

Unternehmen fördern Ehrenamt

Anregungen des Vereins „**Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V.**“

Vorbemerkung

Der demografische Wandel lässt den Blick auf die Situation älterer Arbeitnehmer*innen und die Schnittstelle zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand bedeutsamer werden. Diese Schnittstelle bezeichnet für die Mitarbeiter*innen eine deutliche Veränderung ihres gesamten Lebensgefühls sowie der Rahmenbedingungen ihres Alltags. Auch aus der Unternehmensperspektive stellen sich im Zusammenhang mit diesem Umbruch eine Reihe von Fragen, wenn es darum geht, Fachkräfte zu binden, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten und den Wissenstransfer an eine neue Generation von Mitarbeiter*innen zu gewährleisten.

Unter dem Aspekt der Förderung des ehrenamtlichen Engagements bezeichnet diese Lebensphase ebenfalls eine wichtige Schnittstelle. Für freiwillige Aktivitäten im gemeinnützigen Bereich gibt es für die und den Einzelne*n nach dem Eintritt in den Ruhestand zeitlich deutlich größere Spielräume. Das wird durch Studien belegt, nach denen die Belastungen des beruflichen Alltags zu den bedeutendsten Hinderungs- und Abbruchgründen bei einem ehrenamtlichen Engagement zählen.¹

Studien zeigen auch, dass mit dem ehrenamtlichen Engagement auch vielfältige positive Begleiterscheinungen für die Engagierten einhergehen. Die breite Mehrheit der Aktiven gibt an, dass sie mit ihrem Engagement auch viele Fähigkeiten (fach-

liche, soziale, persönliche) erwerben.² Die für das Engagement maßgeblichen Motive beziehen sich u.a. auch auf den Erwerb von Qualifikationen, insbesondere jedoch darauf, die Gesellschaft mitgestalten zu können sowie mit anderen Menschen und anderen Generationen zusammenzukommen.³ Das Engagement bringt also viele soziale Kontakte mit, trägt zu einer aktiven gesellschaftlichen Beteiligung bei und vermag das eigene Selbstbewusstsein sowie die Wahrnehmung zu stärken, wichtige Beiträge für die Gesellschaft im nahen Umfeld und in Kooperation mit den Freiwilligenagenturen der Kommunen zu leisten. Ein längeres und länger gesundes Leben führt zu einem stärkeren Bedürfnis nach Gestaltung und Entfaltung. Auch im Alter.⁴

Gleichzeitig wird in der Praxis jedoch auch deutlich, dass es nach dem bereits vollzogenen Eintritt in den Ruhestand oftmals schwieriger erscheint, sich bezüglich eines möglichen ehrenamtlichen Engagements zu orientieren und entsprechende Kontakte zu Vereinen, Verbänden, Initiativen oder ähnlichem aufzubauen. Daher will der Verein „Rückenwind“ anregen, bereits während der Erwerbsphase ehrenamtliches Engagement auch seitens der Unternehmen zu unterstützen.

² vgl. ebd. S. 360 ff

³ vgl. ebd. S. 418 ff

⁴ Initiative „Unternehmen – engagiert in Köln im Kölner Netzwerk Bürgerengagement: Nicht irgendwann – schon morgen, Im Fokus: Das Engagement Älterer, Demografischer Wandel, Bürgerschaftliches Engagement & Personalentwicklung in Unternehmen, Köln, 2015

¹ vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014, S. 154 ff

Vorteile für Unternehmen, wenn Mitarbeiter*innen ehrenamtlich tätig sind

Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Gesellschaftliches Engagement ist immer auch Bildung und Aktivierung. Durch ehrenamtliche Aktivitäten erhalten Mitarbeiter*innen Weiterbildung besonders in den letzten Berufsjahren, entdecken Neues und bringen sich aktiv in Zusammenhänge ein. So werden vielfältige Möglichkeiten (informellen) Lernens eröffnet⁵. Die damit verbundenen Aktivierungen wirken sich auch positiv auf die eigene körperliche und mentale Gesundheit, einen niedrigeren Krankenstand im Betrieb und die Aufgaben innerhalb der Erwerbsarbeit aus.

Zusätzliche Qualifizierung

Im ehrenamtlichen Engagement stellen sich die Engagierten anderen und neuen Herausforderungen. Sie arbeiten in Teams, üben Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten aus und sind nicht selten in komplexe Organisationsaufgaben eingebunden. Durch die Wahrnehmung dieser Aufgaben, Angebote der Begleitung sowie systematische Fortbildungen eignen sie sich Kenntnisse und Fähigkeiten an, die auch eine Qualifizierung für ihre beruflichen Aufgaben darstellen.

Förderung der Motivation

Ehrenamtliches Engagement ermöglicht das Einbringen mitgebrachter und neu erworbener Kompetenzen. Es wird die Erfahrung gemacht, dass durch den eigenen Einsatz (kleine) merkliche Veränderungen in der Gesellschaft bzw. im eigenen Lebensumfeld bewirkt werden kön-

nen. Die Motivation, sich mit den eigenen Fähigkeiten einzubringen und das eigene Wissen noch zu erweitern, wird gestärkt und hat auch Auswirkungen auf das Agieren im beruflichen Alltag.⁶

Höhere Selbstwertschätzung

Wenn Mitarbeiter*innen in der letzten Phase der beruflichen Tätigkeit das Gefühl haben, besonders im Zusammenhang mit neueren fachlichen Entwicklungen den jüngeren Kolleg*innen nicht mehr gewachsen zu sein, leiden ihre Selbstwertschätzung und ihr Zutrauen in ihre eigenen Möglichkeiten. Positive Erfahrungen und Erfolge innerhalb des ehrenamtlichen Engagements bestärken das Gefühl, einen Beitrag zur gemeinsamen Aufgabe leisten zu können und steigern das sonst oft abnehmende Selbstwertgefühl.

Bindung an das Unternehmen

Die Ermöglichung bzw. Unterstützung eines freiwilligen und erfüllenden Engagements durch den Arbeitgeber wird von Mitarbeiter*innen wertgeschätzt. So wird auch der Gefahr einer „inneren Kündigung“ vorgebeugt. Außerdem werden die Verbundenheit zum Unternehmen und die Verankerung im sozialen Gefüge gestärkt und die Bereitschaft, auch nach dem Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung zu stehen, unterstützt.

Attraktivität als Arbeitgeber

Die Balance zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit und in diesem Zusammenhang

⁵ ebd. S. 19 ff

⁶ ebd.

zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt gewinnt für Mitarbeiter*innen eine immer höhere Bedeutung. Rahmenbedingungen, die hier etwas ermöglichen, tragen zu einem positiven Unternehmensbild bei und erhöhen die Attraktivität besonders in Zeiten des Fachkräftemangels.

Neue Kontakte knüpfen

Mitarbeiter*innen des Unternehmens bringen ihre berufliche Identität auch in ihr ehrenamtliches Engagementfeld ein. Auf diese Weise transportieren sie die Kernkompetenzen des Betriebes in neue Gruppierungen und Organisationen über die Grenzen bisheriger geschäftlicher Kontakte des Unternehmens hinaus und unterstützen das mit ihrer persönlichen Empfehlung.

Positives Image in der Öffentlichkeit

Ein Unternehmen, das die Möglichkeiten seiner Mitarbeiter*innen fördert, innerhalb der Freizeit nach eigenen Fähigkeiten und Wünschen gemeinnützige gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen, gewinnt nicht nur bei den Mitarbeiter*innen selbst, sondern auch bei den Verbänden, Einrichtungen und Gruppen im Umfeld an positivem Image. Es wird als Förderer des Gemeinwohls und der Gesellschaft angesehen. Die Begleitung der Mitarbeitenden wird zu einem Bestandteil der Unternehmenskultur. Die gelebten Werte werden von innen und außen wahrgenommen.

Anregungen für Unternehmen zur Förderung des Ehrenamtes ihrer Mitarbeiter*innen

Nachfrage zum Ehrenamt

Fragen Sie bei Neueinstellungen danach, ob sich die Bewerber*innen ehrenamtlich engagieren und machen Sie deutlich, dass sie dieses Engagement als wichtigen Einsatz für die Gesellschaft wertschätzen sowie bei der Personalauswahl berücksichtigen.

Freistellung für das Engagement

Ehrenamtliches Engagement erfordert immer häufiger auch Aktivitäten an Zeiten, die üblicherweise durch die Erwerbsarbeit belegt sind (z.B. Absprachen mit Kommunen oder Sponsoren). Richten Sie nach Möglichkeit Arbeitszeitkonten ein, mit deren Hilfe derartige Termine flexibel wahrgenommen werden können.

Freistellung für Qualifikationen

Für das freiwillige Engagement gibt es eine Fülle von Qualifizierungsmaßnahmen, die oft auch überregional als Mehrtagesveranstaltungen ausgelegt sind (z.B. Bildungsurlaub). Ermöglichen Sie Mitarbeiter*innen durch Freistellungen die Teilnahme daran. Jede Maßnahme wird sie oder ihn auch für ihr Unternehmen qualifizieren.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Gerade in der Zeit vor dem Eintritt in den Ruhestand ist es von großer Bedeutung, die Planung für die Zeit danach anzugehen. Bieten Sie die Möglichkeit an, die

Arbeitszeit flexibler zu gestalten, um ehrenamtliches Engagement zu erleichtern.⁷

Infoveranstaltung zur Orientierung

Motivieren Sie ihre (älteren) Mitarbeiter*innen, sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich zu engagieren. Laden Sie – vielleicht in Kombination mit einer Rentenberatung – zu einer Informationsveranstaltung über Formen des ehrenamtlichen Engagements ein. Eine Freiwilligenagentur in Ihrer Nähe wird Sie dabei gern unterstützen.

Unterstützung von Projekten

Machen Sie deutlich, dass Sie gern von gemeinnützigen Organisationen Ihres Umfeldes angesprochen werden können, wenn es um die Unterstützung eines konkreten Projektes einer gemeinnützigen Organisation durch Beratung, (Sach-) Spenden oder Mitwirkung geht. So können neues Ehrenamt angeregt und bestehendes unterstützt werden.

Zeit und Ressourcen

Oft ist es für Ehrenamtliche eine große Hilfe, wenn Sie Geräte oder Materialien nutzen dürfen, die es in ihrem Unternehmen gibt (Kopierer, Laminiergerät, Werkzeuge ...) Ermutigen Sie ihre Mitarbeiter*innen, bei Bedarf wegen einer Nutzung anzufragen und dazu Vereinbarungen zu treffen.

Nicht selten ist es sinnvoll, Telefonate für das Ehrenamt tagsüber zu führen, wenn eigentlich Arbeitszeit ist. Gestehen Sie ihren Mitarbeiter*innen derartige Möglichkeiten nach Absprache oder im Rahmen einer Dienstvereinbarung „offiziell“ zu.

⁷ Die WGZ-Bank eröffnet Mitarbeiter*innen ab 60 Jahre die Möglichkeit, zwei Tage Arbeitszeit im Monat zu reduzieren und gewährt monatlich zusätzlich zwei bezahlte freie Arbeitstage.

Unternehmenstag

In vielen Orten gibt es Freiwilligentage, an denen sich Einzelne und auch Gruppen im Rahmen gemeinnütziger Projekte engagieren. Überlegen Sie, ob Sie für einen solchen Tag ein freiwilliges Engagement Ihrer Mitarbeiter*innen als „Unternehmensgruppe“ anregen und dafür vielleicht auch eine Freistellung einrichten.

Sozialpraktikum für Auszubildende

Ermöglichen Sie Ihren Auszubildenden ein „Sozialpraktikum“, um diese schon frühzeitig für ein gemeinnütziges Engagement zu sensibilisieren. Die Auszubildenden könnten für eine Woche freigestellt werden, um in gemeinnützigen Einrichtungen hautnah zu erleben, was soziale Arbeit ganz konkret bedeutet. Im Bereich der Umsetzung können Freiwilligenagenturen sowie erfahrene gemeinnützige Organisationen beratend zur Seite stehen.

Langfristige Partnerschaften

Überlegen Sie, mit welchen gemeinwohlorientierten Organisationen, Vereinen oder Verbänden in Ihrer Umgebung Sie langfristige Partnerschaften eingehen könnten, um gemeinsam und strategisch ein möglichst gelingendes Miteinander gestalten zu können. Hier können auch inhaltliche Bezüge innerhalb einer Branche leitend sein.

Eigene Reflexion

Reflektieren Sie, was sich in Ihrem Unternehmen verbessern könnte, wenn Sie das freiwillige Engagement als Teil der Personalentwicklung (Älterer) systematisch betreiben?

Möglichkeiten der Beratung, Begleitung und Unterstützung

Unternehmen, Verwaltungen und anderen Organisationen müssen gewährleisten, dass ihre inhaltlichen und wirtschaftlichen Ziele und Vorgaben im Blick sind und erreicht werden.

Wenn neue Wege beschritten werden, ergeben sich auch immer viele Fragen und Befürchtungen:

Wie kann verhindert werden, dass ein ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter*innen ihre beruflichen Aufgaben beeinträchtigt? – Wie werden die Mitarbeiter*innen, die sich nicht ehrenamtlich en-

gagieren, auf „Vergünstigungen“ für ihre Kolleg*innen reagieren? – Wie steht es um versicherungsrechtliche Fragen bei der Ausleihe von Materialien und Geräten? ...

Für Überlegungen, wie ein Unternehmen, eine Organisation oder eine Verwaltung diesen Weg gestalten kann, können auch die kompetenten Beratungsleistungen von Freiwilligenagenturen in Anspruch genommen werden. An verschiedenen Stellen wurden bereits entsprechende Erfahrungen gemacht, die gern zur Verfügung gestellt werden.