

Momentum 2020



Freiwillig, kooperativ Probleme lösen,
für einen gemeinnützigen Zweck



Bildnachweis: Pixabay

Vortrag
Corporate Volunteering

Die Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeiten als
Element der Managementförderung und
Unternehmensstrategie

H. Weinreich-Unternehmensentwicklung Darmstadt
www.team-innovation.com Mail: hweinreich@t-online.de
Tel. +49 (0)151-149 648 02

Corporate Volunteering



Corporate Volunteering

Die Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeiten
als Element der

Managementförderung und Unternehmensstrategie

Herbert Weinreich

TUD Netzwerk Technologiemanagement & Marketing, Prof. Dr. G. Specht
Seminar Kontakt XXXIII, Darmstadt, 31. März bis 1. April 2017

Corporate Volunteering

Überblick



- Was ist Corporate Volunteering
- Corporate Citizenship
- Ziele, Nutzen, Vorteile
- Formate des Corporate Volunteering
- Situation in Deutschland
- Unternehmensmotive, -strategie
- Herausforderungen
- Evaluierungspraxis
- Beispiel für echte WIN-/WIN Situation
 - Professionelles Projektmanagement für ehrenamtliche Tätigkeiten

Corporate Volunteering

Begriffsabgrenzungen, Einordnung



- CR –Corporate Responsibility
Unternehmerische Verantwortung für jeden Einfluß (auf Gesellschaft/Umwelt)
 - Corporate Social Responsibility - CSR
 - Corporate Governance - CG
 - Corporate Citizenship - CC
- CSR betrifft das Kerngeschäft; es geht darum, wie die Gewinne zu erzielen sind, die Art das Kerngeschäft zu betreiben, z.B. nachhaltig
- CG betrifft die transparente, gute Unternehmensführung
- CC betrifft das bürgerschaftliche Engagement über das Kerngeschäft hinaus
- CS Corporate Sustainability beinhaltet CSR, CG, und CC

Quelle: Lexikon der Nachhaltigkeit, Internet

Corporate Volunteering

Was ist Corporate Volunteering (CV)?



- Konzept zur freiwilligen Bereitstellung von Zeit, Fachwissen und Arbeitskraft für einen gemeinnützigen Zweck

- In deutschen Unternehmen
 - Betriebliche Freiwilligenprogramme
 - Förderung des Mitarbeiter-Engagements
 - Einsatz von Humanressourcen, welcher über das originäre Kerngeschäft hinausgeht

Corporate Volunteering

Was ist Corporate Volunteering (CV)



- Corporate Volunteering ist Teil des Corporate Citizenship (CC)
 - Amerikanische Begrifflichkeit,
 - ursprünglich Übernahme einer Management-Idee als Teil einer Public-Affairs-Strategie
- In Deutschland, hat gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung lange Tradition
 - schon im Mittelalter in Leitlinien der Hanse und Fugger verankert
 - Institutionalisierung z.B. durch Arbeiterwohlfahrt Ende des 19. Jahrhunderts

Corporate Volunteering

Instrumente des Corporate Citizenship (CC)



- Elemente des Corporate Citizenship-Mix
 - Unternehmensspenden Sozialsponsoring (Corporate Giving, Social sponsoring)
 - Zweckgebundenes Marketing (Cause related Marketing, Teil der Erlöse wird überlassen)
 - Unternehmensstiftungen (Corporate Foundations)
 - Gemeinnütziges Mitarbeiter-Engagement (CV- Corporate Volunteering))
 - Auftragsvergabe an soziale Organisationen (Social Commissioning)
 - Gemeinwesen Joint-Venture (Community Joint Venture)
 - Lobbying für soziale Anliegen (Social Lobbying)
 - Soziales Risiko-Kapital (Venture Philanthropy, z.B. Robert Bosch)
 - Mitwirkung in der Gesellschaft

Quelle: Wikipedia, Corporate Volunteering

Corporate Volunteering

Was ist Corporate Volunteering (CV)



In Deutschland hat die Debatte um CV zwei Zugänge

1. CV als „Gesellschaftliches Engagement“, in dem Unternehmen als Mitglieder der Gesellschaft durch die Gesellschaft legitimiert werden und deshalb ethisch-moralische Bürgerpflicht besitzen. Aus eben diesem Handeln folge eine Steigerung der Glaubwürdigkeit und Erhöhung der Reputation
2. CV klassisch als „Unternehmerisches Anliegen“, in dem als Instrument der Personalarbeit ökonomische Rationalität im Vordergrund steht

Corporate Volunteering

Ziele und Nutzen

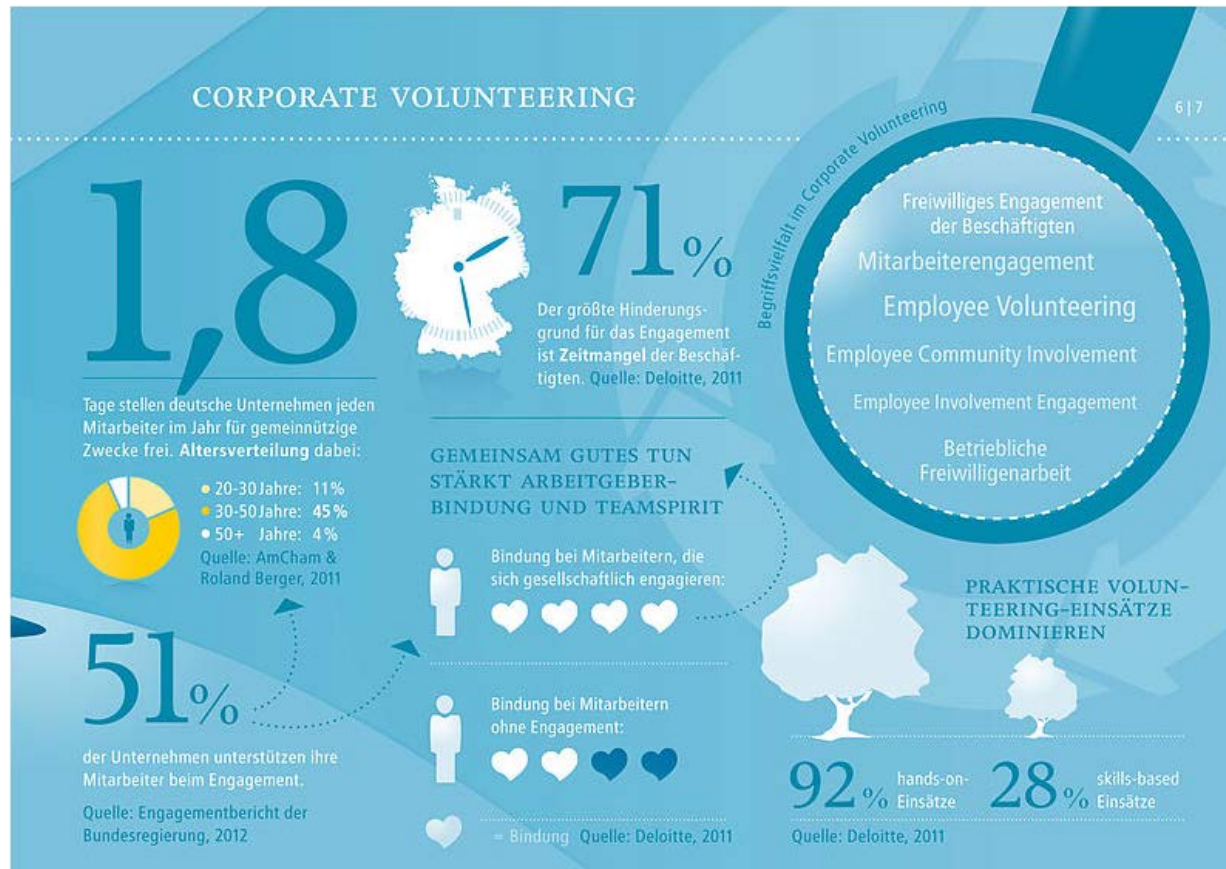


- Gesellschaft
 - Erhalt von Ressourcen und Know How
 - Annäherung zwischen Wirtschaft und Non-Profit Organisationen
- Unternehmen
 - Imagegewinn
 - Entwicklung der Unternehmenskultur
 - Personalentwicklung
- Mitarbeiter
 - Erwerb und Vertiefung von sozialen und Führungskompetenzen
 - Anerkennung des Engagements durch den Arbeitgeber /Gesellschaft
 - Personalentwicklung

Quelle: freiwilligenarbeit.de

Corporate Volunteering

Vorteile des Corporate Volunteering



Quelle:
PHINEO gAG

Corporate Volunteering

Formate des Corporate Volunteering

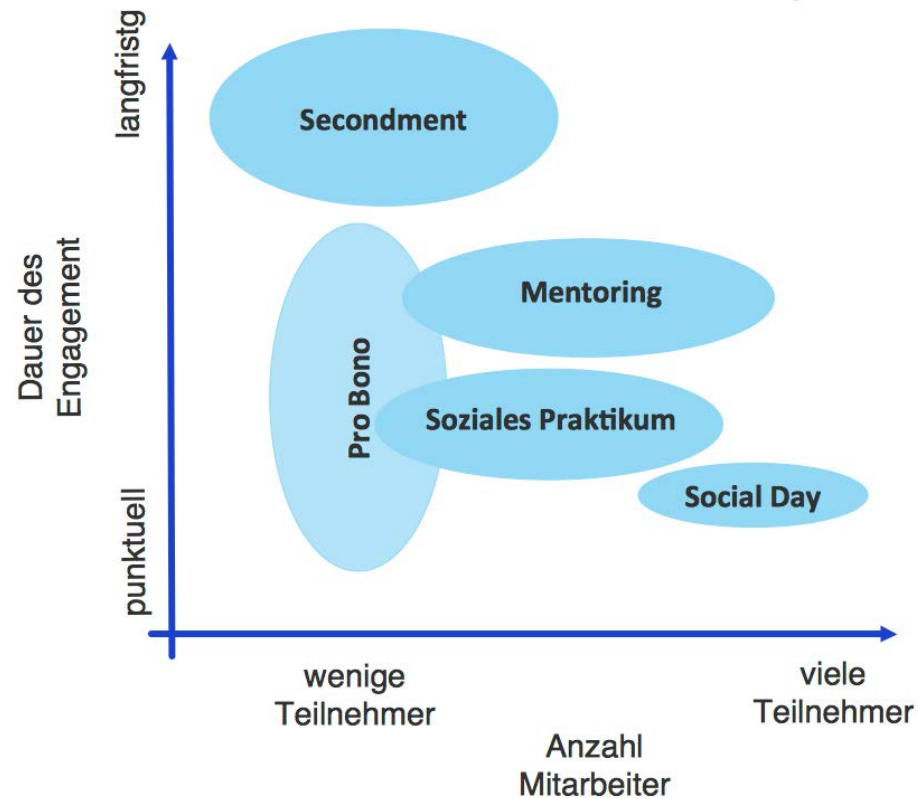


- Im Prinzip fünf Formate, Unterscheidung nach:
 - Dauer des Einsatzes
 - Anzahl der Teilnehmer sowie ihrer Funktion im Unternehmen
 - Kompetenzen, die erforderlich sind, bzw. die geschult werden sollen
 - Ziel bzw. der beabsichtigten Wirkung der Massnahme
- **Aktionstage / Social Days** (einmalige Aktionstage mit Veranstaltungscharakter)
- **Mentoring** (Beschäftigte werden in zeitl. befristete/unbefristete Patenschaft gebracht)
- **Soziales Praktikum** (Persönlichkeitsentwicklung des Beschäftigten im Vordergrund)
- **Pro-Bono Dienstleistung** (berufliche Kompetenz unentgeltlich einbringen)
- **Secondment** (Entsendung von Beschäftigten z.B. 3 Mo. für Fach-/Führungsaufgaben)

Quelle: wikipedia: Corporate Volunteering

Corporate Volunteering

Bewertung der Formate des Corporate Volunteering



Quelle:
vgl. PHINEO gAG

Corporate Volunteering

Situation in Deutschland

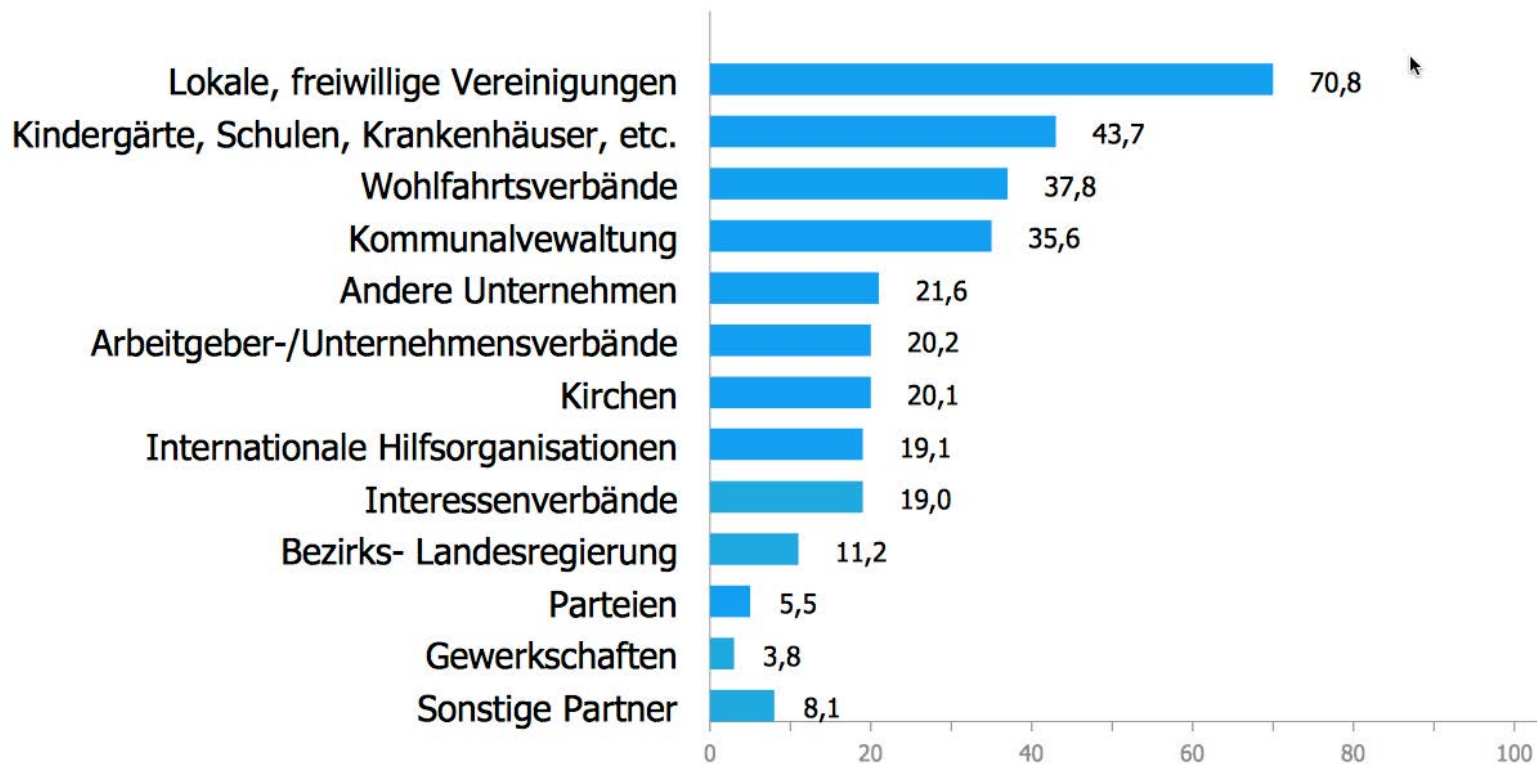


Corporate Volunteering

Kooperationspartner in Deutschland



Kooperationspartner in Deutschland in %



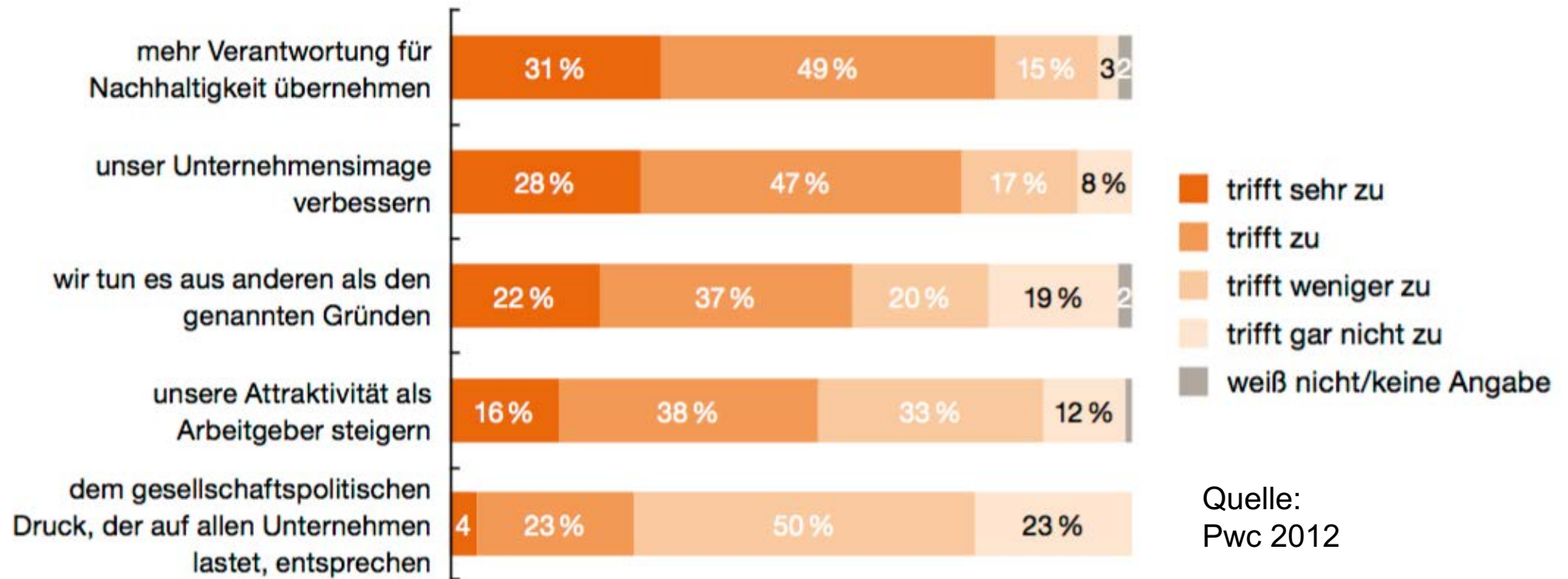
Quelle: vgl.
BMFSFJ, Monitor
Engagement,
Ausgabe 3

Corporate Volunteering

Unternehmensmotive, -strategien (CC)



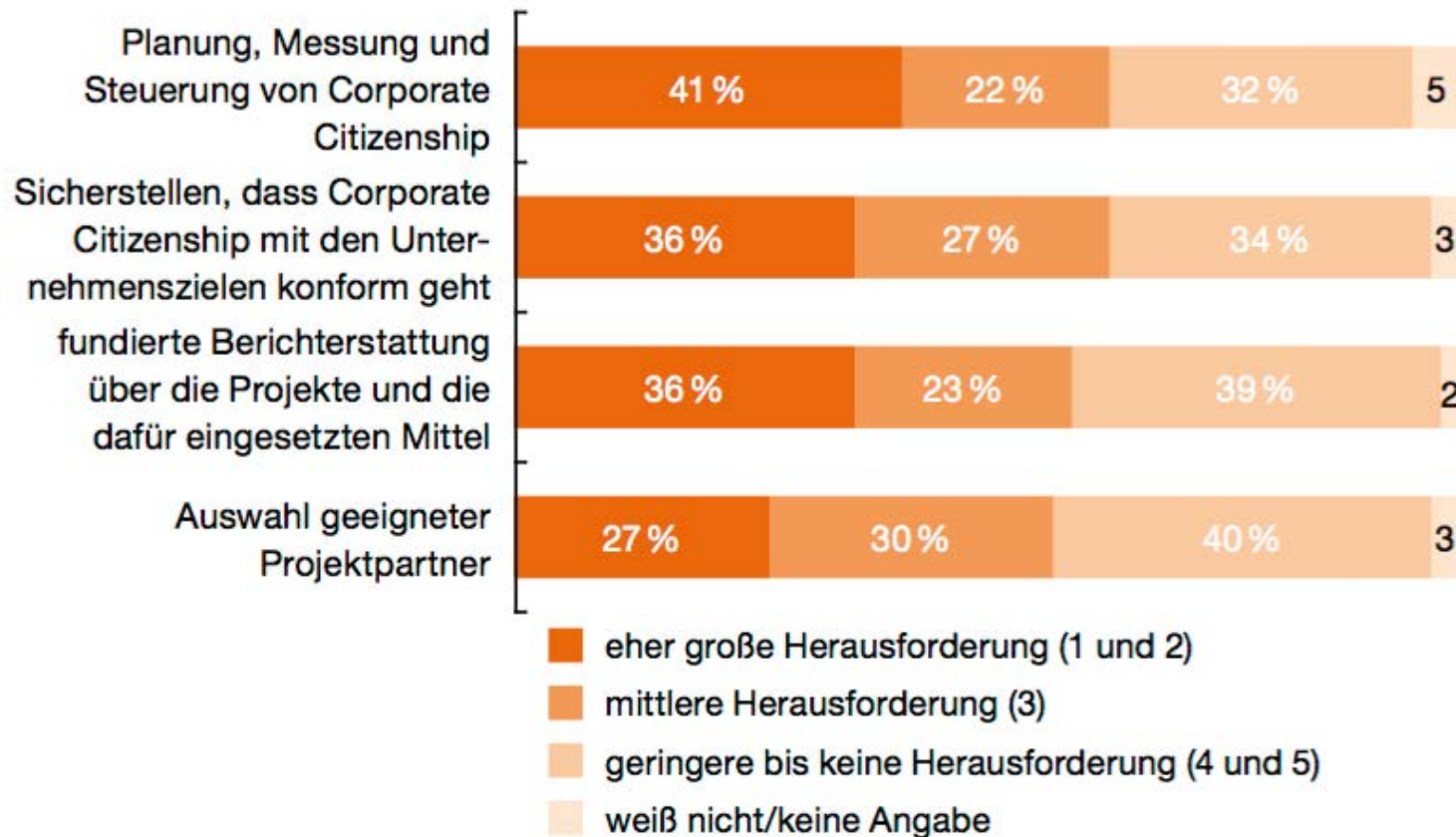
Basis= Unternehmen, die Spenden ohne direkten Geschäftsbezug tätigen (86)



Quelle:
Pwc 2012

Corporate Volunteering

Herausforderungen (CC)



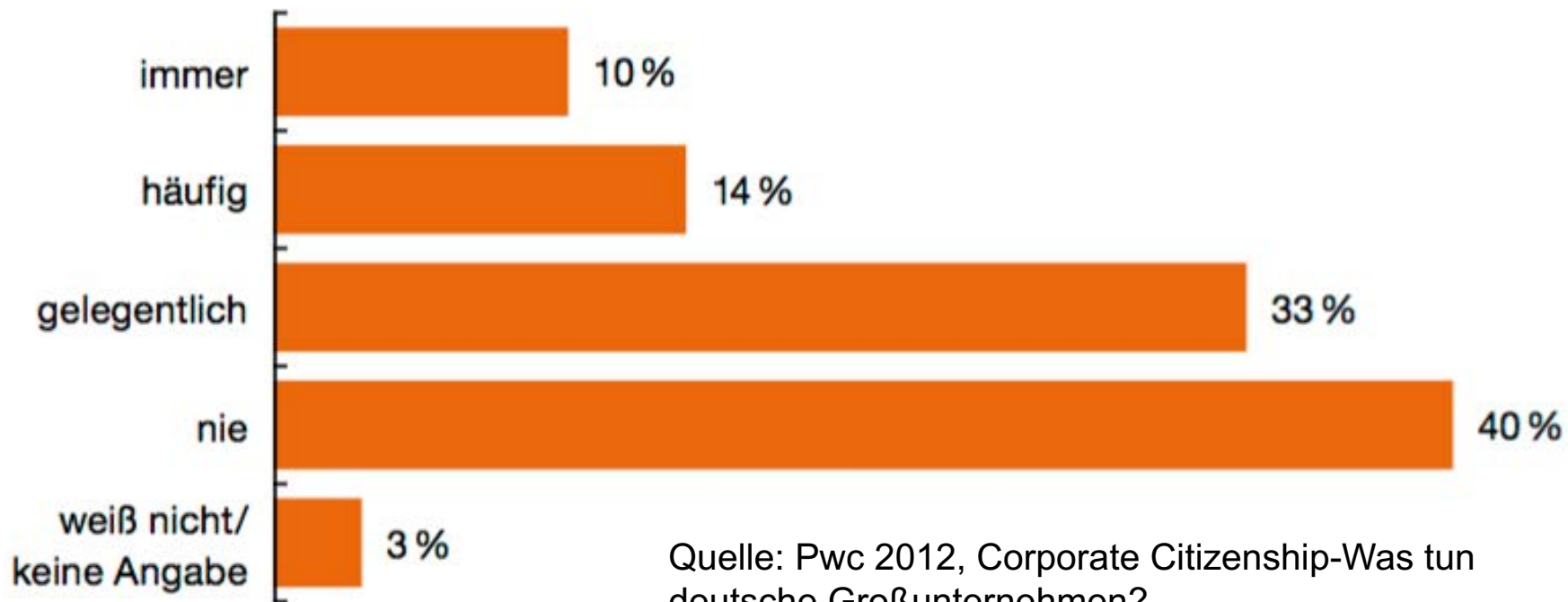
Quelle:
Pwc 2012

Corporate Volunteering

Evaluierungspraxis

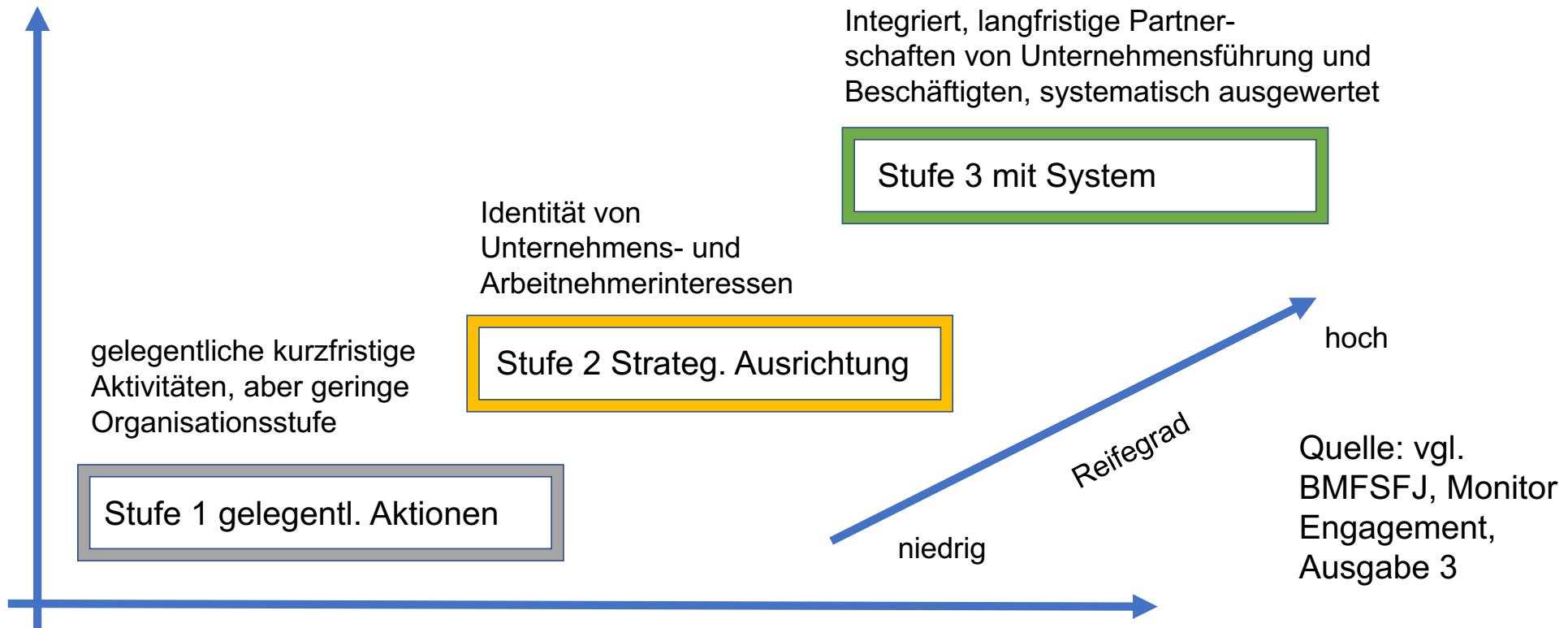


Häufigkeit der Evaluierung von gesellschaftlichem Engagement



Corporate Volunteering

Reifegrad, Institutionalisierung



Corporate Volunteering

WIN/WIN Situationen: Weiterbildung im CV - Wirkungsfeld



Vgl. Bartsch, Gabriele: Lernen in fremden Lebenswelten, Internet 2017

Corporate Volunteering

WIN/WIN: Kompetenzentwicklung durch Lernen in realen Umgebungen



Erwartungen zur Entwicklung persönlicher Kompetenz:

- Interkulturellen Umgang mit Menschen ausbauen
- Kommunikationsfähigkeit (Gefühle) in fremder Umgebung
- Teamarbeit erlernen, ausbauen; Überprüfen, wo ich stehe
- Selbstbewusstsein durch Zusammenarbeit stärken
- Probleme lösen, z.B. mit Kreativität bei sich selbst und mit andern
- Meinung durchsetzen, in der Gruppe, bei Führungsaufgaben
- Mit eigener Unzulänglichkeit, z.B. Perfektionismus und Fehlern/Fehlschlägen umgehen
- Geduld lernen, im Umgang mit anderen, z.B. ohne Expertenwissen
- Organisationsfähigkeit vertrauen und erlernen
- Sich über aktuelle politische Themen austauschen

Quelle: Generalisierte Teilnehmerantworten Pilotseminare

Corporate Volunteering

WIN/WIN: Lernen in fremden Arbeitswelten



Herausforderungen:

- Wie orientiere ich mich in einer fremden Arbeitswelt?
- Wie gehe ich mit fremden Verhaltensmustern um?
- Wie komme ich mit Spontaneität zurecht?
- Wie reagiere ich auf unvorhergesehene Ereignisse?
- Wie bewege ich mich in komplexen und nicht planbaren Situationen?

Quelle: Vgl. Bartsch, Gabriele: Lernen in fremden Lebenswelten, Internet 2017

Corporate Volunteering

WIN/WIN: Lernen in fremden Arbeitswelten



Lerndimensionen:

- Sich auf neue und ungewohnte Situationen einstellen
- Die eigenen Stärken kennenlernen
- Verständnis für Menschen in anderen Lebenssituationen entwickeln
- Kommunikative Kompetenzen stärken
- Eigenes Verhaltensrepertoire erweitern

Quelle: Vgl. Bartsch, Gabriele: Lernen in fremden Lebenswelten, Internet 2017

Corporate Volunteering

Praxis-Fallbeispiele von Unternehmen



- BASF SE, Metropolregion, „Connected to Care“
- Deutsche Post DHL, Volunteer Tag, Living Responsibility Fund
- Dr. Mann Pharma, Bausch & Lomb, „Global Day of Caring“
- Fordwerke Köln, „16 Stunden-Programm“
- Henkel AG, MIT Miteinander im Team (1998)
- RWE, RWE Companius
- Siemens Management Consulting, „Aktiv-Projekte“
- Siemens AG, „Türen öffnen“
- Telementoring und Fairnetzen der BOV-AG
- Ulysses , das Secondment von PwC International

Vgl. Anja Pinter, Corporate Volunteering in der Personalarbeit, Lüneburg 2006

Corporate Volunteering

BASF: Globale Strategie zum gesellschaftlichem Engagement

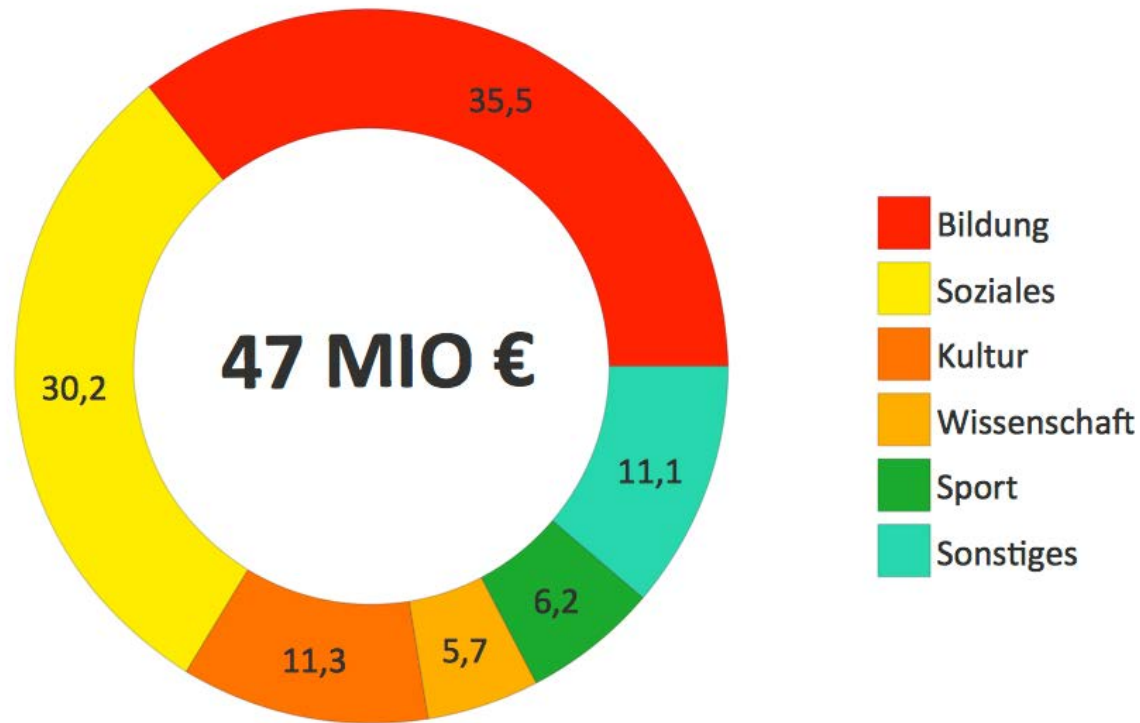


- Neue Strategie, weltweites Engagement, im Umfeld von Standorten
- Schwerpunkte auf lebenslangem Lernen, Zugang zu Bildung
- Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit fördern
- 2 Säulenstrategie
 - Spenden und eigene gemeinnützige Aktivitäten (CC)
 - Geschäftsorientierte Projekte (Starting Ventures, unternehmerische Lösungen, einkommensschwache Bevölkerungsgruppen in Entwicklungs- und Schwellenländern zu unterstützen)
- 47 Mio €, Aufwand in BASF-Gruppe 2016

Quelle: BASF Konzernlagebericht, Internet, BASF Webseite

Corporate Volunteering

BASF Gruppe (CC): Aufwand für Spenden, Sponsoring, eigene Projekte



BASF Gruppe
Aufwand CC in 2016,
Quelle:
Konzernlagebericht,
Internet, BASF Webseite

Corporate Volunteering

Beispiel BASF „Connected to Care Programm“



- Connected to Care zum 150 jährigem Jubiläum als globales Format für Mitarbeiter Engagement
- Wettbewerb, über 500 Projekte vorgeschlagen, 150 Projekte umgesetzt
- Gemeinsam mit sozialen Organisationen an Standorten Einfluss auf die Gesellschaft nehmen
- Ziele:
 - Bei BASF-Mitarbeitern Teamgeist stärken
 - Fachl. und soziale Kompetenzen erweitern
 - Gesellschaftl. Umfeld aktiv mitgestalten
 - Soziales Engagement fördern und wertschätzen



Quelle: BASF Webseite 2017

Corporate Volunteering

Professionelle Projektarbeit in und mit sozialen Organisationen



- Rahmenbedingungen erfolgreicher Projektarbeit
 - Spendenaufkommen
 - Förderungswürdigkeit
 - (Kriterien, z.B. Nachhaltigkeit)
 - Ausschreibung, Bewerbung, Auswahlverfahren
 - (Interne Organisation, Begleitung, Kommunikation, Vorarbeiten)
 - Sicherstellung professioneller Projektarbeit beim Kooperationspartner
 - Ansprechpartner, Projektmanagement-Kompetenz, Assessment
 - Projektanträge
 - Veranstaltungen
 - Projektmanagement-Training
 - Trainingsentwicklung
 - Trainingsdurchführung
 - Projektdurchführung (Meilensteine - Vom Kick off bis zum erfolgreichen Abschluss)

Corporate Volunteering

Projektmanagement-Trainingsentwicklung



➤ Trainings-Entwicklung

- Anforderungen – komplexere WIN/WIN-Lösung
 - Alternative zu Grundlagentraining (Anforderungen)
 - Training in fremder Umgebung, am realen Fall
 - Soziales Ergebnis (Herausforderungen, Erwartungen, z.B. Nachhaltigkeit)
- Angebote im Markt (Anbieter, Konzepte, Zielgruppenerfahrung, Preise)
- Entscheidung: Konzeptionelle Entwicklung im Auftrag
- Pilotprojekte, Kontakt, z.B. durch Paritätischen Wohlfahrtsverband
 - Partner (Vorauswahl, Bewertung, Endauswahl)
 - Themenauswahl (WIN/WIN-Anforderungen)
 - Durchführung der Pilot-Trainings
 - Überprüfung der Pilotergebnisse
- Internes Seminarangebot 2017

Corporate Volunteering

Checkliste Kooperationspartner



- Kooperationspartner
 - Partner-Ziele, Nutzen, Risiken
 - Partner-Vereinbarungen
- Projektthemen, Vorauswahl
 - Projekteignung: Soziales Ergebnis, Trainingsziele, Komplexität, Kosten, Zeit
- Partnerorganisation
 - Auftraggeber (Verfügbarkeit, Meilensteine),
 - Unterstützung durch Fachkräfte, Vor-, Projekt- und Nacharbeiten
- Schulungsort / Realisierungsort
 - Logistik, Unterbringung, Verpflegung
- Trainingsbedingungen
 - Schulungs-/ Trainingsbedingungen (Seminar-/ und Arbeitsräume, Medien, Werkzeuge, Materialien)
 - Projektumsetzungsmöglichkeiten (Arbeitsstätte, Sicherheitsbedingungen, Werkzeuge, Material, Arbeitszeiten, Randbedingungen)

Corporate Volunteering

Zusammenfassung (1/3)



- Im Sinne der Unternehmensstrategie ist Gesellschaftliches Engagement
 - durch nachhaltige, anspruchsvolle gemeinnützige Aktivitäten (CV) sowie
 - durch geschäftsorientierte Projektebesonders erfolgreich möglich

- Projekte als Gegenstand ehrenamtlicher Tätigkeiten sind hervorragend geeignet, Einfluss im Sinne erfolgreichen Wirkens durch Übernahme von Rollen auszuüben
 - Bei Projektträgerschaft
 - Steuer- und Reviewkreisen
 - Projektleitung
 - Projektkernteammitarbeit

Corporate Volunteering

Zusammenfassung (2/3)



- Managementförderung als Mitarbeiterförderung durch Projektarbeit in Verbindung mit z.B. sozialen Kooperationspartnern
 - ermöglicht eine größere Nachhaltigkeit der Massnahmen beim Mitarbeiter
 - Persönliche Wertschätzung durch Förderung führt zu
 - Höherer Reflektions-, Lern-, Experimentier- und Transferbereitschaft
 - Höherer Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber
 - Besserer Arbeitsmotivation
 - Besserem Kosten/Leistungsverhältnis der Weiterbildungsmassnahme
 - Der Mitarbeiter erlebt sich und sein Unternehmen in der sozialen Wertschätzung von Außen
 - Bietet Lernen in fremden Arbeitswelten, Sichtweisen über den eigenen Arbeitsplatz hinaus

Corporate Volunteering

Zusammenfassung (3/3)



- Managementförderung als Mitarbeiterförderung durch Projektarbeit in Verbindung mit z.B. sozialen Kooperationspartnern
 - Ermöglicht das Erleben kooperativer, sozialer Problemlösung im Team
 - Ermöglicht den Aufbau von Kontakten und Netzwerken über die des normalen Unternehmensalltags hinaus
 - Benötigt Offenheit beim Unternehmen, Vorgesetzten und Mitarbeitern
 - Braucht Zusammenarbeit zwischen internen und externen Trainingsstab (Kunde, Weiterbildung, CV-Abteilung, Kooperationspartner, Trainer)
 - Ermöglicht Trainingskonzeptionen eines ganzheitlichen Ansatzes mit hoher Wirkung, keine Überbetonung fragmentarischer Zielsetzung

Corporate Volunteering

Quellen



- Quelle: BASF Konzernlagebericht, Internet 2017
- BASF: Mitarbeiter-Engagement, Internet 2017
- Bartsch, Gabriele: Lernen in fremden Lebenswelten, Internet 2017
- BMFSFJ: Monitor Engagement, o.J.
- Freiwilligenarbeit.de: Corporate volunteering
- PHINEO gAG: Wirkungsorientierte Steuerung, 2012
- Pwc: Corporate Citizenship-Was tun deutsche Großunternehmen?, 2012
- Wikipedia: Corporate Volunteering