

## **Kommunale Struktur für Engagement im demographischen Wandel am Beispiel freiwilligen Engagements im höheren Alterssegment**

Die Lebensalter 55 - 75 Jahre werden im demographischen Wandel zunehmend das Hauptpotenzial für freiwillige Tätigkeit in unserer Gesellschaft bilden - aus hinreichend erhobenen und erörterten, nachvollziehbaren Gründen. Es geht - außerhalb der drei Freiwilligendienste BFD, FSJ und FÖJ - um ein Engagementpotenzial von Millionen Menschen in Deutschland. Ständige Fluktuation (nicht nur aus Altersgründen) ist auszugleichen. Nach jüngeren Erhebungen stehen die Chancen nicht schlecht, das Volumen qualifizierter Zeitspenden nicht nur zu stabilisieren, sondern auf absehbare Zeit um bis zu 50 Prozent zu steigern. Diese Lebensalter stehen für eine lebenswerte Gesellschaft im demographischen Wandel zugunsten anderer, aber auch im eigenen Interesse.

Für die wachsende Art und Zahl Freiwillige einsetzender Stellen, oft gemeinnützige Unternehmen, werden diese Kräfte im demographischen Wandel trotz wachsenden Bedarfs auf vielen Einsatzgebieten zu einer knapperen Ressource. Zudem ist der Nachwuchs auch wegen des Trends von altruistischer Einsatzbereitschaft zur Verfolgung persönlicher Motive gefährdet. Das gilt entsprechend auch für spontanere oder nicht in den Bahnen klassischer Wohlfahrt wachsende Engagementformen, für die Strukturen weniger prägend sein werden, jedoch den ermutigenden, motivierenden Rahmen bieten können. Anzusetzen ist im kommunalen Kraftfeld bei einer Verbesserung der Infrastruktur des Freiwilligenmanagements von der Quellenpflege über die Gewinnung und Begleitung bis zum nachhaltigen Einsatz. Die Entscheidungsstrukturen in diesem trisektoralen Feld sind neu zu fokussieren.

Dazu werden verschiedene, bisher oft noch isoliert agierende Sphären, insbesondere der Arbeitswelt (vor allem mit den Unternehmen, Verwaltungen und sonstigen Organisationen), der kommunalen Sozialraumpolitik, der Bildung und der Einsatzfelder zielorientiert besser als bisher zu integrieren sein, auch durch ausgereiftes Überleitungsmanagement. Für ihre Zusammenarbeit sind belastbare Standards, Prozeduren und Routinen zu etablieren.

Die Perspektive der Einzelnen bildet sich bereits während der herkömmlichen Berufsphase und eher in jüngeren Jahren heraus. Deshalb ist bei den vor der Berentung prägenden Settings – insbesondere auch in den Betrieben – anzusetzen. Die Verfahrensgestaltung zur Umsetzung der greifbaren Optionen im - vor allem kommunalen – Sozialraum darf nicht der Beliebigkeit überlassen bleiben, muss vielmehr für alle Interessierten und Beteiligten berechenbar gemacht werden. Auch Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen der Akteure müssen erkennbar werden. Denn es gilt hier, ein überragendes Gemeinschaftsgut zu sichern. Nur wenige schlechte Erfahrungen reichen im Einzelfall aus, eigentlich motivierte Mitbürger für immer abzuschrecken.

Auf die aus alledem erwachsenden Anforderungen sind wir trotz entsprechender Signale zur Angebots- (z.B. Freiwilligensurvey) und Bedarfsentwicklung in Deutschland, bei aller vielfältigen, kreativen und verdienstvollen Aktivität der verschiedensten Akteure, keineswegs bereits so vorbereitet, dass eine geeignete Struktur stabile Ergebnisse verspricht und trüge. Die strukturellen Gründe sind näher zu betrachten. Und sie können überwunden werden, u.a. durch zielgerichtete Konsequenz:

- bei der Berücksichtigung der vielen Parallelen zwischen erwerblicher und freiwilliger Tätigkeit, wenn es um motivierten Einsatz vom Engagementwillen erfüllter Menschen geht
- beim Diskurs über die für die Altersgesellschaft typischen Tabuisierungs- und Verdrängungsphänomene
  - mit rechtzeitigen Anstößen für eine aktive letzte Berufsphase und zugleich für aktives Altern bereits in den Betrieben, aber auch
  - mit qualifizierter Ansprache auch in anderen Lebenszusammenhängen
  - mit hinreichend stabilisierten und eindeutigen, zugleich auch nachhaltig finanzierten Vermittlungs-, Beratungs- und Begleitungsinstanzen zur Integration von Angebot und Nachfrage, die interessenneutrale Zuleitungswege zur erforderlichen Vernetzung der Handlungssphären von Unternehmen, Kommunen und einsetzenden Einrichtungen im kommunalen Bereich ermöglichen
  - durch methodische Verbesserung bei der altersstufenadäquaten Kompetenzbilanzierung vor Aufnahme der freiwilligen Tätigkeit

- durch qualifizierte Tätigkeits-/Stellenbeschreibungen bei den einsetzenden Stellen, um die individuellen Fähigkeiten potenzieller Freiwilliger besser als bisher mit den Anforderungen der Einsatzbereiche zusammenführen zu können
- durch professionelles operatives Personalmanagement auch für Freiwillige, auch für das Zusammenspiel mit den Hauptamtlichen in den einsetzenden Einrichtungen
- durch Berücksichtigung altersbezogener Pädagogik für Weiterbildungen älterer Freiwilliger.

Alle diese Räder können und müssen entwickelt werden und ineinandergreifen, die Organisation und Verfahrensroutinen entsprechend bereitgestellt und eingeübt werden. Denn Altersbilder entstehen nicht im Kopf oder am grünen Tisch, sondern in der Praxis. Bisherige Initiativen und Ansätze leisten gute Vorarbeit, reichen aber zur erforderlichen Weiterentwicklung der Infrastruktur nicht aus. Dies alles ist theoretisch und praktisch eigentlich klar. Manch einer verschließt davor jedoch noch die Augen. Deshalb haben die erforderlichen Weiterentwicklungen den Weg in die Praxis noch nicht hinreichend gefunden. Auf kommunaler Ebene bedarf es dazu untereinander abgestimmter und korrespondierender Projekte bei allen beschriebenen operativen Ansatzpunkten, um über alle drei zu beteiligenden Sektoren zur gewünschten Struktur zu kommen. Die politischen Instanzen der Kommunen haben dabei eine natürliche Initiativfunktion.

**Dr. Hans H. Th. Sandler**, Beratungsagentur EUSENDOR

***Kontakt:*** *h.sandler@eusendor.com*