

Auswertung der Befragungen der BAG 8 zu HA und EA über „Charismenorientierung im Ehrenamt“

Inhaltsverzeichnis

I Highlights	3
II Generelle Erkenntnisse mit Deutungsangebot aus beiden Befragungen	4
III Auswertungen aus der Befragung der HA	5
IV Auswertungen aus der Befragung der EA	8
Anhang	10
Methodische Einordnung	10
Fragebogen: Hauptamtliche	12
Fragebogen: Ehrenamtliche	17

I Highlights

Charismenorientiertes Arbeiten bewegt Engagierte wie Hauptamtliche im Bistum Aachen. Nicht grundlos geben deshalb 74 Prozent der ehrenamtlichen Befragten an, dass charismenorientiertes Arbeiten für sie selbst eine sehr große (39 Prozent) oder eher große (35 Prozent) Rolle spielt. Bei den Befragten im hauptamtlichen pastoralen Dienst sind es sogar 77 Prozent (38 Prozent sehr große Rolle/39 Prozent eher große Rolle). So einhellig die Bedeutung für die Befragten ist, ergeben sich doch Unterschiede in der Motivation, der Begründung und schließlich auch bezüglich der Maßnahmen, wie ein besseres charismenorientiertes Arbeiten im Bistum in Zukunft möglich sein könnte.

So differenziert sich das Bild bei der Wahrnehmung wie kirchliche Akteure Charismen entdecken und mit Ihnen umgehen. Das Bild der kirchlich Engagierten ist hier deutlich negativer als das Bild, das die Hauptamtlichen zeichnen. So ziehen diese beiden Gruppen damit verbunden unterschiedliche Schlüsse für die Maßnahmen und Initiativen, die notwendig sind, um charismenorientiertes Arbeiten zu verbessern. Halten beispielsweise 63 Prozent der Engagierten Kurse zur Kompetenzerweiterung von Hauptamtlichen für sehr sinnvoll, fällt der Wert bei dieser Gruppe selbst mit 54 Prozent signifikant niedriger aus. Auch die wichtigen Faktoren erhalten in den beiden Gruppen unterschiedliche Gewichtungen: während die ökumenische Ausrichtung für hauptamtliche Befragte mit 25 Prozent einen sehr zentralen Faktor darstellt, sind es 12 Prozentpunkte mehr bei den Engagierten. Diese halten sich dafür bei eher theoretischen Konzepten wie der Partizipationskultur als Faktor zurück (EA: 54, HA: 66).

Viele Faktoren, viele Maßnahmen werden dennoch von beiden Gruppen gleichermaßen als wichtig erachtet. Ein genauer Blick auf die Fragen zum zeitlichen Rahmen der Ehrenamtsarbeit, den Hauptamtlichen potenziell für charismenorientiertes Arbeiten überhaupt aufwenden, zeigt, dass hier (und Corona spielt hier eher eine verstärkende Rolle) ein Defizit im Zeitbudget durchschlägt. Nur knapp jeder Zehnte im hauptamtlichen pastoralen Dienst wendet mehr als 50 Prozent seiner Zeit für die Arbeit mit Engagierten auf. Für eine Kirche, die in Zukunft noch mehr auf alle Charismen angewiesen ist, ist diese Zahl erschreckend gering.

II Generelle Erkenntnisse mit Deutungsangebot aus beiden Befragungen

Die Hürden und Probleme, mit denen sich Charismenorientiertes Arbeiten konfrontiert sieht, sind vielfältig und es sind viele. Etwa knapp zwei Drittel der Befragten aus beiden Gruppen hat für die beiden Fragestellungen (Probleme und Hürden im direkten Umfeld bzw. im Bistum) teilweise umfangreiche Antworten hinterlassen, die vom PRAGMA-Institut verdichtet wurden. Bei den persönlichen, im direkten Umfeld wahrgenommen Problemen nennen jeweils ein Viertel der Hauptamtlichen die Hierarchie und das Anspruchsdenken der Hauptamtlichen selbst als Problem, ein Viertel sieht sehr spezifische Probleme vor Ort als Hürden, ein knappes Viertel macht grundsätzliche strukturelle Probleme der Kirche auch für die Probleme im direkten Umfeld verantwortlich. Einzig Ressourcenmangel spielt für Hauptamtliche (15 Prozent) noch im größeren Umfang eine Rolle. Die Engagierten haben hier einen anderen Fokus: spezifische Probleme vor Ort (häufig mit den Hauptamtlichen) vereinigen mit fast einem Drittel die häufigsten Nennungen, strukturelle Probleme (22 Prozent), Hierarchie und Anspruchsdenken der Hauptamtlichen (19 Prozent) und Ressourcenmangel (17 Prozent) folgend mit einem gewissen Abstand. In beiden Befragtengruppen hält sich die Problematisierung des Charismenorientierten Arbeitens selbst in engen Grenzen (HA: 7 Prozent, EA: 8 Prozent).

Weitet sich der Blick auf das Bistum erhalten beim hauptamtlichen pastoralen Dienst die Strukturprobleme ein massives Übergewicht (44 Prozent), bei den Engagierten teilen sich mit jeweils knapp 40 Prozent ebendiese und die Situation vor Ort die Spitzenplätze.

Von den acht vorgeschlagenen Maßnahmen oder Initiativen, die im folgenden Absatz aufgeführt werden, erhalten alle eine mehr oder weniger große Zustimmung. Bei keiner Maßnahme oder Initiativen fällt der Zustimmungswert (sehr sinnvoll oder eher sinnvoll) unter 50 Prozent in beiden Gruppen. Am schwächsten schneidet in beiden Befragtengruppen das Leitbild des Bistums ab (HA: 32 Prozent sehr sinnvoll, 22 Prozent eher sinnvoll, EA: 28 Prozent/26 Prozent). Wichtig ist hierbei anzumerken, dass das Leitbild noch nicht existiert. Generell fällt die Begeisterung bei den hauptamtlichen Befragten für alle Maßnahmen und Initiativen etwas höher aus. Während bei den Befragten aus dem hauptamtlichen pastoralen

Dienst an keiner Stelle, weniger als 30 Prozent sehr sinnvoll auf sich vereinigt, sind das in der anderen Befragtengruppe neben dem Leitbild des Bistums auch noch das geschulte Ehrenamtsmanagement, multiprofessionelle Teams und die geistliche Begleitung.

Grundlegende Unterschiede offenbaren sich in der Beurteilung der Kirchlichen Akteure (dieser Begriff wurde bewusst gewählt). Die Aussagen diesbezüglich wurden im Fragebogen noch einmal konkret auf den Befragten selbst, das direkte kirchliche Umfeld sowie das Bistum bezogen. Im Gegensatz zu den Hauptamtlichen sehen die Ehrenamtlichen das Bistum deutlich kritischer, stimmen 26 Prozent der Engagierten überhaupt nicht zu, dass kirchliche Akteure für jedes Charisma offen seien (bezogen auf die Bistumsebene) – im Vergleich: nur 6 Prozent der Hauptamtlichen sagen dies. Während die restlichen Verteilungen eher gleich aussehen, bleibt bei allen ähnlichen inhaltlichen Fragen diese kritische Haltung der Engagierten bezogen auf die Bistumsebene. Ausnahmen sind beispielsweise die Frage nach der gezielten Suche nach für die jeweilige Pastoral nötigen Charismen – hier werden auch die Befragten aus dem hauptamtlichen pastoralen Dienst kritisch.

III Auswertungen aus der Befragung der HA

Maßnahmen, Initiativen und Faktoren: Betrachtet man die Maßnahmen, Initiativen und Faktoren für eine Charismenorientierte Arbeit, erbringt die Aufteilung in Regionen ein gewisses Profil. So haben die Räumlichkeit im ländlichen Raum eine weit überdurchschnittliche Bedeutung. Für 33 Prozent der dort tätigen Hauptamtlichen spielt es eine sehr große Rolle. Dort spielt auch die Einbindung von Gremien eine wesentlich wichtigere Rolle (45 Prozent sehr große Rolle/ alle: 28 Prozent). Die dialogische Entscheidung wird im ländlichen Raum als wichtiger erachtet als sonst irgendwo (52 Prozent/ alle: 43 Prozent). Die ökumenische Ausrichtung dagegen nimmt für die städtischen Hauptamtlichen ein größeres Gewicht ein (34 Prozent/alle: 25 Prozent). Und bei den Sozialen Medien ergibt eine stark periphere Lage wohl die Notwendigkeit, hier Defizite aufzuholen (42 Prozent sehr große Bedeutung/ alle: 28 Prozent). Andere Faktoren zeigen keine signifikanten Unterschiede in der Betrachtung nach Regionen. Bei den Maßnahmen und Initiativen stechen bezüglich der Regionen nur zwei vorgegebene Items heraus. Das Bistumsleitbild findet im peripheren Raum

große Beachtung (55 Prozent sehr sinnvoll/alle: 32 Prozent), während die Kurse für Hauptamtliche zur Entdeckung von Charismen eher bei den städtischen Regionen als sinnvoller erachtet wird als andernorts.

Noch schärfer fällt das Profil aber aus, wenn man nach Territorium und Kategorie unterscheidet. Die Gremieneinbindung werten beispielsweise 29 Prozent der befragten Hauptamtlichen aus dem Territorium als wichtig, in der Kategorie sind es lediglich 18 Prozent. Weitere Unterschiede: Vernetzung verschiedener Strukturebenen im Territorium 28 Prozent (Kategorie: 40 Prozent sehr große Rolle). Bei der Findung gemeinsamer Visionen schreiben 37 Prozent im Territorium diesem Faktor eine große Bedeutung zu, in der Kategorie nur 27 Prozent. Bei der spirituellen Dimension liegen 12 Prozentpunkte zwischen den beiden Gruppen der hauptamtlichen Befragten (38 Prozent sehr wichtig im Territorium, 25 Prozent in der kategorialen Seelsorge). Bei den Maßnahmen allerdings ergibt sich nur eine stark unterscheidende Wirkung im Vergleich, nämlich die des Bistumsleitbilds (Territorium 36 Prozent sehr sinnvoll, Kategorie 15 Prozent).

Auch einige Auffälligkeiten sind zu beobachten, wenn man das Alter der Hauptamtlichen betrachtet. Hier scheint es ebenfalls einen Einfluss auf die Bewertung der Wichtigkeit bzw. Sinnhaftigkeit von Maßnahmen, Initiativen und Faktoren zu geben. Eine ganze Reihe von Faktoren wird von der jüngeren Alterskohorte der Hauptamtlichen als wesentlich weniger wichtig eingeschätzt als von den älteren Alterskohorten: Ressourcen für Engagierte (bis 39 Jahre: 17 sehr wichtig/alle: 30 Prozent), Partizipationskultur (bis 39 Jahre: 44 sehr wichtig/alle: 66 Prozent), ökumenische Ausrichtung (bis 39 Jahre: 15 sehr wichtig/alle: 25 Prozent, bei den über 60-Jährigen sogar 38 Prozent). Überdurchschnittlich wichtige Faktoren für die mittlere Alterskohorte sind Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (40-59-Jährige: 49 Prozent sehr wichtig/alle: 43). Die Kooperation mit anderen Multiplikatoren findet hingegen bei der jüngsten Altersgruppe die höchste Bedeutungszuschreibung (39 Prozent/alle: 28 Prozent). Wohl auch dem Alter geschuldet ist die Bewertung, welche Bedeutung die positive Erfahrung mit Charismenorientierten Arbeiten hat. Die über 60-Jährigen schreiben ihr zu 69 Prozent eine sehr große Bedeutung zu (alle: 58 Prozent).

Viele der Unterschiede lassen sich hier aus dem Alltag der Hauptamtlichen Pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erklären. Sie sind unterschiedlich geprägt und haben unterschiedliche Perspektiven auf „ihre“ Engagierten.

Ehrenamtstypen¹: Die Ehrenamtstypen weisen nach Regionalisierung, Kategorie/Territorium sowie den Alterskohorten der Befragten ein typisches Profil auf. Der rein kirchengemeindezentrierte Engagierte dominiert in stark peripheren Regionen des Bistums sehr stark. Auf fast 52 Prozent schätzen die befragten Hauptamtlichen die Stärke dieser Gruppe. Die anderen Typen verteilen sich dort eher gleichmäßig. Zum Vergleich: laut den Hauptamtlichen sind es in den etwas ländlichen oder städtischen Regionen nur etwa 38 Prozent der Engagierten. Noch größter ist der Unterschied der Anteile, wenn man nach den Auskünften des hauptamtlichen pastoralen Diensts in Territorium und Kategorie unterscheidet: der kirchengemeindezentrierte Typ macht im Territorium 47 Prozent der Engagierten aus, in der kategorialen Seelsorge nur 27 Prozent. Einen nur leichten Zusammenhang gibt es zwischen Alter des Hauptamtlichen und dem geschätzten Anteil von Typ kirchengemeindezentriertem Engagierten: je älter, desto häufiger.

Zeit für die Begleitung von Ehrenamtlichen: Die Zahlen der Erhebung sprechen dafür, dass im peripheren ländlichen Raum, sich Hauptamtliche mehr Zeit für Ehrenamtliche nehmen, ähnliche Werte weist der städtische Raum auf, der ländliche Raum fällt etwas zurück. Immerhin 15 Prozent geben im peripheren ländlichen Raum an, dass es mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit seien (städtischer Raum: 18 Prozent/ländlicher Raum: 11 Prozent).

Klarer sind die Verhältnisse mit Blick auf die Art der Seelsorge: Im Territorium geben lediglich 6 Prozent der befragten Hauptamtlichen an, weniger als 5 Prozent ihrer Arbeitszeit zur Begleitung von Engagierten zu verwenden. In der Kategorialen Seelsorge sind es 33 Prozent.

Die Altersverteilung ergibt ebenfalls ein klares Bild: je jünger die befragte Person im hauptamtlich pastoralen Dienst, desto weniger Zeit verbringen diese mit Ehrenamtlichen.

¹ Vgl. Theresa Reinke – Christine Zimmerhof – Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer. Eine Typologie zu Motivation und Rahmenbedingungen; ZAP-Workingpaper 2016.

Klassische statistische Zusammenhangsmaße zeigen einen Wert, der auf einen mäßig hohen Zusammenhang hindeutet (Cramers V: 0,26).

IV Auswertungen aus der Befragung der EA

Von den Maßnahmen, Initiativen und Faktoren für ein gelingendes Charismenorientiertes Arbeiten weisen nach den Regionen häufig keine Unterschiede aus. Die Engagierten sind sich einig. Zwei Maßnahmen bilden die Ausnahme: zum einen halten wesentlich mehr Engagierte in der Stadt das Leitbild des Bistums für sehr sinnvoll als auf dem Land (Stadt: 39 Prozent/Land: 21 Prozent), zum Zweiten begeistern sich wesentlich mehr in der Stadt Engagierte für das professionelle Ehrenamtsmanagement. Während in der Stadt 33 Prozent der Befragten diese Maßnahme für sehr sinnvoll halten, sind es im ländlichen Raum 11 Prozentpunkte weniger.

Die Begeisterungsfähigkeit für die vorgegebenen Maßnahmen ist insgesamt ohne größeren Ausschlag, wenn man das Alter der Befragten berücksichtigt. Unter dem Strich sind die Engagierten ein wenig weniger Begeisterungsfähig für die Maßnahmen, wobei Supervision die größte Abweichung zeigt (bis 39 Jahre: 27 Prozent sehr sinnvoll/alle: 44 Prozent).

Bei den Faktoren ergibt sich folgendes Bild: Bei 6 der 15 vorgeschlagenen Faktoren deutet sich ein signifikanter Unterschied in der Gewichtung der Faktoren an. Die Über- oder Unterdurchschnittlichkeit ist dabei für die Regionen diametral zu einigen Einschätzungen der hauptamtlichen Befragten. In der Ressourcenfrage sind es hier eher die Engagierten in der Stadt, die diesem Thema eine höhere Bedeutung zumessen (Stadt: 60 Prozent sehr oder eher große Bedeutung/Land: 44 Prozent). Überdurchschnittlich ist auch die Gewichtung Einbindung der Gremien in der Stadt (Stadt: 30 Prozent/Land: 17 Prozent sehr große Rolle) und die Bedeutung der ökumenischen Ausrichtung (Stadt: 41 Prozent/Land: 33 Prozent sehr große Rolle). Bei den Faktoren Vernetzung von verschiedenen Strukturen, verbesserte Nutzung sozialer Medien und der Kooperation mit anderen Multiplikatoren gewichteten die Befragten von Land die Rolle jeweils höher.

Sucht man nach Zusammenhängen zwischen dem Alter des Befragten und den Faktoren, ergeben sich bei 8 von 15 Faktoren signifikante Unterschiede. Diese betreffen zumeist die

jüngeren Engagierten unter 39 Jahren. Es ist auffällig, dass die unter 40-Jährigen wesentlich häufiger den Ressourcen und Räumlichkeiten eine größere Bedeutung zukommen lassen (jeweils 36 Prozent sehr große Rolle/alle: 20 bzw. 27 Prozent). Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen auch bei der jüngsten Engagierten-Gruppe mit 63 Prozent ganz vorne in der Bedeutung (alle: 42 Prozent). Beim Thema Partizipationskultur und dialogische Entscheidung weisen bei den bis 39-Jährigen und den über 60-jährigen Befragten jeweils die höheren Werte verglichen mit der mittleren Altersgruppe auf (-9 Prozentpunkte bzw. -8 Prozentpunkte verglichen mit Befragten). Die ökumenische Ausrichtung wird am meisten von den Engagierten über 60 geschätzt (42 Prozent/alle 37 Prozent). Die gestärkte Offenheit und Experimentierfreude kommen bei den Jungen auf 63 Prozent (alle: 50 Prozent) und die Bedeutung der positiven Erfahrung auf 64 Prozent (alle: 44 Prozent).

Anhang

Methodische Einordnung

Sowohl der Fragebogen für die Hauptamtlichen-Befragung als auch der Fragebogen für die Befragung der Engagierten wurde gemeinsam mit Mitgliedern der BAG 8 und des PRAGMA Instituts erarbeitet. Dabei wurden die Frageinhalte genau auf die Zielgruppen abgestimmt, um keine Nichteinstellungen zu messen oder verzerrte Antworten zu generieren.

Die Befragungen der Haupt- und Ehrenamtlichen stammen jeweils aus unterschiedlichen Quellen. Während bei der Befragung der Hauptamtlichen das PRAGMA Institut das Hosting des Fragebogens (Programmierung und Feldarbeit) übernahm, wurde der Link zum Online-Fragebogen vom Bistum Aachen aus direkt an die Hauptamtlichen Mitarbeiter versendet. Anders bei der Befragung der Engagierten. Hier wurden im Bistumspanel des Bistums Aachen die 257 kirchlich Engagierten identifiziert und vom PRAGMA Institut, das das Bistumspanel hostet, angeschrieben. Es wurde dabei von der BAG 8 entschieden, keine Differenzierung der Ehrenamtlichen, z.B. nach Führungsprofil oder spezifischen Verantwortungsrollen, zu machen.

Bei den Rückläufen nach jeweils ca. drei Wochen Feldzeit wurden für die Hauptamtlichen-Befragung 232 Fälle generiert, bei der Befragung der Ehrenamtlichen 157, so dass in beiden Erhebungen eine solide hohe Anzahl an Befragten verzeichnet werden konnte. Für das Ausfüllen des Fragebogens der Hauptamtlichen ergibt sich eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von 17 Minuten, bei den ehrenamtlichen Katholikinnen und Katholiken betrug sie 15 Minuten.

Methodisch lässt sich die Hauptamtlichen-Befragung als eine Vollerhebung für das Bistum Aachen auffassen, die Ehrenamtlichen-Befragung tendiert in die Richtung einer repräsentativen Stichprobe, da sie als Teil des Bistumspanels alle wesentliche Gruppen des Katholizismus in seiner Kirchenbindung oder Nicht-Bindung, den Milieus und Altersgruppen

abdeckt.² Ebenso decken die dort registrierten Engagierten die ganze Bandbreite des kirchlichen Engagements ab. So lässt sich auch feststellen, dass der Rücklauf keine Verzerrung mit Blick auf die 257 kontaktierten Ehrenamtlichen und auf Schlüsselvariablen wie Alter, Geschlecht oder Bildung aus dem Panel abweicht.

Die Validität der ausgefüllten Fragebögen ist hoch, wenige mussten aufgrund von unrealistischen Bearbeitungszeiten oder abnormen Antwortverhalten ausgeschlossen werden. Die – wenigen – offenen Fragen wurden sehr zuverlässig, reflektiert und ernsthaft beantwortet. Somit stehen mit diesen beiden Befragungen sehr valide und aussagekräftige empirische Quellen der BAG 8 für die Erstellung ihres Berichts zur Verfügung.

² Weitere Informationen über die Rekrutierung, Zusammensetzung und Einsatz des Panels sind im Bericht aus dem Jahr 2019 hinterlegt.

Fragebogen: Hauptamtliche

Im Alltag werden Menschen als charismatisch beschrieben, die faszinieren, durch eine besondere Fähigkeit auffallen oder Menschen begeistern können. „Charisma“ entstammt der griechischen Sprache und bedeutet so viel wie „Gnadengabe“ und meint die Begabung eines jeden Menschen. Im religiösen Sprachgebrauch des Neuen Testaments werden Charismen enger als Gaben Gottes und des Heiligen Geistes verstanden (vgl. *Paulus/1 Kor 12*). Sie entwickeln sich aus der Begegnung mit Jesus Christus, dienen dem Aufbau und Leben der Gemeinde und prägen die Beziehungen zwischen den Getauften der Gemeinden (*Papst Franziskus, Generalaudienz vom 01.10.14*). Charismen zu entdecken, die Menschen in ihren Charismen zu fördern und sie zur Entfaltung zu bringen, dient über den Raum der Kirche hinaus auch dem Wirken der Getauften in der säkularen Welt (vgl. *Gemeinsam Kirche sein, 19*). In diesem Sinne wurde auf dem Zweiten Vatikanischen Konzil erklärt, dass allen Menschen ein „göttlicher Same“ innewohnt und die Kirche allen Menschen den Aufbau einer gemeinsamen Welt anbietet (GS 3).

In diesem Sinne versteht die Basis-AG „Charismenorientierung im Ehrenamt“ das *Charisma* und *charismenorientiertes Handeln* als Förderung des einzelnen getauften und ungetauften Menschen, dass dieser seine jeweilige Begabung erkennt, die er mit und ohne Glaubensbezug zur Förderung der Menschheit und des gemeinsamen Lebens einbringen kann. Darin verbindet sich ein theologischer und soziologisch-säkularer Charismenbegriff. Diese Definition liegt dem folgenden Fragebogen zugrunde.

1. Wie klar sind Ihre Vorstellungen eines charismenorientierten Arbeitens für Sie persönlich?

sehr klar – sehr unklar (5er-Skala)

2. Haben Sie bereits Erfahrung mit charismenorientiertem Arbeiten?

- Ja, habe ich
- Nein, habe ich nicht

wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie gemacht: -offen-

3. Was verstehen Sie persönlich unter charismenorientierter Arbeit in Ihrer Funktion, die Sie in der Kirche ausfüllen?

-offen-

4. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

stimme voll und ganz zu – stimme überhaupt nicht zu

- Charismenorientiertes Handeln ist eine christliche Haltung.
- Charismenorientiertes Handeln hat eine spirituelle Komponente.
- Charismenorientierung ist absichtlos.
- Charismenorientierung erwächst aus der persönlichen Begegnung zwischen Menschen.

5. Welche Bedeutung nimmt charismenorientiertes Arbeiten Ihrer Meinung nach ein?

sehr große Bedeutung – sehr geringe Bedeutung (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- für Sie selbst
- in Ihrem direkten kirchlichen Umfeld
- im Bistum Aachen generell

6. Wenn Sie von Ihrem Idealbild eines charismenorientierten Arbeitens ausgehen, wie stark weicht dies von Ihrer Alltagserfahrung ab?

sehr stark – überhaupt nicht stark (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- bei Ihnen selbst
- in Ihrem direkten kirchlichen Umfeld
- im Bistum Aachen generell

7. Bei charismenorientierten Arbeiten wird in der Theorie von fünf Dimensionen ausgegangen. Inwieweit sehen Sie die einzelnen fünf Dimensionen bereits verwirklicht?

sehr – überhaupt nicht (5er-Skala+ weiß nicht-Kategorie)

- Kirchliche Akteure sind für jedes Charisma offen.
- Kirchliche Akteure helfen Menschen dabei, ihre Charismen zu entdecken.
- Kirchliche Akteure suchen gezielt nach einem für die jeweilige pastoral Aufgabe nötigen Charisma.
- Die in einem Raum vorhandenen Menschen und ihre Charismen bestimmen die jeweilige Pastoral und bauen Gemeinden kontinuierlich neu auf.
- Durch charismenorientiertes Handeln und die dahinterliegende Haltung nimmt Kirche ihren gesellschaftlichen Auftrag wahr.

Unterscheidung nach:

- bei Ihnen selbst
- in Ihrem direkten kirchlichen Umfeld
- im Bistum Aachen generell (Weiß nicht)

8. Welche der folgenden Maßnahmen und Initiativen erachten Sie generell für sinnvoll, um Defizite im charismenorientierten Arbeiten zu vermindern?

sehr sinnvoll – überhaupt nicht sinnvoll (5er-Skala)

- Kurse für Ehrenamtliche zur Entdeckung von Charismen
- Kurse Kompetenzerweiterung für HA, um Ehrenamtliche zu fördern
- Supervision
- geistliche Begleitung
- Leitbild von der Bistumsleitung
- gezielte Schulung der Ehrenamtlichen (Potentialanalysen oder Einsetzung von Berufscoaches)
- einheitliches, professionelles (d. h. geschultes) Ehrenamtsmanagement
- multiprofessionelles Team aus Hauptamtlichen mit Ehrenamtskoordination (nicht aus dem pastoralen Bereich)
- Sonst: -offen-

9. Welche Bedeutung würden Sie den folgenden Faktoren für eine erfolgreiche charismenorientierte Arbeit beimessen?

sehr groß Bedeutung – sehr gering Bedeutung (5er-Skala)

- Räumlichkeiten für Ehrenamtliche
- Ressourcen für Ehrenamtliche (Geld oder Sachwerte)
- Generell Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche
- Einbindung von Gremien in die charismenorientierte Arbeit
- dialogische Entscheidungen (Konsens)
- Partizipationskultur
- Wahrnehmung und Wertschätzung durch die Amtsträger/Hauptamtlichen in der Kirche
- ökumenisch Ausrichtung
- Vernetzung verschiedener Strukturebenen von Kirche
- Verbesserte Nutzung Sozialer Medien
- Kooperation mit anderen Multiplikatoren (z.B. Schulen, Vereinen usw.)
- Regelmäßige gemeinsame Visionsfindung
- Stärkung von Offenheit und Experimentierfreude
- eigene positive Erfahrungen mit Charismenorientierung

- Betonung der spirituellen Dimension von Charismenorientierung

10. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

stimme voll und ganz zu – stimme überhaupt nicht zu (5er-Skala)

- Wenn durch Charismenorientierung christliche Verantwortung wahrgenommen wird, dann fördert dies die Ökumene.
- Charismenorientierung führt zu einer attraktiveren Ansprache von Engagierten aus teilweise auch kirchenfernen Milieus.
- Entstehung neuer Engagementfelder mit Ausstrahlung in die Gesellschaft vor Ort (z.B. Suppenküche, Hausaufgabenhilfe, Besuchsdienste, Renovierungsteam, Gartenpflege mit Bürgerverein etc.)
- Charismenorientierung stärkt die Kerngemeinde, weil Mitglieder sich zunehmend als Subjekte der Gemeinde verstehen.
- Charismenorientierung führt zu einer größeren Arbeitszufriedenheit der Ehrenamtlichen.
- Charismenorientierung verbessert das Image der Kirche.
- Die Amtshierarchie in der Kirche blockiert charismenorientiertes Arbeiten.
- Das System der Kirchensteuer blockiert charismenorientiertes Arbeiten.
- Das System mit vier pastoralen Berufsgruppen blockiert charismenorientiertes Arbeiten.
- Wenn bei kirchlichen Akteuren ein verändertes, weniger hauptamtlich geprägtes Kirchenbild vorliegt, dann arbeiten sie aktiv charismenorientiert.
- Wenn Charismenorientierung von kirchlichen Akteuren aktiv gelebt wird, verändert das das Selbstverständnis von Hauptamtlichen.
- Eine Offenheit für den einzelnen Menschen bei kirchlichen Akteuren bewirkt, dass sie charismenorientiert arbeiten.
- Aus- und Weiterbildung innerhalb der Kirche bewirkt, dass kirchliche Akteure charismenorientiert arbeiten.
- Wenn kirchliche Akteure die Erfahrungen gemacht haben, dass die Personalabteilung die eigenen Charismen nicht sieht, dann wird charismenorientiertes Arbeiten behindert.
- Mit dem Thema Charismenorientierung ist nur eine Modeerscheinung gemeint.
- Durch charismenorientiertes Arbeiten verändern sich die Rollen zwischen hauptamtlich und freiwillig Engagierten, aber Hauptamtliche behalten mit ihrem theologischen Hintergrund ihre fachliche Berechtigung.
- Wenn ich charismenorientiert arbeite, komme ich meiner Berufung sehr nahe.

- Wenn ich charismenorientiert arbeite, bin ich zufrieden.

11. Eine nicht-repräsentative Studie im Bistum Speyer zum kirchlichen Ehrenamt hat verschiedene „Typen“ von Ehrenamtlichen herausgefunden. Beispielsweise lassen sich Menschen im kirchlichen Ehrenamt in diese vier Typen einteilen:

[Beschreibung]

Wie stark sehen Sie diese vier Typen in Ihrem direkten Umfeld in etwa prozentual verteilt?

- Anteil für Typ A:
- Anteil für Typ B:
- Anteil für Typ C:
- Anteil für Typ D:

12. Welchen Anteil Ihrer Zeit verwenden Sie aktuell auf Arbeit mit Ehrenamtlichen?

Kategorien: 10 Prozentschritte

13. Wie viel würde sich diese Zeit nach Ihrem Gefühl steigern, wenn Sie stärker charismenorientiert arbeiten würden?

deutlich mehr, etwas mehr, genauso wie bisher, etwas weniger, deutlich weniger
(5er-Skala)

14. Welche Probleme und Hürden sehen Sie für ein stärkeres charismenorientiertes Arbeit in Ihrem direkten Umfeld?

-offen-

15. Welche Probleme und Hürden sehen Sie für ein stärkere charismenorientiertes Arbeiten im Bistum Aachen generell?

-offen-

16. Alter (Kategorien): bis 39, 40 bis 59, über 60

17. Umfeld: städtischer Raum, ländlicher Raum, stark peripherer, ländlicher Raum

18. Territorium, Kategorie

Fragebogen: Ehrenamtliche

Im „Heute bei dir“-Prozess gibt es seit Herbst 2020 eine Basis-Arbeitsgruppe, die die Herausforderungen im Ehrenamt weiterentwickeln soll. Im Auftrag der Basis-Arbeitsgruppe werden Sie befragt, weil Sie sich ehrenamtlich in Kirche engagieren. Sie werden eingeladen, Ihre Erfahrungen und Ideen zu teilen. Mit Ihrem Beitrag schaffen sie die Grundlage, dass die Basis-Arbeitsgruppe aufgrund der aus der Befragung gewonnenen Ergebnisse ihre bisherigen Ansätze kritisch überprüfen kann. Sie möchte am Ende Maßnahmen aus der Sicht der Praxis heraus für Veränderungen der Herausforderungen im Ehrenamt formulieren können.

Es geht in der Befragung um eine bestimmte Art der Zusammenarbeit im Ehrenamt, die in Kirche „Charismen-Orientierung“ heißt. Was versteht die Basis-Arbeitsgruppe darunter?

Charisma meint die Begabung eines jeden Menschen, seine ganz eigenen Fähigkeiten. Im Alltag sprechen wir häufig von Talenten. Ein Charisma hat auch eine theologische Seite: Gott selbst gibt dem Menschen diese Begabung, dieses Talent. Deshalb wird ein Charisma auch „Samen Gottes“ im Menschen genannt. Charismen können ganz vielfältig sein. Wichtig ist, dass Charismen anderen Menschen oder der Gemeinschaft nutzen. Und sie sind in allen Menschen vorhanden, egal ob sie katholisch, evangelisch, religiös oder atheistisch sind.

Charismen-Orientierung bedeutet, dass jeder Mensch seine Begabung, sein Talent, seinen Samen Gottes entdecken und einbringen kann. Das wird durch charismenorientiertes Arbeiten gefördert. Charismenorientiertes Arbeiten liegt vor, wenn kirchliche Akteure

- für jedes Charisma offen sind,
- Charismen in Menschen suchen,
- Menschen helfen, ihre Charismen zu entdecken,
- Menschen Möglichkeiten geben, ihre Charismen auszuleben,
- unterstützen, dass Menschen mit ihren Charismen eine Gemeinschaft, die Kirche, die Welt positiv verändern.

Kirchliche Akteure ist in der Befragung ein Sammelbegriff für alle Mitarbeitenden von Kirche sowie alle freiwillig engagierten, die irgendeine (verantwortliche) Tätigkeit in Kirche ausfüllen.

HINWEIS: Sie können die Erklärung von Charisma und charismenorientiertem Arbeiten an den verschiedenen Stellen im Fragebogen immer wieder nachlesen. Sie können an jeder Stelle für charismenorientiert z.B. Talenterorientiert einsetzen.

1. Wie klar sind Ihre Vorstellungen eines charismenorientierten Arbeitens für Sie persönlich?

sehr klar – sehr unklar (5er-Skala)

2. Haben Sie bereits Erfahrung mit charismenorientiertem Arbeiten?

- Ja, habe ich
- Nein, habe ich nicht

wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie gemacht: -offen-

3. Was verstehen Sie persönlich unter charismenorientierter Arbeit in Ihrer Funktion, die Sie in der Kirche ausfüllen?

-offen-

4. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

stimme voll und ganz zu – stimme überhaupt nicht zu

- Charismenorientiertes Handeln ist eine christliche Haltung.
- Charismenorientiertes Handeln hat eine spirituelle Komponente.
- Charismenorientiertes Handeln ist absichtslos. [Link/Mouseover: Das heißt Menschen werden nicht für irgendetwas über ihr Charisma hinausgehendes gebunden, gewonnen oder begeistert.]
- Charismenorientierung erwächst aus der persönlichen Begegnung zwischen Menschen.

5. Welche Bedeutung nimmt charismenorientiertes Arbeiten Ihrer Meinung nach ein?

sehr große Bedeutung – sehr geringe Bedeutung (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- für Sie selbst
- in Ihrem direkten kirchlichen Umfeld
- im Bistum Aachen generell

6. Wenn Sie von Ihrem Idealbild eines charismenorientierten Arbeitens ausgehen, wie stark weicht dies von Ihrer Alltagserfahrung ab?

sehr stark – überhaupt nicht stark (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- bei Ihnen selbst
- in Ihrem direkten kirchlichen Umfeld

- im Bistum Aachen generell

7. Bei charismenorientierten Arbeiten wird von fünf Dimensionen ausgegangen. Inwieweit sehen Sie die einzelnen fünf Dimensionen bereits verwirklicht?

sehr – überhaupt nicht (5er-Skala+ weiß nicht-Kategorie)

- Kirchliche Akteure sind für jedes Charisma offen. [Link/Mouseover Erklärung Kirchliche Akteure s. Einleitung]
- Kirchliche Akteure helfen Menschen dabei, ihre Charismen zu entdecken.
- Kirchliche Akteure suchen gezielt nach einem für die jeweilige pastorale Aufgabe nötigen Charisma.
- Die in einem Raum vorhandenen Menschen und ihre Charismen bestimmen die jeweilige Pastoral und bauen Gemeinden kontinuierlich neu auf.
- Durch charismenorientiertes Handeln und die dahinterliegende Haltung nimmt Kirche ihren gesellschaftlichen Auftrag wahr.

Unterscheidung nach:

- bei Ihnen selbst
- in Ihrem direkten kirchlichen Umfeld
- im Bistum Aachen generell

8. Welche der folgenden Maßnahmen und Initiativen erachten Sie generell für sinnvoll, um Defizite im charismenorientierten Arbeiten zu vermindern?

sehr sinnvoll – überhaupt nicht sinnvoll (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- Kurse für Ehrenamtliche zur Entdeckung von Charismen
- Kurse zur Kompetenzerweiterung für Hauptamtliche, um Ehrenamtliche zu fördern
- Supervision [Erklärung: Supervision ist eine Beratung für Mitarbeitende, die zur Reflexion eigenen Handelns anregt]
- geistliche Begleitung
- Leitbild von der Bistumsleitung
- gezielte Schulung der Ehrenamtlichen (Potentialanalysen oder Einsetzung von Berufscoaches)
- einheitliches, professionelles (d. h. geschultes) Ehrenamtsmanagement
- multiprofessionelles Team aus Hauptamtlichen mit Ehrenamtskoordination (nicht aus dem pastoralen Bereich)
- Sonst: -offen-

9. Welche Bedeutung würden Sie den folgenden Faktoren für eine erfolgreiche charismenorientierte Arbeit beimessen?

sehr große Bedeutung – sehr geringe Bedeutung (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- Räume in Gebäuden, die Ehrenamtliche nach ihren Vorstellungen nutzen können
- Ressourcen für Ehrenamtliche (Geld oder Sachwerte)
- Generell Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche
- Einbindung von Gremien in die charismenorientierte Arbeit
- Entscheidungen in einem breiten Dialog mit allen Beteiligten, zu denen alle Beteiligten zustimmen
- Kultur der Beteiligung an Entscheidungen und Veränderungen
- Wahrnehmung und Wertschätzung durch die Hauptamtlichen in der Kirche
- ökumenische Ausrichtung
- Vernetzung verschiedener Strukturebenen der Kirche
- verbesserte Nutzung Sozialer Medien
- Kooperation mit anderen Multiplikatoren (z.B. Schulen, Vereinen usw.)
- regelmäßige gemeinsame Findung einer Vision, sprich eines positiven Bildes für die Zukunft des eigenen Bereichs
- Stärkung von Offenheit und Experimentierfreude
- eigene positive Erfahrungen mit Charismenorientierung
- Betonung der spirituellen Dimension von Charismenorientierung

10. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

stimme voll und ganz zu – stimme überhaupt nicht zu (5er-Skala + weiß nicht-Kategorie)

- Wenn durch charismenorientierung Verantwortung wahrgenommen wird, dann fördert dies die Ökumene.
- Charismenorientierung führt zu einer attraktiveren Ansprache von Engagierten auch aus kirchenfernen Milieus.
- Durch charismenorientiertes Arbeiten entstehen neue Engagementfelder mit Ausstrahlung in die Gesellschaft vor Ort (z.B. Suppenküche, Hausaufgabenhilfe, Besuchsdienste, Renovierungsteam, Gartenpflege mit Bürgerverein etc.)
- Charismenorientierung stärkt die Kerngemeinde, weil Mitglieder sich zunehmend als Verantwortliche der Gemeinde verstehen.

- Charismenorientierung führt zu einer größeren Arbeitszufriedenheit der Ehrenamtlichen.
- Charismenorientierung verbessert das Image der Kirche.
- Die Amtshierarchie in der Kirche blockiert charismenorientiertes Arbeiten.
- Das System der Kirchensteuer blockiert charismenorientiertes Arbeiten.
- Wenn bei kirchlichen Akteuren ein verändertes, weniger hauptamtlich geprägtes Kirchenbild vorliegt, dann arbeiten sie aktiv charismenorientiert.
- Eine Offenheit für den einzelnen Menschen bei kirchlichen Akteuren bewirkt, dass sie charismenorientiert arbeiten.
- Aus- und Weiterbildung innerhalb der Kirche bewirkt, dass kirchliche Akteure charismenorientiert arbeiten.
- Mit dem Thema Charismenorientierung ist nur eine Modeerscheinung gemeint.
- Wenn ich selbst charismenorientiert arbeite, komme ich meiner Berufung sehr nahe.
- Wenn ich selbst charismenorientiert arbeite, bin ich zufriedener.

11. Welche Probleme und Hürden sehen Sie für ein stärkeres charismenorientiertes Arbeiten in Ihrem direkten Umfeld?

-offen-

12. Welche Probleme und Hürden sehen Sie für ein stärkeres charismenorientiertes Arbeiten im Bistum Aachen generell?

-offen-

13. Alter (Kategorien): bis 39, 40 bis 59, über 60

14. Umfeld: städtischer Raum, ländlicher Raum, stark peripherer, ländlicher Raum