



ZIVILGESELLSCHAFT
IN ZAHLEN **ZIVIZ**

Februar 2022

STRATEGISCHES CORPORATE VOLUNTEERING

Mit Skillpreneurs hin zu echten Partnerschaften!



**SKILL
PRENEURS**®

INHALT

1. STRATEGISCHES CORPORATE VOLUNTEERING UND UNSERE PROJEKTREISE VON „FUTURE SKILLS DURCH ENGAGEMENT“ ZU „SKILLPRENEURS“	3
2. VIERFACHER WIN-WIN VON STRATEGISCHEM CORPORATE VOLUNTEERING	4
3. WIE KÖNNEN CORPORATE VOLUNTEERING-PROGRAMME SO ENTWICKELT WERDEN, DASS ALLE STAKEHOLDER VON DER KOOPERATION PROFITIEREN?	5
4. DIE VIER PHASEN DER STRATEGISCHEN KOOPERATION	6
4.1 Phase 1: Interne Voraussetzungen schaffen	6
4.2 Phase 2: Gemeinsam die Rahmenbedingungen setzen	11
4.3 Phase 3: Gemeinsam die CV-Maßnahme durchführen	14
4.4 Phase 4: Die CV-Maßnahme evaluieren	17
KOMMENTIERTES LITERATURVERZEICHNIS	20

1. STRATEGISCHES CORPORATE VOLUNTEERING UND UNSERE PROJEKTREISE VON „FUTURE SKILLS DURCH ENGAGEMENT“ ZU „SKILLPRENEURS“

Unternehmen sehen sich heute als Teil der Gesellschaft und engagieren sich im Rahmen ihrer Corporate Citizenship (CC)-Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen. Gleichzeitig sind sie branchen- und berufsübergreifend mit Transformationen als Herausforderung konfrontiert. Future Skills auf Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier ein zentraler Baustein für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund nimmt Corporate Volunteering (CV), also das von Unternehmen geförderte gesellschaftliche Engagement der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine besondere Rolle ein: Neben der Arbeit an gesellschaftlichen Herausforderungen können auch strategische Ziele von Unternehmen, hier speziell die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, verfolgt werden. Gleichzeitig profitieren die involvierten Non-Profit-Organisationen (NPOs) sowie die engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Um diese mehrfache Win-Win-Situation zu erzeugen, bedarf es einer sorgfältigen Entwicklung, Durchführung und Evaluation des CV-Programms.

Anknüpfend an das Vorgängerprojekt „Future Skills durch Engagement“ liegt der Fokus des Projekts „Skillpreneurs“ auf strategischen Kooperationspartnerschaften zwischen NPOs und Unternehmen. Konkret untersuchte ZiviZ im Stifterverband in Kooperation mit dem Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) des Fraunhofer IAO und N3XTCODER, wie Unternehmen und NPOs entsprechende Kooperationen erarbeiten und durch CV-Formate konkrete Future Skills zu fördern können. Dieses skillorientierte Engagement auf Augenhöhe bezeichnen wir im Kontext dieser Arbeit als strategisches Corporate Volunteering.

» Mehr zum Vorgängerprojekt „Future Skills durch Engagement“ erfahren Sie hier: <https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement>

Um Antworten auf die Frage, wie strategisches Corporate Volunteering zu bewerkstelligen ist, zu finden, wurde in einem Hackathon im September 2021 mit mehr als 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft über Barrieren und Potenziale von CV-Formaten diskutiert, Skalierungspotenziale erarbeitet und gemeinsam eine Vision für die Zukunft des CVs entwickelt. Gestützt werden die Ergebnisse durch 15 leitfadenbasierte Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus NPOs und Unternehmen sowie die bereits vorhandene Literatur. Daraus entstanden ist das vorliegende Dialoginstrument, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Unternehmen mit Leitfragen hilft, diesen mehrfachen Mehrwert zu erkennen, zu erarbeiten und eine Hilfestellung für die Entwicklung und Umsetzung von CV-Programmen zu geben.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen ... und vor allem beim Umsetzen!

2. VIERFACHER WIN-WIN VON STRATEGISCHEM CORPORATE VOLUNTEERING

Unternehmen setzen sich als Teil ihrer CC-Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen für die Gesellschaft ein. Als Teil dessen ermöglichen sie es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sich im Rahmen von Corporate Volunteering (zu deutsch: “betriebliche Freiwilligenprogramme“) ehrenamtlich für gemeinnützige Organisationen beziehungsweise gesellschaftliche Zwecke zu engagieren. Im Kontext eines klassischen Unternehmensengagements wird CV dabei oft als Zeit- oder Skillspende von Unternehmen an NPOs verstanden.

» Corporate Volunteering sollte über seinen Zeit- und Skill-Spendencharakter hinaus betrachtet werden. Eine bedarfsgerechte Kooperation auf Augenhöhe wirkt sich vierfach gewinnbringend aus und stellt einen strategischen Mehrwert für Unternehmen, Corporate Volunteers, Non-Profit-Organisationen und Gesellschaft dar.

Wir hingegen möchten explizit über dieses Verständnis hinausgehen und sehen die Zukunft von CV in der Realisierung eines mehrfachen Win-Wins für die beteiligten Stakeholder. Damit geht ein gesteigerter qualitativer Anspruch einher, was ein CV-Programm zu leisten hat und welche Mehrwerte damit geschaffen werden können:

- » Mehrgewinn für das Unternehmen dadurch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Future Skills erlernen und zur Zukunftssicherheit des Unternehmens beitragen
- » Mehrgewinn für die Corporate Volunteers (CVs), die durch die Erfahrung wachsen und sich engagieren können
- » Mehrgewinn für die Non-Profit-Organisationen durch die Unterstützung ihrer Mission und Organisation
- » Mehrgewinn für die Gesellschaft durch den Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung durch das Engagement der Unternehmen

TABELLE 1: MEHRGEWINNE FÜR INVOLVIERTE STAKEHOLDER

	UNTERNEHMEN	CORPORATE VOLUNTEERS (CVS)	NON-PROFIT-ORGANISATION (NPO)	GESELLSCHAFT
Nachhaltige Entwicklung	Soziale und ökologische Ziele als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie voranbringen	Soziale und ökologische Problematiken erfahren	Soziale und ökologische Ziele der Mission voranbringen	Nachhaltige, gerechte und inklusive Gestaltung der Gesellschaft
Kommunikation und Reputation	Reputation und Arbeitgeberattraktivität nach außen gewinnen, Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Unternehmenswertstruktur nach innen stärken	Soziale und ökologische Problematiken (besonders in Kontext der Nachhaltigkeitsstrategie des Arbeitgebers) verstehen	NPO-Themen sichtbar machen Andere Zielgruppen erreichen	Multiplikator-Effekt durch Übernahme von kommunikativ erfolgreichen Engagement-Programmen
Wissenstransfer	Kooperation über Silos und	Future Skills lernen (auf persönlicher Ebene, Ebene der	Hands-on-Unterstützung mit möglicher	Potenzial für qualitativ gesteigertes

	Hierarchieebenen hinaus stärken	sozialen Interaktion, Führungsebene)	Fachkompetenz gewinnen	Engagement durch Einfließen von neuen Skills
	Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen			
	Führungskompetenzen fördern und Potenziale erkennen			
Förderung der Engagementkultur	Sozialen Zusammenhalt steigern und Wertetransfer in die Unternehmenskultur einbringen	Erfahrungen in privates oder weiterführendes Engagement einbringen	Vereinbarkeit von ehrenamtlichem Engagement und Arbeit ermöglichen	Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts
Netzwerk	Netzwerk im NPO-Sektor erweitern (auch für mögliche weitere Kooperationen)	Neue Kontakte im Unternehmen und auch darüber hinaus knüpfen	Strukturen stärken und neue Beziehungen knüpfen	Bereitstellung systemischer Ansätze für gesellschaftliche Handlungsbedarfe

3. WIE KÖNNEN CORPORATE VOLUNTEERING-PROGRAMME SO ENTWICKELT WERDEN, DASS ALLE STAKEHOLDER VON DER KOOPERATION PROFITIEREN?

Ganz wichtig: Es kann nicht allein geschehen! CV-Projekte, die für Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, NPOs und die Gesellschaft und somit vierfach gewinnbringend sind, müssen gemeinsam aufgebaut werden. Sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der NPOs müssen Advokatinnen und Advokaten oder, wie wir sie nennen, Skillpreneurs, zunächst für spezifische Rahmenbedingungen in ihrer Organisation sorgen und können dann darauf basierend eine Partnerschaft auf Augenhöhe gestalten. Sie agieren als Changemakerinnen und Changemaker, die - intern und extern - in der gemeinsamen Programmentwicklung, -durchführung und -evaluierung die Bedarfe der jeweils anderen verstehen und berücksichtigen.

Das vorliegende Dialoginstrument ist eben diesen Skillpreneurs gewidmet und allen denen, die es werden wollen. Es unterstützt darin, die relevanten Fragen zu stellen und somit Potenziale bestehender Kooperationen auszuschöpfen und neue Kooperationen strategisch klug aufzusetzen. Um die Relevanz der Fragen hervorzuheben, zeigen wir einige übliche Herausforderungen, auf die Unternehmen und NPOs in der Praxis oft stoßen. Für besonders ambitionierte Skillpreneurs verweisen wir auf weitere Hilfestellung aus Wissenschaft und Praxis, die zur erfolgreichen Kooperation beitragen Unternehmen.

Das Dialoginstrument richtet sich vorrangig an Skillpreneurs aus Unternehmen. Unabhängig davon betrachten wir es aber als unumgänglich, bewusst und

regelmäßig die Perspektive zu wechseln und sich in die Rolle der NPOs hineinzuversetzen. Nur so lässt sich eine Kooperation auf Augenhöhe erreichen.

4. DIE VIER PHASEN DER STRATEGISCHEN KOOPERATION

Für eine strategische Kooperation müssen Skillpreneurs zunächst die internen Voraussetzungen schaffen (Phase 1). Hierbei helfen Allianzen für Veränderung mit weiteren Skillpreneurs aus dem Unternehmen. Im Anschluss erarbeiten Unternehmen und NPOs gemeinsam die Ziele und Rahmenbedingungen der Kooperation (Phase 2). Es folgt die Projektdurchführung und -begleitung in enger Zusammenarbeit (Phase 3) - nur dann kann eine aussagekräftige Evaluation (Phase 4) stattfinden.

ABBILDUNG 1: DIE VIER PHASEN DER STRATEGISCHEN KOOPERATION



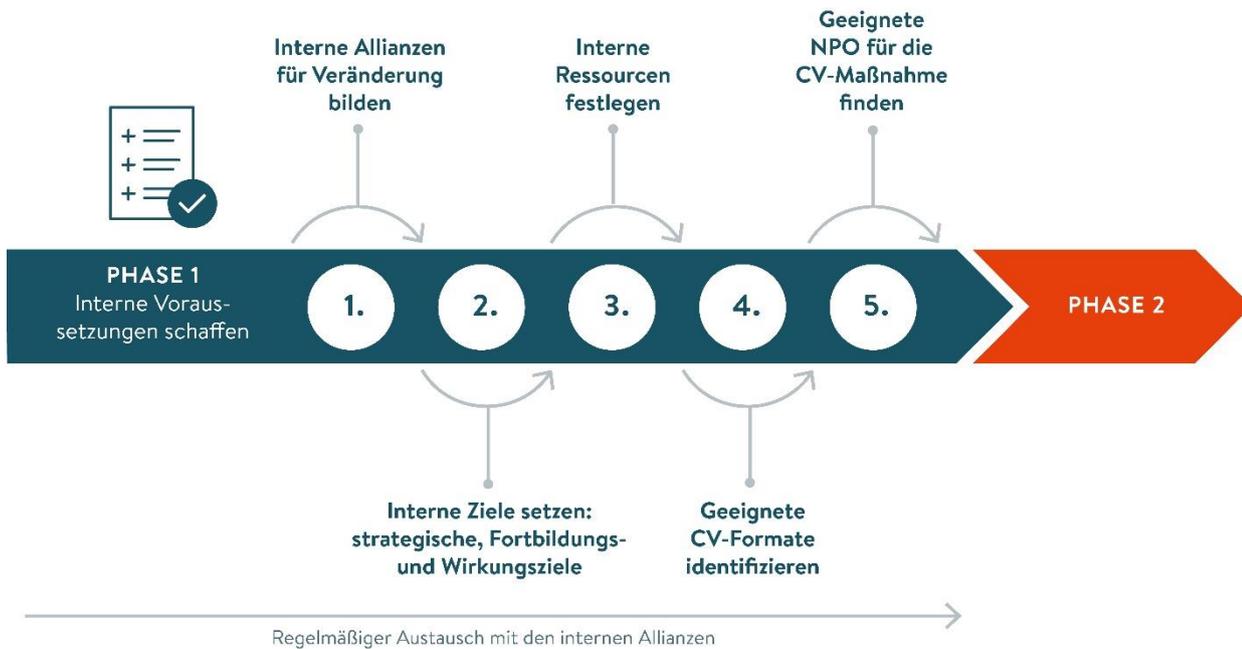
4.1 PHASE 1: INTERNE VORAUSSETZUNGEN SCHAFFEN

Eine vierfach gewinnbringende Kooperation richtet sich an den Zielen der Unternehmen und NPOs aus. Hierfür müssen beide Parteien interne Ziele definieren und kritisch hinterfragen. Zudem gilt es, Ressourcen für die Maßnahme festzulegen, bevor es an die Suche nach potenziellen Kooperationspartnerschaften geht. Oft dauert die interne Vorbereitung mitsamt Überzeugungsarbeit länger als zu Anfang gedacht. Planen Sie daher genügend Zeit hierfür ein.

Um interne Voraussetzungen für erfolgreiche CV-Maßnahmen zu schaffen, brauchen Unternehmen Allianzen für Veränderung: Mit Skillpreneurs aus Human Resources, Innovationsmanagement und CSR-Abteilungen können Unternehmen relevante Ziele setzen, entsprechende Ressourcen festlegen und CV-Formate definieren. Die daraus resultierenden Ergebnisse helfen beim Identifizieren potenzieller Kooperationspartnerinnen und -partner.

Im Folgenden stellen wir die einzelnen Bausteine sowie Leitfragen vor, die bei der internen Planung einer CV-Maßnahme unterstützen können.

ABBILDUNG 2: INTERNE VORAUSSETZUNGEN SCHAFFEN



4.1.1 INTERNE ALLIANZEN FÜR VERÄNDERUNG BILDEN

HERAUSFORDERUNG

Häufig werden CV-Maßnahmen in Silos organisiert und durchgeführt.

» Interne Allianzen helfen bei der Zielsetzung, Kommunikation und Akzeptanz der CV-Maßnahme im Unternehmen.

Ein kluger Entwurf ist noch nicht ausreichend für eine erfolgreiche CV-Maßnahme. Viele Projekte scheitern auf Grund mangelnder interner Unterstützung und Verankerung im Unternehmen. Es gilt, Allianzen zu bilden und diese frühzeitig in die Entwicklung der Maßnahmen einzubeziehen, sodass Bedarfe richtig abgebildet und die einzelnen Abteilungen von dem Programm überzeugt werden.

Sofern CV-Maßnahmen strategisch Future Skills fördern und so die Innovationsfähigkeit im Unternehmen stärken, gilt es, CSR-Management, Innovationsmanagement und Human Resources bei der Entwicklung von CV-Maßnahmen zusammenzubringen. Vergessen Sie auch nicht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Teilnehmerinnen und Teilnehmer der CV-Maßnahmen in Ihre Allianzen für Veränderung einzubeziehen.

- » Welche Abteilungen (zum Beispiel Innovationsmanagement, Human Resources) beschäftigen sich mit Future Skills und Innovation?
- » Wo lassen sich inhaltliche Brücken zu anderen Abteilungen schlagen (zum Beispiel in Bezug auf die strategische Verankerung des Programms, mögliche Partner, etc.)?

- » Wo gibt es weitere Synergien und mögliche Unterstützerinnen und Unterstützer in anderen Abteilungen/auf der C-Ebene?
- » Welche weiteren Schnittstellen müssen Sie bei der Entwicklung der Programme beachten?
- » Mit wem müssen Sie zusammenarbeiten, um die CV-Maßnahme effektiv zu kommunizieren?
- » Wen müssen Sie einbinden, um relevantes Feedback zur strategischen Ausrichtung/Fortbildungszielen/Wirkung zu bekommen?

4.1.2 INTERNE ZIELE SETZEN

STRATEGISCHE ZIELE

HERAUSFORDERUNG

Oft fehlt die strategische Verankerung von CV-Maßnahmen im Unternehmen. Dieser fehlende Bezug zum geschäftlichen Alltag kann sich negativ auf Anerkennung und Unterstützung auswirken.

Damit eine CV-Maßnahme erfolgreich für ein Unternehmen ist, sollte diese eng mit dessen Strategie verbunden sein. Stellen Sie Verknüpfungen her, sodass die Maßnahme konkrete Zwecke erfüllen kann und Sie Unterstützerinnen und Unterstützer gewinnen können. Eine stärkere Verknüpfung fördert auch die interne Bekanntheit und Durchführbarkeit.

- » Welches Themenfeld für die CV-Maßnahme lässt einen strategischen Bezug zum Unternehmen erkennen (zum Beispiel Purpose oder Geschäftsstrategie, Produkte und Dienstleistungen)? Welche konkrete Herausforderung existiert in diesem Themenfeld?
- » Wie kann strategisches Corporate Volunteering hier ansetzen und einen Mehrwert für das Unternehmen liefern?

FORTBILDUNGSZIELE

HERAUSFORDERUNG

In vielen Unternehmen wird bei der Konzeption von CV-Maßnahmen die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Teilnahme an diesen Projekten nicht mitgedacht.

Häufig wissen Unternehmen nicht, welche Fortbildungsziele sie mit der CV-Maßnahme verfolgen. Ob es Ihnen um einen Perspektivwechsel oder konkrete Future Skills geht - machen Sie es explizit! Engagement kann ein großartiger Lernort sein: Sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen aus Human Resources, Innovationsmanagement und anderen Abteilungen, um zu erfahren, welche Skills relevant sind, und setzen Sie sich gemeinsame Ziele. Nehmen Sie hierbei auch die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick. Legen Sie interne Indikatoren für die Fortbildungsziele fest, damit diese nicht abstrakt bleiben, sondern überprüfbar werden.

- » Sie möchten wissen, welche Skills konkret mit Corporate Volunteering gefördert werden können? Werfen Sie dazu einen Blick auf unser Praxistool „Zukunftstrend: Skillorientiertes Corporate Volunteering“: <https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/zukunftstrend-skillorientiertes-corporate-volunteering>

- » Welche Vorteile hat das spezifische Vorhaben für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer? Welche Future Skills wollen Sie fördern (aus Sicht von Human Resources, Innovationsmanagement, CSR-Management oder weiteren Abteilungen)?
- » Welche Future Skills wollen potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen?
- » Wie kann die CV-Maßnahme sinnvoll durch weitere Maßnahmen ergänzt werden, die ebenfalls auf eine Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzielen?
- » Wie können Sie die Erreichung dieser Ziele messen und kommunizieren?

WIRKUNGSZIELE

HERAUSFORDERUNG

In der Praxis kommt es häufig dazu, dass NPOs im Rahmen von CV-Maßnahmen zur Eventagentur gemacht werden.

Obgleich die geplante Maßnahme strategisch im Unternehmen verankert sein sollte, muss diese auch immer einen gesellschaftlichen Nutzen haben. Die Erfahrung zeigt, dass dies nicht immer der Fall ist. Häufig kommt es zu vermeintlich guten aber oft nur gut gemeinten Projekten, die in der Summe keinen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten. NPOs tragen dann für die Umsetzung der CV-Maßnahme hohe Kosten, müssen zeitliche und personelle Ressourcen einsetzen - und erzielen trotzdem nur eine geringe Wirkung. Anstelle des Einsatzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lohnt sich in solchen Fällen vielleicht eine andere Kooperationsform. Machen Sie sich daher die Wirkungsziele Ihrer Maßnahme auf gesellschaftlicher Ebene bereits zu Beginn bewusst und hinterfragen Sie diese kritisch.

- » In welchem Themenfeld wollen Sie aktiv werden?
- » Worin besteht die konkrete gesellschaftliche Herausforderung in diesem Themenfeld?
- » Was sind die Hebel, um hier Veränderungen durchzusetzen? Welche Rolle spielt Corporate Volunteering in diesem Zusammenhang? (Wie können Sie vielleicht auch anders unterstützen?)
- » Wer sind die relevanten Stakeholder, die in diesem Bereich arbeiten und Ihnen Feedback geben, ob Sie einen relevanten Bedarf identifiziert haben, und die mögliche Wirkung von CV bewerten können?

» Sie wollen noch konkretere Unterstützung bei der Entwicklung einer Engagementstrategie? Organisieren Sie einen Workshop mit unserem Workshop-Kit „Collaborate for Impact“: <https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/workshopkit>

4.1.3 INTERNE RESSOURCEN FESTLEGEN

HERAUSFORDERUNG

In der Praxis können Unternehmen häufig nicht angeben, wie viele Ressourcen sie zur Verfügung stellen können und wollen.

Nachdem Sie Ihre unternehmensinternen Bedarfe, Fortbildungsziele und den gesellschaftlichen Nutzen definiert haben, sollten Sie auch Ihre Ressourcen für die jeweilige Kooperation festlegen. Dies hilft im nächsten Schritt, die richtige

Umsetzungsform zu finden. Tauschen Sie sich hierfür innerhalb der Skillpreneurs-Allianz aus aber auch mit möglichen Corporate Volunteers (CVs). Denken Sie dabei auch an die Ressourcen der CVs, die an der CV-Maßnahme teilnehmen sollen, und räumen Sie Ihnen genug Zeit zur Teilnahme sowie zur Vor- und Nachbereitung ein.

- Welche und wie viele Ressourcen (zum Beispiel finanziell, personell, räumlich) können Sie bereitstellen? Welche/Wie viele dieser Ressourcen erhält die NPO?
- Welcher zeitliche Rahmen steht zur Verfügung? Handelt es sich um eine einmalige oder wiederkehrende Maßnahme?
- Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (und Kompetenzen) planen Sie für die CV-Maßnahme einzusetzen? Wie schätzen diese den zeitlichen Aufwand ein (auch in der Vor- und Nachbereitung der Maßnahme)?

4.1.4 GEEIGNETE CV-FORMATE IDENTIFIZIEREN

HERAUSFORDERUNG

Unternehmen wissen in der Praxis oft nicht, welche Art von Corporate Volunteering sie anbieten möchten.

Mit den internen Zielvorstellungen und Angaben zu verfügbaren Ressourcen können Sie sich ein konkreteres Bild möglicher CV-Formate machen. Sie können zum Beispiel Pro Bono-Leistungen für NPOs anbieten, ihre CVs können als Mentorinnen oder Mentoren aktiv sein oder im Rahmen eines Secondments für einen längeren Zeitraum in die Partnerorganisation entsandt werden.

» Unser Praxistool „Zukunftstrend: Skillorientiertes Corporate Volunteering“ kann dabei helfen, ein passendes Format zu identifizieren: <https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/zukunftstrend-skillorientiertes-corporate-volunteering>

4.1.5 GEEIGNETE NPO FÜR DIE CV-MAßNAHME FINDEN

HERAUSFORDERUNG

Oft scheitern CV-Maßnahmen, weil Unternehmen und NPOs nicht zusammenpassen oder Erwartungen an die Partnerschaft nicht transparent kommuniziert und abgeglichen werden.

Mit konkreten Vorstellungen, was Sie sich von der Kooperation erhoffen, können Sie sich auf die Suche nach passenden NPOs machen. Nutzen Sie die definierten Bedarfe, um relevante Organisationen zu identifizieren und in konkrete Gespräche einzusteigen. Machen Sie gegenüber den möglichen Partnern transparent, was Sie sich von der Kooperation erhoffen. Überlegen Sie, was Sie in die Kooperation hineingeben können und wie Sie gemeinsam wirken können, anstatt sich nur darauf zu fokussieren, welchen Nutzen Sie aus der Partnerschaft ziehen.

Es lohnt sich, auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen, die sich engagieren, oder Unternehmen aus Ihrem Netzwerk zu fragen. Alternativ hierzu gibt es Mittlerorganisationen, die bei der Suche unterstützen können. Fragen Sie zum Beispiel im lokalen Ehrenamtsbüro nach oder kontaktieren Sie Vermittlungsplattformen.

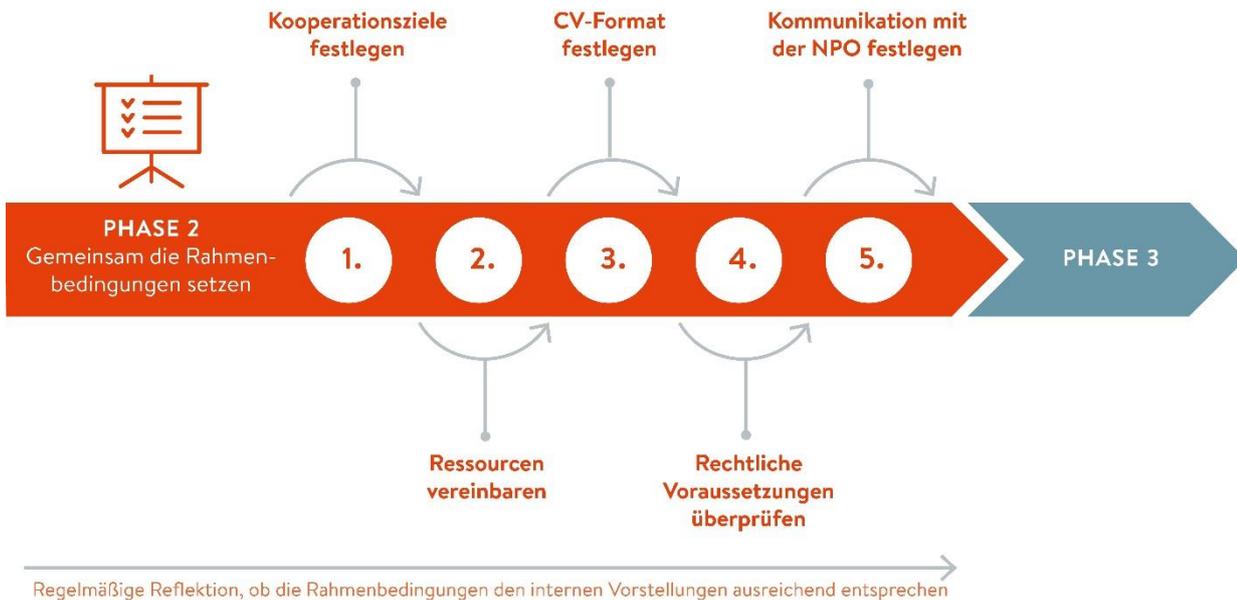
» Seien Sie flexibel und offen, entwickeln Sie ko-kreativ mit der NPO Ihre Ideen weiter und überlegen Sie, wie Sie gemeinsam Wirkung entfalten können.

- » Welche Organisationen sind in der Nähe aktiv, welche in Ihrem gewählten Themenfeld?
- » Zu welchen Organisationen besteht bereits Kontakt? Engagieren sich Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits bei Organisationen?
- » Wie sind diese Organisationen in Bezug auf Kooperationen und ganz konkret auf CV-Maßnahmen mit Unternehmen aufgestellt?
- » Wie können Sie sich gemeinsam mit der Organisation weiterentwickeln und eine strategische CV-Maßnahme entwickeln?

4.2 PHASE 2: GEMEINSAM DIE RAHMENBEDINGUNGEN SETZEN

Nachdem Sie einen passenden Kooperationspartner gefunden haben, können Sie gemeinsam in die Umsetzung gehen. Werden Sie kreativ und entwickeln Sie einen ersten Prototypen der Kooperation. Wichtig ist, dass Sie immer wieder reflektieren, ob Ihre Ziele ausreichend berücksichtigt werden. Das Motto ist: Fail often but fail early.

ABBILDUNG 3: GEMEINSAM DIE RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN



4.2.1 KOOPERATIONSZIELE FESTLEGEN

HERAUSFORDERUNG

Häufig sind nur die eigenen Kennzahlen im Fokus des Unternehmens.

Definieren Sie die gemeinsamen Ziele der CV-Maßnahme. Hierbei gilt es, mit den in Phase 1 festgelegten internen Zielen transparent umzugehen und sich auf gemeinsame Ziele festzulegen. Seien Sie wieder so konkret wie möglich und legen

Sie Indikatoren fest, die Ihnen helfen, den Fortschritt der Maßnahme zu bewerten und sie zu evaluieren.

- » Welche Ziele verfolgt der Kooperationspartner?
- » Welche gemeinsamen Ziele wollen Sie mit der Kooperation erreichen?

Um diese Ziele messbar zu machen, sollten sie mit Indikatoren versehen werden. Diese helfen, vom Abstrakten ins Konkrete zu kommen.

- » Wie können Sie messen, ob die gemeinsamen/internen Ziele erreicht wurden?
- » Welche Meilensteine gibt es während der Projektlaufzeit? Wie werden diese gemessen/kommuniziert/evaluiert?

Haben Sie die Ziele und dazugehörigen Indikatoren gesetzt, sollten Sie überlegen, wie Sie die Daten erheben wollen. Hierfür müssen Sie das Rad nicht neu erfinden! Denken Sie zum Beispiel an bereits bestehende Methoden, die Sie im Unternehmen oder der NPO nutzen. Fragen Sie interne und externe Stakeholder nach ihren Methoden.

- » Wie können Sie Daten für die Evaluation erheben?
- » Was sind die Zeitpunkte der Evaluation und möglicher Zwischenevaluierungen?

4.2.2 RESSOURCEN VEREINBAREN

HERAUSFORDERUNG

Oft unterschätzen Unternehmen den Aufwand, der hinter einer CV-Maßnahme steckt. Fehlende Ressourcen können zu Qualitätsverlusten führen.

Machen Sie Ihre Ressourcen transparent. In einer gleichberechtigten Kooperationspartnerschaft gilt dies für beide, die Unternehmen (Welche Kompetenzen bringen die CVs mit? Wie viele und welche weiteren Ressourcen können Sie zur Verfügung stellen?) und auch die NPOs (Welche Fähigkeit helfen Ihnen? Welche weiteren Ressourcen benötigen Sie zur Umsetzung der Maßnahme?). Sprechen Sie auch offen über „Machtgefälle“ in der Kooperation, die durch die unterschiedliche Einbringung von Ressourcen (mit) verursacht werden, und wie Sie damit umgehen.

» Pilotierungen helfen, die Kooperationsziele zu überprüfen und Anpassungen zu machen. Ziehen Sie in Erwägung, die Kooperation kleiner zu starten und später zu skalieren.

Corporate Volunteers

- » Wie viele und welche Freiwillige sind sinnvoll?
- » Wer ist für das Freiwilligenmanagement verantwortlich?

Weitere Ressourcen

- » Welche weiteren Ressourcen (zusätzlich zu den CVs) braucht die Kooperation zum Erfolg? Denken Sie zum Beispiel an Infrastruktur, Kommunikation, etc.
- » Wer stellt diese zur Verfügung?

Zeitlicher Rahmen

- » Wann beginnt/endet die CV-Maßnahme? Wann findet die Vorbereitung/Durchführung/Nachbereitung innerhalb dieser Zeiten statt?

4.2.3 CV-FORMATE FESTLEGEN

Mit einer klaren Zielsetzung und Ressourcenangaben können Sie sich Gedanken darüber machen, welche CV-Maßnahme am sinnvollsten ist. Werfen Sie hierfür noch einmal einen Blick in unser Praxistool.

- » Hier geht es zum Praxistool „Zukunftstrend: Skillorientiertes Corporate Volunteering“: <https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement/zukunftstrend-skillorientiertes-corporate-volunteering>

4.2.4 RECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN PRÜFEN

HERAUSFORDERUNG

Oft ist Unternehmen nicht klar, welche rechtlichen Voraussetzungen sie vor Start einer Kooperation beachten müssen.

Bevor Sie konkret ins Tun kommen: Informieren Sie sich, welche formalen Voraussetzungen Sie brauchen, damit die CVs an der Kooperation teilnehmen können. Denken Sie hierbei zum Beispiel an Haftpflicht- und Unfallversicherung, Bildrechte, Zuwendungsbestätigungen oder polizeiliche Führungszeugnisse.

- » Welche formalen Voraussetzungen relevant sind, können Sie in der Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nachlesen: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a329-zu-ihrer-sicherheit-unfall-versichert-im-ehrenamt.h>

4.2.5 KOMMUNIKATION MIT DER NPO FESTLEGEN

HERAUSFORDERUNG

Kommunikationskanäle und -stile in Unternehmen und NPOs unterscheiden sich in der Praxis häufig. Dies kann zu Missverständnissen führen.

Verbindliche und regelmäßige Kommunikation sind die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Kooperation. Legen Sie fest, wie Sie miteinander kommunizieren.

- » Wann und in welchem Rhythmus treffen Sie sich zu Projektbesprechungen? Welche Gesprächsformate finden Sie für eine Zusammenarbeit sinnvoll (zum Beispiel Retros/Feedbackrunden, Stand-Ups, Check-Ins)?
- » Wer nimmt an den Absprachen teil?
- » Wer definiert die Themen?
- » Wie teilen Sie darüber hinaus Informationen? Wie treffen Sie Entscheidungen (und wer)?

Während der gesamten Phase 2 ist es unumgänglich, kontinuierlich einen Abgleich mit den eigenen Zielen zu machen. Zu Kompromissen wird es mit einer hohen Wahrscheinlichkeit kommen. Wichtig ist aber, dass die Kernziele der Kooperation bestehen bleiben und Sie bewusst und im Einvernehmen aller eine andere Richtung einschlagen. Sprechen Sie das Vorhaben auch mit Ihren internen Allianzen ab, um relevantes Feedback zu bekommen.

- » Erfüllen die Kooperationsrahmenbedingungen die internen Ziele?
- » Ist das CV-Angebot attraktiv für das Unternehmen/die NPO?

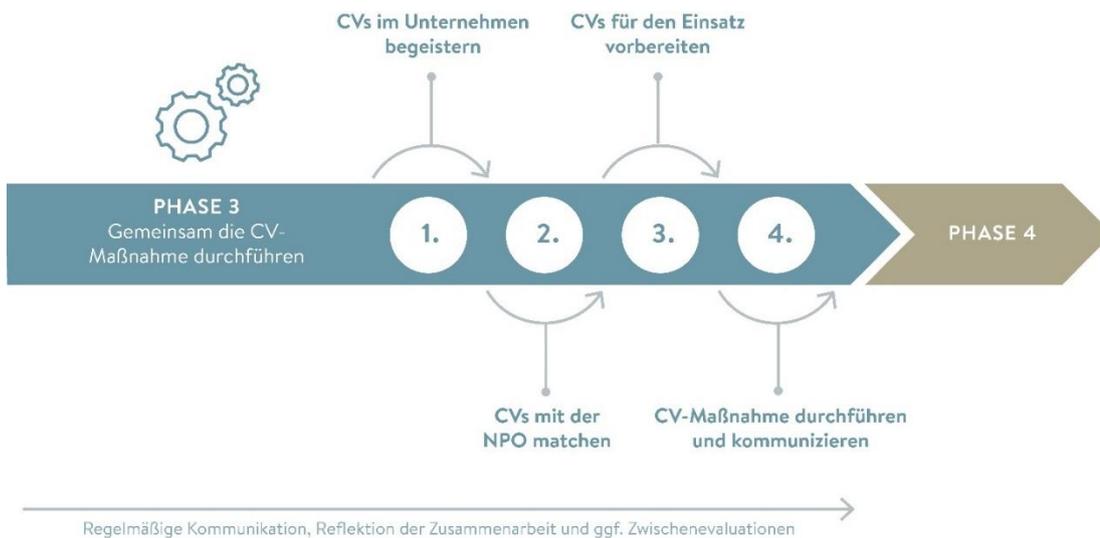
- » Ist ein möglicher Kompromiss vertretbar? Was sind die internen Rückmeldungen zu diesem Kompromiss?
- » Ist die CV-Maßnahme umsetzbar (zum Beispiel finanziell und personell) und stellt einen gesellschaftlichen Mehrwert da?

Sollte der Aufwand für die CV-Maßnahme besonders groß sein, sollten Sie fragen, ob dies noch im Verhältnis zur Wirkung und Voranbringung strategischer Ziele steht. Was ist der Unterschied, den Sie mit der Partnerschaft erreichen? Hierbei sollten Sie auch reflektieren, ob es sich um einen großen Aufwand handelt, der in einer längeren Partnerschaft münden und als Hebel dienen kann, oder ein einmaliges Vorhaben mit unverhältnismäßig viel Aufwand.

4.3 PHASE 3: GEMEINSAM DIE CV-MAßNAHME DURCHFÜHREN

In Phase 3 wird die CV-Maßnahme umgesetzt. Damit das volle Potenzial zum Vorschein kommt, müssen das Unternehmen und die NPO eng zusammenarbeiten. Zunächst liegt der Arbeitsaufwand beim Unternehmen, das potenzielle CVs begeistern soll - hier kann die NPO durch effektive Kommunikation unterstützen. Im Anschluss arbeiten Skillpreneurs aus Unternehmen und NPO zusammen, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Maßnahme zu matchen. Die CVs werden danach auf den Einsatz vorbereitet, bevor diese durchgeführt wird.

ABBILDUNG 4: GEMEINSAM DIE CV-MAßNAHME DURCHFÜHREN



4.3.1 CVS IM UNTERNEHMEN BEGEISTERN

HERAUSFORDERUNG

Ohne motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Unterstützung der Leitungsebene scheitern CV-Maßnahmen trotz gutem Design und passendem Kooperationspartner in der Praxis häufig.

Auf Basis der CV-Ziele und -Formate gilt es, relevante Personen im Unternehmen für die Teilnahme zu begeistern. Hierzu sollten die Unternehmen frühzeitig auf unterschiedlichen Kanälen über das Programm informieren.

- » Über welche Kanäle können Sie potenzielle CVs am besten erreichen (zum Beispiel interne Kanäle: Intranet, interne Newsletter, Rundmails, Führungsebenen, Gespräche, und externe Kanäle: Website, Social Media-Accounts, Zeitungen)?

Im Idealfall haben Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon in den vorherigen Schritten involviert und wissen daher, welche CV-Maßnahmen zu ihren Interessen und Bedarfen passen. Haben Sie auch im Blick, dass Freiwillige sich in den meisten Fällen engagieren, um „etwas zurückzugeben“, mit ihrer Tätigkeit etwas zu bewegen und etwas für einen Themenbereich oder eine Gruppe zu tun, die ihnen am Herzen liegt. Auch wenn Sie mit Ihren Programmen den Fokus auf die Förderung von Future Skills legen, sollten die CV-Maßnahmen so designet werden, dass diese Engagement-Motive berücksichtigt werden. Dies kann dadurch geschehen, dass das Engagement lokal vor Ort stattfindet, eine Gruppe betrifft, mit der viele in Ihrem Unternehmen interagieren, oder ein aktuell diskutiertes Thema wie Nachhaltigkeit oder Antirassismus aufgreift. Vielen Freiwilligen ist es wichtig, dass sie ihre (beruflichen) Fähigkeiten einsetzen oder weitere Fähigkeiten lernen - auch dies können Sie bei der Bewerbung der Maßnahme (bei den Freiwilligen selbst oder den Führungskräften im Unternehmen) betonen. Machen Sie den Link zu Future Skills explizit, erklären Sie - gerade, wenn Sie die Allianz für Veränderung in Ihrem Unternehmen noch stärken müssen -, wie Engagement ein Lernort sein kann und welche Fähigkeiten Ihre CV-Maßnahme ganz speziell fördert.

4.3.2 CVS MIT DER NPO MATCHEN

HERAUSFORDERUNG

Das Matching von CVs und Organisation/Aufgabe ist oft mit mehr Aufwand verbunden als anfangs gedacht.

Bei der finalen Zuordnung der CVs zu den Organisationen ist es ebenfalls wichtig, die Interessen und Ressourcen der CVs zu berücksichtigen und gleichzeitig den Fokus auf Future Skills im Blick zu haben.

- » Welche Interessen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- » Inwiefern passen die Interessen zu der NPO?
- » Verfügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die nötigen Fachkenntnisse, die die NPO braucht?

Die Human Resources-Abteilungen in den Unternehmen müssen das Matching gut begleiten und sicherstellen, dass die CVs über genügend Freiräume verfügen, die erfolgreiches Lernen erlauben. Hierbei handelt es sich um zeitliche, aber auch kulturelle Freiräume, die Ausprobieren, Scheitern und Lernen möglich machen und positiv besetzen. Dies ist auch ein guter Zeitpunkt, um noch einmal zu reflektieren, ob die gewünschten Future Skills durch die CV-Maßnahme gefördert werden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihr Engagement

- » Die Maßnahme sollte transparent im Unternehmen dargestellt werden. Hierfür kann es helfen, dass die NPO ein „Stellenprofil“ erstellt, damit sich die CVs konkrete Vorstellungen von der Aufgabe machen können. Das Profil sollte die Ziele, Aufgaben und Verantwortlichkeiten nennen.

- » Da die Kapazitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrenzt sind, sollten die Unternehmen pragmatisch agieren. Bei neuen Projekten kann zum Beispiel eine Pilotierung der CV-Maßnahme für Führungskräfte mit Azubis erfolgen, die nicht die finale Zielgruppe sind, aber die Potentiale der Kooperation aufzeigen können und zunächst verfügbarer sind.

Erfahrungen und Erkenntnisse mit in ihren beruflichen Alltag nehmen, die das Unternehmen stärken. Auch die Teamkolleginnen und -kollegen der CVs sollten von der CV-Maßnahme erfahren, um Rücksicht zu nehmen.

4.3.3 CVS FÜR DEN EINSATZ VORBEREITEN

HERAUSFORDERUNG

Häufig sind CVs nicht auf ihren Einsatz vorbereitet. Sie wissen nicht, was sie erwartet, und welche Future Skills sie lernen können.

Zentrale Ansprechpersonen im Unternehmen und der NPO sind unumgänglich für eine erfolgreiche CV-Maßnahme, zum Beispiel, um etwaige Fragen zu klären, Wünsche zu äußern und die Erfahrung zu reflektieren.

- » Wer sind die Ansprechpersonen im Unternehmen/der NPO?
- » Wie, wann und wie oft treten sie mit den CVs in Kontakt?

Eine Vorbereitung, die die Maßnahme vorstellt und die Ziele verdeutlicht, hilft den CVs, ihr Lernen aktiv wahrzunehmen und zu reflektieren. Die Lernerfahrung ist wiederum wichtig, damit die CVs ihre neu erlernten Kompetenzen und Erfahrungen in ihrem Job im Unternehmen einbringen können.

- » Kennen die CVs die Ziele der Maßnahme (zum Beispiel Erlernen der Future Skills, Vortreiben eines bestimmten Projektes)?
- » Mit welchen Formaten können die CVs ihre Erfahrungen (kontinuierlich) reflektieren (zum Beispiel Learning Journals, Feedbackgespräch mit Human Resources, Austausch mit anderen CVs)?

Nicht zuletzt muss, wie oben betont, der notwendige (zeitliche) Freiraum vorhanden sein, um sich auf den Einsatz vorzubereiten. Fördern Sie hierzu eine Kultur des Engagements in Ihrem Unternehmen, in dem - von der Chefin bis zum Azubi - alle, die Zeit und Interesse haben, sich engagieren können. Verankern Sie Corporate Volunteering abteilungsübergreifend.

4.3.4 CV-MAßNAHME DURCHFÜHREN UND KOMMUNIZIEREN

HERAUSFORDERUNG

In der Praxis verlieren Unternehmen in der konkreten Umsetzung häufig ihre strategischen, Fortbildungs- und Wirkungsziele aus dem Blick.

Reflektieren Sie allein und in der Partnerschaft regelmäßig die Steuerung und Organisation der Kooperation. Die Erkenntnisse sind wichtiger Teil der späteren Evaluation (siehe Phase 4). Bleiben Sie auch in engem Austausch mit ihren CVs.

Wichtig außerdem: Begleiten Sie den Einsatz. Nehmen Sie Menschen im Unternehmen, in der NPO und auch externe Stakeholder mit auf die Reise. Unternehmen können so potenzielle CVs hinzugewinnen und NPOs Kooperationspartner. Eine kontinuierliche Kommunikation schafft Vertrauen und Nähe mit dem

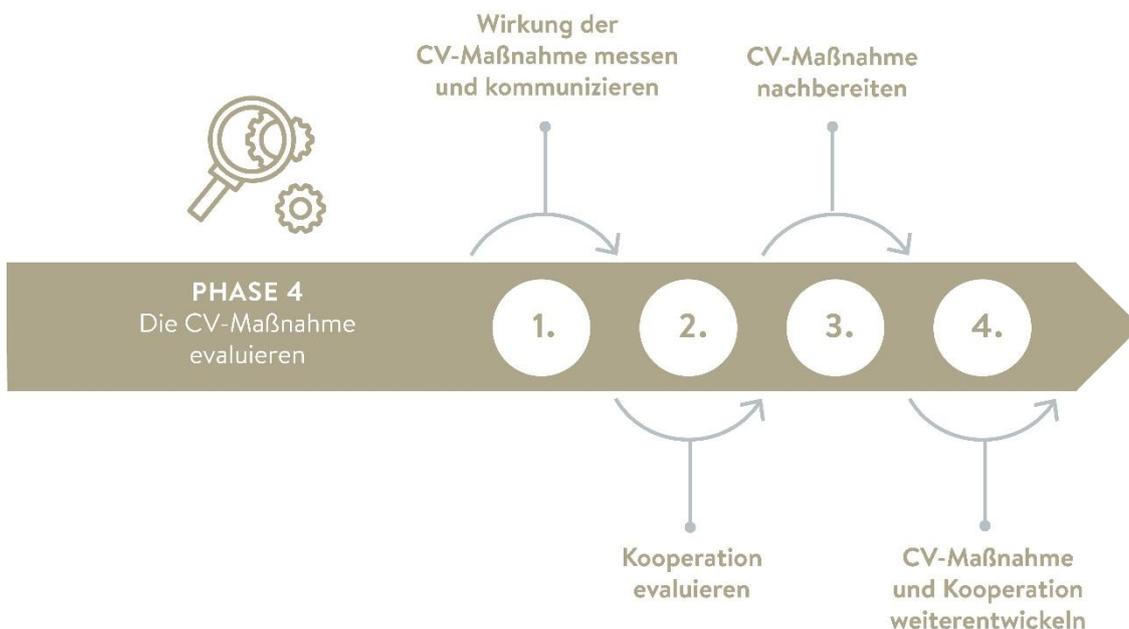
Vorhaben. Mit der NPO sollten Sie im Vorfeld vereinbart haben, wie sie das Projekt gemeinsam nach außen und innen hin darstellen wollen. Vielleicht möchten auch die CVs selbst sich an der Kommunikationsarbeit beteiligen. Zielgruppe Ihrer Kommunikationsarbeit sollten dabei auch Ihre Kundinnen und Kunden, mögliche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Partner sein. Die in (Zwischen-) Evaluationen gesammelten Ergebnisse können Sie gut in Ihrer Kommunikation einsetzen.

- » Auf welchen Kanälen kommunizieren Sie über das Projektvorhaben?
- » Wie kommunizieren Sie (zum Beispiel Artikel und Interviews auf Ihrer Homepage, Social Media-Beiträge, Vorstellung durch CVs oder den Partner bei Events für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in Ihrem Nachhaltigkeits- oder Geschäftsbericht)?
- » In welchen Abständen kommunizieren Sie? Gibt es Kommunikationsanlässe, die Sie besonders nutzen wollen/können?

4.4 PHASE 4: DIE CV-MAßNAHME EVALUIEREN

Strategisches CV endet nicht, nachdem der Einsatz stattgefunden hat. Nach dem Einsatz geht es in interne und gemeinsame Reflektions- und Evaluierungsphasen. Überlegen Sie: Lohnt sich eine Fortführung und falls ja, in welcher Form? Aufbauend auf den internen und gemeinsamen Zielen in NPO und Unternehmen kann die Evaluation wichtige Impulse für die Planung, Steuerung und Analyse weiterer Vorhaben bieten. Für Unternehmen ist es zudem wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Einsatz zu betreuen, um die Rückführung der Future Skills in das Unternehmen sicherzustellen.

ABBILDUNG 5: DIE CV-MAßNAHME EVALUIEREN



4.4.1 WIRKUNG DER CV-MAßNAHME MESSEN UND KOMMUNIZIEREN

HERAUSFORDERUNG

Zeit und Ressourcen für die Wirkungsmessung - auch auf Seiten der NPO - der CV-Maßnahme denken Unternehmen oft nicht mit.

Nach Abschluss einer CV-Maßnahme stellt sich häufig die Frage nach der Wirkung. Hierbei kommt es bei Unternehmen und NPOs oft zu unterschiedlichen Eindrücken, bedingt durch verschiedene Schwerpunkte. Um auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen, sollten Sie zurück auf die angestrebten Ziele blicken.

- » Welche Ziele haben Sie gemeinsam definiert (Phase 2)?
- » Welche unternehmensinternen/NPO-internen Ziele haben Sie definiert (Phase 1/2)?
- » Rechtfertigt der erzielte Mehrwert den Ressourcenaufwand?

» Bestimmte Wirkungen lassen sich nicht oder nur schlecht kausal abbilden. Denken Sie über alternative Ansätze nach, z.B. Storytelling oder Leitlinien.

Damit viele Menschen in Unternehmen und NPO von der Kooperation und den Ergebnissen profitieren können, sollten die Ergebnisse der Evaluation möglichst öffentlich zugänglich sein. Die Form der Veröffentlichung sollte sich nach der Zielgruppe richten. Gehen Sie auch mit Fehlern offen um und diskutieren Sie, was Sie aus dem "Scheitern" einer CV-Maßnahme für die Zukunft gelernt haben.

Für die Wirkungsmessung bieten sich verschiedene Evaluationsformate an. Die Wahl sollte den Aufwand und Nutzen der Evaluation sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen berücksichtigen. Bauen Sie auf bestehenden Formaten auf und nutzen Sie die Expertise in der NPO und in Ihrem Unternehmen. Haben Sie im Blick, dass auch die NPO Ressourcen aufwenden muss, um die Maßnahme gemeinsam mit Ihnen zu evaluieren. Hierüber sollte bereits zu Beginn der Kooperation gesprochen werden.

4.4.2 KOOPERATION EVALUIEREN

HERAUSFORDERUNG

Zentral für den Erfolg der Maßnahme ist die Zusammenarbeit mit der NPO. Die Evaluation dieser Ebene wird häufig vergessen.

Positives Feedback und eine gelebte Fehlerkultur entstehen auch durch kritische Betrachtung der Kooperation zwischen Unternehmen und NPO. Bestenfalls sollte diese Evaluation nicht nur nach Projektabschluss sondern in allen Phasen stattfinden, um entsprechend reagieren zu können (zum Beispiel durch Veränderungen der Kommunikationskanäle oder Frequenz der Abstimmungstermine). Übertragen Sie diese Lernerfahrungen auch auf andere Projekte und tauschen Sie sich mit Ihren internen Allianzen aus.

4.4.3 CV-MAßNAHME NACHBEREITEN

HERAUSFORDERUNG

Oft folgt nach dem Abschluss der konkreten CV-Maßnahme keine weitere Begleitung der CVs.

Für das Unternehmen ist es besonders wichtig, den CV-Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachzubereiten. Auch längere Zeit nach dem Einsatz sollten die CVs durch die interne Allianz begleitet und unterstützt werden, um das Erlernte im Unternehmen einzubringen. Nutzen Sie den Input der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für die Verbesserung der Maßnahme und binden Sie die CVs aktiv ein, um Ihre Allianz für Veränderung zu stärken.

4.4.4 CV-MAßNAHME UND KOOPERATION WEITERENTWICKELN

HERAUSFORDERUNG

Häufig ist Unternehmen nicht klar, in welcher Form sie die CV-Maßnahme weiterentwickeln wollen.

Sollte das Projekt erfolgreich verlaufen sein, denken Sie über eine Weiterentwicklung nach. Sie können hierbei auf den Grundsteinen des Vorgängerprogramms aufbauen und sparen so kostenaufwändige Konzeptionen. Die Leitfragen helfen, eine mögliche Skalierungsform zu definieren. Ob diese erfolgreich sein wird, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab.

- » Verfügen Unternehmen und NPO über die notwendigen Ressourcen für eine Skalierung? Welche sind dies?
- » Ist eine Skalierung möglich? Falls ja, in welchen Bereichen (zum Beispiel Anzahl CVs, weitere Standorte, längerer Einsatz, weitere Partner, Ergänzung des CV-Einsatzes um weitere Unterstützung zum Beispiel in Form von Geldspenden, Netzwerkzugang, etc.)?

KOMMENTIERTES LITERATURVERZEICHNIS

Die nachfolgenden Publikationen wurden neben den leitfadengestützten Interviews bei der Erstellung des Dialoginstruments verwendet und bieten weitere Informationen in Bezug auf Corporate Volunteering mit strategischer Hebelwirkung für Future Skills und Innovation.

Patrick Gilroy, Dr. Anaël Labigne, Olga Kononykhina, Birgit Riess: Open for Innovation: Why Engaged Firms Are More Creative

Active corporate citizens are at higher risk of having good ideas. Based on international literature and representative German Corporate Citizenship (CC)-Survey data, this report discusses how soft knowledge flows from businesses' CC activities - say social projects or corporate volunteering - can enrich the hard business of innovation. Beyond conventional Open Innovation (OI) partnerships with start-ups, suppliers or universities, business-civil society partnerships with local clubs, associations or international NGOs are promising pathways to novelty. Opening up OI to broader civil society is most common among large firms in innovation-driven industries, we find, as with global pharma firms. Successful innovation impulses (new business, product or service ideas) through CC activity are most frequently reported by the largest as well as among "younger" firms (founded after 2010) in Germany. Better harnessing the potential where OI meets CC comes with challenges but also a bundle of benefits: Aside from innovation rewards and societal benefits, active corporate citizens can reap improved employee motivation and -future skillsets. Much can be learned and discovered from being open for innovation in this way, for purpose and for profit.

<https://www.ziviz.de/open-for-innovation>

Veronika Mohr, Johanna Gorke, Lydia Markowski-Beythien, Dr. Anaël Labigne: Fit für die Zukunft - Future Skill, Innovation und Unternehmensengagement smart zusammendenken. Kurzanalyse

Um fit für die Zukunft zu sein, brauchen Wirtschaftsunternehmen in Zeiten der digitalen Transformationen Beschäftigte mit Future Skills sowie Innovationen, die sich an wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit ausrichten.

Aktuell fehlen Wirtschaftsunternehmen aber die passenden Lernformate für Future Skills, wie zum Beispiel Empathie, Kreativität oder Kollaborationsfähigkeit. Soziale und ökologische Aspekte fließen zudem nicht systematisch in Innovationsprozesse ein.

Die Kurzanalyse beschreibt diese Herausforderungen, vor denen Wirtschaftsunternehmen stehen, und schlägt einen Lösungsansatz hierfür vor: Das gesellschaftliche Engagement von Wirtschaftsunternehmen und Corporate-Volunteering-Formate im Speziellen. Dafür müssen Wirtschaftsunternehmen aber die Voraussetzungen schaffen.

https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/future_skills_durch_engagement_kurzanalyse.pdf

Veronika Mohr, Johanna Gorke, Lydia Markowski-Beythien, Dr. Anaël Labigne:
Future Skills durch Engagement - Der Praxisleitfaden

Der Praxisleitfaden gibt Hinweise dazu, wie Wirtschaftsunternehmen ganz konkret Corporate Volunteering-Programme als Lernort für Future Skills und Ideenkatalysator für nachhaltige Innovationen nutzen können. Unsere Daten zeigen, dass vier Rahmenbedingungen die Stellschrauben hierfür bilden:

- » Vor- und Nachbereitung
- » Freiräume und Zeit
- » strategische Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und
- » eine unterstützende Wirtschaftsunternehmenskultur.

Neben Praxistipps und Praxisbeispielen enthält der Praxisleitfaden Hinweise zu weiterführenden Materialien zum Thema, zum Beispiel zum Workshop-Kit „Collaborate for Impact“ und spannenden Podcasts.

https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/future_skills_durch_engagement_praxisleitfaden.pdf

Center for Responsible Research and Innovation des Fraunhofer IAO: Workshop-Kit Collaborate for Impact

Mit „Collaborate for Impact“ lassen sich ko-kreativ Corporate Volunteering-Programme entwickeln, die in Ihrem Wirtschaftsunternehmen Future Skills und nachhaltige Innovation fördern. Dabei werden alle strategisch relevanten Perspektiven aus dem Wirtschaftsunternehmen miteinbezogen, zum Beispiel die des HR- oder Innovationsmanagements.

„Collaborate for Impact“ ist ein Workshop-Kit, das sowohl analog als auch digital für die eigenständige Durchführung innerhalb Ihres Wirtschaftsunternehmens konzipiert ist. Der Workshop besteht aus fünf Arbeitssessions, die innerhalb eines Tages umgesetzt werden können. Ein Vorbereitungs-Kartenset unterstützt Sie als Initiator oder Initiatorin bei der Vorbereitung des Workshops. Ein Durchführungs-Kartenset leitet die Umsetzung der einzelnen Workshop-Sessions an. Voraussetzung ist, dass jeweils drei bis vier Personen aus dem gesellschaftlichen Engagement (CSR, Corporate Citizenship, Nachhaltigkeit) und zwei weiteren unterschiedlichen Wirtschaftsunternehmensbereichen (zum Beispiel HR und Innovationsmanagement) zusammenkommen.

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

Center for Responsible Research and Innovation des Fraunhofer IAO:
Zukunftstrend: Skillorientiertes Corporate Volunteering

Das Poster „Zukunftstrend: Skillorientiertes Corporate Volunteering“ fasst die wichtigsten Bausteine zur Entwicklung eines eigenen Corporate Volunteering-Programms zusammen. Unter der Prämisse, eine langfristige Kooperation auf Augenhöhe zu entwickeln, wird anhand von innovativen Umsetzungsbeispielen

aufgezeigt, wie und unter welchen Bedingungen Future Skills der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den gezielten Einsatz in Partnerorganisationen gefördert werden können. Zudem steht eine Vorlage bereit, die die Entwicklung einer eigenen Projektidee unterstützt.

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

PHINEO: Corporate Volunteering: Schritt für Schritt zum Engagement mit Wirkung - Der Praxis-Ratgeber für Unternehmen

- » Welche konkreten Vorteile Corporate Volunteering allen Seiten bringt
- » Welche 8 erprobten Schritte zu einem erfolgreichem Corporate Volunteering-Programm führen
- » Wie ein betriebliches Freiwilligenprogramm strategisch geplant und umgesetzt wird
- » Wie Wirtschaftsunternehmensziele und der gesellschaftliche Bedarf zusammengebracht werden
- » Welche innovativen Formate und erfolgreichen Praxisbeispiele als Inspiration dienen
- » Welche wertvollen Erfahrungen bisher beim Mitarbeiterengagement gesammelt wurden
- » Wie praktische Tipps und beliebte Trends aussehen, die bei der Umsetzung helfen
- » Wie eine funktionierende Partnerschaft für Corporate Volunteering aussieht und entsteht (inkl. Checkliste)
- » Was eine wirksame Kommunikation rund um Corporate Volunteering ausmacht
- » Wie das betriebliche Freiwilligenprogramm im Nachhinein bewertet und weiterentwickelt wird

<https://www.phineo.org/magazin/ratgeber-corporate-volunteering>

IMPRESSUM

Herausgeber

ZiviZ gGmbH im Stifterverband
Pariser Platz 6 · 10117 Berlin
ziviz@stifterverband.de
www.ziviz.de

Dieses Dialoginstrument ist im Rahmen des Projekts „Skillpreneurs“ entstanden. Das Projekt wurde durchgeführt von ZiviZ im Stifterverband in Kooperation mit dem Center for Responsible Research and Innovation des Fraunhofer IAO. Mehr Informationen hierzu und zum Vorgängerprojekt „Future Skills durch Engagement“ unter <https://www.ziviz.de/future-skills-durch-engagement>

Wir bedanken uns für die freundliche Unterstützung von Beiersdorf AG, Deichmann SE, International Business Machines Corporation (IBM), NORDMETALL-Stiftung sowie Randstad Deutschland GmbH & Co. KG.

Redaktion

Laura Benning
Joris-Johann Lenssen
Nora Röders

Gestalterische Vorlage

Atelier Hauer + Dörfler, Berlin



ZIVILGESELLSCHAFT
IN ZAHLEN ZIVIZ

Center for Responsible
Research and Innovation  **Fraunhofer**
IAO