



LAND

OBERÖSTERREICH

Unternehmen unterstützen Freiwilliges Engagement

Beispiele, Ideen und Anregungen



© Fotolia/Bobo

Unsere Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass wir uns einbringen
und unsere Zukunft aktiv mitgestalten.
Initiative "Die Kümmerer"

Inhaltsverzeichnis

ZIELSETZUNG	3
FORMEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS IN UNTERNEHMEN	4
NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN	5
NUTZEN FÜR MITARBEITER/INNEN	6
BEISPIELE ZUR NACHAHMUNG	7
1. FREIWILLIGES ENGAGEMENT WÄHREND DER BERUFSZEIT ERMÖGLICHEN UND UNTERSTÜTZEN	7
2. FREIWILLIGES ENGAGEMENT FÜR DIE NACHBERUFLICHE PHASE ANREGEN UND ERFAHRUNGSWISSEN SICHERN	12
WEITERE IDEEN UND INFORMATIONEN	19
AUSGEWÄHLTE PREISE/AUSZEICHNUNGEN	23
IMPRESSUM	25

Zielsetzung

Freiwilliges Engagement ist gerade in Österreich und speziell auch in Oberösterreich ein über Jahrzehnte gewachsener, unverzichtbarer Beitrag für die hohe Lebensqualität, den Wohlstand und das gute Gelingen unserer Gesellschaft.¹ Mehr als die Hälfte der Oberösterreicher/innen sind freiwillig und unbezahlt in einem Bereich des öffentlichen Lebens zugunsten anderer tätig.² Freiwillig Engagierte profitieren im Regelfall auch persönlich von zumeist sinnstiftenden und erfüllenden Tätigkeiten.

Zwei Drittel der Personen, die eine formelle oder informelle Freiwilligenarbeit leisten, sind berufstätig.³ Gerade für diese Altersgruppe wird es durch Veränderungen in der Arbeits- und Familienwelt zunehmend schwieriger, Erwerbs-, Familien- und Freiwilligenarbeit gut miteinander zu verbinden. Hohe Beschäftigungsquoten, Leistungsdruck, Zeitaufwand für Fahrtwege zur Arbeit, Betreuungs- und Versorgungsaufgaben etc. lassen kaum Spielraum für zusätzliches Engagement.

Andererseits bleiben Potentiale für Freiwilliges Engagement speziell älterer Personen ungenutzt, obwohl die gestiegene Lebenserwartung mehr erwerbsfreie Lebenszeit ermöglicht. Besonders die Generation 60plus ist meist noch leistungsbereit, größtenteils gesund und verfügt neben finanziellem und kulturellem auch über soziales Kapital.

Die Rolle der Unternehmen in der Gestaltung und Sicherung des Freiwilligen Engagements in Österreich wurde bisher zu wenig beachtet und wird künftig an Bedeutung gewinnen. Dies bezieht sich sowohl auf die Erwerbsphase als auch auf die Gestaltung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase. Die Bandbreite der Möglichkeiten reicht von punktuellen Aktivitäten bis zum unternehmensweit etablierten Corporate Volunteering. Gewinner sind nicht nur die Freiwilligenorganisationen und die Mitarbeiter/innen, sondern auch die Unternehmen selbst.

Die vorliegende Beispielsammlung gibt einen Überblick über die Vielzahl an unterschiedlichen praktischen Möglichkeiten und Erfahrungen für Unternehmen.

¹ Vgl. Freiwilligentätigkeit in der EU, Study on Volunteering in the European Union Executive summary DE, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive_summary_volunteering_de.pdf

² Vgl. Land Oberösterreich, Landeskorrespondenz 15. Jänner 2013, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_Dr.15.1.2013_Internet.pdf

³ Vgl. BMASK, Studienbericht „Freiwilliges Engagement in Österreich, Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012“, Wien 2013

Formen des Freiwilligen Engagements in Unternehmen

Unternehmen können besonders in folgenden Bereichen zum Freiwilligen Engagement der Mitarbeiter/innen beitragen, indem sie

- ▶ eine möglichst gute Unterstützung zur Vereinbarkeit von Erwerbs- mit Familien- und Freiwilligenarbeit bieten,
- ▶ die Mitarbeiter/innen in der Übergangsphase von der Erwerbsarbeit in die nachberufliche Lebensphase unterstützen und ihnen den Bau einer Brücke fürs Freiwillige Engagement ermöglichen und
- ▶ generell verstärkt mit Freiwilligenorganisationen zusammenarbeiten.

Eine spezielle Form stellt das Corporate Volunteering dar. Es steht für betriebliches Freiwilligenengagement der Mitarbeiter/innen, indem sich diese in der Freizeit sowie im Namen und mit den Ressourcen des Unternehmens freiwillig für einen gemeinnützigen Zweck, für die Gesellschaft engagieren.

Corporate Volunteering ist ein Teilbereich von Corporate Citizenship oder Corporate Social Responsibility als weiter gefasstes Konzept zur gesamtgesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens. Es tritt in unterschiedlicher Form auf, z.B.

- ▶ als Freiwilligenkultur zur Unterstützung, Förderung und Anerkennung des gemeinnützigen Engagements der Mitarbeiter/innen,
- ▶ in Form von Zeitspenden,
- ▶ flexiblen Arbeitszeiten,
- ▶ Freistellungen,
- ▶ Aktionstagen,
- ▶ Mentoring oder Patenschaften (z.B. mit Jugendlichen),
- ▶ Secondment for Transition (Mitarbeiter/innen übernehmen für eine bestimmte Zeit Fach- und Führungsaufgaben in gemeinnützigen Organisationen),
- ▶ Voluntourism (soziales Engagement im Urlaub/bei Auslandseinsätzen, z.B. Volunteers For Peace | www.vfp.org | Einsätze von zwei- bis vierwöchigen Workcamps bis zu einem einjährigen Sabbatical),
- ▶ Marktplätzen und Runden Tischen für Spenden- und Sponsoring-Projekte,
- ▶ Beratung, Fachkenntnis- und Erfahrungsbereitstellung z.B. pro-bono-Aktivitäten (pro bono publico - zum Wohle der Öffentlichkeit) - meist kostenlose Beratungen, insbesondere in den Bereichen Marketing, Technologie, Strategie, Recht, Medizin,
- ▶ durch Bereitstellen von Räumen und Einrichtungen,

- ▶ oder durch wechselseitiges Erfahrungslernen für Führungskräfte, indem für eine kurze Zeit die Seiten zwischen gewinnorientierten und gemeinnützigen/sozialen Einrichtungen gewechselt werden (z.B. Seitenwechsel oder Brückenschlag).

Corporate Volunteering gelingt am besten, wenn damit eine Nutzenstiftung für die eigene unternehmerische Zukunft, für die Mitarbeiter/innen und für die Gesellschaft verbunden ist.

Nutzen für Unternehmen

■ Verbesserte Sozial- und Problemlösungskompetenzen der Mitarbeiter/innen

Wer sich freiwillig engagiert, braucht organisatorische Fähigkeiten, Team- und Dialogfähigkeit, Mut, Einsatzwillen, Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbewusstsein und Sozialkompetenz. Fähigkeiten, die auch im Beruf gefragt sind. Unternehmen brauchen Mitarbeiter/innen mit genau diesen Eigenschaften, um unternehmerisch erfolgreich zu sein.

„Auch wenn es keine messbaren Belege dafür gibt, zeigt die Erfahrung, dass Enthusiasmus und Engagement für eine gute Sache sich positiv auf die Mitarbeitermotivation und die Zusammenarbeit im Team auswirken.“

Mag.^a Isabella Luschin

IBM Corporate Citizenship & Corporate Affairs

■ Verstärkung des positiven Images des Unternehmens in der Öffentlichkeit

Unternehmen sind heute mehr denn je gefordert, sich zu positionieren. Zufriedene Mitarbeiter/innen, die aktiv Verantwortung in der Gesellschaft und im eigenen Unternehmen übernehmen, sind die besten Botschafter für ihr Unternehmen. RespACT⁴ verweist auf eine Studie wonach Mitarbeiter/innen ihren Arbeitgeber mit einer um 36 % höheren Wahrscheinlichkeit weiter empfehlen, wenn sie von ihrem Unternehmen zum Freiwilligen Engagement motiviert werden.

⁴ <https://www.respact.at/site/themen/archiv/article/5359.html>

■ Höhere Wertschöpfung für das Unternehmen

Mitarbeiter/innen, die von Aktivitäten außerhalb des Unternehmens inspiriert sind, können ihre Motivation und ihre im Freiwilligen Engagement erworbenen Fähigkeiten auch auf ihre berufliche Tätigkeit übertragen, wodurch ein Mehrwert für das Unternehmen entsteht, z.B. durch informelle Netzwerke, neue Kooperationen und bessere Marktchancen.

■ Vorbildwirkung des Unternehmens als Ansporn zum Freiwilligen Engagement

Unternehmen profitieren nicht nur vom Freiwilligen Engagement ihrer Mitarbeiter/innen, sie leisten ihrerseits einen wichtigen Beitrag dazu, dass das soziale Gefüge hält und Hilfesuchende und -bedürftige ausreichend Unterstützung erfahren. Soziale „Tages-Aktivitäten“ oder Spendenaufrufe können z.B. bewirken, dass sich Mitarbeiter/innen aufgrund einer unternehmerischen Initiative in Folge selbst auch freiwillig engagieren und so das Unternehmensinteresse stärken.

Nutzen für Mitarbeiter/innen

Der ehrenamtliche Einsatz ist in erster Linie ein persönlicher Gewinn. Die Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben und Verantwortung bewirkt neben einer höheren Lebensqualität für die Hilfesuchenden auch eine größere Lebenszufriedenheit für die freiwillig Engagierten.⁵ Die Steigerung des eigenen Wohlbefindens (Spaß, Sinnfindung, Kontakte, aktiv sein etc.) und altruistische Motive (anderen helfen wollen, zum Gemeinwohl beitragen, Sinnstiftung etc.) wirken somit gleichermaßen als Antriebsfaktoren für Freiwilliges Engagement.⁶

⁵ Vgl. BMASK, Studienbericht „Lebensqualität im Alter, Befragung von Personen ab 60 Jahren“, Wien 2010

⁶ Vgl. BMASK, Studienbericht „Freiwilliges Engagement in Österreich, Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012“, Wien 2013

Beispiele zur Nachahmung

Viele gute Ansätze und motivierende Beispiele im unternehmerischen Umfeld regen zur Nachahmung und Weiterentwicklung an. Der Fokus richtet sich dabei auf folgende Kernbereiche:

1. Freiwilliges Engagement während der Berufszeit ermöglichen und unterstützen

Aufgrund der steigenden Anforderungen, vor allem durch zunehmende Betreuungs- und Versorgungsverpflichtungen neben beruflichen Herausforderungen, wird es für die mit 58 % am meisten freiwillig engagierte Altersgruppe der 30 bis 59 Jährigen immer schwieriger, sich neben Beruf und Familie auch noch ehrenamtlich zu engagieren.⁷ Zur Aufrechterhaltung des hohen Niveaus freiwillig Engagierter bedarf es einer wachsenden Zahl von Unternehmen, die Freiwilligenengagement unterstützen, indem sie sich z.B. im Rahmen von CSR-Aktivitäten für Corporate Volunteering einsetzen. Viele Unternehmen unterstützen diese Entwicklung. Für mehr als die Hälfte der österreichischen Betriebe ist Corporate Volunteering bereits ein Thema.⁸ Mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen stellt selbst Mitarbeiter/innen für gesellschaftliches Engagement bereit.⁹

Laut BMASK gewähren rund 4 von 10 Unternehmen für außerberufliches Freiwilligenengagement Bildungskarenz bzw. temporäre Freistellung. Rund 7 von 10 Unternehmen fördern Freiwilliges Engagement ihrer Mitarbeiter/innen vorwiegend durch die Bereitstellung von Sachspenden und Sponsoring. 86 % der Wirtschaftstreibenden erachten es für sehr bzw. ziemlich wichtig, dass sich Menschen außerhalb ihres Berufs freiwillig engagieren.¹⁰

Ausgewählte Beispiele:

■ VW | Volkswagen pro Ehrenamt

Ziel der Initiative „Volkswagen pro Ehrenamt“ ist es, ehrenamtliche Aktivitäten stärker ins Bewusstsein zu rücken, zu unterstützen und zu fördern. Das Ehrenamt bietet die

⁷ Vgl. BMASK, Studienbericht „Freiwilliges Engagement in Österreich, Bundesweite Bevölkerungsbefragung 2012“, Wien 2013

⁸ Vgl. Studie der Julius Raab Stiftung „Unternehmerische Verantwortung in der Sozialen Marktwirtschaft“, Wien 2012, S. 34

⁹ Vgl. Studie der Julius Raab Stiftung „Unternehmerische Verantwortung in der Sozialen Marktwirtschaft“, Wien 2014, S. 14

¹⁰ Vgl. BMASK, Untersuchung von Public Opinion, angeführt auf <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0591>

Perspektive, vorhandenes Know-how z.B. als Lese-Pate, Telefonseelsorger/in, Webmaster, Sprachlehrer/in weiterzugeben. VW verfügt über eine eigene Web-Plattform zur Vermittlung zwischen einsatzwilligen Mitarbeiter/innen und einem Pool von über 500 gemeinnützigen Organisationen.

<http://volkswagen-pro-ehrenamt.de>

■ Ford | Das „16-Stunden-Programm“ im Rahmen des „Community Involvement-Programms“

Das „16-Stunden-Programm“ bei Ford ermöglicht den Mitarbeiter/innen, sich pro Jahr 16 Stunden oder zwei Arbeitstage bezahlt freistellen zu lassen, um sich freiwillig in gemeinnützigen Projekten zu engagieren. Die Mitarbeiter/innen können sich in Form von Arbeitskraft, Know-how/Wissenstransfer und vieles mehr in sechs Bereichen engagieren. Neben Spenden und Sponsoring wurde bereits 2000 das vielfach ausgezeichnete Community Involvement Programm ins Leben gerufen, mit dem gemeinnützige Projekte durch die Freistellung der Mitarbeiter/innen für ehrenamtliche Einsätze bei voller Bezahlung unterstützt werden. Allein im Jahr 2012 engagierten sich 830 Ford Beschäftigte in 115 gemeinnützigen Projekten.

<http://www.ford.de/UeberFord/FordinDeutschland/GesellschaftlicheVerantwortung>

■ RWE Companius | “voRWEg gehen” - “Botschafter der guten Sache: Ehrenamt begeistert!”

Der deutsche Strom- und Gasanbieter Companius fördert das gesellschaftliche Engagement und die Eigeninitiative der Mitarbeiter/innen durch Arbeitsmittel und finanzielle Unterstützung ihrer Projekte in Höhe von jeweils 500 bis 2.000 Euro. Neben dem innovativen „Vier-Stunden-Ehrenamt“ für Vielbeschäftigte und Langzeitprojekten vermittelt RWE immer wieder neue Engagement-Möglichkeiten. Teilweise werden diese Projekte von der Personalentwicklung begleitet. Auch Einsätze im Ausland werden unterstützt, z.B. Ehrenamtliche als Mentor/innen für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. Oder Mitarbeiter/innen werden um Spenden für ein soziales Projekt ersucht, die vom Unternehmen erhöht oder verdoppelt werden (Matching-Prinzip). Beim Projekt "Kopfverleih" generieren Mitarbeiter/innen in 2 Stunden strukturierter Moderation praxisrelevante Ideen/Lösungen für gemeinnützige Einrichtungen. Mehr als 17.000 Helfer/innen, über 9.500 unterstützte Projekte gibt es bisher. Das gesellschaftliche Engagement wird bei RWE Companius mittels Zertifikat offiziell gewürdigt.

www.rwecompanius.com

■ WICOM Germany GmbH | „Wirtschaft und Ehrenamt“

„Wirtschaft und Ehrenamt“ ist eine Initiative, um die Anerkennung von freiwilligem Engagement zu stärken und die gesamtgesellschaftliche Bedeutung in die Chefetagen der deutschen Wirtschaft zu tragen. Im Zuge des Projektes sollen durch

Veranstaltungen, Plattformen und Auszeichnungen die Vorteile aufgezeigt werden, die sich durch das Freiwillige Engagement, speziell im Katastrophenschutz, ergeben. Zugleich soll unternehmerisches Know-how die Arbeit dieser Organisationen erleichtern und unterstützen.

www.wirtschaftundehrenamt.de

■ UPJ | Lokaler Aktionstag für Unternehmen

Auf Initiative des gemeinnützigen Vereins UPJ haben sich in Deutschland 30 mittelständische und große Unternehmen unter dem Motto "Unternehmen: Aktiv im Gemeinwesen" zusammengeschlossen, um eine verantwortliche Unternehmensführung und gesellschaftliches Engagement von Unternehmen zu verbreiten und mit gutem Beispiel voranzugehen. Der "Lokale Aktionstag für Unternehmen" ist ein niedrigschwelliges Impulsprojekt, bei dem sich viele Unternehmen an einem Tag im Jahr freiwillig engagieren. Mitarbeiter/innen arbeiten in gemeinnützigen Organisationen und Einrichtungen ihrer Stadt/Kommune ehrenamtlich mit. Sie renovieren Kindergärten, geben Seminare, beraten Jugendzentren in betriebswirtschaftlichen Fragen oder begleiten Rollstuhlfahrer/innen bei einem Ausflug. Dabei erfahren sie oft zum ersten Mal, wie vielfältig, sinnstiftend und wirksam Freiwilliges Engagement von Unternehmen sein kann. UPJ unterstützt bei der Vorbereitung und Durchführung mit Beratung und Materialien.

www.upj.de

■ dm Drogerie Markt GmbH | Der „Mehr-vom-Leben-Mitarbeiter-Tag“

Anlässlich seines 35-jährigen Bestehens und zum Europäischen Jahr der Freiwilligkeit hat dm in Österreich eine groß angelegte CSR-Initiative unterstützt. Das Unternehmen schenkte seinen knapp 5.400 Mitarbeiter/innen einen zusätzlichen Urlaubstag, an dem sich diese auf freiwilliger Basis für einen guten Zweck engagieren konnten. Im Rahmen dieser Initiative arbeitet dm unter anderen mit Caritas, Diakonie, dem Roten Kreuz, SOS-Kinderdorf, Pro Juventute, Lebenshilfe, Naturschutzbund sowie kleineren karitativen Vereinen, Umweltorganisationen und -ämtern zusammen. Die Projekte reichen von Wohlfühl- und Styling-Nachmittagen in Kinder-, Behinderten- oder Senioren-Einrichtungen, über Kochen und Essensausgaben in Notschlafstellen bis hin zu Landschaftssäuberungen in Naturschutzgebieten.

<http://www.dm->

drogeriemarkt.at/at_homepage/verantwortung/miteinander_fuereinander/

„Seit rund zwei Jahren bekommen wir vermehrt Anfragen von Unternehmen, die ihren Mitarbeiter/innen Erfahrungen im Sozialbereich ermöglichen wollen und eine Kooperation mit der Caritas suchen. Dabei ist es wichtig Betätigungsmöglichkeiten anzubieten, die sowohl dem Unternehmen als auch der Caritas nützen. Dass ein Großbetrieb wie dm seinen mehr als 5.000 Mitarbeiter/innen einen zusätzlichen Urlaubstag schenkt, um diesen Tag in den Dienst der guten Sache zu stellen,

haben wir in diesem Ausmaß noch nicht erlebt.“

Sonja Jöchtl

Leitung Kommunikation Caritas Österreich

■ IBM | Ehrenamtsinitiative „On Demand Community“

Fast 450 IBM Mitarbeiter/innen, jede/r 3., engagieren sich als ehrenamtliche Helfer/innen und haben mit Spenden ihres Arbeitgebers dafür gesorgt, dass Hilfsorganisationen und Vereine Zugriff auf neueste Technologien bekommen. So arbeitet IBM Österreich mit dem Roten Kreuz Österreich und der Caritas Wien zusammen. Der Einsatz modernster Technologien soll eine schnelle und effiziente Abwicklung bei Katastropheneinsätzen und in der Hospiz-Arbeit unterstützen. Auch die humanitäre Forschung wird unterstützt. Das World Community Grid ist ein von IBM gesponsertes, weltweites, virtuelles Computer-Netzwerk, das z.B. die Entwicklung neuer AIDS-Therapien oder die Erforschung von Krankheiten, die im Zusammenhang mit dem menschlichen Genom stehen, unterstützt.

<http://www-05.ibm.com/at/responsibility/innovation.html>

■ Wiener Städtische | Social Active Day

Die Wiener Städtische stellt Mitarbeiter/innen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, einen Arbeitstag zur Verfügung. Für Freiwilligentätigkeit am Wochenende gibt es wahlweise einen zusätzlichen Urlaubstag oder einen Sachpreis. Ziel ist soziales Engagement.

<https://www.wienerstaedtische.at/service/formularuebersicht/social-active-day.html>

■ PricewaterhouseCoopers (PwC) | Regelmäßige Besuche von Pflegebedürftigen

In Form von Führungskräfte trainings bzw. zum Vertiefen sozialer Fähigkeiten bringen sich PwC-Mitarbeiter/innen in die Altenbetreuung des Diakoniewerks Österreich ein. Alle zwei Wochen besuchen Mitarbeiter/innen aus allen Unternehmensbereichen (Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Unternehmensberatung, Internal Firm Services) während der Arbeitszeit pflegebedürftige Senior/innen und gestalten gemeinsam einen Nachmittag. Dadurch werden die eigenen Kommunikationsfähigkeiten gefördert. Sie werden ermutigt, über den Tellerrand des beruflichen Alltages hinaus zu schauen und Führungsverantwortung im weiteren Sinne zu übernehmen, während sie gleichzeitig eine abwechslungsreiche und Sinn stiftende, gemeinsame Zeit mit den Senior/innen verbringen.

<http://www.pwc.at/ueber-uns/gelebte-verantwortung-cr-projekte-bei-pwc-oesterreich.jhtml>

■ RespACT | Marktplatz der Guten Geschäfte (soziale Marktplätze)

Der Marktplatz der Guten Geschäfte wird auf Bundesebene von RespACT (austrian business council for sustainable development) organisiert und gemanagt. Es handelt sich hierbei um ein Forum für regionale Kooperation und ehrenamtliche Unterstützung. Geldspenden sind tabu – gefragt sind ausschließlich konkrete Hilfestellungen in Form von Sachspenden, Know-how, Man-/Woman-Power. 2011 wurde der Marktplatz der Guten Geschäfte erstmalig dem Freiwilligenengagement gewidmet. Dabei wurden 44 Kooperationen abgeschlossen, ein Viertel davon im Corporate Volunteering Bereich. In Oberösterreich wurden ebenfalls bereits mehrere Marktplätze der Guten Geschäfte - in der WKOÖ – abgehalten. Organisiert wurden diese vom Verein Institut Lebensnetze.

Österreich: <http://www.respect.at> bzw. <http://www.lebensnetze.at>

Deutschland: <http://www.gute-geschaefte.org/>

International: <http://www.social-marketplace-international.org/>

■ Firmen-Netzwerk für Katastropheneinsatz | Militärische Einsatzmittel ergänzt um ziviles Gerät

Auf Initiative des Bundesheeres hat Oberösterreich ein Zivilschutz-Netzwerk an Firmen (Firmenchefs und Führungskräfte) für den Fall eines Katastropheneinsatzes aufgebaut. Diese Kooperation in Form der unentgeltlichen Bereitstellung von zivilem Gerät und Wissen (Bergegeräte, Hebebühnen, Kräne, schwierige Transporte, ...) inklusive Bedienpersonal dient dem Zivilschutz und soll in Oberösterreich zur Vorsorge im Katastrophenfall beitragen. Bisher teilnehmende Firmen sind: Strabag, Habau, Swietelsky, Uniqua, Raiffeisen Landesbank und Felbermayr.

<http://www.bmlv.gv.at/cms/artikel.php?ID=6312>

■ Brückenschlag | Erfahrungslernen und Persönlichkeitsentwicklung in anderen Lebenswelten

Das Projekt „Brückenschlag“ ist ein Programm zur Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften aus dem Wirtschafts- und Sozialbereich. Es ermöglicht Weiterbildung durch das Eintreten in ein ungewohntes Arbeitsumfeld und durch den Kontakt mit bisher unbekanntem Zielgruppen in Freiwilligenorganisationen. Dabei haben Führungskräfte die Möglichkeit, zu lernen, sich in neuen Situationen zu bewähren und die soziale Dimension in ihrem künftigen Handeln adäquat zu berücksichtigen. Auch Führungskräfte aus Sozialeinrichtungen können in Wirtschaftsunternehmen mitarbeiten. Österreichweit haben bisher rund 300 Führungskräfte aus dem Profit- und Non-Profitbereich einen Brückenschlag gewagt.

<http://www2.brueckenschlag.org/brueckenschlag/start.html>

■ BMASK | Schwerpunkt Freiwilligenengagement und Wirtschaft

Neben der Erarbeitung eines Aktionsprogramms und der Einrichtung einer Clearingstelle „Wirtschaft – Freiwilligenarbeit“ wurde 2012 auch ein Freiwilligen-Rat zur Förderung des Freiwilligen Engagements installiert. Freiwilligentätigkeiten der Zivilgesellschaft sollen als tragende Säule des Gemeinwesens anerkannt und aufgewertet, Rahmenbedingungen verbessert werden.

www.freiwilligenweb.at

2. Freiwilliges Engagement für die nachberufliche Phase anregen und Erfahrungswissen sichern

Die steigende Lebenserwartung führt zu einem Zuwachs an arbeitsfreier Lebenszeit. Viele über 60-Jährige verfügen über wertvolle Erfahrungen und Kompetenzen und sind zudem oft noch sehr vital, lern- und leistungsbereit. Pensionierung bedeutet häufig auch einen Verlust an Sozialkontakten und eine gewisse Sinnentleerung durch fehlende Herausforderungen oder das Gefühl des nicht mehr Gebrauchtseins.

Es braucht Perspektiven für das Leben nach dem Job, denn mit der Pensionierung halbieren sich die sozialen Kontakte.

Peter Zellmann

Institut für Freizeit- und Tourismusforschung

Neben der Vision, den Ruhestand wohlverdient ausgiebig zu genießen, gibt es auch noch die Vision, die Chancen dieses Übergangs für eine Neuorientierung oder sinnstiftende Herausforderung z.B. im Freiwilligenengagement zu erkennen und zu nutzen. Zukünftig ausscheidende Mitarbeitende stellen ein ungenutztes Potenzial bei der Bewältigung des demografischen Wandels dar. Viele ältere Menschen wünschen sich ohnedies einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand. Es gilt daher, diese Generation stärker in gesellschaftsrelevante und ökologische Kontexte einzubinden. Gesellschaftliches Engagement eröffnet neue Betätigungsfelder und fördert bisher unentdeckte Potenziale zu Tage.

Laut IMAS-Umfrage 2010 sinkt bereits bei den über 50-jährigen Männern das ehrenamtliche Engagement von 67,1 auf 53,6 %, bei Frauen von 48 % auf 35 %, obwohl es immer mehr gut ausgebildete Senioren/innen mit hoher körperlicher und geistiger Fitness gibt.¹¹

¹¹ Vgl. IMAS-Umfrage 2010 zum Thema Ehrenamt in Oberösterreich, http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/ooe/PK_LH_18.2.2011_Internet.pdf

In der nachberuflichen Phase kommt der rechtzeitigen Vorbereitung auf Neuorientierung und Engagement jedweder Art besondere Bedeutung zu. Schließlich liegt ein kostbarer Fundus an Wissen und Lebenserfahrung wie soziale Kompetenz, Gelassenheit, Organisationsgeschick, Menschenkenntnis, Netzwerkinformationen, Gestaltungskraft etc. vor. Laut VW-Initiative „Pro Ehrenamt“ hält Arbeit Pensionisten gesund.¹²

Neben der Politik, öffentlichen Einrichtungen, Freiwilligenorganisationen etc. sind vor allem Unternehmen gefordert, den Übergang ihrer Mitarbeiter/innen in den Ruhestand aktiv mitzugestalten. Ziel ist es nicht nur, die erworbenen Potenziale/Talente für öffentliche und gemeinnützige Anliegen bereit zu stellen bzw. zu nutzen, sondern auch das über Jahrzehnte aufgebaute Erfahrungs- und Expertenwissen, Kontakte, Kundenbeziehungen, Netzwerkverbindungen etc. für den Fortbestand des Unternehmens zu sichern - durch Weitergabe des Erfahrungskapitals an jüngere Mitarbeiter/innen und indem sich ehemalige Mitarbeiter/innen auch weiterhin als Botschafter/in des Unternehmens einsetzen.

Ausgewählte Beispiele:

■ Encore Careers | Noch eine neue, sinnstiftende Tätigkeit erproben?

Dahinter steckt die aus Amerika stammende Idee, quasi in der Mitte des Lebens noch einmal aufzubrechen in eine neue, inspirierende und motivierende Herausforderung, die mehr Zufriedenheit, Leidenschaft und Sinn vermittelt. Der demografische Wandel schafft für die gut ausgebildete Generation um die 50 mit einem über Jahrzehnte erworbenen Erfahrungswissen eine Vielzahl an Möglichkeiten. Immer mehr Firmen erkennen dieses Potenzial, z.B. in Branchen, die bereits über Fachkräftemangel klagen, wie in der Pflege. In den USA wird für gesellschaftliche Erneuerer 60plus der sogenannte „Purpose Prize“ vergeben.

<http://www.encore.org/>

■ Centrum zur nachberuflichen Orientierung für Menschen 50plus | Ceno & Die Paten e.V., Köln

Dies ist eine Vermittlungs- und Weiterbildungsbörse für engagierte Ältere bzw. Brückenbauer zwischen den Generationen. Berufs- und lebenserfahrene Ehrenamtliche unterstützen z.B. benachteiligte Jugendliche auf dem Weg von der Schule in den Beruf, tragen dazu bei, dass Menschen im Alter so lange wie möglich zu Hause bleiben können, unterstützen das nachbarschaftliche Miteinander und verbessern die Lebensqualität Älterer im Wohnumfeld etc.

<http://www.ceno-koeln.de/>

¹² http://www.volkswagen-karriere.de/de/was_uns_ausmacht/unsere_werte/pro_ehrenamt.html

■ Common Purpose Deutschland

Common Purpose ist ein unabhängiges, gemeinnütziges und international tätiges, soziales Unternehmen für Führungskräfte-Entwicklung. Ein spezielles Angebot richtet sich an Führungskräfte im Alter von 55 bis 67 Jahre aus allen Sektoren, Arbeits- und Lebensbereichen, die sich auf den Übergang in die Zeit nach ihrer Berufstätigkeit einstellen und dabei den Weg des gesellschaftlichen Engagements wählen möchten.
<http://www.commonpurpose.de/>

■ FAIR | Ford'ler aktiv im Ruhestand

heißt das Programm, das sich gezielt an Ford-Mitarbeiter/innen in Altersteilzeit, im Vorruhestand oder im Ruhestand wendet und deren ehrenamtliches Engagement zur Realisierung von Projekten zum Wohle der Gemeinschaft fördern möchte. Neben kurzen Aktionen für aktive Mitarbeiter/innen (2-Tage-Regelung) sind damit auch längerfristige Projekte möglich.
<http://www.fordleraktivimruhestand.de/>

Laut Ford kann es sich unsere Gesellschaft nicht länger leisten,
auf Rat und Tat der "älteren" Menschen zu verzichten.

■ BMS | Bosch Management Support

Kompetenzprofile ausscheidender Wissensträger werden in einer Datenbank festgehalten. Spezifisches Fach- und Führungswissen, fundierte Kenntnisse über das Unternehmen und seine Kultur ermöglichen es ihnen, bei Beratungsaufträgen aufgrund ihres über Jahrzehnte erworbenen Know-hows rasch in vollem Umfang und ohne lange Einarbeitungszeiten einzusteigen. Senior Expert/innen sind weltweit für Bosch im Einsatz, überall dort, wo es kurzfristigen und sehr professionellen Beratungsbedarf gibt. Wissen bei Bosch bleibt im Haus und gleichzeitig erfahren aktive Senior-Expert/innen Wertschätzung nach ihrer Pensionierung. Geringere Honorarsätze als die externer Berater/innen helfen Kosten im Rahmen zu halten und für BMS-Expert/innen entsteht ein Zuverdienst. Neben speziellem Expert/innenwissen können auch vorübergehende Kapazitätsengpässe abgedeckt werden, häufig zur Unterstützung von jüngeren Kollegen am Standort. Daraus entsteht ein generationenübergreifender Austausch im Sinne gemeinsamen Lernens. Während die Jungmanager/innen den Älteren etwa neue Software besser vermitteln können, haben die erfahrenen BMS-Expert/innen oft jahrelange Routine in Führungs-, Motivations- und Fachfragen.
<http://www.bosch-presse.de/presseforum/details.htm?txtID=4269&locale=de;>

■ VW | Volkswagen Pro Ehrenamt

Im Rahmen der Initiative „Volkswagen pro Ehrenamt“ unterstützt VW auch den Einsatz ihrer Konzern-Senior-Experten. Ehemalige Mitarbeiter/innen, die neue Herausforderungen suchen, können Managementenerfahrung, Fachkenntnisse, Wissen und Talente im In- und Ausland aktiv einbringen und weitergeben (z.B. Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften).

<http://volkswagen-pro-ehrenamt.de>

■ Erfahrung Deutschland

Dies ist ein großes Netzwerk für Fach- und Führungskräfte. Senior-Expert/innen im „aktiven Ruhestand“ geben Erfahrung und Wissen an das Management ambitionierter Unternehmen in Industrie, Handel und Dienstleistung sowie Organisationen auf Zeit weiter. Sie unterstützen auch darin, Marktchancen und Veränderungsprozesse professionell, schnell und effizient zu realisieren.

<http://www.erfahrung-deutschland.de/experten-interim-management/experte-werden.html>

■ SES | Senior Experten Service Bonn

SES ist die Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH, eine gemeinnützige Gesellschaft. SES bietet interessierten Menschen im Ruhestand die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und ihr Wissen an andere, vor allem im Ausland, aber auch in Deutschland weiterzugeben. Mehr als 10.000 Senior-Expert/innen leisten Hilfe zur Selbsthilfe mit Fachwissen aus über 50 Branchen im Bereich Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften. Sie sind vorwiegend in kleineren und mittleren Unternehmen sowie Einrichtungen der Berufsbildung und im Gesundheitswesen tätig. In der Regel dauern diese ehrenamtlichen Einsätze drei bis sechs Wochen, höchstens aber sechs Monate.

<http://www.ses-bonn.de/>

■ Start social | Hilfe für Helfer

Auch kleinere soziale Projekte sind in gewisser Hinsicht „Unternehmungen“. Sie können deshalb von Erfahrungen aus Wirtschafts- und Sozialunternehmen profitieren. Im Mittelpunkt steht der systematische Wissenstransfer von der Wirtschaft bzw. sozialen Organisationen zu sozialer Projektarbeit, etwa durch professionelle Beratung und Umsetzungsunterstützung. Fachvorträge und Workshops zu relevanten Themen sozialer Projektarbeit können besucht und dabei Kontakte zu anderen Projektpartner/innen, Unternehmen und sozialen Organisationen geknüpft werden. Sowohl das soziale Projekt als auch die „Helfer“ lernen und profitieren von der Zusammenarbeit.

www.startsocial.de

■ Alte Hasen in Reutlingen

„Alte Hasen“ ist eine virtuelle Vermittlungsplattform für Senior/innen mit Spezialwissen. Unternehmen, die Spezialist/innen für einen bestimmten Bereich benötigen, können hier nach Ruheständlern suchen, die dieses Know-how noch haben und ihr Wissen gerne zur Verfügung stellen. Diese Plattform soll diejenigen zusammenbringen, die sonst nicht zusammenkommen. Es wird kein Gewinn angestrebt, sondern das Helfen steht im Vordergrund (kostenlose Eintragung und Suche).

www.alte-hasen.de

■ Best Age Network

BestAgeNetwork ist ein privates Angebot von Trainern, Coachs, Beratern für den demografischen Wandel.

<http://www.bestagenetwork.de/>

■ Baseler Power Age Foundation | Neubetrachtung der Fähigkeiten der Babyboomer-Generation

Die Baseler Power Age Foundation ist ein Thinktank für einen Wechsel der Altersperspektiven in Gesellschaft und Wirtschaft. Mit der „Erfahrungsbank®“ soll das schlummernde Know-how der Älteren für alle Generationen freigesetzt und systematisch nutzbar gemacht werden.

www.poweraging.org

■ INNOVAGE | Erfahrungswissen nutzen - ein Gewinn für alle

Innovage vernetzt qualifizierte Menschen mit Führungs-, Verwaltungs- oder Beratungserfahrung, die pensioniert sind oder kurz davor stehen. In Teams wird ihr wertvolles Wissen unentgeltlich für öffentliche und gemeinnützige Anliegen eingebracht. Innovage bietet damit engagierten Menschen eine attraktive Rolle in der Gesellschaft und neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

www.innovage.ch

■ ASEP | Austrian Senior Experts Pool

Wer sein ganzes Leben mit Freude seinem Beruf nachgegangen ist, für den bringt der Ruhestand oft eher Langeweile als Entspannung. Pensionierte Führungskräfte entgehen diesem Szenario, indem sie Klein- und Mittelbetrieben, Jungunternehmer/innen, gemeinnützigen Organisationen oder auch der öffentlichen Verwaltung mit dem Wissen und den Erfahrungen ihres ganzen Berufslebens beratend und unterstützend zur Seite stehen, z.B. über den Verein ASEP. Seine Mitglieder, die Senior Experts, kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Funktionen. Ihre Motivation ist, ihre langjährige Erfahrung an Jüngere weiterzugeben und im Gegenzug dafür eine Bereicherung der

dritten Lebensphase zu erfahren. Sie unterstützen die Wirtschaft durch ihr Know-how und halten sich gleichzeitig mental fit.

<http://www.asep.at/>

■ Seniors4success – Personalentwickler-Initiative

Leopold Stieger entwickelte für sich die Vision, Menschen und Unternehmen auf die Chancen des Übergangs aufmerksam zu machen, anstatt den „wohlverdienten Ruhestand“ passiv zu genießen. Über diese Plattform verbindet er Menschen, die sich für eine Bewusstseinsänderung beim Übergang von der Erwerbsphase in die nachberufliche Phase engagieren. Zielgruppe sind Menschen fünf Jahre vor - zur Vorbereitung auf die Pension, Behalte-Management - bis zwanzig Jahre nach der Pensionierung - zur Aktivierung der Menschen in Pension, beruflich und/oder ehrenamtlich. Seinem Vorhaben legt er die Erkenntnis zu Grunde, dass die Pensionierung in der Regel der gravierendste Einschnitt im Leben eines Menschen ist, die Möglichkeit zu einer Neuorientierung und erfüllenden Herausforderung aber meist übersehen wird.

www.seniors4success.at

■ WAGE – winning age. getting future! | Netzwerk „Älter werden – Zukunft haben!“

WAGE ist ein Projekt der oberösterreichischen Sozialpartner und des Landes Oberösterreich. Unter dem Netzwerkmanagement der Arbeiterkammer Oberösterreich engagieren sich Betriebe, interessenspolitische Einrichtungen, Institutionen und Organisationen. Es ist ein Kompetenzzentrum für Generationenmanagement, eine Plattform für Information, Know-how-Transfer, Innovationsimpulse, eine Schnittstelle zwischen Forschung, Anwendung, Politik und Wirtschaft. Speziell auf die Bedürfnisse und Wünsche von Unternehmen zugeschnitten wurde ein Betriebsnetzwerk gegründet. Engagierte Unternehmen profitieren dabei einerseits von der strategischen Arbeit des Netzwerks und andererseits tragen die Betriebe durch Impulse aus der Praxis und dem permanenten Erfahrungsaustausch zur Weiterentwicklung der Produkte zu Age- und Generationenmanagement bei.

<http://www.wage.at>

■ Generationenprogramm LIFE der VoestAlpine

LIFE steht als Abkürzung für lebensfroh, ideenreich, fit und erfolgreich. Es geht um eine lebensphasengerechte Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitszeitmodelle, um Familie und Beruf zu vereinen bzw. Belastungen durch Schichtarbeit abzufedern. Darüber hinaus spielen in diesem mehrfach ausgezeichneten Programm beispielsweise auch Chancengleichheit, Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen, sowohl im Berufsleben als auch nach der Pensionierung, eine wichtige Rolle. Auch eine strukturierte Wissensweitergabe sowie

um das Finden, gut Integrieren und Binden neuer Talente durch eine attraktive Arbeitswelt werden angestrebt.

<http://www.voestalpine.com/group/de/jobs/life-programm/>

■ Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum ULF | Projekt AFTER.WORK

Ziel ist es, Mitarbeiter/innen vor ihrem tatsächlichen Pensionsantritt zu erreichen und diese noch am Arbeitsplatz über die Möglichkeiten freiwilligen sozialen Engagements zu informieren. Deshalb richtet sich AFTER.WORK an oberösterreichische Unternehmen und Einrichtungen, die im Sinne der Corporate Social Responsibility das soziale Engagement und die Work-Life-Balance ihrer älteren Mitarbeiter/innen fördern wollen. In Form einer kostenlosen Seminarreihe wird Mitarbeiter/innen eine erste Orientierungshilfe für den neuen Lebensabschnitt gegeben. Der Besuch der Seminarreihe kann, falls vom Dienstgeber genehmigt, während der Arbeitszeit erfolgen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Weiterbildung in Workshops des ULF. Engagierte werden kostenlos Rechtsschutz, Haftpflicht und Unfall versichert.

<http://www.ulf-ooe.at/node3,86,after.work.html>

Weitere Ideen und Informationen

- Anerkennungskultur für Freiwilligenengagement in Unternehmen auf- bzw. ausbauen.
- Qualifizierungsmaßnahmen zum Freiwilligenengagement unterstützen
- Orientierungsgespräche für Interessierte an Freiwilligenarbeit anbieten

Möglichst früh die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Mitarbeiter/innen ansprechen und ihnen Möglichkeiten aufzeigen, wo und wie sie sich freiwillig engagieren können. Das Anknüpfen an Interessen und Talenten der Mitarbeiter/innen erleichtert es eine Brücke zum Freiwilligen Engagement zu bauen.

Hilfreiche Adressen sind beispielsweise:

<http://www.caritas-linz.at/mitarbeit-bildung/freiwilligenarbeit/>

<http://www.hilfswerk.at/oberoesterreich/jobs/ehrenamt>

<http://www.ooe.familienbund.at/de/ehrenamt.html>

<http://www.ooe.lebenshilfe.org/t3/index.php?id=ehrenamt>

Das Evangelische Diakoniewerk Gallneukirchen bietet Menschen, die ehrenamtlich tätig werden möchten, vielfältige Möglichkeiten an - z.B. in der Begleitung von Menschen mit Behinderung oder Menschen im Alter. Eine sorgfältige Einführung und Begleitung, Reflexionsgespräche mit einer Ehrenamtsbegleiterin, kostenlose Fortbildungen, regelmäßige Treffen mit anderen Freiwilligen ermöglichen Austausch und geselliges Beisammensein.

http://www.diakoniewerk.at/de/oberoesterreich/#.U7wZb-ko_cs

Die Ehrenamtsbörse der Wiener Freiwilligen Agentur bietet für den Wiener Raum den Workshop „Lebenserfahrung sucht Engagement: Orientierung für ehrenamtliche Aktivitäten“ an. Dies ist eine Veranstaltung des Wiener Hilfswerks in Kooperation mit dem Ring Österreichischer Bildungswerke, gefördert vom BMASK.

<http://www.ehrenamtsboerse.at/wordpress/>

In Wien und Vorarlberg bietet z.B. die Caritas Socialis (Privatstiftung) Informations- und Orientierungsnachmittage an:

<http://www.cs.or.at/deutsch/caritas-socialis/ehrenamtliche-mithilfe/ehrenamtliche-mithilfe.html>

■ Exkursionen und Schnuppermöglichkeiten in Freiwilligen-Organisationen unterstützen | Schnuppertage 50plus

Das Land Oberösterreich stellt eine Plattform bereit, die der Vernetzung von gemeinnützigen Organisationen mit an ehrenamtlichem Engagement interessierten Bürger/innen dient.

www.boerse-ehrenamt.at

■ Mentoring-Programme anbieten/unterstützen

Zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter/innen eignen sich auch sehr gut Mentoring-Programme oder Tandems.

Ein Beispiel ist das Jobcoaching-Modell vom Jugendservice des Landes Oberösterreich zur Bewerbungsunterstützung von jungen Menschen.

<http://www.jugendservice.at/themen/bildung-beruf/jobcoaching.html>

Bei der Caritas-Linz kann jemand, der gerne einer Familie in schwierigen Lebenssituationen weiterhelfen und damit seine Zeit durch Freiwilliges Engagement sinnvoll nützen möchte, Familien-Tandem-Partner/in werden. Menschen mit Lebenserfahrung und Sozialkompetenz haben damit die Möglichkeit, an den Ressourcen der Familie anzusetzen und diese zu stärken. So können betroffene Familien schwierige Phasen und Situationen besser bewältigen.

<http://www.caritas-linz.at/mitarbeit-bildung/freiwilligenarbeit/familientandem/>

„Big Brothers Big Sisters Deutschland“ ist ein weltweites, ehrenamtliches Mentoring-Programm zur individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen.

<http://bbbsd.de/>

■ Übergangsmodelle vom Beruf in die nachberufliche Phase schaffen/unterstützen und den Übergang in die Pension erleichtern

Körper und Geist profitieren von Altersteilzeit-Modellen, zumal ältere Menschen oft familiären Verpflichtungen nachkommen müssen (Pflege der Eltern) oder sich z.B. im Schichtdienst oder bei schweren körperlichen Betätigungen eine geringere Belastung während der letzten Berufsjahre wünschen. Das würde das Krankheitsrisiko verringern, die Bewältigung des Alltags fördern und geistige Funktionen besser erhalten, berichten Psychologen der Universität Maryland im Journal of Occupational Health Psychology.¹³

Besonders wichtig erscheinen daher motivierende Übergangsmodelle bereits ab 50plus, zumal die physische Leistungsfähigkeit im Verlauf des Alterns abnimmt, allerdings schon sehr bald und nicht erst wenige Jahre vor der Pensionierung.

¹³ Vgl. Presstext Austria: pte20091014039 Medizin/Wellness, Bildung/Karriere, <https://www.pressetext.com/news/20091014039?likes=like>

Eine Möglichkeit für ältere Mitarbeiter/innen als Vorbereitung auf die Nacherwerbsphase kann z.B. die Übernahme von Fach- und Führungsaufgaben in einer gemeinnützigen Einrichtung sein (Secondment for Transition).

■ Alternsgerechte Anpassung der Arbeitsbedingungen/-welt und Aufbau von Generationen-Teams

Unternehmen sind aufgrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels auf eine längerfristige Einbindung von älteren Erwerbstätigen angewiesen. Fachwissen, erworbenes Know-how und Sozialkompetenzen stellen unverzichtbare Ressourcen für den Erfolg und die Innovationsfähigkeit von Unternehmen dar. Ziel einer verantwortungsvollen und vorausschauenden Unternehmenspolitik muss daher sein, diese wertvollen Ressourcen zu erhalten und zu fördern. Durch Generationen-Teams kann das über Jahrzehnte aufgebaute Wissen direkt weitergegeben werden. Gleichzeitig können hohe Kosten in der Qualifizierung der Jüngeren vermieden werden.

Mehr ältere Erwerbstätige werden zukünftig auch veränderten Anforderungen einer dynamisierten Arbeitswelt gegenüberstehen: Kognitiv und sozial anspruchsvollere Tätigkeitsanteile nehmen in einer informationstechnisch immer stärker vernetzten Arbeitswelt zu, körperlich beanspruchende eher ab. Auch zur Vermeidung der „inneren Pensionierung“ oder von Krankheiten (Burnout etc.) empfiehlt sich eine möglichst frühzeitige, begünstigende Anpassung der Arbeitsbedingungen an eine alternde Belegschaft.

Seit vielen Jahren engagieren sich im Netzwerk „Älter werden – Zukunft haben“ interessenspolitische Einrichtungen, Institutionen, Organisationen und Betriebe in Oberösterreich mit gemeinsamen Aktivitäten und Impulsen zur alter(n)s-gerechten Gestaltung der Arbeitswelt.

<http://www.wage.at/>

Die Sicherung der Produktivität älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das gemeinsame Ziel von Arbeit & Alter.

www.arbeitundalter.at

■ Wertschätzende Ausstiegskultur

Eine nicht zu unterschätzende Wirkung hinsichtlich Bindung an und Vertrauen in das Unternehmen auf die verbleibenden Mitarbeiter/innen geht von einer wertschätzenden Ausstiegskultur aus. Es empfiehlt sich daher, den Ausstieg vorzubereiten, ihn als Dankes-Ritual zu gestalten und angehende Pensionist/innen als bleibende Botschafter des Unternehmens zu gewinnen.

■ Generell: Anlaufstellen für Freiwilliges Engagement nutzen

Regionale und lokale Anlaufstellen (Agenturen für Freiwilliges Engagement, Verwaltungseinrichtungen, Interessenvertretungen etc.) unterstützen die Entwicklung und den Ausbau gesellschaftlichen Engagements in Unternehmen, z.B.

- ▶ Ehrenamtsbörse des Landes OÖ | www.boerse-ehrenamt.at
- ▶ Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum „ULF“ als oberösterreichische Plattform für Freiwilliges Engagement im Sozialbereich | www.ulf-ooe.at
- ▶ Netzwerk Humanressourcen | www.netzwerk-hr.at
- ▶ CSR-Dialogforum | www.csr-dialogforum.at
- ▶ respACT austria - austrian business council for sustainable development - Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich | www.Respect.at
- ▶ WKÖ | www.fairantwortung.at
- ▶ BMASK | www.freiwilligenweb.at
- ▶ Bertelsmannstiftung – Menschen bewegen. Zukunft gestalten | www.bertelsmannstiftung.de

Ausgewählte Preise/Auszeichnungen

■ HENRI. Der Freiwilligenpreis des Roten Kreuzes

für freiwilligenfreundlichstes Unternehmen (gibt es auch für Gemeinden seit 2012); Träger: Land OÖ, WKOÖ, OÖ Gemeindebund, OÖ GKK, Medienpartner.

■ TRIGOS Sonderpreis

Trigos ist Österreichs Preis für Corporate Social Responsibility und zeichnet Unternehmen aus, die ein möglichst ganzheitliches CSR-Engagement vorweisen können, unabhängig von ihrer Unternehmensgröße. 2011 widmete sich der Trigos Sonderpreis dem Freiwilligenengagement. Vergeben wird der renommierte CSR-Unternehmerpreis von einer breiten Trägerplattform aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

<http://www.trigos.at/>

■ Auszeichnung „Feuerwehrfreundlicher Arbeitgeber“

Der Österreichische Bundesfeuerwehrverband zeichnet alle zwei Jahre von den Landesfeuerwehrverbänden nominierte Vorzeigeunternehmen aus den Bundesländern für ihre große Bereitschaft, das freiwillige Engagement ihrer Mitarbeiter/innen in der Feuerwehr in diesem hohen Ausmaß zu unterstützen und damit der Gesellschaft mit einem funktionierenden Katastrophenschutz einen wichtigen Dienst zu erweisen. Ausgezeichnet wurden z.B. Josko Fenster und Türen GmbH oder Rosensteiner GmbH.

<http://www.bundesfeuerwehrverband.at/>

■ Alter(n)sgerechte Arbeitswelten schaffen! | NestorGold

Mit dem Gütesiegel „NestorGold“ des BMASK werden Unternehmen und Organisationen ausgezeichnet und sichtbar gemacht, die sich für Alter(n)sgerechtigkeit engagieren und die speziellen Bedürfnisse der älteren Mitarbeiter/innen berücksichtigen.

<http://www.nestorgold.at/>

■ Internationaler „AARP Preis 2014 beste Arbeitgeber“

Die AARP, ein US-amerikanischer gemeinnütziger und unabhängiger Verband vergibt den "Internationalen AARP Preis 2014 beste Arbeitgeber". Mit der Auszeichnung würdigt die AARP Unternehmen, die wegweisende Maßnahmen zur Integration älterer Beschäftigter umsetzen und sich auf beispielhafte Weise den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen. Der Preis unterstreicht, dass ältere Beschäftigte weltweit Leistungsträger ihrer Unternehmen sein wollen und können. Durch den Wettbewerb und die Hervorhebung guter Beispiele soll ein positiver Blick auf das Alter

erreicht werden. Teilnehmen können Unternehmen, Behörden und Organisationen, unabhängig von Größe und Branche, mit Sitz außerhalb der USA, wenn sie innovative Demografie orientierte Lösungen umgesetzt haben.

www.aarpinternational.org/bestemployers

■ Unternehmensinterner Engagement-Preis, z.B. Kapsch Group | „Make a difference“ - Award 2013

Mitarbeiter/innen aller Kapsch-Unternehmen können Projekte, bei denen sie Eigeninitiative und verantwortungsvolles Handeln zeigen, einreichen. Der Einsatz soll ökologischen, gesellschaftspolitischen, sozialen oder kulturellen Mehrwert schaffen.

<http://follow.kapsch.net/de/>

■ Deutscher Engagement-Preis „Geben gibt“

Um zu zeigen, wie ideenreich und wirkungsvoll sich Menschen und Organisationen engagieren, ehrt der Deutsche Engagement-Preis jährlich Projekte in den Kategorien Dritter Sektor, Einzelperson, Wirtschaft, Politik & Verwaltung sowie 2014 in der Schwerpunktkategorie "Miteinander der Generationen". Die Auszeichnung macht engagierte Personen und beeindruckende Projekte sichtbar und stärkt die Anerkennungskultur für bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. Neben der Würdigung des bereits vorhandenen Engagements soll der Deutsche Engagement-Preis auch für bislang nicht Engagierte Ansporn sein, den ersten Schritt zu tun.

<http://www.deutscher-engagementpreis.de/>

Impressum

Medieninhaber

Land Oberösterreich

Herausgeber

Amt der Oö. Landesregierung

Direktion Präsidium

Oö. Zukunftsakademie

Kärntnerstraße 10-12

4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-144 02

Fax: (+43 732) 77 20-21 44 20

E-Mail: zak.post@ooe.gv.at

Internet: www.ooe-zukunftsakademie.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Ansprechpartner/in

Mag. Josef Neuböck

Projektteam

Sylvia Aistleitner

Dipl.-Ing. Günther Humer

Mag. Josef Neuböck

Mag.^a Verena Stallinger

Linz, Juli 2014