

Zwischenbericht zum Projekt

„Aging Population, Knowledge Spill-Over and Civil Society“

Isa Ducke und Andreas Moerke

12.12.2005

1. Ergebnisse der Auswertung der Fragebögen

Von 864 an zivilgesellschaftliche Organisationen verschickten Fragebögen wurden 34 beantwortet (Rücklaufquote 4%). 61% der Befragten bestätigen, einen Transfer von Personal aus den Unternehmen in Organisationen der Zivilgesellschaft im eigenen Bekanntenkreis erlebt zu haben. Weitere 19% sehen einen Personaltransfer von Institutionen der Zivilgesellschaft in die Wirtschaft. Dieser Transfer wird von einem Transfer von Wissen begleitet, so die fast einhellige Meinung der Befragten (90% der Antworten). Allerdings ist noch nicht klar, wer die treibenden Kräfte dieses Prozesses sind: 45% vertraten die Ansicht, es sei vornehmlich die Zivilgesellschaft, welche Personen aus Unternehmen „zu sich ziehe“, je 26% sahen jedoch die Initiative bei den Unternehmen oder konnten keine Antwort geben. Interessanterweise wurde die Frage, wer aus diesem Transfer Nutzen zieht, hauptsächlich (61%) so beantwortet, dass die Unternehmen UND die Zivilgesellschaft etwas davon haben. Und immerhin noch 19% der Antwortenden sahen den Transfer von Wissen als nachteilig an.

2. Ergebnisse aus den Interviews

Fünf Tiefeninterviews mit VertreterInnen von NPOs führten zu den folgenden Ergebnissen, die wir nach ihrer Relevanz für die beteiligten Akteure zusammenstellen. Dabei ist zu beachten, dass die individuelle Ebene der Pensionäre und die NPOs aus deren eigener Sicht beschrieben sind (vier der Interviewpartner waren bereits pensioniert), während die anderen Akteure von außen gesehen werden.

Individuelle Ebene

Während Umfragen zeigen, dass Hobbies und soziale Kontakte weit vor ehrenamtlichem Engagement einen Großteil der freigewordenen Zeit von Pensionären einnehmen, wurden von den Befragten andere Tätigkeiten betont. Viele ihrer Bekannten haben nach der Pensionierung das Bedürfnis, etwas Nützliches und vor allem auch gesellschaftlich Anerkanntes zu tun. Das kann eine Teilzeitbeschäftigung in der früheren Firma - auch in Projekten oder als Trainer - sein, oder ein Wechsel auf eine Dozentenstelle. Ehrenamtliche Tätigkeiten in NPOs werden als eine zwar

unbezahlte, aber immerhin vergleichbare nützliche Tätigkeit angesehen. Wichtig ist dabei die Möglichkeit, die dafür aufzuwendende Zeit selbst regulieren zu können, etwa auf einige Stunden pro Woche. Bei den beschriebenen Personen aus dem Bekanntenkreis der Interviewpartner scheint es sich allerdings zum großen Teil um relativ hoch qualifizierte Fachleute zu handeln.

Wenn es der Wunsch dieser Pensionärsgruppe ist, eine nützliche, anerkannte Tätigkeit auszuüben, so können sie im Gegenzug nicht nur ihre jeweiligen, von der früheren Tätigkeit abhängigen Fähigkeiten und Fertigkeiten (*skills*) anbieten, sondern auch berufliche Kontakte und eine relativ hohe zeitliche Flexibilität.

NPOs

Zu den wichtigsten Bedürfnissen von NPOs scheinen Fähigkeiten wie Projektorganisation und Rechnungslegung sowie das Wissen, wie man mit beruflichen Kontakten und der Bürokratie umgeht, zu gehören. Daneben werden natürlich auch gering qualifizierte Helfer und finanzielle Unterstützung gebraucht, aber im Bereich Skills und Knowledge sind „management skills“ offensichtlich der Hauptfaktor. Je nach Tätigkeitsfeld der NPO wird auch handwerklich-technisches Wissen (von ehemaligen Ingenieuren und Handwerkern) geschätzt.

Dagegen scheinen technische Fähigkeiten und speziell der Umgang mit neuen Technologien eine eher geringe Rolle zu spielen. Zwar werden technische Fähigkeiten oft erwähnt, aber eher in Form eines „allgemeines technisches Verständnisses“: NPOs suchen üblicherweise keine Computerfachleute, sondern eher Leute, die „e-mail benutzen können“ oder mit Anleitung die Updates für die Homepage erstellen können. Selbst in NPOs, die grundlegende IT-Kenntnisse voraussetzen, handelt es sich dabei nicht um Spezialkenntnisse, die Pensionäre aus einigen Firmen haben, Hausfrauen oder Studierende aber nicht. Diese Ergebnisse stehen in Gegensatz zu unserer Ausgangshypothese, die Pensionäre deshalb als nützlich für NPOs annahm, weil sie über mehr und anderes technisches Wissen verfügen als andere Gruppen, die viele Freiwillige stellen.

Eindeutige Vorteile bieten Pensionäre für die NPOs in zwei Punkten:

Erstens nutzen ältere Ehrenamtliche ihre im Berufsleben aufgebauten persönlichen Netzwerke bzw. stellen sie der NPO zur Verfügung. Zweitens können sie Kontinuität gewährleisten und sind zeitlich flexibel genug, um Aufgaben dauerhaft wahrzunehmen. Jüngere Leute können das oft nicht, sei es wg. Studium und Prüfungen oder wegen beruflicher Belastungen.

Unternehmen

Die Aussagen von NPO-VertreterInnen zur Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement der Pensionäre durch Unternehmen sind recht unterschiedlich. Einerseits wird bei den

Firmen ein relativ ausgeprägtes Verantwortungsgefühl für ihre Pensionäre vermutet, das sich in der Förderung von gemeinsamen Aktivitäten ausdrückt. Dass ehemalige Mitarbeiter vor der Altersdepression bewahrt werden, soll sicher auch Dankbarkeit und weitergehende Verbundenheit mit der Firma erzeugen. Andererseits beklagen einige NPO-VertreterInnen, dass Projekte für jüngere oder fitte und tatendurstige Senioren kaum gefördert würden, im Gegensatz zu Pflege- oder Unterhaltungsprogrammen.

Die Interviews bestätigten außerdem die Vermutung, dass Firmen offensichtlich ein Interesse daran haben, ihre hochqualifizierten MitarbeiterInnen auch nach der Pensionierung für Teilzeittätigkeiten zu behalten (und deren ehrenamtliches Engagement damit einschränken). Für derzeitige Angestellte scheint es praktisch keine Förderung von ehrenamtlichem Engagement zu geben: selbst bestehende Beurlaubungsprogramme werden nach Angaben der NPO-VertreterInnen kaum genutzt, weil die Inanspruchnahme mindestens den Karriereweg, vielleicht gar den Arbeitsplatz gefährde. Möglichkeiten, aus der Zivilgesellschaft in eine Firma zu wechseln, gebe es ebenfalls praktisch nicht. Die einzige Option für eine solche Bewegung biete das System für Studierende, die sich gleichzeitig in einer NPO engagiert hatten. Diese seien unmittelbar nach ihrem Universitätsabschluss für Firmen attraktiv, weil sie in der NPO-Tätigkeit bereits Fähigkeiten erworben haben, die sie sonst in der Firma lernen müssten – aber keine darüber hinausgehenden Qualifikationen.

Ein Engagement für zivilgesellschaftliche Initiativen kann also für die Unternehmen höchstens einen mittelbaren Nutzen bringen, weil sie durch die Förderung von NPOs zu einer Verbesserung der Gesellschaft beitragen, was ihnen langfristig wiederum selbst zugute kommt.

Regierung

Da es uns um die Interaktion zwischen Unternehmen und der Zivilgesellschaft ging, hatten wir in unseren Ausgangsfragen Regierungsstellen zunächst ausgeklammert. Vor allem aber Kommunen werden von NPOs oft als Partner erwähnt. Sie sind offensichtlich von den Auswirkungen der „alternden Gesellschaft“ stärker und unmittelbarer betroffen und sehen deshalb eher Handlungsbedarf als die Unternehmen. Der Fokus aller Regierungsinitiativen scheint aber mehr auf Pflege als auf aktiven Senioren zu liegen, also auf der Förderung von NPOs *für* Senioren, nicht *von* Senioren.

3. Fazit:

Die „alternde Gesellschaft“ (*kōreika shakai*) wird von den Befragten sehr deutlich als Problem oder Herausforderung wahrgenommen. Diese Einschätzung findet ihren Ausdruck im häufigen Bezug auf das „2007-Problem“: Im Jahr 2007 werden besonders viele Leute, nämlich aus

geburtstarken Jahrgängen, in Rente gehen, die im Gegensatz zu früheren Rentnern aber noch gesünder und fitter sind. Sie könnten also aktiv bleiben, und viele wollen das auch – wobei die Motivation in Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit und den erworbenen Skills zusammenzuhängen scheint (die mit der Pensionierung brachzuliegen drohen). Die Unternehmen scheinen ein Interesse daran zu haben, die wichtigsten Personen mit Fähigkeiten und Fertigkeiten zu halten, die zugleich vielleicht auch diejenigen mit der größten Motivation sind. Die übrigen werden von den Unternehmen nicht mehr in Anspruch genommen. Anscheinend tun die Unternehmen auch wenig, um eine aktive ehrenamtliche Beteiligung der Pensionäre an der Gesellschaft zu unterstützen.

Eine „Digital Divide“ zwischen der Zivilgesellschaft und den Unternehmen im Hinblick auf technologisches Wissen existiert zwar, wird in den NPOs aber kaum wahrgenommen oder thematisiert. Entgegen unserer Ausgangshypothese scheinen Pensionäre nicht geeignet zu sein, um diese Spaltung zu überwinden und technologisches Wissen in NPOs zu transferieren. In den meisten NPOs werden technologische Schwierigkeiten dadurch umgangen, dass der Großteil der Arbeit auf einem technologisch relativ niedrigen Niveau abläuft und technologisch anspruchsvollere Tätigkeiten sporadisch übernommen werden, wenn jemand zur Verfügung steht, der/die über diese Fertigkeiten verfügt.

Weiterführende Fragen

Q1: Wie stellt sich die Situation aus der Sicht der Unternehmen dar? Stimmt der Eindruck, dass Unternehmen die ehrenamtliche Partizipation ihrer gegenwärtigen und ehemaligen MitarbeiterInnen kaum fördern?

Q2: Sollten die Interviews auf Vertreter staatlicher Institutionen und regionaler Bürokratie (*jichitai*) ausgedehnt werden?