



Zukunftstrend:



Skillorientiertes Corporate Volunteering

Personalentwicklung durch Kooperationen auf Augenhöhe

Unternehmen engagieren sich als Teil ihrer Corporate Citizenship (CC)-Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen für die Gesellschaft. Gleichzeitig sehen sich Unternehmen branchen- und berufsübergreifend mit Transformationen als Herausforderung konfrontiert. Future Skills sind auf Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zentraler Baustein für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. In diesem Kontext nimmt ein skillorientiertes Corporate Volunteering (CV) eine besondere Rolle ein:

- Mehrgewinn für die Gesellschaft durch den Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung durch das Engagement der Unternehmen
- Mehrgewinn für das Unternehmen dadurch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Future Skills erlernen und zur Zukunftssicherheit des Unternehmens beitragen
- Mehrgewinn für die Partnerorganisation durch die Unterstützung ihrer Mission und Organisation
- Mehrgewinn für engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch die Erfahrung wachsen und sich engagieren können



Um diese doppelte Win-win-Situation aller Beteiligten zu erreichen, haben sich zwei Komponenten als besonders wichtig für erfolgreiche Umsetzung eines skillorientierten CV-Programms erwiesen: die richtige Partnerorganisation und das richtige Format.

– Joris-Johann Lessens, Ziviz Projektleiter Unternehmensengagement und -verantwortung

1 WELCHE FUTURE SKILLS SIND RELEVANT?

Die Gestaltung eines spezifischen Volunteering-Programms hängt sowohl von der jeweiligen Branche als auch von der anvisierten Zielgruppe des Programms ab, je nachdem, ob bestimmte Berufs- und Tätigkeitsprofile oder Hierarchieebenen adressiert werden sollen. Unabhängig von Branchen und spezifischen Berufsprofilen sind Future Skills auf drei Ebenen wichtig:

INDIVIDUELL



Kreativität

Fähigkeit, Neues zu schaffen, bekannte Ziele auf neuen Wegen zu erreichen, originelle Verbesserungs- oder Innovationsideen zu entwickeln

Resilienz

(Psychische) Kraft im Sinne von Belastbarkeit und Verständnis für Widersprüche, die akzeptiert oder aufgelöst werden müssen

Learning Agility

Offenheit für neue, situationsspezifische Anforderungen und die Bereitschaft, sich von überholten Sichtweisen und Fertigkeiten zu trennen

Problemlösekompetenz

Fähigkeit, Aufgaben, für die es noch keine Lösungen gibt, durch strukturiertes Vorgehen und die eigene Urteilskraft zu lösen

Innovationsfähigkeit

Fähigkeit, neuartige Vorgehensweisen im Zusammenspiel der Dimensionen Mensch, Organisation und Technik zu entwickeln

Adaptionsfähigkeit

Sich auf neue (technologische) Entwicklungen einlassen, sie vorteilhaft nutzen und auf verschiedene Situationen transferieren können

Unternehmerisches Handeln und Eigeninitiative

Eigenständig und aus eigenem Antrieb im Sinne eines Projekts oder einer Organisation arbeiten

Durchhaltevermögen

Übernommene Aufgaben fokussiert, verantwortlich und auch gegen Widerstände zu Ende führen

Improvisationsfähigkeit

Auf unerwartete und unvorhersehbare Situationen mit Rückgriff auf gewonnene Erfahrungen durch (Wieder-) Erkennen erlernter Muster reagieren

FÜHRUNG



Transformational Leadership

Führungsstil und -prozess, der notwendige Veränderungen identifiziert, Visionen der Umsetzung entwickelt und die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch inspirierende Führungspersonen erhöht

Agile Workforce Management

Organisations- und Führungsstil, der die Wünsche und Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, um agile Arbeitsweisen zu ermöglichen

Inclusive Leadership

Führungsstil, der sich diversitätssensibel auf die Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fokussiert und einen wertschätzenden Umgang mit den Meinungen und Lösungsvorschlägen der Teammitglieder pflegt

SOZIALE INTERAKTION



Demokratiekompetenz

Diskussions- und Diskursfähigkeit, die unterschiedliche Positionen, Meinungen und Widersprüche aushält und aushandeln kann

Empathie

Fähigkeit, sich in andere Perspektiven hineinzuversetzen und die jeweilige Sichtweise und Motivationslage zu verstehen

Kulturelle Sensibilität, interkulturelle Kompetenz

Beobachtungsgabe und Wissen über kulturelle Zusammenhänge sowie die darauf aufbauende angemessene Art des Auftretens und der Zusammenarbeit

Kommunikationsfähigkeit

Angemessenes Verhalten und situationsgerechte Ausdrucksweise auf verschiedenen Kommunikationswegen, gleichzeitig die Fähigkeit des Zuhörens und des richtigen Verstehens

Vermittlungskompetenz

Moderationsrolle, die das Zusammenspiel unterschiedlicher Akteure überblickt, komplexe Sachverhalte zielgruppenspezifisch kommuniziert und zwischen konträren Meinungen vermittelt

2 WAS SIND GEEIGNETE KOOPERATIONSFORMATE?



Pro Bono

Unternehmen bieten unentgeltlich Leistungen für ihre Partnerorganisationen an. Dabei stehen die Kernkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens im Mittelpunkt. Leistungen oder Produkte aus (fast) allen Bereichen können für die Partnerorganisationen interessant sein (z.B. IT, Marketing, PR, Logistik, Recht).

Fördert vor allem:



Aktionstage

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen für eine Partnerorganisation bestimmte Tätigkeiten, z.B. Renovierungsarbeiten oder Aushilfsleistungen. Voraussetzung für die Etablierung des Volunteering als Lernformat ist ein längerfristiges Programm, das über einzelne Tage hinausgeht.

Fördert vor allem:



Mentoring

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen eine Patenschaft z.B. für Jugendliche aus benachteiligten Gruppen oder für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gremien/Vorständen/Beiräten in Vereinen oder politischen Institutionen.

Fördert vor allem:



Secondment

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für einen bestimmten Zeitraum in die Partnerorganisation entsandt, um dort Fach- und Führungsaufgaben zu übernehmen, in Zusammenarbeit mit und als Unterstützung für ihren Kooperationspartner.

Fördert vor allem:



3 MÖGLICHE PARTNERORGANISATIONEN

Welche Kriterien helfen bei der Auswahl des richtigen Kooperationspartners für eine langfristige Zusammenarbeit?

Voraussetzung für eine langfristige Kooperation auf Augenhöhe ist der richtige Kooperationspartner für das ins Auge gefasste Format. Dabei erfolgt die Auswahl unternehmensindividuell, je nach spezifischen Standortfaktoren und der strategischen Ausrichtung. Die drei Kriterien Standort, thematische Ausrichtung und Organisationsform können Leitplanken bilden. Standortfaktoren wie vorhandene Netzwerke oder kommunikative Reichweite können ebenso eine Rolle spielen wie thematische Präferenzen der engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und auch die organisationalen und rechtlichen Rahmenbedingungen sind entscheidend für die Durchführung – z.B. bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Generell ist Langfristigkeit der Kooperation ein Problem, vor allem für Partner aus dem pädagogischen Bereich. Die Realisierung eines Projekts und die Integration in den Schulalltag nimmt sehr viel Ressourcen in Anspruch, sodass die Dauer im besten Fall auf mehrere Jahre angelegt sein sollte.

– Geschäftsführer einer NPO im Bereich Bildung



Es ist wichtig, dass die Bedarfe der Organisationen klar im Vordergrund stehen: Manchmal brauchen Organisationen Geld, manchmal zielgerichtetes Know-How oder Vernetzung. Wichtig ist, das eigene Angebot entsprechend anzupassen und zu fragen: Was macht ihr? Und wo können wir da helfen?

– CSR-Managerin eines großen deutschen Unternehmens

Wichtig bei der Auswahl ist, ob im Rahmen des gewählten Formats auch die Bedarfe des Kooperationspartners ausreichend berücksichtigt werden. Im Sinne einer Kooperation auf Augenhöhe sollten neben den strategischen Zielen des Unternehmens mindestens in gleichem Maße auch die Mission der Partnerorganisation realisiert werden.

4 UND ACTION!



Sie möchten ein eigenes Programm zusammenstellen? Hier finden Sie eine Vorlage zur Entwicklung eines eigenen Programms des strategischen Corporate Volunteering.

<https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/zukunftstrend-skillorientiertes-corporate-volunteering>



Es kommt auf die Umsetzung an!

Eine sorgfältige Vor- und Nachbereitung sichert den nachhaltigen Erfolg. So können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Lernen bestimmter Kompetenzen einstellen, den Lernprozess reflektieren und wirksam in ihren Arbeitsalltag integrieren können.



Hier finden Sie das Workshop-Kit zur internen Vorbereitung

<https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/workshopkit>



Vertiefend ist der Praxisleitfaden vom Stifterverband: Future Skills durch Engagement relevant.

<https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/praxisleitfaden>



Strategisches Corporate Volunteering: Mit Skillpreneurs hin zu echten Partnerschaften

<https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/strategisches-corporate-volunteering>

BEISPIELE FÜR INNOVATIVE FORMATE

Zwei übergreifende Trends bestimmen die Ausgestaltung von Corporate Volunteering-Formaten:

- Digitale Programme und Formate ermöglichen einen breiteren Zugang unabhängig vom eigenen Standort, niedrigschwellige Austauschformate für bestimmte Zielgruppen und flexible Programmgestaltung
- Langfristigkeit: Wichtige Synergien der Kooperation entfalten sich durch längerfristige Zusammenarbeit, die Vertrauen schafft und kollaboratives Vorgehen und Kokreation ermöglicht

Beispiel 1: Pro Bono-Beratung zum Nachhaltigkeitsmanagement (SDG)

Ein großes Unternehmen bietet Beratungsleistungen für Sozialunternehmen kostenfrei in einer digitalen Sprechstunde an. Dafür werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal in der Woche für eine bestimmte Stundenzahl freigestellt. Das Unternehmen wird zum langfristigen Partner für unterschiedliche Sozialunternehmen, die ihre strategische Ausrichtung, Marketingkonzepte oder die Förderung von Sustainable Development Goals (SDGs) mit Hilfe der Beratung durch das Unternehmen verbessern.

Geförderte Future Skills: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verrichten zwar ihre gewohnten Tätigkeiten, da sich aber Zielgruppe und weitere Gegebenheiten wie das Budget oder die Organisationsform ändern, müssen angepasste Lösungen gefunden werden. Dies fördert die Kreativität und Improvisationsfähigkeit.

Organisatorischer Aufwand	x
Skillaufbau bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	x
Potenzial für langfristige Kooperation	x
Skalierbarkeit	x

Beispiel 2: Design Thinking-Akademie für Schülerinnen und Schüler

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens bieten Design Thinking-Akademien als regelmäßige, kompetenzbasierte Form von Aktionstagen an. Dabei werden aktuelle Themen aus dem Alltag der Schülerinnen und Schüler behandelt. Diese können das Erlernen im Unterricht und Alltag anwenden. Die Akademien können tageweise stattfinden oder als aufeinander aufbauendes Pausenangebot.

Geförderte Future Skills: Auf Grund der Zielgruppe können Kommunikationsfähigkeit, Vermittlungskompetenz und kulturelle Sensibilität gefördert werden. In der Auseinandersetzung und im Austausch mit den Schülerinnen und Schülern als gesellschaftliche Akteure kann die Demokratiefähigkeit gesteigert werden

Organisatorischer Aufwand	x
Skillaufbau bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	x
Potenzial für langfristige Kooperation	x
Skalierbarkeit	x

Beispiel 3: Projekttagteam Kollegiales Coaching auf Augenhöhe

Diese Form des Mentorings bringt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens der Partnerorganisation in einer ähnlichen Position mit dem Ziel der gegenseitigen Unterstützung zusammen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Berufen können von den Erfahrungen des oder der anderen profitieren und neue Erkenntnisse gewinnen. Durch den regelmäßigen Austausch verschwimmen die klassischen Grenzen einer traditionellen Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee und der Austausch erfolgt auf Augenhöhe.

Geförderte Future Skills: Im direkten 1:1-Kontakt und mit den neuen Aufgabenstellungen können unterschiedliche Future Skills auf persönlicher Ebene von Bedeutung sein (z.B. Problemlösekompetenz und Kreativität). Dabei ist es wichtig, die Perspektive des oder der anderen einzunehmen und zu verstehen (z.B. Empathie). Auch Kommunikationsfähigkeit und Vermittlungskompetenz sind elementar für einen konstruktiven Austausch.

Organisatorischer Aufwand	x
Skillaufbau bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	x
Potenzial für langfristige Kooperation	x
Skalierbarkeit	x

Beispiel 4: Secondment zur Unterstützung der digitalen Transformation

Im Rahmen eines dreimonatigen Programms entsendet ein Unternehmen ein diverses Team mit unterschiedlichen Kompetenzen in die Partnerorganisation. Dabei wird digitale Expertise weitergegeben und die Digitalisierung der Organisationsstrukturen unterstützt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens arbeiten eng mit den Verantwortlichen innerhalb der Partnerorganisation zusammen und übernehmen teilweise die zeitweise Führung von bestimmten Teams.

Geförderte Future Skills: Innerhalb des zu führenden Teams wird das gemeinsame Vorhaben multiperspektivisch koordiniert, wobei Kommunikationsfähigkeit, Vermittlungskompetenz auch Empathie sowie kulturelle Sensibilität ausgebaut werden. Durch die temporäre Übernahme von Führungsaufgaben lässt sich sich Inclusive und Transformational Leadership ebenso weiterentwickeln wie Agile Workforce Management.

Organisatorischer Aufwand	x
Skillaufbau bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	x
Potenzial für langfristige Kooperation	x
Skalierbarkeit	x