

Corporate Volunteering – nützliche Strategie in der Personalentwicklung

Corporate Volunteering meint die gezielte Entsendung von Mitarbeiter/innen für gemeinnützige Tätigkeiten. Während in den USA schon über Jahrzehnte gute Erfahrungen mit Corporate Volunteering gemacht wurden, zeigen Unternehmen auch in Deutschland zunehmend ihr bürgerschaftliches Verantwortungsbewusstsein mit dieser gemeinnützigen Form der Öffentlichkeitsarbeit. In den letzten Jahren wurde Corporate Volunteering zudem als Strategie zur Personalentwicklung entdeckt. Weil Mitarbeiter, die sich bei solchen Einsätzen beispielsweise um pflege- und hilfbedürftige Menschen kümmern, ihre sozialen Kompetenzen stärken können, ist Corporate Volunteering bei umsichtigeren Unternehmen inzwischen als sehr wirkungsvolle Strategie zur Weiterbildung von Führungskräften bekannt.

Zusätzlich zu der gemeinnützigen und der personalwirtschaftlichen lässt sich eine weitere Perspektive nennen, die bislang noch nicht explizit in den Blick genommen wurde: Corporate Volunteering ist auch bildungstheoretisch bedeutsam. Denn es kann nicht nur die sozialen Kompetenzen stärken, sondern kann auch grundlegende Bildungsprozesse anregen. Die gänzlich neuen und zumeist sehr positiven Erfahrungen können Mitarbeiter/innen helfen, neue Tätigkeitsfelder kennen zu lernen, ungenutzte Fähigkeiten zu entwickeln und bislang unbekannte Kompetenzen zu erweitern. Corporate Volunteering ist als wirksame Form des informellen Lernens damit eine aussichtsreiche Anschlussstelle für die individuelle Lebenslaufplanung, bei der es nicht allein um innerbetriebliche Weiterentwicklung geht. Auch Planung, Begleitung und Management von beruflichen Diskontinuitäten, wie sie mit beruflicher Mobilität oder mit Übergängen zwischen Phasen des Erwerbs und der Erwerbslosigkeit gegeben sind, finden bei der Lebenslaufplanung Berücksich-

tigung. Corporate Volunteering könnte dabei ein wichtiger Anknüpfungspunkt werden.

Exemplarisch lässt sich dies für die Nacherwerbsphase zeigen: Menschen, die schon während der Berufstätigkeit für ehrenamtliches Engagement aufgeschlossen waren, zeigen eine deutlich höhere Bereitschaft, Ehrenämter in der Nacherwerbsphase aufzunehmen. Wenn also Mitarbeitende schon während der Berufstätigkeit Erfahrungen, Anregungen und Kontaktmöglichkeiten kennen lernen konnten, bestehen gute Chancen, dass sie nach Renteneintritt eine erfüllende Tätigkeit finden, die zugleich auch dem Gemeinwohl zugutekommt. Die umsichtige Gestaltung der Erwerbsphase bereitet dann den folgenden Lebensabschnitt vor.

Ein neues Feld der Bildung ist damit benannt. Dieses Feld systematisch zu erforschen und mit Modell- und Pilotprojekten gezielt zu erproben, steht noch aus. Denn erst wenn deutlich wird, welche Formen des Corporate Volunteering wie wirken, kann es in der Praxis fruchtbar werden. Mit diesen Fragen befasst sich das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Rahmen des Verbundprojektes „Zielgruppenorientiertes Übergangsmanagement“, das Bestandteil des vom BMBF geförderten und vom ESF kofinanzierten Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ ist. Corporate Volunteering wird dabei als Strategie zur aktiven Gestaltung der Nacherwerbsphase untersucht.

Kornelius Knapp (f-bb)