

Ergebnisse der PGR-Studie

Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- Ergebnisse zur Motivation der PGRäte
 - Traditionelles und „neues Ehrenamt“ > Bedeutung von Projekten in der PGR-Arbeit nimmt zu. Je jünger die Altersstufen, desto mehr fußt die Motivation auf der Möglichkeit, etwas zu bewirken und etwas konkret zu gestalten
 - Jugend als treibende Kraft, etwas für die Jugend zu tun – unter-30 Jährige sind motiviert, sich in der Pfarre für die Anliegen der Jugend einzusetzen. Sie wollen am deutlichsten in Pfarre etwas verändern!

ABBILDUNG 3: Hauptmotive der Befragten

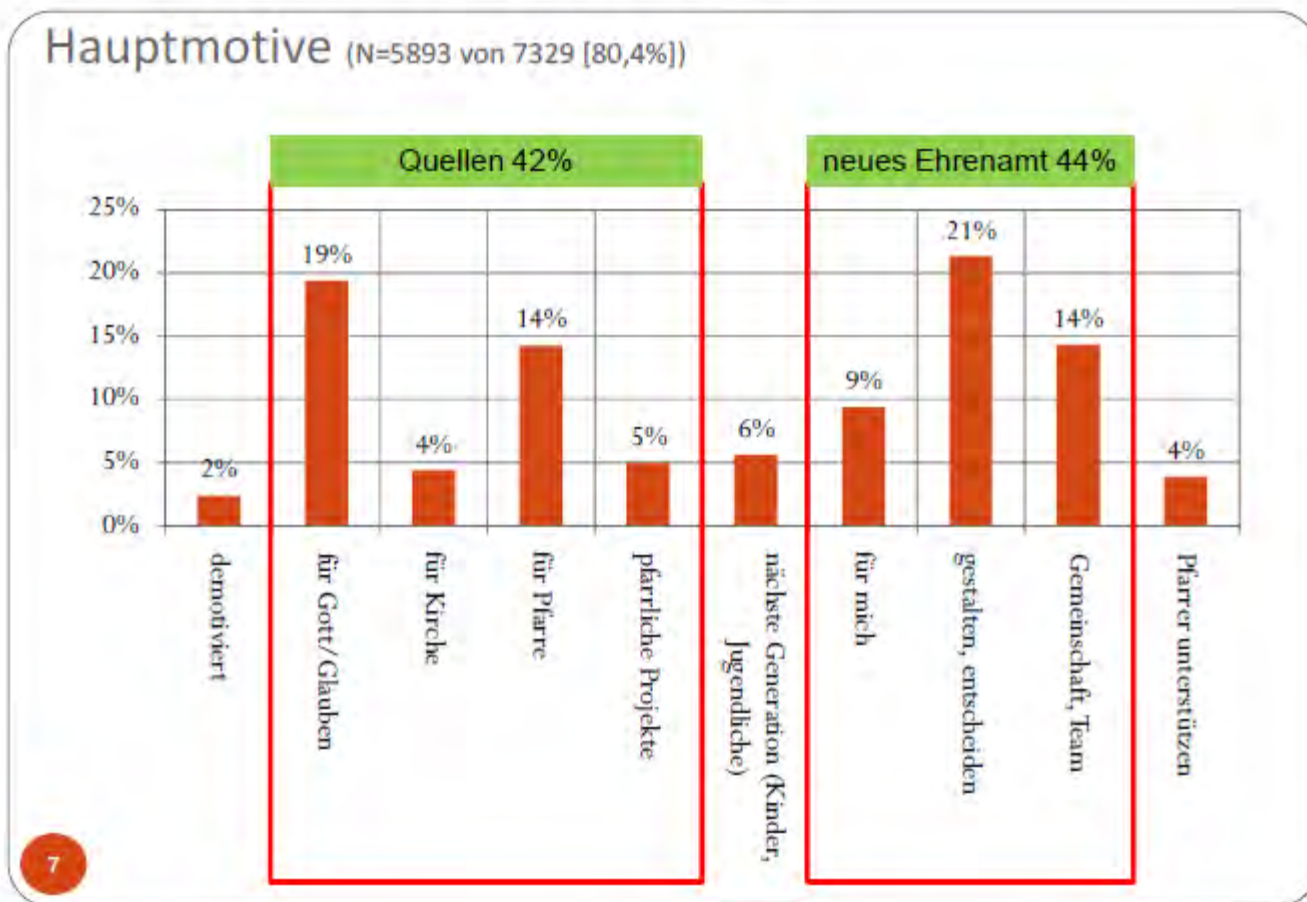
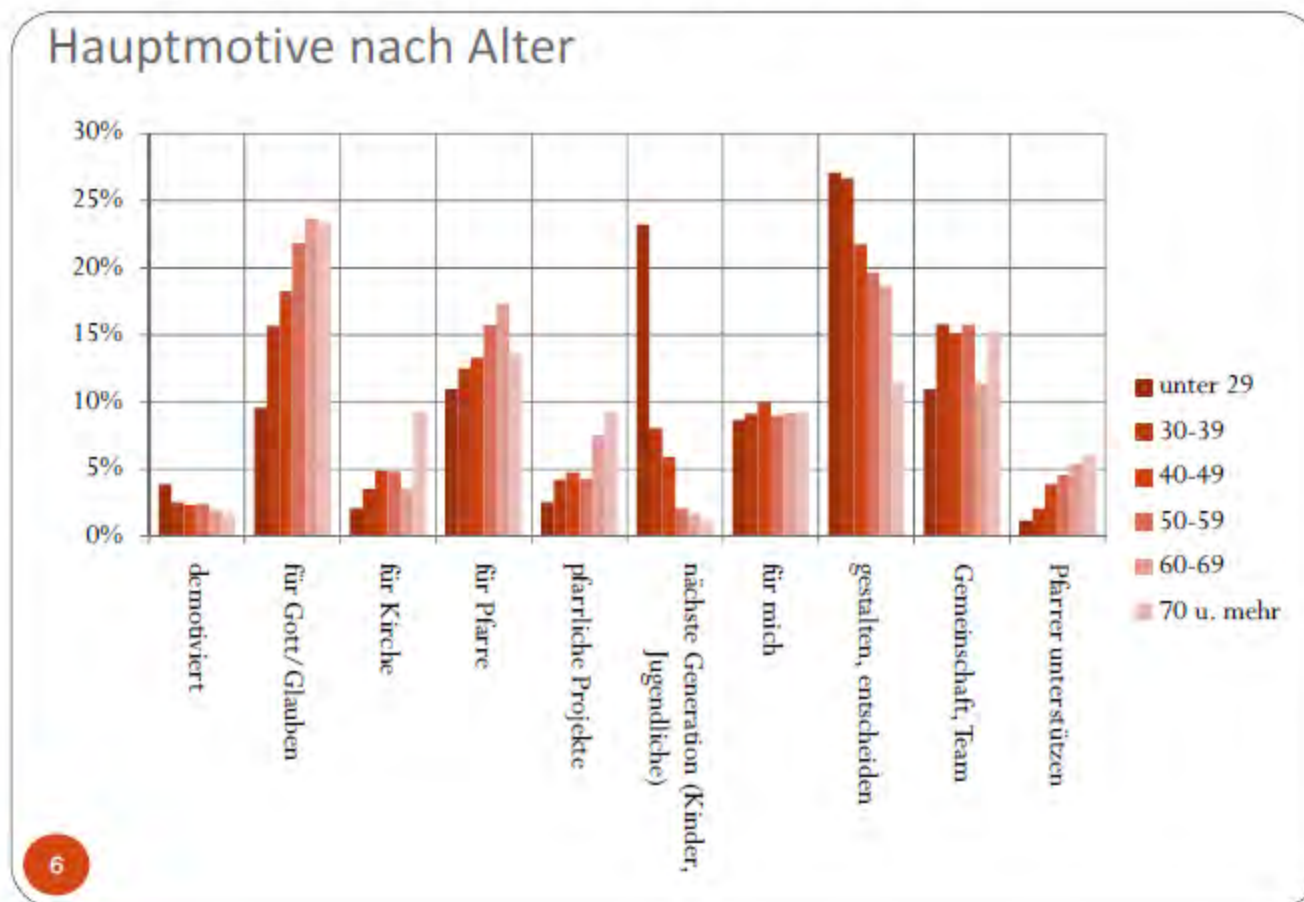


ABBILDUNG 4: Hauptmotive nach Alter (N=5893)



Ergebnisse der PGR-Studie

Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- **Vermutete Gründe, die eine Kandidatur erschweren und welchen davon begegnet werden kann:**
 - 50% wissen zu wenig, was die Aufgaben eines PGR sind > Information verstärken
 - 33% haben das Gefühl, sie können nichts bewegen > sichtbar machen, was die Ziele, Visionen und Aufgaben des PGR in der kommenden Periode sind
- **Ermutigende Faktoren:**
 - Die Möglichkeit, nicht gewählt zu werden, schreckt nur zu 11 %
 - PGR und Familie ist gut vereinbar
 - In der Kirche kann man sich gut verwirklichen
 - Schlechtes Image ist für die Jugend stärker abschreckend als für die anderen Altersstufen.
- **Bedeutung des Ansprechens:** Nur 23% kommen von selbst
- **Je größer die Zufriedenheit im PGR,** desto optimistischer die Sicht auf die Kandidatenfindung

These 2: Die Suche nach KandidatInnen für die Pfarrgemeinderäte wird für 76% zunehmend schwierig. 52% vermuten als Gründe dafür Überlastung und Zeitnot, 27% die Vergeblichkeit des Gremiums und in Verbindung damit eine Art Scheu, sich durch die Mitarbeit öffentlich (zum Glauben und) zur Kirche zu bekennen, 21% verweisen auf Unsicherheit und Unkenntnis.

These 3: Die Befragten selbst sind unterschiedlich gewonnen worden: ein Drittel wurde angesprochen, 23% wollten von sich aus mitgestalten.

ABBILDUNG 14: KandidatInnensuche ist auf dem Land schwieriger als in der Stadt – also auch nach Diözesen verschieden schwierig

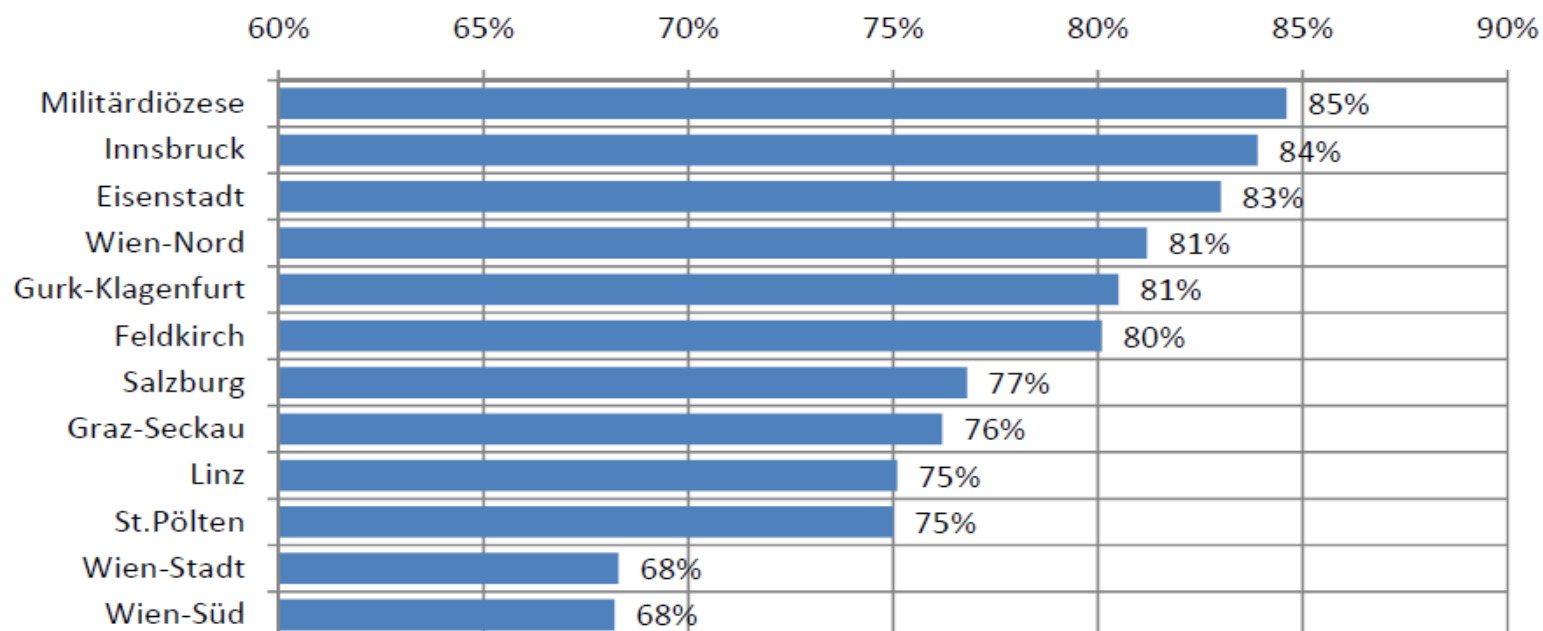


ABBILDUNG 20: Was die Suche nach KandidatInnen erschwert

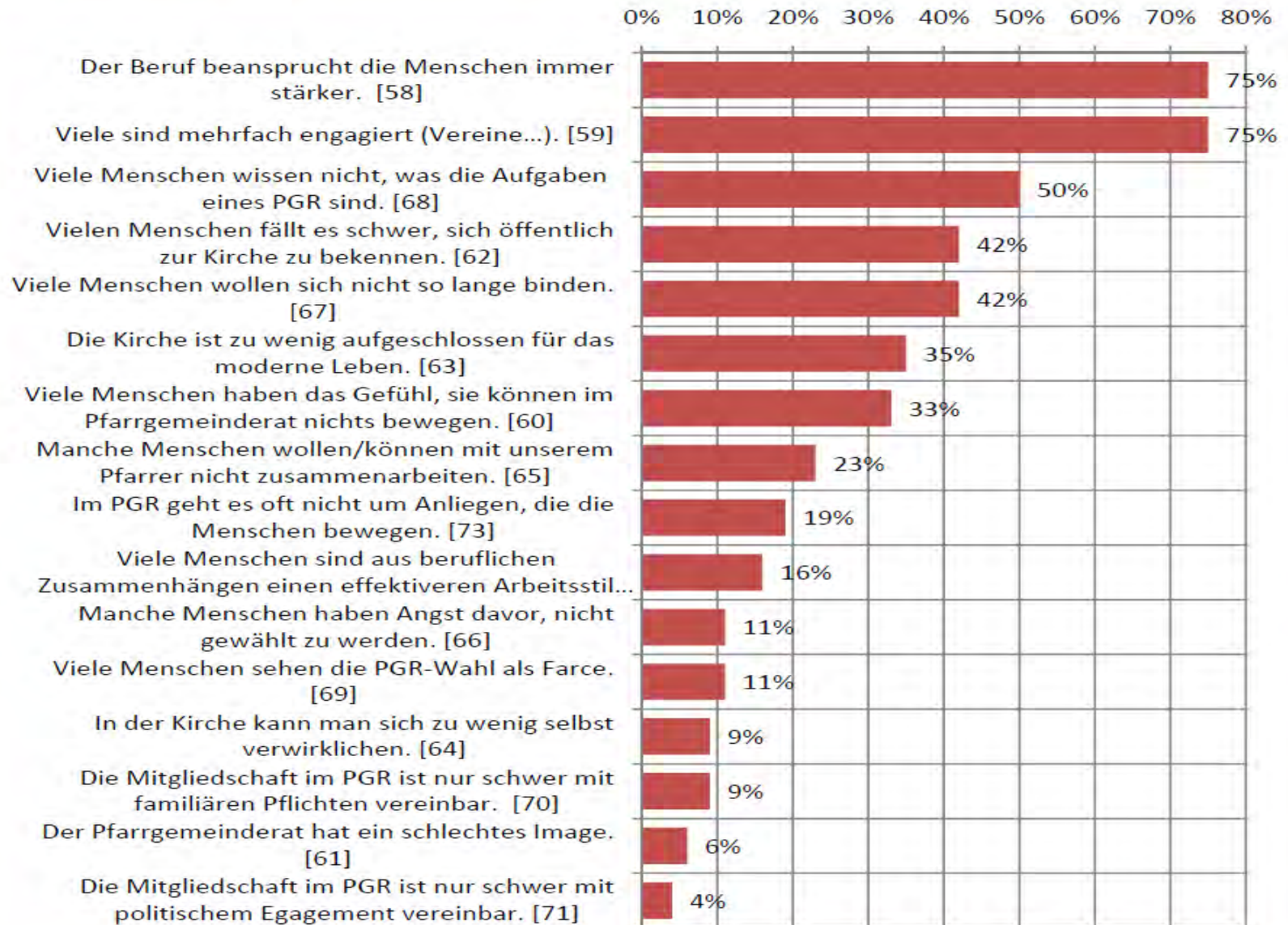


ABBILDUNG 7: Neue KandidatInnen und Zufriedenheit

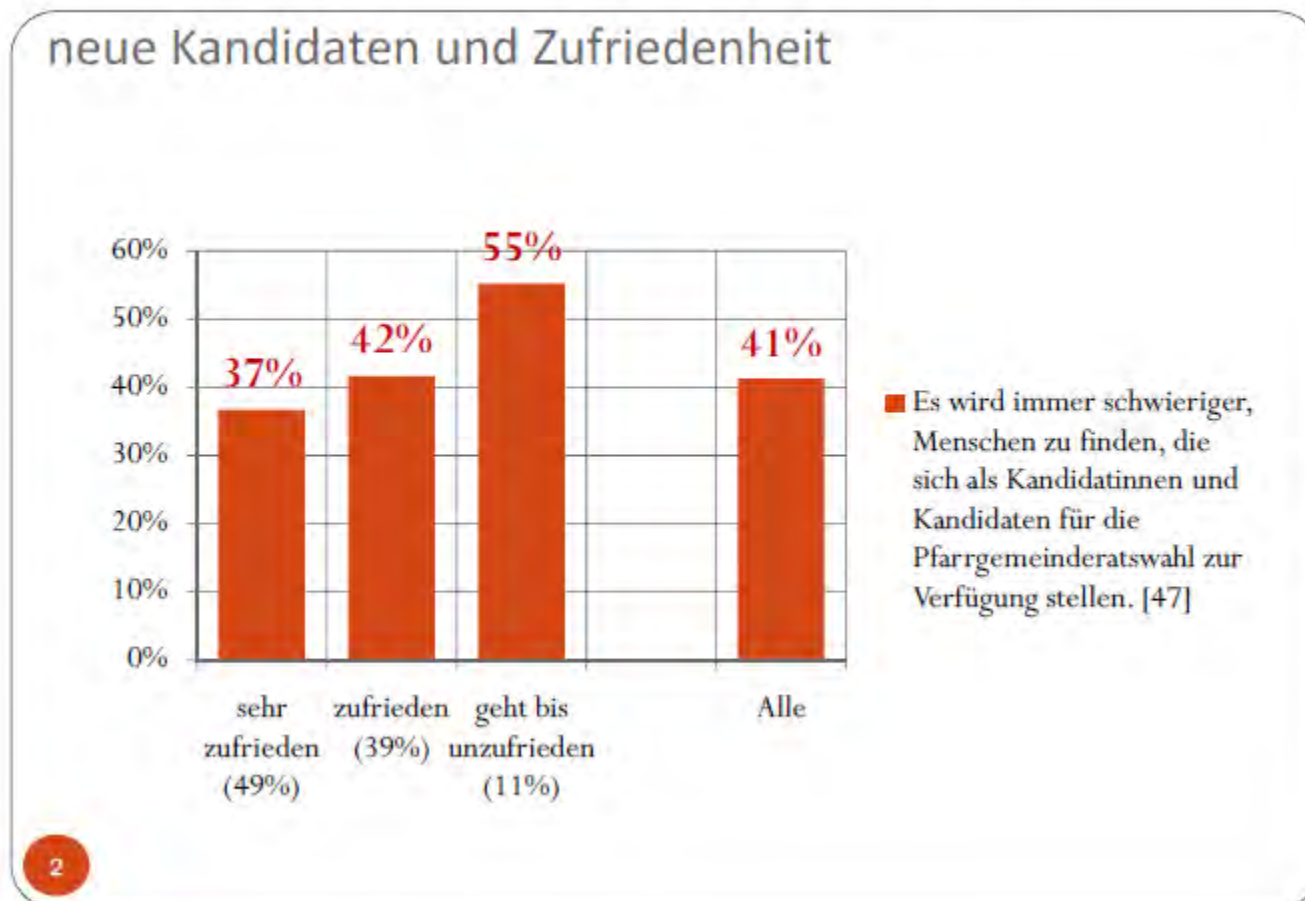
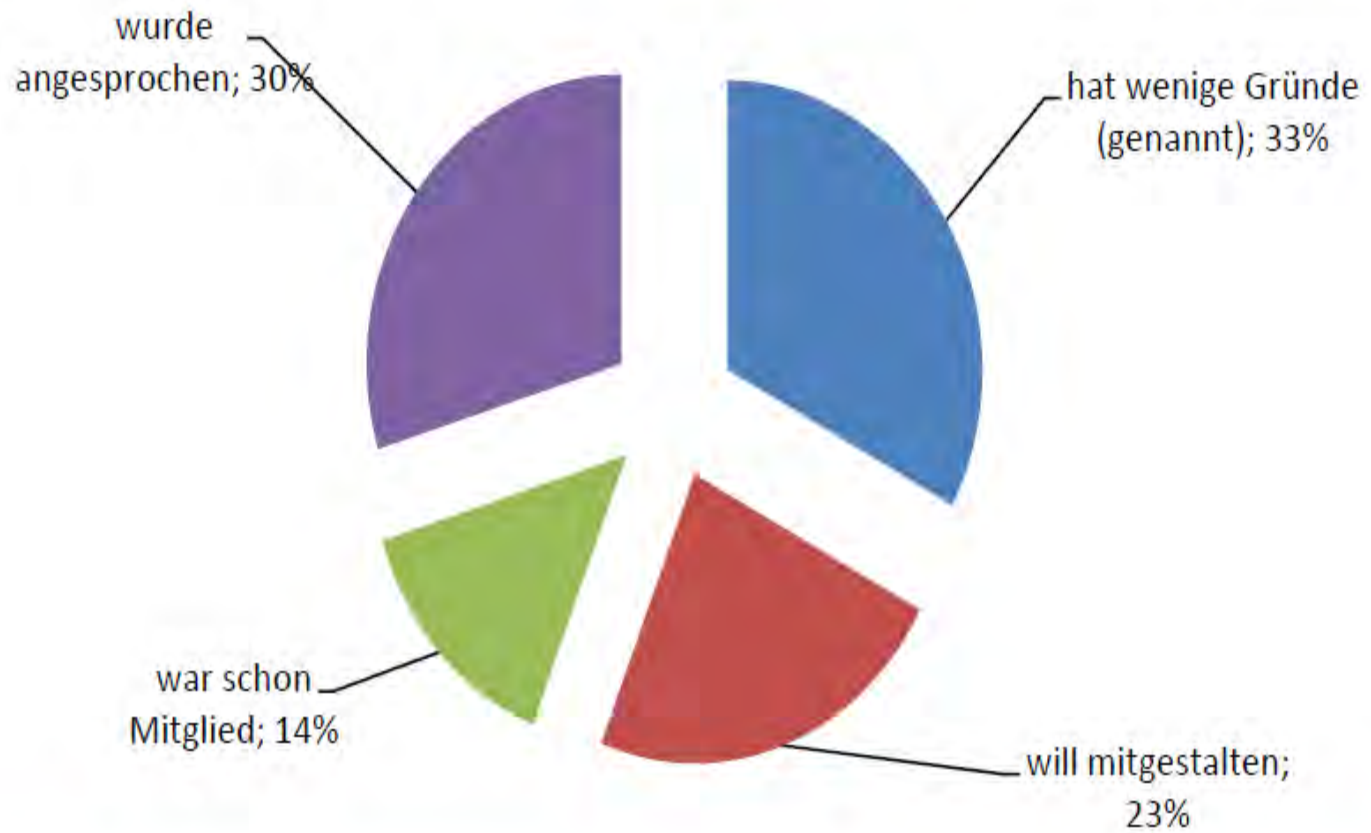


ABBILDUNG 16: Warum bereit zur Kandidatur?



Ergebnisse der PGR-Studie

Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- Die **Wahl** wird als der **beste Weg**, einen PGR zu bilden, bestätigt
- Die **wichtigsten Eigenschaften**, die PGRäte mitbringen sollen sind Interesse für die Kirche, Interesse für den Menschen, Fähigkeit zur Zusammenarbeit
 - Praktische Fähigkeiten deutlich weniger wichtig eingeschätzt
 - Selbst Organisationstalent muss man nicht sein
 - Treue zur Kirche braucht offenbar nicht betont zu werden, jedoch Offenheit für Neues
- Dem entspricht, dass die Herausforderung der kommenden Periode sein wird, sich mit Offenheit auf verschiedenste diözesane Entwicklungen einzulassen und gleichzeitig mit gelassener Konzentration das kirchliche Leben der Pfarre im Blick auf die Menschen hin zu gestalten.

ABBILDUNG 25: Einstellungen zur Wahl in den Pfarrgemeinderat

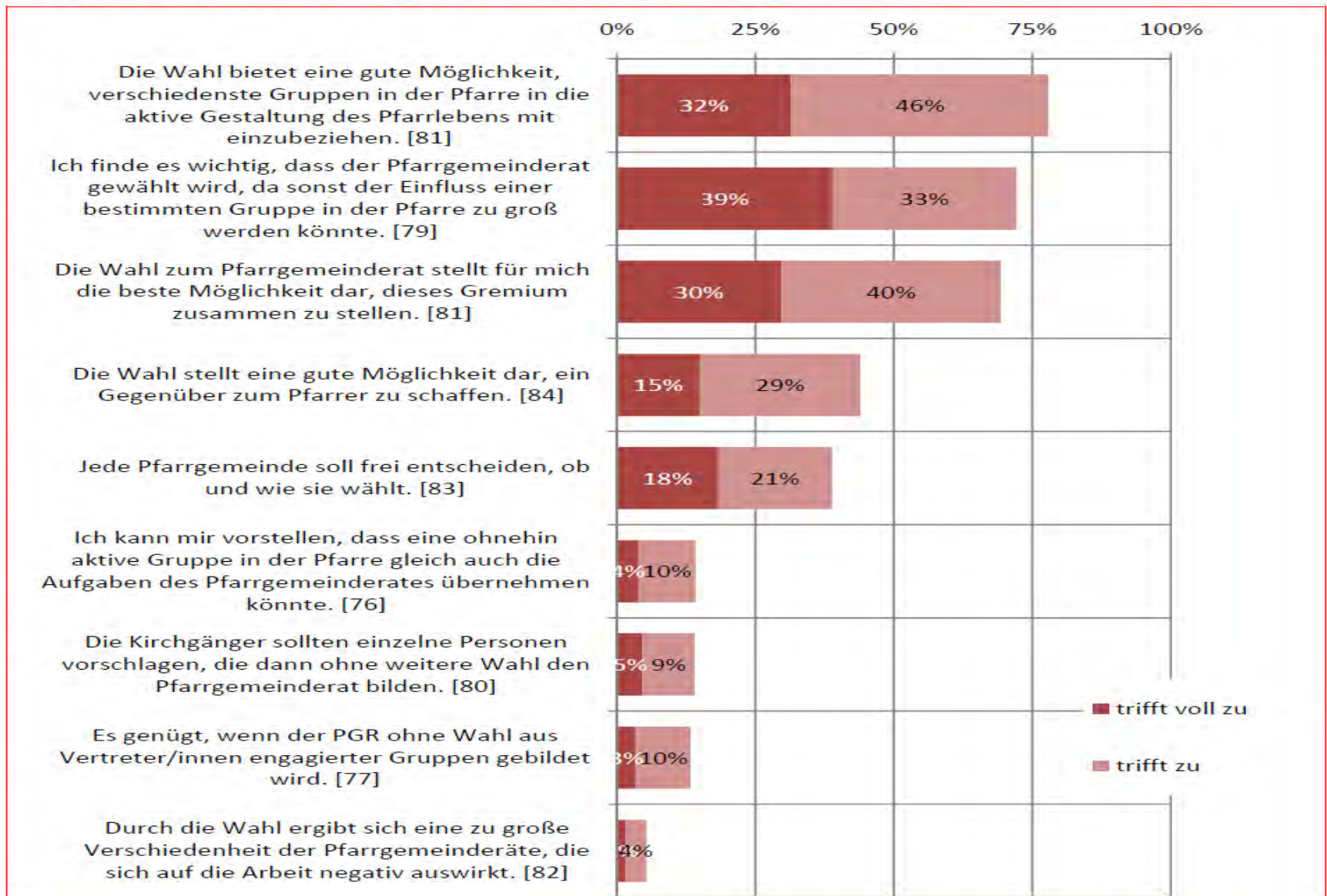


TABELLE 59: „Folgende Fähigkeiten / Eigenschaften sollte ein Pfarrgemeinderat / eine Pfarrgemeinderätin besitzen...“

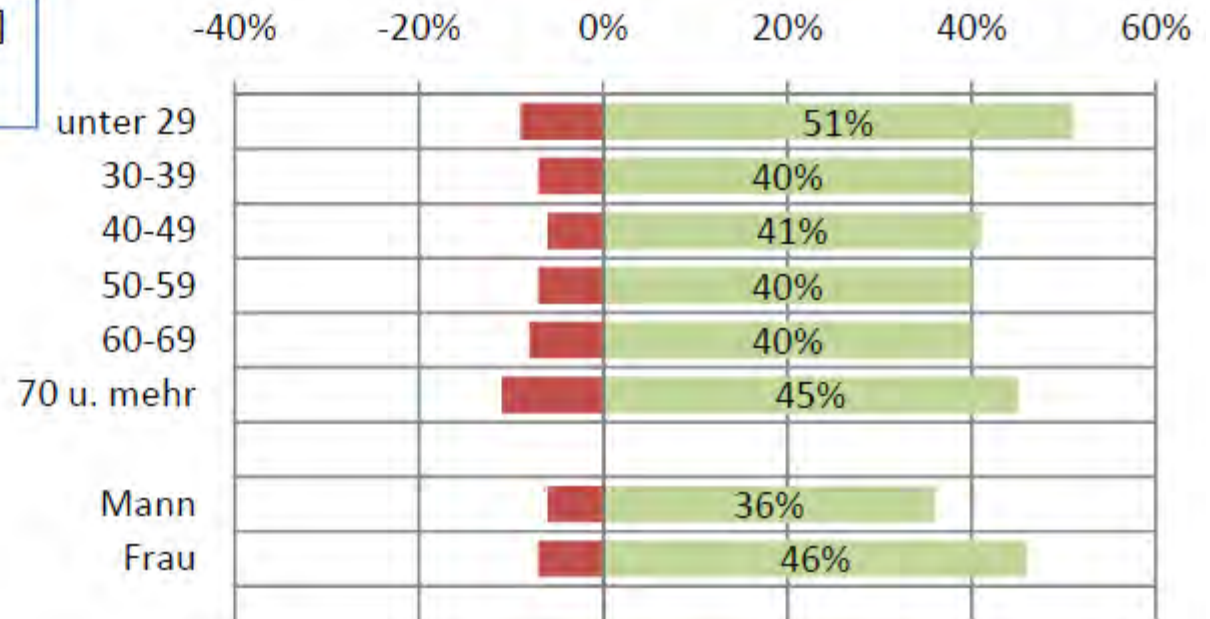
		unbedingt notwendig (1)	notwendig (2)	1+2/5
über 50%	Interesse für die Kirche [428]	56%	40%	96%
	zuhören können [411]	54%	43%	97%
	Teamfähigkeit [419]	51%	45%	96%
	Kommunikationsfähigkeit [409]	50%	46%	96%
	Interesse für Menschen [427]	50%	45%	95%
40-49%	Toleranz [423]	49%	45%	94%
	Gemeinschaftsfähigkeit [418]	44%	51%	95%
	den Glauben bezeugen [413]	43%	42%	85%
	Kontaktfreudigkeit [410]	42%	50%	92%
	Offenheit gegenüber Neuem [422]	41%	49%	90%
30-39%	Konfliktfähigkeit [420]	36%	53%	89%
	Kritikfähigkeit [421]	35%	54%	89%
	Positive Einstellung zum Pfarrer [424]	35%	43%	78%
	öffentlich seine Meinung vertreten können [412]	32%	51%	83%
20-29%	Kompromissbereitschaft [429]	26%	55%	81%
	Motivationsfähigkeit [426]	25%	55%	80%
	Flexibilität [425]	21%	49%	70%
	Frustrationstoleranz [433]	20%	40%	60%
unter 20%	Kreativität [430]	16%	39%	55%
	Vermittlungsfähigkeit [416]	15%	46%	61%
	Organisationstalent [414]	13%	34%	47%
	Bescheidenheit [417]	12%	26%	38%
	Verhandlungsgeschick [415]	10%	29%	39%
	praktische Begabung [431]	10%	27%	37%
	Treue zur Tradition [432]	7%	18%	25%

- Mehr als die Hälfte nannten Interesse für die Kirche (56%) – diese Eigenschaft liegt an der Spitze aller Eigenschaften; es folgt zuhören können, Teamfähigkeit (51%), Kommunikationsfähigkeit (50%), Interesse für den Menschen (50%),
- In einem zweiten Paket liegen Toleranz (49%), Gemeinschaftsfähigkeit (44%), die Bereitschaft den Glauben zu bezeugen (43%), Kontaktfreudigkeit (42%), Offenheit gegenüber Neuem (41) – die letzte Eigenschaft steht im Kontrast zu der am Ende positionierten „Treue zur Tradition“.
- In der dritten Gruppe finden wir Konfliktfähigkeit (36%), Kritikfähigkeit (35%), positive Einstellung zum Pfarrer (35%) sowie „öffentlich seine Meinung vertreten können“ (32%).

Insgesamt werden von den befragten PGR-Mitgliedern Eigenschaften geschätzt, die für moderne Gremienarbeit erforderlich sind.

- Da ist natürlich das Interesse für die Organisation, unter deren Dach das Gremium tätig ist, also das Interesse für die Kirche. Hierher gehört, weil das Evangelium Gottnähe und Menschennähe in einem ist, auch das Interesse für den Menschen. Den Glauben bezeugen sowie eine positive Einstellung zum Pfarrer sind hier zuzuordnen.
- Alle sozioreligiösen Gruppen sind sich einig, dass es ohne Interesse an der Kirche und an den Menschen nicht möglich ist, in einem PGR zu arbeiten. Unterschiede gibt es in der Einschätzung der Glaubensbezeugung sowie des Verhältnisses zum Pfarrer. Diese zwei Eigenschaften halten die Skeptiker etwas weniger für notwendig als die anderen.

■ Offenheit gegenüber Neuem [422]
■ Treue zur Tradition [432]



Ergebnisse der PGR-Studie

Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- Die Entwicklung zeigt, dass es mehrere Ausprägungen von ehrenamtlichem Engagement gibt.
 - Ein **informelles Engagement**, das in spontaner Hilfsbereitschaft, im Zupacken auf Anfrage, im stillen Einsatz für das, was nötig ist, besonders im Bereich zwischenmenschlicher Hilfe, caritativem und sozialem Einsatz besteht. Es braucht wenig Form, wenig Beauftragung, es entsteht aus freiem Entschluss und dem Antrieb des Gewissens.
 - Ein **formelles Ehrenamt**, das sich in einer klaren Rahmenform ereignet. Es beinhaltet Verantwortlichkeit, Zielrichtung, Strukturen der Einbindung und Zusammenarbeit in einem größeren Ganzen, dem es dient. Es erfordert klare Kompetenzen und eine Ermächtigung zu der übernommenen Aufgabe sowie ein klares Verhältnis zur Leitung. Zusammenarbeit in einem größeren Ganzen, dem es dient.
- Im PGR sind beide Ausprägungen vorhanden. Die Zeichen der Zeit erfordern jedoch, den formellen Aspekt stärker auszubauen.
 - In der Gesellschaft geht das informelle Ehrenamt zurück, während die Bereitschaft zur formellen ehrenamtlichen Tätigkeit gleich bleibt und gleichzeitig 25% der Bevölkerung für eine solche ansprechbar ist.

Ergebnisse der PGR-Studie

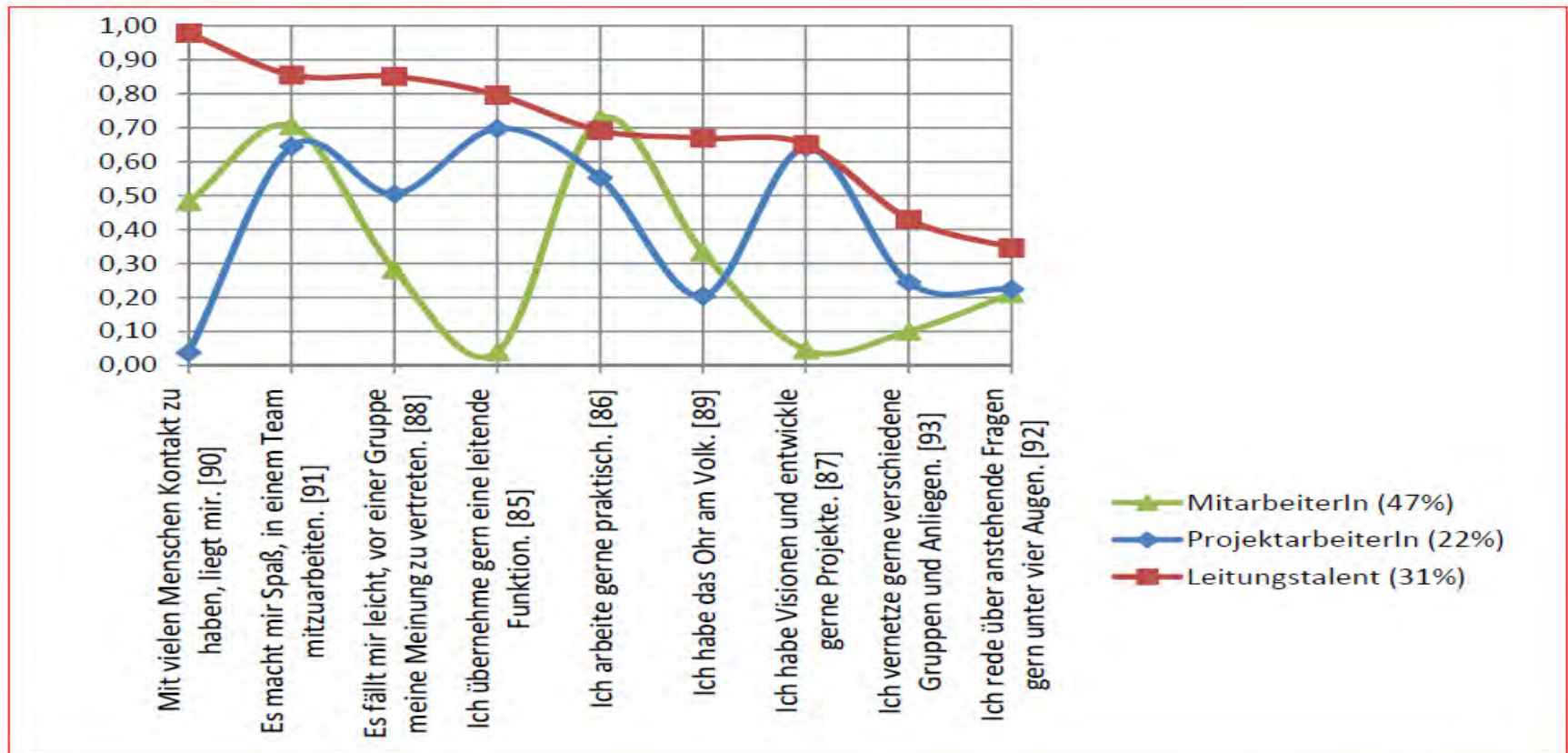
Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- Das formelle Ehrenamt verlangt nach Teilhabe an Entscheidungsprozessen und Wertschätzung. Im PGR, so die Studie sind drei Typen erkennbar, die unterschiedlich den beiden Formen des Ehrenamtes zuzuordnen sind.
 - Selbstverständlich gibt es eine große Zahl von „*Mitarbeitern*“, die einen am Pfarrer bzw. den leitenden Personen orientierten Einsatz leisten. Sie folgen ihrer spontanen Beobachtung dessen, was notwendig erscheint, und packen zu.
 - Daneben gibt es jene, die ihre Mitarbeit *projektorientiert* gestalten: sie identifizieren sich mit Zielen, mit einer Aufgabe, die ihren Fähigkeiten entspricht, die sie herausfordert und die sie gerne eigenverantwortlich unter guten Rahmenbedingungen wahrnehmen – dazu gehört eine gute Leitungskompetenz des Pfarrers.
 - Es gibt eine dritte Gruppe von Pfarrgemeinderäten, die ihr Engagement aus dem *Willen zur Mitverantwortung* beziehen, die sich einsetzen und gestalten wollen, die auch Verantwortung übernehmen können und Führungsfunktion zu übernehmen bereit sind.
- Alle drei Formen zusammen machen den Reichtum der Arbeit im PGR aus.

TABELLE 61: Liste der Stärken

Es macht mir Spaß, in einem Team mitzuarbeiten. [91]	74%
Ich arbeite gerne praktisch. [86]	68%
Mit vielen Menschen Kontakt zu haben, liegt mir. [90]	54%
Es fällt mir leicht, vor einer Gruppe meine Meinung zu vertreten. [88]	51%
Ich übernehme gern eine leitende Funktion. [85]	42%
Ich habe das Ohr am Volk. [89]	41%
Ich habe Visionen und entwickle gerne Projekte. [87]	36%
Ich rede über anstehende Fragen gern unter vier Augen. [92]	26%
Ich vernetze gerne verschiedene Gruppen und Anliegen. [93]	23%

ABBILDUNG 57: Stärkencluster



- Da sind zunächst jene, die wir *MitarbeiterInnen* nennen. Sie arbeiten gern im Team, und dies praktisch. Eine leitende Funktion lehnen sie ab. Sie stellen die größte Gruppe unter den Befragten (47%).
- Dann sind jene, die eher leitungsbereit sind, ihre Stärke aber im Team und in der Arbeit an Visionen und Projekten sehen. Aus diesem Grund sollen sie *ProjektmitarbeiterInnen* heißen (22%).
- Schließlich gibt es unter den Befragten *Leitungstalente*. Sie wollen leiten, sind hochkommunikativ, arbeiten auch gern im Team, entwickeln Visionen und Projekte. Wenn jemand vernetzt und unter vier Augen spricht, dann sind sie es. Sie machen ein knappes Drittel der Befragten aus (31%).

TABELLE 63: „Was beeinträchtigt Ihre Mitarbeit im Pfarrgemeinderat?“

Zeitmangel [94]	58%
ineffektiver Sitzungsstil [103]	23%
Wichtige Sachen werden nicht im Gremium entschieden, sondern hintenherum. [105]	21%
Machtverhältnisse [100]	19%
Konflikte [99]	16%
Grüppchenbildung, einige wenige haben das Sagen [104]	16%
die Art der Leitung [101]	14%
unklare Aufgaben [102]	11%
fehlende Anerkennung [96]	9%
mangelndes Vertrauen [97]	8%
finanzielle Probleme [98]	8%
begrenzte räumliche Ressourcen [95]	6%

TABELLE 66: Was eine Pfarre im größeren Raum gewinnen kann

	ja
In unserer Pfarrgemeinde läuft zurzeit mindestens ein Projekt, bei dem wir mit einer anderen Pfarre zusammenarbeiten. [262]	59%
Es gibt regelmäßige Treffen von Vertreterinnen und Vertretern der Pfarren in unserem Dekanat/ Seelsorgsraum. [263]	70%
Es gibt pfarrliche Veranstaltungen, wo wir bewusst Menschen aus anderen Pfarrgemeinden einladen (z.B. Wallfahrt, Weihnachtsmarkt, Feldmesse...). [264]	78%
Manche Projekte können nur gemeinsam mit anderen Pfarren realisiert werden, da in der einzelnen Pfarre zu wenige InteressentInnen wären. [265]	61%
Die Kommune (politische Gemeinde) oder der Schulsprengel entspricht oft einem größeren Seelsorgeraum, so dass eine Zusammenarbeit der Pfarreien sinnvoll ist. [266]	72%

Ergebnisse der PGR-Studie

Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- **Besonderheiten der Unter 30-jährigen**
 - 92% waren schon in der Kinder- bzw. Jugendarbeit tätig > das Hinterland für junge PGRäte ist Kinder- und Jugendarbeit in der Pfarre
 - Wie steht es um den Rückhalt im PGR?
 - Zeitknappheit empfinden Jugendliche noch stärker > wenn sich der Einsatz lohnt, sind sie aber sehr bereit sich zu engagieren
 - Nicht-gewählt zu werden enttäuscht sie weniger
 - Ein „gutes Klima“ im PGR und eine nette Gemeinschaft stellt sie nicht zufrieden, wenn nichts bei rauskommt.

92% der Jugendlichen waren bereits vor ihrer Wahl zum PGR in der Pfarre aktiv	
50% geben als Motiv an, dass sie gerne in der Pfarre mitgestalten wollen, 27% präzisieren, dass sie etwas in der Pfarre verändern wollen.	
ob aus ihrer Wahl ein Rückhalt in der Pfarre abzuleiten ist bejahen junge weniger, viele finden dies „teils/teils“ (30%)	17% zu 21% sehr 32% zu 38%
Wertschätzung durch die Pfarrgemeinde erfahren sie ebenfalls weniger und auch hier viele nur teils/teils (26%)	23% zu 30% sehr
Im Falle einer Nichtwahl sind Jugendliche deutlich weniger enttäuscht und rückzugswillig	9% zu 15%
Erschwernis bei der Kandidatenfindung wird deutlich höher geortet im schlechten Image des PGR	12,6% zu 6,3%
ebenfalls in der Vermutung, die Kirche sei zu wenig aufgeschlossen	45,8% zu 35%
Als Stärke wird deutlich höher angegeben, Visionen zu haben und gerne Projekte zu entwickeln	47% zu 36%
Bei den Beeinträchtigungen liegen Jugendliche an mehreren Punkten über den anderen Altersgruppen, selbst im Zeitmangel (74% zu 57%), fehlende Anerkennung (15% zu 9%), mangelndes Vertrauen (14% zu 8%), Machtverhältnisse (25% zu 19%), unklare Aufgaben (17% zu 11%), schließlich leiden 10% mehr an ineffektiven Sitzungen (32% zu 22%).	
Dass sie ihre Zeit gerne investieren, wenn sie etwas davon haben, wird deutlich bejaht	27% zu 17% völlig
dass „wir im Gremium gut zusammenarbeiten und uns wohlfühlen,“ liegt niedriger in der Bewertung	22% zu 29% völlig 30% zu 40% trifft zu

Ergebnisse der PGR-Studie

Relevante Details zur Wahlvorbereitung

- Der Befund der Studie, aber auch soziologische Forschungsergebnisse zum Ehrenamt in anderen Organisationsformen zeigen, dass ein wesentlicher Antrieb zum formellen Ehrenamt besonders von zwei Quellen her kommt:
 - Möglichkeit zur Selbstentwicklung (Grundberufung zum Menschsein)
 - Die Erfahrung der Sinnhaftigkeit des Engagements, der Gewissheit, dass der Einsatz sich lohnt und etwas bewirken kann.
 - Für Jugendliche ist zusätzlich von Bedeutung, durch ein ehrenamtliches Engagement für das Leben zu lernen, (soziale) Kompetenzen einzuüben, die für das Leben insgesamt und als Grundqualifikation für das Berufsleben insbesondere von Nutzen sind.