

Hanna Kröger-Möller

Perspektiven wechseln

Ein an Milieus ausgerichtetes Angebot für ehrenamtlich geleitete Bildungswerke

»Immer weniger Menschen können sich mit der Institution Kirche identifizieren.« So lautete der Tenor der Veröffentlichung der neuen Sinus-Kirchenstudie, die im Januar 2013 in der Katholischen Akademie in Bayern, München, veröffentlicht wurde.

Selbst in den Milieus, in denen die Menschen bisher einen festen Bezug zur Kirche hatten (Konservative, Etablierte, Traditionsverbundene), drohen angesichts der erneuten skandalösen Vorkommnisse (Pille danach, geplatzte Missbrauchsstudie) immer mehr, sich von der Kirche abzuwenden.

Gleichwohl bezeichnen sich Menschen aus allen Milieus als gläubig, wobei sich dieser Glaube laut Studie in rasantem Tempo individualisiert.

Bildungswerke als Schnittstelle zwischen Kirche und Gesellschaft

Erwachsenenbildungswerke sind da durchaus Hoffnungsträger, können sie doch ein entscheidendes Bindeglied zwischen Kirche und den gesellschaftlichen Gruppen schaffen, die sich der Kirche zwar im weitesten Sinne verbunden fühlen, ansonsten aber nicht im kirchlichen Raum erscheinen. Bildungswerke dienen so gewissermaßen als Schnittstelle zwischen Kirche und Gesellschaft. So entwickelte sich in einem Bildungswerk im Verlauf eines Seminars für gesellschaftspolitische Themen für Frauen nach ca. anderthalb Jahren der Wunsch bei den Frauen, intensiver über Glaubens Themen zu sprechen. Alle diese Frauen hätten ein Glaubens-Kurs-Angebot für sich strikt abgelehnt.

Wie können Angebote in der Erwachsenenbildung zielgenauer geplant und formuliert werden? So lautete die Frage, die zu dem Angebot »Perspektiven wechseln – Teilnehmerorientiert Programme planen« führte. Grundlage hierfür ist die Kirchenstudie der Sinus-Milieustudie von Sinus Sociovision, Heidelberg.

Häufig stellen Bildungswerke enttäuscht fest, dass ihre gut geplante Veranstaltung nicht so angenommen wird wie erwartet. Das von mir im Auftrag der Erzdiözese Freiburg und dem Bildungszentrum Singen erarbeitete Schulungsangebot »Perspektiven wechseln« gibt Planern von Erwachsenenbildungsprogrammen die Möglichkeit, sich in die Denkweisen einzelner Milieus hineinzuversetzen und aufgrund dieser Erkenntnisse zielgenauer zu planen.

Das Angebot setzt sich aus drei Modulen zusammen. Die Module 1 und 2 bauen aufeinander auf. Das Modul 0 kann bei Bedarf vor- oder nachgeschaltet werden.

Perspektivenwechsel: Wer sind die anderen?

Die Schulung beinhaltet eine detaillierte Information über die einzelnen Milieus, die jeweiligen Haltungen zu Kirche und Bildungsanforderungen sowie die Information, welche Milieus vor Ort leben. Häufig haben Teilnehmende dabei sofort bestimmte Menschen in dem jeweils beschriebenen Milieu vor Augen. Manchmal ergibt sich eine völlig neue Sichtweise auf den Wohnort/die Gemeinde. »Ich wusste gar nicht, dass in meiner Umgebung Menschen aus diesem Milieu

leben« oder auch: »Dort, wo die wohnen, komme ich so gut wie nie hin!«

Sprechen Sie mit »ich« und »wir«!

Die Schulungsteilnehmenden machen sich in kurzweiligen praktischen Übungen mit dem Instrument der Milieubrille vertraut, d.h., sie versuchen, sich so intensiv wie möglich in andere Milieus hineinzuversetzen. Die wichtigste Regel hierbei lautet: Sprechen Sie mit »ich« und »wir«! So kann Verständnis für die »anderen« wachsen und auch die Lust, sich auf andere Denkweisen und Lebenshaltungen einzulassen, ohne dass es zu grenzverletzenden oder gar abschätzigen Aussagen kommt.

Auch die Einschätzung der eigenen Milieuherkunft ist äußerst hilfreich. Wer weiß, wo und für was er steht, kann dem anderen viel freier begegnen.

Der Blick auf das eigene Programm aus Sicht unterschiedlicher Milieus zeigt den Teams, wie stark das Programm vom Milieu der Mitarbeitenden geprägt ist.

Die Frage, was das jeweilige Milieu sich als Angebot wünscht, lässt oft ganz unerwartete Erkenntnisse und neue Ideen aufkommen.

In einem Bildungswerk stellte sich zum Beispiel im Laufe dieses Seminars heraus, dass ungewöhnlich viele Vertreter der Etablierten und Performer im Ort wohnten. »Wo ist der Performer für unser Team?«, lautete am Ende des Tages die Frage. Inzwischen ist ein Vertreter dieses Milieus Teil des Teams. Inhaltlich wurden Programmpunkte auf diese Milieus zugeschnitten: »Mystik in den Weltreligionen«

und ein biblisches Weinseminar in Kooperation mit dem örtlichen Winzerverein waren erste Angebote. Auch das Layout des Programms hat sich seither verändert; es ist farbig und professioneller gestaltet. Das Team hat für die entstehenden Druckkosten einen Sponsor gefunden und wird mit deutlich mehr Zulauf aus den oben genannten Milieus belohnt.

Neues wagen – Zukunftsperspektiven erarbeiten

»Wir müssen für jedes Milieu eine Veranstaltung anbieten!« So ist oft die Reaktion am Ende des ersten Moduls. Da kann dann durchaus Verzagtsein aufkommen! Allerdings bleibt es in der Entscheidung der Teams, ob und wenn ja was sie verändern möchten. So ist das zweite Modul darauf ausgelegt, exemplarisch eine Veranstaltung für ein bestimmtes Milieu zu erarbeiten.

Was braucht welches Milieu an Angeboten und Ansprache? Hierzu gibt es detaillierte Informationen aus der Studie von Barz und Tippelt »Milieus und Weiterbildungsanforderungen« (s. das Buch von Barz/Tippelt 2007). Wichtig ist für die Teams, ihre Ehrenamtlichkeit zu berücksichtigen und nur das in Angriff zu nehmen, was auch geleistet werden kann. Es wird kaum möglich sein, alle neuen Erkenntnisse umzusetzen, schon gar nicht mit einem Mal!

Auch müssen die anderen Angebote in den jeweiligen Gemeinden berücksichtigt werden. Oft ist ein bestimmtes Milieu schon ganz gut von einer anderen Gruppierung angesprochen. Da stellt sich dann eher die Frage nach Kooperation als nach konkurrierenden Angeboten.

So hat es in einem Bildungswerk eine gemeinsame Ausstellung mit der örtlichen Galerie gegeben, nachdem sich herausstellte, dass es erhebliche Abwanderungen aus dem Bildungswerk von Milieugehörigen der Etablierten und Konservativen nach Öffnung der Galerie gegeben hatte. Diese Klientel konnte durch diese Ko-

operation zumindest in Teilen wieder für das Bildungswerk zurückgewonnen werden.

Wer sind wir und was wollen wir?

Die Klärung, was einen christlichen Bildungsträger ausmacht, ist nicht nur, aber besonders für Teams im Aufbau oder Umbruch notwendig, um sich in der Bildungslandschaft zu positionieren.

Daher sind Fragen nach Motivation und Überzeugungen, sowie die Reflexion des persönlichen Zugangs zu Bildung Schwerpunkt des dritten Moduls (Modul 0), prägen sie doch die Arbeit des jeweiligen Teammitgliedes. Bin ich eher der auditive oder der haptische Typ? Oder eher der visuelle oder der kognitive Typ? Diese unterschiedlichen Zugänge finden sich bestenfalls auch in der Programmgestaltung wieder und schaffen eine Vielfalt von Angeboten. Von Vorträgen über gestalterische bis hin zu künstlerischen Programmbeiträgen können sich so die unterschiedlichen Interessen der Teammitglieder in der Programmgestaltung niederschlagen. Wichtig im Hinblick auf die Milieus ist, dass es den Teammitgliedern bewusst ist, wie sie gestalten und was sie damit nach außen dokumentieren.

Deshalb werden in diesem Modul auch Leitsätze erarbeitet, die nach außen hin erkennbar machen, wofür das Bildungswerk steht und wie es sich von anderen örtlichen Bildungsanbietern abgrenzt.

Beispiel aus dem Christlichen Bildungswerk Markdorf:

- Als Salz der Erde bietet das CBW ein Forum, den Fragen nach dem Woher und Wohin im Dialog nachzuspüren.
- Das CBW öffnet den Raum für vielfältige und ganzheitliche Begegnung.

Wie oben beschrieben hat eine andere Gestaltung des Programms, sowohl inhaltlich als auch im Layout, mehr Zulauf aus bisher nicht erreichten Milieus zur Folge.

Teams gehen gezielt auf die Suche

nach neuen Mitarbeitenden und können so auch ihre Teams vergrößern und verjüngen. In einem Bildungswerk hat es so eine Aufstockung der Teammitglieder von drei auf zehn Personen gegeben!

Es werden Dialogreihen mit Themenschwerpunkten angeboten, wie z.B. zum 1. Gebot, in denen die Besucher sich mit in den Kreis der Diskutanten setzen können und so auf Augenhöhe mitsprechen. Dies spricht besonders gehobene Milieus an, die sonst eher nicht zu Bildungswerkveranstaltungen kommen.

Es hat sich gelohnt!

Es fällt den ehrenamtlichen Teams nicht immer leicht, zusätzlich zu ihrem Tagesgeschäft noch eine Schulung anzusetzen. Dennoch ist der einheitliche Tenor nach der Schulung, dass es gutgetan hat, sich diese Auszeit zu nehmen und mit einem distanzierten Blick auf die eigene Arbeit zu schauen. Die Motivation, die sich durch eine solche Schulung einstellt, ist den Zeitaufwand allemal wert!

LITERATUR

- Auksut, K. (2009): Gemeinde nah am Menschen – Praxishandbuch Mitgliederorientierung. Göttingen.
- Barz, H.; Tippelt, R. (Hg.) (2007): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bielefeld.
- Ebertz, M. N.; Hunstig, H.-G. (Hg.) (2008): Hinaus ins Weite – Gehversuche einer milieusensiblen Kirche. Würzburg.
- Ebertz, M. N.; Wunder, B. (Hg.) (2009): Milieupraxis – Vom Sehen zum Handeln in der pastoralen Arbeit. Würzburg.
- Schulz, C.; Hauschild, E.; Kohler, E. (2009): Milieus praktisch – Analyse- und Planungshilfen für Kirche und Gemeinde. Göttingen.
- Wippermann, C. (2011): Milieus in Bewegung – Werte, Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland. Würzburg.

Die Autorin ist als Unternehmerin im Bereich Erwachsenenbildung tätig und führt die oben beschriebene Schulung im Auftrag der Erwachsenenbildung der Erzdiözese Freiburg durch. Zudem leitet sie ehrenamtlich das ökumenische Christliche Bildungswerk Markdorf.

Heide Mertens

Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar!

Erfahrung der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) mit den Landesnachweisen für Qualifikationen aus dem Ehrenamt

Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) war in den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts mit ihrer Aktion »Macht unsichtbare Arbeit sichtbar« Vorreiterin: Gemeinsam mit anderen Verbänden machte sie erstmals auf die Vielfalt und die hohe Qualität ehrenamtlicher Arbeit öffentlich aufmerksam. Im Rahmen dieses Projektes wurden bereits Standards für ehrenamtliche Arbeit in der kfd entwickelt. Dazu gehört neben Anerkennung und Wertschätzung sowie genauen Absprachen über Zeitraum und Umfang ehrenamtlicher Arbeit auch der Nachweis über im Ehrenamt erworbene Qualifikationen. Früh schon wurde gerade für die ehrenamtlich tätigen Frauen die Bedeutung der Übergänge zwischen Ehrenamt und Erwerbsarbeit diskutiert. Nicht nur für Jugendliche, sondern gerade auch für Frauen kann Ehrenamt eine Brücke in Erwerbsarbeit darstellen. Arbeitgeber erkennen allmählich an, dass Qualifikationen, die in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben und erprobt wurden, auch Bedeutung für berufliche Qualifikationen haben können.

Engagement der kfd

Nordrhein-Westfalen war 2002 das erste Bundesland, in dem sich Ehrenamtliche einen Landesnachweis ausstellen lassen konnten. Die Impulse der kfd zu diesem Thema beeinflussten die Entwicklung mit. So gehörten die Diözesanverbände der kfd in Nordrhein-Westfalen auch mit zu den ersten Ausstellungsberechtigten für den Landesnachweis in Nordrhein-Westfalen. Inzwischen existieren ähnliche Nachweise in fast allen Bundesländern. Sie unterschei-

den sich in Ausstellungsberechtigung und Handhabung untereinander, zielen jedoch alle darauf, Ehrenamtlichen in Vereinen und Verbänden die Möglichkeit zu geben, ihre Kompetenzen aus dem Ehrenamt auch für die berufliche Weiterentwicklung zu nutzen.

Kompetenzen aus dem Ehrenamt?

Bildungsforscher unterscheiden zwischen formalem Lernen, dass in Schule und Ausbildung nach festen Lehrplänen geschieht, non-formalem Lernen und informellem Lernen. Letzteres vollzieht sich im unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhang eines Menschen. Es geschieht quasi unbeabsichtigt und folgt keinen Lehrplänen. Es ist mittlerweile wissenschaftlich nachweisbar, welch große Bedeutung informelles Lernen für die Entwicklung der persönlichen und beruflichen Professionalität des Einzelnen in der modernen Arbeitswelt hat. Das Ehrenamt stellt neben der Familie einen wichtigen Lernort für informelle Kompetenz dar. Zusätzlich gibt es das non-formale Lernen. Auch das wird im Ehrenamt z.B. durch die Teilnahme an Weiterbildungsseminaren und Bildungsveranstaltungen gefördert. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, eignen sich so wichtige Schlüsselqualifikationen an, die auch bei Arbeitgebern geschätzt sind. In diesem Zusammenhang unterscheidet man drei Arten von Kompetenzen:

personale Kompetenzen wie Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein; **soziale und kommunikative Kompetenzen** wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit;

handlungsorientierte oder methodische Kompetenzen wie die Fähigkeit, eine Sitzung zu leiten, einen Gesprächskreis zu moderieren, Zeitmanagement, Organisationstalent.

Dazu kommt als vierter Baustein Fachkompetenz. Sie bezieht sich direkt auf bestimmte berufliche Tätigkeiten und lässt sich ebenfalls in ehrenamtlicher Tätigkeit ausbauen, erweitern oder vertiefen. Dazu zählen beispielsweise Kompetenzen pädagogischer Art, kaufmännischer Art oder auch liturgische und spirituelle Kompetenzen. Innerhalb der kfd ist eine einfache niedrigschwellige Methode entwickelt worden, um die Kompetenzen, die Frauen im Ehrenamt erworben haben, festzustellen. Voraussetzung ist, dass die eigene Lebensgeschichte rückblickend als Lerngeschichte begriffen wird. Ehrenamtlich aktive Menschen erfüllen das Schlagwort vom lebenslangen Lernen in besonderer Weise. Allerdings müssen diese Lernprozesse bewusst wahrgenommen und reflektiert werden, um tatsächlich zur Qualifikation zu werden. Es bedarf also einer systematischen Identifizierung und Beurteilung dieser »unsichtbaren« Lernergebnisse. Hierzu stehen zurzeit unterschiedliche Verfahren für sog. Kompetenzbilanzen zur Diskussion, die auf eine formale Anerkennung der Qualifikationen zielen. Die kfd schlägt ihren Mitgliedern demgegenüber in vereinfachter Form folgende Schritte vor, um zu einer Kompetenzbilanz zu kommen:

1. Aufstellung über alle im Lebensverlauf ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeiten mit Zeitraum und genauer Bezeichnung.
2. Zuordnung und Beschreibung der typischen Aufgaben und Tätigkeiten,

die im Rahmen des jeweiligen Ehrenamtes geleistet wurden.

3. Anhand einer Kompetenzliste mit typischen Schlüsselqualifikationen Zuordnung der jeweils nötigen Kompetenzen zu den einzelnen Tätigkeiten.

4. Überlegung, ob die Kompetenz aus dem geleisteten Ehrenamt auch übertragbar in andere Lebenssituationen ist.

Auf diese Weise können Ehrenamtliche selbst mithilfe einer Mindmap ihre Ehrenämter und die dazugehörigen Tätigkeiten sowie Kompetenzen zusammenstellen. Andere Verfahren sind im Rahmen eines überwiegend ehrenamtlich getragenen Verbandes kaum praktikabel.

Wie sieht ein Nachweis aus?

Auch für die konkrete Formulierung eines Kompetenznachweises oder Landesnachweises stellt die kfd deshalb Textbausteine zur Verfügung. Ausgefüllt wird er jeweils von der nächsthöheren verbandlichen Ebene. Ausstellungsberechtigt sind die Diözesangeschäftsstellen bzw. Vorsitzenden. Notwendig sind auf jeden Fall Angaben zur Person und genaue Bezeichnung der ehrenamtlichen Tätig-

keit sowie Zeitraum und Einsatzort. Es folgen eine kurze Beschreibung der Tätigkeit und die Aufzählung spezifischer Aufgaben sowie die Nennung der erworbenen sozialen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Ebenfalls enthalten sollte ein Nachweis die Angaben zu besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Abschließend gehört ein Satz des Dankes und ggf. eine Referenzperson in den Nachweis. Die Diözesanverbände der kfd können so diese Nachweise auf dem jeweiligen Formular ihres Bundeslandes für ihre Mitglieder ausfüllen.

Erfahrungen

Seit der Einführung des Landesnachweises in Nordrhein-Westfalen 2002 wirbt die kfd über Multiplikatorinnen für diesen Nachweis. Damit ist auch die Hoffnung verbunden, gerade jüngere Frauen für anspruchsvolle Ehrenämter gewinnen zu können und die Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement zu stärken. Dennoch zeigt die Erfahrung, dass nur wenige Frauen den Nachweis aktiv nachfragen. Wichtig ist, dass die Diözesanvorstände und hauptamtlichen Verantwortlichen entsprechende Nachweise von sich aus bei Verabschiedungen ausstellen. In der kfd sind Blumen und

Geschenke zum Abschied üblich. Ein Nachweis über Qualifikationen aus dem Ehrenamt in einer besonderen Urkunde mit kfd-Logo und Landeswappen löst bei den ausscheidenden Ehrenamtlichen vielfach große Freude und Stolz aus. Selbst wenn aufgrund des Alters ein solcher Nachweis nicht mehr für einen Wiedereinstieg in den Beruf genutzt werden kann, stellt diese Form eine besondere Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit dar. Dennoch ist es ein mühsamer Weg, innerhalb eines Verbandes die Ausstellung von Nachweisen flächendeckend einzuführen. Ihre volle Wirkung können solche Nachweise erst entfalten, wenn die Ausstellung zum selbstverständlichen Standard der Begleitung Ehrenamtlicher wird. Erst damit wird auch das Bewusstsein für die Relevanz der Qualifikationen aus dem Ehrenamt für die berufliche Weiterentwicklung steigen.

Literaturhinweis: »Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar«. Anleitung zur Dokumentation von Kompetenzen aus dem Ehrenamt mit den Nachweisen der Bundesländer. Kostenlose Broschüre. Bezug: Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, Bundesverband, Prinz-Georg-Straße 44, 40477 Düsseldorf, Tel: 0211/44992-82, Fax: 0211/44992-52, shop@kfd.de, www.kfd.de

Dr. Heide Mertens ist Leiterin der Abteilung Politik/Gesellschaft beim kfd-Bundesverband, Düsseldorf.

Michael Nopper

Besser anfangen ...

Der Starterkoffer des Bildungswerks der Erzdiözese Freiburg

Mit dem neuen Auto kann man ohne einen Zündschlüssel nicht durchstarten. Und wer es sich in der neuen Wohnung gemütlich machen will, braucht zuerst einmal einen Hauschlüssel. Aber was brauchen die, die als Ehrenamtliche neu in das Tätigkeitsfeld Kirchliche Erwachsenenbildung, z.B. in einem örtlichen

Bildungswerk, einsteigen wollen? Klassisch beantworten Erwachsenenbildner diese Frage mit den beiden Worten: eine Schulung. Die Bereitschaft und die Möglichkeiten von Ehrenamtlichen, sich auf diesem Weg auf die neue Tätigkeit vorzubereiten, nehmen in Zeiten wachsender privater und beruflicher Belastungen jedoch

seit Längerem ab. So entstand 2010 im Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg die Idee, allen Ehrenamtlichen zu Beginn ihrer Tätigkeit die erforderlichen Grundinformationen und das notwendige Handwerkszeug für die Erwachsenenbildung in kompakter Form als Starthilfe mit auf den Weg zu geben. Dies soll zudem in einer Form erfol-

gen, die neu beginnenden Ehrenamtlichen den Zugang erleichtert und für sie versteh-bar und hilfreich ist. Aus dem einmal geplanten Paket ist dann letztlich ein Koffer geworden, der bei der Diözesanversammlung 2011 vorgestellt und eingeführt wurde.

Was im Koffer drin ist

Der erste Teil »Start frei« enthält neben einem Begrüßungsschreiben eine Lesehilfe zum Aufbau und zum Umgang mit dem Koffer. Ein wichtiges Element zur Orientierung im neuen Arbeitsbereich ist ein kleines A–Z der Erwachsenenbildung im Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg. Mithilfe von 70 zentralen Begriffen wird versucht, die Erwachsenenbildung und den Starterkoffer besser zugänglich zu machen. Neben einer ersten kurzen Begriffsklärung findet sich hier auch der Verweis, wo im Koffer weiterführende Materialien zu finden sind.

Im zweiten Teil »Die Erwachsenenbildung im Erzbistum Freiburg« finden sich die grundsätzlichen Dinge: die aktuell gültige Ordnung für die kirchliche Erwachsenenbildung im Erzbistum Freiburg, eine Kurzvorstellung des Bildungswerks mit Karte und Strukturdiagramm, zehn Argumente für die kirchliche Erwachsenenbildung, wichtige (Mail-)Adressen im Erzbistum sowie eine Kurzvorstellung der Büchereiarbeit, die dem Bildungswerk angegliedert und ein wichtiger Kooperationspartner vor Ort ist. Ergänzt wird dieser Teil durch aktuelle Merkblätter, Projektskizzen und Arbeitshilfen zur EB.

Der dritte Teil »Die Arbeit im örtlichen Bildungswerk« bietet viel Futter für die Praktiker. »Motivieren – Moderieren – Organisieren« ist eine theoretisch und praktisch solide Handreichung für die Arbeit in einem örtlichen Bildungswerk mit vielen Anregungen für die Arbeit vor Ort und ihre Herausforderungen. Auch Handwerkszeug ist reichlich vorhanden: Wie komme ich an meinen Zugang zum Intranet des Bildungswerks? Ein Kalender, ein Kalkulationsbogen für Veranstaltungen, Muster der abrufbaren Cover

für Programme sowie Vordrucke von Plakaten sind vorhanden.

Ein wichtiges und beliebtes Thema sind die Finanzen und Zuschüsse. Die Unterlagen für die jährliche Landesmittelabrechnung und eine Kurzbeschreibung des Abrechnungsprogramms FMA vervollständigen diesen Teil.

Der vierte Teil »Tipps und Infos« sammelt unterschiedliche Materialien, die man kennen sollte, beispielsweise die aktuellen Weiterbildungsangebote für Bildungswerksleiter/-innen, die interne Publikation »Bildungswerk direkt«, Informationsmaterial zu Versicherungsfragen, einen Bestellschein für die Materialien des Bildungswerks sowie Informationen zum Urheberrecht und zur GEMA.

Die Teile eins bis vier werden zentral für alle Starterkoffer einheitlich erstellt und aktualisiert. Mit diesen Teilen werden alle Koffer befüllt und bei Bedarf an die regionalen Einrichtungen des Bildungswerks ausgeliefert. Dort wird der fünfte Teil im Starterkoffer entwickelt, gepflegt und ergänzt.

Dieser Teil »Regionales« enthält die wichtigen Informationen aus und zu der jeweiligen Region, also z.B. Wissenswertes zum regionalen Bildungszentrum und seinen Mitarbeitenden samt aktuellem Programm, Adressen und Kooperationspartner/-innen in der Region, die Adressen aller örtlichen Bildungswerke im Kreis sowie vorhandene Programme und vieles mehr.

Als Sahnehäubchen ist zudem noch Platz für einen kleinen Willkommensgruß: eine Tafel Schokolade, ein gutes Buch, einen Satz Folienstifte ...

Bildung geht online

Den Starterkoffer gibt es allerdings nicht nur als realen, sondern auch als virtuellen Koffer im Intranet des Bildungswerks. Dort können alle Bestandteile des Koffers in der aktuellen Fassung heruntergeladen werden. Für die Verantwortlichen für den Starterkoffer hat das den großen Vorteil, dass die Pflege und Aktualisierung des Materials nur im Intranet geleistet werden muss, sei es durch Einpflegen

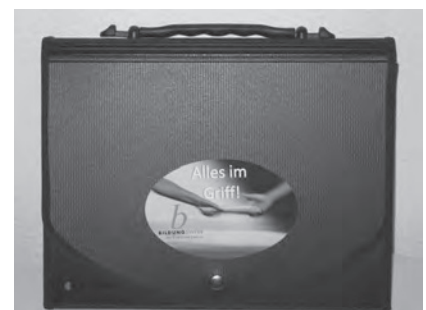
aktueller Fassungen oder durch die Aktualisierung der Verlinkung zum ursprünglichen Fundort.

Arbeiten mit dem Starterkoffer

Zum Antrittsbesuch im örtlichen Bildungswerk oder bei der Begrüßung neuer Ehrenamtlicher bei einer gemeinsamen Sitzung kommen wir nicht mehr mit leeren Händen oder einer Sammlung loser Blätter. Der Koffer macht einen guten und professionellen Eindruck, er vermittelt unsere Wertschätzung für die ehrenamtliche Arbeit. Nicht zuletzt deshalb, weil er signalisiert, dass wir es unseren Ehrenamtlichen durchaus zutrauen, sich durch Selbststudium in ihr Aufgabengebiet einzuarbeiten. Und Nachfragen sind nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht!

So wurde er nach seinem Erscheinen auch aufgenommen. Ursprünglich war nur daran gedacht, ihn neu beginnenden Ehrenamtlichen zu überreichen. Dass fast die Hälfte unserer bereits aktiven und teilweise altgedienten Mitarbeiter/-innen auf örtlicher Ebene auch »ihren Starterkoffer« haben wollte, hat uns überrascht und gefreut. Und auch von dieser Seite war die Resonanz positiv: ein hilfreich gepackter Koffer für die ehrenamtliche Arbeit im örtlichen Bildungswerk.

Michael Nopper leitet das Bildungszentrum Villingen (Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg).



Der Starterkoffer

Eva-Maria Antz

Bürgerschaftliches Engagement stärken

Stiftung Mitarbeit im Dienst einer aktiven Gesellschaft

Eine lebendige Bürgergesellschaft ist wesentlich für eine lebendige Demokratie. Mit dieser Überzeugung arbeitet die Stiftung Mitarbeit seit 50 Jahren als politische, parteiunabhängige, öffentlich geförderte Einrichtung. Programmatisches Motto war und ist die »Demokratieentwicklung von unten«. Ausgangspunkt sind daher nicht die Institutionen, Verwaltung oder Staat, sondern die Menschen, die Bürgerinnen und Bürger. Um ihr Engagement, ihre politische Teilhabe zu stärken, setzt die Stiftung Mitarbeit die Idee der Demokratieentwicklung mit den beiden Kernthemen Bürgerbeteiligung und bürgerschaftliches Engagement um.

Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement geschieht an vielen Orten und in unterschiedlichen Organisationsformen: in Vereinen, Initiativen, Selbsthilfegruppen oder in Verbänden, Organisationen und Einrichtungen. Bürgerschaftlich Engagierte sind motiviert, sie organisieren sich mit Gleichgesinnten und finden eine selbst gewählte oder ihnen anvertraute Aufgabe. Im Ehrenamt, im bürgerschaftlichen Engagement können Engagierte ihre Kompetenzen und Fähigkeiten einsetzen. Bei manchen Herausforderungen ist aber auch Dazulernen erforderlich: Wie organisiere ich die notwendigen finanziellen Mittel, um mein Projekt an den Start zu bringen? Wie plane und organisiere ich das Vorhaben? Wie gehe ich mit den Konflikten um, die in der Zusammenarbeit auftreten? Wie Sorge ich dafür, dass mein Anliegen in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird? Die Stiftung Mitarbeit gibt das nötige Rüstzeug an die Hand, um in der Praxis des Engagements kompetent



Homepage der Stiftung Mitarbeit

und erfolgreich agieren zu können. Die Qualifizierungsseminare und Arbeitshilfen der Stiftung Mitarbeit vermitteln praktisches Wissen und Arbeitstechniken für die Arbeit von Initiativen und Projekten vor Ort. Ein weiterer Baustein ist das Internetportal Wegweiser Bürgergesellschaft, das Informationen, Praxiswissen und Arbeitshilfen auch online anbietet. Engagement entsteht zwar oft »von alleine« oder aus eigener Motivation oder Betroffenheit heraus, ist aber häufig auch auf fördernde Rahmenbedingungen angewiesen. Innerhalb von Organisationen und Einrichtungen ist ein professionelles Freiwilligenmanagement dazu notwendig. Freiwilligenmanager/-innen arbeiten an einer engagementfreundlichen Kultur der Organisationen, kennen und nutzen Instrumente der Freiwilligengewinnung und der Begleitung von Freiwilligen. Nicht zuletzt hängt es auch von der Offenheit, Rollenklar-

heit und Kooperationsfähigkeit der Hauptamtlichen ab, dass Freiwillige ihr Engagement bereichernd einbringen können. Während viele soziale Verbände eigene interne Weiterbildungen zu Freiwilligenmanagement anbieten, bringt die Stiftung Mitarbeit dieses Thema in eher politischen Engagementbereichen wie dem Natur- und Umweltschutz oder der entwicklungspolitischen Arbeit ein.

Engagement-fördernde Infrastruktur

Zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements ist auf lokaler Ebene eine engagementfördernde Infrastruktur wichtig. Diese zeigt sich entweder in einer gezielten, in Politik und Verwaltung gewollten und verankerten kommunalen Engagementförderung oder wird von zivilgesellschaftlichen Einrichtungen wie Freiwilligenagen-

turen oder Seniorenbüros entwickelt. Eine Zusammenarbeit mit solchen engagementfördernden Einrichtungen ist ein wichtiges Kooperationsfeld der Stiftung Mitarbeit. So führt die Stiftung seit 18 Jahren die jährliche Tagung der Freiwilligenagenturen in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) durch.

Partizipation und Demokratie

Nicht zuletzt sind auch politische Rahmenbedingungen und bundesweite Netzwerke Elemente zur Stärkung des Engagements. Die Stiftung Mitarbeit engagiert sich im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), in der Bundesarbeitsgemeinschaft Soziale Stadtentwicklung und Gemeinwesenarbeit wie auch im von ihr initiierten Netzwerk Bürgerbeteiligung.

Denn eins ist klar: Engagementpolitik ist immer auch Demokratiep Politik. In diesem Verständnis setzt sich die Stiftung Mitarbeit nicht nur für die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements ein, sondern hat immer auch die politische Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger im Blick. Ansätze, Methoden und Qualitätskriterien der Bürgerbeteiligung sowie die Öffnung von Politik und Verwaltung für eine stärkere Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern gehören zu den Themen und vielfach angefragten Qualifizierungsangeboten der Stiftungsarbeit.

Die Stiftung Mitarbeit will mit ihrer Arbeit Teilhabe von allen Menschen, die in Deutschland leben, stärken. Sie unterstützt und befördert das Engagement und die politische Teilhabe auch derjenigen Gruppen, die sich aufgrund ihrer Lebenssituation, ihrer Bildung und gesellschaftlichen

Stellung nicht oder nur in geringem Maße artikulieren können. Aktuell sind die Wartelisten für Seminare zum Thema »Alle im Boot?« noch größer als die Anzahl der Teilnehmenden. Ziel der Arbeit der Stiftung ist es also, Engagement und Beteiligung in unserer Gesellschaft umfassend zu ermöglichen und dazu beizutragen, eine alltagstaugliche Beteiligungskultur in allen gesellschaftlichen Bereichen zu etablieren.

Ausführliche Informationen über die Arbeit der Stiftung Mitarbeit und das aktuelle Jahresprogramm im Netz unter:

www.mitarbeit.de/

www.buergergesellschaft.de/

www.netzwerk-buergerbeteiligung.de/

Eva-Maria Antz ist Referentin für bürgerschaftliches Engagement in der Stiftung Mitarbeit, Bonn.

Margit Düing-Bommes

Mit qualifiziertem Ehrenamt auf Erfolgskurs

Fortbildung per KiBüAss

Ohne ehrenamtliches Engagement würden viele wichtige Stützpfiler im sozialen und kulturellen Bereich unserer Gesellschaft wegbrechen, so auch im kirchlichen Bereich. Ein wichtiger Bestandteil sind hier die rund 4.137 öffentlichen Büchereien in kirchlicher Trägerschaft, in denen 2011¹ (Stand 23. August 2012) 39.554 Ehrenamtliche tätig waren. Insgesamt gab es 2011 8.131 öffentliche Büchereien mit 51.122 ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen. Rund 51 Prozent der öffentlichen Büchereien waren somit in kirchlicher Trägerschaft, deren äußerst erfolgreiche Arbeit von ca. 77 Prozent aller ehrenamtlich Täti-

gen im öffentlichen Büchereiwesen geleistet wurde.² Erfolgreiche Büchereiarbeit setzt allerdings nicht nur Freude an der Arbeit, sondern auch ein gewisses notwendiges Basiswissen voraus. Um eine qualifizierte und den bibliothekarischen Standards entsprechende Arbeit zu gewährleisten, werden die Mitarbeiter/-innen der KÖBs daher von den jeweils zuständigen diözesanen Fachstellen für Büchereiarbeit und von den beiden Verbänden, Borromäusverein e.V. in Bonn und Sankt Michaelsbund Landesverband Bayern e.V. in München, durch gezielte Fortbildungsangebote unterstützt.

Ein grundlegendes Angebot, das einen umfassenden Einblick in die Büchereiarbeit gibt und die kompetente Leitung einer Bücherei ermöglicht, ist die Fortbildung zur/zum »Kirchlichen Büchereiassistentin/Büchereiassistenten«. Seit 1965 haben jährlich ca. 30 Büchereimitarbeiter/-innen dieses Angebot des Borromäusvereins erfolgreich abgeschlossen. Gemeinsam mit dem Sankt Michaelsbund wurde das ursprüngliche Konzept 2007/2008 überarbeitet und den zeitgemäßen Gegebenheiten angepasst. Das Ergebnis ist ein moderner und praxisorientierter Kurs mit Elementen des »Blended Learnings« (gemischtes Lernen).

Blended Learning – ein modernes Kurskonzept

In drei viertägigen Präsenzphasen innerhalb eines Dreivierteljahres erhalten die Teilnehmer/-innen grundlegendes Wissen zu Besonderheiten kirchlicher Büchereiarbeit und zu büchereirelevanten Themen rund um Literatur, Nichtbuchmedien, Bestandsaufbau und -präsentation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsarbeit sowie Arbeit und Kommunikation im Team. Methodische Vielfalt in diesen Präsenzphasen ermöglicht den Teilnehmer/-innen eigenständiges Lernen und den wichtigen Austausch über Vorkenntnisse bzw. Ideen.

Der Kurs beginnt bereits einen Monat vor der ersten Präsenzphase mit der Freischaltung der Lernplattform des Borromäusvereins. In dieser ersten Onlinephase legen die Teilnehmer/-innen und Referent/-innen auf der Plattform ihr Profil an und lernen sich so bereits virtuell kennen. In einer »Caféteria« sowie Foren zu den einzelnen Unterrichtseinheiten erfolgt der erste Austausch. Darüber hinaus stehen der Kursablauf und eventuelle vorbereitende Aufgaben online.

Die gesamten Unterrichtsmaterialien der Präsenzphasen werden auf die Plattform geladen und um entsprechendes Zusatzmaterial ergänzt. Fragen und Anregungen der Teilnehmenden beantworten die Referent/-innen und die Ansprechpartner/-innen beim Borromäusverein und Sankt Michaelsbund zeitnah.

In den insgesamt vier Online-Phasen erfolgt auch die Durchführung der drei Online-Tests und die Abgabe der vier Hausarbeiten zu ausgewählten Unterrichtseinheiten.

Lernen – Herausforderung und Freude

Der Anspruch an die Teilnehmenden ist während des gesamten Kurses durchaus hoch:

- Drei viertägige Präsenzphasen innerhalb eines Dreivierteljahres

erfordern nicht nur ein gutes Familienmanagement, sondern bei Berufstätigen auch die Bereitschaft, Jahresurlaub zu nehmen.

- Das Blended-Learning-Konzept mit der Lernplattform und den Online-Phasen erfordert die Bereitschaft aller Teilnehmenden – unabhängig von der eigenen Computererfahrung – zur Arbeit mit dem PC.
- Zur Erlangung des Zertifikates »Kirchliche Büchereiassistentin/Kirchlicher Büchereiassistent« ist mindestens das Erreichen der Hälfte der Gesamtpunktzahl der Bewertung von Online-Tests und Hausarbeiten erforderlich.

Dies stellt zunächst eine mentale Hürde für diejenigen dar, deren Schullaufbahn seit Jahrzehnten abgeschlossen ist oder für die schriftliches Arbeiten nicht an der Tagesordnung ist.

Zeit- und Leistungsdruck begleiten nicht wenige der Teilnehmenden während der Fortbildung, doch nachdem alle Hürden genommen sind, bleibt neben dem Zertifikat die Erfahrung, (Höchst-)Leistungen erbracht zu haben, die nicht nur ein Gewinn für die tägliche Büchereiarbeit, sondern auch für die eigene Persönlichkeit sind.

Aus der Vielzahl der Empfehlungen zweier Absolventinnen an ihre Nachfolger/-innen seien an dieser Stelle nur zwei Zitate genannt: »Wer wagt – gewinnt« und »Freut euch auf den Kurs – es macht echt Spaß.«

KiBüAss – und dann?

Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden und die schnell ausgebuchten Kurse sprechen für das KiBüAss-Konzept. Der Kurs ermöglicht es Absolvent/-innen, neben- oder sogar hauptamtlich in Büchereien tätig zu werden. Ein Transfer der erworbenen Qualifikationen auf andere Berufsfelder ist ebenso möglich. Zur weiteren Spezialisierung bietet der Borromäusverein zu diesem grundlegenden Kurs noch zwei Aufbaumodule:

- Bibliothekarische Fachkunde
In diesem viertägigen Kurs erarbeiten die Büchereimitarbeiter/-innen

wichtige Aspekte aus den Bereichen Statistik/Jahresbericht, Rechtliche Grundlagen der Büchereiarbeit, Finanzierung der Bücherei sowie Formal- und Sacherschließung.

- Kommunikation
Erfolgreiche Arbeit im Team kann nur dort geleistet werden, wo Aufgaben verständlich abgesprochen und Bedürfnisse/Wünsche geäußert und wahrgenommen werden. Dieser viertägige Kurs sensibilisiert die Teilnehmenden für ihre Gesprächspartner und vermittelt adäquate Gesprächstechniken.

Beide Aufbaumodule werden ebenfalls im Blended Learning durchgeführt und finden einmal pro Jahr statt.

Qualifiziertes Ehrenamt

Regelmäßige Evaluation der Kurse, Umsetzung der Anforderungen der Teilnehmenden und Anpassung an allgemeine aktuelle Entwicklungen garantieren eine qualifizierte Fortbildung auf hohem Niveau. Diese Qualifizierung, nicht zuletzt aber auch die Freude der ehrenamtlichen Mitarbeitenden an ihrer Tätigkeit spiegelt sich nachweisbar im Erfolg der Büchereien wider.

1 DBS –Deutsche Bibliotheksstatistik. Öffentliche Bibliotheken – Gesamtstatistik. Personal Berichtsjahr 2011. Stand 23.08.2012

2 Auszug aus BiblioTheke 03/2012: http://www.borromaeusverein.de/images/uploads/publikationen/bibliothek/bibliothek_3_12_statistik.pdf

Margit Düing-Bommes ist zuständig für den Bildungsbereich beim Borromäusverein e.V. Bildung.