

Thesen für die Diskussionsforen

der Zweiten Ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Gesellschaft
„Kompetent und qualifiziert: Wir engagieren uns!“
30.09./01.10.2011, Erfurt



1. Unsichtbares sichtbar machen! Kompetenznachweise im ehrenamtlichen Engagement

Ehrenamtliches Engagement leistet einen unverzichtbaren Beitrag zum lebenslangen, selbstbestimmten Lernen. In diesem Lernfeld erwerben Menschen eine Vielzahl personaler, sozialer und praktischer Kompetenzen und entwickeln sie weiter. Diese oft unsichtbaren Qualifikationen müssen bewusst und sichtbar gemacht werden, damit sie gesellschaftlich gewürdigt werden und an Attraktivität für die Einzelnen gewinnen. Dazu bedarf es qualifizierter Nachweise, die die ehrenamtlichen Tätigkeiten klar beschreiben, sowie weiterführender Kompetenzerfassung. Tatsächlich existiert bereits eine Fülle von Nachweisverfahren und Kompetenzerhebungsmethoden, die vergleichbar gemacht und vereinheitlicht werden müssen. Ehrenamtlich Engagierte müssen diese einfordern, Träger müssen aber auch unaufgefordert auf die Möglichkeit und ihre Bereitschaft der Ausstellung hinweisen.

2. Berufsqualifikation ehrenamtliches Engagement! Kompetenzen im Beruf anerkennen und fördern

Im ehrenamtlichen Engagement erworbene und nachgewiesene Kompetenzen sollen von Arbeitgebern als für den Beruf relevante Qualifikationen anerkannt, in Bewerbungsverfahren erfragt und wertschätzend in die Personalauswahl einbezogen werden. Dies gilt auch für die Kirchen, für kirchliche Träger, Organisationen und Verbände in ihrer Funktion als Arbeitgeber. Ehrenamtliches Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die dafür notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen sind von Arbeitgebern im Rahmen der Personalentwicklung sowie der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung (Corporate Social Responsibility) zu fördern.

3. Lernergebnisse berücksichtigen! Aufnahme informell und nonformal erworbener Kompetenzen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

Der Europäische Qualifikationsrahmen und seine nationalen Umsetzungen haben die Aufgabe, Lernergebnisse aus allen Bildungsbereichen international transparent und vergleichbarer zu machen. Dazu bedarf es auch einer angemessenen Berücksichtigung nonformaler und informeller Bildungsprozesse und der darin erworbenen Kompetenzen. In ihrem oft langjährigen Engagement in Verbänden und Initiativen gewinnen Frauen und Männer Kompetenzen und Qualifikationen, die analog zu formalen Bildungsabschlüssen im DQR anerkannt werden müssen. Bereits vorhandene Verfahren zur Erhebung von Kompetenzen sind aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Die standardisierten Verfahren müssen in ehrenamtlichen Strukturen handhabbar bleiben.

4. Zwischen Leistungsorientierung und Selbstentfaltung! Kompetenzerwerb im ehrenamtlichen Engagement

Kompetenzerwerb und die Ausstellung von Nachweisen können eine individuelle Motivation für ehrenamtliches Engagement darstellen. Das persönliche Engagement lässt sich jedoch nie auf reine Nutzbarkeit und Leistungsorientierung reduzieren. Vielmehr bleibt es Teil der Selbstentfaltung der Bürgerinnen und Bürger, eröffnet neue Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe und bietet die Chance, sich mit eigenen Anliegen kreativ in Gemeinwesen und Kirchen einzubringen.

5. Neues lernen! Kompetenzentwicklung in Freiwilligendiensten

Freiwilligendienste sind eine Chance zum Kompetenzerwerb nicht nur für junge Menschen. Sie vermitteln neue und wichtige Lernerfahrungen. Die Weiterentwicklung personaler, sozialer und praktischer Kompetenzen geschieht im Handeln und in den begleitenden Seminaren der Träger, die das Engagement reflektieren.

Freiwilligendienste dürfen nicht als Warteschleifen und Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt missbraucht werden. Sie können insbesondere jungen Menschen aber durchaus den Weg in

eine Ausbildung und den Arbeitsmarkt eröffnen, indem sie Motivation wecken und neue Lern- und Lebenserfahrungen ermöglichen.

6. **Qualifiziert engagiert! Aus- und Weiterbildung im Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt**
Ehrenamtliches Engagement wird wie berufliche Tätigkeit kompetent, qualifiziert und in diesem Sinne professionell geleistet. Dazu bedarf es entsprechender Qualifizierungsangebote, die sich auf Arbeitsfeld, Methodik oder auch auf die spezifischen Aspekte der Organisation beziehen können. Eine Einführung in ehrenamtliche Tätigkeiten muss gewährleistet werden, je nach Engagementfeld bis hin zu standardisierten Aus- und Weiterbildungen (z.B. Telefonseelsorge). Dazu gehören auch Kenntnisse zur Zusammenarbeit mit Hauptberuflichen in den Organisationen. Hauptberufliche Mitarbeiter müssen für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten sowie für deren Unterstützung und Begleitung qualifiziert werden. Gemeinsame Aus- und Weiterbildungen ermöglichen wechselseitiges Lernen.
7. **Qualifizierung ermöglichen! Verbesserung von Rahmenbedingungen**
Damit Qualifizierungsangebote entwickelt, regelmäßig bereitgestellt und von ehrenamtlich Engagierten genutzt werden können, bedarf es ermutigender Rahmenbedingungen. Qualifizierungen müssen für die Teilnehmer möglichst kostengünstig oder beitragsfrei angeboten werden. Organisationen, Einrichtungen und Initiativen müssen die Qualifizierung ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiter finanziell unterstützen. Dazu bedürfen sie auch einer staatlichen Förderung, die sich nicht auf die Förderung von Projekten beschränkt, sondern die Förderung der Infrastruktur mit einschließt. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber den Anspruch auf berufliche Freistellung zur Weiterbildung für ehrenamtliches Engagement gewähren. Die in diesem Rahmen notwendigen Anerkennungsverfahren von Bildungsveranstaltungen sind zu vereinfachen. Insgesamt bedarf es einer besseren regionalen Vernetzung der differenzierten Qualifizierungsangebote und ihrer Träger, um die Zugänge zu erleichtern.
8. **Engagement lernen! Zugänge zum ehrenamtlichen Engagement**
Ehrenamtliches Engagement ist ein bedeutendes Lernfeld, zu dem alle Menschen Zugang finden sollen. Es bedarf der Ermutigung aller Bevölkerungsgruppen zum persönlichen Engagement und zur Weiterbildung. Voraussetzung dafür bildet ein differenziertes milieuspezifisches und zielgruppenorientiertes Angebot. Service-Learning-Programme, in denen Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen des Unterrichts in Schulen und an Hochschulen gesellschaftliches Engagement entwickeln, sind ein Weg in diese Richtung. Aber auch Tageseinrichtungen für Kinder, Schulen und Verbände in kirchlicher Trägerschaft sollten sich selbst als Orte des Engagements-Lernens verstehen und entsprechende eigene Programme aufbauen. Die Vernetzung der Bildungseinrichtungen mit regionalen zivilgesellschaftlichen Initiativen, Organisationen und Einrichtungen trägt zur Nachhaltigkeit solcher Programme bei.
9. **Geschenkte Vielfalt der Gaben entfalten! Gestaltung von Kirche und Welt im Engagement**
Engagement in Freiheit ist die Grundhaltung christlicher Existenz. Die Freude an den von Gott geschenkten eigenen Gaben und Begabungen sowie die Erfahrung des inneren Wachstums im Engagement für andere und bei der Mitwirkung am Aufbau des Reiches Gottes motiviert Christinnen und Christen immer neu zum freiwilligen Tun. Um ihrem Auftrag in der Welt gerecht zu werden, ist die Kirche auf die Vielfalt der Gaben aller Getauften angewiesen. Charismen müssen erkannt, im Licht des Evangeliums geprüft und entwickelt werden. Der Dienst der unterschiedlichen Ämter der Kirche muss immer auch der Entfaltung der Vielfalt der Gaben gelten und dabei der Einheit der Kirche dienen.
10. **Veränderungsprozesse gestalten! Neue Konzepte der Qualifizierung in pastoralen Großräumen**
In den Landeskirchen und Diözesen entstehen immer größere pastorale Räume, auf die hin unterschiedliche neue Konzepte der Qualifizierung von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen entwickelt werden. Diese Entwicklungen bedürfen der Vernetzung, damit ein Lernen anhand erfolgreicher Mo-

delle möglich wird. Dabei müssen die unterschiedlichen Erfahrungen der verschiedenen städtischen und ländlichen Räume und Milieus zum Tragen kommen und die Möglichkeiten und Visionen ehrenamtlich Engagierter berücksichtigt werden. Die stärker ehrenamtlich getragene Kirche der Zukunft wird eine andere Gestalt haben, als heute sichtbar ist.

11. Im Glauben grundgelegt! Förderung religiös-spirituelle Kompetenzen

Ehrenamtlich in der Kirche Engagierte brauchen Angebote, um die spezifisch religiösen und kirchlichen Zusammenhänge ihrer Arbeitsfelder kennen zu lernen und zu reflektieren. Zur Fundierung ihrer Motivation, ihrer Gaben und ihres Engagements benötigen sie ausreichende Möglichkeiten geistlicher Begleitung, spiritueller Bildung und Seelsorge. (Neue) Formen der gottesdienstlichen Feier bei der Übernahme einer Aufgabe müssen entwickelt werden.

12. Engagiert in Kirche und Gesellschaft! Unterstützung der Kompetenzentwicklung im Engagement

Christinnen und Christen tragen aus ihrem Glauben heraus ehrenamtliches Engagement in der Gesellschaft. Sie bringen sich ein in eine Vielzahl nichtkirchlicher Initiativen, Projekte, Vereine und Organisationen. So öffnen sie die Kirche für die Welt, bewahren sie vor Selbstgenügsamkeit und bilden sie eine wesentliche Brücke zwischen Kirche und Welt. Dazu brauchen sie Weiterbildungsangebote, die ihre persönlichen, spirituellen, sozialen und methodischen Kompetenzen fördern.

05. Mai 2011