

## **Rückblick viertes Benevol Forum**

### **Babyboomer - Wir sind die Neuen**

**Für die Gesellschaft und die Freiwilligenkoordinatoren ist die Altersgruppe der Bevölkerung, welche in absehbarer Zeit beruflich in den Ruhestand treten wird und sich freiwillig engagieren will, Herausforderung und Bereicherung zugleich. Um den Wünschen der zweiten Babyboomer-Generation auf die Spur zu kommen, welche zwischen 1955 und 1964 geboren ist, widmeten BENEVOL Aargau und BENEVOL Kanton Solothurn Mitte November das 4. BENEVOL: Diese Generation will auch nach ihrer Pensionierung aktiv bleiben, etwas bewegen, der Gesellschaft etwas von ihrem Glück zurückgeben, sich weiterentwickeln, Sozialkontakte pflegen. Sie will als Teil der Gesellschaft diese mitgestalten.**

Doch sie weist auch neue Bedürfnisse, Erfahrungen und Kompetenzen auf. Nun sind ausreichende Informationen und Angebote vonnöten, damit die zukünftige 60+ Bevölkerungsgruppe neue Rollen und Aufgaben findet. Die Identität, die ihnen die Berufstätigkeit gab, muss in neuen Lebensentwürfen und anderen sozialen Verankerungen gefunden werden, wie zum Beispiel in passenden freiwilligen Engagements.

#### **1. Teil Referat von Dr. Stefan Güntert**

Diese zukünftigen, neuen Freiwilligen haben klare Vorstellungen und Wünsche an ein Engagement. Sie wollen sich mit eigenen Ideen in die angebotenen freiwilligen Einsätze einbringen. Dr. Stefan Güntert, Referent am 4. BENEVOL Forum und Mitautor des Buches „Psychologie der Freiwilligenarbeit - Motivation, Gestaltung und Organisation“, erzählt von seiner Begegnung mit einer Freiwilligenkoordinatorin, die ihm sagte: „Wenn ich mich für eine Organisation engagiere, dann mute ich mich denen zu.“

Wie gehen also Organisationen mit den „neuen“ Freiwilligen, für die Selbstbestimmung und Mitwirkung wichtig sind, um? Einig war man sich darüber, dass Organisationen ihre Strukturen überdenken und diese auf die zukünftige Generation 60+ anpassen sollten. „Als Arbeitspsychologe weiss ich, dass nicht nur Festangestellte spannende und abwechslungsreiche Aufgaben brauchen, um motiviert zu bleiben, sondern auch Freiwillige“, stellte Dr. Stefan Güntert fest. Es liegt bei den Organisationen, die Aufgaben, die sie für ihre Freiwilligen haben, neu zu überdenken und zu erweitern, damit für die Engagierten mehr Spielraum bleibt.

„Die Ganzheitlichkeit spielt eine grosse Rolle. Diese Generation will weg von der Fließbandarbeit hin zu anspruchsvollen Aufgaben, sie wollen Projekte von Anfang bis Ende begleiten und fordern ein Mitspracherecht.“ Die Aufgabe soll von Bedeutung sein und Rückmeldung bzw. Wirkung erzeugen. „Zudem definiert sich diese Generation über das Berufsfeld, aus dem sie kommt. Man möchte sich einerseits in die Gesellschaft einbringen, identifiziert sich aber noch immer stark mit dem Berufsleben.“ Deshalb sollten Organisationen versuchen, eine neue Identifikation für ihre Freiwilligen zu schaffen, um diese nicht nur zu gewinnen, sondern zu halten.

Was die Motivation für ein Engagement nicht fördert, ist Druck von aussen. Wer zum Beispiel mehrere Jahre in einem Verein mitwirkt, steht möglicherweise unter dem Druck, sich für ein bestimmtes Amt zur Verfügung zu stellen, auch wenn die Person das gar nicht möchte. Doch: „Langfristig zerstört das die Motivation“, erklärt Güntert.

Ob die Generation 60+ durch Freiwilligenarbeit gesünder ist, das konnte Güntert abschliessend nicht beantworten. „Wer seinen Job verliert oder nicht mit der plötzlichen freien Zeiteinteilung in der Pension klar kommt, dem hilft Freiwilligenarbeit sehr wahrscheinlich schon. Man wird gebraucht. Wer aber gesund und glücklich ist, den macht Freiwilligenarbeit nicht noch gesünder.“

## 2. Teil: Umsetzung des Gehörten in die Praxis nach der Methode des Worldcafé's

### **Mögliche Auswirkungen auf die zukünftige Freiwilligenkoordination. Wie können wir dieses Potential zukünftig nutzen?**

Mit der Methode des Worldcafé's wurden in wechselnden Gruppen folgende drei verschiedene Fragestellungen diskutiert. Die wichtigsten Aussagen und dazu gehörten sowohl Chancen als auch Risiken, wurden notiert und anschliessend dem Plenum vorgetragen.

#### **Was bringen die Babyboomer meiner Organisation?**

- Konfrontation unterschiedlicher "Typen" von Freiwilligen kann Abgänge engagierter auslösen
- Unruhe, es könnte schwieriger und zeitintensiver werden
- neue Herausforderungen an die Organisation
  - Vielfalt der Interessen und Möglichkeiten
  - Flexibilität vs. Kontinuität
  - Respekt vor Bewährtem
- Bewegung (in positivem und negativem Sinn)
- Rahmen und Bewegungsspielraum? → mitreden
- Ansprüche
- wollen Wirkung kennen
- Neue Blickwinkel
- Vielfalt an Erfahrungen, Wissen, Grosszügigkeit, Talent, kritischer Geist
- Reife, Gelassenheit und Kompetenz
- ihr Netzwerk
- Chancen
- Lernfähigkeit/Offenheit

#### **Wie wirkt sich der Einbezug der Babyboomer auf meine Arbeit als Koordinator/in aus?**

- grösserer Planungsaufwand
- braucht mehr Gespräche und Zeit, fordern mehr Auseinandersetzung
- braucht mehr Flexibilität
- Abgrenzung? Sie wollen zuviel und muten sich zu viel zu
- die Arbeit wird anspruchsvoller:
  - Alle im Boot behalten
  - Abgrenzung zur bezahlten Arbeit
  - Anpassung zw. Erwartungen und Angeboten
- Erwartungen an Professionalität
- Ressourcenvielfalt ist grösser
- ich muss die Rahmenbedingungen genau kennen und vertreten können
- Offenheit für neue Modelle
- persönliche Horizonsweiterung

#### **Wie können die Ressourcen der Babyboomers genutzt werden?**

- Suche nach neuen Einsatzmöglichkeiten
- Chance für Veränderung durch Aussenblick
- die Gefahr der Ausnützung ist gering, sie wollen, was sie wollen und sind selbstbewusst
- Offenheit für Ideen von Aussen
- sie bringen ihre Netzwerke mit, das auch für Organisation nutzbar ist
- nachfragen nach Kompetenzen und Bedürfnissen
- Angebote finden, die Fähigkeiten ansprechen
- Felder, Angebote splitten und gezielt Talente ansprechen
- vielfältige Angebote für alle "Motive" (Führung **und** Rübli rüsten)

- Freiräume zulassen (bringt Herausforderungen an Struktur, Rahmenbedingungen und Führung)

### Die Resultate Worldcafés in Aarau



### Fazit des Forums:

Der Einbezug der *neuen Freiwilligen* bringt sicher neue Herausforderungen für die Organisationen und die Freiwilligenkoordination. Dank ihren vielfältigen Ressourcen und Fähigkeiten bringen sie auch neuen Wind und Mehrwert. Klar ist, die Arbeit mit Freiwilligen wird weiterhin eine anspruchsvolle Führungsaufgabe bleiben, die gut durchdacht und mit den entsprechenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen ausgerüstet sein muss

Olten, 09.12.2016 Rosmarie Wyss