Aktive Seniorinnen und Senioren im freiwilligen Engagement

Ein Handlungsleitfaden für Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren

In München alt werden – ja gerne

Mit Unterstützung der Landeshauptstadt München **Sozialreferat**

Impressum

Herausgeber und Bezugsquelle:
FöBE, Förderstelle für Bürgerschaftliches Engagement
Westendstraße 68, 80339 München
Tel.: 089 – 53 29 56 33
Info@foebe-muenchen.de
www.foebe-muenchen.de

Datum: März 2014

Redaktion:
Projektgruppe „Älterwerden und Bürgerschaftliches Engagement“
des Forums Bürgerschaftliches Engagement, München
Mitglieder:
Evangelisches Bildungswerk München e.V.
FöBE, Förderstelle für Bürgerschaftliches Engagement
Freiwilligenagentur Tatendrang
Landeshauptstadt München Sozialreferat
Münchner Bildungswerk e.V.
Senioren Volkshochschule Münchner Volkshochschule
Selbsthilfezentrum München
Stiftung Gute-Tat.de
Werkstatt der Generationen der Integrativen Montessori Schule an der Balanstraße, München

Ein besonderer Dank an Heinz Janning (www.optionbe.de) für die vielen Materialien, die er zur Verfügung stellte.

Grafik: Ulrike Lang
Redaktion: Franziska Stalmann
Fotos Titel: www.panthermedia.de
Druck: Landeshauptstadt München, Stadtkanzlei
Gedruckt auf recyclingfähigem Papier

Ein Projekt zum Europäischen Jahr Aktives Altern
und Solidarität zwischen den Generationen.

Vorwort

Thomas Röbke

Seit etwa zwanzig Jahren findet eine kulturelle Revolution statt. Alter wird heute nicht mehr nach seinen Defiziten, sondern nach seinen Chancen und Potenzialen beurteilt. Obwohl dies bei vielen gesundheitlich fitten und hoch gebildeten Menschen schon längst selbstverständlich war, tat sich die Profession der Altenhilfe mit diesem Paradigmenwechsel doch recht schwer. Die frühere Familienministerin und Gerontologin Ursula Lehr drückte ihren Unmut damals so aus: „Millionen von älteren Menschen brauchen eine Aufgabe und eine als sinnvoll erlebte Betätigung. Sie wollen sich nicht mit Seniorennachmittagen verbasteln oder gelegentlich mit Kaffee und Kuchen abspeisen lassen."

Die Zeiten haben sich gewandelt, und die vielen guten Beispiele in der vorliegenden Broschüre – vom Kulturführerschein bis zur Werkstatt der Generationen der Integrativen Montessori Schule – zeigen die Vielfalt des freiwilligen Engagements der Generation 60 Plus. Es ist mittlerweile zu einer beeindruckende Größe herangewachsen. Die Generali Altersstudie 2013 hat errechnet, dass 45 Prozent der 65- bis 85-jährigen Bürgerschaftlich tätig sind. Bevorzugt wird der kirchliche Bereich, Freizeit und Geselligkeit, Sport und Kultur.

Die Untersuchung spricht auch von einem hohen Potenzial, das noch zu aktivieren wäre. Für ein Fünftel der erwähnten Altersgruppe käme ein stärkeres Engagement in Frage. Um diesen Schatz zu heben, benötigt man freilich gute Rahmenbedingungen: eine passgenaue Willkommens-, Begleitungs- und Anerkennungskultur für das Ehrenamt in Schulen und Kindergärten, in Altenheimen und Museen.

Dazu liefert dieser Handlungsleitfaden für Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren wichtiges Rüstzeug. Nicht zuletzt ist er ein gut lesbares Handbuch des Freiwilligenmanagements.

Von nichts kommt nichts. Die Reichtümer an Kompetenzen und ehrenamtlichen Talenten Älterer fallen den sozialen, kulturellen und Bildungseinrichtungen nicht einfach in den Schoß. Ältere Menschen, so nochmals die Generali Studie, suchen interessante Aufgaben, die zu ihnen passen, sie suchen eine möglichst selbstbestimmte Tätigkeit und erwarten eine persönliche Einladung zum Engagement. Wie diese Wünsche mit sinnerfüllender Tätigkeit verwirklicht werden können, dazu gibt die Broschüre „In München alt werden – ja gerne" jede Menge wertvolle Anregungen.

Dr. Thomas Röbke,
Geschäftsführer Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, Bayern.

Inhaltsverzeichnis

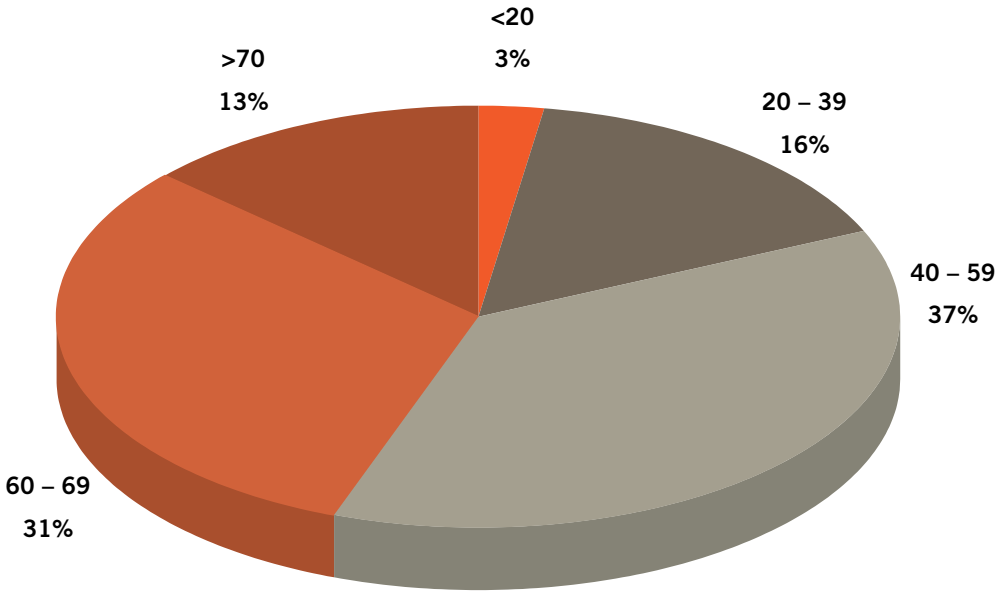
1	**Warum ein Handlungsleitfaden zum Thema Seniorenengagement?**	6
2	**Demographische Herausforderungen**	7
2.1	Älter – fitter – engagierter: Lebenszeit im Alter	7
2.2	Bevölkerungsentwicklung: München ist „Boom Town“	7
2.3	Ältere Menschen in München: Daten und Fakten	8
3	**„Das Alter“ gibt es nicht mehr**	9
4	**Freiwilliges Engagement im Wandel**	10
4.1	Vom Helfen wollen zum Gestalten	10
4.2	Wünsche ans Engagement im Wandel	11
5	**Engagement der Generation 60 Plus**	12
5.1	Große Engagementbereitschaft bei Seniorinnen und Senioren	12
5.2	Ansprüche und Erwartungen ans Engagement	13
6	**Die Motive und Bedürfnisse der Seniorinnen und Senioren**	14
6.1	Der Ruhestand kommt später und Gefragt-werden-Wollen	14
6.2	Beliebte Bereiche des Engagements	15
6.3	Zeitaufwand im Engagement	16
7	**Konsequenzen für das Freiwilligenmanagement**	17
7.1	Worauf bei Seniorinnen und Senioren besonders zu achten ist	17
7.2	Gemeinsam aktiv sein: soziale Beziehungen knüpfen	18
7.3	Biographischer Bezug: etwas weitergeben	18
7.4	Engagiert im Bereich Bildung: Portrait einer Lesepatin	18
7.5	Lernen im Engagement: geistige Anregungen bekommen	19
7.6	Gesellschaft gestalten: etwas bewirken, verändern können	20
7.7	Jung und Alt gemeinsam	20
7.8	Passende Möglichkeiten des Engagements	21
7.9	Ängste und Druck abfangen	21
7.10	Offene Feedback-Kultur pflegen	22
7.11	Auf die Lebenssituation der Freiwilligen eingehen	22

7.12	Das gute Erstgespräch	23
7.13	Praxisbeispiel: Werkstatt der Generationen	24
8	**Bildungsangebote und Kurse**	26
8.1	Bildungsangebote zur Motivation und Orientierung	26
8.2	Wissen erneuern, Kompetenzen erwerben	26
9	**Praxisbeispiele**	27
9.1	Orientierungskurs „Spurwechsel“	27
9.2	Kultur erleben und erlebbar machen: Kulturführerschein	28
9.3	Engagiert im Bereich Kultur: Portrait der Freiwilligen Anna Rümmelein	28
10	**Senioren online: das Internet und die Generation 60 Plus**	29
11	**Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen**	30
11.1	Was die Zusammenarbeit schwierig macht	30
11.2	Was die Zusammenarbeit gelingen lässt	31
11.3	Anerkennungskultur entwickeln: Anerkennung und ihre Bedeutung	32
12	**Selbsthilfe als Form ehrenamtlichen Engagements**	35
12.1	Eigensinn der Selbstorganisation	35
12.2	Selbstorganisierte Initiativen	35
13	**Den Ruhestand planen: Beispiele aus Unternehmen**	38
13.1	Silver Revolution Projekt bei der Firma W. L. Gore & Associates GmbH	38
13.2	Vorbereitung auf den Ruhestand für ältere, nichtdeutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	38
14	**Rechtliche Aspekte und Zahlungen an Freiwillige**	40

1 Warum ein Handlungsleitfaden zum Thema Seniorenengagement?

Das freiwillige Engagement älterer Menschen wird in unserer Gesellschaft immer wichtiger. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass sich viele ältere Menschen freiwillig für das Gemeinwohl einsetzen, dass sowohl die Bereitschaft dazu wie auch das tatsächliche Engagement der Altersgruppe ab 60 auffallend steigen. Teilhabe an der Gesellschaft, sich einzumischen, sich für andere einzusetzen und so Lebenssinn und Lebensqualität zu gewinnen – dies gehört immer mehr auch zum Lebensstil Münchner Seniorinnen und Senioren. Eindrücklich zeigt das die Altersverteilung der rund 5600 Besucherinnen und Besucher der Münchner Freiwilligen Messe 2013: 44 Prozent waren 60 Jahre und älter.

Altersverteilung der Besucher der Münchner Freiwilligen Messe 2013



Die Verfasserinnen und Verfasser dieser Broschüre wissen aus täglicher Erfahrung, wie sehr sich ältere Bürgerinnen und Bürger mit Rat, Tat, Zeit und Geld für den Zusammenhalt in der eigenen Kommune engagieren und so gelebte Solidarität verwirklichen.

Die Motive, sich zu engagieren, haben sich doch in den letzten Jahren verändert. Nach wie vor wollen ältere Freiwillige helfen und der Gesellschaft etwas zurückgeben. Doch rückt der Wunsch nach individueller Weiterentwicklung, Gestaltungsspielräumen und Selbstverwirklichung in einer Tätigkeit, die Spaß macht, immer mehr in den Vordergrund. Dieser Motivwandel stellt höhere Anforderungen an die Freiwilligenmanagerinnen und -manager in den Organisationen.

2 Demographische Herausforderungen

2.1 Älter – fitter – engagierter: Lebenszeit im Alter

Die Menschen in unserem Land werden so alt wie nie zuvor: Frauen durchschnittlich 85, Männer 81,5 Jahre. Vor 40 Jahren waren es noch 75,5 Jahre bei Frauen und 70 Jahre bei Männern. Modellrechnungen der Rostocker Demographie-Forscher prophezeien, dass die Hälfte der heutigen Neugeborenen 100 Jahre alt werden kann. Die steigende Lebenserwartung geht mit einem immer später einsetzenden Alterungsprozess einher. Mehr Menschen leben länger in guter körperlicher und geistiger Gesundheit. Die Mehrzahl der Älteren lebt heute selbständig und gestaltet unsere Gesellschaft aktiv mit.

Die Zeit des aktiven Alters, das man in Unabhängigkeit und Selbstständigkeit verbringt, wird länger. Frauen und Männer, die heute in Rente gehen, haben im Durchschnitt noch mehr als ein Viertel ihres Lebens vor sich.

2.2 Bevölkerungsentwicklung – München ist „Boom Town“

Seit 2012 nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in ganz Europa ab. Die Zahl der über Sechzigjährigen erhöht sich jährlich um etwa zwei Millionen. Die Anzahl der Älteren wird zwischen 2015 und 2030, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand eintreten, am stärksten steigen. Im Jahr 2040 werden mehr Menschen über 75 sein als unter 20 Jahre.

In München leben über 1,4 Millionen Menschen, so viele wie nie zuvor. Anders als in der übrigen Bundesrepublik steigen hier die Zahlen von Geburten und Zuwanderung. Seit 2006 ist die Einwohnerzahl in München um 100.000 gestiegen, stärker als in jeder anderen deutschen Großstadt. Nach der Planungsprognose wird 2014 die 1,5-Millionengrenze überschritten, 2023 wird die Einwohnerzahl auf 1,6 Millionen steigen und 2030 bei 1,651 Millionen liegen. Dies wird auch bedeuten, dass einkommensschwache Familien an die Randgebiete der Stadt verdrängt werden, dass die Altersarmut wächst und die Menschen vereinsamen, und all das stellt das Bürgerschaftliche Engagement vor neue Herausforderungen.

Standort München – die Trends **München ist eine „Boom Town“**

- Zuzug und Geburtenrate sind höher als im Bundesdurchschnitt.
- Rund 30 Prozent der Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund.
- „München muss man sich leisten können“: Die Altersarmut wird bis 2020 drastisch ansteigen.
- Der Anteil der Menschen über 65 und über 80 nimmt deutlich zu.

2.3 Ältere Menschen in München - Daten und Fakten

Im Dezember 2012 lebten in München rund 146.000 Frauen und 109.000 Männer über 65 Jahre, insgesamt 255.000, rund 18 Prozent der Gesamtbevölkerung. Davon waren 13,3 Prozent Ausländer (ca. 15.000 Frauen und 18.500 Männer). Etwa 61.000 Menschen (4,4 Prozent) waren über 80 Jahre alt. Nach einer Prognose des Referates für Stadtplanung und Bauordnung wird die Münchner Bevölkerung zunehmen und die Zahl der Menschen über 65 Jahre bis 2030 auf über 280.000 steigen.

Stand 2012

Altersgruppe	Gesamt	Anteil an Gesamt-bevölkerung 1,439 Mio	Frauen	Männer	Davon Ausländer insgesamt	Ausländer Frauen	Ausländer Männer
Ab 65 Jahren	254.947	Ca.18,2 %	145.780	109.167	33.974	15.487	18.487
Ab 80 Jahren	61.537	Ca. 4,4 %	40.437	21.100	3.800	1.948	1.852

Prognose 2030

Altersgruppe	Gesamt	Anteil an Gesamt-bevölkerung 1,543 Mio	Frauen	Männer	Davon Ausländer insgesamt	Ausländer Frauen	Ausländer Männer
Ab 65 Jahren	280.480	Ca. 18,2%	158.740	121.740	49.280	26.560	22.720
Ab 80 Jahren	90.740	Ca. 5,9 %	55.210	35.520	13.980	7.540	6.440

Statistisches Amt der LH München, 2012

Mit dieser Bevölkerungsprognose wird zweierlei deutlich: In den kommenden Jahren erhöht sich das Potenzial an freiwilligen Helferinnen und Helfern die älter sind als 60 Jahre, aber auch der Hilfebedarf von hochaltrigen Menschen wird zunehmen.

3 „Das Alter“ gibt es nicht mehr

Das Alter als einheitlichen, fest umrissenen Lebensabschnitt gibt es nicht. Je älter wir werden, umso unterschiedlicher sind wir, geformt von unserer ganz eigenen Lebenssituation und Biographie. Altern ist für jeden anders, mit unterschiedlichen Auswirkungen auf Körper, Seele und das soziale Erleben.

> *„Aber wenn sich mehr Menschen darauf einstellen, 90 zu werden und bis Mitte 70 einigermaßen gesund zu bleiben, werden 50-Jährige Studenten, 60-Jährige Unternehmensgründer, aber auch Ruhephasen für Mittdreißiger nicht exotisch, sondern selbstverständlich sein. Die Alten von morgen hat man sich als bunten Haufen vorzustellen – einige im Ruhestand, andere in Hochleistungsjobs, wieder andere an der Universität“*
> Niejahr, Elisabeth. Alt sind nur die Anderen. Fischer 2007, S. 52

Diese Entwicklung umfasst beides: die Bereitschaft, Kraft und Fähigkeit älterer Menschen zur aktiven Teilnahme – und die Fürsorge für jene, die Unterstützung, Pflege und Betreuung brauchen. Älter werden bringt Veränderungen mit sich, die man als Gewinn erlebt oder aber als Verlust. Die Verschiedenartigkeit des Alters braucht differenzierte Altersbilder: Weder einseitig negative, die nur den Hilfebedarf thematisieren, noch einseitig positive, die nur die Potenziale und die Produktivität des Alters betonen.

> *„Die Zivilgesellschaft eröffnet Räume und Möglichkeiten, neue Altersrollen und Aufgaben im Alter auszuprobieren, einzustudieren und auf diese Weise Altersbilder zu verändern und zu gestalten.... Eine besondere Aufgabe der Zivilgesellschaft ist es, die Würde und die Rechte unterstützungsbedürftiger, älterer Menschen auch im Lichte eines dominanten Altersbildes zu achten, das Produktivität und Aktivität im Alter betont und fordert. Die Botschaft der Zivilgesellschaft lautet: Die Kultur einer Gesellschaft des langen Lebens wird sich an der Achtung vor dem hohen Alter bewähren müssen.“*
> „Eine neue Kultur des Alterns“, Herausgeber BMFSFJ 2010, S.18

Ältere Menschen sind eine wichtige Stütze der Gesellschaft und ihrer Familien. Die Generali Altersstudie 2013 zeigt das Ausmaß der zeitlichen, aber auch finanziellen Unterstützung Älterer für die Jüngeren: 38 Prozent aller Eltern bzw. Großeltern über 65 Jahre unterstützen ihre Kinder bzw. Enkelkinder bis zu 19 Stunden monatlich, 17 Prozent mit 20 bis 39 Stunden, 12 Prozent sogar mit 40 Stunden und mehr im Monat. Auch finanziell wird geholfen: Im Durchschnitt zahlen 65- bis 85-jährige Eltern, die ihren Kindern regelmäßig in Geldangelegenheiten zur Seite stehen, 157 Euro im Monat.
Generali Altersstudie, Fischer, 2013

Auch die Pflegestatistik 2011 dokumentiert den enormen Beitrag älterer Menschen zur Versorgung Pflegebedürftiger: Mehr als 70 Prozent der 2,5 Millionen Pflegebedürftigen in

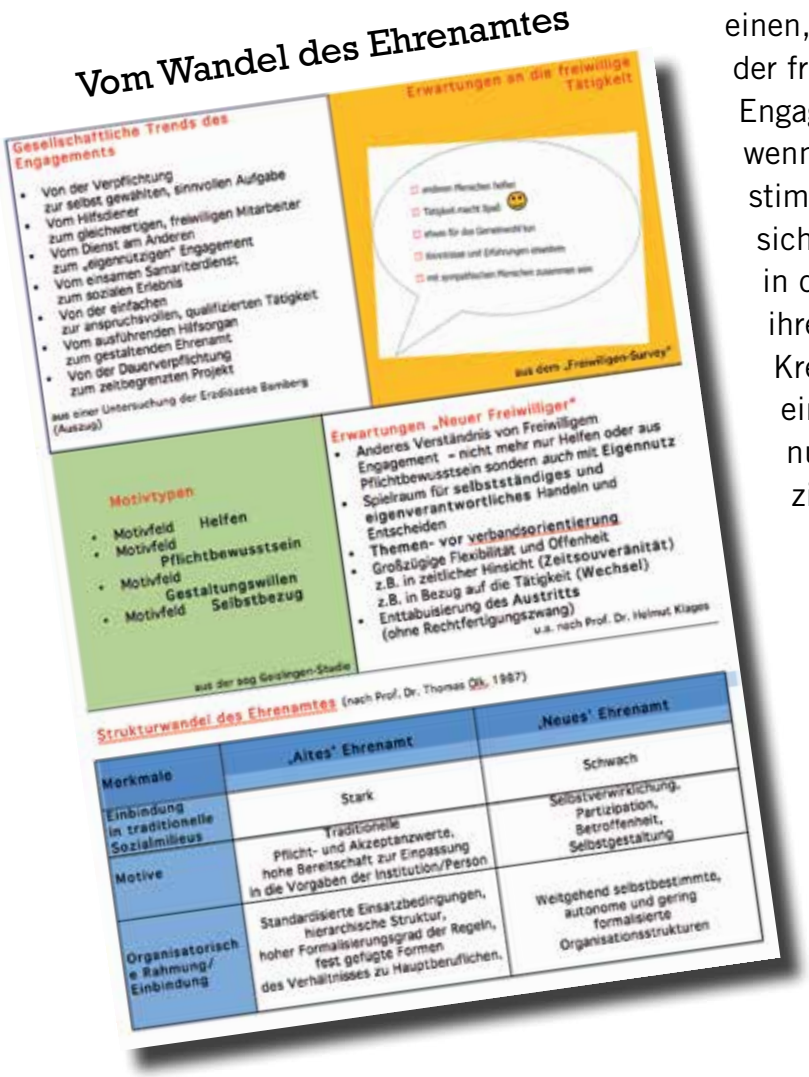
Deutschland werden zu Hause versorgt, vor allem von unmittelbaren Angehörigen, in erster Linie den Lebenspartnerinnen und -partnern (Pflegestatistik 2011). Ehrenamtliche Senioren- und Demenzbegleitung ist deshalb eine wichtige Entlastung für die pflegenden Angehörigen.

Der sechste Altenbericht der Bundesregierung empfiehlt, unsere Vorstellungen vom Alter darauf zu überprüfen, ob sie eine selbst- und mitverantwortliche Lebensführung fördern oder behindern, und sie zu korrigieren, wo sie einengen. Teilzunehmen muss nicht mit dem Renteneintritt enden, eine lebendige Beteiligung älterer Menschen gehört unverzichtbar zu einer altersfreundlichen, durch Solidarität zwischen den Generationen gekennzeichneten Gesellschaft.

4 Freiwilliges Engagement im Wandel

4.1 Vom Helfen wollen zum Gestalten

Alle Forschungen und Umfragen bestätigen es: Das Bürgerschaftliche Engagement früherer Zeiten hat einen tiefgreifenden Wandel durchlaufen: Waren es damals traditionelle Werte wie Pflichtgefühl oder Hilfsbereitschaft, die zu einem Ehrenamt motivierten, wie zum Beispiel der Einsatz in Sportvereinen, bei Besuchsdiensten oder bei der freiwilligen Feuerwehr, so sind Engagierte heute eher zu gewinnen, wenn sie mehr über ihr Handeln bestimmen können. Deshalb fühlen sie sich von Einsatzfeldern angezogen, in denen sie ihre Kompetenzen, ihren Gestaltungswillen und ihre Kreativität einbringen und /oder einen gewissen positiven Eigennutzen aus dem Engagement ziehen können.



Zusammengestellt von
www.optionbe.de

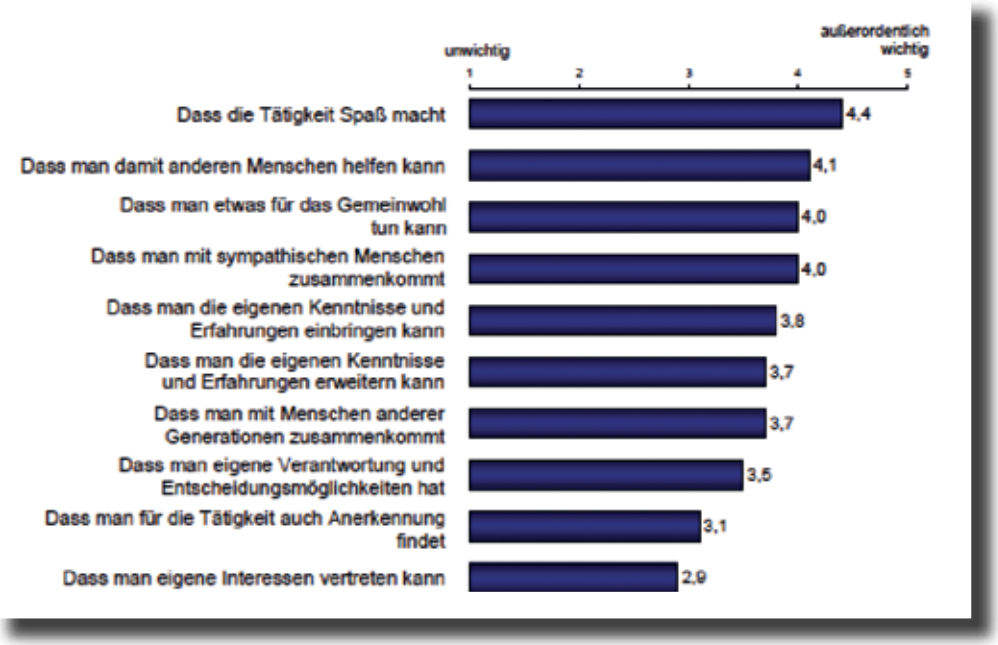
4.2 Wünsche ans Engagement im Wandel

Engagierte wollen selbst bestimmen, wie lange und wie oft sie ihre Zeit spenden, und die Übersicht auch in Bezug auf das Ende der Tätigkeit behalten. Sie fühlen sich durch formale Mitgliedschaftsforderungen eher abgehalten und bevorzugen eine Zeit des Ausprobierens und des Herantastens. Formale Autoritätsansprüche betrachten sie kritisch und hierarchisches Verhalten als problematisch. Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit den Hauptberuflichen wird oft als zentraler Wunsch geäußert.

Die freiwillige Tätigkeit soll vor allem Spaß machen und die Engagierten mit sympathischen Menschen zusammenbringen. Spaß bedeutet, dass das Engagement eine Kontrastwelt zu Beruf und Familie sein soll: Ein selbst gewähltes Tätigkeitsfeld, das sinnerfüllend ist, keine lästigen Pflichtaufgaben mit sich bringt, sondern Anerkennung und neue Zugehörigkeiten. Freiwillige möchten ihre Aufgabe um ihrer selbst willen erfüllen, denn sie haben diese danach ausgesucht, was ihnen Freude bereitet und das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun. Es können aber auch materielle Bedürfnisse und das Streben nach Aufwandsentschädigung eine Rolle spielen, besonders wenn man in prekären Einkommensverhältnissen lebt – was bei immer mehr älteren Menschen der Fall ist.

Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit

Zeitaufwendigste freiwillige Tätigkeit (Mittelwerte)



BMFSFJ (Hg.) Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009.

5 Engagement der Generation 60 Plus

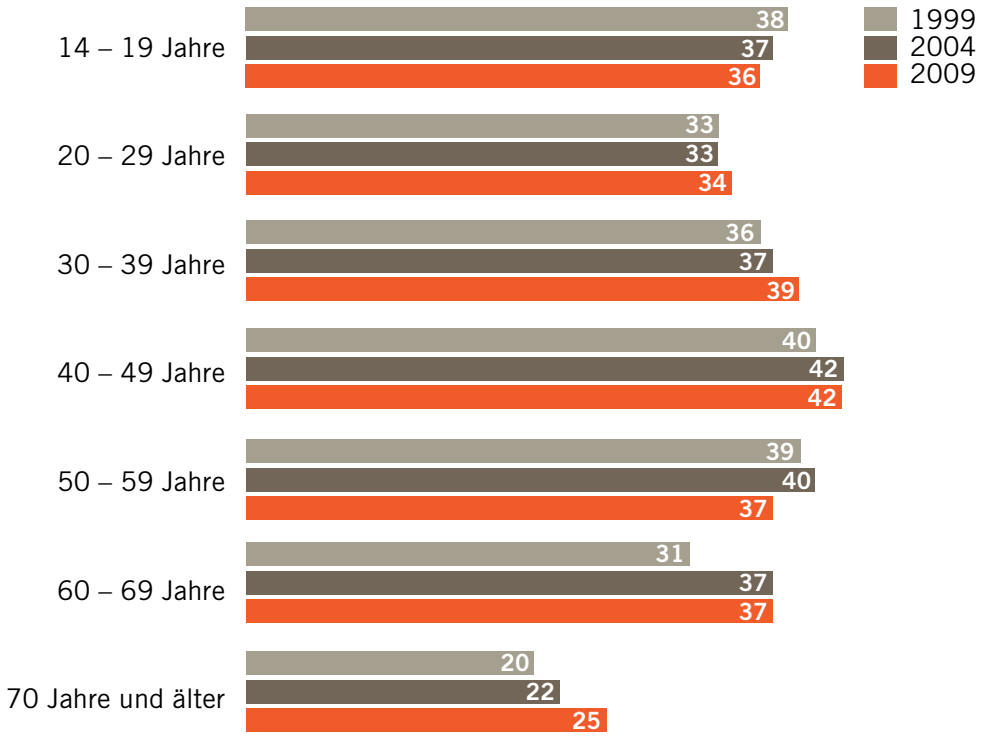
5.1 Große Engagementbereitschaft bei Seniorinnen und Senioren

Wichtige Studien zeigen, dass die ältere Generation immer mehr freiwillige Leistungen in die Gesellschaft einbringt. Bildung und Gesundheit haben laut Freiwilligensurvey 2009 den größten Einfluss auf die Entscheidung, ob man sich engagiert oder nicht. Dank des steigenden Bildungsniveaus bringen die nachrückenden Jahrgänge der Älteren immer bessere Voraussetzungen für gesellschaftliches Engagement in der zweiten Lebenshälfte mit.

Die Untersuchungen zeigen eine deutliche und kontinuierliche Steigerung des freiwilligen Engagements. Bei 60- bis 90-jährigen stieg die Quote von 31 Prozent (1999) auf 37 Prozent (2004) und blieb seither beständig. Zwischen 1999 und 2009 stieg die Engagementquote besonders stark bei den Älteren ab 70 Jahren (1999: 20 Prozent, 2004: 22 Prozent, 2009: 25 Prozent). Diese eindrucksvolle Entwicklung findet ihren Ursprung im wirtschaftlichen Aufschwung der 1960er- und 1970er-Jahre, die prägend für die heute Älteren war.

Freiwillig Engagierte nach 7 Altersgruppen

Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %)



BMFSFJ (Hg): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009.

5.2 Ansprüche und Erwartungen ans Engagement

Die Engagementbereitschaft Älterer lässt sich nur erschließen, wenn sie erkannt wird und die Menschen als das gesehen werden, was sie laut der Generali Altersstudie sind: zufrieden, leistungsfähig, selbständig. Gesellschaftlich sehen sich die 65- bis 85-jährigen in der Mitverantwortung, was sich in ihrer starken Bereitschaft zum Bürgerschaftlichen Engagement widerspiegelt.

Noch engagieren sich Seniorinnen und Senioren vor allem im sozialen Bereich, besonders für ältere Menschen, doch richtet sich ihr Engagement mittlerweile auch auf andere Felder des Gemeinwesens. Wegen ihrer steigenden Fitness und ihres verbesserten Bildungsniveaus werden sie immer aufgeschlossener sein für freiwilliges Engagement, sich jedoch auch als immer kritischere und selbstbewusstere Engagierte erweisen.

Laut Monitor Engagement 2011 wollen auch die meisten älteren Menschen, dass ihr Engagement Spaß macht. Im Unterschied zu jüngeren Freiwilligen ist es nicht das persönliche Interesse, das im Vordergrund steht, sondern dem Gemeinwohl und der sozialen Hilfsbereitschaft wird ein höherer Wert beigemessen. Neben dem Gemeinwohl ist der Wunsch nach Geselligkeit am wichtigsten.

Ein weiteres Motiv für freiwilliges Engagement ist das Bedürfnis nach Kontakt zwischen den Generationen. Dieser Austausch wird umso wichtiger, je weniger er in persönlichen Beziehungen möglich ist. Für viele Ältere ist darum das Engagement wegen des Kontakts zu Jüngeren von besonderer Bedeutung.

Ansprüche und Erwartungen an das Engagement nach Altersphasen*

Anprüche und Erwartungen	Alle Engagierten	Junge Alte	Ältere	Hochbetagte
Spaß haben	4,4	4,4	4,2	4,2
Anderen Menschen helfen	4,1	4,2	4,2	4,4
Etwas für das Gemeinwohl tun	4,0	4,2	4,1	4,1
Sympathische Menschen kennenlernen	4,0	4,0	4,0	4,1
Kenntnisse/Erfahrungen einbringen	3,8	4,0	3,7	4,0
Menschen anderer Generationen kennenlernen	3,7	4,1	4,0	4,0
Kenntnisse/Erfahrungen erweitern	3,7	3,7	3,6	3,6
Eigenverantwortung/Entscheidungsmöglichkeiten	3,6	3,7	3,3	3,7
Anerkennung finden	3,1	3,2	3,0	3,3
Eigene Interessen vertreten	2,9	2,8	2,7	2,8

** in Prozent; Mittelwert einer 5er Skala von „ist mir unwichtig“ bis „ist mir außerordentlich wichtig“.*
BMFSFJ (Hg): Monitor Engagement. Wie und wofür engagieren sich ältere Menschen. 2011

6 Die Motive und Bedürfnisse der Seniorinnen und Senioren

6.1 Der Ruhestand kommt später und Gefragt-werden-Wollen

Die klassische Dreiteilung Ausbildung – Erwerbsarbeit – Ruhestand verliert allmählich an Bedeutung. Lebensläufe werden vielfältiger und verschiedener. Viele Menschen im dritten Lebensalter wünschen sich eine Encore Career, eine zweite Karriere, ob in einer bezahlten oder einer unbezahlt-ehrenamtlichen Tätigkeit. Nach dem Ende des Erwerbslebens oder der Familienphase suchen sich diese Silver Worker eine neue, selbst gewählte Kombination von Muss, also Verpflichtungen, und Muße, also Freizeit- und persönlichkeitsbildenden Aktivitäten.

Der Beginn des Ruhestands war für viele eine heftige Rüttelphase mit der schmerzhaften Erfahrung des Statusverlusts. Nun entwerfen sie für ihre dritte Lebensphase ein Patchwork-Life.

> *„Ein Patchwork-Life ist ein Leben rund um verschiedene Bestandteile von Arbeit und Leben, die zu seinem individuellen Ganzen zusammengesetzt werden. Das Silver-Patchwork-Life ist eine Form davon, die nach der letzten Festanstellung beginnt – eine bewusst herbeigeführte Balance zwischen Arbeit und allen anderen Lebensbestandteilen.“* (APuZ, 21. Jan 2013, S. 15).

Ausreichend Informationen und Angebote sind nötig, damit moderne Ruheständler sich diese Wünsche erfüllen können. Sie suchen neue Rollen und soziale Bindungen, denn die Identität, die ihnen die Berufsstätigkeit gegeben hat, muss nun in neuen Lebensentwürfen und anderen sozialen Verankerungen gefunden werden.

Kommen eine zweite bezahlte Karriere oder Teilzeitarbeit nicht in Frage, dann neigen viele aktive Seniorinnen und Senioren zur philanthropischen Karriere, also zum Bürgerschaftlichen Engagement. Im unentgeltlichen Einsatz für das Gemeinwohl finden sie ihr Bedürfnis nach Einfühlung in andere (Empathie), wie auch nach der Weitergabe ihrer Erfahrungen (Generativität) an nachfolgende Generationen erfüllt. Dass dies persönliches Glück und erfülltes Menschsein bedeutet, spricht sich herum, und darum suchen immer mehr Menschen im dritten Lebensalter nach der Möglichkeit sich zu engagieren.

Das Besondere: Die 68er und die Babyboomer verlassen die Erwerbsarbeit
Typisch für die Generation der Babyboomer [1] ist es, dass ihr Arbeitsleben erfolgreich war und sie ihren Beruf als sinnvoll und positiv erlebt haben. Darum verkraften sie die persönliche Entwertung, den Statusverlust und die Entrhythmisierung der Zeit danach oft nur schwer. Sie suchen Aktivitäten

auf demselben Level wie während der Berufstätigkeit oder „lassen die Flügel hängen“.
„Man möchte persönlich gebeten werden, es wird ungern aktiv gesucht“… (S. 16), so die Beobachtung von Henning von Vieregge, Autor des Buches „Der Ruhestand kommt später“, „weil diese Erfahrung am ehesten den erlebten Statusverlust ausgleichen kann.“ Gute Rahmenbedingungen, professionelles Vorgehen in der Organisation, auch eine vielfältige Anerkennungskultur tragen dazu bei, Seniorinnen und Senioren als Freiwillige zu halten. Hochqualifizierte Freiwillige schätzen es besonders, wenn ihre Fähigkeiten anerkannt und sinnbringend eingesetzt werden..

[1] In Deutschland ist das die Generation der zwischen 1955 bis 1969 Geborenen

TIPP: Ruhestandskompass
Neues entdecken –
Klarheit gewinnen,
Leipzig
www.elgpn.eu/elgpndb/fileserver/files/61

6.2. Beliebte Bereiche des Engagements

In welchen Bereichen sich ältere Menschen engagieren, unterscheidet sich grundsätzlich nicht vom Durchschnitt der Bevölkerung. Allerdings sind sie deutlich weniger interessiert an Tätigkeiten, die wenig mit ihrem eigenen Leben zu tun haben, also in Schulen und Kindergärten, und stärker an solchen im Sozial- und Gesundheitsbereich, in der Kirche, im religiösen Leben.

Junge Alte engagieren sich am häufigsten im Bereich Sport/Bewegung, etwa als Bezirksjugendwart(in), bei der Organisation von Bewegungsprojekten für ältere Menschen oder der Planung und Durchführung von Veranstaltungen. Fast gleichauf folgt der Sozial- und Gesundheitsbereich, in dem junge Alte z. B. den Chor eines Seniorinnen- und Seniorenheims leiten, mit geistig Behinderten arbeiten oder Antiaggressionstrainings anbieten. An dritter Stelle stehen kirchliche und religiöse Aktivitäten, etwa Telefonseelsorge oder Organisation und Betreuung einer Kleiderkammer.

Bei den Älteren dominiert der Sozial- und Gesundheitsbereich (Fahrerin/Fahrer für die Tafel, Sterbebegleitung, Kinder- und Jugendtelefon), gefolgt von Sport und Bewegung (Gruppenleiterin/Gruppenleiter, Kampfrichterin/Kampfrichter, Kassenprüferin/Kassen-

prüfer) sowie Kirche und Religion (Besuchsdienste im Krankenhaus, Durchführung von Sonntagsgottesdiensten, Mitglied im Gemeindekirchenrat).

In der Gruppe der Hochbetagten liegen Soziales und Gesundheit (Essen auf Rädern, Schriftführerin/Schriftführer, Krankenhausbibliothek) sowie Kirche und Religion (Besuchsdienste, Gottesdienstgestaltung) nahezu gleichauf. Allerdings ist dieser letzte Engagementbereich besonders wichtig, was daran liegt, dass jede bzw. jeder zweite engagierte Hochbetagte (53 Prozent; vgl. Freiwilligensurvey 2009) eine starke Bindung an eine Kirche oder Religionsgemeinschaft hat.
BMFSFJ (Hg.) Monitor Engagement. Wie und wofür engagieren sich ältere Menschen. 2011

Für knapp zwei Drittel der älteren Engagierten waren laut Freiwilligensurvey 2009 Organisation und Durchführung von Veranstaltungen der wichtigste Inhalt ihrer Tätigkeit, besonders in den Bereichen Kultur und Musik sowie Freizeit und Geselligkeit (je 81 Prozent). Weniger zentrale Tätigkeiten wie Verwaltung, Vernetzung und Mittelbeschaffung haben aber zugenommen. Praktische Arbeiten waren für 58 Prozent der Engagierten eine wichtige Aufgabe, besonders im Umwelt- und Tierschutz, bei der freiwilligen Feuerwehr und den Rettungsdiensten. Auch persönliche Hilfeleistungen sind Freiwilligen wichtiger Inhalt ihres Engagements, vor allem in den Bereichen Soziales und Gesundheit.
BMFSFJ (Hg.) Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009.

Der Freiwilligensurvey zeigt, dass die Engagementbereitschaft von Migrantinnen und Migranten mit 40 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Allerdings findet dieses Engagement (noch) vor allem in Familie und Nachbarschaft sowie in eigenen Vereinen statt. Das Engagement von Migranten wird für Münchner Einrichtungen und Vermittlungsstellen wie auch für die Migrantenselbstorganisationen in den kommenden Jahren immer wichtiger werden. Ein Meilenstein war 2013 die Gründung eines Netzwerks der Münchner Migrantenvereine (MORGEN), das die Stärkung und Integration von Migrantenselbstorganisationen zum Ziel hat.

TIPP: Interessante Impulse zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen gibt der Leitfaden "Unterwegs! Anregungen zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen" der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen BAGFA **(www.bagfa.de)**.

6.3 Zeitaufwand im Engagement

45 Prozent der 65- bis 85-jährigen engagieren sich laut Generali-Altersstudie mit durchschnittlich etwa vier Stunden pro Woche. Hochgerechnet auf die Grundgesamtheit aller 65- bis 85-jährigen ergibt dies rund 1,48 Milliarden Stunden pro Jahr, was der Arbeitszeit von etwa 870.000 Vollzeitbeschäftigten entspricht. Je älter die Freiwilligen, desto eher geht der Zeitaufwand für ein freiwilliges Engagement wegen gesundheitlicher Probleme zurück.

Literatur zum Thema Engagement der Generation 60 Plus
www.generali-altersstudie.de/online/portal/gdinternet/altersstudie/content
www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen
www.generali-altersstudie.de
Darin:

- Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 - Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009
- Altern im Wandel - Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys 2010
- Kommune gemeinsam gestalten - Handlungsansätze zur Beteiligung Älterer vor Ort

7 Konsequenzen für das Freiwilligenmanagement

7.1 Worauf bei Seniorinnen und Senioren besonders zu achten ist

„Aber bitte subito!“
Aktive Seniorinnen und Senioren wollen mit dem gewünschten Engagement bald beginnen. Zwischen Kontaktaufnahme und einem ersten Kennenlernen sollte also möglichst wenig Zeit verstreichen. Machen Sie die Stufen und den Ablauf des Kennenlernens transparent, dann wissen die interessierten Freiwilligen, was auf sie zukommt.

Gerne sporadisch
Ältere Engagierte schätzen flexible, zeitlich begrenzbare Einsätze, darum sind realistische Zeitaussagen beim Erstgespräch und bei der Tätigkeitsvereinbarung sehr wichtig.

Ich will flexibel bleiben
Familiäre Verpflichtungen und unterschiedliche Pensionierungszeiten des Lebenspartners beschränken bei älteren Freiwilligen ebenfalls die Verfügung über die eigene Zeit. Flexible Lösungen sind wichtige Signale von Seiten der Organisation, ebenso Vertretungsregelungen bei Urlaub oder Krankheit.

Sich im Engagement eine neue Zeiteinteilung aufbauen
Nach dem Ende der Berufstätigkeit hat man 20 bis 30 aktive Jahre vor sich, die sich stark von denen des Arbeitslebens unterscheiden. Mit dem Engagement kann man die gewonnene freie Zeit neu strukturieren. Die freiwillige Tätigkeit hilft, einen neuen Lebensrhythmus wie auch neue soziale Zugehörigkeiten zu finden. Auch wenn familiäre Verpflichtungen das Engagement oft unterbrechen – engagierte Ältere haben mehr Zeit für langfristige Aktivitäten, und das wird von den Organisationen sehr geschätzt.

Am Anfang vom Ende reden
Den Abschied nicht tabuisieren, sondern eine Abschiedskultur etablieren. Freiwillige sollen ohne schlechtes Gewissen wieder gehen können. Dies ist bei Freiwilligen, die ihre Aufgabe aus Altersgründen nicht mehr bewältigen, ein besonders sensibles Thema. Einmal im Jahr ein Personalgespräch (können wir weiter mit Ihnen rechnen?) zu führen und ihnen zu zeigen, wie sie mit der Organisation in Kontakt bleiben können, ist hilfreich. Engagierte Seniorinnen und Senioren in ihrem Älterwerden zu begleiten, braucht Zeit und eine besondere Qualität der Beziehung zwischen Ehrenamtskoordination und Freiwilligen.

7.2 Gemeinsam aktiv sein: soziale Beziehungen knüpfen

Viele ältere Freiwillige suchen über das Engagement neue soziale Beziehungen und den Kontakt zu Jüngeren. Sie mögen Engagements, in denen sie zu zweit oder in einer Gruppe tätig sind oder Jung und Alt zusammenkommen. Um Freiwillige in einer Organisation zu verankern, braucht es zuverlässige Ansprechpartner, Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren, die sich um die Einbindung der Engagierten bemühen und für ihre Anliegen und Wünsche ein offenes Ohr haben. Für die Freiwilligen bedeuten regelmäßige formelle oder informelle Begegnungen mit den Hauptberuflichen Anerkennung und Wertschätzung. Gemeinsame Feste, Ehrungen, Ausflüge, Stammtische, regelmäßige Newsletter und Treffen, bei denen es auch um Weiterbildung geht, schaffen gute Kontakte.

7.3 Biographischer Bezug: etwas weitergeben

Foto: Deutsches Museum

Über 120 ehrenamtliche Seniorinnen und Senioren geben im Deutschen Museum ihr technisches Know-how an Besucher und Schulklassen weiter.

Seniorinnen und Senioren, die für andere etwas tun wollen, motiviert besonders, wenn die Kompetenzen und Fähigkeiten gebraucht werden, die sie in Beruf oder Familie erworben haben. So wollen sie an nachfolgende Generationen etwas weitergeben und Kindern und Jugendlichen zu einem guten Start ins Leben verhelfen.

7.4 Engagiert im Bereich Bildung: Portrait einer Lesepatin

Seit 2009 engagiert sich Marianne Schumann ehrenamtlich als „Lesepatin“ im Projekt LESEZEICHEN – Lesen und Sprechen mit Grundschülern der Freiwilligen-Agentur Tatendrang München. Die 69-jährige geht regelmäßig in eine Münchner Grundschule und übt mit zwei Jungen aus Ungarn und Bulgarien je eine Schulstunde lang Lesen und Sprechen. „Ein Lesekind hat innerhalb eines Jahres den Sprung aus der Übergangsklasse direkt in die dritte Klasse der Grundschule geschafft“, berichtet die Lesepatin, „mit einer Stunde individueller Förderung pro Woche kann man bei den Kindern sehr viel bewirken. Gerade

die persönliche Zuwendung tut den Kindern gut und stärkt ihr Selbstwertgefühl.“Die Psychologin wollte auch nach Ende ihrer Berufstätigkeit etwas Sinnvolles tun, gleichzeitig macht ihr das Engagement bei LESEZEICHEN großen Spaß: „Das Zusammensein mit den Kindern ist erfrischend“, erzählt Marianne Schumann, „ich komme jedes Mal ganz beschwingt aus der Schule nach Hause“. Wichtig für ein solches Ehrenamt, das weiß sie aus eigener Erfahrung, sind Geduld, Freude am Umgang mit Kindern und die Bereitschaft, ein Schuljahr lang einmal in der Woche an einem festen Termin aktiv zu sein. Im Gegenzug erhalten die Patinnen und Paten regelmäßig Weiterbildungen und können sich bei Treffen über ihre Erfahrungen austauschen. **www.tatendrang.de/lesezeichen**

Foto: Stiftung Gute-Tat.de

Ehrenamtliche, vermittelt von www.Gute-Tat.de, betreuen regelmäßig Münchner Schülerinnen und Schüler

7.5 Lernen im Engagement: geistige Anregungen bekommen

Seniorinnen und Senioren engagieren sich auch deshalb gerne, weil sie geistigem Abbau entgegenwirken und gefordert bleiben wollen. Darum mögen sie Einsatzmöglichkeiten, bei denen sie etwas Neues lernen, Anregungen und Weiterbildung bekommen. Sie möchten nicht nur Kompetenzen einbringen, sondern auch in eine neue Welt eingeführt werden und darin etwas lernen.

Senior Experten begleiten Auszubildende im Projekt VerA Stark durch Ausbildung

Warum engagieren Sie sich ehrenamtlich?
Aussagen von aktiven Senior-Experteninnen und -Experten der Werkstatt der Generationen an der Integrativen Montessori Schule an der Balanstraße

- „Ich brauche immer eine Herausforderung für meine kleinen grauen Zellen. Wer rastet, der rostet!“
- „Ein Ehrenamt, das Spaß macht, gibt Kraft, auch wenn es manchmal Kraft kostet.“
- „Es ist schön, Kenntnisse und Erfahrungen an Kinder weiterzugeben. Ich fühle mich am besten, wenn ich kreativ sein und Ideen umsetzen kann. Das Erfolgserlebnis, wenn es geklappt hat – unbezahlbar!“
- „Das ehrenamtliche Engagement in der Schule ist die Fortsetzung einer erfolgreichen Arbeit im aktiven Berufsleben.“

> *„Freiwilliges Engagement und Lernen sind eng miteinander verknüpft, ja regelrecht miteinander verwoben. Bürgerschaftliches Lernen geschieht nicht nur in den geplanten Lernarrangements – etwa zur Vorbereitung auf eine spezielle Tätigkeit – sondern auch innerhalb des gewählten Engagements selbst: Gelernt wird somit für das Tun, im Tun und aus dem Tun heraus.“*
>
> E. Bubolz-Lutz, C. Kricheldorff: Freiwilliges Engegament im Pflegemix – Neue Impulse, Lampbertus 2006, S. 109

Dieses Zitat zeigt deutlich, wie Lernen auf verschiedenen Ebenen des freiwilligen Engagements stattfindet. Das informelle Lernen passiert zufällig und ungeplant. Es geschieht nebenbei und kann vom Träger oder begleitenden Hauptamtlichen nicht gestaltet werden. Dagegen gehören Qualifizierungskurse oder inhaltliche Fortbildungstreffen bei fast jedem Engagement zu den Standards der Begleitung.

Foto: Senior Experten Service

Über 10.000 Seniorinnen und Senioren leisten im aktiven Ruhestand weltweit Hilfe zur Selbsthilfe.

7.6 Gesellschaft gestalten: etwas bewirken, verändern können

Den neuen Alten geht es auch darum, im Gemeinwesen etwas bewirken und verändern zu können. Sie setzen sich in Patenschaften und Mentorenprojekten für mehr Bildungsgerechtigkeit ein, beteiligen sich an ökologischen Initiativen oder sorgen dafür, dass Menschen mit geringem Einkommen an Kulturereignissen (Beispiel: Projekt KulturRaum München, **www.kulturraum-muenchen.de**) teilnehmen können. Sie engagieren sich als Senioren- und Demenzbegleiter oder setzen sich in Altenheimen für mehr Lebensqualität ein. Es sind natürlich eigene Lebensthemen, die hier ihre Aufmerksamkeit finden, aber es ist auch der Impuls, das Leben von Benachteiligten zu verbessern. Die neue Generation der jungen Alten wird immer mehr eigene Projekte starten und politische wie gestalterische Teilhabe einfordern.

7.7 Jung und Alt gemeinsam

Oft suchen Seniorinnen und Senioren im Engagement den Kontakt zur jüngeren, aber auch älteren Generation. Sie wollen nicht auf die eigene Altersgruppe festgelegt sein, sondern wünschen sich Gespräche, Begegnungen und Beziehungen in intergenerativen Projekten.

Feedback zu „Lust im Ehrenamt – Generationentreff Trudering“

7.8 Passende Möglichkeiten des Engagements

Die Kernkompetenz von Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren besteht darin, die Perspektive zu wechseln, zunächst von den Motiven und Bedürfnissen der Freiwilligen her zu denken – und dann diese mit der Organisation in Einklang zu bringen. Es ist von zentraler Bedeutung, dass wir die Bedürfnisse, Wünsche und Motive der Freiwilligen verstehen und ihnen passende Angebote machen. Wichtig ist ein möglichst genaues Tätigkeitsprofil für das freiwillige Engagement. Die Erfahrung zeigt, wie hilfreich es beim Seniorenengagement ist, die Rolle der Freiwilligen und ihre Aufgaben ausführlich zu beschreiben und schriftlich festzuhalten.

Bestandteile eines Tätigkeitsprofils:

- griffige Überschrift
- Ziel des Engagements
- Beschreibung der Tätigkeit: Was gehört zu den Aufgaben, was nicht.
- Einsatzdauer und Zeitaufwand
- Einsatzort
- erwartete Kompetenzen: Sie haben, wollen, können
- unterstützende Maßnahmen: Wir bieten Ihnen…
- Gegenleistungen: Weiterbildungen, Austauschrunden, Versicherung…
- Ansprechpersonen und Kontaktdaten

7.9 Ängste und Druck abfangen

Jüngere Seniorinnen und Senioren erwarten von sich oder der Organisation oft zu viel: Sie haben zu hohe Erfolgserwartungen, setzen sich unter Druck und neigen dazu, Aktivitätsumfang und Erfolgsdruck aus der Erwerbsarbeit in die freiwillige Tätigkeit mit hinüberzunehmen. Es ist nicht so einfach, aus der rastlosen Betriebsamkeit der Arbeitswelt auszusteigen und zu einer Balance von Muss und Muße zu finden. Dies ist für das Zusammenspiel mit anderen Freiwilligen und den Hauptberuflichen eine besondere Herausforderung und bedarf einer zugewandten und aufmerksamen Begleitung durch die Professionellen.

Freiwillige zweifeln häufig auch, ob sie mit ihrem Können noch gefragt oder den Anforderungen des Engagements gewachsen sind. Wichtig ist also, ihr Selbstvertrauen zu stärken. Machen Sie klar, dass Sie die Freiwilligen gut für Ihre Arbeit brauchen können. Hilfreich ist auch, aktive Ehrenamtliche in das Erstgespräch einzubinden. Bestätigung und Anerkennung durch die Hauptberuflichen tragen ebenfalls wesentlich dazu bei, Ängste zu mildern.

TIPP:
- Sich zu engagieren, heißt nicht, sich langfristig festzulegen.
- Erfahrungsaustausch mit aktiven Freiwilligen und positive Erfahrungsberichte bauen Hemmschwellen ab.
- Einfach mal ausprobieren: Sie gehen keine Verpflichtung ein!

7.10 Offene Feedback-Kultur pflegen

Andererseits kann Selbstüberschätzung zu Reibung mit anderen Freiwilligen oder den Hauptberuflichen führen. Da sind Konfliktmoderation und Mediation durch das Freiwilligenmanagement dann besonders wichtig.

zusammengestellt von www.option-be.de

Eine gut eingeführte Feedbackkultur und regelmäßige Feedbackrunden können größere Konflikte verhindern und die Sozialkompetenz der Freiwilligen stärken. Sie haben so auch die Chance, die eigene Belastbarkeit zu testen und Grenzen ziehen zu lernen.

7.11 Auf die Lebenssituation der Freiwilligen eingehen

Engagement ist *ein* Weg, sich nach dem Verlust der Erwerbsarbeit auf das neue Leben einzustellen und eine neue Selbstgewissheit zu erlangen – aber natürlich nicht der einzige. Seniorinnen und Senioren, die sich dem seelischen und lebenspraktischen Veränderungsprozess nicht stellen und nur die entstandene Leere füllen wollen, werden in ihren ausgesprochenen oder unausgesprochenen Erwartungen oft enttäuscht oder stoßen auf Unverständnis und Ablehnung. Deshalb muss das Engagement den verschiedenen Bedürfnisse ganz genau angepasst werden. Interessierte, die schon in Freiwilligenprojekten tätig waren oder sind, brauchen einen anderen Zugang als die, die das freiwillige Engagement als sinnvolle Betätigung erst entdecken.

Beim Erstgespräch muss man darum die Motive der Interessierten sorgfältig erfassen. Je nach Motiv – Gestaltenwollen, Selbstbezug oder einfach nur helfen wollen – sollte man verschiedene Pfade ins Engagement anbieten.

7.12 Das gute Erstgespräch

Eigene Ideen und Wünsche erfragen: Das Erstgespräch ist kein Entscheidungsgespräch, aber wichtig, um die Motive der neuen Freiwilligen sorgfältig zu erfassen und passende Engagementmöglichkeiten anzubieten. Gerade bei älteren Freiwilligen kommt es darauf an, ihre Ideen, Kompetenzen und Angebote aufzugreifen, etwa mit der Frage: „Was bringen Sie mit?“

Kontakt zu anderen Freiwilligen: Es empfiehlt sich, bereits engagierte Freiwillige in das Erstgespräch miteinzubeziehen. Der/die Bewerber/in sieht, dass es in der Organisation schon andere Engagierte gibt und bekommt Informationen aus der Praxis. Dies entspricht auch dem häufig genannten Wunsch nach neuen Kontakten und zeigt, dass Austausch und Zusammenarbeit gepflegt werden. Bei Neueinsteigern sehr beliebt sind Patenschaften durch schon aktive Freiwillige.

Die letzte Etappe in der Gewinnungsstrategie

Empfehlungen zum
Erstgespräch (i.e.S.) *

Etappen	Anmerkungen
Rahmenbedingungen vorab • Raum • Sitzordnung • Atmosphäre (Ruhe)	***Beziehung***
Begrüßung / • persönl. Vorstellung - gegenseitig	
Möglichkeiten dieses Erstgesprächs • Sinn und Zweck (Kennenlernen -> keine Entscheidung) • Zeit (Dauer des Gesprächs) • Was folgt danach	
Gegenseitiges Kennenlernen zum Freiwilligen Engagement • Erwartungen und Möglichkeiten des (potentiellen) Freiwilligen	***Klärung*** *der gegenseitigen Erwartungen und Möglichkeiten*
• Erwartungen und Möglichkeiten der Tätigkeit und der Einrichtung / Organisation (Basis: eigene Planungen/Tätigkeitsprofil)	***Dialog*** *(kein Monolog ! Nicht zu"texten", auch viel hören)* ***Zwischenbilanz*** *"Haben Sie die Informationen, die sie benötigen ?"* *„Haben wir die Informationen, die wir benötigen*
Weitere Hinweise • Informationen / Materialien ... • Regeln • Rundgang ? Schnuppern ? Hospitieren ?	***Materialien bereithalten***
Gespräch abschließen • Zusammenfassung / Resümee • Verabredungen • Ausblick	*(event. weitere) Termine festlegen*
Verabschiedung	***Danke für das Angebot einer „Zeitspende"***

zusammengestellt von www.option-be.de

Schnuppern oder Hospitieren anbieten: Ältere Freiwillige sind oftmals unsicher. Es treibt sie unter anderem die Sorge, den Anforderungen (auch den körperlichen) nicht gewachsen zu sein. Deshalb schätzen sie Schnupper- und Hospitationsmöglichkeiten. Die Anforderungen, die mit der Tätigkeit verbunden sind, sollten klar formuliert werden.

TIPP: **Projekt „Erfahrungswissen für Initiativen“**
Ein sehr gelungenes Beispiel für eine zunächst offene Projektausbildung ist das bundesweite Programm „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“, in dem Menschen ab 55, die besondere Aufgaben oder Projekte im Ehrenamt übernehmen wollen, als sogenannte Senior-Trainer ausgebildet werden. **www.efi-bayern.de**

7.13 Praxisbeispiel: Werkstatt der Generationen

Den Zugang zu einem aktiven Engagement erleichtern:
Die Werkstatt der Generationen der Integrativen Montessori Schule

Die *Werkstatt der Generationen (WdG)* ist fester Bestandteil der 2008 gegründeten Integrativen Montessori Schule an der Balanstraße, die als Schule und Hort in gemeinnütziger privater Trägerschaft offen ist für Schülerinnen und Schüler mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf der 1. bis10. Klasse. In der Werkstatt der Generationen gestalten ehrenamtliche Mitmacherinnen und Mitmacher der älteren Generation mit den Schülerinnen und Schüler in Schule und Hort jede Woche eigene Aktionen und Projekte.

Fotos: Monte Balan

Papierblumenbasteln und Erzählbesuch

Die Älteren bringen sich, ihre Erfahrungen und Leidenschaften, ihr Wissen und ihre Ideen als Senior-Expertinnen und Experten in den Unterricht und den Hort ein. Welche Themen, Aktionen und Projekte die Ehrenamtlichen beisteuern und wie sie diese umsetzen, bestimmen sie selbst. Darüber hinaus gibt es Projekte, in denen man sich gemeinsam neue Themenbereiche erschließt, und es wird auch an einem regelmäßigen Einsatz älterer Schülerinnen und Schüler für hochbetagte Senioreninnen und Senioren gearbeitet. Die Organisation der unterschiedlichen Aktionen und Projekte wird vom WdG-Team der Schule geleitest und die Durchführung mit den Schüler/innen wird von den Pädagoginnen und Pädagogen begleitet. Pro Schuljahr gibt es im Rahmen der WdG gut 50 Alt & Jung-Aktionen und -Projekte. Bisher engagieren sich rund 70 Ältere ehrenamtlich, davon sind ca. 40 pro Jahr aktiv, teilweise in mehreren Klassen. Das Alter lag bisher zwischen 55 und 92 Jahren, bei einem Durchschnittsalter von 69 Jahren.

Das Interesse der Generation 55 Plus an einem ehrenamtlichen Engagement ist hoch, wobei es sowohl Teilnehmende der ersten Stunde gibt, die seit 2008 aktiv sind, als auch in jedem Jahr eine wachsende Zahl neuer Mitmachender. Die Erfahrung zeigt, dass der zeitlich und inhaltlich offene Ansatz der WdG den Bedürfnissen der älteren Generation bezüglich eines Engagements sehr entspricht. Bei ersten Gesprächen gibt es oft folgende Fragen, die zeigen, welche Hindernisse von Seiten der Ehrenamtlichen befürchtet werden:

Bin ich zu alt für ein Engagement?
Alle Interessierten ab 55 Jahren können an der WdG teilnehmen – eine Altersbegrenzung nach oben gibt es nicht.

Muss ich bestimmte Voraussetzungen und Kenntnisse mitbringen?
Es gibt folgende Voraussetzungen für ein Engagement:
- die Freude am Miteinander mit Kindern und Jugendlichen,
- die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen,
- bei regelmäßigem Engagement die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses.

Womit kann ich mich einbringen?
Die Freiwilligen der älteren Generation bestimmen selbst, mit welchen Themen, Aktionen und Projekten sie sich in der WdG engagieren möchten. Dies können berufliche Kenntnisse sein, Fachwissen, Erfahrungswissen, Leidenschaften, Hobbies, auch Dinge, die man schon immer mal ausprobieren wollte. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt, was dazu führt, dass inzwischen ein ungeheuer großes Spektrum an Angeboten zustande gekommen ist. Manchmal fragen mittlerweile auch Pädagoginnen und Pädagogen aus Schule und Hort Expertinnen und Experten der WdG gezielt zu speziellen Themen an. Die Anfragen werden an die Senioren/innen weitergeleitet, die bei Interesse Ideen und Angebote mit den Pädagoginnen und Pädagogen entwickeln. Durch diesen selbstbestimmten Ansatz erschließen sich auch für die Engagierten oft Interessen und Fähigkeiten, die sie selbst bei sich in ersten Gesprächen gar nicht gesehen haben.

Muss ich mich zeitlich binden?
Ein Engagement ist in jeder zeitlichen Variante möglich und orientiert sich daran, wie und mit welchen Inhalten die/der Engagierte sich einbringen möchte. Möglich sind:
- einmalige Besuche von 1,5 Stunden
- mehrwöchige Aktionen/Projekte mit ca. 2 Stunden pro Woche
- Jahresprojekte mit regelmäßigem wöchentlichen Einsatz
- Projekttage
- Durchführung von eigenen Hort-AGs
- Begleitung von Hort-AGs an einigen Terminen
- Tagesprojekte in der Ferienbetreuung

Die Mitmacherinnen und Mitmacher der WdG können je nach Lebenslage und zeitlichen Bedürfnissen (Urlaub, andere Interessen, Krankheit, Betreuung von Enkeln, Pflege von Angehörigen etc.) zwischen den unterschiedlichen zeitlichen Formen eines Engagements wechseln. Es ist auch möglich, sich vorübergehend aus der aktiven Teilnahme zurückzuziehen und dann mit bekannten oder neuen Projekten wieder einzusteigen. Diese Flexibilität wird von den Ehrenamtlichen sehr geschätzt und ist für manche auch Voraussetzung für ein Engagement.

8 Bildungsangebote und Kurse

8.1 Bildungsangebote zur Motivation und Orientierung

Für interessierte Freiwillige gibt es viele Angebote, die über Vielfalt der Engagementmöglichkeiten informieren. Dazu gehören etwa die von Caritas f-net **(www.caritas-f-net.de)** angebotenen „Engagementtouren“, die an einem Tag Einblicke in sehr unterschiedliche Einrichtungen ermöglichen sowie die Veranstaltungsreihe „München braucht Dich“ (Münchner Bildungswerk in Kooperation mit der Freiwilligenagentur Tatendrang), die über Rahmenbedingungen und Einsatzmöglichkeiten informieren.

Gerne nehmen Seniorinnen und Senioren auch an qualifizierenden Orientierungskursen teil, wie sie z.B. das Münchner Bildungswerk **(www.muenchner-bildungswerk.de)** und das Evangelische Bildungswerk im Bereich Seniorenbegleitung anbieten. Als Motiv nennen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass sie erst mal schauen möchten, ob dies etwas für sie ist, ob das Engagement für sie passt. So dient so ein Kurs auch zur Abklärung gegenseitiger Erwartungen und konkreter Vorstellungen. Die Teilnehmenden entdecken eigene Kompetenzen: Was kann ich? Welche Stärken könnte ich einbringen? Was kann ich dabei lernen?

TIPP: 10 Grundsätze wertschätzender Seniorenbegleitung: (Evangelisches Bildungswerk, **www.ebw-muenchen.de)**

Für die Einrichtungen sind solche Bildungsangebote wichtig zur Auswahl von Freiwilligen und zur Stärkung der Anbindung. In den Kursen zeigt sich ein Träger mit seiner Kultur: in der Art und Weise der Kursgestaltung, der Auswahl der Inhalte und des Umgangs mit den Freiwilligen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vergleichen dies mit eigenen Erwartungen und Wünschen. Nicht zu vergessen sind die anderen Freiwilligen, die das Engagement interessanter machen, da man/ frau etwas von ihnen lernen kann, die aber vielleicht manchmal auch abschrecken.

8.2 Wissen erneuern, Kompetenzen erwerben

Viele nehmen auch an Qualifizierungskursen teil, um Wissen aufzufrischen oder neue Kompetenzen zu erwerben. Ein gutes Beispiel dafür sind Weiterbildungskurse zum „Demenzhelfer“. Für die meisten ist der Umgang mit an Demenz erkrankten Menschen verunsichernd. Mehr Wissen über die Krankheit und darüber, wie man mit den Betroffenen umgeht, stärkt sie in der Begleitung. Meist sind erfahrene Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Kursen, so dass der Austausch mit Gleichgesinnten und Tipps aus der Praxis ein großer Gewinn solcher Kurse sind. Großer Beliebtheit erfreuen sich beim Münchner Bildungswerk auch die sehr praxisorientierten Kurse, etwa das Testen von unterschiedlichen Rollator- oder Rollstuhlmodellen in der Seniorenbegleitung.

Anders als andere Lernangebote, etwa in der offenen Erwachsenenbildung, beinhalten Qualifizierungs- oder Weiterbildungskurse für ein Engagement immer die Betrachtung des Erlernten im Hinblick auf die eigene Praxis. Wichtig ist ebenfalls, ob die Inhalte auch für die Gestaltung des eigenen Lebens interessant sind. So sprechen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Seniorenbegleitkursen in der Auswertung oft davon, wie viel sie im Kurs für ihr eigenes Älterwerden oder den Umgang mit Angehörigen gelernt haben.

TIPPS **für Kursverantwortliche:**

- Anschauliches Lernen möglich machen.
- Verhaltensstrategien einüben und so fließende Übergänge zum praktischen Engagement schaffen.
- Das Erlernte im Hinblick auf die eigene Praxis betrachten. Sehr wichtig in allen Fortbildungen.
- Genug Zeit für Pausen einplanen. Der informelle Austausch ist den Teilnehmenden oft genauso wichtig wie die „offiziellen" Inhalte.

Elisabeth Bubolz-Lutz, Cornelia Kricheldorff: Freiwilliges Engagement im Pflegemix – Neue Impulse, Lambertus 2006, S.109

9 Praxisbeispiele

9.1 Orientierungskurs „Spurwechsel"

Seit über 20 Jahren bietet der Verein für Fraueninteressen e.V. in München (**www.frauen-interessen.de**) zwei Mal im Jahr in der Reihe „Spurwechsel" einen Orientierungskurs für Frauen ab 55 an, die auf ihrem Lebensweg an einem Punkt der Neuorientierung angelangt sind. Unter anderem informieren sich die Teilnehmerinnen auch über Möglichkeiten eines sinnvollen freiwilligen Engagements. Ute Dziallas vom Team „Spurwechsel" berichtet, welche Wünsche die Frauen für ihre neue Lebensphase mitbringen:

- Austausch und Kontakt zu Frauen in gleicher Lebenslage
- etwas Neues beginnen
- Kompetenzen, Interessen und Neigungen (wieder)entdecken
- etwas für sich tun
- sich über sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten informieren
- Suche nach einer Sinngebung

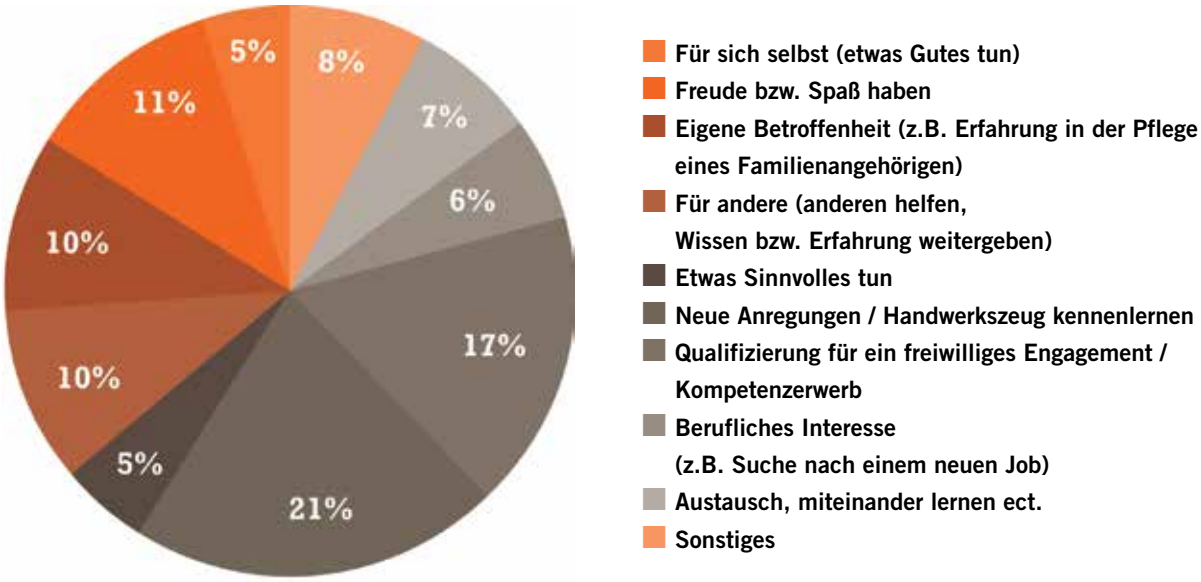
Beim Thema Bürgerschaftliches Engagement sind die Frauen häufig skeptisch. Viele haben nach der Kindererziehung und/oder Pflege ihrer Angehörigen das Bedürfnis, nun etwas für sich zu tun, und wollen sich ungern verpflichten. Einerseits gibt es den Wunsch nach einer sinnvollen Beschäftigung und neuen Struktur des Alltags, andererseits wollen die Seniorinnen auch frei sein und sich nicht festlegen. Viele wollen auf keinen Fall etwas im Seniorenbereich tun. Die Frauen fühlen sich sehr schnell unter Druck gesetzt.

9.2 Kultur erleben und erlebbar machen: Kulturführerschein

Menschen, die kulturell aktiv werden wollen und sich nach der Berufs- und Familienphase ehrenamtlich engagieren wollen, lernen in einem achtmonatigen Fortbildungsprojekt des Evangelischen Bildungswerk München e.V., wie man mit gesprächsorientierten und kreativen Methoden Kulturgruppen anleitet und mit ihnen die vielfältige Kulturlandschaft Münchens erkundet. Acht Seminartage und mehrere Exkursionen vermitteln Ideen und methodisches Handwerkszeug für kulturelles Engagement: In den Kultursparten Literatur, Moderne Kunst, Museum, Musik, Theater und Film. Zu den Seminartagen kommen drei Praxistage mit Beratung und Tipps für die ersten selbst gestalteten Veranstaltungen.
Die Absolventen und Absolventinnen engagieren sich für Gleichaltrige, aber auch für Kinder, alte Menschen und diejenigen, die wenig Zugang zur Kultur haben.

Kulturführerschein (Evangelisches Bildungswerk München)

Motive für ein Engagment (N = 117)



(erhoben 2010/2011 aus „Kulturführerschein“ und „Seniorenbegleitung“)

9.3 Engagiert im Bereich Kultur: Portrait der Freiwilligen Anna Rümmelein

Foto: privat

Mit dem „Kulturführerschein®“ 2003 haben sich mir viele Möglichkeiten aufgetan, mich für und mit Menschen zu engagieren, in einer wunderbaren ‚Win-Win-Weise’. Ich konnte meine Begeisterung für Literatur im Senioren-Wohnstift in regelmäßigen Lesungen – im zweiwöchigen Wechsel mit zwei Kulturführerschein-Kolleginnen – weitergeben und selbst über die lange Vorbereitung neuen Zugang finden. Und ich

konnte im Flüchtlingsheim an der Landsberger Straße Kindern und Müttern den Zugang zur deutschen Sprache erleichtern. Zwei Jahre lang habe ich dort jede Woche Kindern Geschichten erzählt und Müttern geholfen, sprachlich im Alltag zurechtzukommen. Ich bin mit kleinen Gruppen in die Pinakotheken gegangen, habe Ausflüge gemacht und, und, und… Zuletzt war mir bewusst, dass in ein Haus mit rund 80 Kindern einmal pro Woche wenig mehr als Zuwendung gebracht werden kann und einzelne, wirklich interessierte Kinder und Mütter besser bei mir im Haus konzentriert etwas erreichen können. So habe ich ein kleines Mädchen nach einem halben Jahr Schule und nutzloser Nachhilfe drei Jahre lang – im Kontakt mit der Lehrerin – wöchentlich einen Nachmittag lang betreut. Sie ist Legasthenikerin und bekam keine Therapie – jetzt kann sie lesen.

Dann kamen regelmäßig drei Mütter aus Syrien, Irak und Armenien wöchentlich vormittags an meinen Küchentisch zu ‚Wir sprechen Deutsch', mit Schlagzeilen der SZ und Gesprächen über Allgemeines und Medien. Es entstanden freundschaftliche Beziehungen, die bis heute bestehen. Und es haben sich Frauen aus der Nachbarschaft gefunden, die ein ähnliches Engagement angefangen und durchgezogen haben […]. Das ist […], was ich – als Mitglied der InitiativGruppe Interkulturelle Begegnung und Bildung e.V.) – jetzt noch neben der Betreuung meines zweijährigen Enkels, gerne mache.

Fazit aller Aktivitäten ist für mich: Ein Helfersyndrom hilft nicht viel. Wenn man so viel bekommen hat, Freude an Menschen, Büchern, Bildern, Musik, dann macht es auch Freude etwas davon weiterzugeben – Beziehung auf Augenhöhe, auch mit Kindern, macht meines Erachtens nur wirklich Sinn."

10 Senioren online – das Internet und die Generation 60 Plus

Immer mehr Ältere nutzen das Internet. Nur bei diesen Altersgruppen wächst die Nutzung des Netzes noch. Laut einer Studie von ARD und ZDF **(www.ard-zdf-onlinestudie.de)** sind mittlerweile 42,9 Prozent der Menschen ab 60 Jahre im Internet aktiv. Soziale Netzwerke wie Twitter oder Facebook werden von den über 45-jährigen deutlich weniger genutzt als von Jüngeren. So sind nur 10 Prozent der Älteren auf Facebook. Bei anderen Online-Communities ist es ähnlich. Für die Zurückhaltung der Menschen über 45 Jahre in punkto soziale Netzwerke gibt es zwei Gründe: Einmal die Skepsis rund um Sicherheit, Privatsphäre, Datenschutz etc., zum anderen der nicht erkannte Nutzen. Viele bewerten diese Form der Kommunikation außerdem als zu oberflächlich.

Alternativ zu Facebook gibt es seit 2011 die Internetplattform **www.seniorbook.de,** die sich mit ihrem Themenangebot und ihren Funktionalitäten vor allem an Menschen ab Mitte 40 richtet. Sie setzt u.a. auf die Themen Bürgerschaftliches Engagement sowie Aktivitäten in der lokalen Umgebung. Seniorbook hat innerhalb von zwei Jahren bundesweit über 220.000 Nutzer gewinnen können.
Thomas Bily, Geschäftsführer von Seniorbook, berichtet, worauf man bei der Gestaltung von

Internetseiten für Seniorinnen und Senioren achten sollte:

- deutsche Sprache (weniger Anglizismen),
- einfache Hauptnavigation,
  - mit maximal drei Klicks zum Ziel gelangen können
  - Seitenübersicht anbieten
  - leichte Einstellungsmöglichkeiten zum Schutz der Privatsphäre
  - Schriftgröße 12 Punkt reicht
  - keine übertriebene Altersorientierung in den Funktionen – die meisten Nutzer sind sehr fit
- thematische Ansprache nach modernem Altersbild (aktive, mobile Seniorinnen und Senioren)
- auf wenige Farben reduzieren
- keine störende Werbung oder Elemente
- Reduktion ist wichtiger als das Vollstopfen mit Funktionen und Angeboten

TIPP: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (bagso) hat eine Checkliste mit Tipps zur nutzerfreundlichen Gestaltung von Internetseiten veröffentlicht: **www.bagso.de**
Die Bezeichnung „TAO" steht sowohl für das chinesische Schriftzeichen mit der Bedeutung „Weg", „Methode" als auch für „Third Age Online" (drittes Alter Online). Dieses europäische Forschungs- und Entwicklungsprojekt will zeigen, wie man die Möglichkeiten von Online-Communities auch für ältere Menschen erschließen kann. **www.thirdageonline.eu/de/**

11 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

11.1 Was die Zusammenarbeit schwierig macht

Viele Organisationen entscheiden sich zwar dafür, mit Freiwilligen zu arbeiten, definieren aber nicht klar, wie Haupt- und Ehrenamtliche zusammenarbeiten sollen. Dies kann im Alltag zu Schwierigkeiten und Konflikten führen und die Arbeitsabläufe behindern. Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren sind in der Regel die erste Anlaufstelle für Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Deshalb müssen sie über die Kompetenz verfügen, solche Konflikte konstruktiv zu lösen.

Die Konstellation jüngere Hauptberufliche und ältere Freiwillige kann zu einem ersten Konfliktfeld werden: Ältere Freiwillige sehen sich als die Lebenserfahrenen, jüngere Hauptberufliche haben Hemmungen, älteren Freiwilligen gegenüber Konflikte anzusprechen. Häufig führen aber auch strukturelle Probleme in der Organisation (keine Stellenbeschreibungen, unklare Arbeitsaufträge, Zuständigkeiten und Kommunikationswege etc.) zu Spannungen. Oder unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Wünsche gestalten die Zusammenarbeit schwierig. Die Hauptamtlichen verdienen hier ihren Lebensunterhalt, für die Freiwilligen stehen Spaß oder Gemeinwohl im Vordergrund. Ehrenamtliche sehen häufig nur Teilaspekte

in einer Organisation, können etwa betriebswirtschaftliche Aspekte nicht nachvollziehen oder monieren, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter zu viel Papierkram erledigen und zu wenig mit den Klienten arbeiten. Wenn Berufstätige und Freiwillige sehr eng zusammenarbeiten, können sich Kompetenzbereiche vermischen. Und wenn Aufgabenbereiche nicht deutlich abgegrenzt und Zuständigkeiten klar vereinbart sind, kann es zur Konkurrenz zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen kommen.

11.2 Was die Zusammenarbeit gelingen lässt

- Überlegen Sie in Absprache mit den Hauptamtlichen, wie die Kompetenzen der Freiwilligen sinnvoll und arbeitsteilig eingesetzt werden können.

- Machen Sie allen Beteiligten die Stellung der Freiwilligen innerhalb der Organisation deutlich.

- Zeigen Sie, was Organisation und Hauptamtliche durch die Unterstützung der Freiwilligen gewinnen.

- Nehmen Sie Ängste und Befürchtungen der Hauptamtlichen ernst. Am besten sprechen Sie sie proaktiv an (etwa: Ehrenamt als Jobstütze oder Jobkiller).

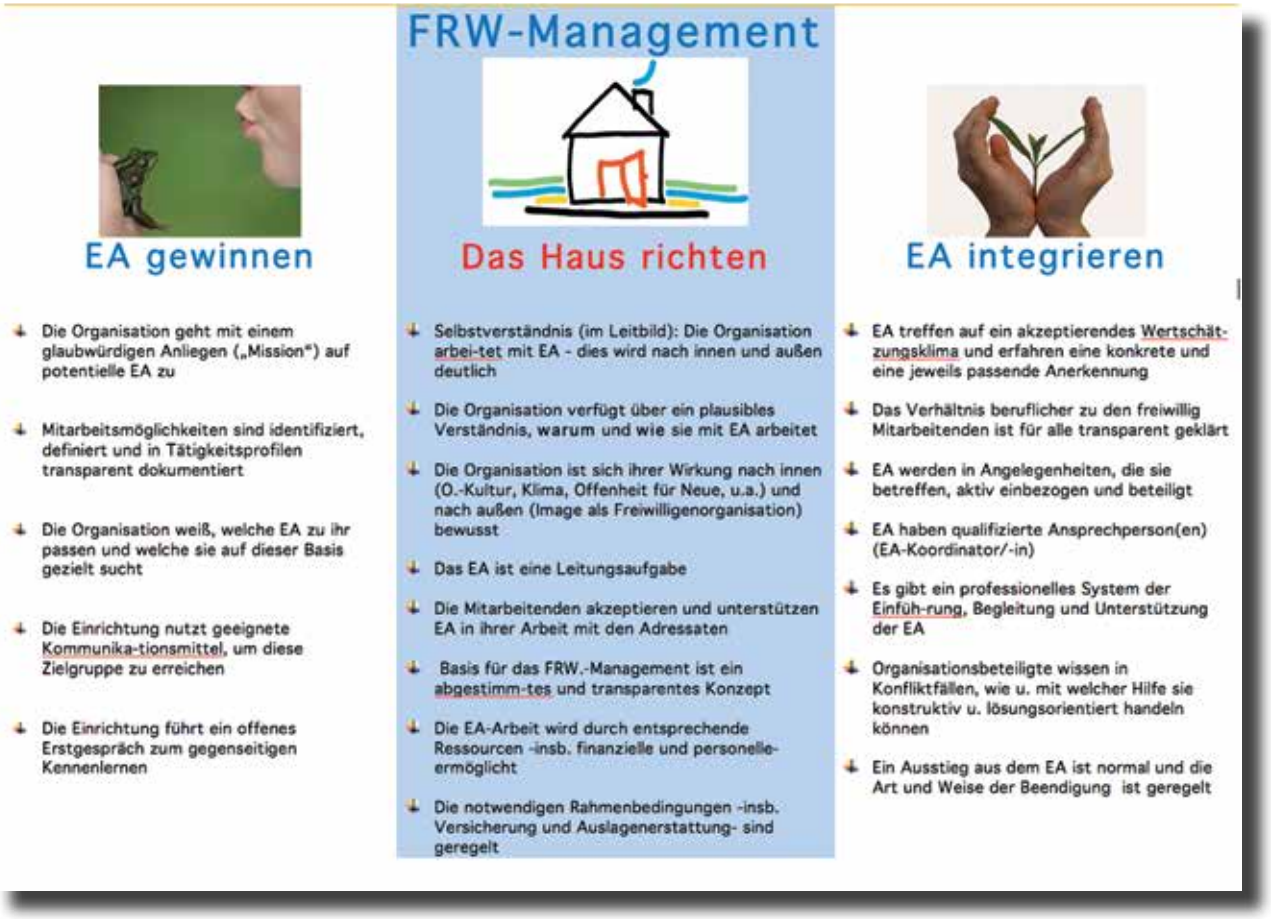
- Definieren Sie gemeinsame Zielsetzungen: Wohin will sich die Initiative auf Dauer entwickeln? Welchen Beitrag sollen die Hauptamtlichen und Freiwilligen dabei leisten?

- Erfragen Sie detailliert die Motive und Wünsche der Freiwilligen. Sprechen Sie über Möglichkeiten und Grenzen eines Engagements und halten Sie dies auch schriftlich fest.

- Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit den Freiwilligen fördern die Zusammenarbeit und sorgen dafür, dass Konflikte oder Unzufriedenheit erst gar nicht entstehen (Motivveränderungen, Lernwünsche, Unterstützungsbedarf, Aufgabenveränderung).

- Sprechen Sie – falls vorhanden – das Altersgefälle an und schalten Sie eventuell Vermittler ein.

- Nehmen Sie auf das Tempo und die Konstitution von älteren Freiwilligen Rücksicht. Sprechen Sie Pensum und Anforderungen vorher ab, ebenso den körperlichen Einsatz.



zusammengestellt von www.option-be.de

Weiterbildungen zum Freiwilligenmanagement über:
www.foebe-muenchen.de
www. hochschul-kooperation-ehrenamt.de
www.wir-fuer-uns.de

11.3 Anerkennungskultur entwickeln: Anerkennung und ihre Bedeutung

Der Eintritt in den Ruhestand ist meist ein Lebensumbruch. Man verliert mit der Berufstätigkeit auch soziale Einbindung und Zugehörigkeitsgefühl, und eine wichtige Quelle von Erfolgserlebnissen geht verloren. Die ehrenamtliche Arbeit hat deshalb für Seniorinnen und Senioren große Bedeutung und besonderen Wert. Organisationen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, müssen sich darauf einstellen.

Es geht darum, die ehrenamtliche Arbeit anzuerkennen und das Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation zu stärken. Das kann dazu führen, dass freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufriedener sind und sich der Organisation stärker verbunden fühlen. Anerkennung beginnt immer mit einem respektvollen Umgang und muss authentisch gelebt sein, damit Ehrenamtliche sie akzeptieren. Ehrenamtliche haben unterschiedliche Motive für ihre Tätigkeit und ebenso unterschiedliche Vorstellungen, wie die Organisation und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Wertschätzung ausdrücken sollten.

Es gibt also nicht die eine richtige Anerkennung; sie ist von Person zu Person verschieden. Anerkennung für ehrenamtliche Arbeit lässt sich auf verschiedene Art und Weise ausdrücken:

Formen der Anerkennung

- Anerkennung / Akzeptanz von Seiten der Hauptamtlichen
- Mitsprache-, Einflussmöglichkeiten
- Haftpflicht-/ Unfallversicherung
- Regelmäßiges Treffen mit anderen Ehrenamtlichen
- Weiterbildung/Supervision
- Kostenerstattung auf Nachweis
- Aufmerksamkeiten wie Ausflüge, Einladungen zum Essen
- Freikarten für kommunale Einrichtungen
- Würdigung vor Publikum
- persönliche Danksagung mit individuellem Anschreiben / Geschenk
- persönliche Danksagung im Gespräch
- kräftiger Händedruck, Umarmung
- Erwähnung in Mitgliederzeitschrift
- Erwähnung in der Presse

Ohne Geld, aber nicht

Elemente einer Anerkennungskultur

Freiräume
FRW können ihre Fähigkeiten und Talente, Neigungen und Stärken zur Entfaltung bringen (und ihre Schwächen werden toleriert)

Beteiligung
Sind im Informationsfluss, Möglichkeit der Mitwirkung an relevanten Entscheidungen

Förderung
Ehrenamtliche werden durch fachliche Beratung, Begleitung, Bildung und Reflexion ihrer Tätigkeit unterstützt

Ausgleich von Kosten und Risiken
Auslagenerstattung, Versicherungsschutz, ...

Lob und Bestätigung
unmittelbares persönliches Feedback, ...

Zuwendung und Freundlichkeit
Neugier, wertschätzende Wahrnehmung, Klima,

Schutz und Geborgenheit

Dank
auch in Gesten, Eltern/Kinder („Nutzer") ...

Kontinuität
Diese Anerkennung und Begleitung wird den Ehrenamtlichen von der Gewinnung bis zum Abschied zuteil

aus: Anerkennungskultur fördern. Ein Leitfaden für die Würdigung von freiwillig Engagierten.

zusammengestellt von www.option-be.de

„München dankt“ eine Auszeichnung für Bürgerschaftlich Engagierte

„München dankt“ ist eine über alle Tätigkeitsfelder des Bürgerschaftlichen Engagements reichende, einheitliche Anerkennung, die vom Oberbürgermeister und der Einrichtung, in der die Bürgerinnen und Bürger ehrenamtlich tätig waren oder sind, ausgesprochen wird. Die Auszeichnung erhält, wer sich beispielhaft für das Gemeinwohl in München einsetzt. 80 Stunden kontinuierlich pro Jahr oder mindestens 200 Stunden in einem Projekt sind die Mindestanforderungen. Es gibt keine Altersgrenzen. Die Ausgezeichneten erhalten eine Urkunde, in der ihre freiwillige Tätigkeit und ihre dabei erworbenen oder eingebrachten Kompetenzen beschrieben sind.

Zusätzlich gibt es ein Gutscheinheft der Landeshauptstadt München mit zehn freien Eintritten in attraktive Sehenswürdigkeiten der Stadt.

www.muenchen.de/engagiert -leben

Anerkennungserwartungen von Seniorinnen und Senioren

Regelmäßige Treffen mit anderen freiwillig Engagierten	70 %
Mitsprache und Einflussmöglichkeiten	52 %
Anerkennung und Akzeptanz durch Hauptamtliche	48 %
Haftpflicht-, Unfallversicherung	42 %
Weiterbildung / Supervision	40 %
Kostenerstattung auf Nachweis	29 %
Kostenlose Benutzung von Bussen und Bahnen	26 %
Aufmerksamkeiten wie Ausflüge, Einladungen zum Essen	21 %
Freikarten für kommunale Einrichtungen (z.B. Schwimmbad)	20 %
Aufwandspauschalen	17 %
Steuerliche Vergünstigungen / Freibetrag	15 %
Auszeichnungen: Medaille, Plakette, Ehrennadel, kl. Geschenke	5 %

Nach einer Befragung unter Seniorinnen und Senioren – durch das ISAB in Köln, zusammengestellt von OptionBE, Bremen

Weitführende Literatur: Britta Redmann, Erfolgreich führen im Ehrenamt - Ein Praxisleitfaden für freiwillig engagierte Menschen, Gabler 2012
Stratmann, Jutta, Entwicklung einer Kultur der Anerkennung des Bürgerschaftlichen Engagements, Quelle: fastra.de/wp-content/uploads/2011/10/Anerkennung_Artikel2011.pdf

12 Selbsthilfe als Form ehrenamtlichen Engagements

12.1 Eigensinn der Selbstorganisation

Bürgerschaftliches Engagement findet seinen Ausdruck nicht nur in klassischen ehrenamtlichen oder freiwilligen Tätigkeiten, sondern auch in selbstorganisierten Initiativen und Selbsthilfegruppen. Allzu oft haben Freiwilligenmanagerinnen und -manger oder Ehrenamtsbeauftragte in Einrichtungen und Organisationen diesen Teil des Bürgerschaftlichen Engagements wenig oder gar nicht im Blick. Dazu beigetragen haben mag, dass Selbsthilfe lange Zeit dem weiten Feld Bürgerschaftlichen Engagements zugerechnet wurde, was ihren besonderen Qualitäten nicht gerecht wird.[1] Selbsthilfe hat eine große Bedeutung und Dimension. 2012 gab es allein in München 1.200 Selbsthilfegruppen und selbstorganisierte Initiativen, in denen sich ca. 20.000 Menschen engagieren.

Hierzu sind folgende Fragen interessant:

- Was zeichnet Selbsthilfe und Selbstorganisation gegenüber anderen Engagementformen aus?
- Welches Interesse können Organisationen/Einrichtungen haben, mit Selbsthilfeinitiativen zusammenzuarbeiten?
- Brauchen diese Engagementformen eine besondere Unterstützung durch Professionelle?

12.2 Selbstorganisierte Initiativen

Selbsthilfe und selbstorganisierte Initiativen gehören in München neben dem freiwilligen Engagement Einzelner und dem Engagement der Wirtschaft zum Bürgerschaftlichen Engagement. Neuere wissenschaftliche Beiträge plädieren dafür, die Unterscheidung zwischen Bürgerschaftlichem Engagement und Selbsthilfe bei den unterschiedlichen Motiven der Engagierten sowie den unterschiedlichen Engagementformen anzusiedeln. So ist das Motiv der eigenen Betroffenheit ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal, ebenso wie die Gruppe/Initiative als besondere Organisationsform der Selbsthilfe. Selbsthilfe im klassischen Sinne findet immer in Gruppen, Initiativen, Netzwerken oder anderen Kollektiven statt, während Bürgerschaftliches Engagement viele Formen kennt, sehr häufig auch die des Einzelengagements.

Konzepte für das Alter: Seniorengenossenschaften
Henzler, Herbert und Späth, Lothar. Der Generationenpakt. Warum die Alten nicht das Problem, sondern die Lösung sind. Hanser 2011.
Wegweiser zu Gründung von Seniorengenossenschaften. Hrsg. Bayerisches Sozialministerium **www.stmas.bayern.de/senioren/aktive/genossenschaften.php**
Koordinationsstelle Wohnen im Alter **www.wohnen-alter-bayern.de**

1 Wegener, M. (2013). Selbsthilfe und Bürgerschaftliches Engagement. Versuch einer Verhältnisbestimmung. In: Hill, B., Kreling, Hönigschmid, C., Zink, G., Eisenstecken, E., Grothe-Bortlik, K. (Hrsg.). (2013). Selbsthilfe und Soziale Arbeit, Weinheim und Basel: Betz Juventa, S. 104 f.)

Auf zwei Besonderheiten von Selbsthilfe und Selbstorganisation verweisen die Begriffe selbst: Wer sich in Selbsthilfe engagiert, ist vom Motiv geleitet, für sich selbst und/oder einen größeren Kreis von Personen, die vom selben Thema, sozialen Problem, derselben Erkrankung betroffen sind, Nutzen zu ziehen.

Im Begriff der selbstorganisierten Initiative kommt noch ein anderes Motiv zum Ausdruck, das der Selbstbestimmung. Selbstorganisierte Initiativen möchten die Inhalte dessen, womit sie sich befassen, und die Art und Weise, in der dies geschieht, selbst bestimmen. Gestaltungsmöglichkeiten und ein gewisses Maß der Selbstbestimmung spielen zwar auch im klassischen Bürgerschaftlichen Engagement eine Rolle, aber nur neben vielen anderen Motiven.

Diese Besonderheiten von Selbsthilfe und selbstorganisierten Initiativen haben auch Konsequenzen für den Umgang mit den Engagierten. Selbstorganisierte Initiativen in den Kontext professioneller Organisationen einzubinden, kann nur gelingen, wenn die Profis in der Organisation die Bedürfnisse und Interessen der Selbsthilfeengagierten wahrnehmen und respektieren. Ebenso wichtig ist es, das Bedürfnis nach selbstbestimmter Gestaltung des Engagements anzuerkennen.

In der Praxis muss sich aber das Engagement von Freiwilligen in die Rahmenbedingungen der Organisation, deren Zielsetzungen und Arbeitsabläufe einpassen. Nur wenn es sich hier sinnvoll integrieren lässt, werden die Profis das freiwillige Engagement als Unterstützung, Erweiterung oder Verbesserung der eigenen Angebote wahrnehmen und als sinnvoll und wünschenswert erleben.

Daraus ergeben sich natürlich ein Spannungsverhältnis und die Notwenigkeit, die Interessen von professioneller Organisation und freiwillig Engagierten abzugleichen. Dessen müssen sich vor allem die Profis der Organisation bewusst sein.

Welchen Nutzen können Einrichtungen aus der Zusammenarbeit mit Selbsthilfeinitiativen ziehen?

Selbstorganisierte Initiativen und Selbsthilfegruppen entstehen oft dort, wo von den Betroffenen Bedürfnisse wahrgenommen werden, die von den professionellen Diensten entweder gar nicht oder nicht in der gewünschten Form befriedigt werden. Dies kann in kritischer Auseinandersetzung mit den Leistungen des professionellen Systems geschehen oder in Ergänzung dazu. Selbsthilfeinitiativen waren deshalb immer schon ein wichtiger Indikator für ungedeckte Bedürfnisse in der Gesellschaft, aus denen in weiterer Folge oft professionelle Angebote und Dienstleistungen entstanden sind (z.B. Fachdienste im Sozial- und Gesundheitswesen, Eltern- Kind-Initiativen, Mütter- und Familienzentren, Aidshilfe, Beratungsstellen bei Gewalt, Trennung, Scheidung etc.). Die Zusammenarbeit mit Selbsthilfeinitiativen kann für Einrichtungen/Organisationen auch bewirken, dass sie ihren Klientinnen und Klienten ein ganzheitlicheres Angebot anbieten können, durch das deren Bedürfnisse auch jenseits der Regelangebote der Einrichtung/Organisation besser bedient werden.

Empfehlungen für eine gute Zusammenarbeit zwischen Selbsthilfe und Einrichtungen bzw. Organisationen:

- Im Sinne des viel zitierten, paradigmatischen Grundsatzes in der sozialen Arbeit Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, geht es aus Sicht der professionellen Institution darum, die **Kompetenzen von Betroffenen** zur autonomen Lösung ihrer Probleme zu **erkennen,** zu **respektieren** und zu **fördern** (ressourcenorientierter Ansatz, Empowerment).
- Einrichtungen/Organisationen, die mit Selbsthilfeengagierten und anderen Freiwilligen zusammenarbeiten, sollten das **kreative und innovative Potential selbstorganisierter Initiativen** erkennen und dafür offen sein, auch und gerade dann, wenn sie sich in kritischer Weise mit dem professionellen Betrieb auseinandersetzen.
- Selbstorganisierte Formen der gegenseitigen Unterstützung von Betroffenen dürfen aber auch nicht professionell vereinnahmt werden. In der Praxis bedeutet das, die **Bedürfnisse der Klienten (Betroffenen)** wahrzunehmen und für ihre eigenen Lösungsvorstellungen und Bewältigungsstrategien offen zu sein, ohne bereits im Voraus zu wissen, was für den anderen gut ist und wie jeweils der richtige Lösungsweg auszusehen hat.
- **Ansprechpartner Gruppe:** Wer mit Selbsthilfe zusammenarbeitet, hat es praktisch immer mit **Gruppen/Initiativen** zu tun. Das stellt an Einrichtungen/Organisationen andere Anforderungen als das Management von einzelnen Freiwilligen. Dazu gehören Fragen wie: Wer repräsentiert die Gruppe? Wer ist Ansprechpartner? Mit wem wird die Einbindung in die Organisation verhandelt? Was für ein Mandat haben die Ansprechpartner? Wer gehört zur Gruppe? Was sind die Zielsetzungen oder Positionen der Gruppe? Gibt es darüber einen Konsens? Mit wem werden Absprachen getroffen und welche Verbindlichkeit haben diese für die Gruppe insgesamt?
- Auch Fragen der **Verantwortlichkeit, der Haftung, der Versicherung** stellen sich in anderer Form. Kaum jemand ist bewusst, dass eine Selbsthilfeinitiative, sofern sie sich nicht eine andere Rechtsform gegeben hat (z.B. ein Verein, eine Genossenschaft) als eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts anzusehen ist (siehe Selbsthilfezentrum München (Hrsg.).(2010). Recht für Selbsthilfegruppen. Neu-Ulm, AG SPAK Bücher, S.24.)

Das Selbsthilfezentrum München (SHZ)

Das Selbsthilfezentrum München ist seit mehr als 25 Jahren die zentrale Unterstützungsstelle für Selbsthilfe in München. Es hilft nicht nur Selbsthilfegruppen oder Selbsthilfeinteressierte, die eine Gruppe suchen oder gründen möchten. Es berät auch professionelle Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich, wie sie sinnvoll mit Selbsthilfeinitiativen zusammenarbeiten und günstige Voraussetzungen für die Förderung und Unterstützung von Selbsthilfe schaffen können. Hierfür gibt es zahlreiche Kooperationen mit Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich (z.B. Kliniken, Apotheken, Alten- und Servicezentren, Nachbarschaftstreffs usw.), im Rahmen derer Mitarbeiterinnen geschult und Gruppen vor Ort über die Selbsthilfelandschaft in München informiert werden. Darüber hinaus informiert das Selbsthilfezentrum Initiativen über finanzielle Fördermöglichkeiten und unterstützt bei der Antragstellung. Über die Mitgliedschaft in verschiedenen Gremien (Selbsthilfebeirat, Gesundheitsbeirat) vertritt das Selbsthilfezentrum die Interessen der Selbsthilfe in Politik und Verwaltung und leistet Informations- und Lobbyarbeit.

In der Beteiligung an Forschungsprojekten werden Wirkungen von Selbsthilfe und Möglichkeiten einer fruchtbaren Zusammenarbeit mit professionellen Diensten untersucht und gefördert (weitere Informationen zum SHZ unter: **www.shz-muenchen.de.)**

13 Den Ruhestand planen: Beispiele aus Unternehmen

13.1 Silver Revolution Projekt bei der Firma W. L. Gore & Associates GmbH [1]

Den vom ddn das demographie Netzwerk (ddn), der Bertelsmann-Stiftung und dem Forschungsinstitut Great Place to Work® Deutschland vergebenen Sonderpreis bekam die Firma W.L. Gore für ihre vielfältigen Aktivitäten für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie werden im Rahmen des Silver Revolution Projektes auf ihre nachberufliche Phase vorbereitet, durch eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung unterstützt und können ihre Erfahrung über ein Wissenstransfer-Konzept an jüngere Beschäftigte weitergeben. Das Münchner Unternehmen bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab 55 Jahren Workshops (Dauer: 1,5 Tage) an, die sie auf den Ruhestand vorbereiten. Die Inhalte der Workshops sind u. a.:

- Beispiele für soziales Engagement (Granny Aupair, Werkstatt der Generationen, Freiwilligenagentur Tatendrang)
- Gesundheitsfragen
- Persönlicher Rentenbescheid und finanzielle Situation
- Versicherungsfragen und Zusatzrente
- Erfahrungsberichte von Rentner/innen
- Psychologische Ratschläge

Die Themen ergeben sich aus jährlichen Mitarbeiterbefragungen. Eine Kollegin in der Personalleitung fungiert als Vertrauensperson. Gore organisiert außerdem Days of Care, während derer sich die Beschäftigten einen Tag lang gemeinsam für ein soziales Projekt engagieren, und unterstützt finanziell das private, freiwillige Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die ehemaligen Beschäftigten des Unternehmens werden weiterhin zu Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern, Gore-Rentner-Stammtischen eingeladen.

13.2 Vorbereitung auf den Ruhestand für ältere nichtdeutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Das Evangelische Bildungswerk München e.V. (*ebw*) führte von Juli 2008 bis Juni 2010 das Projekt Vorbereitung auf den Ruhestand für ältere nichtdeutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ durch. Es fand in Kooperation mit verschiedenen Unternehmen statt und wurde vom Sozialreferat der Landeshauptstadt München gefördert.

1 Sonderpreis demographiebewusstes Personalmanagement: Preisträger 2012 „Die 100 besten Arbeitgeber Europas“ und „Deutschlands beste Arbeitgeber“ www.gore.com/de_de/news/best_100_germany.html

Das Angebot richtete sich an nichtdeutsche, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einfachen Anlern-Arbeitsverhältnissen im Übergang zum Ruhestand zusammen mit ihren Lebenspartnern und Partnerinnen. Sie sollten über soziale Leistungen, Gesundheit im Alter und die Zeitgestaltung im Ruhestand sowie – mit Unterstützung eines Dolmetschers – über Möglichkeiten des Bürgerschaftlichen Engagements informiert werden.

Die Unternehmen Stadtwerke München, Abfallwirtschaft der Landeshauptstadt München, Städtisches Klinikum München GmbH und das Baureferat der Landeshauptstadt München beauftragten das *ebw*, dieses Seminar für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Inhouse-Schulung durchzuführen. Es erwies sich als Herausforderung weitere Unternehmen zu gewinnen, die aus eigener Initiative bereit waren, ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Niedriglohnsektor während der Arbeitszeit für einen Seminartag freizustellen. Gründe waren, dass es kaum eine Förderung von Mitarbeitern in diesem Bereich gibt und die Notwendigkeit zur Vorbereitung auf den Ruhestand oft nicht erkannt wurde.

Dass es sich auch für ältere Migrantinnen und Migranten lohnt, den Ruhestand zu planen, belegt nicht nur ihre wachsende Anzahl in München (im Jahr 2010 rund 24.000 Menschen, die 65 Jahre und älter sind). Sie haben während der Berufstätigkeit nicht oder selten an Angeboten der betrieblichen Bildung teilgenommen. Sie bekommen geringere Renten, und ihre Gesundheit ist nach schwerer körperlicher Arbeit schlechter. Ihre geringen Sprachkenntnisse erschweren ihnen die Integration und die Teilnahme an Angeboten der Stadtgesellschaft.

Muttersprachliche Fachreferenten und -Referentinnen informierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über Gesundheit, Ernährung, Rente, Pflege mit Unterlagen in deutscher, türkischer und serbokroatischer Sprache. Dabei war es wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich Vertrauen bilden konnte, die Öffnung, Selbstreflexion und persönlichen Austausch ermöglichte. Die Teilnehmenden interessierten sich vor allem für die finanzielle Absicherung, Gesundheit im Alter, Ernährung- und Rechtsfragen und Beschäftigung im Ruhestand. Das Bürgerschaftliche Engagement wurde als Chance dargestellt und auch so wahrgenommen, der Isolation nach Rentenbeginn entgegenzusteuern und die deutsche Sprache im Alltag besser zu pflegen und auch so wahrgenommen. Aber die Bereitschaft, sich für andere zu engagieren, war gering. Das Bürgerschaftliche Engagement in Institutionen ist Migranten und Migrantinnen wenig vertraut, es findet – besonders bei Frauen – traditionell innerhalb der Familie statt. Die Familie gilt als der wichtigste Ort der Zugehörigkeit.

Obwohl die beteiligten Unternehmen vom Projekt überzeugt waren und einige Firmen eigene Bildungsangebote dieser Art anbieten wollten, konnten nur sechs von 44 Firmen für das Angebot gewonnen werden. Auch Migranten und Migrantinnen hatten anfangs Vorbehalte und misstrauten den Bildungsangeboten. Die Personalverantwortlichen fanden es positiv, dass die Mitarbeitenden nun besser informiert waren – ein fruchtbarer Boden für ein sinnstiftendes Engagement im Übergang zum Ruhestand.

14 Rechtliche Aspekte und Zahlungen an Freiwillige

Bei Zahlungen an freiwillig aktive Seniorinnen und Senioren gilt es, einige wichtige Punkte zu beachten.

1. Anrechnung von Zahlungen an ehrenamtlich Tätige auf Renten:
Die Beantwortung der Frage, ob Zuwendungen an Bürgerschaftlich engagierte Rentner Auswirkungen auf die Rentenleistung haben, ist nach der Form der Rente zu unterscheiden. Das bisherige Eintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung ist von 65 auf 67 Jahre erhöht worden. Die Anpassung erfolgt schrittweise. Sobald das Renteneintrittsalter erreicht ist, wirkt sich ein Zuverdienst, gleich in welcher Form, nicht mehr auf die Höhe der Rente aus. Zu beachten ist lediglich, dass der Zuverdienst eventuell steuerpflichtig ist.
Soweit vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente (Erwerbsminderungsrente, Vorruhestand, Hinterbliebenenrente) bezogen wird und beabsichtigt ist, eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben, für die Zuwendungen gleich in welcher Form gezahlt werden, sollte unbedingt Rücksprache mit dem jeweiligen Rentenversicherungsträger genommen werden, ob diese meldepflichtig sind und inwieweit die Zahlungen oder der Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit sich auf die Rente auswirken.

2. Anrechnung von Zahlungen an ehrenamtlich Tätige auf Arbeitslosengeld I (ALG I):
Das so genannte ALG I ist eine Lohnersatzleistung, die bei Vorliegen der Voraussetzungen aufgrund der Arbeitslosenversicherung gezahlt wird. Eine für die ehrenamtliche Tätigkeit gezahlte Aufwandsentschädigung bis 200 Euro monatlich wirkt sich nicht auf das Arbeitslosengeld I aus. Bei einer Vergütung, die für eine (ggf. geringfügige) Beschäftigung gezahlt wird, gibt es andere Freibeträge. Hier ist auf eine genaue Unterscheidung zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und Erwerbsarbeit zu achten. Entscheidend ist die Freiwilligkeit und Weisungsunabhängigkeit. Ferner wird ALG I nur gezahlt, wenn die Person für die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Eine ehrenamtliche Tätigkeit, jedenfalls bis zu ca. 13 Wochenstunden, beeinträchtigt nicht die Verfügbarkeit für die Vermittlung in Arbeit. Darüber hinaus sollte eine Klärung mit der zuständigen Arbeitsvermittlung herbeigeführt werden. Eine ehrenamtliche Tätigkeit über 15 Stunden wöchentlich muss in jedem Fall unaufgefordert mitgeteilt werden.

3. Anrechnung von Zahlungen an ehrenamtlich Tätige auf Arbeitslosengeld II (ALG II):
Beim Bezug von ALG II wird grundsätzlich jede Form von Einkommen angerechnet. Dabei gibt es jedoch eine komplizierte Freibetragsregelung. Für Erwerbseinkommen gibt es einen Grundfreibetrag von 100,- Euro monatlich. Damit sind unter anderem auch die berufsbedingten Aufwendungen (z.B. Fahrten zur Arbeit) abgedeckt. Bei ehrenamtlicher Tätigkeit beträgt der Freibetrag 200,- Euro monatlich, womit auch hier die verbundenen Aufwendungen abgedeckt sind. Zu beachten ist, dass es den Freibetrag für Erwerbseinkommen und ehrenamtliche Tätigkeit zusammen nur einmal gibt. Auch beim Bezug von ALG II ist auf die Verfügbarkeit zur Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt zu achten (siehe unter 2 beim ALG I).

4. Anrechnung von Zahlungen an ehrenamtlich Tätige auf Wohngeld oder BAföG:
Bei der Berechnung des zu berücksichtigenden Einkommens im Rahmen des Wohngeldbezugs sind steuerfreie Zuwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten nicht zu berücksichtigen. Sie schmälern den Wohngeldbezug nicht. Gleiches gilt beim Bezug von BAföG. Steuerfrei ist eine Übungsleiterpauschale (für pflegerische, künstlerische oder pädagogische Tätigkeiten) bis zum Betrag von 2.400 Euro oder eine Ehrenamtspauschale bis zum Betrag von 700,- Euro im Jahr.

5. Anrechnung von Zahlungen an ehrenamtlich Tätige auf sonstige Sozialleistungen:
Bei sonstigen Sozialleistungen ist im Zweifel anzuraten, eine Klärung mit dem Sozialleistungsträger herbeizuführen, da im Hinblick auf die Vielzahl der staatlichen Leistungen keine generelle Antwort bezüglich der Berücksichtigung getroffen werden kann. [1] Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass, soweit eine Zahlung für ehrenamtliche Tätigkeit gezahlt wird, diese immer dem Sozialleistungsträger mitgeteilt werden sollte. Zum Thema „Geld und Ehrenamt“ gibt es eine ausgezeichnete Studie: „ Das Wissensmagazin: Geld im Ehrenamt“. [2]

Empfehlungen daraus:

1. Nicht in ein gutes unbezahltes und schlechtes bezahltes Ehrenamt zu trennen, sondern die Kernfrage darin zu sehen, ob das Ehrenamt noch einer Gemeinwohllogik folgt oder bereits zu einer marktökonomischen Logik gehört. (Weisungsgebunden, Einbindung in Arbeits- und Urlaubsplanung, stundenweise Entlohnung, Erwartungen an die Freiwilligen als Dienstleister etc.)
2. Eine begriffliche Unterscheidung zwischen einer rein freiwilligen und ehrenamtlichen Tätigkeit (unentgeltliche Tätigkeitsform ohne Aufwandspauschalen, reine Zeitspende) und einer neben- oder quasiberuflichen Tätigkeit mit Gemeinwohlbezug (Bürgerinnen und Bürger werden mit einer nebenberuflichen Einkommenserzielung tätig: bezahltes Engagement) vorzunehmen.
3. Es soll gerade auch Interessierten mit niedrigem Einkommen möglich sein, sich freiwillig zu engagieren. Dafür braucht es als Mindestforderung einen Auslagenersatz.

[1] Siehe Jaquemoth, Bernd: Ehrenamtliche Tätigkeit. Meine Rechte und Risiken. Verbraucherzentrale NRW, 2008, S.68 ff

[2] www.foebe-muenchen.de/Dateien/Wissensmagazin.pdf

Wie geht es weiter?

Die Mitglieder der Projektgruppe sind sich im Klaren darüber, dass das Thema „Seniorenengagement“ mit diesem Handlungsleitfaden nicht abschließend behandelt werden kann. Es ist ein wachsendes Feld, in dem viel passiert. Wir schlagen deshalb vor, auf einer Seite von **www.foebe-muenchen.de** Praxisbeispiele, interessante Projektideen und weiterführende Hinweise, die die Leserinnen und Leser uns liefern und die wir selbst als vorbildlich ansehen, einzustellen. So kann der Leitfaden weiterentwickelt werden.

Dazu gehören Themenfelder wie:

- Seniorinnen und Senioren mit Migrationsgeschichte
- Inklusion von Menschen mit Behinderung
- Engagement von hochaltrigen Seniorinnen und Senioren
- Seniorengenossenschaften
- Wohnprojekte
- Altersarmut

Bitte nehmen Sie mit FöBE dazu Kontakt auf.

www.foebe-muenchen.de

FöBE
Förderung
Bürgerschaftlichen
Engagements

Engagiert leben in München.

Landeshauptstadt
München
Sozialreferat

FÖBE
Förderung
Bürgerschaftlichen
Engagements