

Das Zentrum Aktiver Bürger macht die Forderung nach sozialer Verantwortung, wie sie auch in den Führungsleitlinien verankert ist, erlebbar – für Führungskräfte ebenso wie für Mitarbeiter.

Wie das Zentrum Aktiver Bürger das Ehrenamt fördert, erläutern Hauptinitiator Dr. Thomas Röbbke und Ingeborg Hoffmann:

Was ist das Besondere am ZAB?

DR. RÖBKE: Wir sind Projektentwickler für neue kreative Ideen im Ehrenamt. Denn das Ehrenamt muss sich verändern, um lebendig zu bleiben.

Sie sprechen in diesem Zusammenhang vom Neuen Ehrenamt. Was verstehen Sie darunter?

DR. RÖBKE: Ein Ehrenamt muss Sinn und Spaß machen. Und es muss zum Ehrenamtlichen passen. Im „Alten Ehrenamt“ wurden Menschen für Tätigkeiten gesucht, im „Neuen Ehrenamt“ suchen wir Tätigkeiten für Menschen.

Wie kam es zu diesem Wandel?

DR. RÖBKE: Die Menschen wollen sich stärker selbst verwirklichen und auch im Ehrenamt gefordert werden. Aber auch die Einsatzplätze verändern sich. Der Trend, Institutionen ausschließlich mit Hauptamtlichen zu besetzen, kehrt sich um. Ein Grund liegt sicher in den wirtschaftlichen Zwängen. Durch Ehrenamtliche eröffnen sich den Institutionen neue Möglichkeiten.

Wie finden Sie für jeden Interessenten das für ihn passende Ehrenamt?

DR. RÖBKE: Wir führen zunächst ein Einstiegsgespräch. Sagt ihm ein Einsatzgebiet zu, kann er unverbindlich schnuppern. Bringt er eine eigene Idee für eine ehrenamtliche Tätigkeit mit, versuchen wir aus dieser Idee ein Projekt zu machen.

Frau Hoffmann, Sie sind Ansprechpartnerin für „Türen öffnen“. Warum beteiligen sich immer mehr Unternehmen an diesem Projekt?

HOFFMANN: Die Wirtschaft beginnt sich zunehmend für das Sozialgeschehen zu interessieren, denn die sozialen Probleme beginnen ja quasi vor der eigenen Tür. Die Unternehmen möchten nicht die Augen davor verschließen und Verantwortung übernehmen. Und diese Chance bietet unser Projekt.

Zentrum Aktiver Bürger (ZAB)

Die Arbeitswelt von

Das ZAB ist Anlaufstelle für alle Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich engagieren wollen. Es bietet 14 Projekte an, die unterschiedliche Bedürfnisse und Kompetenzen berücksichtigen.

Ob „Aktiv mit Kindern“, „Aktiv für Kranke“ oder „Aktiv für Ältere“: das ZAB, das als Einrichtung vom Bayerischen Sozialministerium und von der Stadt Nürnberg unterstützt wird, findet für jeden Interessenten das passende Ehrenamt. Das ZAB versteht sich dabei nicht als reiner Vermittler oder als Agentur, sondern klärt individuell Bedürfnisse und Anforderungen und macht entsprechende Vorschläge. Auch im Ehrenamt bleibt der Interessent nicht allein, er wird von neben- und hauptamtlichen Mitarbeitern des ZAB qualifiziert begleitet. Das breite Spektrum an Einsatzmöglichkeiten zeigt das Ehrenamtsportal im Intranet auf, das auch das Verfahren auf dem Weg zum Ehrenamt beschreibt und Ansprechpartner nennt. „Das Ehrenamtsportal will die Angst nehmen vor dem, was nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben kommen könnte“, erläutert Sabine Munteanu (C21) die Zielsetzung des neuen Angebots. Dass der Bedarf gegeben ist, zeigt ein Blick auf die Altersstruktur der Belegschaft. 2006 befinden sich 271 Mitarbeiter in Altersteilzeit, Tendenz steigend.

Ansprechpartnerin: Sabine Munteanu, Tel. 3879.

 <http://www.bk.datev.de/page/ger/xxxxxxxxxxxxxxxxxxx>

„Türen öffnen“ ist ein ZAB-Projekt. Es richtet sich an Führungskräfte, die offen für einen Einblick in eine andere Arbeitswelt sind.

Seit 2002 beteiligt sich DATEV an „Türen öffnen“. Statt sich um EDV-Probleme zu kümmern, arbeiten Führungskräfte eine Woche in einer sozialen Institution mit. Sie betreuen alte Menschen in Pflegeheimen, begleiten Obdachlose zum Sozialamt oder verteilen Essen an Drogenabhängige.

Natürlich wird keine Führungskraft zu diesen Hospitationen gezwungen. „Das Projekt ist nicht Teil der offiziellen Führungskräfteausbildung. Wer sich zur Teilnahme entscheidet, möchte seinen persönlichen

Horizont erweitern“, erzählt Hanna Püchner (C5), die das Projekt seitens der Personalabteilung koordiniert. Jeder Interessent wird von der ZAB zunächst zu einer Kick off-Veranstaltung mit Infomarkt eingeladen, bei der sich alle am Projekt beteiligten Institutionen und Wirtschaftsunternehmen vorstellen. Im Gespräch werden Anforderungen Erwartungen geklärt. Jede Institution stellt einen Coach, der der Führungskraft während der Hospitation zur Seite steht. Bei einem Abschlussworkshop können die Teilnehmer Erfahrungen austauschen und schwierige Situationen aufarbeiten.

Die Erfahrungen sind ähnlich. „Die meisten Führungskräfte haben kaum Kontakt zu sozialen Randgruppen. Während der Hospitation lernen sie nicht nur ganz



„ES WAR EINE ERFAHRUNG, DIE ICH NICHT MISSEN MÖCHTE“

„Es war im ersten Moment ein Schock“, beschreibt Dr. Robert Simon (BS62) seine Eindrücke vom Abtauchen in eine ihm fremde Welt. Eine Welt, die doch so nah ist – manchmal nur

wenige hundert Meter von den DATEV-Standorten entfernt. Eine Woche begleitet der Abteilungsleiter PM und Service Basissoftware Mitarbeiter der Arbeiterwohlfahrt in Nürnberg bei ihrem Alltag in Asylberberheimen und Aussiedlerunterkünften.

Er begegnet Jugendlichen, die mit erst 15 Jahren ganz allein aus ihrer Heimat flüchten, und die dann doch zu alt sind für ein neues Leben. Die ohne Zukunftsperspektive dahinvegetieren, zusammen mit bis zu 30 bunt zusammengewürfelten Menschen auf engstem Raum. Dr. Simon verteilt Essen, hilft Flüchtlingskindern bei den Hausaufgaben und ist Ansprechpartner. Für sie da sein – gerade für ältere Aussiedler nicht alltäglich. „Sie fühlen sich als Deutsche, und doch spricht kaum ein Deutscher mit ihnen“, erzählt Dr. Simon von tränenreichen Begegnungen. Begegnungen, die er nicht missen möchten, denn sie waren lehrreich. „Ich habe für mich ein Stück weit Motivation, Zufriedenheit und Glückseligkeit mitgenommen über das, was ich habe.“ Und es hat ihn beeindruckt zu sehen, welchen Lebensmut und welche Kraft die Menschen trotz der widrigen Umstände haben, in denen sie leben. „Viele Bilder, die ich vorher hatte, sind nun differenzierter. Es gibt nicht ‚die Asylanten‘ oder ‚die Aussiedler‘, sondern es sind Einzelschicksale. Heute schaue ich genauer hin.“

Obwohl er jederzeit wieder eine Hospitation übernehmen würde, verpflichtend für alle Führungskräfte einführen würde er sie nicht. „Ich habe selbst damals beim Infomarkt gemerkt, dass ich persönlich Angst vor bestimmten Tätigkeiten habe wie vor der Pflege von Schwerkranken. Ich habe enormen Respekt vor den Kollegen, die das gemacht haben, aber man muss so etwas auch können“, so Dr. Simon.

morgen

andere Arbeitsbedingungen kennen, sondern auch ihre eigenen Werte zu überprüfen und Vorurteile abzubauen“, weiß Püchner. Nicht Fachkompetenz ist hier gefragt, sondern soziale Kompetenz. Die Führungskräfte müssen einen Zugang zu Menschen finden, denen sie sonst nie begegnen würden oder die sie gar ablehnen, und sich deren Problemen stellen. Sie erfahren, wie die „andere Seite“ des Lebens aussieht und sind so in der Lage, soziale Verantwortung in ihr Denken und Handeln zu integrieren. Die Führungskräfte kehren häufig motivierter in ihren Arbeitsalltag zurück und können sensibler mit ihren Mitarbeitern und deren Problemen umgehen.

Auch die sozialen Institutionen profitieren durch das Zusammentreffen mit der Wirtschaft, denn schließlich bringen die Führungskräfte während der Hospitation auch ihr Wissen um Führung und Prozesse ein. Im Idealfall entsteht ein Netzwerk zum gegenseitigen Nutzen. □

Ansprechpartnerin: Hanna Püchner, Tel. 2245.

„MAN WIRD NOCH FEINFÜHLIGER IM UMGANG MIT MENSCHEN“

Im Stadtpark gräbt er Pflanzen ein, jätet Unkraut oder schneidet Erdbeerstecklinge: obwohl **Manfred Meier (P46)** ehrenamtlich sehr aktiv ist, ist für ihn die Mitarbeit in der Gärtnerei der Nürnberger Werkstatt für Behinderte eine doch nicht alltägliche Erfahrung.



Schon gewohnter ist für den Abteilungsleiter Konfektionierung/Spezialdienste die Arbeit in der Hausdruckerei der Werkstatt, wo er drei Tage lang eingesetzt ist.

Gewohnt nicht nur in fachlicher Hinsicht, Parallelen gibt es für ihn auch in der Führung. „Der Umgang mit Menschen ist originäre Führungsaufgabe – und diese Aufgabe ist bei DATEV nicht viel anders als in der Werkstatt“, erklärt er. In der

Werkstatt erfährt er Führung von der anderen Seite. Er selbst ist der Mitarbeiter, wird von einem Mann mit Sprachbehinderung betreut. Dieser meistert seine Behinderung souverän, ist wie auch die übrigen Mitarbeiter in der Werkstatt aufgeschlossen, kennt keine Berührungängste, verliert nie die Geduld im Umgang mit anderen Behinderten. Auch dann nicht, wenn er ihnen jeden Tag den Arbeitsablauf wieder von Neuem erklären muss. Für Manfred Meier ein Lerneffekt: „Durch die Begegnung mit Behinderten wird man feinfühlicher, lernt mit Schwächen besser umzugehen. Schließlich ist kein Mitarbeiter ist wie der andere, jeder braucht eine andere Art und Tiefe der Betreuung.“

Für ihn macht eine Hospitation in jedem Fall Sinn, „denn man kann seine soziale Ausprägung überdenken und lernt, Menschen nicht nach dem Äußeren zu beurteilen, sondern sich mit ihnen auseinander zu setzen.“ Zwar kannte Meier die Werkstatt schon durch die frühere Zusammenarbeit mit DATEV, doch seit der Hospitation ist der Kontakt noch enger geworden. Wann immer es sich anbietet, vergibt er Druckaufträge an die Werkstatt. Im Gegenzug lässt auch die Werkstatt bei DATEV das fertigen, was sie selbst von der Ausstattung her nicht leisten kann.



„MAN WIRD ZUFRIEDENER MIT DEM, WAS MAN HAT“

Als sich **Georg Köhler (WP6)**, beim Infomarkt über die Einsatzmöglichkeiten von „Türen öffnen“ informiert, ist seine Tochter gerade drei Jahre alt. Ein gesundes, unbeschwertes kleines Mädchen. Dass das keine

Selbstverständlichkeit ist, weiß er zwar, doch so richtig bewusst erlebt er es erst am Stand der Lebenshilfe Nürnberg. Und es beeindruckt ihn, dass Eltern, deren Nachwuchs unter einer Behinderung leidet, mit der Gründung der Lebenshilfe selbst die Verantwortung übernommen haben.

Er entscheidet sich für eine Hospitation in der Frühförderung, kümmert sich eine Woche lang um Kinder, deren Entwicklung verzögert ist oder die durch ihre Lernbehinderung in der Schule zurückgefallen sind. Zusammen mit zwei Lehrern übt er mit ihnen Rechnen und Schreiben, geht mit ihnen ins Theater oder bastelt mit ihnen. Eine schöne, aber auch nachhaltige Erfahrung für den Betriebswirt. „Bei den Kindern kam ich mit reinen Ansagen nach dem Motto ‚macht das so‘ nicht weiter, sondern nur durch Vorleben.“

Bisweilen zeigten mir die Kinder auch, dass es anders gehen kann als wie ich mir das vorgestellt habe“, erzählt er. Das hat ihn gelehrt, auch als Chef länger zuzuhören, Argumente zu überdenken und nicht immer und ausschließlich die perfekte Welt der Software zu fordern, die es so nicht gibt. Er gesteht den Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung zu, hat eher die Rolle des Coaches inne. „Dadurch ist Führung sehr viel einfacher geworden“, meint er selbst. Am Projekt „Türen öffnen“ würde er sich auf Grund seiner positiven Erfahrungen jederzeit wieder beteiligen. „Es fördert die sozialen Kompetenzen, man verliert nicht die Bodenhaftung und es ist bisweilen recht heilsam, wenn man weiß, wie das wahre Leben läuft.“

PLatzhalter