



# STRATEGISCHER BERICHT

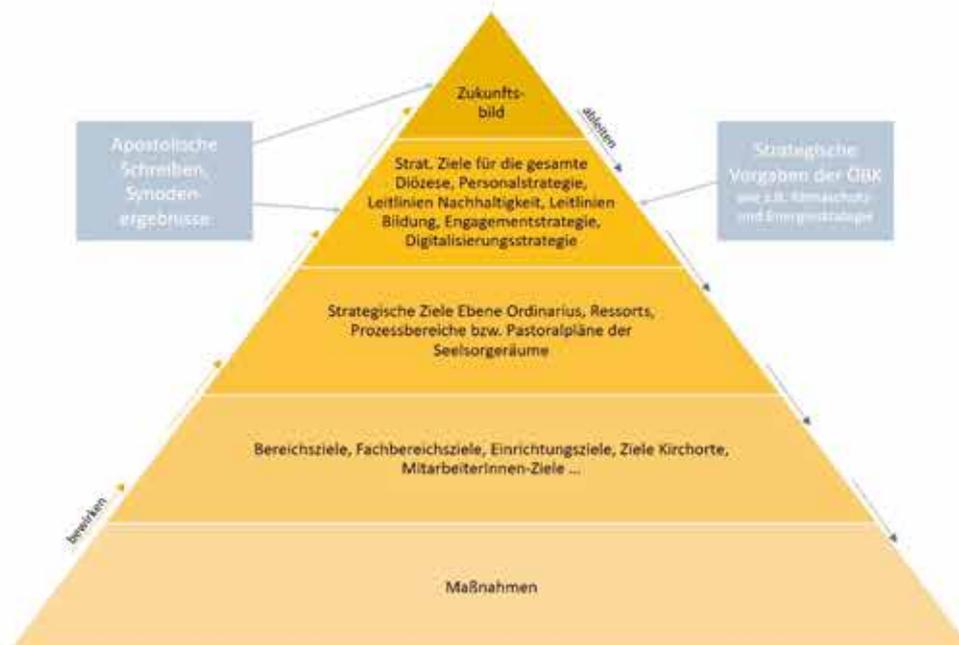
Ihnen sind nicht alle Begriffe bekannt?   
Besuchen Sie unser Glossar auf der Website



# DER WEG RICHTUNG ZUKUNFTSBILD

## Die richtige Ausrichtung als Schlüsselement von Entwicklung

Das Zukunftsbild „Gott kommt im Heute entgegen“ ist richtungsweisend für die Zukunft der katholischen Kirche in der Steiermark. Aber wie kommen wir dort hin?



Um das Zukunftsbild erreichen zu können, ist es notwendig, unser zukünftiges Handeln mithilfe von Zielen zu beschreiben und zu planen (Strategie). Dabei ist es wichtig, sich auf allen Ebenen Ziele zu setzen, die vom Zukunftsbild abgeleitet werden. Bringt man die strategischen Ebenen in Zusammenhang, ergibt sich eine Strategiepyramide.

Ausgehend vom Zukunftsbild wurden dabei seit 2019 mehrere Strategien und Leitlinien abgeleitet, die wiederum in die einzelnen Bereichsziele und Pastoralpläne eingeflossen sind. Jedes Team in Seelsorgeräumen, den Einrichtungen und im Ordinariat setzt Maßnahmen um, mit denen sie wiederum die Ziele des Bereichs oder Seelsorgeraums erreichen, und tragen damit gleichzeitig zur Erreichung von übergreifenden diözesanen Zielen bei, damit die Vision – das Zukunftsbild – entstehen kann.

Wir befinden uns mit der Diözesankonferenz am Ende der einen und Anfang der nächsten Strategieperiode. Deshalb ist es wichtig jetzt darauf zu schauen, welche unserer Ziele erreicht worden sind – bzw. welche auch nicht – und wie wir uns verstärkt oder neu Richtung Zukunftsbild in den nächsten Jahren ausrichten wollen.

 Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,  
Manuela Reicht, manuela.reicht@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2530



# STRATEGISCHE ZIELE DER DIÖZESE

## Konkretisierung des Zukunftsbilds – für 5 Jahre

Nach Freigabe des Zukunftsbilds 2017, wurden 2018 „Strategische Ziele“ für die gesamte Diözese formuliert. Sie konkretisieren die Aussagen des Zukunftsbilds, sie ersetzen es nicht, sondern dienen ihrer Umsetzung. Seitdem wird an der Umsetzung der strategischen Ziele in allen Bereichen der Diözese gearbeitet.

Die Ziele sind dabei so formuliert, dass sie den erwünschten Zustand 2025 beschreiben. Darüber hinaus ist der Bezug zum Zukunftsbild ersichtlich und es wurden einige Indikatoren definiert, die erkennen lassen, ob das Ziel erreicht wurde. Die einzelnen detaillierten Zielformulierungen sind dabei nachzulesen:

<https://konkret.graz-seckau.at/intranet/nha/organisation/ausrichtung/stratziele>

SCAN ME!



Das Konsistorium übernimmt die Rolle der Steuerung der Strategien. Jährlich wird dem Gremium ein Bericht über den Stand der Umsetzung der Ziele präsentiert und gemeinsam wird darüber beraten, ob eine Anpassung, neue Maßnahmen oder verstärkte Kommunikation des bereits Gelungenen notwendig sind. Die Daten für Indikatoren und Einschätzungen über den Grad der Zielerreichung im Strategiebericht kommen dabei aus den Seelsorgeräumen, Ressorts, Prozessbereichen und Einrichtungen.

Auf den folgenden 14 Seiten ist jedem Ziel eine Seite gewidmet, auf der einerseits kompakt dargestellt wird, inwieweit das Ziel erreicht worden ist (Stand: September 2024) und andererseits gibt es einige Kernaussagen zu Indikatoren. Umfangreichere Informationen können dem diözesanen Intranet entnommen werden: <https://konkret.graz-seckau.at/intranet/nha/organisation/ausrichtung/zielerreichung>

SCAN ME!



 Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,  
Manuela Reicht, [manuela.reicht@graz-seckau.at](mailto:manuela.reicht@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2530



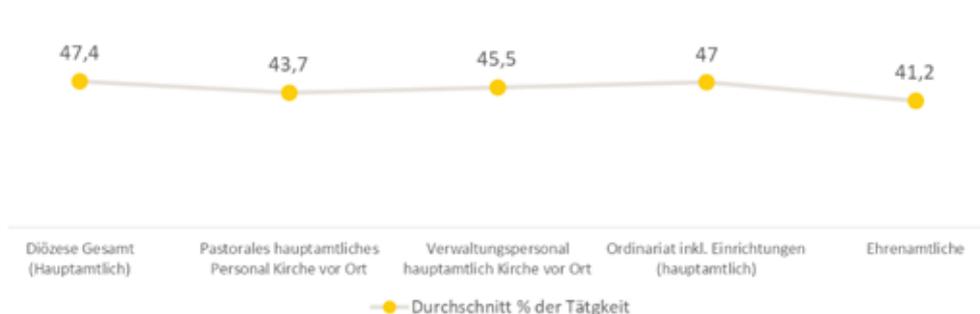
# 1. GESANDT ZU ALLEN MENSCHEN

**Ziel:** Mit den und für die Menschen vor Ort werden neue Formen des Lebens, der Begleitung, des Feierns und des Glaubenszeugnisses entwickelt. Das betrifft alle Grundvollzüge der Kirche – Glaubenszeugnis und Verkündigung, Diakonie, Vorbereitung und Feier der Sakramente und Kasualien. Darüber hinaus werden neue Begegnungsmöglichkeiten und Erfahrungsräume eröffnet. Die zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen werden dabei zugunsten derer verstärkt eingesetzt, die bisher nicht, nicht mehr oder nur punktuell mit der Frohen Botschaft in Berührung gekommen sind.

In den Seelsorgeräumen werden bereits viele Maßnahmen für Menschen, die bisher nicht, nicht mehr oder nur punktuell mit der Frohen Botschaft in Berührung kommen, durchgeführt. Beispiele dafür sind Nachhaltigkeitsfeste, Begegnungsaktionen in Gasthäusern, Alpha-Kurse, Sternenkinder-Folder, Angebote für Neuzugezogene, Friedenstrail, Aktion mit Gemeinde „Red ma drüber“ etc.



Der prozentuelle Anteil der zeitlichen Ressourcen, die dafür aufgewendet werden, wurde in der Mitarbeiter:innen- bzw. Ehrenamtsbefragung erhoben:



Wie viel Prozent Ihrer täglichen Arbeit bringen Sie auf für Menschen, die nicht regelmäßig am kirchlichen Leben teilnehmen?

Mitarbeiter:innenbefragung,  
755 Teilnehmer:innen

Ehrenamtsbefragung,  
2.895 Teilnehmer:innen

Ob dieser Anteil einer Steigerung entspricht, kann nicht beantwortet werden, da die Erhebung in dieser Form 2024 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Gleichzeitig ist es auch schwer einschätzbar, wie hoch der finanzielle Einsatz von Ressourcen für diese Gruppe ist.

Einige neue Formate mit Blick auf diese Zielgruppe wurden in den letzten Jahren entwickelt: biblisches Storytelling, neue Rituale (dafür wurde auch ein eigener Lehrgang geschaffen) Projekte im Rahmen von Denk Dich Neu, punktuelle Etablierung von Pionier:innen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Menschen, die bisher nicht, nicht mehr oder nur punktuell mit der Frohen Botschaft in Berührung kommen, im Blick, jedoch spezielle Maßnahmen für sie noch ausbaufähig sind.

**Kurz zusammengefasst:**

- Neue Formate für die Gruppe der Menschen, die bisher nicht, nicht mehr oder nur punktuell mit der Frohen Botschaft in Berührung kommen, wurden vereinzelt entwickelt.
- Der Anteil der Zeit, die für diese Gruppe aufgewendet wird, wird mit ca. 45 % eingeschätzt.



Kontakt bei Fragen: Ressort Seelsorge & Gesellschaft/  
Fachbereich Pastoral & Theologie, [pastoral@graz-seckau.at](mailto:pastoral@graz-seckau.at), (0316) 80 41-369

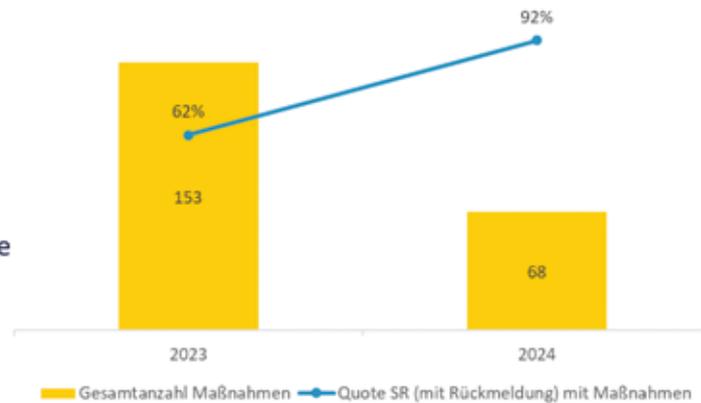


## 2. GLAUBE UND AUFTRAG

Ziel: Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Haupt- und Ehrenamtliche, nehmen sich entsprechend ihren Tätigkeiten Zeit, ihren persönlichen Glauben zu vertiefen. Sie sind fähig und bereit, sich mit dem christlichen Glauben und dem Auftrag der Kirche auseinanderzusetzen und sich darüber auszutauschen. Ebenso suchen sie Begegnungen in fremden, nicht vertrauten Lebensräumen – im Bewusstsein, dass Gott überall wirkt.

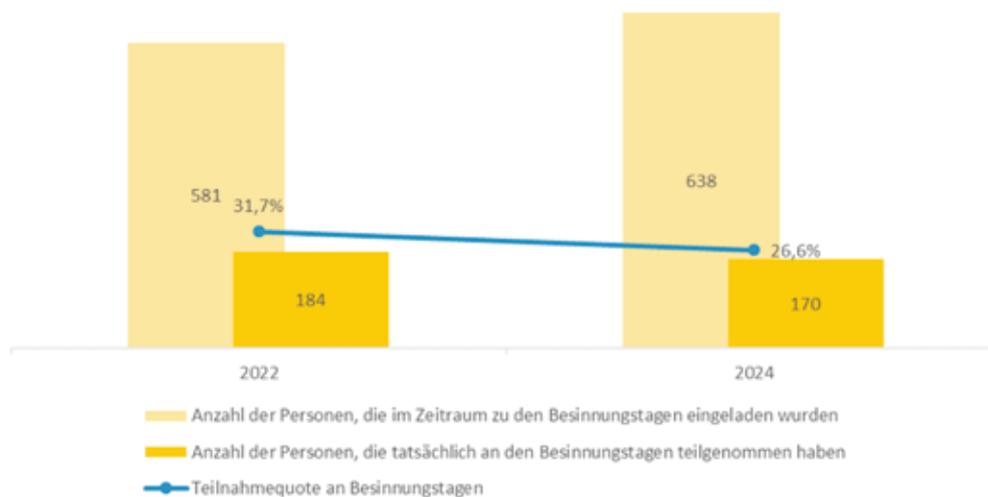
In Seelsorgeräumen gibt es unterschiedlichste Angebote zur geistlichen Vertiefung für Haupt- und Ehrenamtliche:

Beispiele für solche Angebote sind Projekt „Nahrung für die Seele“, neuer Bibelabend-Zyklus, Impulsreferate zu Synodalität, neue Treffen der pastoralen Dienste mit inhaltlicher Vertiefung, Einkehrtage für Haupt- und Ehrenamtliche, Taizé-Gebet, Seelsorgeraumwahlfahrt, Pilgerreisen etc.



Anmerkung: 2023 haben 37 Seelsorgeräume Projekte rückgemeldet, 2024 25 - das erklärt unter anderem die geringere Gesamtanzahl - prozentuell gab es jedoch eine Steigerung.

Auch die alle zwei Jahre für hauptamtliche Mitarbeitende stattfindenden Besinnungstage sind ein wichtiges Element der geistlichen Vertiefung. Im Jahr 2024 fanden sie zum Schwerpunktthema „Loslassen“ statt:



Ebenso wurden die Angebote geistlich-theologischer Vertiefung und Bildung ausgeweitet und ressortübergreifend in den Blick genommen (Bsp.: Priester- und Laienexerzitien, Fastenimpulse, Grundkurs Spiritualität für Ehrenamtliche, Online-Rituale, Bibeltag, Schwerpunkt Spiritualität bei Sommerbildung der PPH, ...).

Kurz zusammengefasst:

- Für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende steht ein breites Angebot zur geistlichen Vertiefung zur Verfügung.
- Angebote, um den eigenen Glauben zur Sprache zu bringen und darüber ins Gespräch einzutreten, sind ein Dauerauftrag.

Das Zukunftsbild ist ohne dieses strategische Ziel nicht umsetzbar. Die Erreichung des Zieles liegt im persönlichen Bereich und ist daher nicht messbar.



Kontakt bei Fragen: Ressort Seelsorge & Gesellschaft/  
Fachbereich Pastoral & Theologie, [pastoral@graz-seckau.at](mailto:pastoral@graz-seckau.at), (0316) 80 41-369



### 3. ARME UND BENACHTEILIGTE IM MITTELPUNKT

**Ziel:** Die bewusste Begegnung mit Armen und Benachteiligten aller Art hat Vorrang. Die Katholische Kirche Steiermark stellt sich den sozialen Herausforderungen in allen Lebensräumen und Regionen, in der Steiermark und weltweit, und es wird ein dichtes und tragfähiges Netz der Solidarität geknüpft. Dabei wird sie sowohl von Armen und Benachteiligten als auch von der Öffentlichkeit als politische Stimme wahrgenommen, die sich für die Menschenwürde aller und für soziale Gerechtigkeit einsetzt.

Wie viel Prozent der zeitlichen Ressourcen für die bewusste Begegnung mit Armen und Benachteiligten aller Art aufgewendet wird, wurde in der Mitarbeiter:innen- bzw. Ehrenamtsbefragung erhoben:



Ob dieser Anteil einer Steigerung entspricht, kann nicht beantwortet werden, da die Erhebung in dieser Form 2024 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Der Zielwert lag bei 25 %.

Begegnungsmöglichkeiten gibt es viele, z.B. im Zuge spezieller Projekte wie „Eingefädelt“, „Spektrum“ oder „BEGS“. Vielfältige Beratungsmöglichkeiten werden massiv genutzt (IFP, Telefonseelsorge u.a.). Auch in der Trauerbegleitung gibt es einige Angebote. In der Kategorieseelsorge wird versucht, die Zeit für Kontakt- und Begegnungsmöglichkeiten in dieser Zielgruppe zu erhöhen. Geplant waren soziale Schnuppertage – aufgrund mangelnder Zeitressourcen während der COVID-Pandemie konnten diese jedoch nicht umgesetzt werden.



Der Auftrag, sich um diese Gruppe von Menschen besonders zu kümmern, wurde im Zuge des Zukunftsradsars 2024 bestätigt: 65,1 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Katholische Kirche Steiermark bedürftige Menschen (Armutsbetroffene, Kranke, Trauernde etc.) unterstützt.



**Kurz zusammengefasst:**

- Armen und Benachteiligten aller Art bewusst zu begegnen, ist ein wichtiger Auftrag der Katholischen Kirche Steiermark, der laut Bevölkerung auch erfüllt wird.
- Der Anteil der Zeit, die für diese Begegnungen aufgewendet wird, liegt bei Hauptamtlichen noch nicht bei den angestrebten 25 %, jedoch bei Ehrenamtlichen mit 29,6 % darüber.



Kontakt bei Fragen: Ressort Seelsorge & Gesellschaft/  
Fachbereich Pastoral & Theologie, [pastoral@graz-seckau.at](mailto:pastoral@graz-seckau.at), (0316) 80 41-369

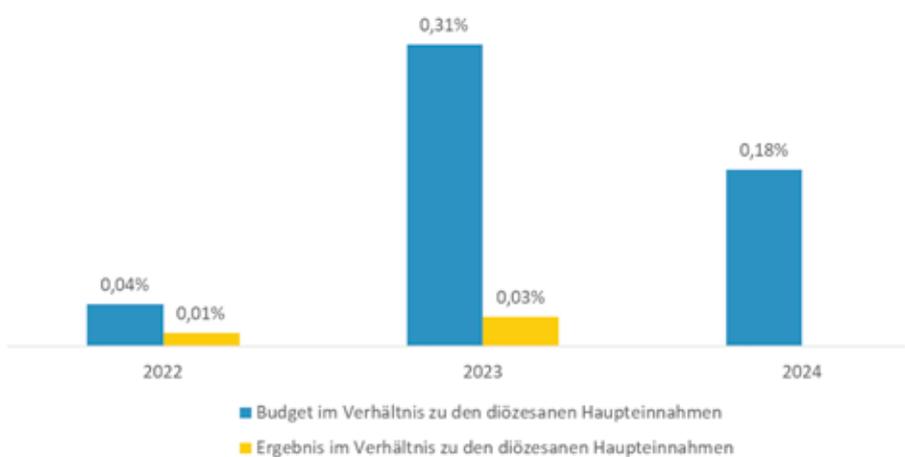
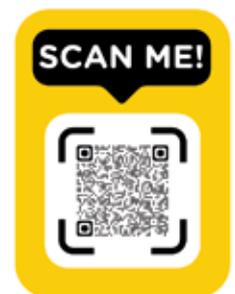


# 4. NEUE ERFAHRUNGSRÄUME VON KIRCHE UND KIRCHORTE

Ziel: Die Kirche bietet viele Erfahrungsräume und Kirchorte. Diese sind bekannt und in die Seelsorgeräume gut integriert. Der Aufbau und die Förderung neuer Erfahrungsräume und neuer Kirchorte werden unterstützt. Diese neuen Erfahrungsräume und neuen Kirchorte richten sich besonders an Menschen, die von den herkömmlichen Gestaltungsformen des kirchlichen Lebens nicht oder nicht mehr erreicht werden.

Im Konzept „Erfahrungsräume von Kirche und Kirchorte – mit besonderem Fokus auf die Entstehung von Neuem im Sinne des Zukunftsbildes“ wurden Erkennungsmerkmale sowie ein Prozess der Entstehung von (neuen) Kirchorten festgelegt.

Derzeit (Stand 31.8.2024) befinden sich zwei Orte im Prozess der Anerkennung als Kirchort. Neue Kirchorte sind seit Inkraftsetzung des Zukunftsbildes noch keine entstanden. Um die Entwicklung und Förderung neuer Formen von Kirche strategisch anzuschieben, wurde per 1.9.2023 der Lernraum „Neue Formen von Kirche“ eingerichtet. Dieser hat zum Ziel, neue Berührungspunkte zu Menschen zu entwickeln, die keinen oder wenig Kontakt zu Kirche haben. Derzeit sind dafür 5 Personen (2,68 VZÄ; d.h. 0,25 % des diözesanen hauptamtlichen Personals) in Kirche vor Ort dafür tätig. Die in den diözesanen strategischen Zielen vorgesehenen Mittel werden vor allem dafür verwendet sowie für die Zurverfügungstellung von Inspirationen und Weiterentwicklung vorhandener Kirchenbilder (z.B. Lernreisen).



Dementsprechend wurden auch die dafür vorgesehenen finanziellen Ressourcen nicht wie geplant ausgeschöpft (ab 2021 0,25 % der jährlichen Haupteinnahmen, ab 2023 wären sogar 0,75 % vorgesehen gewesen).

Ein Grund für diese abweichenden Entwicklungen ist zum einen die eingetretene Zeitverzögerung aufgrund der COVID-Pandemie. Wesentliche Einflussfaktoren liegen zudem bei den unterschiedlichen Zugangsweisen von Haupt- und Ehrenamtlichen, Kirche zu leben bzw. (weiter-) zu entwickeln wie auch in der dafür nötigen Schaffung entsprechender Freiräume (personell, finanziell – z.B. Abbildung in Stellenplänen, Pastoralplänen etc.).

## Kurz zusammengefasst:

- Mit dem Rahmenkonzept liegen Erkennungsmerkmale sowie ein Prozess der Entstehung von (neuen) Kirchorten vor.
- Die Entwicklung von neuen Formen von Kirche hängt stark von den dafür nötigen Freiräumen und vor allem vom unterschiedlichen Kirchenverständnis einzelner Personen ab.
- Derzeit (Stand 31.8.2024) befinden sich zwei Orte im Prozess, ein Kirchort zu werden.

Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Innovation & Entwicklung/Innovation,  
 Tamara Strohmayer, tamara.strohmayer@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2268  
 bzw. Ressort Seelsorge & Gesellschaft/Bereich Seelsorge,  
 Bruno Almer, bruno.almer@graz-seckau.at, (0676) 87 42-6692



# 5. SEELSORGERÄUME UND REGIONEN

**Ziel:** Am Lebensraum der Menschen orientierte, angemessen große Organisationsräume – Seelsorgeräume, Regionen – mit schlanker Verwaltung sind eingerichtet, in denen die Kirche greifbare und wirksame Wirklichkeit ist und das kirchliche Leben gestaltet und gelebt wird.

Insgesamt waren 50 Seelsorgeräume mit 1.9.2020 beschrieben. In der Zwischenzeit hat sich durch sinnvolle neue Grenzziehungen die Zahl auf 48 reduziert. Das Seelsorgeraumkonzept wurde wie geplant bis 2020 beschrieben und in Kraft gesetzt. Adaptierungen aufgrund von Lernerfahren sind durchgeführt worden.

Die Umsetzung der Seelsorgeraumentwicklung geschieht langsamer als erwartet. Geplant war eine flächendeckende Umsetzung bis 2024. Bis 31.8.2024 haben in 33 der 48 Seelsorgeräumen Startfeiern stattgefunden (68,8 %; s. a. Grafik zu Ziel 6. Pastoralpläne).

Ein großer Faktor für die Verzögerung in der Seelsorgeraumentwicklung war die Pandemie. Sie hat nicht nur viele für die Entwicklung notwendige Ressourcen benötigt, auch war der Zeitpunkt für die Entwicklung kurz nach Start der Prozesse denkbar schlecht. Eine zweite große Herausforderung stellt die Personalisierung der Seelsorgeräume auf Leitungsebene dar. Bis jetzt war es noch nicht möglich, für alle Seelsorgeräume je einen Leiter, eine:n Handlungsbevollmächtigte:n für Pastoral und eine:n Handlungsbevollmächtigte:n für Verwaltung einzusetzen (33 Teams, das sind 68,8 %, sind bereits voll besetzt).



Die acht Regionen, die es seit 2018 gibt, wurden 2022 evaluiert und die Erkenntnisse daraus in die weitere Entwicklung eingearbeitet. Ein Zielindikator ist hier, wie viel % der Haupteinnahmen für Regionaloordination verwendet werden (geplant: 1 %). Der Wert kann annähernd erreicht werden, wurde jedoch nicht ganz ausgeschöpft, da die Praxis gezeigt hat, dass das zur Verfügung stehende Ausmaß nicht nötig ist, um die inhaltlichen Ziele der Regionalkoordinator:innen zu erreichen:



## Kurz zusammengefasst:

- Seelsorgeräume sind definiert und die konzeptionellen Rahmenbedingungen wurden planmäßig geschaffen.
- Die Anzahl der Pastoralpläne als wichtiger Schritt in der Seelsorgeraumentwicklung steigt ständig, jedoch sind noch nicht alle Seelsorgeräume gestartet.
- Regionen und Regionalkoordinator:innen haben sich bewährt.



Kontakt bei Fragen: Büro des Generalvikars,  
Peter Possert-Jaroschka, peter.possert-jaroschka@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2209



## 6. PASTORALPLÄNE

**Ziel:** Auf allen Ebenen der Diözese gibt es Pastoralpläne. Diese sind Arbeitshilfen, um das pastorale Handeln der Kirche, von der Diözesanebene bis zur Ebene der Seelsorgeräume, aufeinander abzustimmen. Ausgehend vom Evangelium und dem Sendungsauftrag der Kirche stützen sie sich auf soziale und lebensweltliche Realitäten.

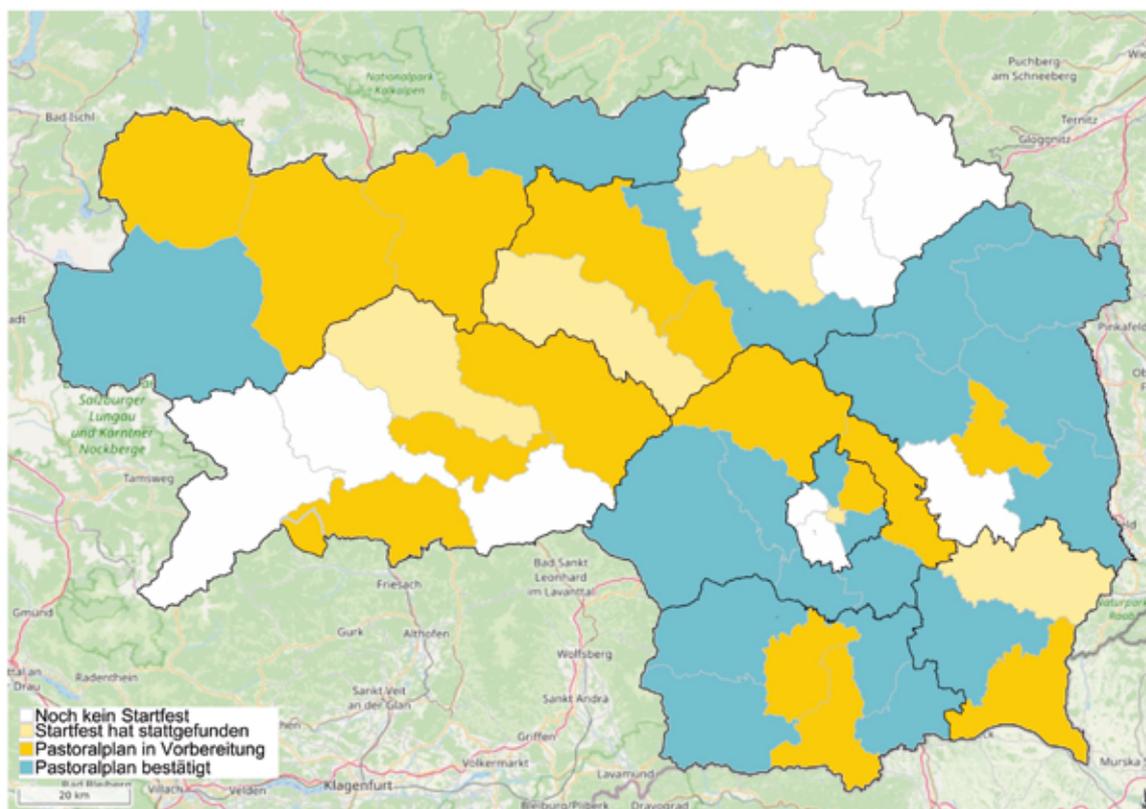
Pastoralpläne und Strategien definieren, abgeleitet vom Zukunftsbild, die gemeinsame Zielrichtung. Konzeptionell wurden wie geplant bis 2020 die Rahmenbedingungen für Pastoralpläne und die Strategien auf Ebene der Ressorts und Prozessbereich im Ordinariat erarbeitet.

Für die Bereiche des Ordinarius, der Ressorts und Prozessbereiche wurden am 7. Jänner 2020 die Strategien vom Konsistorium freigegeben (insgesamt zwölf). Der Zielhorizont ist dabei 2025, im September 2024 wurden diese bereits im Konsistorium evaluiert.

SCAN ME!



Geplant war, dass bis Ende 2024 alle Seelsorgeräume ebenfalls Pastoralpläne erstellt haben. Das ist aufgrund von Verzögerungen in der Seelsorgeraumentwicklung nicht gelungen. Jedoch gab es per 31.8.2024 bereits 20 freigegebene Pastoralpläne (41,7 % aller Seelsorgeräume, 60,6 % der offiziell gestarteten Seelsorgeräume).



Beratend stehen hier vor allem die Regionalkoordinator:innen den Seelsorgeräumen zur Verfügung, aber auch die Einheiten des Ordinariats und Einrichtungen.

**Kurz zusammengefasst:**

- Arbeitshilfen und Unterstützungsleistungen stehen für die Erstellung von Strategien und Pastoralplänen zur Verfügung.
- In den Bereichen des Ordinarius, der Ressorts und Prozessbereiche wurden 2020 zwölf Strategien im Konsistorium freigegeben.
- In 20 der insgesamt 48 Seelsorgeräume gibt es per 31.8.2024 freigegebene Pastoralpläne.



Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,  
Manuela Reicht, manuela.reicht@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2530



## 7. GESELLSCHAFT MITGESTALTEN

**Ziel:** Die Katholische Kirche Steiermark gestaltet gesellschaftliche und soziale Entwicklungen mit. Sie bringt fundiert und offen in den Diskurs ein, wie Zusammenleben in Zukunft in einer ebenso vielgestaltigen wie spannungsvollen Gesellschaft gelingen kann. Gleichzeitig werden die Menschen dabei unterstützt, ihre jeweilige Lebenswelt aktiv mitzugestalten, gesellschaftlich relevante Themen aufzugreifen und Verantwortung zu übernehmen – bei uns und im weltweiten Kontext. Aller Gestaltung liegt schöpfungsfreundliches Handeln zugrunde.

Sowohl die Seelsorgeräume als auch die Regionen unterhalten vielschichtige Kontakte mit (gesellschafts-) politischen, sozialen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Verantwortungsträger:innen. Beispiele dafür sind: Austausch mit politischen Vertreter:innen (Bürgermeister:innen, Bezirkshauptmänner/-frauen, ...) und Schulen, Austausch mit Vereinen und Tourismusregion, „Netzwerk Suizidprävention“, Vernetzung mit Bestatter:innen in der Region etc.



Auf diözesaner Ebene wird von den Einheiten des Ordinariats dieser Auftrag wahrgenommen. Einige Beispiele für Vernetzungen, Projekte und Aktionen: Politische Gespräche mit Parteien, Kontakte zur Theologischen Fakultät, ComUnitySpirit, Wirtschaftspreis der Diözese, Fronleichnamsakademie, Milch&Zucker (bis Ende 2022), gemeinsame Projekte mit Kommunen (z.B. Blackout mit der Stadt Graz) etc. Der Auftrag, sich für (gesellschafts-)politische Themen zu vernetzen, wird weitgehend von der Katholischen Aktion wahrgenommen.

Das Thema Schöpfungsverantwortung ist auch ein wichtiges gesellschaftspolitisches Thema für die Katholische Kirche Steiermark. Inwieweit die Leitlinien zur Nachhaltigkeit bzw. die Klima- und Energiestrategie erreicht werden, wird jährlich im Konsistorium beurteilt (s. dazu Seite „Leitlinien Nachhaltigkeit und Klimaschutzstrategie“ dieses Berichts).

Im Zukunftsradar 2024 haben 38,9 % der Befragten auf die Frage, ob die Katholische Kirche Steiermark die Gesellschaft mitgestaltet, angegeben, dass sie zustimmen:



**Kurz zusammengefasst:**

- Auf allen Ebenen der Diözese gibt es vielschichtige Kontakte mit (gesellschafts-)politischen, sozialen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Verantwortungsträger:innen.
- 38,9 % der Steirer:innen stimmen zu, dass die Katholische Kirche Steiermark die Gesellschaft mitgestaltet. "Test "



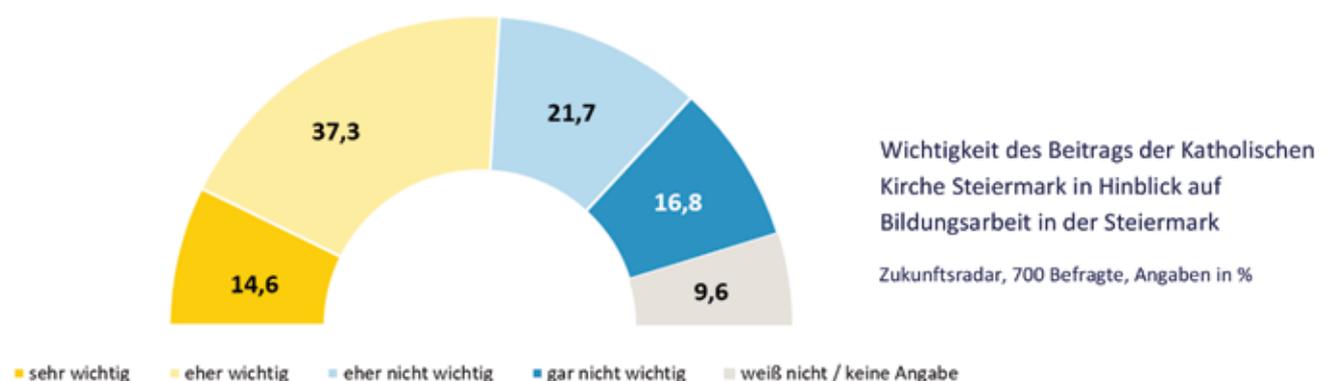
Kontakt bei Fragen: Katholische Aktion,  
ka@graz-seckau.at, (0316) 80 41-262



# 8. KIRCHLICHE BILDUNG – GEMEINSAM VERANTWORTETE VIELFALT

**Ziel:** Bildung ist ein wichtiger Bereich kirchlichen Handelns im Dienst am Menschen, an der kirchlichen Gemeinschaft und an der Gesellschaft. Die kirchliche Bildungsarbeit ist profiliert und für den einzelnen wie für die Gesellschaft von hoher Wirksamkeit. Nonformale und formale Bildung sind inhaltlich und organisatorisch aufeinander abgestimmt.

Bildung ist ein Kernauftrag der Kirche und daher werden in der Katholischen Kirche Steiermark an vielen Stellen Angebote gesetzt. Rund 52 % der Steirer:innen stimmen zu, dass der Beitrag der katholischen Kirche zur Bildung in der Steiermark wichtig ist:



Sogar für 44 % derjenigen, die angegeben haben, dass Kirche keine Bedeutung in ihrem Leben hat, ist es wichtig, dass die Katholische Kirche Steiermark sich im Bildungsbereich engagiert. Angesichts des gesellschaftlichen Auftrags ist es daher auch nachvollziehbar, dass es gerade im Bildungsbereich zahlreiche Kooperationsprojekte und Verträge mit der öffentlichen Hand gibt.

Das Verhältnis von Bildung, Pastoral und Kunst/Kultur wurde näher beschrieben und geklärt. Ebenso wurden die „Leitlinien Bildung“ überarbeitet und neue Bildungsstandards eingeführt (s. Seite zu „Leitlinien Erwachsenenbildung“ in diesem Bericht). Die Bildungslandkarte der Katholischen Kirche Steiermark wird in regelmäßigen Abständen erhoben, um die Programme der verschiedenen Bildungseinrichtungen besser aufeinander abstimmen zu können. Für die breite Umsetzung ist das Netzwerk Erwachsenenbildung verantwortlich.



Standards für den elementarpädagogischen Bereich wurden im Zuge der Gründung von KiB<sup>3</sup> für die diözesanen Kindergärten eingeführt. Das Fortbildungsprogramm der PPH Augustinum berücksichtigt in gegebenem Maß auch diözesane Anliegen.

**Kurz zusammengefasst:**

- Dass die katholische Kirche einen Beitrag zur Bildung in der Steiermark leistet, ist den Steirer:innen wichtig.
- KiB<sup>3</sup> hat die Einführung von Standards im elementarpädagogischen Bereich erleichtert.
- Die Leitlinien Erwachsenenbildung wurden evaluiert und neue Bildungsstandards in der Erwachsenenbildung implementiert.



Kontakt bei Fragen: Ressort Bildung, Kunst & Kultur,  
Walter Prügger, walter.pruegger@graz-seckau.at, (0676) 87 42-6900,  
Martina Platter, martina.platter@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2728



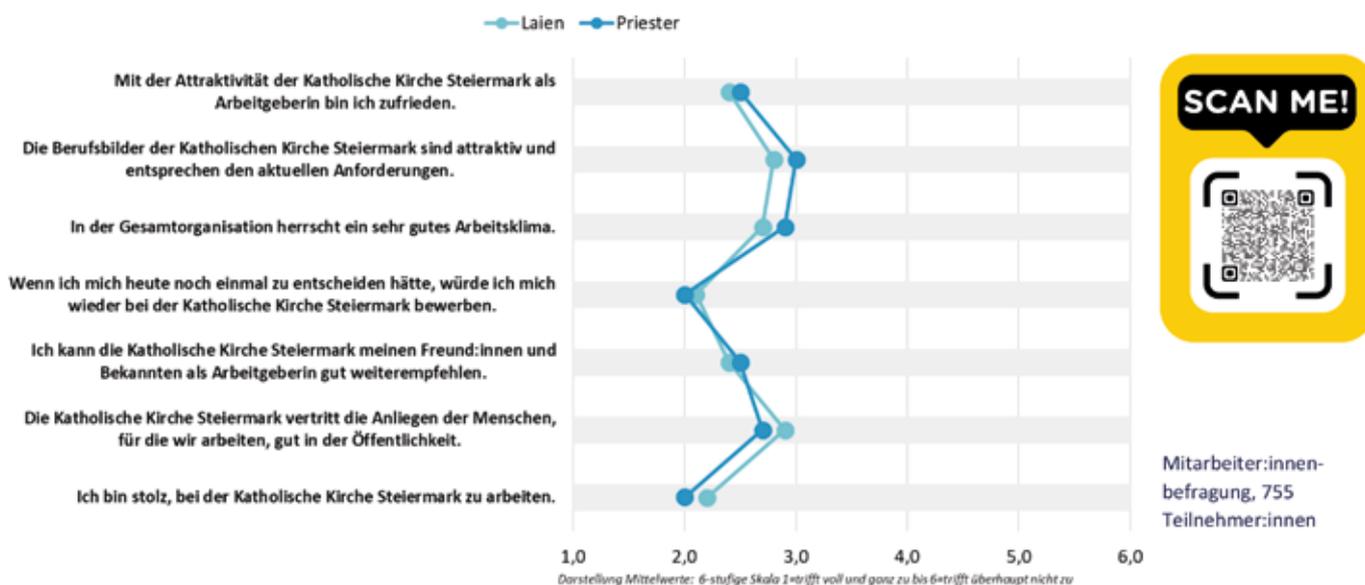
# 9. FÖRDERUNG VON BERUFUNGEN

**Ziel:** In unserer Kirche gibt es ein neu erwachtes Bewusstsein für Vielfalt, Sinn und Notwendigkeit der verschiedenen Berufungen. Die Chancen, die in dieser Vielfalt liegen, werden erkannt und genutzt. Ausgehend vom II. Vatikanischen Konzil werden verschiedene Berufungen sichtbar gemacht und gefördert. Ungewohnte und neue Formen von Berufungen werden ebenso mit geistlicher Unterscheidung ernst genommen und unterstützt.

Das Thema Berufung hat viele Aspekte und Dimensionen – das zeigt sich in den vielfältigen Angeboten für Priester, Diakone, und haupt- und ehrenamtlich in der Seelsorge tätigen Personen und Interessierte, die eigene Berufung zu entdecken: Exerzitien, Besinnungstage, Schulungen für ehrenamtlich Engagierte zum Thema „Charismen bei sich selbst und anderen entdecken und fördern“. Das Haus der Stille hat hier in Zukunft noch eine eigene Aufgabe.

Um das Thema Berufung zu fördern und breit zu betrachten, wurde das Netzwerk Berufungspastoral 2021 neu gegründet bzw. erweitert. Auch im Priesterrat wurde eine eigene Stelle geschaffen, die sich mit dem priesterlichen Leben näher auseinandersetzt.

Die Frage, ob viele Priester, Diakone und Menschen mit Ordensberufungen bzw. Männer und Frauen im haupt- und ehrenamtlichen Dienst der Kirche ihre Rolle und Identität im Kontext des gesellschaftlichen und kirchlichen Wandels positiv wahrnehmen, wurde in der Mitarbeiter:innenbefragung 2024 nicht explizit gestellt. Ein Stimmungsbild dazu kann jedoch der Frageblock zum Thema „Kirche als Arbeitgeber“, unterschieden nach Berufsgruppen, geben:



**Kurz zusammengefasst:**

- Das Thema „Berufung“ hat viele Dimensionen und bedarf in Zukunft einer noch intensiveren Auseinandersetzung.
- Das Netzwerk Berufungspastoral wurde neu und breiter als strategisches Netzwerk aufgestellt, um diese vielschichtigen Aspekte besser betrachten zu können.



Kontakt bei Fragen: Ressort Seelsorge & Gesellschaft/Fachbereich Pastoral & Theologie, Inge Lang, [inge.lang@graz-seckau.at](mailto:inge.lang@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2337



# 10. SCHWERPUNKT AUF DEM EHRENAMT

**Ziel:** Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement werden differenziert und neu verstanden. Strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen eines Engagements werden den Möglichkeiten und Erwartungen der Menschen heute entsprechend weiterentwickelt und nachhaltig eingerichtet. Ein langfristiges Programm zur Förderung und Begleitung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements ist eingerichtet.

Als erster Schritt wurde eine Engagementstrategie entwickelt, deren Umsetzung das Netzwerk Ehrenamtsentwicklung vorantreibt (s. Seite zur Engagementstrategie). Standards und Abläufe als Grundlage für ein zeitgemäßes Ehrenamtsmanagement wurden erarbeitet. Rollenprofile und Ausbildungen für Freiwilligenkoordinator:innen (bisher 90 Personen) liegen vor. Die Rolle des Ehrenamtsentwicklers/der Ehrenamtsentwicklerin im Seelsorgeraum ist Teil der Aufgabe der Handlungsbevollmächtigten für Pastoral. Zu deren Unterstützung wurden im Zuge eines Pilotversuchs fünf Engagementförder:innen eingesetzt. Seelsorgeraumteams wurden in Engagementförderung geschult.



2024 wurde eine Ehrenamtsbefragung durchgeführt, die Aufschlüsse über die Bedürfnisse und Erwartungen der Ehrenamtlichen geben. Die Ergebnisse werden in Zukunft weiterverarbeitet werden (s. Seite zur Ehrenamtsbefragung 2024).

Auch wenn die inhaltlichen Aufgaben dieses Ziels erfüllt wurden, konnte das Ziel im Bereich der finanziellen Ausstattung nicht erreicht werden (Zielwert: ab 2020 1 % der jährlichen Haupteinnahmen, ab 2023 2 %). Ein Grund dafür ist, dass in vielen Seelsorgeräumen noch keine konkreten Maßnahmen zur Ehrenamtsentwicklung (zum Teil aufgrund fehlender Pastoralpläne mit Zielen) gesetzt worden sind. Eine Zunahme ist zu erwarten:



Die Mittel wurden unter anderem für Subventionen von Projekten in Hinblick auf Ehrenamtsentwicklung in Seelsorgeräumen und das Pilotprojekt „Engagementförder:innen im Seelsorgeraum“ verwendet.

**Kurz zusammengefasst:**

- Die Engagementstrategie ist eine wichtige Grundlage um zeitgemäßes Ehrenamtsmanagement zu entwickeln.
- Die veranschlagten finanziellen Ressourcen konnten bisher noch nicht ausgeschöpft werden.
- Neue Rollen wie Engagementförder:innen und Freiwilligenkoordinator:innen sind wichtige Träger:innen der Ehrenamtsentwicklung in der Kirche vor Ort.



Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Innovation & Entwicklung/Strat. Ehrenamtsentwicklung, Barbara Krottil, barbara.krottil@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2211



# 11. LEITUNG UND PARTIZIPATION

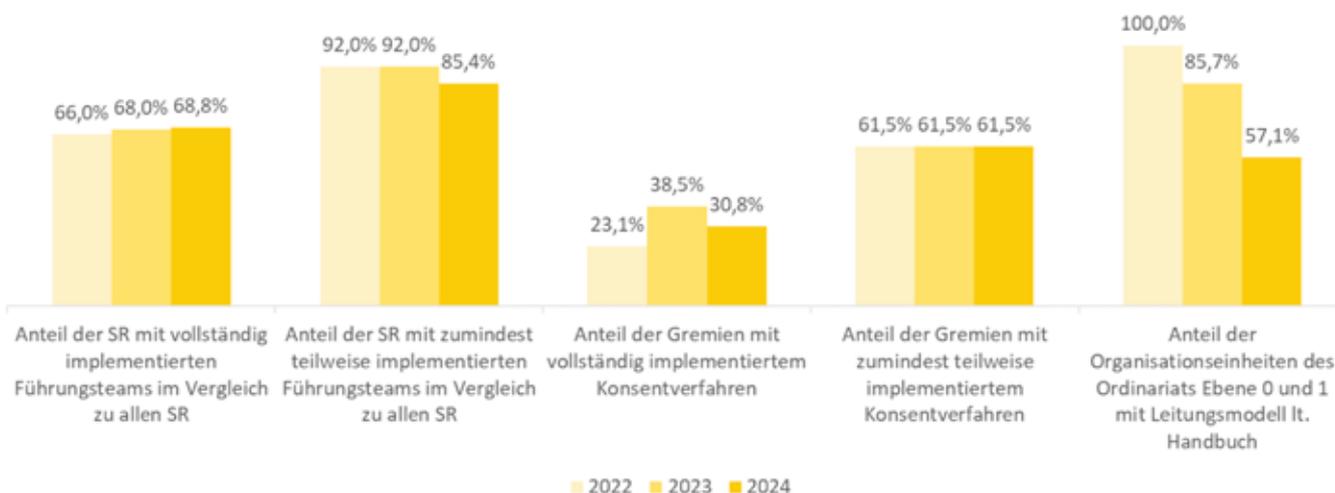
**Ziel:** Leitung wird grundsätzlich gemeinsam verantwortet und gemeinsam ausgeübt. Unterschiedliche Modelle (Aufgaben, Zuständigkeiten, Abläufe) sind entwickelt, erprobt, eingerichtet und werden regelmäßig überprüft. – Darüber hinaus wird eine Kultur der Partizipation (Teilhabe an Entscheidungen) in allen Wirkungsbereichen gelebt.

Um eine Zusammenarbeit im Sinne der Synodalität zu stärken, wurde das Konsent-Prinzip in den meisten Gremien eingeführt und wird teilweise noch eingeübt (Ausnahmen: Pfarrlicher und Diözesaner Wirtschaftsrat, Priesterrat, Diakonenrat, Collegium Consultorum).

Im Zuge der Konzeptionsphase des Kirchenentwicklungsprozesses wurden auch unterschiedliche Formen von gemeinsam verantworteter Leitung beschrieben (Handbuch Rollen- und Verantwortlichkeiten, 2019). Im Ordinariat entsprechen vier von sieben Bereichen den in diesem Handbuch beschriebenen Leitungsmodellen (mit unterschiedlichen Implementierungsgraden).



In 33 der 48 Seelsorgeräumen ist das Führungsteam vollständig besetzt (entspricht 69 %), bei acht weiteren ist zumindest eine der Rollen personalisiert und in sieben Seelsorgeräumen gibt es keine Person, die ihre Aufgabe im Sinne des Seelsorgeraum-Führungsteams ausübt:



Ein Führungskräfte-Selbstverständnis für die Katholische Kirche Steiermark wurde bereits 2019 beschlossen. Zusätzliche Führungskräftestandards (z.B. in Bezug auf Aus- und Weiterbildung) wurden 2022 beschlossen und sind seit 2023 in Umsetzung.

**Kurz zusammengefasst:**

- Das Konsent-Prinzip ist ein wichtiges Grundverständnis für Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung in der Diözese.
- In 69 % der Seelsorgeräume sind die Führungsteams vollständig besetzt, was wichtig für die Entwicklung im Seelsorgeraum ist.
- Führungskräftestandards sind vorhanden und werden umgesetzt.



Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Innovation & Entwicklung/Organisationsentwicklung,  
Susanne Ebner-Benedikt, [susanne.ebner-benedikt@graz-seckau.at](mailto:susanne.ebner-benedikt@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2781

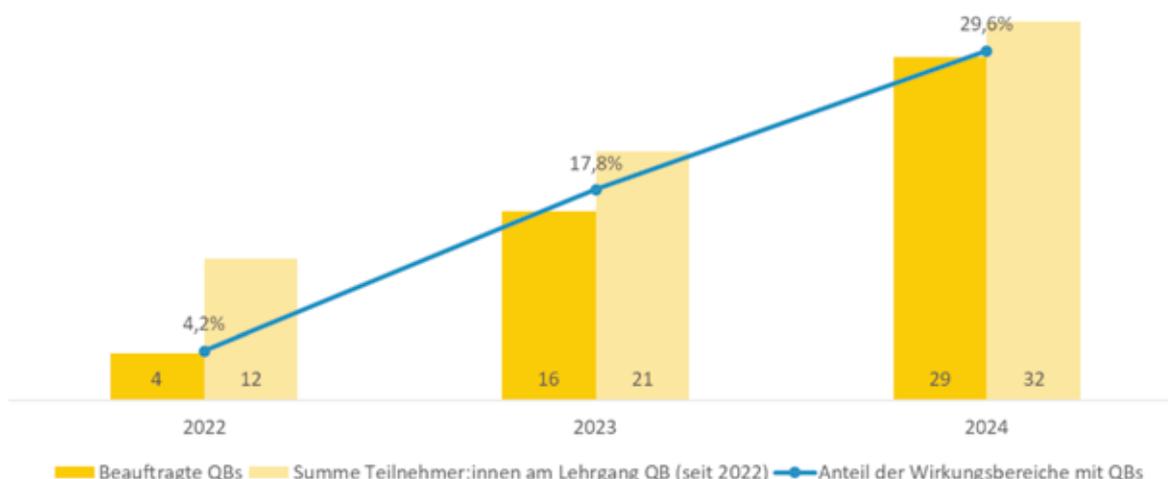


# 12. AUF QUALITÄT ACHTEN

**Ziel:** Qualität ist in allen Wirkungsbereichen kirchlichen Lebens und Handelns ein wichtiges Kriterium. Unterschiedliche Formen der Qualitätssicherung sind entwickelt und eingeführt, entsprechend Auftrag und Aufgabenfeld.

Ein erster Schritt zur Erreichung dieses Ziels war es, ein diözesanes Qualitätskonzept zu erstellen (s. Seite zum diözesanen Qualitätskonzept). Dieses wurde 2021 eingeführt und wird fortlaufend vom Qualitätsnetzwerk weiterentwickelt.

Um Qualität in allen Wirkungsbereichen kontinuierlich und nachhaltig zu steigern, braucht es auch vor Ort, in jedem Seelsorgeraum, in jeder Einrichtung und in jeder Organisationseinheit des Ordinariats eine Person, die das Thema im Blick behält. Dafür wurde die Rolle der Qualitätsbeauftragten beschrieben. Diese werden seit 2022 jährlich aus- und weitergebildet bzw. vernetzt. In 21 Wirkungsbereichen gibt es bereits Qualitätsbeauftragte:



Die in den Zielen veranschlagten finanziellen Ressourcen, welche direkt für das Thema verwendet werden sollen, werden eingehalten (Zielwert: zwischen 0,25 und 1 % der diözesanen Haupteinnahmen; Ergebnis 2023 0,51 %).

Den personellen Aufwand für Qualitätsmanagement zu messen ist schwierig, da ein Großteil davon Führungsaufgabe ist. Im Zuge des Zukunftsraders 2024 wurde auch nach der Beurteilung von Kriterien von Dienstleistungsqualität gefragt (s. Seite zum diözesanen Qualitätskonzept). Ob es hier eine positive oder negative Veränderung gibt, kann nach der Erstmessung nicht beurteilt werden.



**Kurz zusammengefasst:**

- Ein diözesanes Qualitätskonzept, das auf dem EFQM-Ansatz basiert, wurde eingeführt.
- Jährlich werden Qualitätsbeauftragte ausgebildet, die das Thema in den Wirkungsbereichen weiterentwickeln.
- Ob Werkzeuge und Unterstützungen zur Qualitätsverbesserung wirken, muss noch weiter beobachtet werden.

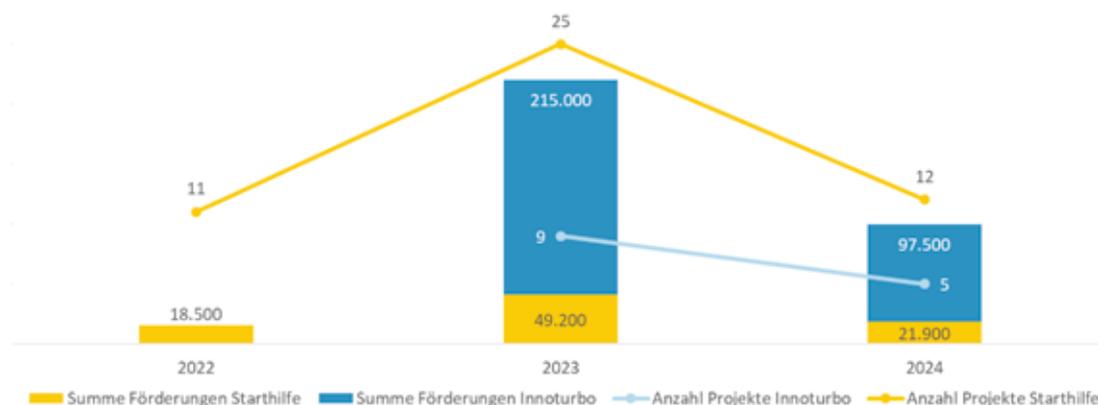
 Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,  
Victoria Bauer, victoria.bauer@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2531



# 13. INNOVATION UND LOSLASSEN

**Ziel:** Innovation, entsprechend den Zeichen der Zeit, ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit in allen Wirkungsbereichen. – Aufgaben, Leistungen etc., die nicht (mehr) dem Auftrag der Kirche und der konkreten Situation bzw. den Menschen vor Ort entsprechen, werden aufgegeben.

Ein diözesanes Grundverständnis für Innovation sowie Werkzeuge für die finanzielle Förderung von Innovation liegen seit 2022 vor. Damit wurden in den letzten Jahren folgende Anzahl an Ideen gefördert:



Alle geförderten Ideen werden nach Abschluss zur Inspiration für andere auf der diözesanen Landkarte der Ideen (inklusive Lernerfahrungen) abgebildet. Weiters wurde ein diözesanes Netzwerk Innovation eingesetzt und Beratungen/Begleitungen bei anstehenden Fragestellungen durchgeführt. Ein diözesaner Innovationsprozess wurde 2023 erarbeitet und erstmals erprobt.

Die finanziellen Ressourcen, die dabei für die Koordination und Förderung von Innovation aufgewendet werden, liegen 2023 mit 0,37 % der diözesanen Haupteinnahmen im Zielrahmen (Ziel: zwischen 0,25 und 1 %).

Abweichend von den Vorgaben in den diözesanen strategischen Mitteln beinhaltet diese Verwendung vor allem die finanzielle Förderung von Innovationsprojekten. Der Anteil der personellen Ressourcen, der gesamt-diözesan (d.h. Kirche vor Ort, Ordinariat, Einrichtungen) für das Thema Innovation verwendet wird, ist nur schwer einschätzbar und wurde derzeit noch nicht erhoben.

Innovation im diözesanen Kontext bleibt angesichts des Veränderungsbedarfs und der Ergebnisse des Zukunftsraders eine Daueraufgabe. Die Dringlichkeit innovativer Ansätze wird unterschiedlich wahrgenommen und hängt mit den zugrunde liegenden Kirchenbildern zusammen. In den letzten fünf Jahren wurden erste Schritte unternommen, um Innovation als Bestandteil der Arbeit zu verankern. Dennoch wird sie meist noch als „nice-to-have“ oder Zusatzaufgabe zum Alltagsgeschäft betrachtet.

Ähnlich verhält es sich mit der Aufgabe von Leistungen und Angeboten (Exnovation). Unterstützungsangebote werden vereinzelt genutzt, aber die geforderte Einübung und konkrete Umsetzung stehen erst am Anfang und benötigen noch Zeit. Der Mut zu Entscheidungen, unterschiedliche Dringlichkeitseinschätzungen und verschiedene Kirchenbilder sind dabei die größten Herausforderungen auf allen Ebenen.

**Kurz zusammengefasst:**

- Mit dem diözesanen Innovationsverständnis, den finanziellen Werkzeugen für die Förderung von Innovation, der Einführung eines Netzwerks Innovation sowie eines Innovationsprozesses u.a. wurden diözesane Rahmenbedingungen geschaffen, die Innovation auf allen Ebenen ermöglichen.
- Die Notwendigkeit zu Innovation wird diözesan sehr unterschiedlich beurteilt. Vielfach ist es eher Zusatzaufgabe zum fordernden „Alltagsgeschäft“. Ebenso verhält es sich mit der Beendigung von Angeboten und Leistungen (Exnovation).



Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Innovation & Entwicklung/Innovation,  
Tamara Strohmayer, tamara.strohmayer@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2268



# 14. VERANTWORTUNGSVOLL WIRTSCHAFTEN

**Ziel: Die Sicherstellung einer nachhaltig positiven Ertragslage ist gewährleistet.**

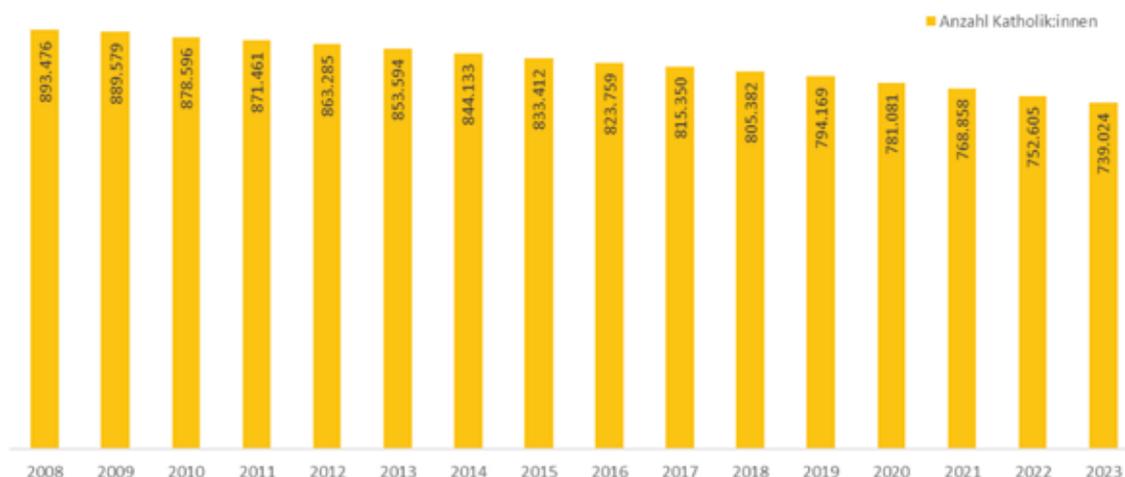
Ein Ziel war es, dass der Jahresabschluss jedes Jahr positiv ist (bezogen auf die Mandanten Diözese Graz-Seckau und Pensionsfonds). Dies konnte mit Ausnahme des ersten Pandemie-Jahres 2020 auch erreicht werden:



Im Jahr 2024 ist eine größere Umstellung im Bereich der Kirchenbeitragsverbuchung geplant (Einmaleffekt), was dazu führen wird, dass aus aktueller Sicht der Jahresabschluss 2024 negativ ausfallen wird.

Steuerungsmechanismen wie Finanz-, Personal- und Pfarrcontrolling sind aufgebaut und eingeführt. Auch gibt es einen regelmäßigen Quartalsabschluss und Forecast. Ein Personalstellenplan wurde entwickelt, der bei der langfristigen Personalplanung unterstützen soll. Dieser muss jährlich evaluiert werden.

Eine Rahmenbedingung, die für die Zukunft nicht außer Acht gelassen werden kann, sind die sinkenden Katholik:innenzahlen und die Auswirkungen auf die Kirchenbeitragseinnahmen:



In Zukunft wird also nicht nur das Augenmerk auf eine Reduktion der Ausgaben gelegt – was weiterhin wichtig bleibt, sondern auch, wo Mehreinnahmen lukriert werden können.

**Kurz zusammengefasst:**

- Die finanzielle Lage bleibt trotz hoher Inflation und sinkender Katholik:innenzahlen stabil.
- Steuerungsmechanismen wurden optimiert bzw. eingeführt.
- Auch in Zukunft wird es immer wichtiger werden neue Einnahmequellen zu finden und gleichzeitig sorgfältig mit den Ausgaben umzugehen.



Kontakt bei Fragen: Ressort Wirtschaft & Ressourcen/Finanzkammer,  
finanzkammer@graz-seckau.at, (0316) 80 41-220



# WEITERE STRATEGISCHE VORGABEN

Spezialisierung ist notwendig für einen besseren Fokus auf ein Thema

Neben den strategischen Zielen für die gesamte Diözese, gibt es noch strategische Vorgaben in Bezug auf verschiedenste Teilaspekte des Handelns der Diözese. Diese wurden ebenfalls vom Zukunftsbild abgeleitet und gelten für die gesamte Diözese.

**Personalstrategie**  
**Engagementstrategie**  
**Kommunikationsstrategie**  
**Digitalisierungsstrategie**  
**Strategische Ziele der Diözese**  
**STRATEGISCHE VORGABEN**  
**Leitlinien Erwachsenenbildung**  
**Klima- und Energiestrategie**  
**Leitlinien Nachhaltigkeit**  
**Rahmenkonzept Qualität**  
**Grundverständnis Innovation**

Die Steuerung dieser Strategien fließt wieder im Konsistorium zusammen, dem einmal jährlich ein Bericht über den Umsetzungsgrad der strategischen Vorgaben vorgelegt wird. Damit fokussiert an den Maßnahmen gearbeitet werden kann, auch wenn die Umsetzung viele oder alle betrifft, wurden „Kümmerer“ für die jeweiligen Strategien definiert, die eine übergreifende Betrachtung gewährleisten sollen.

Solche „Kümmerer“ können strategische Netzwerke (z.B. Personalstrategie) oder Bereiche aus der Linienorganisation sein (z.B. Digitalisierungsstrategie). Alle strategischen Vorgaben im Detail können im Intranet unter Ausrichtung nachgelesen werden. Auf den folgenden Seiten werden dann – kompakt zusammengefasst – die aktuellen Stände in Bezug auf die Umsetzung dieser Strategien aufgezeigt. Nähere Details können unter dem jeweils angegebenen Link nachgelesen werden.

SCAN ME!



Auf die Umsetzung einzelner Pastoralpläne oder Strategien der Bereiche des Ordinarius, der Ressorts und Prozessbereiche wird in diesen Vorbereitungsunterlagen zwar nicht eingegangen, sie können jedoch jederzeit im Intranet eingesehen werden.

SCAN ME!




**Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,**  
**Manuela Reicht, manuela.reicht@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2530**



# PERSONALSTRATEGIE

Die Personalstrategie wurde 2019 freigegeben. Sie dient der Planung und ist verbindliche Orientierung für Personalverantwortliche. Aufgrund des Change-Prozesses wurden Zuständigkeiten geklärt, Strukturen und Abläufe angepasst, wie auch Werkzeuge und Programme entwickelt, um die organisationale Grundausrichtung zu leben. In diesem Zeitraum wurden einige Ziele der Strategie erreicht.

Personalstellenpläne wurden bis 2030 sowie ein darauf aufbauendes qualitatives sowie quantitatives Personalcontrolling für alle Organisationseinheiten der Diözese ausgearbeitet und liegen transparent vor. Standards sowie zentrale Prozessabläufe im Personalbereich sind ausgearbeitet und in Form von „Leitfäden und Prozessabläufe“ aufbereitet und in Umsetzung.

Speziell für Führungskräfte wurden auf Basis der Standards des Führungskräfte-Selbstverständnisses der Katholischen Kirche Steiermark ein Ausbildungslehrgang entwickelt. Für Führungskräfte des Ordinariats und der Einrichtungen findet dieser 2024 statt. Mit diesem Abschluss sind alle Führungskräfte auf Basis der gültigen Standards ausgebildet. Auswahlverfahren, neue Ausbildungsformate sowie Führungskräfteforen wurden entwickelt. Darüber hinaus wurde für die Evaluierung von Führungskräften das 360 Grad-Feedback implementiert und ist bereits in Umsetzung, eine rollierende Umsetzung ist geplant. Die Frauenquote bei der Führungsebene liegt momentan bei knapp 40 Prozent.

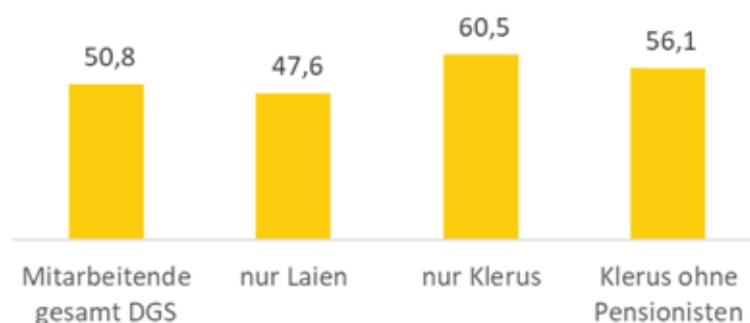


Ein besonderes Highlight war die hohe Beteiligung an der heuer (Frühjahr 2024) durchgeführten Mitarbeiter:innenbefragung mit 65 % Rücklaufquote. Daraus ergeben sich für die weitere Zielerreichung der Personalstrategie Aufgaben.

## Herausforderungen in der Umsetzung

Die Situation am Arbeitsmarkt hat sich hinsichtlich eines Mangels an qualifizierten Mitarbeiter:innen verschärft. Zunehmend gibt es außerdem weniger Fachpersonal in den jüngeren Generationen, vor allem für die Kirche vor Ort. Gleichzeitig gilt es am Image der Kirche und an der Attraktivität als Arbeitsgeber zu arbeiten. Talentmanagement, Laufbahnentwicklung etc. sind bislang noch nicht umgesetzt, sind jedoch Ziele der Personalstrategie.

Der umfassende Transformationsprozess, in dem sich die steirische Kirche befindet, ist für viele Mitarbeitende ein große Herausforderung. Es ist wichtig, dass Mitarbeitende der Katholischen Kirche Steiermark die Veränderungen als Chance sehen sich weiterzuentwickeln und die Zukunft der Kirche aktiv mitzugestalten.



Hier zeigt sich der Altersschnitt der Mitarbeiter:innen 2023 und die Herausforderung, auch künftig gut auf attraktive Berufsfelder zu achten.

## Kurz zusammengefasst:

- Rollen Anpassung und Qualifizierung in der Kirche vor Ort sind durchgeführt.
- Das Führungskräfte-Selbstverständnis der Katholischen Kirche Steiermark wurde angepasst.
- Beschreibungen wichtiger Personalprozesse liegen vor und stehen transparent zur Verfügung.



Kontakt bei Fragen: Personalentwicklungsnetzwerk,  
Sabine Petritsch, [sabine.petritsch@graz-seckau.at](mailto:sabine.petritsch@graz-seckau.at), (0676) 87 42-6861



# ENGAGEMENTSTRATEGIE

Das Bewusstsein für die Entwicklungen in der Freiwilligenarbeit und die Notwendigkeit, zeitgemäße Rahmenbedingungen zu gestalten, sind in den letzten Jahren gewachsen. Daher wurden in den Pastoralplänen Ziele zur Ehrenamtsentwicklung gesetzt und Haupt- und Ehrenamtliche haben Kompetenzen in Freiwilligenkoordination (90 Personen) und Engagementförderung (92 Personen) erworben.

Um Qualität zu sichern, wurden Abläufe für den Einstieg, die Begleitung und die Beendigung von Engagements ausgearbeitet, die via Website allen zugänglich sind. Die Förderung der Ehrenamtsentwicklung in den Seelsorgeräumen wird finanziell unterstützt, wodurch wichtige Initiativen zur Veränderung umgesetzt werden können.

Im Modellprojekt „Engagementförder:innen“ arbeiten in fünf Seelsorgeräumen Personen an der Umsetzung einer zeitgemäßen und professionellen Ehrenamtskultur. Lernerfahrungen aus diesem Projekt tragen zu einer besseren Anpassung des hauptamtlichen Personals an die Bedürfnisse vor Ort bei. Die Website [www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt](http://www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt) ist eine wichtige Informationsquelle.



Einige Einrichtungen, wie z. B. Pflegeheim- und Krankenhauseelsorge, haben das diözesane Angebot angenommen, sich in ihrer Gestaltung der Ehrenamtskultur beraten und begleiten zu lassen. Für bestimmte Funktionen, wie Diözesanratsvorstand, Mesnerdienst u.a.m. existieren Tätigkeitsprofile. Diese geben Klarheit und helfen Interessierten im Vorfeld, sich ein Bild von der Funktion zu machen.

All diese Maßnahmen folgen der Engagementstrategie, welche vom Strategischen Netzwerk Ehrenamtsentwicklung in Zusammenarbeit mit verschiedenen Fokus-Gruppen erstellt wurde.



Herausforderungen und nächste Aufgabenstellungen betreffen die konkrete Implementierung der neuen Ehrenamtskultur und -abläufe in den Seelsorgeräumen. Dazu zählen Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung über ein zeitgemäßes und dem Zukunftsbild entsprechendes Verständnis von ehrenamtlichem Engagement, Motivation zur kritischen Reflexion des Umgangs miteinander und Begleitung bei einer schrittweisen Neugestaltung von Abläufen.

Das Ziel der Ehrenamtsentwicklung ist erreicht, wenn Menschen sich mit Freude und nach ihren Möglichkeiten engagieren können und dazu gute Rahmenbedingungen und eine Engagement-freundliche Kultur vorfinden.

## Kurz zusammengefasst:

- Die Engagementkultur beeinflusst, ob Menschen sich in der Kirche wohlfühlen und aktiv werden. Fragen zu unserem Umgang miteinander, Offenheit für Neues und Achtsamkeit spielen eine entscheidende Rolle.
- Vieles ist erreicht – vieles muss nun im Alltag vor Ort implementiert werden. Die Zielsetzungen zur Ehrenamtsentwicklung in den Pastoralplänen sind Wege dazu.

 Kontakt bei Fragen: Netzwerk Ehrenamtsentwicklung,  
Barbara Krottil, [barbara.krottil@graz-seckau.at](mailto:barbara.krottil@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2211



# DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

Digitalisierung ist mehr als die Einführung von Software: Kompetenzaufbau bei allen Beteiligten, kontinuierliche Verbesserung und Adaptierung der IT-Landschaft, Nähe zu den Adressat:innen und ihren digitalen Bedürfnissen, Freude am Experiment und eine positive Fehlerkultur sind wesentliche Komponenten einer gelungenen digitalen Transformation.

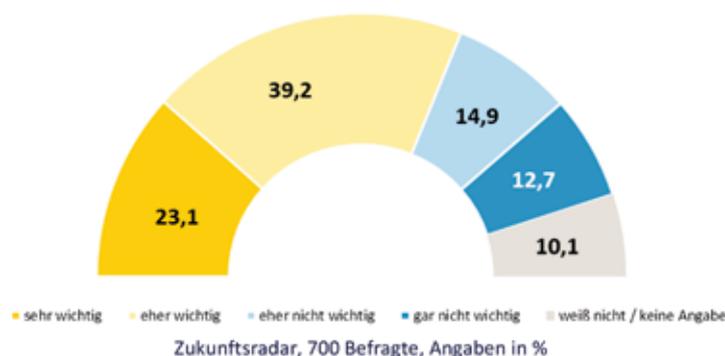
In allen drei Handlungsfeldern der Digitalisierungsstrategie, nämlich #digitaleSeelsorge, #digitaleBildung und #digitaleVerwaltung, konnten Fortschritte verzeichnet und Erkenntnisse für die nächste Strategieperiode gewonnen werden. In der #digitalenBildung wurde mit Einführung des Veranstaltungsverwaltungsprogrammes KUFER ein Großprojekt erfolgreich abgeschlossen. Arbeitserleichterung und gesteigerte Transparenz im laufenden Betrieb sind bereits spürbar. In der #digitalenVerwaltung wurden mit dem digitalen Rechnungseingang, dem Umstieg auf das neue Friedhofsprogramm Caelum, der Einführung des Seelsorgeraumlplaner und etlichen weiteren Digitalisierungsmaßnahmen wesentliche Schritte in Richtung moderne und ressourcenschonende Verwaltung gelegt.

Im Handlungsfeld #digitaleSeelsorge wurden konzeptuelle Überlegungen ausgearbeitet und der Grundstein für eine österreichweite Vernetzung gelegt. Das Entwickeln und Ausloten neuer Formate und Formen von Kirche im digitalen Raum ist die Aufgabe der nächsten Jahre.

Laut Ergebnissen der Mitarbeiter:innenbefragung schätzen die Mitarbeiter:innen der Diözese digitale Tools als Werkzeuge zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung im Arbeitsalltag sehr. Sie fühlen sich im Bereich Digitalisierung hinreichend ausgebildet, wobei hier in der Pastoral deutlich schlechtere Werte erzielt wurden. Zielgruppenorientierte Unterstützungsmaßnahmen sollen hier Abhilfe schaffen.



Wichtigkeit digitaler Entwicklung in der  
Katholischen Kirche Steiermark



Wie das Zukunftsradar zeigt, wird auch seitens der Bevölkerung die Wichtigkeit der digitalen Entwicklung für die katholische Kirche als sehr hoch eingestuft. Bei den Kirchenbeitragszahler:innen als unseren unmittelbaren Adressat:innen steigt der Wert nochmalig an. Digitalisierung kann dazu beitragen, näher an der Lebenswirklichkeit der Menschen zu agieren und den Zugang zu kirchlichen Angeboten zu vereinfachen.

Sowohl bei Verwaltungsleistungen als auch bei Bildungsangeboten wurden erste Schritte gesetzt, im Bereich Seelsorge entwickeln sich Projekte mit konkreten Auswirkungen auf die Zielgruppe jedoch nur langsam.

## Kurz zusammengefasst:

- Digitalisierung ist im kirchlichen Umfeld ein effizientes Mittel, um Ressourcenschonung, Qualitätssteigerung, Serviceorientierung und Adressierung kirchenferner Personengruppen zu unterstützen.
- Im Vorfeld der Digitalisierung müssen jedoch Komplexitätsreduktion und eine adressat:innenorientierte Aufbereitung von Inhalten stattgefunden haben.



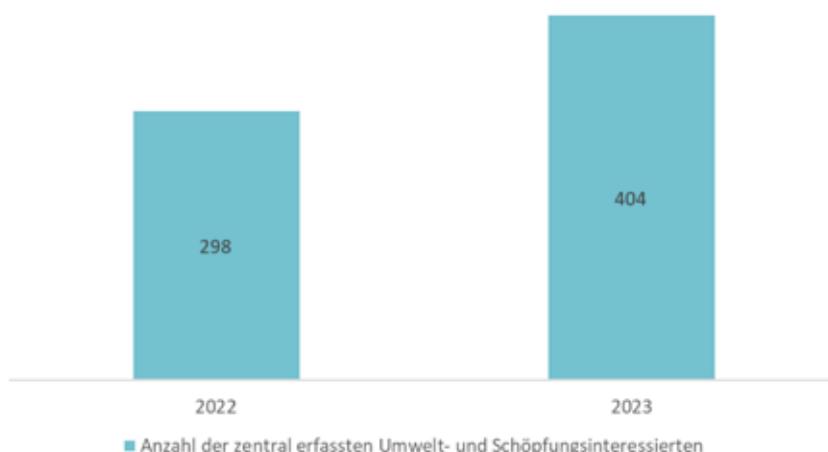
Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,  
Alexandra Rollett, alexandra.rollett@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2532



**Schöpfungsverantwortung ist ein zentrales Thema in unserer Diözese. Seit 2017 verfolgen wir drei strategische Vorgaben: die Leitlinien Nachhaltigkeit, die Klima- und Energiestrategie und die öko-faire Beschaffungsordnung.**

**Es gibt positive Entwicklungen:** Konkrete Angebote wie das übertragbare Klimaticket wird von den Mitarbeitenden intensiv genutzt. Für die nachhaltige Materialstelle werden Büromaterialien gesammelt bestellt, den Mitarbeitenden im Ordinariat wird damit die Verwendung nachhaltiger Materialien erleichtert. Die hohe Zahl der Einreichungen für den Diözesanen Umweltpreis verdeutlicht das große Interesse der ehrenamtlich Engagierten an Umweltaktivitäten in den Pfarren und kirchlichen Einrichtungen.

**Einige Ziele sind noch in Arbeit:** Im Jahr 2023 wurden 13 Objekte thermisch saniert, einschließlich Dämmungsmaßnahmen und Fenstertausch. Darüber hinaus läuft aktuell in einigen Pfarren eine Umstellung auf LED-Beleuchtung, um den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Einige Gebäude haben noch Öl- und Gasheizungen, die bis 2025 ersetzt werden sollen. Jährlich werden aktuell 10-15 Heizungsumstellungen durchgeführt.



**Es gibt weiterhin Handlungsbedarf:** Die Umsetzung der Eigenstromerzeugung durch PV-Anlagen steht noch vor Herausforderungen mit dem Bundesdenkmalamt, um die Ästhetik der Gebäude zu schützen. Der aktuelle Schwerpunkt liegt auf Eternit- und Flachdächern sowie auf Nebengebäuden, die nicht unter Denkmalschutz stehen. Bislang haben 35 Pfarren und Einrichtungen PV-Anlagen installiert.

**Die vielfältigen Facetten der Nachhaltigkeit:** Nachhaltig zu handeln und zu leben bedeutet eine gewisse Kraftanstrengung, welche z.B. die oben erwähnten Investitionen in technische Lösungen erfordert. Ein schöpfungsfreundliches Leben drückt sich jedoch auch in einer Haltung aus, die ein Umdenken und damit die Entscheidung für einen ökologisch und sozial nachhaltigen Lebensstil voraussetzt. Die Leitlinien Nachhaltigkeit behandeln unterschiedliche Arbeits- und Lebensbereiche, wie Beschaffung oder Mobilität, die uns nach wie vor vor große Herausforderungen stellen.

**Abbildung der Ergebnisse:** Die Umsetzung und Zielerreichung der Strategien ist sowohl im technischen als auch im bewussteinbildenden Bereich aufwändig und herausfordernd.

Kurz zusammengefasst:

- Die Nutzung erneuerbarer Energie sowie die Reduktion des Energieverbrauchs haben hohe Priorität.
- Schöpfungsfreundliches Handeln und Wirtschaften erfordert großes Engagement.
- Ein ökologisch und sozial nachhaltiger Arbeits- und Lebensstil ist Ausdruck einer schöpfungsfreundlichen Haltung.



Kontakt bei Fragen: Umweltebeauftragte der Diözese Graz-Seckau,

Eva Heidlmair, [eva.heidlmair@graz-seckau.at](mailto:eva.heidlmair@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2610 bzw.

Referat für Energie, Veronika Kirbisser, [veronika.kirbisser@graz-seckau.at](mailto:veronika.kirbisser@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2625



# LEITLINIEN ERWACHSENENBILDUNG

**Bildung ist ein Kernauftrag der Kirche. Wesentliches Element, Ausdruck und Verwirklichung kirchlichen Handelns ist die katholische Erwachsenenbildung, die den Auftrag angenommen hat, mündige Christinnen und Christen zum Handeln in Kirche und Gesellschaft zu befähigen und ihre Möglichkeiten der sozialen Teilhabe, d. h. aktiv am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren, zu erweitern.**



Das Netzwerk Erwachsenenbildung ist durch die Einbindung in viele interne und externe Gremien am Puls der Zeit und vernetzt Menschen, aktuelle Inhalte und Bildungsorte. Wir verstehen unter Bildung, Vergangenes nicht zu vergessen, Gegenwärtiges wahrzunehmen und Zukunft mitzugestalten. Die Einrichtungen des Netzwerkes sind verlässlicher Partner der öffentlichen Hand.

Netzwerktreffen 2024  
© Menhart

Durch das Netzwerk ist es gelungen, die Bildungsleitlinien zu leben und v.a. verstärkte interne und externe Kooperationen zu forcieren. Gerade die externen Kooperationen ermöglichen einen Weitblick und einen neuen Blick auf Kirche von außen. Standards wurden erarbeitet, welche die qualitätsvolle Arbeit unterstützen. Das Arbeiten an gemeinsamen Themen und diverse Synergien in der Zusammenarbeit sind noch nicht optimal und sollen verstärkt werden.



**Highlight 1:** Unterzeichnung der steirischen Erklärung der Erwachsenenbildung mit Landesrat Amon - Die Erklärung ist ein wichtiger strategischer Meilenstein für die Erwachsenenbildung. Es geht um einen leistbaren, niederschweligen und zeitgemäßen Zugang zu Angeboten für lebensbegleitendes Lernen. Egal welches Alter, egal welcher sozialer Status – Bildung muss allen offenstehen. Dazu leistet gerade die Katholische Erwachsenenbildung seit vielen Jahren einen wichtigen Beitrag. Die Katholische Erwachsenenbildung wird auch zukünftig maßgeblich an der Umsetzung der Steirischen Erklärung der Erwachsenenbildung beteiligt sein und gilt als verlässliche und qualitätsvolle Partnerin der Politik.

**Highlight 2:** Jedes Netzwerktreffen ist ein Highlight, weil es die Buntheit und Vielfalt der katholischen Erwachsenenbildung zeigt.

#### Unsere Handlungsfelder:

- Glaube, Theologie und Spiritualität
- Generationen / familiäre Lebenswelten / Frauen- und Geschlechterforschung
- Gesellschaftspolitik / ökologische Verantwortung
- Lebens- und Gesundheitsbildung
- Kunst, Kultur & Wissenschaft
- Digitalisierung
- Aus- und Weiterbildung.

**Ist-Stand:** Das Netzwerk ist ein sehr lebendiges Netzwerk, das noch stärker zusammenwachsen wird. Einige gemeinsame Initiativen und Kooperationen sind erfolgt, weitere Synergien müssen noch konkreter gemacht werden. Die Sichtbarmachung der Katholischen Erwachsenenbildung nach außen wird durch die Kampagne „Kirche bildet“ unterstützt. Die Bildungsleitlinien, Bildungsstandards, diverse Zertifizierungen der Einrichtungen wie ISO und LQW sind wichtige Instrumente für die qualitätsvollen Angebote, Aus- und Weiterbildungen, die ständig und innovativ weiterentwickelt werden.

#### Kurz zusammengefasst:

- Katholische Erwachsenenbildung bietet Bildungsnahversorgung, fungiert als Brücke zwischen Kirche und Welt, orientiert sich an den Lebenswelten der Menschen und fördert soziale Teilhabe.
- Qualität und Innovation prägen die Katholische Erwachsenenbildung, die mit modernen und anspruchsvollen Veranstaltungen sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten stets am Puls der Zeit ist.



Kontakt bei Fragen: Netzwerk Erwachsenenbildung,  
Martina Platter, [martina.platter@graz-seckau.at](mailto:martina.platter@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2728



# GRUNDVERSTÄNDNIS INNOVATION

„Die katholische Kirche in der Steiermark setzt auf Veränderung und Weiterentwicklung, auf Experimente und Innovation. Dazu gehört auch eine Kultur des Loslassens und Abschiednehmens.“ Mit dem Zukunftsbild und den daraus abgeleiteten diözesanen strategischen Zielen wurde Innovation für Haupt- und Ehrenamtliche in allen Bereichen der Diözese als wichtiges und verpflichtendes Handlungsfeld festgelegt.

Im diözesanen Netzwerk Innovation werden Herausforderungen rund um Innovation gesammelt und strategische Maßnahmen entwickelt. In der ersten Strategieperiode (2019–2024) entstand ein Grundverständnis, das definiert, wie Innovation in der Katholischen Kirche Steiermark verstanden wird.



Präsentation Innoturbo

@Strohmayr

Daraus abgeleitet wurden mit der Starthilfe, einer breiten Anschubfinanzierung für innovative Ideen, und dem Innoturbo, einer Förderung für Ideen mit strategischem Innovationspotential, finanzielle Werkzeuge entwickelt und werden laufend umgesetzt. Die Starthilfe wird in Kombination mit einem inhaltlichen Feedback laufend über die Mitglieder des Netzwerkes Innovation vergeben, der Innoturbo über eine Jury.

Um einen transparenten Einblick zu geben und zur Inspiration für andere wurde die diözesane Landkarte der Ideen entwickelt. Diese wird laufend ergänzt und zeigt ein buntes, vielfältiges Bild von bereits umgesetzten Ideen. Zur stärkeren Entwicklung von gemeinsamer Zugkraft wurde ein Innovationsprozess entwickelt und erstmalig umgesetzt. In diesem werden aus allen Bereichen zukunftsrelevante Fragestellungen und Herausforderungen gesammelt und aus diesen in Folge sogenannte Suchfelder definiert. Diese bilden wiederum den Ausgangspunkt für die strategische Ideensuche im Rahmen der Innoturbo-Förderung.



Das Zukunftsbild betont neben Innovation auch die Bedeutung von Exnovation, also das Abschiednehmen von Vertrautem. Erste Überlegungen dazu wurden im Netzwerk Innovation angestellt. Ein gemeinsame strategische Vorgangsweise im Sinne der Entwicklung und Implementierung eines verbindlichen Exnovationsprozesses wurde in Ansätzen angedacht, aber noch nicht eingeführt.

## Herausforderungen in der Umsetzung

Der Zukunftsradar weist die Relevanz von Innovation und Entwicklung als klares Handlungsfeld für die Zukunft auf (s. Seite zum Zukunftsradar). Trotz guter Fortschritte in den letzten Jahren gibt es im kirchlichen Kontext weiterhin Herausforderungen bei der Umsetzung von Innovation. Oft steht diese im Spannungsfeld mit dem Alltagsgeschäft und wird eher als "nice-to-have" wahrgenommen, was sich in begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen zeigt. Obwohl die Notwendigkeit von Exnovation erkannt wird, scheitert sie häufig an den konkreten Entscheidungen und deren Konsequenzen.

Wie zur stärkeren Verankerung von Innovation, so ist auch zur Bedeutung von Exnovation in den nächsten Jahren noch vieles an gemeinsamer Anstrengung (und Verbindlichkeit) notwendig.

### Kurz zusammengefasst:

- Das diözesane Grundverständnis Innovation legt Kriterien fest, wie Innovation im kirchlichen Kontext zu verstehen ist.
- Mit der Starthilfe und dem Innoturbo wird Innovation in der Diözese finanziell gefördert. Der finanzielle Rahmen dafür ist in den bisher geltenden diözesanen strategischen Zielen festgelegt.
- Zur Inspiration für andere werden alle geförderten Ideen auf der diözesanen Landkarte der Ideen sichtbar gemacht.



Kontakt bei Fragen: Netzwerk Innovation,  
Tamara Strohmayr, tamara.strohmayr@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2268



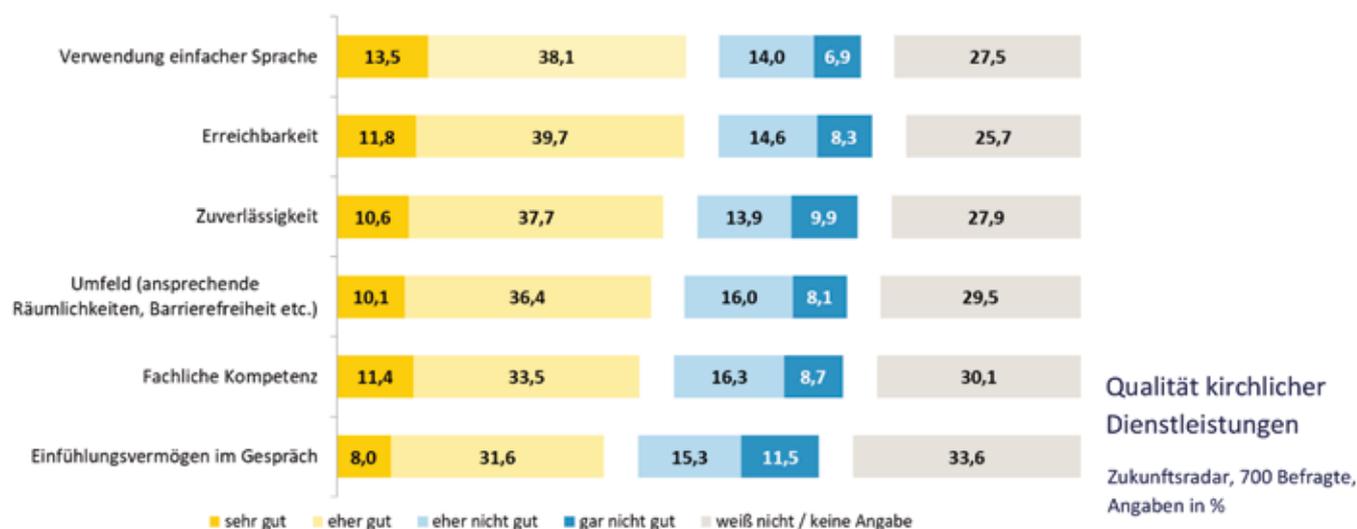
# RAHMENKONZEPT QUALITÄT

„Wir setzen auf Qualität und Vielfalt“ (Zukunftsbild, Auftrag II.9). Mit der Kirchenentwicklung ist ein strukturierter Prozess in der Katholischen Kirche Steiermark angestoßen worden, der Qualitätsentwicklung als einen Grundauftrag aller Wirkungsbereiche benennt. Das Rahmenkonzept „Prüft alles und behaltet das Gute“ beschreibt den Rahmen für Qualitätsmanagement und markiert Impulse, Qualitätsentwicklung zu fördern. Das darin beschriebene diözesane Qualitätsmodell bildet die Grundlage für die Arbeit.

Das Qualitätsnetzwerk, das die strategische Qualitätsentwicklung im Auftrag des Konsistoriums steuert, hat das Qualitätsmodell auf die gesamte Diözese umgelegt und mit Indikatoren, Maßnahmen und fortlaufenden Erreichungsgraden ergänzt. Dabei wurde deutlich, dass in den Bereichen Dienstleistungsqualität, Ergebnisüberprüfung, Wirkungsmessung und Evaluierung Verbesserungsbedarf besteht.

Positiv hervorzuheben ist, dass über 30 Personen als haupt- oder ehrenamtliche Qualitätsbeauftragte in der Katholischen Kirche Steiermark tätig oder in Ausbildung sind. In den einzelnen Wirkungsbereichen werden Qualitätsziele vereinbart und umgesetzt.

Die Vernetzung und der Austausch der Qualitätsbeauftragten ermöglicht das Voneinander-Lernen. Zusätzlich gibt es jährliche Weiterbildungen im Bereich Qualität für Führungskräfte und Qualitätsbeauftragte. Dennoch erfordert es noch weitere Anstrengungen, das Bewusstsein für das Thema Qualität zu schärfen.



Vom Qualitätsnetzwerk wurden u. a. Werkzeuge entwickelt, die frei genutzt werden können. Erwähnt seien ein pastorales Qualitätswerkzeug, Checkliste für Dienstleistungsqualität und Beschwerdemanagement, Tools für Evaluierungen bis hin zu Tipps für wirkungsvolle Besprechungen. Zentrales Element des diözesanen Qualitätsmanagements ist ein Rückmeldemanagement, aus dem Maßnahmen abgeleitet werden.

Für das Arbeitsjahr 2024/25 werden schwerpunktmäßig Ergebnisse aus der Befragung „Zukunftsradar“ bearbeitet sowie im Projekt „Qualität im Gottesdienst“ weitergearbeitet, um daraus weitere Maßnahmen abzuleiten.

## Kurz zusammengefasst:

- Im Rahmenkonzept für Qualität sind ein gemeinsames Verständnis von Qualität, ein diözesanes Qualitätsmodell und Kriterien beschrieben.
- Qualitätsbeauftragte schaffen Bewusstsein für das Thema Qualität und setzen Maßnahmen um.
- Entwicklung von Werkzeugen, Begleitung der Qualitätsbeauftragten und das Voneinander-Lernen sind Grundanliegen des Qualitätsnetzwerks.



Kontakt bei Fragen: Qualitätsnetzwerk,  
Victoria Bauer, victoria.bauer@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2531



# KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE

Die diözesane Kommunikationsstrategie befindet sich noch in Ausarbeitung. Sie gibt einen Rahmen für kommunikatives Handeln vor, der die Erreichung der diözesanen Ziele begünstigt, ist Grundpfeiler für gemeinsames Kommunizieren in unserer Organisation und eine Grundlage, um den Herausforderungen einer volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Welt (VUCA-Welt) begegnen zu können. Zusätzlich hat sie eine Wächter- und Schrittmacherrolle für das kommunikative „Tagesgeschäft“.

Basis der Strategie sind neben dem Evangelium und dem Zukunftsbild der Diözese, die Ergebnisse der Diözesankonferenz 2025, das Dekret Inter Mirifica (II. Vatikanisches Konzil), die Pastoralkonstitution *Communio et Progressio* sowie päpstliche Botschaften zum „Tag der Sozialen Kommunikationsmittel“. Die Strategieentwicklung erfolgt über den Dreischritt Ist-Analyse, Definition von Zielen und Botschaften sowie Definition von Dialoggruppen. Wichtig ist auch das Einplanen von Evaluierungsschritten für die Kommunikationsstrategie.

Die bereits abgeschlossene Ist-Analyse besteht aus der Sammlung aller diözesaner Kommunikationskanäle sowie einer SWOT-Analyse, deren Quelle Interviews mit acht Expert:innen innerhalb und außerhalb der Diözese waren:

## Eigene Stärken (S)



## Eigene Schwächen (W)



SWOT-Analyse zur diözesanen Kommunikation mit Inhalten aus den Expert:innen-Interviews und dem strategischen Netzwerk Kommunikation

## Chancen im Umfeld (O)



## Risiken im Umfeld (T)



Es ist bisher gut gelungen, die Breite des Themas Kommunikation in mehreren Dimensionen (Binnenkommunikation, Mitgliederkommunikation, Public Relations; analog, digital, Face-to-Face; Owned, Shared, Earned, Paid Media) aufzuzeigen. Die Expert:innen-Interviews lieferten wertvollen Input zu vielen Aspekten der Kommunikation. Dieser „Sammlungsphase“ muss jetzt in weiterer Folge eine Komprimierungs- und Konkretisierungsphase folgen, in der man die gewonnenen Erkenntnisse auf den Punkt bringt und daraus messbare Ziele und Maßnahmen ableitet.

Die Strategieentwicklung wird im Frühjahr 2026 nach der Einarbeitung der Ergebnisse der Diözesankonferenz abgeschlossen sein.

## Kurz zusammengefasst:

- Die diözesane Kommunikationsstrategie bietet einen Rahmen, der das gemeinsame Handeln unterstützt und auf kirchlichen Grundlagen basiert.
- Die Strategieentwicklung erfolgt in den Schritten Ist-Analyse, Ziel- und Botschaftsdefinition sowie Dialoggruppenbestimmung.
- Nach der Analysephase folgt die Verdichtung, um konkrete Ziele und Maßnahmen abzuleiten.



Kontakt bei Fragen: Strategisches Netzwerk Kommunikation,  
Helmut Schmidt, [helmut.schmidt@graz-seckau.at](mailto:helmut.schmidt@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2828



# BEFRAGUNGEN UND WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN

## Wir gehen vom Leben der Menschen aus

Will man die Wirkung von gesetzten Maßnahmen erfahren, muss direkt die betroffene Personengruppe danach gefragt werden. Auch im Zukunftsbild ist „Wir gehen vom Leben der Menschen aus“ ein wesentlicher Leitsatz. Deshalb werden ab 2024 in regelmäßigen Abständen Befragungen mit verschiedenen Personengruppen (steirische Bevölkerung, Ehrenamtliche, Mitarbeitende) durchgeführt.



Die Ergebnisse geben Auskunft darüber, wie weit wir auf dem Weg der Umsetzung des Zukunftsbildes sind. Darüber hinaus geben sie uns die Möglichkeit, noch besser auf die Bedürfnisse und Anliegen der Menschen in der Steiermark einzugehen.

Das „Zukunftsradar“ ist eine repräsentative Befragung der steirischen Bevölkerung (700 Befragte) mit dem Fokus auf Kirchenentwicklung. Eine Mitarbeiter:innen- und Ehrenamtsbefragung wurde in der Vergangenheit bereits durchgeführt, bei der Neuauflage wurde jedoch verstärkt das Augenmerk auf die Erreichung der Ziele in Personal- und Engagemtstrategie gelegt. An diesen Befragungen nahmen 755 Mitarbeitende und 2.895 Ehrenamtliche teil. Durchgeführt wurden diese Studien von einem externen Marktforschungsinstitut, m(Research). Ein Überblick über die Ergebnisse wird auf den nächsten Seiten dargestellt – Details sind online zu finden bzw. im konkret:magazin (Mitarbeiter:innenmagazin) vom Sommer 2024.



Darüber hinaus wird auf den nächsten Seiten ebenfalls auf das Solidaritätsbarometer der Caritas eingegangen, das zuletzt 2023 repräsentativ für die Steiermark (1.000 Befragte) durchgeführt wurde und ein wichtiger Gradmesser für die soziale Stimmung in der Steiermark ist. Nachdem der Kirchenentwicklungsprozess bereits seit sieben Jahren im Sinne des Zukunftsbildes gestaltet wird, war es 2024 auch Zeit für eine Zwischenevaluierung. Die Ergebnisse der oben erwähnten Befragungen und weitere Studien wurden dazu herangezogen. Auch darauf wird kurz in der Folge eingegangen. Die Bischofsynode zum Thema Synodalität, die 2024 zu Ende gegangen ist, ist ebenso ein Faktor, der Einfluss auf die Katholischen Kirche Steiermark hat – auch darauf wird näher eingegangen.



Kontakt bei Fragen: [befragungen@graz-seckau.at](mailto:befragungen@graz-seckau.at)



# ZUKUNFTSRADAR 2024

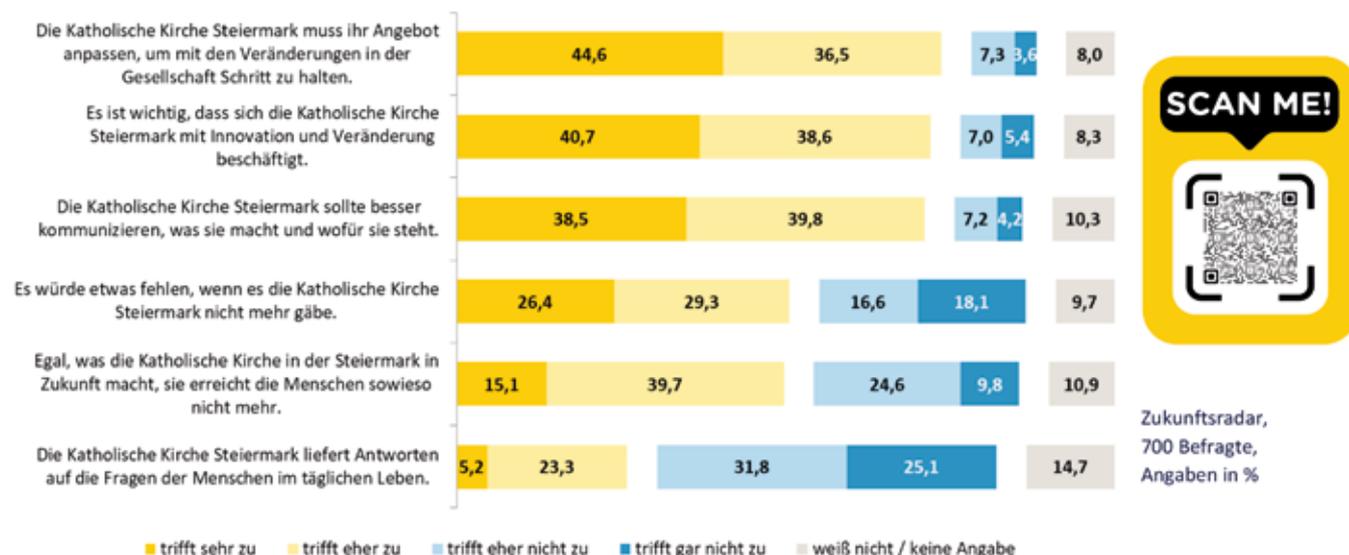
Im Zukunftsradar wurden im Jänner 2024 700 Steirer:innen befragt, wie sie die katholische Kirche in der Steiermark sehen. Die Studie soll in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.

Spiritualität, Glaube und Kirche haben Bedeutung für die Menschen in der Steiermark, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Die Bilder, die von den meisten Befragten mit der Katholischen Kirche Steiermark assoziiert werden, ist eine „Kirche im Dorf“ oder die „Kirche als Fragezeichen“. Im Vergleich dazu sehen Ehrenamtliche die Kirche stärker als „Gemeinschaft“ und Hauptamtliche darüber hinaus noch als „Netzwerk“.

Die Tätigkeiten der Katholischen Kirche Steiermark in Bereichen wie Krankenhäuser, Pfarrseelsorge, Bildungseinrichtungen etc. wird von 67,5 % der Befragten als wichtig angesehen, wohingegen nur mehr knapp 24 % zustimmen, dass sie sie bei den wichtigen Themen des eigenen Lebens begleitet und unterstützt.

Die katholische Kirche sollte sich ganz allgemein für Frieden (73,5 % der Befragten wichtig) und soziale Gerechtigkeit (66,6 %) einsetzen. Als weniger wichtig sehen die Befragten ein Engagement im Bereich Umwelt- und Klimaschutz an (36,6 %). Wichtig war den Befragten hingegen, dass die Katholische Kirche Steiermark sich in Zukunft verstärkt im digitalen Bereich entwickeln sollte (62,3 %).

Ein eindeutiger Auftrag sich zu verändern und innovativ zu handeln, ergeht von den Befragten an die Katholische Kirche Steiermark:



## Kurz zusammengefasst:

- Die Relevanz von Kirche nimmt ab, obwohl Glaube und Spiritualität den Menschen wichtig sind.
- Die Katholische Kirche Steiermark hat klare gesellschaftliche Aufträge, muss aber das, was sie tut, besser kommunizieren.
- Die Katholische Kirche Steiermark muss sich ändern – zurzeit hat sie kaum Antworten auf die Fragen des täglichen Lebens der Menschen.



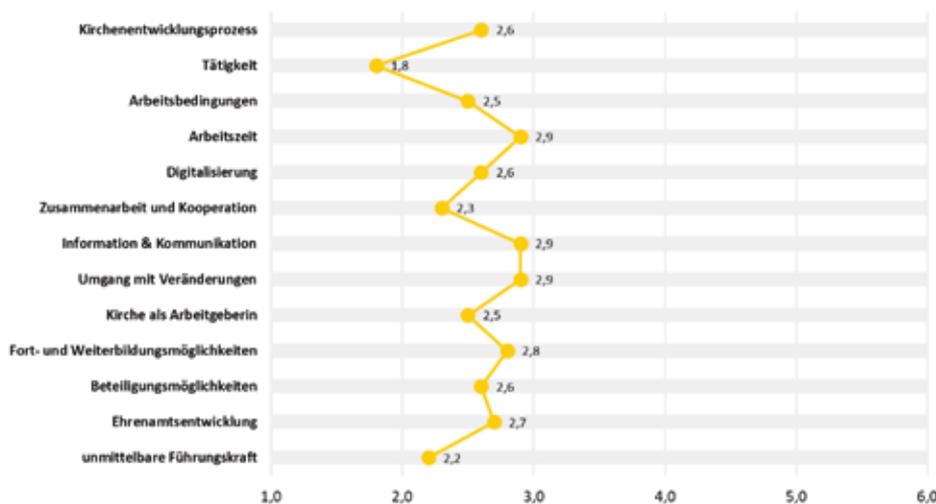
Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Steuerung & Qualität,  
Manuela Reicht, manuela.reicht@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2530

# MITARBEITER:INNENBEFRAGUNG 2024

Die zweite Mitarbeiter:innebefragung der Katholischen Kirche Steiermark wurde mit m(Research als Partner in erster Linie mittels eines Online-Fragebogen im Jänner 2024 durchgeführt. Die flächendeckende Befragung hat sich an Mitarbeiter:innen des Ordinariats/Einrichtungen, Seelsorgeräume und Kategorialseelsorge gerichtet. Mit einer Rücklaufquote von 65 % (755 von 1.164 befragten Mitarbeiter:innen) war die Beteiligung an der Befragung sehr hoch. Die Gesamtzufriedenheit mit der Katholischen Kirche Steiermark wird von den hauptamtlichen Mitarbeiter:innen im Durchschnitt mit 2,39 (1 = trifft voll und ganz zu, 6 = trifft überhaupt nicht zu) bewertet und kann in der Gesamtbetrachtung als noch gut eingestuft werden.

## Die zentralen Erkenntnisse aus den Ergebnissen im Blick auf die Diözesankonferenz:

- strukturelle Umstellung des gesamten Systems auf Kooperation ist gelungen
- Zufriedenheit und Kooperation in Kirche vor Ort besser bewertet als im Gesamtergebnis
- zu wenig Ressourcen für neue Ideen
- niedrige Relevanz des Zukunftsbildes für die Arbeit
- Unklarheit in der Ausrichtung der Katholischen Kirche Steiermark
- unterschiedliche Bilder von Kirche und der Ausrichtung der Katholischen Kirche Steiermark
- keine flächendeckende Rollen Anpassung im Blick auf die neuen (Berufs-)Rollen
- Offenheit gegenüber Vielfalt aller Art wird als verbesserungswürdig bewertet
- Hören auf den Geist Gottes (Evangelium, Gebet, "Begegnungen" Gottes im anderen) bei einer Entscheidung ist in der Kirche vor Ort (im Vergleich zum Ordinariat) und älteren Mitarbeiter:innen wichtiger
- Hauptamtliche sehen Ehrenamtliche vor allem in der Rolle, das kirchliche Leben vor Ort zu gestalten und zu verantworten und so ihr Christ-Sein zu leben; Bild als Unterstützer der Priester und hauptamtlich Beschäftigten häufig genannt; Wunsch nach Beteiligung besteht, aber die Meinung ist für Entscheidungen nicht von Bedeutung; unzureichender Blick auf Synodalität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei Entscheidungen
- direkte Führungskraft (vor allem im Ordinariat/Einrichtungen) positiv bewertet, auch wenn sich Selbstbeurteilung und die der Mitarbeitenden im Blick auf das Führungskräfte-Selbstverständnis der Katholischen Kirche Steiermark unterscheiden
- neue Mitarbeitende bewerten verschiedenste Aussagen positiver als langjähriger Mitarbeitende (Entscheidungen, Kommunikation, emotionale Belastungen, Zusammenarbeit...)



Mitarbeiter:innenbefragung,  
Mittelwert über alle Frageblöcke,  
755 Befragte

## Kurz zusammengefasst:

- Hohe Arbeitsbelastung durch fehlende Zeitressourcen und emotionale Belastungen
- Mangel einerseits an Information über den inhaltlichen Prozess, andererseits im Eingebundensein in Entscheidungsprozesse (fehlende Informationen & Beteiligungsmöglichkeiten bzw. offener/ehrlicher/wechselseitiger Kommunikation)
- Große Zufriedenheit mit dem eigenen Aufgabenbereich, sinnvolle Tätigkeit und Freude an der Arbeit



Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Innovation & Entwicklung/Personalentwicklung,  
Lisa Stefan, [lisa.stefan@graz-seckau.at](mailto:lisa.stefan@graz-seckau.at), (0676) 87 42-2484

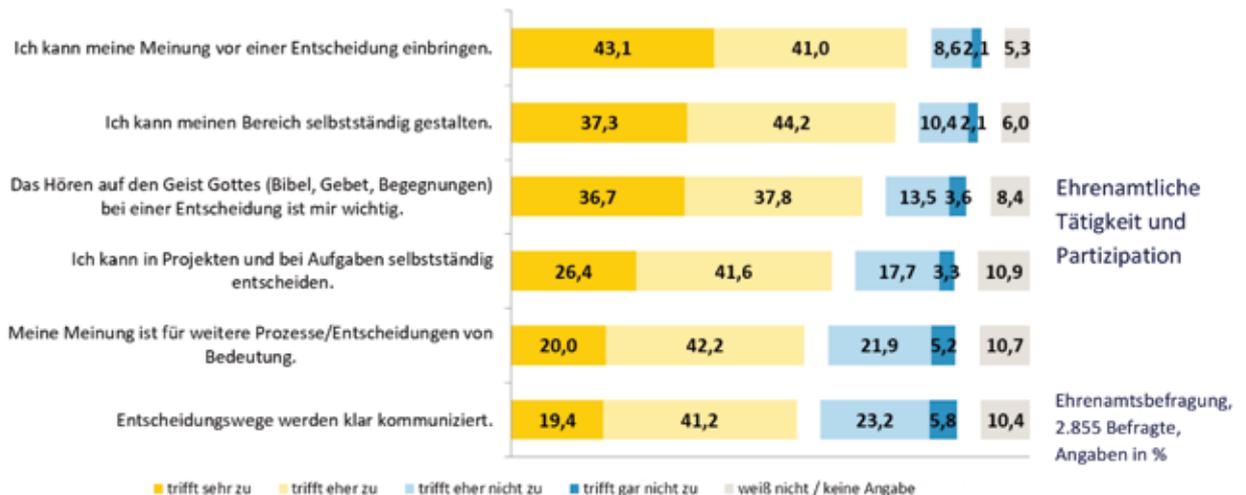
# EHRENAMTSBEFRAGUNG 2024

Die Beteiligung an der Ehrenamtsbefragung war wider Erwarten sehr hoch. 2.895 Personen nahmen teil; mehrheitlich Ehrenamtliche in Leitungsverantwortung (51,85 %) und Personen, die länger als 20 Jahre engagiert sind (41,8 %). Eine Aktivierung jüngerer und kurzfristig Engagierter (z. B. als Erstkommunionbegleiter:in, Mitwirkende bei sozialen Projekten) ist zu wenig gelungen. Deren Erwartungen und Möglichkeiten an ein ehrenamtliches Engagement bleiben unausgesprochen und unbekannt. In der Weiterarbeit kann/muss auf den 4. österreichischen Freiwilligenbericht aus dem Jahr 2022 zurückgegriffen werden, um Trends und Entwicklungen im Bereich des Ehrenamts wahrzunehmen und Ehrenamt in der Katholischen Kirche Steiermark zeitgemäß zu gestalten: ausgehend vom „Leben der Menschen“.

Ehrenamtlich Engagierte sehen sich selbst vermehrt als Gestalter:innen des kirchlichen Lebens vor Ort (53,5 %) und gehen damit mit dem Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark konform. Das Selbstverständnis, in erster Linie Priester und Hauptamtliche bei deren Arbeit zu unterstützen, ist bei der Gruppe der Teilnehmenden weit verbreitet (40,6 %). Dazu ist zu erwähnen, dass die Grundaussage lt. Zukunftsbild im Punkt 7 eine Umkehrung anzielt: Danach sind es die Engagierten, die bei ihrer Gestaltung des Lebens und Wirkens der Kirche vor Ort, von Priestern und Hauptamtlichen zu unterstützen sind.



Die Bearbeitung von Konflikten, eine Klarheit in den Abläufen (v.a. im Blick auf die Beendigung) und Feedback werden vermisst, auch wenn notwendige Strukturen für das eigene Engagement größtenteils zufriedenstellend erlebt werden. Im Blick auf Anerkennung wird deutlich, dass Ehrenamtliche sich über ein DANKE (8,5 %) dann freuen, wenn zuvor ihre Vorstellungen und Erwartungen an ein Engagement beachtet worden sind (48,8 %), Mitbestimmung möglich ist (44,8 %), eine Ansprechperson für sie da ist (29,8 %) und sie eine gute Ausstattung vorfinden (28,9 %).



Mehrheitlich orientiert man sich immer noch an den vorgegebenen (schon dagewesenen Aufgaben und Formaten) und nicht an sich aktuell stellenden Aufgaben und Fähigkeiten derer, die sich einbringen wollen/können. Diese Haltung entspricht weder dem Zukunftsbild noch den Entwicklungen in der Freiwilligenarbeit.

## Kurz zusammengefasst:

- Pro-aktiv gestaltete Begleitung von Ehrenamtlichen von Beginn bis zum Ende und Wahrnehmung der individuellen Person mit all ihren Fähigkeiten, Erwartungen und Möglichkeiten
- Partizipation durch tatsächliche Entscheidungskompetenz ermöglicht Bereitschaft zur Verantwortung und Identifikation
- Wertschätzung lang engagierter Ehrenamtlicher und Option für die Ermöglichung zum Engagement junger und neuer Engagierter



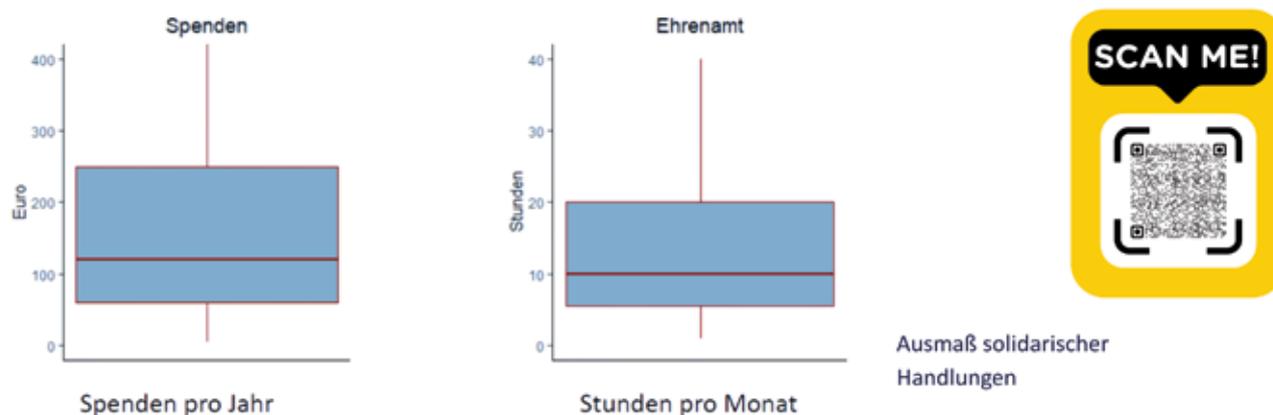
Kontakt bei Fragen: Prozessbereich Innovation & Entwicklung/Ehrenamtsentwicklung,  
Barbara Krottil, barbara.krottil@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2211

# SOLIDARITÄTSBAROMETER 2022

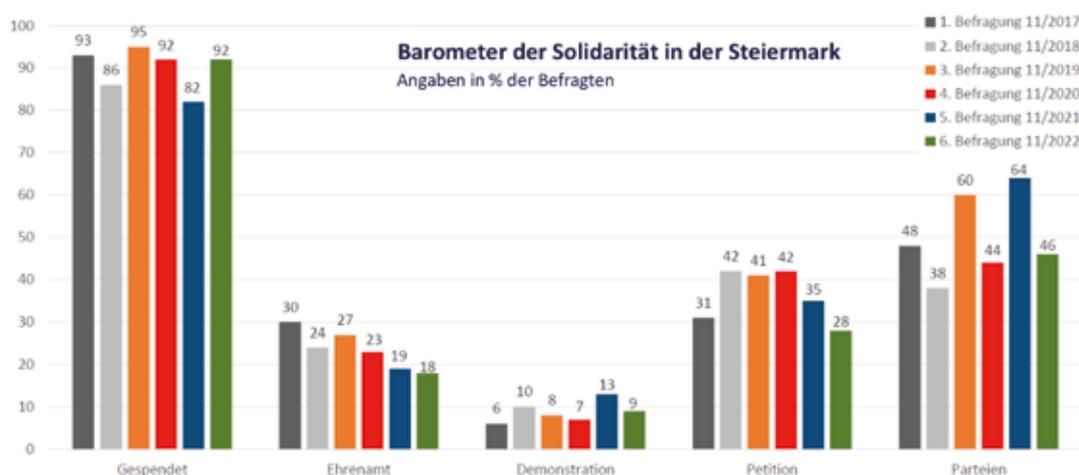
2022 wurde das Solidaritätsbarometer der Caritas Steiermark bereits zum sechsten Mal durchgeführt. Die Studienergebnisse zeigten erneut einen starken sozialen Zusammenhalt in der steirischen Bevölkerung, aber auch Sorge vor der aktuellen Teuerungswelle.

Die repräsentative Befragung zeigte eine deutliche Diskrepanz zwischen wahrgenommener und tatsächlicher Inflation. Diese wurde, besonders bei Produkten des täglichen Bedarfs, als wesentlich höher wahrgenommen als sie ist. Bedenklich ist jedoch, dass etwa ein Drittel der Befragten 2022 Existenzängste hegen.

Auch wenn die Sorgen in der Steiermark groß sind, kümmern sich die Menschen mehr um andere als um sich selbst und sind weiterhin in hohem Maß bereit, sich in der Gesellschaft sozial zu engagieren. Das Ausmaß an solidarischen Handlungen bleibt konstant hoch:



Frage man die in etwa 1.000 Steier:innen, wie sich ihre Solidarität ausdrückt, ergab sich folgendes Bild über die Jahre:



Die Steiermark ist und bleibt ein Land, in dem die Menschen über ihre vier Wände hinaus blicken und die Gemeinschaft mit Taten unterstützt.

## Kurz zusammengefasst:

- Gerade durch die 2022 massiv gestiegene Inflation, wuchsen die Ängste der Menschen in der Steiermark.
- Nichtsdestotrotz kümmern sich die Steier:innen auch weiterhin in einem hohen Ausmaß um ihre Mitmenschen in verschiedenster Art und Weise.



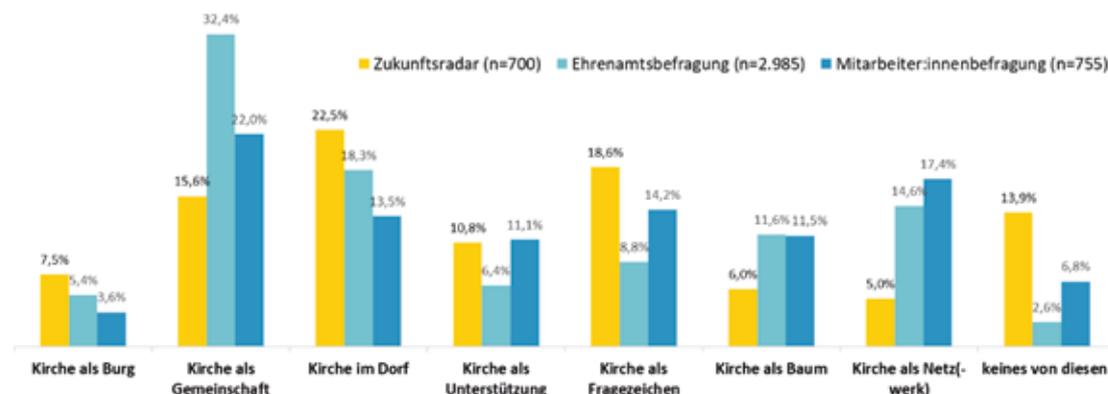
Kontakt bei Fragen: Caritas Steiermark,  
Irmgard Rieger, [irmgard.rieger@caritas-steiermark.at](mailto:irmgard.rieger@caritas-steiermark.at), (0676) 880 15-173

# ZWISCHENEVALUIERUNG DES KIRCHENENTWICKLUNGSPROZESSES

Seit 2017 befindet sich die Diözese in einer intensiven Phase der Kirchenentwicklung. Auch wenn die Entwicklung noch andauern wird, war es wichtig im Zuge einer Zwischenevaluierung den bisherigen Weg zu betrachten, um nachjustieren zu können. Das ist 2023/24 umfangreich erfolgt. Einige Kernerkenntnisse daraus:

Konzepte wie die Regionen/Regionalkoordinator:innen haben sich bewährt und die erhoffte Wirkung im Großen und Ganzen entfalten können. Auch ist die Organisation strukturell auf einem guten Weg – bei allem, was noch nachgeschärft werden muss und auch wird, z.B. in Bezug auf das Seelsorgeraumkonzept. Gleichzeitig gibt es Felder, die (noch) nicht oder in einem geringen Ausmaß die Wirkung im Sinne des Zukunftsbilds erreicht haben. Das betrifft z.B. die unterschiedlichen Bilder und Sichtweisen, was es bedeutet Kirche in der Steiermark „im Heute“ zu sein.

Wichtig ist es deshalb, die Rückmeldungen der verschiedensten Zielgruppen wie Haupt- und Ehrenamtliche, aber vor allem die große Anzahl von Steirer:innen, die mit Kirche unterschiedlich nah in Beziehung stehen, kritisch zu betrachten. Ein Beispiel dafür:



Auch muss erwähnt werden, dass mitten in der Transformationsphase des Kirchenentwicklungsprozesses die COVID-Pandemie viele Ressourcen gebunden hat und diese Ausnahmesituation Entwicklungsprozesse kaum ermöglicht hat. Die Pandemie hat unsere Gesellschaft nachhaltig beeinflusst – in einem Ausmaß, das zu Beginn des Transformationsprozesses noch nicht absehbar war. Deshalb haben Themen wie z.B. Digitalisierung als Treiber und Hemmer gleichzeitig im Entwicklungsprozess (ungeplant) Wichtigkeit erlangt.

Abschließend kann festgehalten werden: Vieles wurde erreicht, jedoch in unterschiedlicher Qualität umgesetzt. Kulturentwicklung braucht Zeit, mehr als „nur“ sechs Jahre, darum wurde empfohlen am eingeschlagenen Weg unter Berücksichtigung von Anpassungen aufgrund der bisherigen Lernerfahrung festzuhalten und Begonnenes noch weiter wachsen zu lassen.

## Kurz zusammengefasst:

- In größeren Seelsorgeräumen ist tendenziell mehr Veränderung/Entwicklung erkennbar.
- Die neue Organisation des Ordinariats begünstigt grundsätzlich Kirchenentwicklung im Sinne des Zukunftsbildes.
- Die Notwendigkeit von Veränderung ist bekannt, jedoch fällt die Umsetzung oft noch schwer.



Kontakt bei (Nach)fragen: Prozessteuergruppe-Transformation,  
Manuela Reicht, psg@graz-seckau.at, (0676) 87 42-2530

# DIÖZESANE SCHWERPUNKTTHEMEN AUS WELTSYNODE 2021–2024

Seit 2021 beschäftigt sich die Katholische Kirche in einer Weltsynode mit Synodalität und Beteiligung, initiiert von Papst Franziskus. Als Diözese haben wir uns an mehreren Stellen beteiligt. Anliegen der steirischen Bevölkerung wurden gesammelt und am 5.2.2022 in einer diözesanen Versammlung besprochen. Die Ergebnisse flossen sowohl in die Beratungen auf kontinentaler und globaler Ebene ein als auch in die Arbeit an Schwerpunktthemen in der Diözese:

- **Synodalität konkret** (Prozessbereich Innovation & Entwicklung): Einführung des Konsent-Prinzips in kirchlichen Entscheidungsprozessen; Einübung Methode „Spirituelle Dialog“ bzw. „Synodales Gespräch“; pastorale Fortbildungswochen zum Thema „Gemeinsam geistlich leben“
- **Vielfalt als Herausforderung – im Dialog bleiben** (Ressort Seelsorge & Gesellschaft; Ressort Bildung, Kunst & Kultur): Diversität als Dauerthema in Schule und Pastoral; „Spiritualität heute“ wurde an der Hochschule behandelt, Weiterbildungen und Workshops zur Synodalität; Thema strategisch als Schwerpunkt integriert
- **Berufungspastoral & Stärkung der Priester, Diakone u. Hauptamtlichen** (Fachbereich Pastoral & Theologie, Synodensekretär): Einrichtung eines Netzwerks zur Berufungspastoral im Rahmen des strategischen Ziels 9 „Förderung von Berufungen“; Initiativen wie Theotag, Berufsinformations-Messe, denk dich neu, Maturasegen; Unterstützung und Begleitung von Priestern, Diakonen und Hauptamtlichen z.B. durch charismenorientierte Einsatzorte, neue Austauschformate, Umgang mit Belastungen
- **Rolle der Frauen** (Frauennetzwerk): Arbeit zum Synthese-Bericht der Weltsynode; Fraueninspirationstag „Leidenschaft für Gott“ am 27.1.2024; Vernetzung auf Österreich-Ebene; Kooperationen mit Gruppen; Begleitung von Frauen, die über Berufung reden wollen; Stellungnahmen und Positionierung zur Frage der Rolle der Frauen in Gesellschaft und Kirche

SCAN ME!



- **Qualität und Vielfalt in der Liturgie** (Fachbereich Pastoral & Theologie): Projektgruppe zu „Qualität im Gottesdienst“ auf Basis einer steiermarkweiten Umfrage; Studientag „Was macht Gottesdienst schön“ im April 2022 mit Dr. Folkert Fendler; Weiterbildung bei Herbstwochen 2023 „Synodalität in Liturgie“

Vorsynodale Versammlung am  
5.2.2022 im Online-Format

- **Sakramentenpastoral im Heute** (Fachbereich Pastoral & Theologie): Projektgruppe wurde eingerichtet, um basierend auf den Lebenswirklichkeiten Handlungsempfehlungen für die Pastoral zu entwickeln; Zwischenergebnisse werden laufend in Gremien beraten

## Kurz zusammengefasst:

- Die Katholische Kirche Steiermark hat sich im weltweiten Prozess an mehreren Stellen beteiligt.
- Ergebnisse aus der steirischen Umfrage zu Themen der Synode wurden in sechs Schwerpunktthemen in der Steiermark bearbeitet.
- Die Auseinandersetzung mit Synodalität in der Diözese erfolgte mit dem Fokus Struktur, Kultur und Haltung.



Kontakt bei Fragen: Synodensekretär,  
Andreas Pichlhöfer, [synode@graz-seckau.at](mailto:synode@graz-seckau.at), (0676) 87 42-6719