Unternehmen
engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

NICHT IRGENDWANN SCHON MORGEN

Im Fokus: Das Engagement Älterer

Demografischer Wandel,
Bürgerschaftliches Engagement &
Personalentwicklung in Unternehmen

Eine Publikation des Kölner
Netzwerks Bürgerengagement



Bild: ©KölnTourismus GmbH_Dieter Jacobi



Unternehmen
engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

Liebe Kölnerinnen und Kölner,

„Köln ist eine Bürgerstadt mit hoher Bereitschaft zum Engagement für das Gemeinwesen. Dieser Bürgersinn ist zur Weiterentwicklung des Gemeinwesens unverzichtbar und braucht zu seiner weiteren Entwicklung gezielte Förderung, Freiräume und Vernetzung.“ Diese Erkenntnis aus dem Leitbild Köln 2020 erfüllt das Kölner Netzwerk Bürgerengagement seit 2005 mit Leben, indem es konsequent an der Verbesserung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in Köln arbeitet.

Wir wissen, dass sich unser Gemeinwesen den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen muss. Dieser ist nur mit engagierten Menschen zu bewältigen, denen der Erhalt der Lebensqualität am Herzen liegt. Auch Unternehmen müssen sich auf den demografischen Wandel einstellen und als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen. Ältere Arbeitnehmer sind heute länger gesund und aktiv und suchen oftmals in den letzten Berufsjahren und in der nachberuflichen Zeit neue Herausforderungen.

Unternehmensleitungen wissen, wie wichtig das Know-how der älteren Beschäftigten für das Unternehmen ist. Und sie wissen auch, dass förderliche Arbeitsbedingungen und die Offenheit des Arbeitgebers für die Förderung des Engagements der älteren Beschäftigten gute Antworten auf den sich entwickelnden demografischen Wandel sind.

Ich wünsche Ihnen interessante Erkenntnisse bei der Lektüre dieser Broschüre.

Ihr



Jürgen Roters
Oberbürgermeister der Stadt Köln

Mitwirkende der Initiative:

Ceno e.V.
Centrum zur nachberuflichen Orientierung

Generali Zukunftsfonds
Eine Einrichtung der GENERALI

IHK Industrie- und Handelskammer zu Köln

Kölner Freiwilligen Agentur e.V.

Stadt Köln

Mit freundlicher Unterstützung von:

ELISABETH KERKHOFF SOZIALFORSCHUNG UND BERATUNG

Unternehmen
engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

INHALT

Grußwort von Jürgen Roters, Oberbürgermeister der Stadt Köln 3
Einführung von Christoph Zeckra 6
Editorial der Initiative „Unternehmen - engagiert in Köln" 7
Ziel der Umfrage 8
1. Die Befragung 11
1.1. Demografiefeste Personalpolitik in Unternehmen – Wie wichtig ist sie? 11
Gut zu wissen 11
Ergebnisse der Befragung 12
Weiterführende Fragen und Empfehlungen 15
1.2. Übergang Erwerbsarbeit & Ruhestand – Welchen Stellenwert hat bürgerschaftliches Engagement? 17
Gut zu wissen 17
Ergebnisse der Befragung 18
Weiterführende Fragen und Empfehlungen 22
1.3. Unternehmen und Engagement – Was wird konkret getan? 25
Gut zu wissen 25
Ergebnisse der Befragung 26
Weiterführende Fragen und Empfehlungen 32
2. Nachahmenswerte Beispiele aus Unternehmen 34
WDR – Aktiv 35
TÜV Rheinland 36
Gothaer Versicherung 37
Galeria Kaufhof GmbH 38
Stadt Köln 39
IBM 40
WGZ Bank AG 41
Generali Deutschland Gruppe 42
3. Unterstützung für Unternehmen, die sich auf den Weg machen 44
Stadt Köln 45
Ceno e.V. 46
Kölner Freiwilligen Agentur 48
4. Bilanz und Nutzen für Unternehmen 50



Die Rolle des Bürgerschaftlichen Engagements im demografischen Wandel

Der demografische Wandel ist ohne historisches Vorbild, greift tiefer als die Bewältigung der Finanzkrise oder die Gestaltung der Energiewende und wird die Form unseres Zusammenlebens für immer verändern: In den Familien, in den Schulen, in den Städten und Dörfern, in den Organisationen und in der Wirtschaft.

Die Zahl der Menschen im Ausbildungsalter wird um vier Millionen zurückgehen. Gleichzeitig steigt die Zahl der Rentner um mehr als fünf Millionen (2030). Schon im Jahr 2008 kamen auf einen Rentner nur noch 1,8 Erwerbstätige. Und die Quote verschlechtert sich zusehends. Die alternde Gesellschaft in Deutschland ist wie ein umkippendes Gewässer. Die Entwicklung verläuft lange Zeit schleichend. Aber in wenigen Jahren kommt der Moment, in dem der Sauerstoff nicht mehr reicht. Das ist nicht irgendwann, das ist spätestens in 8 – 20 Jahren, also morgen.

Die Formel, die mit „Wir werden älter, weniger und bunter" beschrieben wird, spielt uns vor, wir müssten nur an einigen Stellschrauben drehen, um den Teich vor dem Umkippen zu bewahren. Ein paar Reförmchen und weiter wie gewohnt. Genau das genügt eben nicht. Unser Gemeinwesen wird künftig ernsten Gefahren ausgesetzt sein. Wir steuern auf einen Kollaps unserer Sozialsysteme zu, wenn es uns nicht gelingt, das Problem der Unterjüngung in den Griff zu bekommen. Gewiss: Vieles, was geschieht, lässt sich kaum verhindern, wir können es aber sehr wohl gesellschaftlich gestalten!

In den dramatischen Umwälzungen in unserer Gesellschaft wird das Bürgerschaftliche Engagement nicht EINE, sondern DIE ZENTRALE Rolle spielen. Keines der großen Probleme der nächsten Jahre kann mit Aussicht auf Erfolg angegangen werden, wenn es nicht gelingt, das soziale Kapital unserer Gesellschaft zu mobilisieren. Das setzt hohe Wertschätzungen für die freiwillig Engagierten voraus. Sie sind diejenigen, die das Gewässer mit Sauerstoff anreichern. Und sie möchten dafür gesellschaftliche Anerkennung finden. Dazu können Unternehmen, Staat und Zivilgesellschaft gemeinsam einen wichtigen Beitrag leisten.

Christoph Zeckra,
Gesamtverantwortlicher des Generali Zukunftsfonds
Köln

Unternehmen
engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

Editorial der Initiative „Unternehmen - engagiert in Köln“

Die Initiative „Unternehmen - engagiert in Köln“ setzt sich als Teil des Kölner Netzwerks Bürgerengagement dafür ein, dass Köln eine noch lebendigere Bürgerstadt wird, in der auch Unternehmen mit ihren spezifischen Möglichkeiten zur Lösung sozialer Probleme und Verbesserung der Lebensqualität in der Stadt beitragen. Seit 2006 hat die Initiative „Unternehmen - engagiert in Köln“ vielfältige Aktivitäten unternommen, um das gemeinnützige Engagement von Unternehmen in Köln voranzubringen.

In diesem Jahr haben wir mit dem Thema Bürgerschaftliches Engagement im Kontext demografieorientierter Personalstrategien weitere Akzente gesetzt. Wir wollten genauer wissen, in welchem Umfang das ehrenamtliche Engagement der älteren Mitarbeitenden in den Unternehmen bereits auf der Tagesordnung steht. Deshalb haben wir Unternehmen zu ihren Aktivitäten in der Gestaltung des demografischen Wandels befragt – mit überraschend großer Resonanz.

Wir danken an dieser Stelle allen, die sich an der Befragung beteiligt haben!

Das positive Feedback zeigt, wie groß das Interesse und der Bedarf an weitergehenden Information und strukturiertem Austausch ist. Die Ergebnisse der Befragung präsentierte die Initiative am 25. Juni 2014 in einem Round Table. Zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen diskutierten mögliche Antworten der Kölner Unternehmen auf die Herausforderungen des demografischen Wandels, tauschten Erfahrungen aus und beleuchteten offen und engagiert Hindernisse und Lösungsmöglichkeiten.

Fakten. Impulse. Stories.

Mit dieser Publikation möchte die Initiative „Unternehmen – engagiert in Köln“ die Ergebnisse der Untersuchung allen Interessierten zugänglich machen. Wir möchten Impulse und Beispiele geben für innovative Formen der Personalentwicklung, bei der bürgerschaftliches Engagement älterer Mitarbeitender zu einem unverzichtbaren Baustein wird.

Ziel der Umfrage: Antworten auf diese Fragen zu bekommen.

- Wie reagieren Unternehmen auf den demografischen Wandel?
- Wie gestalten sie den Übergang vom Erwerbsleben in die nachberufliche Phase?
- Wie unterstützen sie das bürgerschaftliche Engagement ihrer Mitarbeitenden, besonders das der Älteren?
- Inwieweit übernehmen die Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung?
- Inwiefern ist das Thema „bürgerschaftliches Engagement" in Personalentwicklungsstrategien integriert?

Die Initiative „Unternehmen - engagiert in Köln" betrachtet die Resultate der Umfrage als Anregung zum weiteren Nachdenken und zur Umsetzung bereits vorhandener Erkenntnisse. Auch wenn die Ergebnisse der Befragung nicht repräsentativ sind: Es lohnt, sich weiter mit dem Thema zu befassen.

Allen Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, sagen wir an dieser Stelle ein herzliches Danke!

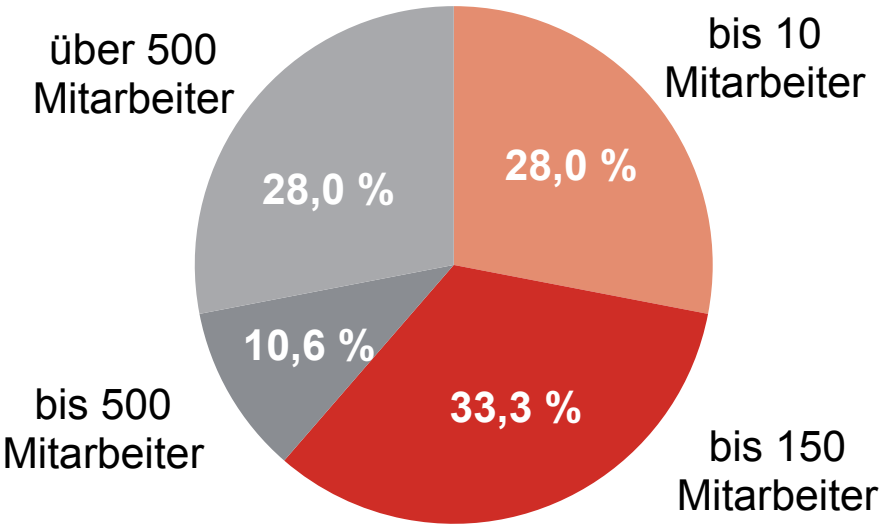
Ein besonderer Dank gilt Frau Kerkhoff, Sozialforschung-Online.de, die unsere Online-Unternehmensbefragung realisiert hat.

GUT ZU WISSEN . . .

Bei der Umfrage handelt es sich um eine Online Befragung.

Die Umfrage fand im April und Mai 2014 statt. Insgesamt haben 140 Unternehmen aus der Region an der Befragung teilgenommen. Geantwortet haben Personalverantwortliche aus Unternehmen unterschiedlicher Größe – von Handwerksbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden bis hin zu großen Industriebetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten.

Befragte Unternehmen



Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln" 25.06.2014

Geantwortet haben Personal-Verantwortliche aus Unternehmen unterschiedlicher Größe und unterschiedlicher Branchen.

Auch kleinere Unternehmen interessieren sich für bürgerschaftliches Engagement. Mehr als die Hälfte, nämlich 61 % der teilnehmenden Unternehmen stammen aus der Kategorie: Bis zu 150 Mitarbeitende.

Die Auswertung zeigt, dass manche Handlungsoptionen wenig bekannt sind und zeigt deutlich, dass die Antworten teilweise je nach Unternehmensgröße stark voneinander abweichen.

Diskussion im „Round Table"

Die Ergebnisse der Befragung wurden im Juni 2014 in einem Round Table aus Unternehmensvertretern und - vertreterinnen von der Initiative „Unternehmen – engagiert in Köln" vorgestellt. Hier wurde diskutiert. Es wurden Erfahrungen ausgetauscht. Hindernisse genannt und über Lösusngsmöglichkeiten gesprochen. Wir möchten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Veranstaltung an dieser Stelle herzlich danken! Ihre Kommentare sind in den Inhalt der Broschüre eingeflossen.

So funktioniert unsere Broschüre:

Jedes Kapitel startet mit einem kurzen Überblick für den schnellen Leser.

Detaillierte Ergebnisse der Umfrage plus Grafiken finden Sie auf den anschließenden Folgeseiten.

Abgeschlossen wird mit Fragen & Empfehlungen, die auch aus der Diskussion im Round Table mit Unternehmensvertretern und -vertreterinnen entwickelt wurden.

1. Die Befragung

1.1. DEMOGRAFIEFESTE PERSONALPOLITIK IN UNTERNEHMEN – WIE WICHTIG IST SIE?

Ein wesentliches Resultat der Umfrage: Bei den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, ist das Thema demografischer Wandel angekommen.

GUT ZU WISSEN . . .

Produktiv & innovativ. Wie wir vom „langen Herbst" profitieren.

Viele Unternehmen wissen wie wichtig das Thema demografischer Wandel ist. Immer mehr Unternehmen ergreifen die Chance aktiv zu werden. Die Botschaft heißt MITGESTALTEN. Denn auf diese Weise können Unternehmen wettbewerbsfähig und attraktiv bleiben.

20,7 Jahre Zeit für Neues.

Die Konsequenzen des Wandels werden nicht nur auf die 5 Millionen fehlenden Fachkräfte begrenzt bleiben: 34% der heute 45-65-jährigen Mitarbeitenden möchten auch nach dem Ende der „eigentlichen" Erwerbsphase aktiv bleiben. In einer Zeit, in der wir jedes Jahr 3 Monate an Lebenszeit dazugewinnen, müssen wir uns auf eine nachberufliche Lebenszeit und damit auf einen „langen Herbst" einstellen. Dieser „lange Herbst" währt länger als die Zeit der Jugend. Bei einem Renteneintritt mit 65 bleiben den Männern durchschnittlich 17,4 Jahre, den Frauen 20,7 Lebensjahre.

Produktiv im Alter?

Es gibt kein Naturgesetz, wonach Produktivität mit dem Alter abnimmt. Dies belegen Längsschnittstudien.

Etwas Grundlegendes zeigt sich im Job-Alltag: So ist das positive Erleben bei der Arbeit für die Älteren wichtiger als für die Jüngeren: Wo sich Ältere nicht wertgeschätzt fühlen, ist ihre Leistung tatsächlich niedriger. Die Frage des Alters wird damit zu einer mentalen Frage: Wenn wir Älteren keine Innovationen mehr zutrauen, trauen sie sich das selber auch nicht mehr zu.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

KURZ & GUT!

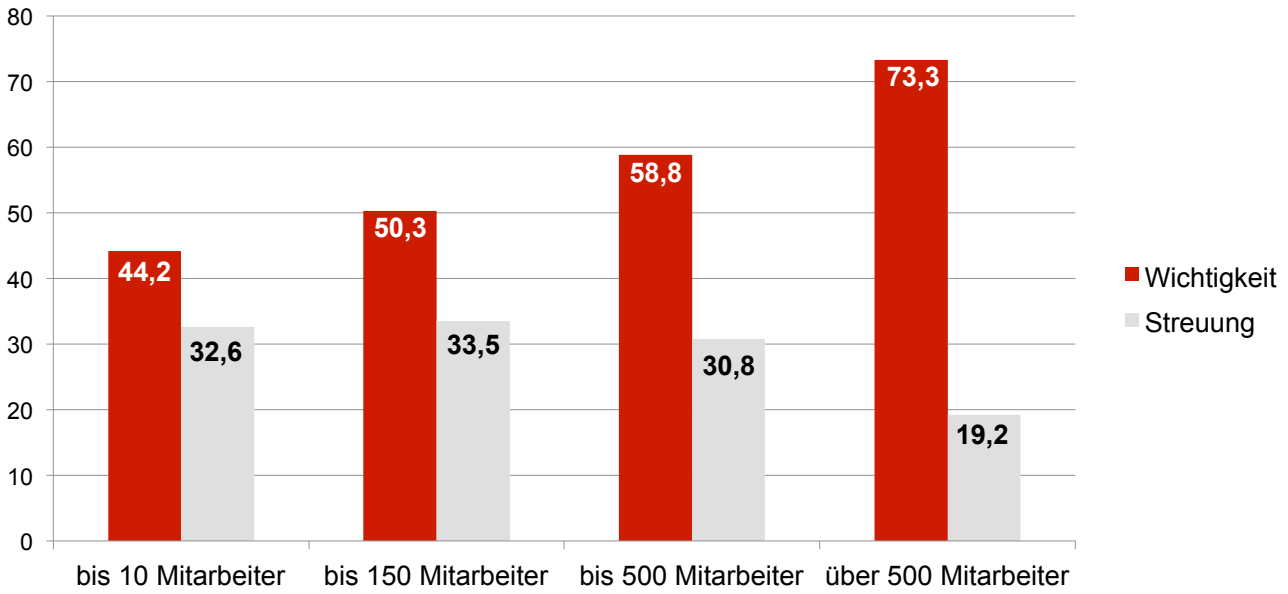
Die Ergebnisse der Umfrage sprechen eine klare Sprache: Den Unternehmen ist das Thema des demografischen Wandels wichtig, aber noch nicht durchgängig dringlich. Das Tagesgeschäft wird durch andere Prioritäten geprägt: Kostendruck, Wettbewerb, Internationalisierung, Digitalisierung und Regulierungen sind häufig genannte Themen. Die Bedeutung der Bewältigung der demografischen Herausforderung wird jedoch gesehen, die Notwendigkeit des eigenen Beitrages anerkannt.

Es sind in zahlreichen Unternehmen personalpolitische Maßnahmen verankert, die einen Beitrag dazu leisten, den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Zukunftsweisende, innovative Instrumente, wie beispielhaft eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung oder Regelungen für pflegende Angehörige, stellen jedoch noch die Ausnahme dar. Eine systematische Weitergabe von Erfahrungswissen von älteren an jüngere Mitarbeitende gewinnt an Bedeutung, eine strukturierte Umsetzung ist bisher erst in einem Teil der Unternehmen erfolgt

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

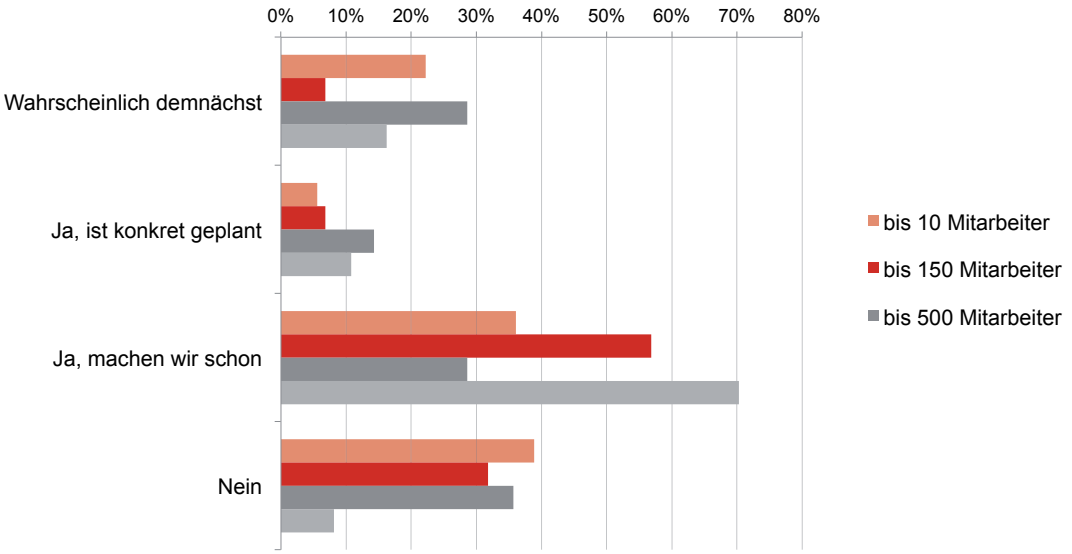
Wie wichtig ist das Thema Demografischer Wandel momentan für Ihr Unternehmen?

Skalierung: 0= „nicht wichtig“ bis 100= „sehr wichtig“



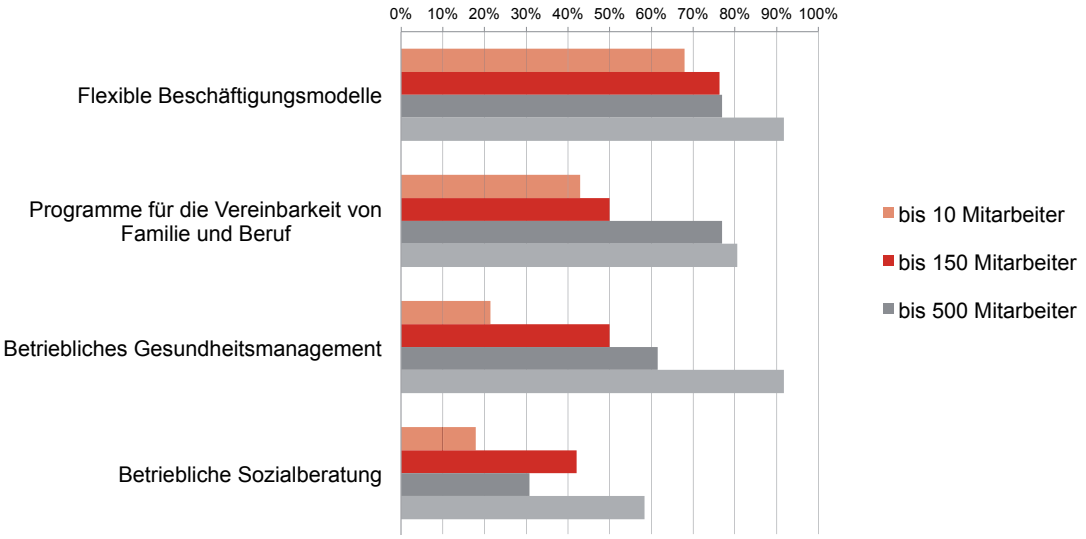
ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

Gibt es in Ihrem Unternehmen Aktivitäten, die auf die Weitergabe von Erfahrungswissen von älteren an jüngere Mitarbeiter gerichtet sind?



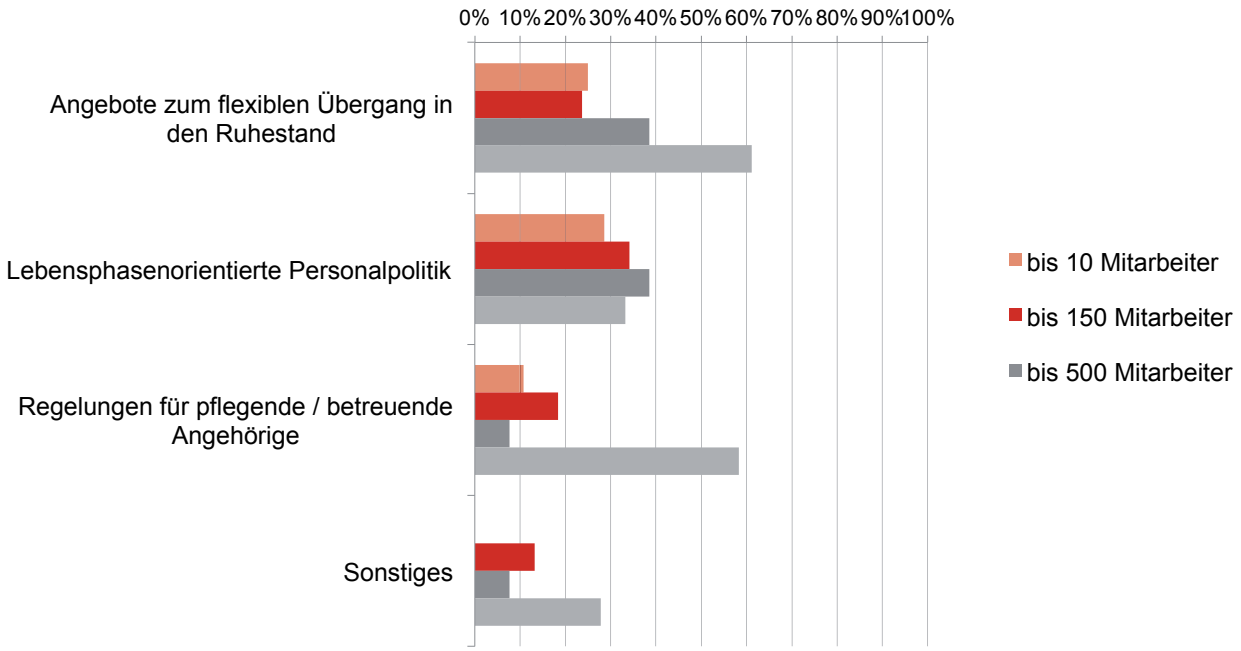
Erfahrungsaustausch als konkrete Maßnahme ist in Unternehmen noch ausbaubar.
Unternehmen bis 500 Mitarbeiter profitieren zurzeit am wenigsten von der Weitergabe des Know How.

Gibt es in Ihrem Unternehmen personalpolitische Maßnahmen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen?



- Fortführung -

Gibt es in Ihrem Unternehmen personalpolitische Maßnahmen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen?



DAS BRINGT SIE WEITER. FRAGEN UND EMPFEHLUNGEN:

- Spüren Sie bereits Auswirkungen des demografischen Wandels in Ihrem Unternehmen?
- Arbeiten Sie bereits mit Altersstrukturanalysen und Zukunftsszenarien?
- Haben Sie bereits die Alterung in Ihrer Belegschaft thematisiert?
- Betreiben Sie Personalentwicklung für die ältere Belegschaft?
- Haben Sie den demografischen Wandel sichtbar in der Personalpolitik Ihres Unternehmens verankert?

Liebe Personalentwickler,

es wird eine Aufgabe der Personalentwickler werden, den Teufelskreis der sozialen Altersattributierung zu durchbrechen!

Nicht unbedingt eine klassische Aufgabe für die Personalentwicklung – aber eine Aufgabe, die Sinn macht.

In den Betrieben wird ein vorsichtiger Paradigmenwechsel spürbar: Dominierte bis in die 90er Jahre das Bild des leistungsgeminderten älteren Arbeitnehmenden, so ist die heutige Erkenntnis:

Alt braucht Jung und Jung braucht Alt.

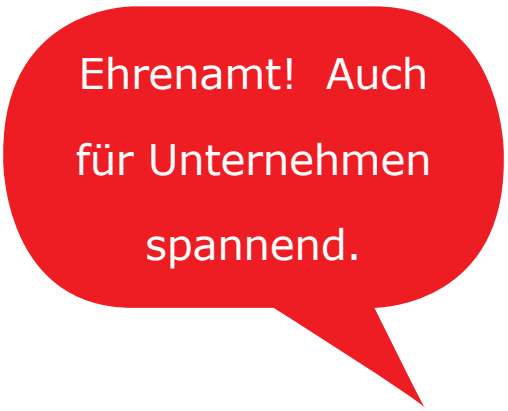
Beide können voneinander lernen, miteinander wachsen. Sicherlich: Im Alter ist sinkende Risikobereitschaft und Multitasking-Fähigkeit beobachtbar, dem stehen jedoch verbesserte Konfliktlösungsfähigkeit, ein ausgeprägtes strategisches Denken und ein höheres Qualitätsbewusstsein gegenüber.

„Bürgerschaftliches Engagement ist bislang kaum in Personalstrategien verankert. Unternehmen haben hier vielfältige Ansatzpunkte, ihre Konzepte zur demografiefesten Personalarbeit zu ergänzen, indem sie insbesondere rentennahe Mitarbeiter über Angebote bürgerschaftlichen Engagements informieren und Kontakte zu Vermittlungsorganisationen herstellen. So können die Mitarbeiter ihre Erfahrung und ihr Wissen in Ehrenämtern weitergeben und als Botschafter ihrer Unternehmen fungieren. Umgekehrt profitieren die Unternehmen bei der Besetzung ihrer Fach- und Führungspositionen von Mitarbeitern, die sich bürgerschaftlich engagieren, so dass dieses Engagement bereits bei der Personalauswahl eine wichtige Rolle spielt."

Claudia Chilinski, Personalleiterin mittelständische Industrie

1.2. ÜBERGANG ERWERBSARBEIT & RUHESTAND – WELCHEN STELLENWERT HAT BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT?

Berufstätig und dann? Das Bürgerschaftliche Engagement und sein Image.



GUT ZU WISSEN . . .

Viele Ältere möchten überwiegend keine Trennung von Lebensphasen des Arbeitens und des Ruhens! Auch die Wissenschaft weiß um die krankmachende Wirkung dieser Trennung. Denn Menschen können diese künstliche Aufteilung oft gar nicht leben: In der Regel möchten sie nach ihrem Renteneintritt etwas tun: Entweder das, was sie vorher gemacht haben oder etwas Neues. Bitte nur keine Ruhe im Ruhestand! Ein längeres und länger gesundes Leben führt zu einem stärkeren Bedürfnis nach Gestaltung und Entfaltung. Auch im Alter.

Gerontologen weisen das inzwischen in zahlreichen Studien nach. Interessant: Diese Erkenntnis ist unabhängig vom sozialen Status der Älteren. Viele wollen aktiv bleiben, sich einbringen, teilhaben.

Wer profitiert?

Mitmachen ist für die meisten spannender und die beste Prophylaxe gegen frühzeitigen Verlust von kognitiver Leistungsfähigkeit. Zudem möchten alte Menschen – wie Menschen jeden Alters – als Individuen und nicht als Repräsentanten der Gruppe der „Alten" wahrgenommen werden. Der Anspruch auf Mitgestaltung gewinnt also an Bedeutung, ökonomisch und sozial.

Das Verständnis von „Work Life Balance" als „Work keeps your live in Balance" erscheint in diesem Zusammenhang als sehr zutreffend. Von einer sorgsam geplanten Vorbereitung auf die Zeit nach dem Berufsleben profitieren also

- Beschäftigte
- Unternehmen und
- Gesellschaft

Unternehmen können hier einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie ihre Mitarbeitenden unterstützen, sich auf die nachberufliche Phase vorzubereiten.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

KURZ & GUT!

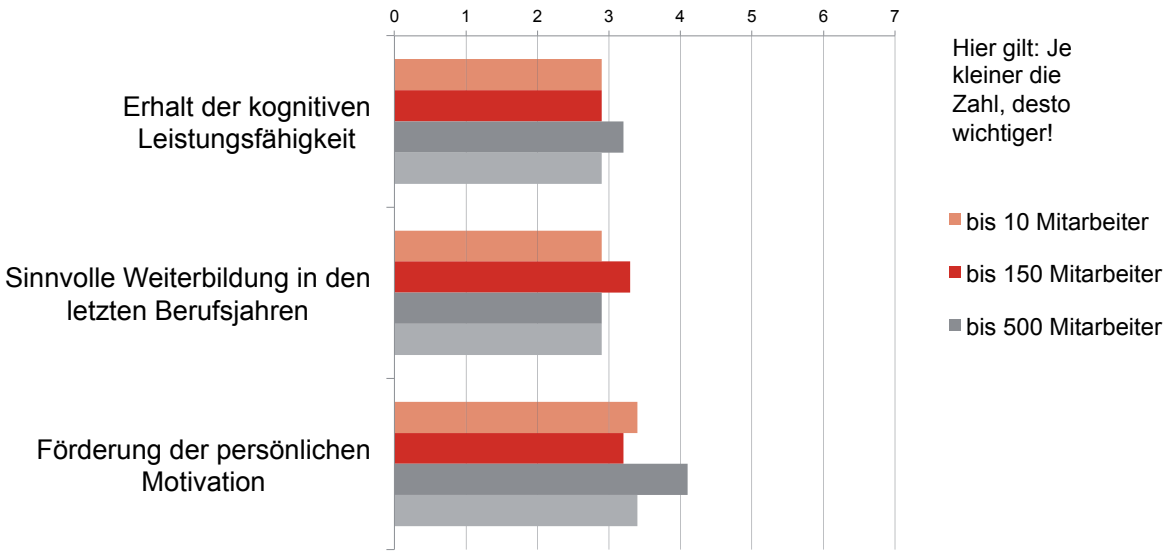
Das Potenzial der Menschen in der nachberuflichen Phase ist wichtig für die Gesellschaft. Unternehmen ist das sehr bewusst. Das zeigt die Auswertung der Umfrage. Der persönliche Gewinn der Mitarbeitenden steht dabei nach Unternehmenseinschätzungen ganz oben auf der Liste. Positive Auswirkungen auf die Reputation und auf die Arbeitgeberattraktivität werden bisher nur in Ansätzen gesehen.

Die Einschätzung der Unternehmensvertreter, wie viele der Beschäftigten sich im Ruhestand ehrenamtlich engagieren würden, deckt sich mit gleichlautenden bundesweiten Befragungen: Die Engagementbereitschaft liegt zwischen 40 % und 67 %. Eine aktive Übergangsförderung der Beschäftigten wird nur in einem kleinen Kreis der Unternehmen praktiziert. Es gibt jedoch ein ausgeprägtes Interesse, sich intensiver mit der Thematik zu beschäftigen. Die Unternehmen signalisieren einen signifikanten Bedarf nach zusätzlichen Informationen.

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

Was sind mögliche Vorteile, die aus der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Mitarbeiter in der Vor-Ruhestandsphase resultieren?

Rangplatz: 1= „sehr wichtig“ bis 7= „nicht wichtig“

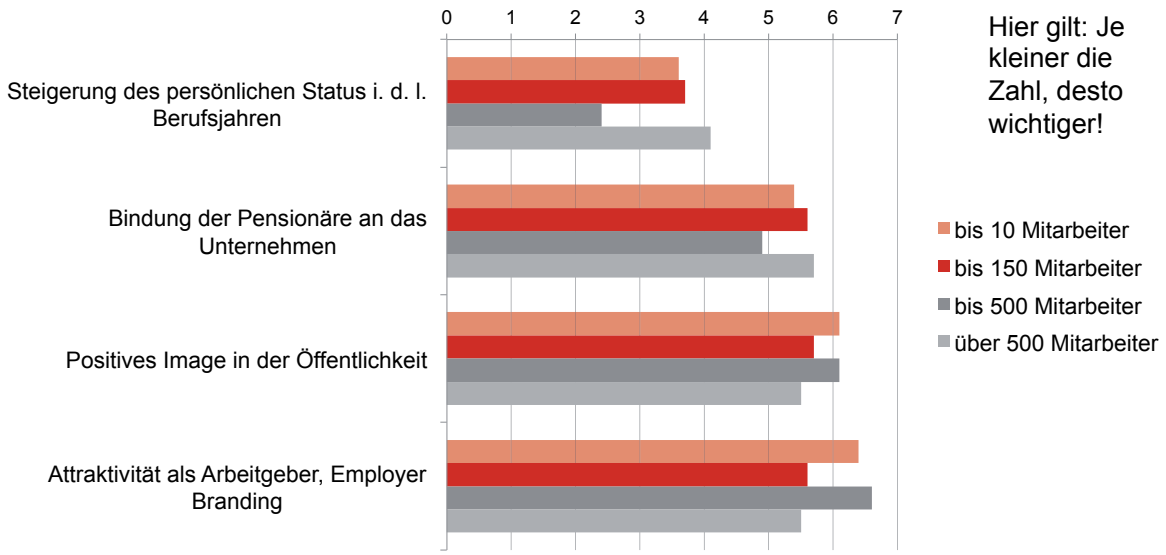


ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

- Fortführung -

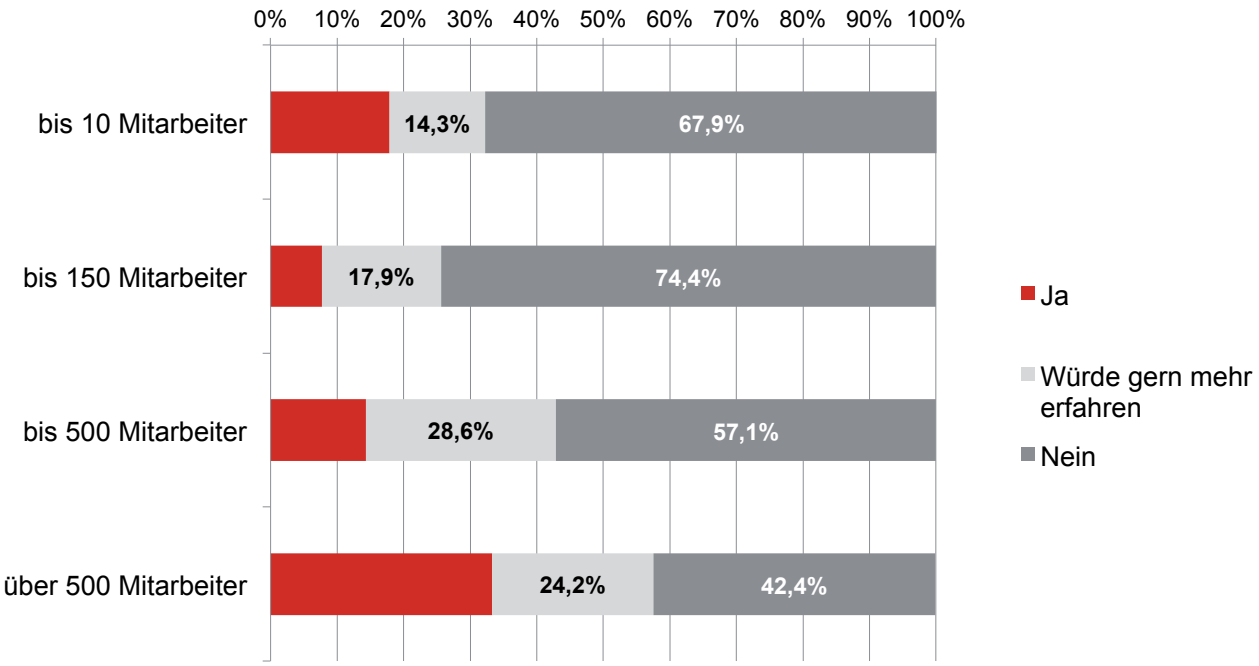
Was sind mögliche Vorteile, die aus der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der Mitarbeiter in der Vor-Ruhestandsphase resultieren?

Rangplatz: 1= „sehr wichtig“ bis 7= „nicht wichtig“



Unternehmen aller Größenordnungen bestätigen den Vorteil von Erhalt der kognitiven Leistungsfähigkeit, sinnvollen Weiterbildung und Förderung der persönlichen Motivation. Leider werden diese Vorteile noch nicht in Personalstrategien genutzt, wie die Grafik auf Seite 15 zeigt.

Fördern Sie den Übergang Ihrer Beschäftigten vom Erwerbsleben in eine engagierte nachberufliche Phase?

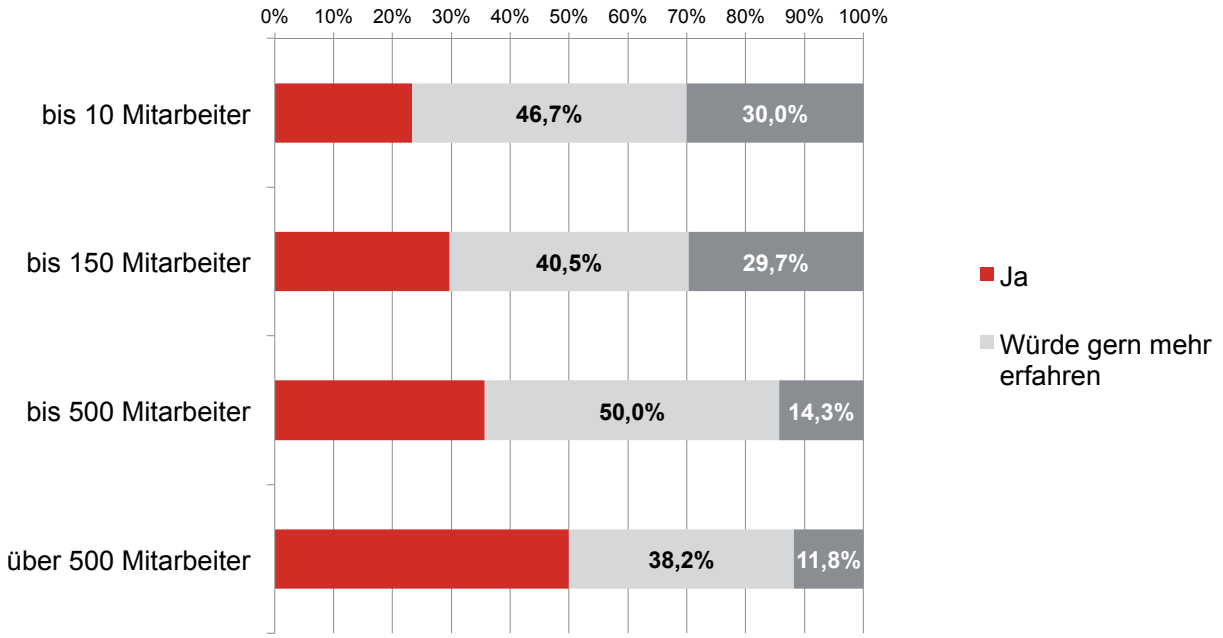


Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln“ 25.06.2014

Aktive Übergangsförderung von der Zeit der Arbeit zur Rente wird nur in einem kleinen Teil der Unternehmen praktiziert. Es gibt jedoch Interesse, sich intensiver mit der Thematik zu beschäftigen. In den Kapiteln „Unterstützung für Unternehmen“ und „Fazit: Der Nutzen für Unternehmen“ können Sie diese Frage noch vertiefen.

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

Haben Sie Informationen über die vielfältigen Möglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements für Ältere in Kölner Non-Profit-Organisationen?



Unternehmen zeigten den Wunsch nach mehr Informationen über die Vielfalt von Non-Profit Organisationen.

Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln" 25.06.2014

DAS BRINGT SIE WEITER. FRAGEN UND EMPFEHLUNGEN:

- Wissen Sie, ob sich ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihres Unternehmens ehrenamtlich für gemeinnützige Vereine engagieren?
- Achten Sie bei Neueinstellungen darauf, ob sich die Bewerberinnen und Bewerber ehrenamtlich engagieren?
- Wie können Sie bürgerschaftliches Engagement in der Personalentwicklung Ihres Unternehmens verankern?
- Reflektieren Sie, was könnte sich in Ihrem Unternehmen verbessern, wenn Sie das freiwillige Engagement als Teil der Personalentwicklung Älterer systematisch betreiben?

Sind Sie ein „first mover?"

Mehr Autonomie, Individualität, Diversität und Sinn. Die Ansprüche von Mitarbeitenden in Unternehmen verändern sich.

Unternehmen tun gut daran, angesichts der sich verändernden Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden auch über die eigentliche Erwerbsarbeit hinaus zu fördern.

Mit einem konsequenten Übergangsmanagement vom Beruf in die Bereiche des Gemeinwohles gewinnen Unternehmen an Attraktivität und Bindungskraft. Besser bereits heute als first mover vorausschauend und reputationsfördernd agieren, bevor der Marktdruck dazu zwingt, kurzfristig teure Maßnahmen zu ergreifen, um den Anschluss nicht zu verlieren.

Die stärkere Durchlässigkeit zwischen Unternehmen und dem sozialen Bereich wird immer wichtiger werden.

Sind Sie ein Brückenbauer?

Sich noch einmal „neu erfinden". Potenziale nutzen und entfalten. Und zwar nach der regulären Erwerbsphase. Das trauen sich immer mehr ältere Menschen zu. Unternehmen können dafür Rahmenbedingungen schaffen. Sie können als Teil Ihrer Personalentwicklung Brückenbauer sein. Für Ihre Mitarbeitenden. Für die nächste Lebensphase.

Die mit dem Alter verbundenen Themen der Nutzung und Entfaltung der Potenziale sind in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Eine Chance, die Unternehmen auch für sich nutzen können. Indem sie zeigen, dass sie Ihre gesellschaftliche Mitverantwortung wahrnehmen. Dass sie das gesellschaftliche Engagement fördern. Gleichzeitig gewinnen Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels an Attraktivität.

Und wieder zeigt sich: Von einer derart akkurat geplanten Vorbereitung auf die Zeit nach dem Berufsleben profitieren Beschäftige, Unternehmen und Gesellschaft gleichermaßen.

AUF EINEN BLICK. SO PROFITIEREN UNTERNEHMEN...

- Weiterbildung in den letzten Berufsjahren: Gesellschaftliches Engagement ist Bildung. Mitarbeitenden können Neues entdecken, im Engagement findet informelles Lernen statt.

- Begleitung in die nachberufliche Phase: Der Eintritt in die nachberufliche Phase ist häufig ein Neubeginn. Das Unternehmen hilft, für diese Phase Orientierung zu geben. Sie zeigen den Mitarbeitenden Wertschätzung und Anerkennung.

- Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung: Die Begleitung der Mitarbeitenden wird zu einem Bestandteil der Unternehmenskultur. Die gelebten Werte werden von innen und außen wahrgenommen.

„Menschen, die bürgerschaftliches Engagement zeigen, können für Unternehmen wertvolle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, da sie sehr motiviert sind und aufgrund einer vorhandenen Wertehaltung zielorientiert arbeiten wollen.

Menschen, die in ihrer Freizeit bereits bürgerschaftliches oder soziales Engagement zeigen, bringen wertvolle Zusatzqualifikationen in die Arbeitswelt mit. Sie besitzen meistens gute kommunikative Fähigkeiten, Organisationstalent und die Bereitschaft sich auf neue Gegebenheiten einzustellen und überdurchschnittlich zu engagieren."

Norbert Ulrich, Pax-Bank eG, Leiter Personalabteilung

1.3. UNTERNEHMEN & ENGAGEMENT.

WAS WIRD KONKRET GETAN?

ES GIBT NOCH VIEL POTENZIAL!
Einige Unternehmen zeigen ein kontinuierliches Engagement, ein großer Teil reagiert im Einzelfall spontan.

GUT ZU WISSEN . . .

Wie stark ist unsere Gesellschaft? Das hängt u.a. auch davon ab, in welchem Umfang Bürgerschaft, Wirtschaft und Staat die Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders als gemeinsame Aufgabe verstehen.

Unternehmen nehmen ihre Verantwortung für die Gesellschaft in unterschiedlicher Weise wahr. Dazu zählt auch das gesellschaftliche Engagement in Form

- finanzieller Mittel
- Sachspenden
- personeller Ressourcen und
- Know-How

Erfolgreich wirtschaften. Auf der Basis einer intakten Gesellschaft.
Primäre Aufgabe der Wirtschaftsunternehmen ist, erfolgreich zu wirtschaften. Erfolgreiche Unternehmen brauchen eine intakte Gesellschaft und eine zukunftsfähige Gesellschaft braucht leistungsfähige Unternehmen. Unternehmen nutzen die Ressourcen der Gesellschaft. Unternehmensengagement für eine intakte Gesellschaft wird zu einer Investition zum gegenseitigen Vorteil.

Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen steht häufig in einem direkten Zusammenhang mit seinem wirtschaftlichen Handeln. Es kann staatliches Handeln nicht ersetzen, es aber sinnvoll ergänzen.

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

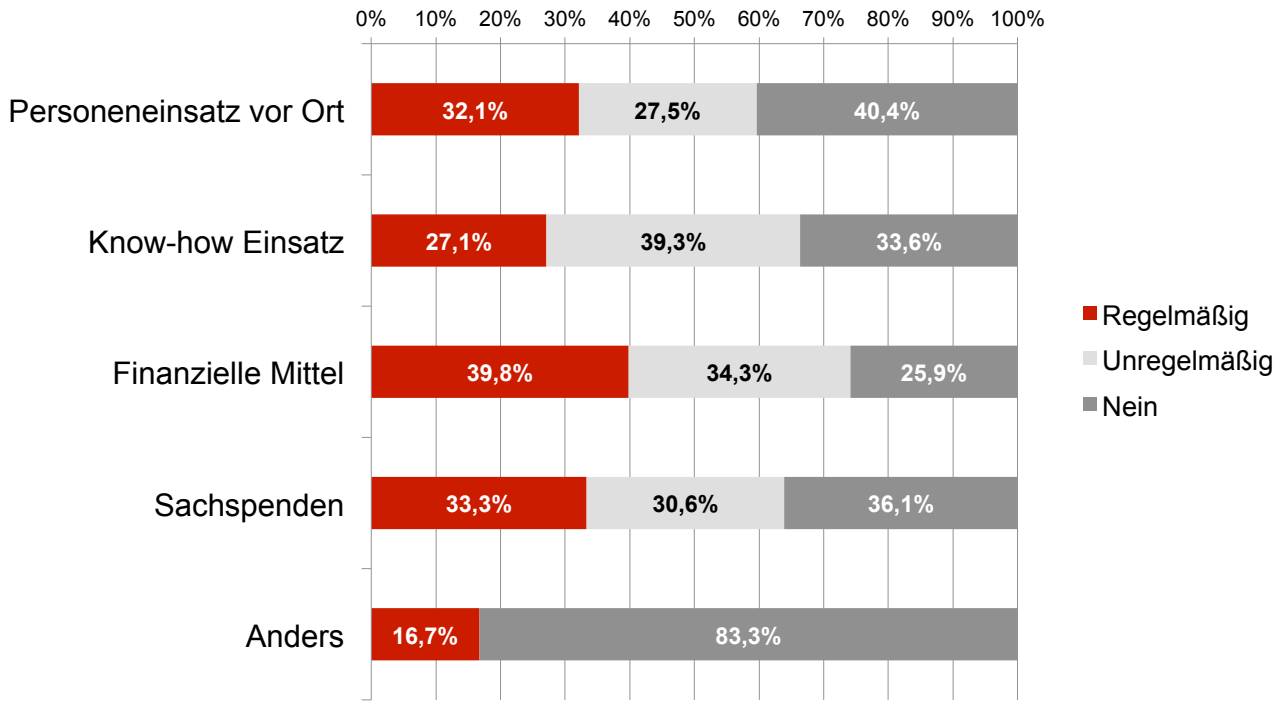
KURZ & GUT!

Die Umfrage-Resultate zeigen:

- Die überwiegende Zahl der Unternehmen ist bereits aktiv in der Förderung gemeinnütziger Projekte und Organisationen.
- Das Engagement ist geprägt durch die Bereitstellung finanzieller Mittel, Sachspenden, personeller Ressourcen und Know-How.
- Ein hoher Anteil der Unternehmen stellt Mitarbeitende für bürgerschaftliches Engagement frei.
- Im Rahmen der Mitarbeiterauswahl spielt das Kriterium „Persönliches Engagement im gemeinnützigen Bereich" eine gewisse, aber noch keine herausragende Rolle.
- 40 % der Unternehmen können sich vorstellen, gemeinnützige Projekte in Kooperation mit anderen Partnern durchzuführen.
- Die Unternehmensvertreter sind an der gemeinsamen Gestaltung regionaler Treffen im Kreis von Mittlerorganisationen, Verbänden und Unternehmen zu dem Thema des demografischen Wandels besonders dann interessiert, wenn die Teilnahme zu einem erkennbaren Mehrwert führt.

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

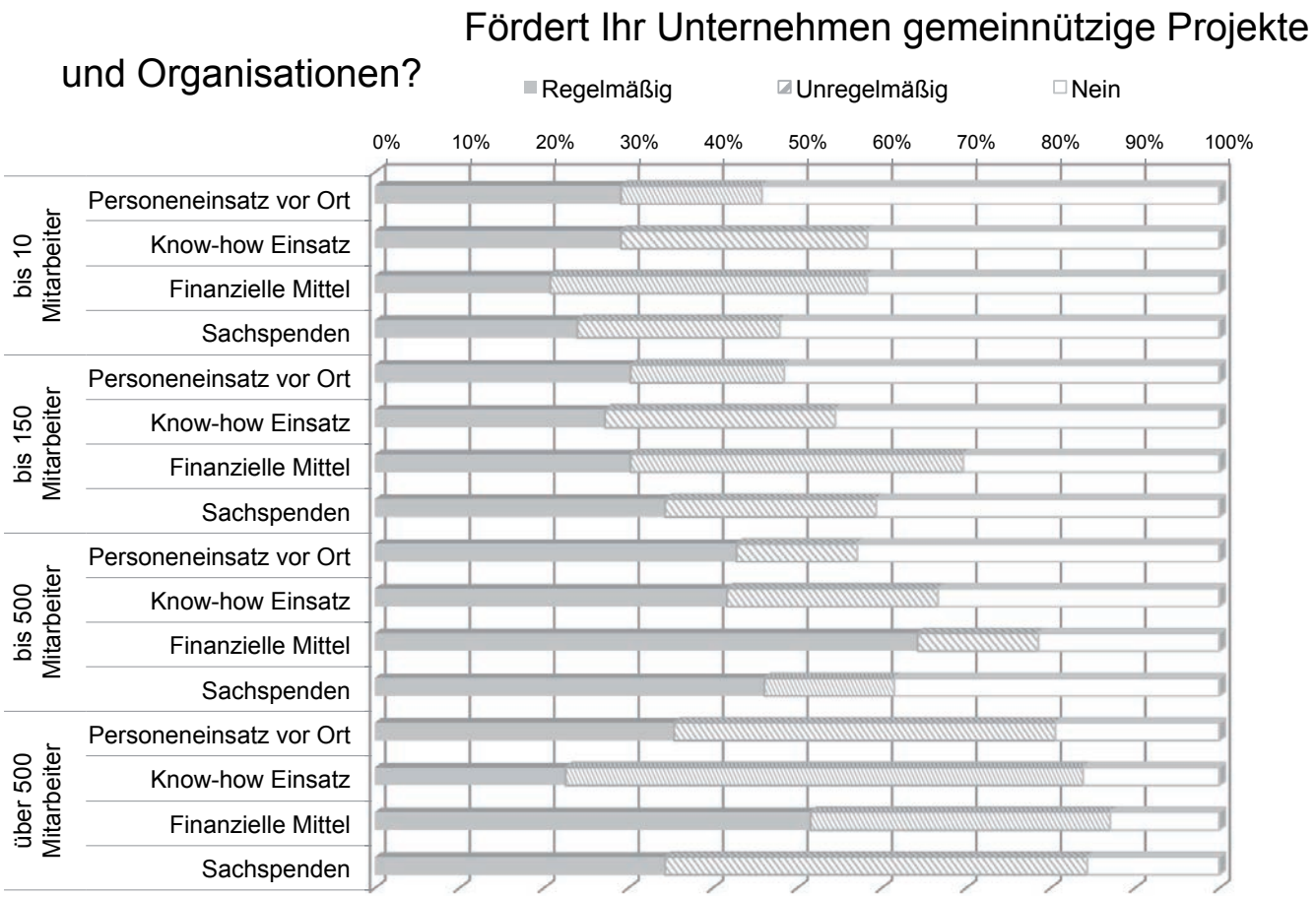
Fördert Ihr Unternehmen gemeinnützige Projekte und Organisationen?



Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln“
25.06.2014

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

- Fortführung -

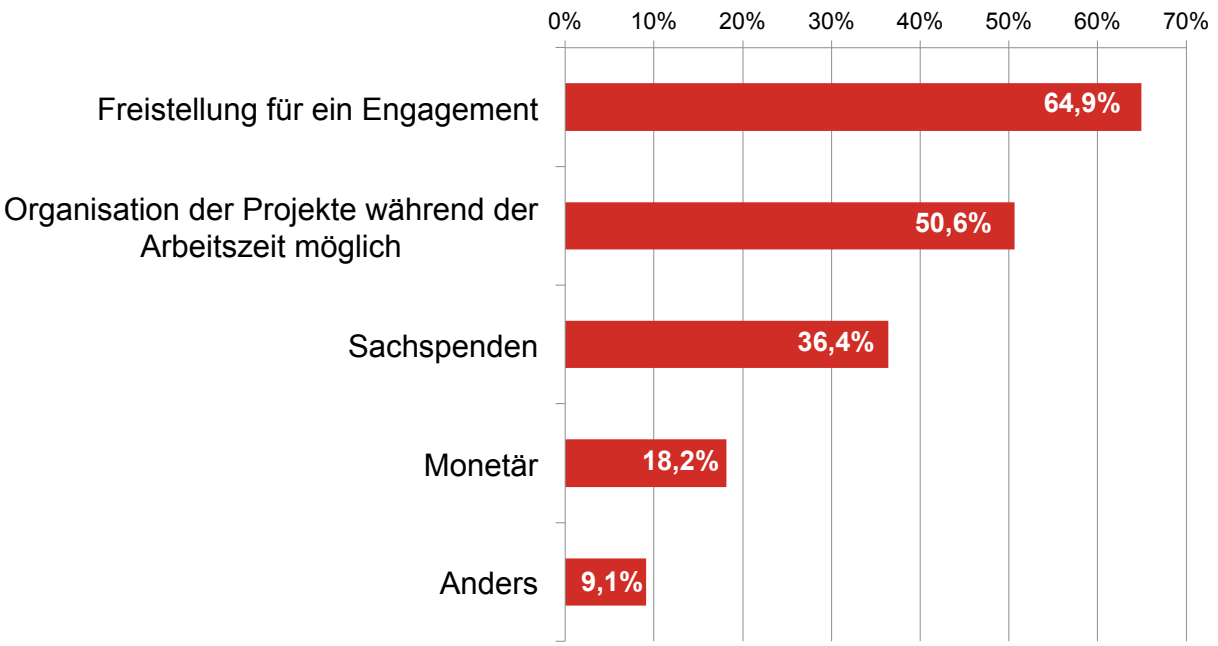


Engagementförderung findet bereits in ersten Ansätzen statt.

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

Unterstützen Sie das bürgerschaftliche Engagement Ihrer Beschäftigten?

Häufigkeit der Nennungen in % - Mehrfachnennungen waren möglich



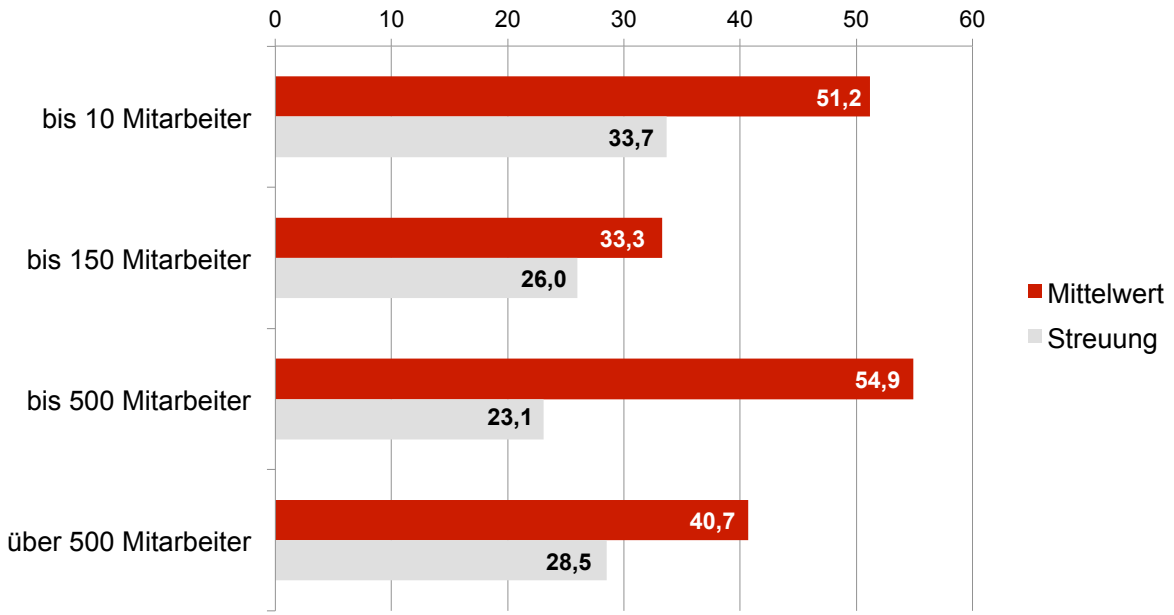
Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln“ 25.06.2014

Im Gegensatz zur Förderung von Non Profit Unternehmen spielt monetäre Unterstützung von Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle. Eine Vielzahl von Unternehmen stellt Mitarbeitende für Engagement frei.

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

Wie stark wirkt sich ein persönliches Engagement von Bewerber/-innen auf Einstellungschancen in Ihrem Unternehmen aus?

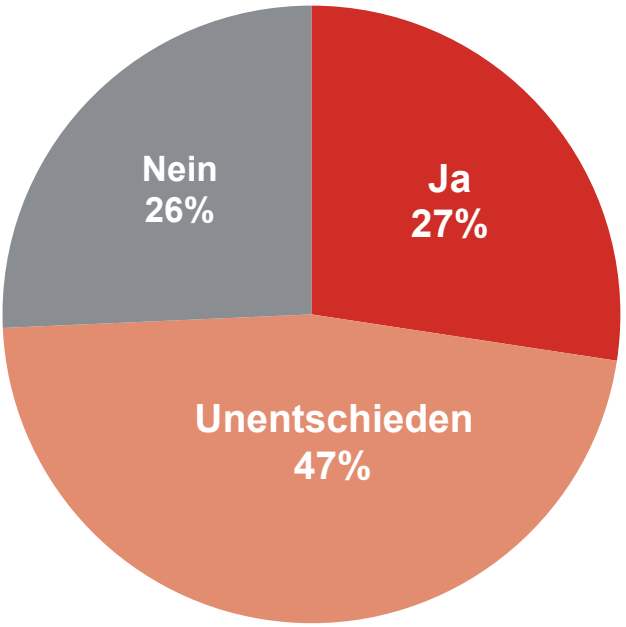
Skalierung: 0= „gar nicht“ bis 100= „sehr stark“



Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln“
25.06.2014

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

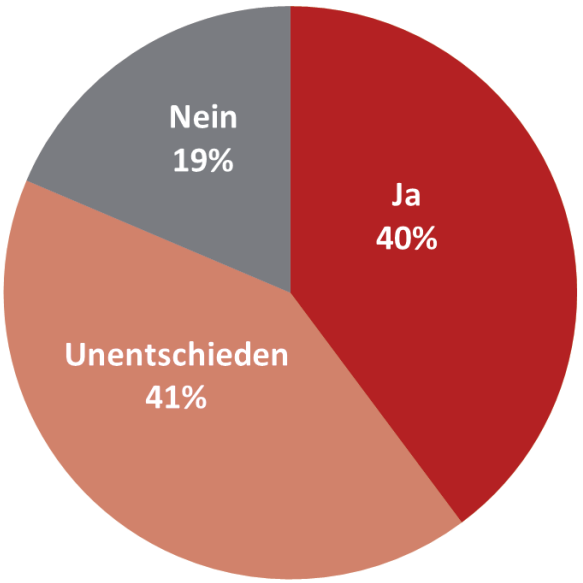
Würden Sie sich an regionalen Treffen aus Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und gemeinnützigen Mittlerorganisationen beteiligen, um das Thema „demografischer Wandel“ gemeinsam zu gestalten?



Ergebnisse der Befragung von „Unternehmen engagiert in Köln“
25.06.2014

ALLE DETAILS AUF EINEN BLICK:

Können Sie sich vorstellen, gemeinnützige Projekte in Kooperation mit anderen Unternehmen zu realisieren?



Offen für Anregungen. Offen für Austausch. Und bitte mehr Infos.

Die Antworten der letzten beiden Grafiken machen eines ganz klar: dass die Unternehmen offen sind für Anregungen und Austausch, benötigen jedoch mehr Information.

DAS BRINGT SIE WEITER. FRAGEN UND EMPFEHLUNGEN:

- Welche Form von gemeinnützigem Unternehmensengagement passt zu Ihnen?
- Überlegen Sie, mit welchen gemeinnützigen Partnern Sie zusammenarbeiten möchten!
- Wie können Vermittlungsagenturen Sie bei Ihren Vorhaben unterstützen?
- Prüfen Sie, wie Ihr Unternehmen die Wirkung des gemeinnützigen Engagements messen kann.

Engagement. Auf die Beine stellen - aber wie?

- Gute Erfahrungen mit der Verankerung bürgerschaftlichen Engagements in der Personalentwicklung machen Unternehmen, in denen Führungskräfte das Engagement vorleben: Das motiviert Mitarbeitende, sich zu beteiligen.
- Der Einsatz von Studien, die sich mit Erfolgsfaktoren der Wahrnehmung unternehmerischer Verantwortung beschäftigen (z.B. „Corporate Responsibilty Index 2013") stärkt die unternehmensinterne Argumentation für soziales Engagement.
- Vermittlungsagenturen, die Unternehmensengagement in ihrem Angebot haben, sind hilfreich! Sie finden passgenaue gemeinnützige Partner für Unternehmen. Sie zeigen Wege, wie Unternehmensengagement für die Personalentwicklung genutzt werden kann. Und sie verfügen über Erfahrungen, die helfen, das gemeinnützige Engagement individuell auf die Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens anzupassen.
- Für die Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Unternehmensengagements sind in den letzten Jahren einige Instrumente entwickelt worden. Empfehlenswert ist die Broschüre: Corporate Citizenship planen und messen mit der iooi-Methode. Ein Leitfaden für das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2010. (https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/cri-corporate-responsibility-index/projektthemen/die-iooi-methode/).
  Einige international tätige Unternehmen nutzen die LBG-Methodik der London Benchmarking Group (http://www.lbg-online.net/),
  Mitgliederübersicht: http://www.lbg-online.net/membership/current-members.aspx

„Die Entscheidung zu einem ehrenamtlichen Institutstag war ein Versuchsballon, der auf (m)einer privaten Initiative beruhte. Es ist letztlich ein Beweis für den offenen Führungsstil unserer Institutsdirektorin, dass solchen Initiativen Raum gegeben wird. Meine Erwartung war, einerseits durch einen ehrenamtlichen Tag alle Kolleg/inn/en unseres Instituts außerhalb des Arbeitsumfelds zusammenzubringen und mit der Idee und den Möglichkeiten ehrenamtlicher Tätigkeit vertrauter zu machen. Darüber hinaus war meine Hoffnung, evtl. sogar eine Signalfunktion für das Klinikum als Gesamtbetrieb zu haben, indem unser ehrenamtlicher Tag Schule machen könnte."

Dr. med. R. Heller, PhD, Institut für Humangenetik, Uniklinik

2. Geprüft und für gut befunden! Beispiele aus Unternehmen zum Nachmachen!

VON DER BANK, ZUM KAUFHOF, ZUR VERSICHERUNG ÜBER DIE STADT BIS ZUM WDR …

Unternehmensengagement wird auch als CSR (Corporate Social Responsibility) bezeichnet. Mit diesem Begriff wird die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen bezeichnet, die freiwillig einen Beitrag zur Lösung sozialer Fragestellungen leisten.

Die folgenden Unternehmensbeispiele geben einen ersten Überblick über Methoden und Ansätze, ältere Mitarbeitende zu fördern und einen geeigneten Übergang in das nachberufliche Engagement zu ermöglichen.



Unternehmen engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

WDR AKTIV
www.wdr-aktiv.de
Mehr bewegen.
Mehr (er) leben.



WDR – AKTIV

WDR AKTIV ist aktiv für die Belange der Belegschaft des Westdeutschen Rundfunks. WDR AKTIV wendet sich mit zahlreichen Exkursionen und Informationsveranstaltungen des SeniorenForums an die pensionierte, ehemalige WDR-Belegschaft.

Zwei Mal im Jahr finden z.B. Seminare zur „Vorbereitung auf den Ruhestand" statt. Es werden hilfreiche Tipps gegeben, was man Sinnvolles mit der neu gewonnenen Zeit anfangen kann. Es werden Perspektiven aufgezeigt, wie Lebensaufgaben und Ziele nach der Arbeit aussehen können und es werden Potenziale im sozialen, kulturellen und kreativen Bereich erörtert.
WDR AKTIV ist auch Träger von vier Kindertagesstätten mit ca. 100 Plätzen für Kinder im Alter ab drei Monaten bis zur Einschulung. WDR AKTIV ist damit auch Arbeitgeber für rund 30 Mitarbeiter. Der Betriebssport umfasst 13 verschiedene Sparten. Das Angebot reicht von Badminton, über Fußball und Laufen, bis hin zu Tischtennis und Volleyball. Im Bereich der Gesundheitsvorsorge gibt es rund 40 verschiedene Kursangebote.
WDR AKTIV wäre ohne ehrenamtlich Tätige nicht denkbar: Der Vorstand von WDR AKTIV besteht aus langjährig an verantwortlicher Stelle tätigen Vereinsmitgliedern. Sie halten den Verein auf dem richtigen Kurs. Ebenfalls seit Gründung des Vereins vor über 40 Jahren sind Ehrenamtliche für die Mitgliederverwaltung, die Organisation der vielfältigen Aktivitäten, die Buchhaltung und das Personalgeschäft zuständig.

Weitere Informationen: www.wdr-aktiv.de



TÜV RHEINLAND

”TÜV Rheinland ist sich seiner Verantwortung bewusst – sowohl für die eigenen Mitarbeiter als auch für die Gesellschaft. Im Jahr 2013 unterzeichnete das Unternehmen die „Charta der Vielfalt“, eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen, und setzt diesen Anspruch konsequent als Teil der Personalstrategie um – vor allem im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen, Chancengleichheit und soziales Engagement.

Im Fokus stehen zum einen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Internationalisierung der Führungsebenen. Zum anderen ist die Entwicklung eines Arbeitsumfeldes für ältere, erfahrene Beschäftigte im Unternehmen Schwerpunkt. Das Seminar „Standortbestimmung 45 plus“ dient beispielsweise dazu, herauszufinden, wie das fundierte Know-how erfahrener MitarbeiterInnen optimal eingesetzt werden kann.

Darüber hinaus werden älteren Beschäftigten Möglichkeiten aufgezeigt, sich mit ihrer langjährigen Erfahrung für die Gesellschaft einzusetzen – wie etwa bei der Veranstaltung „Zeit für Neues“, die in Kooperation mit der Kölner Freiwilligen Agentur im vergangenen Jahr stattfand. TÜV Rheinland unterstützt seit vielen Jahren ehrenamtliches Engagement. So gibt es Freiwilligentage, bei denen MitarbeiterInnen ausgewählte Projekte unterstützen können und hierfür freigestellt werden. Auf diese Weise leistet TÜV Rheinland einen gesellschaftlichen Beitrag und fördert gleichzeitig die Entwicklung sozialer Kompetenzen, schafft eine lebendige Unternehmenskultur und erleichtert den Übergang in den Ruhestand.”

Gothaer



GOTHAER VERSICHERUNG

Die Gothaer hat „Zeit für Neues – Ehrenamt"

Um Mitarbeitern den Übergang in die nachberufliche Phase zu erleichtern, startete die Gothaer zusammen mit der Kölner Freiwilligen Agentur e.V. das Projekt „Zeit für Neues – Ehrenamt". Auch im Ruhestand Verantwortung zu übernehmen und seinen Erfahrungsschatz mit anderen zu teilen – das möchte die Gothaer vor allem ihren älteren Mitarbeitern durch das Programm ermöglichen, denn die Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern hört nicht einfach mit dem Renteneintritt auf.

Im Herbst 2013 startete daher „Zeit für Neues – Ehrenamt" mit der Vorstellung des Programms in den Mitarbeitermedien sowie einer Infoveranstaltung durch die Kölner Freiwilligen Agentur. Dort wurden die verschiedenen Möglichkeiten vorgestellt, sich ehrenamtlich zu engagieren. Durch die große Auswahl an Möglichkeiten kann eigentlich jeder „sein" passendes Ehrenamt finden, das für Spaß sorgt. Außerdem konnte sich mit bereits ehrenamtlich Tätigen ausgetauscht werden.

Der Gothaer Konzern ist mit über vier Milliarden Euro Beitragseinnahmen und rund 3,5 Mio. versicherten Mitgliedern eines der größten deutschen Versicherungsunternehmen. Angeboten werden alle Versicherungssparten. Dabei setzt die Gothaer auf qualitativ hochwertige persönliche Beratung der Kunden.

GALERIA KAUFHOF GMBH

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM RUHESTAND

Wie lässt sich die Zeit nach dem Berufsleben sinnvoll gestalten? Galeria Kaufhof begleitet ihre Mitarbeiter aktiv in den Ruhestand und hält -wenn gewünscht- auch dann den Kontakt aufrecht. Begonnen hat alles mit einem Pilotprojekt im Januar 2013. Mitarbeiter der Hauptverwaltung und der Filiale Köln-Nippes, die bereits in Rente waren oder kurz davor standen, erfuhren auf einer ersten Infoveranstaltung von Vertretern ausgewählter Organisationen und ehemaligen Galeria-Kaufhof-Mitarbeitern Interessantes über ehrenamtliches Engagement. „Es macht mir Spaß, die Potenziale der Jugendlichen zu erkennen, sie bei dem Weg in eine Ausbildung zu unterstützen und dabei selber viel Neues zu lernen", sagte Helga Dührkoop. Die ehemalige Ausbildungsleiterin der Kaufhof-Hauptverwaltung engagiert sich beim Ceno-Patenprojekt und begleitet ehrenamtlich Hauptschüler auf dem Weg in die Berufswelt.

Peter Wellbrink, Betriebsratsvorsitzender der Hauptverwaltung, hat sich besonders für dieses Pilotprojekt eingesetzt, weil er von dessen Nutzen und Mehrwert überzeugt ist: „Es ist toll, dass die Mitarbeiter ihren reichhaltigen Erfahrungsschatz, den sie in den vielen Berufsjahren gesammelt haben, an andere Menschen weitergeben können."
Die Veranstaltung hat Vorstand und Mitarbeitende überzeugt und motiviert. Die Veranstaltungsreihe wird im Februar 2015 in München fortgesetzt, in weiteren Filialen ist sie in Planung. Anja Rodde, Galeria Kaufhof Personalstrategie: „Gemeinsam mit CENO möchten wir den ausscheidenden Kollegen Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements aufzeigen und ihnen nahebringen, welche spannenden Herausforderungen dabei auf sie warten."



STADT KÖLN

StadtAktiv - Aktionen bei der Stadt Köln

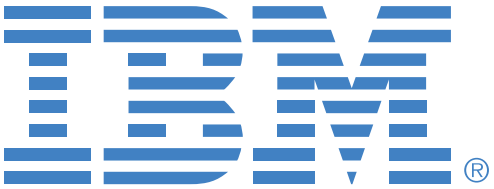
Ziel der Kölner Stadtverwaltung ist es, mit Corporate Volunteering das Engagement der Beschäftigten auf freiwilliger Basis zu fördern, auszubauen und nachhaltig neue Potenziale zu schaffen. Wir praktizieren seit Juli 2003 Corporate Volunteering unter dem Namen StadtAktiv mit der Organisation und Durchführung gemeinnütziger Projekte. Für die Teilnahme an StadtAktiv-Projekten werden die Beschäftigten einen Tag im Jahr freigestellt.

Sozialpraktikum für Auszubildende

Zudem bieten wir den Auszubildenden des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes der Stadt Köln ein Sozialpraktikum an, um diese schon frühzeitig für ein gemeinnütziges Engagement zu sensibilisieren. Die Auszubildenden werden für eine Woche freigestellt, sie können in gemeinnützigen Einrichtungen hautnah erleben, was soziale Arbeit ganz konkret bedeutet.

Ehrenamt im Ruhestand

Nach dem Berufsleben orientieren sich viele Menschen neu. Sie möchten weiterhin aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben, das eigene Wissen weiter geben und selbst neue Erfahrungen sammeln. Vielen älteren Beschäftigten fehlen Informationen und Unterstützung, wie dieser neue Weg beschritten werden kann. Seit 2006 fördert die Stadt Köln das Engagement der älteren Beschäftigten und zukünftigen Pensionäre mit der Initiative „Ehrenamt im Ruhestand", die durch die Vermittlungsagentur Ceno e.V. unterstützt wird.



IBM

”Demographie ist wie eine Naturkraft. Jeder für sich kann sie nicht ändern, auch zusammen helfen wir mehr den kommenden Generationen, als selbst die Wirkung unserer Maßnahmen zu spüren. Es gilt, dass wir alle, sei es als Bürgerin oder Bürger, Unternehmen, Verein oder staatliche Institution lernen, mit der Demographie umzugehen. Besser: sie als Chance begreifen. Genau hier liegt auch das Potential für Wirtschaft. Kluge Unternehmen nutzen solche Transformationen, um sich im Markt positiv abzusetzen.
Dies gilt auch für IBM: über 100 Jahre gelingt es, in dem sehr dynamischen Markt der Informations- und Kommunikationstechnologie Umwälzungen erfolgreich in Chancen für das Unternehmen umzumünzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen dabei im Mittelpunkt: allein ihr Know-How, ihr Einsatzwille, ihre Veränderungsbereitschaft und ihre Ausstrahlung sind es, die uns seit Jahrzehnten an der Spitze der Branche halten. Mitarbeiterentwicklung, unabhängig von Geschlecht, Kultur, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung oder eben Alter ist ein zentrales Anliegen. Und „Corporate Volunteering“ (Aktivierung von Mitarbeiter/innen zu bürgerschaftlichen Engagement mit ihren spezifischen beruflichen Qualifikationen) ist ein wichtiger Baustein. Ältere Mitarbeiter/innen werden auch über ihre Pensionierung hinaus eingebunden. Mit der On Demand Community (ODC) - das zentrale Format aus mittlerweile fünf verschiedenen Corporate Volunteering Programmen - verbinden wir aktive und pensionierte Mitarbeiter/innen in ihrem bürgerschaftlichen Engagement. Über 150.000 Mitglieder und über 15 Mio. geleisteten Stunden macht die ODC zu einem führenden Programm seiner Art weltweit.
Und doch stehen wir alle am Anfang. Es gilt, den spezifischen Wert und die Chancen jeder Lebensphase verstehen, schätzen und mit Corporate Volunteering Programmen begleiten zu lernen. Es geht nicht um das ‚Aufschieben‘ bürgerschaftlichen Engagements ins Alter. Es geht darum „Übergang“ nicht als Wechsel, sondern nur als normalen Schritt in eine weitere Lebensphase zu begreifen: Bürgerschaftliches Engagement als unser ständiger Begleiter im Leben.”



WGZ BANK

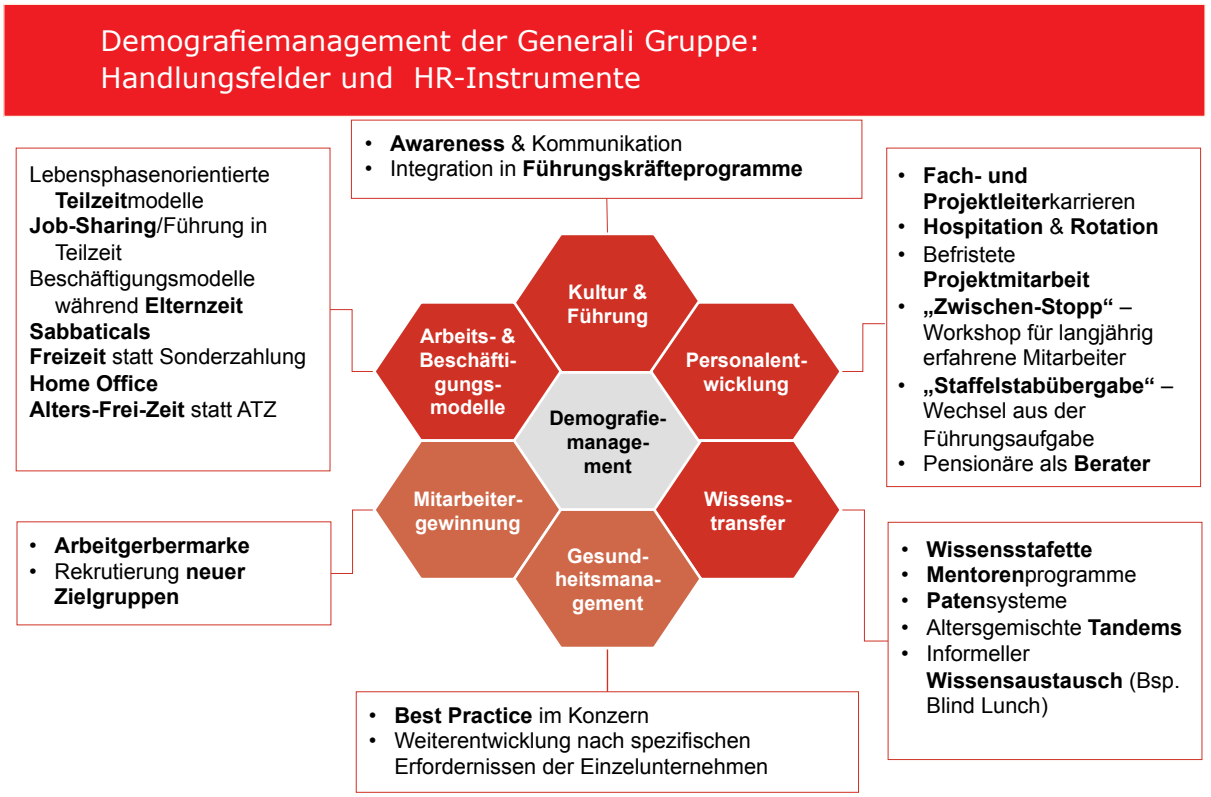
Die 1884 gegründete WGZ BANK ist die Zentralbank der Volksbanken und Raiffeisenbanken im Rheinland und in Westfalen. Ihr Hauptsitz ist Düsseldorf mit weiteren Niederlassungen in Münster und Koblenz. Als Zentralbank unterstützt sie ihre Mitgliedsbanken auf vielfältige Weise und berät diese in allen Fragen des Bankgeschäfts. Zudem ist die WGZ BANK Geschäfts- und Handelsbank für mittelständische Firmenkunden und Kapitalmarktpartner. Sie beschäftigt in der Gruppe rund 1.600 Mitarbeiter.
Die Bank handelt nach den genossenschaftlichen Werten wie Solidarität, Fairness, Verantwortung und Hilfe zur Selbsthilfe. So fördert sie als Arbeitgeber durch entsprechende Angebote unter anderem das Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf.
Seit Kurzem unterstützt die WGZ BANK beispielsweise das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter. Im Rahmen des Age-Managements bietet sie ihren langjährigen Beschäftigten die Möglichkeit, mehr Zeit als bisher einer ehrenamtlichen bzw. karitativen Tätigkeit zu widmen. Hierzu können Mitarbeiter ab 60 Jahren ihre Arbeitszeit um zwei Tage pro Monat reduzieren. Zusätzlich gewährt die Bank monatlich zwei bezahlte freie Arbeitstage, so dass insgesamt vier Tage im Monat für den ehrenamtlichen Einsatz genutzt werden können.

Generali Zukunftsfonds
Eine Einrichtung der GENERALI

GENERALI DEUTSCHLAND GRUPPE

„Horizonte" – Ein Workshop für Mitarbeiter und Führungskräfte im Alter 50+ als ein Element des Demografie-Werkzeugkastens der Generali Deutschland

Generali Deutschland hat zur Bewältigung der demografischen Herausforderung ein ganzheitliches Demografie Management entwickelt, das der Belegschaft konkrete Umsetzungsmaßnahmen in den Feldern „Kultur und Führung, Personalentwicklung, Wissenstransfer, Gesundheitsmanagement, Mitarbeitergewinnung und Arbeits- und Beschäftigungsmodelle" bereitstellt.



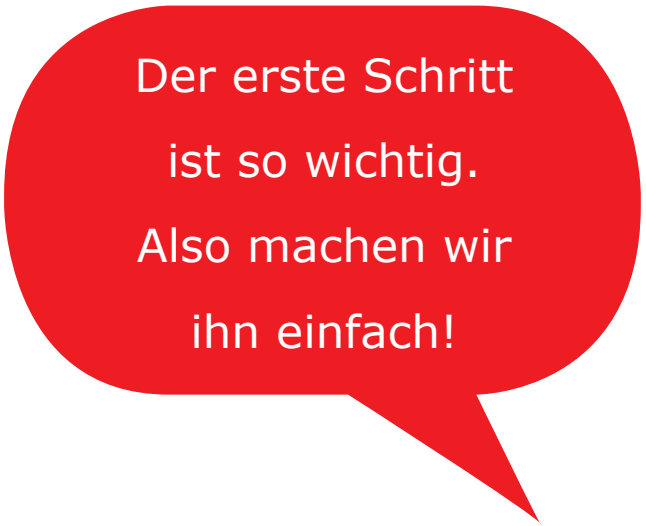
Der Workshop „Horizonte" ist ein Angebot für Mitarbeiter und Führungskräfte der Generali Deutschland Gruppe in der Altersgruppe 50+. Er stellt eine intensive Auseinandersetzung mit dem dritten beruflichen Drittel in den Mittelpunkt und bereitet auf einen Übergang aus der Erwerbsphase in die nachberufliche Engagementphase vor.

In Paararbeit, Gruppenübungen, Diskussionen und kreativer Eigenarbeit wird den Teilnehmern eine Bestandsaufnahme ihrer aktuellen beruflichen Situation ermöglicht. Durch eine Reflexion des bisher Erreichten werden bekannte oder verdeckte Kompetenzen und Talente gefördert bzw. neu entdeckt. In Zusammenarbeit mit der Führungskraft können gemäß den eigenen Vorstellungen und Zielen neue Perspektiven diskutiert werden. Ein Folgeprozess sichert den Austausch zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten, wie z.B. Job-Enrichment, Job-Rotation, Übernahme ehrenamtlichen Engagements oder anderen Personalentwicklungsmaßnahmen.

Der Workshop „Horizonte" trägt somit zur Zufriedenheit und Motivation von älteren Mitarbeitern bei, fördert die Auseinandersetzung mit der Jobfitness und sichert die Beschäftigungsfähigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter. Er gibt neue Inspiration und unterstützt dabei, den eigenen Horizont zu erweitern – auch für die Zeit des „langen Herbstes" im Anschluss an die Erwerbstätigkeit.

Für die Generali Deutschland Gruppe, Deutschlands zweitgrößte Erstversicherungsgruppe, ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil des unternehmerischen Werteverständnisses. Die Generali Deutschland Gruppe bündelt ihr unternehmerisches und bürgerschaftliches Engagement im „Haus der Verantwortung" mit den beiden tragenden Säulen Nachhaltigkeitsmanagement (unternehmerisches Engagement) und Generali Zukunftsfonds (bürgerschaftliches Engagement). ”

3. UNTERSTÜTZUNG FÜR UNTERNEHMEN.



SUCHEN. FINDEN. ENGAGIEREN.

Vermittlungsagenturen sind lokale Informationsbüros. Sie sind Bausteine für die Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements. Sie bieten Orientierung. Und geben Impulse für Veränderungsprozesse im bürgerschaftlichen Engagement.

Professionelle Unterstützung für die ersten Schritte, das leisten zwei Vermittlungsagenturen und die Stadt Köln. Sie sind die erste Adresse auf dem Weg zum freiwilligen Engagement. Organisiert sind alle drei Anlaufstellen in der Initiative „Unternehmen - engagiert in Köln". Die gemeinsame zentrale Aufgabe: Unternehmen und älteren Mitarbeitenden den Zugang zu den Möglichkeiten des Ehrenamtes zu erleichtern.

Unternehmen
engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

Stadt Köln

STADT KÖLN

Die Kommunalstelle zur Förderung und Anerkennung Bürgerschaftlichen Engagements (FABE) ist erste Anlaufstelle für Unternehmen, die sich engagieren möchten.
In Köln gibt es eine Vielzahl von Unternehmen, die sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst sind. Gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden möchten sie sich in gemeinnützigen Projekten engagieren.

Oft fehlt es den Unternehmen jedoch an Informationen, wo und wie sie sich einbringen können. Hier ist die Kommunalstelle FABE erste Adresse, um an geeignete Informationen zu gelangen.

Mit FABE das passende Projekt finden

FABE kennt sich hervorragend aus in der Kölner-Engagement-Szene. Dank dieser Kenntnisse kann die Kommunalstelle FABE vielfach direkt den Kontakt zu gemeinnützigen Einrichtungen herstellen, die entsprechende Unterstützung suchen. Bedarf es darüber hinaus einer intensiven Begleitung und Beratung des Unternehmens, so wird an die Vermittlungsagenturen des Kölner Arbeitskreises Bürgerschaftliches Engagement (KABE) verwiesen.

Kontakt

Kölner Netzwerk Bürgerengagement
Geschäftsstelle
Kommunalstelle FABE
Rathaus, Spanischer Bau

Ulrike Han	Susanne Kunert
Telefon: 0221/221–30352	Telefon: –23190
Fax: 0221/221–26581	Fax: –26581
E-Mail: Koelner.Netzwerk.BE@stadt-koeln.de	



CENO E.V. - CENTRUM ZUR NACHBERUFLICHEN ORIENTIERUNG

Ceno e. V. ist seit 16 Jahren Ansprechpartner für alle Themen rund um das bürgerschaftliche Engagement Älterer, insbesondere für Menschen, die ihre Zeit nach der Berufs- und Familienphase sinnvoll gestalten wollen. Deshalb berät Ceno Unternehmen dabei, wie ihre Mitarbeitenden den Übergang vom Beruf in den Ruhestand mittels sozialen Engagements positiv gestalten können. Darüber hinaus vernetzt Ceno engagierte Unternehmen und Gemeinnützige, damit Engagementgelegenheiten genutzt werden und neue Partnerschaften entstehen können.

Mit Ceno für Unternehmen verbindet Ceno bürgerschaftliches Engagement mit den Herausforderungen des demografischen Wandels in Unternehmen und begleitet diese bei der Entwicklung eines spezifischen Unternehmensengagements.

Eine Übersicht:

Lebensphasenbezogene Personalentwicklung

- Übergänge frühzeitig gestalten
  Ceno zeigt Mitarbeitenden Möglichkeiten auf, den Übergang vom Beruf in den Ruhestand frühzeitig zu gestalten.
- Förderung der sozialen Kompetenz von Auszubildenden und Trainees
  Ceno bietet hierzu Projekte in sozialen Einrichtungen an.
- Vereinbarkeit von Lebensbereichen
  Zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bietet Ceno konkrete Hilfsangebote in Zusammenarbeit mit zahlreichen Netzwerkpartnern an.

Teamübergreifender Wissenstransfer

Ceno bietet Unternehmen langjährig erprobte Methoden im Matching und Coaching von Mentoren und Mentees, beispielsweise in altersgemischten Teams, um Wissen im Unternehmen zu sichern.

Ehrenamtliche Projekttage

Ceno vermittelt Unternehmen passgenau ehrenamtliche Projekttage in sozialen oder ökologischen Organisationen.

Aktivierender Vortrag

Dieses Angebot richtet sich an die Mitarbeitenden, die an der Schwelle vom Übergang aus dem Beruf in den Ruhestand stehen. In die Methode werden die Mitarbeitenden mit einbezogen, um sie auf die kommenden Veränderungen vorzubereiten und einzustimmen. Idealerweise schließt hier der Marktplatz der Möglichkeiten an.

Marktplatz der Möglichkeiten

Der Marktplatz der Möglichkeiten ist eine vielfach erprobte Methode, um Mitarbeitenden einen persönlichen Kontakt zu gemeinnützigen Organisationen und deren vielfältigen Engagementangeboten zu vermitteln.



KÖLNER FREIWILLIGEN AGENTUR

Die Kölner Freiwilligen Agentur startete im Dezember 1998 als politisch und konfessionell ungebundene Vermittlungsagentur. Wir beraten und vermitteln seitdem eine steigende Zahl von Kölner Bürgern, gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen.

Unser Angebot für ältere Unternehmensmitarbeiter nennt sich Zeit für Neues - Ehrenamt. Die Erfahrungen zeigen, dass die Fokussierung der Ehrenamtsvermittlung für Mitarbeitende ab 55+ für Unternehmen eine neue Zugangsweise darstellt, den demografischen Wandel zu gestalten. Engagement als ein Baustein in der Personalentwicklung zu betrachten, z.B. für die Weiterbildung ab 55 oder als Übergangsmanagement für die Personengruppe ab 60 Jahren sind neue Wege, die Diskussion und Austausch erfordern.

Die meisten interessierten älteren Unternehmensmitarbeiter informieren sich gerne einige Jahre vor ihrem Ruhestand. Sie sind häufig sehr verblüfft über die vielfältigen Möglichkeiten, die das Ehrenamt oder eine Vermittlungsagentur bietet.
Die Motivation der Mitarbeitenden ist sehr unterschiedlich: „etwas zurückgeben" wollen „eine Struktur im Alltag" beibehalten, neue soziale Kontakte aufbauen, werden am häufigsten genannt. Deutlich ist auf jeden Fall, dass diese Menschen viel Erfahrung und Energie in die Gesellschaft einbringen können. Außerdem begrüßen wir sehr, dass durch den Informationsaustausch das soziale und wirtschaftliche Leben in Köln zusammenwachsen können.

Unternehmen
engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

Unsere Unternehmensangebote auf einen Blick:

FreiwilligenTag:
Mitarbeitende aus Unternehmen engagieren sich als Team an einem Tag – für soziale oder kulturelle Anliegen

Weitblick für Führungskräfte:
Für Führungskräfte aus der Wirtschaft bietet Weitblick ein einwöchiges Training in einer sozialen Organisation

Weitblick für Auszubildende:
Für Auszubildende und Trainees, die ihre soziale Kompetenz in einem ungewöhnlichen Umfeld erproben möchten, bietet Weitblick eine Woche lang Lernmöglichkeiten in fremden Lebenswelten

KulturPaten:
Hier werden Fachleute aus Unternehmen gesucht, die mit ihrem Know How Kulturschaffende unterstützen (In Kooperation mit der Stadt Köln und der IHK zu Köln)

Der Marktplatz „Gute Geschäfte":
Er bietet als Kontaktbörse für gesellschaftliches Engagement die Möglichkeit zu individuellen, persönlichen Kontakten von Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen.

Zeit für Neues-Ehrenamt:
Fördert das Engagement älterer Unternehmensmitarbeitenden, die noch im Beruf stehen und bietet die Möglichkeit den Übergang vom Beruf zur Rente sinnvoll zu gestalten

4. Eine positive Bilanz.

BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

IN UNTERNEHMEN

Keine Staffage mit Gutmensch-Faktor, sondern tatsächlich eine reelle Chance: Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen.

Jedes Unternehmen besitzt eine eigene Philosophie – seine eigenen Werte. Diese Werte gilt es in die Tat umzusetzen. Das passiert einmal durch verantwortungsvolles wirtschaftliches Handeln UND gleichzeitig in der Entwicklung kluger und weitsichtiger Antworten auf die gesellschaftlichen Herausforderungen. Erst diese Kombination macht Unternehmen zum Corporate Citizen – zu einem institutionellen Bürger.

Social Food

So aufgestellt lässt sich auch bürgerschaftliches Engagement frühzeitig in der Personalpolitik verankern. Gespräche mit Mitarbeitenden, die ehrenamtlich engagiert sind, zeigen, dass dieses Engagement als sinnstiftend und motivierend erlebt wird.

Das Engagement kann also essentiell zu einer Steigerung des Selbstwertgefühles und der sozialen Kompetenz beitragen. Eine Unterstützung durch den Arbeitgeber erhöht dabei die Identifikation mit dem Unternehmen.

DER NUTZEN VON ENGAGEMENTFÖRDERUNG ÄLTERER.

DER NUTZEN AUF EINEN BLICK . . .

Stichwort Lernen nicht verlernen.
Ältere Mitarbeitende, die ein Ehrenamt übernehmen, können ihre kognitive Leistungsfähigkeit erhalten.

Stichwort Weiterbildung
Das Ehrenamt bietet einen informellen Lernort. Lernfelder im Engagement sind z.B. soziale Kompetenzen wie Konfliktfähigkeit und Kooperationsfähigkeit. Das Erleben unbekannter Lebenswelten hat positiven Einfluss auf die eigene Reflektionsfähigkeit von Werten und Verhaltensweisen.

„Es ist wie Schokolade essen, es tut einfach gut“.

Unternehmen engagiert in Köln!
Kölner Netzwerk Bürgerengagement

Stichwort Sozialer Status
Durch die Übernahme von verantwortungsvollen ehrenamtlichen Tätigkeiten können insbesondere ältere Mitarbeitende ihren Status im Team steigern.

Stichwort Wertschätzung
Das Unternehmen bringt Wertschätzung für seine Mitarbeitenden zum Ausdruck, indem es sich um den Übergang in die nachberufliche Phase kümmert.

Stichwort Werte leben
Durch die Förderung des Bürgerengagements verdeutlicht das Unternehmen, dass es gesellschafltiche Werte verantwortungsbewußt und politisch umsetzt.

Stichwort Markenbotschafter
Zufriedene Pensionäre sind gute Markenbotschafter.

Stichwort Image
Das Unternehmen zeigt Personalverantwortung auch über die Beschäftigungszeit hinaus und gewinnt an Attraktivität auf dem umkämpften Arbeitsmarkt.

Stichwort Verantwortung
Das Unternehmen wird von seinen Kunden als verantwortlicher Akteur im Gemeinwesen wahrgenommen.

Stichwort Wissenstransfer
Durch die Integration ehemaliger Mitarbeitender in den dritten Sektor greift das Unternehmen die Chancen des demografischen Wandels auf und nutzt das vorhandene Wissen, um nachhaltige Verbesserungen in der Gesellschaft zu unterstützen.

Stichwort Mitgestalten
Die Attraktivität des Unternehmensstandortes wird positiv beeinflusst. Das Unternehmen beteiligt sich an der Gestaltung des Wandels im Gemeinwesen.

Kontakt

Kölner Netzwerk Bürgerengagement
Geschäftsstelle
Kommunalstelle FABE
Rathaus, Spanischer Bau

Ulrike Han	Susanne Kunert
Telefon: 0221/221–30352	Telefon: –23190
Fax: 0221/221–26581	Fax: –26581
E-Mail: Koelner.Netzwerk.BE@stadt-koeln.de	

Stadt Köln

Der Oberbürgermeister

Amt des Oberbürgermeisters
Kommunalstelle FABE (**F**örderung und **A**nerkennung **B**ürgerschaftlichen **E**ngagements)

Herausgeber:

Initiative „Unternehmen – engagiert in Köln im Kölner Netzwerk Bürgerengagement"

Text:

Initiative „Unternehmen – engagiert in Köln"

Redaktion:

Claudia Betzing, Ulla Eberhard, Susanne Freisberg-Houy, Ulrike Han, Birgit Krug, Susanne Kunert, Gabriele Wahlen, Christoph Zeckra

Gestaltung & Textbearbeitung:

www.design-union.de

Bildnachweis:

U2: ©KölnTourismus GmbH_Dieter Jacobi

1. Auflage 2015