

Fachhochschule für angewandtes Management
Kongress „Projektmanagement in gemeinnützigen Projekten“
07. Juni 2011

Fallstudie:

**„Soziale Projekte in der
Führungskräfteentwicklung – Wie lassen
sich Unternehmensinteresse und
Gemeinwohl verbinden?“**

Harriet Austen, Lichterkette e.V., München

Corporate Volunteering (CV) in der Personalentwicklung

- **Definition CV:** Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen und seinen Mitarbeitern. Statt Geld wird Zeit und Know-how gespendet.
- **CV in der Personalentwicklung**
Zielgruppen: Führungskräfte, Young Professionals, Projektmanager, Trainees, Azubis
Win-win: Fortbildung der Mitarbeiter verbunden mit gemeinnützigem Engagement
Den Mitarbeitern Erfahrungen ermöglichen, die zur Aktivierung und Verbesserung von Schlüsselqualifikationen beitragen.
Untersuchungen belegen, dass CV auf Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit einen positiven Einfluss hat.
Pflichtbaustein, kein freiwilliges Engagement!



Die Lichterkette e.V.

LICHTERKETTE
e.V.
MÜNCHEN

Im Herbst 1992 brannten in Deutschland die Häuser von Menschen, die hier Zuflucht suchten. Daraufhin mobilisierten vier Münchner Bürger Hunderte von Helfern und organisierten am 6. Dezember 1992 die erste Lichterkette in Deutschland. Mehr als 400 000 Menschen setzten mit Kerzen in der Hand ein in aller Welt beachtetes Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsradikalismus. Die Idee stammte von Gil Bachrach, Giovanni di Lorenzo, Christoph Fisser und Chris Häberlein.

Dem Zeichen mussten Taten folgen. Ein kleiner Kreis hat fernab der Scheinwerfer weiter gemacht. Strikt überparteilich und ehrenamtlich. Der gemeinnützige Verein Lichterkette e.V. entwickelt und unterstützt Projekte und Aktionen, die den interkulturellen Austausch und das friedliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft in München fördern.

www.lichterkette.de

www.facebook.com/lichterkette.muenchen



Corporate Volunteering der Lichterkette

- Lichterkette als Mittler, als „Brücke“
- 2001/02 Entwicklung des Programms mit der Allianz
- Seit 2003 Baustein in der Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften der Allianz München (seit 2007 bundesweit)
- 2006 Siemens Leadership Excellence (SLE): Sozialprojekte (Day of Care) in der Führungskräfteentwicklung (FKE)
- Seit 2007 Siemens-Beratungstag
- Insgesamt ca. 125 Projekte mit ca. 1.500 Teilnehmern aus beiden Unternehmen



Unternehmensinteresse/Nutzen

- Soziales Teamprojekt als fester und gleichwertiger Baustein der FKE
- „Erfahrungsbasiertes Lernen“: konkrete Erfahrung außerhalb des eigenen Umfeldes
- (Führungs-) Erfahrungen aus einem fremden Gebiet fließen in den Arbeitsprozess ein
- Verantwortungsbewusstes Führen beinhaltet Einsatz für das Gemeinwohl
- Seiten wechseln, um das Leben jenseits von Gewinnorientierung und Erfolgsmesszahlen kennen zu lernen
- Persönlichkeitsbildung, anderer Umgang mit Mitarbeitern (z.B. Gespür für Menschen in heiklen Lebenslagen)
- Teambuilding
- Soziales Wissen aus erster Hand
- Basis für bürgerschaftliches Engagement



Gemeinwohl/Nutzen

- Zeitspende, Know-how- und Wissenstransfer
- Blick von außen, Selbstreflektion
- neue Anregungen und Ideen
- Aufbau und Entwicklung professioneller Organisationsstrukturen
- Vom Profit-Sektor lernen
- Abbau von Vorurteilen
- Information über und Verständnis für soziale Einrichtungen
- Info der Führungskräfte über Lebenswelten, die sie nicht kennen, auf die sie aber Einfluss nehmen



Beispielprojekte

- Mit handwerklichen Tätigkeiten begonnen, später wurden Know-how-Transfer und intensive Begegnungen gewünscht
- Bewerbungstraining
- PC- und Internet-Kurse
- „1x1 des guten Tons“/Selbstpräsentation
- Workshops „Rund um's Geld“
- Beratung von Schülerfirmen an Hauptschulen
- Ausflüge mit Flüchtlingskindern
- Konzepte für Marketing, Öffentlichkeitsarbeit u.a.
- **Beratung und Coaching von gemeinnützigen Einrichtungen und Schulen in betriebswirtschaftlichen Fragen (Thema des Vortrags)**



Siemens-Beratungstag: Rahmenbedingungen

LICHTERKETTE
e.V.
MÜNCHEN

- Bedürfnisse von Siemens, gemeinnütziger Einrichtung und Lichterkette unter einen Hut bringen
- 20 Führungskräfte aus aller Welt, davon 4-5 englischsprachige Manager (keine Vorbereitung durch die TN möglich)
- 15 – 25 Teilnehmer aus der gemeinnützigen Einrichtung
- 1 Tag in Feldafing (Siemens Competence Center)
- 9 bis 10 mal im Jahr
- 4-5 Workshops pro Beratungstag
- Gleichgewicht zwischen neuen Partnern und Wiederholern



Siemens-Beratungstag: Projektmanagement

LICHTERKETTE
e.V.
MÜNCHEN

- **Netzwerk und Archiv** aufbauen
- Geeignete Partner identifizieren: Wer passt zu den Anforderungen? Wer macht in diesem Jahr mit? Wer hat welchen Beratungs- und Gesprächsbedarf?
- Unterlagen schicken, Fragen beantworten
- **Vorbereitungsgespräch** Lichterkette/Siemens-Kursleitung/sozialer Partner: Themen und Fragestellungen eruieren; Anzahl der Workshops?
- **Aufgabenverteilung:**
Partner: Mitarbeiter informieren, Teilnehmer finden und den Workshops zuordnen; Präsentation erstellen
Lichterkette: Begleitung, Beratung, Organisation
Siemens: Information und Briefing ihrer Teilnehmer; Vorbereitung des Tages vor Ort in Feldafing
- **Durchführung** des Beratungstages (s.Folie Ablauf)
- **Feedback** unmittelbar nach dem Beratungstag (von beiden Partnern) und nach 6 Monaten (von der sozialen Einrichtung) – wertvolle Quelle für Verbesserungen



Siemens-Beratungstag: Beispielthemen

- Personalführung, Motivation, Mitarbeiterentwicklung
- Zielvereinbarungen
- Aufbau neuer Geschäftsfelder
- Projektmanagement
- Kooperation mit der Wirtschaft
- Interne und externe Kommunikation, Marketing
- Straffung der Verwaltung
- Zeitmanagement
- Vereinsaufbau und Organisationsstruktur
- Qualitative Wirkungsmessung
- Qualitätsmanagement
- Kundenorientierung
- Wachstum vs. Konsolidierung
- Finanz- und Kostencontrolling



Siemens-Beratungstag: Ablauf

- Begrüßung
- Präsentation der gemeinnützigen Einrichtung
- Beantwortung von Fragen
- Erläuterung der Themen
- Zuordnung der Teilnehmer zu den Workshops
- Durchführung der Workshops unter Moderation eines Siemens-Managers
- Beobachtung der Workshops durch Lichterkette
- Präsentation der Workshop-Ergebnisse im Forum auf einem Flipchart, Blitzlicht
- Debriefing mit der gemeinnützigen Einrichtung: Was kann wann und durch wen konkret umgesetzt werden?

WAS?	WER?	WANN?
① Benchmark	Hinze/Kornmann Kostas	19.1.
Incentives	alle Ebenen	18.1.
② Leitbild straffen	Steuergruppe QM	Febr.
Anfrage wj. charakter. Aspekt	Dietter S.	?
③ Konzept für Trainingsmodule für alle	Ursula, Martina, Manita	lfd.
Gesamt- reflexion	Dietter + Manita	bis Mitte Febr.

Siemens-Beratungstag: Spielregeln und Erfolgsfaktoren

LICHTERKETTE
e.V.
MÜNCHEN

- Um Vorurteile und Widerstände abzubauen, ist Offenheit, Sensibilität und Wertschätzung im Umgang miteinander notwendig. Die Bereitschaft dazu ist erstaunlich groß
- Ziele und Erwartungen sind von Anfang an transparent zu kommunizieren und nicht zu hoch zu schrauben. Es geht um Gespräche, Austausch, Dialog, Ideen, Impulse, Lösungen, aber auch um konkrete Aufgaben und Verantwortlichkeiten (Debriefing)
- Keiner darf sich ausgenutzt und instrumentalisiert fühlen (Mittel zum Zweck)
- Eine profunde und professionelle Vorbereitung ist die halbe Miete. Themen und Fragestellungen gemäß dem Bedarf der Einrichtung und ihrer Mitarbeiter formulieren
- Lösung gemeinsam erarbeiten verringert die Gefahr von Besserwisserei. Austausch auf Augenhöhe und nicht von oben herab
- Es geht nicht nur um fachlichen Austausch, sondern auch um zwischenmenschliche Kontakte (mit Multiplikatoreffekt) und Emotionen – dafür Raum lassen und damit sensibel umgehen

Siemens-Beratungstag: Stolpersteine

- Vorsicht bei der 1:1-Übertragung von betriebswirtschaftlichen Konzepten auf gemeinnützige Einrichtungen
- Keine Fundraising-Veranstaltung, Manager sind keine Türöffner; es geht bei dem Tag nicht um Geld
- Manager können keine Stellung zu Fachthemen (päd., psych., sozialpol.) nehmen
- Beim Beratungstag können Konflikte innerhalb einer Einrichtung aufbrechen und Missstände aufgedeckt werden
- Alle haben Multiplikatorfunktionen
- Ist „Beratungstag“ der richtige Name?
- Wie können wir trotz des einen Tages für Nachhaltigkeit sorgen?
- Unterschiedliche Werte und Arbeitswelten prallen aufeinander



Siemens-Beratungstag: Feedback der Manager

LICHTERKETTE
e.V.
MÜNCHEN

- „Ich musste mich innerhalb kürzester Zeit in ein mir völlig fremdes Gebiet einarbeiten, neue Ideen entwickeln und im Team die Präsentation vorbereiten“
- „Ich habe größten Respekt und Achtung vor der sozialen Arbeit“
- „Ich habe nicht gewusst, dass es diese Einrichtung/ Projekt/Hilfeleistung gibt“
- „Wirtschaft und sozialer Bereich haben viel gemeinsam. Dennoch kann man die Konzepte nicht 1:1 übertragen“
- „Es ist persönlich sehr bereichernd zu sehen, dass unsere Kenntnisse und Tools dazu beitragen, die Arbeit der sozialen Einrichtungen zu erleichtern“
- „Hier werden Feindbilder abgebaut“
- „Wir sind mit Menschen zusammen gekommen, denen wir sonst nicht begegnen und konnten unser Know-how einbringen“
- „Wir wollen wissen, wie es weiter geht und ob wirklich etwas im Alltag umgesetzt wird“
- Learning: Zuhören, Feedback geben, verschiedene Meinungen wahrnehmen und integrieren, moderieren

Siemens-Beratungstag: Feedback der gemeinnützigen Einrichtungen

- „Es ist eine große Hilfe, einmal Rat von unbeteiligten Dritten zu bekommen“
- „Es ist erstaunlich, wie viele verwendbare Ergebnisse in der kurzen Zeit erarbeitet wurden“
- „Eine offene und respektvolle Zusammenarbeit und Umgang miteinander“
- „Neue und interessante Gesichtspunkte, die den eigenen Horizont erweitern“
- „Interessierte Siemens-Manager, denen die Thematik am Herzen liegt“
- Leitungen von kleinen Einrichtungen müssen Handwerkszeug zum Führen von „Betrieben“ beherrschen, ohne dies in ihrer Ausbildung angeboten zu bekommen“
- „Die Unterschiede zwischen Profit- und Non-Profit-Organisationen scheinen auf den ersten Blick groß zu sein, die Kernfragen sind weitgehend deckungsgleich“

Zusammenfassung

Unternehmensinteresse und Gemeinwohl lassen sich mit beiderseitigem Nutzen miteinander verbinden, wenn man

- das Projekt professionell organisiert
- einige Spielregeln im Projektmanagement beachtet
- Offen, sensibel und vertrauensvoll miteinander umgeht
- sich nicht nur auf die fachliche, sondern auch auf die zwischenmenschliche Ebene einlässt
- das Projekt ständig weiterentwickelt und optimiert

