

Generation Erfahrung – Chance 50Plus

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 und ihre Arbeitgeber für Engagement begeistern

Die Bedarfe der jüngeren "Alten", nämlich derer im Alter zwischen 50 und 65 Jahren werden bisher in der Engagementförderung zu wenig berücksichtigt. Wo ist die Unterstützung der berufstätigen freiwillig Engagierten?

In kleineren Unternehmen, Stadtverwaltungen und sozialen Organisationen sind angesichts von Fachkräftemangel und Abwanderung Jüngerer Bedarfe im Umgang mit dem demografischen Wandel zu erkennen. Die rund 300 Seniorenbüros in ganz Deutschland haben sich auf dem Gebiet des Freiwilligenengagements Älterer einen Namen gemacht. Zweieinhalb Millionen Menschen jährlich nutzen die Angebote der Seniorenbüros in Deutschland. Das Projekt „Generation Erfahrung – Chance 50Plus“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V. (BaS) richtet sich an ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Ziel der Weiterbildung, Vernetzung und dem Voranbringen von freiwilligem Engagement.

Vernetzung der Welten

Die Preisträger des Deutschen Engagementpreises 2012 zeigen, dass immer mehr Zusammenschlüsse aus Unternehmen, Vereinen und Kommunen erfolgreich für Engagement arbeiten. Allein drei der sieben Preisträgerprojekte waren solche Zusammenschlüsse, und eins davon kümmerte sich um die Förderung freiwilligen Engagements von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Seniorenbüros sind in ihren Regionen mit den Anbietern sozialer Dienstleistungen, Vereinen und Verbänden und der öffentlichen Verwaltung bereits gut vernetzt. Oftmals sind sie sogar Teil der öffentlichen Verwaltung. Also, warum nicht die Vernetzung von Verbänden und Verwaltungen mit örtlich ansässigen Unternehmen und der Sozialwirtschaft suchen und gemeinsam die gegenwärtigen Herausforderungen angehen?

Was will das Projekt?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch das Projekt „Generation Erfahrung – Chance 50Plus“ von Seniorenbüros dabei unterstützt, ihre letzten fünf bis zehn Berufsjahre gesund und aktiv zu gestalten und so den Übergang in die nachberufliche Zeit gut zu meistern. Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben erhalten oder werden sogar gesteigert. Dies kommt auch den Unternehmen zugute, die dem demografischen Wandel mit steigendem Fachkräftemangel begegnen müssen und darauf angewiesen sind, die Kompetenzen ihrer erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange für das Unternehmen zu nutzen. Speziell geschulte Seniorenbüros - derzeit elf an der Zahl - bieten mit diesem Projekt Vorträge, Workshops und Infoveranstaltungen für kleine und mittlere Unternehmen, öffentliche Verwaltung und Sozialwirtschaft an. Hierfür werden in Zukunft weitere Seniorenbüros aus ganz Deutschland als Multiplikatoren ausgebildet. Das Angebot der dann zertifizierten Seniorenbüros beinhaltet folgende Themen:

- Übergänge: Die letzten fünf bis zehn Jahre im Beruf und die nachberufliche Lebensphase gestalten.
- Fit und 50: Gesunde Ernährung und Bewegung am Arbeitsplatz.
- Generation Sandwich: Eine Generation in Doppel- und Dreifachbelastung.

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Das Projekt dient auch der Professionalisierung der Seniorenbüros. Diejenigen, die nicht fest in Verwaltung eingebettet sind, haben die Möglichkeit, hier durch die Organisation und Moderation der Veranstaltungen in Betrieben Geld einzunehmen und dadurch unabhängiger von Zuwendungsmitteln zu werden. Die Seniorenbüros sprechen KMU, Verwaltung und Sozialwirtschaft in ihrer Region an und machen auch unter Hinzuziehung von örtlichen Fachreferentinnen und Fachreferenten Veranstaltungs-, Vortrags- und Workshop-Angebote, die für die Unternehmen bezahlbar bleiben. Die Seniorenbüros in ihrer Rolle als Vermittler zwischen Seniorinnen/Senioren und Gesellschaft erwerben durch die stärkere Vernetzung mit der Wirtschaft sowie durch die finanziellen Einnahmen aus dem Projekt ein weiteres Standbein, um regionale Angebote für ältere Menschen in der Zivilgesellschaft und Engagementpolitik zu machen.

Warum ältere Arbeitnehmer?

Die Interessen älter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie das Bedürfnis nach Wertschätzung der Arbeitsleistung, nach Weitergabe des eigenen Know-hows an Jüngere, nach lebensphasengerechten und gesunden Arbeitsplätzen werden bisher zu wenig berücksichtigt. Ganz selbstverständlich sollten Beschäftigte ab 50 Jahren Fort- und Weiterbildungsangebote bekommen und wahrnehmen können. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und zu gesunder Ernährung und Bewegung am Arbeitsplatz sollten vom Arbeitgeber gemacht werden. Zentral ist aber auch die Auseinandersetzung mit dem Übergang in die nachberufliche Phase – für viele eine Krisenzeit, eine Phase der Neu-Orientierung mit vielen Fragezeichen. Dem wollen die Seniorenbüros mit ihrem Angebot des Workshops „Übergänge“ vorbeugen.

Warum Unternehmen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Privatleben freiwillig engagiert sind, sind ein großer Gewinn für Unternehmen, weil sie eine gute Problemlösekompetenz haben und ausgeglichener, motivierter und gesünder sind. Warum also nicht mehr Mitarbeitende in freiwilligem Engagement unterstützen? Auch im Unternehmen gibt es genug zu tun, wo die Beschäftigten ihre informell erworbenen, „außerberuflichen“ Fähigkeiten einbringen können. Das Motto „Tue Gutes und rede darüber“ lässt sich auch für die Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege nutzen. Und für die öffentliche Verwaltung und soziale Organisationen (wie die örtlichen Wohlfahrtsverbände) gilt dies ebenso!

Bisher wird bei vielen Unternehmen, Verwaltungen oder in sozialen Organisationen das Weiterbildungsangebot für ältere Beschäftigte heruntergefahren. Sie werden weniger gefordert und gefördert, obwohl besonders die älteren Beschäftigten formell und informell erworbenes Know-how haben, das für die Unternehmen von großem Wert ist und z.B. durch altersgemischte Teams und Weiterbildungen von älteren mit jüngeren Beschäftigten nutzbar gemacht werden kann, bevor die älteren Beschäftigten mit ihrem Wissen den Betrieb verlassen. Zudem ist der Übergang in die nachberufliche Phase ein tiefer und oftmals kritischer Einschnitt, den es gilt mit Unterstützung des Unternehmens rechtzeitig vorzubereiten, damit die Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit in den letzten Berufsjahren erhalten bleibt.

Fragen, die das Projekt beantworten helfen will, sind:

- Wie können ältere Beschäftigte bis zum Renteneintritt und darüber hinaus gesund und fit bleiben?
- Wie kann das Wissen der älteren Mitarbeiter im Unternehmen gehalten und weitergegeben werden?
- Wie können Bürgerinnen und Bürger schon während ihrer letzten Berufsjahre auf die Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements aufmerksam gemacht werden und für ein Engagement gewonnen werden?
- Wie können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit Unterstützung zivilgesellschaftlicher Organisationen auf den demografischen Wandel reagieren?
- Wie können KMU, die oftmals nicht viel Zeit, nicht viel Geld und nicht viel personelle Kapazitäten haben, auf den Wandel vorbereitet werden?
- Welche Strategien können KMU anwenden, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein möglichst gutes Netz zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu geben?
- Wie können KMU auch durch kleine CSR-Maßnahmen etwas für die Region tun und von einer gesellschaftlichen Einbettung profitieren?

Ziele des Projekts

Hauptziel von „Generation Erfahrung – Chance 50Plus“ ist die Übergangsbegleitung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 50 Jahren mit dem Ziel der Förderung des Freiwilligenengagements in Unternehmen und Gesellschaft. Umgesetzt wird das Ziel durch:

- die Unterstützung und Begleitung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den letzten fünf bis zehn Berufsjahren durch zivilgesellschaftliche Organisationen.
- die Förderung der Kompetenzen und der Arbeitsmotivation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer z.B. durch Information über vielseitige Engagementmöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Unternehmens, möglichst in Kooperation mit dem Arbeitgeber.

- die Unterstützung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Orientierung und Gestaltung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase.
- die Gewinnung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ein bürgerschaftliches Engagement .
- die Unterstützung und Begleitung von KMU, Verwaltung und Sozialwirtschaft im Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt.
- die Profilerweiterung der Seniorenbüros in ihrer regional verankerten Arbeit für ältere Menschen durch das Angebot von Dienstleistungen und Beratung.
- die Vernetzung der Unternehmen mit gesellschaftlichen Gruppen und Projekten in ihrer Region und umgekehrt: nicht nur Sponsoring sondern Win-Win.

Projekterfolge

Europa

Auszeichnung im Rahmen der Preise des „Europäischen Jahres für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“: die Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V. BaS hat mit dem Projekt den dritten Preis in der Kategorie „Arbeitsplätze für jedes Alter“ gewonnen.

Deutschland

Öffentlichkeit wurde zudem bundesweit hergestellt. Das Projekt war auf dem 10. Deutschen Seniorentag im Mai 2012 in Hamburg präsent und bei bundesweiten Veranstaltungen z.B. bei der Fachtagung der Bertelsmann Stiftung „Den Demografischen Wandel gestalten - Nachhaltiges Personalmanagement und Engagementförderung“ sowie beim BAGSO-Wirtschaftsdialog in Bonn im September 2012.

Regional (Auswahl der Aktivitäten der bisher zertifizierten Seniorenbüros):

Regiestelle Ältere Menschen der Stadtverwaltung Siegen

- Auf dem Gesundheitstag am 15. November 2012 für die Mitarbeiter der Stadtverwaltung. Vortrag zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ .

- Es wird beschlossen, das Thema im Personalrat vorzustellen, um im Kreis Siegen eine Dienstvereinbarung zum Thema zu erwirken.
- Zudem wurde ein Gesprächskreis zum Thema gegründet, der offen für alle pflegenden Angehörigen in der Stadtverwaltung ist.

Seniorenservicebüro des Landkreises Emsland:

- Vorstellung des Projektes beim Kongress „Gesundheit Unternehmen“, an dem 150 Teilnehmer aus KMU und Verwaltung teilnahmen. Umsetzungsinteresse von Seiten der VHS an dem Thema „Übergänge“ und von Verwaltung und Unternehmen am Thema „Gesunde Ernährung und Bewegung“.

Einzelne Module von „Generation Erfahrung – Chance 50Plus“ werden in bestehende Weiterbildungsprogramme einiger Stadtverwaltungen aufgenommen. Hier waren Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und/oder Gesundheitsbeauftragte froh, auf die Angebote der Seniorenbüros z.B. zur "Vereinbarkeit von Beruf und Pflege" und/oder zu "Gesunde Ernährung und Bewegung" zurückgreifen zu können.

Regional wird das Projekt zurzeit von Seniorenbüros in folgenden Städten und Regionen umgesetzt: Altena, Bocholt, Bremen, Celle, Emsland, Ettlingen, Hamburg, Hameln/Bad Pyrmont, Ingolstadt, Regensburg, Siegen.

Perspektiven

Ab 2013 sollen bis zu 20 weitere Seniorenbüros jährlich im Projekt "Generation Erfahrung - Chance 50Plus" geschult werden. Ziel ist es, dass weitere Seniorenbüros die Idee aufgreifen und das Projekt vor Ort umsetzen.

Gabriella Hinn und Nicola Röhrich, Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS e.V.) in Bonn.

Kontakt: info@generation-erfahrung.org und www.generation-erfahrung.org