakon*innen:

In welcher Rolle arbeiten Sie aktuell als Diakon*in?

Fragetext Anstellungsträger:

In welcher Rolle sehen Sie die Diakon*innen aktuell bei der Tätigkeit in Ihrem Zuständigkeitsbereich?



Angaben in %. Beispiele aus Sicht Diakon*innen. Reihenfolge nach Häufigkeit der Antworten

Nur Diakon*innen:

38-39: **Rollenbild der Diakon*innen:**

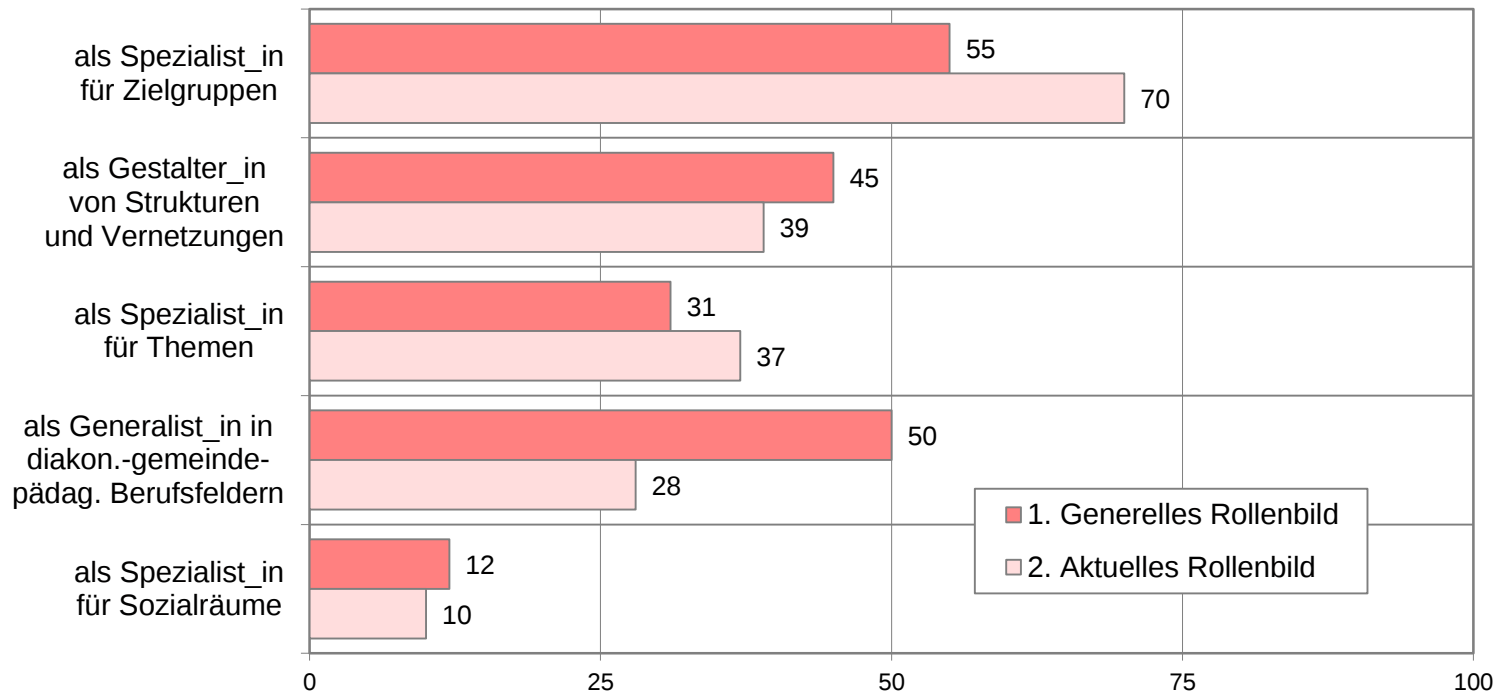
Vergleich generelle und aktuelle Rolle

Antwort dichotom trifft zu/ trifft nicht zu. Anteil „trifft zu“



Fragetext Diakon*innen:

1. In welcher Rolle sehen Sie sich generell als Diakon*in?
2. In welcher Rolle arbeiten Sie aktuell als Diakon*in?



Nur Anstellungsträger:

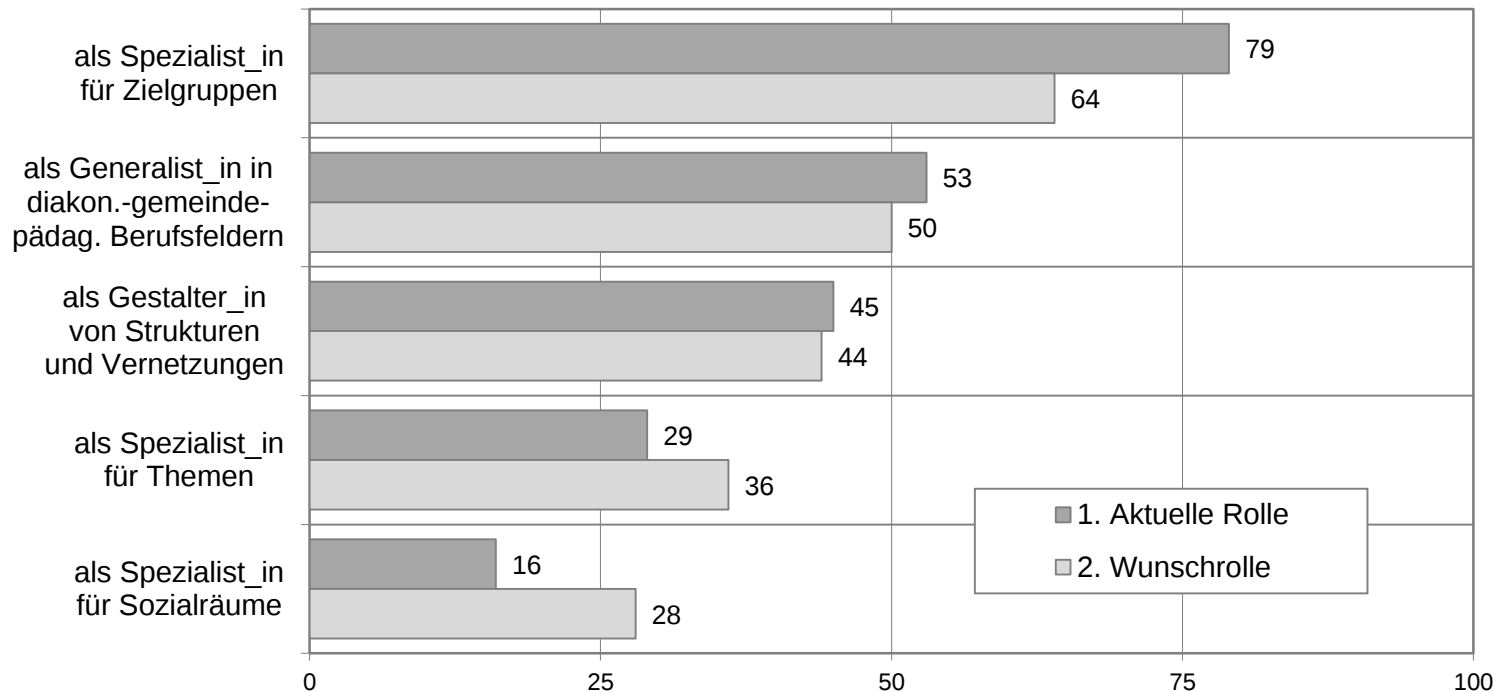
36-37: **Rolle der Diakon*innen:**

Vergleich aktuelle Rolle und Wunschrolle

Antwort dichotom trifft zu/ trifft nicht zu. Anteil „trifft zu“

Fragetext Anstellungsträger:

1. In welcher Rolle sehen Sie die Diakon*innen aktuell bei der Tätigkeit in Ihrem Zuständigkeitsbereich?
2. In welcher Rolle würden Sie sich gerne die bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen wünschen?



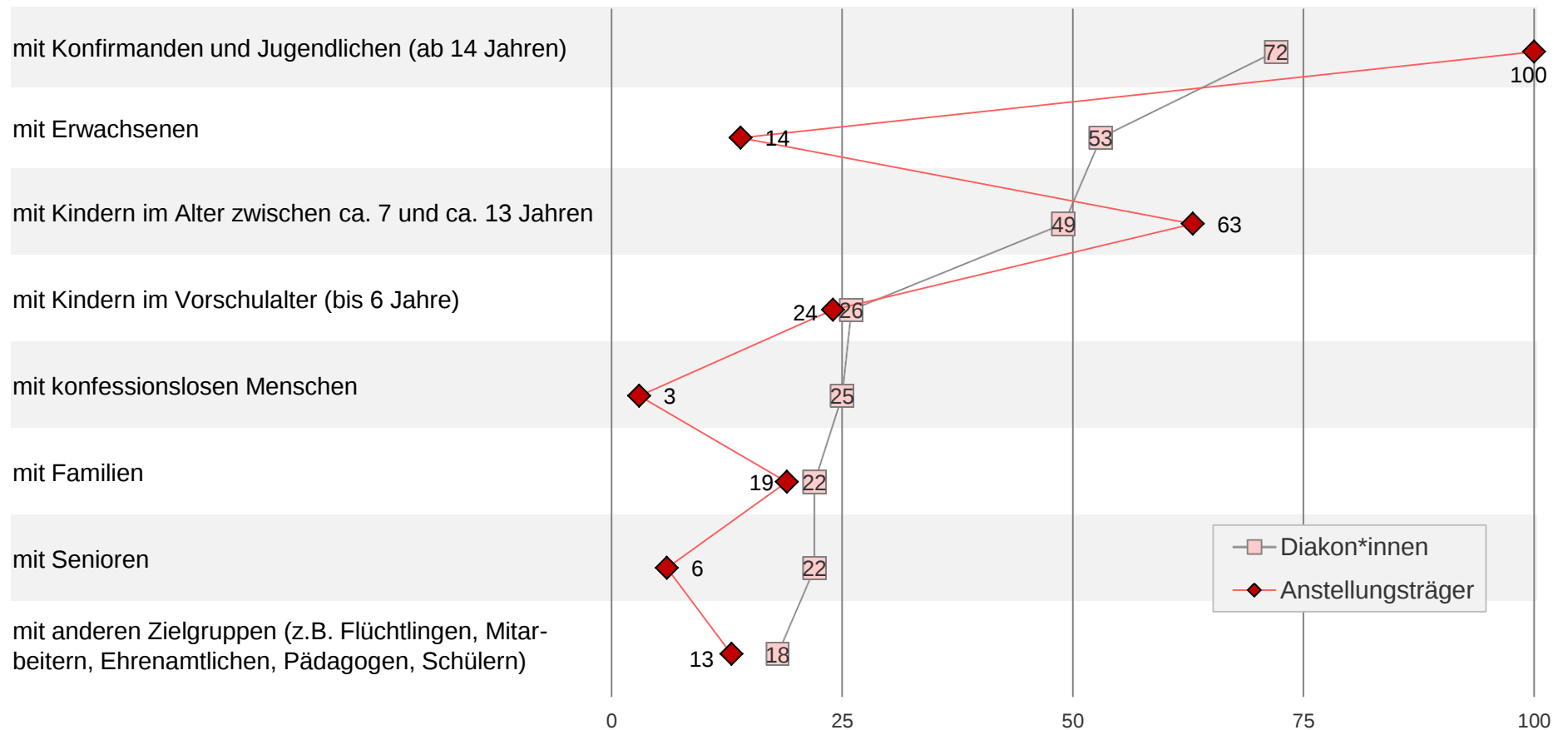
40/ 38: **Aktuelle Zielgruppen der Diakon*innen**

(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„sehr häufig“ bzw. sehr hoher Stellenwert“ bis 5=„nie“ bzw. sehr geringen Stellenwert“)

Zielgruppen

Fragetext Diakon*innen: Wie häufig arbeiten Sie aktuell mit den folgenden Zielgruppen?

Fragetext Anstellungsträger: Welchen Stellenwert nimmt die Arbeit mit den folgenden Zielgruppen durch die ... Diakon*innen aktuell ein?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 48

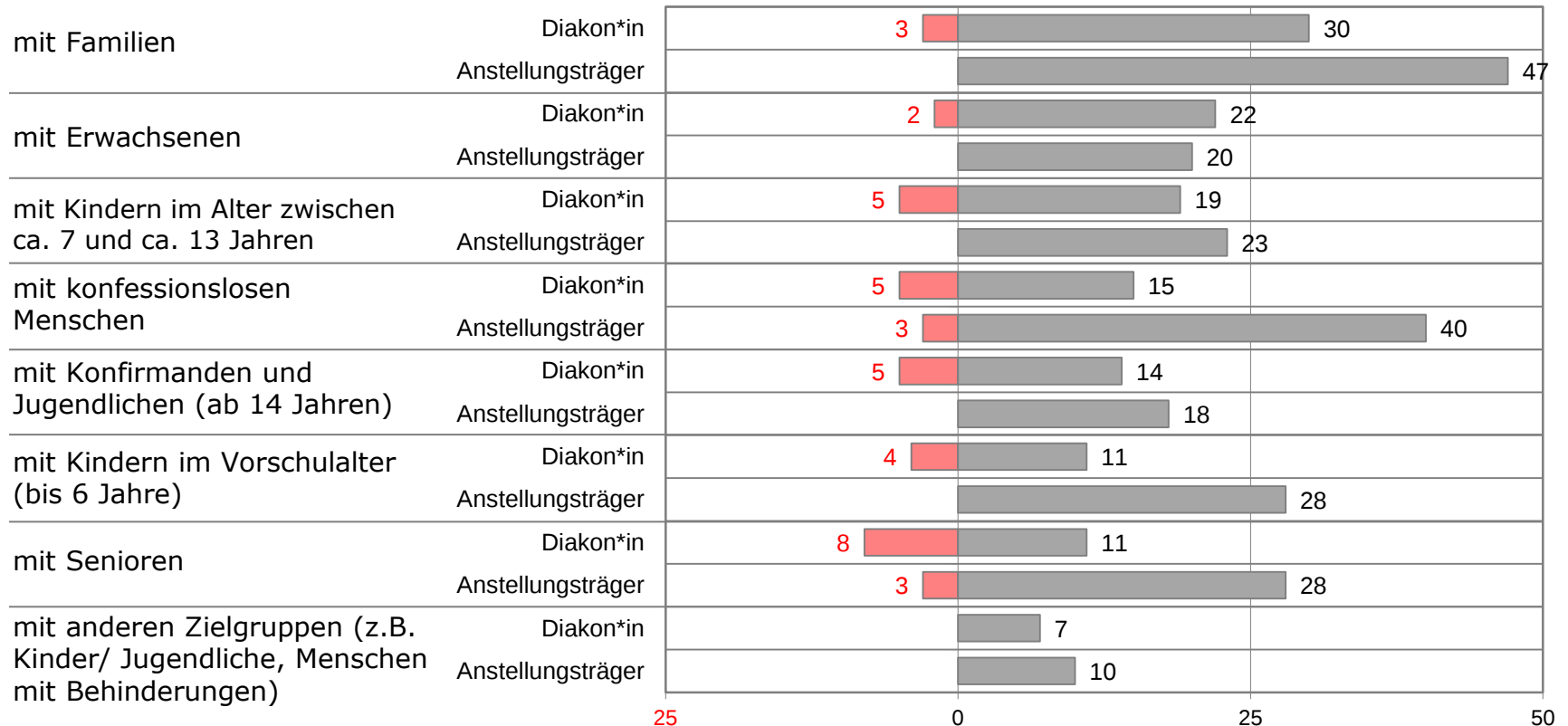
41/ 39: **Wunschzielgruppen der diakonischen Tätigkeit**

(Anteile „häufiger/höheren als heute“ bzw. „seltener/ geringeren als heute“ auf einer 3er-Skala.

Differenz zu 100 = mittlere Antwort „gleich häufig/ unverändert“)

Fragetext Diakon*innen: Wie häufig würden sie gerne mit den folgenden Zielgruppen arbeiten?

Fragetext Anstellungsträger: Welchen Stellenwert der Arbeit der Diakon*innen würden Sie sich ... wünschen?



■ seltener/ geringer ■ häufiger/ höher

42/40: Themenbereiche der Diakon*innen

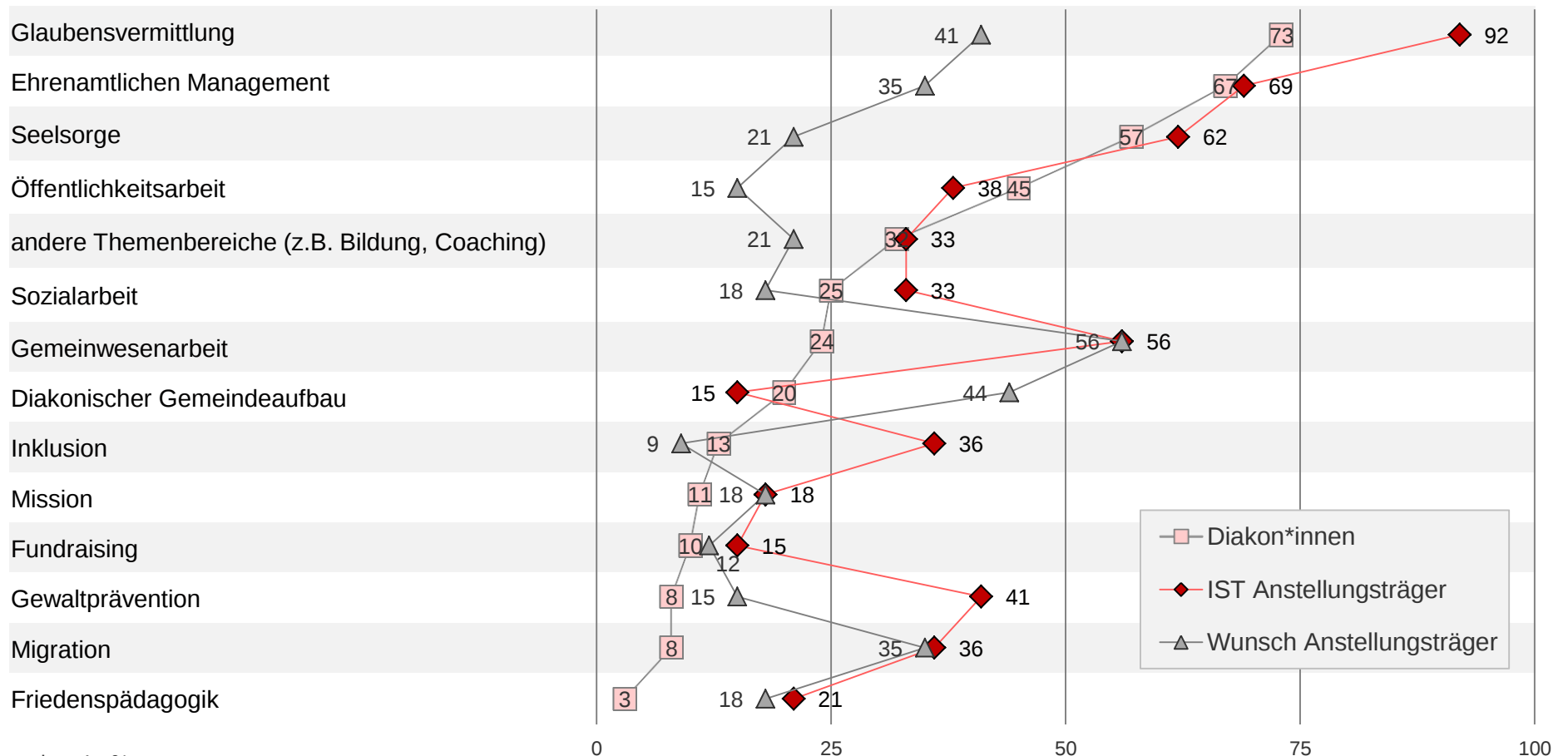
Liste mit Themenbereichen. Angaben dichotom. Die Diakon*innen sollten die wichtigsten (maximal 5) Themenfelder benennen

Themenschwerpunkte der Arbeit

Fragetext Diakon*innen: In welchen Themenbereichen sind Sie tätig?

Fragetext Anstellungsträger: In welchen Themenbereichen sind die bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen tätig?

Wo wünschen Sie sich eine intensivere Arbeit der Diakon*innen?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

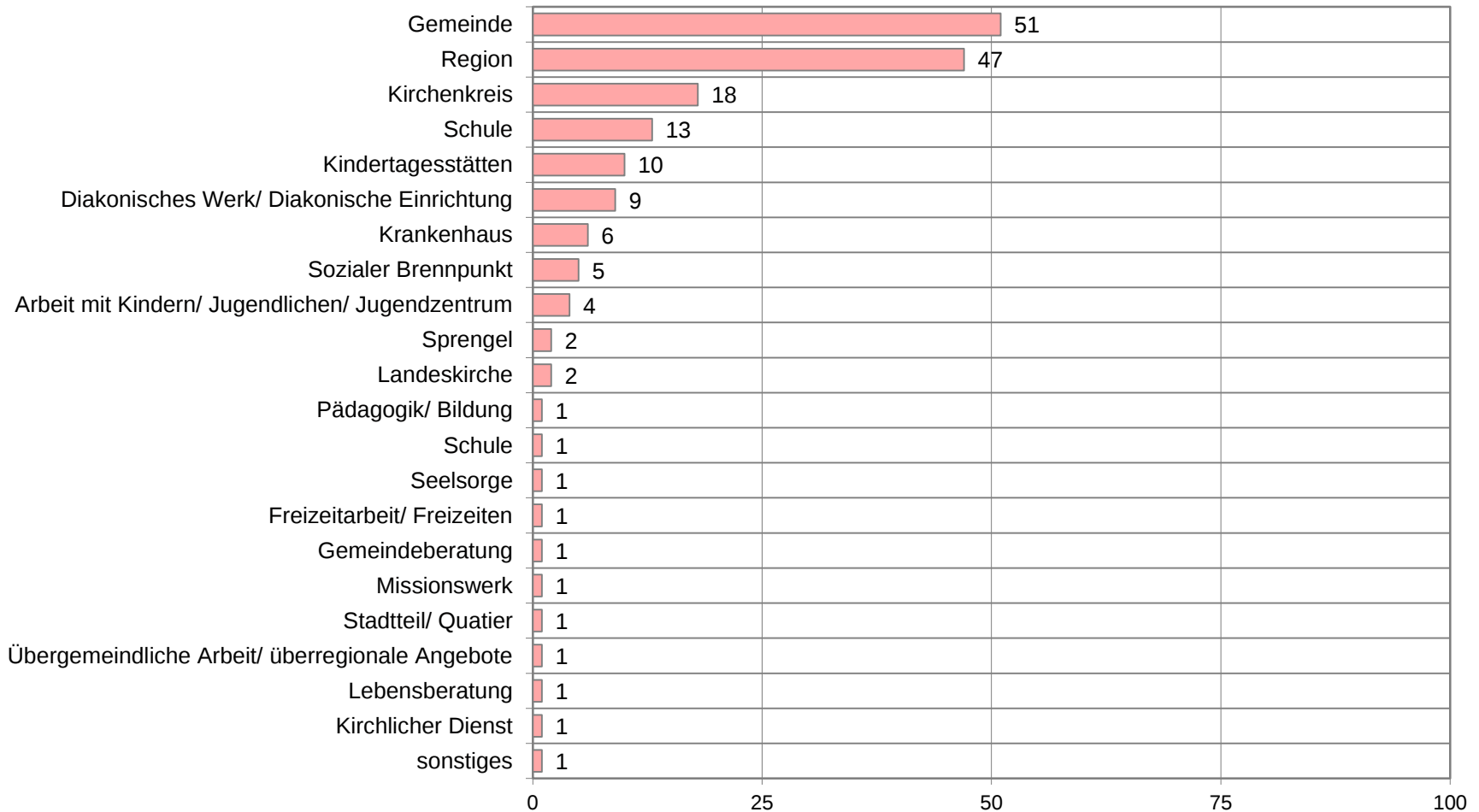
Chart Nr. 50

Nur Diakon*innen:

43: **Wo ist der Kern Ihres Arbeitsfeldes?**

Listenvorgabe mit Erweiterungsmöglichkeit. Es konnten max. drei wichtige Arbeitsfelder angekreuzt werden

Arbeitsfelder



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

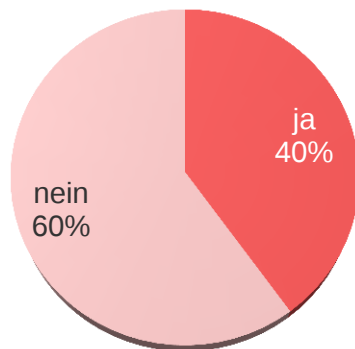
Chart Nr. 51

Nur Diakon*innen:

44-45: **Andere oder stärkere Impulse der Arbeit**

Impulse

44: **Würden Sie mit Ihrer Fachlichkeit gerne andere oder stärkere Impulse im Rahmen Ihrer Tätigkeit setzen?**

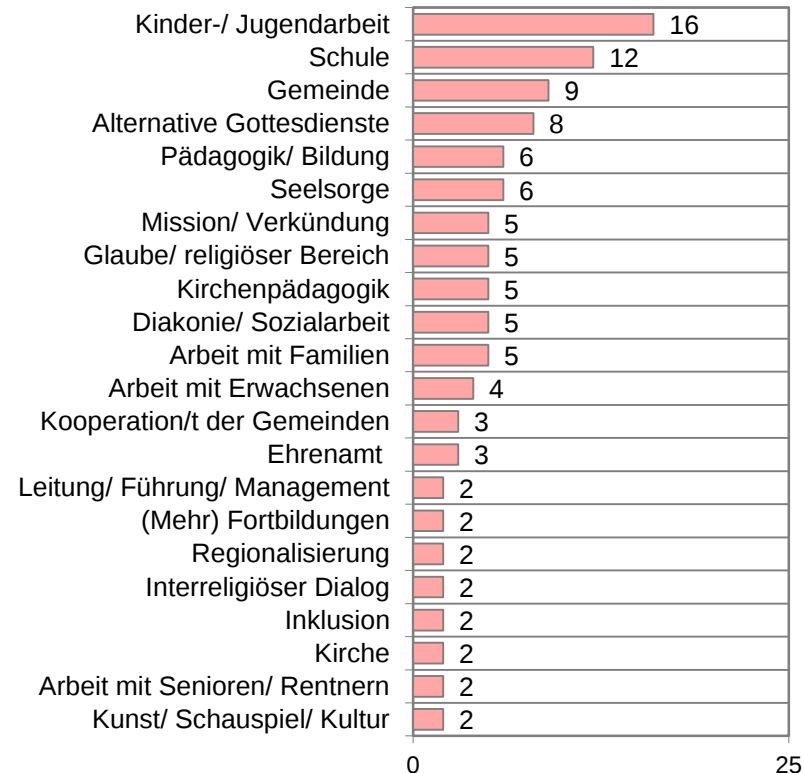


45: **In welchen Bereichen würden Sie gerne mehr Impulse setzen?**

ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich

Nennungen ab 2 Prozent Anteil

Filter: Nur Personen, die andere/ stärkere Impulse setzen wollen (n = 129)

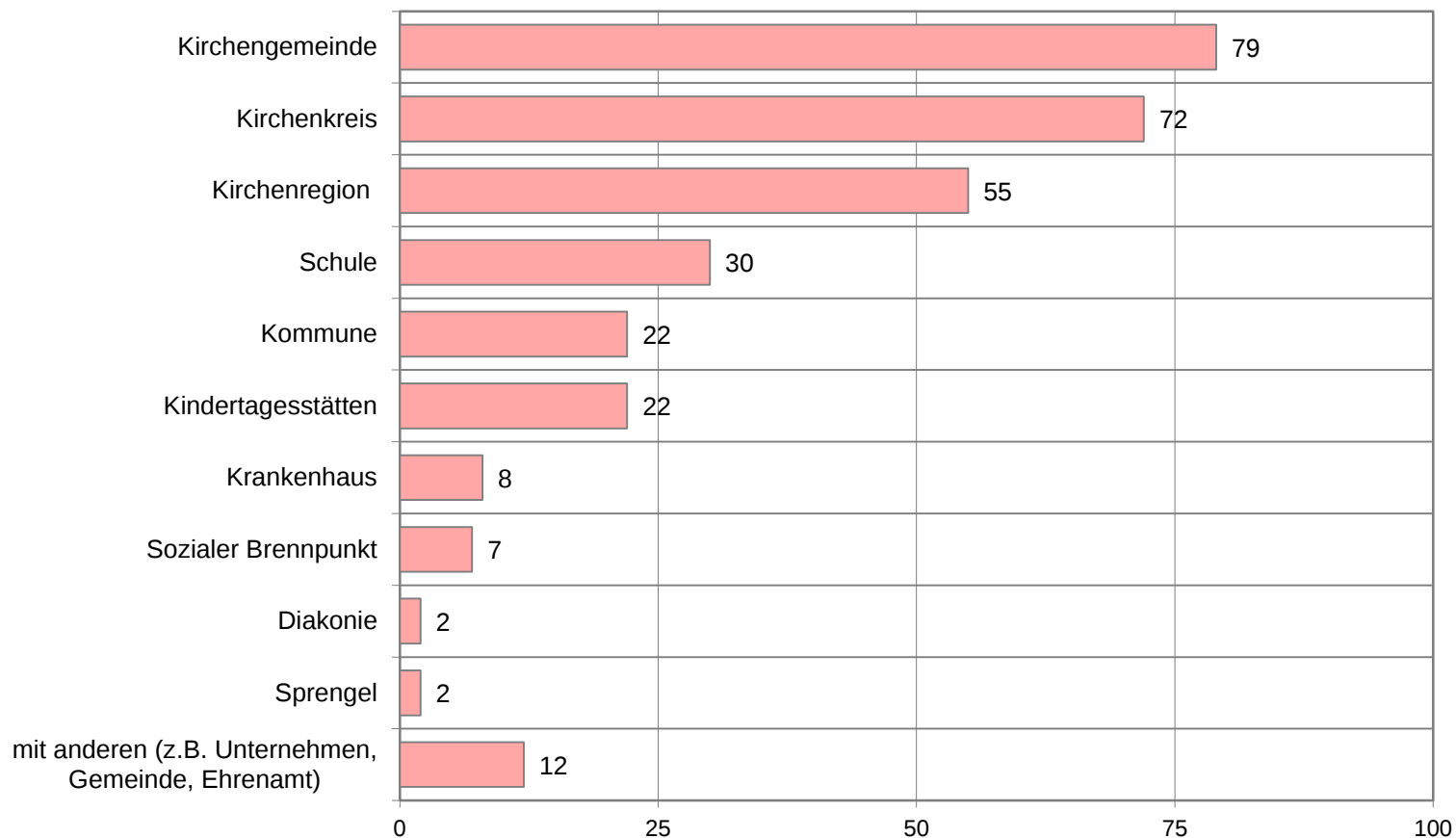


Nur Diakon*innen:

46: Mit wem arbeiten Sie zusammen?

Listenvorgabe mit Erweiterungsmöglichkeit. Es konnten max. drei wichtige Bereiche angekreuzt werden

Zusammenarbeit

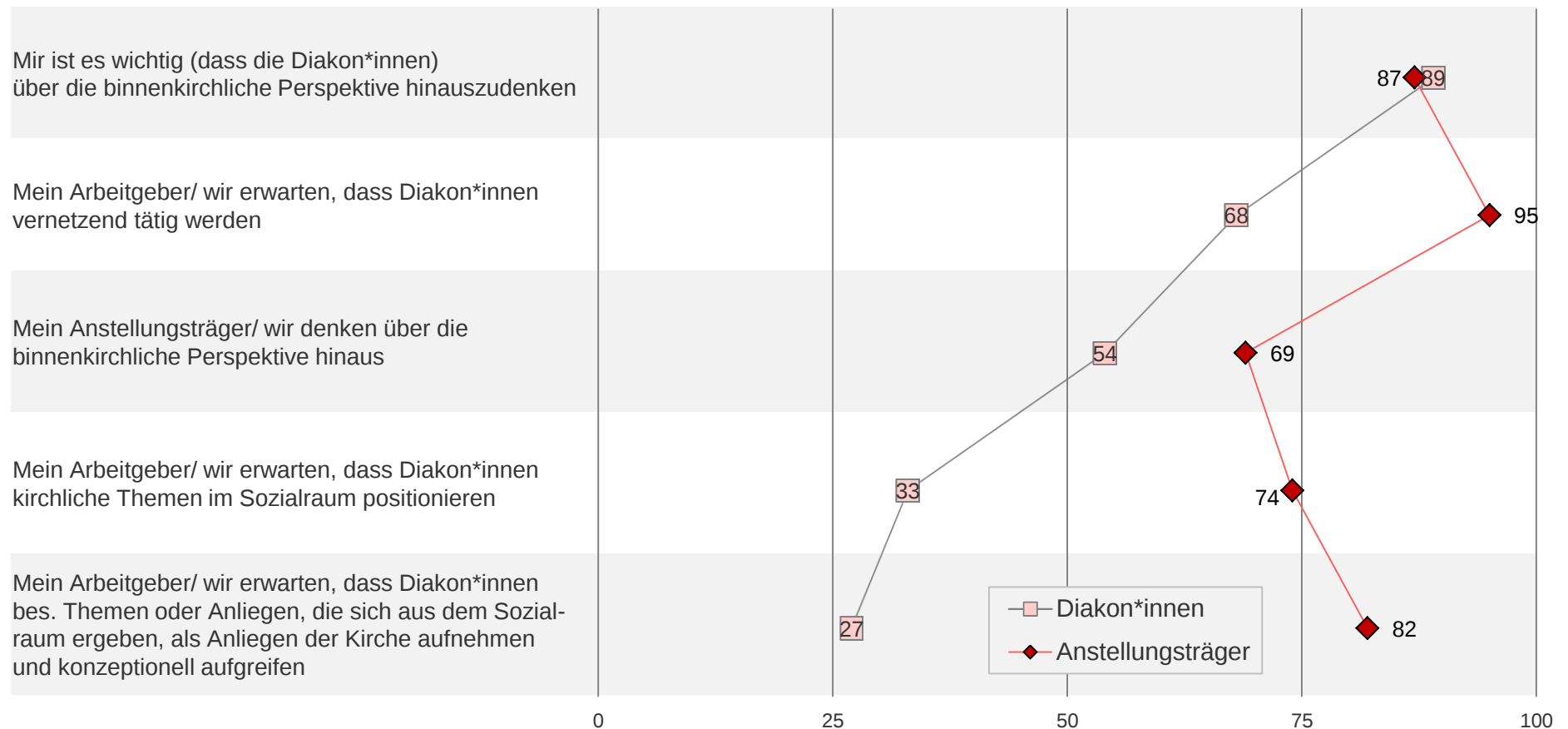


47/ 42: **Aussagen zur Ausrichtung der Tätigkeit**
(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„trifft voll und ganz zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“. Antworttexte sind gekürzt)

Ausrichtung der Tätigkeit

Fragetext Diakon*innen: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zur Ausrichtung Ihrer Tätigkeit zu?

Fragetext Anstellungsträger: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Situation als Arbeitgeber der Diakon*innen zu?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 54

Inhalt

I. Untersuchungsanlage

II. Ergebnisse:

1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
-  4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation

III. Zusammenfassung und Resümee

Nur Diakon*innen:

48-49: **Aussagen zur Berufsmotivation**

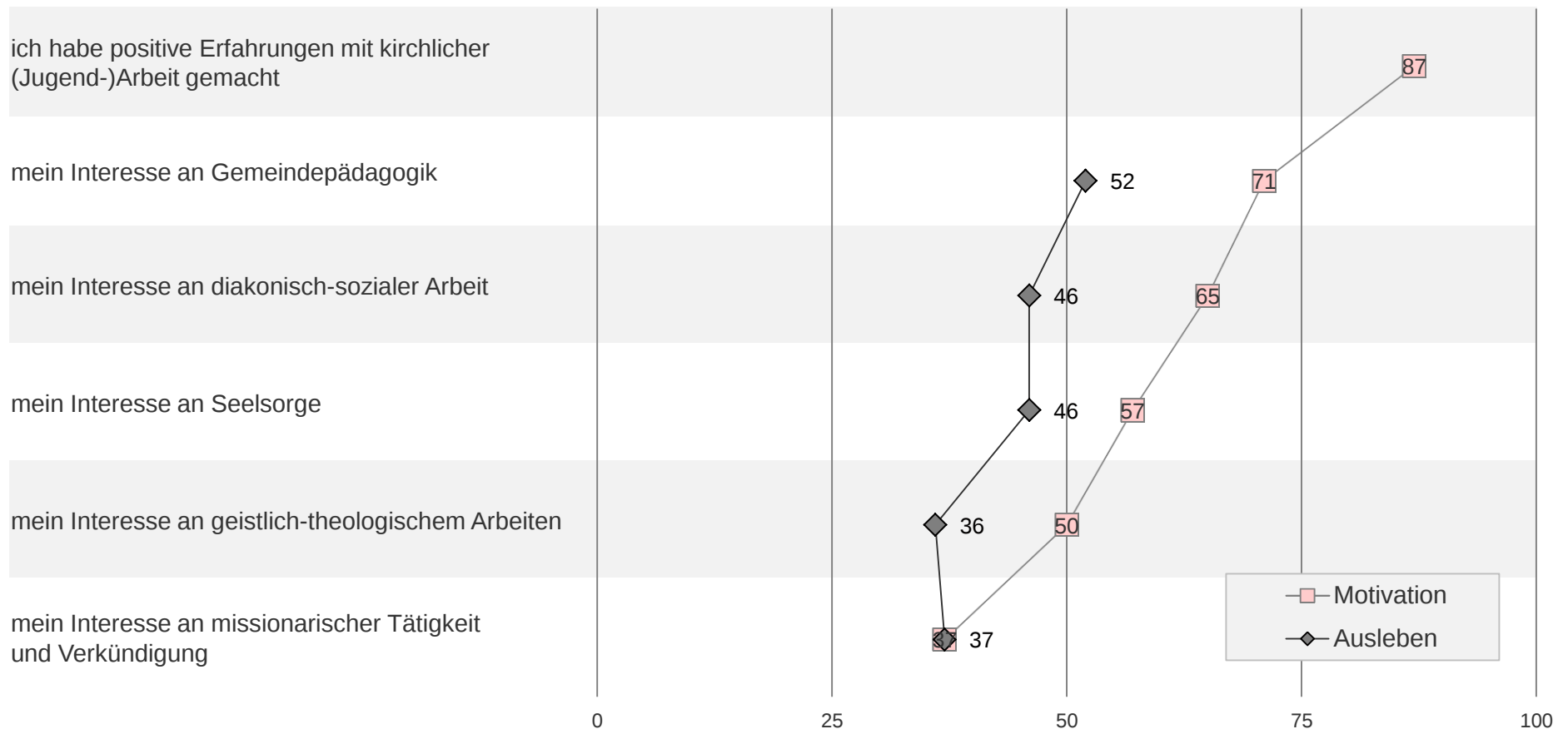
(Anteil Top-2-Box 1+2 auf Antwortskala von 1=„sehr stark“ bis 5=„gar nicht“.

Antworttexte sind gekürzt)

Motivation der Berufswahl

Fragetext Fr. 48: Was ist - oder war - Ihre Motivation, für den Arbeitgeber Kirche tätig zu sein?

Fragetext Fr. 49: Wie stark können Sie dieses Interesse in Ihrer aktuellen Arbeit ausleben?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

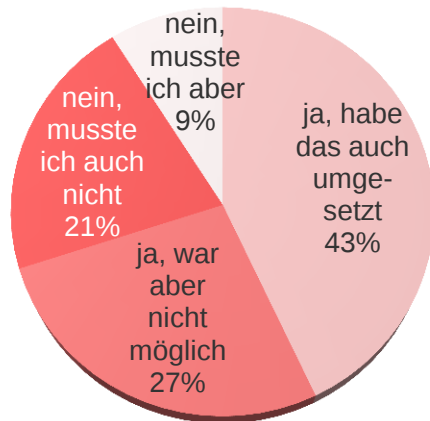
Chart Nr. 56

Nur Diakon*innen:

50-52: Berufliche Veränderung

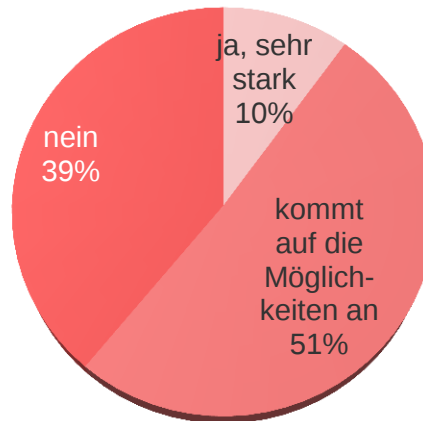
Berufliche Veränderung

Hatten Sie in der Vergangenheit das Bedürfnis nach einer beruflichen Veränderung, und wenn ja, war das möglich? *



* keine signifikanten Unterschiede zwischen den Ausbildungsgängen

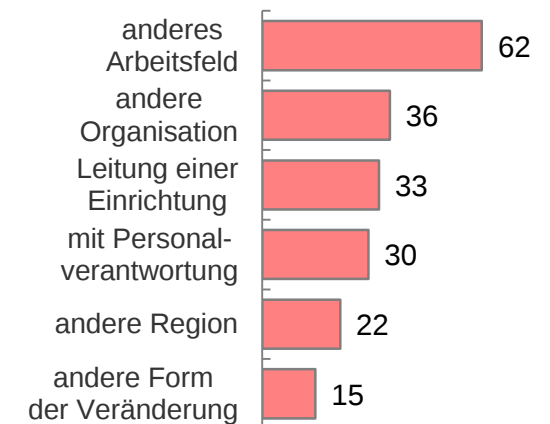
Haben Sie aktuell den Wunsch nach beruflicher Veränderung?



	Doppelt		Einfach	
	an HS	an FS	an HS	an FS
ja	18	22	8	5
kommt drauf an	39	51	54	51
nein	43	27	39	44

In welche Richtung könnten Sie sich eine berufliche Veränderung vorstellen?

Basis: Nur bei Wunsch nach Veränderung, n = 206. Listenvorgabe, erweiterbar. Mehrfachantworten möglich



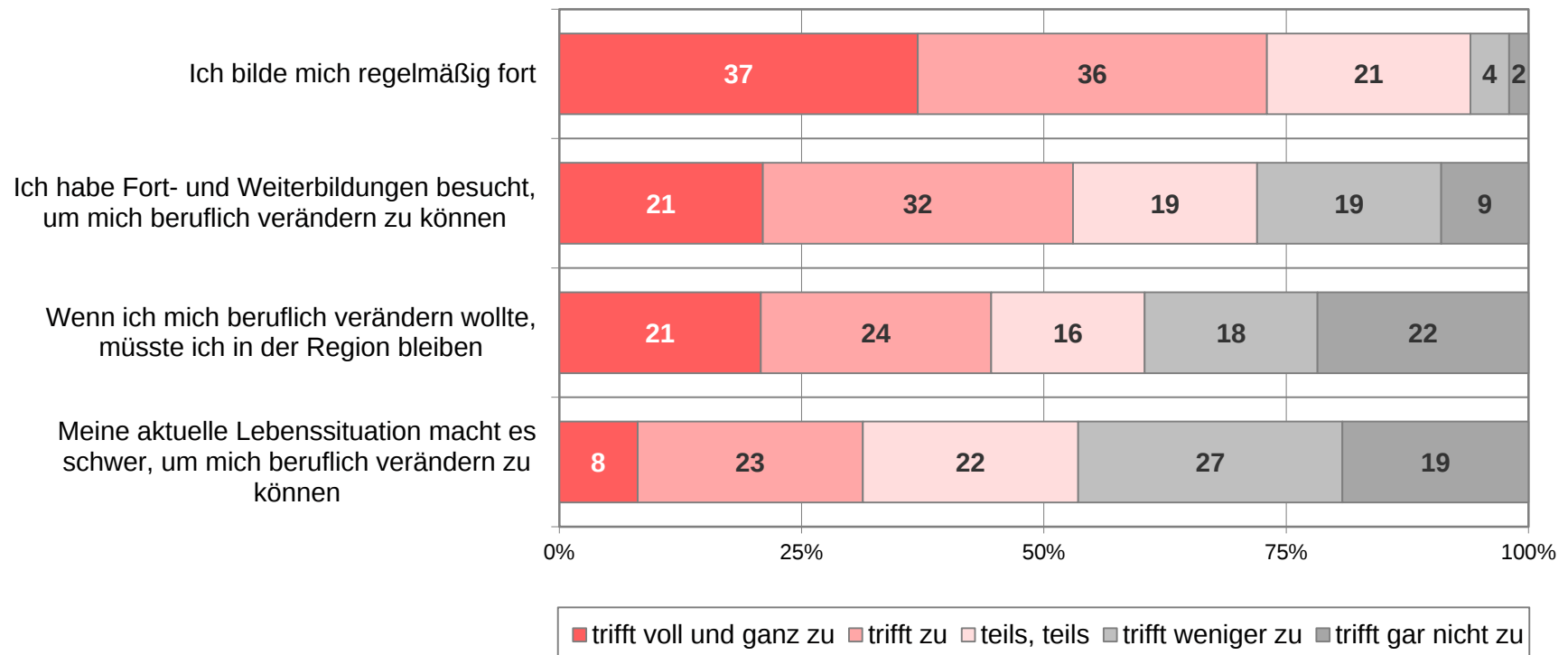
Nur Diakon*innen:

53: **Aussagen zur beruflichen Veränderung und zur Fortbildung**

Veränderung und Fortbildung

Fragetext Diakon*innen:

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zum Thema berufliche Veränderung und Fortbildung auf Sie zu?

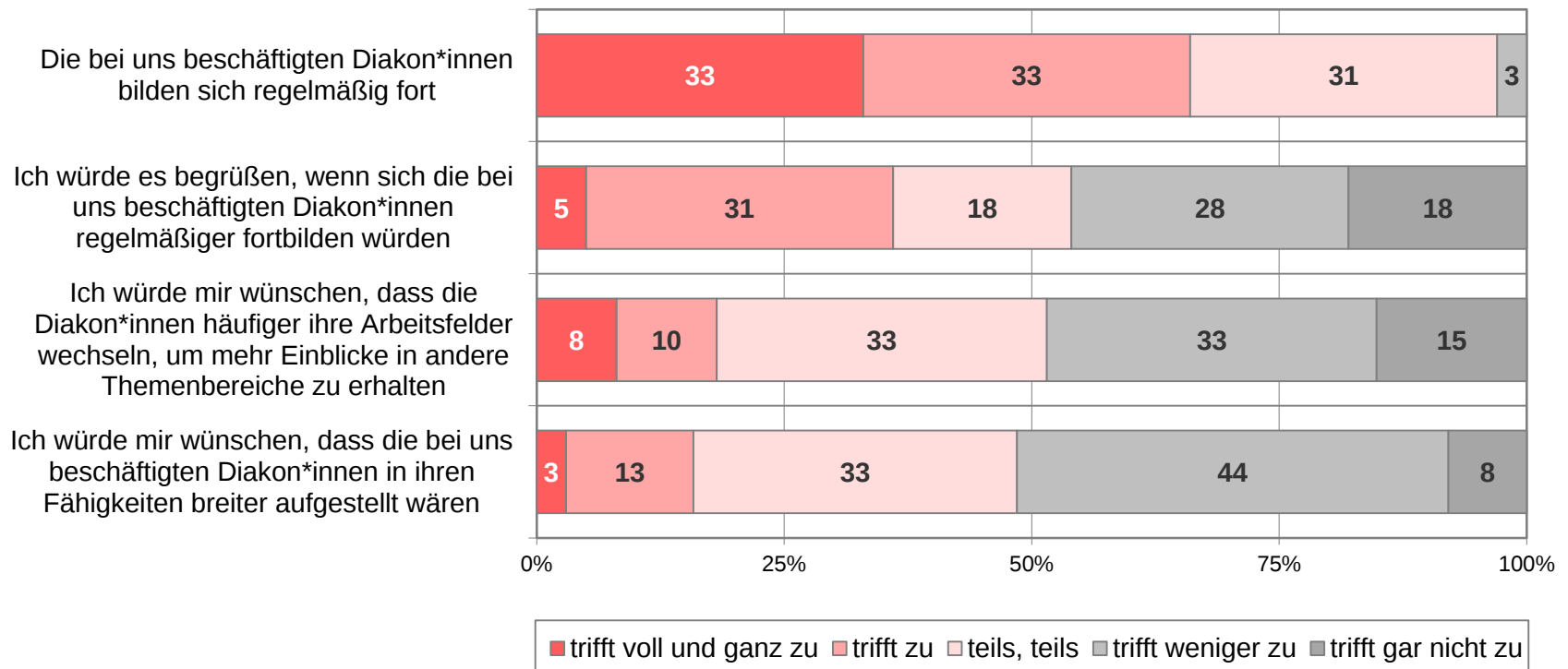


Nur Anstellungsträger:

43: Aussagen zur beruflichen Veränderung und zur Fortbildung

Fragetext Anstellungsträger:

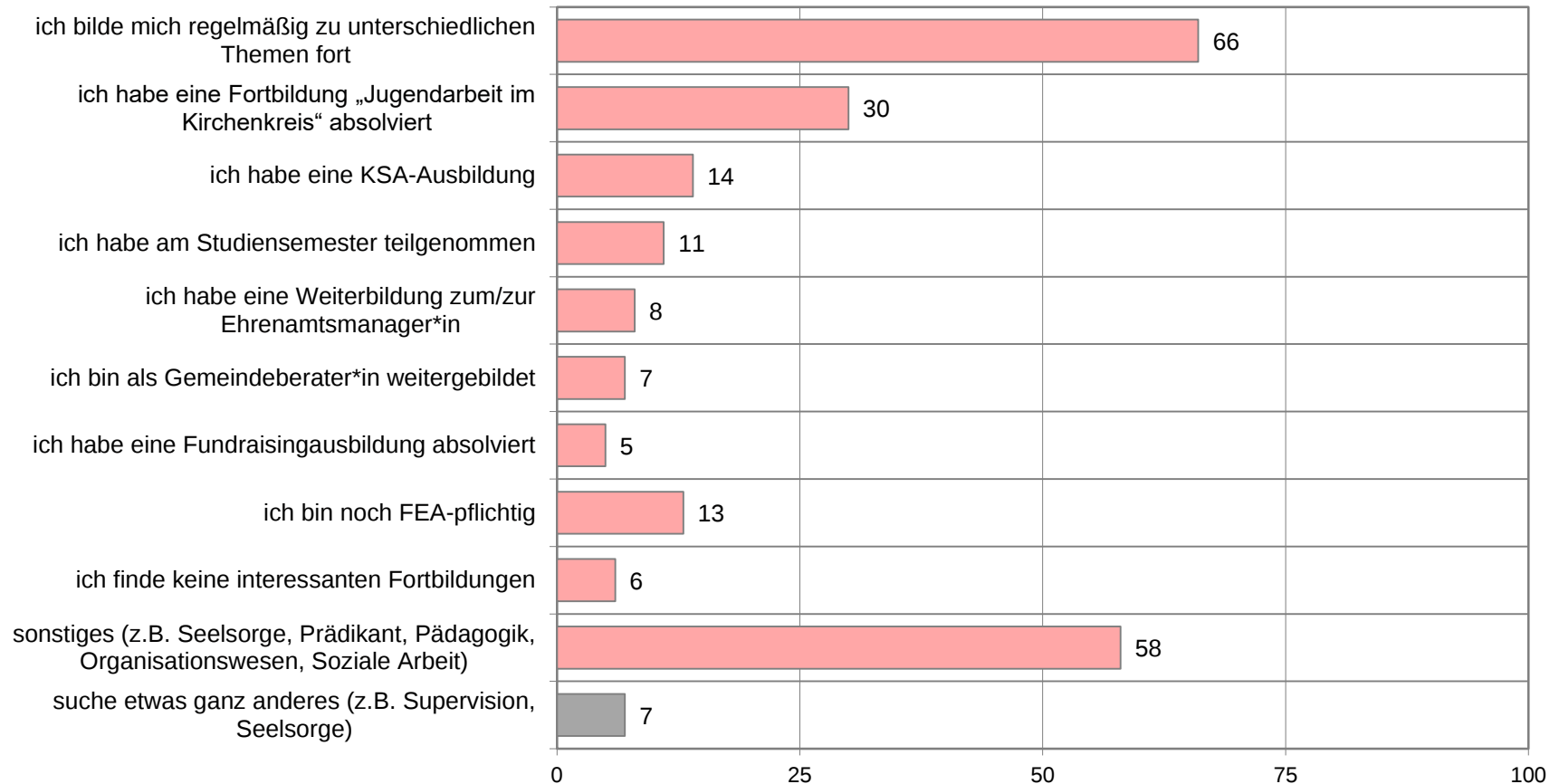
Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zum Thema berufliche Veränderung und Fortbildung zu?



Nur Diakon*innen:

54: **An welchen Fortbildungsangeboten haben Sie teilgenommen?**

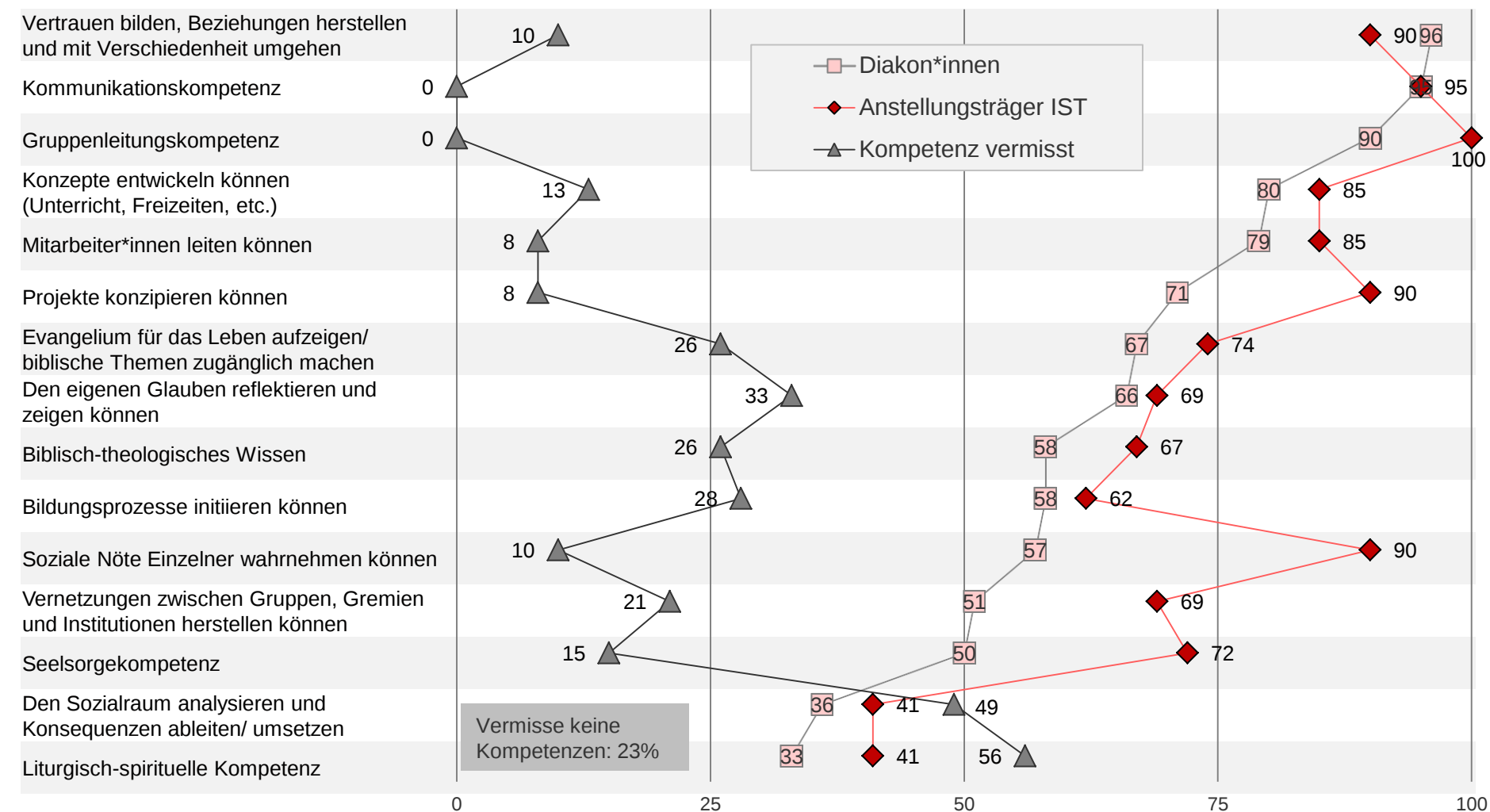
Listenvorgabe mit Erweiterungsmöglichkeit. Mehrfachantworten möglich



55/40: **Wie häufig wenden Sie erworbene Kompetenzen in Ihrem beruflichen Alltag an?/ Welche Kompetenzen nehmen Sie bei den ... Diakon*innen wahr? Und welche vermissen Sie?**

Liste mit Kompetenzen (Texte gekürzt). Angaben dichotom

Kompetenzen



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 61

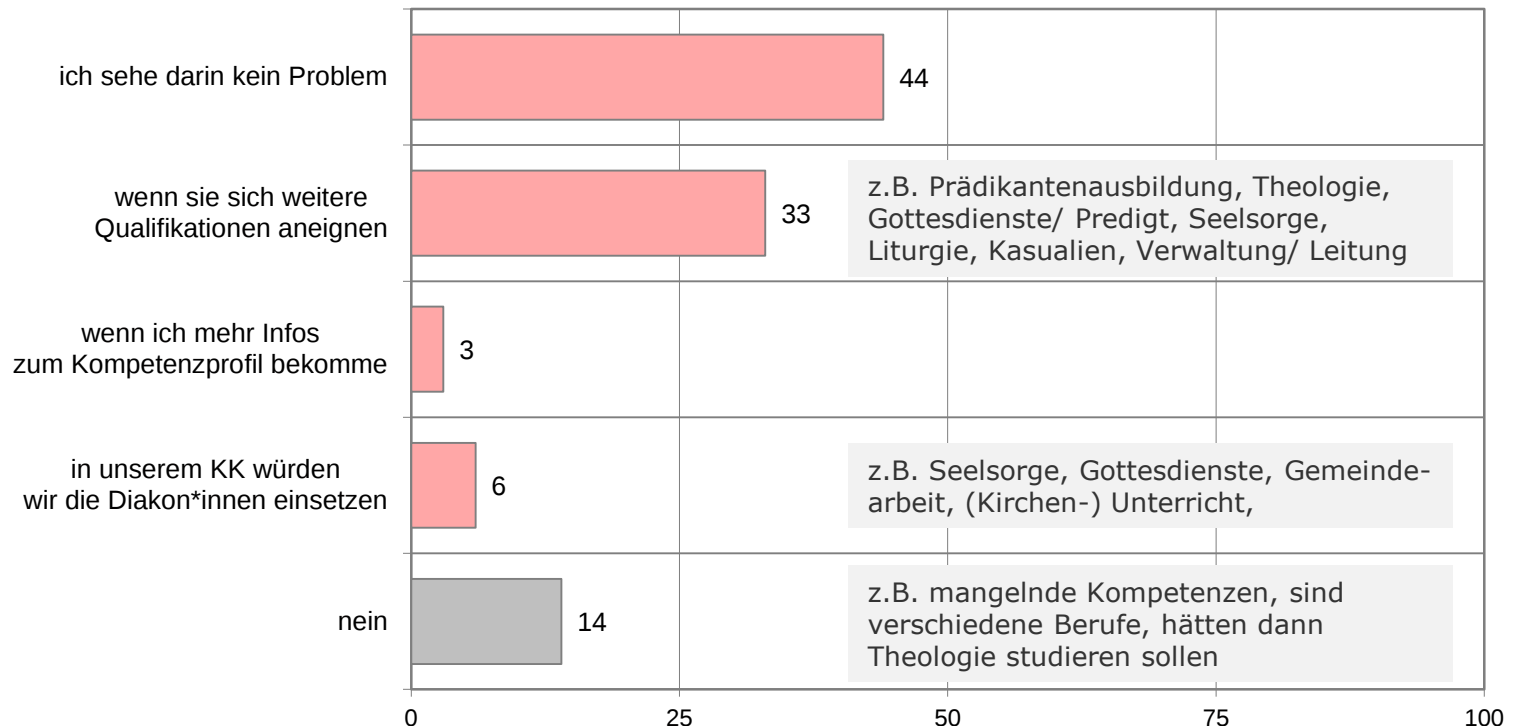
Nur Anstellungsträger:

45: **Ist es für Sie denkbar, verstärkt Diakon*innen [dort] einzusetzen, wenn andere Berufsgruppen nicht mehr zur Verfügung stehen?**

Listenvorgabe mit Erweiterungsmöglichkeit

Einleitungstext:

Einmal jährlich (im September) schließen ca. 30 doppelt qualifizierte junge Menschen das Studium Religionspädagogik und Soziale Arbeit an der Hochschule Hannover ab, um als Diakone und Diakoninnen beruflich tätig zu werden. Gleichzeitig werden in den kommenden Jahren eine große Zahl an Pastor*innen, Sozialarbeiter*innen und Diakon*innen in den Ruhestand gehen.



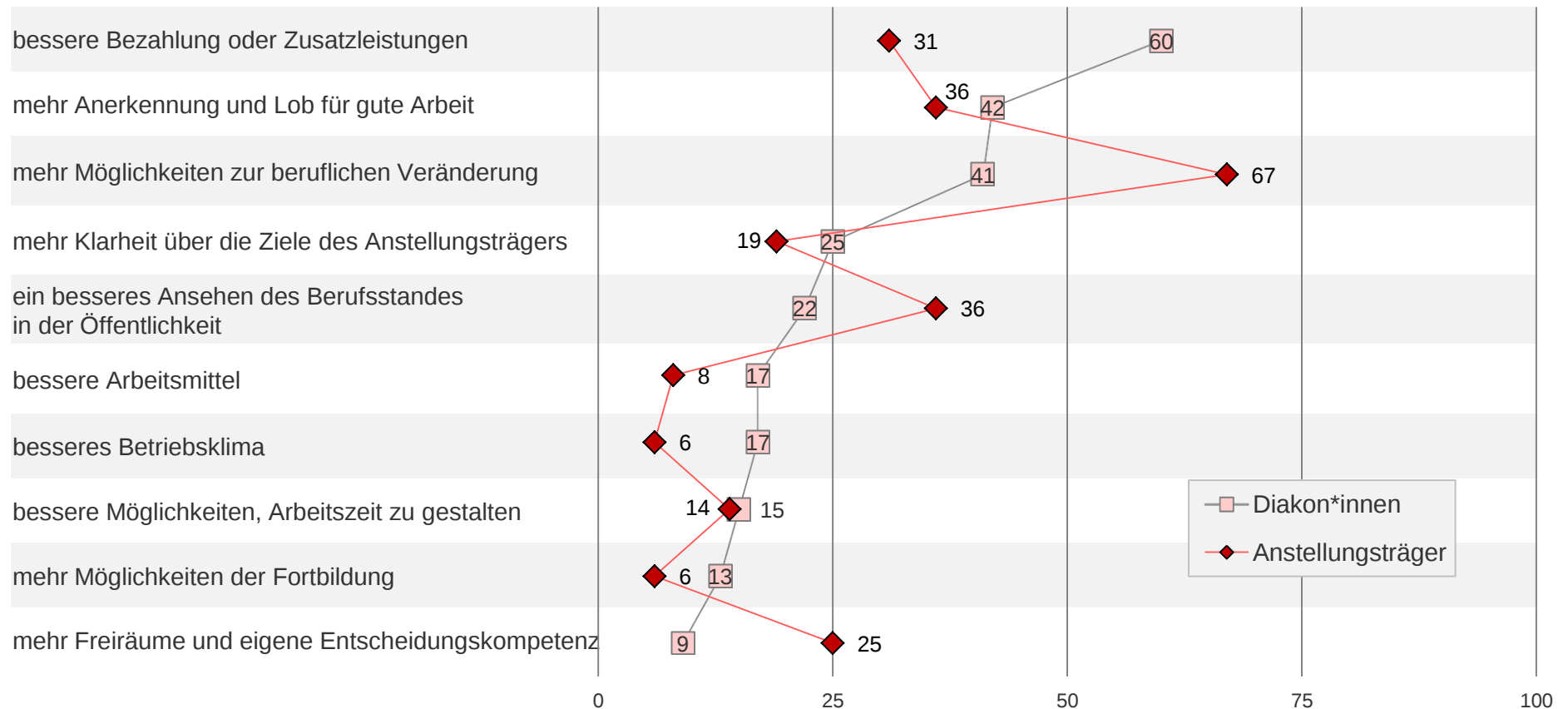
56/ 46: **Steigerung der Arbeitsmotivation**

Listenvorgabe. Es sollten die wichtigsten maximal drei Punkte
angekreuzt werden.

Wünsche und Anregungen

Fragetext Diakon*innen: Was würde Sie in Ihrer Tätigkeit als Diakon*in noch stärker motivieren?

Fragetext Anstellungsträger: Was könnte aus Ihrer Sicht die bei Ihnen beschäftigten Diakon*innen noch stärker für ihre Tätigkeit motivieren?



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

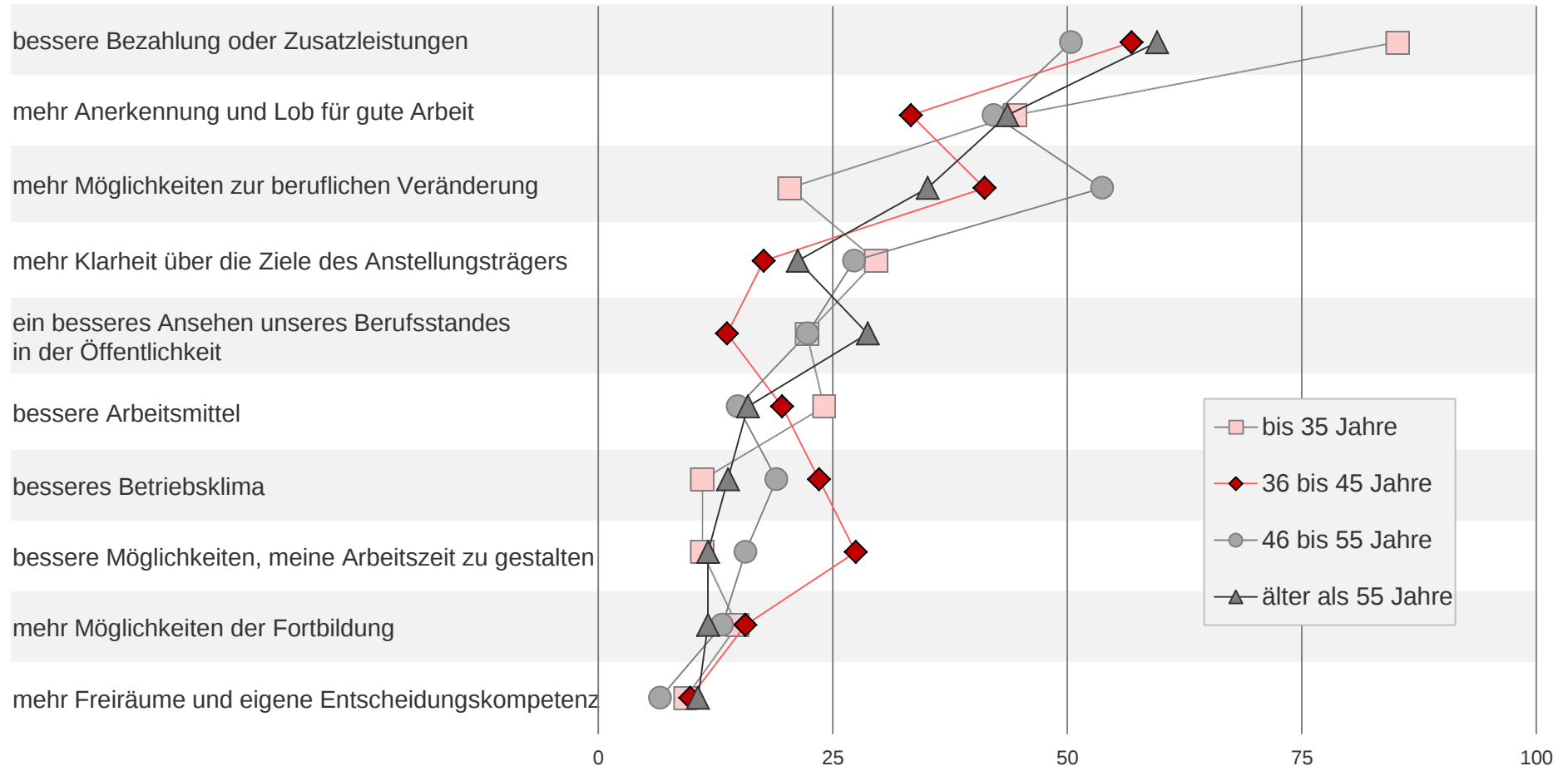
Chart Nr. 63

Nur Diakon*innen:

56: Was würde Sie in Ihrer Tätigkeit als Diakon*in noch stärker motivieren?

- Nach Altersgruppen -

Listenvorgabe. Es sollten die wichtigsten maximal drei Punkte angekreuzt werden.



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

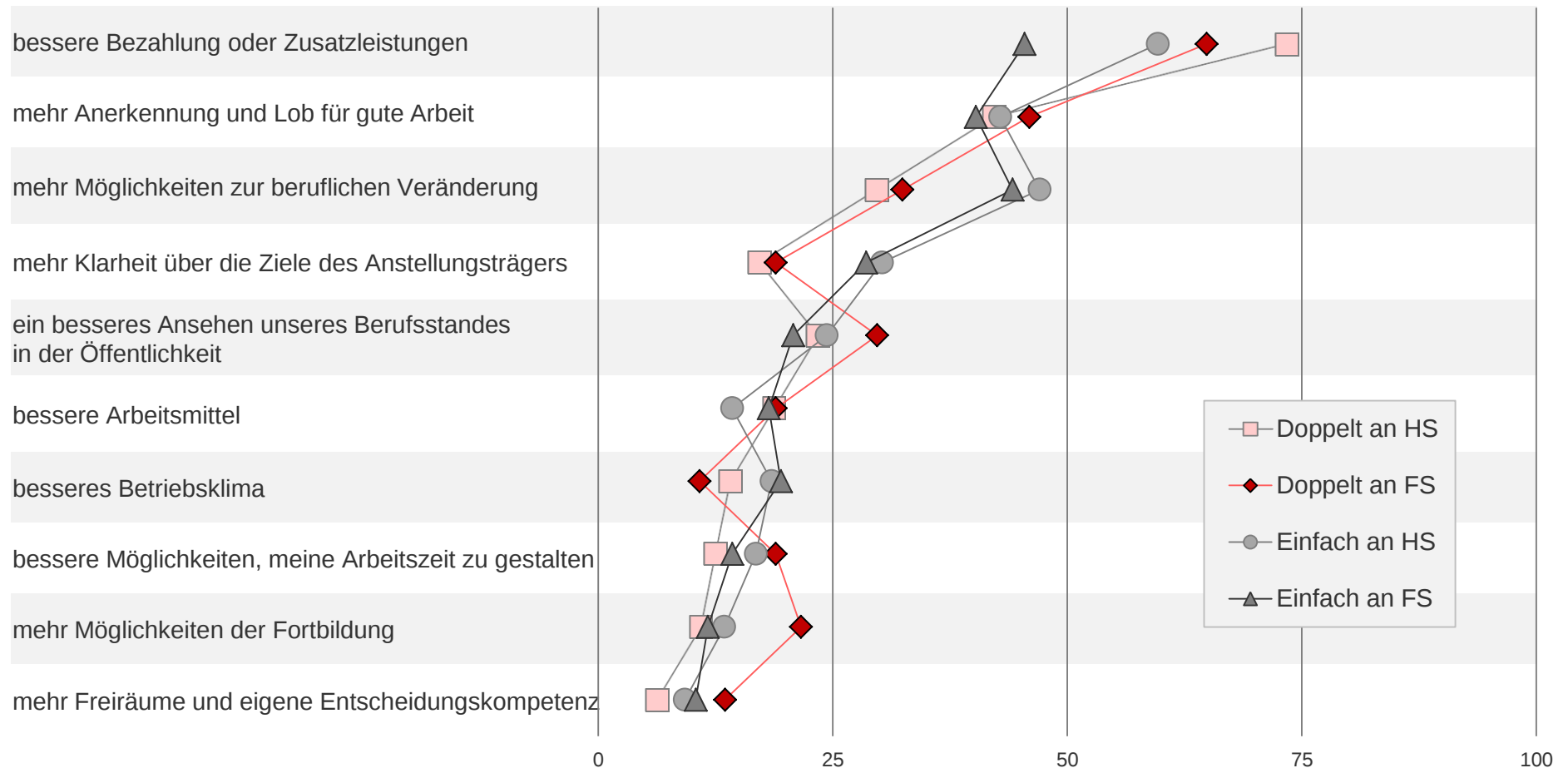
Chart Nr. 64

Nur Diakon*innen:

56: Was würde Sie in Ihrer Tätigkeit als Diakon*in noch stärker motivieren?

- Nach Art der Ausbildung -

Listenvorgabe. Es sollten die wichtigsten maximal drei Punkte angekreuzt werden.



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 65

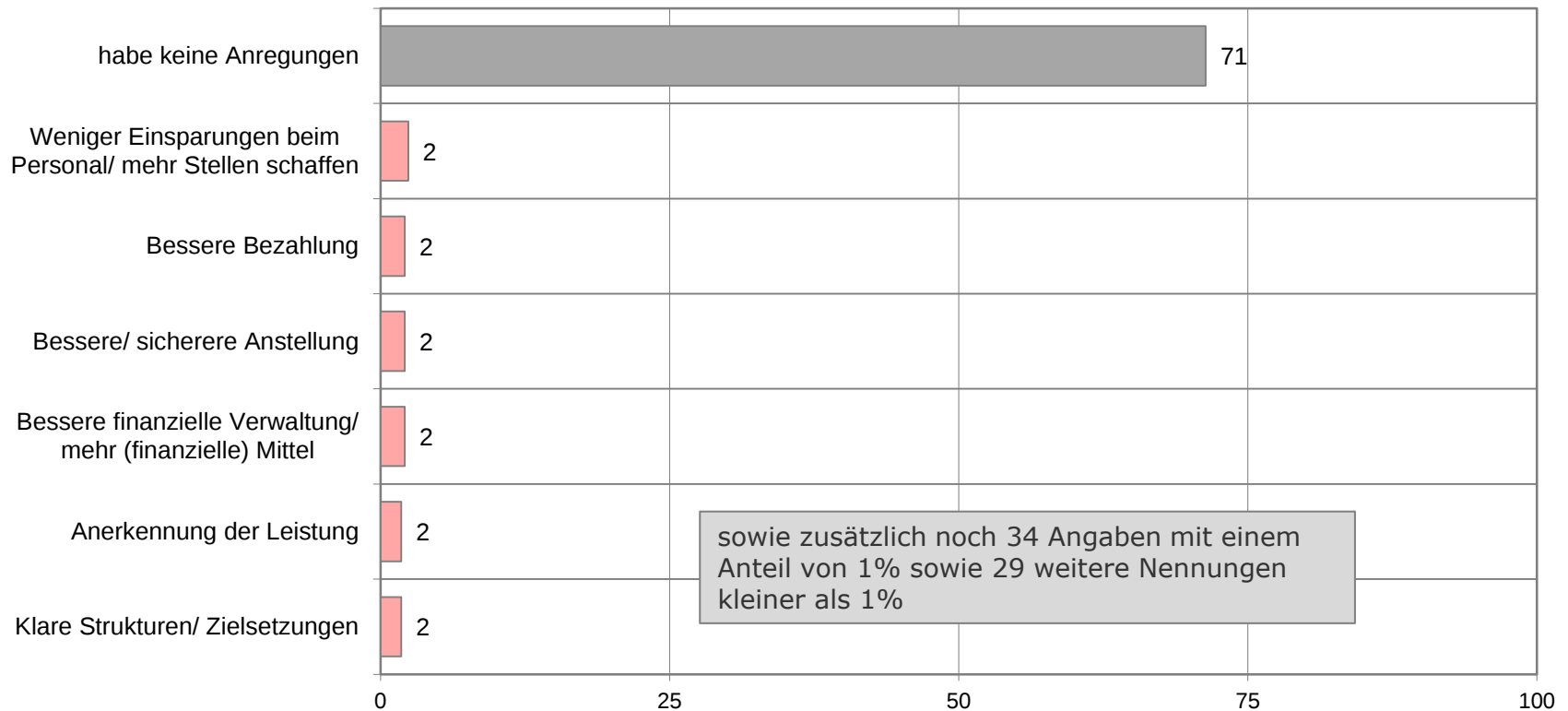
Nur Diakon*innen:

57: **Haben Sie noch Anregungen oder Wünsche, die zu einer Verbesserung Ihrer Arbeitssituation führen können?**

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich.

Angabe der Nennungen ab einem Anteil von mind. 2%

Wünsche und Anregungen



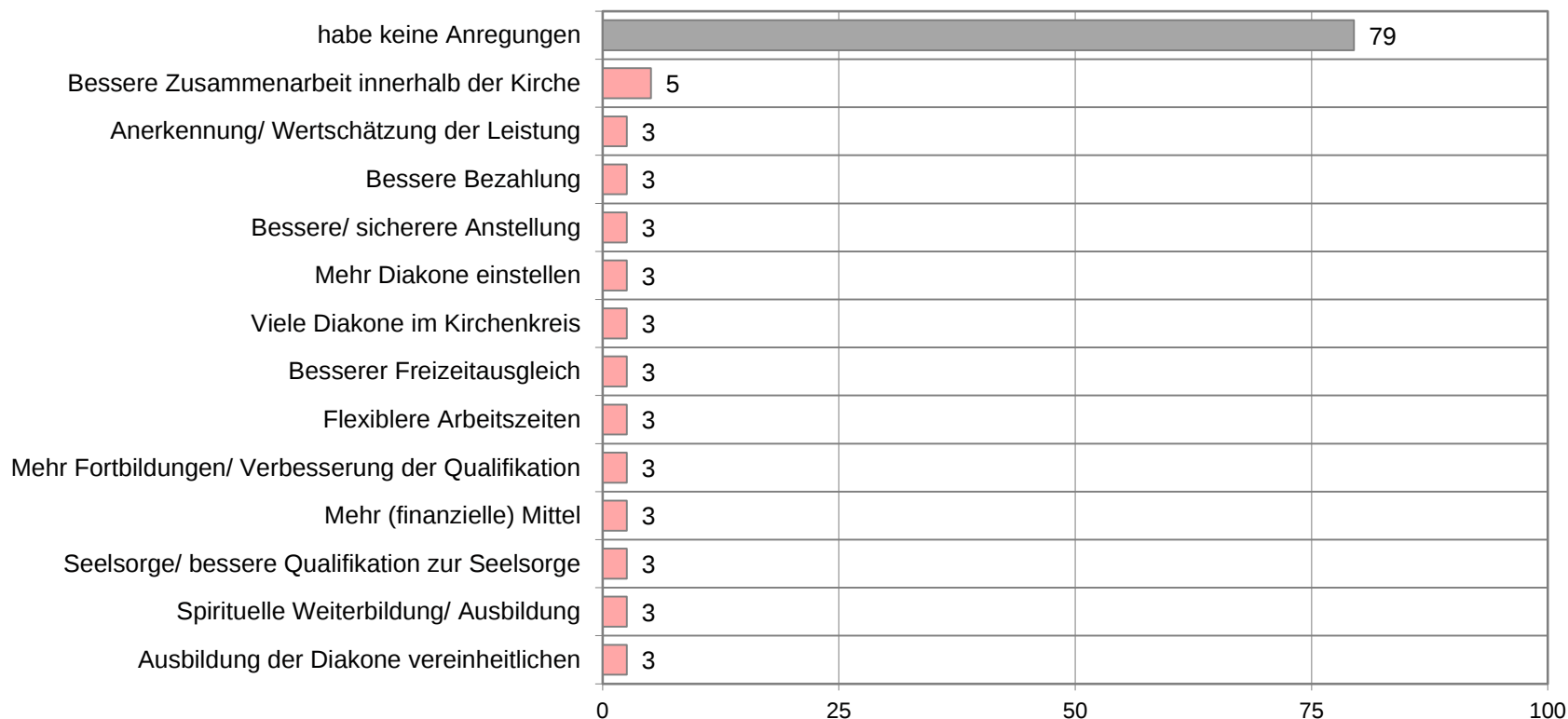
Nur Anstellungsträger:

57: Haben Sie noch Anregungen oder Wünsche, die zu einer Verbesserung Ihrer Arbeitssituation der Diakon*innen führen können?

offene Frage ohne Antwortvorgaben, Mehrfachnennungen möglich.

Hinweis: Anteil von 3% entspricht einem Anstellungsträger!

Wünsche und Anregungen



Inhalt

I. Untersuchungsanlage

II. Ergebnisse:

1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation

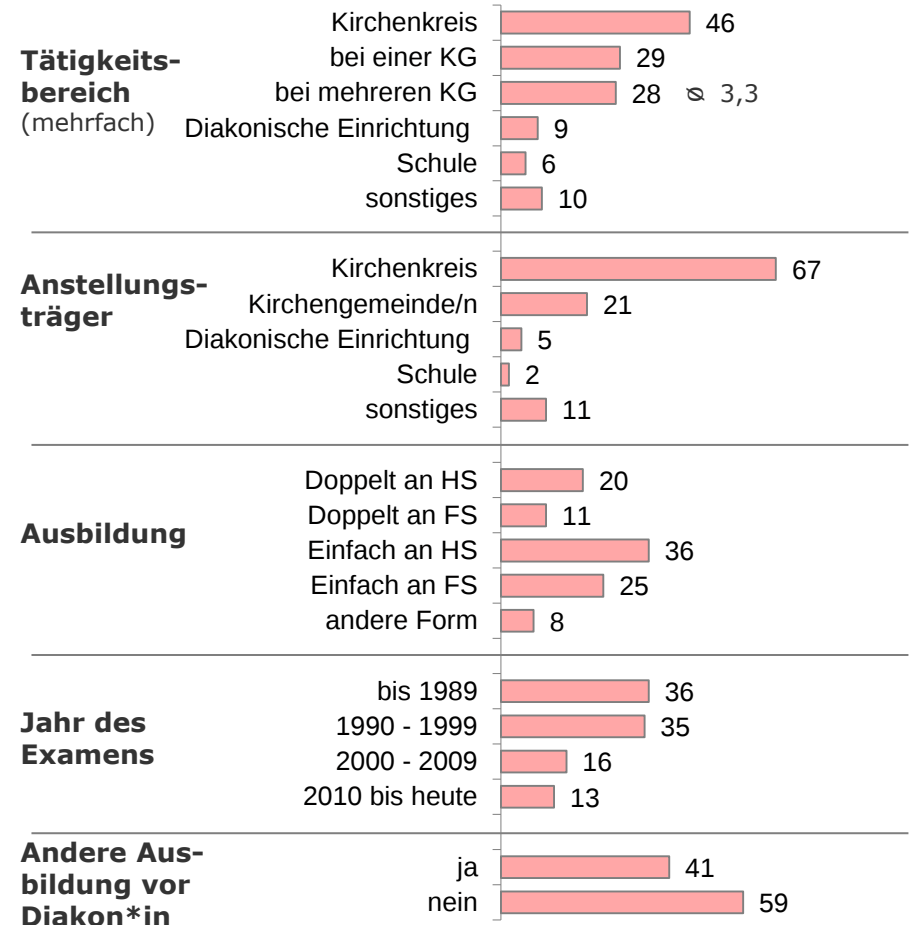
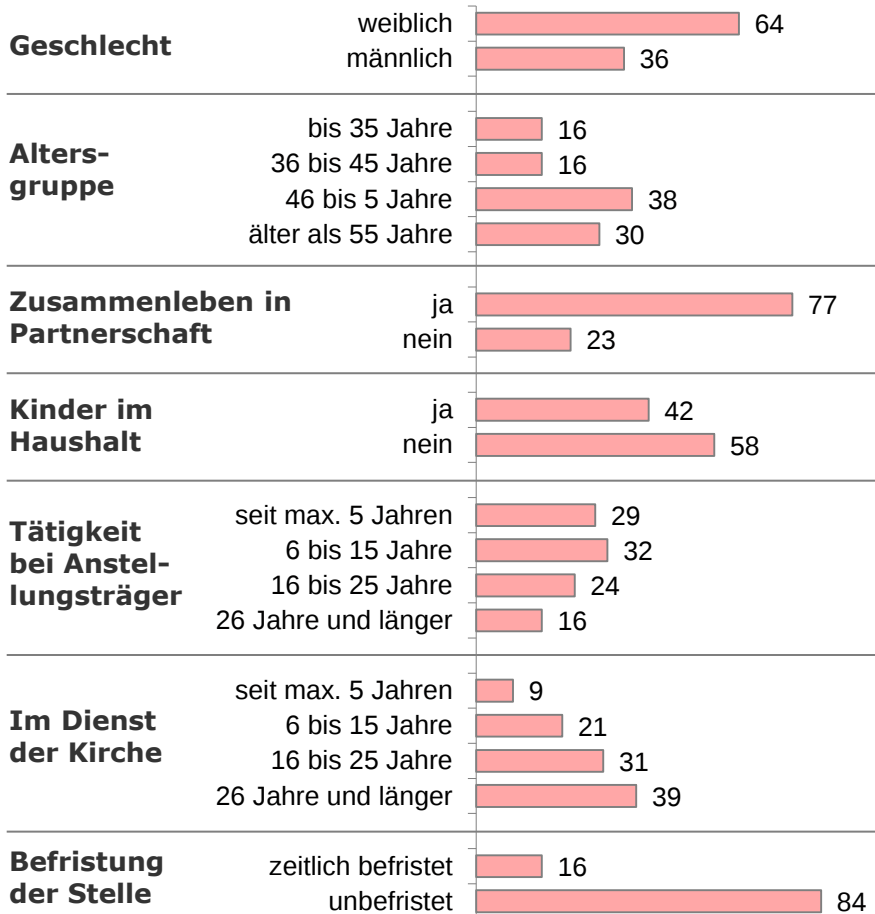


III. Zusammenfassung und Resümee

Nur Diakon*innen:

58-69: Angaben zu Person und Stelle

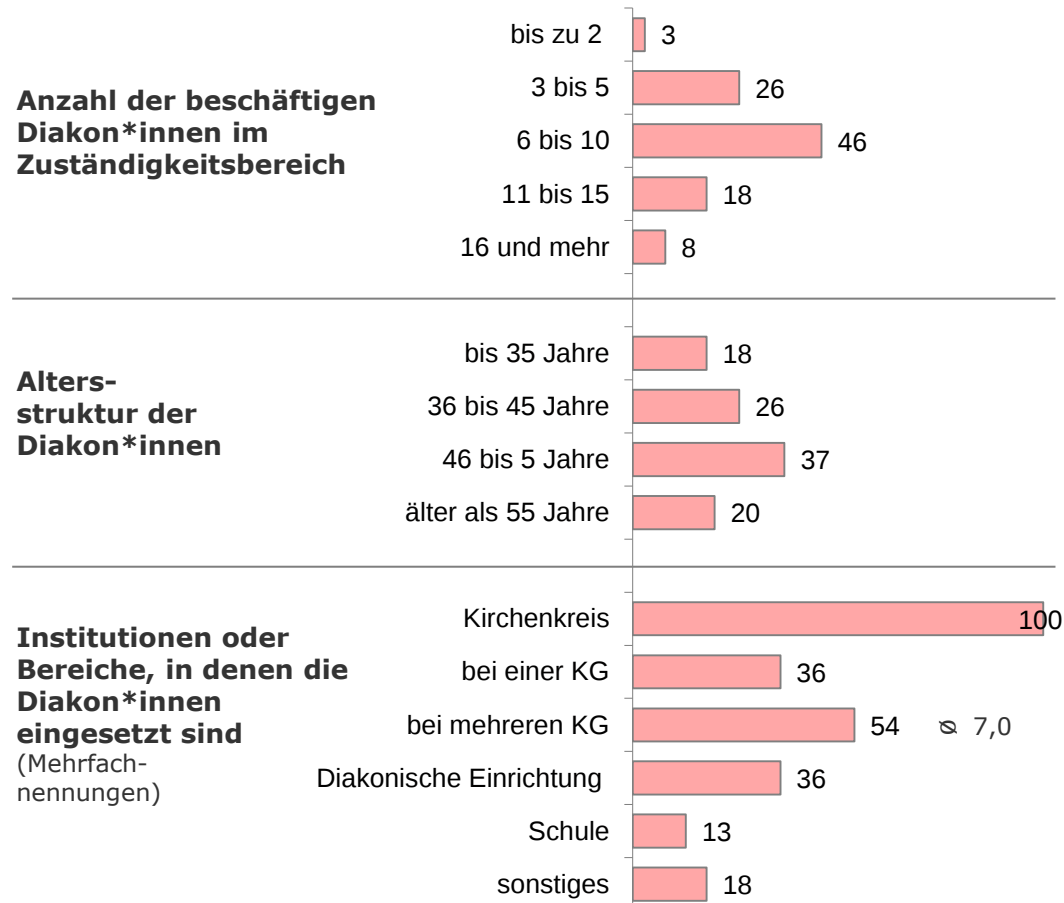
Angaben zur Person und Stelle



Nur Anstellungsträger:

01-03: **Angaben zur Beschäftigungssituation der
Diakon*innen**

Angaben zur Beschäftigung



Angaben in %

Berufszufriedenheit Diakonen und Diakoninnen

Chart Nr. 70

Inhalt

I. Untersuchungsanlage

II. Ergebnisse:

1. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen
2. Zusammenarbeit, Team und Leitung
3. Berufsbild, Zielgruppen und Themenschwerpunkte
4. Berufswahl, Fortbildung und Anregungen
5. Angaben zur Person, Stelle und Beschäftigungssituation



III. Zusammenfassung und Resümee

III. Zusammenfassung (1/10)

Berufszufriedenheit und Arbeitssituation

- Die **Arbeitszufriedenheit** und auch die **Zufriedenheit der Anstellungsträger mit den Diakon*innen** zeigen insgesamt ein **positives Bild**. Die **Diakon*innen machen ihre Arbeit gerne**, sie können ihre **Kompetenzen einsetzen, sind erfolgreich mit dem, was sie tun**, fühlen sich **in ihrer Rolle anerkannt und sind mit ihrer Leitung überwiegend zufrieden**. Als **besonders positiv** an ihrer Arbeit **werten sie** zudem die **Gestaltungs- und Entscheidungsfreiräume** und die **Möglichkeit des eigenständigen Arbeitens**, die **gute Zusammenarbeit** sowie den **Umgang mit den verschiedenen Gruppen und Menschen**.

Ihre **Arbeitgeber schätzen die Kreativität** und das **Engagement der Diakon*innen, sehen ihre Arbeit als wirkungsvoll an** und nehmen auch eine **gute Zusammenarbeit mit dieser Berufsgruppe** wahr. Sie sind der Ansicht, dass die Diakon*-innen dabei von den Anstellungsträgern in **hohem Maße in ihrer Arbeit unterstützt** werden - **eine Sicht, welche die Diakon*innen so nicht teilen**.

- Als **negativ** wird **von den Diakon*innen** das **hohe Arbeitspensum** mit entsprechend **vielen Überstunden** gesehen. Zudem empfinden sie ihre **Entlohnung** als **nicht angemessen**. Die **Anstellungsträger vermischen** zum Teil **noch mehr Flexibilität** seitens der Diakon*innen.
- Beim Blick auf die **Arbeitssituation der Diakon*innen** wird, je **nach Alter der Beschäftigten**, eine **differenzierte Beurteilung** deutlich: **Mit zunehmendem Alter** steigt ihre Einschätzung, dass sie ihre **Kompetenzen einsetzen** können und dass sie durch ihre **Ausbildung gut auf ihre Arbeit vorbereitet** sowie den **fachlichen Herausforderungen besser gewachsen** sind. Auch fühlen sie sich **mit dem Alter in ihrer Rolle anerkannter**. Gleichwohl sind es aber die **jüngeren Kolleg*innen**, die trotz der fachlichen Unsicherheit **in höherem Maße für ihren Beruf werben**.

III. Zusammenfassung (2/10)

Arbeitszeiterfassung und Erreichbarkeit

- Die **Arbeitszeiterfassung** liegt **weitgehend eigenverantwortlich bei den Diakon*innen**. Diese Form wird sowohl von den Diakon*innen selber, als auch von den Anstellungsträgern, in **hohem Maße als zufriedenstellend erlebt**.
- Auch der **Zeitausgleich** wird von den weitaus **meisten Diakon*innen selbständig geregelt** und führt nur **sehr selten zu Konflikten**. Allerdings ist ein **regelmäßiger Überstundenausgleich nur für die Hälfte der Befragten möglich**.
- Aus **Sicht der Anstellungsträger** erscheint das Thema der **Arbeitszeitregelung weniger konfliktfrei**. Rund **jeder vierte** stimmt der Aussage zu, dass ein **stärkeres zeitliches Engagement der Diakon*innen erwartet** wird. Zudem werden die **unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen der Pastor*innen und Diakon*innen** nur von **einem Drittel der Arbeitgeber als unproblematisch** erlebt.
- Eine **unterschiedliche Erwartungshaltung** wird beim Thema der **Erreichbarkeit** deutlich. Die **Diakon*innen empfinden es als deutlich wichtiger, ständig erreichbar** zu sein, als die Anstellungsträger dies von den Diakon*innen erwarten. Diese **hohe Erwartungshaltung** ergibt sich aus „**der Aufgabe**“ und aus **dem eigenen Antrieb** der Diakon*innen - vom Dienstvorsetzten fühlen sich die meisten hier nicht unter Druck gesetzt.
- Während es aus Sicht der **Anstellungsträger genügen** würde, wenn die Diakon*innen über **Mail oder Telefon ansprechbar** sind, halten die **Hälfte der Diakon*innen eine persönliche Erreichbarkeit für notwendig**.

III. Zusammenfassung (3/10)

Arbeitssituation: Belastungssituationen

- Gut **jeder dritte der befragten Diakon*innen** fühlt sich mit der **Arbeitssituation überfordert**, bei den **jüngeren** sind es sogar **mehr als die Hälfte**.
- **Auslöser dieser Überforderung** sind vor allem eine **zunehmende Arbeitsverdichtung**, verbunden mit einem **ständigen Zeitdruck**, der **Übernahme von Verwaltungstätigkeiten, finanziellen Kürzungen** und **Stellenreduzierungen**. Dazu kommen noch **Konflikte** und **hohe Erwartungen aus dem Arbeitsumfeld, Strukturveränderungen** und der wahrgenommene **Bedeutungsverlust der Kirche**.
- Die **Anstellungsträger** haben eine **abweichende Wahrnehmung der Belastungssituationen**. Aus ihrer Sicht sind es **stärker die Konfliktsituationen** in der **Zusammenarbeit mit den Pastor*innen, Unklarheiten der Rolle der Diakon*innen, hohe Erwartungen des Arbeitsumfeldes** sowie die **Angst vor Stellenveränderung**, die die Diakon*innen unter Druck setzen. Dafür ist ihnen **nicht so bewusst**, wie **sehr die Diakon*innen durch den Arbeits- und Zeitdruck** sowie durch den **Bedeutungsverlust der Kirche belastet werden**.

III. Zusammenfassung (4/10)

Jahresgespräche

- Gut **jeder zweite der befragten Diakon*innen** nimmt **regelmäßig an Jahresgesprächen** teil, **jeder vierte** hat in den **letzten fünf Jahren kein Jahresgespräch mitbekommen**.
- **Aus Sicht der Anstellungsträger** sieht die Situation **positiver** aus. Hier gibt der **weitaus größere Teil** an, dass **Jahresgespräche regelmäßig durchgeführt** werden, nur in acht Prozent der Fälle sind in den letzten zwei Jahren keine Gespräche geführt worden.
- Die Gespräche sind **überwiegend durch die Superintendent*innen umgesetzt** worden. Mit großem Abstand folgen die Pastor*innen als Durchführende. Nach Aussage der Anstellungsträger haben diese Personen auch **nahezu alle an den landeskirchlichen Schulungen für Jahresgespräche teilgenommen**.
- Die **Jahresgespräche** werden aus **Sicht der Diakon*innen zum Großteil als zufriedenstellend** empfunden. Sofern die Diakon*innen mit den Gesprächen **nicht zufrieden** sind, ist dies meist durch eine **mangelnde Verbindlichkeit, fehlende Zielsetzung** und einer eher **oberflächlichen Gesprächsführung** begründet. Zudem haben sie zum Teil den Eindruck, dass zu wenig Kenntnisse über die Arbeitssituation der Diakon*innen vorhanden sind.
- Die **Anstellungsträger** bewerten die **Jahresgespräche in hohem Umfang als hilfreich**. Sie sehen darin eine **Wertschätzung der Diakon*innen**, es können **Konfliktsituationen angesprochen** und es lässt sich **mehr Verständnis für die gegenseitige Arbeit** erzielen. Auch sehen sie die **Gespräche als hilfreich** an, um **Zielvereinbarungen zu treffen** und **neue Perspektiven zu eröffnen**.

III. Zusammenfassung (5/10)

Kirchliches Handeln und Berufsbild



- Der **Schwerpunkt der Tätigkeit** der Diakon*innen wird von ihnen selber und auch von den Anstellungsträgern im **Bereich des Bildens** gesehen, **gefolgt** von einer **unterstützenden Ausrichtung** ihres Berufs. Den im vergleich geringsten Stellenwert nimmt entsprechend die Verkündigung ein.
 - Gefragt nach der **gewünschten zukünftigen Ausrichtung**, signalisieren die **Diakon*innen**, dass sie gerne den Stellenwert der **Bereiche „Unterstützen“ und „Verkündigen“ intensivieren** würden, die **Anstellungsträger** wünsche sich vor allem eine **Ausweitung der verkündigenden Tätigkeiten**.
-
- In ihrer **generellen Vorstellung** von ihrer Berufsrolle sehen sich die **Diakon*innen als Generalist*in**. Dies weicht jedoch von der **praktischen Ausrichtung ihrer Tätigkeit** ab: Hier sehen sie sich selber - und auch die Anstellungsträger, **vor allem als Spezialist*in**, und zwar in **erster Linie** dann als **Spezialist*in für Zielgruppen**: Für Kinder, Jugendliche und Konfirmanden, aber auch für Ehrenamtliche, Erwachsene, Senioren und Familien.
 - Die **Anstellungsträger** hingegen haben hier **noch eine andere Vorstellung**. Sie würden sich eine **etwas stärkere Ausrichtung** der Diakon*innen **als Spezialisten/-innen für Themen und Sozialräume** wünschen.
 - **Zielgruppe** der diakonischen Tätigkeit sind **vorrangig Konfirmanden und Jugendliche ab 14 Jahren**. Für die **Zukunft wünschen** sich die Diakon*innen und Anstellungsträger vor allem eine **Intensivierung der Arbeit mit Familien**.

III. Zusammenfassung (6/10)

Themenschwerpunkte der Arbeit

- Die **drei großen Themenbereiche** der Diakon*innen, in denen sich **mindestens die Hälfte der Befragten** wiederfindet, sind sowohl aus Sicht der Diakon*innen selber, als auch aus Sicht der Anstellungsträger die **Glaubensvermittlung**, das **Ehrenamtlichen Management** und die **Seelsorge**.

Das **untere Ende der Skala**, also die **Randbereiche**, in denen **weniger als zehn Prozent der Diakon*innen** tätig sind, wird durch die Themen **Gewaltprävention**, **Migration** und **Friedenspädagogik** belegt - drei **Bereiche, in denen die Anstellungsträger ein deutlich höheres Engagement** der Diakon*innen **vermuten**.

- Die **Anstellungsträger** sehen bei **der Schwerpunktsetzung der Diakon*innen Anpassungsbedarf**. Sie **wünschen** sich für die Zukunft eine deutlich **stärkere Aktivität** in der **Gemeinwesenarbeit**, dem **Diakonischen Gemeindeaufbau** sowie im Bereich der **Migration**.

-
- Den **Kern ihres Arbeitsfeldes** sehen die Diakon*innen in der **Gemeinde** und in der **Region**, mit deutlichem Abstand gefolgt vom Kirchenkreis.

III. Zusammenfassung (7/10)

Ausrichtung der Tätigkeit

- Für die **Ausrichtung der Tätigkeit der Diakon*innen** ergeben sich zum Teil **größere Unterschiede aus den beiden Perspektiven der Diakon*innen und Anstellungsträger**.
- **Einig** sind sie sich, dass es **wichtig ist, über die binnenkirchliche Perspektive hinauszudenken** und darin, **dass die Diakon*innen vernetzend tätig werden**.
- **Große Differenzen** zeigen sich bei der **Frage zur Positionierung von kirchlichen Themen im Sozialraum**. Die **Diakon*innen gehen nur im begrenzten Umfang** davon aus, dass die **Anstellungsträger hier ein größeres Engagement erwarten**.

Für die **Anstellungsträger** selber ist dies **ein sehr wichtiges Thema**. Sie **erwarten**, dass die **Diakon*innen kirchliche Themen positionieren** und vor allem auch, dass **besondere Themen, die sich aus dem Sozialraum ergeben, im Sinne der Kirche aufgegriffen und umgesetzt werden**.

III. Zusammenfassung (8/10)

Berufsmotivation und Einsatz der Kompetenzen

- Der **stärkste Treiber zur Berufswahl** der Diakon*innen war ihre **positive Erfahrung, die sie im Rahmen ihrer kirchlichen (Jugend-)Arbeit gemacht** haben. Aber **auch** ihr **Interesse an Gemeindepädagogik** und an der **diakonisch-sozialen Arbeit waren für sie motivierend**, für den **Arbeitgeber Kirche tätig** zu sein. Vergleichsweise nur in **geringem Umfang** hat ein **Interesse an missionarischer Tätigkeit und Verkündigung** ihre **Berufswahl zur/m Diakon*innen beeinflusst**.
 - **Im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit** können sie die **Interessensbereiche**, die ihnen **für ihre Berufswahl wichtig** waren, auch **weitgehend ausleben**.
-
- Bei ihrer **täglichen Arbeit** setzen die **Diakon*innen eine Vielzahl ihrer erworbenen Kompetenzen ein**. Dabei steht die **Beziehungsarbeit zusammen mit Kommunikations- und Gruppenleitungskompetenzen deutlich im Vordergrund**. Am **seltensten** sind sie im Bereich der **Sozialraumanalyse** sowie in der **Anwendung ihrer liturgisch-spirituellen Kompetenzen** tätig. Das sind **gleichzeitig auch die Kompetenzen**, die die **Anstellungsträger am stärksten bei den Diakon*innen vermissen**.
 - Diese **Verteilung der eingesetzten Kompetenzen** ist **weitgehend deckungsgleich** mit der **Wahrnehmung, die die Anstellungsträger von der Tätigkeit der Diakon*innen haben**. **Unterschiede** zeigen sich vor allem für die **Seelsorgekompetenz und Wahrnehmung von sozialen Nöten Einzelner**. Hier sind die **Anstellungsträger der Ansicht**, dass die **Diakon*innen deutlich kompetenter sind, als diese das für sich selber einschätzen**.

III. Zusammenfassung (9/10)

Veränderung und Fortbildung



- Gut **jeder zweite der befragten Diakon*innen** hat sich **beruflich verändert**, die **meisten davon auf eigenem Wunsch hin**. **Aktuell** würde sich **jeder zehnte** von ihnen gerne verändern, wiederum rund die **Hälfte äußert sich abwartend**, hier „kommt es auf die Möglichkeiten an“.
- Im **Schwerpunkt einer beruflichen Veränderung** steht der Wunsch nach einem **anderen Arbeitsfeld**. Mit **großem Abstand** folgen die Wünsche nach einem **Wechsel der Organisation** sowie nach **verantwortungsvolleren Tätigkeiten**, wie die Leitung einer Einrichtung oder eine Tätigkeit mit Personalverantwortung.
- Der **Großteil der Diakon*innen bildet sich regelmäßig fort**, auch um sich **beruflich verändern** zu können. Dazu wären viele aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation auch in Lage, allerdings würde jede/r zweite in der Region bleiben wollen. Die **Fortbildungen sind eher breit angesetzt**, die meisten bilden sich zu unterschiedlichen Themen fort.
- Die **hohe Fortbildungsbereitschaft** der Diakon*innen **attestieren auch die Anstellungsträger**. Sie scheinen mit den Kompetenzen der Diakon*innen insgesamt zufrieden zu sein. Sie sind zudem der Ansicht, dass die **Diakon*innen breit genug aufgestellt** sind und dass sie auch **nicht häufiger ihre Arbeitsfelder wechseln müssen, um mehr Einblicke in andere Tätigkeitsfelder** zu erhalten.

III. Zusammenfassung (10/10)

Arbeitsmotivation

- Eine **bessere Bezahlung** wäre für die **Diakon*innen** der **wichtigste Faktor**, um sie **noch mehr für ihre Tätigkeit zu motivieren**. Auf **Platz zwei und drei** stehen **mehr Anerkennung und Lob für gute Arbeit** sowie **mehr Möglichkeiten zur beruflichen Veränderung**. Am **Ende des Rankings** stehen Ansätze, die **mehr Entscheidungsspielräume** bieten - das ist **für die meisten von ihnen bereits heute ausreichend gegeben**.
- Die **Wichtigkeit einzelner Motivatoren** ist **zum Teil stark durch das Alter der Diakon*innen geprägt**. Die **bessere Bezahlung** ist vor allem für die **jüngsten** unter ihnen **sehr wichtig**, während für die **älteren Befragten** die **Möglichkeiten der beruflichen Veränderung** und das **Ansehen der Berufsgruppe in der Öffentlichkeit von Bedeutung** für die Arbeitsmotivation sind. Bei den **mittleren Jahrgängen** (36 bis 45 Jahre) wiederum sind die **Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung relevanter**.
- Auch nach **der Art der Ausbildung** zeigen sich hier **Unterschiede**. Das Thema **Bezahlung** ist **besonders für die Diakon*innen mit doppelter Ausbildung interessant**, während für diejenigen mit **einfacher Ausbildung** eher das **Thema berufliche Veränderung bedeutsam** ist.
- Die **Anstellungsträger** bewerten die **motivierenden Faktoren zum Teil abweichend**. Sie schätzen, dass vor allem die **Möglichkeiten der beruflichen Veränderungen der größte Treiber** ist. Auch das Thema **Anerkennung** würden sie als motivierend sehen. **Deutlich wichtiger als den Diakon*innen selber** erscheint ihnen jedoch ein **besseres Ansehen des Berufsstandes in der Öffentlichkeit**, während eine **bessere Bezahlung bei ihnen erst auf Platz vier** der wichtigen Motivatoren steht.

III. Resümee

- Die **Befragung** hat eine vergleichsweise **sehr hohe Beteiligung** erzielt und bietet damit eine **belastbare Basis für weitergehende Analysen und Ableitungen**.
- Das **Stimmungsbild der Diakon*innen und Anstellungsträger kann als durchweg positiv gesehen** werden. Die Diakon*innen sind zufrieden mit ihrer Arbeit, die Anstellungsträger ebenso mit der Tätigkeit der Diakon*innen.
- Als **große Stärke des Berufs** zeigt sich der **Umfang der Gestaltungsmöglichkeiten und des selbständigen Arbeitens**. **Unzufriedenheiten** ergeben sich **für die Diakon*innen** vor allem durch die hohe **Arbeitsbelastung**.
- **Im Vergleich** der Ergebnisse zwischen den Diakon*innen und Anstellungsträgern **werden zum Teil stärkere Diskrepanzen in der Wahrnehmung deutlich**. Diese zeigen sich besonders in folgenden Bereichen:
 - **Unterstützung der Arbeit** der Diakon*innen **durch die Anstellungsträger**
 - Einschätzung zur **Angemessenheit der Entlohnung**
 - Bewertung der **Arbeitszeitregelungen**
 - Erwartung hinsichtlich der **Erreichbarkeit** der Diakon*innen
 - Einschätzung der **Belastungs- und Konfliktsituationen**
 - **Zielgruppen** der diakonischen Arbeit sowie **Themenbereiche** und **Ausrichtung der Tätigkeit**
- Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse wird empfohlen, die **Ursachen dieser Wahrnehmungsdiskrepanzen** näher zu beleuchten und **herauszuarbeiten, inwieweit sich diese negativ auf die tägliche Arbeit auswirken**. Zudem wird angeregt, die **gegenseitigen Erwartungshaltungen transparenter zu gestalten**.

Weitere Informationen und Impressum

Interpretation und Unterstützung

Für weitergehende Fragen wenden Sie sich bitte an:

Sozialwissenschaftliches Institut (SI) der EKD
Arnswaldtstraße 6
30159 Hannover

Tel. 0511 – 55 47 41 - 0
Mail: info@si-ekd.de

Impressum

Verantwortlich:..... Prof. Dr. Gerhard Wegner
Sozialwissenschaftliches Institut (SI) der EKD

Fragebogen, Feldarbeit, Auswertung
und Ergebnisdarstellung:..... Ulf Endewardt (Dipl. Soz. Wiss.)
e-mares Innovationsforschung