



Entwurf



Praxishilfe für kleine und mittlere Unternehmen

Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen in der Region systematisch angehen

**Neue Potenziale für ein erfolgreiches Unternehmen nutzen.
Eine Selbstbewertung**

Achtung: der gesamte Text ist auf die Verwendung der Abkürzungen KMU und ZO zu überprüfen/überdenken

U2:

Die Potenzialanalyse für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) „Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen in der Region systematisch angehen“ wurde vom „Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement“ (BBE) und der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ (OM) im Zusammenhang mit dem BBE/OM-Leitfadens „Zusammenarbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen mit kleinen und mittleren Unternehmen in der Region“ erarbeitet. Sie korrespondiert mit der entsprechenden Praxishilfe für gemeinnützigen Organisationen „Zusammenarbeit mit KMU in der Region systematisch angehen“.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) wurde auf Empfehlung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags zur „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (1999-2002) 2002 gegründet. Es vernetzt Organisationen aus Zivilgesellschaft, Staat und Kommunen, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien zu den Themen der jungen und eng zusammenhängenden Politikfelder der Engagement- und Demokratiep politik. Zu den Schwerpunktthemen gehören gute Rahmenbedingungen für Engagement und Partizipation und nachhaltige sowie kompetente zivilgesellschaftliche Infrastrukturen. Das größte Wissens- und Kompetenz-Netzwerk der Zivilgesellschaft vernetzt die Träger- und Förderorganisationen des Engagements von über 30 Mio. Menschen in Deutschland zu fast allen die Gesellschaft bewegenden Themen, in mehr als 620 000 gemeinnützigen Organisationen mit zugleich Millionen hauptamtlichen Arbeitnehmern. Mit seinem weitgespannten Mitgliederkreis und breit angelegten Diskurs- und Transferstrukturen, mit Arbeitsgruppen und Themenpaten, Landesnetzwerken und Entwicklungsprojekten ist das BBE auf die anstehenden Zukunftsfragen orientiert.

Offensive Mittelstand (OM)

Die Offensive Mittelstand (OM) ist ein Aktionsbündnis, das kleine und mittlere Unternehmen unterstützt die digitale Transformation und den demografischen Wandel durch produktive, soziale, gesundheits- und umweltgerechte Unternehmensführung als Chance zu nutzen. Derzeit arbeiten über 400 Partner in der „Offensive Mittelstand“, unter anderem Unternehmerverbände, Innungen, Handwerkskammern, Gewerkschaften, Fach- und Berufsverbände, Bundesministerien und Länder, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Forschungsinstitute und Dienstleister. Die OM-Partner entwickeln qualitätsgesicherte OM- Praxisvereinbarungen sowie Selbstchecks und sie fördern gemeinsame regionale Unterstützungsstrukturen. Träger der Offensive Mittelstand ist die Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“. Die OM-Partner vertreten rund 200 000 Berater*Innen, die jeden Tag in kleinen und mittleren Unternehmen unterwegs sind. Die Offensive Mittelstand ist das Transfernetzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für den Mittelstand sowie für andere Initiativen wie die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), Kooperationen im Rahmen des Präventionsgesetzes, den Mittelstand 4.0, Kompetenzzentren oder für den Transfer von Forschungsergebnissen in den Arbeitsalltag von kleinen und mittleren Betrieben.

Inhalt	Seite
Vorwort	
Wie kann mit der Potenzialanalyse gearbeitet werden?	
Potenzialanalyse Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Region systematisch angehen – Selbstbewertung	
1 Strategischer Nutzen	
2 Möglichkeiten der Zusammenarbeit	
3 Zusammenarbeit planen	
4. Zivilgesellschaftliches Engagement der Beschäftigten fördern	
5. Kontaktentwicklung zu zivilgesellschaftlichen Organisationen	
6. Vereinbarungen	
7. Interne Organisation der Zusammenarbeit	
Maßnahmenplan	

In dieser Potenzialanalyse wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dies nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht als Klassifizierung von Wörtern (männlich, weiblich, sächlich) verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils alle Geschlechtsbezeichnungen angesprochen werden.

Kommentar [IA1]: Übernehmen für die anderen Texte

Vorwort

Die zivilgesellschaftlichen Organisationen (ZO)¹ sowie die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)² stehen gleichermaßen vor dynamischen Veränderungen und drängenden Herausforderungen: Angesichts des Fachkräftemangels in der Wirtschaft und im Hinblick auf Nachwuchsprobleme, vor allem im klassischen Ehrenamt wird es immer wichtiger, vorhandene Möglichkeiten wirkungsvoller und vor allem gemeinsam zu nutzen. Und es sind neue Kompetenzen erforderlich, um die digitale Transformation zu nutzen und zu meistern. Wertschätzende Personalführung, lebenslanges Lernen, systematische Planung, nachhaltiges Handeln und nicht zuletzt ein guter Umgang mit dem digitalen Wandel oder Vielfalt sind in beiden Sphären zunehmend gefragt.

Die Erfahrungen der Offensive Mittelstand (OM) und des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE) belegen: Bei der Bewältigung der Herausforderungen kann helfen, wenn kleinen und mittleren Unternehmen mit zivilgesellschaftliche Organisationen in der Region mit zusammenarbeiten – unterstützt von den intermediären Organisationen³, die KMU erreichen. BBE und OM sind überzeugt: Die Kooperation kann für beide Seiten einen hohen Nutzen bringen. Dazu braucht es neue Blickrichtungen, kreative Entschlüsse und Handlungspfade auf beiden Seiten.

Die Zusammenarbeit ist zunächst einmal sehr naheliegend, denn es geht oft um dieselben Menschen, die mit einem Bein im Arbeitsleben, mit dem anderen in der Zivilgesellschaft stehen. Ihre Kompetenzen und ihr motiviertes Engagement werden zugleich in beiden Sektoren gebraucht.

Die Offensive Mittelstand (OM) und das Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE) haben einen gemeinsamen Leitfadens entwickelt, in dem sie Impulse geben, welchen Nutzen eine Zusammenarbeit für die beiden Handlungssektoren haben kann. Gleichzeitig werden Impulse und Denkanstöße gegeben, wie diese Zusammenarbeit systematischer gestaltet werden kann. OM und BBE bieten dafür bereits heute vorhandene und funktionierende Strukturen und Netze.

Auf der Grundlage dieses Leitfadens haben OM und BBE je eine Potenzialanalyse für kleine und mittlere Unternehmen sowie für zivilgesellschaftliche Organisationen entwickelt, die helfen, die Zusammenarbeit konkret zu gestalten. Die hier vorliegende Potenzialanalyse „Zusammenarbeit mit KMU in der Region systematisch angehen – Selbstbewertung“ richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen. Sie beschreibt eine gute Praxis und sie basiert auf dem Stand der Wissenschaft (siehe auch Recherchebericht Synergie Unternehmen/Zivilgesellschaft)

Mit der Potenzialanalyse können Sie sich viele Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen für ihr Unternehmen systematisch erschließen. Diese Potenzialanalyse will Impulse und Denkanstöße gegeben, wie Sie diese Zusammenarbeit gestalten können. Sie beschreibt die Praxis erfolgreicher und guter Zusammenarbeit von kleinen und mittleren Unternehmen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Region.

Mit der Potenzialanalyse können Führungskräfte von kleinen und mittleren Unternehmen systematisch die Möglichkeiten einer wirkungsvollen Zusammenarbeit überprüfen. Darüber hinaus ist die Potenzialanalyse auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen

¹ Zivilgesellschaftliche Organisationen (ZO) = Institutionen mit Gemeinwohlorientierung bzw. Gemeinnützigkeitsstatus. Je nach Fragestellung und Handlungsziel: Organisationen mit selbst organisierten freiwillig Engagierte (z. B. Selbsthilfegruppen), Organisationen mit unterstützenden Hauptamtlichen oder deren Organisationen (z. B. Wohlfahrtsorganisationen).

² Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) = Kleinst- und Kleinbetriebe (1-20 Beschäftigte) 40 % aller Beschäftigten und 30 % aller Auszubildenden. Mittlere Betriebe (21 - 250 Beschäftigte) 30 % aller Beschäftigten und 30 % aller Auszubildenden (nach IfM Bonn)

³ Intermediäre Organisationen = Arbeitsgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern/Innungen, Berufs- und Fachverbände, Wirtschaftsförderung, Sozialversicherungen, Technologie-Beratungsstellen usw. Für die Zivilgesellschaft: Freiwilligenagenturen und -zentren, Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros, Bürgerstiftungen usw.

geeignet. Es empfiehlt sich, bei der Bearbeitung der Potenzialanalyse auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung zu beteiligen. Zudem eignet sie sich für Berater, die ZO unterstützen.

Wie kann mit der Potenzialanalyse gearbeitet werden?

Schritt 1:

Sie gehen die sieben Checkpunkte durch und überlegen, ob Sie Handlungsbedarf haben. Dabei bewerten Sie selbst, wie gut Sie mit Ihrem Betrieb im Bereich dieses Checkpunktes aufgestellt sind. Die Bewertung orientiert sich an einer Ampelsystematik mit grün für „Zur Zeit kein Handlungsbedarf“, gelb für „Handlungsbedarf“ und rot für dringenden Handlungsbedarf. Diese eigene Bewertung dauert zwischen 20 und 40 Minuten.

Schritt 2:

Danach legen Sie im Maßnahmenplan (hintere Umschlagseite aufklappen) die wichtigsten Maßnahmen fest, die Sie für Ihr Unternehmen angehen wollen. Dazu schauen Sie sich die Checkpunkte an, bei denen Sie dringenden Handlungsbedarf (rot) oder Handlungsbedarf (gelb) angekreuzt haben.

Tragen Sie dann die wichtigsten Checkpunkte in den Maßnahmenplan ein (Spalte 1) und legen Sie dazu die für Ihr Unternehmen geeigneten Maßnahmen fest (Spalte 2). In den jeweiligen Checkpunkten finden Sie Beispiele für Maßnahmen. Als nächstes sollten Sie die Prioritäten der Maßnahmen festlegen (Spalte 3). Schließlich sollten Sie festlegen, wer für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich ist (Spalte 4), wann mit der Maßnahme begonnen wird (Spalte 5) und wann die Umsetzung der Maßnahme kontrolliert wird (Spalte 6). Es können auch mehrere Maßnahmen zu einem Checkpunkt festgelegt werden.

Im finden sie unter eine interaktive Fassung der Praxishilfe.

Anmerkungen:

Potenzialanalyse "Zusammenarbeit mit zivil-gesellschaftlichen Organisationen in der Region systematisch angehen"

Ziel:

Um die strategischen Ziele unseres Unternehmens zu erreichen, nutzen wir auch die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen. Wir erkennen die Potenziale, die in der Zusammenarbeit für die Entwicklung unserer Beschäftigten, für die Gewinnung von neuem Personal und für die Förderung unseres Unternehmensbildes in der Region stecken und fördern das Engagement auf verschiedenen Ebenen.

Erfolgreiche Praxis:

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

 = Dringender Handlungsbedarf  = Handlungsbedarf  = Zurzeit kein Handlungsbedarf

1 Strategischer Nutzen

<p>Wir wissen welchen strategischen Nutzen die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen für uns haben</p>	
<p><i>Strategischer Nutzen kann zum Beispiel sein:</i> Zivilgesellschaftliches Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • ermöglicht Kontakte zu potenziellen Fachkräften und Auszubildenden. steigert die Chancen der Personalrekrutierung (Arbeitgeberattraktivität) • unterstützt die Personalbindung durch soziales Engagement des Unternehmens • schult soziales, und verantwortungsbewusstes Verhalten und fördert die Persönlichkeitsbildung von Beschäftigten, die sich in zivilgesellschaftlichen Organisationen engagieren • schafft ein positives Bild bei Kunden und fördert die Kundenbeziehungen • führt zur Gewinnung neuer Kunden • ermöglicht Kennenlernen von Kundenbedarfen • sichert Aufträge ab • fördert die Bekanntheit und den Absatz der Produkte und Dienstleistungen • zeigt die soziale und moralische Verantwortung für die Gesellschaft und die Region • erschließt Wissen, Kompetenzen und Denkweisen von zivilgesellschaftlichen Organisationen 	

2. Möglichkeiten der Zusammenarbeit

<p>Wir kennen die Themen und Ziele möglicher Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen und haben festgelegt, welche für uns in Frage kommen. Wir haben auch überlegt, welche Möglichkeiten wir den gemeinnützigen Organisationen bieten können</p>	
<p><i>Mögliche Themen und Ziele für unser Unternehmen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von verantwortungsbewusstem und sozialem Verhalten unserer Beschäftigten durch Engagement bei zivilgesellschaftlichen Organisationen. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt zu Personen, die für das Unternehmen gewonnen werden können (Fachkräfte, Migranten) • Kontakt zu potenziellen Kunden • Schaffung eines positiven sozial engagierten Unternehmensbildes • Mentoren aus der Zivilgesellschaft zur Vorbereitung möglicher Ausbildungskandidaten auf das Ausbildungsverhältnis und zur Vermeidung drohender Ausbildungsabbrüche • Angebote zur Förderung von Teambewusstsein, Zusammengehörigkeitsgefühl und Unternehmenskultur durch Patenschaften von Teams aus den Unternehmen für bestimmte Aufgaben in Naturparks, in der sozialen Pflege, in der kirchlichen Arbeit, im Engagement von Sportvereinen anstreben und entsprechend attraktive Angebote entwickeln • Maßgeschneiderte Angebote Suchtprävention und Therapie für KMU-Betriebe • Vorhandenes besonderes Know-how für berufliche Inklusion zur Verfügung stellen • Unterstützung von Engagement-Projekten oder -ideen (Beratung) • • Möglichkeiten, die wir gemeinnützigen Organisationen bieten • Fachliche Kompetenzen aus dem Betrieb über Engagement von Beschäftigten den ZO zur Verfügung stellen – wie Kompetenzen über Buchhaltung, Umgang mit IT, Qualitätsmanagement, Marketing, Nutzung von social media • Flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen, z.B. für Feuerwehr, THW • Perspektiv-Coaching für ältere Beschäftigte (ab 55) zur letzten Berufsphase und darüber hinaus unter Berücksichtigung auch ehrenamtlicher Perspektiven (sog. „Flying Talents“) • Finanzielle Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements (Spenden und Finanzmitteln (Sponsoring)) • Finanzierung von einzelnen Projekten wie Gerätschaften, Arbeitsmittel, Räume, Renovierung und Sanierung, Trikots, Sponsor-Veranstaltungen für Vereine oder soziales Sponsoring, dadurch soziales Engagement dokumentieren und Image in der Region fördern • Hospitationen von Funktionsträgern, Haupt- und Ehrenamtlichen in Unternehmen zum Kennenlernen professioneller Prozesse • 	
--	--

3.) Zusammenarbeit planen

<p>Wir haben einen Plan entwickelt, wie die festgelegten Themen und Zielen mit gemeinnützigen Organisationen umgesetzt und erreicht werden.</p>	
<p><i>Anregungen aus der Praxis:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analysieren, welche Führungskräfte und Beschäftigten bereit in zivilgesellschaftlichen Organisationen engagiert sind. • Die Anregungen und Kompetenzen der eigenen Führungskräfte und Beschäftigten in die Planung der Zusammenarbeit mit den ZO einbeziehen. • Art der Zusammenarbeit festlegen – zum Beispiel gemeinsame Projekte (wie Service Learning, Perspektiv-Coaching, Förderung von Teambewusstsein, soziale -/Umweltprojekte), Expertise aus der ZO nutzen, Expertise in ZO einbringen (zum Beispiel Prozesswissen, technisches Know-How), Sponsoring. • Sich die unterschiedlichen Denk- und Sprachverständnisse von 	

<p>gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen bewusst machen, sie bei der Zusammenarbeit beachten und Missverständnisse einzukalkulieren..</p> <ul style="list-style-type: none">• Vor- und Nachteile (Risiken) der jeweiligen Möglichkeiten der Zusammenarbeit analysieren und festlegen.• Die Themen festlegen, bei denen eine Zusammenarbeit mit ZO sinnvoll ist, wie zum Beispiel Klimawandel, Energiewende, Digitalisierung, Migrationsfragen, soziales Engagement, Technische Unterstützung, Bildungsfragen• Ziele definieren, die gemeinsam mit der ZO bei diesen Themen verfolgt werden.)• Grundlegende Maßnahmen festlegen, wie die Zusammenarbeit aussehen könnte. Maßnahmen können zum Beispiel sein:<ul style="list-style-type: none">○ Führungskräfte und Beschäftigten gezielt zum privaten Engagement motivieren○ Themen der ZO unterstützen, mit bekannt machen und fördern○ Gezielte Unterstützung von einzelnen Projekten und Aktionen einer ZO (zum Beispiel Sponsoring, Spenden, Sachleistungen, Logistik, Gerätschaften, Arbeitsmittel, Räume, Renovierung und Sanierung, Trikots)○ Auszubildende oder Fachkräfte für den Betrieb gewinnen („Beschäftigte werben Beschäftigte“) wie zum Beispiel Migranten○ Angebote für Betriebliche Bildung mit Modulen aus der Zivilgesellschaft (allgemeinen Angeboten und speziellen Formaten) zur Fachkompetenz und personalen Kompetenz einschließlich Sozialkompetenz von Führungskräften und anderen Beschäftigten entwickeln○ mit ZO geeignete Formate (z.B. für Service Learning) einschließlich Ergebniserwartung verabreden○ Maßnahmen zum Schutz der Umwelt, Engagement in Schulen und Kindergärten, in Feuerwehren, in Flüchtlingsunterkünften oder Angebote von Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung über Praktika oder Nachhilfe in der Schule○ Patenschaften von Teams aus den Unternehmen für bestimmte Aufgaben in Naturparks, in der sozialen Pflege, in der kirchlichen Arbeit, im Engagement von Sportvereinen○ Unterstützung bei Suchtprävention und Therapie im Betrieb durch ZO (z.B. Selbsthilfeorganisationen)○ Know-how für berufliche Inklusion auch mit Expertise von ZO (Fachorganisationen und Selbsthilfegruppen) sichern• Qualitätskriterien festlegen, die die zivilgesellschaftlichen Organisationen erfüllen müssen, um unseren Werten und Intentionen zu entsprechen. Kriterien sind zum Beispiel Themen und Werte der ZO passen zum Unternehmen, positive Außendarstellung der ZO, Kundengruppen des Unternehmens werden erreicht.• Überlegen und festlegen, wie Arbeitsabläufe und Vorgaben im Unternehmen um Prozesse der Kooperationen mit ZO in der Region ergänzt werden müssen.• Die Planung, die Ziele, Themen und Maßnahmen der Zusammenarbeit schriftlich festhalten, damit unsere Funktionsträger Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen die Gespräche mit den KMU in der Region fundiert führen können.• Abbruchkriterien für die Zusammenarbeit festlegen – wie zum Beispiel Verstoß gegen die festgelegten Qualitätskriterien oder Vereinbarungen• Information regionaler Anlaufstellen über unsere Wünsche mit gemeinnützigen Organisationen zu kooperieren (z.B. an Freiwilligenzentren, Wirtschaftsförderung, Kammern, Verbände, regionale Netzwerke, Kommune, Bundesagentur für Arbeit.)	
--	--

4 Ehrenamtliches Engagement der Beschäftigten fördern

<p>Wir unterstützen und ermutigen Beschäftigte und Führungskräfte, sich ehrenamtlich zu engagieren (zum Beispiel in Vereinen, Selbsthilfegruppen, Hilfswerken, Kammern, Bürgerinitiativen, Kirche) zu engagieren.</p>	
<p><i>Anregungen aus der Praxis:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf betrieblichen Besprechungen Beschäftigte ermutigen sich aktiv ehrenamtlich zu betätigen und zur Übernahme qualifizierter Aufgaben im Engagement. • Frühzeitig ältere Beschäftigte darauf ansprechen, wie sie einen fließenden Übergang zwischen Vorruhestandsphase und Ruhestand gestalten können und sie dabei unterstützen. • Beschäftigte und Führungskräfte im Betrieb über ihr ehrenamtliches Engagement berichten lassen. • Gespräch mit Beschäftigten über mögliche Synergien zwischen betrieblicher und ehrenamtlicher Tätigkeit führen. • Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten prüfen, so dass ehrenamtliche Aufgaben ausgeübt werden können, in Abstimmung mit Beschäftigten und ggfls. mit der jeweiligen ZO • Kompetenzen erfassen, die sich Beschäftigte in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit erworben haben (z.B. in Stellenbeschreibungen) • Themas „ehrenamtliches Engagement“ bei Betriebsversammlungen oder Besprechungen einbringen • Thema „ehrenamtliches Engagement“ des Beschäftigten beim Mitarbeitergespräch berücksichtigen • Führungskräfte bitten, eigene Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem persönlichen Engagement an die Beschäftigten weiter zu geben • Vorträge und Berichte einzelner Beschäftigter für Kollegen ermöglichen, bei denen vom Ehrenamt und dort erworbenem Wissen berichtet wird • Bestärken der Beschäftigten, das Engagement zu nutzen, um die Unternehmenswerte und das Unternehmen auch in ihrem ehrenamtlichen Umfeld darzustellen und so für das Unternehmen zu werben • Informationen über ehrenamtliche Tätigkeiten sammeln und den Beschäftigten zur Verfügung stellen. 	

5. Kontakte zu gemeinnützigen Organisationen entwickeln

<p>Wir bauen auf Grundlage unserer Planung den Kontakt zu zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Region systematisch, gezielt und bewusst auf und sprechen geeignete ZO an.</p>	
<p><i>Anregungen aus der Praxis - Beispiele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recherchieren, welche zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Region für die geplante Zusammenarbeit in der Region passen könnten. • Überprüfen, welche Kontakte zu ZO in der Region bereits bestehen - zum Beispiel Liste „Welche Beschäftigte arbeiten in welcher ZO“ erstellen. • Festlegen, welche Informationshilfen über uns für die Kontaktaufnahme zu den ZO in der Region eingesetzt werden sollen – zum Beispiel Flyer, Infoblätter, Homepage. Gegebenenfalls in diesen Medien noch das Thema Zusammenarbeit mit ZO in der Region ergänzen. • Vor der ersten Kontaktaufnahme überprüfen, ob die ZO unseren Kriterien entsprechen (siehe Checkpunkt 2) – zum Beispiel Informationen über Satzung der ZO, Selbstbeschreibung auf der Homepage, Informationen von Mitgliedern, „Ruf der ZO in der Region“. • Festlegen, wer auf Grundlage der Planung (siehe Checkpunkt 2) Kontakt 	

<p>zu ZO aufnimmt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Rahmenbedingungen beachten, nach denen die Partner aus den zivilgesellschaftlichen Organisationen arbeiten und Sprache und Erwartungshaltung an diese Bedingungen anpassen • Unternehmen bei zivilgesellschaftlichen Organisationen vorstellen • Herausfinden, welche ZO in welchen (Netzwerken) mitarbeitet und ob diese nutzbar sind. • Veranstaltung, Kongresse und Messen zur Kontaktaufnahme und zum ersten Kennenlernen nutzen - zum Beispiel Veranstaltungen der Kommune oder von Freiwilligenzentren, „Tage des Ehrenamts“, „Ehrenamtsbörse.“ • Die Erfahrungen anderer KMU in der Zusammenarbeit mit ZO allgemein in der Region aber auch mit einzelnen ZO austauschen. • Bei Kontakten mit ZO zu einem frühen Zeitpunkt klären, ob diesen die BBE/OM-Praxishilfe „Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen in der Region“ bekannt ist und gegebenenfalls darauf hinwirken diese zu nutzen. • Bei der Kontaktaufnahme gegebenenfalls Hilfe von außen hinzuziehen – zum Beispiel von Kammern, Wirtschaftsförderung, qualifizierten und vertrauenswürdigen Berater*Innen. • ZO, die grundsätzlich kooperationsbereit sind aber nicht zu den eigenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit passen, an andere KMU oder Ansprechpartner/Anlaufstellen verweisen. 	
---	--

6. Vereinbarungen

<p>Wir besprechen und vereinbaren mit der ZO, wie wir zusammen arbeiten und uns gegenseitig unterstützen können. Wir benennen dabei eindeutig die beiderseitigen Ziele, die Themen, die Verfahren und die erforderlichen Ressourcen.</p>	
<p><i>Anregungen für die Vereinbarungen aus der Praxis - Beispiele:</i> Bei umfassenderen Projekten der Zusammenarbeit hat es sich bewährt, diese möglichst im Vorfeld gemeinsam genauer zu beschreiben und zu vereinbaren. Hierzu sollten beispielsweise folgende Aspekte berücksichtigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel, Umfang und Maßnahmen der Zusammenarbeit möglichst konkret beschreiben • Die Ansprechpartner, die die Arbeit koordinieren und organisieren namentlich festlegen. • Rahmenbedingungen konkret vereinbaren wie zum Beispiel je nach Art der Zusammenarbeit Personen, erforderliche Kompetenzen, Zeitaufwände, Arbeitsmittel, Räume, Finanzmittel. • Vereinbaren, wie gegebenenfalls Weisungsbefugnisse geregelt sind. • Vereinbaren, welche Informationen gegenseitig erforderlich sind und welche Kommunikationswege zu beachten sind und welche Personen wann und wie einzubeziehen sind. • Vereinbaren, ob und wie Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Zusammenarbeit sowie Aspekte des Umweltschutzes zu berücksichtigen sind. • Vereinbaren, wie eventuelle Konflikte in der Zusammenarbeit zu regeln sind. • Versicherungsrechtliche Aspekte bei der Zusammenarbeit berücksichtigen (wie Haftpflicht, Sozialversicherungsleistungen) • Regelmäßige Gespräche vereinbaren, in denen gemeinsam die Zusammenarbeit ausgewertet wird und Verbesserungsmaßnahmen festgelegt werden. • Funktionsträger, Hauptamtliche und Ehrenamtliche bei der Festlegung der 	

<p>Zusammenarbeit mit den gemeinnützigen Organisationen mit einbinden und ihre Erfahrungen sowie ihre Kompetenzen mit einbeziehen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamtliche Arbeit nicht „missbrauchen“ indem zum Beispiel bisher bezahlte Leistungen ersetzt werden (z.B. bei Beratungsleistungen, Angebot von Service Learning oder Mentoring). • Prüfen, ob öffentliche Fördergelder für die Finanzierung der Zusammenarbeit beantragt werden können und sollen. 	
--	--

7. Interne Organisation der Zusammenarbeit

<p>Damit wir möglichst viel von der vereinbarten Zusammenarbeit mit der ZO in der Region haben, bereiten wir diese sorgfältig intern vor (zum Beispiel in einem gemeinsamen Gespräch aller von uns beteiligten Personen). Wir nutzen die Kooperation für die Verbesserung unserer öffentlichen Auftretens.</p>	
<p><i>Anregungen aus der Praxis, für die Organisation der Zusammenarbeit - Beispiele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegen, welche Beschäftigten und Führungskräfte die Zusammenarbeit von unserer Seite durchführen und wer sie verantwortlich koordiniert (Ansprechpartner). • Alle beteiligten Beschäftigten und Führungskräfte detailliert über das Ziel, die Funktion und die konkreten Maßnahmen der Zusammenarbeit informieren. • Alle beteiligten Beschäftigten und Führungskräfte detailliert über die Ansprechpartner, die Informations- und Kommunikationswege, über die Weisungsbefugnisse, Zeitaufwände, Verfahren zur Konfliktregelung und Verbesserungsprozesse sowie die Abbruchkriterien informieren. • Alle beteiligten Beschäftigten und Führungskräfte über die Anforderungen der Zusammenarbeit informieren und sie gegebenenfalls unterweisen – wie Anforderungen zur Sicherheit und Gesundheit, zum Umweltschutz. • Gegebenenfalls die beteiligten Beschäftigten und Führungskräfte befähigen, ihre Aufgaben in der Zusammenarbeit erfüllen zu können (zum Beispiel Weiterbildung) • Ein Verfahren mit den beteiligten Beschäftigten und Führungskräfte vereinbaren, wie die Ergebnisse und die Qualität sowie die Wirksamkeit der Zusammenarbeit auszuwerten und einzuschätzen sind und wie intern Verbesserungen vorgenommen werden können – zum Beispiel turnusmäßige Gespräche. • Die Rückmeldungen seitens der zivilgesellschaftlichen Organisationen als Außenblick auf das eigene Handeln als Bereicherung wahrnehmen und sie in das Handeln und die Unternehmenswerte einbringen. • Alle Beschäftigten und Führungskräfte im Betrieb über die Ziele und die Funktion der Zusammenarbeit sowie über deren Fortgang informieren. Thema „zivilgesellschaftliches Engagement“ als festen Punkt in Besprechungen aufnehmen. • Organisieren, dass über die Zusammenarbeit öffentlich berichtet wird – zum Beispiel Pressemeldungen, Beiträge auf Veranstaltungen, Homepage, social-media-Plattformen, Dabei auch Engagement nutzen um die Unternehmenswerte öffentlichkeitswirksam darzustellen. • Kooperation zum Anlass nehmen eigene Leistungsfähigkeit öffentlich darzustellen. Gegebenenfalls auch das Thema „ehrenamtliches 	

<p>Engagement" in die Kundenbefragung integrieren</p> <ul style="list-style-type: none">• Überprüfen, ob Steuervorteile bei der Unterstützung von zivilgesellschaftlichen Organisationen geltend gemacht werden können• Gegebenenfalls überlegen, ob es sinnvoll sein könnte weitere Unternehmen in der Region in die Zusammenarbeit einzubeziehen.	
--	--

Maßnahmenplan

ENTWURF

Impressum:

Herausgeber:



„Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“
c/o Stiftung „Mittelstand-Gesellschaft-
Verantwortung“
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
www.offensive-mittelstand.de
Vorsitzender des Stiftungsvorstandes: Oleg
Cernavin

BBE Geschäftsstelle gemeinnützige GmbH

Michaelkirchstr. 17–18
10179 Berlin-Mitte
www.b-b-e.de
Geschäftsführer PD Dr. Ansgar Klein

Konzept und Entwicklung:

Fachhochschule des Mittelstands (FHM), BC GmbH Forschung, Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), Konzeptagentur EUSENDOR, ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., itb – Institut für Technik der Betriebsführung im DHI e. V., RWK Kompetenzzentrum e. V. sowie das ver.di Bildungswerk Hessen e. V.

Die Potenzialanalyse für zivilgesellschaftliche Organisationen „Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen in der Region systematisch angehen“ wurde entwickelt im Rahmen des Verbundprojektes „Diversity-Check“ gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Die Praxishilfe wurde am **xx.xx.xxxx** vom Strategiekreis der Offensive Mittelstand und am **xx.xx.xxxx** von der Mitgliederversammlung des Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement verabschiedet.



Fotos: X

)

Grafik:

Druck:

ISBN

Dezember 2019

ENTWURF

ENTWURF