CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

CSR 4.0 | CSR-Kompetenzzentrum OWL

CSR 4.0 | Digitalisierung und Unternehmensverantwortung in Ostwestfalen-Lippe

- Arbeitshandbuch -

Gefördert durch:

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung

Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

www.csr-kompetenz.de

Inhaltsübersicht

Seite 02 Begrüßung von der NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur

Seite 03 CSR-Preis OWL 2022-Gewinnerunternehmen zu Digitalisierung und Unternehmensverantwortung: Kathrin Stühmeyer-Halfar (Halfar System GmbH, Bielefeld), Jörg-Uwe Goldbeck (GOLDBECK GmbH, Bielefeld) und Wilhelm Mormann (COBUS ConCept GmbH, Rheda-Wiedenbrück)

Seite 06 Was ist CSR 4.0?

Seite 07 CSR 4.0-Highlights 2020-2022

Seite 09 CSR 4.0-Unternehmensbefragung: Status Quo von Digitalisierung und Unternehmensverantwortung in Ostwestfalen-Lippe

Seite 13 CSR 4.0-Interviews „3 Fragen I 3 Antworten“
mit Katharina Dombrowski (ReUse and Trade GmbH), Tanja Kliewe-Meyer (Like a bird lifestyle GmbH), Tim Bröker (MyKori), Christian Günther (Wirtschaftsmediator), Henrike Meier (Parker Hannifin), Almut Rademacher (owl maschinenbau e.V.) und Klaus Meyer (Energie Impuls OWL e.V. | CirQuality OWL)

Seite 17 CSR 4.0-Detail-Interviews mit
Kerstin Liefting, LOEWE Logistics & Care GmbH Herford (Seite 17)
Stefan Freise, code-x, Paderborn (Seite 22)
Patrick Lippek, DSC Arminia Bielefeld GmbH & Co. KGaA, Bielefeld (Seite 26)

Seite 31 Praxis-Check-Up und Leitfaden für CSR 4.0
CSR zum Reinlesen, Lernen und praktischem Anwenden

Impressum

Herausgeber:
© 2022 CSR 4.0 | CSR-Kompetenzzentrum OWL
www.csr-kompetenz.de | csr-kompetenz@gildezentrum.de

GILDE GmbH Gewerbe- und Innovationszentrum OWL (Projektleitung)
Bad Meinberger Str. 1 | 32760 Detmold
T. 05231 - 954-0 | www.gildezentrum.de

Redaktion:
Jonas Kleinhaus | Moritz Lippa (Initiative für Beschäftigung OWL e.V.)
Simon Gröger | Wolfgang Keck (GILDE)

Liebe Unternehmerinnen, liebe Unternehmer, liebe Leserinnen, liebe Leser,

Copyright: MWIKE NRW

„Doppelt hält besser!?“ – Für die doppelte Transformation in Richtung Klimaneutralität und Nachhaltigkeit einerseits und den Übergang zur digitalen Gesellschaft andererseits gilt dies in jedem Fall. Die „twin transformation“ ist der Schlüssel für Resilienz und Wettbewerbserfolg von morgen. Für den Mittelstand in Nordrhein-Westfalen bedeutet die zweifache Transformation in der aktuellen krisengeprägten Zeit aber auch eine mehr als doppelte Herausforderung. Gleichzeitig birgt sie gerade für kleine und mittlere Unternehmen auch breites Potenzial.

Unser Ziel als Landesregierung ist es, Nordrhein-Westfalen zur ersten klimaneutralen Industrieregion und zu einem der innovativsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsstandorte in Europa zu entwickeln. Und zwar nicht trotz, sondern gerade wegen der großen Herausforderungen unserer Zeit. Denn der Wandel ist bereits Teil der Lösung: Die digitale und nachhaltige Transformation wird uns souveräner, resilienter und stärker machen.

Ostwestfalen-Lippe ist eine bedeutende Region für Innovation, Digitalisierung und unternehmerische Verantwortung. Mit aus Kreativität und Engagement geformten Produkten und Prozessen finden Unternehmerinnen und Unternehmer überzeugende Antworten auf die Anforderungen einer modernen, digitalen, nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft.

Einen entscheidenden Beitrag dazu hat seit Anfang 2020 unter dem Label „CSR 4.0“ das durch EU- und Landesmittel geförderte CSR-Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe geleistet. Das vorliegende Praxishandbuch bündelt das wertvolle Wissen des Kompetenzzentrums und veranschaulicht mit zahlreichen Best-Practice-Beispielen aus der Region, wie nachhaltige Unternehmensverantwortung und Digitalisierung erfolgreich umgesetzt und gelebt werden können.

Bei der Lektüre dieses Impulsgebers wünsche ich für die doppelte Transformationsperspektive vielfache Inspiration.

Beste Grüße

Mona Neubaur
Ministerin für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalens

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR-Preis OWL 2022-Gewinnerunternehmen zu Digitalisierung und Unternehmensverantwortung

Kathrin Stühmeyer-Halfar
Halfar System GmbH
Bielefeld

Copyright: Halfar System GmbH

Was verstehen Sie unter verantwortlicher Unternehmensführung?

Auf jeden Fall einen ganzheitlichen Ansatz! Wer ein Unternehmen führt, hat eine umfassende Verantwortung für Mitarbeiter, Standort, Wirtschaftlichkeit, Produkte und ihre Transportwege … also insgesamt auf den „impact“, den das Unternehmen mit seinen Aktivitäten auf Gesellschaft, Standort und die Lieferkette hat. Wir sind uns dieser Verantwortung sehr bewusst und suchen ständig nach dem nächsten, weiterführenden Entwicklungsschritt für unser Unternehmen. Dabei gehen wir immer ein paar Schritte weiter als unbedingt nötig und freuen uns sehr, wenn dieses Engagement von außen wie auch von den Mitarbeitern wahrgenommen wird. Über den CSR-Preis 2022 haben wir uns daher sehr gefreut!

Was treibt Sie dabei persönlich an?

Die Freude daran, ein Unternehmen betreiben und weiterentwickeln zu dürfen, das mit dem zuvor beschriebenen Anspruch in einem schwierigen Umfeld Erfolg hat. Und zwar in jeglicher Hinsicht „nachhaltigen“ Erfolg! Wir leben immer gerne die Extraportion Qualität, Nachhaltigkeit, partnerschaftlichen Umgang mit allen Stakeholdern… Das treibt nicht nur mich, sondern ein tolles Team von über 120 MitarbeiterInnen an und macht Spaß.

In welchem Verhältnis steht für Sie Unternehmensverantwortung zu Digitalisierung und umgekehrt?

Die Digitalisierung *nicht* voranzutreiben wäre unverantwortlich. Den Satz kann man nicht groß genug schreiben! In der Frage scheint ein Widerspruch zu stecken; aber das Gegenteil ist der Fall. Man kann und muss sehr wohl verantwortungsbewusst digitalisieren. Wir leben in einer Zeit des Fachkräftemangels und der Notwendigkeit, Ressourcen zu schonen. Wie könnten wir das in einem Industrieland bewältigen, wenn nicht mit Hilfe der Digitalisierung? Das Umfeld jedes Arbeitsplatzes wird immer tempo- und datenreicher sowie komplexer: Technologisch, regulatorisch… Die Digitalisierung unterstützt uns dabei, Komplexität zu bewältigen.

Jörg-Uwe Goldbeck
GOLDBECK GmbH
Bielefeld

Copyright: GOLDBECK GmbH

Was verstehen Sie unter verantwortungsvoller Unternehmensführung?

Die Daseinsgrundlage eines gesunden Unternehmens ist seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Daraus entstehen hochwertige Produkte, sie sichert Arbeitsplätze und ermöglicht auch in schwierigen Zeiten Resilienz. Die Daseinsberechtigung wiederum ist es, den unternehmerischen Erfolg auch zu nutzen, um einen positiven Einfluss auf Mensch und Umwelt zu nehmen. Ein Unternehmen verantwortungsvoll zu führen, bedeutet für mich, beides im Gleichgewicht zu halten.

Was treibt Sie dabei persönlich an?

Als Familienunternehmer habe ich naturgemäß die langfristigen Zusammenhänge im Blick, denn ich möchte ein Unternehmen schaffen und hinterlassen, das zukunftsfähig ist – für unsere Mitarbeitenden und alle kommenden Generationen. Gleichzeitig treibt mich der Ehrgeiz, Antworten auf die komplexen Fragen unserer Zeit zu finden und unsere Produkte dadurch noch nachhaltiger zu machen. Denn wir haben nur diesen einen Planeten und als Bau- und Immobilienunternehmen eine besondere Verantwortung: Mit unseren Gebäuden schaffen wir die räumlichen Voraussetzungen für eine moderne Volkswirtschaft, verbrauchen aber zugleich erhebliche Ressourcen. Wir müssen also viel gedankliche Energie, personelle Ressourcen und auch Finanzmittel investieren, um nachhaltige Lösungen zu finden. Das Gute ist, es macht Sinn!

In welchem Verhältnis steht für Sie Unternehmensverantwortung zu Digitalisierung und umgekehrt?

Neue Technologien verstehen wir als Möglichmacher. Mithilfe der Digitalisierung können wir sehr viel ressourcenschonender planen, bauen und betreiben, denn wir schaffen entlang des gesamten Lebenszyklus einer Immobilie Datengrundlagen, mit denen sich ihre Nachhaltigkeit exakt messen und konsequent verbessern lässt.

Wilhelm Mormann
COBUS ConCept GmbH
Rheda-Wiedenbrück

Copyright: COBUS ConCept GmbH

Was verstehen Sie unter verantwortlicher Unternehmensführung?

Eine verantwortliche Unternehmensführung ist heute untrennbar mit dem Gesamtkomplex CSR zu betrachten. Für COBUS bedeutet das, die gesellschaftlichen Belange mit einer positiven Unternehmensentwicklung in Einklang zu bringen. Durch unsere Leuchtturmprojekte wie die Implementierung des Cafeteria-Systems (einem individuellen Benefit-Programm für die Mitarbeitenden) und einem Bauprojekt mit der Zielsetzung, aus einer Industriebrache einen komplett modernisierten, autark agierenden Komplex zu verwandeln, setzen wir bei ganzheitlich gedachter Nachhaltigkeit Akzente. Alles in allem sichert dies auch die wirtschaftliche Stabilität der COBUS ConCept.

Was treibt Sie dabei persönlich an?

Seit der Gründung der COBUS ConCept 1992 ist viel passiert – nicht nur, was die Unternehmensgröße angeht, sondern auch gesamtgesellschaftlich. Für mich ist es wichtig, die Augen nicht vor neuen Entwicklungen und Trends (so skurril sie hier und da sein mögen) zu verschließen. Denn nur so wissen wir, wo der „need“ unserer (potentiellen) Kunden heute liegt und wo er in fünf Jahren liegen wird. Alleine die Entwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz haben einen großen Einfluss auf die Industrie und somit auch auf die Anforderungen, die an unsere Produkte gestellt werden. Unser Ziel ist klar definiert: Alle Immobilien, die zur COBUS Unternehmensgruppe gehören, werden bis 2027 klimaneutral sein – für dieses und zahlreiche andere Ziele sind wir auch der Klimainitiative OWL beigetreten.

In welchem Verhältnis steht für Sie Unternehmensverantwortung zu Digitalisierung und umgekehrt?

Für mich gehen diese beiden Aspekte Hand in Hand, insbesondere wenn wir an nachhaltige Energiegewinnung und Mobilität denken. Digitalisierung ist fest in der DNA eines IT-Systemhauses, einer Unternehmensberatung verankert. Unternehmensverantwortung setzt Digitalisierung voraus, da sie im 21. Jahrhundert ein essentieller Bestandteil ist. Es ist Teil unseres Kerngeschäfts, unsere Kunden aus dem Mittelstand beim Schritt in die Digitalisierung zu unterstützen und so ihren Wettbewerbsvorteil zu stärken oder weiter auszubauen. Wer als Unternehmer kein digitales Mindset hat, handelt heute verantwortungslos.

Was ist CSR 4.0?

Digitalisierung erfordert verantwortliches Unternehmenshandeln im Sinne von Corporate Social Responsibility (CSR). Dies veranlasst uns vom CSR-Kompetenzzentrum OWL zu folgender These:
Eine Corporate Digital Responsibility (CDR) nach landläufiger Definition als „Datenschutz-Policy im weitesten Sinne“, greift hinsichtlich der Bearbeitung weit verzweigter und miteinander verschränkter Verantwortungskontexte im Unternehmensalltag viel zu kurz. Die CSR hingegen bietet sich mit ihrem Ansatz, die Belange aller Stakeholder in den Fokus des unternehmerischen Handelns rücken, weit besser für die umfassende Bearbeitung der vielschichtigen Unternehmensverantwortung in der Digitalisierung an.

Es ist für uns daher notwendig, CSR und Digitalisierung miteinander zu verknüpfen. Unser Angebot für kleine und mittelständische Unternehmen sowie alle Multiplikatoren lautet daher: „CSR 4.0“.

Anders als bei CDR wird in diesem Konzept die Bezeichnung CSR beibehalten. Denn für eine erfolgreiche und nachhaltige Etablierung von verantwortungsvoller Unternehmensführung in kleinen und mittleren Unternehmen ist es ausschlaggebend, auch Konzepte und Begriffe zu etablieren und somit „nachzuhalten“, sie also nicht einem medial wechselhaften Agenda-Setting zu überlassen. Gerade familien- und inhabergeführte kleine und mittelständische Unternehmen agieren eher bodenständig und langfristig ausgerichtet. Sie reagieren daher kritisch bis abweisend gegenüber in regelmäßiger Häufigkeit neu hervorgebrachten und tendenziell englischen Begriffsschöpfungen, vor allem, wenn diese nicht den Kern der eigenen Geschäftstätigkeit beschreiben. „CSR 4.0“ soll zum Ausdruck bringen, dass es bei Unternehmensverantwortung weiterhin um „klassische CSR-Handlungsfelder“ geht, wie sie auch in der CSR-Strategie der Bundesregierung seit 2010 als „Arbeitsplatz“, „Markt“, „Umwelt“ und „Gemeinwesen“ konzeptionell erfasst sind. Die Ergänzung um die beiden Ziffern in „CSR 4.0“ ist entsprechend als Signal und Brückenschlag zu werten, um Digitalisierung als Aspekt von Unternehmensverantwortung in sämtlichen genannten CSR-Handlungsfeldern zu mit zu berücksichtigen. „CSR 4.0“ ist somit ein integrativer Ansatz für CSR mit zukunftsorientierter Perspektive.

Das CSR-Kompetenzzentrum OWL setzt mit der Bezeichnung „CSR 4.0“ allerdings nicht nur im Marktumfeld der regionalen wie globalen „Industrie 4.0“ einen Markstein. Vielmehr ist diese Begriffsschöpfung der GILDE auch anschlussfähig an die derzeitigen und künftigen Entwicklungen von „Arbeit 4.0“ sowie die weiteren CSR-Handlungsfelder „Umwelt“ und „Gemeinwesen“ im Lichte der derzeit stattfindenden vierten industriellen Revolution und ihrer verantwortungsvollen und somit nachhaltigen Gestaltung.

Quelle:„CSR 4.0“ – Die GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold als Promoter für Digitalisierung und Unternehmensverantwortung in Ostwestfalen-Lippe (Simon Gröger / Wolfgang Keck) Erschienen in: CSR und Digitalisierung. Der digitale Wandel als Chance und Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft (2021), Alexandra Hildebrandt / Werner Landhäußer (Hrsg.)

Das Projekt "CSR 4.0 - Digitalisierung und Unternehmensverantwortung" im CSR-Kompetenzzentrum OWL wird durch "Regio.NRW - Innovation und Transfer" mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0-Highlights 2020-2022

Ausgewählte CSR 4.0-Highlights

CSR 4.0-Highlights 2020-2022

CSR 4.0 Strategie- & -kommunikation	CSR 4.0 & Sustainable Entrepreneurship
CSR-Preis OWL 2022	Connecting.CSR 4.0 Online-Workshops
CSR 4.0 & IHK OW zum Lieferkettengesetz	CSR 4.0-Fachbeirat Ostwestfalen-Lippe
5 x 5 Nachhaltigkeit & Bildung OWL	CSR 4.0-Teatime Online-Networking
Expert:innen-Kreis CSR-Club OWL	CSR 4.0-Workshops in den Kreisen HX, GT und PB
CSR 4.0 Videoreihe 3 Fragen - 3 Antworten	CSR-Hochschulkreis OWL
CSR.Team.PB bei SCP07 und TMC	Arbeit im Wandel in Ostwestfalen-Lippe
CSR 4.0 Podcast Audio-Box	Kollegiale CSR-Fallberatung Kreis GT
CSR-Preis OWL 2020	EU-Taxonomie Peer Group
Online CSR-Strategie und Kommunikation	Jour Fixe CSR-Klimaschutz
CSR im Kreis Herford	PDF-Kompendium CSR 4.0-Box

Ausgewählte CSR 4.0-Highlights

CSR 4.0 Unternehmensbefragung

Welches Standing hat CSR bei zunehmender Digitalisierung im OWL-Mittelstand? Könnten Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit sogar die Richtschnur für digitale Prozesse sein? Die ostwestfälisch-lippische Wirtschaft kann bei Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 zahlreiche Leuchttürme aufweisen. Doch wo und vor allem wie bewegen sich die heimischen Unternehmen an den Schnittstellen von CSR 4.0? Und was lässt sich daraus für eine an Nachhaltigkeit und Digitalisierung gleichermaßen ausgerichtete Unternehmensentwicklung und Wirtschaftsförderung ablesen?

Das Spannungsfeld von Digitalisierung und Unternehmensverantwortung wird von einer Unternehmensbefragung beleuchtet, im Winter 2020/2021 durchgeführt von der Initiative für Beschäftigung OWL als Projektpartner im CSR-Kompetenzzentrum OWL der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold. Über 60 Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen haben sich daran beteiligt.

Dabei war der Zeitpunkt der Befragung alles andere als gewöhnlich: Mitten im Lockdown des ersten Corona-Pandemie-Winters war die Lage für die meisten Unternehmen angespannt, mitunter bedrohlich und die Ziele eher „auf Sicht“ ausgerichtet. Der plötzliche und damit strategisch nicht geplante Um- und Aufbruch in digitalisierte Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kund:innen und Unternehmenspartnern entlang der Wertschöpfungskette haben vorherige Strukturen innerhalb kürzester Zeit grundlegend verändert. Vor diesem Hintergrund lassen sich die nachfolgenden Ergebnisse der Unternehmensbefragung einerseits als Momentaufnahme dieser historischen Pandemie-Phase, andererseits auch als Rückblick auf bis dahin gewohnte Verhältnisse interpretieren.

Einige Highlights der Umfrage zusammengefasst:

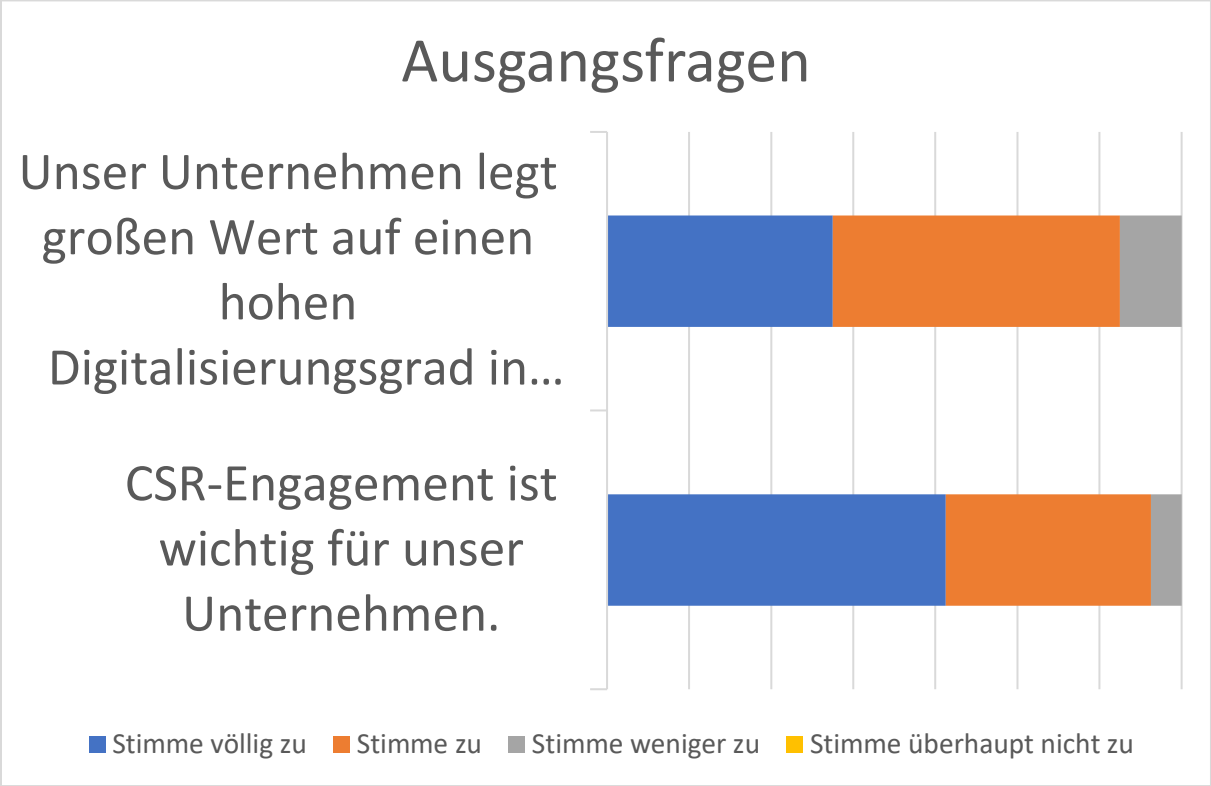
- Die befragten Unternehmen bewerteten CSR durchaus höher als den Digitalisierungsgrad betrieblicher Prozesse

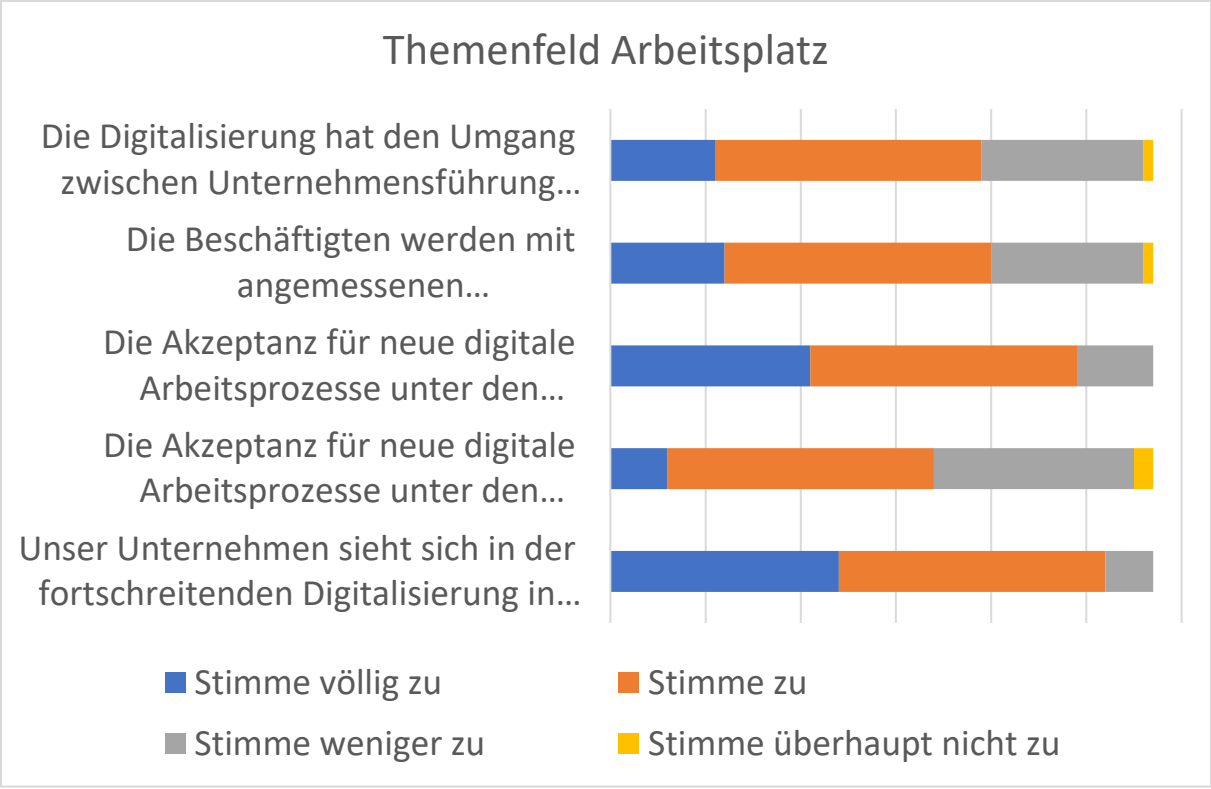
- Neue digitale Arbeitsprozesse zu akzeptieren, fiel Beschäftigten unter 50 Jahren deutlich leichter.

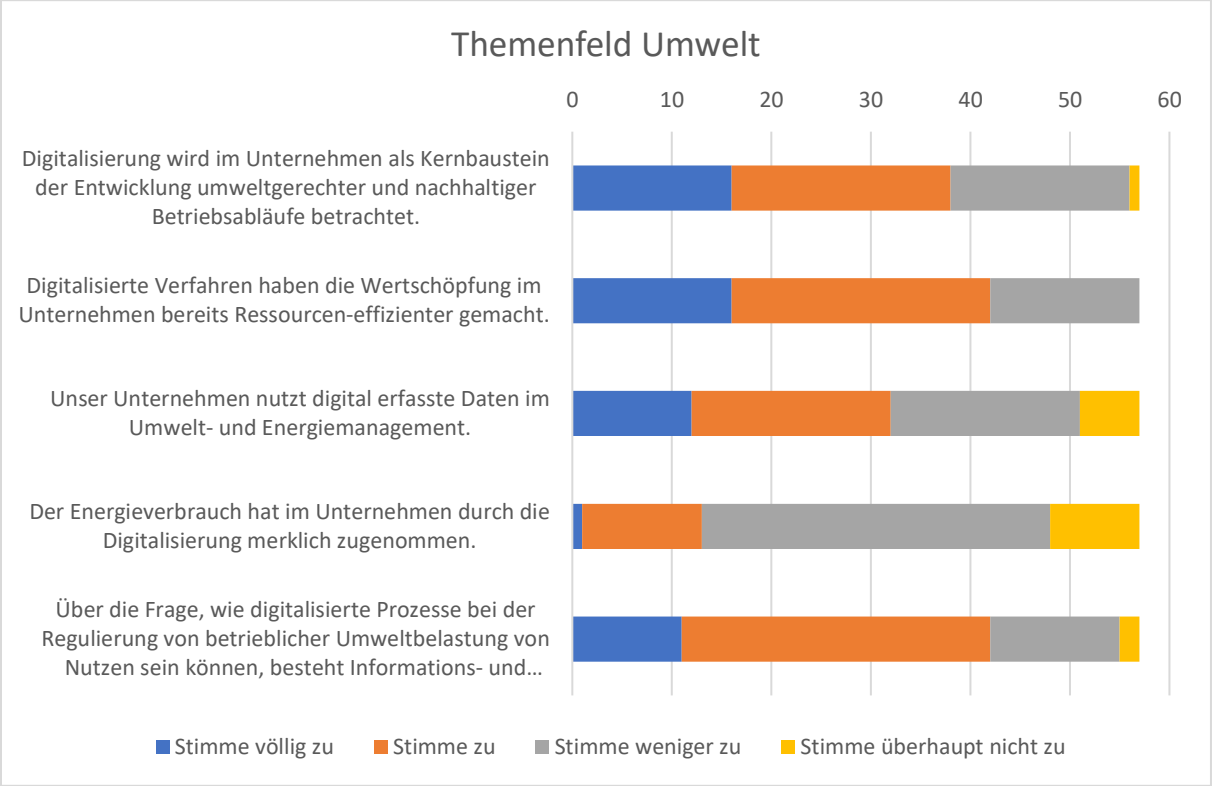
- Um die Betriebsabläufe umweltgerechter und nachhaltiger zu gestalten, spielte die Digitalisierung eine deutlich größere Rolle als der dabei steigende Energieverbrauch, welchen die Befragten als eher gering einschätzten.

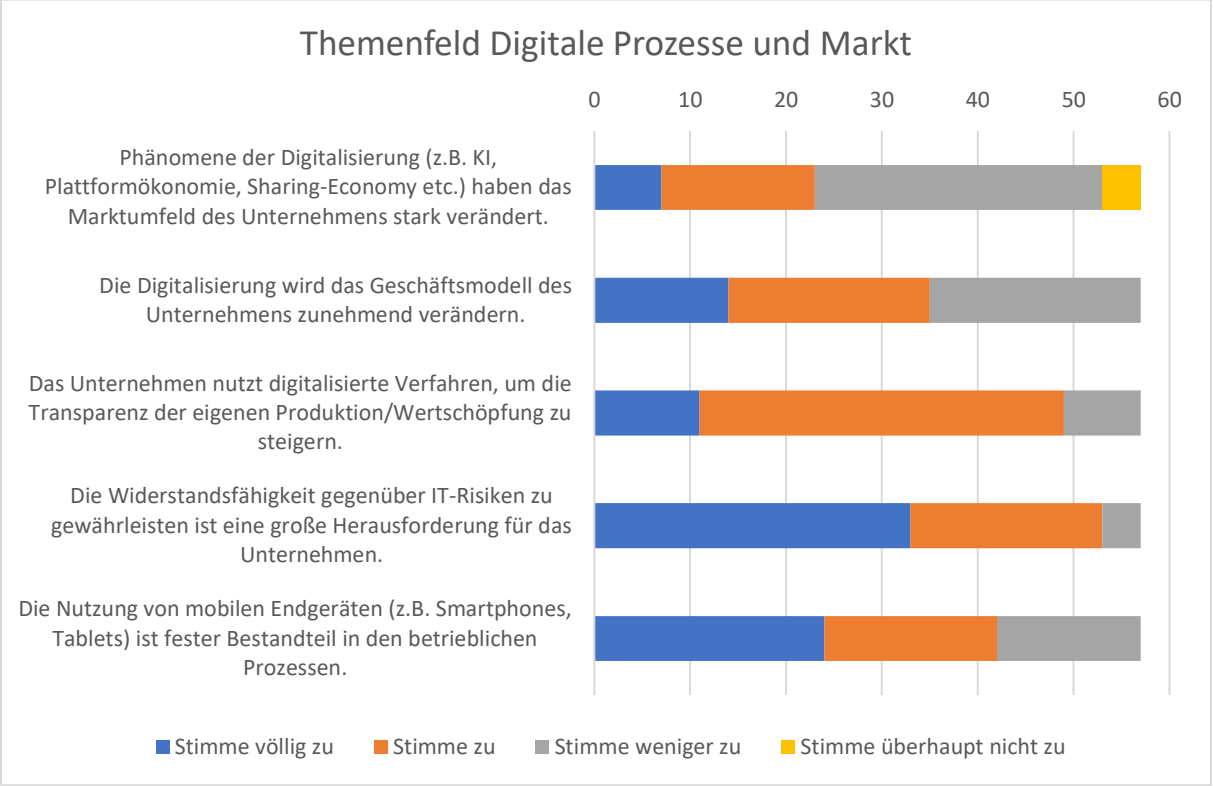
- Gleichzeitig ließ sich eine hohe Aufgeschlossenheit für neue Informationen und mehr Austausch zu Digitalisierung und Umweltfragen erkennen.

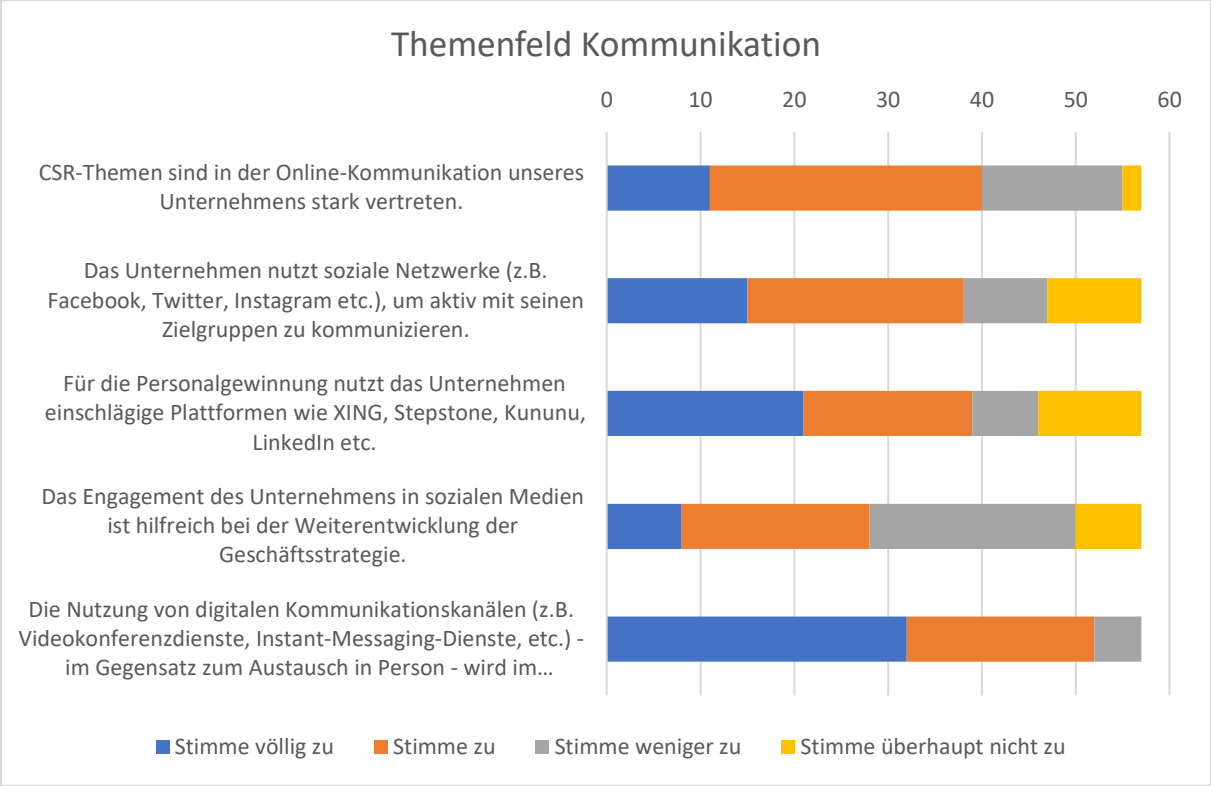
- Die befragten Unternehmen legten bei Sicherheitsrisiken in digitalen Prozessen ein hohes Augenmerk auf Resilienz. Dies geht einher mit der Einschätzung, dass die digitale Unternehmenskommunikation besonders deutlich zunimmt.


Ausgangsfragen
Unser Unternehmen legt großen Wert auf einen hohen Digitalisierungsgrad in...
CSR-Engagement ist wichtig für unser Unternehmen.
Stimme völlig zu
Stimme zu
Stimme weniger zu
Stimme überhaupt nicht zu


Themenfeld Arbeitsplatz
Die Digitalisierung hat den Umgang zwischen Unternehmensführung...
Die Beschäftigten werden mit angemessenen...
Die Akzeptanz für neue digitale Arbeitsprozesse unter den...
Die Akzeptanz für neue digitale Arbeitsprozesse unter den...
Unser Unternehmen sieht sich in der fortschreitenden Digitalisierung in...
Stimme völlig zu
Stimme zu
Stimme weniger zu
Stimme überhaupt nicht zu


Themenfeld Umwelt
0
10
20
30
40
50
60
Digitalisierung wird im Unternehmen als Kernbaustein der Entwicklung umweltgerechter und nachhaltiger Betriebsabläufe betrachtet.
Digitalisierte Verfahren haben die Wertschöpfung im Unternehmen bereits Ressourcen-effizienter gemacht.
Unser Unternehmen nutzt digital erfasste Daten im Umwelt- und Energiemanagement.
Der Energieverbrauch hat im Unternehmen durch die Digitalisierung merklich zugenommen.
Über die Frage, wie digitalisierte Prozesse bei der Regulierung von betrieblicher Umweltbelastung von Nutzen sein können, besteht Informations- und…
Stimme völlig zu
Stimme zu
Stimme weniger zu
Stimme überhaupt nicht zu


Themenfeld Digitale Prozesse und Markt
0
10
20
30
40
50
60
Phänomene der Digitalisierung (z.B. KI, Plattformökonomie, Sharing-Economy etc.) haben das Marktumfeld des Unternehmens stark verändert.
Die Digitalisierung wird das Geschäftsmodell des Unternehmens zunehmend verändern.
Das Unternehmen nutzt digitalisierte Verfahren, um die Transparenz der eigenen Produktion/Wertschöpfung zu steigern.
Die Widerstandsfähigkeit gegenüber IT-Risiken zu gewährleisten ist eine große Herausforderung für das Unternehmen.
Die Nutzung von mobilen Endgeräten (z.B. Smartphones, Tablets) ist fester Bestandteil in den betrieblichen Prozessen.
Stimme völlig zu
Stimme zu
Stimme weniger zu
Stimme überhaupt nicht zu



Mehr Informationen in den Umfrageergebnissen zum Download (PDF):
https://ifb-owl.de/wp-content/uploads/2021/04/umfrageergebnisse-csr-4.0.pdf

Die Unternehmensbefragung wurde von der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. für das Projekt CSR 4.0 | CSR-Kompetenzzentrum OWL durchgeführt.

CSR 4.0-Interviews „3 Fragen I 3 Antworten“

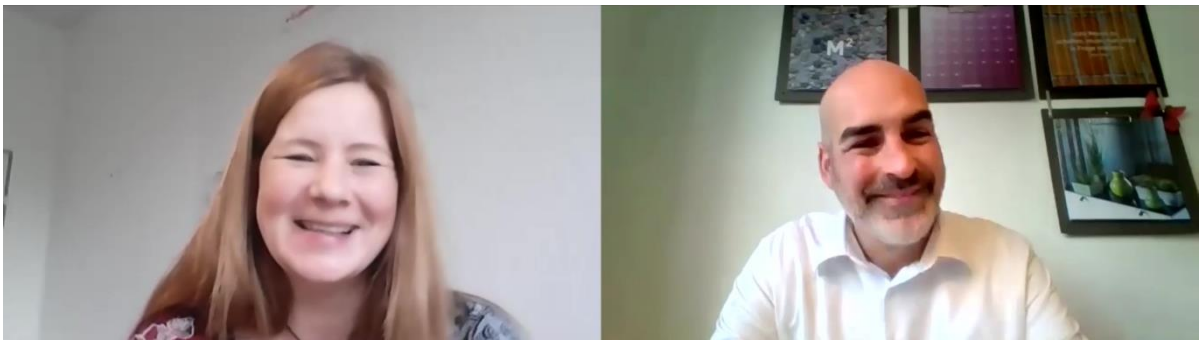
In der Video-Reihe „CSR: 3 Fragen | 3 Antworten“ trifft das CSR 4.0-Team CSR-Expert*innen aus Ostwestfalen-Lippe und von darüber hinaus. Wir stellen ihnen drei Fragen zu Motivationen, Highlights und Emotionen rund um CSR und CSR 4.0 – Digitalisierung und Unternehmensverantwortung.

Die Zuschauer*innen können in diesem kurzweiligen Format höchst interessante Expert*innen von Unternehmen, Institutionen, Organisationen und Verbänden kennenlernen und deren Sicht sowie Praxiserfahrungen zu CSR, der Strategie der verantwortungsvollen Unternehmensführung, zu Nachhaltigkeit und zur Digitalisierung erfahren.

Mit dabei sind: Katharina Dombrowski (ReUse and Trade GmbH), Tanja Kliewe-Meyer (Like a bird lifestyle GmbH), Tim Bröker (MyKori), Christian Günther (Wirtschaftsmediator), Henrike Meier (Parker Hannifin), Almut Rademacher (owl maschinenbau e.V.) und Klaus Meyer (Energie Impuls OWL e.V. | CirQuality OWL).

Copyright alle Bilder „3 Fragen | 3 Antworten“: CSR-Kompetenzzentrum OWL

Katharina Dombrowski, Gründerin & Geschäftsführerin ReUse and Trade GmbH, Paderborn



Mit Nachhaltigkeitsansatz digital gegründet! ReUse and Trade hat Anfang 2020 mit der Plattform www.reuseandtrade.de einen innovativen Online-B2B-Handelsplatz für Rohmaterialien, Zwischenprodukte, Restposten, Gebrauchtmaterialien etc. gelauncht. Das Start-Up-Unternehmen folgt damit seiner Überzeugung, dass viele nicht benötigte Materialien keine Abfälle sind und unter Unternehmen zu einem finanziellen Mehrwert gehandelt werden können. Dadurch verbessert sich nicht nur deren Umweltbilanz, sondern auch die Erlöse werden gesteigert.

In dem Gespräch geht es unter anderem über die Gründungsidee und die Herangehensweise über die Nachhaltigkeit, über Unterstützung beim „Digitalen Gründen“ und über die Freude des bereits Geschafften seit dem Launch.

Direkt zum Video: https://youtu.be/LHoP-zlASms
Mehr Infos: www.reuseandtrade.de

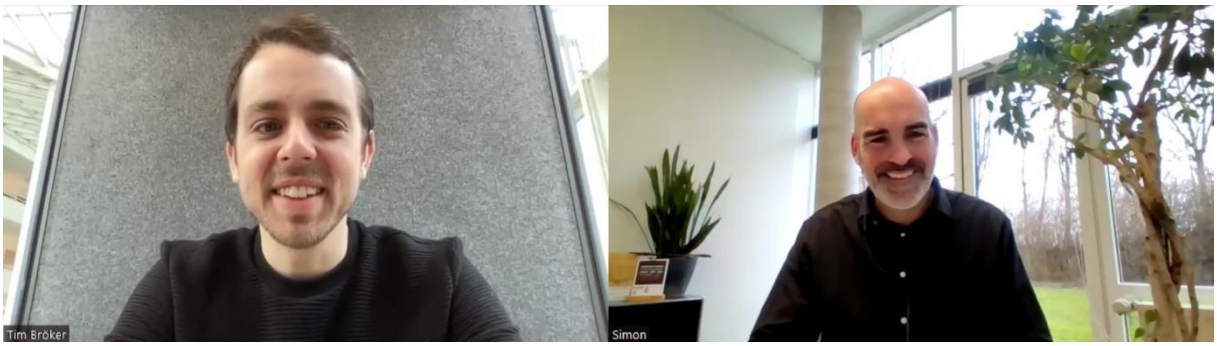
Tanja Kliewe-Meyer, Gründerin und Geschäftsführerin Like a bird lifestyle GmbH, Herford

Like a bird wurde 2019 als Modeunternehmen im Wandel gegründet und verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Zukunft in der Modebranche. Nicht zuletzt dafür wurde das Unternehmen mit dem CSR-Preis OWL 2020 ausgezeichnet.

In dem Gespräch geht es unter anderem über die exponierte Rolle von Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung bereits in der Gründungsphase, über tolle Projekte und ihre positiven Effekte, über die Stärkung der öffentlichen Sichtbarkeit durch verantwortungsvolles Unternehmenshandeln sowie die Rolle von Unternehmen und insbesondere auch Endverbrauchern/ Konsumenten für die Gestaltung einer zukünftig nachhaltigeren Lebenswelt.

Direkt zum Video: https://youtu.be/Kpfcy4ltayg
Mehr Infos: www.like-a-bird.de

Tim Bröker, Co-Founder MyKori, Bielefeld/ Paderborn



Im Gespräch an der Schnittstelle von CSR und ESR (Employee Social Responsibility) geht es um die Motivation und Ziele des sozialen Start-Ups mykori, den digitalen Lösungsansatz sowie die Relevanz von ESR als Top-Thema insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. On Top gibts von Tim wertvolle Tipps zum Support Eurer eigenen Green- & Social-Start-Up-Idee, welche Gründer:innen in OWL z.B. bei der Founders Foundation oder der Garage 33 finden, in NRW aber insbesondere auch bei Anthropia & der Impact Factory Duisburg.

Direkt zum Video: https://youtu.be/vDc_5yMvans
Mehr Infos: www.wearemykori.org

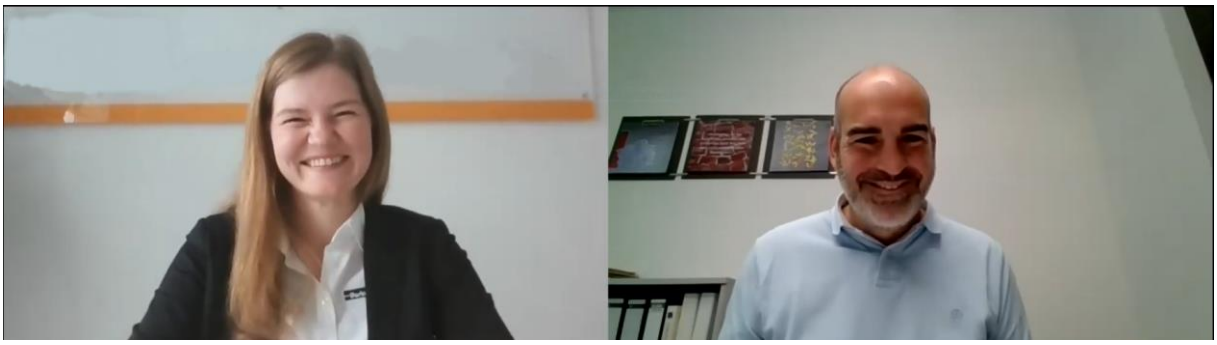
Christian Günther, selbstständig beratender Betriebswirt und Wirtschaftsmediator, Spenge

Im Gespräch geht es um den persönlichen Stellenwert von Nachhaltigkeit, die Nachhaltigkeits-Motivation von Unternehmen sowie Strategie-Ansätze und Praxis-Tipps für ein modellhaftes Kleinunternehmen.

Nachhaltig erfolgreiche Unternehmen - für eine sichere und lebenswerte Zukunft. Christian Günther bietet Geschäftsführenden & Führungskräften in KMU und öffentlichen Einrichtungen seine Beratung und Mentorings an. Mit einem breiten Nachhaltigkeits-Background, begründet durch verschiedene Positionen in Unternehmen und Organisationen sowie seiner ausgeprägten persönlichen Haltung, begleitet er diese Zielgruppe auf dem Weg, ihre Unternehmen nachhaltiger zu machen.

Direkt zum Video: https://youtu.be/SrCB59ivHkI
Mehr Infos: www.dein-berater.net

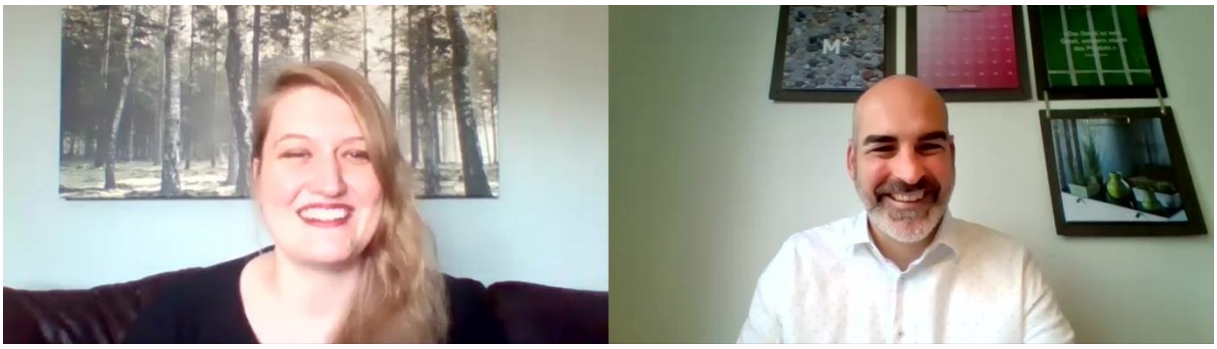
Henrike Meier, Parker Hannifin Manufacturing Germany, Bielefeld



Im Gespräch geht es u.a. über die Förderung von Mitarbeiter*innen-Engagement und -Einbindung, über die abteilungsübergreifende CSR-Projektgruppe, Zeitspenden etc. - alles mit dem Ziel der gemeinsamen Stärkung der Region.

Direkt zum Video: https://youtu.be/4gxkOzydIl0
Mehr Infos: www.parker.com

Almut Rademacher, Geschäftsführerin owl maschinenbau e.V., Bielefeld



owl maschinenbau ist das Netzwerk der ostwestfälisch-lippischen Unternehmen im Maschinenbau und der Automatisierungs- & Produktionstechnik. An die 220 Mitglieder engagieren sich seit über 15 Jahren dafür, ihre Vielfalt an Know-how zu vernetzen, um im globalen Wettbewerb immer einen Schritt weiter zu sein. Start-Ups, kleine Unternehmen und große Konzerne verfolgen und entwickeln innovative Themen mit ganzer Leidenschaft. Nachhaltig, unabhängig, immer zukunftsorientiert und mit der geballten Kompetenz der Mitglieder und Partner in der Region Ostwestfalen-Lippe.

In dem Gespräch geht es unter anderem über Digitalisierung und Nachhaltigkeit bei den Netzwerkunternehmen, um die Auswirkungen digitalisierter Fertigungsprozesse auf die Beschäftigten und herausragende Beispiele für das Nachhaltigkeitsengagement der weltweit operierenden Unternehmen aus Ostwestfalen-Lippe.

Direkt zum Video: https://youtu.be/bhVdPQMGU5U
Mehr Infos: www.owl-maschinenbau.de

Klaus Meyer, Energie Impuls OWL e.V. | CirQuality OWL, Bielefeld

Im Gespräch geht es u.a. über: Zirkuläre Wertschöpfung, Ressourcen im Kreislauf, Unternehmensverantwortung, Abfall- und Emissions-Reduzierung, neue Normalität bzw. Qualität, enge Verzahnung mit der Gesellschaft, neue erfolgversprechende Geschäftsfelder u.v.m.

Direkt zum Video: https://youtu.be/3aqN3bM2fQ0
Mehr Infos zur zirkulären Wertschöpfung: www.cirqualityowl.de

CSR 4.0-Detail-Interviews

Kerstin Liefting
LOEWE Logistics & Care GmbH, Herford

Copyright: LOEWE Logistics & Care GmbH

Könnten Sie sich und Ihr Unternehmen kurz vorstellen?

LOEWE Logistics & Care (LOEWE) ist ein mittelständisches Logistikunternehmen. Mit Logistikunternehmen ist hier keine Spedition gemeint, sondern wir sind ein Kontraktlogistiker, der für verschiedene Mandanten auf der Basis von langfristigen Verträgen Logistikdienstleistungen erbringt. Das heißt wir sind dafür verantwortlich, dass die vielen Päckchen in die Welt gehen – E-Commerce wie auch Handelsbelieferung. Wir vereinnahmen, prüfen und lagern Waren, sowie kommissionieren und versenden sie dann im Kundenauftrag an weltweite Empfänger. Das können sowohl Privatpersonen wie auch Unternehmen oder der Handel sein.

Wir arbeiten im Bereich der hochwertigen Konsumgüter, aber auch im Bereich Lebensmittel – da insbesondere Babynahrung – und Point-of-Sale-Materialien. Alles, was man im Handel so braucht, um seine Produkte zu verkaufen. Aber auch Informationsmaterialien von Banken und Versicherungen. Wir sind hier mit etwa 200 Mitarbeitern im interkommunalen Gewerbegebiet Herford, Bad Salzuflen, Bielefeld ansässig und bewirtschaften rund 30.000 Quadratmeter

Hallenfläche. Wir haben keine eigenen Fahrzeuge, bis auf einen Transporter, der den Flughafen Frankfurt beliefert.

Uns gibt es dieses Jahr seit 25 Jahren. Das Jubiläum konnten wir leider aufgrund der Pandemie nicht feiern. Ich bin seit Beginn der Unternehmensgründung mit an Bord. Zunächst im Vertrieb, später als Prokuristin und seit 2008 als Geschäftsführerin.

LOEWE hat 2020 den CSR-Preis OWL für verantwortungsvolle Unternehmensführung gewonnen. Wo äußert sich diese Verantwortung am ehesten? Setzen Sie da Schwerpunkte?

Uns kommt als Logistiker, vor dem Hintergrund rasant zunehmender Warenströme und damit auch der verbundenen ökologischen und sozialen Auswirkungen, eine besondere Bedeutung zu. Wir haben keine eigenen Fahrzeuge, das heißt, wir stoßen nicht selbst die Emissionen aus, aber wir beauftragen natürlich Frachtführer. Damit ist ein nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Unternehmenshandeln für uns insbesondere in diesem Umfeld sehr wichtig. Der E-Commerce nimmt ständig zu, und wir versuchen hier anzusetzen.

Wir versuchen beispielsweise Pakete kleiner zu machen, um mehr Pakete in ein Transportfahrzeug zu bekommen sowie insbesondere kunststoffbasiertes Füllmaterial zu vermeiden. Das ist vielleicht die plastische Ausdrucksweise. Dazu haben wir einen digitalen Ansatz gefunden, den ich auch gerne noch weiter vorstellen möchte. Wir wollen weniger Müll produzieren. Denn wenn wir schon so viele Pakete packen, was ja unser Kern des Handelns ist, dann wollen wir sie möglichst ökologisch und ökonomisch an den Kunden bringen.

Stichwort ökologische Nachhaltigkeit. Sie hatten eben von einem digitalen Ansatz in diesem Hinblick gesprochen: Inwieweit helfen ihnen digitale Werkzeuge bei ihrer Nachhaltigkeitsstrategie?

Zunächst, wir leben ÖKOPROFIT. Wir haben die Zertifizierung und sind auch Mitglied im ÖKOPROFIT-Klub. Das ist uns auch ganz wichtig und wir versuchen im Ressourceneinsatz, wie zum Beispiel Energie oder auch weitere Hilfs- und Betriebsstoffe, Einsparpotenzial aufzudecken.

Digitalisierung hilft uns insbesondere im Projekt *„OnDemand Packaging“*. Hierbei ermitteln wir bei allen Produkten, die wir von unseren Kunden erhalten mit Hilfe digitaler Werkzeuge die Geodaten. Dadurch wissen wir genau, wie groß ein Produkt des Kunden ist und damit wissen wir auch wie groß später der Karton sein muss, in den dieses Produkt dann gepackt wird. Durch die eingesetzte Software produzieren wir mittels einer Verpackungsmaschine aus Endloskartonage „on demand“ den perfekten Versandkarton zum jeweiligen Auftrag.

Dazu haben wir vor gut anderthalb Jahren ein Projekt mit dem Namen „LOEWE and the Box“ gestartet. Hier machen wir den Karton passgenau für das Produkt. Das heißt wir verschicken so wenig Luft im Paket, wie möglich. Jeder kennt das Problem: Sagen wir, man bestellt ein Bettlaken; das kommt dann in einem Karton, der ist gefühlt fünfmal so groß wie das Laken und auch ausgestopft mit Packpapier. Am schlimmsten finde ich diese Chips, die da drin liegen. Man ärgert sich darüber, was man dann mit diesem Riesenkarton und dem Füllmaterial machen soll. Noch viel ärgerlicher ist es aber für den Auslieferer, denn der bekommt von diesen riesigen Kartons natürlich nur ein paar ins Zustellfahrzeug. Die Digitalisierung hilft uns also dabei genau zu erkennen, wie groß der Karton sein muss, in den wir das Produkt packen. Wir machen den Karton dann an einer Maschine genau so groß wie das Produkt ist und sparen damit gewaltige Mengen an Luft ein, die sonst auf den vielen Zustellfahrzeugen transportiert würde.

Das kann ich mir vorstellen. Das heißt aber vermutlich, man spart nicht nur Luft, sondern auch Ressourcen ein, richtig?

Ganz klar! Wir brauchen weniger Kartonage, und brauchen so gut wie keinen Füllstoff, weil die Artikel ja passgenau verpackt sind. Damit muss ich die Ware nicht im Paket fixieren und somit auch nichts weiter reinstopfen. Wir sparen Platz auf den Zustellfahrzeugen. Die wiederum können mit mehr Paketen rausfahren und damit sparen wir am Ende auch CO2-Emissionen ein.

Und bei der sozialen Nachhaltigkeit arbeiten Sie zum Beispiel auch eng mit Bethel beziehungsweise ProWerk zusammen. Was genau beinhaltet diese Kooperation?

Wir haben hier bei uns um die 25 betriebsintegrierte Arbeitsplätze, die wir für Mitarbeitende von ProWerk anbieten, die sonst in der Werkstatt bei ProWerk arbeiten würden. Die kommen zu uns und haben hier ihren Arbeitsplatz. Dabei werden sie weiter durch Mitarbeitende von ProWerk betreut und auch entsprechend bei den Arbeiten angeleitet und unterstützt.

LOEWE übernimmt auch in regelmäßigen Abständen Mitarbeitende aus dieser Gruppe und schafft somit einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Außerdem haben wir jetzt den zweiten Auszubildenden von ProWerk bei uns.

Wir haben Mitarbeitende aus dieser Gruppe in Arbeitsverhältnisse bei uns im Kommissionier- oder Konfektionierbereich übernommen. Für uns ist das auch ein wichtiges Recruiting-Instrument. Das machen wir sowohl aus sozialer Verantwortung als auch aus unternehmerischem Nutzen. Somit können wir Menschen für uns gewinnen, die dann unsere Mitarbeitenden werden. Dadurch, dass wir Aufträge, die wir sonst in die Werkstatt bringen würden, nun bei uns vor Ort erfüllen können, sparen wir Transportzeiten als auch LKW-Fahrten mit CO2-Emissionen ein. Wir müssen die Waren nicht in die Werkstatt bringen und wieder abholen, sondern die Mitarbeitenden kommen zu uns und das wiederum schafft mehr Selbständigkeit bei den Mitarbeitenden. Man merkt einfach, dass über diese Prozesse, dieses Zutrauen, Mitarbeitende auch wieder in die Lage versetzt werden, in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.

Sie setzen sich bei LOEWE aber auch ganz allgemein für eine verantwortungsvolle Arbeitsumgebung ihrer Belegschaft ein. Wie sieht das in der Praxis aus?

Ich komme zum Beispiel gerade aus einer Schulung, wo ich den Code of Conduct, also unsere Unternehmensspielregeln, die Unternehmenswerte unterwiesen habe. Dies ist ein Prozess, in dem unsere Führungskräfte immer weitergeben: Was sind unsere Spielregeln? Was ist unser Code of Conduct? Was möchten wir darstellen? Wofür stehen wir? Was sind unsere Unternehmenswerte? Das fängt natürlich bei der Einhaltung der gesetzlichen Regeln an, bis hin zu unseren eigenen Spielregeln, die wir uns hier auferlegen. Es geht um gegenseitige Wertschätzung. Verhaltensweisen, die dem zuwiderlaufen, werden bei uns in der Belegschaft nicht toleriert. Uns ist ebenfalls wichtig, dass wir hier ein gutes Miteinander haben und niemand ausgegrenzt wird. Darüber hinaus legen wir Wert auf faire Arbeitsbedingungen, und dass bei uns Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit hochgehalten werden.

Wir sind mittlerweile ein sehr multikulturelles Unternehmen: bei uns finden Sie Mitarbeitende aus den unterschiedlichsten Ländern, mit unterschiedlicher Hautfarbe und mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit. Und da ist es uns sehr wichtig, dass das Miteinander geprägt ist von Wertschätzung, Vertrauen und Toleranz. Das sind dann auch die Inhalte dieses Code of Conduct, die wir neben den gesetzlichen Regularien als außergewöhnlich wichtig erachten.

Bei den Themen Nachhaltigkeit und nachhaltiger Beschäftigung denkt man vielleicht nicht immer nur an vorbildliche Unternehmen der Logistik-Branche. Wie schätzen Sie ihr Engagement vor ihrem Branchenhintergrund ein?

Ja, es ist ein recht schwieriges Unterfangen. Wir stehen ständig im Wettbewerb mit den ganz großen Logistikern. Da herrscht ein immenser Preisdruck. Wir alle kennen das: kostenfreie Lieferung, heute bestellt - morgen da. Das setzt die Branche natürlich massiv unter Druck und stellt uns auch manchmal vor fast unlösbare Aufgaben als mittelständisches Logistikunternehmen. Wir punkten über das Thema Qualität, aber auch Zuverlässigkeit und Verantwortung, die wir für die Produkte, Abläufe und Prozesse unserer Mandanten übernehmen. Zu uns passt nicht jeder, das muss man so sagen. Wir stehen nicht für „Masse billig raus – egal zu welchen Bedingungen“, sondern wir arbeiten am liebsten in Partnerschaften für Kunden, denen das Thema Wertschätzung genauso am Herzen liegt wie uns.

Aber ja, es ist ein Umfeld, wie Sie schon sagen, das ist schon stark in Verruf und unter Druck. Da tun wir aber auch alle ordentlich etwas dafür, mit unserer Erwartungshaltung. Also wenn ich nachts um Viertel vor zwölf etwas bestelle und habe die Erwartung, dass das morgen Mittag bei mir ist, dann schaffe ich genau diese Bedingungen am Markt: dass Leute eben in der Nacht dieses Paket packen müssen und morgens sich einer ins Auto setzt und das zu uns bringt – und das Ganze am besten dann eben noch versandkostenfrei.

Welche Rolle spielt das Thema Nachhaltigkeit in Ihrer Lieferkette?

Wir sind im Bereich Nachhaltigkeit auditiert von unseren Kunden. Das heißt natürlich, dass wir in unserer Lieferantenauswahl auch genau hinsehen, mit wem arbeiten wir zusammen; wer sind unsere Partner. Diese durchlaufen hier bei uns sowohl im Bereich Datenschutz, der Informationssicherheit, aber auch im Bereich Nachhaltigkeit ein Audit. Da setzen wir dann die Maßstäbe an, die auch bei uns angesetzt werden und so wählen wir unsere Partner aus. Das mache natürlich nicht nur ich, sondern das passiert in einem Gremium: Wir haben ein Management- und ein Nachhaltigkeits-Team und ein Datenschutz- und Informationssicherheitsteam, die die Kriterien bewerten und dann den Partner auswählen. Da sind uns viele Punkte wichtig: Zum Beispiel, dass auch da ein Code of Conduct gelebt wird, oder dass auch da gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und so weiter.

Zum Ende hin nochmals eine Frage zur Digitalisierung und zwar, wie diese bei Ihnen den Umgang zwischen Unternehmensführung und Beschäftigten verändert. Hätten Sie da ein Beispiel, wo sich diese Veränderung zeigt?

Ja, wir haben vor zwei bis drei Jahren ein E-Collaboration-Tool eingeführt, wo wir Informationen sammeln und den Mitarbeitenden zur Verfügung stellen – wo aber auch alle Mitarbeitenden mitwirken können. Beispielsweise haben wir ein LOEWE-Wiki erstellt, wo alle Mitarbeitenden Inhalte beitragen können. Dort kann jeder aus seiner Praxis reinschreiben, wie der eigene Prozess funktioniert. Und das wiederum wird dann wieder der ganzen Belegschaft zur Verfügung gestellt. So kann jeder etwas dazu beitragen, dass Prozesse im Unternehmen transparenter werden, optimiert werden und wir auch einen ganz hohen Kommunikationsgrad schaffen.

Alle können mitlesen und mitschreiben und niemand ist darauf angewiesen, dass ich mich einmal im Jahr vor die Belegschaft stelle und denen erzähle, was wir hier alles so gemacht haben, sondern das findet man auch selbst in diesen Tools. Dadurch verbessert sich natürlich auch die grundsätzliche Kommunikation. Wenn wir für mehr Wissen und Transparenz Sorge tragen und die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, auch etwas dazu beizutragen, dann verbessere ich damit einfach auch das Klima zwischen Management und Belegschaft.

Das macht doch alles in allem den Eindruck, als würde bei Ihnen insbesondere sehr viel Einsatz in eine funktionierende Kommunikations- und die allgemeine Unternehmenskultur gesteckt?

Genau das ist auch, was wir damit erreichen wollen. Und Verantwortung: Jeder Mitarbeitende kann auch Verantwortung damit übernehmen, indem er oder sie den Kollegen erzählt, wie der eigene Prozess in seinem Bereich funktioniert und was man da unter Umständen noch in der Schnittstelle verbessern kann. Somit fördert man einfach den Austausch untereinander über Hierarchien hinweg.

Mehr Infos: www.loewe-logistics.de

Übrigens: Es gibt auch ein CSR 4.0-Interview „3 Fragen I 3 Antworten“ mit Kerstin Liefting

Copyright alle Bilder „3 Fragen | 3 Antworten“: CSR-Kompetenzzentrum OWL

In dem Gespräch geht es unter anderem über die persönlichen Beweggründe, ein Unternehmen mit besonderer gesellschaftlicher Verantwortung zu führen, über tolle Erfahrungen in der „inklusiven“ Zusammenarbeit und viel positives Feedback aus verschiedenen Richtungen für das „einfach ein bisschen besser zu machen“ und auf die Auszeichnung mit dem CSR-Preis OWL 2020.

Direkt zum Video: https://youtu.be/9JfqxAWFP7o

Stefan Freise
code-x GmbH, Paderborn

Copyright: code-x GmbH

Könntest du dich und dein Unternehmen kurz vorstellen?

Ich bin Stefan Freise und der Chef bei code-x. Mir ist neulich auf LinkedIn dazu gratuliert worden, dass code-x inzwischen 25 Jahre alt geworden ist. Im Rahmen unserer Transformation in Richtung agiler Agentur in den letzten drei Jahren, haben wir uns noch mal neu erfunden. Wir haben uns ganz klar gesagt: Wir sind Wegbegleiter, Berater und Umsetzer für die mittelständische Wirtschaft in Ostwestfalen. Hauptsächlich um der Wirtschaft hier dabei zu helfen, die Digitalisierung für sich nutzbar zu machen. Dazu zählen wir aber auch die Kommunen, Organisationen und Vereine – nicht nur Wirtschaftsbetriebe. Für die sind wir da.

Hauptsächlich dreht es sich bei uns eben um Websites, Webshops und digitales Marketing. Das machen wir im Augenblick mit 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das war und ist jetzt seit über zehn Jahren in etwa die Größe der Belegschaft. Mal ist ein Praktikant mehr da, mal einer weniger. Aktuell dürften wir allerdings gerne mehr sein. Wir suchen dringend PHP-Programmierer oder Programmiererinnen.

Was bedeutet Unternehmensverantwortung, also CSR, für Dich und für code-x?

Ich beschäftige mich persönlich schon länger mit diesen Themen, bevor ich das 2019 dann bei uns auch vorgestellt habe. Es ist nicht so, dass ich dafür Seminare besucht oder mich zum Coach ausbilden lassen habe, sondern ich habe Bücher gelesen, unfassbar viele Gespräche geführt – eben auch in Netzwerken, wie eurem – um rauszufinden, wie das ganze Thema Verantwortung denn so tickt und was damit verbunden ist. Ich habe das unfassbar große Glück, dass ich merke, dass CSR und speziell auch die Themen von CSR 4.0 quasi in unserer code-xschen DNA steckt – ein wenig auch in meiner. Ich muss das sozusagen nur ausleben, während andere sich sowas aneignen müssen.

Mal als Beispiel: Es gibt Leute, die machen von sich aus Sport und andere müssen sich dazu disziplinieren. Das Ergebnis ist dann für beide gleich gut. Ich laufe viel und bin an der Stelle recht sportlich. Leute bewundern mich ab und zu für meine Disziplin und ich muss denen jedes Mal sagen: Ich brauche dafür keine Disziplin, denn ich mache das gerne – ich brauche das sogar. Ich freue mich also, wenn ich laufen gehen kann und finde das währenddessen anstrengend, aber angenehm. In etwa so ist es mit dem mit dem CSR-Thema auch.

Ich glaube das es erst mal damit anfangen muss, dass man Menschen-zentriert und Menschen-orientiert, agiert. Das sollte man dann nicht nur auf die Mitarbeitenden und sich selbst beziehen muss, sondern auch auf alles, was Kundschaft, Lieferanten, Interessenten etc. anbetrifft. Und dann ist man eigentlich ganz schnell bei Kant. Ganz abgekürzt: Wenn ich mich anderen gegenüber so verhalte, wie ich möchte, dass man sich mir gegenüber verhält oder wenn ich mich so verhalte, als wäre es eben das gegebene Gesetz, dass sich alle so verhalten sollten, dann bin ich schon im Kern des Ganzen. Wenn dieser Kern bei allen im Team offen auf der Hand liegt, entwickeln sich Dinge dann ganz natürlich: Muss ich zum Beispiel unmenschliche Umstände wie Niedriglöhne akzeptieren? Muss ich unfassbar lange Arbeitszeiten akzeptieren, weil alle in der Agentur 70 Stunden arbeiten? Oder muss ich mich einfach nur trauen, dass wir alle nett zueinander sind? Und dass ich erstmal das Positive in anderen sehe? Wir haben die Erfahrung tatsächlich gemacht, dass es bei uns von Innen kommt.

Stichwort „von innen“. Du sagst, dass code-x sich aktuell in eine „agile“ Organisation transformiert. Was genau bedeutet das?

Das ist ein bisschen aus einer internen Krise heraus geboren, wie es sie manchmal gibt. Man hat Personalwechsel und das ein oder andere Projekt läuft mal schief – das hatten wir so um 2016 rum. Rückblickend habe ich mich dann intensiv damit auseinandergesetzt, wie ich weitermachen will und was ich daraus lernen will. Aus der Krise heraus habe ich Gespräche geführt mit vielen da draußen. Was mir als erstes begegnet ist, war, dass viele gesagt haben: „Du bist ja gar kein richtiger Unternehmer. Guck mal der Kicker, der bei euch rumsteht. Wenn ich bei euch in der Agentur bin, dann sitzen alle rum und ich habe eigentlich nie den Eindruck, dass da jemand arbeitet. Denn Ihr habt Spaß.“ Dort begegnet einem also dieses Klischee vom ostwestfälischen Unternehmenspatriarch. Das hat erstmal stark an meinem Selbstbewusstsein genagt, weil ich diese Stereotype vom „klassischen“ Unternehmer eigentlich gar nicht erfüllen konnte – und auch nicht erfüllen wollte. Das hat mich richtig frustriert. Dann habe ich Bücher gelesen, die haben diesen Stereotyp noch verstärkt und Mitarbeitende auf Ihre Arbeitskraft reduziert und dergleichen. Das war mir zuwider, weil das ja alles nicht menschelt. Ich hatte aber zu dem Zeitpunkt kein anderes Denkmodell.

Von einem Freund habe ich dann das Buch „Auf geht's“ von Sven Rimmelspacher und Christian Wißmann empfohlen bekommen. Das war das erste Buch über agile Organisationen und einen entsprechenden Transformationsprozess in einer Firma, dass ich gelesen habe. So etwas hatte ich gesucht. Danach habe ich „Radical Focus“ von Christina Wodtke und weitere Bücher gelesen. Ich

habe aber auch mit Ole Wintermann von der Bertelsmann-Stiftung und Christian Müller Kontakt aufgenommen – Müller ist bei dem Thema für mich so etwas wie ein Superheld.

Kurzum: So habe ich zwischen meiner persönlichen anti-autoritären Ausrichtung und dem Autoritären, was Ostwestfalen von mir will, etwas Drittes gefunden: das agile Denkmuster. Das hat ganz klare Regeln, aber eben wenige. Diese werden dann autoritär durchgesetzt – aber eben vom gesamten Team. Und diese Regeln sind dafür da, um allen ganz viel Freiheit und ganz viel Raum dabei zu geben, sich selbst zu verwirklichen und das persönliche Interesse des Einzelnen mit dem Unternehmensinteresse abzuwägen.

Aber auch die Ziele des Unternehmers. Ein Beispiel: Heute sage ich frank und frei, wir sind in einer Phase, wo wir code-x in den nächsten zehn Jahren so aufstellen müssen, dass das mein Alter absichert. Denn code-x ist meine Altersabsicherung. Wir müssen also gemeinsam hinbekommen, dass in zehn Jahren, wenn ich dann so langsam aussteige, weiterhin so viel Geld verdient wird, dass ich davon mein Leben bezahlen kann. Das ist mein persönliches Ziel, dass ich dann klar kommuniziere. Andere Mitarbeitende haben entsprechend andere Ziele.

Also haben wir die ganze Organisation auf den Kopf gestellt und haben beschlossen brutal transparent und ehrlich zueinander zu werden. Wir haben beschlossen keine verletzenden Worte zu finden, wenn wir füreinander, miteinander oder übereinander sprechen, so werden wir auch mit Kunden umgehen. Gott sei Dank habe ich damit dann auch Mitarbeitende gefunden, die dann sofort aufgesprungen sind und gesagt haben: „Ich habe total Bock das mit dir zu verwirklichen.“ Das ist jetzt bald drei Jahre her und im Ergebnis waren wir mit der Transformation viel schneller und erfolgreicher, als wir gedacht hatten. Uns geht es gut, wir kommen super miteinander klar und die Zahlen haben sich auch toll entwickelt – code-x macht auf allen Ebenen so viel Spaß wie lange nicht.

Wie verändern sich durch agiles Arbeiten Eure Strukturen in Kommunikation und Team-Arbeit?

Was bei uns ganz klar Einzug gehalten hat ist, dass jeden Montagmorgen um 09:00 Uhr alle zusammenkommen – digital oder in Person. Und dann reden wir in aller Ruhe darüber, was von der letzten Woche hängengeblieben ist, ob und welche Termine diese Woche anstehen, wie es in Vertrieb, Marketing, und bei der Auslastung aussieht. Wichtig ist, dass jeder von uns weiß, wo er steht und was diese Woche auf ihn zukommt, und ob er Ende der Woche seine Arbeit geschafft haben könnte. Auch diesbezügliche Sorgen werden durchgesprochen. Das ist jede Woche ein gesetzter Termin, der auch nicht verschoben wird.

Engmaschige und hochfrequente Kommunikation im Team oder mit den Kunden ist ein unbedingtes Instrument unserer Arbeitsweise. Es darf alles gesagt werden, was nicht verletzt. Das hat auch einen Grund in der Vergangenheit. Wenn mal Projekte versaut, etwas zu spät fertig geworden ist, zu viele Euros gekostet hat oder nicht der Qualität entsprach, dann haben die Kunden eigentlich immer gesagt: „Das ist nicht so schlimm, aber warum habt ihr nichts gesagt? Warum habt ihr nicht eher kommuniziert?“ Wir sagen das jetzt eher – und zwar jede Woche. Wir reden jede Woche mit den Kunden. Dann gibt es keine Überraschung, die älter ist als eine Woche. Wenn wir also wissen wir werden nicht fertig, dann erfährst du das diese Woche schon. Wir gehen auch nicht in den Keller programmieren und kommen dann mit einer Überraschungsqualität raus. Stattdessen gucken wir uns jede Woche die Ergebnisse an und in diesen Gesprächen sind möglichst viele Beteiligte dabei.

Gibt es in Eurer agilen Agentur bestimmten Werte, die für Euch handlungsleitend sind?

In der Reihenfolge, in der sie mir einfallen: Respekt, Mut, Freiheit, Vertrauen, Verbindlichkeit und Neugier. Die haben wir hier gemeinsam auseinanderdividieren können. Werte unterscheiden sich zu Prinzipien. Transparenz ist zum Beispiel ein Prinzip und kein Wert. Aber Transparenz ist ein Prinzip,

das zum Beispiel Vertrauen erzeugt: Je transparenter ich bin, umso mehr gebe ich Menschen die Möglichkeit mir zu vertrauen, weil sie ja sehen, was ich tue oder wie ich es tue.

Wir wollen respektvoll miteinander umgehen. Dann fragt man sich vielleicht, kann man auch respektvoll rabiater im Ton sein? Sowas besprechen wir und dann unter dem Prinzip, dass wir verletzungsfrei agieren wollen. Das ist dann kontextabhängig und erfordert Kommunikation. Was ich damit sagen will ist: Respekt ist nicht dieses Unterwürfige, sondern bedeutet meine Freiheit endet da, wo die des anderen anfängt.

Oder wir wollen mutig sein. Was würdest du sagen ist das Gegenteil von Mut?

Das Erste was mir einfällt wäre Angst.

Genau das sagen alle, und das ist totaler Quatsch. Stell dir Angst vor wie einen Fluss. Der ist auch breit, tief, dunkel und man hat Angst, wenn man da reinfällt, dass man stirbt. Und ich will aber auf die andere Seite, um meinen Weg weiterzugehen. Mut ist eine Möglichkeit, die Angst zu bezwingen. Das heißt die Angst ist nur das Hindernis und Mut ist eine Haltung. Jetzt kann ich mutig sein und rein springen und losschwimmen und einfach hoffen, dass ich es schaffe. Was wäre eine andere Haltung, mit der ich diesen Fluss der Angst angehen könnte?

Mir wäre da als nächstes Vorsicht eingefallen.

Genau! Vorsicht ist das Gegenteil von Mut. Denn ich kann auch vorsichtig sein und sagen: „Nein, ich springe da nicht rein, denn ich könnte sterben. Ich gehe einfach den Fluss entlang und gucke, ob ich eine Brücke finde.“ Das wäre eine vorsichtige, bedachte Herangehensweise. Die kostet mich mehr Zeit, aber wenn ich die Brücke finde, komme ich rüber und ich geh kein Risiko ein. In beiden Fällen habe ich gute Chancen den Fluss zu überqueren. Beide heben ihre Nachteile und ihre Vorteile. Wir nehmen immer den mutigen Weg, wenn sich der Weg gabelt, denn wir haben gelernt, dass uns das sehr beschleunigt – auch wenn das heißt das wir manchmal ins Wasser fallen.

Dazu ein Beispiel: Sagen wir Kandidat XY hat uns eine Bewerbung geschickt. Er hat zwar Bäcker gelernt, aber programmiert seit fünf Jahren privat hoch und runter – hat also eine große Leidenschaft entwickelt. Er hat keine Ausbildung, aber hat uns ein, zwei seiner Projekte und seine Arbeitsweise gezeigt. Dann sind wir unter Umständen so mutig und stellen den ein. Wir sind noch ein kleines bisschen vorsichtig und sagen: „Pass mal auf XY, wir geben dir die Chance. Was hältst du davon zwei, drei Tage Probearbeit zu machen? Wenn das gut geht, hast du den Job.“

Wir brauchen keine langen Freigabeverfahren, weil wir gepaart mit Mut auch den Wert Vertrauen haben. Wir gehen erstmal davon aus, dass jeder von uns das tut, was er sagt. Verbindlichkeit kommt also auch noch dazu. Und ein Kunde, der uns respektlos behandelt, bleibt nicht lange unser Kunde.

Dieses mutige Handeln, klingt für mich wie etwas, dass in anderen Zusammenhängen als gesunde Fehlerkultur auftaucht. Trifft es das einigermaßen?

Das ist vollkommen richtig. Fehlertoleranz ist ein Prinzip, das man haben muss, sonst kann man nicht mutig sein. Ich kann meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keinen Mut abverlangen, wenn ich nicht fehlertolerant bin. Ich muss denen sagen: „Mach es einfach! Und wenn es schiefgeht, ist das nicht schlimm.“ Sonst haben die gar nicht die Freiheit, mutig zu sein. Ich muss mich außerdem darauf verlassen können, dass alle bereit sind aus Fehlern zu lernen – kollektiv als auch individuell.

Stichwort Lernen. Was würdest Du anderen Unternehmen aus Deiner Erfahrung mit CSR und Agilität weitergeben wollen?

Vertraut euren Leuten, vertraut euren Mitarbeitenden, vertraut eurem Team und schenkt ihnen Freiheit. Ich meine, wenn meine Tochter irgendwann 18 wird und den Führerschein macht, dann macht es ja auch keinen Sinn zu sagen: „Du hast ja gar keine Praxis im Autofahren, also kriegst du das Auto nicht.“ Alle Menschen fahren nach der Arbeit nach Hause, manche haben eine Familie, manche haben ein intensives Hobby. Sie organisieren ihre privaten Finanzen, manche pflegen ihre Eltern, andere ziehen ihre Kinder groß, haben Freundeskreise, übernehmen Verantwortung, nehmen ein Ehrenamt wahr und so weiter. Aber jeder von uns kriegt eigentlich doch tendenziell ziemlich gut sein Leben geregelt, was nicht einfach ist. Warum soll ich diesen Menschen, sobald sie meinem Unternehmen beitreten, nicht die Kompetenz zutrauen, dass sie auch in meinem Unternehmen sehr, sehr komplexe Dinge regeln können? Da ist ein Kundenprojekt doch eine Lachnummer gegen. Also gib ihnen doch einfach alles, was sie an Ressourcen, Freiraum, Zeit und Teamgeist, um den Job genauso gut zu machen wie ihr Leben.

Patrick Lippek
DSC Arminia Bielefeld GmbH & Co. KGaA, Bielefeld

Copyright: DSC Arminia Bielefeld GmbH & Co. KGaA

Bitte stelle dich und eure Arbeit bei der Arminia etwas näher vor.

Sehr gerne. Mein Name ist Patrick Lippek, ich bin seit 2018 beim DSC Arminia in der Abteilung Fußallkultur und Soziales tätig. Ich bin dem Verein schon lange und eng verbunden. Ich bin in Herford aufgewachsen, von daher ist es vielleicht regionsbedingt naheliegend, dass ich schon früh Fan des Vereins war. Engere Verbindungen habe ich dann während universitären Praktika bei Arminia geknüpft. Danach bin ich dem Verein als ehrenamtlicher Helfer treu geblieben. Es gab also immer eine gewisse Nähe als Fan, aber auch als Unterstützer und seit 2018 bin ich als Vollzeitmitarbeiter in der Abteilung Fußballkultur und Soziales dabei.

Ein paar Worte zum Verein und zu unserer Abteilung: Arminia Bielefeld ist einer von 36 deutschen Proficlubs und spielt aktuell in der 2. Bundesliga, In der Geschäftsstelle sind wir aber ein kleines, aber leistungsstarkes Team mit circa 65 Vollzeitangestellten. Wir werden durch Teilzeitangestellte, Werkstudenten und ehrenamtliche Helfer unterstützt – insbesondere am Spieltag. Unsere

Personenanzahl ist für die Bundesliga relativ überschaubar: da gibt es Vereine, die deutlich mehr Mitarbeitende haben. Wir sind im Grunde also ein eher kleines mittelständisches Unternehmen, haben aber als Profi-Fußballverein die öffentliche Aufmerksamkeit eines DAX-Konzerns.

Ganz kurz umrissen, geht es in unserer Abteilung darum, Fußball vor allem als Kulturgut zu betrachten. In Zeiten zunehmender Ökonomisierung und Professionalisierung des Profifußballs zeigen wir mit der Abteilung Fußballkultur und Soziales Haltung. Um essenzielle Grundwerte wie Zugänglichkeit, Teilhabe, Solidarität und Respekt zu fördern wollen wir die Menschen als Fußballverein verbinden. Fußball ist für die Menschen da, nicht für den Kommerz. Unser Verein kann nur fortbestehen und wachsen, wenn er die Menschen weiterhin bewegt, sie integriert und mit ihnen kommuniziert.

Aktuell sind wir drei Personen in der Abteilung, zwei davon in Vollzeit. Meine Kernaufgabe ist den Verein nachhaltig aufzustellen. Das meint insbesondere die gesellschaftliche und soziale Verantwortung des Vereins, aber auch die ökologische Dimension. Ich bin davon überzeugt, dass Fußball mehr bedeutet als 22 Leute, die 90 Minuten auf dem Platz stehen. In Sachen Aufmerksamkeit und Reichweite sind wir in Ostwestfalen-Lippe und darüber hinaus ein Leuchtturm, der mit seinen Aktionen auch abseits des Platzes viele Menschen erreicht. Wir wollen der Gesellschaft etwas zu zurückgeben Für mich persönlich ist das eine Herzensangelegenheit.

Was bedeutet CSR für euch bei der Arminia?

Ich bin persönlich nicht der riesengroße Fan des Begriffes CSR. Denn ich glaube, da können viele Menschen draußen gar nicht so viel mit anfangen, weil der Begriff häufig etwas erklärungsbedürftig ist. Deshalb sprechen wir von „Gesellschaftlicher Verantwortung und eben von Fußballkultur und Soziales“. Operativ teilen wir unsere Aufgaben in die klassischen Kernbereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales auf. Diese werden aber nicht ausschließlich von unserer Abteilung bearbeitet, sondern je nach Schwerpunkt auch von anderen Vereinsabteilungen mit abgedeckt. Zum Beispiel bei unserem Kinder- und Familienclub, den „Arminis“. Hier wird ebenso hervorragende Arbeit für Kinder geleistet. Auch außerhalb der 90 Minuten auf dem Platz.

Schwerpunkte, die wir für uns in der Abteilung definiert haben, sind Inklusion, Integration, Bildung, Gesundheit, Umwelt und Vielfalt. Ich finde, diese Themen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern, sind auch Aufgabe des Fußballs. Denn Proficlubs in Deutschland haben aufgrund ihrer Strahlkraft und Bekanntheit eine gewisse Verantwortung. Da möchte ich uns auch nicht kleiner machen, als wir sind: In der Region Ostwestfalen-Lippe gibts bestimmt nicht viele die Arminia Bielefeld nicht kennen. Diese Reichweite und historische Akzeptanz mit hohen Sympathiewerten wollen wir in die genannten Themenbereiche reinvestieren.

Welche Aktivitäten und Projekte verfolgt Ihr in diesem Zusammenhang?

Eines der größten Projekte, welches wir im vergangenen Jahr mitverantwortet haben, war die Entwicklung des Handlungskonzeptes der „sicheren Burg“ – in Anlehnung an die Sparrenburg. Hier ging es um die Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts für eine gewaltfreie Stadionkultur. Frauen erleben im Vergleich zu Männern vermehrt sexualisierte Gewalt. Und Fußball ist trotz vieler Öffnungs-Initiativen und Einsatz für Vielfalt, immer noch eine Sportart, bei der man vorrangig Männer im Stadion antrifft. Wohl auch deshalb ist die Dunkelziffer von Übergriffen gegenüber Frauen im Fußballkontext hoch. Es hat sich herausgestellt, dass nur wenige Vereine ein Handlungskonzept haben, was dieser Problematik aktiv begegnet und Lösungen bietet. So ist das Konzept der *sicheren Burg* entstanden: Sie ist eine Anlaufstelle, an die sich Fans wenden können, wenn sie zum Beispiel belästigt oder diskriminiert werden. Dabei spielt das Geschlecht keine Rolle.

Mit diesem Projekt sind wir ein Stück weit Pionier in der Bundesliga. Andere Vereine haben uns bereits kontaktiert und fragen: „Wie macht ihr das denn? Wir wollen auch sowas etablieren!“ Wir hoffen das Konzept sukzessive weiterzuentwickeln damit es auch über die Spieltage hinaus Anwendung findet.

Das war eines der aufwändigsten Initiativen der letzten Jahre. Es gibt aber noch viele weitere Aktionen, die wir aus unserer Abteilung heraus imitieren oder unterstützen. Wir unterstützen jetzt im vierten Jahr in Folge die Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus, sind in der Projektgruppe „Bunt, Bewegt, Bielefeld“ gemeinsam mit der Gleichstellungstelle der Stadt, dem Stadtsportbund und dem Fan-Projekt aktiv und haben verschiedene Aktionen realisiert. Wir hatten im vergangenen Jahr zum Beispiel Markus Urban bei uns zu Gast. Urban ist ein ehemaliger Profi-Fußballspieler der DDR, der sich als homosexuell geoutet hat und deswegen seine Karriere beenden musste. Mit ihm haben wir eine Lesung veranstaltet, die wir in unsere sozialen Kanäle gestreamt haben, um diesem Thema eine Plattform zu bieten und zu sensibilisieren. In diesem Jahr haben wir im Rahmen der Aktionswochen gemeinsam mit Makkabi Deutschland unter dem Motto „Zusammen eins“ einen Workshop und eine Trainingseinheit realisiert, bei der das Thema Antisemitismus im Fokus stand.

Man konnte zuletzt schon von eurem Engagement um die Aufarbeitung der Geschichte der Arminia während der NS-Zeit lesen. Welche Projekte verfolgt der Verein in diesem Zusammenhang?

Das Thema Erinnerungsarbeit haben wir seit vier Jahren vermehrt auf der Agenda. Seit 2018 haben wir eine entsprechende Kooperation mit der NS-Erinnerungs- und Gedenkstätte Wewelsburg und dem Fan-Projekt Bielefeld. Mit Friedhelm Schäfer, einem Mitarbeiter der Gedenkstätte haben wir jemanden, der der Arminia stark verbunden ist und der in Wewelsburg eine Ausstellung zum Thema „Fußball im Nationalsozialismus“ erarbeitet hat.

Wir haben gemeinsam mit dem Arminia-Supporters Club, der Fan-und-Förderabteilung im Verein, die „Julius-Hesse-AG“ gegründet. Julius Hesse, ehemaliger Vereinspräsident der Arminia von 1909 bis 1914, wurde als Jude von den Nazis deportiert und ermordet. Das Thema wurde im Verein etwas stiefmütterlich behandelt. Dem sind wir mit der Gründung der Julius-Hesse-AG und vor allem dem Bau des Gedenkorts für Julius-Hesse hinter der Westtribüne begegnet.

Mir war es wichtig, dass mit dem Bau dieser Gedenkstätte das Projekt nicht beendet ist, sondern die Arbeit erst richtig anfängt. Es ist zwar schön, wenn die Leute sich die Zeit für den Gedenkort nehmen und sich das Infomaterial durchlesen, das allein stellt für mich aber keine nachhaltige Erinnerungsarbeit dar. Deshalb bauen wir den Gedenkort seit seiner Fertigstellung Mitte letzten Jahres aktiv in die Präventionsarbeit im Nachwuchsleistungszentrum ein, denn es ist wichtig, dass man sich früh mit dem Thema auseinandersetzt. Jugendspieler bekommen bei uns über die Präventionsbeauftragte Workshops im Stadion, werden dort und am Julius-Hesse-Platz für das „Damals“ sensibilisiert und dann wird das Thema über das anschauliche Beispiel eines Stürmers, der in damaliger Zeit viele Tore geschossen hat, in die Gegenwart geholt. Nach dem Muster: „Stellt euch mal vor: Fabian Klos kann nicht mehr spielen, weil er in den Krieg ziehen muss.“ Darüber hinaus fahren wir dann mit den jungen Spielern zur Wewelsburg, um insgesamt für ein „Nie wieder!“ zu sensibilisieren.

Unseren zahlreichen Fans in der Region Ostwestfalen ist es zum Beispiel auch möglich, dieses Thema über ein anderes Projekt wahrzunehmen: Wir haben eine „Spurensuche“ – also einen Stadtrundgang – zur Arminia im Nationalsozialismus entwickelt. Sie führt entlang von 13 Stationen durch den Bielefelder Westen, um die NS-Vergangenheit der Arminia unmittelbar greifbar zu machen. Wir wollen die Menschen historisch-politisch mitnehmen, um zu verdeutlichen, dass so etwas nie wieder passieren darf. Ich glaube, um dies in der Gegenwart zu schaffen, ist Erinnerungsarbeit wichtig Die Spurensuche bieten wir einmal im Monat an und wir sind immer schon ein bis zwei Monate vorher

ausgebucht, das Interesse an der Geschichte Arminias ist vorhanden. Im Kontext der Julius-Hesse-AG werden in den nächsten Tagen, Wochen, Monaten und Jahren aber noch viele spannende Projekte auf uns zukommen.

Die Digitalisierung und New Work haben in den letzten Jahren vielfältige Veränderungen in Unternehmen mit sich gebracht. Wie hat sich die Vereinsarbeit beim DSC Arminia verändert?

In der Pandemie musste vieles digitaler werden. Da hat die Umstellung bei uns – wie bei vielen Unternehmen – tatsächlich besser funktioniert als ursprünglich gedacht. Ein großer Teil der Vereinsarbeit besteht aus Kommunikations- und Partizipationsarbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen wie zum Beispiel Fans. Wir spielen ja Fußball nicht für unser Poesiealbum, sondern letztendlich für die Menschen da draußen Fußball ist und bleibt ein gesellschaftliches Ereignis und wir dürfen alle vierzehn Tage mit einem Heimspiel in der SchücoArena eine Großveranstaltung organisieren.

Ein anschauliches Format dafür sind unsere sogenannten „Kabinen-Gespräche“: das sind Gespräche mit 20 Fans und einem Profi unserer Mannschaft, die sich über unterschiedlichste Dinge drehen können. Die werden von uns moderiert und dauern circa 60 Minuten. Das ist für die Fans nahbar und macht viel Spaß. Dann kam die Pandemie und wir haben überlegt, wie wir in Kontakt mit unserer Zielgruppe bleiben können. Und da war eine Idee, aus dem Kabinengespräch ein Wohnzimmergespräch zu machen und das in den digitalen Raum zu verlegen. Und das hat tatsächlich gut geklappt und war bisher immer ausgebucht. Ein weiterer Vorteil am Digitalen ist das Niederschwellige und Inklusive. Menschen die körperliche Einschränkungen haben und für die der Weg zum Stadion eine Herausforderung wäre oder Exil-Arminen die in Hamburg, München und Frankfurt wohnen, fahren für ein 60 Minuten Gespräch nicht nach Bielefeld. So können wir diese Fans trotzdem einbinden.

Aber unsere Arbeit und der Fußball im Allgemeinen lebt vom Riechen, Fühlen und Schmecken. Da passiert viel Beziehungsarbeit, die auf einer persönlichen Ebene stattfindet. Beim Kabinengespräch vor Ort kann ich ein Foto aufnehmen, mir ein Autogramm holen, ich kann die Hand meines Idols schütteln oder mein eigenes Trikot vom Spieler unterschreiben lassen. Das im digitalen Raum ähnlich persönlich zu gestalten, ist schon herausfordernd.

In unserer alltäglichen Arbeit hat es gut funktioniert, dass wir vermehrt im Homeoffice gearbeitet haben Viele Gespräche funktionieren mit Videokonferenzdiensten genauso gut. Wir haben zum Beispiel den Fan-Beirat, ein gewähltes Fan-Vertreter-Gremium. Die Mitglieder sind alle voll im Beruf und machen alles ehrenamtlich. Da ist es praktikabel, wenn sie nicht auf einem Dienstag um 18:00 Uhr ins Stadion müssen. Da ist praktisch zu sagen: „Hier habt ihr die digitale Gesprächseinladung. Wählt euch mal um 18:00 Uhr ein.“ Dann wird sich zwei Stunden über Themen ausgetauscht, die wir jeweils auf dem Herzen haben und dann drückt man einfach „Verlassen“, zieht sich danach die Jogginghose an und kann auf die Couch.

Ich halte es für wichtig, das richtige Maß und Mittel zu finden. Ein paar Dinge funktionieren in einem Fußballverein vielleicht nur bedingt digital, andere an der ein oder anderen Stelle aber ganz gut.

Apropos Online-Kommunikation: Kommuniziert ihr euer Engagement im Themenfeld gesellschaftliche Verantwortung? Und wenn ja, wie?

Klar! Auf unserer Homepage gibt es den Bereich „News“. Dort sind alle Beiträge, die wir in dem Kontext verfassen, mit der Überschrift „Soziales“ versehen. Unsere Themenfelder haben auf der Webseite aber auch eigene Bereiche. Dort kann man sich erstmal grundlegend über unser soziales und gesellschaftliches Engagement informieren.

Gerade aktuelle Projekte, wie zum Beispiel die Julius-Hesse-AG, kommunizieren wir auch in den sozialen Medien. Klassischerweise sind das Instagram, Facebook und Twitter. Seit kurzem haben wir auch einen LinkedIn-Account, wo wir relativ viele soziale Themen spielen. Wir bekommen hier sehr gute Unterstützung von den Kollegen aus der Abteilung Kommunikation und Reklame

Ich finde, ohne das Credo „Tue Gutes und sprich darüber“ würde unsere Arbeit weniger gut funktionieren, und auch weniger Spaß machen. Was wir leisten ist an der ein oder anderen Stelle schwierig zu quantifizieren, sondern lebt häufig von Rückmeldung und von Feedback. Natürlich kann man sagen die „Spurensuchen“ sind ein Erfolg, weil man „messen“ kann, dass 18 von 18 Plätzen vergeben sind, aber viele andere Aktivitäten in Sensibilisierung oder Präventionsarbeit sind nur qualitativ messbar. Dort hilft es dann unglaublich gut, wenn man ein Feedback aus der Zielgruppe bekommt, und das bekommst du über die sozialen Kanäle.

Die drei Interviews mit Kerstin Liefting, Stefan Freise und Patrick Lippek hat Jonas Kleinhaus von der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. für das Projekt CSR 4.0 | CSR-Kompetenzzentrum OWL durchgeführt.

Praxis-Check-Up und Leitfaden für CSR 4.0

CSR zum Reinlesen, Lernen und praktischem Anwenden.

In diesem Arbeitshandbuch ist der 14-teilige Kartensatz „CSR 4.0 - Digital und Verantwortungsvoll“ aus der „CSR 4.0-Box“ eingearbeitet. Dessen Kernfrage lautet: Wie verknüpft CSR 4.0 Digitalisierung und Unternehmensverantwortung?

Die „CSR 4.0 Box" ist ein kostenloses CSR-Kompendium zu Digitalisierung und verantwortungsvoller Unternehmensführung im praktischen PDF-Karten-Format. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können damit ihr CSR-Know-how auffrischen und vertiefen, sowie um Verantwortungs- und Nachhaltigkeitsaspekte mit spezifischem Blick auf die digitale Transformation erweitern. Auch Studierende und alle Interessierten können sich damit einen guten Überblick über relevante wie aktuelle CSR- und Nachhaltigkeitsthemen und -debatten verschaffen.

Gerade beim Einstieg in die Thematik oder sogar ins konkrete CSR- und Nachhaltigkeitsmanagement stellt sich oftmals die Frage: Worum geht es konkret bei CSR? Welche CSR-Handlungsfelder und Beispiele gibt es? Wie wird CSR in der Praxis umgesetzt? Und wie wird CSR kommuniziert?

Die „CSR 4.0 Box“ gibt Antworten. Sie besteht aus fünf aufeinander aufbauenden Teilen und ist zum kostenlosen Download verfügbar: https://www.csr-kompetenz.de/csr-praxis/csr-40-box

1. CSR-Basics. 16 Kapitel.

2. CSR-Handlungsfelder. 12 Kapitel.

3. CSR-Praxis. 8 Kapitel.

4. CSR-Kommunikation. 8 Kapitel.

5. CSR 4.0 - Digital und Verantwortungsvoll. 14 Kapitel.

1-5. CSR-Kompetenz komplett. 58 Kapitel.

Wenn Sie die Texte gerne hören möchten, dann empfehlen wir Ihnen die „CSR 4.0-Audio-Box“: https://www.csr-kompetenz.de/csr-praxis/csr-podcast-csr-40-audio-box

Viel Vergnügen beim Lesen oder Hören wünscht das Team vom CSR-Kompetenzzentrum OWL!

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.01

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Das Projekt „CSR 4.0“ im CSR-Kompetenzzentrum OWL

Wie Unternehmen konkret digitale Verantwortung übernehmen und nachhaltig erfolgreich sein können, ist der Kern von „CSR 4.0“, dem aktuellen Förderprojekt des CSR-Kompetenzzentrums OWL von GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold und Initiative für Beschäftigung OWL e.V. Bielefeld im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Nordrhein-Westfalen.

Das Projekt „CSR 4.0“ unterstützt KMU in Ostwestfalen-Lippe darin, die unternehmerischen Herausforderungen „Nachhaltigkeit“ und „Digitalisierung“ in ihre Unternehmensstrategie zu integrieren. Dadurch können die Betriebe digitale und nachhaltige Ressourcen für ihre aktuelle Wettbewerbsposition nutzen und ihre Widerstandskräfte gegenüber zukünftigen Entwicklungen stärken.
Das Projektteam des CSR-Kompetenzzentrums OWL sensibilisiert, qualifiziert und vernetzt Unternehmen und regionale Akteure - live und digital - mit einem Angebot von Workshops über Infoveranstaltungen bis hin zur Präsentation von OWL-Unternehmen, die sich im Bereich der Unternehmensverantwortung erfolgreich engagieren. Im Projektverlauf entsteht zudem ein Praxisleitfaden zu „Digitalisierung und Unternehmensverantwortung“.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.02

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung und Unternehmensverantwortung sind integrale Bausteine der Zukunftsfähigkeit

Nachhaltigkeit und Digitalisierung sind die entscheidenden Herausforderungen für die Unternehmens-Zukunftsfähigkeit. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen gilt daher, verantwortungsvolle Unternehmensführung (CSR) mit der Digitalisierung zu verknüpfen und Digitalisierungsprozesse verantwortungsvoll zu gestalten.

CSR- und Digitalstrategien sind nachhaltig erfolgversprechend, wenn sie aufeinander abgestimmt sind: So gehen das Zukunftsthema CSR, also das freiwillige Unternehmens-Engagement in den vier Handlungsfeldern Beschäftigte, Umwelt, Markt und Gesellschaft und der Megatrend Digitalisierung strategisch Hand in Hand. Insbesondere KMU können die Chancen und Auswirkungen der Digitalisierung mithilfe einer umfassenden CSR-Strategie besonders gut bearbeiten.
Dabei stellen sich Fragen wie: Welche Auswirkungen haben unsere Digitalisierungsprozesse auf unsere CSR-Handlungsfelder (und umgekehrt)? Wie können wir eine verantwortungsvolle Digitalisierung praktisch angehen? Wie können wir uns strategisch aufstellen, um den Betrieb für die digitale Zukunft zu stärken? Alles getreu dem Motto: „CSR 4.0 lohnt sich doppelt, für das Unternehmen und für die Gesellschaft“.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.03

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Beschäftigte – Dynamiken und Wirkungen

Die Digitalisierung interner Prozesse und Geschäftsmodelle hat für die Beschäftigten in Unternehmen kurz-, mittel- und langfristig unterschiedliche Auswirkungen. Eine CSR-Strategie unterstützt KMU darin, im CSR-Handlungsfeld Beschäftigte die positiven Dynamiken der Digitalisierung zu erkennen und zu stärken - und gleichzeitig negative Folgen abzumildern.

Digitale Innovationen verändern in allen Märkten und Sektoren die Tätigkeiten und Berufsbilder von Beschäftigen, sei es in Unternehmen, Organisationen oder im öffentlichen Dienst. Routinearbeiten entfallen teilweise, so dass Beschäftigte mehr Zeit für anspruchsvollere Aufgaben aufwenden können. Zunehmend werden aber auch menschliche Fähigkeiten und vor allem Entscheidungen durch digitale Anwendungen ersetzt. Kurzum: Die digitale Transformation verändert die Art und Weise, wie, wann und wo wir arbeiten. Agiles Arbeiten und Führen auf Distanz können sich als CSR-Chancen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Work-Life-Balance erweisen. Doch „Arbeit 4.0“ birgt auch erhöhte Risiken wie Isolation, Unsicherheit und Unbeständigkeit bei hoher Veränderungsgeschwindigkeit. Eine umfassende CSR-Strategie hilft KMU, in der Digitalisierung verantwortungsvoll die Weichen zu stellen.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.04

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Beschäftigte – Lösungsansätze

Kleine und mittlere Unternehmen können ihre Digitalisierungsprozesse so gestalten, dass sie die CSR-Ziele im Handlungsfeld Beschäftigte unterstützen. Indem sie ihre CSR- & Digital-Strategie aufeinander abstimmen, übertragen sie ihre Unternehmenswerte und -kultur auch in einer digitalen Geschäftswelt in eine nachhaltige Mitarbeiterführung.

Effizienz ohne Zielorientierung ist ein Worst-Case-Szenario der Digitalisierung im Unternehmen. Bevor KMU Unternehmensprozesse und Geschäftsmodelle digitalisieren - und ihre Beschäftigten dazu befähigen, im Sinne der Effizienz „die Dinge richtig zu tun“, sollte zunächst die Effektivität geklärt sein. Effektivität bedeutet, festzustellen, „was die richtigen Dinge“ sind, was also in digitale Prozesse übertragen werden soll und warum. Kommt Effektivität zuerst und folgt darauf die Effizienz, dann können die Beschäftigten die Unternehmenswerte und Unternehmenskultur auch in einer digitalen Umgebung verbindlich leben. Darüber hinaus können sie jede Phase der Digitalisierung im Unternehmen erfolgreich mitgestalten, indem sie beispielsweise in Design Thinking Workshops einbezogen werden und die digitale Resilienz durch Mitarbeitertandems mit analogen und digitalen Stärken erhöhen.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.05

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Umwelt – Dynamiken und Wirkungen

Digitalisierung ist in Hinsicht auf die Umwelt weder gut noch schlecht. Es kommt darauf an, mit welchen ökologischen Zielen Unternehmen ihre Prozesse digitalisieren. Eine CSR-Strategie schafft dabei Orientierung und Verbindlichkeit. Sie kann KMU unterstützen, ihre Ökobilanz umfassend anzusetzen und ganzheitlich unter Nachhaltigkeitsaspekten zu bewerten.

Mit dem CSR-Strategieziel eines schrittweisen Umstiegs auf 100% erneuerbare Energien, stellt ein KMU verantwortungsvoll die Weichen für seine digitale Zukunft. Zudem können digitale Technologien oftmals den Ressourcen- und Energieverbrauch im Unternehmen deutlich senken. Doch hat die Digitalisierung trotz aller De-Materialisierung – wenn z.B. die elektronische Akte den Papierverkehr ersetzt – auch eine materielle Basis. Sie liegt in Form von Geräten und Infrastrukturen (vom Smartphone bis zum Serverpark) allen virtuellen Anwendungen zugrunde: Aussagekräftige Ökobilanzen werden daher entlang der gesamten Wertschöpfungskette und Produktlebensdauer berechnet. Die Digitalisierung im Einklang mit der Umwelt zu gestalten, kann bspw. im Bereich der Kreislaufökonomie und durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) für die Biodiversität gelingen.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.06

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Umwelt – Lösungsansätze

Kleine und mittlere Unternehmen können Digitalisierungsprozesse als Motor für Nachhaltigkeitsinnovationen nutzen, zur Senkung des eigenen Ressourcenverbrauchs einsetzen sowie erfolgsversprechend vermarkten. Für KMU ergeben sich in Zeiten zunehmender Rohstoff-Knappheit und wachsendem Umweltbewusstsein dadurch echte Marktchancen.

Neue Digitalisierungsprozesse bergen mit Blick auf ihre ökologische Nachhaltigkeit stets sowohl Chancen wie auch Risiken. Verantwortungsvoll handelnde KMU können durch technische Kompetenz und Weitsicht mit Nachhaltigkeitsinnovationen in Prozessen, Produkten und Services nachhaltig punkten. Im Industrie- und Großkundengeschäft können sie dadurch die ständig steigenden gesetzlichen Anforderungen an Umwelt- und Energieeffizienz erfüllen. Mit ihren Nachhaltigkeitsinnovationen können sie sich aber auch hinsichtlich ihrer Privatkund*innen für neue Märkte rüsten. Mit der ökologisch oft vielversprechenden „Sharing Economy“ hat das Internet ein neues Konsumverhalten forciert, das den einfachen Zugang und die kostengünstige Nutzung von Gütern über deren Anschaffung und Besitz stellt - ein weiteres Innovationsfeld für nachhaltige KMU.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.07

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Markt – Dynamiken und Wirkungen

Mit zunehmender Digitalisierung entsteht ein immer größerer globaler Markt, an dem tendenziell „alles, überall und jederzeit“ gehandelt und konsumiert werden kann. So sind auch nachhaltige Produkte und Dienstleistungen genauso leicht verfügbar. Gleichzeitig birgt die Digitalisierung Chancen und Risiken für eine Mobilitäts- und Energiewende.

Die Digitalisierung treibt weltweit Unternehmen in einen immer schnelleren und härteren Wettbewerb um Technologie- und Marktführerschaften. Darin geht es einerseits um die digitale Transformation in Regionen, Branchen und Unternehmen, z.B. bei Big Data- oder KI-Anwendungen (KI =Künstliche Intelligenz) und andererseits um die nachhaltige Gestaltung von Digitalisierungsprozessen, solang technologische und politische Gestaltungsfenster dies noch zulassen. Das betrifft zum Beispiel Themen wie die Datensouveränität und Informationssicherheit genauso wie die Mobilitäts- und Energiewende. Mit steigender Digitalisierung nimmt die Unternehmensverantwortung „exponentiell“ zu, dies zeigt sich z.B. bereits bei den wachsenden unternehmerischen Sorgfaltspflichten hinsichtlich der Wahrung der Menschenrechte in ihren globalen Wertschöpfungsnetzwerken.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.08

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Markt – Lösungsansätze

Beschaffungsmärkte für seltene Erden und Edelmetalle, notwendig für die Hardware der Digitalisierung, sind oft von Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung geprägt. So braucht es gesetzliche Rahmenbedingungen für die Durchsetzung globaler Nachhaltigkeit. Intelligente Stoffkreisläufe bieten Chancen für Nachhaltigkeitsinnovationen.

Die zunehmende Digitalisierung hat auch ihre Schattenseiten, wie z.B. Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung auf den Beschaffungsmärkten für seltene Erden und Edelmetalle. Oft betrifft dies die Konfliktregionen des globalen Südens. Um ethische Widersprüche am Weltmarkt auflösen zu können, benötigen Unternehmen gleiche Wettbewerbsbedingungen (englisch auch „level playing field“ genannt). Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden durch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte angestoßen. Auf freiwilliger Ebene können KMU mit Nachhaltigkeitsinnovationen bei Stoffkreisläufen verantwortungsvoll die Spirale von menschen- und umweltverachtenden Geschäftspraktiken durchbrechen. Stichworte sind: Reparatur, Wiederverwendung, Recycling und Kreislaufwirtschaft. Dies birgt zudem enorme Marktchancen.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.09

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Gemeinwesen – Dynamiken und Wirkungen

Kleine und mittlere Unternehmen pflegen in ihrem regionalen Umfeld oft besonders starke Verbindungen. Ihre Stakeholder aus dem Gemeinwesen, wie Vereine, Schulen und lokale Behörden, bewegen sich zunehmend in sozialen Medien und auf digitalen Plattformen. Das CSR-Handlungsfeld Gemeinwesen erweitert sich demzufolge mehr ins Digitale.

Persönliche Nähe und unmittelbarer Kontakt zum lokalen Umfeld sind traditionelle Sympathie- und Erfolgsfaktoren der meisten KMU. Mit der zunehmenden Digitalisierung ihres Umfelds können sie die Verbundenheit mit den Stakeholdern des Handlungsfeldes Gemeinwesen auch digital stärken, anstatt diese nach und nach zu verlieren. Die analoge Welt wird durch Digitalisierung keineswegs ersetzt, aber zunehmend erweitert, denn viele Gewohnheiten verschieben sich komplett in den digitalen Raum. Ohne Social Media-Kommunikation können KMU vor allem Jüngere kaum mehr erreichen. Das bedeutet auch, dass Auszubildende und Nachwuchskräfte ihr Unternehmen bei der Digitalisierung mit Knowhow und Begeisterung unterstützen können. Zudem können sich KMU mit weiteren Stakeholder-Communities digital vernetzen und auch hier mit ihrem persönlichen Engagement punkten.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.10

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung im CSR-Handlungsfeld Gemeinwesen – Lösungsansätze

Das lokale Gemeinwesen ist Dreh- und Angelpunkt zahlreicher digitaler Innovationen. Und KMU können vor Ort mitgestalten. Ihre Rolle und Aktionsfelder in der nachhaltigen Digitalisierung reichen von regionalen Plattformen der Sharing Economy über Re-Regionalisierung von Wirtschaftskreisläufen bis hin zu Open Source-Software und 3D-Druck.

Die Digitalisierung eröffnet Akteuren im lokalen Gemeinwesen die Möglichkeit, eigene regionale Alternativen zu globalen Anbietern wie Amazon etc. ins Leben rufen. Regionale Apps und Plattformen lassen sich z.B. kooperativ im Besitz von Kommunen, Genossenschaften und Zivilgesellschaft betreiben. Sie können gemeinsam mit KMU vor Ort den Einkauf, Handel und die Erbringung von Dienstleistungen digital organisieren und lokale Angebote im Bereich der Sharing Economy, Reparaturhilfen, Ehrenamt, Sport und Freizeit vernetzen. Ein weiterer regionaler Ansatz besteht darin, die Digitalisierung im Ernährungs- und Energiesektor in den Dienst der Re-Regionalisierung zu stellen und damit regionale Wertschöpfung und Wirtschaftskreisläufe zu stärken. Die Förderung und Nutzung von Open Source-Software und 3D-Druck können weitere Bausteine sein.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.11

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung und CSR im Handlungsfeld Prozesse – Dynamiken und Wirkungen

In der „Industrie 4.0“ tauschen Maschinen in Echtzeit Daten untereinander und mit den von ihnen hergestellten Produkten aus („Internet of Things“). Produktionsanlagen organisieren sich selbstständig und koordinieren sämtliche Abläufe und Termine: Nicht mehr Menschen, sondern IT und Künstliche Intelligenz (KI) steuern und verbessern stetig die Prozesse.

In der „Industrie 4.0“ ersetzt die Selbststeuerung von Maschinen und Robotern zukünftig die bisherige zentrale Steuerung durch den Menschen. Bislang waren Mitarbeiter*innen nötig, um die von IT-Systemen gesammelten Informationen auszuwerten und darauf basierend Prozesse zu verbessern. Zunehmend erfolgt eine dezentrale Selbstoptimierung von Maschinen und Robotern durch Künstliche Intelligenz, die fähig ist, große Mengen an Produktions- und Prozessdaten auszuwerten. Produktion und weite Teile des Produktlebenszyklus lassen sich ökologisch nachhaltiger, weil ressourcen- und energieeffizienter ausrichten. In der vernetzten Welt des „Internet of Things“ sind viele Stakeholder des Unternehmens eingebunden, die vom Lieferanten über die Nutzer*innen bis zum End-of-Life-Management reichen. Welche Nutzerdaten smarte Produkte z.B. an ihre Hersteller oder Dritte preisgeben, ist auch eine ethische Frage.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.12

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung und CSR im Handlungsfeld Prozesse – Lösungsansätze

Eine umfassende digitale Analyse von Produktions- und Prozessdaten kann Unternehmen darin unterstützen, z.B. Umweltbelastungen deutlich zu verringern. Große Bestände an Kundendaten („Big Data“), die Unternehmen über das „Internet der Dinge“ von Privatpersonen sammeln, lassen sich mit einem Ethik-Kodex verantwortungsvoll handhaben.

Künstliche Intelligenz (KI) kann die Energie- und Ressourcen-Effizienz in der industriellen Fertigung zugunsten von ökologischen Nachhaltigkeitszielen verbessern. Doch zunehmende Produktion, selbst unter besseren ökologischen Bedingungen, macht ab einem bestimmten Punkt positive Umwelteffekte wieder zunichte („Rebound-Effekt“). Nachhaltigkeit stellt das Konsumverhalten insgesamt auf den Prüfstand. Dies führt auch zur Frage, wie smarte Produkte das Nutzungsverhalten und weitere Daten von Konsument*innen an Hersteller/ Dritte senden und wofür sie verwendet werden: Dienen die Daten z.B. dazu, Produkte und Services unter Aspekten der Langlebigkeit und Nachhaltigkeit zu verbessern? Oder werden sie vornehmlich für Werbung und Vertrieb eingesetzt? Ein Ethik-Kodex schafft mit Richtlinien entlang der CSR-Strategie eine gute Vertrauensgrundlage.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.13

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung und CSR im Handlungsfeld Kommunikation – Dynamiken und Wirkungen

Online-Kommunikation ist meist schneller, günstiger und integrativer als Print- und Massenmedien. KMU können ihre Nachhaltigkeitsbotschaften auf Social-Media-Kanälen kommunizieren – eine große Chance zum Dialog auch mit jungen Menschen. Digitalisierung bringt zudem neue Formen von Maschine-zu-Maschine-Kommunikation (M2M) hervor.

Kleine und mittlere Unternehmen benötigen kein großes Budget, um Social-Media-Kanäle zu nutzen und ihr CSR-Engagement zielgruppen-spezifisch, in Echtzeit und authentisch an ihre Stakeholder zu kommunizieren. Unternehmen mit regelmäßigen CSR- und Nachhaltigkeitsberichten halten den Austausch mit ihren Stakeholdern online über CSR-Blogs und auf Social-Media-Plattformen wie etwa Facebook, Twitter oder Instagram stets aktuell. Aber auch KMU ohne CSR-Reporting können online Kampagnen zu CSR und Nachhaltigkeit starten und je nach Plattform mit Fingerspitzengefühl oder auch humorvoll die Balance zwischen CSR und PR halten. Online-Kommunikation erlaubt es, Stakeholder einzubinden und auch zu befragen, was sie an CSR und Nachhaltigkeit interessiert. Die Maschine-zu-Maschine-Kommunikation (M2M) ändert hingegen zunehmend den digitalen Arbeitsalltag im industriellen Bereich.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 – Digital und Verantwortungsvoll.

CSR_KOMPETENZ
Verantwortung.Unternehmen.OWL.

5.14

CSR 4.0 – digital und verantwortungsvoll

Digitalisierung und CSR im Handlungsfeld Kommunikation – Lösungsansätze

Online-Kommunikation erweitert das klassische Sender-Empfänger-Modell - denn auf digitalen Plattformen können Alle mit Allen in alle Richtungen im Austausch sein. Hinsichtlich CSR und Nachhaltigkeit ermöglicht die vernetzte Stakeholder-Kommunikation die zukunftsweisende Diskussion: „Wie wollen wir morgen miteinander leben und arbeiten?“

Die menschlich und ökologisch optimale Digitalisierung kann nur gelingen, wenn wir sie an unsere gesellschaftlichen Vorstellungen anpassen und nicht umgekehrt. Bei allem technologisch Machbaren und rasanten Fortschritten in der künstlichen Intelligenz sind grundlegende Fragen des Menschseins und Miteinanders zu stellen: „In welcher Gesellschaft wollen wir leben?“ und „Welches Bild einer Zukunft haben wir?“ Diese Fragen zu bearbeiten erfordert ein hohes Maß an Kommunikation, Dialogbereitschaft, inhaltlicher Auseinandersetzung und Gestaltungswillen aller Beteiligten. Die Online-Kommunikation bietet die Möglichkeit, die Digitalisierung unter Berücksichtigung von CSR und Nachhaltigkeit innovativ und umfassend als gesamtgesellschaftliches Zukunftsthema zu verhandeln. Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) können dafür weltweit die Richtschnur sein.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen

CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL wird als Regio.NRW-Projekt der GILDE-Wirtschaftsförderung Detmold mit Mitteln des EFRE durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.
© CSR 4.0 I CSR-Kompetenzzentrum OWL I 2020. Alle Rechte vorbehalten. Kontakt: www.csr-kompetenz.de

CSR 4.0 | CSR-Kompetenzzentrum OWL

Kontakt

CSR 4.0 | CSR-Kompetenzzentrum OWL
GILDE GmbH Gewerbe - und Innovationszentrum Lippe-Detmold
Bad Meinberger Straße 1
32760 Detmold

Tel: 05231 / 954-0
www.csr-kompetenz.de
E-Mail: csr-kompetenz@gildezentrum.de

Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
Johanneswerkstraße 32A
33611 Bielefeld

Tel: 0521 / 520169-20
www.ifb-owl.de
E-Mail: moritz.lippa@ifb-owl.de

Das Projekt "CSR 4.0 - Digitalisierung und Unternehmensverantwortung" im CSR-Kompetenzzentrum OWL wird durch "Regio.NRW - Innovation und Transfer" mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) durch die Europäische Union und das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt.

EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung

Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen