

Kompetent und qualifiziert:

Wir engagieren uns!



Ergebnisse der Foren
Thesen der Zweiten Ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement
in Kirche und Gesellschaft
"Kompetent und qualifiziert: Wir engagieren uns!"
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 persönlicher, 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, handhabbar, vereinheitlicht und öffentlich werden müssen. Die Träger müssen die Verfahren autorisieren, die zuständigen hauptberuflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen brauchen dafür Handreichungen und zusätzliche Zeit. Ehrenamtlich Engagierte können die Nachweise einfordern, die Träger sollen sie nach Rücksprache mit den Ehrenamtlichen ausstellen.

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, um Benachteiligung auszugleichen und somit mehr Chancengleichheit herzustellen. Dies gilt insbesondere für die Kirchen, für kirchliche Träger, Organisationen und Verbände in ihrer Funktion als Arbeitgeber und gesellschaftliche Wegweiser. Ehrenamtliches Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die dafür notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und Rahmenbedingungen (Zeit, Anerkennungskultur) sind von Arbeitgebern im Rahmen der Personalentwicklung sowie der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung (Corporate Social Responsibility) zu fördern.

3. Den Deutschen Qualifikationsrahmen für die Anerkennung der im freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen angemessen nutzen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen bedarf einer angemessenen Berücksichtigung nonformaler und informeller Bildungsprozesse und der darin erworbenen Kompetenzen. Die Kirchen, Verbände, Organisationen und sozialen Werke werden aufgefordert, sich konstruktiv an der Entwicklung von Erhebungs- und Anerkennungskonzepten, -verfahren und Instrumentarien zu beteiligen. Sie sollen gezielt Praxisbegleitforschung beauftragen und sich selbst dazu zur Verfügung stellen. Die kirchlichen Träger und Unterstützungsstrukturen werden aufgefordert, sich im Blick auf Ausbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung der beruflich Mitarbeitenden für eine höhere Wertschätzung und Anerkennung informell erworbener Lernergebnisse und Kompetenzen einzusetzen. Standardisierte Verfahren müssen in ehrenamtlichen Strukturen handhabbar bleiben und dürfen den Eigensinn des Engagements nicht gefährden.

4. Zwischen Leistungsorientierung und Selbstentfaltung!

Kompetenzerwerb im ehrenamtlichen Engagement

Kompetenzerwerb kann eine individuelle Motivation für ehrenamtliches Engagement darstellen. Es ist Grundlage und Ausdruck gelingenden Engagements. Das persönliche Engagement lässt sich nicht auf Nutzbarkeit und Leistungsorientierung reduzieren. Es ist 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. Durch eine stärkere Orientierung an den individuellen Begabungen Engagierter muss kirchliche Praxis diese Zusammenhänge stärker berücksichtigen. Die Ausstellung von Kompetenznachweisen ist Bestandteil einer Anerkennungskultur. Sie darf kein Ersatz für andere Formen der Förderung ehrenamtlichen Engagements sein.

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 persönlicher, sozialer, religiöser/ethischer, interkultureller, politischer, ggf. ökologischer und praktischer Kompetenzen geschieht im Handeln und in den begleitenden Seminaren der Träger, die u. a. das Engagement reflektieren.

Freiwilligendienste fördern die Partizipation und die Integration.

Freiwilligendienste vermitteln Lebens- und Berufsorientierung.

Sie können das Interesse am beruflichen und/oder bürgerschaftlichen Engagement wecken. Sie dürfen nicht als Warteschleifen und Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt missbraucht werden. Sie können insbesondere jungen Menschen 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

Damit das Zusammenspiel zwischen Hauptberuflichen und ehrenamtlich Engagierten gelingt, braucht es geklärte Rollen und Ziele und entsprechende Qualifizierungen.

Hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten sowie für deren Unterstützung und Begleitung qualifiziert werden.

Ehrenamtlich Engagierte brauchen eine Einführung, Qualifizierungsangebote und Freiräume für ihr Engagementfeld. Attraktive Aus- und Weiterbildungen können Anreize für Engagement sein.

Gemeinsame Aus- und Weiterbildungen für Hauptberufliche und ehrenamtlich Engagierte ermöglichen wechselseitiges Lernen und gegenseitiges Verständnis durch Rollenreflexion.

7. Qualifizierung ermöglichen! Rahmenbedingungen verbessern

Ehrenamtlich Engagierte haben Kompetenzen, die es passgenau zu nutzen gilt. Sie haben, je nach Engagementalter unterschiedlich, aber auch den Wunsch und den Bedarf nach weiterer Qualifizierung für das spezifische Aufgabenfeld. Damit Qualifizierungsangebote entwickelt, regelmäßig bereitgestellt und von ehrenamtlich Engagierten genutzt werden können, bedarf es ermutigender Rahmenbedingungen. Qualifizierungen müssen für jeweilige Zielgruppen in der Regel 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 Vernetzung der differenzierten Qualifizierungsangebote und ihrer Träger, um die Zugänge zu erleichtern und Erfahrungsaustausche zu ermöglichen.

8. Engagement lernen! Zugänge zum ehrenamtlichen Engagement im Kontext formaler Bildung

Ehrenamtliches Engagement ist ein bedeutendes Lernfeld, zu dem vor allem junge Menschen Zugang haben sollen. Es braucht dazu Ermutigung und Wege der Ermöglichung. Voraussetzung dafür bilden differenzierte, milieuspezifische und zielgruppenorientierte Formen der Ansprache, Begleitung und Unterstützung.

Programme, in denen Jugendliche und junge Erwachsene an Schulen und an Hochschulen Zugänge zum gesellschaftlichen Engagement entwickeln, sind ein Weg in diese Richtung. Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendhilfeeinrichtungen sind Orte des Engagement-Lernens. Dazu müssen entsprechende Programme entwickelt werden.

Die Vernetzung der Bildungseinrichtungen mit regionalen zivilgesellschaftlichen Initiativen, Organisationen und Einrichtungen trägt zur Nachhaltigkeit solcher Programme bei (regionale Bildungslandschaften).

Vereinen und Verbänden in kirchlicher Trägerschaft und Kirchengemeinden kommt bei der Eröffnung von Zugängen zum Engagement eine prominente Rolle zu. Aufgrund des demographischen Wandels reicht allerdings die Fokussierung auf Kinder und Jugendliche nicht aus.

9. Geschenkte Vielfalt der Gaben entfalten! Gestaltung von Kirche und Welt im Engagement

Biblische Texte laden uns ein, in Beziehung mit Gott zu leben und unserer Berufung zu folgen. Wir glauben: "Gott hat immer etwas Großes mit dir vor". Grundlage für gelingendes Kirche-Sein sind vielfältige Begabungen, denen die Aufgaben folgen. Wir dürfen einander Fähigkeiten zutrauen und Möglichkeiten bieten, dazuzugehören, ohne vereinnahmt zu werden.

10. Veränderungsprozesse gestalten! Neue Konzepte der Qualifizierung in pastoralen Großräumen

In Landeskirchen und Diözesen findet derzeit ein umfassender Strukturwandel zu immer größeren pastoralen Räumen statt, der einen Kulturwandel nach sich zieht. Zentrale Frage in den Gestaltungsprozessen muss sein: Wie kann geistliches Leben erhalten und gestärkt werden?

Struktur- und Kulturwandel müssen als geistlicher Prozess verstanden werden, den Ehren- und Hauptamtliche gemeinsam gestalten. Die Chancen und Stärken der Veränderungen liegen in der Gemeinschaft aller Christen am Ort und der Zusammenarbeit aller Kirchen, aber auch in einer engen Einbindung in den umgebenden Sozialraum. Für die Frage von Bildung und Fortbildung bedeutet dieser Kulturwandel einen Paradigmenwechsel weg von der Aussage "Das brauchen wir" als Fortschreibung des Bestehenden und Vertrauten hin zu der Frage "Wie gestalten Christinnen und Christen gemeinsam Kirche als geistliche Gemeinschaft und wie können wir Stärken stärken?"

11. Im Glauben grundgelegt! Förderung religiös-spirituelle Kompetenzen

In einer Kirche, die sich wandeln möchte, braucht es den Perspektivwechsel auf die ehrenamtlich Engagierten und ihre geistlichen Erfahrungen und Begabungen. Menschen mit spiritueller Offenheit im ehrenamtlichen Engagement können Horizonte erweitern, Zugänge eröffnen und Brücken schlagen über Abgrenzungen hinweg, die den Blick auf Christus, die gemeinsame Quelle des Seins, verstellen. In einer Kirche, die wachsen will, braucht es Räume der Begegnung und Begleitung, in denen alle Menschen in ihrem Glauben wachsen können. In einer Kirche, die den Zugang zu den Menschen will, braucht es Räume, in denen gemeinsam nach Worten des Glaubens und nach Glaubenserfahrung gesucht werden kann.

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. Weil sie Teil der Gesellschaft sind, öffnen sie die Kirche für die Welt und die Welt für die Kirche. Damit das gelingt, brauchen Haupt- und Ehrenamtliche fachliche Weiterbildungsangebote, die ihre persönlichen, spirituellen, sozialen und methodischen Kompetenzen fördern.