

Workshop IV „Ausbildungsplatzakquise und Stiftungen“

Sylke Freudenthal, Veolia Stiftung

Sie fragen sich möglicherweise: Wer oder was ist Veolia? Das werde ich gleich als erstes erklären: also ein paar Worte über das Unternehmen, bevor ich über die Beschäftigungspolitik und die Stiftung spreche.

Der Name Veolia ist abgeleitet von Aeolius, dem Gott der Winde, und soll Nähe zur Natur, Bewegung, Frische symbolisieren. Denn die Unternehmensgruppe Veolia Environnement versteht sich als Umweltdienstleister. Veolia ist mit mehr als 250.000 Mitarbeitern weltweit führend in Umweltdienstleistungen, mit seinen vier Sparten, die da sind: „Wasser und Abwasser“ (so ist Veolia an den Berliner Wasserbetrieben, aber auch an den Stadtwerken in Görlitz, in Weißwasser und an der Braunschweiger Versorgungs-AG beteiligt). Die zweite Sparte ist „Verkehr“, und die anderen Sparten sind „Entsorgung“ und „Energiedienstleistungen“.

Als Umweltdienstleister ist es für Veolia mit seinen 150 Jahren Tradition selbstverständlich, den harmonischen Dreiklang zwischen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft nicht nur zu proklamieren, sondern immer wieder neu zu suchen und zu praktizieren. Auch deshalb verfolgt das Unternehmen insbesondere bei den eigenen Beschäftigten eine ambitionierte Politik. Das ist natürlich für einen Dienstleister auch das wichtigste Potential im Geschäft. Dazu nur einige Stichworte, damit Sie sich das vorstellen können: Es gibt im Unternehmen keine betriebsbedingten Kündigungen. Weiterbildung wird groß geschrieben: Weltweit werden pro Beschäftigten rund 488 Euro im Jahr in Weiterbildung investiert. In Deutschland ist der Betrag noch höher, über 600 Euro, und es werden 2,5% der Lohn- und Gehaltssumme in Weiterbildung gesteckt.

Mobilität ist ein ganz wichtiges Thema bei Veolia, der Austausch von Arbeitnehmern von Unternehmen zu Unternehmen innerhalb der Gruppe, auch von Sparte zu Sparte und von Land zu Land wird explizit gewollt, ermöglicht und unterstützt.

Es gibt Mitarbeiterbeteiligungsprogramme schon seit einer Reihe von Jahren, inzwischen in etwa zwanzig Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, die sehr gerne in Anspruch genommen werden und die konkret dazu beitragen, dass Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden.

Und nicht zuletzt zeichnet sich das Unternehmen durch eine kontinuierlich hohe Ausbildungsquote aus, für Veolia-Wasser in Deutschland beispielsweise beträgt sie 10,3%. Und es ist auch üblich, dass Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung in das Unternehmen übernommen werden, nicht immer unbefristet, aber in vielen Fällen für mindestens ein Jahr.

Vor diesem Hintergrund ist es dann nur folgerichtig, dass auch die Veolia Stiftung das Thema „Beschäftigung und Ausbildung“ neben den Themen „Umwelt“ und

„Solidarität“ zu den Förderschwerpunkten erklärt hat. Auf den Förderschwerpunkt „Beschäftigung und Ausbildung“ gehe ich jetzt näher ein.

Die Veolia Stiftung in Berlin ist im Jahre 2001 gegründet worden; sie hat seit 2004 eine Schwesterstiftung in Frankreich, deren Mittel auch nach Deutschland fließen, und zwar in Projekte außerhalb von Berlin. 148 Projekte sind bisher mit insgesamt 1,2 Millionen Euro unterstützt worden, allerdings bisher tatsächlich mit dem Schwerpunkt Berlin, weil wir erst seit 2004 bundesweit fördern.

Allen Projekten ist gemeinsam, dass sie Menschen in Beschäftigung integrieren und dass sie zur Verbesserung des Lebensumfelds beitragen. Die Förderung erfolgt in aller Regel als Anschubfinanzierung für Investitionen. Zusätzlich zu dieser finanziellen Unterstützung haben wir eine Besonderheit: Jedes geförderte Projekt wird von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin des Unternehmens in eine Patenschaft übernommen. Patenschaft bedeutet, es sind in vielen Fällen die Mitarbeiter selbst, die Vorschläge machen, die bei der Bewertung des Projekts einen Anteil haben. Im Falle einer Förderung sind sie es, die einen Scheck überreichen, und die dann auch langfristig, in der Regel über einen Zeitraum von drei Jahren, das Projekt persönlich begleiten und ihm mit ihren persönlichen und beruflichen Erfahrungen zur Verfügung stehen, Rat geben, in Anspruch genommen werden durch das Projekt für weitere Unterstützung oder zur Kontaktvermittlung. Oft sind es ganz praktische Dinge, z. B. das Unterstützen und Ratgeben zur Einrichtung eines PC-Netzwerkes, Bereitstellen von Technik, die im Unternehmen vielleicht nicht mehr benötigt wird, aber in einem sozialen Projekt durchaus von Nutzen sein kann, bis hin zu fachlichen Ratschlägen in verschiedenen Bereichen oder auch den Austausch von Projektteilnehmern und Mitarbeitern des Unternehmens.

Warum tun wir das? Ich denke, dieses Patenschaftskonzept ist eine Möglichkeit, Brücken zu schlagen zwischen unternehmerischer und sozialer Welt, die für beide Seiten reizvoll ist. Die Aufgaben des Paten habe ich schon kurz beschrieben. Das geht dann natürlich damit einher, dass Mitarbeiter, die in vielen Fällen im Alltag zwischen ihrem Zuhause und ihren beruflichen Aufgaben pendeln, Themen aus ihrer eigenen Stadt, die sie vielleicht ausgeblendet haben, wieder wahrnehmen, auf soziale Probleme wieder aufmerksam werden, dass sie ungewöhnlichen, sehr engagierten Menschen im sozialen Bereich begegnen, dass sie Professionalität unter ganz anderen Voraussetzungen kennen lernen und lernen zu helfen, unter diesen anderen Umständen Lösungen zu finden. Und es geht auch einher damit, dass sie ihren eigenen beruflichen oder persönlichen Alltag ganz neu reflektieren und auch eine Motivation daraus schöpfen.

Für die Projekte bieten sich natürlich, wie schon geschildert, eine Reihe von Chancen dadurch, dass sie Ansprechpartner im Unternehmen haben, die dann zusätzlich zu den Stiftungshilfen nützlich sein können. Das Patenschaftskonzept verbindet das Engagement des Unternehmens mit der Verantwortung der Einzelnen.

Ein paar Beispiele, die ich gerne umreißen möchte:

Zum einen das Café Seidenfaden, ein Projekt in Berlin. Es bietet Frauen mit Suchterfahrungen berufliche Praxis in einer drogenfreien und männerfreien Atmosphäre. Der Trägerverein hat im Café vier neue Ausbildungsplätze geschaffen. Das war der Anlass für die Veolia Stiftung, 8.000 Euro Zuschuss für den Kauf eines Fahrzeuges zu geben, das dazu dient, den Bereich Catering auszubauen. Catering ist ein Bestandteil der zeitgemäßen Ausbildung für die vier neuen Auszubildenden, und außerdem ermöglicht es Einnahmen für den Verein und finanziert damit die Ausbildung selbst. Patin war in diesem Fall eine Mitarbeiterin der Kommunikationsabteilung der Berliner Wasserbetriebe, die unter anderem den Austausch mit der Suchtberatung des Unternehmens hergestellt hat und bei der Suche nach einem Koch für eine Benefiz-Aktion Unterstützung gegeben hat.

Ein anderes Beispiel: Ein Ausbildungsträger in Berlin hat eine ausbildungsbefähigende Beschäftigung für dreißig junge Frauen initiiert. Die Veolia Stiftung hat das zum Anlass genommen, mit 7.000 Euro die Ausstattung mit Multimedia-Technik zu unterstützen. Patin ist hier eine Mitarbeiterin, die sich um kaufmännische Ausbildung bei den Berliner Wasserbetrieben kümmert. Gleich im ersten Gespräch sind Überlegungen angestellt worden, was man aus dieser Begegnung macht; geplant ist ein Austausch über die Organisation von Auswahlverfahren, die im Unternehmen wie auch bei dem sozialen Träger stattfinden und auch ein Treffen von Kursteilnehmerinnen mit den Azubis der Wasserbetriebe.

Und schließlich als drittes Beispiel: ein Projekt gemeinsam mit dem SOS-Kinderdorf, dem Berufsausbildungszentrum hier in Berlin. In einem bereits laufenden Ausbildungsgang wurden neue Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen. Das war für uns Anlass für eine Förderung ebenfalls für Ausstattung und Technik in Höhe von 10.000 Euro. In dem Fall war der Pate der Vorsitzende des Vorstandes der Berliner Wasserbetriebe, der eine Reihe von Patenaufgaben auch tatsächlich selbst wahrnimmt. Ich glaube, es ist inzwischen eine gute, vertrauensvolle Beziehung zwischen den beiden Partnern gewachsen. Zusätzlich zur Stiftungsfinanzierung und -förderung gab es im Rahmen der Patenschaft beispielsweise die Möglichkeit, ein Fahrzeug zusätzlich bereitzustellen. SOS hat regelmäßig mit seinen Auszubildenden einen Stand beim Wasserfest der Berliner Wasserbetriebe, und es gab eine Reihe von Kontakten, die vermittelt wurden.