



Gemeinsam an der Zukunft bauen

Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen wird von Mitarbeitern als sehr motivierend empfunden, besonders dann, wenn die Belegschaft selbst zum Einsatz kommt. Wie Teams in sogenannte Corporate Volunteering-Programme eingebunden werden können und welche Erfahrungen gemacht wurden, zeigt sich am Beispiel der Unternehmen Volvo Construction Equipment GmbH & Co. KG und Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, die Häuser für bedürftige Menschen gebaut haben.

Zufriedenheit am Arbeitsplatz motiviert jeden, das ist nicht neu. Dass aber nicht nur Geld und ein gutes Betriebsklima dafür Sorge tragen, sondern auch gesellschaftliches Engagement als sinnstiftend und motivierend angesehen werden, belegt nun eine Studie der Bremer Unternehmensberatung Brands & Values.

Demnach sind über 70 Prozent der 389 befragten Arbeitnehmer dazu bereit, sich für gemeinnützige Projekte zu engagieren, gegebenenfalls sogar in der Freizeit. Auch die potenziellen Führungskräfte von morgen würden bei sonst gleichen Konditionen die Arbeit in einem Unternehmen bevorzugen, das sich gesellschaftlich engagiert. Stichwort Corporate Social Responsibility (CSR): Die Palette an Möglichkeiten ist groß. Viele deutsche Unternehmen haben die Notwendigkeit gemeinnützigen Einsatzes erkannt. Dabei kann das Engagement von der Verwendung umweltfreundlichen Papiers über Mitarbeiterschutz bis hin zur Förderung sozialer Projekte gehen. Neben Spenden, Sponsoring & Co. gehören auch Corporate Volunteering Programme zu einer ganzheitlichen CSR-Strategie. Diese ermöglichen den Mitarbeitern eine aktive Teilnahme an der Umsetzung des gemeinnützigen

Gedankens. Solche Programme finden in Deutschland mehr und mehr Anklang. Dabei bieten Unternehmen ihren Arbeitnehmern den Einsatz in sozialen Projekten an, unter anderem innerhalb der vergüteten Arbeitszeit. Die Projekte können von den Unternehmen selbst initiiert sein oder in Kooperation mit einer Hilfsorganisation organisiert werden. Dabei reichen die Tätigkeiten von der Arbeit in Kinderheimen über Bewerbertrainings für Schulabgänger mit Migrationshintergrund bis hin zum Hausbau für bedürftige Familien auf der ganzen Welt.

Gemeinsam helfen schweiß zusammen

Laut der neuesten Studie von Scholz & Friends Reputation zum Thema Corporate Volunteering (CV) werden CV-Maßnahmen meist in Personalabteilungen und, falls vorhanden, in CSR-Abteilungen koordiniert. Unternehmen verfolgen neben sozialem Engagement mit dem Einsatz von Corporate Volunteering Ziele wie Motivations- und Kompetenzsteigerung der Mitarbeiter, Teambuilding und damit einhergehend die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Die Studie von Brands & Values belegt, dass über 60 Prozent der

Arbeitnehmer stolz darauf sind, für ein sozial tätiges Unternehmen zu arbeiten. Durch die Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsalltags lernen sich die Kollegen von einer anderen Seite kennen. Am Ende stehen sie voller Überzeugung hinter ihrem Unternehmen, so wie die Mitarbeiter der Firma Volvo Construction Equipment in Konz und der internationalen Rechtsanwaltskanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. Sie nahmen am Baureiseprogramm der global aufgestellten Hilfsorganisation Habitat for Humanity teil und halfen eine Woche lang beim Hausbau für bedürftige Familien. Während Schweißer, Lackierer und Manager von Volvo Construction Equipment am Bau von Mehrfamilienhäusern in Cluj, Rumänien, beteiligt waren, mischten die Mitarbeiter von Freshfields Bruckhaus Deringer in Ghana Zement und hoben Fundamente aus. „Gerade wir Anwälte, die eher mit Papier, Bleistift und dem Kopf arbeiten, fanden es toll, mit einer für uns ungewohnten Arbeit etwas für andere Menschen tun zu können und dabei einen sichtbaren Mehrwert zu schaffen“, erklärt Dietmar Knopp, CSR-Verantwortlicher für Deutschland bei Freshfields Bruckhaus Deringer in Frankfurt. Die Wirkung auf Mitarbeiter und auf



Sowohl das Mitarbeiter-Team der Anwaltskanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer (ganz links), als auch das Team von Volvo Construction Equipment profitierte durchweg von der Baureise nach Rumänien und Ghana.

die Begünstigten vor Ort sei um vieles größer, als wenn man einfach nur spende. „Eine Baureise ermöglicht zudem einen kulturellen Austausch, und die Mitarbeiter haben die Chance, sich einmal jenseits von unternehmensinternen Hierarchien privat kennenzulernen. Das gemeinsame Bauen schweißt zusammen und fördert die Motivation der Mitarbeiter.“

Hilfe zur Selbsthilfe

Die Hilfsorganisation Habitat for Humanity Deutschland unterstützt mit Hilfe von Unternehmen wie Volvo Construction Equipment oder Freshfields Bruckhaus Deringer bedürftige Familien weltweit. In fast 100 Ländern hat die Organisation selbstständige Projektbüros, die den Bau einfacher und sicherer Unterkünfte für arme Familien koordinieren und durchführen. Die Familien, die sich vorher bei der Organisation beworben haben, werden anhand von Kriterien wie Bedürftigkeit, Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Fähigkeit zur Rückzahlung des Kredits für das Habitat-Haus ausgewählt. Nach dem Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe wirken die Familien und Dorfbewohner beim Bau ihrer Häuser mit. Die Familien erhalten bei der Errichtung der Häuser fachkundige Unterstützung durch Baustellenleiter vor Ort sowie durch Freiwillige aus aller Welt. Der Baustellenleiter weist die Helfer in ihre Arbeitsschritte ein und hilft ihnen bei der Umsetzung der Aufgaben. Die Freiwilligen aus Deutschland werden außerdem durch eine deutsche Habitat Teamleitung unterstützt. Sie stellt den reibungslosen Ablauf vor Ort sicher und ist

gleichzeitig Bindeglied zur Habitat-Baustelle im Land. Die Häuser werden durch einen Fonds vorfinanziert, den Habitat for Humanity über gesammelte Spenden aufrecht erhält. Die Familien zahlen die vorfinanzierten Baumaterialien über viele Jahre zurück, je nach ihren individuellen Möglichkeiten. „Das Konzept von Habitat for Humanity passt in unsere CSR Strategie“, so Knopp. „Die Internationalität der Projekte ist uns ebenso wichtig wie der interkulturelle Austausch.“ Dabei dürfe man nicht vergessen, dass solche Projekte für ein Unternehmen auch durchführbar sein müssen. CSR sei fester Bestandteil der Unternehmenskultur der Sozietät. Die Leitlinien für gemeinnützige Aktivitäten werden in einem eigens dafür gebildeten Ausschuss für die gesamte internationale Sozietät festgelegt. Die CSR Beauftragten in den jeweiligen Ländern können dann selbst entscheiden, wie diese Richtungsvorgaben umgesetzt werden, und entsprechend ihr CSR-Budget verplanen. Für Knopp war klar: Das Mitmach-Projekt von Habitat for Humanity ist ein wertvoller Baustein in einer

Reihe von CSR-Aktivitäten. Dafür stellte die Anwaltssozietät ihre Mitarbeiter drei Tage frei, zusätzlich nahm sich jeder Teilnehmer zwei Tage Urlaub. „Durch eine gute Vorausplanung konnten wir Engpässe vermeiden. Wenn Kollegen auf Tagungen oder zu Schulungen fahren, müssen auch andere ihre Arbeit übernehmen. Das ist Routine für uns“, sagt Dietmar Knopp. Für Freshfields Bruckhaus Deringer war die Baureise ein Gewinn: „Die Mitarbeiter waren begeistert. Und auch die Bedürftigen haben wahrgenommen, dass ein Laie für sie an seine Grenzen geht. Das ist eine andere Dimension der Hilfe als die Unterstützung durch Fachkräfte“, so Knopp weiter.

Voraussetzungen für eine Baureise

Wichtig sind die Bereitschaft zuzupacken und die Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Lebensweisen. Baukenntnisse sind nicht erforderlich. Habitat for Humanity bietet verschiedene Formen der Unternehmenskooperation an. Zunächst kann das Unternehmen wählen, in welches Land es Mitar-

Habitat for Humanity

Info

Habitat for Humanity International ist eine internationale Non-Profit-Organisation, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, weltweit Wohnungsnot zu beseitigen. Sie wurde 1976 in den USA gegründet und ist heute in fast 100 Ländern vertreten. Seither wurden mehr als 280 000 Häuser gebaut und renoviert. Damit half die Organisation rund 1,1 Millionen Menschen.

Das Deutschlandbüro Habitat for Humanity Deutschland entsendet Freiwilligenteams aus Unternehmen auf weltweite Baustellen und sichert die finanzielle Unterstützung der Bauprojekte durch Spenden.

Habitat for Humanity Deutschland, Hohenstaufenring 29-37, 50674 Köln,
Telefon: 0221-57-95950, www.hfhd.de

beiter entsenden möchte. Eine Teilnahme an einer bestimmten Phase des Hausbaus ist in der Regel der erste Schritt. Wer jedoch ein ganzes Haus auf die Beine stellen möchte, kann an einem sogenannten Blitzbuild teilnehmen. Innerhalb von einer Woche wird hier ein ganzes Haus erbaut, bei Blitzbuilds von bis zu 1000 Teilnehmern, kann innerhalb einer Woche sogar ein ganzes Dorf errichtet werden. Ein komplettes Dorf aufzubauen ist auch Ziel einer Langzeitkooperation mit Habitat for Humanity. Selbst anpacken zu können, das reizte auch die 20 Teil-

nehmer von Volvo Construction Equipment. Auch sie wurden für drei Tage von der Arbeit frei gestellt und steuerten noch ein Wochenende sowie zwei Urlaubstage für den guten Zweck bei. Dass es sich gelohnt hat, steht für die Reisenden außer Frage. „Die bunt zusammengewürfelte Mannschaft ist ein super Team geworden“, sagt Michael Luy, Monteur bei Volvo Construction Equipment. Auch die Mitarbeiter von Freshfields Bruckhaus Deringer blicken mit positiven Erinnerungen auf ihre Ghana-Reise zurück. „Die Baureise war eine einzigartige Erfahrung

nicht nur wegen des Teambuildings, sondern auch aufgrund der Möglichkeit, eine neue Welt und Kultur kennenzulernen“, resümiert Rechtsanwalt Peter Freitag.



Autorin

Katrin Kaufmann

Dipl. Betriebswirtin, Leitung Corporate Volunteering Programme bei Habitat for Humanity Deutschland, Köln, katrinkaufmann@hfhd.de

unter Mitarbeit von Barbara Moitz, Diplomandin bei Habitat for Humanity Deutschland, Bonn, barbara.moitz@gmx.de

„Unsere Erwartungen haben sich absolut erfüllt.“



Matthias Keller, Human Resources Director von Volvo Construction Equipment in Konz, sprach mit Barbara Moitz von Habitat for Humanity über die Bedeutung des Corporate Volunteering sowie die Baureise der Volvo-Mitarbeiter nach Rumänien.

Barbara Moitz: Ist Corporate Social Responsibility in Ihre Unternehmensstrategie integriert?

Matthias Keller: CSR ist in der Unternehmensstrategie fest verankert. Sie basiert auf unseren Grundwerten, zu denen auch soziales Engagement zählt. Darüber hinaus kommt der soziale Gedanke auch in unserer Unternehmensphilosophie „The Volvo Way“ zum Ausdruck.

Haben Sie ein eigenes CSR-Büro? Wer koordiniert die CSR-Aktivitäten?

Wir in Konz haben kein eigenes CSR-Büro. Über die Durchführung des Rumänien-Trips konnten wir trotzdem selbst entscheiden, das mussten nicht die CSR-Beauftragten in der Zentrale in Göteborg machen. Wir in der Personalabteilung haben das Projekt koordiniert, dabei betrug die Vorlaufzeit knapp ein Jahr.

Was hat Sie dazu bewegt, im Bereich des Corporate Volunteering aktiv zu werden?

Ganz neu war das Corporate Volunteering für uns nicht. Volvo Korea sendet seit über acht Jahren Mitarbeiter auf Baureisen. Jedes Jahr fahren einige Mitarbeiter aus Deutschland dort mit. Nun dachten wir uns, dass wir dieses Konzept auch in Europa umsetzen könnten. Denn schließlich bietet es eine ideale Gelegenheit, die Mitarbeiter aktiv am sozialen Engagement teilnehmen zu lassen. Sowohl die Hilfsorganisation als auch Volvo hat davon viel mehr, als von einer reinen finanziellen Spende.

Ihre Mitarbeiter waren eine Woche unterwegs. Wurden sie dafür vom Unternehmen freigestellt?

Sie wurden drei Tage von Volvo bezahlt freigestellt. Die restlichen Tage steuerten sie selbst durch Überstundenabbau oder Urlaub und natürlich auch freie Zeit am Wochenende bei.

20 Mitarbeiter standen eine Woche nicht zur Verfügung. Wie haben Sie verhindert, dass durch die fehlende Kapazität Engpässe entstehen?

Die Baureise wurde während der Betriebschlusszeit in den Sommerferien durchgeführt. Die Produktion ist dann zwei Wochen geschlossen, und auch in den tangierenden Bereichen ist es entsprechend ruhiger. Wir hatten keinerlei Schwierigkeiten durch das fehlende Personal. Man plant ja damit, einige von ihnen wären auch ohne die Baureise in Urlaub gewesen.

Von welchem Budget wird ein solcher Einsatz bezahlt?

Ich hatte die anstehenden Kosten für diese Reise schon 2007 für das Personalbudget 2008 eingeplant. Eine lange Vorausplanung ist enorm wichtig, nicht nur wegen des Finanziellen. Sie müssen die Mitarbeiter informieren, auswählen, Abstimmungen mit dem Betriebsrat treffen und so weiter. Da ist eine gute Vorausplanung enorm wichtig.

Welche Erwartungen hatten Sie an die Baureise und haben sich diese erfüllt?

Unsere Erwartungen haben sich absolut erfüllt. Die teilnehmenden Mitarbeiter sollten positiv motiviert, mit dem Gefühl etwas Gutes getan zu haben, zurückkommen. Es sind durchweg positive Stimmen zu hören, die zeigen, wie gut sich das Team dort verstanden und weiterentwickelt hat. Und das, obwohl, oder vielleicht auch gerade weil, Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Bereichen dabei waren.