UN Global Compact Communication on Progress (COP)

10/2008 – 09/2010

Collective Leadership Institute e.V.

Potsdam, 24. September 2010

Inhaltsverzeichnis

1 Unterstützungserklärung der Geschäftsführung 3
2 Umsetzung der Prinzipien des Global Compact 4
2.1 Menschenrechte 4
Working with Stakeholder Dialogues 4
Young Leaders for Sustainability 5
SAFO Projekt in Tansania 5
SECO Projekt in Ghana 6
2.2 Arbeitsnormen 6
African Cashew initiative 6
WE Worldwide Enhancement of Social Quality 7
Interne Arbeitsbedingungen 7
2.3 Umweltschutz 8

1 Unterstützungserklärung der Geschäftsführung

Seit Oktober 2008 unterstützt das Collective Leadership Institute (CLI) e.V. den Global Compact bei dem Ziel, die zehn weltweit anerkannten Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erfolgreich umzusetzen. Nachhaltigkeit durch Collective Leadership ist die Leitlinie der Arbeit des CLI. Das Collective Leadership Institute vermittelt durch Seminare, Forschung, Prozessbegleitung sowie durch Qualifizierungsprogramme praxisorientiert und konzeptionell Führungs- und Prozesskompetenz im Nachhaltigkeitsengagement. Auf diese Weise trägt das CLI dazu bei, dass das Netzwerk von Praktikern aus Unternehmen, dem öffentlichen Sektor, der Entwicklungszusammenarbeit und der Zivilgesellschaft wächst, die die globale Herausforderung Nachhaltigkeit als Chance begreifen.

Das Collective Leadership Institute trägt essentiel zur Verwirklichung von globaler Veränderung für eine nachhaltige Zukunft bei. Als internationaler Kristallisationspunkt für eine Kultur von „Collective Leadership" für Nachhaltigkeit und als Katalysator für dialogische Veränderungsprozesse inspirieren und befähigen wir Menschen, nachhaltige Zukunft gemeinsam zu gestalten und helfen ihnen, sichtbare Ergebnisse in ihren Initiativen zu erreichen. Mit Fokus auf „Capacity Development" in Collective Leadership, bauen wir in sektor-übergreifenden Kooperationen, Stakeholder Dialogen, nachhaltiger Unternehmensverantwortung, persönlicher Führungsentwicklung und in der Transformation von Konflikten Führungskompetenz für Nachhaltigkeit auf.

Das CLI ist davon überzeugt, dass jedes Unternehmen und jede Institution des öffentlichen Sektors nach den Prinzipien der Nachhaltigkeit und des verantwortlichen und zukunftsfähigen Wirtschaftens geführt werden kann. Ein Engagement für Nachhaltigkeit stellt keinen Widerspruch zur Geschäftstätigkeit dar, sondern stärkt als integraler Bestandteil die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen und verbessert die Dienstleistungen des öffentlichen Sektors. Von daher ist es ein besonderes Anliegen der Geschäftsführung des CLI, den Global Compact und die Verbreitung seiner 10 Prinzipien zu unterstützen. Die Förderung der Umsetzung bezieht sich dabei sowohl auf die Zusammenarbeit mit unseren Partnern aus den verschiedenen Branchen weltweit, als auch auf interne Geschäftsprozesse.

Anbei schicken wir Ihnen unseren Bericht 2010. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und den Austausch im Netzwerk.

Ihre

Petra Künkel

Vorstandsvorsitzende

Collective Leadership Institute e.V.

2 Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

2.1 Menschenrechte

- **Prinzip 1:** Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- **Prinzip 2:** sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Working with Stakeholder Dialogues

Im Berichtszeitraum stand das Bildungsangebot des Collective Leadership Institute (CLI) e.V. erneut ganz im Fokus des Kompetenzaufbaus für Nachhaltigkeit. Es hat einen ganzheitlichen Ansatz, der die Lernenden in die Lage versetzt, neu gewonnenes Wissen und neue Kompetenzen zeitnah zur Anwendung zu bringen. Seit 2008 wird ein Kompaktkurs „Working with Stakeholder Dialogues“ in Asien (Thailand, Vietnam, Kambodscha), Südafrika und Deutschland angeboten. Dieser Kurs vermittelt die grundlegenden Instrumente für die erfolgreiche Umsetzung von ergebnisorientierten Multi-Stakeholder Dialogen und sektorübergreifenden Kooperationen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit. Das Seminar unterstützt die Teilnehmer bei der Entwicklung ihrer strategischen und Umsetzungsfähigkeiten.

Das CLI führt regelmäßig internationale Weiterbildungen zu Stakeholder Dialogen und Partnerschaften durch. Die Seminare richten sich überwiegend an Führungskräfte, Projektmanager und Change Agents aus der Privatwirtschaft, dem öffentlichen Sektor, der Entwicklungszusammenarbeit sowie der Zivilgesellschaft, die in und mit Stakeholder Dialogen arbeiten oder arbeiten werden. Die Inhalte der Workshops werden anhand der aktuellen Projekte der jeweiligen Teilnehmer erarbeitet, so dass neben einem ergebnisorientierten Lernen ein wertvoller Austausch zwischen Experten stattfindet.

Gemeinsam ist allen, dass sie Stakeholder-Prozesse initiieren, steuern und moderieren oder an solchen Prozessen in anderer Form beteiligt sind. Das CLI bietet besondere Instrumente an, die der Unterschiedlichkeit der Teilnehmer in Stakeholder-Prozessen gerecht werden. Der Ansatz ist lösungs- und konsensorientiert, ohne Konflikte zu vermeiden oder Krisen zu beschönigen. Der dialogische Ansatz unterstützt dabei Zukunftsorientierung, Innovation und Effizienz. Diese Aspekte dienen dem Schutz und der Achtung der internationalen Menschenrechte.

Young Leaders for Sustainability

Young Leaders for Sustainability ist ein Praxis- und Qualifizierungsprogramm, in dem Unternehmen mit der zukünftigen Generation von Fach- und Führungskräften zusammen kommen. Das vom CLI entwickelte Programm wurde 2008 initiiert und hat die Ausbildung und Entwicklung der Kompetenz, Nachhaltigkeit in wirtschaftlichen Kontexten und Rahmenbedingungen in Chancen und Innovationen umzusetzen, zum Ziel.

Young Leaders for Sustainability wird in enger Kooperation mit der Privatwirtschaft als zentralem Akteur für nachhaltige Entwicklung umgesetzt. Es fördert den Aufbau von Führungskompetenz für Nachhaltigkeit bei Studierenden. Im Zentrum stehen Persönlichkeitsentwicklung, Wissen und Praxiserfahrung. Studierende arbeiten in zwei dreimonatigen Praxisphasen bei einem Unternehmen in Deutschland und im Ausland an einem konkreten Nachhaltigkeitsprojekt. Begleitend vermitteln Seminare Know-how zu nachhaltigem Wirtschaften und CSR und unterstützen die Teilnehmenden beim Aufbau ihrer Prozessmanagement- und Dialogkompetenz. YLS bietet den Teilnehmenden die Chance, umfassende Erfahrungen in nachhaltigem Wirtschaften zu sammeln, sowie einen praktischen Einstieg in das Berufsleben. Die Unternehmen können Projekte in einer temporären Zusammenarbeit mit qualifizierten Teilnehmenden durchführen und so auch mit potenziellen Nachwuchskräften in Kontakt kommen.

Das Programm wurde von der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ als offizielles Projekt 2008/2009 ausgezeichnet. Mehr Informationen zum Programm unter www.youngleadersforsustainability.de.

SAFO Projekt in Tansania

Das CLI übernahm 2009 die Ko-Moderation eines Workshops im Rahmen des PPP-Vorhabens „Strategische Allianz zur Nährstoffanreicherung von Öl und anderen Grundnahrungsmitteln (SAFO)“ in Tansania. Gegründet wurde die SAFO von der GTZ, BASF und anderen Partnern, um dem Vitamin-A-Mangel, einer der häufigsten Formen von Mangelernährung, unter dem 40-60% aller Kinder und Kleinkinder in den Entwicklungsländern leiden, entgegenzuwirken. Projektziel war die Verbesserung der Verfügbarkeit kostengünstiger, mit Vitamin A angereicherter Grundnahrungsmittel (Speiseöl, Zucker, Mehl) für Bevölkerungsschichten mit niedrigem Einkommen in verschiedenen ausgewählten Entwicklungsländern. Der erste Stakeholder Workshop in Tansania diente dazu, den Beitrag von SAFO stärker in die nationalen Aktivitäten im Kontext der Gebernationen einzubinden und Vereinbarungen zur Gestaltung des (Beratungs-)Prozesses zur Weiterentwicklung von nationalen Standards zu Food Fortification mit Vitamin A und deren Umsetzung zu treffen.

SECO Projekt in Ghana

Das Collective Leadership Institute wurde im Frühjahr 2009 zur Unterstützung im Prozessmanagement des Programmes „Stärkung des Systems zum geistigen Eigentumsrecht in Ghana“ herangezogen. Die ghanaische Regierung hatte das Projekt zur Modernisierung des nationalen Systems zum geistigen Eigentum bereits 2005 gestartet und wurde dabei fachlich von der Schweiz unterstützt. Die Kooperation zielte darauf, Ghana bei der Etablierung eines ausgewogenen Systems zum geistigen Eigentumsrecht behilflich zu sein, welches die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verbessert, die Weitergabe von Know How und den Technologietransfer bestärkt, den Export erleichtert und zu wirtschaftlicher Weiterentwicklung insgesamt verhilft. Das CLI begleitete die Abschlussveranstaltung des Projektes, mit dem Ziel, den Bedarf und das Potential für die Prozessunterstützung im Stakeholder Dialog herauszustellen.

Der Aufbau von Kompetenz für Collective Leadership und für Nachhaltigkeit steht im Fokus des Collective Leadership Institutes und bildet die Grundlage für den Erhalt und die Unterstützung der Menschenrechte. Der Mensch steht im Mittelpunkt und wird durch die verschiedenen Programme gebildet und gefördert. Ebenso haben sich die verschiedenen Partner dem Schutz der Menschenrechte verschrieben und werden in ihrem Einsatz vom Collective Leadership unterstützt.

2.2 Arbeitsnormen

- **Prinzip 3:** Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- **Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- **Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und
- **Prinzip 6:** die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

African Cashew initiative

Das Collective Leadership Institute unterstützt seit Januar 2010 durch Prozessberatung und Moderation die African Cashew initiative (ACi), eine von der Bill and Melinda Gates Foundation (BMGF) geförderte Stakeholder Initiative, deren Umsetzung von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH koordiniert wird. ACi ist eine Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen, öffentlichen und privatwirtschaftlichen Partnern und zielt darauf ab, die Produktion und Verarbeitung von Cashewnüssen in fünf afrikanischen Ländern (Ghana, Benin, Cote d’Ivoire, Burkina Faso und Mozambique) durch Qualitätssteigerung in der Produktion sowie Verbesserung der Marktanbindung der einzelnen Akteure entlang der Wertschöpfungskette für den globalen Export wettbewerbsfähig zu machen. Maßnahmen zielen sowohl auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller

Beteiligten, als auch auf die Gleichstellung der Geschlechter, indem versucht wird, den bisher noch stark unterrepräsentativen Anteil eingebundener Frauen zu erhöhen.

WE Worldwide Enhancement of Social Quality

Das CLI unterstützte die Tchibo GmbH im ersten Halbjahr 2010 bei der erfolgreichen Konzipierung, Planung, Vorbereitung, Umsetzung, Auswertung und Nachbereitung der internationalen Stakeholder Konferenz im Rahmen des Abschlusses des „WE Worldwide Enhancement of Social Quality“ Projektes. Das PPP-Projekt "Entwicklung von lokalen Qualifizierungsstrukturen und dialogorientierten Qualifizierungsansätzen in der Gebrauchsartikelindustrie" („WE“) hatte das Ziel, Zulieferern von internationalen Handelsunternehmen in Bangladesch, China und Thailand Zugang zu lokalen Qualifizierungsangeboten für die Verbesserung ihrer Sozialstandards zu verschaffen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.we-socialquality.com.

Das Projekt reagierte auf anhaltende Hindernisse bei der Umsetzung von Sozialstandards. Diese entstehen u.a. durch das Fehlen von lokalen, bezahlbaren Dienstleistern sowie durch die mangelnde Einbeziehung von Management und Beschäftigten als eigentliche Zielgruppe und Akteure verbesserter Arbeitsbedingungen. Das Projekt setzte daher zunächst bei der Ausbildung lokaler Trainingsanbieter an, die ihrerseits für die Qualifizierung einer Pilotgruppe von Zulieferbetrieben zuständig sind.

Bei der Abschlusskonferenz in Berlin stellten Vertreter aus den verschiedenen Unternehmen die Ergebnisse aus dem Projekt dar. Eine Arbeiterin aus Bangladesch zeigte sich erfreut darüber, dass sie die Möglichkeit bekommen hatte, nach Deutschland zu reisen. Sie hätte vorher nie gedacht, dass sie sich trauen würde, vor so einer großen Gruppe zu sprechen und betonte, dass der dialogische Ansatz zu einer Verbesserung der Beziehung zwischen Arbeitern und Geschäftsführung geführt hätte. Von Seiten des Managements wurde eine Produktivitäts- und Qualitätssteigerung betont, die durch Trainings im Gesundheits- und Sicherheitsbereich und der damit einhergehenden verbesserten Sicherheitslage der Arbeiter hervorgerufen wurde.

Interne Arbeitsbedingungen

Beim CLI haben interne Weiterbildungen im Jahr 2008 und 2009 bereits stattgefunden und sollen verstärkt Anwendung finden. Die Mitarbeiter nehmen regelmäßig an den stattfindenden Seminaren zum Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen Multi-Stakeholder Dialogue und Cross-Sector Collaboration teil. Zudem steht die Geschäftsführung externen Weiterbildungen offen gegenüber und unterstützt diese gegebenenfalls durch Freistellung und Fahrtkostenerstattung. Den Mitarbeitern mit langfristigen Arbeitsverträgen wird grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt, bis zu 3-6 Monate unbezahlten Urlaub (Sabbatical) in Anspruch zu

nehmen, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und persönlicher Entwicklung zu unterstützen. Teamorientierung und Entwicklung von Ownership spielen im CLI eine besondere Rolle. Ein ständiger Austausch untereinander wird durch regelmäßige Team-Meetings ermöglicht, bei denen jeder einzelne Mitarbeiter zu Wort kommt. Alle Mitarbeiter nehmen aktiv an den 3-4x im Jahr stattfindenden Strategietagen teil.

Mit den Mitarbeitern finden regelmäßig Personalgespräche statt, um die beidseitige Zufriedenheit sicherzustellen. Es gibt ein Gehaltsmodell, das über klar definierte Gehaltsspektren für die verschiedenen Hierarchie- und Kompetenzlevel verfügt. Das CLI ist sehr darauf bedacht, Praktikantenstellen zur beruflichen Orientierung vornehmlich an junge Leute in der Ausbildungsphase zu vergeben. Für Hochschulabsolventen wird nach entsprechend höher vergüteten Alternativen gesucht, und es wird niemand, der sich nicht ausdrücklich auf ein Praktikum bewirbt, auf ein solches vertröstet.

2.3 Umweltschutz

- **Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- **Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- **Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Leitlinie der Arbeit des CLI ist Nachhaltigkeit durch Collective Leadership. Das CLI vermittelt weltweit Führungskräften aus dem öffentlichen Sektor, dem Privatsektor und der Zivilgesellschaft Kernkompetenzen für Collective Leadership, das einen Wechsel im Denken, in der Wertehaltung und im Handeln mit sich bringt und somit auf die Realisierung eines tiefgreifenden globalen Wandels zu einer nachhaltigeren Zukunft hinwirkt. Über den fachbezogenen Austausch zwischen Praktikern werden Erfahrungen und Expertise bei der Umsetzung von Stakeholder Dialogen in verschiedenen Bereichen, wie nachhaltige Stadtentwicklung oder Anpassung an den Klimawandel, gebündelt.

Das CLI kooperiert ausschließlich mit Partnern, die sich an ökologischen Standards orientieren. Im CLI werden vorwiegend fair gehandelte und Bio-Produkte (z.B. GEPA-Produkte mit TransFair-Siegel, Naturland, Bio nach EG-Öko-Verordnung) konsumiert, Müll wird getrennt und es wird auf einen umweltbewussten Umgang mit technischen Geräten geachtet sowie darauf, Ressourcen nicht unnötig zu vergeuden.