



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

M. Sc. Interdisziplinäre Public und Non-Profit Studien

Prof. Dr. Silke Boenigk

Praktikumsbericht

Hanns R. Neumann Stiftung

06.01.2020 – 31.12.2021

Simon Gerstner

Abgabedatum: 01.02.2021

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	1
Die Hanns R. Neumann Stiftung.....	2
Meine Tätigkeiten bei HRNS.....	5
Gründe für die Bewerbung.....	5
Einarbeitung.....	6
Arbeitsalltag.....	7
Auswirkungen von Covid -19.....	11
Fazit.....	12
Quellenverzeichnis.....	13

Abkürzungsverzeichnis

ADA	Austrian Development Agency
c&c	Coffee and Climate
HRNS	Hanns R. Neumann Stiftung
ICP	International Coffee Partners
SAfA	Stiftungsallianz für Afrika
Sida	schwedische Behörde für internationale Entwicklungszusammenarbeit
USAID	United States Agency for International Development

1. Die Hanns R. Neumann Stiftung

Hanns R. Neumann gründete 1934 das Hamburger Kaffeehandelsunternehmen, aus dem die heutige Neumann Kaffee Gruppe (NKG) entstanden ist. Heute vereint die NKG inzwischen über 50 Unternehmen, größtenteils im Kaffeesektor angesiedelt, unter sich. Um die NKG einzuordnen: Nach eigenen Angaben lag das Umsatzvolumen der NKG 2019 bei etwa 9% des weltweiten Kaffeeverbrauchs. Die Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS) wurde 2005 von Michael R. Neumann und seiner Familie gegründet. Hanns R. Neumann war der Vater von Michael R. Neumann. Das Stiftungskapital lag bei Gründung bei 2,5 Millionen Euro, wurde 2009 auf 10 Millionen Euro erhöht, 2016 auf 40 Millionen Euro, und liegt inzwischen bei etwa 100 Millionen Euro. Hauptsitz der Stiftung ist in der Hamburger HafenCity im Gebäude der NKG, HRNS ist aber kein Teil der NKG, sondern fungiert unabhängig. Neben dem Standort Hamburg gibt es Büros in Guatemala, Brasilien, Uganda, Äthiopien, Tansania und Indonesien.

Das Hauptanliegen der Stiftung ist es, die Lebensumstände von kleinbäuerlichen Familien in tropischen, ländlichen Gebieten zu verbessern, Jugendförderung und Maßnahmen gegen den Klimawandel. So konnten seit 2005 etwa 300 000 kleinbäuerliche Familien erreicht werden. Die Projekte werden dem „Livelihood Approach“ geplant und durchgeführt, dessen Kernkomponenten (1) Familienbetriebe, (2) Farmerorganisationen, (3) Jugend und (4) Klimawandel sind. (1) Familienbetriebe bedeutet, dass kleinbäuerliche Familien dabei unterstützt werden, eigene erfolgreiche Betriebe aufzubauen und weiterzuentwickeln, um ihre Lebensumstände zu verbessern. (2) Farmerorganisationen helfen dabei, kleinbäuerliche Familien zu vernetzen und zu fördern. (3) Junge Menschen sind dabei eine besonders wichtige Zielgruppe, einerseits was das erfolgreiche Anbauen und Wirtschaften betrifft, aber auch bei der Adaption an (4) klimatische Veränderungen, die notwendig sind, um Ökosysteme und Farmen weiterhin zu erhalten. Außerdem ist Geschlechtergerechtigkeit eine weitere übergeordnete Komponente, die sowohl in den vier anderen Komponenten in der Arbeit wie auch der Organisation selbst etabliert wird.

Der Stiftung steht ein achtköpfiges Kuratorium (Board of Trustees) vor, in dem auch Michael R. Neumann Mitglied ist. Das operative Management besteht aus zwei Managing Directors und einem Member of Executive Management. Weltweit arbeiten etwa 250 Menschen für HRNS, in Hamburg derzeit 20. Die Arbeitsbereiche im Büro Hamburg lassen sich grob in ein Financial Team, Operational Team und Human Resources unterteilen.

Im Financial Team sind die Project Accountants, Financial Accountants, und Compliance angesiedelt. Das Operational Team besteht aus den Program Managern, die unterschiedliche Länder und auch jeweils eine spezielle Fachrichtung (Climate, Gender, Organisational Development, Youth) betreuen. Außerdem sind die Bereiche Communication, Fundraising, Monitoring and Evaluation sowie Teile der IT im Operational Team inkludiert.

Neben der internationalen Entwicklungszusammenarbeit fördert HRNS viele lokale Jugendinitiativen aus Eigenmitteln. Fokus liegt dabei auf der Förderung von Kindern und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien. Hauptsächlich Initiativen zur Betreuung, Bildung und Freizeitgestaltung werden unterstützt.

Der Hauptteil der Stiftungsarbeit findet jedoch im Bereich Entwicklungszusammenarbeit an. Hervorzuheben sind dabei die folgenden Initiativen:

International Coffee Partners (ICP): Die Initiative International Coffee Partners wurde 2001 von den Kaffeeunternehmen Paulig (Finnland), Löffbergs (Schweden), Lavazza (Italien), Tchibo und der Neumann Gruppe (beide Deutschland) gegründet. 2011 kam Joh. Johannson (Norwegen) dazu, 2014 Franck (Kroatien) und 2018 Delta Cafés (Portugal). ICP ist als „not-for-profit company“ registriert. HRNS ist der ausführende Implementierungspartner der Projekte. Fokussländer sind Honduras, Guatemala und El Salvador (Region Trifinio), Brasilien, Uganda, Tansania und Indonesien. Außerdem ist 2019 ein Projekt in Äthiopien in Zusammenarbeit mit ADA gestartet. Auch werden die Erkenntnisse, die in der Initiative für coffee&climate (c&c) gewonnen wurden, verstärkt mit in die ICP-Projekte integriert werden.

Initiative for coffee&climate (c&c): c&c wurde 2010 von den Kaffeeunternehmen Paulig, Joh. Johannson, Löffbergs, Lavazza, Tchibo und der Neumann Gruppe in Zusammenarbeit mit der GIZ gegründet. Derzeit wird c&c von den Mitgliedern der ICP in Zusammenarbeit mit Sida finanziert. HRNS fungiert für c&c als „Implementing Partner“. Ziel der Initiative ist es, Kaffeefarmern bei der Adaption der negativen Folgen des Klimawandels zu unterstützen. Den immer heftiger und häufiger werdenden Wetterphänomene wie Hitze, Dürre, Flut etc. versucht man mit praktischer Adaption und der Entwicklung von nachhaltigen Produktionsmethoden entgegenzutreten. Das Ziel ist es, durch gemeinsame Anstrengungen der Initiative kleinbäuerlichen Familien kurz- wie langfristig die Lebensumstände zu verbessern. Praktisch passiert das durch Trainings, Austausch und Sammlung von Best Practices, und durch die (Weiter)Entwicklung von Communities, ihre eigenen Climate Adaption Practices umzusetzen. ICP ist in allen HRNS-Ländern vertreten.

Alliance for Resilient Coffee (ARC): ARC wurde von USAID finanziert als Teil der „Feed the Future“-Ernährungssicherungsinitiative der US-Regierung. Verschiedene Tools zur Milderung der Auswirkung des Klimawandels auf kleinbäuerliche Familien wurden mit verschiedenen Partnern entwickelt, mit dem Ziel, die Kaffee-Wertschöpfungskette „climate-smart“ zu gestalten. ARC ist im September 2020 ausgelaufen, bis dahin wurden 6530 kleinbäuerliche Familien erreicht.

Stiftungsallianz für Afrika (SAfA): Im Sommer 2020 haben vier Stiftungen, die Max und Ingeburg Herz Stiftung, die Kühne Stiftung, die Rossmann Stiftung und HRNS, die SAfA als Nonprofit GmbH in Hamburg gegründet. Die übergeordnete Vision ist es, die Lebensbedingungen junger Menschen in ländlichen wie urbanen Regionen in Sub-Sahara-Afrika zu verbessern. Ein erstes Projekt in Äthiopien wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) kofinanziert. Für die nächsten vier Jahre hat das Projekt ein Volumen von 12 Millionen Euro.

2. Meine Tätigkeiten bei HRNS

2.1. Gründe für die Bewerbung

Seit Beginn des PUNO-Studiums habe ich regelmäßig nach potenziellen Werkstudententätigkeiten im Bereich „Stiftungen“ recherchiert. Neben dem monetären Aspekt war und ist mir persönlich wichtig, neben dem (theoretischen) Studium praktische Tätigkeiten im dazu passenden Bereich ausüben zu können und damit relevante Berufserfahrung zu sammeln. Der Vorteil gegenüber einem klassischen Praktikum ist natürlich die regelmäßige Bezahlung sowie die längere Dauer, so dass man nach und nach mehr und anspruchsvollere Aufgaben bekommt, ein Praktikum oft dann schon vorbei ist, wenn man sich gerade akklimatisiert und eingearbeitet hat (was aber niemanden von einem Praktikum abhalten soll, habe ich auch schon gemacht und ist ebenso sehr sinnvoll).

Nach meinem Abitur habe ich erstmals einen Monat als Praktikant in einer Stiftung verbracht, und konnte so erste Eindrücke sammeln, wie eine Stiftung agiert, und wie die alltägliche Arbeit abläuft. Im Anschluss habe ich begonnen, Politikwissenschaft und Ethnologie zu studieren. Währenddessen habe ich ein Praktikum im Staatsministerium Baden-Württemberg absolviert, mit dem Schwerpunkt Entwicklungszusammenarbeit, nach meinem Studium ein weiteres Praktikum in einer kleinen, aber innovativen Stiftung, wieder im Bereich Entwicklungszusammenarbeit.

Meine Suche nach auf diese Vorerfahrungen passenden Stellen begann im Oktober 2019, Ende des Monats habe ich die Stellenausschreibung von HRNS ganz klassisch im stellenwerk Hamburg gefunden. Gesucht wurde ein*e Student*in im fortgeschrittenem Hochschulstudium, möglichst mit Vorerfahrungen im Stiftungsbereich. Die Beschreibung der Tätigkeiten war eher generell gehaltenen: „Unterstützung bei der Konzeption und Durchführung von nationalen und internationalen Projekten.“ Eine kurze Recherche zu HRNS zeigte mir, dass die Tätigkeitsfelder denen der Stiftung sehr ähnlich waren, bei der ich zuvor mein Praktikum gemacht hatte, wenn auch in einer anderen Dimension. Ich war mir sicher, dass HRNS ein sehr passender Arbeitgeber für mich sein könnte, wo ich mich und meine Kenntnisse einbringen und verbessern kann, habe mich deswegen beworben, wurde zu einem Bewerbungsgespräch Mitte November eingeladen und wurde zum neuen Jahr für zwei Jahre als Werkstudent eingestellt. Sogar an der im Dezember stattfindenden Weihnachtsfeier durfte ich bereits teilnehmen, um das Team vorab kennenzulernen.

2.2 Einarbeitung

Seit Anfang Januar 2020 arbeite ich 20 Wochenstunden bei HRNS. Mein Hauptaufgabenbereich ist die Betreuung der Microsoft Office365-Umgebung der Stiftung. Schätzungsweise 80% meiner Arbeitszeit geht in diesen Bereich.

Gleich zu Beginn meiner Tätigkeit im Januar gab es in Hamburg einen Workshop, an dem Kollegen aus Hamburg, Guatemala, Uganda und den USA teilnahmen (noch persönlich, Corona war noch kein großes Thema). Eine Woche lang wurden verschiedene Themengebiete abgearbeitet, vom Fundraising über die Kommunikation bis hin zu Vorschlägen zu einer Neustrukturierung der internationalen Zusammenarbeit innerhalb von HRNS. Nachdem ich erst ein paar Arbeitsstunden absolviert hatte, konnte ich inhaltlich natürlich keinen nennenswerten Input liefern, war aber sehr erfreut darüber, dass ich direkt am Workshop teilnehmen durfte, in dem ich die vielfältigen Strukturen von HRNS direkt in der Diskussion erleben konnte, was mir bei der Einarbeitung sehr weitergeholfen hat, auch was eventuell von mir erwartet werden würde in Bezug auf die Gestaltung der Teams/SharePoint-Umgebung. Außerdem waren die meisten Teilnehmer*innen sicher froh darüber, dass ich die Protokollierung des Workshops übernahm. Generell wurde von Anfang an sehr offen mit mir kommuniziert, ohne dass ich das Gefühl hatte, „der Neue“ zu sein, und wurde inhaltlich wie persönlich schnell integriert. Ich konnte jederzeit Nachfragen stellen, bekam auch für meine ersten Wochen eine persönliche Patin aus dem Büro zugeteilt, die mir gerade in Bezug auf die Büroroutinen und Dingen abseits der inhaltlichen Arbeit zur Seite stand. Außerdem nahmen sich einige Kolleg*innen trotz ihrer meist gut gefüllten Terminkalender die Zeit, mir und weiteren neuen Kolleg*innen ihren Fachbereich und ihren Arbeitsalltag gesondert für uns vorzustellen, was für uns natürlich spannend zu sehen war, da man mit einigen Kolleg*innen im Arbeitsalltag eher weniger Berührungspunkte hat und so einen guten Überblick über die ganze Organisation erhält.

Außerdem werden innerhalb der Probezeit (in meinem Fall 6 Monate) drei Feedbackgespräche geführt. Eins nach den ersten Wochen, in dem es eher um das persönliche Empfinden geht, wie man sich aufgenommen fühlt, was man sich eventuell anders vorgestellt hat, ob es Schwierigkeiten gibt. Im zweiten Gespräch, etwa in der Mitte der Probezeit wie auch das Gespräch zum Ende der Probezeit wird dann auch Feedback zur eigenen Arbeit gegeben, man auch die Möglichkeit hat, Feedback an seine*n Vorgesetzte*n und an HRNS zu geben.

2.3 Arbeitsalltag

Auch in Vor-Pandemie-Zeiten war Microsoft Teams (im Folgenden „Teams“) das Tool zur internen Kommunikation. Teams bietet für verschiedene Arten der Kommunikation eine Plattform, die es möglich macht, Menschen innerhalb der Stiftung, die in unterschiedlichen Ländern und Zeitzonen kooperative Aufgaben haben, zu vernetzen. Auf dieser Plattform können einzelne Teams für spezifische Zwecke erstellt werden, in denen es wiederum verschiedene Channel gibt, in denen unterschiedliche Themen/Aufgaben besprochen und bearbeitet werden können. Teams wie auch Channel können für jeden innerhalb von HRNS zugänglich sein, oder nur ausgewählten Personen. Weitere Kommunikationswege sind private Chats zwischen 2 oder mehr Kollegen, sowie eine Telefon- und Videochatfunktion. Die Datenbibliotheken, die hinter jedem Team stecken, sind in der Microsoft SharePoint-Umgebung angesiedelt. Außerdem ist die gleichzeitige Bearbeitung einer Datei von mehreren Personen möglich. Ich hatte vor Beginn bei HRNS in diesem Bereich nur sehr rudimentäre Erfahrungen abseits von Word oder PowerPoint im Bereich Office365, mir wurde jedoch bei der Bewerbung kommuniziert, dass nicht unbedingt Kenntnisse in diesem Bereich entscheidend wäre, sondern ein generelles Verständnis, wie eine Stiftung im Bereich Entwicklungszusammenarbeit funktioniert, und man mir die nötige Zeit und Anleitung geben würde, um mich in den Strukturen von Office365 zurechtzufinden. Dieses Versprechen wurde eingehalten, und inzwischen bin ich auch gut in der Thematik eingearbeitet.

Da seit der Einführung von Teams bei HRNS es niemanden gab, der sich neben seinen eigentlichen Hauptaufgabengebieten ausgiebig damit auseinandersetzen konnte, gab es eine relativ hohe Anzahl von Teams, die teilweise sehr stark, andere wiederum kaum bis gar nicht genutzt wurden. Meine Aufgabe war, die bestehenden Teams auf ihre Funktion hin zu überprüfen und zu entscheiden, ob und wie eventuelle Umstrukturierungen in der Teams-Umgebung einen effizienteren und übersichtlicheren Umgang ermöglichen können. Gleichzeitig fanden auch HRNS-interne Umstrukturierungen statt, gerade im Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen den Kolleg*innen in Hamburg und den internationalen Standorten, die in den neuen Teams-Strukturen möglichst einfach zugänglich für alle eine passende Basis für den Arbeitsalltag benötigten. Möglichst standardisiert, sodass sich jede*r auch in Umgebungen zurechtfindet, die nicht ständig benutzt werden. Den Vorschlag für die komplette Neustrukturierung der Teams-Umgebung habe ich vor allem in der Diskussion mit meiner direkten Vorgesetzten erarbeitet, die bis zu meiner Einstellung federführend mit

der Betreuung von Teams betraut war. Nach den ersten Skizzen, wie uns eine neue Struktur gefallen würde, wurden diese dann mit anderen Kolleg*innen vor Ort wie auch international besprochen, Feedback eingeholt und die Strukturen nach und nach so angepasst, dass möglichst alle, die damit alltäglich arbeiten müssen die Möglichkeit hatten, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Nach mehreren Feedbackschleifen wurde der finale Vorschlag dem operativen Management vorgestellt, und mir der Auftrag erteilt, mit der Umsetzung zu beginnen. Stand Ende 2020 sind viele der alten Teams archiviert, und ein Großteil der Dateien in die neuen Strukturen verschoben. Aufgrund der Vielzahl existierender Teams, die in unterschiedlichen Zusammensetzungen benutzt werden, wird sich die Umstrukturierungsphase voraussichtlich noch bis in den Februar 2021 ziehen.

Das zweite Tool, um das ich mich im Office365-Universum kümmere, ist SharePoint. Wie schon erwähnt, basieren die Dateienbibliotheken hinter jedem Team auf SharePoint. Allerdings können natürlich auch SharePoint-Bibliotheken erstellt werden, ohne dass ein Team dahinterstehen muss. Außerdem können SharePoint-Seiten auch gestaltet werden wie ein etwas eingeschränkter Webseiten-Baukasten. Meine Aufgabe war es, ein Art Intranet für HRNS auf SharePoint-Basis zu bauen, auf das alle Kolleg*innen weltweit Zugriff haben. Von der Startseite aus sollten unter anderem Links zu internen und externen Kanälen verfügbar sein, Bibliotheken, in denen Dokumente wie Templates, Kommunikationsprodukte oder auch Webinare abrufbar sind, aber auch Neuigkeiten aus der Stiftung selbst, der Kaffee- oder Stiftungsbranche. Ein zentraler Anlaufpunkt, den man ansteuert, wenn man etwas bestimmtes sucht oder sich informieren möchte, von dem man dann an die richtige Stelle weitergeleitet werden kann.

Bevor ich mit dieser Aufgabe konkret begonnen habe, kam durch die sich im Frühjahr schnell entwickelnde Covid-Situation ein Bedarf nach einer Plattform auf, auf der HRNS-interne Neuigkeiten, Maßnahmen und Informationen bezüglich der Pandemie gesammelt bereitgestellt werden konnten. Es wurde ein Dashboard erstellt, in das die leitenden Kolleg*innen der verschiedenen Standorten regelmäßig Updates bezüglich der Pandemiesituation in den jeweiligen Ländern eintragen konnten, sodass eine immer aktuelle Übersicht vorhanden ist. Diese Plattform war meine erste größere Aufgabe im Bereich SharePoint, dementsprechend musste ich mich natürlich erst kurz zurechtfinden und das Tool kennenlernen. Da diese Plattform aber im Vergleich zu dem geplanten Intranet viel kleiner und übersichtlicher (und auch kurzfristiger) benötigt war, war die Erstellung ein guter

Einstiegspunkt für mich, und konnte schon einige Learnings für das geplante Intranet mitnehmen.

Viele Komponenten des Intranets bestanden bereits dadurch, dass hinter jedem in Microsoft Teams erstellten Team eine SharePoint-Seite steht. So wurde die oben beschriebene überarbeitete Teams-Struktur auch dahingehend gestaltet, dass viele dieser mit Teams verknüpften SharePoint-Seiten auch als Teile des Intranets fungieren können. Man kann sich also zunutze machen, dass dieselben Dateien entweder aus der Umgebung von Teams benutzt werden können, oder man den Weg über die Startseite in der SharePoint-Umgebung nutzt. So soll jede*r die Arbeitsweise nutzen können, die präferiert wird, und keine Dateien werden doppelt abgelegt.

Auch für das Intranet, speziell die Startseite, wurden mehrere Feedbackschleifen mit verschiedenen Kolleg*innen gedreht, mehrmals angepasst, und dann allen Kolleg*innen bei HRNS mithilfe Webinaren vorgestellt, wie auch die neuen Teams-Strukturen.

Nach dem Intranet wurde ich mit der Erstellung einer dritten Plattform auf SharePoint betraut. HRNS als Implementierungspartner der International Coffee Partners (ICP), genauer die Kolleg*innen aus der Kommunikation, betreuen die sogenannte ICP Toolbox. Diese Toolbox ist vor allem eine Plattform für eine ICP Working Group, bestehend aus den jeweils für die Unternehmenskommunikation zuständigen Personen der ICP-Partner. Dort werden Dateien und Dokumente wie Minutes von Besprechungen, Kommunikationsprodukte oder Projektberichte gespeichert und allen Partnern zur Verfügung gestellt. Die bislang existierende Toolbox basierte auf Wiki-Basis, und sollte deswegen in die HRNS-Office365-Umgebung überführt werden. Wie bei den beiden bislang erwähnten HRNS-Plattformen basiert die neue Toolbox ebenso auf SharePoint-Basis, deswegen konnte ich die ICP Toolbox in Zusammenarbeit mit einem Kollegen aus der Kommunikation etwas routinierter angehen und musste nicht mehr ständig nach dem Trial-and-Error-Prinzip vorgehen. Auch diese Toolbox durfte ich in einem Videocall den ICP-Partnern vorstellen, und wird seitdem als Basis für die Zusammenarbeit genutzt.

Im Folgenden sind noch meine weiteren, kleineren Aufgaben aufgeführt: Wie man vielleicht ein bisschen herauslesen konnte, dreht sich ein großer Teil meiner Arbeit im Moment um Office365. Dementsprechend bin ich auch die Anlaufstelle für Anfragen und Probleme in Zusammenhang mit Office. Entweder die Kolleg*innen nutzen dafür das extra eingerichtete Team, in dem von mir erstellte Leitfäden und FAQs zu den verschiedenen Microsoft-Tools hinterlegt sind und können mich dort kontaktieren, öfters ist jedoch kurzfristige

Unterstützung vonnöten, wenn irgendwo ein Problem auftaucht, was bei Microsoft-Software doch auch öfters der Fall ist. Deswegen habe ich im Lauf des Jahres einen eingeschränkten Admin-Zugang erhalten, der es mir erleichtert, schnell auf Anfragen mit konkreten Maßnahmen zu reagieren.

Eine andere, sehr spannende Aufgabe war die Erstellung eines Fragebogens zur Nutzung bzw. in Zukunft geplanten Nutzung von digitalen Tools im Feld. Die Frage kam während der Pandemie auf, als über Möglichkeiten diskutiert wurde, wie man die Arbeit vor Ort mit den Farmern auch ohne persönlichen Kontakt fortführen könnte. Der Fragebogen wurde an alle HRNS-Büros geschickt, die Ergebnisse dann von mir aufbereitet und den Kolleg*innen zur Verfügung gestellt, sodass diese sehen konnten, wie in den anderen Ländern mit der Thematik umgehen, und Ideen dazu weiter ausgetauscht werden können.

Eine größere Nebenaufgabe ist die Unterstützung von Kolleg*innen im Bereich Fundraising. HRNS finanziert sich einerseits über Eigenmittel aus dem Stiftungsvermögen, die meisten Projekte werden jedoch mit Partnern aus dem privaten und/oder öffentlichen Sektor (co-) finanziert. Fundraising bei Privatpersonen findet nicht statt. Meine Aufgabe dabei ist es, regelmäßig nach möglichen passenden Ausschreibungen zu recherchieren. Dabei liegt der Fokus auf den Organisationen für Entwicklungszusammenarbeit der europäischen und nordamerikanischen Länder (etwa die GIZ in Deutschland, oder Sida in Schweden), der europäischen Union selbst oder bei anderen Stiftungen.

Natürlich gibt es auch kleinere, wiederkehrende Aufgaben, wie beispielsweise die Protokollierung der regelmäßig stattfindenden Meetings des Operational Teams, um diese dann den restlichen Kolleg*innen im Hamburg-Team zur Verfügung stellen zu können, kleinere Übersetzungen oder auf Texte und Präsentationen von Kolleg*innen Feedback zu geben.

2.4 Auswirkungen von Covid-19

Das Stiftungsmanagement hat meiner Meinung nach vorbildlich und Arbeitnehmerfreundlich auf die Pandemie reagiert. Als im Frühjahr die Zahlen der Infizierten noch relativ gering war und generell die dann folgende Dramatik nicht komplett absehbar war, wurde vom Management der Stiftung schon früh Homeoffice angeordnet. Zumindest in meinem persönlichen Umfeld war ich wahrscheinlich der Erste, der ins Homeoffice geschickt wurde, während viele andere Unternehmen noch lange nicht reagiert hatten. Das Büro in Hamburg wurde „notbesetzt“, d.h. pro Tag waren 2-3 Kolleg*innen eingeteilt ins Büro zu kommen, sich dabei nicht zu nahe zu kommen ist dank einer großen Bürogrundfläche kein Problem. Da Microsoft Teams somit die Basis für fast alle Arbeitsabläufe darstellte, gingen in den ersten Wochen vermehrt Anfragen dazu bei mir ein, das alles hat aber auch dazu beigetragen, die Wichtigkeit des Themas gemeinsame Onlineplattform nochmals zu unterstreichen. Nach und nach haben sich alle Kolleg*innen auch an diese Arbeitsweise gewöhnt, was ich vor allem daran merke, dass die Anfragen weniger werden, und wenn welche kommen, diese sehr spezifische Probleme enthalten.

Im Sommer, mit sinkenden Zahlen, wurde das Büroteam zweigeteilt. Eine Hälfte des Teams war montags und mittwochs anwesend, die andere Hälfte dienstags und donnerstags. Freitags wurde wöchentlich zwischen den Teams gewechselt. Die beiden Gruppen treffen nie aufeinander, sodass ich viele Kollegen seit Ende Februar nicht mehr persönlich gesehen habe. Im Büro wurde sehr auf die Einhaltung von Abstandsregeln Wert gelegt, es wurde eine Sitzordnung erstellt, dass sich niemand gegenüber sitzt und immer genügend Abstand herrscht. Auch Desinfektionsmittel etc. wurden schnell und ausreichend bereitgestellt.

Als sich die zweite Welle ankündigte, wurde rechtzeitig wieder auf den Plan vom Frühjahr umgestellt, bis auf 2 oder 3 Kolleg*innen im Büro vor Ort Homeoffice. Dies wurde Ende Dezember nochmals verschärft, nur noch eine Person pro Tag war ab sofort im Büro zugelassen. Dementsprechend arbeite ich seit Anfang Januar ausschließlich im Homeoffice. Zusammenfassend bin ich sehr froh darüber, wie schnell und konsequent die Covid-Situation bei HRNS behandelt wurde und der Schutz der Gesundheit meiner Kolleg*innen und mir die höchste Priorität hat, was nicht überall der Fall zu sein schien.

3. Fazit

Ich habe mich von Anfang an bei HRNS gut aufgehoben gefühlt. Von Beginn an wurde ich offen empfangen und integriert, und alle Kolleg*innen waren für mich jederzeit bei Fragen oder Problemen erreichbar. Generell gibt es innerhalb des Teams einen sehr angenehmes Arbeitsklima, und gegenseitige Unterstützung wo es nur geht.

Ich bekomme genügend Aufgaben, Leerlauf entsteht nicht, werde aber auch nicht überfordert. Es wird oftmals nachgehakt, ob die Arbeitsbelastung angemessen ist und ich genügend Zeit für mein Studium habe. Ich bekomme Anleitung, wenn ich sie benötige, habe aber innerhalb vieler meiner Aufgaben auch sehr freie Gestaltungsmöglichkeiten und kann jederzeit eigene Vorschläge einbringen. Ich habe, vor allem bei den Mitarbeitergesprächen, sehr hilfreiches Feedback für mich und meine Entwicklung bekommen. Mir wurde schnell soweit vertraut, dass ich mit einem für mich angelegten Admin-Zugang für einen Werkstudenten doch recht viele Rechte und Zugriffe auf unter Umständen vertrauliche Daten und Dateien, was ich als sehr wertschätzend empfinde.

Nicht untergehen soll auch der Aspekt der Bezahlung, die für einen Werkstudenten im Nonprofit-Bereich sehr fair ist und in einer teuren Stadt wie Hamburg das Studentenleben zumindest erleichtert, man in der Cafeteria des Hauses (wenn auch wegen Covid derzeit geschlossen) vergünstigt Mittagessen, Getränke und Snacks erwerben kann, oder auch dass man in einem gut ausgestatteten, hellen Büro mitten in der HafenCity mit tollem Ausblick arbeiten kann. Ich möchte das nicht unterschlagen, da ich persönlich auch schon Gegenteiliges erlebt habe, und deswegen die Rahmenbedingungen sehr loben kann.

Ich freue mich, noch ein weiteres Jahr als Werkstudent bei HRNS arbeiten zu können, und auch noch den einen oder anderen Aufgabenbereich kennenzulernen, mit dem ich bisher noch weniger Berührungspunkte hatte. Ich bin nach wie vor der Auffassung, mit dem PUNO-Studiengang einen für mich sehr passendes Studium gefunden zu haben, was mich in meinem Arbeitsalltag bei HRNS oft bestätigt. Eine derartige Werkstudentenstelle kann ich jedem PUNO-Studierenden empfehlen, gerade wenn der eigene Fokus ein bisschen mehr auf dem Nonprofit-Bereich als auf dem Public-Bereich liegt.

4. Quellenverzeichnis

Initiative for coffee&climate (2020): About us, online unter <https://coffeeandclimate.org/about-us/>

Hanns R. Neumann Stiftung (2020): About us, online unter <https://www.hrnstiftung.org/about-us/>

Hanns R. Neumann Stiftung (2020): SAfA. Releasing the potentials of African youth with a new and innovative initiative, online unter <https://www.hrnstiftung.org/safa-releasing-the-potentials-of-african-youth-with-a-new-and-innovative-initiative/>

International Coffee Partners (2020): About us, online unter <https://www.coffee-partners.org/about-us/>

Neumann Kaffee Gruppe (2019): International Coffee Partners weitet Tätigkeiten auf Äthiopien aus, online unter <https://www.nkg.de/international-coffee-partners-weitet-taetigkeiten-auf-aethiopien-aus/>

Neumann Kaffee Gruppe (2020): Kurzprofil - Daten und Fakten, online unter https://www.nkg.de/wp-content/uploads/2020/09/ng_factsfigures_de_2020.pdf