

Werte reflektieren und soziale Kompetenzen stärken

Corporate Volunteering als Bestandteil der Personalentwicklung für Auszubildenden

Mitarbeitende, die nicht nur fachliche und methodische Kompetenz aufweisen, sondern ganzheitlich durch ihre Persönlichkeit und ihre soziale Kompetenz überzeugen, sind ein Gewinn für jedes Unternehmen. Mit dem Corporate Volunteering Ansatz „Lernen in fremden Lebenswelten“ verbindet die Agentur *mehrwert*, die in diesem Jahr ihr 15jähriges Jubiläum feiert, gesellschaftliches Engagement mit gezielter Personalentwicklung und stärkt dadurch diese entscheidenden Kompetenzen. Mehr als 16.000 Teilnehmende nahmen seit dem Jahr 2000 an den Lernprojekten der Stuttgarter Agentur bisher teil, darunter rund 7000 Mitarbeitende aus Unternehmen. Auszubildende, Trainees und Führungskräfte gehen aus ihrem vertrauten Alltag heraus, und lassen sich – begleitet von einem Einführungs- und Auswertungsworkshop – auf eine andere Lebenswelt ein. Sie lernen die Situation von alten, kranken oder behinderten Menschen kennen, treffen auf Jugendliche in schwierigen Situationen oder auf wohnungslose Menschen und erfahren im Umgang mit betreuten Menschen nicht nur viel über Werte, sondern stärken auch ihre persönliche und soziale Kompetenz im Umgang mit anderen.

Corporate Volunteering für Auszubildende: Erkennen, was wesentlich ist im Leben

Insbesondere für Auszubildende sind diese Corporate Volunteering Erfahrungen auf ihrem Lebensweg prägend. Mangelnde Werteorientierung, unzureichende Kenntnisse über die eigenen Stärken und Schwächen sowie ein diffuses Rollenverständnis begleiten die ersten Schritte der jungen Menschen im beruflichen Leben. Auch der Blick über den Tellerrand fehlt manchen Auszubildenden. *„Ein Großteil der Berufseinsteiger lebt in einer heilen Welt“*, so ein Personalverantwortlicher eines Maschinenbauunternehmens. *„Die Schulabsolventen sind in der Regel finanziell recht gut abgesichert, haben ein umfangreiches Freizeitangebot und leben oftmals noch behütet bei den Eltern. Sie nehmen ihre Situation als selbstverständlich wahr und ignorieren, dass ihr Leben auch anders z. B. durch Krankheit oder einen Schicksalsschlag hätte verlaufen können oder immer noch kann.“* Durch Corporate Volunteering Projekte erhoffen sich Unternehmen, dass ihre jungen Mitarbeitenden erkennen, was wesentlich ist im Leben und, dass sie diese Erkenntnisse in ihren Berufsalltag integrieren.

Lernen in realen Situationen

Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es reale Situationen, die herausfordern, und die hohe Ansprüche an die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit stellen. Genau an dieser Stelle setzt das Lernprogramm **Key - Schlüsselqualifikationen für die berufliche Ausbildung** an. Für kurze Zeit verlassen dabei die jungen Menschen das Unternehmen und arbeiten in sozialen Einrichtungen mit. Egal ob Behinderteneinrichtung, Altenheim, Wohnungslosenhilfe oder Sozialpsychiatrie: Kernstück des Programms ist die Integration der Teilnehmenden in den Einrichtungsalltag vor Ort. Sie übernehmen dort eigenverantwortlich unterschiedliche Aufgaben, sind aktiv und machen dabei zentrale soziale Grunderfahrungen. Wer einmal auf alte, behinderte, wohnungslose oder pflegebedürftige Menschen getroffen ist und den Alltag mit ihnen verbracht hat, der wird sich sicherer in Bezug auf seine eigenen Werte, sein eigenes Verhalten und die eigenen Normen. Soziale Einrichtungen sind in diesem Sinn ideale Lernorte. Sie bieten Herausforderungen, an denen junge Menschen sich ausprobieren und wachsen können:

- Wie orientiere ich mich rasch in einer für mich fremden Situation?
- Wie gehe ich mit Menschen um, die für mich ungewohnte Verhaltensmuster zeigen?
- Wie komme ich mit Spontaneität und Impulsivität zurecht?
- Wie reagiere ich auf unvorhersehbare Ereignisse?

Transfersicherung durch Reflexion

Entscheidend zur Transfersicherung ist ein reflektiver Rahmen, in den die Praxiseinsätze eingebettet sind. Bei **Key** werden in einem Einführungsworkshop, den die Trainer der Agentur *mehrwert* vor dem praktischen Einsatz durchführen, die Teilnehmenden strukturiert auf die Begegnungen mit den Menschen in besonderen sozialen Lebenssituationen vorbereitet. Sie reflektieren ihre Erwartungen und Befürchtungen hinsichtlich des Praxiseinsatzes und definieren individuelle Lernziele, die sie während dieser Woche verfolgen und umsetzen möchten.

In einem Auswertungsworkshop nach dem Praxiseinsatz wird das Erlebte systematisch reflektiert.

- Was habe ich erlebt?
- Was habe ich über mich erfahren?
- Wie kann ich das Erfahrene in meinen Alltag übertragen?

Die gewonnenen Erkenntnisse der jungen Menschen sind immer wieder beeindruckend. So zieht ein Auszubildender zum Mechatroniker folgendes Resümee aus seinem Corporate Volunteering Einsatz: *„Ich habe meine Stärken, aber auch Grenzen kennengelernt und weiß, was es wert ist, einen guten Ausbildungsplatz zu haben.“* Eine Auszubildende zur Bankkauffrau gibt im Auswertungsworkshop an: *„Man interessiert sich vielmehr für die Menschen und kann sich auch viel besser in sie ‚reindenken‘.“* Für eine zukünftige Fachfrau für Bürokommunikation steht fest: *„Wir haben gelernt, wie wichtig es ist, einander zu vertrauen.“*

Teilnehmende Auszubildende aus einem weltweit operierenden Pharmaunternehmen zogen diese Erkenntnisse aus ihrem **Key**-Projekt:

- Gegenüber neuen Situationen offener sein
- Nicht vorschnell über andere Situationen oder Menschen urteilen
- Stärken wieder entdeckt oder ausgebaut
- Geduld ist eine Tugend, die nicht zu unterschätzen ist
- Wertschätzung des eigenen Berufes und Lebens
- Empathie ist wichtig
- Jeder Mensch hat eine Chance verdient
- Man ist stolz und gewinnt an Selbstsicherheit, wenn man über Grenzen geht

Diese Transfersicherung durch Reflexion unterscheidet **Key** vom privat ausgeübten Ehrenamt. Die Personalentwicklung der Teilnehmenden erfolgt durch gezieltes Hinterfragen der gemachten Erfahrungen und des eigenen Verhaltens während des Praxiseinsatzes. Die Auszubildenden lernen, das Erlebte in Bezug zu ihrer Arbeit in den Unternehmen zu setzen und in ihr Verhalten und Handeln im beruflichen Alltag zu integrieren.

Kann Corporate Volunteering als Instrument der Personalentwicklung für Auszubildenden nachhaltig wirken?

Dass der unmittelbare Nutzen von Corporate Volunteering Maßnahmen auf die Personalentwicklung der Auszubildenden gegeben ist, lässt sich sehr gut in den beeindruckenden Berichten der Teilnehmenden nach einer sozialen Woche erkennen. Doch ist dieser unmittelbare Nutzen auch nachhaltig? Hat der Praxiseinsatz bei den jungen Mitarbeitern zu einer Verhaltensänderung auch zwei bis drei Jahre nach der Auswertung geführt? Wie präsent ist das Erlebte einige Jahre nach dem Praktikum?

Die Frage nach der nachhaltigen Wirkung beschäftigt *mehrwert* seit einiger Zeit. Daher hat die Agentur im Herbst 2014 in einem Kooperationsprojekt mit einem langjährigen Partner aus der Wirtschaft eine Studie in Auftrag gegeben, um diesen Fragen nachzugehen. Im Rahmen einer ersten Umfrage zum Thema „Wirkung von sozialen Projekten“ befragten zwei Trainees des Wirtschaftspartners ehemalige Auszubildende eines mittelständischen Industrieunternehmens, die 2011 Jahren an **Key**-Projekt teilgenommen hatten, zu dessen Nachhaltigkeit.

70 % der befragten Auszubildenden sind der Ansicht, dass ihr sozialer Praxiseinsatz sie nachhaltig beeinflusst hat. Sie geben an, dass sie aus den dort gemachten Erfahrungen einen hohen Nutzen für sich persönlich ziehen. So beeinflusst das dort Erlebte sie immer noch im Umgang mit Menschen im Berufs- und Privatleben.

64 % der ehemaligen Auszubildenden denkt mindestens einmal im Quartal an das Sozialprojekt zurück und besinnt sich so auf die gemachten Erfahrungen und erworbenen Kenntnisse.

Knapp 60 % der Befragten stimmte der Aussage zu, dass für sie die in dem Praxiseinsatz erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten einen hohen persönlichen Nutzen aufweisen und sie diese sehr gut im beruflichen Alltag einbringen können.

Als Gewinn für die ehemaligen Teilnehmenden wird neben dem Schätzen des eigenen Lebens auch die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Kollegen wahrgenommen. Außerdem gaben sie an, Fähigkeiten, wie eine bessere Bewältigung neuer Herausforderung, die Übernahme von Verantwortung sowie Offenheit und Toleranz erworben bzw. verstärkt zu haben. Ein Großteil der Befragten entdeckte neue Stärken an sich und konnte gleichzeitig seine Grenzen verschieben.

Erfolgsmodell Corporate Volunteering

Betrachtet man nun die Aussagen der Teilnehmenden direkt nach dem Praxiseinsatz und auch 3 Jahre später, kann man feststellen, dass Corporate Volunteering nicht nur kurzfristig wirkt, sondern auch langfristig.

Corporate Volunteering Programme wie **Key** eignen sich als besonderes und nachhaltiges Instrument der Personalentwicklung für Auszubildende, um deren Wertesystem zu stärken, sie für die Herausforderungen im beruflichen Alltag vorzubereiten, die Zusammenarbeit im Team zu stärken und durch das entdecken neuer Stärken an Selbstsicherheit zu gewinnen.

Das gilt auch für andere Zielgruppen wie Führungskräfte und High Potentials. Durch Corporate Volunteering bilden Unternehmen ganzheitlich geförderte Mitarbeitende aus, die zu einer positiven und verantwortungsbewussten Unternehmenskultur beitragen und nach dem Motto handeln: Arbeiten mit Kopf, Herz und Hand.

Autorin:

Tanja Zöllner, Diplom Sozialpädagogin (FH) und systemische Coach, ist bei mehrwert seit 2009 für Key - Schlüsselqualifikationen für Auszubildende sowie Quantum Advance für Trainees und High Potentials verantwortlich. Als Experte für die Verbindung von Bildung und Engagement berät und begleitet sie Unternehmen bei der Implementierung von Corporate Volunteering - Programmen in die Personalentwicklung.

Kontakt: Zoellner@agentur-mehrwert.de

Weitere Informationen:

www.agentur-mehrwert.de

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de