



Träger: Diakonieverbund Schweicheln e.V.

**Ev. Jugendhilfe
Bochum**

Evangelische Jugendhilfe Bochum



GEMEINWOHL- KOMPAKTBILANZ



INHALT

01	ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN	4	C3	ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN	29
02	KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS	5	C4	INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	31
03	PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	6	D1	ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG	33
04	DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL	9	D2	KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	36
05	GEMEINWOHL TESTAT	10	D3	ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	41
06	EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTILANZ	11	D4	KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	42
A1	MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	12	E1	SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	45
A2	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	15	E2	BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	47
A3	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	16	E3	REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	49
A4	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	17	E4	TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	52
B1	ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	18	++	AUSBLICK	53
B2	SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	19	++	BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ	55
B3	SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	21	++	IMPRESSUM	56
B4	EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	22			
C1	MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	23			
C2	AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	27			



Vorbemerkung:

Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit allen Einrichtungen, Gesellschaften und der Zentralen Verwaltung hat sich nach intensiver Beschäftigung mit den Themen Gemeinwohl und Nachhaltigkeit aus Überzeugung entschieden, das Bilanzierungsmodell GWÖ im Konzern einzuführen und einen nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozess in allen Regionen des Unternehmens zu beginnen. Wir wurden hierbei sehr unterstützt durch die Begleitung durch die Fachhochschule Bielefeld, Prof. Dr. Oliver Bierhoff.

Hinweis: Gendersensible Sprache

Eine respektvolle, diskriminierungsfreie Kommunikation ist uns wichtig. Daher legen wir Wert auf eine gendersensible Sprache. Gleichwohl gibt es Begriffe in diesem Bericht, die zurzeit so feststehen und einer Neuformulierung bedürfen, z. B. „Mitarbeitervertretungen“. Die Thematik ist bei uns präsent und wird im Unternehmen angegangen.



01 ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN

Firmenname

Evangelische Jugendhilfe Bochum (Einrichtung)
Diakonieverbund Schweicheln e.V. (Träger)

Eigentums- und Rechtsform

Teil des Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Website

www.ejh-bochum.de

Branche

Sozialwesen

Firmensitz

Herner Strasse 327, 44809 Bochum (Einrichtung)
Verbundstrasse 1, 33120 Hiddenhausen (Träger)

	2018	2019
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	138	139
Vollzeitäquivalente	99,4	105,5
Saison- oder Zeitarbeitende:	0	0

Verbundene Unternehmen:

- o **Ev. Jugendhilfe Schweicheln**
- o **Ev. Jugendhilfe Geltow**
- o **Zentrale Verwaltung**
- o **Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 95 %)
- o **Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 100 %)
- o **abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 80 %)
- o **Kinder lernen Leben KileLe gGmbH**
(Anteil Diakonieverbund Schweicheln: 50 %)

Berichtszeitraum:

Geschäftsjahr 2018 & 2019

02 KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS

Die Evangelische Jugendhilfe Bochum unterstützt Kinder, Jugendliche und Familien in Bochum und Herne mit ambulanten und stationären Hilfen, Beratungsstellen und präventiven Projekten. Wir haben uns im Jahre 1990 als dezentrale Einrichtung aus der Evangelischen Jugendhilfe Schweicheln heraus gegründet und damit auf die zunehmende Relevanz von sozialräumlich orientierter Sozialarbeit reagiert.

Unsere soziale Arbeit gründet in der Tradition der Diakonie. Achtung, Respekt und Wertschätzung sind die Grundsätze unserer Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Familien und dem Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen. In einer Gesellschaft, die geprägt ist von steigender Komplexität und Unsicherheit, benötigt Soziale Arbeit eine Grundlage aus Orientierung, Fachwissen, Erfahrungen und Werten. Im Rahmen unserer Personalentwicklung spielen diese Ressourcen eine wichtige Rolle.

Beteiligung ist Voraussetzung für eine gelingende Arbeit und zeigt gute Erfolge, wenn die gesamte Einrichtung davon geprägt ist. Gesicherte Kommunikationsstrukturen dienen dem offenen fachlichen Austausch, der gegenseitigen Information und der Einflussnahme durch Argumente auf die Organisation. Als lernende Organisation sind wir fehlerfreundlich und nehmen fachliche Diskussionen auf, um Zukunftsentwicklungen zu erfassen und unsere Arbeit kontinuierlich zu überprüfen.



» Achtung, Respekt und Wertschätzung sind die Grundsätze unserer Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Familien und dem Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen. «



03 **PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN**

» **Die Leistungen umfassen Betreuung, Unterstützung und Beratung von Kindern, Jugendlichen und Familien.** «

Die sozialen Dienstleistungen der Ev. Jugendhilfe Bochum lassen sich in stationäre, ambulante und präventive Angebote unterscheiden. Die Leistungen umfassen Betreuung, Unterstützung und Beratung von Kindern, Jugendlichen und Familien. Die Vermittlung der Klient*innen sowie die Finanzierung erfolgt

durch die Jugendämter der kooperierenden Kommunen. Die übliche Finanzierungsform ist eine Entgeltfinanzierung pro Tag oder Stunde.

Die Prozentzahlen beziehen sich auf den kumulierten Jahresumsatz 2018/2019.

Stationäre Angebote

Wohngruppen 24 Stunden/7Tage

Diese stationären Angebote dienen der intensiven Betreuung von Klient*innen.

- o TIPI – Intensivgruppe für Kinder 3%
- o FLÜGELORT – Mutter/Vater/Kind Haus 13%
- o AUSBLICK – Inobhutnahme für Unbegleitete minderjährige Asylsuchende (UMA) 8%

Betreutes Wohnen

Diese stationären Angebote sind auf eine Verselbstständigung der Klient*innen gerichtet.

- o **WOHNMOBIL Werne – Jugendliche/junge Erwachsene** 6%
- o **WOHNMOBIL Wattenscheid – Jugendliche/junge Erwachsene** 9%
- o **MONDO Bochum – UMA** 21%
- o **MONDO Herne – UMA** 14%
- o **IMPULS – Jugendliche/junge Erwachsene mit psychischer Behinderung** 5%

03 **PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN**

Ambulante Angebote

Tagesgruppe für junge Mütter/Väter mit Kleinkindern

Dieses Angebot dient der Verselbstständigung von Eltern mit Kleinkindern. Es gilt lt. Gesetz als ambulant. Es wird jedoch von einem teilstationären Angebot gesprochen, weil halbtags eine stationäre Betreuung stattfindet.

- FÖRDERTURM – Die Elternschule 1 %

Sozialpädagogische Familienhilfe

Diese Angebote dienen der Unterstützung von Familien. Es wird vornehmlich fallspezifische aufsuchende Familienarbeit angeboten. Ergänzt wird dies durch fallunspezifische Hilfsangebote (z. B. offene Sprechstunden).

- AMBULANTES JUGENDHILFEZENTRUM NORD 6 %
- AMBULANTES JUGENDHILFEZENTRUM SÜDWEST 3 %
- AMBULANTE HILFEN 4 %
- SPRECHENDE HÄNDE – SPFH für Gehörlose 1 %



**» Betreutes Wohnen
Diese stationären Angebote
sind auf eine Verselbst-
ständigung der Klient*innen
gerichtet. «**



03 **PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN**

» **Tagesgruppe für junge Mütter/Väter mit Kleinkindern [...] dient der Verselbstständigung von Eltern mit Kleinkindern.** «

Beratungsstellen

Das erste Angebot dient der niedrigschwelligen Unterstützung von Klienten. Es wird pauschal finanziert.

Das zweite Angebot dient der Beratung von Verschuldeten.

- **SPRUNGBRETT – Kontakt- und Beratungsstelle für Jugendliche/junge Erwachsene** 3,5%
- **SCHULDNER- UND INSOLVENZ-BERATUNG** 1,5%

Offene Angebote

Diese niedrigschwelligen Angebote dienen der Prävention weiterer Hilfsbedürftigkeit. Sie werden projektgebunden finanziert.

- **ELTERNCAFES**
- **FAMILIENKLASSEN**
- **MALORT**
- **SPIELGRUPPEN IN SCHULEN**
- **COOLNESSTRAINING IN SCHULEN/ KITAS**

04 DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Unsere Arbeit ist stark an Klient*innen und Mitarbeiter*innen orientiert. Pädagogische Arbeit gelingt in der Regel nur mit einer hohen Beteiligung der Akteur*innen an der Gestaltung der Rahmenbedingungen, Ziele und Prozesse. Daraus resultierend setzen wir in der Gestaltung der Arbeitsprozesse bereits Werte wie Partizipation und Nachhaltigkeit selbstverständlich um. Der Bilanzierungsprozess ermöglicht es, uns dieser Umsetzung bewusst zu werden und sie nach innen und außen sichtbar zu machen. Gleichsam verstehen wir uns als lernende Organisation und wollen unsere Arbeit stetig im Sinne des Gemeinwohls verbessern. Ein konkretes GWÖ-Engagement bestand vor der Erstellung der Bilanz nicht.

Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ

Michael Erz
0234 950 629 26
erz@ejh-bochum.de

Ilka Bartnik
0234 950 629 42
bartnik@ejh-bochum.de

Katharina Koch
0234 54140480
k.koch@ejh-bochum.de



» Unsere Arbeit ist stark an Klient*innen und Mitarbeiter*innen orientiert. Pädagogische Arbeit gelingt in der Regel nur mit einer hohen Beteiligung der Akteur*innen an der Gestaltung der Rahmenbedingungen, Ziele und Prozesse. «



05 TESTAT

Zertifikat: Peerevaluation **Gemeinwohl-Bilanz**
M5.0 Kompaktbilanz **2018-2019**

Begleiter*in **Anke Butscher**
Gerd Laueremann

Ev. Jugendhilfe Bochum

PG_2019_Bielefeld_HH

Beteiligte Peergruppen Firmen

Kinder lernen Leben (KileLe) gGmbH
 Ev. Jugendhilfe Geltow
 Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH
 Diakonieverbund Schweicheln e.V. –
 Vorstandsbereich und Zentrale Verwaltung
 abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit,
 Bildung und Wohnen mbH
 Ev. Jugendhilfe Schweicheln



**Bilanzierendes
 Unternehmen**

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 10 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 0 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 0 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: ./.	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 20 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 100 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 70 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 10 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 70 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 60 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 10 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 80 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 0 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %

Zertifikat gültig bis:
31.10.2023

BILANZSUMME:
435

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: **1t2a8**
 Nähere Informationen zur Matrix und dem Verfahren der Peerevaluation finden Sie auf www.ecogood.org

06 EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTBILANZ

Bei der Beschäftigung des GWÖ-Teams mit den Kriterien und Beschreibungen der Matrix-Bausteine wurde immer deutlich, dass das Bilanzierungssystem naturgemäß eher an Bedingungen der industriellen Produktion orientiert ist, als an den sehr spezifischen und systemisch sowieso am Gemeinwohl orientierten Tun in einem gemeinnützigen Wohlfahrtsunternehmen.

Dadurch war bei vielen Kriterien eine „Übersetzung“ gerade bei den Bewertungen in die Systematik gemeinnütziger Unternehmen notwendig und des Öfteren eine eigene Interpretation des Gemeinten. Vergleichbarkeit in den Bewertungen ist somit eher mit ebenso gemeinnützigen Unternehmen möglich, als mit klassisch gewinnorientierten Unternehmen der Privatwirtschaft.

Ebenso hat sich das Team sehr strikt bei der Datenerhebung im Unternehmen an die kirchlichen Datenschutzregeln gehalten und manche vorgegeben Datenerhebungen nicht durchgeführt mit dem Risiko einer schlechteren Bewertung. Wir gehen davon aus, dass das evolutionäre System der Gemeinwohl-Bilanzierung in Zukunft die gemeinnützige Wohlfahrt stärker in den Blick nehmen wird. Als Unternehmen werden wir aktiv diesen Prozess begleiten.



» Wir gehen davon aus, dass das evolutionäre System der Gemeinwohl-Bilanzierung in Zukunft die gemeinnützige Wohlfahrt stärker in den Blick nehmen wird. Als Unternehmen werden wir aktiv diesen Prozess begleiten. «



A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

» Die Geschäftsbeziehungen sind von Vertrauen, Zuverlässigkeit, Wertschätzung und Transparenz geprägt. «

Übersicht der wichtigsten zugekauften Produkte/Dienstleistungen:

Produkte/ Dienstleistungen	2018 In %	2019 In %	Auswahlkriterien
Strom, Wasser und Heizenergie	28,6 %	20,3 %	Z, R, K, Q, E
IT-Dienstleistungen	19,1 %	21,1 %	Z, R, K, Q
Malerarbeiten	10,3 %	5,3 %	Z, R, K, Q
Strom, Wasser und Heizenergie	8,8 %	12,7 %	Z, R, K, Q, E
Einrichtung und Ausstattung	8,7 %	8,2 %	Z, K, Q, E
Büromöbel und -artikel	4,3 %	0 %	Z, K, Q, E
Telekommunikation	0 %	12,0 %	Z, R, K, Q
Summe	79,8 %	79,6 %	

Die aufgeführten sieben Lieferanten bedienen 80 % des Einkaufsvolumens der Ev. Jugendhilfe Bochum

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

Lieferanten werden anhand der folgenden Kriterien ausgewählt:

- o Zuverlässigkeit Z
- o Regionalität (bei Dienstleistungen) R
- o Kosten K
- o Qualität Q
- o Effizienz und Komfort (bei Produkten) E

Es besteht persönlicher Kontakt zu den beiden Strom-, Wasser- und Heizenergie Lieferanten. Es wird davon ausgegangen, dass aufgrund der lokalen Verankerung und der erkennbaren sozialen Ver-

antwortung für die jeweilige Stadt keinerlei soziale Risiken vorherrschen. Vielmehr engagieren sich Beide in sozialer und ökologischer Hinsicht in den Städten Bochum und Herne. Eines der beiden Unternehmen wurde von karriere.de als "Fair Company" ausgezeichnet. Damit hat es sich verpflichtet, Praktikanten und Berufseinsteiger fair zu behandeln.

Zu den beiden Ein-Mann-Unternehmen für IT-Dienstleistungen und aus dem Malerhandwerk bestehen persönliche Geschäftsverhältnisse. Die Geschäftsbeziehungen sind von Vertrauen, Zuverlässigkeit, Wertschätzung und Transparenz geprägt. Soziale Risiken können weitestgehend ausgeschlossen werden.





A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Die Organisation kann bestätigen, dass die Menschenwürde in der Zulieferkette bei den wesentlichen Lieferanten nicht verletzt wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Soziale Risiken in der Zuliefererkette wurden bisher nicht systematisch evaluiert.

Bei den Online-Händler*innen für Einrichtung und Ausstattung sowie Büroeinrichtung und -ausstattung gibt es zunehmend mehr Kritik bzgl. der Nichteinhaltung von rechtlichen und ökologischen Standards.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 1 Punkt

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden: 83,5 %.

Verbesserungspotenziale/Ziele

- o Es können Beschaffungsrichtlinien für die Organisation festgelegt werden (A1-A4).
- o Es kann auf Beschaffungsrichtlinien des Gesamtverbandes hingewirkt werden (A1-A4).
- o Von den lokalen Dienstleistern können Zusicherungen über Standards eingeholt werden (A1-A4).
- o Es wird bei nicht ortsansässigen Lieferanten überlegt, auf Alternativen zurückzugreifen, die höhere Standards (A1-A4) erfüllen.

A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Wo es möglich ist beauftragen wir persönlich bekannte bzw. regional verortete Unternehmen die eine gute Reputation besitzen.

Ob entlang der Zuliefererkette ein fairer und solidarischer Umgang vorherrscht, wurde bisher nicht systematisch überprüft. Sanktionen wurden dementsprechend bisher nicht thematisiert.

Bei den Strom-, Wasser- und Heizenergie Lieferanten wird davon ausgegangen, dass aufgrund der lokalen Verankerung fair und solidarisch mit weiteren Beteiligten umgegangen wird.

Bei den Ein-Mann-Unternehmen für IT-Dienstleistungen und aus dem Malerhandwerk wird davon ausgegangen, dass fair und solidarisch mit weiteren Beteiligten umgegangen wird.

Bei den Online-Händler*innen für Einrichtung und Ausstattung sowie Büroerichtung und -ausstattung ist die Entwicklung kritisch zu verfolgen.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

- o Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt: 0%
- o Anteil der Lieferanten, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt: 83,5%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

- o Auseinandersetzung mit dieser Frage
- o Umdenken vor Einkaufsentscheidung
- o Regionale und/oder zertifizierte Produkte bevorzugen



A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Die Organisation kann bestätigen, dass Solidarität und Gerechtigkeit in der Zuliefererkette nicht verletzt sowie die Marktmacht bei den wesentlichen Lieferanten nicht ausgenutzt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-



A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Die Organisation kann bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Bisher wurden ökologische Risiken in der Zulieferkette nicht systematisch evaluiert.

Beide Strom-, Wasser- und Heizenergie Lieferanten vertreiben in Teilen nicht-erneuerbare Energien. Der Gesamtmix besteht in Bochum zu 42 % aus erneuerbaren Energien, in Herne zu 66 %. Beide liegen damit über dem bundesweiten Durchschnitt von 37 %. Der Bochumer Strom-, Wasser- und Heizenergie Lieferant baut seine eigenen Windkraftanlagen stetig aus.

Bei den Ein-Mann-Unternehmen für IT-Dienstleistungen und aus dem Malerhandwerk wird davon ausgegangen, dass ökologische Standards eingehalten werden. Mit den Produkten und Dienstleistungen haben wir diesbezüglich gute Erfahrungen gemacht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
0 Punkte

Bei den Online-Händler*innen für Einrichtung und Ausstattung sowie Büroeinrichtung und -ausstattung gibt es wie berichtet auch Kritik an deren Geschäftsmodellen. Allerdings deuten deren Kampagnen auf ein Umdenken und Anstrengungen für ein ökologischeres Geschäftsmodell hin.

Bisher wurden keine ökologischen Kriterien bei der Auswahl der Lieferanten berücksichtigt, die über den gesetzlichen Standard hinausgehen.

Bisher gibt es nach unserem Kenntnisstand hinsichtlich ökologischen Einkaufs keine Unterschiede zu Mitbewerbern.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind: 46,7 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

- Büroartikel können statt bei Online-Händler*innen bei einem Versand mit ökologisch höherwertigen Produkten (z. B. Memo Office) bezogen werden.
- Bei den Strom-, Wasser- und Heizenergie Lieferanten können statt des herkömmlichen Strom Mix Ökostromprodukte bezogen werden.

A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE

Im Geschäftsalltag verhält man sich durch persönliche Kontakte gegenüber den Stadtwerken sowie den Firmen Groth und Rothhirsch transparent.

Ob entlang der Zuliefererkette ein transparenter und partizipativer Umgang vorherrscht, wurde bisher nicht systematisch überprüft. Sanktionen wurden dementsprechend bisher nicht thematisiert.

Bei den Strom-, Wasser- und Heizenergie Lieferanten wird davon ausgegangen, dass aufgrund der lokalen Verankerung transparent und partizipativ mit weiteren Beteiligten umgegangen wird.

Bei den Ein-Mann-Unternehmen für IT-Dienstleistungen und aus dem Malerhandwerk wird davon ausgegangen, dass transparent und partizipativ mit weiteren Beteiligten umgegangen wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
0 Punkte

Bei den Online-Händler*innen für Einrichtung und Ausstattung sowie Büroerichtung und -ausstattung sowie der Dienstleister*in für Telekommunikation können keine Aussagen getroffen werden.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

- o Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt: 0 %
- o Anteil der Lieferanten, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden: weniger als 50 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

- o Erstellung eines Lieferanten Fragebogens um mehr Informationen zu erhalten



**» Verbesserungspotenziale/
Ziele: Erstellung eines Lieferanten Fragebogens um mehr Informationen zu erhalten «**



» **Unsere Hausbank ist die KD-Bank (Bank für Kirche und Diakonie), welche nach christlich-ethischen Prinzipien operiert, die bestimmte Geschäftsmodelle wie Rüstungsindustrie ausschließen.** «

B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

Wir gewinnen unsere Eigenmittel in erster Linie durch Gewinne, die grundsätzlich im Unternehmen verbleiben, Spenden sowie Zuschüsse.

Unsere Hausbank ist die KD-Bank (Bank für Kirche und Diakonie), die nach christlichen und ethischen Prinzipien operiert, die bestimmte Geschäftsmodelle aus-

schließen. Dort werden wir demnächst einen Vortrag über die Gemeinwohl-Ökonomie halten¹.

Bei der KD-Bank sowie der Volksbank Herford sind wir auch mit Genossenschaftsanteilen beteiligt. Außerdem arbeiten wir mit der Bank für Sozialwirtschaft zusammen. Im Regionalgeschäft sind wir auch Kunde bei Sparkassen.

Verpflichtende Indikatoren:

	2018	2019
o Anteil Eigenkapital in Prozent	Konzern 53 % Verein 58 %	Konzern 52 % Verein 58 %
o Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche	40,3 % (Quelle: Wohlfahrt Intern – Jahrbuch Sozialunternehmen 2019)	40,3 % (Quelle: Wohlfahrt Intern – Jahrbuch Sozialunternehmen 2019)
o Fremdfinanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (Angaben in Tsd. € und in % vom Fremdkapital)	Konzern langfristig 49 % Konzern kurzfristig 51 % Verein langfristig 59 % Verein kurzfristig 41 %	Konzern langfristig 47 % Konzern kurzfristig 53 % Verein langfristig 60 % Verein kurzfristig 40 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
6 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema wird innerhalb des gesamten Diakonieverbundes angestrebt.

¹ Der Vortrag wurde inzwischen gehalten.

B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

Unser Tätigkeitsfeld, die Kinder- und Jugendhilfe, sehen wir als zentrale Zukunftsaufgabe, somit begreifen wir alle unsere Ausgaben als Zukunftsausgaben.

Konkret sehen wir vier verschiedene Rubriken: 1. die Instandhaltung unserer Gebäude und Geräte, 2. die inhaltliche Weiterentwicklung unserer pädagogischen Angebote und Arbeit (Entwicklungskosten) und Projektmittel mit Eigenanteilen, 3. für die Angebote, die wir für wichtig halten, die aber von den Refinanzierungsbedingungen her eher defizitär arbeiten und 4. für Puffer, damit wir Zeit haben, um auf Veränderungen, die unser Arbeitsfeld betreffen, zu reagieren und Angebote zu entwickeln und anzupassen.

Da wir ein Verein sind, der sich selbst gehört, gibt es keine weiteren Eigentümer:innen, die Ansprüche an Kapitalerträge stellen könnten.



» Unser Tätigkeitsfeld, die Kinder- und Jugendhilfe, sehen wir als zentrale Zukunftsaufgabe, somit begreifen wir alle unsere Ausgaben als Zukunftsausgaben. «



B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

B2 Negativaspekt: unfaire Verteilung von Geldmitteln

Die Organisation kann bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln fair erfolgt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
o Gesamtbedarf Zukunftsausgaben	3,7 Mio. €	4,4 Mio €
o Getätigte/r strategischer Aufwand/ strategische Ausgaben	3,7 Mio. €	4,4 Mio €
o Anlagenzugänge	1 Mio. €	2,2 Mio €
o Auszuschüttende Kapitalerträge in €, in Prozent des Stamm- oder Grundkapitals	0 € 0% vom Stamm- oder Grundkapital	0 € 0% vom Stamm- oder Grundkapital

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

9 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir unterstützen die Bestrebungen des Diakonieverbundes für eine systematische Wirtschaftsplanung für die Zukunftsausgaben des Gesamtverbandes und der einzelnen Einrichtungen.

B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVЕРWENDUNG

Wir nutzen zwei eigene Gebäude. Bei beiden erkennen wir ökologisches Verbesserungspotenzial. Bei Investitionen in die Renovierung während des Berichtszeitraumes wurde auf ökologische Kriterien wie effiziente Energienutzung geachtet.

Bisher berücksichtigen wir nicht systematisch bei allen Vorhaben den ökologischen Fußabdruck, sondern entscheiden im Einzelfall.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
2 Punkte

Verpflichtende Indikatoren

- o **Investitionsplan inkl. ökol. Sanierungsbedarf (10 Jahre):** ca. 10 Mio. €
- o **Realisierung der ökologischen Investitionen:** ca. 1 Mio. €
- o **Finanzierte Projekte:** ca. 1 Mio. €; ca. 22 % der Veranlagung
- o **Fonds-Veranlagungen:** ca. 920 Tsd. €; ca. 24 % der Veranlagung

Verbesserungspotenziale/Ziele

- o Unser Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck neuer Vorhaben grundsätzlich bei der Planung und Realisierung einzubeziehen.



B3 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Das Unternehmen kann bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Die Organisation kann bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Eigentümer ist seit 127 Jahren der gemeinnützige Verein, es hat sich nie etwas an der Eigentumsstruktur geändert. Die Vereinsmitglieder bestimmen über die Politik des Vereins, der Status der Gemeinnützigkeit schließt eine Eigentumsbeteiligung aus. Eine Körperschaft verfolgt gemeinnützige Zwecke, wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, die Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet selbstlos zu fördern.

Das Eigenkapital ist zu 100 Prozent im Selbstbesitz des Vereins.

Die gewählten Vertreter*innen des Vereins treffen die relevanten Entscheidungen.

Bei einer Auflösung des Vereins würde das gesamte Vermögen an den Dachverband der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe übergehen und somit weiterhin gemeinnützig verwendet werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

Bewertung Peer
10 Punkte

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Unternehmenskultur

Wir beschreiben unsere Unternehmenskultur als respektvoll, wertschätzend und menschlich. Zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) besteht seit Jahren ein auf gegenseitigem Vertrauen fußender regelmäßiger Austausch. In 6 wöchigem Rhythmus finden gemeinsame Sitzungen statt und werden Interessen der Mitarbeiter*innen besprochen und entschieden. Alle Entscheidungen bzgl. der Auswahl von Personal und der Arbeitsbedingungen bedürfen der Zustimmung durch die MAV. Die Zusammenarbeit ist im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) geregelt.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen des Kirchenrechts und des Arbeitsrechts zu Arbeits- und Gesundheitsschutz vollumfänglich ein. Hierzu gehört die Einrichtung des Arbeits- und Sicherheitsausschusses (ASA). Der ASA tagt viermal im Jahr. Mitglied im ASA sind interne sowie externe ausgebildete Sicherheitsbeauftragte und eine betriebsärztliche Kraft. Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen werden im ASA regelmäßig evaluiert.

Für unsere Einrichtung haben wir zwei Gefährdungsbeurteilungen, jeweils eine zu psychischer Belastung und eine zu Mutterschutz, erstellt. Wir haben ein vorgegebenes Verfahren für das Eingliederungsmanagement zeitweilig ausgeschiedener Mitarbeiter*innen, welches von einer hierfür verantwortlichen Arbeitskraft begleitet wird. In allen stationären Gruppen haben wir zudem verpflichtend eine Schulung in arbeitsmedizinischer Vorsorge durchgeführt. In unserem Unternehmen besitzen überdurchschnittlich viele Mitarbeiter eine Ausbildung als Erst- und/oder Brandschutzhelfer*in. Damit gewährleisten wir, dass jederzeit die gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind. Für unsere Mitarbeiter*innen bieten wir des Weiteren freiwillig ein Fahrsicherheitstraining an. Wir unterziehen uns zudem regelmäßig einer Betriebsprüfung durch die Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrt (BGW). Wir führen zudem präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch. Hierzu gehört die finanzielle Förderung einer Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio bzw. einem Sportverein, die Finanzierung einer Arbeitsplatzbrille sowie angebotene Yoga- und Zumbakurse.



» Wir beschreiben unsere Unternehmenskultur als respektvoll, wertschätzend und menschlich. [...] Hierzu gehört die finanzielle Förderung einer Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio bzw. einem Sportverein, die Finanzierung einer Arbeitsplatzbrille sowie angebotene Yoga- und Zumbakurse. «



» Aufgrund der Diversität der Klient*innen spielt für uns die Berücksichtigung der Diversität innerhalb der Mitarbeiter*innenschaft eine große Rolle. «

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Diversität

Unsere Klient*innen setzen sich sehr heterogen zusammen, was sowohl Alter, sexuelle Orientierung, Herkunft und Religion betrifft. Aufgrund der Diversität der Klient*innen spielt für uns die Berücksichtigung der Diversität innerhalb der Mitarbeiter*innenschaft eine große Rolle. Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen achten wir auf eine möglichst heterogene Zusammensetzung der Teams und Arbeitsgruppen. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Diversität bei der Einstellung sowie im Betriebsalltag liegt nicht vor. Sowohl Geschäftsführung als auch MAV beschreiben den Umgang mit Diversität bisher als gelungen und zeigen sich weiteren diversitätsfördernden Maßnahmen gegenüber offen. Wir berücksichtigen den Faktor Diversität häufiger im Angebotsprofil, etwa bei Angeboten für Geflüchtete.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

o Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	4,56
o Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich)	Fortbildung und Supervision (Ausgaben: 106.000 €)
o Krankheitsquote (in %)	5,7 %
o Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	4
o Durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern (in Monaten):	6,66

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ



Verpflichtende Indikatoren

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität

Gesundheitsangebot	2018 Wahrnehmung Ausgaben	2019 Wahrnehmung Ausgaben
o YOGA	20 Einheiten 3.808 €	24 Einheiten 4.400 €
o wöchentlicher ZUMBA Kurs	41 Einheiten 2.450 €	41 Einheiten 2.450 €
o 1 Reihe Achtsamkeitstraining	1 Einheit 0 €	
o 10 Euro Zuschuss/Monat für Sportverein/Fitnessstudio	38 Mitarbeiter*innen 3.460 €	35 Mitarbeiter*innen 3.370 €

Im Jahr 2018 wurde jeweils eine Fortbildung zu Infektionsschutz und Krisenintervention und ein Achtsamkeitstraining mit 10 Einheiten geplant. Diese fanden

im Jahre 2019 statt. Ab 2018 wurde ein Physiotherapieangebot geplant und 2019 umgesetzt.

» Wir führen zudem präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch. «



C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Die Organisation kann voll umfänglich bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden des Unternehmens im Hinblick auf Geschlecht und Alter (Durchschnitt pro Jahr aus 2018/2019):

Alter	Frauen	Männer	Gesamt
Unter 20 Jahre	0	1	1
20-29 Jahre	33	5	38
30-39 Jahre	34	18	52
40-49 Jahre	19	2	21
50-59 Jahre	17	1	18
Über 60 Jahre	4	4	8
Gesamt	107 (77,5 %)	31 (22,5 %)	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
7 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

- Ausbau der Gesundheitsangebote
- Mehr Diversität im Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Identität

C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

Lebenswürdiger Verdienst

Wir bezahlen unsere Mitarbeiter*innen nach dem Bundesangestelltentarif in kirchlicher Fassung (BAT-KF). Dabei gewährleisten wir auch für Mitarbeiter*innen in unteren Gehaltsgruppen ein auskömmliches und deutlich über dem Mindestlohn liegendes Gehalt. Es ist uns nicht möglich die Lebenshaltungskosten in Bochum und Herne sowie den umliegenden Städten zu indexieren.

Möglichkeiten den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen

Die Mitarbeiter werden im BAT-KF in jeweilige Tarifgruppen eingruppiert. Die MAV hat dabei ein im Kirchenrecht verbrieftes Mitbestimmungsrecht, das wir in vollem Umfang umsetzen. Insbesondere durch unsere Förderung der Fort- und Weiterbildung können sich neue Verdienstperspektiven für die Mitarbeiter*innen ergeben.

Arbeitszeiten, Arbeitslasten, Überstunden

Die Erfassung der Arbeitszeit wird in der jeweiligen Dienstvereinbarung geregelt. Die Erfassung für pädagogische Kräfte richtet sich nach dem jeweiligen Angebot, in dem sie eingesetzt werden. Für Kernarbeitszeiten existiert ein Dienstplan. Alle weiteren pädagogischen Tätigkeiten erfolgen auf Vertrauensbasis. Die Kernarbeitszeiten ergeben

sich aus den Anforderungen, die an die Betreuung unserer Klienten, d.h. Kinder und Jugendliche, geknüpft sind.

Diese Anforderungen spielen auch für die Zuteilung von Arbeitslasten eine Rolle. Je nach Angebot werden in der Regel Fälle oder Arbeitszeiten zugeteilt. Hinzu kommt in einigen Fällen ein Bereitschaftsdienst, um den kurzfristigen Ausfall von Mitarbeiter*innen für die Kernarbeitszeiten zu kompensieren. Des Weiteren können Mitarbeiter*innen sich freiwillig zu Mehrstunden bereit erklären, die dann mithilfe des Arbeitszeitkontos (s.u.) ausgeglichen werden können. Nur in absoluten Notfällen und nach Ausschöpfen aller anderen Möglichkeiten kommt es bei uns zu einer spontanen Dienstverpflichtung. Diese angeordneten Überstunden sind mitbestimmungspflichtig und werden zusätzlich vergütet. Alle nicht Mitarbeiter*innen (z. B. Reinigungskräfte) unterliegen einer digitalen Zeiterfassung.

Arbeitsmodelle

Die Regelarbeitszeit in der Organisation beträgt 39 Stunden und ist tariflich bestimmt. Es gibt aktuell kein Interesse der Organisation und keine politischen Tendenzen diese auf 30 Stunden pro Woche zu senken. Innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen kann über die Lage der Arbeitszeit selbstorganisiert bestimmt werden.



» Wir bezahlen unsere Mitarbeiter*innen nach dem Bundesangestelltentarif in kirchlicher Fassung (BAT-KF). Dabei gewährleisten wir auch für Mitarbeiter*innen in unteren Gehaltsgruppen ein auskömmliches und deutlich über dem Mindestlohn liegendes Gehalt. «



C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Die Organisation kann voll umfänglich bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Bei ambulanten Angeboten ergeben sich z. B. teils feste Arbeitszeiten, um regelmäßige Klient*innen besuche zu gewährleisten. Für stationäre Angebote sind festgelegte Kernarbeitszeiten vorgegeben, die sich aus der Aufsichtspflicht für Klient*innen ergeben. Insgesamt kann etwa die Hälfte der Einrichtung ihre Arbeitszeit autonom und frei gestalten. Ebenso gibt es die Möglichkeit, den dann verbindlichen Dienstplan mitzubestimmen. Wir bieten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitstellen an. Unser Ziel ist es, den Mitarbeiter*innen unter den gegebenen Bedingungen höchste Flexibilität zu ermöglichen. So ist es je nach Tätigkeit z. B. möglich, dass nur an drei Tagen in der Woche oder nur morgens oder abends gearbeitet werden kann.

Work-Life-Balance

Die Mitarbeiter*innen können eine zeitweilige Reduktion ihrer Arbeitszeit beantragen und haben das Recht auf

eine Rückkehr in Vollzeit. Nach Absprache ist auch eine dauerhafte Reduktion der Arbeitszeit möglich. Unsere Mitarbeiter*innen verfügen über ein Zeitwertkonto. Sie können dieses für ein Sabbatjahr, Fortbildungen oder Familienzeit nutzen.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

○ Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)	3,39
○ Medianverdienst	3084,98 €
○ Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	39 Stunden (BAT/KF)
○ Tatsächlich geleistete Überstunden	361,6 Stunden

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 7 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

- Verringerung der Mehr- und Überstunden durch bessere Personalplanung
- Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Abschaffung der „Befristung von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund“

C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

Ökologisch-regionale Herkunft der Lebensmittel am Arbeitsplatz

Das Unternehmen legt bisher nicht systematisch Wert auf die ökologisch-regionale Herkunft der Lebensmittel am Arbeitsplatz. Die einzelnen Einrichtungen unterscheiden sich in ihrem Einkauf.

In einigen Einrichtungen wird aufgrund der Haltung von Mitarbeiter*innen/Klient*innen vermehrt Wert auf die ökologische bzw. regionale Herkunft bestimmter Lebensmittel gelegt.

Verkehrsmittel

Für den Weg zur Arbeit wird mehrheitlich das Auto verwendet. Zunehmend findet eine Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln statt. Vereinzelt reisen

Mitarbeiter*innen mit dem Fahrrad oder zu Fuß an. Eine Verlagerung weg vom Auto ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erwünscht.

Ökologisches Verhalten der Mitarbeit*innen

Das Unternehmen verfolgt keine systematische Strategie im Hinblick auf ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden. In den einzelnen Einrichtungen gibt es Mitarbeiter*innen, die auf das Thema Nachhaltigkeit Wert legen und dementsprechend intervenieren.



» In einigen Einrichtungen wird aufgrund der Haltung von Mitarbeiter*innen/ Klient*innen vermehrt Wert auf die ökologische bzw. regionale Herkunft bestimmter Lebensmittel gelegt. «



C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

Das Unternehmen kann bestätigen, dass im Unternehmen weder Verschwendung von Ressourcen gefördert noch unökologisches Verhalten geduldet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

o Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft	15-20 % (Schätzung)
o Anteil der Anreise mit	
• PKW	60 %
• ÖPNV	30 %
• Rad	5 %
• Fuß	5 %
o Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden	0 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

In einem ersten Schritt möchten wir uns einen Überblick über den ökologischen Einkauf und das ökologische Verhalten unserer Mitarbeiter verschaffen.

Anschließend möchten wir uns damit beschäftigen, wie das ökologische Bewusstsein bzw. eine ökologische Haltung unserer Mitarbeiter*innen gestärkt werden kann (z. B. durch Leitfäden). Darauf aufbauend können dann Strategien zur nachhaltigen Beschaffung von Lebensmitteln entwickelt werden.

C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

Zugang zu wesentlichen/kritischen Daten für die Mitarbeitenden

Die Einrichtungsleitung vertritt die Haltung und den Anspruch, gegenüber der Mitarbeiter*innenschaft ein möglichst großes Maß an Transparenz herzustellen. Zwei zentrale Informationen sind die LohnEinstufungen nach dem BAT/KT und die finanzielle Situation der Einrichtung. Die MAV hat bei der LohnEinstufung eine privilegierte Rolle. Ihr ist die Einstufung einer*ei-nes jeden Mitarbeiter*in bekannt. Auf Basis dessen kann sie dem*der einzelnen Mitarbeiter*in die Einschätzung der eigenen LohnEinstufung verständlich machen. Der gesamten Mitarbeiter*innenschaft wird zudem durch die Einrichtungsleitung einmal jährlich die finanzielle Situation der Einrichtung als Ganzes erläutert. Bei neuartigen Entscheidungen wird generell besprochen, ob weitere Informationen zugänglich gemacht werden müssen.

Auswahl Führungskräfte

Unsere Einrichtungsleitung wird vom Vorstand des Diakonieverbundes ausgewählt, evaluiert und eingesetzt. Die Einrichtungsleitung bestimmt zwei Stellvertreter*innen, diese wiederum die jeweiligen Teamleiter*innen. Die MAV muss den jeweiligen Entscheidungen (außer Einrichtungsleitung) zustimmen

und hat damit Einfluss auf die Auswahl des Personal. Die Mitarbeiter*innen werden nicht in die Auswahl der Führungskräfte einbezogen.

Mitbestimmung der Mitarbeitenden

Das zentrale Vertretungsorgan der Arbeiterschaft ist die MAV, die von ihr alle 4 Jahre gewählt wird. Ihre Mitbestimmungsrechte werden im Mitarbeitervertretungsgesetz geregelt. Der MAV darf u.a. bei den folgenden Entscheidungen mitbestimmen:

- Urlaubsplanung
- Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung
- Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten
- Einführung von Software/neuen Arbeitsmitteln
- Arbeitssicherheit/Arbeitsbedingungen

Je nach Entscheidungsbereich steht ihr eine vollkommene oder eine eingeschränkte Mitbestimmung zu.

Sowohl Einrichtungsleitung als auch MAV bezeichnen die jahrelangen Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung als durchweg positiv.



» Die Einrichtungsleitung vertritt die Haltung und den Anspruch, gegenüber der Mitarbeiter*innenschaft ein möglichst großes Maß an Transparenz herzustellen. «



C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Die Organisation kann voll umfänglich bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates (MAV) vorliegt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|---|------|
| o Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten | 20 % |
| o Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden | 0 % |
| o Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden | 20 % |

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
4 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

- o Überprüfung der Möglichkeiten von Mitbestimmung durch Mitarbeiter*innen
- o Überprüfung der möglichen Transparenz in der Einrichtung

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Kund*innen Gewinnung

Unsere Tätigkeit ist geprägt vom sogenannten sozialrechtlichen Dreieck. In diesem nehmen wir die Rolle des Leistungserbringers ein. Dabei ergibt sich aus unserer Tätigkeit ein Kund*innenverhältnis zu zwei verschiedenen Bezugsgruppen. Zur ersten Kund*innengruppe gehören die Leistungsempfänger*innen, d.h. unsere Klient*innen (Kinder, Jugendliche, Familien).

Die zweite Kund*innengruppe bezeichnen wir als Kostenträger bzw. Leistungsgewährer*innen (z. B. Jugendämter). Kostenträger schlagen den Klient*innen eine Einrichtung (z. B. unsere) vor. Klient*innen haben dann die Möglichkeit, sich für oder gegen die Wahrnehmung unserer Dienstleistung zu entscheiden.

Das sozialrechtliche Dreieck hat entscheidenden Einfluss auf die Art und Weise, wie neue Kunden*innenbeziehungen aufgebaut werden können. Unsere

Werbemaßnahmen richten sich in erster Linie an die Kostenträger. Dabei setzen wir vorrangig auf Öffentlichkeitsarbeit in Form unserer Internetpräsenz und von Flyern. Wir sind überzeugt vom positiven Wirken unserer Arbeit und setzen daher zudem darauf, dass sich dies unter den Kostenträgern*innen herumspricht. Klient*innen können an dieser Stelle durch die Zwischenschaltung von Kostenträger nicht geworben werden. Haben diese dem Klient*innen unsere Einrichtung vorgeschlagen, müssen wir die Klient*innen davon überzeugen, dass unser Angebot das passende ist. Dazu erhalten die Klient*innen Informationen über das jeweilige Angebot, etwa in Form von Flyern.

Unseren Stamm an Kostenträger betreuen wir auf vielfältige Weise. Zentral ist ein regelmäßiger fachlicher Austausch. Insbesondere zum Bochumer Jugendamt stehen wir in engem Kontakt. Regelmäßig findet u.a. ein verpflichtender Qualitätsdialog und Fachtage statt.



» Die Grundidee unserer Arbeit, unseren Klient*innen Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, widerspricht der Idee einer langfristigen Bindung von Stammklient*innen. «



» **Regelmäßig findet u.a. ein verpflichtender Qualitätsdialog und Fachtage statt.** «

D1 **ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG**

Zudem wirken wir mit diesem zusammen in Arbeitsgemeinschaften und politischen Gremien mit. Unsere Informationsmaterialien sind an unseren Stammkund*innen ausgerichtet. Generell ist unser Ziel, von bereits gewonnenen Kostenträger erneut angefragt zu werden. Wir sind zudem davon überzeugt, dass wir den Kostenträger einen guten Service bieten, z. B. in dem wir Anfragen schnell und unkompliziert bearbeiten oder uns darum bemühen, uns an komplexe Fallanfragen anzupassen. Die Grundidee unserer Arbeit, unseren Klient*innen Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, widerspricht der Idee einer langfristigen Bindung von Stammklient*innen.

Durch unseren Gemeinnützigkeitsstatus ist unsere Tätigkeit direkt dem Gemeinwohl verpflichtet. Deshalb haben wir keinen Anreiz, durch einen größeren Umsatz einen höheren Gewinn zu erwirtschaften. Zudem überprüfen die zwischengeschalteten Kostenträger, ob

unser Angebot zu den Bedürfnissen von Klient*innen passt und auch den Anforderungen von Kostenträger selbst entspricht.

Bei unseren Klient*innen kann generell ein erschwerter Zugang zu unseren Angeboten festgehalten werden, denn sie gehören allermeist zu benachteiligten Gruppen der Gesellschaft. Zudem sind die meisten unserer Angebote hochschwierig, weil sie gesetzlich an Kostenträger gebunden sind und Klient*innen zunächst von diesen zu uns vermittelt werden müssen. Wir haben dabei keinen Einfluss auf die Zugangsbedingungen, die die Kostenträger schaffen. Nur die Beratungsstelle Sprungbrett und unsere offenen Angebote sind frei zugänglich. Wir diversifizieren zunehmend unsere Angebote, etwa für gehörlose Personen. Erschwert ist der Zugang für Menschen mit körperlicher Behinderung.

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG



Verpflichtende Indikatoren	2018/2019
o Übersicht der Budgets im Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	25.000 € (0,34 % vom Umsatz)
o Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile	0; Es gibt keine Verkaufsmitarbeiter*innen.
o Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens	nein
o Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen genutzt wird	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
7 (Erfahren)

Verbesserungspotenziale/Ziele

- o Neuer Internetauftritt und neues Grafikkonzept für Druckerzeugnisse
- o Soziales im Netz (Freiplatzmeldung)

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Wir tauschen uns anlassbezogen in einem Netzwerk mit unseren regionalen Mitunternehmern über Branchenstandards aus. «

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Kooperation mit anderen Unternehmen

Wir tauschen uns anlassbezogen in einem Netzwerk mit unseren regionalen Mitunternehmern über Branchenstandards aus. Wir vertreten dort gemeinsam die Interessen der Jugendhilfeträger*innen gegenüber den Kostenträgern. Gemeinsam mit den freien Träger*innen und dem Kostenträger findet in der sog. AG 78 eine Koordination und Planung der Bedarfe und Angebote statt. Wir haben durch unser Mitwirken in diesen Netzwerken die Kultur der Jugendhilfebranche nachhaltig verbessert und begreifen uns daher als federführend. Wir tauschen uns zudem sowohl innerhalb des Diakonieverbunds als auch im Diakonischen Werk Rheinland Westfalen Lippe auch überregional mit Mitunternehmern aus.

Wir kooperieren auf vielfältige Weise mit Mitunternehmern. Bei bestimmten Ausschreibungen wird von

Kostenträger eine Kooperation von zwei Leistungserbringer*innen gefordert. Dann bewerben wir uns zusammen mit Mitbewerber. In anderen Fällen bewerben wir uns auch dann zusammen mit Mitbewerber, wenn dies nicht gefordert ist. Dabei erhoffen wir uns, durch eine Bündelung von Knowhow und Ressourcen ein besseres Angebot für Klient*innen schaffen zu können. Zudem wird zur Realisierung von Projekten auf die Ressourcen (v.a. Arbeitskraft) von Mitbewerber zurückgegriffen, um dessen Umsetzung zu ermöglichen und zu erleichtern. Ein Beispiel für ein Kooperationsprojekt ist das Ambulante Jugendhilfezentrum Südwest, dass wir zusammen mit dem Jugendhilfeträger IFAK e.V. geschaffen haben. Dort arbeiten Mitarbeiter beider Einrichtungen zusammen und es findet ein Finanzausgleich zwischen dem IFAK e.V. und uns statt.

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Kooperationsprojekte

o IFAK e.V.	Gemeinsamer Betrieb des AJHZ Südwest	Gemeinsames Personal Gemeinsame Rechnungen
o Stiftung Overdyck	Kooperation Sprungbrett	Gemeinsame Klient*innen Gemeinsame Teamsitzung
o Stadtteilzentrum Gerthe	Kooperation Malort	Gestellung von Personal Nutzung von deren Räume
o SPZ des LWL	Kooperation WG Kompass	Kooperationspartner führt systemische Elternarbeit durch

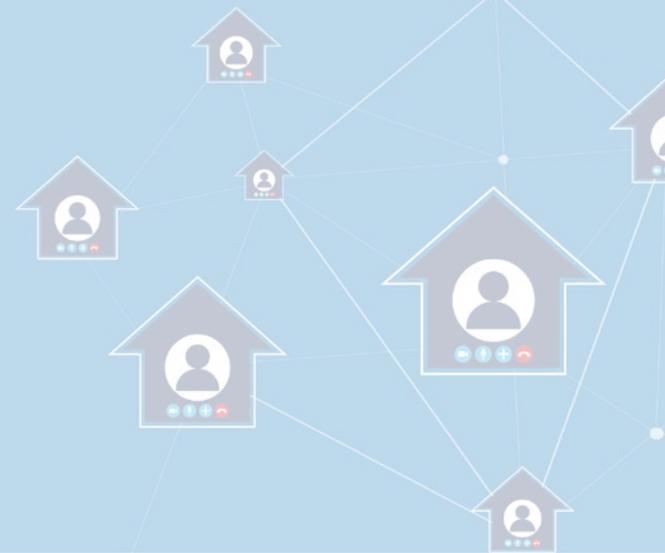
Solidarität gegenüber anderen Unternehmen

Innerhalb des Diakonieverbunds verhalten wir uns solidarisch, etwa durch das Ausleihen von Mitarbeiter*innen in Krisen- oder Krankheitszeiten. Bei weiteren Mitunternehmen, insbesondere bei unseren

Kooperationspartnern, sind wir zu solidarischer Hilfe bereit. Dies kann sich ausdrücken in dem Teilen von Konzepten oder durch Spenden in Notsituationen wie z. B. Überflutung von Betriebsteilen.



» Wir kooperieren auf vielfältige Weise mit Mitunternehmen. «



» Innerhalb des Diakonieverbunds verhalten wir uns solidarisch, etwa durch das Ausleihen von Mitarbeiter*innen in Krisen- oder Krankheitszeiten. «

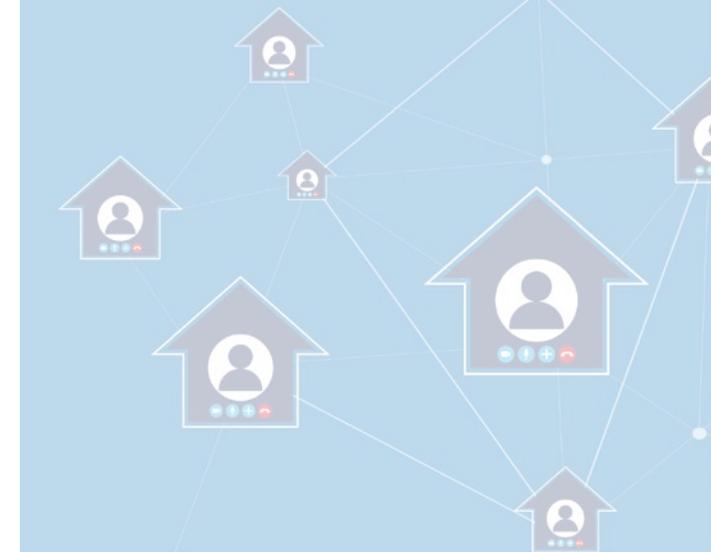
D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie hoch ist der investierte Zeit-/Ressourcenaufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? <ul style="list-style-type: none"> ● Zeitaufwand in % | ca. 4 % |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt <ul style="list-style-type: none"> ● Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional) ● Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen ● Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer Zielgruppe | ca. 4 %
0 %
0 % |

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

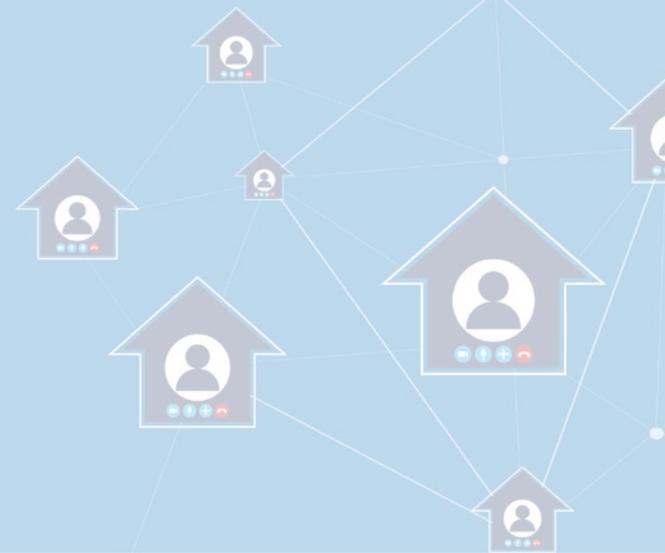


Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|---|----------------|
| o In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? | |
| • Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards | ca. 4 % |
| • Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying) | 0 % |
| • Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer Zielgruppe | 0 % |
| o Wie viele Arbeitskräfte/Mitarbeiter*innenstunden wurden an Unternehmen | |
| • anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | 0 |
| • der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | 1 Arbeitskraft |

» Ein Beispiel für ein Kooperationsprojekt ist das Ambulante Jugendhilfezentrum Südwest, dass wir zusammen mit dem Jugendhilfeträger IFAK e.V. geschaffen haben. «



D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass auf schädigendes, diskreditierendes Verhalten gegenüber Mitunternehmern komplett verzichtet wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Wie viele Arbeitskräfte/Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0 %
o Der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0 %
o Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0
o Der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0
o Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0
o Der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?	0

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

6 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aktuell sehen wir keine realistischen Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der Solidarität gegenüber Mitunternehmern.

D3 ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN [...]

Ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen

In unserer Organisation entstehen ökologische Auswirkungen hauptsächlich durch Mobilität, Stromverbrauch, Elektrogeräte, Computer, Papier und andere Büroartikel. Ausgediente Möbel, Computer und andere Elektrogeräte werden von uns an andere

Stellen innerhalb des Unternehmens weitergegeben. Was intern nicht weiterverwendet wird, geht an den Wertstoffhof der Stadt Bochum. Die absoluten ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen sind äußerst gering. Unsere Dienstleistungen sind nicht ökologisch schädlicher als vergleichbare Alternativen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

- Zukünftige Nutzung von Recycling-Papier
- Umstellung auf papierlose Prozesse
- Anschaffung von E-Fahrzeugen
- Anschaffung von E-Rollern und E-Bikes
- Auswahl der Diensträume nach Erreichbarkeit mit ÖPNV
- Möbelauswahl nach ökologischen Kriterien



D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es unverhältnismäßige ökologische Auswirkungen nicht in Kauf nimmt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» In allen Angeboten existieren mindestens monatlich stattfindende Klient*innen-Treffen, in denen mitbestimmungsfähige Items vorgestellt, diskutiert und entschieden werden. «

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte von Kund*innen

Es findet regelmäßig ein Hilfeplangespräch statt, an dem die drei Parteien des sozialrechtlichen Dreiecks beteiligt sind. Dort wird für den jeweils individuellen Fall unser Angebot evaluiert und ggf. angepasst. Soziale Arbeit funktioniert nur mit hoher Beteiligung und Partizipation der Menschen.

Unseren Klient*innen bieten wir auch innerhalb der Einrichtung vielfältige Möglichkeiten zur Partizipation. Dies wird jeweils in den konkreten Angeboten ausgestaltet. In allen Angeboten existieren mindestens monatlich stattfindende Klient*innen-Treffen, in denen mitbestimmungsfähige Items vorgestellt, diskutiert und entschieden werden. Hierbei kann es sich um Fragen zur Freizeitgestaltung, zur Ernährung, zur Einrichtung, zum pädagogischen Konzept, oder zu (Gruppen) Regeln handeln.

Unsere Klient*innen weisen wir durch einen Rechtskatalog explizit auf Ihre Rechte hin. Ihnen steht in

beschriebenen Verfahrenswegen die Möglichkeit offen, sich intern oder extern zu beschweren. Mit den Kostenträger stehen wir über die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Klient*innen im Austausch. Wir sind zudem Mitglied der Ombudschaft NRW, die die Rechte von Klient*innen gegenüber Kostenträgern und Einrichtungen vertritt und bewerben ihre Arbeit. Alle Klient*innen sind über die Aufgaben der Ombudschaft NRW informiert und haben Zugriff auf die Kontaktdaten.

Die Kostenträger haben eine herausragende Position und sind zur umfassenden Mitsprache berechtigt. Sie haben z. B. Einfluss auf die konzeptionelle Ausgestaltung unserer Angebote. Es finden u.a. evaluative Qualitätsdialoge statt. Die Kostenträger haben auch in Konfliktfällen jederzeit die Möglichkeit, mit uns in Kontakt zu treten.

Sozial-ökologische Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen

Um unsere Angebote zu verbessern, nehmen wir Impulse der Klient*innen auf. Dies geschieht im Rahmen

D4 KUND*INNEN-MIT- WIRKUNG UND PRODUKT- TRANSPARENZ

der Gespräche mit den Mitarbeiter*innen oder im Rahmen der oben beschriebenen Partizipationsmöglichkeiten in den Angeboten. Die Schaffung neuer Angebote wird dadurch maßgeblich beeinflusst.

Die Kostenträger haben durch Formate wie den Qualitätsdialogen die Möglichkeit, Impulse einzubringen. Auch die Schaffung neuer Angebote ergeben sich aus der Nachfrage, die an uns herangetragen wird. So wurden nach 2015 Angebote für unbegleitete minderjährige Geflüchtete geschaffen.

Produktinformationen

Der Öffentlichkeit sind durch Flyer und unseren Auftritt im Web die Grundzüge der Angebote zugänglich.

Wir fühlen uns unseren Klient*innen gegenüber verpflichtet, unsere Arbeit transparent zu gestalten. Ihnen wird das Konzept des jeweiligen Angebots detailliert vorgestellt und sie werden über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten aufgeklärt. Ziel ist es, dem Klienten eine angemessene Entscheidung bei der Wahl der Einrichtung zu ermöglichen.

Wir sind den Kostenträger gegenüber zu umfassender Transparenz verpflichtet und pflegen dabei einen offenen Umgang mit unseren Informationen. Dabei geht es zum einen um die jährliche Offenlegung der Kostenstruktur der Einrichtung im Rahmen der sog. Entgeltverhandlungen. Darüber hinaus haben die örtlichen Jugendämter und das überregionale Landesjugendamt jederzeit die Möglichkeit, unsere pädagogischen Dokumentationen einzusehen. In besonderen Fällen von Kinderschutz geben wir ohne Aufforderung den genannten Behörden einen Bericht. Alle unsere Angebote bedürfen einer Betriebserlaubnis, zur Erteilung dieser werden alle Konzepte zur Verfügung gestellt und überprüft.



» Wir fühlen uns unseren Klient*innen gegenüber verpflichtet, unsere Arbeit transparent zu gestalten. Ihnen wird das Konzept des jeweiligen Angebots detailliert vorgestellt und sie werden über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten aufgeklärt. «



D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass die Produkte keine Schadstoffe enthalten, die Kund*innen und Umwelt belasten und auch keine schädlichen Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte entstehen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

o Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind	13 (alle)
o Anteil der Produkte mit transparenten Konzepten (in % des Umsatzes):	100 %
o Anteil der Dienstleistungen mit dem Kostenträger offengelegten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes):	100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
8 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Erweiterung und Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten für Klient*innen

E1 SINN UND GESELLSCHAFT- LICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Unsere Tätigkeit ist stark an menschlichen Grundbedürfnissen ausgerichtet. Unmittelbar erfüllen wir dabei die Bedürfnisse nach Lebenserhaltung, Gesundheit und Wohlbefinden, Schutz und Sicherheit, Zuneigung und Liebe, Verstehen und Einfühlung, Teilnehmen und Geborgenheit, Identität und Sinn sowie Freiheit und Autonomie. Muße und Erholung sowie kreatives Schaffen erfüllen wir mittelbar durch unseren Beitrag zur Persönlichkeitsbildung. Wir tragen mit unseren Dienstleistungen zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstermächtigung unserer Klienten*innen bei und ermöglichen ihnen dadurch ein selbstbestimmteres Leben.

Luxusprodukte

Keine unserer Dienstleistungen ist Luxus. Grundbedingung für die Inanspruchnahme ist eine Not in Form unzureichender Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse. Preiswertere, weniger ressourcenschädliche Alternativen, die diese Not lindern können, sind für uns nicht erkennbar.



» Wir tragen mit unseren Dienstleistungen zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstermächtigung unserer Klienten*innen bei und ermöglichen ihnen dadurch ein selbstbestimmteres Leben. «



E1 SINN UND GESELLSCHAFT- LICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

E1 Negativaspekt: menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass keine der aufgelisteten menschenunwürdigen Produkte oder Dienstleistungen produziert oder verkauft werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

Verpflichtende Indikatoren	2018/2019
<ul style="list-style-type: none"> o Erfüllte Bedürfnisse <ul style="list-style-type: none"> • decken Grundbedürfnisse 100 % • Statussymbol/Luxus 0 % o Dienen der Entwicklung <ul style="list-style-type: none"> • der Menschen 100 % • der Erde/Biosphäre 0 % • löst gesellschaftliche/ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen 100 % 	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

**Bewertung Peer
8 Punkte**

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

Verpflichtende Indikatoren	2018/2019
<ul style="list-style-type: none"> o Nutzen der Produkte/Dienstleistungen <ul style="list-style-type: none"> • Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen 100 % • Hemmender/Pseudo-Nutzen 0 % • Negativnutzen 0 % 	

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Beitrag zur Sicherung des Gemeinwesens

Wir zahlen lohnsummenabhängige Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend des BAT-KF für unsere Mitarbeiter*innen. Zudem zahlen wir Mitgliedsbeiträge in Vereinen und Verbänden. Wir sind aufgrund unserer Gemeinnützigkeit von der Umsatzsteuer befreit.

Unser Kerngeschäft trägt vielfach zum Wohl der Gesellschaft/des Gemeinwesens bei. Darüber hinaus findet freiwilliges gesellschaftliches Engagement in folgender Weise statt:

- Wir stellen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Vereinen kostenlos unsere Räumlichkeiten zur Verfügung.
- Wir engagieren uns auf Stadtteil- oder Gemeindefesten mit kreativen Ständen.
- Wir sind präsent auf dem Stadtjugendfest mit einem kreativen Stand.

Unsere investierten Ressourcen können wir dabei nicht genau beziffern. Von diesem Engagement haben wir keinen erkennbaren Nutzen.

Freiwillige Aktivitäten

Durch unser freiwilliges Engagement beabsichtigen wir zur Förderung von Demokratie und Menschenrechten in unserer Region beizutragen. Wirkungsnachweise hierfür bestehen nicht.

Illegitime Steuervermeidung oder Korruption und negativer Lobbyismus

Da wir keine Umsatzsteuer zahlen, besteht kein Anreiz zur illegitimen Steuervermeidung. Der Diakonieverbund hat ein Konzept zur Tax-Governance, mit dem ein vorbildlicher und sicherer Umgang mit Steuern und Abgaben beschrieben und vorgegeben ist.

Korruption wird auf informeller Ebene dadurch verhindert, dass Mitarbeiter*innen die Annahme von Geschenken nicht gestattet ist.



E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es keinerlei Praktiken betreibt, die der illegitimen Steuervermeidung dienen oder die den erwirtschafteten Unternehmensgewinn bewusst einer korrekten Besteuerung und damit dem Gemeinwohl entziehen. Vielmehr arbeitet das Unternehmen nach einem Konzept von Tax-Governance.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offengelegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Die Kostenträger stellen durch ihre Richtlinien sicher, dass ein fairer Wettbewerb bei Ausschreibungen herrscht. Wir unterlaufen diese Bemühungen nicht.

Politische Einflussnahme und Lobbying-Tätigkeiten erfolgen über den Diakonieverbund.

Verpflichtende Indikatoren

o Umsatz Ev. Jugendhilfe Bochum

2018

7,1 Millionen €

2019

7,8 Millionen €

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

**Bewertung Peer
8 Punkte**

Verbesserungspotenziale/Ziele

Aktuell sehen wir an diesem Punkt keine Ziele/
Verbesserungspotentiale.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN



Wir verbrauchen Benzin, Wärme, Wasser, Strom und Papier und erzeugen Abfall. Bislang haben wir keine

Umweltkonten erhoben. Daher war bisher auch keine Veröffentlichung möglich.

Verpflichtende Indikatoren 2018

		Einheit	CO2 Äquivalent Pro Einheit	Summe CO2 Äquivalent in kg CO2	CO2 Äquivalent in kg pro 100.000 Euro Umsatz
o Gas	32.946	kw/h	0,22/kwh	7.248	102
o Strom	62.761	kw/h	0,162/kwh	10.167	143
o Wasser	3.254	m3	-	-	-
o Treibstoff Dienstfahrzeuge	7.622	Liter	2,3/ltr.	17.531	247
o Dienstfahrten Privat PKW	184.737	km	150g/km	27.711	390
o Reisekosten DB	3.697	€	-	-	-



E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Verpflichtende Indikatoren 2019

		Einheit	CO2 Äquivalent Pro Einheit	Summe CO2 Äquivalent in kg CO2	CO2 Äquivalent in kg pro 100.000 Euro Umsatz
o Gas	40.490	kw/h	0,22/kwh	8.907	114,2
o Strom	62.912	kw/h	0,162/kwh	10.191	130,7
o Wasser	3.126	m3	-	-	-
o Treibstoff Dienstfahrzeuge	8.603	Liter	2,3/ltr.	19.786	253,7
o Dienstfahrten Privat PKW	139.006	km	150g/km	20.850	267,3
o Reisekosten DB	3.265	€	-	-	-

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

0 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir beabsichtigen uns in verschiedenen Arbeitsgruppen intensiver mit dem Verbrauch von Heizenergie, Wasser und Strom in unserer Einrichtung auseinanderzusetzen. Hierbei müssen wir zwei Zielgruppen ins Auge fassen:

- o Die Mitarbeiter*innen (Büros, Wohngruppen, Dienstwagen)
- o Die Klient*innen (eigene Zimmer, eigene Wohnungen, Gemeinschaftsräume)

Um die beiden Zielgruppen zu erreichen bedarf es eines attraktiven Konzeptes, welches dann in der gesamten Einrichtung ausgerollt werden muss.

Darüber hinaus wollen wir unsere Fahrzeugflotte zeitnah auf Elektrofahrzeuge umstellen. Darüber hinaus werden wir prüfen, ob und wie Fahrräder, E-Bikes oder E-Roller für die Mobilität der Kolleg*innen eingesetzt werden können.



E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es nicht gegen Umweltauflagen verstößt bzw. die Umwelt nicht unangemessen belastet.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG

E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusster Fehlinformation

Das Unternehmen kann voll umfänglich bestätigen, dass es keine falschen Informationen über das Unternehmen oder gesellschaftliche Phänomene verbreitet.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Für die Öffentlichkeit sind der Geschäftsbericht des Diakonieverbundes, die jeweiligen Jahresberichte für einzelne Angebote sowie Flyer und unsere Website zugänglich. Dort informieren wir über die Geschäftszahlen und unsere Organisationsstruktur bzw. über die jeweiligen Angebotskonzepte.

Wir melden statistische Daten an die Heimaufsicht (z. B. unsere Belegung, Merkmale unserer Klienten).

Unsere Spender*innen erhalten konkrete Informationen dazu, wie wir ihre Spende verwenden.

Über unsere Website ist generell ein Maillkontakt möglich. Es hat sich die informelle Praxis durchgesetzt, dass Anregungen/Beschwerden der regionalen Zivilgesellschaft direkt an die Einrichtungsleitung gerichtet werden. Bei der Schaffung neuer stationärer Angebote treten wir aktiv an Anrainer und weitere Interessierte heran und stellen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Bewertung Peer
3 Punkte

das jeweilige Angebot bei einem Tag der offenen Tür vor. Inwieweit die Ergebnisse des jeweiligen Dialogs in Entscheidung einfließen, entscheidet die Einrichtungsleitung.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

Verpflichtende Indikatoren	2018/2019
<ul style="list-style-type: none"> Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung 	nein
<ul style="list-style-type: none"> Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad) <ul style="list-style-type: none"> Heimaufsicht Alle anderen 	25 % 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

++ AUSBLICK: KURZFRISTIGE ZIELE

Im Rahmen der Erstabrechnung zur Gemeinwohlökonomie haben wir uns zum ersten Mal systematisch mit dem Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen beschäftigt. Die Erstellung des Berichtes hat Diskussionen angeregt und erste Veränderungen angestoßen.

Im Bericht sind eine Reihe an Zielen aufgeführt, die in dieser Diskussion entstanden sind, wie z. B.:

- o Die Überprüfung und Veränderung unserer Mobilitätskonzepte unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit
- o Das Weiterverfolgen von Digitalisierung auch im Hinblick auf Ressourcenschonung
- o Die Überprüfung unserer Lieferanten im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften
- o Die Nachhaltigkeit auch bei unseren Kooperationspartnern zu fördern

Um das festgestellte Bewusstsein der Mitarbeitenden in Bezug auf GWÖ aufzugreifen und zu stärken, ist ein umfassender Organisationsentwicklungsprozess notwendig. Um diesen Prozess zu planen haben alle Führungskräfte des Diakonieverbund im Juni 2021 an einen Workshop mit Prof. Dr. Bierhoff teilgenommen, Thema war Möglichkeiten der Implementierung der Prozesse und Diskussionen in die Einrichtungen.



» Um das festgestellte Bewusstsein der Mitarbeitenden in Bezug auf GWÖ aufzugreifen und zu stärken, ist ein umfassender Organisationsentwicklungsprozess notwendig. «



» **Das langfristige Ziel ist die Verankerung des Themas in der Organisation, sowohl in der Mitarbeiter*innenschaft als auch bei unseren Klient*innen.** «

++ AUSBLICK: LANGFRISTIGE ZIELE

Das langfristige Ziel ist die Verankerung des Themas in der Organisation, sowohl in der Mitarbeiter*innenschaft als auch bei unseren Klient*innen. Als langfristiges Ziel sollten alle unternehmerischen und betrieblichen Entscheidungen auch unter den Aspekten des Gemeinwohls und der Nachhaltigkeit bewertet wer-

den und die größtmögliche Übereinstimmung mit den Items erzielt werden. Das wird insbesondere davon abhängen, ob es uns gelingt, unsere Kostenträger von diesem Denken und der Übernahme der daraus entstehenden Mehrkosten zu überzeugen.

++ BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Im Rahmen einer Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld hat ein Gesamtteam von 25 Personen für alle Regionen in acht Workshops die Grundlagen der Berichte erarbeitet. Dies ist ein Aufwand von ca. 250 Arbeitsstunden für die Ev. Jugendhilfe Bochum.

Welche Personen waren aus der Einrichtung in den Prozess involviert:

- o Michael Erz (Einrichtungsleitung)
- o Ilka Bartnik (Bereichleiterin)
- o Katharina Koch (Teamleiterin)
- o Mitarbeitervertretung (temporär)

Der Prozess ist im Unternehmen über Mitarbeiter*innenversammlungen, Dienstbesprechungen und den Internetauftritt des Gesamtunternehmens kommuniziert. Die Berichte werden den Klient*innen, Mitarbeiter*innen und unseren Kooperationspartner und Kostenträgern zur Verfügung gestellt.

Michael Erz
Einrichtungsleiter
Ev. Jugendhilfe Bochum

Ilka Bartnik
Bereichleiterin
Ev. Jugendhilfe Bochum



» Der Prozess ist im Unternehmen über Mitarbeiter*innenversammlungen, Dienstbesprechungen und den Internetauftritt des Gesamtunternehmens kommuniziert. «



Besuchen Sie uns im Internet:

www.ejh-bochum.de



IMPRESSUM

Herausgeber:

Evangelische Jugendhilfe Bochum
Herner Strasse 327
44809 Bochum
Tel 0234 96432-11+12
Fax 0234 9 64 32 32
info@ejh-bochum.de
www.ejh-bochum.de

Gestaltung:

www.freiegestalten.de

Spenden: Wir freuen uns über Ihre Unterstützung unserer Arbeit.



Titel

© Ivan Bajic – istockphoto.com

Inhalt

© PeopleImages – istockphoto.com

Kapitel 01

© atakan – istockphoto.com

Kapitel 02

© atakan – istockphoto.com

Kapitel 03

© sewcream – stock.adobe.com

Kapitel 04

© susannp4 – pixabay.com

Kapitel 06

© MissSuss – pixabay.com

Kapitel A1

© Anemone123 – pixabay.com

Kapitel A2

© lovelyday12 – stock.adobe.com

Kapitel A3

© torstensimon – pixabay.com

Kapitel A4

© fizkes – stock.adobe.com

Kapitel B1

© hakase420 – stock.adobe.com

Kapitel B2

© piyaset – stock.adobe.com

Kapitel B3

© stux – pixabay.com

Kapitel B4

© mrgao – istockphoto.com

Kapitel C1

© Rawpixel – istockphoto.com

Kapitel C2

© djile – stock.adobe.com

Kapitel C3

© Halfpoint – stock.adobe.com

Kapitel C4

© Antonio_Diaz – istockphoto.com

Kapitel D1

© Nastassia Samal – istockphoto.com

Kapitel D2

© Ahmet Aglamaz – stock.adobe.com

Kapitel D3

© stux – pixabay.com

Kapitel D4

© Kerrick – istockphoto.com

Kapitel E1

© Fokussiert – istockphoto.com

Kapitel E2

© Pavlofox – pixabay.com

Kapitel E3

© artrachen – stock.adobe.com

Kapitel E4

© fermate – stock.adobe.com

++ Ausblick kurzfristige Ziele

© Photo by dylan-gillis on Unsplash

++ Ausblick langfristige Ziele

© la vector – stock.adobe.com

++ Beschreibung d. Prozesses

© ArtRachen01 – istockphoto.com

++ Impressum

Weedezign – istockphoto.com

++ Notizen

Photo by Danielle Macinnes on Unsplash

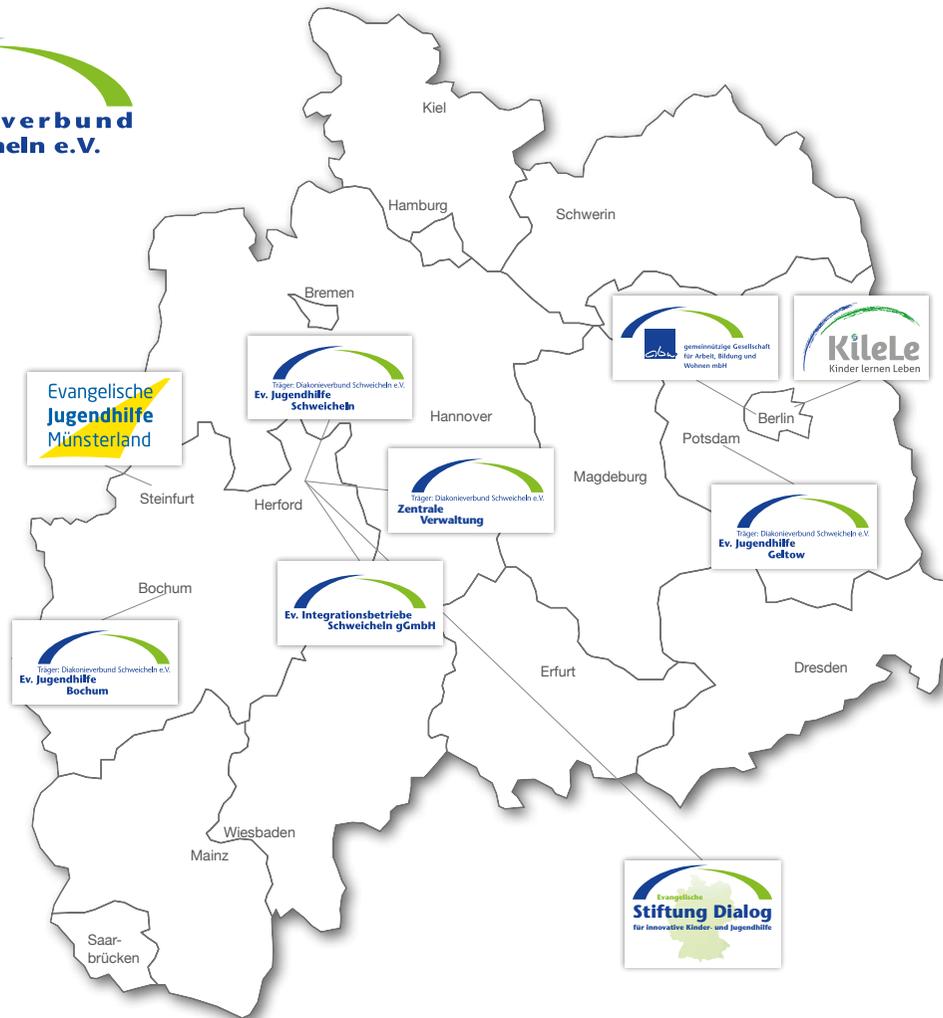
++ NOTIZEN





++ NOTIZEN

EINRICHTUNGEN UND GESELLSCHAFTEN IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V.:



Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Matthias-Siebold-Weg 4, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 960 ■ www.ejh-sweicheln.de

Ev. Jugendhilfe Geltow

Auf dem Franzensberg 6, 14548 Schwielowsee
Tel 03327 599 90 ■ www.ejh-geltow.de

Ev. Jugendhilfe Bochum

Herner Str. 327, 44809 Bochum
Tel 0234 964 320 ■ www.ejh-bochum.de

Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH

Liedekerker Str. 66, 48565 Steinfurt
Tel 02551 9343 0 ■ www.ev-jugendhilfe.de

Kinder lernen Leben gGmbH

Zossener Str. 31-33, 12629 Berlin
Tel 030 992 745 0 ■ www.kilele-berlin.de

abw gGmbH

Kaiserdamm 27, 14057 Berlin
Tel 030 322 67 68 ■ www.abw-berlin.de

Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 281 ■ www.diakonieverbund.de

Ev. Stiftung Dialog für innovative Kinder- und Jugendhilfe

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 131 ■ www.dialogstiftung.de

Zentrale Verwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0 ■ www.diakonieverbund.de

Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Verbundstraße 1, 32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0
Fax 05221 960 299
info@diakonieverbund.de
www.diakonieverbund.de

