



Co-funded by
the European Union

UNRUHE
PRIVAT
STIFTUNG

TRAINING ON SOCIAL INNOVATION

#4 - Gemeinschaftliches Lernen

Basierend auf Hobby Lobby, Österreich, Wien



MODUL #1

Vorstellung des Programms und des
Konzepts der sozialen Innovation

Vorstellung TRIC

Antrag: Erasmus+ Small Scale Program

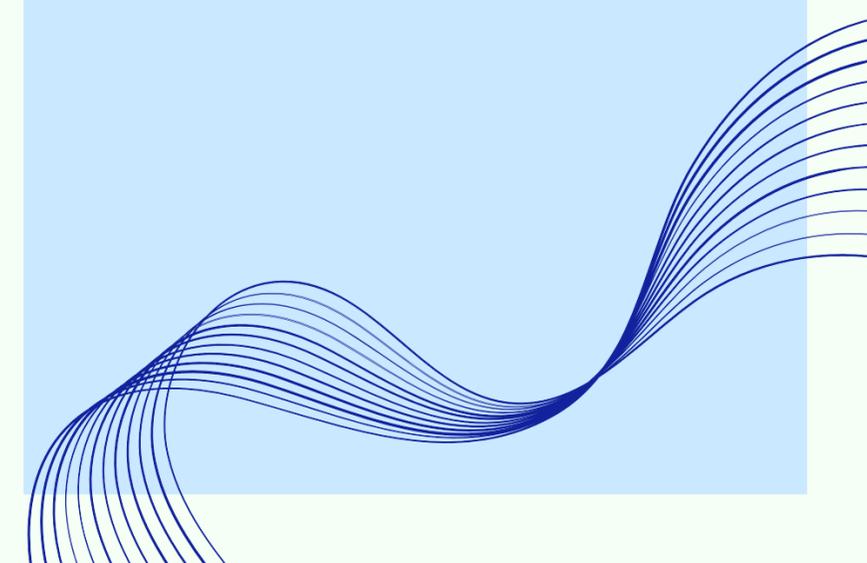
Projekt: TRIC – TRansferring social Innovation into Competencies

Implementierungsphase: 01/02/2023– 31/01/2024.

Im Rahmen des TRIC-Projekts suchten wir nach sozialen Innovationskompetenzen, indem wir bereits bewährte und erfolgreiche soziale Initiativen analysierten.

Unsere Ziele:

- Stärkung der sozialen Innovationskompetenzen von Erwachsenen mit non-formalen Bildungsmethoden.
- Unterstützung der Übertragbarkeit von effektiven Methoden der sozialen Innovation, durch die Umwandlung von Projekten in Schulungsmaterial.
- Identifizierung der Kompetenzen, die soziale Innovationen aufweisen, welche für den Arbeitsmarkt angepasst werden können, und die Vermittlung dieser Kompetenzen an Erwachsene.



TRIC AKTIVITÄTEN

01

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG DER METHODIK ZU DEN MÖGLICHKEITEN DES TRANSFERS VON SOZIALER INNOVATION IN BILDUNGSMATERIALIEN

02

UMFRAGE UND AUFARBEITUNG VON SOZIALMARIE-GEWINNERN UND NOMINIERTEN PROJEKTEN

03

TRANSFORMATION VON METHODEN, DIE AUS SOZIALEN INNOVATIONEN GEWONNEN WERDEN KÖNNEN, IN SCHLÜSSELKOMPETENZEN

04

ESTELLUNG VON 5 SCHULUNGSPAKETEN AUF DER GRUNDLAGE VON FALLSTUDIEN ZUR SOZIALEN INNOVATION

05

20 ERWACHSENE STUDENTEN ENTWICKELN IHRE SOZIALEN INNOVATIONSKOMPETENZEN

06

DISSEMINATION DER ERGEBNISSE

The logo for Unruhe Privatstiftung features the word "UNRUHE" in large, light green, sans-serif capital letters. To its right, the word "PRIVAT" is written in smaller, blue, sans-serif capital letters, and "STIFTUNG" is written in the same large, light green, sans-serif capital letters as "UNRUHE".

UNRUHE PRIVATSTIFTUNG



Das Hauptprojekt der Unruhe Privatstiftung ist die SozialMarie - Preis für soziale Innovation.

Die SozialMarie wurde 2005 ins Leben gerufen und ist der erste Preis für soziale Innovation in Europa. Jedes Jahr werden 15 herausragende soziale Innovationen in einem mehrstufigen Bewertungsverfahren unter Einbeziehung regionaler Expert*innen und einer internationalen Jury ausgewählt. Die Gewinnerprojekte werden im Rahmen einer Preisverleihung in Wien der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Unruhe Privatstiftung organisiert Workshops und Veranstaltungen, um die Siegerprojekte zu betreuen und um den Dialog über soziale Innovation in der Region Mittel- und Osteuropa zu fördern.

<https://sozialmarie.org/de>

Die Cromo-Stiftung wurde 2002 gegründet, um zur lokalen und regionalen Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen und staatlichen Akteuren beizutragen und so eine partizipative, aktive und demokratische Gesellschaft in Ungarn und Europa zu stärken.

Die Grundwerte der Organisation sind Glaubwürdigkeit, Verantwortlichkeit, Professionalität und Innovation. Cromo möchte, dass lokale Organisationen gut verwaltet werden und effektiv arbeiten, damit Bürger*innen vor Ort aktiv werden und sich engagieren, damit lokale Gemeinschaften lebendig und nachhaltig sind und damit eine integrative und tolerante Gesellschaft gefördert wird.

<https://www.cromofoundation.org>

ÜBER SOZIALMARIE

Soziale Innovation entwirft Lösungen für dringende gesellschaftliche Herausforderungen. Sie schafft Raum für neue Denkansätze, gibt innovative Antworten und weist neue Wege. Damit reagiert sie entweder auf neue soziale Fragestellungen oder löst ein bekanntes Problem durch eine neue Herangehensweise. Dieses Handeln kann von der betroffenen sozialen Gruppe selbst ausgehen, es muss in jedem Fall von den Betroffenen mitgetragen und mitgestaltet werden. Auf diese Weise schafft soziale Innovation nachhaltige, beispielgebende Lösungen, die für andere zur Inspiration werden.

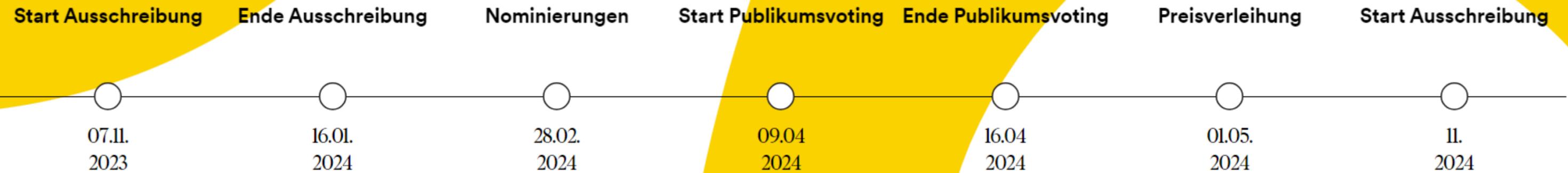
Definition soziale Innovation,
Unruhe Privatstiftung

SozialMarie ist ein Preis für soziale Innovation, der jedes Jahr an 15 herausragende Projekte vergeben wird. Mit der ersten Ausschreibung im Jahr 2004 und der Verleihung im Jahr 2005 war sie der erste Preis für soziale Innovation in Europa. Neben einer finanziellen Anerkennung in Höhe von 55.000 € bietet SozialMarie vor allem eine öffentliche Plattform für sozial innovative Projekte in Mitteleuropa.

Teilnahmeberechtigt sind Projekte von Privatpersonen, gewerblichen Unternehmen, der Sozialwirtschaft (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs, gemeinnützige Organisationen, Vereine) und der öffentlichen Verwaltung. Projekte, die in Österreich, Kroatien, der Tschechischen Republik, Ungarn, der Slowakei und Slowenien durchgeführt werden, sind zur Bewerbung eingeladen.

ÜBER SOZIALMARIE (TEIL 2)

Zeitplan



VORSTELLUNG HOBBY LOBBY, ÖSTERREICH – 2. Preis 2022

2. Preis 2022

Land: Österreich

Region: Wien

Sektor: Zivilgesellschaft / Sozialwirtschaft

Felder: Armut, non-formale Bildung, Psychische Gesundheit

Projekthinhaber: Vienna Hobby Lobby – Freizeitverein für Kinder und Jugendliche

Verantwortliche Personen: Rosa Bergmann, Caroline Loudon, Magdalena Zak

JURY-WÜRDIGUNG

Finanzielle Privilegien sollten nicht über den Zugang zu außerschulischer und informeller Bildung entscheiden. Hobby Lobby bietet in einkommensschwachen Bezirken Wiens verschiedene qualitativ hochwertige und kostenlose Kurse an. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Schulen geht das Projekt direkt auf die Bedürfnisse von Kindern und Familien mit geringem Einkommen ein. Das Projekt ist sozialbewusst und einfühlsam; es ermöglicht den Austausch zwischen marginalisierten Gemeinschaften und gibt ihnen die Möglichkeit, ihren Leidenschaften nachzugehen. Beeindruckt hat uns auch das Young-Leaders-Programm des Projekts, das es Schülern ermöglicht, aus der Rolle des Teilnehmers herauszutreten und die Kurse mitzuleiten.

Soziale Innovation

MISSION



Was ist soziale Innovation?

Soziale Innovation bezieht sich auf den Prozess der Entwicklung und Umsetzung neuer, effektiver Lösungen für soziale oder ökologische Probleme.

Soziale Innovation soll langfristige Auswirkungen in großem Maßstab haben. Soziale Innovation wird traditionell durch gemeinnützige Organisationen vorangetrieben, aber auch die Wirtschaft ist offen für die Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen.

[Social Innovation - the What, Why and How \(viima.com\)](https://www.viima.com)

VISION



Model/Tool #1 - Social Innovation Framework

AMANI SOCIAL INNOVATION FRAMEWORK

8 Steps to Creating a New Idea





MODUL #2

Zur Idee, Vision und Mission

ÜBUNG #1

Denke über Deine Idee nach

In welchen
Gemeinschaften lebst
Du?

FRAGE 1

Was sind die
Bedürfnisse und
Herausforderungen in
Deiner Gesellschaft/
Nachbarschaft/
Gemeinschaft?

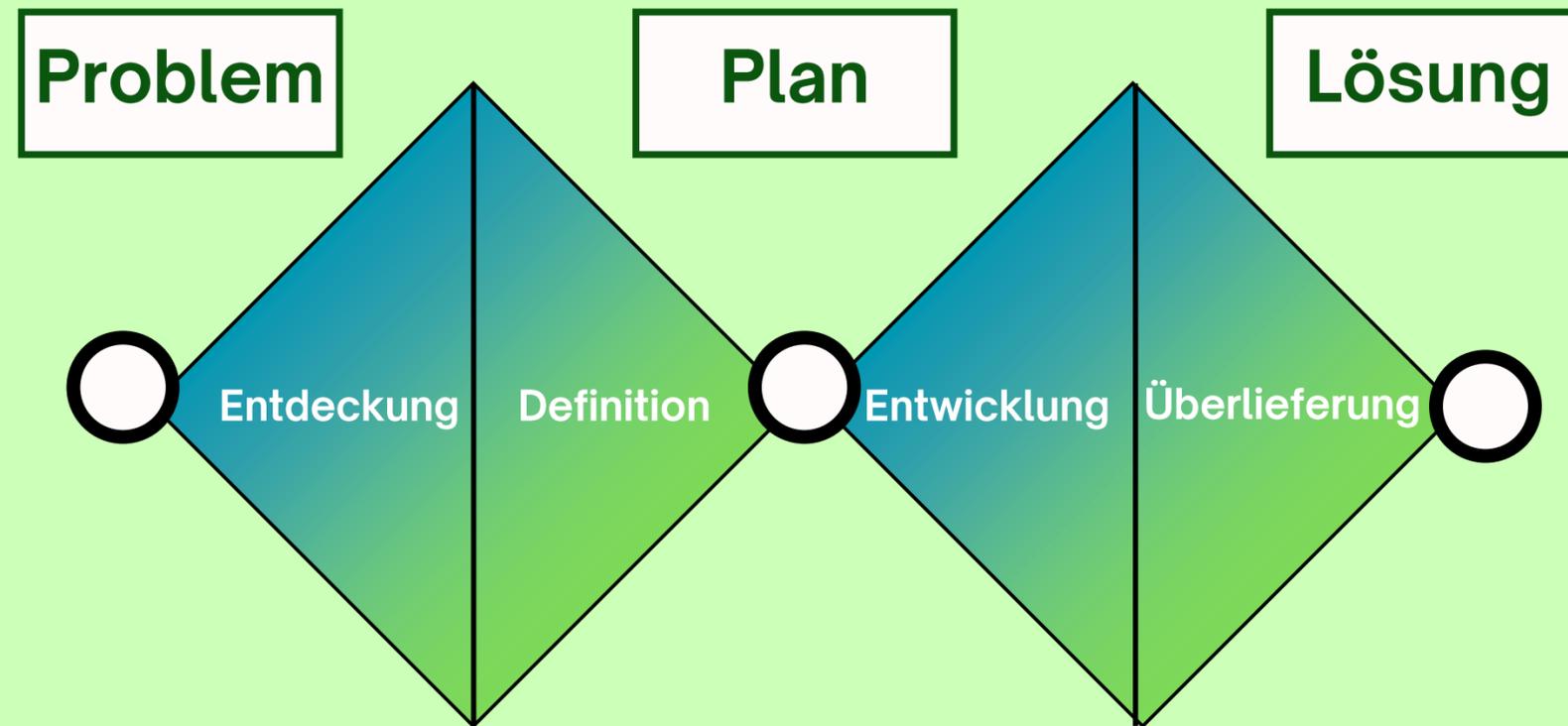
FRAGE 2

Welches sind Deine
persönlichen
Interessen in dieser
Hinsicht?

FRAGE 3

Model/Tool #2 – Ideen-Herausforderung

- Was ist das Kernproblem?
- Wie wird es definiert?
- Problemzentrierter vs lösungszentrierter Ansatz
- Generierung mehrerer Ideen – Brainstorming
- Auswahl der Besten – Ideen-Ranking



Beispiel #1 - Hobby Lobby-Idee

trio

350.000 Kinder und Jugendliche in Österreich sind von Armut betroffen. Aufgrund unerschwinglicher außerschulischer Aktivitäten sind diese Kinder von Freizeitaktivitäten und außerschulischer Bildung ausgeschlossen. Bildungsprogramme außerhalb des Klassenzimmers sind für Kinder und Jugendliche wichtig, um soziale Kompetenzen zu entwickeln, neue Interessen zu entdecken und ihren Horizont zu erweitern.

Hobby Lobby bietet Kindern aus einkommensschwachen Bezirken in Wien kostenlose Freizeitkurse an, die von ehrenamtlichen Trainer*innen geleitet werden. Hobby Lobby schafft einen Raum, in dem sich junge Menschen treffen, neue Talente entdecken und neue Fähigkeiten erlernen können. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Schulen geht das Programm direkt auf die Bedürfnisse von Kindern und Familien mit geringem Einkommen ein.

Kindern und Jugendlichen aus sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen werden an 4 Hobby Lobby-Standorten in Wien kostenlose Freizeitkurse angeboten. Die Kurse zu verschiedenen Hobbys werden von ehrenamtlichen Kursleiter*innen gehalten, die mit den lokalen Standortleiter*innen zusammenarbeiten und den Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen herstellen.

Vision und Mission

VISION



Bei der Visionsfindung handelt es sich um einen Prozess, in dem eine Gemeinschaft bzw. die Mitglieder einer Organisation die, von ihnen gewünschte Zukunft, definieren.

"Die Vision ist wie ein Leuchtturm, der eher beleuchtet als begrenzt, der eher die Richtung als das Ziel vorgibt."(James J.Mapes, Foresight First)

Ein Leitbild wird von einer Gemeinschaft/Organisation verwendet, um in einfachen und prägnanten Worten ihren Zweck bzw. ihre Ziele zu erklären. Die Erklärung ist im Allgemeinen kurz, entweder ein einzelner Satz oder ein kurzer Absatz.

MISSION



MODEL/TOOL #2

KREATION EINER VISION UND MISSION

01

WIE STELLST DU DIR DIE IDEALE ZUKUNFT VOR?

02

WARUM MÖCHTEST DU DAFÜR ARBEITEN?

03

WIE MÖCHTEST DU DIESE GESTALTEN?
PROGRAMME/SERVICES/LÖSUNGEN

04

WO MÖCHTEST DU ARBEITEN? GEOGRAPHISCHER BEREICH

05

FÜR WEN MÖCHTEST DU ARBEITEN? ZIELGRUPPE /
PROFITEURE

Übung #2

Kreiere eine Vision

WIE SIEHST DU DIE
IDEALE ZUKUNFT?
KURZFRISTIG?
LANGFRISTIG?

WAS
MÖCHTEST DU
MACHEN?

IN WELCHER
GEMEINSCHAFT/
GESELLSCHAFT/
NACHBARSCHAFT
MÖCHTEST DU LEBEN?

WELCHES SIND
DEINE
PERSÖNLICHEN
INTERESSEN IN
DIESER HINSICHT?

WIE MÖCHTEST DU
BEITRAGEN?

ÜBUNG #3

DENKE ÜBER DEINE IDEE NACH

trick

Was möchtest
Du für die
ideale Zukunft
machen?

FRAGE 1

Warum
möchtest Du
beitragen?

FRAGE 2

Wie möchtest
du es
erreichen?

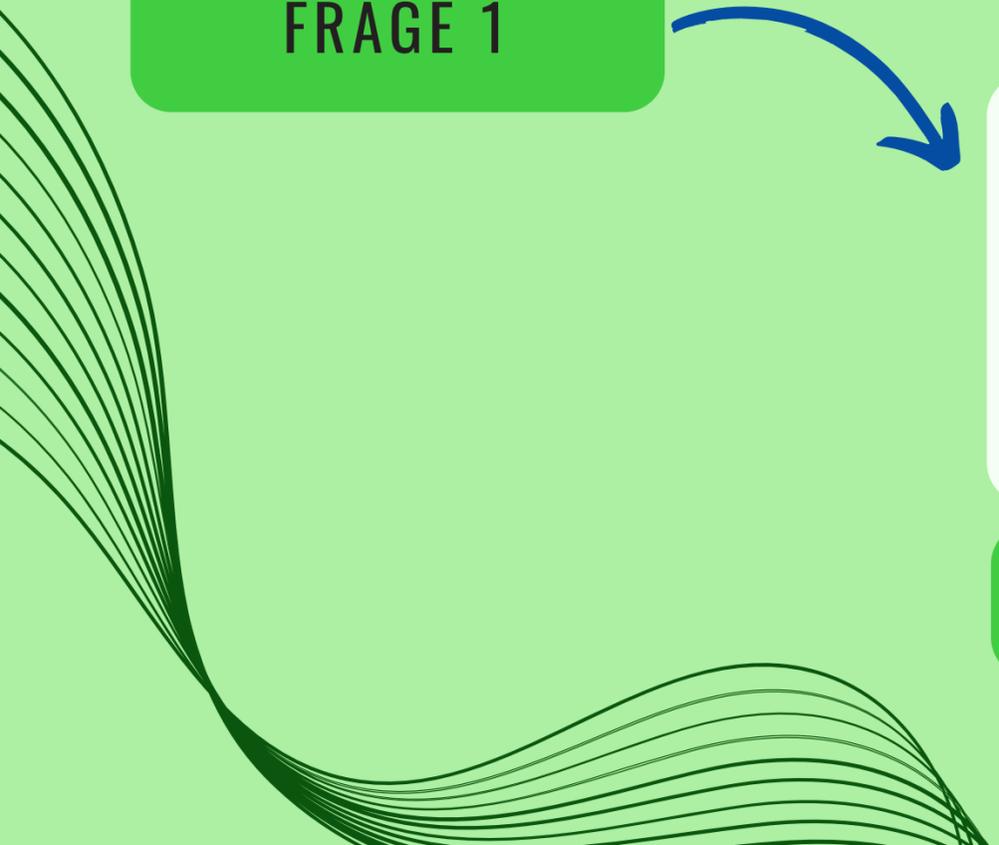
FRAGE 3

Für wen?

FRAGE 5

Wo?

FRAGE 4



Beispiel #2-Hobby Lobby- Vision und Mission

VISION

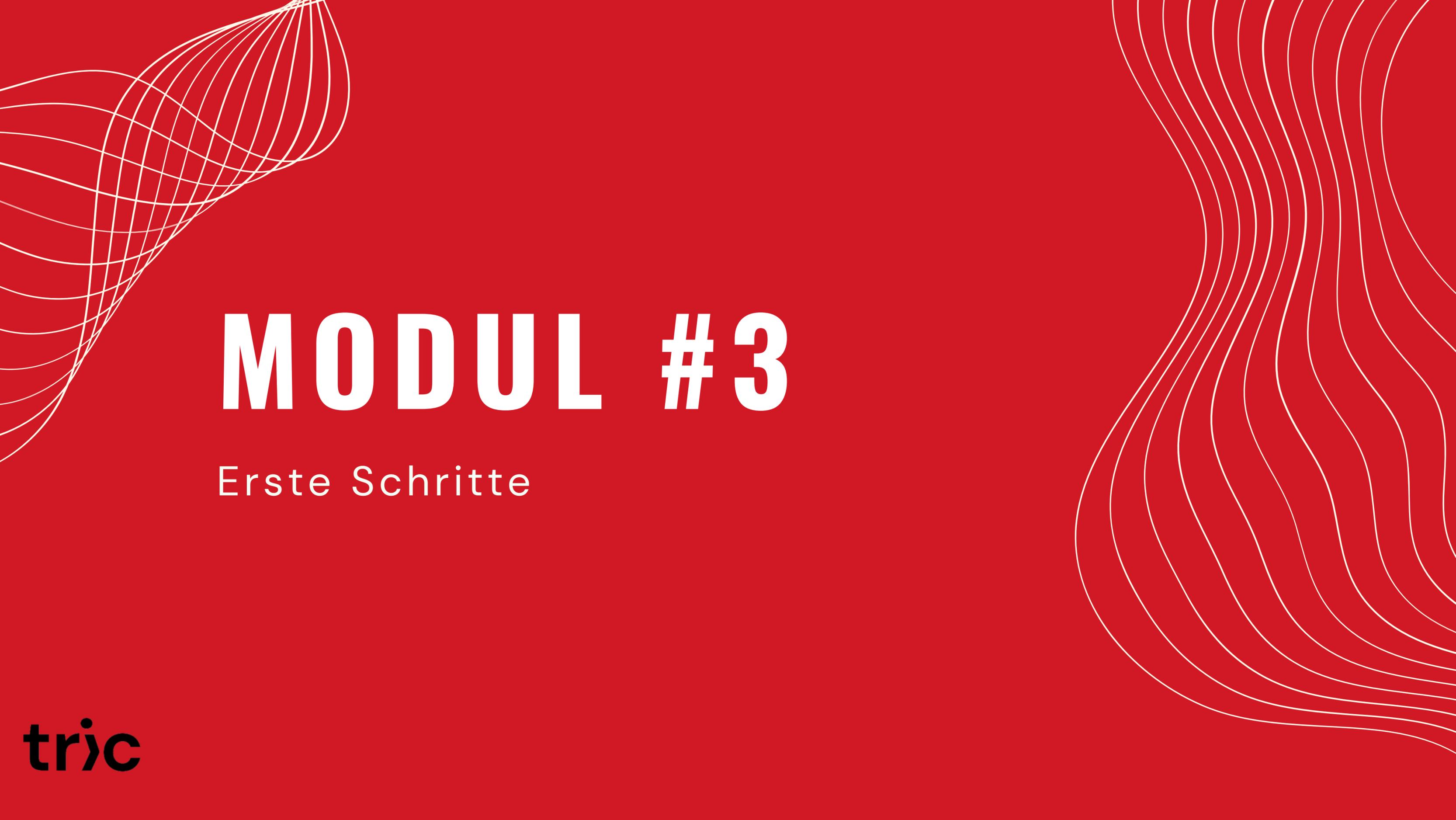


Unsere Vision ist eine Welt, in der Bildung zu jeder Zeit und an jedem Ort stattfinden kann. Jedes Kind hat die gleichen Chancen, sein Potenzial zu entdecken und zu verwirklichen.

Sinnvolle Freizeitgestaltung darf in unserer Gesellschaft kein Privileg bleiben. Deshalb bieten wir kostenlose und niedrighschwellige Freizeitaktivitäten an - mit dem Schwerpunkt auf körperlicher und geistiger Gesundheit.

MISSION

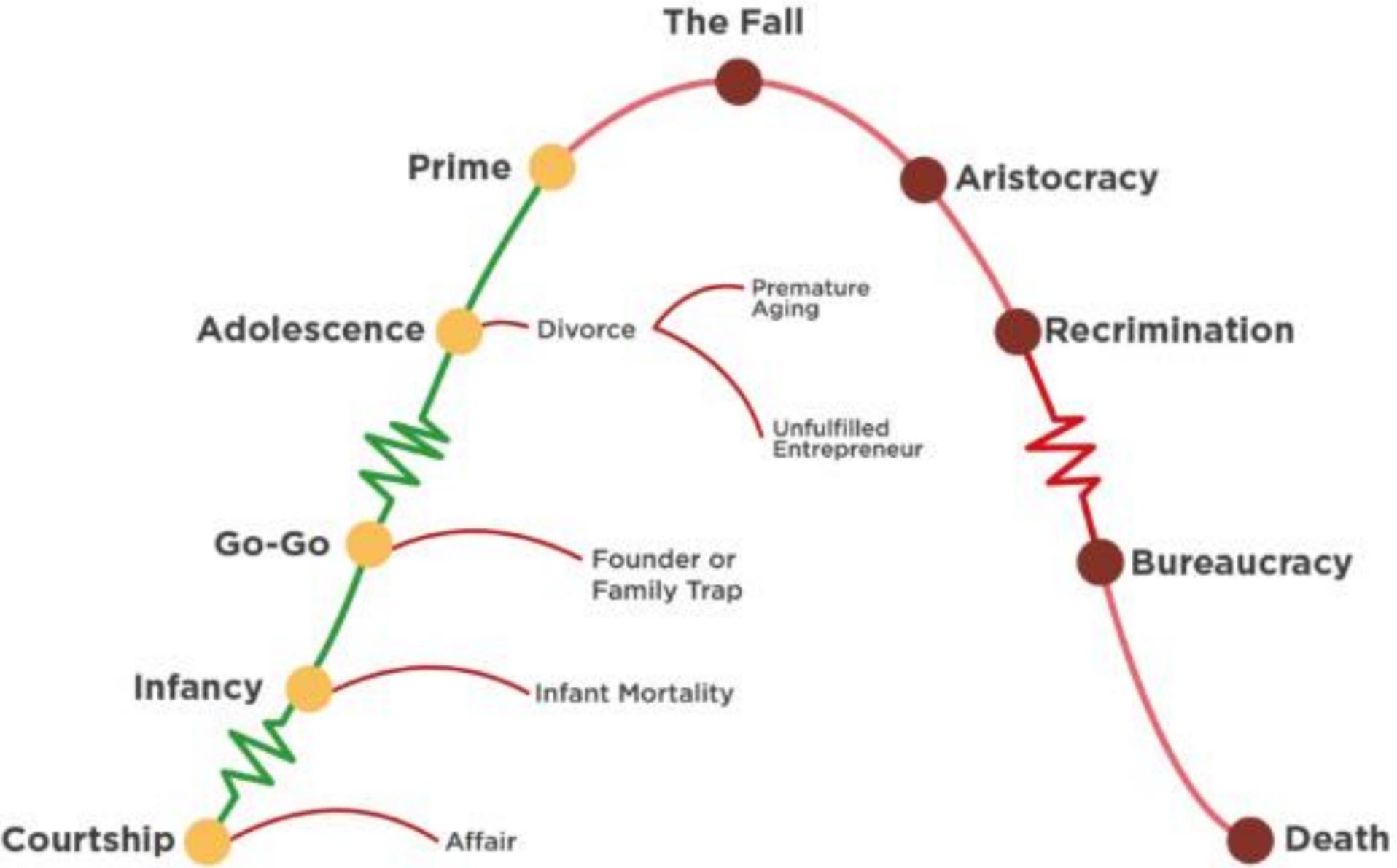




MODUL #3

Erste Schritte

Model/Tool #3 Projektlebenszyklus



MODEL/TOOL #3

PROJEKTLEBENSZYKLUS – 10 SCHRITTE (TEIL 1)

01

COURTSHIP – IN DER ANFANGSPHASE GEHT ES UM DIE ENTWICKLUNG DER IDEE, DIE KAPITALBESCHAFFUNG UND DIE GRÜNDUNG DES UNTERNEHMENS.

02

INFANT – WIE DER NAME SCHON SAGT, IST DIESE PHASE DER BEGINN DER LAUFENDEN PROJEKTE. DAS RISIKO DER KINDERSTERBLICHKEIT BESTEHT.

03

GO-GO- DIE DINGE WERDEN HEKTISCH, VIELLEICHT CHAOTISCH. MAN KANN IN DIE GRÜNDER-FAMILIEN-FALLE GERATEN, IN DER DIE PROJEKTAKTIVITÄTEN UND DAS FAMILIENLEBEN IN KONKURRENZ ZUEINANDER TRETEN.

04

ADOLESCENT- DAS PROJEKT BEGINNT SICH SELBST ZU DEFINIEREN UND SEINEN PLATZ EINZUNEHMEN. ES KANN ZU EINER SCHEIDUNG KOMMEN, ENTWEDER DURCH VORZEITIGE ALTERSERSCHEINUNGEN ODER DURCH ENTTÄUSCHTE TEILNEHMER/GRÜNDER.

05

PRIME – IN SEINER BLÜTEZEIT IST DAS PROJEKT FIT, GESUND UND RENTABEL.

MODEL/TOOL #3

PROJEKTLEBENSZYKLUS– 10 SCHRITTE (TEIL 2)

06

THE FALL- DIE HAUPTPHASE ENDET, WENN DIE PROJEKTTEILNEHMER*INNEN IHREN BISS VERLIEREN

07

ARISTOCRATIC-TAS PROJEKT BLEIBT AUFGRUND SEINER ERFOLGE UND SEINER PRÄSENZ STARK, VERLIERT ABER MARKTANTEILE, DA ES DEN TECHNOLOGISCHEN VERÄNDERUNGEN UND MARKTTRENDS ZUM OPFER FÄLLT.

08

RECRIMINATION- ZWEIFEL, PROBLEME UND INTERNE STREITIGKEITEN ÜBER RÜCKSCHRITTE KÖNNEN DAZU FÜHREN, DASS DAS PROJEKT SEINEN ZWECK VERLIERT.

09

BUREAUCRACY- INTERN AUF PROZESSE UND VERFAHREN FOKUSSIONERT, STREBT DAS PROJEKT EINEN AUSSTIEG ODER EINE VERÄUSSERUNG AN

10

DEATH- WENN DIE ORGANISATION SICH NICHT ERNEUERN KANN, WIRD SIE GESCHLOSSEN, VERKAUFT, GEHT IN KONKURS ODER VERÄUSSERT IHRE VERMÖGENSWERTE.

Beispiel #3 Hobby Lobby- Erste Schritte



Am Anfang hatte Rosa (die Gründerin) die Idee, weil sie merkte, dass dies etwas war, das innerhalb von Teach for Austria gebraucht wurde. Es gab eine WhatsApp-Gruppe für Teach for Austria, die gut funktionierte, da es eine Vertrauensbasis gab und jeder den gleichen Hintergrund hatte.

Schlussendlich gab es 5 Mitbegründer*innen. Sie starteten ohne viel Geld, mit 90 Kindern und 8 Freizeitkursen.

Der Wendepunkt war der Social Impact Award (SIA), der Sichtbarkeit und Geld brachte.

Aus der Gründungszeit blieben nur 2 Personen im Beirat, zwei Mitbegründer wollten als Lehrer bleiben, sie waren aber eher unterstützend tätig. Rosa baute das bezahlte Team auf.

Hobby Lobby würde nicht existieren, wenn es Teach for Austria nicht gäbe; mit dieser Organisation ist die Hobby Lobby immer noch stark verbunden. Die neuen Stipendiat*innen erhalten dort ihre Grundausbildung. Dies ist notwendig, um die Hobby Lobby zu erhalten. Ohne SIA hätte die Idee zwar überlebt, wäre aber weniger rasch umgesetzt worden.

Beispiel #3 Hobby Lobby- Erste #Schritte



HERAUSFORDERUNGEN

Die Dinge ändern sich laufend

Covid - verzögerter Start, keine persönlichen Kurse

Das Team ist erschöpft und unterbezahlt

LÖSUNGEN

Das Projekt wuchs schnell; sowohl in Bezug auf das Personal als auch auf die Standorte hat sich das Team mehr als verdoppelt. Es gab eine sehr kurze Phase, in der wir viel gearbeitet haben, aber wir haben auch eine Auszeichnung erhalten. Wir haben unsere Arbeit effektiv kommuniziert und viel Networking betrieben. In der Anfangsphase war es entscheidend, dass wir sehr anpassungsfähig waren; die Dinge änderten sich, wir probierten verschiedene Ansätze aus, einige funktionierten nicht, also passten wir uns an. Es gab Richtungsänderungen, und die Finanzierung drängte uns oft, eine andere Richtung einzuschlagen. Auch das Team musste anpassungsfähig sein.

Der Beginn von COVID-19 war von Anfang an eine Herausforderung. Wir begannen mit persönlichen Aktivitäten und wechselten dann ins Internet, was zunächst nicht gut funktionierte. Wir hatten 12-15 Klassen pro Woche, stellten dann aber auf 1-2 Stunden pro Woche für 150 Kinder um. Als wir das Projekt wieder eröffneten, verzögerte sich der Start, und wir mussten uns immer wieder an die neue Situation anpassen. Glücklicherweise waren die Geldgeber verständnisvoll und setzten uns nicht unter Druck.

Im Nachhinein würden wir dem Team beim nächsten Mal mehr Zeit zugestehen. Wir waren erschöpft, arbeiteten viel ohne Bezahlung. Nach einem Jahr veranstalteten wir einen Teambuilding-Workshop in unserem eigenen Garten. Wir konzentrierten uns auf persönliche Motivation und konstruktives Feedback. Künftig werden wir diese Workshops jedes halbe Jahr veranstalten, um Erfolge zu würdigen und zu feiern.

ÜBUNG #4

Mache eine Liste von Dos und Don'ts basierend auf der Projektbeschreibung

CHECKLISTE, DOS UND DON'TS

trıc

SKILL #1 – FREIWillIGEN- MANAGEMENT

Ein effektives Management von Freiwilligen erfordert die Beherrschung von Praktiken im Personalwesen, wie zum Beispiel:

- Identifizierung geeigneter Aufgaben für die Freiwilligen
- Einweisung/Schulung der Freiwilligen
- Freiwillige informieren, Fragen und Bedenken zulassen
- Interesse und Engagement der Freiwilligen für die Organisation/Aufgaben aufrechterhalten
- Feedback geben, um Feedback bitten
- Aktivitäten der Freiwilligen überwachen
- Freiwillige beaufsichtigen/betreuen

Model/Tool #4 Freiwilligenmanagement

triv



1. Entwurf einer Strategie für Freiwillige
2. Definition der Rollen der Freiwilligen in der Organisation
3. Rekrutierung von Freiwilligen
4. Einarbeitung der Freiwilligen
5. Umfassende Schulungen anbieten
6. Planung der Aktivitäten der Freiwilligen
7. Klare Kommunikation einrichten
8. Feedback geben
9. Freiwillige anerkennen und belohnen
10. Neue Wege der Beteiligung / Verabschiedung von Freiwilligen
11. Bericht über das Freiwilligenprogramm

BEISPIEL #4 HOBBY LOBBY

trïc

FREIWILLIGENMANAGEMENT

Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit unseren ehrenamtlichen Kursleiter*innen, die mit Begeisterung ihre Hobbys mit Kindern und Jugendlichen teilen. Derzeit sind wir an 10 Kursorten tätig und haben in der Regel 100–130 Kursleiter*innen, die jederzeit aktiv sind. Viele Kursleiter*innen kommen über persönliche Netzwerke zu uns, aber auch über soziale Medien, Zeitungsartikel und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Nach der Einstellung durchlaufen die Kursleiter*innen ein Einführungsgespräch und eine Kick-off-Sitzung. Während ihrer gesamten Tätigkeit werden sie von engagierten Mitarbeiter*innen unterstützt, darunter Community Manager*innen, Standortmanager*innen und Trainer*innen. Darüber hinaus bieten wir Workshops an, um ihre Fähigkeiten weiter zu verbessern und ihre Unterrichtserfahrungen zu bereichern.

ÜBUNG #5 – DENKE ÜBER DEIN PROJEKT NACH

- Wie kannst Du Deine Freiwilligenstrategie planen?
- Wen möchtest Du in die Planungsphase einbeziehen?
- Welche Aufgaben kannst Du den Freiwilligen anbieten?
- Wer sind die Freiwilligen, die Du suchst?
- Was macht es für Freiwillige attraktiv, sich bei Dir zu engagieren?
- Wie willst Du Deine Freiwilligen anwerben und einbinden?
- Welche Arten von Schulungen kannst Du Deinen Freiwilligen anbieten?
- Wie koordinierst und betreust Du Deine Freiwilligen?
- Wie willst Du die Arbeit der Freiwilligen überwachen, bewerten und Feedback geben/einholen?
- Wie bedankst Du Dich bei den Freiwilligen?
- Wie verabschiedest Du Dich?

SKILLS #2 FUNDRAISING

Fundraising-Fähigkeiten beziehen sich auf die Fähigkeiten und Strategien, mit denen finanzielle Unterstützung für eine Sache, eine Organisation oder ein Projekt gewonnen werden kann. Diese Fähigkeiten umfassen verschiedene Aspekte des Beziehungsaufbaus, der Kommunikation und der strategischen Planung.



Model/Tool #5 - ESG

[Source: Issuu](#)

trivc

- Bericht der Vereinten Nationen: [Who Cares Wins](#) (2004), der erste Mainstream-Bezug zu ESG.
- Dieser Bericht sprach sich dafür aus, dass sich alle Wirtschaftsakteure langfristig für ESG-Grundsätze engagieren sollten.



Model/Tool #5 - ESG

Environmental, Social, and Governance

ESG-Investoren streben danach, Unternehmen zu unterstützen, die einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt an den Tag legen, eine gute Corporate Citizenship pflegen und von verantwortungs-bewussten Managern geführt werden.

Umweltaspekte (E) umfassen die Klimapolitik des Unternehmens, den Energieverbrauch, die Abfallwirtschaft, die Kontrolle der Umweltverschmutzung, die Erhaltung der natürlichen Ressourcen und die Behandlung von Tieren. ESG-Kriterien spielen auch eine entscheidende Rolle bei der Bewertung der Umweltrisiken eines Unternehmens und der Wirksamkeit seiner Risikomanagementstrategien.

Bei den sozialen Aspekten (S) werden die Beziehungen des Unternehmens zu internen und externen Interessengruppen untersucht. Im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements spendet das Unternehmen einen Teil seines Gewinns oder fördert das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter in der örtlichen Gemeinde. Die Arbeitsplatzbedingungen spiegeln ein starkes Engagement für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter wider. Das Unternehmen wird daraufhin überprüft, ob es unethische Praktiken anwendet, um seine Kunden auszubeuten.

Governance- Standards(G) garantieren, dass ein Unternehmen präzise und transparente Rechnungslegungsmethoden anwendet, Integrität und Diversität bei der Ernennung seiner Führungskräfte Vorrang hat und es gegenüber seinen Aktionären rechenschaftspflichtig ist.

MODEL/TOOL #5

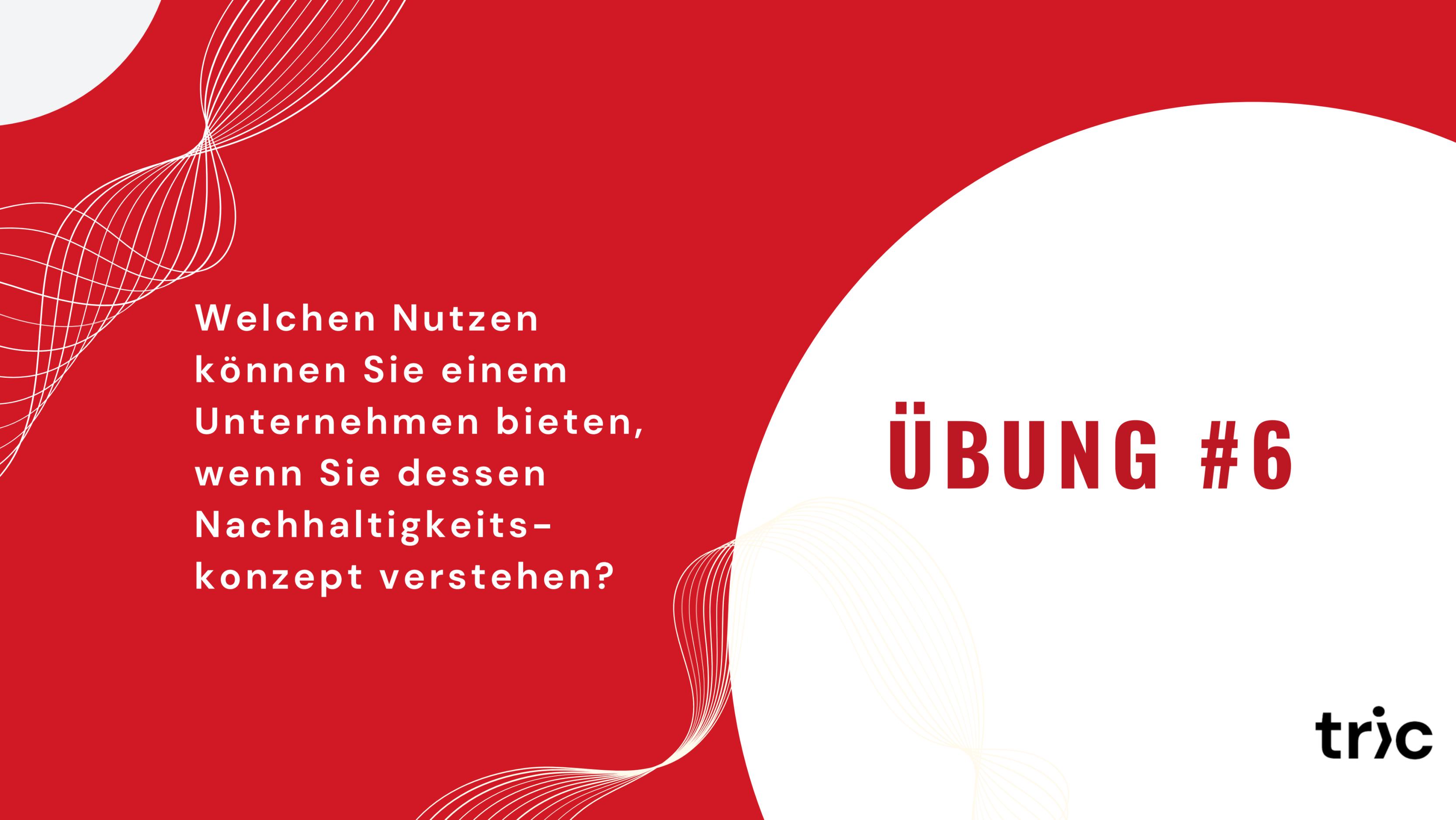
ESG VS. CSR VS. NACHHALTIGKEIT

- CSR ist eine qualitative, selbstregulierte Strategie, die nicht direkt mit der finanziellen Leistung und der Unternehmensbewertung verbunden ist. Ihre Umsetzung umfasst die Unternehmenskultur, die Werte und das Markenmanagement mit dem Ziel, einen breiteren Nutzen für die Gesellschaft zu schaffen.
- ESG ist eine quantitative, extern regulierte Strategie, die direkt mit der finanziellen Leistung und der Unternehmensbewertung verbunden ist. Ihre Umsetzung umfasst messbare Ziele und Audits, die die Entscheidungen der Investoren beeinflussen.
- Nachhaltigkeit integriert sowohl qualitative als auch quantitative Ansätze, unterliegt sowohl eigenen als auch externen Vorschriften und wird in der Regel mit finanzieller Leistung und Unternehmensbewertung in Verbindung gebracht. Sie kombiniert CSR- und ESG-Praktiken, um eine widerstandsfähige Geschäftstätigkeit und ein nachhaltiges langfristiges Wachstum zu erreichen.

Beispiel #4 Hobby Lobby

Fundraising

Unsere Finanzierung ist eine Mischung aus öffentlichen und privaten Mitteln. Zu Beginn stammte der Großteil unserer Finanzierung aus Preisgeldern und Accelerator-Programmen, später wurden wir von öffentlichen und privaten Stiftungen unterstützt und jetzt zusätzlich und in zunehmendem Maße durch öffentliche Mittel des Staates Österreich. Wir werden auch ein wenig durch private Spenden unterstützt und versuchen, auf dem privaten Sektor aufzubauen, indem wir beginnen, Unternehmenspartnerschaften einzugehen. Wir stehen jedoch selbst noch ganz am Anfang dieser Reise und lernen nach und nach dazu.



**Welchen Nutzen
können Sie einem
Unternehmen bieten,
wenn Sie dessen
Nachhaltigkeits-
konzept verstehen?**

ÜBUNG #6

tr>c



MODUL #4

Wachstum und Entwicklung

SKILL #3

FLEXIBILITÄT

- Resilienz aufbauen, Flexibilität entwickeln
- Erfolgreiche Anpassung an sich verändernde Situationen und Umgebungen
- Strategische Planung mit alternativen Optionen für den Fall unvorhergesehener Herausforderungen
- Schnelle Entscheidungsfindung, um auf plötzliche Veränderungen zu reagieren
- Beharrlichkeit bei unerwarteten Schwierigkeiten zeigen



MODEL/TOOL #6 - FLEXIBILITÄT

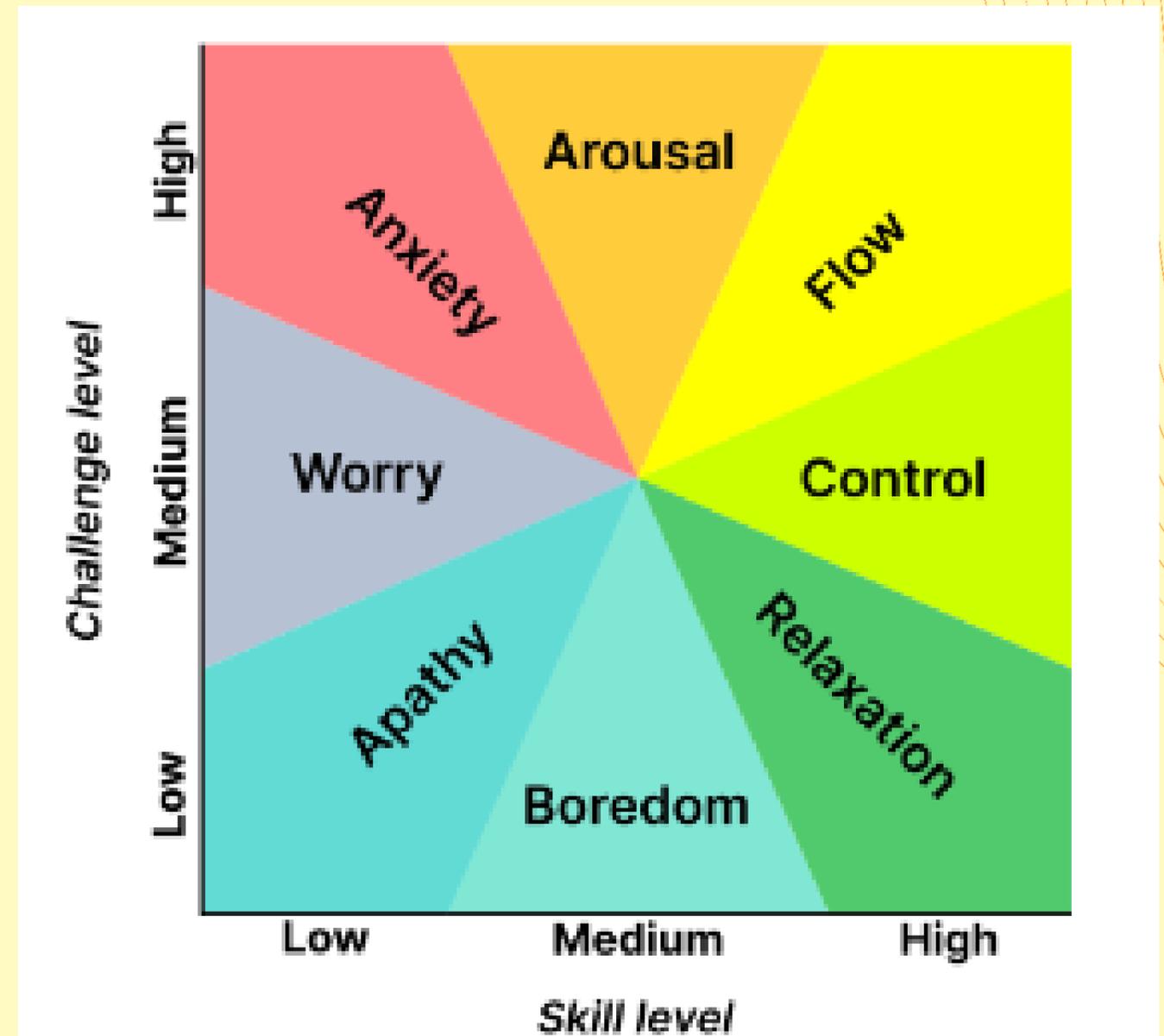
trıc

Passe Dich schwierigen Situationen an, indem Du das komplexe Problem, das Du vor Dir hast, in überschaubare Aufgaben zerlegst, die Deinen Fähigkeiten entsprechen und für Dich noch attraktiv sind.

Die Flow-Theorie besagt, dass drei Bedingungen erfüllt sein müssen, um Flow zu erreichen:

- Die Tätigkeit muss klare Ziele und Fortschritte haben. Dies gibt Struktur und Richtung vor.
- Aus der Aufgabe muss sich eine klare und unmittelbare Rückmeldung ergeben. Dies hilft bei der Bewältigung sich ändernder Anforderungen und ermöglicht die Anpassung der Leistung, um den Flow-Zustand zu erhalten.
- Es ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den wahrgenommenen Herausforderungen der Aufgabe und den eigenen Fähigkeiten erforderlich. Vertrauen in die Fähigkeit, die Aufgabe zu bewältigen, ist erforderlich.

(Wikipedia)



Beispiel #5 - Flexibilität

Die frühzeitige Anpassungsfähigkeit war von entscheidender Bedeutung, da man erkannte, dass es notwendig war, sich auf Veränderungen einzustellen, zu experimentieren und die Richtung anzupassen, wie es die veränderten Umstände erforderten. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie waren schon früh spürbar und führten zu einer Verlagerung von persönlichen auf Online-Aktivitäten, was anfängliche Herausforderungen in Bezug auf die Häufigkeit des Unterrichts mit sich brachte. Das Team passte sich erfolgreich an die reduzierte Stundenzahl an und bewältigte eine beträchtliche Anzahl von Lerneinheiten für Kinder. Die Wiedereröffnungsphase begann mit Verspätung und erforderte eine ständige Anpassung an die Situation: Glücklicherweise unterstützten die Spender das Projekt.

Bei der Reflexion der Erfahrungen stellte das Team fest, dass es mehr Zeit für sich selbst brauchte, insbesondere angesichts der Erschöpfung durch die umfangreiche unbezahlte Arbeit. Nach einem Jahr bot ein Teambuilding-Workshop die Gelegenheit, sich in einem Garten gegenseitig und selbst aus persönliche Weise wertzuschätzen. Das Team erkannte den Wert solcher Aktivitäten und äußerte den Wunsch, sie häufiger, d. h. jedes halbe Jahr, zu veranstalten, um Erfolge zu feiern und neue Ziele zu setzen.

MODEL/TOOL #8

trio

Institutionalisierung

Finde Freiwillige und Kolleg*innen mit denen Du arbeiten möchtest

AUFBAU VON PERSONAL

Entwirf eine interne Kommunikation und verwende Social Media für die externe

KOMMUNIKATION

Kreiere einen Budget, sowie einen Kosten- und Ertragsplan

FINANZIELLE FRAGEN

Mache eine Struktur und definiere Rollen und Verantwortlichkeiten

ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Liste die wichtigsten Aufgaben und mache eine Prozessbeschreibung

MINIMALE PROZESSENTWICKLUNG

SHOWCASE #6-HOBBY LOBBY- FRÜHE INSTITUTIONALISIERUNG DES PROJEKTS



Personal aufbauen

Hobby Lobby war die Idee einer Person. Sie mobilisierte einige andere Interessierte von Teach for Austria, einer vertrauensvollen Gemeinschaft, die über WhatsApp kommuniziert. Die ursprünglichen Gründer waren von Anfang an dabei, um die Initiative zu starten, aber bei der Umsetzung blieben nur wenige aktiv. Die Gründerin begann mit dem Aufbau eines bezahlten Teams.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Im Team gibt es Manager, Standortleiter als bezahlte Mitarbeiter und Kursleiter als Freiwillige. Die Rollen und Zuständigkeiten sind klar festgelegt und geregelt.

Minimale Prozessentwicklung

Die Entwicklung der Organisation begann organisch und hätte in der Anfangsphase von mehr professioneller Unterstützung profitieren können.

Finanzielle Fragen

Die Finanzierung ist eine Mischung aus öffentlichen und privaten Mitteln. Zu Beginn stammte der Großteil der Finanzierung aus Preisgeldern und Programmen, jetzt zusätzlich und in zunehmendem Maße aus öffentlichen Mitteln des Staates Österreich. Es wird vermehrt versucht den privaten Sektor aufzubauen, indem Unternehmenspartnerschaften gebildet werden.

Kommunikation

Das Projekt ist in der externen Kommunikation sehr erfolgreich. Siehe: <https://www.hobbylobby.co.at/presse/>

ÜBUNG #6

Basierend auf der
Projektbeschreibung,
mache eine Liste von Dos
und Don'ts

CHECKLISTE, DOS UND DON'TS

trıc



MODUL #5

Nachhaltigkeit und Zukunftspläne

Unter sozialer Wirkung versteht man alle signifikanten oder positiven Veränderungen, die soziale Ungerechtigkeiten und Herausforderungen lösen oder zumindest angehen.

Phasen der SW:

- Formulierung des übergreifenden sozialen Problems
- Identifizierung von Ressourcen und Bedürfnissen
- Festlegung von Zielen und Strategien
- Überwachung der Ergebnisse, Analyse der Zahlen
- Entwicklung und Innovation

MODEL/TOOL #9 SOZIALE WIRKUNG

tríc

Beispiel #8-Hobby Lobby-Soziale Wirkung und Zukunftspläne

SOZIALE WIRKUNG

Wir haben uns sehr früh auf die Messung unserer Wirkung konzentriert und werden unseren dritten Wirkungsbericht im Januar 2024 veröffentlichen. Wir verwenden die Standards der Sozialberichterstattung und werten unsere Wirkungskette genau aus. Die Teilnehmer*innen bewerten ihre Sozial- und Führungskompetenzen zu Beginn und am Ende eines jeden Kurses selbst, und wir evaluieren die erzielten Fortschritte. Zusätzlich arbeiten wir mit einer Kontrollgruppe und Beobachtungen durch unparteiische Personen, die die Kinder nicht kennen. Ausführlichere Ergebnisse finden Sie in unserem aktuellen Wirkungsbericht für das Jahr 2022

(<https://www.yumpu.com/de/document/read/67522411/wirkungsbericht-2022>).

ZUKUNFTSPLÄNE

Wir setzen auf einen Finanzierungsmix und wollen uns weiter diversifizieren, indem wir verstärkt mit Unternehmen und deren CSR-Abteilungen zusammenarbeiten. Darüber hinaus skalieren wir unsere Wirkung und Organisation durch ein Social-Franchise-System und sind seit unserer Gründung im Jahr 2019 auf 10 Standorte in 5 Bundesländern Österreichs angewachsen. Unsere Pläne sind nicht nur, die bestehenden Standorte zu konsolidieren und unsere Finanzierungsstrategie zu diversifizieren, sondern auch zu wachsen, damit wir weiterhin an unserer Vision einer Welt arbeiten können, in der jedes Kind die gleichen Chancen hat, sein Potenzial zu entdecken und zu verwirklichen.

ÜBUNG #7 – AKTIONSPLAN



**Wenn Du ein
Entscheidungsträger wärst,
wie würdest Du beginnen?**



**Was kannst Du als
Bürger*in tun?**

**Vielen Dank für Deine
Aufmerksamkeit!**



**Co-funded by
the European Union**

DISCLAIMER:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



**Co-funded by
the European Union**