

Der Beitrag erscheint in der von Holger Backhaus-Maul und Hasso Brühl herausgegebenen Dokumentation einer Tagung des Deutschen Instituts für Urbanistik.

Lernen in fremden Lebenswelten

Personalentwicklung als Einstieg in das bürgerschaftliche Engagement von Unternehmen

„Ich muss gestehen, ich bin schon mit einem Druck in der Magengegend hingefahren. Was mir zuerst aufgefallen ist: die Behinderten zwischen 11 und 21 Jahren werden nicht als Behinderte, sondern als Bewohner bezeichnet. Sie waren informiert, dass ich komme und haben mich schon erwartet. Es hat mich sehr gewundert, dass es beispielsweise beim Essen kein Riesengetöse gab, sondern sehr diszipliniert zugeht. Auf der anderen Seite konnte ich nie einschätzen, was auf mich zukommt. Erst waren sie ruhig, eine halbe Stunde später außer Rand und Band. Es war ein Wechselbad zwischen Zuneigung und Rauheit, aber die Woche war sehr bewegend für mich.“

Vier Monate später: Was ist hängen geblieben?

„Mein Arbeitsverhalten hat sich ziemlich verändert. Ich merke, dass ich viel klarer und deutlicher gegenüber meinen Mitarbeitern geworden bin. Wenn ein Mitarbeiter kommt und etwas möchte, frage ich ihn, welches Ziel er damit verfolgen will. Das verlange ich mir übrigens auch ab.“

(aus dem Bericht eines Managers, der eine Woche in einer Wohngruppe für behinderte Kinder und Jugendliche mitgearbeitet hat.)

Im folgenden Beitrag wird anhand des von der Agentur *mehrwert* entwickelten Konzeptes „Lernen in fremden Lebenswelten“ dargestellt, wie durch den Kontakt mit Menschen in besonderen Lebensumständen und die Herausforderung, sich unvorhersehbaren Situationen auszusetzen, die personale und soziale Kompetenz von Menschen gefördert werden kann. Mehr und mehr Unternehmen entdecken die besondere Qualität und den hohen Nutzen solcher PE-Maßnahmen sowohl für Auszubildende, als auch für Führungskräfte und beauftragen spezielle Agenturen mit der Durchführung solcher Maßnahmen. Das Interessante an solchen Konzepten ist,

dass nicht nur das Unternehmen einen konkreten Nutzen davon hat, sondern auch die andere Seite, die soziale Organisation und deren Klientel. Durch den Perspektivenwechsel wird Sozialkompetenz entwickelt und gleichzeitig Soziales Kapital¹ gesteigert, wovon das Gemeinwesen insgesamt profitiert.

Soziale Kompetenz - Drei Reichweiten

Warum ist Soziale Kompetenz heutzutage in aller Munde und wird immer wichtiger? Soziales Lernen und die Entwicklung kommunikativer und sozialer Kompetenzen hat drei verschiedene Reichweiten, die es in den Blick zu nehmen gilt:

- *die individuelle Lebensgestaltung*
Menschen müssen in der Lage sein, an fremden Orten soziale Netzwerke zu knüpfen.
- *die Anforderungen der Arbeitswelt*
Gruppenarbeit und Teamprozesse sind gegenüber dem Spezialisten und Einzelkämpfertum zum bestimmenden Arbeitsmuster geworden.
- *ein funktionierendes Gemeinwesen*
In einer demokratiefähigen Gesellschaft müssen Einzelinteressen gegenüber Gruppeninteressen zurückgestellt werden können und diese wiederum ausgehandelt werden.

In diesem Kontext hat die Agentur *mehrwert* das Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ entwickelt, das die aktuellen Lerntheorien der Erwachsenenpädagogik berücksichtigt und gesellschaftstheoretisch an den zivilgesellschaftlichen Diskurs anknüpft, der gegenwärtig in Politik und Gesellschaft geführt wird. Bevor auf das Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ eingegangen wird, zunächst einige theoretische Grundannahmen, in dessen Rahmen die Agentur *mehrwert* ihre Arbeit ansiedelt. Orte, in denen Soziales Lernen stattfindet, sind zum einen Familie und Bildungsinstitutionen, zum anderen zivilgesellschaftliche Formationen, wie Vereine, Verbände, Gruppierungen, Bürger(rechts)bewegungen. Initiativen also, deren Zielsetzung über das Interesse von Privatpersonen und kleinen Teilgruppen hinausgeht und dem Dritten Sektor zugerechnet werden.

¹ Der französische Soziologe Pierre Bourdieu hat in seinem Habitus-Konzept den Begriff des Sozialen Kapitals entwickelt. Zur Renaissance und Beschreibung dieses Begriffes s. die Ausführungen von Gerd Mutz und Robert D. Putnam.

Zivilgesellschaft und ihre Paradoxien

Neue Formen sind entstanden, wie Bürgerinnen und Bürger Gemeinsinn entwickeln und Verantwortung übernehmen können. Bei diesen neuen Formen geht es darum, den Interessensausgleich zwischen den einzelnen Bürgerinnen und Bürgern bzw. organisierten Gruppen und dem staatlichen, wirtschaftlichen und sozialen System neu unter die Lupe zu nehmen. Zivilgesellschaft (manche sprechen auch von Bürgergesellschaft) soll gewährleisten, dass die Aushandlung verschiedener in der Regel sich widersprechender Interessen, demokratisch legitimiert, gleichberechtigt und friedlich abläuft. Dabei gibt es zwei Hauptlinien, die ins Blickfeld zu nehmen sind: Zum einen die Emanzipation des Individuums von familialen Bindungsgemeinschaften und zum anderen ein global ausgerichtetes Wirtschaftssystem. Beide Linien stehen in einem dialektischen Verhältnis zueinander. Dies bedeutet, dass eine ohne das andere nicht möglich und realisierbar. Die Auswirkungen der einen Linie und die Anforderungen der anderen Linie auf das Individuum scheinen sich trotzdem zu widersprechen. Doch beides, der Prozess der Individualisierung und ein auf kurzfristige Gewinnmaximierung ausgerichtetes Wirtschaftssystem erfordern räumliche Mobilität und geistige Flexibilität.

Dennoch bleibt ein widersprüchliches Moment: Das Tempo, das in den wirtschaftlichen Produktionsprozessen an den Tag gelegt wird und den Beschäftigten vor allem eben die angesprochene hohe räumliche und geistige Mobilität abverlangt, ist nur schwer mit der „Natur“ oder dem Charakter menschlicher Beziehungen in Einklang zu bringen. Menschliche Beziehungsstrukturen basieren auf Vertrauen und Loyalität und dies wiederum braucht verlässliche Netzwerke, die eher langfristig angelegt sind.² Anders ausgedrückt: Vertrauen, Kontinuität und Loyalität brauchen Zeit.

Die zentrale Frage ist also: Was vermittelt Menschen angesichts eines dynamischen Wirtschaftssystems und einer temporär und regional möglichen hohen Arbeitslosenrate Sicherheit und was verweist auf Zukunft? Wie kann gewährleistet werden, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Glaubens, unterschiedlicher politischer Auffassungen friedlich und aufeinander bezogen zusammenleben? Dies ist nicht nur in sozialpolitischer Hinsicht wichtig, sondern auch

² Auf diese Konfliktkonstellation hat Richard Sennet aufmerksam gemacht.

für global operierende Unternehmen von elementarer Bedeutung. Einige internationale Konzerne haben dies mittlerweile begriffen und engagieren sich auf vielfältige Weise im sozialen Gefüge. In den USA und Großbritannien wird dieses Engagement unter verschiedenen Überschriften, wie *Corporate Social Responsibility*, *Corporate Volunteering* oder *Corporate Community Involvement* kommuniziert.³

Was kann nun eine Zivilgesellschaft beflügeln? Die Reformvorschläge reichen von neoliberalistischen Ansätzen, die im Rückzug des (Sozial)Staates eine Stärkung der Selbstverantwortung und der Selbstorganisation des einzelnen Bürgers wähen⁴, bis hin zu partizipativen gesellschaftspolitischen Konzepten, in dem es um neue Rollenbestimmungen zwischen den drei Akteuren Bürgerinnen/ Bürger, Staat und Wirtschaft geht.⁵ In dieser zivilgesellschaftlichen Variante schimmert ein stark koordinierender und steuernder Staat durch, bei der Rollenbestimmung der Bürgerinnen und Bürger geht es um deren gestalterischen Part in der öffentlichen Aushandlung von Interessen. Typische Beispiele hierfür sind Initiativgruppen, die sich für Stadtteilprojekte, Frauenprojekte einsetzen oder für die Rechte benachteiligter Gruppen kämpfen. Es ist nur auf den ersten Blick paradox, wenn in dem zivilgesellschaftlichen Entwurf ein starker Staat gefordert wird. Er ist allerdings weniger in seiner bürokratischen Rolle gefragt, sondern in einer starken Steuerungs- und Koordinierungsfunktion, der Aushandlungsprozesse dadurch mit anstösst und mitgestaltet.⁶ Es hat den Anschein, als ob die „Wende“ nach 1989 mit der Politik der runden Tische eine solche zivilgesellschaftliche Kultur verstärkt hat. Allerdings weist Michel Friedman zu recht auf die Gefahren einer diffusen neuen „Mitte-Orientierung“ und der damit verschwindenden Streitkultur hin. Nur in dem konstruktiven

³ In Deutschland gibt es seit einiger Zeit eine lebhafte Debatte um die amerikanischen und englischen Initiativen im Rahmen einer Corporate Social Responsibility. Inwieweit das amerikanische Modell auf Deutschland übertragbar ist, damit hat sich Holger Backhaus-Maul auseinandergesetzt. Beispiele finden sich in dem „Handbuch Unternehmenskooperation von UPJ“ (hg. Von Damm und Lang) und in der Broschüre des BMFSFJ „Corporate Citizenship in Deutschland“.

⁴ S. dazu die wichtigsten Vertreter des Kommunitarismus Amitai Etzioni und Michael Walzer, die auf identitäts- und wertstiftende Gemeinschaften wie Familie und Nachbarschaften setzen. Eine Wiener Autorinnengruppe weist zurecht darauf hin, dass das Konzept des Kommunitarismus mit seinem Rekurs auf die Familie das traditionelle geschlechtsspezifische Rollenmodell und damit einen überholten Arbeitsbegriff fortschreibt. Das Wirken der Frau wird auf den reproduktiven, privaten Sektor konzentriert. Dies aufzulösen ist eine zentrale Forderung des westlichen Feminismus, siehe dazu Margit Appel u.a..

⁵ S. dazu Richard Sennett: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 1998.

⁶ Der amerikanische Soziologe Michael Walzer fordert dies für die US-amerikanische Situation ebenfalls ein.

Miteinander aller drei Sektoren kann gewährleistet werden, dass Prozesse Sozialen Lernens gleichberechtigt geschehen können.

Im Zeitalter des Pluralismus und dem Zusammentreffen verschiedenster Werteorientierungen kommt es nicht von ungefähr, dass der ethische Diskurs Konjunktur hat und wir uns damit auseinandersetzen, wie Menschen trotz aller Unterschiede Gemeinsinn entwickeln, sich engagieren und Verantwortung übernehmen. In einer Konstellation, wie wir sie heute vorfinden, bekommen zwei Fähigkeiten eine Schlüsselfunktion:

- Die Fähigkeit, Bindungen kurzfristig aufzubauen und soziale Netzwerke aufrecht zu erhalten und
- die Fähigkeit, Differenzen auszuhalten und Konflikte auszutragen.

Was Gemeinschaft tragfähig macht, ist nicht Einheit und Harmonie, sondern genau das Gegenteil, Aushandlung von Interessen und konstruktives Konfliktmanagement. Amerikanische Soziologen haben interessanterweise festgestellt, „dass Menschen durch verbale Konflikte eher zusammengehalten werden als durch verbale Übereinstimmung.“ Denn: „Im Konfliktfall sind sie zu gründlicherer Kommunikation gezwungen, um die Differenzen auszutragen.“⁷

Es gilt also, diese beiden Schlüsselkompetenzen – Bindungen aufzubauen und Interessengegensätze auszugleichen - so früh wie möglich zu entwickeln. Dies geschieht heutzutage nicht mehr automatisch innerhalb verlässlicher Familiensysteme oder über die weiteren Sozialisationsinstanzen Kindergarten, Schule und Freizeit, sondern muss systematisch organisiert werden. Es geht gewissermaßen darum, Gelegenheiten zu schaffen, in denen Soziales Lernen geschehen kann.⁸

⁷ Richard Sennett, a.a.O., S. 197. Sennett verweist hier auch auf die Studie „The Social Functions of Conflict“ des Soziologen Lewis Coser.

⁸ S. dazu auch Thomas Rauschenbach.

Noch einmal: Was ist Sozialkompetenz?

Ein Blick in die Literatur zeigt unterschiedliche Kompetenzkonzepte, die von geringen zu umfangreichen Ausdifferenzierungen reichen. Durch die von Daniel Golemans angestoßene Debatte um die Emotionale Intelligenz, wird die Kategorisierung keineswegs leichter, geschweige denn plausibler. Der Begriff „Kompetenz“ wird vielerorts unscharf verwendet, eine Typisierung scheint nach gegenwärtigem Forschungsstand aussichtslos.⁹ Die Agentur *mehrwert* hat sich deshalb für eine pragmatische Handlungsweise entschlossen und ein eigenes Kompetenzmodell entwickelt, das sich an die Vorstellungen von Zimmer/ Brake anlehnt:



Unter Sozialkompetenz verstehen wir die Fähigkeit, mit sich selbst und anderen Menschen situationsangemessen umzugehen. Dies umfasst einerseits Aspekte der Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung, zum anderen Kompetenzen im Umgang mit anderen Menschen. **Personale Kompetenz** umfasst dabei Fähigkeiten, wie etwa Empathie, Sensibilität, Gerechtigkeitssinn, Toleranz, Verantwortung, Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität und Eigeninitiative. **Soziale Kompetenz** dagegen meint Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Verhaltenssicherheit, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit.

⁹ In Anlehnung an Geißler und Orthey bezeichnet Reinhold Weiß Kompetenz als „begriffliche Stopfgans“.

„Lernen in fremden Lebenswelten“ – ein pädagogisches Konzept mit soziologischem Hintergrund

„Lernen in fremden Lebenswelten“ ist handlungs- und erfahrungsorientiert und knüpft an zentrale lerntheoretische Erkenntnisse aus der Erwachsenenpädagogik an:

- Das Neue wird mit dem Alten (Bekanntem) verknüpft und verglichen.
- Neue Impulse treffen auf den „Resonanzboden“ der Erfahrung.
- Erfahrung speist sich aus unterschiedlichen Quellen (Biografie, Ausbildungen, Familie, Freizeit, Erwerbstätigkeit und außerberufliche, z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten)¹⁰.

Nun könnte man sich fragen, warum dieses Lernen in sozialen Einrichtungen stattfindet. Soziale Einrichtungen eignen sich als Lernfelder für die personale und soziale Kompetenzentwicklung aus drei Gründen besonders gut:

- In Sozialen Organisationen findet im Gegensatz zu inszenierten „Outdoor-Konstellationen“ Lernen im realen Leben statt.
- Lernen geschieht im Gegensatz zu Seminar-Settings in Sozialen Organisationen auf ganzheitliche Weise, nämlich mit Herz, Kopf und Hand.
- Lernen in der fremden Lebenswelt „Soziale Organisation“ hat exemplarischen Charakter. Dies bedeutet, dass Soziales Lernen grundsätzlich in jeder Einrichtung möglich ist, die mit Menschen in „besonderen Lebenssituationen“ arbeitet.

Lernen in fremden Lebenswelten – Das Konzept im Einzelnen

Das Konzept lebt davon, dass die Teilnehmenden auf die Mitarbeit in den Sozialen Organisationen vorbereitet werden, dass sie entsprechend ihres Lernzieles eine Einrichtung auswählen und der „Ausstieg“ angeleitet wird. Durch die Nachbereitung wird das neu Erfahrene noch einmal reflektiert und ausgewertet. Dadurch können die Teilnehmenden auch Transfermöglichkeiten entwickeln. Genauso wichtig ist, dass sich die Sozialen Organisationen auf die kurzfristige Mitarbeit vorbereiten und eine Begleitung gewährleisten. Folgende Schritte haben sich bewährt:

- Einführung: Vereinbarung eines individuellen Lernziels
- Auswahl: Die passende Soziale Organisation finden

¹⁰ S. dazu : Jörg Knoll: Eigen-Sinn und Selbstorganisation. Zu den Besonderheiten des Lernens von Erwachsenen.

- Mitarbeit: Lernen in Begegnung und Auseinandersetzung
- Auswertung: Reflexion der Erfahrungen und Transfer in die betriebliche Aufgabe.

Zusätzlich empfiehlt sich ein Follow-up nach drei bis vier Monaten.

Die Teilnehmenden können sich auf unterschiedliche Herausforderungen einstellen:

- Wie orientiere ich mich in einer „fremden“ Lebenswelt?
- Wie gehe ich mit fremden Verhaltensmustern um?
- Wie komme ich mit Spontaneität zurecht?
- Wie reagiere ich auf unvorhersehbare Ereignisse?
- Wie bewege ich mich in komplexen und nicht planbaren Situationen?

Lerndimensionen können sein:

- Sich auf neue und ungewohnte Situationen einstellen
- Die eigenen Stärken kennen lernen
- Die eigenen Grenzen erfahren
- Verständnis für Menschen in anderen Lebenssituationen entwickeln
- Kommunikative Kompetenzen stärken
- Das eigene Verhaltensrepertoire erweitern.

Wer hat welchen Nutzen?

Je stärker die einzelnen Akteure in die Vorbereitung und Konzeptentwicklung eingebunden sind, umso attraktiver ist es für alle Beteiligten, Zeit zu investieren und sich auf Neues und Ungewohntes einzulassen. Damit steigt auch die Chance, dass alle einen Nutzen haben und solche Lernkonzepte zu neuen Kooperationen und nachfolgenden Kontakten führen. Der Zugewinn kann dabei ganz unterschiedlich sein.

In der Evaluierung unserer Projekte haben sich folgende Nutzen für die Akteure herauskristallisiert:

- Auszubildende lernen Menschen kennen, die mit schwierigen Lebenssituationen zurechtkommen müssen, dadurch wird ihr eigenes Wertesystem in Frage gestellt und zurecht gerückt.

- Führungskräfte erfahren ihre Stärken auf einer emotionalen Ebene und bekommen mehr Zutrauen in ihre Fähigkeiten.
- Behinderte Auszubildende können sich mit den Azubis ‚von draußen‘ vergleichen, bekommen damit Orientierung: Wie verhalte ich mich? Wie gehe ich auf andere zu? Welche Höflichkeitsformeln halte ich ein? Wie kleide ich mich? usw. Sie erhöhen damit ihre Chance, in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden.
- Führungskräfte lernen einen Führungsstil in Sozialen Organisationen kennen, der durch Konsequenz gekennzeichnet ist und übertragen dies auf ihre eigene Führungssituation.
- Körperbehinderte Auszubildende erhalten die Gelegenheit, einige Tage in den Filialen einer Bank mitzuarbeiten und bekommen mit, was es heißt, richtige Kunden zu haben und nicht nur „konstruierte“ Situationen im Rahmen der Übungsfirma.
- Manager stellen fest, dass nicht nur die fachliche, sondern die emotionale Kompetenz bei ihren Mitarbeitenden wichtig ist.
- Körperbehinderte Auszubildende merken, dass auch sogenannte Nichtbehinderte ihre Behinderungen, Schwierigkeiten, Schwächen und Komplexe haben und sich oftmals schwer tun, damit zurecht zu kommen. Dies stärkt das Selbstbewusstsein der behinderten Jugendlichen.
- Führungskräfte, deren Unternehmen sich in Umstrukturierung befindet, können erleben, wie rasch sie sich auf ungewohnte Situationen einstellen können.
- Ausbilder sehen ihre Auszubildenden in einem neuen Licht, wenn sie zum Beispiel ihre Ergebnisse präsentieren und neues Selbstbewusstsein zeigen.
- Soziale Organisationen öffnen sich gegenüber Unternehmen und bekommen neue Kontakte, z.B. auch für weitere Kooperationen.
- Unternehmen zeigen durch solche Kooperationen, dass sie sich als Teil des Gemeinwesens sehen und soziale Verantwortung übernehmen.

Dass die Kontakte, die in einem solchen Lernprojekt entstehen, nicht nur einmalig sind, sondern auch Bestand haben, zeigen einige Beispiele aus unserer Praxis:

- Ein Manager ist im Anschluss an eine Lernwoche in den Förderverein der Sozialen Einrichtung eingetreten. Gleichzeitig hat er gebrauchte PC's seiner Firma zur Verfügung gestellt und angeregt, dass die Auszubildenden bei der Herstellung von Klangröhren für einen Sinnesgarten mithelfen.
- Eine Führungskraft engagierte sich nach der Lernwoche bei einer samstäglichen Freiwilligenaktion zur Entlastung von Eltern behinderter Kinder.
- Ein Manager hält den Kontakt und besucht die Bewohner einer Wohngruppe für behinderte Kinder und Jugendliche regelmäßig und hat sie zu einem Gegenbesuch mit Firmenbesichtigung eingeladen.
- Eine Werkstatt für Behinderte (WfB) erhält Aufträge von einer Firma, deren Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung einige Zeit in der WfB mitarbeiten. Außerdem unterstützen diese Azubis die WfB in der Begleitung bei Ausflügen.
- Eine körperbehinderte Auszubildende bekam im Anschluss an ein kombiniertes Lernprojekt mit behinderten und nichtbehinderten Auszubildenden einen Praktikumsplatz in der beteiligten Firma.

Bedenkt man, wie schnell die Erkenntnisse herkömmlicher Fortbildungs-Maßnahmen in Vergessenheit geraten, sind die geschilderten Effekte enorm. Dies zeigt, dass gelungene menschliche Kontakte, auch wenn sie anfangs mitunter belastend sind, gepflegt werden. Je öfter sich Unternehmen und soziale Organisationen auf solche Lernprojekte einlassen, umso vielfältiger und umfangreicher werden solche Kontakte. Beide Seiten nehmen sich mit anderen Augen wahr und begegnen sich offener und vorurteilsloser. Beide Seiten erkennen, wo sie besondere Kompetenzen haben und wie sie sich wechselseitig befruchten können.

Warum ist „Lernen in fremden Lebenswelten“ interessant für Kommunen?

Ich habe bereits eingangs darauf hingewiesen, dass es eine wichtige staatliche Aufgabe ist, Zivilgesellschaft voranzubringen und zu gestalten. In dem Zusammenspiel von Akteuren mit unterschiedlichen Interessenslagen gilt es zu vermitteln, zu organisieren und zu unterstützen. Kommunen sind dabei am dichtesten an den elementaren Interessen von Bürgerinnen und Bürgern und am direktesten darauf angewiesen, dass dieses Zusammenspiel konstruktiv verläuft und entstehende Konflikte gelöst werden. Wenn Unternehmen sich wie „gute Bürger“

(Corporate Citizens) verstehen, entstehen Verbindungen und Arbeitskonstellationen, die ein neuartiges Aufeinanderzugehen ermöglichen und innovative Ideen generieren. Davon profitieren nicht nur die unmittelbar Handelnden, sondern die dahinter liegenden Organisationen in einem Gemeinwesen.

Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Vermittlung

Bei einer Beziehung im Rahmen des Corporate Citizenship oder des Corporate Volunteering, geht es nicht um Geldspenden, sondern um den Austausch von Know How in Form von Fachwissen und Erfahrungen, aber auch um Ressourcen wie Zeit, Kontakte und Beziehungen. Erfolgreich wird eine Kooperation dann, wenn beide Seiten den Eindruck haben, sie können voneinander lernen. Dass dies sehr umfassend und vielfältig sein kann, haben wir gezeigt. Beide Seiten haben erkannt oder ahnen zumindest, dass sie voneinander lernen können. Mitunter gibt es ideologische Barrieren oder unscharfe Bilder voneinander. Agenturen, deren Mitarbeitende sich in beiden Kulturen auskennen und bewegen können, tragen dazu bei, die gegenseitigen Bilder zu schärfen. Sie können:

- Verbindungen zwischen den verschiedenen Partnern herstellen und Kontakte vermitteln,
- soziale Organisationen beraten, wie sie auf Unternehmen zugehen können,
- Argumente austauschen, wer welchen Nutzen von einer neuen Zusammenarbeit hat,
- „Übersetzungsarbeit“ leisten zwischen den unterschiedlichen Organisationskulturen und –sprachen,
- Partnerschaftsmodelle konzipieren,
- Projekte managen,
- Materialien (Checklisten, Methodische Anregungen etc.) herstellen und zur Verfügung stellen,
- Beispiele von „best practice“ kommunizieren über Pressearbeit, Tagungen, Veröffentlichungen etc.,
- über das Internet eine Plattform herstellen und
- noch vieles mehr....

Corporate Citizenship basiert auf dem Grundgedanken des gegenseitigen Nutzens und Gewinns. Die Frage nach dem Nutzen zu stellen, hört sich vielleicht für den einen oder die andere ungewohnt an. Doch jenseits ideologischer Scheuklappen und Bedenkenbarrieren, entstehen neue Pfade, deren Betreten gewinnversprechend ist. Auch wenn wir nicht alles unhinterfragt von unseren angelsächsischen Nachbarn übernehmen sollten, lohnt es sich hier, über den Gartenzaun zu blicken und wahrzunehmen, was die anderen machen. Zum neuen Ufer müssen wir dann selbst aufbrechen.

Gabriele Bartsch

Angaben zur Person:

Jahrgang 1958, Ausbildung im Mittleren Beamtendienst, Tätigkeit in der kommunalen Finanzverwaltung, Zweiter Bildungsweg, Studium der Soziologie und Empirischen Kulturwissenschaften, Tätigkeit in der professionellen Frauenförderung, ausgebildet in der Organisations- und Personalentwicklung, seit 2000 Geschäftsführerin der Agentur mehrwert gGmbH, Stuttgart (info@agentur-mehrwert.de).

Literatur

- Appel, Margit u.a.** 2001: Zivilgesellschaft. Ein Konzept für Frauen? Eine feministische Konkretisierung. Wien.
- Arnold, Karen; Mutz, Dr. Gerd; Korfmacher Susanne** 2001: Corporate Citizenship in Deutschland, Broschüre erhältlich bei: Broschürenstelle des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Backhaus-Maul, Holger** 2001: Bürgerschaftliches Engagement in den USA. Sozialkulturell Traditionen und professionelles Management. In: Schöffmann, Dieter (Hg.): Wenn alle gewinnen. Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg, S. 31-46.
- Bourdieu, Pierre** 1987: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.
- Damm, Diethelm; Lang, Reinhard** 2001: Handbuch Unternehmenskooperation. Erfahrungen mit Corporate Citizenship in Deutschland (Broschüre erhältlich bei UPJ Hamburg, info@upj-online.de)
- Fischer, Arthur u.a** 2000: Jugend 2000. 13.Shell Jugendstudie. Opladen.
- Friedman, Michel:** „Wir müssen uns streiten“. Beitrag in der Stuttgarter Zeitung vom 5.9.2001.
- Knoll, Jörg** 1999: Eigen-Sinn und Selbstorganisation. Zu den Besonderheiten des Lernens von Erwachsenen. In: Kompetenzentwicklung 99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Münster/ New York/ München/ Berlin, S.61-79.
- Mutz, Gerd** 1999: Der souveräne Arbeitsgestalter in der zivilen Arbeitsgesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 21/2001, S. 14-23.
- Putnam, Robert D. (Hg.)** 2001: Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Gütersloh.
- Rauschenbach, Thomas** 1997: Zur Notwendigkeit einer neuen Kultur des Sozialen. In: Stark, Werner u.a. (Hg.): Soziales Lernen in Schule, Betrieb, Jugendarbeit und neuen gesellschaftlichen Organisationsformen, Bad Boll, S. 30-48. (Diese Publikation ist erhältlich unter info@agentur-mehrwert.de)
- Sennet, Richard** 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Walzer, Michael** 1998: Auf dem Weg zu einer neuen Sozialkultur? In: gleichnamige Broschüre, herausgegeben von den Diakonischen Werken Baden und Württemberg, der Evang. Akademie Bad Boll, der Diözese Rottenburg-Stuttgart und dem Sozialministerium Baden-Württemberg. Stuttgart, S. 7-20.
- Weiß, Reinhold** 1999: Erfassung und Bewertung von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: Kompetenzentwicklung 99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen. Münster/ New York/ München/ Berlin, S. 433-493.
- Zimmer, Dieter; Brake, Jörg** 1993: Ganzheitliche Personalauswahl, Bamberg, zitiert nach: KGST-Bericht B 4/1999 (Kommunale Gemeinschaftsstelle Köln), S. 32.