

Qualifizieren und zertifizieren

Wer bildet Ehrenamtliche aus?

Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages bezeichnet die Fortbildung von Ehrenamtlichen als den »zentralen Baustein einer umfassenden Anerkennungskultur«. Dabei unterscheidet sie bei den möglichen Inhalten zwischen der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Organisations- und Managementtechniken, fachspezifischen Inhalten sowie Angeboten zur Begleitung und Reflexion (siehe Links zum Thema, S. 39).

Alle Bundesländer haben inzwischen, meistens angesiedelt bei den Landesregierungen, Portale für ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement. Viele wurden im Jahr 2001, dem »Internationalen Jahr des Ehrenamts«, ins Leben gerufen. Neben den Ideen von Vernetzung, Information, Vermittlung und Service spielen bei diesen Portalen auch Fort- und Weiterbildungsangebote für Ehrenamtler eine wachsende Rolle.

Vorreiter bei der Unterstützung des Bürgerengagements war das Land Baden-Württemberg, das bereits 1990 begann, diese Unterstützung zu institutionalisieren. Der Freiwilligensurvey hat diese Bemühungen positiv dokumentiert: Die Baden-Württemberger sind überdurchschnittlich bürgerschaftlich aktiv. Eine Besonderheit des Ehrenamtsportals ist die in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung angebotene Fortbildungsdatenbank.

 www.ehrenamt-bw.de

In seinem Umfang außergewöhnlich ist auch das Angebot, das ehrenamtlich Tätigen in Schleswig-Holstein gemacht wird: Der Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holsteins und die Landeszentrale für politische Bildung in Kiel bieten gemeinsam einen 96 Stunden umfassenden Lehrgang »Zusatzqualifikation bürgerschaftliches Engagement« an, der Bausteine umfasst zu den Themen Finanzen, Internet,

Kommunikation, Kompetenzbildung, Management, Marketing, Methoden, Öffentlichkeitsarbeit, Profilbildung, Recht, Sozialpolitische Grundlagen und Veranstaltungsmanagement.

 www.ehrenamt-sh.de

Auch die Akademie für Natur und Umwelt des Landes Schleswig-Holstein bietet unter dem Veranstaltungstitel »Fit für's Ehrenamt« kostenlose Workshops für ehrenamtlich Tätige an; ergänzt werden die Veranstaltungen durch Broschüren, die konkrete Hilfestellungen im Vereinsalltag geben sollen.

 www.umweltakademie-sh.de

Ein weiteres typisches Beispiel für Weiterbildungsangebote klassischer Bildungseinrichtungen vor Ort ist »qualifiz« in Heidenheim, ein von der Landesstiftung Baden-Württemberg von 2003 bis 2007 gefördertes »Innovatives Projekt der Weiterbildung«, das Fortbildung und Qualifizierung für ehrenamtlich engagierte Bürger anbietet. Außergewöhnlich ist die Bündelung verschiedener kommunaler Bildungseinrichtungen, wie der katholischen und der evangelischen Bildungswerke, der Familienbildungsstätte Heidenheim e.V. sowie der Volkshochschule Heidenheim. Mit einem »Brückenprogramm« versuchen die Bildungsträger nun, das Projekt über Wasser zu halten in der Hoffnung, eine längerfristig tragfähige Finanzierung für Weiterbildung im Ehrenamt zu finden.

 www.qualifiz.de

Einige Bundesländer, beispielsweise Baden-Württemberg und Niedersachsen, haben Programme aufgelegt, um Multiplikatoren für das Ehrenamtsengagement zu schulen. In Baden-Württemberg heißen sie Bürgermentoren und sollen dazu beitragen, dass Landkreise, Städte und Gemeinden

zu Bürgerkommunen werden. In Niedersachsen nennt sich das Programm »Engagement-Lotsen Für Ehrenamtliche Niedersachsen« (ELFEN). Engagement-Lotsen sollen Impulse geben für neues bürgerschaftliches Engagement, sollen andere motivieren und helfen, wenn es Probleme gibt.

Um den Zuwachs an Kompetenz, Erfahrung und Qualifikation für die Engagierten sichtbar und nutzbar zu machen und um die Anerkennung für die geleistete Arbeit zu dokumentieren, haben Bundesländer wie Hessen und Berlin Dokumente entwickelt, die »Kompetenznachweis« oder »Freiwilligenpass« heißen. Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Kommunikationsstärke, Fähigkeiten, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben und erprobt wurden, sollen dokumentiert werden und bei der Jobsuche und in Bewerbungsverfahren Vorteile bringen.

 www.kompetenznachweis.de

 www.berlin.de/freiwilligenpass

DIE/BP

Weitere Initiativen der Bundesländer (Auswahl):

Hessen:

 www.gemeinsam-aktiv.de/

Nordrhein-Westfalen:

 www.engagiert-in-nrw.de/

Rheinland-Pfalz:

 www.wir-tun-was.de/

Saarland:

 www.pro-ehrenamt.de

(Dachorganisation für Ehrenamtliche und Ehrenamtsorganisationen im Saarland; Unterstützungsangebote, Tipps, Arbeitshilfen, Anregungen und Anlaufstellen)

Unternehmen und Universität vermitteln in bürgerschaftliche Engagements

Corporate Volunteering – nützliche Strategie in der Personalentwicklung

Corporate Volunteering meint die gezielte Entsendung von Mitarbeiter/innen für gemeinnützige Tätigkeiten. Während in den USA schon über Jahrzehnte gute Erfahrungen mit Corporate Volunteering gemacht wurden, zeigen Unternehmen auch in Deutschland zunehmend ihr bürgerschaftliches Verantwortungsbewusstsein mit dieser gemeinnützigen Form der Öffentlichkeitsarbeit. In den letzten Jahren wurde Corporate Volunteering zudem als Strategie zur Personalentwicklung entdeckt. Weil Mitarbeiter, die sich bei solchen Einsätzen beispielsweise um pflege- und hilfebedürftige Menschen kümmern, ihre sozialen Kompetenzen stärken können, ist Corporate Volunteering bei umsichtigeren Unternehmen inzwischen als sehr wirkungsvolle Strategie zur Weiterbildung von Führungskräften bekannt.

Zusätzlich zu der gemeinnützigen und der personalwirtschaftlichen lässt sich eine weitere Perspektive nennen, die bislang noch nicht explizit in den Blick genommen wurde: Corporate Volunteering ist auch bildungstheoretisch bedeutsam. Denn es kann nicht nur die sozialen Kompetenzen stärken, sondern kann auch grundlegende Bildungsprozesse anregen. Die gänzlich neuen und zumeist sehr positiven Erfahrungen können Mitarbeiter/innen helfen, neue Tätigkeitsfelder kennen zu lernen, ungenutzte Fähigkeiten zu entwickeln und bislang unbekannte Kompetenzen zu erweitern. Corporate Volunteering ist als wirksame Form des informellen Lernens damit eine aussichtsreiche Anschlussstelle für die individuelle Lebenslaufplanung, bei der es nicht allein um innerbetriebliche Weiterentwicklung geht. Auch Planung, Begleitung und Management von beruflichen Diskontinuitäten, wie sie mit beruflicher Mobilität oder mit Übergängen zwischen Phasen des Erwerbs und der Erwerbslosigkeit gegeben sind, der bei der Lebenslaufplanung Berücksich-

tigung. Corporate Volunteering könnte dabei ein wichtiger Anknüpfungspunkt werden.

Exemplarisch lässt sich dies für die Nacherwerbsphase zeigen: Menschen, die schon während der Berufstätigkeit für ehrenamtliches Engagement ausgeschlossen waren, zeigen eine deutlich höhere Bereitschaft, Ehrenämter in der Nacherwerbsphase aufzunehmen. Wenn also Mitarbeitende schon während der Berufstätigkeit Erfahrungen, Anregungen und Kontaktmöglichkeiten kennen lernen konnten, bestehen gute Chancen, dass sie nach Renteneintritt eine erfüllende Tätigkeit finden, die zugleich auch dem Gemeinwohl zugutekommt. Die umsichtige Gestaltung der Erwerbsphase bereitet dann den folgenden Lebensabschnitt vor.

Ein neues Feld der Bildung ist damit benannt. Dieses Feld systematisch zu erforschen und mit Modell- und Pilotprojekten gezielt zu erproben, steht noch aus. Denn erst wenn deutlich wird, welche Formen des Corporate Volunteering wie wirken, kann es in der Praxis fruchtbar werden. Mit diesen Fragen befasst sich das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Rahmen des Verbundprojektes „Zielgruppenorientiertes Übergangsmanagement“, das Bestandteil des vom BMBF geförderten und vom ESF kofinanzierten Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ ist. Corporate Volunteering wird dabei als Strategie zur aktiven Gestaltung der Nacherwerbsphase untersucht.

Kornelius Knapp (f-bb)

Service Learning an Universitäten

Um die Hochschullehre systematisch mit der Gesellschaft zu verbinden, hat die Universität Duisburg-Essen (UDE) das Projekt UNIAKTIV – Zentrum für gesellschaftliches Lernen und soziale Verantwortung – ins Leben gerufen. Seit 2005 arbeiten die Mitarbeiter/innen des von der Stiftung Mercator geförderten Projektes daran, Studierende in bürgerschaftliche Engagements zu vermitteln. Das aus dem angelsächsischen Kulturraum stammende Konzept des »Service Learning« soll adaptiert und in allen Fachbereichen der UDE umgesetzt werden. Service Learning verbindet bürgerschaftliches Engagement mit der (auf John Dewey zurückgehenden) Annahme, dass Lernen gerade dann erfolgreich ist, wenn es auf das Lösen praktischer Handlungsprobleme bezogen ist. Deshalb werden Studierende der UDE in ausgewählten Seminaren kulturell, sozial oder ökologisch aktiv und bearbeiten reale Projekte in gemeinnützigen Einrichtungen aus ihrem regionalen Umfeld. An der Universität reflektieren sie diese Erfahrungen auf der Grundlage ihres Fachwissens. Gut 500 Studierende der UDE haben

dieses Angebot in den letzten zwei Semestern wahrgenommen – mit durchweg positiver Resonanz. Gewinnen sollen bei Service Learning alle Beteiligten: Einrichtungen bekommen Unterstützung und Know-how. Studierende können Studieninhalte anwenden und nehmen Praxiserfahrungen mit, die den Lebenslauf aufwerten. Sie übernehmen Verantwortung für gesellschaftliche Probleme, für die sie sich tatkräftig engagieren – das wirkt sich wiederum auch positiv für die Hochschule aus. Durch die Organisation in weitgehend eigenständigen Gruppen erwerben Studierende bei dieser Form des Lernens außerdem wichtige Schlüsselkompetenzen wie Team-, Kommunikations- und Organisationsfähigkeit. UNIAKTIV lädt Interessierte vom 19. bis zum 20. Juni 2008 zur zweiten nationalen Konferenz zu Service Learning und Bürgerschaftlichem Engagement an Universitäten ein.

Das Team von UNIAKTIV

Weitere Informationen:



www.uniaktiv.org



www.slbe-Konferenz.de