

Empfehlungen

„Das gesellschaftlich und politische Bewusstsein ist zu sensibilisieren: Weg vom ausschliesslichen Blick auf Defizite und Versorgungsgpässe, hin zu Ressourcen und einem positiven Bild des Älterwerdens.“ (Schramek, Diana 2011)

Mit dieser optimistischen Grundhaltung und mit strategischem Vorgehen können in der Freiwilligenarbeit und in der Erwerbsarbeit Gewinne für die Gesellschaft und die Wirtschaft erzielt werden. Ableitend aus Kapitel „Ideale Einsatzbereiche für die Generation Babyboomer“ werden in Abschnitt 1 Empfehlungen für die Freiwilligenarbeit gegeben. In Abschnitt 2 wird auf Empfehlungen internationaler, nationaler und kantonaler Organisationen verwiesen. Wer noch mehr lesen möchte, findet unter Literaturtipps weiterführende und auch anregenden Lesestoff.

1. Empfehlungen – Freiwilligenarbeit für gemeinnützige Organisationen

Da die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit hoch ist, sollte allgemein geprüft werden, ob dieser Bereich zukünftig weiter ausgebaut werden muss und neue Projekte entwickelt werden sollen. Allgemein ist jedoch wichtig, dass bei der Entwicklung oder Anpassung von Projekten den Interessen und Anliegen der Babyboomer Rechnung getragen wird. Die Einsatzbereiche für die Generation Babyboomer aus dem gleichnamigen Kapitel des Fachinfos sollen hier deshalb nochmals genannt und konkretisiert werden.

➔ Einsatzbereiche nach Themen

Das Interesse der Babyboomer für soziales Engagement (z.B. Beratung und Betreuung), aber auch das Interesse im Bereich Sport und Kultur (vgl. Abbildung 3 und 4, Kapitel „Ideale Einsatzbereiche für die Generation Babyboomer“) stellen für sozial-karitative Organisationen und für das Vereinswesen ein Potenzial dar, welches zwar schon genutzt, aber vermutlich nicht ausgeschöpft wird. In diesem Sinne könnten bereits erfolgreiche Programme multipliziert werden (z.B. Bewegungspatenschaften von Pro Senectute Solothurn). Durch zielgruppengerechtes Vorgehen bzw. Anwerben könnten weitere Freiwillige gewonnen werden. Hierzu geben die nachfolgenden Marketing-Tipps Anregungen.

➔ Einsatzbereiche nach Zielgruppe

Wie aus der Befragung Linder (2016) hervorgeht, werden Projekte mit Kindern oder mit älteren Menschen bevorzugt (vgl. Abbildung 5, Kapitel „Ideale Einsatzbereiche für die Generation Babyboomer“). Diese Tatsache sollten sich Organisationen, welche in der Altersarbeit oder im sozialpädagogischen Bereich tätig sind, zu Nutzen machen, indem sie Generationenprojekte (z.B. mit Integrationsprojekten mit Kindern und Jugendlichen) entwickeln und aufbauen.

➔ Einsatzbereiche nach Arbeitsform

Die Tatsache, dass sich rund 70 % der Befragten (vgl. Abbildung 6, Kapitel „Ideale Einsatzbereiche für die Generation Babyboomer“) ein Engagement in einer Organisation in Form einer Mitarbeit/Unterstützung in einem laufenden Projekt/Angebot vorstellen können, ist erstaunlich und stellt eine Ressource dar, welche vermutlich bei Weitem nicht ausgeschöpft ist. Ein Augenmerk gilt auch dem Ergebnis der Umfrage, dass sich rund 40% der Befragten eine Mithilfe beim Aufbau eines Projektes vorstellen können. Diese Bereitschaft und das Know how der Babyboomer kann ein wichtiges Potenzial bei der Entwicklung von neuen Projekten darstellen. Hierfür könnten entweder Projektteams mit

freiwilligen Babyboomern gegründet werden. Möglich wäre aber auch eine Zusammenarbeit mit „innovage“. Dies ist eine Vereinigung von pensionierten oder kurz vor der Pensionierung stehenden Führungs- und Fachleuten mit Tertiärausbildung, welche ihr Erfahrungswissen der Gesellschaft zur Verfügung stellen (siehe dazu Kapitel „Bestehende Angebote – Ebene Organisationen“). Durch die Nutzung der bestehenden Strukturen von „innovage“ liessen sich Ressourcen einsparen.

Das Freiwilligenmanagement wird mit der steigenden Zahl von Seniorinnen und Senioren in den nächsten Jahren anspruchsvoller. Wenn man die Zielgruppe bereits im Aufbau miteinbeziehen kann (Partizipation), könnten ihre Interessen und Bedürfnisse wahrscheinlich besser abgedeckt werden und es entsteht eine frühe Bindung zum Projekt.

Marketing-Tipps:

Bei der Vermarktung bereits bestehender Angebote im Freiwilligenbereich ist es wichtig, dass die Fähigkeiten und Kenntnisse der Babyboomer im Zentrum stehen. Es soll die Tatsache vermittelt werden, dass die Organisation die Kompetenzen der Babyboomer für diese Angebote braucht (Wertschätzung). So soll aus der Werbung für ein freiwilliges Engagement hervorgehen, dass die Sachkenntnisse und die Erfahrung der Babyboomer für den Erfolg des Angebots entscheidend sind (Culp, 2009).

Um die Babyboomer als Freiwillige zu gewinnen, sollte die Organisation „boomerfreundlich“ werben (Culp, 2009). Die Babyboomer sollten nicht gefragt werden, ob sie sich freiwillig engagieren möchten, sondern man sollte sie fragen, ob sie ihre Fähigkeiten für die Gemeinschaft (sozialer Aspekt) einsetzen wollen.

2. Empfehlungen – Erwerbsarbeit über das Rentenalter hinaus

Das Einstellen und Beschäftigen von älteren Arbeitskräften liegt zwar primär in der Verantwortung und im Interesse der Unternehmen. Die Erwerbsarbeit über das Rentenalter hinaus ist aber auch von politischem und wirtschaftlichem Interesse. Deshalb wird an dieser Stelle auf Empfehlungen für alle Stakeholder hingewiesen.

- Das Thema „Erwerbsarbeit über das Rentenalter hinaus“ ist im Vergleich zur Freiwilligenarbeit noch weniger bekannt und wird weniger diskutiert. Aus diesem Grund ist es wichtig, Erfahrungswerte auszutauschen. Pro Senectute geht einen Schritt in diese Richtung, indem sie ihre Modelle unter „Pro Senectute - Angebote“ vorstellt.
- Die OECD kommt in ihrem aktuellen Bericht zur Situation der älteren Arbeitnehmenden zum Schluss, dass eine Gesamtstrategie erforderlich ist, um das Altersmanagement in den Betrieben zu verbessern (vgl. OECD 2014:13ff). Die gesamten Empfehlungen sind dem Bericht S.15-30 zu entnehmen. Hier dennoch eine kurze Zusammenstellung der Empfehlungen, welche für die Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus relevant sind.
 - Bekämpfung der altersbedingten Diskriminierung
 - Ermutigung der Sozialpartner und der Pensionskassen zum Abbau der Frühpensionierungsanreize und zu besserer Finanzierung der Modelle der zweiten Säule
 - Vermehrte Bemühungen, die Arbeitgeber im Bereich des Altersmanagements zu informieren und zu beraten.

- ↳ Der Kanton Zug liefert im Bericht „Alter hat Potenzial¹ – Zusammenstellung der Ergebnisse der Round Table Gespräche zum Thema Erwerbsarbeit“, wertvolle und auch sehr konkrete Lösungsansätze, wie „Druckstellen“ bzw. häufig genannte Probleme bei der Anstellung oder Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern begegnet werden kann. Lesen Sie hierzu: <http://www.alter-hat-potenzial.ch/wp-content/uploads/160530-Ergebnisse-RT-Erwerbsarbeit.pdf>
- ↳ In der Broschüre „Altersstrategie“ veröffentlicht der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) seine Empfehlungen für eine altersgerechte Personalpolitik (S. 58ff), welche die Stärken der älteren Arbeitnehmenden in den Betrieben zum Tragen bringt. Quelle: Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006), Altersstrategie, Zürich. Die Broschüre ist abrufbar unter: http://www.50plusoutinwork.ch/cms/images/Alter_Arbeitgeberverband_CH.pdf

Literaturtipps für weiterführende Gedanken, Anregungen und Lösungsansätze:

- Steiner, Christian (2014). Ältere in der Arbeitswelt. Noch sind die Weichen falsch gestellt. Zürich: Neue Zürcher Zeitung (Erstellt: 08.05. 2014, 05:30 Uhr). <http://www.nzz.ch/wirtschaft/noch-sind-die-weichen-falsch-gestellt-1.18297981> (Zugriffsdatum: 12.09.2016)
- Baumann, Ruedi (2016). Wenn die Babyboomer in Pension gehen. Die flexible Weiterbeschäftigung von motivierten Rentnern muss für alle Arbeitgeber zum wichtigen Ziel werden – aus eigenem Interesse. Zürich: Tagesanzeiger (Erstellt 09.08.2016, 19:07 Uhr). Abgerufen von: <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Wenn-die-Babyboomer-in-Pension-gehen/story/29496399> (Zugriffsdatum: 12.09.2016)
- Ruh, Hans/ Gröbly, Thomas (2006). Die Zukunft ist ethisch – oder gar nicht. Wege zu einer gelingenden Gesellschaft (2. Auflage 2008). Waldgut Verlag: Frauenfeld.
- Ruh, Hans (2016). *Bedingungsloses Grundeinkommen: Anstiftung zu einer neuen Lebensform*. Versus, Zürich.

¹ Das gleichnamige Projekt ist als gutes Beispiel im Kapitel "Erwerbsarbeit über das Rentenalter hinaus" aufgeführt.

Quellen:

Culp, K. (2009). Recruiting and engaging baby boomer volunteers. Journal of Extension, 47(2), 1-8. Abgerufen von http://www.joe.org/joe/2009april/pdf/JOE_v47_2rb2.pdf

Linder, Julia (2016). Interessen und Bedürfnisse der Babyboomer im Bereich Freizeitgestaltung. Handlungsempfehlungen für ein zielgruppengerechtes Marketing für Pro Senectute Kanton Solothurn. Masterarbeit des MAS Nonprofit- und Public Management. Olten: FHNW (Hg.) 2016.

OECD (2014), Alterung und Beschäftigungspolitik – Schweiz. Bessere Arbeit im Alter. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen (Hg. Deutsche Übersetzung). Abgerufen von: <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=de&msg-id=54915> (Zugriffsdatum: 12.09.2016)

Schramek, Diana (2011). Forum für Sozialmanagement. Chancen und Herausforderungen einer alternden Gesellschaft. Impulsreferat: Rahmenbedingungen für ein ressourcenorientiertes Miteinander. Dokumentation kompakt. Muhen: Fachhochschule für Sozialmanagement (27.08.2011).

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006), Altersstrategie, Zürich.

Abgerufen von:

http://www.50plusoutinwork.ch/cms/images/Alter_Arbeitgeberverband_CH.pdf

(Zugriffsdatum: 12.09.2016)