



Träger: Diakonieverbund Schweicheln e.V.
Ev. Jugendhilfe
Sweicheln



GEMEINWOHL- KOMPAKTBILANZ



INHALT

01	ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN	4	C3	ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN	38
02	KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS	5	C4	INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ	39
03	PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN	6	D1	ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG	41
04	DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL	9	D2	KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN	45
05	GEMEINWOHL TESTAT	10	D3	ÖKOLOGISCHE AUSWIRKUNGEN DURCH NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	49
06	EINZELERGEBNISSE DER KOMPAKTILANZ	11	D4	KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKTTRANSPARENZ	50
A1	MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE	12	E1	SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	53
A2	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	16	E2	BEITRAG ZUM GEMEINWESEN	55
A3	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE	18	E3	REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN	58
A4	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE	21	E4	TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG	61
B1	ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	23	++	AUSBlick	62
B2	SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN	25	++	EU- KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT-FINANZIELLEN INFORMATIONEN	64
B3	SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVERWENDUNG	27	++	BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ	65
B4	EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG	29	++	LEITBILD DER EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN	66
C1	MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ	31	++	IMPRESSUM	68
C2	AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE	35	++		



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 Schweicheln

Rechtsform

Einrichtung des Diakonieverbund
Schweicheln e.V. (Träger)

Eigentums- und Rechtsform

Teil des Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Website

www.ejh-sweicheln.de

Branche

Jugendhilfe und Jugendberufshilfe

Firmensitz

Zentrale der Ev. Jugendhilfe Schweicheln
Matthias-Siebold-Weg 4, 32120 Hiddenhausen

Verbundene Unternehmen:

- o **Ev. Jugendhilfe Geltow**
- o **Ev. Jugendhilfe Bochum**
- 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

	2018	2019
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	476	507
Vollzeitäquivalente	326,4	314,8
Saison- oder Zeitarbeitende:	keine	keine

02 KURZPRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS

Wir sind eine moderne, dezentral arbeitende, diakonische Einrichtung der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe. Als Teil des Diakonieverbundes Schweicheln e.V. entwickeln und ermöglichen wir seit 125 Jahren vielfältige pädagogische Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien.

Die historische Entwicklung führt von einer überregional ausgerichteten „Anstaltserziehung“ zur heutigen Gestaltung unserer pädagogischen Arbeit in und mit der Region, von Bielefeld bis Lübbecke. Die wesentlichen Entwicklungslinien lassen sich dabei als Dezentralisierung und Differenzierung unserer pädagogischen Angebote beschreiben. Unter der Überschrift „Beteiligung und Rechte von Kindern, Jugendlichen und Familien“ hat sich zudem in den letzten Jahren inhaltlich einiges weiterentwickelt.

Mit unserer sozialen Arbeit wollen wir einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenschancen benachteiligter und von Ausgrenzung bedrohter Kinder und Jugendlicher leisten und ihnen kulturelle und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Kindern, Jugendlichen und ihren Familien Orientierungshilfen zu geben, sie vor Bedrohungen zu schützen und bei Konflikten – ob mit der Gesellschaft oder sich selbst – zu helfen. Wir schaffen Angebote alternativer Lebensräume, die Kindern und Jugendlichen einen gelungenen Alltag ermöglichen. Diese Hilfen fördern die Entwicklungsprozesse der Kinder und Jugendlichen, geben ihnen Perspektiven und ermöglichen Individualität auf der Basis sozialer Erfahrungen.

All diese Ziele können nur gemeinsam erreicht werden. Das „Produkt“ unserer Arbeit entsteht immer aus der Begegnung: Ob zwischen uns und den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien oder den Mitarbeitenden untereinander oder auch zwischen uns und den Partner:innen unserer Einrichtung.

Deshalb lautet das Motto unserer Einrichtung:
Zusammen geht mehr!



» Mit unserer sozialen Arbeit wollen wir einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenschancen benachteiligter und von Ausgrenzung bedrohter Kinder und Jugendlicher leisten und ihnen kulturelle und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. «



» Den Kern unserer pädagogischen Arbeit bilden die Hilfen zur Erziehung. «

03 **PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN**

Hilfen zur Erziehung

Den Kern unserer pädagogischen Arbeit bilden die Hilfen zur Erziehung. Sie sind unser größter Bereich. In 16 stationären Wohngruppen, dem Betreuten Wohnen sowie in Pflegefamilien und Erziehungsstellen leben Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die aus unterschiedlichen Gründen nicht bei ihren Eltern wohnen können. All die Wohnformen weisen differenzierte Konzeptionen und inhaltliche Schwerpunkte auf. Außerdem gibt es zwei Eltern/Kind-Wohnangebote und Schutzangebote in Krisensituationen für Kinder und Jugendliche. Mit zwei Tagesgruppen werden Kinder, Jugendliche und Eltern unterstützt, damit das familiäre Zusammenleben wieder besser gelingt. Durch unterschiedliche ambulante Angebote, wie dem Familienservice und den Ambulanten Hilfen, werden die erzieherischen Kompetenzen in den Familien gefördert oder Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Entwicklung begleitet.

Berufliche Integration

Unser zweitgrößter Arbeitsbereich ist die Berufliche Integration. Dort werden Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterschiedliche Angebote in den Rubriken Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie spezielle Projekte im Auftrag der Agentur für Arbeit, des Jobcenters und des Kreis Herford geboten. Die Spezialisierung der Berufsfelder und Werkstätten liegt im gewerblich-technischen Bereich (Garten- und Landschaftsbau, Metall, Holz, Farbe- und Raumgestaltung, Hauswirtschaft und Hotel- und Gaststätten, Lager, Handel und Bau). Die großen und modernen Werkstätten bieten Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit, sich in verschiedenen Bereichen zu erproben und den Arbeitsalltag mit seiner Struktur und Anforderungen zu simulieren.

03 **PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN**

Hilfen für geflüchtete Menschen

Seit 2015 engagieren wir uns für unbegleitet minderjährige geflüchtete Personen und unterstützen und fördern sie in Angeboten der Hilfen zur Erziehung und Beruflichen Integration. In enger Zusammenarbeit mit den Kommunen gestalten wir aktiv die Integration von Geflüchteten im Kreis Herford mit. So werden im Projekt „Engagiert für Flüchtlinge – Freiwilligennetzwerk Flüchtlingsarbeit im Kreis Herford“ ehrenamtlich Engagierte in Hiddenhausen und Bünde unterstützt. In der Gemeinde Hiddenhausen beraten und betreuen unsere Mitarbeiter:innen Geflüchtete.

Offene Ganztagschule, Schule und Kita

An insgesamt sieben Grundschulen im Kreis Herford gestalten unsere Mitarbeiter:innen den Offenen Ganztag für Kinder. Zusammen mit der Eickhofschule Hiddenhausen wurde das Schulprojekt BlauPause für schuldistanzierte Jugendliche entwickelt. Das Schulprojekt wird ergänzt durch die MachMit-Werkstatt. Des Weiteren gibt es die additive Kita Buchenhof mit

Familienzentrum, welche als inklusives Angebot 70 Kindern eine qualifizierte Betreuungs- und Bildungsmöglichkeit bietet.

Jugendhilfe plus

Das klassische Arbeitsfeld der Jugendhilfe bzw. Erziehungshilfe haben wir in der Region längst verlassen. Besondere Unterstützungs- und Bildungsangebote zeichnen unsere Arbeit mittlerweile aus. Mit dem Mehrgenerationenhaus Waldschlösschen in Bünde wurde z. B. ein Ort der Begegnung für jedes Alter geschaffen. Hierzu zählen außerdem die Neugeborenenbegrüßung, die Babytreffs und das Ehrenamtsprojekt „Friends for Families“. Mit der „Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf (VFB)“ beraten und unterstützen wir in über 20 regionalen Unternehmen und öffentlichen Institutionen Mitarbeiter:innen bei familiären oder auch beruflichen Krisen und Konflikten. Das Projekt „Wohn-o-Fon“ bietet analog eine Hotline für die Mieter einer regionalen Wohnungsbaugenossenschaft an.



» Unser zweitgrößter Arbeitsbereich ist die Berufliche Integration. Dort werden Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterschiedliche Angebote in den Rubriken Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie spezielle Projekte im Auftrag der Agentur für Arbeit, des Jobcenters und des Kreis Herford geboten. «



03 PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

» Das klassische Arbeitsfeld der Jugendhilfe bzw. Erziehungshilfe haben wir in der Region längst verlassen. Besondere Unterstützungs- und Bildungsangebote zeichnen unsere Arbeit mittlerweile aus. «

Anteil der Produkte/Dienstleistungen am Umsatz 2018

Leistung	Anteil
Hilfen zur Erziehung/ OGS/Kita	83,68 %
Berufliche Integration	14,59 %
Wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb („Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist umsatzsteuerpflichtig)	0,14 %
Sonstiges (z. B. „Engagiert für Flüchtlinge“)	1,59 %

Anteil der Produkte/Dienstleistungen am Umsatz 2019

Leistung	Anteil
Hilfen zur Erziehung/ OGS/Kita	81,23 %
Berufliche Integration	17,68 %
Wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb („Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist umsatzsteuerpflichtig)	0,13 %
Sonstiges (z. B. „Engagiert für Flüchtlinge“)	0,96 %

04 DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Gemeinwohl ist der Kern dessen, was wir tun wollen und an unterschiedlichen Stellen bereits umsetzen. Die zentralen Werte der Gemeinwohl-Ökonomie, Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung, sind auch unsere Leitideen (siehe unser Leitbild auf Seite 66).

Unser Fokus liegt dabei auf Kindern, Jugendlichen und Familien, die eher am Rand der Gesellschaft stehen. In den letzten Jahren hat sich bei uns viel entwickelt, worüber der Bezug zur Gemeinwohlökonomie deutlich wird. Die Konkretisierungen in der Gemeinwohl-Ökonomie sollen uns helfen, die notwendigen weiteren Entwicklungsprozesse zu befördern und kritisch zu reflektieren.

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Die erstmalige Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz wurde nicht nur intensiv im Leitungsteam beraten, sondern

auch in Teamgesprächen, auf einer Versammlung mit Vertreter:innen aller Teams („EJHS-Versammlung“) und auf einer Mitarbeitenden-Versammlung zur Diskussion gestellt. Das Vorhaben wurde ebenfalls der Mitarbeitendenvertretung (MAV) vorgestellt. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv.

Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ

Ralf Mengedoth

Einrichtungsleiter

Matthias-Siebold-Weg 4
32120 Hiddenhausen

Telefon 05221 960 210

Fax 05221 960 71 210

E-Mail mengedoth@ejh-schweicheln.de



» Die zentralen Werte der Gemeinwohl-Ökonomie, Menschenwürde, Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, soziale Gerechtigkeit und demokratische Mitbestimmung, sind auch unsere Leitideen «



05 TESTAT

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

Begleiter*in **Anke Butscher**
Gerd Laueremann

Ev. Jugendhilfe Schweicheln
PG_2019_Bielefeld_HH

Beteiligte Peergruppen Firmen

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



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: 0 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 20 %	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: 80 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 10 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 50 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 60 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 40 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 60 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 70 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 10 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %

Zertifikat gültig bis:
31.10.2023

BILANZSUMME:
442

Mit diesem Zertifikat wird das Peergroup-Ergebnis des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: **yubhs**
 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

» Bei der Einhaltung der Menschenwürde bei unseren Lieferant:innen, die ihren Sitz in Deutschland haben, wissen wir und gehen auch davon aus, dass sie Rechte und Gesetze einhalten «

Bei der Einhaltung der Menschenwürde bei unseren Lieferant:innen, die ihren Sitz in Deutschland haben, wissen wir und gehen auch davon aus, dass sie Rechte und Gesetze einhalten – eben weil sie ihren Sitz in Deutschland haben.

Vom Umsatz her ist unser:e größte Lieferant:in ein Caterer (Essensbestellungen für unsere OGSen). Hier wissen wir aus den allgemeinen Veröffentlichungen, dass sie einen Verhaltenskodex haben, in dem die Aspekte zu Nachhaltigkeit, sozialen Werten und partnerschaftlicher Zusammenarbeit formuliert sind. Ein intensives Gespräch mit den Lieferant:innen zu diesen Themen gibt es nicht. Eine systematische Lieferant:innenbeobachtung zu den Themen Nachhaltigkeit, Menschenwürde, Arbeitsbedingungen etc., gibt es ebenfalls nicht.

Zweitgrößte:r Lieferant:in ist eine Firma für Reisen und Fahrtransporte. Diese bietet die Fahrten zu den heilpädagogischen Angeboten unserer Kita an. Die Fahrten werden über den LWL ausgeschrieben und in dem vorgegebenen Vertrag sind gewisse Kriterien wie Nachhaltigkeit aufgeführt.

Bei Produkten und Dienstleistungen die zugekauft werden, haben wir keine expliziten Einkaufsrichtlinien, welche zentral definiert und aufgeschrieben worden sind. Auf Grund unserer dezentralen Organisationsstruktur wären solche Anforderungen schwierig einzuhalten und in manchen Arbeitsbereichen soll es auch bewusst, aus pädagogischen Gründen, keine Vorgaben geben.

Trotzdem gibt es gewachsene Kriterien, nach denen Lieferant:innen ausgewählt werden, diese basieren jedoch auf subjektivem Einkaufsverhalten und den eigenen inneren Maßstäbe unserer Mitarbeiter:innen, wie z. B.:

- In der Region einkaufen
- Bei bekannten Lieferant:innen einkaufen
- Beziehung, Vertrauen und langjährige Kontakte zu Lieferant:innen
- Preis-Leistungs-Verhältnis
- Holzwerkstatt und Malerei sprechen sich vor Großbestellung gemeinsam darüber ab, was gerade eingekauft werden muss

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE



Verschiedene Arbeitsbereiche haben eigene Kriterien:

- im Bereich der Malerei erfolgt ein lokaler Einkauf in Herford und Porta Westfalica. Diese Lieferant:innen – arbeitet nur mit Rohstofflieferant:innen, die ökologische Ansprüche erfüllen. Beim Einkauf wird darauf geachtet, ob das Material recycelbar ist. Die ist insbesondere in unserem Bereich der Beruflichen Integration erfolgt (z. B. Hauswirtschaft, Metallwerkstatt).
- Im Bereich der Holzwerkstatt erfolgt ebenfalls ein regionaler Einkauf. Die Unterstützung von kleinen Händler:innen wird bevorzugt. Bei größeren Lieferant:innen wird insbesondere auf recyceltes Material (z. B. Schrauben) geachtet, hier werden auch einzelne Zertifikate vorgehalten.
- Im Bereich der Fahrzeugbeschaffung wurde umgestellt von Eigentumsbestand auf mehr Leasing-Fahrzeuge, um auf dem neuesten technischen Stand zu sein, der auch ökologischer ist (u.a. werden keine Dieselfahrzeuge mehr angeschafft).

- Im Bereich IT gibt es das Kriterium, dass es ein Ausbildungsbetrieb ist. Weiterhin wird darauf Wert gelegt, einen regionale:r Lieferant:in zu wählen, damit Bestellungen auch selbst abzuholen sind, wenn es sich mit anderen Erledigungen verbinden lässt.

Soziale Risiken in der Zulieferkette werden nicht explizit überprüft bzw. evaluiert. Wir können nur vermuten, dass soziale Risiken nicht eingegangen werden.

Es kann sein, dass die Produkte Zertifikate haben, aber wir wissen es nicht sicher.

- Im Bereich der Malerei haben alle Lieferant:innen die verpflichtenden Zertifikate, z. B. VOC-Richtlinie und blauer Engel
- Im Bereich der Holzwerkstatt wird folgendes beachtet: DIN ISO, FSC-Siegel (nachhaltige Forstwirtschaft), Emissionsklasse so niedrig wie möglich, Cradle to Cradle (Kreislaufwirtschaft)

» Die Unterstützung von kleinen Händler:innen wird bevorzugt. «



A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE

Kreditoren 2018

Bezeichnung	%-Anteil	Bezeichnung	%-Anteil
Essenslieferant	5,62 %	Hardware-Lieferant IT und IT Dienstleistung	1,77 %
Fahrdienste	5,43 %	Fahrzeug-Leasing	1,74 %
Fahrzeug-Leasing	4,94 %	Elektrogroßhandel	1,74 %
Energielieferant	4,53 %	Küchenmöbel	1,71 %
Lebensmittel	4,06 %	Heimtextilien und Bodenbeläge	1,36 %
Versicherungsmakler	2,94 %	Heizung, Sanitär, Klima- und Umwelttechnik	1,31 %
Bau- und Möbeltischler	2,04 %	Hardware-Lieferant IT	1,08 %
Telefone und Telefonie	1,88 %	Kreishandwerkerschaft	1,08 %
Sanierungsfachbetrieb	1,81 %		
Energielieferant 1	1,80 %		
Klempnerei, Sanitäre Installation	1,78 %		
Energielieferant 2	1,78 %		

A1 MENSCHENWÜRDE IN DER ZULIEFERKETTE



Kreditoren 2019

Bezeichnung	%-Anteil	Bezeichnung	%-Anteil
Essenslieferant	9,80 %	Dachdeckerei und Zimmerei	2,89 %
Fahrdienste	9,00 %	Industriebedarf und Arbeitsschutz	2,40 %
Lebensmittel	6,96 %	Landschaftsverband	2,38 %
Heizung, Sanitär, Klima- und Umwelttechnik	5,54 %	Kreishandwerkerschaft	2,29 %
Hardware-Lieferant IT	5,34 %	Fahrzeug-Leasing	2,09 %
Klempnerei, Sanitäre Installation	4,49 %	Elektrogroßhandel	2,05 %
Telefone und Telefonie	3,44 %	Heimtextilien und Bodenbeläge	2,03 %
Fortbildung und Software	3,07 %	Energielieferant 2	1,92 %
Energielieferant 1	2,99 %	Schlüssel- und Sicherheitstechnik	1,91 %
Fahrdienste	2,92 %	Fahrzeug-Leasing	1,58 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir könnten uns vorstellen, eine zentrale Diskussion darüber anzuregen, was wir in unserem Verbund über

die Menschenwürde bei unseren Lieferant:innen wissen. Unser implizites Wissen über Einkaufsentscheidungen und die Ideen zur Verbesserung könnten wir zusammentragen und verschriftlichen. Bei den großen und relevantesten Lieferant:innen wollen wir ins Gespräch gehen und mehr Informationen über Menschenwürde und Arbeitsbedingungen in Erfahrung bringen. Hierfür könnte zentral ein Fragebogen für die Lieferant:innen erstellt werden.

A1 Negativaspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Wir gehen davon aus, dass der Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden. Sicherheit darüber gibt es aber nicht.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Aktuell fordert und fördert die Einrichtung mit keinen Maßnahmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander. «

A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Je kleiner und regionaler das Unternehmen, desto größer ist auch unser Einfluss auf die Zulieferkette im Hinblick auf die Gestaltung eines fairen und solidarischen Umgangs der Beteiligten miteinander. Je größer oder weiter weg das Unternehmen, desto kleiner wird auch unser Einfluss.

Wir haben in der Vergangenheit diese Möglichkeit nur selten wahrgenommen (z. B. die Nachfragen bei Lieferant:innen der Maler- und Metallwerkstatt). Hierzu gibt es bisher auch keinen Grund, da wir ein vertrauensvolles Verhältnis zu unseren meist regionalen und bekannten Unternehmen pflegen.

Aktuell fordert und fördert die Einrichtung mit keinen Maßnahmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander.

Offensichtliche Missstände und Risiken führen zu überlegterem Einkaufsverhalten. Wir planen daher größere Bestellungen, damit weniger Verpackungsmaterial verwendet wird oder weniger Strecken gefahren werden müssen. Wir behalten uns ebenso vor, durch einen Lieferant:innenwechsel gegebenenfalls zu sanktionieren. Bisher gab es hierfür allerdings keinen Grund.

A2 SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE



Verpflichtende Indikatoren:

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

2018

geschätzt wird eher Null

Keine gezielten Thematisierungen

2019

geschätzt wird eher Null

Keine gezielten Thematisierungen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

0 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen uns darüber informieren, was es ganz allgemein für Labels und Zertifikate gibt und unsere Einkäufe mehr danach ausrichten. Bei unseren Lieferant:innen könnten wir versuchen herauszufiltern, wo es sich lohnt genauer hinzugucken und zu evaluieren, wie wir mit neu gewonnenen Erkenntnissen umgehen wollen. Hierfür könnte zentral im Verbund ein Lieferant:innen-Fragebogen entwickelt werden.

A2 Negativaspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Der Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden, liegt nach grober Schätzung bei 10%.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-



» Über die Umweltauswirkungen in unserer Zulieferkette, insbesondere bei den größten Lieferant:innen wissen wir, dass Nachhaltigkeitsaspekte beachtet werden, zum Beispiel in Form eines Nachhaltigkeitsberichts. «

A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Über die Umweltauswirkungen in unserer Zulieferkette, insbesondere bei den größten Lieferant:innen wissen wir, dass Nachhaltigkeitsaspekte beachtet werden, zum Beispiel in Form eines Nachhaltigkeitsberichts.

Weitere Umweltauswirkungen werden bei unseren Taxi-Unternehmen berücksichtigt. Beispielsweise dürfen Dieselfahrzeuge ein gewisses Alter nicht überschreiten.

Bei der Auswahl des Stromlieferant:innen haben wir uns so entschieden, dass wir Ökostrom beziehen können.

Rohwaren, Produkte und Dienstleistungen werden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- o Preis-Leistung
- o in Ansätzen Nachhaltigkeit
- o innere Haltung von Mitarbeiter:innen
- o je nach Lebenswirklichkeit unserer Adressat:innen (finanzielle Möglichkeiten, realistische Zukunftsplanung, Trend, gesellschaftliche Teilhabe)

- o Adressat:innen treffen eigenständige Einkaufsentscheidungen und werden hierbei pädagogisch begleitet

Beispielhaft sei hier der Kurs „Gut Kochen mit wenig Geld“ in unserer Beruflichen Integration genannt.

Ökologische Risiken in der Zulieferkette werden aktuell nicht evaluiert. Es gibt darüber keine systematische Erfassung – weil es aber auch nicht unser Kerngeschäft ist. Das ist auch eine Grunderkenntnis aus dem Vorbereitungsprozess auf dieses Interview. Unser Kerngeschäft ist mit Menschen zu arbeiten und nicht den Einkauf zu steuern.

Im Bereich unserer Malerwerkstatt vertrauen wir z. B. bei den verwendeten Farben darauf, dass drin ist, was draufsteht.

Allerdings wollen wir uns hier gemeinsam in kleinen Schritten weiterentwickeln, Nachdenken anregen und Handlungsoptionen entdecken, insbesondere mit unseren Kund:innen, den Adressat:innen unserer pädagogischen Angebote.

A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Langlebigkeit der Produkte, Regionalität und Müllvermeidung, spielen bei der Auswahl der Produkte und Lieferant:innen eine Rolle.

Eine stringente, zentrale Einkaufsrichtlinie würde weder zu der dezentralen Struktur der Einrichtung passen, noch zu dem pädagogischen Konzept. Z. B. in den Wohngruppen sollen Einkaufsentscheidungen analog der üblichen familiären „Normalsituationen“ getroffen werden. Dies ist allerdings nur im Rahmen der engen finanziellen Rahmenbedingungen (z. B. festgelegte „Sachkostenrichtwerte“) möglich. Eine Sensibilisierung für die Thematik ist dennoch in unserer pädagogischen

Arbeit intendiert (siehe oben). Außerdem wird ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch gewünscht.

Unterschiede zu den Mitbewerbern hinsichtlich ökologischem Einkauf können wir nicht beurteilen. Wir wissen es nicht. Wir glauben aber daran, dass in unserer Einrichtung jede Person eine innere Haltung zu dem Thema ökologisches Bewusstsein hat und wir da auf einem guten Weg sind.

Wir produzieren (inzwischen weniger als früher) eigene Möbel in der Holzwerkstatt für unsere Wohngruppen.

Verpflichtende Indikatoren

- o Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind:
- o Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen:

2018

wissen wir nicht

was wir wissen, in sehr geringem Umfang – unter 1 %

2019

wissen wir nicht

was wir wissen, in sehr geringem Umfang – unter 1 %



» Langlebigkeit der Produkte, Regionalität und Müllvermeidung, spielen bei der Auswahl der Produkte und Lieferant:innen eine Rolle. «



A3 Negativaspekt: unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Produkte/Dienstleistungen zugekauft werden, die in der Lieferkette mit besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen einhergehen. Allerdings bestehen im üblichen Umfang negative Umweltauswirkungen, insbesondere durch Diensthandys, Fahrzeuge, Farben, Schmierstoffe, Kühlstoffe, Lacke.

Wir versuchen uns durch Marktbeobachtung für Alternativen zu entscheiden oder für ein ganz anderes Produkt. An Produkten, die solche Umweltrisiken aufweisen, versuchen wir uns ein Bild zu machen, ob das wirklich der umweltbewussteste Weg ist. Beispielhaft seien hier die Kühlmittel in unserer Metallwerkstatt genannt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

A3 ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT IN DER ZULIEFERKETTE

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 2 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Es gibt die Möglichkeit, bestimmte Themen neu in den Mittelpunkt zu stellen und zu diskutieren: Klimaneutralität bei uns selbst und im Verbund und diese auch bei der Auswahl von Lieferant:innen zu berücksichtigen. Ebenso ist die Gewichtung von Nachhaltigkeit bei Einkaufsentscheidungen zu nennen (z. B. einen Aufschlag in den Wohngruppen: über die Auswahl von Lebensmitteln sprechen und thematisch einbetten – Fragen von Preis, Geld, Umweltbewusstsein, Zukunftsgestaltung). Wir wollen uns mit Interessierten zusammensetzen und ganz konkret ein bis zwei Aktivitäten formulieren und auf den Weg bringen.

Wir könnten uns in vielen kleinen Bereichen für ökologischere Alternativen entscheiden, z. B. bei Büromaterialien, E-Autos als Dienstfahrzeuge, Lebensmittel in den Wohngruppen und in unserer Kantine oder uns entscheiden, an gewissen Elektrogeräten zu sparen (z. B. braucht jedes Büro einen eigenen Drucker?).

Großbestellungen wollen wir noch werkstattweiter organisieren.

Wir wollen darüber diskutieren, ob wir Einkaufsabsprachen formulieren können, ohne es dabei zu einem zentralen Vorhaben zu machen, weil es unseren pädagogischen Ideen widersprechen würde. Der Erfahrungsaustausch hierzu soll regelmäßig organisiert werden.

A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE

Je kleiner die Lieferant:innen, desto eher sind wir da im transparenten Gespräch und desto größer ist unser Einfluss auf die Zulieferkette. Je größer der Konzern, desto weniger können wir hier im Gespräch sein. Je größer, desto anonym. Dennoch wollen wir versuchen, mittels des oben überlegten Lieferant:innen-Fragebogens, mit allen Lieferant:innen verstärkt ins Gespräch zu kommen.

Durch einen direkten, persönlichen Kontakt und Beziehungspflege fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander.

Die Ev. Jugendhilfe Schweicheln prüft aktuell keine vorhandenen Risiken und Missstände. Sollten unsere Beobachtungen dazu führen, dass wir Risiken oder

Missstände wahrnehmen, dann würden wir einen Lieferant:innenwechsel vornehmen. Auch das ist allerdings nicht das Kerngeschäft unserer pädagogischen Arbeit und nicht so entscheidend für das, was wir tun. Ein erster Schritt zur Transparenz ist die Liste, die wir erstellt haben.



» Durch einen direkten, persönlichen Kontakt und Beziehungspflege fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander. «



A4 TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG IN DER ZULIEFERKETTE

» Ein erster Schritt zur Transparenz ist die Liste, die wir erstellt haben. «

Verpflichtende Indikatoren

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

2018

wissen wir nicht

Handwerksbetriebe, Fortbildungsreferent:innen, ca. 10% oder etwas mehr

2019

wissen wir nicht

Handwerksbetriebe, Fortbildungsreferent:innen, ca. 10% oder etwas mehr

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer

0 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen in Erfahrung bringen, was es für Labels gibt und wofür diese stehen. Als nächsten Schritt könnten wir mit unseren Lieferant:innen darüber ins Gespräch gehen. Hierfür wollen wir außerdem einen noch zu entwickelnden Lieferant:innen-Fragebogen nutzen.

B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELD- MITTELN

Eine ausreichende Ausstattung mit Eigenmitteln stellen wir aus Überschüssen und Spenden sicher. Um eine ausreichende Ausstattung zu gewährleisten, achten wir darauf, dass unsere Angebote attraktiv und daher auch

wirtschaftlich tragbar sind. Außerdem pflegen wir einen guten Kontakt zum äußeren Umfeld der Einrichtung, so dass Spenden akquiriert werden können.

	2018	2019
Spenden	66.023,14 €	15.225,20 €

Wir generieren unsere Eigenmittel in erster Linie durch Spenden, Zuschüsse sowie positive Betriebsergebnisse, die grundsätzlich im Verbund verbleiben.

Unsere Hausbank ist die KD-Bank (Bank für Kirche und Diakonie), welche nach christlich-ethischen Prinzipien operiert, die bestimmte Geschäftsmodelle wie z. B. Rüstungsindustrie ausschließen. 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 Kund:in bei den Sparkassen.

Die Finanzanlagenrichtlinie des Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschreibt den ethischen aber auch finanziell-inhaltlichen Rahmen, in dem sich die Finanzwirtschaft des Diakonieverbundes bewegen darf. Sie schließt Investitionen in Wertpapiere aus, die sich mit Rohstoffhandel, Produktion von Rüstungsgütern oder Pornografie beschäftigen. Des Weiteren ist festgelegt, dass nur Investitionen in risikoarme Finanzanlagen passieren sollen sowie deren Anteil am Gesamtfinanzanlagevermögen (z. B. Aktienanteil).

Ein:e kirchliche:r Versicherungsmakler:in wird zur Vorselektion und Begutachtung von Versicherungsleistungen eingesetzt. Auf Basis dieser Empfehlung werden dann direkte Versicherungsverträge mit marktüblichen Versicherungen nach Prüfung abgeschlossen.

¹ Der Vortrag wurde inzwischen gehalten.



» Die Finanzanlagenrichtlinie des Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschreibt den ethischen aber auch finanziell-inhaltlichen Rahmen, in dem sich die Finanzwirtschaft des Diakonieverbundes bewegen darf. «



B1 ETHISCHE HALTUNG IM UMGANG MIT GELD- MITTELN

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

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

Zukünftig streben wir eine systematische Wirtschaftsplanning unter GWÖ-spezifischen Kriterien für unsere Zukunftsausgaben an.

B2 SOZIALE HALTUNG IM UMGANG MIT GELDMITTELN

79 % unserer Ausgaben sind Gehaltskosten für Mitarbeiter:innen. Die restlichen 21 % sind Sach-

kosten (z. B. Wohnraum, Ernährung, Instandhaltung). Konkret:

	2018	2019
o Personalkosten	20.771.733 €	22.071.367 €
o Sachkosten	5.422.571 €	5.774.132 €

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

damit wir Zeit haben, um auf Veränderungen, die unser Arbeitsfeld betreffen, zu reagieren und Angebote zu entwickeln und anzupassen.

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,

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

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Verteilung von Geldmitteln trotz stabiler Gewinnlage 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%	0 € 0%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 7 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Besser über den Zustand unserer Gebäude Bescheid wissen und darüber konkrete Investitionszahlen ermitteln. Es wäre gut, wenn wir unsere Zukunftsbedarfe in dem Bereich klarer haben, so könnten auch Pläne darüber systematischer vorbereitet werden. Dies wird zusammen mit der Immobilienabteilung unseres Trägers zu entwickeln sein. In der Ev. Jugendhilfe Schweicheln ist hierfür die stellvertretende Einrichtungsleitung zuständig.

B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVЕРWENDUNG

Klassische Finanzinvestitionen haben wir nicht. Finanzierungen finden mit den Banken, die ethische Standards erfüllen, statt.

Im Bereich unserer Gebäude planen wir ökologische Verbesserungen, insbesondere in den Bereichen Dämmung, Gebäudetechnik, etc. Wir wollen insgesamt eine Steigerung unserer Energieeffizienz. Auch bei der Energieeffizienz von elektrischen Geräten (Kühl-/Gefriergeräte, Wäschetrockner, Beleuchtung, etc.) ist deshalb Investitionsbedarf zu prüfen.

Dafür wurden bereits Fördermittel der KfW-Bank genutzt.

Konkret haben wir in unser Heizungsanlagensystem für Fernwärme investiert, vereinzelt in Gebäudeinvestitionen und in die Umstellung des Fuhrparks auf die zurzeit gängige Technik.

Wir beteiligen uns an einem Mikrofinanzfonds und einem Ethikfonds sowie Genossenschaften und der Diakonieverbund Schweicheln e. V. operiert mit einer Finanzanlagenrichtlinie, die uns an ethische Anlagen bindet.



» Im Bereich unserer Gebäude planen wir ökologische Verbesserungen, insbesondere in den Bereichen Dämmung, Gebäudetechnik, etc. Wir wollen insgesamt eine Steigerung unserer Energieeffizienz. «



B3 SOZIAL-ÖKOLOGISCHE INVESTITIONEN UND MITTELVЕРWENDUNG

B3 Negativaspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass das Geschäftsmodell nicht auf ökologisch bedenklichen Ressourcen aufbaut oder dass zumindest eine mittelfristige Ausstiegsstrategie verfolgt wird.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
o Investitionsplan inklusive ökologischen Sanierungsbedarf (10 Jahre)	ca. 10 Mio. €	12 Mio. €
o Realisierung der ökologischen Investitionen	ca. 1 Mio. €	0,4 Mio. €
o Finanzierte Projekte	ca. 1 Mio. €; ca. 22 % der Veranlagung	ca. 0,9 Mio. €, ca. 25 % der Veranlagung
o Fonds-Veranlagungen	ca. 929 Tsd. €; ca. 24 % der Veranlagung	ca. 1.260 Tsd. €, ca. 36 % der Veranlagung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Bewertung Peer
2 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wie bei B2.

B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG

In der Ev. Jugendhilfe Schweicheln verstehen wir uns eher als gelebte Gemeinschaft. Entscheidungen sind dynamische Prozesse und es gibt sehr viele verschiedene Bereiche unserer Einrichtung, wo eigenständige Entscheidungen getroffen werden. Wenn es aber um Eigentumsfragen geht, liegt eine Mitsprache darüber nicht in unserem Bereich.

Es gibt keine Eigentümer:innen. Das Eigenkapital ist zu 100 Prozent im Selbstbesitz des Vereins. Der Verein gehört sich selbst. Es gibt keine aktiven Mitarbeiter:innen, Kund:innen oder Lieferant:innen als Eigentümer:innen. Die Eigentumsfrage ist so geklärt, dass das Vereinsvermögen stets weiter für gemeinnützige Aufgaben zur Verfügung steht (Vereinssatzung und Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Rheinland Westfalen Lippe). Keine „Inhaber:in“ kann sich daran privat bereichern. Deshalb ist auch eine Beteiligung von Berührungsgruppen nicht möglich. Alles andere könnte außerdem zu Interessenkonflikten führen. So heißt es im „Diakonie Corporate Governance Kodex“:

„Die Mitglieder des Aufsichtsgremiums müssen immer im Interesse der jeweiligen Einrichtung und nicht im Interesse

einer ggf. entsendenden Organisation handeln.“
www.diakonie.de/diakonie-corporate-governance-kodex

Neben dieser klaren, und den gemeinnützigen Zweck erhaltenden Eigentümerschaft, hat allerdings insbesondere die Berührungsgruppe der öffentlichen Auftraggeber (Jugendämter, Jobcenter, Agentur für Arbeit, etc.) über die in den Sozialgesetzbüchern verankerten rechtlichen Regelungen (Finanzierung, Betriebserlaubnis, etc.) Einfluss auf die Gestaltung unserer Angebote.

Entscheidungen finden in den Vereinsgremien statt. Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Finanzinvestor:innen sind dabei nicht beteiligt.

Wir können keine Angaben darüber machen, wie transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer:innen gesichert werden und wie die neue Gemeinschaft auf diese Aufgaben vorbereitet wird.

Eigentümer ist seit der Gründung im Jahr 1893 der Verein. Es gibt keine Anteilseigner und der Status der Gemeinnützigkeit schließt eine Eigentumsbeteiligung aus.



» Neben dieser klaren, und den gemeinnützigen Zweck erhaltenden Eigentümerschaft, hat allerdings insbesondere die Berührungsgruppe der öffentlichen Auftraggeber (Jugendämter, Jobcenter, Agentur für Arbeit, etc.) über die in den Sozialgesetzbüchern verankerten rechtlichen Regelungen (Finanzierung, Betriebserlaubnis, etc.) Einfluss auf die Gestaltung unserer Angebote. «



B4 EIGENTUM UND MITENTSCHEIDUNG

B4 Negativaspekt: feindliche Übernahme

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine feindlichen Übernahmen erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

Das Eigenkapital ist zu 100 Prozent im Selbstbesitz des Vereins

	2018	2019
o Wie verteilt sich das Eigenkapital in Prozent auf (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %):	kein Eigenkapital i. d. S., gemeinnütziger e.V.	kein Eigenkapital i. d. S., gemeinnütziger e.V.
<ul style="list-style-type: none"> ● Unternehmer:innen ● Führungskräfte ● Mitarbeiter:innen ● Kund:innen ● Lieferant:innen ● Weiteres Umfeld ● Nicht mittätige Kapital-Investor:innen 		

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

Bewertung Peer
10 Punkte

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Wir beschreiben unsere Unternehmenskultur als kommunikationsorientiert, transparent, lösungsorientiert und partizipativ („Zusammen geht mehr!“). Zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeitendenvertretung (MAV) besteht seit Jahren ein auf gegenseitigem Vertrauen fußender, regelmäßiger Austausch. Beide Parteien bemühen sich dabei stets um eine konstruktive Konfliktlösung. So haben wir in einer Arbeitsgruppe des Arbeitssicherheitsausschusses zum Thema „Psychische Belastungen in der pädagogischen Arbeit“ das Angebot der „asita – Arbeits-Situations-Analysen“ entwickelt und erprobt. Des Weiteren wurden Dienstvereinbarungen zu den Themen „Fortbildung“ und „Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)“ verhandelt und abgeschlossen.

Wir erfüllen arbeitsrechtliche Vorgaben zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz vollumfänglich. Zentral ist dabei der regelmäßig tagende Arbeitssicherheits-Ausschuss (ASA), an dem die MAV beteiligt ist. An den ASA sind die Stellen der Betriebsärztin sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit geknüpft. Wir arbeiten dabei mit dem Werksarztzentrum Herford zusammen, um eine arbeitsmedizinische Versorgung durch unsere Betriebsärztin zu gewährleisten. Wir haben innerhalb des ASA einen Arbeitskreis zum Thema

psychische Belastungen gegründet. In diesem Kontext haben wir Arbeitsplatzsituationsanalysen (ASITA) in den einzelnen Arbeitsteams der Einrichtung durchgeführt. Wir haben seit 2012 in der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ein verbindliches Verfahren abgestimmt. Wir bilden Erst- und Brandschutzhelfer:innen entsprechend der Vorgabe durch die Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrt (BGW) aus. Diese erhalten regelmäßige Auffrischkurse. Wir organisieren die Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf (VFB) nicht nur für 20 Unternehmen und Verwaltungen der Region, die Hotline steht auch unseren Mitarbeitenden zur Verfügung und wird auch, insbesondere bei Gesundheitsfragen, individuell genutzt. Wir ermöglichen allen Mitarbeitenden ein sogenanntes Krisenkompetenztraining („Go Straight“) durch einen externen Kooperationspartner. Wir haben eine Gefährdungseinstufung für Schwangere vorgenommen. Insbesondere findet in unseren Ausbildungswerkstätten regelmäßig eine Begehung durch die BGW statt. Dabei werden diese auf die Einhaltung von Arbeitsschutzanforderungen überprüft. Wir treffen zudem Maßnahmen zum Monitoring sowie zur Reduzierung von Emissionen (z. B. Staub- und Lärmbelastung), um die Einhaltung von Grenzwerten zu gewährleisten. Die



» Wir beschreiben unsere Unternehmenskultur als kommunikationsorientiert, transparent, lösungsorientiert und partizipativ «



» Wir erfüllen arbeitsrechtliche Vorgaben zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz vollumfänglich. «

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

Auszubildenden werden im Umgang mit Gefahrenstoffen und Maschinen geschult. Sie werden zudem regelmäßig durch die Betriebsärztin untersucht. Angebote zur Gesundheitsförderung werden im „Arbeitskreis Sucht und Gesundheitsförderung“ organisiert. In der Vergangenheit gehörte hierzu insbesondere eine Gesundheitswoche. Dieses Konzept der Gesundheitsförderung haben wir aufgrund einer eher geringen Wirkung überarbeitet und bieten nun eine individuelle Gesundheitsberatung an (s.u.). Im Rahmen unseres Programms für Mitarbeitende über 50 (s.u.) wird unter Beteiligung der Betriebsärztin auch zu Gesundheitsfragen beraten.

Die Evaluierung der Angebote findet im ASA bzw. dem Arbeitskreis Sucht und Gesundheitsförderung unter Beteiligung der MAV statt. Einzelnen Mitarbeitenden steht es offen, der MAV oder der Leitung Feedback zu übermitteln. Punktuell wird eine Rückmeldung der Mitarbeitenden aktiv eingeholt. Indirekt erfolgt eine Evaluierung durch die Betriebszugehörigkeit und die Arbeitsplatzzufriedenheit.

Wir sind 2011 der Charta der Vielfalt, einer Initiative unter Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin, beigetreten. In diesem Sinne begreifen wir Vielfalt als Grundhaltung unseres Unternehmens. Dabei bemühen wir uns um eine

Anschauung der Person ohne ausgrenzende Betrachtung evtl. Merkmale. Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) wirkt hieran zentral mit. Besonderes Augenmerk bei der Verhinderung von Benachteiligungen legen wir auf die Merkmale Geschlecht und Alter. Konkrete Betriebsvereinbarungen bestehen nicht.

Vielfalt spielt bei uns insbesondere im Kontext der Passung zu unseren Angeboten eine Rolle. Generell achten wir auf größtmögliche Vielfalt der Teamzusammensetzung, so etwa auf Geschlechterparität bei geschlechtsunspezifischen Angeboten.

Durch eine erhöhte Nachfrage von Angeboten für unbegleitete minderjährige Asylsuchende (UMA) wurden wir stärker für das Thema der ethnischen Diversität bei Mitarbeitenden sensibilisiert. Hierdurch hat die ethnische Vielfalt in unserem Unternehmen deutlich zugenommen.

Mitarbeitenden über 50 bieten wir spezifische Seminare an, welche durch die MAV sowie einen externen Personalentwickler organisiert werden („50+“).

Mitarbeitende mit körperlicher oder seelischer Beeinträchtigung werden durch eine Schwerbehindertenvertretung repräsentiert.

C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ



Verpflichtende Indikatoren	2018	2019
o Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	7,12 Jahre (mit Azubis und Praktikanten)	7,46 Jahre (mit Azubis und Praktikanten)
o Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten	107.666 € Gesamtausgaben 6,98 Std. pro Mitarbeitendem	107.257 € Gesamtausgaben 6,81 Std. pro Mitarbeitendem
o Krankheitsquote	8,14 %	6,69 %
Anzahl der Tage die Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen	kann nicht bewertet werden	kann nicht bewertet werden
o Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	Zahl liegt nicht vor. BGW geht von einer deutlich unterdurchschnittlichen Anzahl aus.	Zahl liegt nicht vor. BGW geht von einer deutlich unterdurchschnittlichen Anzahl aus.
o In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität	kann nicht bewertet werden	kann nicht bewertet werden
o Demografische Verteilung der Mitarbeitenden des Unternehmens im Hinblick auf Dimensionen der Diversität	Altersdurchschnitt: 43	Altersdurchschnitt: 42
o durchschnittliche Karenzdauer von Vätern-/Müttern in Monaten	6,09 Monate	4,95 Monate

» Generell achten wir auf größtmögliche Vielfalt der Teamzusammensetzung, so etwa auf Geschlechterparität bei geschlechtsunspezifischen Angeboten. «



C1 MENSCHENWÜRDE AM ARBEITSPLATZ

C1 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Strukturen, Verhaltensweisen oder Teilaspekte erfüllt werden, die menschenunwürdige Arbeitsbedingungen unterstützen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Wir bieten seit 2018 eine Anlaufstelle für individuelle Gesundheitsberatung für Mitarbeitende mit großen gesundheitlichen Problemen an.

Wir haben die Systematisierung unserer Brandschutzunterweisungen und die damit verbundene Schaffung der Stelle des Brandschutzbeauftragten geplant.

Bewertung Peer

8 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir sehen Verbesserungspotenzial bei der Barrierefreiheit von Gebäuden, um den Zugang für Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung zu verbessern.

C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE



Alle Mitarbeitenden werden nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag kirchlicher Fassung (BAT-KF) bezahlt, dessen Niveau bereits in der untersten Tarifstufe deutlich über dem Mindestlohn liegt. Der BAT-KF orientiert sich weitestgehend am TVöD. Dadurch gewährleisten wir unseren Mitarbeitenden einen auskömmlichen Lebensunterhalt. Es ist uns nicht möglich zur weiteren Bewertung einen differenzierten, regionalen (von Bielefeld bis Rodinghausen) Lebensunterhaltsindex zu entwickeln.

Es gibt bei uns keine Möglichkeit, den Verdienst selbst organisiert zu bestimmen. Unsere Mitarbeitenden werden in die Tarifstufen des BAT-KF eingruppiert („Tarifautomatik“). Der Mitarbeitende kann sich bei Fragen an die MAV wenden. Diese hat das Recht mit der Einrichtungsleitung die korrekte Einstufung (gem. BAT-KF) zu überprüfen. Insbesondere durch unsere Förderung von Fort- und Weiterbildungen können sich individuelle berufliche Perspektiven innerhalb der Ev. Jugendhilfe Schweicheln eröffnen.

In der Verwaltung findet keine Erfassung der Arbeitszeit statt (Vertrauensarbeitszeit). Bei allen pädagogischen Angeboten wird die Arbeitszeit erfasst. Dies

erfolgt je nach Teams unterschiedlich (digital, handschriftlich usw.).

Die Verteilung der Arbeitslasten erfolgt durch konkrete Aushandlungen innerhalb der Teams der einzelnen Einrichtungen. Im Bereich der Hilfen zur Erziehung (HzE) sowie der offenen Ganztagschule (OGS) erfolgt die Verteilung dabei durch gemeinsam erstellte Dienstpläne.

Überstunden spielen für den Erfolg der Organisation keine Rolle. Alle zusätzlich anfallenden Arbeitsstunden („Mehrarbeit“) werden im Rahmen eines Arbeitszeitkontos (gem. BAT-KF) ausgeglichen.

Grundsätzlich bemühen wir uns, unseren Mitarbeitenden eine größtmögliche Arbeitszeitflexibilität zu gewährleisten. Im Bereich der HzE sowie der OGS haben die Mitarbeitenden innerhalb der jeweiligen Teams die Möglichkeit, die Dienstpläne zu beeinflussen. Bei ambulanten Angeboten ist die Arbeitszeit unter den tätigkeitsabhängigen Bedingungen (z. B. Terminverpflichtungen) frei wählbar.

» Alle Mitarbeitenden werden nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag kirchlicher Fassung (BAT-KF) bezahlt, dessen Niveau bereits in der untersten Tarifstufe deutlich über dem Mindestlohn liegt. «



C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE

» Unseren Mitarbeitenden werden in individueller Absprache Sabbatmonate oder unbezahlter Urlaub eingeräumt. Außerdem bietet unser Träger den Mitarbeitenden das Modell der Zeitwertkonten an. «

In der Beruflichen Integration hängen die Arbeitszeiten von den konzeptionellen Vorgaben der einzelnen Maßnahmen der jeweiligen Auftraggeber (i.d.R. Arbeitsagentur und/oder Jobcenter) ab. Mögliche Spielräume bei der zeitlichen Umsetzung (z. B. die Arbeitszeiten in unseren Werkstätten) werden gemeinsam besprochen.

Wir bieten Stellen in Vollzeit und Teilzeit sowie in, wenigen Fällen, geringfügige Beschäftigung an. Eine Besonderheit stellen OGS-Angebote dar, bei denen die Mitarbeitendenzeit z. T. Mehrarbeitszeit in der Schulzeit leisten und während der Schulferien Betriebsferien haben.

Die abgestimmten Öffnungszeiten unserer Kita (gem. Kinderbildungsgesetz NRW und nach Abstimmung mit den Elternvertreter:innen) bestimmen den notwendigen Rahmendienstplan. Individuelle Wünsche werden im Team besprochen.

Die Arbeitszeiten in unserer Verwaltung orientieren sich mit den abgesprochenen Kernzeiten an den üblichen Erwartungen an die Erreichbarkeit in diesem Bereich.

Unsere Mitarbeitenden verfügen über ein Arbeitszeitkonto gem. BAT-KF. Innerhalb der Teams ist damit eine temporäre Reduzierung der Arbeitszeit möglich. Nach Absprache mit der Leitung besteht die Möglichkeit einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. des Wechsels in ein anderes Arbeitszeitmodell. Unseren Mitarbeitenden werden in individueller Absprache Sabbatmonate oder unbezahlter Urlaub eingeräumt. Außerdem bietet unser Träger den Mitarbeitenden das Modell der Zeitwertkonten an. Wir gestalten die Arbeitszeiten für einen Wiedereinstieg nach Elternzeit oder eine Weiterbeschäftigung nach Rentenalter flexibel. Unsere Urlaube liegen mit 30 Tagen/Jahr über dem gesetzlichen Standard (20 Tage/Jahr gem. BUrlG). Sowohl die Teams als auch die Einrichtungsleitung achten auf eine Vermeidung von übermäßigen Mehrarbeitsstunden.

C2 AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERTRÄGE



Verpflichtende Indikatoren	2018	2019
o Höchst- und Mindestverdienst	Der Höchstverdienst ist 4-mal so hoch wie der Mindestverdienst.	Der Höchstverdienst ist 3,9-mal so hoch wie der Mindestverdienst.
o Medianverdienst	3.490 € monatlich (AN-Brutto)	2.656,59 € monatlich (AN-Brutto)
o Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst"	keine passenden Vergleichsdaten	keine passenden Vergleichsdaten
o Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	39 Stunden	39 Stunden
o Tatsächlich geleistete Überstunden	0	0

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
5 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir beabsichtigen auf lange Sicht die Arbeitszeiterfassung zu digitalisieren und damit zu vereinheitlichen und zu vereinfachen.

C2 Negativaspekt: ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Das Unternehmen kann bestätigen, dass die Mitarbeitenden nicht durch ungerechte Arbeitsverträge einseitig belastet oder ausgebeutet werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



C3 ÖKOLOGISCHES VERHALTEN DER MITARBEITENDEN

C3 Negativaspekt: Anleitung zur Verschwendung/Duldung unökologischen Verhaltens

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

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Wir legen grundsätzlich Wert auf eine ökologisch-regionale Herkunft der Lebensmittel am Arbeitsplatz. Die Lebensmittelversorgung wird dezentral in den Einrichtungen geregelt und bisher nicht systematisch gesteuert. In einigen Teams wird vermehrt Wert auf eine solche Lebensmittelversorgung gelegt. Eine Begrenzung erfahren die Ideen u.a. durch die limitierten Mittel innerhalb der mit den öffentlichen Jugendhilfeträgern verhandelten Entgelte unserer Angebote der Hilfen zur Erziehung („Sachkostenrichtwert“).

Aufgrund der zumeist ländlichen Lage der Ev. Jugendhilfe Schweicheln (dezentrale Standorte), reisen die Mitarbeitenden hauptsächlich mit dem Auto an. In wenigen Fällen erfolgt die Anreise mit dem ÖPNV, mit dem Rad oder zu Fuß.

In vielen Gesprächen in und zwischen den Teams werden ökologische Fragen diskutiert. Das Unternehmen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Bewertung Peer
1 Punkt

verfolgt allerdings keine systematische Strategie im Hinblick auf ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

○ Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft	5 % (Schätzung)
○ Anteil der Anreise mit	
● PKW	85 %
● ÖPNV	5 %
● Rad	5 %
● Fuß	5 %
○ Nutzungsgrad des ökologischen Betriebsangebots der Mitarbeitenden in %	0 % (Es gibt kein ökologisches Betriebsangebot)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen zu weiteren Diskussionen und zu einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch über den Lebensmitteleinkauf anregen. Ebenso kann die Diskussion zu Fragen der Nachhaltigkeit gefördert werden. Ein Programm zur Förderung der Nutzung von E-BIKes könnte eingeführt werden. Ebenso könnte mit der Nutzung von E-PKWs als Dienstfahrzeuge begonnen werden. An der Verwaltung könnte eine Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge installiert werden.

C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

Wesentliche Daten sind für die Mitarbeitenden u.a. über unser Intranet zugänglich. Dort sind u.a., als eine zentrale Information, die Tarif- und Eingruppierungsregelungen des BAT-KF zu finden. D.h. die Grundsätze der Eingruppierung sind transparent, das individuelle Gehalt ist aber, wie datenschutzrechtlich gefordert, nicht öffentlich bekannt. Die Mitarbeitenden erhalten über unsere Kompetenzmatrix zudem einen Überblick über die Führungs- und Entscheidungsstrukturen. Relevante Dokumente, wie betriebsinterne Regelungen, Dienstanweisungen oder Dienstvereinbarungen, sind zugänglich. Hierzu gehören auch detaillierte inhaltliche Informationen, etwa in Form der pädagogischen Konzepte. Die betriebswirtschaftliche Situation der Ev. Jugendhilfe Schweicheln und des Trägers wird allen Mitarbeitenden auf der jährlich stattfindenden Mitarbeitendenversammlung präsentiert. In den EJHS-Versammlungen (4x im Jahr) mit Vertreter:innen aller Teams wird ebenfalls aktuell über die betriebswirtschaftliche Entwicklung berichtet. Die konkrete betriebswirtschaftliche Situation einzelner Arbeitsfelder oder Angebote wird in den Teams bei Bedarf ebenfalls transparent gemacht.

Die Einrichtungsleitung wird vom Vorstand des Diakonieverbunds Schweicheln e. V. bestimmt. Die

Bereichsleitungen, die für einzelne Teile des Unternehmens zuständig sind, werden durch die Einrichtungsleitung bestimmt. Teamleitungen bzw. Teamkoordinator:innen werden durch die jeweilige Bereichsleitung bestimmt. An Entscheidungen über die Auswahl und Absetzung von Bereichs- und Teamleitungen werden je nach Art der Entscheidungen mittels beratender Kommunikation weitere Bereichsleiter:innen, Teamleitungen, die Teams oder die MAV beteiligt. Eine Evaluierung innerhalb von Unternehmensbereichen erfolgt zwischen Bereichsleitung und den jeweiligen Teamleitungen.

Entscheidungen werden innerhalb von Einrichtungs- und Bereichsleitung definierter Rahmenbedingungen dezentral innerhalb der Teams getroffen. Mitarbeitende können hier Einfluss auf die Bestimmung der inhaltlichen Ausrichtung bzw. der pädagogischen Konzepte, die Dienst- und Urlaubsplanung, die wirtschaftliche Ausrichtung sowie ihr Team betreffende Neueinstellungen nehmen. Näheres ist in der einrichtungsinternen Kompetenzmatrix abgebildet. Regelmäßig werden bei Teamklausurtagen wesentliche Entwicklungen (Umweltentwicklungen, Konzeptfragen, Strukturen und Regeln im Alltag und unter



» Mitarbeitende können hier Einfluss auf die Bestimmung der inhaltlichen Ausrichtung bzw. der pädagogischen Konzepte, die Dienst- und Urlaubsplanung, die wirtschaftliche Ausrichtung sowie ihr Team betreffende Neueinstellungen nehmen. «



C4 INNERBETRIEBLICHE MITENTSCHEIDUNG UND TRANSPARENZ

C4 Negativaspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine Verhinderung des Betriebsrates vorliegt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Beteiligung der jungen Menschen, etc.) der jeweiligen Arbeitsfelder gemeinsam reflektiert, beraten und so weiterentwickelt.

Auf der jeweils letzten EJHS-Versammlung des Jahres stellen die Teams allen interessierten Mitarbeitenden im Rahmen einer Ausstellung ihre Zielplanungen des kommenden Jahres sowie ihre aktuellen Konzepte vor. Wir haben positive Erfahrungen mit Transparenz und Mitbestimmung gesammelt. Beispielhaft sei hier die Beteiligung an der Erarbeitung der pädagogischen Konzepte oder an der Dienst- und Urlaubsplanung genannt. Hierdurch wird Kreativität, Innovation und insgesamt die gewünschte offene Kommunikation gefördert. Außerdem werden den Mitarbeitenden die Zuständigkeiten für Entscheidungen und die Möglichkeiten bzw. Grenzen des eigenen Handelns sowie des Handelns unserer Organisation deutlich. Dafür nutzen wir auch eine „Kompetenz-Matrix“.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
5 Punkte

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

- | | |
|---|------|
| o Grad der Transparenz bei kritischen und wesentlichen Daten | 95 % |
| o Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden | 80 % |
| o Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %) | 90 % |

Bei der Transparenz werden unsere Möglichkeiten durch die einschlägigen gesetzlichen Regelungen (z. B. Datenschutzschutz, insbesondere der Sozialdatenschutz) begrenzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Nutzung weiterer digitaler Formate und Möglichkeiten für die Information und Diskussion.

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Ein großer Teil unserer Tätigkeit („Hilfen zur Erziehung“) ist geprägt vom sogenannten Jugendhilferechtlichen 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 und Jugendliche, Familien). Die zweite Kund:innengruppe bezeichnen wir als Kostenträger bzw. Leistungsgewährer (z. B. Jugendämter). Auch in unseren anderen Arbeitsfeldern haben wir „doppelte Kund:innenbeziehungen“ (Trennung zwischen Finanzieren und Nutzer:innen unserer pädagogischen Angebote) zu gestalten.

In diesen unterschiedlichen „Leistungsdreiecken“ ist eine direkte, aktive Kund:innengewinnung (i.S. der Adressat:innen unserer pädagogischen Angebote) nur schwer möglich. Wir informieren durch Öffentlichkeitsarbeit über unsere Tätigkeiten, etwa in Form angebotsspezifischer Flyer oder durch unsere Website. Wir

pflegen mit den Kostenträger ein partnerschaftliches Verhältnis. Dabei orientieren wir uns gleichgewichtig an den Anforderungen der Kostenträger und den Bedürfnissen der Klient:innen. Entscheidend ist dabei für beide „Kund:innengruppen“ die Qualität unserer pädagogischen Arbeit. Wir bieten den Kostenträgern klar kommunizierte Ansprechpartner:innen zur Beratung bei konkreten Anfragen zur Betreuung von Klient:innen an. Einige, vor allem regionale Kostenträger, sehen als wir (insbesondere auch gem. dem SGB VIII) als feste Kooperationspartner:innen an. Wir tauschen uns in gemeinsamen Arbeitsgremien aus und zeigen uns dort engagiert. Es besteht auch auf informeller Ebene ein guter Kontakt und ein regelmäßiger Austausch mit diesen Kostenträgern.



» Wir informieren durch Öffentlichkeitsarbeit über unsere Tätigkeiten, etwa in Form angebotsspezifischer Flyer oder durch unsere Website. «



» Die Schaffung passgenauer Angebote entsprechend der Klient:innenbedürfnissen ist integraler Bestandteil der Weiterentwicklung unserer Arbeit. «

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Im Bereich der Hilfe zur Erziehung (HzE) schlägt das jeweilige Jugendamt den Klient:innen eine Einrichtung (z. B. unsere) vor. Der/die Klient:in hat dann die Möglichkeit, sich für oder gegen die Wahrnehmung unserer Dienstleistung zu entscheiden. Die Klient:innengewinnung ist daher hier nur eingeschränkt möglich. Hat ein Kostenträger uns einen/eine Klient:in vorgeschlagen, findet ein Gespräch zwischen den drei beteiligten Parteien statt. Die Schaffung passgenauer Angebote entsprechend der Klient:innenbedürfnissen ist integraler Bestandteil der Weiterentwicklung unserer Arbeit. Offenen Ganztagschulen (OGS) werden von den Kommunen und dem Land finanziert. Um dort einen Platz zu erhalten, richten sich die Eltern der Kinder an uns, wenn wir OGS-Träger:in an der Schule ihres Kindes sind. In der OGS gewinnen wir Klient:innen bzw. deren Eltern durch Öffentlichkeitsarbeit und Informationen zu den jeweiligen Einrichtungen. Wir setzen darauf, dass sich die positiven Wirkungen unserer alltäglichen Arbeit unter Eltern herumspricht. Vergleichbares gilt für unsere Kita und die Akquise von Pflegeeltern. In der Berufli-

chen Integration findet die Vermittlung bzw. Zuweisung der Teilnehmer:innen i.d.R. durch die Beratungsangebote der örtlichen Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters statt. Bei den Angeboten zur beruflichen Orientierung arbeiten wir intensiv mit den Schulen zusammen. Mit welchen Schulen wir hier zusammenarbeiten, ergibt sich aus dem Ausschreibungsverfahren.

Zusammenfassend ist unsere Grundhaltung für die weitere Entwicklung einer positiven Kund:innen-Beziehung mit drei Aspekten zu beschreiben: leistungsstarke Infrastruktur, klare Kundenorientierung, leistungsbildgestützte Veränderungsfähigkeit und erfolgreiche Gestaltung von Kooperationsbeziehungen.

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

Gemäß unserem Leitbild steht der Mensch im Zentrum unseres Handelns. Da die Klient:innen innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen jederzeit die Möglichkeit haben, unser Angebot abzulehnen bzw. zu verlassen, liegt es in unserem ureigenen Interesse, den Klient:innen ein angemessenes Angebot bereitzustellen. Hierzu gehört insbesondere auch die Beteiligung der Klient:innen an der Ausgestaltung der Angebote (D4). Die Kostenträger überprüfen zudem, ob unser Angebot zu den Bedürfnissen des/der Klient:innen passt und auch den Anforderungen des Kostenträger selbst entspricht.

Bei unseren Klient:innen kann generell ein erschwerter Zugang zu unseren Angeboten festgehalten werden, denn sie gehören häufig zu benachteiligten Gruppen der Gesellschaft. Zudem sind die meisten unserer Angebote hochschwellig, weil sie gesetzlich an den Kostenträger gebunden sind und Klienten zunächst von diesem zu uns vermittelt werden müssen. Wir haben dabei keinen Einfluss auf die Zugangsbedingun-

gen, die die Kostenträger schaffen. Die Diversifizierung unserer Konzepte ergibt sich aus dem Ziel, unseren Klient:innen passgenaue individuelle Angebote zu ermöglichen. Bei entsprechender Nachfrage reagieren wir hier auch mit der Schaffung neuer Angebote, etwa traumapädagogischer Wohnangebote. Besonders erschwert ist der Zugang für Menschen mit körperlicher Behinderung.



**» Gemäß unserem Leitbild
steht der Mensch im Zentrum
unseres Handelns. «**



D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

D1 Negativaspekt: unethische Werbemaßnahmen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

- o Übersicht der Budgets im Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen
- o Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile
- o Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens
- o Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit

2018

33.475 €
(Öffentlichkeitsarbeit)

zu 100 % fix

abgestimmter
Wirtschaftsplan

90 %

2019

49.164 €
(Öffentlichkeitsarbeit)

zu 100 % fix

abgestimmter
Wirtschaftsplan

90 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
6 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Nutzung weiterer digitaler Formate und Möglichkeiten für die Information und Diskussion.

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Wir haben die Grundhaltung, dass gute Kooperation – insbesondere die Weitergabe von Informationen – nicht die Folge von gelungener Weiterentwicklung ist, sondern die Voraussetzung dafür („Wer anderen nützt, nützt sich selber“). Dabei leitet uns dieser Gedanke: Nur in der eigenen Einrichtung „gut zu arbeiten“ reicht nicht aus. In der Erziehungshilfelandchaft sollte insgesamt „gut gearbeitet“ werden, um die Zukunft auch unserer gesellschaftlich notwendigen pädagogischen Angebote zu sichern. Wir haben den Anspruch hierfür offene interne und externe Netzwerkstrukturen zu pflegen. Dabei ist uns Fairness (u.a. bei der Entlohnung der Mitarbeitenden) und der Aufbau wechselseitigen Vertrauens wichtig. Dies markiert auch die stets zu reflektierenden Grenzen der von uns grundsätzlich intendierten Offenheit in der Kooperation mit Mitunternehmern.

Wir vernetzen uns deshalb nicht nur in den unterschiedlichsten Gremien auf regionaler und überregionaler Ebene. Wir tauschen uns u.a. eng mit weiteren

Jugendhilfeträgern (Mitunternehmern) und Kostenträgern aus. Wir vernetzen uns in diversen Arbeitskreisen zur OGS mit den jeweiligen Schulen, insbesondere zur fachlichen Organisation der Angebote, etwa durch den örtlichen Qualitätsdialog. Ein anderes Beispiel für Kooperation mit Schulen, ist das Projekt „BlauPause“ für schuldistanzierte Jugendliche (in Kooperation mit der einer Förderschule der Region). In dem Projekt arbeiten Mitarbeitende von uns mit Lehrer:innen zusammen. Wir kooperieren intensiv mit regionalen Ausbildungsbetrieben, indem wir ihnen vor allem im Kontext der Beruflichen Integration Auszubildende vermitteln (von Praktika bis zur kompletten Umsetzung der fachpraktischen Ausbildung im Kooperationsbetrieb). Im Bereich der Pflegekinderhilfe kooperieren wir mit einer regionalen Einrichtung der Eingliederungshilfe. Als weitere konkrete Kooperation ist beispielhaft die konzeptionelle Unterstützung beim Aufbau von Jugendhilfeangeboten u.a. für unbegleitete minderjährige Ausländer (UMA) und für traumatisierte Kinder einer weiteren regionalen Einrichtung der Eingliederungshilfe zu nennen.



» Nur in der eigenen Einrichtung „gut zu arbeiten“ reicht nicht aus. [...] um die Zukunft auch unserer gesellschaftlich notwendigen pädagogischen Angebote zu sichern. «



» **Wir vernetzen uns deshalb nicht nur in den unterschiedlichsten Gremien auf regionaler und überregionaler Ebene. Wir tauschen uns u.a. eng mit weiteren Jugendhilfeträgern (Mitunternehmen) und Kostenträgern aus.** «

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Insbesondere innerhalb des Diakonieverbunds zwischen den Einrichtungen und Gesellschaften verhalten wir uns wie oben beschrieben solidarisch. Bei weiteren Mitunternehmen sind wir zu solidarischer Hilfe bereit. Dies äußert sich etwa in einer Weitervermittlung von Klient:innen.

Weitere Beispiele sind der Trägerverbund „Westfälische Pflegefamilien“, die Qualitätszirkel mit den anderen Trägern im Bereich der Offenen Ganztagschulen (OGS), die Arbeitsgemeinschaften gem. § 78 SGB VIII und die Mitarbeit in den verschiedensten (z. T. auch bundesweiten) Fachverbänden.

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- o Wie hoch ist der investierte Zeit-/Ressourcen-aufwand für Produkte und Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)
- o Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz wird durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:
 - Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional)
 - Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere ZG ansprechen
 - Unternehmen der gleichen Branche in gleicher Region, mit anderer ZG

kann nicht beziffert werden

nicht bezifferbar

D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

<ul style="list-style-type: none"> o In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards • Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (responsible Lobbying) • Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/qualitativen Branchenstandards 	<p>Anzahl: 3/3</p> <p>Fachverbände, auch auf Bundesebene, AGs gem. § 78, Trägerarbeitskreise, JHAs, Qualitätsdialoge, Einladungen von Entscheidungsträgern, Initiative für Beschäftigung OWL, Ombudschaft NRW, Charta für Vielfalt, etc.</p>
<ul style="list-style-type: none"> o Wie viele Arbeitskräfte / Mitarbeiterstunden wurden an Unternehmen anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	<p>0</p>
<ul style="list-style-type: none"> o Der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	<p>0</p>
<ul style="list-style-type: none"> o Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	<p>nicht bezifferbar</p>
<ul style="list-style-type: none"> o Der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? 	<p>nicht bezifferbar</p>



» Insbesondere innerhalb des Diakonieverbunds zwischen den Einrichtungen und Gesellschaften verhalten wir uns wie oben beschrieben solidarisch. «



D2 KOOPERATION UND SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

D2 Negativaspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

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

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

Verpflichtende Indikatoren

2018/2019

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | nicht erlaubt
(Gemeinnützigkeit) |
| <ul style="list-style-type: none"> Der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen? | nicht erlaubt
(Gemeinnützigkeit) |

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

Bewertung Peer
4 Punkte

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

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen sind eher gering.

Unsere Dienstleistungen sind nicht ökologisch schädlicher als vergleichbare Alternativen. Beratung, aufsuchende Hilfen etc. sind aufgrund der zentralen Lage der Ev. Jugendhilfe Schweicheln im Kreis Herford mit wenigen ökologischen Auswirkungen verbunden.

Wir achten bei unseren Projekten und Angeboten darauf, dass Sie mit dem ÖPNV möglichst gut zu erreichen sind. Uns sind keine bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen bekannt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer
6 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Investitionen in E-Mobilität



D3 Negativaspekt: bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es keine bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger ökologischer Auswirkungen gibt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



» Die Klient:innen haben in unserer Einrichtung, insbesondere im Bereich der Hilfen zur Erziehung (HzE), vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten. Diese Beteiligung erfolgt dezentral in den jeweiligen Gruppen. «

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

Die Klient:innen haben in unserer Einrichtung, insbesondere im Bereich der Hilfen zur Erziehung (HzE), vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten. Diese Beteiligung erfolgt dezentral in den jeweiligen Gruppen. Dort gibt es regelmäßige Gruppengespräche, für die jeweils gewisse Mitentscheidungsstrukturen bestimmt und transparent sind. Die Themensetzung kann von den Klient:innen mit gesteuert werden. Thematisiert werden insbesondere den Gruppenalltag betreffende Aspekte. Die Pädagog:innen dokumentieren in der Gruppe jeweils den Ablauf des täglichen Geschehens. Dieses kann von Klient:innen eingesehen und durch deren Perspektive ergänzt werden. Häufig hospitieren neue Mitarbeitende zunächst in den Gruppen. Die Klient:innen können dabei die Personalauswahl mit ihren Rückmeldungen beratend beeinflussen.

Bereits 2003 haben wir mit dem Jugendamt, Kindern bzw. Jugendlichen und ihren Eltern in Workshops zum Hilfeplangespräch, als zentrales Steuerungsinstrument auf Fallebene in den HzE, eine Vorlage erarbeitet, mit der Klient:innen sich auf dieses vorbereiten können. Die Klient:innen können somit

beeinflussen, welche Personen ihrer Ansicht nach am Gespräch beteiligt sein sollen und welche nicht. Der Klient:in obliegt auch die Mitbestimmung, über die zu besprechenden Themen. Wir verstehen uns nicht nur an dieser Stelle als Pionier für Beteiligung von Klient:innen.

Beschwerden können die Klient:innen auf verschiedenen Ebenen und Wegen äußern. Innerhalb der Einrichtung können sie sich zunächst an den sie betreuenden Mitarbeitenden sowie weitere Mitarbeitende oder die Bereichsleitungen wenden. Weiterhin besteht die Möglichkeit den Kostenträger, das Landesjugendamt, sowie die von uns beauftragten externe Ombudsfrau zu kontaktieren.

Über die hier erläuterten Partizipationsmöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden die Klient:innen adressatengerecht aufgeklärt. Kinder erhalten ein Beteiligungsbuch, Jugendlichen wird die Broschüre "Meine Rechte" zur Verfügung gestellt (s.u.). Im Internet sind diese und weitere Informationen zugänglich. Auf unsere externe Ombudsfrau wird über Plakate in den Gruppen hingewiesen.

D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

Auch in allen anderen Arbeitsfeldern, die nicht so gravierend in das Leben eingreifen, wie die Wohnangebote der Hilfen zur Erziehung, finden strukturierte Beteiligungsprozesse statt. In den OGSen und der Kita auch insbesondere mit den Eltern.

Impulse zur Verbesserung unserer Dienstleitungen werden über die oben genannten Beteiligungsprozesse inkl. des Beschwerdemanagements aufgenommen. Die Verarbeitung der Impulse erfolgt je nach Gegenstand auf verschiedenen Ebenen und hängt von der jeweiligen Verantwortung bzw. Zuständigkeit ab. Alltägliche Entscheidungen werden eher in den Teams, strukturelle Entscheidungen eher auf Leitungsebene diskutiert und umgesetzt. Ziel ist ein zufriedenstellender Konsens aller Beteiligten.

Beispielhaft sei hier die Beschwerde von „Unbegleiteten Minderjährigen Ausländern“ aus unserem betreuten Wohnen genannt, die dringend eine Zugangsmöglichkeit zum Internet (WLAN) in den Wohnungen gefordert haben. Hierfür wurde dann eine Lösung gefunden.

Wir fühlen uns unseren Klient:innen gegenüber verpflichtet, unsere Arbeit transparent zu gestalten. Ihnen wird das Konzept des jeweiligen Angebots verständlich vorgestellt und sie werden über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten aufgeklärt (s.o.).

Den Kostenträgern gegenüber sind wir zu einer detaillierten Leistungsbeschreibung verpflichtet. Dabei pflegen wir einen offenen Umgang mit unseren Informationen. Wir müssen offenlegen, welche Leistungen wir mit welcher Zielsetzung erfüllen möchten und die Art und Weise und den Zeitrahmen der Leistungserbringung angeben. Teil dessen ist zudem die nachvollziehbare Kostenoffenlegung und Angabe von Personaldaten. Rahmeninformationen hierzu sind auf unserer Website sowie in Form von Flyern (z. B. Konzepte, Dienstleistung, Preise) zugänglich.



» Wir fühlen uns unseren Klient:innen gegenüber verpflichtet, unsere Arbeit transparent zu gestalten. «



D4 KUND*INNEN-MITWIRKUNG UND PRODUKT-TRANSPARENZ

D4 Negativaspekt: kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Das Unternehmen kann 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
- o Anteil der Produkte mit transparenten Konzepten (in % des Umsatzes):
- o Anteil der Dienstleistungen mit dem Kostenträger offengelegten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes):

schwer erhebbar, beispielhaft sei die Erarbeitung der Rechtebroschüre für Jugendliche genannt

100 %

100 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Wir haben innerhalb der AG Jugendlichenrechte die Broschüre "Meine Rechte" entwickelt, die unter Beteiligung von Klient:innen erarbeitet wurde. Wir haben die Jugendlichen an der Gestaltung unseres sexualpädagogischen Angebots beteiligt. Wir haben uns an einem Workshop der beiden Landschaftsverbände zu Beteiligungsmöglichkeiten auf Landesebene (Projekt "Gehört werden") beteiligt. Eine Klientin aus einer unserer Wohngruppen wurde dann auch ins neue Gremium „Jugend vertritt Jugend NRW“ gewählt.

Bewertung Peer

7 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir denken darüber nach, ein übergreifendes Beteiligungsgremium für Klient:innen („Interessenvertretung“, „Kinder- und Jugendlichen-Parlament“, etc.) zu schaffen.

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Unsere Tätigkeit ist stark an menschlichen Grundbedürfnissen ausgerichtet.

Wir erfüllen dabei je nach Angebot das Bedürfnis nach Lebenserhaltung, Gesundheit und Wohlbefinden, Schutz und Sicherheit, Zuneigung und Liebe, Verstehen und Einfühlung, Teilnehmen und Geborgenheit, Muße und Erholung, kreatives Schaffen, Identität und Sinn sowie Freiheit und Autonomie.

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

Wir tragen mit unseren Dienstleistungen zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstermächtigung unserer

Klient:innen bei und ermöglichen ihnen dadurch ein selbstbestimmteres Leben.

Wir lösen auf regionaler Ebene diverse gesellschaftliche Probleme (und erfüllen damit zahlreiche nachhaltige Entwicklungsziele). Wir wirken Hunger und Armut entgegen (Ziele 1 & 2), tragen zu Gesundheit und Wohlbefinden bei (Ziel 3), bilden unsere Klienten (Ziel 4), fördern die Geschlechtergerechtigkeit (Ziel 5), ermöglichen menschenwürdige Arbeitsbedingungen (Ziel 8), verringern die soziale Ungleichheit (Ziel 10), tragen zur sozialen Nachhaltigkeit von Gemeinden bei (Ziel 11) und verfolgen Frieden und Gerechtigkeit (Ziel 16).



» Wir tragen mit unseren Dienstleistungen zur Persönlichkeitsentwicklung und Selbstermächtigung unserer Klient: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 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:

- Erfüllte Bedürfnisse
 - decken Grundbedürfnisse 100 %
 - Statussymbol/Luxus 0 %
- Dienen der Entwicklung
 - 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:

- Nutzen der Produkte/Dienstleistungen
 - Mehrfachnutzen/einfacher Nutzen 100 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Wir zahlen gem. den gesetzlichen Vorgaben lohnsummenabhängige Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge für unsere Mitarbeiter:innen. Wir sind aufgrund unserer Gemeinnützigkeit von der Körperschaftssteuer befreit. Es gelten für gemeinnützige Unternehmen besondere Regelungen bei der Umsatzsteuer.

Wir haben für unser Engagement in der Flüchtlingsarbeit (Projekt „Engagiert für Flüchtlinge – Freiwilligenetzwerk im Kreis Herford“) eine Förderung der Aktion Mensch erhalten.

Wir haben uns freiwillig mit dem Projekt „Engagiert für Flüchtlinge – Freiwilligenetzwerk im Kreis Herford“ eingebracht (Eigenanteil: ca. 20.000 €).

Wir profitieren von diesem Engagement durch Vernetzung mit den Projektpartnern und öffentliche Aufmerksamkeit. Letzteres trägt zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei.

Wir haben durch dieses Engagement zur Integration von Geflüchteten in die Gesellschaft auf regionaler

Ebene beigetragen. In diesem Kontext entstand das Café Miteinander, das bis heute fortbesteht. Damit konnte eine nachhaltige Veränderung erzielt werden.

Da wir keine Körperschaftssteuer zahlen, besteht kein institutioneller Anreiz zur illegitimen Steuervermeidung. Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. hat ein Konzept zur Tax-Governance, mit dem ein vorbildlicher und sicherer Umgang mit Steuern und Abgaben beschrieben und vorgegeben ist. Intern besteht ein Gremium, das unsere wirtschaftlichen Aktivitäten auf steuerliche Relevanz prüft. Eine externe Wirtschaftsprüfung kontrolliert jährlich. Es finden regelmäßige externe Betriebsprüfungen statt. Die Kostenträger stellen durch ihre Richtlinien sicher, dass ein fairer Wettbewerb bei Ausschreibungen herrscht. Wir unterlaufen diese Bemühungen nicht. Unser Tätigkeitsfeld sowie unsere Gemeinnützigkeit schließen unserer Ansicht nach negativen Lobbyismus aus.



» Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. hat ein Konzept zur Tax-Governance, mit dem ein vorbildlicher und sicherer Umgang mit Steuern und Abgaben beschrieben und vorgegeben ist. «



E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

E2 Negativaspekt: illegitime Steuervermeidung

Das Unternehmen kann 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.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

Verpflichtende Indikatoren

	2018	2019
o Umsatz:	26.793.847 €	28.679.320 €
o Nettoabgabenquote, darin sollen folgende Beiträge eingerechnet werden:	ca. 50% laut unserem Träger	ca. 50% laut unserem Träger
	2.159.835,94 €	2.305.209,21 €
• effektiv bezahlte Ertragsteuern (Einkommenssteuer, Körperschaftssteuer)	2.415.444,36 €	2.581.730,82 €
• lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber	AG: 2.804.118,92 € AN: 2.718.756,28 €	AG: 2.908.588,41 € AN: 2.822.107,64 €
• Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten		
• abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen		

Diese Netto-Abgaben werden auf die ausgewiesene Wertschöpfung (Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Mieten und Verpachtung) bezogen und ergeben damit die relative Netto-Abgabenquote.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN



Verpflichtende Indikatoren

- o Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an betrieblichem Nutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit)

2018

ca. 0,07 %
(Projekt „Engagiert für Flüchtlinge“)

2019

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Bewertung Peer
3 Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele

E2 Negativaspekt: mangelnde Korruptionsprävention

Das Unternehmen kann bestätigen, dass es selbst keine korruptionsfördernden Praktiken betreibt und dass sämtliche Lobbying-Aktivitäten offen gelegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert



E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Negative Umweltauswirkungen entstehen beispielweise durch den Verbrauch von Benzin, Energie, Wasser, Strom und Papier und wir erzeugen durch unsere Arbeit Abfall.

Wir veröffentlichen zurzeit keine Daten zu unseren Umweltwirkungen.

Verpflichtende Indikatoren

Wir haben bisher in diesem Bereich nicht systematisch Zahlen erhoben.

Insofern stellen die Darstellungen eine erste Annäherung dar.

	2018	2019
○ Benzin		
● Dienstfahrzeuge	41.256 l	40.495 l
● Dienstfahrten mit Privat-PKW	20.454 l	19.546 l
● Summe	61.710 l	60.041 l
○ Reisekosten Bahn	2.613,50 €	4.917,50 €
○ Strom	441.084 kWh	452.683 kWh
○ Gas	714.225 kWh	694.615 kWh
○ Öl	2.712.502 kWh	3.275.753 kWh
○ Wasser	9.836 cbm	11.474 cbm
○ Papier	249.250 Blatt + Gruppen	393.500 Blatt + Gruppen

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN



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	714.225	kw/h	0,22/kwh	157.129,50	586,44
o Strom	441.084	kw/h	0,162/kwh	71.455,61	266,67
o Wasser	9.836	m3	-	-	-
o Treibstoff Dienstfahrzeuge	41.256	Liter	2,3/ltr.	94.888,88	354,14
o Dienstfahrten Privat PKW	292.195	km	150g/km	43.829,25	163,58
o Reisekosten DB	2.613,50	€	-	-	-



E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

E3 Negativaspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Wir verstoßen nicht gegen Umweltauflagen und belasten die Umwelt nicht unangemessen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-

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	694.615	kw/h	0,22/kwh	152.815,30	532,84
o Strom	452.683	kw/h	0,162/kwh	73.334,65	255,71
o Wasser	11.474	m3	-	-	-
o Treibstoff Dienstfahrzeuge	40.495	Liter	2,3/ltr.	93.138,50	324,76
o Dienstfahrten Privat PKW	279.227	km	150g/km	41.884,05	146,04
o Reisekosten DB	4.917,50	€	-	-	-

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Bewertung Peer 1 Punkt

Verbesserungspotenziale/Ziele

Wir wollen im Verbund anregen eine systematische Erfassung der notwendigen Daten für eine Klimabilanz zu entwickeln und umzusetzen.

E4 TRANSPARENZ UND GESELLSCHAFTLICHE MITENTSCHEIDUNG

Für die allgemeine Öffentlichkeit sind die pädagogischen Leistungen und Konzepte sowie Ansprechpartner:innen der jeweiligen pädagogischen Gruppen auf unserer Internetseite sichtbar. Wir veröffentlichen auf Trägerebene jährliche Geschäftsberichte. Insbesondere über aktuelle Geschehnisse informieren wir in der Presse und auf sozialen Medien. Weitere Informationen sind bestimmten Berührungsgruppen wie der Heimaufsicht oder der Ombudschaft, zugänglich bzw. werden diesen auf Anforderung zugänglich gemacht.

Kontaktpersonen werden sowohl für das Unternehmen, als auch für einzelne Teile bis hin zu den einzelnen pädagogischen Gruppen auf der Website und auf Flyern kommuniziert. Eine Kontaktaufnahme ist für Bürger:innen per Telefon, E-Mail und Brief möglich. Wir begreifen es als Gesamtaufgabe des Unternehmens, insbesondere der Führungskräfte, auf Anfragen und Beschwerden zu reagieren. Beispielhaft seien hier die

Rückmeldungen und Beschwerden von Nachbar:innen unserer Wohnangebote genannt. Einzelne Wohngruppen veranstalten auch einen „Tag der offenen Tür“.

Die Dokumentation dieser Dialoge erfolgt informell. Die diesbezügliche Entscheidungsfindung erfolgt je nach Gegenstand auf verschiedenen Ebenen und hängt von der jeweiligen Verantwortung bzw. Zuständigkeit ab.

Verpflichtende Indikatoren 2018/2019

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung: | nein
(gab 2018/2019 keinen Bericht) |
| <ul style="list-style-type: none"> Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitbestimmungsgrad): | nicht berechenbar |

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

-

Verbesserungspotenziale/Ziele

-

Bewertung Peer

1 Punkt



E4 Negativaspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

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

Im Berichtszeitraum wurde verbessert

-



++ AUSBLICK: KURZFRISTIGE ZIELE

Kurzfristig wollen wir uns systematisch in der der ganzen Breite unserer Einrichtung mit den Anliegen der Gemeinwohl-Ökonomie beschäftigen.

++ AUSBLICK: LANGFRISTIGE ZIELE

Neben der Unterstützung der langfristigen Etablierung der Gemeinwohl-Ökonomie als Standard in der Unternehmenskommunikation, wollen wir unsere zentralen Berührungsgruppen in den regelmäßigen Prozess der Bilanzierung einbeziehen.





++ EU KONFORMITÄT: OFFENLEGUNG VON NICHT- FINANZIELLEN INFORMATIONEN

Im Mai 2014 stimmte der Ministerrat der EU einer Richtlinie zu, die noch in nationales Recht umzusetzen ist. Die offenzulegenden Informationen (obligatorisch ab 500 Mitarbeitenden) sind

- o Beschreibung des Geschäftsmodells. Was ist der Zweck des Unternehmens, womit wird Nutzen gestiftet für Kunden, wodurch werden Gewinne erwirtschaftet.
- o Welche Politiken verfolgt das Unternehmen, um die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt in **Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption** zu gewährleisten?
- o Was sind die primären Risiken der Geschäftsprozesse in diesen Bereichen?
- o Was sind die primären Risiken der Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen in diesen Bereichen?
- o Wie werden diese Risiken gehandhabt? Mit welchen Ergebnissen?
- o Offenlegung relevanter nicht-finanzieller Leistungsindikatoren

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

++ BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Nach der Vorstellung des Vorhabens in den unterschiedlichen Gremien der Ev. Jugendhilfe Schweicheln, den Diskussionen in den Teams und den durchweg positiven Rückmeldungen, haben daraufhin interessierte Mitarbeitende, Vertreter:innen der MAV und der Leitung in einer Arbeitsgruppe die Erarbeitung der Gemeinwohl-Bilanz begleitet. Die Arbeitsgruppe hat die sechs Interviews (Allgemein und die fünf Berührungsguppen) zur Berichtserstellung vorbereitet und hat zusammen mit weiteren am jeweiligen Interviewthema interessierten Mitarbeitenden an den Interviews teilgenommen. Die Interviews wurden von Studierenden der FH Bielefeld, zunächst Frau Harstick und dann Herrn Schubert, moderiert. Aus den Transskripten der Interviews wurden die ersten Berichtsentwürfe von den Moderator:innen der Interviews erarbeitet und dann von uns überarbeitet, ergänzt und intern abgestimmt.

Der Prozess hat sich dabei allerdings auf Grund der Corona-Pandemie erheblich verzögert.

Die tatsächlich aufgewendetet Personen-Arbeitsstunden sind nur schwer quantifizierbar.

Die Bilanz/der Bericht wurden in den vorhandenen Kommunikationsstrukturen der Einrichtung intern kommuniziert.



» Nach der Vorstellung des Vorhabens in den unterschiedlichen Gremien der Ev. Jugendhilfe Schweicheln, den Diskussionen in den Teams und den durchweg positiven Rückmeldungen, ... «



» Unsere soziale Arbeit gründet in der Tradition der Diakonie. Das christliche Menschenbild, das den Menschen als einmaliges Geschöpf Gottes in den Mittelpunkt stellt, bewegt uns zu einem verantwortlichen Handeln in unserer Gesellschaft. «

++ LEITBILD DER EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN

Unsere soziale Arbeit gründet in der Tradition der Diakonie. Das christliche Menschenbild, das den Menschen als einmaliges Geschöpf Gottes in den Mittelpunkt stellt, bewegt uns zu einem verantwortlichen Handeln in unserer Gesellschaft.

Achtung und Respekt vor der Würde aller Menschen lässt uns Orientierungshilfen bei Sinnkrisen, Bedrohungen, zwischenmenschlichen Konflikten, Konflikten mit der Gesellschaft oder Konflikten mit sich und der eigenen Lebensgeschichte entwickeln.

Unsere Arbeit wird davon bestimmt, dass die physische und psychische Integrität der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen jederzeit zu wahren ist und wir auch in schwierigen und konfliktreichen Situationen einen würdevollen und grenzwahrenden Umgang mit ihnen gewährleisten wollen.

Die Transparenz und Partizipation der Adressat:innen ist für uns unverzichtbar und dient der unmittelbaren Beteiligung am Hilfeprozess und unterstützt damit eine gelingende Zusammenarbeit. Wir setzen in unserer Arbeit auf den Wunsch und den Willen nach Veränderung, das Interesse und der Neugier an der Entdeckung der eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten,

um mit ihnen auf den Weg zur Lösung der eigenen Probleme voranzukommen.

Wir wollen einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenschancen benachteiligter und von Ausgrenzung bedrohter Menschen leisten.

Unsere Angebote alternativer Lebensräume liegen nahe der realen Lebenswelt mit einem gelungenen Alltag. Sie bieten Perspektiven und sind belastbar. Sie ermöglichen Individualität auf der Basis sozialer (Gruppen-) Erfahrungen.

Unser „Produkt“ entsteht immer erst im Augenblick der Begegnung zwischen uns und den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien.

Diesen Prozess zu ermöglichen und zu stützen, ist Aufgabe der gesamten Organisation.

Hierfür gibt es überschaubare Einheiten, die für ihre Aufgabenstellung alle notwendigen Kompetenzen haben, die aber auch in Rückkopplungs- und Überprüfungsstrukturen eingebunden sind. Unsere fachlichen Standards und pädagogischen Konzepte werden genau definiert und konkretisiert, um eine Überprüfung

++ LEITBILD DER EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN

ihrer Umsetzung in das Alltagshandeln, ihre Wirkungen und ihren Nutzen zu ermöglichen.

Ziel ist: Das Ganze soll mehr sein als die Summe seiner einzelnen Teile.

Gesicherte Kommunikationsstrukturen dienen dem offenen fachlichen Austausch, der gegenseitigen Information und der Einflussnahme durch Argumente auf die Organisation bei klaren Entscheidungsstrukturen.

Als lernende Organisation nehmen wir fachliche Diskussionen auf, um Zukunftsentwicklungen zu erfassen und unsere Arbeit kontinuierlich zu überprüfen und zu verändern.

In einer Gesellschaft, die geprägt ist von steigender Komplexität und Unsicherheit, braucht soziale Arbeit Ziele, die geprägt sind von grundlegenden Orientierungen, Erfahrungen und Werten.

Achtung, Respekt und Wertschätzung, sich in die Lage von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien hineinzuversetzen, Wünsche zu bedenken und ihre Hoffnungen ernst zu nehmen - all dies verlangt von uns Rückkopplungsprozesse in die Gesellschaft hinein. Dem stellen wir uns.

Konkreter Auftraggeber und Partner unserer Arbeit sind nicht nur die einzelnen Menschen bei uns, sondern auch unsere Gesellschaft und ihre Institutionen. Als professionelles Angebot realisiert sich unsere Arbeit notwendigerweise in einem weiteren Spannungsfeld: Zwischen materiellen Erfordernissen und Möglichkeiten sowie unseren pädagogischen Idealvorstellungen. Auch hierbei helfen uns unser christliches Menschenbild, Austausch und Kommunikation, unseren Weg gemeinsam immer wieder neu zu finden.

Probleme sind unsere Arbeit – und gerade deshalb geht es auch um Spaß, Humor und Lebensfreude. Freundlich und neugierig auf Menschen zuzugehen, ihnen zuzuhören, um zu verstehen, was sie wollen, sie in ihrem Selbstverständnis und ihren Möglichkeiten zu respektieren, ist unser Wunsch und Bemühen.

Der Mensch kann nicht völlig unabhängig handeln, er ist zur Kooperation und Kommunikation gezwungen. Dies gilt auch in von Menschen gestalteten Organisationen.

Soziale Fragen brauchen soziale Antworten - keine technischen Lösungen.



» Unsere Arbeit wird davon bestimmt, dass die physische und psychische Integrität der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen jederzeit zu wahren ist und wir auch in schwierigen und konfliktreichen Situationen einen würdevollen und grenzwahrenden Umgang mit ihnen gewährleisten wollen. «



Besuchen Sie uns im Internet:

www.ejh-schweicheln.de



IMPRESSUM

Herausgeber:

Evangelische Jugendhilfe Schweicheln
Matthias-Siebold-Weg 4
32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 960
Fax 05221 960 966
info@ejh-schweicheln.de
www.ejh-schweicheln.de

Gestaltung:

www.freiegestalten.de

Spenden: Wir freuen uns über Ihre Unterstützung unserer Arbeit.



Bilder:

Titel

© Olesia Bekh – istockphoto.com

Inhalt

© Ralf Geithe – istockphoto.com

Kapitel 02

© sewcream – stock.adobe.com

Kapitel 03

© Kzenon – 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

© Martin Barraud – istockphoto.com

Kapitel C1

© kieferpix – istockphoto.com

Kapitel C2

© djile – stock.adobe.com

Kapitel C3

© Halfpoint – stock.adobe.com

Kapitel C4

© Antonio_Diaz – istockphoto.com

Kapitel D2

© Ahmet Aglamaz – stock.adobe.com

Kapitel D3

© stux – pixabay.com

Kapitel D4

© Cecillie_Arcurs – istockphoto.com

Kapitel E1

© Rawpixel.com – stock.adobe.com

Kapitel E2

© Pavlofox – pixabay.com

Kapitel E3

© artrachen – stock.adobe.com

Kapitel E4

© mixetto – istockphoto.com

++ Ausblick kurzfristige Ziele

© Photo by dylan-gillis on Unsplash

++ Ausblick langfristige Ziele

© la vector – stock.adobe.com

++ EU Konformität

© David Schwarzenberg – pixabay.com

++ Beschreibung d. Prozesses

© dorian2013 – istockphoto.com

++ Leitbild

© azamyatina – stock.adobe.com

++ Impressum

Photo by you-x-ventures on Unsplash

++ Notizen

Photo by Danielle Macinnes on Unsplash

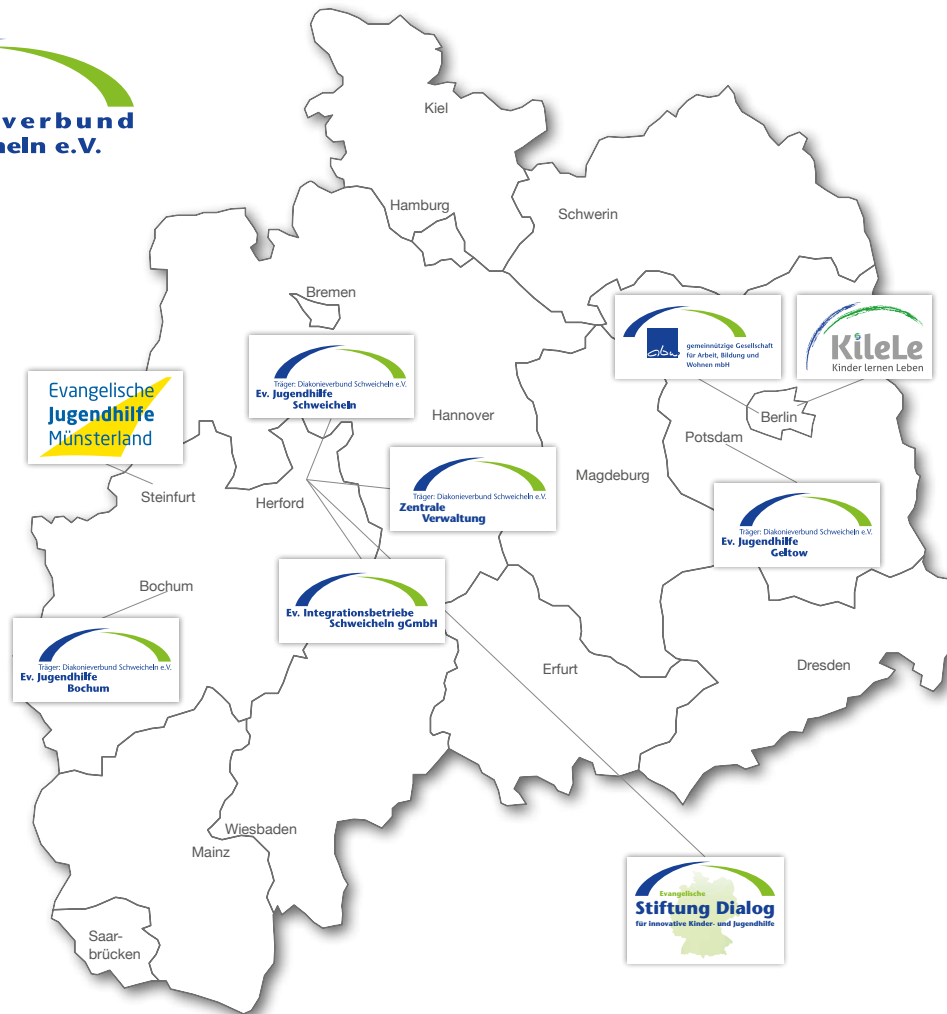
++ NOTIZEN





++ 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

