



Evangelischer **Kirchenkreis**
Hattingen – Witten

Gesundheitsförderung im
Ev. Kirchenkreis Hattingen-Witten

Ehrenamt / Presbyterium

Konzept – Analyse – Maßnahmen

Inhalt

Biblischer Bezugspunkt	2
Ziel und Vorgehen	3
Presbyteramt – Charakteristik und Gesundheitssituation	4
Presbyteramt – Maßnahmen im Überblick	6
1. Anerkennung	
1.1 Einführung und Verabschiedung	7
1.2 Darstellung der Presbyteriumsarbeit	7
1.3 Attraktive Klausuren	7
1.4 Ehrenamtlichen-Dankkultur	7
1.5 Dankeschön-Tage im Haus am Weststrand	7
2. Begleitung und Begrenzung	
2.1 Geklärte Aufgaben.....	7
2.2 Geklärte Grenzen der Zuständigkeit	8
2.3 Presbyteramt und Gottesdienstbegleitung entkoppeln	8
2.4 Gemeinsame fachliche Schulung.....	8
2.5 Individuelle Einarbeitung.....	8
2.6 Eigene Entwicklung.....	9
2.7 Seelsorge	9
3. Sitzungskultur und Begegnung	
3.1 Sitzungspraxis gemeinsam entwickeln	9
3.2 Sitzungszeit begrenzen	9
3.3 Das Miteinander pflegen	9
4. Gesundheitskultur	
4.1 Aktiv gelebte Gesundheitskultur	9

Erarbeitet durch die AG Gesundheitsförderung im Presbyteramt April – November 2015

Hansjörg Federmann, Andreas Kriese

***Ich wünsche, dass es dir in allen Dingen gut geht
und du gesund bist,
so wie es deiner Seele gut geht.***

Aus dem 3. Johannesbrief – einem Brief des Neuen Testaments an einen kirchlichen Mitarbeiter

Du sollst dich selbst unterbrechen.

*Zwischen
Arbeiten und Konsumieren
soll Stille sein
und Freude,
dem Gruß des Engels zu lauschen:
Fürchte dich nicht!*

*Zwischen
Aufräumen und Vorbereiten
sollst du es in dir singen hören,
das alte Lied der Sehnsucht:
Maranata, komm, Gott, komm!*

*Zwischen
Wegschaffen und Vorplanen
sollst du dich erinnern
an den ersten Schöpfungsmorgen,
deinen und aller Anfang,
als die Sonne aufging
ohne Zweck
und du nicht berechnet wurdest
in der Zeit,
die niemandem gehört
außer dem Ewigen.*

Dorothee Sölle

Ziel und Vorgehen

Warum investieren wir in Gesundheitsförderung?

Als Kirchenkreis investieren wir in die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden. Wir tun das aus Respekt vor ihrer Arbeitsleistung und weil wir wollen, dass ihnen Leistungsfähigkeit und Freude an der Arbeit das ganze Berufsleben über erhalten bleiben.

Mitarbeit in der Kirche zeichnet sich durch eine große Betriebstreue aus. Darauf sind wir stolz. Wir erkennen darin eine hohe Verbundenheit mit der eigenen Aufgabe und mit dem gemeinsamen Auftrag. Als Arbeitgeber empfinden wir eine besondere Verantwortung für die berufliche Gesundheit der Mitarbeitenden. Aber auch die Menschen, die sich im Presbyteramt und anderen umfangreichen Ehrenämtern engagieren, wollen wir in passender Weise unterstützen.

Gesundheitsförderung macht kirchliches Leben attraktiv und stärkt die Gemeinde: Denn wenn es den Mitarbeitenden gut geht, geht es auch den Menschen gut, für die sie arbeiten.

Wie wir vorgehen

Wir wollen das Bewusstsein für berufliche Gesundheitsförderung auf allen Ebenen stärken. Die Ziele und Maßnahmen entwickeln wir im Dialog mit den Mitarbeitenden – passend zum spezifischen Belastungs- und Stärkenprofil der jeweiligen Berufsgruppe.

Dabei starten wir mit einer Befragung der Mitarbeitenden. Ihr liegt ein bewährter Fragebogen zur beruflichen Belastung zugrunde, den wir um berufsgruppenspezifische Fragen ergänzen. Aus den Ergebnissen entwickeln wir – unterstützt von Fachleuten für betriebliches Gesundheitsmanagement – die geeigneten Maßnahmen und Angebote. Sie werden mit der jeweiligen Berufsgruppe und den Leitungsverantwortlichen besprochen und in die Tat umgesetzt. Für die Maßnahmen werden entsprechende Mittel zur Verfügung gestellt. Nach einem geeigneten Zeitraum werden die Wirkungen bewertet. Neben den konkreten Angeboten und Verfahrensweisen beschreiben wir auch, welche Klärungen bei den Einstellungen und im Verhalten hilfreich sind, damit wir gemeinsam gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen schaffen.

So wollen wir eine Gesundheitskultur aufbauen, die das Arbeiten in unserem Kirchenkreis wohltuend und handfest prägt und die Mitarbeitenden über die verschiedenen Berufsgruppen hinweg verbindet.

Das Gesundheitskonzept wird schrittweise für alle Berufsgruppen erarbeitet.

Dieser Band des Gesundheitskonzeptes enthält den gemeinsamen Rahmen und die Ausarbeitungen für die Presbyterinnen und Presbyter.

Die Beschreibungen für andere Berufsgruppen finden Sie unter www.kirche-hawi.de/rat-hilfe-service/gesundheitsfoerderung/

Presbyterinnen und Presbyter – Charakteristik und gesundheitliche Situation

Presbyterinnen leiten ehrenamtlich die Kirchengemeinden und tragen Verantwortung für das Gemeindeleben. In der Regel üben sie ihr Amt für mehrere Jahre aus – oft auch über mehrere Wahlperioden. Der Zeiteinsatz ist dabei unterschiedlich. Für die Wenigsten beschränkt er sich auf die reine Sitzungszeit. In den allermeisten Kirchengemeinden gehört zum Presbyteramt die ehrenamtliche Begleitung von Gottesdiensten im Küster- oder Lektorendienst. Darüber hinaus sind viele Presbyterinnen und Presbyter in weiteren freiwilligen Tätigkeiten in der Gemeinde aktiv – die Hälfte von ihnen in einem Zeitumfang, der noch über das Presbyteramt hinausgeht.

Grundlage für die Maßnahmenvorschläge sind die Ergebnisse einer Befragung aller Presbyterinnen und Presbyter im Sommer 2015, an der sich gut ein Drittel der Angeschriebenen beteiligten.

Sie untersuchte fünf Hauptfaktoren:

- Teamgeist, Zugehörigkeit und soziale Einbindung
- Motivation und Anerkennung
- Kompetenz und Verantwortung
- Arbeitskultur
- Arbeitsumfang

Der Bewertung der Befragungsergebnisse und der Maßnahmenentwicklung folgt der arbeitspsychologischen Grunderkenntnis, dass Arbeit dann gesundheitsfördernd ist, wenn belastende Arbeitsaspekte gering und förderliche Gesichtspunkte stark ausgeprägt sind.

Die Befragung zeigt ein erfreuliches Bild. Für alle Faktoren liegen die Durchschnittswerte im positiven Bereich. In ihrem Amt machen viele Presbyterinnen und Presbyter also stärkende und gute Erfahrungen, belastende Aspekte halten sich in Grenzen. Für viele ist das Presbyteramt eine selbstgewählte, erfüllende Beschäftigung – und so soll es auch sein.

Der Blick auf die Einzelfaktoren macht einzelne stärkende und belastende Aspekte deutlich:

Ausgesprochen stark ist das **Zugehörigkeitsgefühl** zur Gemeinde. Presbyterinnen und Presbyter fühlen sich wohl in ihren Gemeinden.

Der **Teamgeist** im Presbyterium wird als eher hoch erlebt, geistliche Gemeinschaft, das Gefühl, an einem Strang zu ziehen und ein entspanntes, wertschätzendes Miteinander sind Qualitäten der Presbyteriumsarbeit, die viele der Befragten erleben.

Weniger ausgeprägt ist die **Soziale Einbindung** in den Kreis der Mitpresbyterinnen und –presbyter. Private Lebensereignisse zu teilen oder persönliche Kontakte über das Amt hinaus sind nicht der Normalfall. Wohl aber gehört es zur Kultur fast aller Presbyterien, im Rahmen der Arbeit Zeit für das Miteinander zu haben – etwa bei Klausuren oder beim gemeinsamen Essen.

Ausgesprochen hoch ist die **Motivation** der Presbyterinnen und Presbyter. Sie sehen sich mehrheitlich als Menschen, die sich gern engagieren.

Während die Presbyter/-innen sehr stark wahrnehmen, dass ihnen etwas zugetraut wird, ist das bei **Dank und Anerkennung** nicht in gleichem Maß der Fall: Ein gutes Viertel erlebt Dank und Anerkennung kaum, ein weiteres gutes Viertel ist unentschieden, was die von ihnen erlebte Dankkultur angeht. Auch positive Rückmeldungen aus der Gemeinde auf die geleistete Arbeit werden von einigen vermisst – vor allem dann, wenn sie oft hören müssen, was andere an der Gemeindegarbeit bemängeln.

Die Presbyter/-innen machen ganz überwiegende die Erfahrung, dass sie mit ihrer Arbeit **etwas bewirken**. Sie erleben ihren Einsatz als sinnvoll, lohnend und erfüllend. Mehr als ein Viertel stellt aber eine Diskrepanz zwischen dem eigenen Einsatz und der Resonanz in der Gemeinde fest. Das ist auf Dauer kritisch für die Motivation.

Hoch eingeschätzt wird die **Kompetenz**. Die Befragten fühlen sich mehrheitlich der Verantwortung gewachsen und mit ihren Gaben am richtigen Platz. Das gilt (in etwas geringerem Umfang) auch für die Spezialaufgaben, die einzelne z.B. als Kirchmeisterinnen oder Kirchmeister wahrnehmen.

Dass es im Presbyterium für die Mitglieder um **interessante Themen** geht, kann nicht durchgängig gesagt werden. Sofern hier keine Klärung erfolgt, ist das auf Dauer demotivierend.

Die **Arbeitskultur** (Informationsfluss, Sitzungsgestaltung, Diskussionskultur) wird überwiegend als positiv wahrgenommen.

Ein interessanter Einzelaspekt ist die **Dauer der Sitzungen**: Nur etwa 20% zeigen an, dass die Dauer der Sitzungen für sie eine Belastung darstellt. Andererseits ist bei 16% schon um 21:30 Uhr die Schmerzgrenze für abendliches „Sitzen“ erreicht, um 22:00 Uhr ist für mehr als die Hälfte der Zeitpunkt überschritten, um am nächsten Morgen fit in den Tag starten zu können.

Am wenigsten positiv erlebt wird der **Arbeitsumfang**. Nicht wenige Presbyterinnen und Presbyter erleben Formen von Überlastung: Ein Viertel übernimmt Aufgaben, obwohl sie es eigentlich lieber nicht machen würden. Einmal übernommene Aufgaben wieder abzugeben, wird von mehr als der Hälfte als Problem wahrgenommen. Einem Viertel der Befragten ist die Arbeit, die am Presbyteramt hängt, eigentlich zu viel. Ebenfalls ein Viertel sieht die Möglichkeiten, für die Familie da zu sein, durch das Presbyteramt beeinträchtigt, ein Wert, der bei Presbyterinnen etwas stärker ausgeprägt ist.

Interessant ist auch die innere Auswirkung einer latenten Überlastung: Wie wird mit dem unterschiedlichen Engagement der einzelnen Presbyteriumsmitglieder umgegangen? Schlechtes Gewissen, selbst weniger zu tun, als die anderen, ist ein eher geringes Problem. Die Erwartung, dass andere Mitglieder mehr leisten sollten, haben dagegen mehr als einem Drittel der Presbyter/-innen. Der Unmut sitzt also bei den Hochengagierten.

Am Punkt der Überlastung und unhinterfragten Zuständigkeit („Einer muss es ja machen“) sind im Sinne der Gesundheit der Presbyterinnen und Presbyter und der Attraktivität des Amtes strukturelle Veränderungen angezeigt. Sonst wird ein verhängnisvoller Kreislauf in Gang gesetzt: Die Arbeitsbelastung im Presbyterium schreckt neue Mitglieder ab oder verhindert, dass aussichtsreiche Kräfte dabei bleiben. Als Konsequenz werden vielfach Presbyterstellen reduziert (oder bleiben unfreiwillig unbesetzt), während das Arbeitspensum gleich bleibt und sich nur auf weniger Schultern verteilt.

Die **Rahmenbedingungen für Gesundheitsförderung** sind bei Presbyterinnen und Presbytern deutlich anders, als bei denjenigen, die beruflich im kirchlichen Dienst stehen. Einerseits muss man davon ausgehen, dass neben dem Ehrenamt andere Größen sich gesundheitlich stärker auswirken – vor allem der Beruf, dem die Mehrzahl der Presbyterinnen und Presbyter nachgeht. Andererseits gibt es für Presbyterinnen und Presbyter keine nächsthöhere Leitungsebene, die (Führungs-)Verantwortung für die Gesundheitsförderung wahrnehmen könnte. Wenn es darum geht, die gesundheitsrelevanten Aspekte des Presbyteramtes zu gestalten, sind die Betroffenen zugleich selbst die Entscheider. Aus diesem Grund haben die hier vorgestellten Maßnahmen eher die Form von Anregungen. Es lohnt sich, sie in der Presbyteriumsarbeit von Zeit zu Zeit zum Thema zu machen – und feste Verabredungen zu treffen.

Es wäre wünschenswert, in die Gesundheitsförderung alle Menschen einzubeziehen, die im kirchlichen Ehrenamt tätig sind. Dabei stößt allerdings das Konzept beruflicher Gesundheitsförderung endgültig an seine Grenze. Zeiteinsatz und Formen der Tätigkeit im Ehrenamt sind so unterschiedlich, dass systematische und profilierte Maßnahmen nicht sachgerecht entwickelt werden können. Einzelne Anregungen aus dem Bereich der Presbyterinnen und Presbyter können allerdings übertragen werden – insbesondere, wo es um Anerkennung und Wertschätzung und die Begrenzung von Aufgaben geht.

Presbyteramt – Maßnahmen im Überblick

1. Anerkennung

1.1
Einführung und
Verabschiedung

1.2
Darstellung der
Presbyteriumsarbeit

1.3
Attraktive Klausuren

1.4
Ehrenamtlichen-
Dankkultur

1.5
Dankeschön-Tage im
Haus am Weststrand

2. Begleitung und Begrenzung

2.1
Geklärte Aufgaben

2.2
Geklärte Grenzen der
Zuständigkeit

2.3
Presbyteramt und
Gottesdienstbegleitung
entkoppeln

2.4
Gemeinsame fachliche
Schulung

2.5
Individuelle Einarbeitung

2.6
Eigene Entwicklung

2.7
Seelsorge

3. Sitzungskultur und Begegnung

3.1
Sitzungspraxis
gemeinsam entwickeln

3.2
Sitzungszeit begrenzen

3.3
Das Miteinander pflegen

4. Gesundheitskultur

4.1
Aktiv gelebte Gesundheitskultur

1. Anerkennung

1.1 Gottesdienstliche Einführung und Verabschiedung

Gottesdienstliche Amtseinführung und Segnung, ebenso wie gottesdienstliche Verabschiedung und Dank beim Ausscheiden aus dem Amt sind wichtige Ausdrucksformen der Wertschätzung, die lange tragen. Der gesundheitsfördernde Wert dieser geistlichen Gesten ist nicht zu unterschätzen, ihre liebevolle Gestaltung ein Stück aktive Anerkennung

1.2. Informieren der Gemeinde über die Presbyteriumsarbeit

Es ist sinnvoll, Entscheidungen und Planungen aus der Presbyteriumsarbeit im Gemeindebrief vorzustellen – und dabei gelegentlich auch zu benennen, welche Aufgaben das Presbyterium hat oder mit welchem Einsatz an Zeit und Engagement die Mitglieder zu diesen Ergebnissen beigetragen haben. Auch Porträts von Menschen, die sich in der Gemeinde engagieren, im Gemeindebrief vorzustellen, ist ein Stück Anerkennung für die so dargestellten Personen.

1.3 Attraktive Klausuren

Einmal im Jahr fährt das Presbyterium zur Klausur in ein richtig schönes Tagungshaus mit leckerem Essen und guter Atmosphäre. Der Teilnahmebeitrag ist für die Presbyterinnen und Presbyter gering, sofern die Kirchengemeinde nicht die Kosten ganz übernimmt. Auch wenn die Gemeinde an vielen Stellen sparen muss: Diese Investition ist nötig. Die geleistete Arbeit der Menschen, die hier eine greifbare Anerkennung erleben steht in keinem Verhältnis zu den Kosten.

1.4 Ehrenamtlichen-Dankkultur

Festliche Veranstaltungen für Ehrenamtliche sind in vielen Gemeinden gute Praxis - sie sind auch eine wichtige Form der Anerkennung für Presbyterinnen und Presbyter – ebenso wie ein Gruß oder Geschenk der Gemeinde zum Geburtstag.

1.5 Dankeschön-Tage auf Norderney

Unter den Presbyterinnen und Presbytern (und weiteren mit hohem Einsatz tätigen Ehrenamtlichen, die Gemeinden und Dienste benennen können), verlost der Kirchenkreis jährlich zwei Aufenthalte im Haus am Weststrand auf Norderney für zwei Personen (Dauer: Drei Tage/Zwei Übernachtungen) mit einer zusätzlichen Fahrtkostenpauschale. Die Gewinner werden bei der Herbstsynode bekanntgegeben.

2. Begleitung und Begrenzung

2.1 Geklärte Aufgaben

Die Presbyterien klären für sich, was zu den Pflichtaufgaben der Presbyterinnen und Presbyter gehört, und was nicht. Diese Klärung wird schon bei der Gewinnung von Presbyterinnen und Presbytern vermittelt. Sonderaufgaben im Presbyterium sind in ihren Inhalten, Kompetenzen und Grenzen klar beschrieben.

Welche Erwartungen an das Engagement bestehen (gemeinsame Arbeitskultur), wird unter den Presbyteriumsmitgliedern offen kommuniziert – ebenso, wie die Freiräume für individuelle Abgrenzung. Es ist zum Beispiel nicht sinnvoll, eine rotierende Protokollführung als Pflicht vorzugeben, wenn Einzelne sich mit dieser Aufgabe überfordert fühlen. Presbyterinnen und Presbyter, die ihr Engagement aufgrund anderer Einflüsse (Beruf, Familie, Gesundheit o.Ä.) reduzieren müssen, werden ermutigt, dies den anderen mitzuteilen.

2.2 Geklärte Zuständigkeitsgrenzen

Aufgaben im Presbyterium stehen nach spätestens vier Jahren zur Neuverteilung an. Es kann sinnvoll sein, eine kürzere Beauftragung zu vereinbaren, nach der eine Aufgabe ohne Erklärungsbedarf abgegeben werden kann.

Die Vorsitzenden achten darauf, dass das Presbyterium nicht zum bevorzugten Ort wird, um alle möglichen Aufgaben aus dem Gemeindeleben zu verteilen. Um zu vermeiden, dass Presbyterinnen und Presbyter wiederholt einspringen „weil es ja sonst keiner macht“, klärt jede Kirchengemeinde,

- welche Personen zur gelegentlichen Mitarbeit bereitstehen
- welche Aufgaben von Menschen wahrgenommen werden die nicht dem Presbyterium angehören – oder anderenfalls unerfüllt blieben

Im Rahmen der konzeptionellen Gemeindeentwicklung ist zu klären, welche Ziele mit den vorhandenen Ressourcen verwirklicht werden können, wo für neue Aufgaben neue Menschen gewonnen werden können und wo nicht mehr leistbares eingestellt wird.

2.3 Presbyteramt und Gottesdienstbegleitung entkoppeln

In vielen Gemeinden ist es üblich, dass die Gottesdienstbegleitung (Küsterdienst) durch Presbyterinnen und Presbyter wahrgenommen wurde. Meist wurde diese Regelung bei der Abschaffung der bezahlten Küsterdienste im Gottesdienst aus der Not geboren. Diese Praxis sollte beendet werden. Sie laugt das Presbyteramt langfristig aus. Sinnvoll sind eigene ehrenamtliche Strukturen für den Küsterdienst, an denen sich verschiedene Gemeindeglieder beteiligen. Dazu können Presbyterinnen und Presbyter gehören, müssen sie aber nicht.

Gleiches gilt für den Lektorendienst im Gottesdienst, bei dem Presbyterinnen und Presbyter selbstverständlich willkommen sind, der aber keine Pflichtaufgabe des Presbyteramtes sein sollte.

2.4 Gemeinsame fachliche Schulung

Das Presbyterium nimmt sich nach der Neukonstituierung Zeit für eine besondere Sitzung, Klausur oder Studientag, in der Arbeitsweisen und Schwerpunkte der Presbyteriumsarbeit geklärt und besprochen werden, so dass neue und alte Mitglieder von einem gemeinsamen Kenntnisstand aus arbeiten können.

Ergänzend werden folgende Angebote auf der Ebene des Kirchenkreises verlässlich vorgehalten:

- Ein Basiskurs für neue Presbyterinnen und Presbyter
- Einführungskurs für neue Kirchmeisterinnen und Kirchmeister: Spätestens mit Einführung des neuen kirchlichen Finanzmanagements wird gemeinsam mit der Finanz- und Bauabteilung des Kreiskirchenamtes eine Basisschulung für neue Kirchmeisterinnen und Kirchmeister entwickelt. Eine solche Schulung kann auch Ausgangspunkt für Strukturen der kollegialen Beratung im Kirchmeisteramt sein.

2.5 Individuelle Einarbeitung

Für Presbyterinnen und Presbyter, die eine Sonderaufgabe übernehmen, wird eine aktive Einarbeitung sichergestellt. Sie kann durch den / die Vorsitzende/-n, einen Vorgänger in der Spezialaufgabe oder eine andere geeignete Person erfolgen. Die einarbeitende Person begleitet die neuen Funktionsträger in der Rolle eines Mentors durch das erste halbe Jahr und steht auch danach als Ratgeber zur Verfügung.

2.6 Eigene Entwicklung

Die Ev. Erwachsenenbildung Ennepe-Ruhr erprobt ein Kursangebot zum Selbst- und Stressmanagement für Presbyterinnen und Presbyter. Die Teilnahmekosten werden von der Kirchengemeinde getragen.

2.7 Seelsorge

Pfarrerinnen und Pfarrer achten in besonderer Weise darauf, seelsorglich ein offenes Ohr für die Presbyterinnen und Presbyter zu haben und ggf. selbst das Gespräch anzubieten, wenn sie Belastungen oder Veränderungen wahrnehmen.

3. Sitzungskultur und Begegnung

3.1 Sitzungspraxis gemeinsam entwickeln

Gute Sitzungsgestaltung hält die Balance zwischen Information und Überfülle an Informationen, zwischen gemeinsamer Beratung und zeitsparender Vorbereitung durch Spezialisten. Welches Maß hier passt, ist nicht generell zu sagen. Darum sollte das Presbyterium einmal im Jahr seine Arbeitsweisen reflektieren und nach den Wünschen der Beteiligten weiterentwickeln.

Wenn eine Gemeinde das Angebot der Gemeindeberatung nutzen will, mit externer Beratung ihre Sitzungskultur weiterzuentwickeln, übernimmt der Kirchenkreis die Kosten für bis zu drei Beratungsabende oder einen Beratungstag.

3.2 Sitzungszeit begrenzen

Presbyteriumssitzungen enden sinnvollerweise um 22 Uhr. Es kann einzelne Situationen geben, in denen diese Zeit nicht ausreicht, aber die Regel sollte ein verlässliches Ende um 22 Uhr zu erwarten sein. Nur wenn diese Praxis langfristig geübt und eingehalten wird, können Menschen hier gesund mitarbeiten, deren Arbeitstag früh beginnt.

Dabei hilft es

- Berichte und Mitteilungen klar zu begrenzen, um nicht am Anfang schon die Zeit zu verbrauchen, die am Ende benötigt wird
- Punkte konsequent zu vertagen, wenn die Zeit zu ihrer Bearbeitung nicht reicht. Diese Maßnahme ist unbequem, aber Teil eines notwendigen gemeinsamen Lernprozesses

3.3 Das Miteinander pflegen

Das Presbyterium pflegt geeignete Formen des Miteinanders über die Sitzungen hinaus. Die soziale Einbindung ist ein Faktor, der nachweislich gesund erhält, Motivation fördert und über belastende Phasen hinweghilft.

Die Vorsitzenden achten darauf, dass auch bei Meinungsverschiedenheiten im Presbyterium gegenseitige Wertschätzung und Respekt geübt werden.

4. Aktiv gelebte Gesundheitskultur

Presbyterinnen und Presbyter achten gemeinsam mit den Pfarrerinnen und Pfarrern darauf, der Arbeit lohnende Ziele und heilsame Grenzen zu setzen.

Es wird gemeinsam mit den Haupt- und Ehrenamtlichen überlegt, wie gesundheitsbezogene Elemente in die Aktivitäten integriert werden können – zum Beispiel in der Verpflegung bei Sitzungen, Veranstaltungen und Festen.