

SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT

MENSCHENWÜRDE

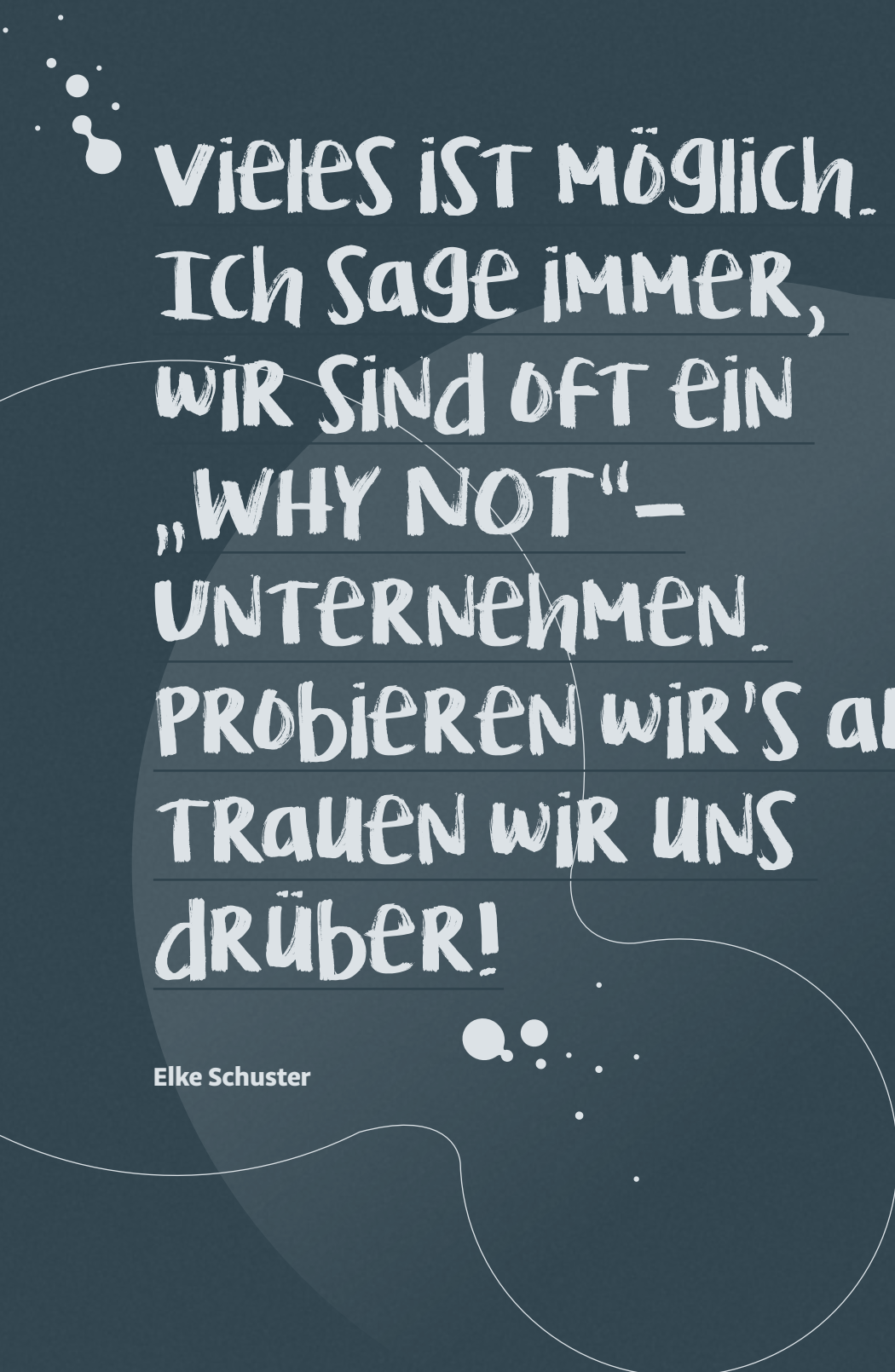
16/17

# GEMEIN- WOHL- BERICHT

TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

SOZ  KOM



VIELES IST MÖGLICH.  
ICH SAGE IMMER,  
WIR SIND OFT EIN  
„WHY NOT“-  
UNTERNEHMEN.  
PROBIEREN WIR'S AUS,  
TRAUEN WIR UNS  
DRÜBER!

Elke Schuster

<b>Seite</b>	<b>Inhalt</b>
4	Werteverständnis der Gemeinwohl-Ökonomie
6	Sinn und gesellschaftliche Wirkung des Unternehmens
9	<b><u>Menschenwürde</u></b>
15	<b><u>Solidarität &amp; Gerechtigkeit</u></b>
19	<b><u>Ökologische Nachhaltigkeit</u></b>
21	<b><u>Transparenz &amp; Mitentscheidung</u></b>
25	Ausblick
28	Team
32	Gemeinwohlmatrix / Bilanz

## Impressum

**FÜR DEN INHALT  
VERANTWORTLICH:**  
sozKom GmbH & Co KG  
Krottendorf 161  
8564 Krottendorf  
www.sozkom.at

**LAYOUT & DESIGN:**  
NOSUN Werbeagentur GmbH  
Opernring 7  
8010 Graz  
www.no-sun.com

**IDEEN ZU DEN  
ILLUSTRATIONEN:**  
Christine Harnik  
www.christine-harnik.at

**FOTO- &  
VIDEOPRODUKTION:**  
RuskVideo OG  
Kozissnik & Hiebler Ges.b.R  
www.ruskvideo.at

**DRUCK & PRODUKTION:**  
Druckerei Moser & Partner GmbH  
Maltesergasse 8  
8570 Voitsberg  
www.moser-partner.at

Auf Grund der hohen Anzahl an weiblichen Protagonistinnen im Sozialbereich haben wir uns für die weibliche Form in dieser GWÖ-Bilanz entschieden. Gleichberechtigung ist für uns selbstverständlich - deshalb gelten natürlich sämtliche Bezeichnungen auch für Männer und werden lediglich der einfacheren Lesbarkeit halber nur in der weiblichen Form angeführt.

# Werteverständnis der Gemeinwohl-Ökonomie

## MENSCHEN- WÜRDE

# 1

Menschenwürde bedeutet für uns, dass jedes menschliche Wesen an sich wertvoll, schützenswert und einmalig ist, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und anderen Merkmalen.

Der Mensch und letztendlich jedes Lebewesen hat eine Existenzberechtigung, verdient Wertschätzung, Respekt und Achtung. Das menschliche Individuum steht dabei über jeder Sache und Vermögenswerten. Der Mensch steht im Mittelpunkt. Die Menschenwürde ist unabhängig von der Verwertbarkeit der menschlichen Arbeitskraft und „unantastbar“.

## SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT

# 2

Solidarität und Gerechtigkeit sind zwei nahestehende Werte, deren Gemeinsamkeit in Empathie, Wertschätzung und Mitgefühl mit anderen sowie im Recht auf Chancengleichheit liegt. Beide Werte zielen darauf ab, Ungerechtigkeit zu reduzieren, Verantwortung zu teilen und eine Balance zwischen Stark und Schwach herzustellen.

### Solidarität ...

- spiegelt den Anspruch wider, allen Menschen zumindest eine Grundausrüstung an Chancen zu bieten und niemanden untergehen zu lassen.
- äußert sich in gegenseitiger und uneigennütziger Hilfestellung bei Notlagen bzw. zur Überwindung schwieriger Situationen sowie in freiwilliger Kooperation miteinander.
- mündet unter Umständen auch in einer konkreten Gemeinschaftsverpflichtung und -haftung. Das Kollektiv übernimmt dabei Verantwortung für Schwächere.
- basiert auf einem Zusammengehörigkeitsgefühl, das aus Sicht der GWÖ als Verbundenheit mit Menschen verstanden wird, und nicht in einer Abgrenzung zu anderen Gruppen, wie es historisch oftmals verstanden wurde.

### Gerechtigkeit ...

- beschreibt eine Zielvorstellung, bei der es eine angemessene Verteilung von Gütern, Ressourcen, Macht sowie auch Chancen und Pflichten gibt.
- wird über soziale Mechanismen hergestellt, wie eine gerechte Ordnung von Gesellschaft, Wirtschaft und Staat. Im Idealfall sind diese institutionalisiert, d.h. in einer Rechtsordnung verankert. Handlungen, die Gerechtigkeit herstellen sollen, sind daher zumeist nicht ausschließlich freiwillig gesetzt.

## Ökologische Nachhaltigkeit

# 3

Ökologie betrachtet die Beziehung der Lebewesen zu ihrer Umwelt, welche gleichzeitig ihre Lebensgrundlage darstellt. Durch die Eingriffe des Menschen ist diese massiv bedroht.

Unternehmen sind besonders gefordert, ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Diese soll den Bedürfnissen der heutigen Generation entsprechen, ohne die Möglichkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen. Die Nachhaltigkeit von Produkten und Dienstleistungen kann nur dann bewertet werden, wenn der gesamte Lebensweg betrachtet wird. Darunter verstehen wir aufeinanderfolgende Stufen eines Produktsystems – von der Rohstoffgewinnung oder Rohstoffherzeugung über die Entwicklung, Herstellung oder Verarbeitung im Unternehmen bis zur Lieferung, zur Verwendung durch die Kundinnen und der endgültigen Beseitigung des Produktes. Für Dienstleistungen kann ein analoger Lebensweg definiert werden.

Ökologische Nachhaltigkeit kann durch gezielte Investitionen verbessert werden und ist dann oft auch mit sozialen Veränderungen verbunden. Bei den sozial-ökonomischen Investitionen werden daher (im Gegensatz zu den anderen Themen der ökologischen Nachhaltigkeit) sowohl der ökologische als auch der soziale Aspekt der Investitionen betrachtet.

## TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG

# 4

Transparenz ist eine Voraussetzung, damit mündige Berührungsgruppen mitentscheiden können. Unter Transparenz ist die Offenlegung aller für das Gemeinwohl bedeutender Informationen zu verstehen, insbesondere der kritischen Daten wie z.B. der Protokolle der Führungsgremien, der Gehälter, der internen Kostenrechnung, der Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen usw.

Mitentscheidung beinhaltet die Mitwirkung der jeweiligen Berührungsgruppe an den Entscheidungen, vor allem bei jenen, die sie selbst betreffen. Die Betroffenen sollen zu Beteiligten gemacht und so weit wie möglich involviert werden. Dabei gibt es unterschiedliche Abstufungen von Anhörung und Konsultation über ein Vetorecht bis hin zu gemeinsamen konsensualen Entscheidungen.

Quelle:  
Werteverständnis der  
Gemeinwohl-Ökonomie

# Sinn und gesellschaftliche Wirkung des Unternehmens

**D**ie Gesellschaft befindet sich in einem enormen Wandel. Durch die Digitalisierung und Globalisierung ändert sich die Arbeitswelt, Familiensysteme und Formen des Zusammenlebens haben sich verändert und stehen vor neuen Herausforderungen. Durch die Migration steht das gesellschaftliche Zusammenleben aufgrund unterschiedlicher Wertevorstellungen auf einem neuen Prüfstand.

Somit stellt sich sozKom der Aufgabe, auf gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen der Zeit sowie auf individu-

elle Grundbedürfnisse des Menschen positiv Einfluss zu nehmen. Die Mitarbeiterinnen arbeiten direkt mit den betroffenen Menschen und ihrem Lebensumfeld. Die Würde des Menschen ist dabei ein wesentlicher ethischer Grundpfeiler dieser Arbeit. Das persönliche Wachstum und die Gesundheit des Menschen werden gefördert, indem wir ihn in seiner Einzigartigkeit und Individualität auf Augenhöhe wahrnehmen und in seiner Autonomie bestärken. Viele Menschen erleben es zum ersten Mal, dass sich jemand intensiv mit ihnen, ihren Fähigkeiten, Potentialen und ihrer Lebens-

geschichte befasst und Ihnen Unterstützung zur Selbsthilfe gibt. Sie erarbeiten sich einen eigenen Weg aus ihrer belastenden Situation, unter professioneller Mitwirkung und Anleitung. Daraus entsteht ein Gefühl von Stärke und Selbstbefähigung, was den Selbstwert erhöht und der Selbstwirksamkeit dient. Menschen, die ein Gefühl von Wert, Akzeptanz und Selbständigkeit haben, nehmen in der Regel auch aktiver und produktiver am gesellschaftlichen Leben teil.

**DER SOZIALBEREICH  
WAR NICHT MEINE  
ERSTE WAHL, ABER  
IRGENDWANN HATTE  
ICH EINE PHASE,  
WO ICH DAS GEFÜHL  
HATTE, ICH MUSS  
WAS SINNVOLLES  
MACHEN.**

**Roland Koch**

Die Gleichstellung von Mann und Frau hat trotz vieler Verbesserungen der letzten Jahrzehnte noch immer nicht alle Menschen erreicht. Die Mitarbeiterinnen von sozKom sind immer wieder mit Familien konfrontiert, in denen körperliche und seelische Gewalt den Alltag bestimmen und das Leben des gesamten Familiensystems belasten. Durch die Beziehungsarbeit und das dadurch entstandene Vertrauen können Missstände, Opfersituationen und vermeintliche Ausweglosigkeit artikuliert und einer Bearbeitung zugeführt werden. Durch gezielte Bewusstseinsarbeit können schwierige Lebenssituationen nachhaltig verbessert und öffentlich gemacht werden, was wiederum zu neuen offeneren Denksätzen in der Gesellschaft führen kann.

Mutige Schritte zu einer tiefgreifenden Veränderung folgen meist, werden von den sozKom-Mitarbeiterinnen begleitet und wo nötig auch unterstützt. Nicht selten sprechen die Betroffenen erstmals mit jemandem über ihr Leben, ihre Ängste, ihre Hoffnungen und Wünsche. In dieser Auseinandersetzung lernen sie sich selbst besser kennen und wahrnehmen. Dies kann zu positiven und entwicklungsfördernden Veränderungen im ganzen Familiensystem führen. Erweiterte Handlungs- und Denkräume, die vielfach von Dogmen und allgemeinen unreflektierten Haltungen geprägt waren, führen zu neuen Perspektiven und Möglichkeiten in der Lebens- und Arbeitswelt. Diese

neuen Denkräume werden von ihnen nach außen getragen und führen zu einer größeren Differenziertheit in der Gesellschaft. Die Menschen können für sich selbst Entscheidungen treffen und so auch zielgerichteter für sich selbst und Andere sorgen.

Viele junge Menschen haben keine Berufsausbildung oder eine begonnene bereits abgebrochen. Oft liegt dies an der falschen Berufswahl, an Problemen in der Arbeitshaltung oder der Geburt in ein bildungsfernes Umfeld. sozKom erarbeitet gemeinsam mit jungen Menschen die Ursachen der Probleme, bietet Orientierung, Perspektiven und vermittelt Selbstmanagementkompetenzen. Dafür bietet sozKom spezielle Coachings an. Passgenaue Interventionen und Impulse wirken einer Drop-out-Rate am Arbeits-

markt entgegen. Berufliche Integration verleiht Sinn, ermöglicht Zugehörigkeit und stärkt die Identität des Einzelnen in der Gesellschaft.

Neben den Primärkundinnen der Dienstleistungen nehmen die Angebote auch positiv Einfluss auf diverse Netzwerkpartnerinnen (Schulen, Beratungseinrichtungen, Betriebe etc.)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Dienstleistungen von sozKom zu 100% Grundbedürfnisse von Menschen erfüllen und zu 100% der Entwicklung dienen.

## Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

### Die Ressourcen des beteiligten Systems werden in die Arbeit miteinbezogen.

Durch kongruente, reflektierte und professionelle Begegnungen werden folgende Fähigkeit vermittelt:

- **Selbstwirksamkeit**
- **Selbstmanagement**
- **konstruktiver Umgang mit Herausforderungen im Privat- und Berufsleben**
- **differenziertes Denken und Handeln**
- **Anregung von Persönlichkeitsentwicklungsprozessen**

Das Dienstleistungsspektrum von sozKom soll eine Bereicherung und Ergänzung zu bereits vertrauten und gelebten Verhaltensweisen, Einstellungen und Lebensentwürfen sein.



# MENSCHEN WÜRDE





# 1.1. Menschenwürde am Arbeitsplatz

SOZKOM BEGEISTERT MENSCHEN DURCH DIE FREUDE AM TUN

## 1.1.1. Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist die Begegnung im Arbeitsalltag auf Augenhöhe. Im Fokus liegen:

- **der fachliche Austausch**
- **das persönliche Befinden**
- **Wünsche, Ideen, Verbesserungsvorschläge**
- **konstruktive Kritik - „Fehler“ werden als Lernprozesse wahrgenommen.**

## 1.1.2. Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Kindeswohlgefährdung, psychische bzw. physische Gewalt in Familien, respektloser Umgang und weitere sehr belastete Situationen stellen Gründe für den Einsatz unserer Mitarbeiterinnen in einem Familiensystem dar. Der Umgang mit den Situationen bzw. die Abgrenzung der eigenen Person als professionelle Helferin und nicht als Freundin der Familie stellt eine Herausforderung dar, die mitunter zu einer gesundheitlichen werden kann.

Es gilt, Wertesysteme, die nicht den eigenen entsprechen, auszuhalten und die persönlichen Grenzen auszuloten.



**SOZKOM IST FÜR MICH  
EIN BUNTER HAUFEN  
AN MENSCHEN, DIE VOLLER  
BEGEISTERUNG NICHT NUR  
IHRE ARBEIT SONDERN  
AUCH IHRE BERUFUNG  
GEFUNDEN HABEN UND  
AUCH DEMENTSPRECHEND  
AGIEREN.**

Thomas Jaklitsch

Zur Förderung der psychischen Gesundheit wird im Unternehmen großer Wert auf Psychohygiene und die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen gelegt:

- durch regelmäßige Teambesprechungen
- durch individuelle Einzelgespräche (mit Teamleitung oder GF)
- durch jährliche Mitarbeiterinnengespräche
- durch spezifische Fortbildungen
- durch Intervision mit Kolleginnen
- durch Supervision (Team-, Fall-, Einzelsupervision)
- durch die Erhebung der psychischen Belastungsfaktoren

### 1.1.3 Diversität und Chancengleichheit

Diversität ist eine Notwendigkeit im Arbeitsfeld, um in den unterschiedlichsten Familiensystemen immer passende Mitarbeiterinnen einsetzen zu können.

Diversität in Zahlen:

- **Die Jüngste: unser Lehmädchen mit 16 Jahren**
- **Die Ältesten: insgesamt 10 Mitarbeiterinnen über 50**
- **2 Mitarbeiterinnen mit Einschränkungen**
- **70% Frauenanteil**
- **Gleiche Bezahlung für Frauen und Männer**

## 1.2. Ethische Kundinnen- beziehungen

Wir differenzieren in dieser Berührungsgruppe zwischen

- **End-/Kundinnen bzw. Leistungsbezieherinnen**
- **Behörde als zuweisende Instanz**
- **Vergebende Stellen - Land Steiermark/Republik Österreich**

Qualitätssicherung passiert regelmäßig für alle im Unternehmen beschäftigten Personen in Form von Reflexion der Haltung und des Handelns auf Basis der ethischen Grundlagen und Vorgaben, wie:

- **Wertschätzung**
- **Augenhöhe**
- **Akzeptanz alternativer Lebensmodelle/ Vielfalt/Diversität**
- **Vertrauen/Glaube in die Fähigkeiten der Kundinnen**
- **Transparenz**
- **Lösungsorientierung**
- **Objektivität/sachlich-fachliche Haltung**
- **Verschwiegenheit/Datenschutz**

Was ich auch bei SOZKOM so Schätze ist, dass man als ganze Person wertgeschätzt wird.

Karin Petrowitsch

### 1.2.1. Menschenwürdige Kommunikation mit Kundinnen

- **Wieso ist das Wertesystem der Leistungsbezieherinnen so, wie es ist? Welche Hintergründe/Erfahrungen liegen dem Wertesystem zu Grunde?**
- **Wie können Leistungsbezieherinnen dabei unterstützt werden, gesetzlichen Auflagen zu entsprechen? Wie ist es möglich, gesellschaftlichen Normen entsprechende Handlungen/Verhaltensweisen zu erlernen, ohne die eigenen Werthaltungen dabei völlig aufzugeben? Vereinbarkeit?**

Die Mitarbeiterinnen stehen vor der Herausforderung, die eigenen Wertesysteme hinten anzustellen, um die Leistungsbezieherinnen wertfrei bei der Entwicklung und Umsetzung ihres eigenen „Bildes eines gelingenden Lebens“ unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen (KJHG) zu begleiten.



### 1.2.2. Barrierefreiheit

Aktuell ist keiner unserer Standorte barrierefrei. In Planung ist langfristig ein Lift in Krottendorf. Ein behindertengerechtes WC ist bereits vorhanden. Durch nachgehende Arbeit kann diese Hürde jederzeit umgangen werden.

Hürden für die Leistungsbezieherinnen sind unter anderem geistige Fähigkeiten, Intelligenz, Wissen, Fähigkeiten, Traumatisierungen, etc. Ziel unseres Auftrages ist es, Hürden zu vermindern, zu überwinden und aufzubrechen. In der direkten Arbeit werden zum Beispiel sprachliche Barrieren – auch bei gehörlosen Familien – durch Dolmetsch und kulturelle Barrieren durch Haltung/Schulung, überbrückt. Zudem ist die Leistung nicht immer freiwillig, sondern manchmal eine gesetzliche Vorgabe, z.B. damit das Kind in der Familie verbleiben kann.

## 1.3. Menschen in der Zulieferkette

Wir unterscheiden in der Zulieferkette Zukäufe im Dienstleistungsbereich sowie Zukäufe im Material- und Verwaltungsbereich.

Kriterien im Dienstleistungsbereich:

- **die Qualität und Nähe zu unseren Lieferantinnen,**
  - **eine nachhaltige Geschäftsbeziehung**
  - **eine langjährige, konstante Partnerschaft**
- **Austausch von gemeinsamen Projekten zur Stärkung der regionalen Weiterentwicklung für alle Beteiligten**
- **einen generellen Mehrwert für die soziale Gesellschaft, vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.**

Die Summe unsere Einkäufe = ca. 10% des Gesamtumsatzes

Material- und Verwaltungszukäufe betreffen weniger als 1% des Gesamtumsatzes.

---

## Nicht bewusst und doch gelebt ....

---

*Im Umgang miteinander legt sozKom großen Wert auf Respekt und Achtung der Menschenwürde.*

*Im Zuge eines Umbaus bei sozKom wurden wir zufällig, oder auch nicht – Augen und Ohrenzeugen, wie andere miteinander umgehen...*

*In diesem konkreten Fall wurde ein Lehrling von seinem Ausbilder ohne jeglichen Respekt, ohne jegliche Achtung und lautstark mit fragwürdiger Wortwahl öffentlich gedemütigt.*

*Wir haben die Augen nicht verschlossen und sind aktiv in diese Situation eingeschritten.*

*Ebenso haben wir den Vorfall an die Geschäftsführung des Partnerunternehmens weitergeleitet.*

*Die positive Auswirkung konnten wir bei weiteren Aufträgen in unserer Firma feststellen.*

*Ein ähnlicher Vorfall fand leider auch mit einem anderen Unternehmen statt. Auch in diesem Fall sind wir konkret für den Lehrling eingetreten und haben uns für diesen stark gemacht.*

## 1.4. Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der überwiegende Teil der Gewinne (80%) verbleibt im Unternehmen zur Eigenkapitalstärkung. Die restlichen 20% werden je nach Bedarf in Standort und Infrastruktur, sowie Arbeitsplatzoptimierung und sozial-ökologischer Nachhaltigkeit wie z.B. der Kauf von E-Bikes, E-Auto, nachhaltige soziale Projekte (z.B. „Zusammenheit kochen“ im Murtal, Betriebstagesmutter) investiert.

---

## Nicht bewusst und doch gelebt ....

---

*Im Rahmen von Finanzdienstleistungen bestehen Beziehungen zu zwei regionalen Banken. Bei der Auswahl der Finanzpartnerinnen war uns die Regionalität, der persönliche Kontakt zu dortigen Ansprechpartnerinnen, das Standing und Image der Unternehmen in der Region wichtig. Beide Banken konnten durch Aufmerksamkeit und die Kenntnis der unternehmensüblichen Geldflüsse einen großen Schaden abwenden, als die Unterschriften der Geschäftsführerinnen für Auslandsüberweisungen gefälscht wurden.*

A circular inset image showing a close-up of a hand holding a coin, symbolizing generosity or financial support.

# SOLIDARITÄT & GERECHTIG- KEIT

A circular inset image showing a group of people smiling and laughing together, representing community and solidarity.The background features several overlapping blue circles and thin blue lines, creating a modern, abstract design.

## 2.1. Ausgestaltung der Arbeits- verträge (Verdienst/ Arbeitszeit)

- **transparente Abgeltung lt. aktuell gültigem Kollektivvertrag (SWÖ)**
- **Wochenarbeitszeit lt. KV = 38 Stunden (Berücksichtigung individueller Wünsche)**
  - **Möglichkeit einer freien Arbeitszeiteinteilung**
  - **mehr als 80 % Teilzeitbeschäftigungen**
- **innerbetriebliche Spreizung zwischen höchstem und geringstem Verdienst (Geschäftsführung und Reinigung) beträgt 2,7**

## 2.2. Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Die größten Geschäftsfelder des Unternehmens (flexible Hilfen, Lehrlingscoaching, Betriebstagesmutter) beruhen auf Kooperation mit Partnerunternehmen. Angebote für neue Projekte werden in Bietergemeinschaften erstellt. Kooperation bildet die Basis des Unternehmensgegenstandes. sozKom kooperiert aktuell mit einer Vielzahl an Unternehmen, die in der Grafik auf der rechten Seite dargestellt sind.

Ziel der Kooperationen ist eine optimale Abwicklung der Aufträge und eine optimale Nutzung des Potenzials aller Mitarbeiterinnen in Bezug auf die individuell vereinbarten Ziele der Kundinnen.

Wissen und Informationen werden in den Kooperationen mit allen Mitunternehmen sowie deren Mitarbeiterinnen geteilt, um ein möglichst gutes Ergebnis im Sinne der Endkundinnen und Auftraggeberinnen zu erreichen.





## SOZKOM BEGLEITET MENSCHEN IN IHRE EIGENVERANTWORTUNG

Solidarität bedeutet für uns

- **Offenheit**
- **Vertrauen**
- **Miteinander**
- **Füreinander**
- **auf Augenhöhe**

Die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft, sowie die solidarische Haftung gegenüber den Auftraggeberinnen ist meist eine Vorgabe in unseren Projekten. Die Innenhaftung wird zwischen den Kooperationspartnerinnen individuell vertraglich geregelt.

Solidarität ist eine Haltung, die über vertrauensvolle Zusammenarbeit wachsen muss. Durch jede gelungene Kooperation wächst eine solidarische Haltung auf den Ebenen der Geschäftsführung, sowie aller Mitarbeiterinnen der Unternehmen. Durch die Bereitschaft aller Player zu einem Miteinander kann sich Solidarität stetig weiterentwickeln.



## 2.3. Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Unsere Hauptgeschäftspartnerschaften bestehen seit Beginn der Unternehmensgründung und sind mit uns zusammengewachsen.

- **durchschnittliche Dauer unserer Geschäftsbeziehungen = ca. 7 Jahre**

In unserer Zusammenarbeit wird Offenheit und Ehrlichkeit großgeschrieben!  
Zahlungsmoral: Wir zahlen immer innerhalb der Skonto-Fristen bzw. spätestens innerhalb der Netto-Fristen. Aus diesem Grund gibt es in unserem Büro auch keinen Ordner mit der Aufschrift „Mahnungen“.

## 2.4. Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die Weiterentwicklung des Unternehmens hat seit Jahren absoluten Vorrang vor der Realisierung eigener Kapitalerträge, woran sich nichts ändern soll. Ausschüttung von Kapitalerträgen auf Kosten einer Neuverschuldung ist ein absolutes „no go“ in der Unternehmensphilosophie.



**SOZKOM hat  
VERANTWORTUNG.**

Liane Leinfellner



# ÖKO- LOGISCHE NACH- HALTIGKEIT



**SOZKOM beachtet**  
die Qualitäten  
der Menschen

### 3.1. Umgang mit Thema ökologische Nachhaltigkeit im Unternehmen

SozKom ist bereits auf dem „grünen Pfad“ angekommen und versucht diesen weiter zu beschreiten.

- **Öko-Strom**
- **E-Bikes**
- **Pool-E-Auto**
- **barrierefreies Bad/WC =  
Duschköglichkeit für fahrrad-  
fahrende Mitarbeiterinnen**
- **Auseinandersetzung mit dem Thema  
als Indikator für eine Sensibilisierung  
für ökologische Prozessgestaltung**
- **Multiplikatorenwirkung durch  
Austausch**
- **regionale Produkte bzw. Zulieferer**
- **informelle innerbetriebliche  
Tauschbörse**

Durch die Auseinandersetzung im Unternehmen passiert:

- **eine Bewusstseins-sensibilisierung auf  
ökologische Nachhaltigkeit**
- **ein achtsamer Umgang mit  
ökologischen Ressourcen**
- **eine Reduktion negativer, ökologischer  
Handlungen**

#### **BESONDERS GEFREUT ...**

*hat uns die Rückmeldung eines Praktikanten, der meinte, dass ihm der hohe Stellenwert von ökologischem Verhalten und Nachhaltigkeit bei sozKom sofort aufgefallen wäre.*



# TRANS- PARENZ & MITENT- SCHEIDUNG



## 4.1. Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz



SOZKOM bereichert  
MENSCHEN DURCH  
DAS VERTRAUEN  
IN IHRE FÄHIGKEITEN

Die sozKom GmbH & Co KG besteht mit 31.12.2016 aus 53 Mitarbeiterinnen, davon

- **4 Mitarbeiterinnen auf Leitungsebene,**
- **4 Personen im Office mit Personalverrechnung und Buchhaltung,**
- **1 Lehrling und**
- **2 Geschäftsführerinnen, die auch die beiden Eigentümerinnen (jeweils 50 %) sind.**

Der Geschäftsführung ist sehr wichtig, dass jede Mitarbeiterin in ihrer jeweiligen Funktion ihren Verantwortungsbereich im Sinne des Unternehmens aktiv mitgestalten und somit mitbestimmen kann. In jeder Funktionsebene finden Entscheidungsprozesse statt, unternehmensrelevante Entscheidungen erfolgen nur in Absprache mit der Geschäftsführung, bei der auch die Letztverantwortung liegt. Diese Prozesse werden immer wieder kritisch hinterfragt und so

sehen wir uns als lernende Organisation, die ihre Entscheidungsprozesse laufend weiterentwickelt.

Im Unternehmen wird großer Wert auf Transparenz gelegt. Im Rahmen der Auseinandersetzung mit der Gemeinwohlmatrix wurde in diesem Bereich Optimierungspotenzial festgestellt. Bewusst wurde auch die Herausforderung für alle Ebenen, verantwortungsvolle Entscheidungen gemeinsam zu treffen.

Führungskräfte z.B. wurden im Berichtszeitraum von der Geschäftsführung und/oder dem Leitungsteam ausgewählt. Feedback der Mitarbeiterinnen zu ihren Führungskräften wird immer ernst genommen und es werden entsprechende Konsequenzen abgeleitet. Derzeit werden Möglichkeiten zur Mitwirkung bei der Auswahl von Führungskräften erprobt.

## 4.2. Kundinnen- Mitwirkung und Produkt- transparenz

Auch im Bereich von Entscheidungen, die das Unternehmen betreffen, werden Ansätze zur aktiven Mitbestimmung erprobt (Terminfindungen über doodle, Arbeitsgruppen für diverse Veranstaltungen, etc.). Die Erfahrung zeigt, dass Mitbestimmung in Bereichen, die direkt den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen betreffen, sowohl zufriedenstellende Ergebnisse, als auch zufriedene Mitarbeiterinnen mit sich bringt.

Die Dienstleistungsgestaltung geschieht immer bedarfs- und nicht gewinnorientiert. Die Dienstleistung der/des Betreuung/Coaching an unseren Leistungsbezieherinnen ist unser Kernprodukt. In diesem Kontext wird mit den Auftraggeberinnen und den Leistungsbezieherinnen gemeinsam ein individueller Hilfeplan/individuelle Coaching Ziele erstellt, sodass 100%ige Transparenz über die Leistung gewährleistet ist.

...weil ich glaube,  
dass man sich bei  
SOZKOM SELBST NEU  
ENTDECKEN KANN.

Sabine Langer



## 4.3. Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Aufgrund unserer sehr starken Mitbestimmungsmöglichkeiten zu unseren Kundinnen und Auftraggeberinnen nutzen wir den Gemeinwohlbilanz-Bericht als Transportmittel für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen. Es wird in Form einer Broschüre darüber berichtet. Der Bericht wurde auditiert und kann bei uns angefordert werden.

Durch jede Begegnung in einem Auftrags- und Betreuungskontext ist es möglich Rückmeldungen zu geben und sich auszutauschen. Der Gestaltungsspielraum hierfür ist sehr einfach, indem man mit dem Unternehmen Kontakt aufnimmt. Das Unternehmen agiert sehr dezentral, daher gibt es vielfältige Formen der Kontaktaufnahme an den diversen Betreuungsorten.



**DAS GUTE DARAN IST,  
DASS ICH DAS GEFÜHL HABE,  
ES STEHT JEMAND  
HINTER MIR.**

**Gabi Hausegger**





**AUS-  
BLICK**

# Ausblick

Im Rahmen der GW-Bilanzerstellung wurden 43 Verbesserungsideen festgehalten. Diese wurden im April 2018 bei einer Mitarbeiterinnenveranstaltung zur Diskussion und Abstimmung gestellt. 12 der Ideen befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in Umsetzung, 4 wurden aus diversen Gründen nicht zur Abstimmung gebracht.

Zur Abstimmung wurde um eine Konkretisierung der Idee gebeten bzw. zu überlegen, welchen Benefit möglichst viele Mitarbeiterinnen davon hätten bzw. woran dies merkbar sei. Außerdem wurden Ideen zur Finanzierung und die Bereitschaft zur Unterstützung abgefragt. Folgende Punkte kristallisierten sich als besonders wichtig für unsere Mitarbeiterinnen heraus:

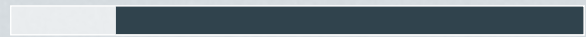
**1. Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten (inklusive Gender & Diversity)**

**28 Punkte**



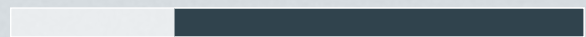
**2. Angebote zur Förderung der physischen Gesundheit / Fokus auf Work-Life-Balance / Ermöglichen von Sabbatical**

**22 Punkte**



**3. Mitarbeiter\*innen Vertrauensperson/ Sprechstunden Geschäftsführung**

**17 Punkte**



## BEISPIELHAFTER AUSBLICK:



Ab Mai gibt's die Möglichkeit, zu mir in die „GF-Sprechstunde“ zu kommen. Wir (Rita und ich) werden dieses Angebot ausbauen und uns bemühen, auch regelmäßig zu euch in die Regionen zu kommen.

Das Thema hinter dem Wunsch einer Mitarbeiter\*innenvertrauensperson, sowie einer soz-Kom-konformen Lösung dafür würden wir gerne mit euch erarbeiten.

*Dazu würde ich euch einladen: Jedes Team macht sich Gedanken zu diesem Thema und entsendet eine Person zu einer Arbeitsgruppe im Juni. Bei eurer internen Diskussion würde ich euch bitten, vielfältige Perspektiven zu betrachten (was heißt das für das Office/GF, etc.). Interessanterweise herrscht offensichtlich auch bei uns teilweise das klassische Bild der GF „ganz oben“. Das würde ich gerne gleich hier aufweichen: Auch wir sind „nur“ Menschen und sehen uns lediglich als Teil des Unternehmens – ALLE hier sind gleich WICHTIG und WERTVOLL, tragen ihren Teil an Verantwortung und tragen so zum Erfolgskonzept sozKom bei!!!*

# Wie wird die Bilanz/der Bericht kommuniziert?

Der hier vorliegende sozKom-Gemeinwohlbericht ist die Kurzfassung unserer fast 40 seitigen Gemeinwohlabilanz, die gerne direkt bei uns angefordert werden kann. Er steht allen Menschen zur Verfügung, die Lust und Muse haben sich detailliert mit der sozKom zu beschäftigen.

Um der Bilanz noch mehr Leben einzuhauchen, wird RuskVideo für und mit uns ein sozKom-Gemeinwohl-Video drehen, in dem interne Stimmen erzählen, wie es denn bei sozKom so ist.

**4. Weiterhin Entscheidungsprozesse in Hinsicht auf Transparenz/ Mitbestimmung und Mitgestaltung reflektieren und adaptieren / Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz/Entscheidungsbefugnisse klar stellen**

**10 Punkte**

## BEISPIELHAFTER AUSBLICK:



*Wir (GF und Leitung) arbeiten an der Transparenz und der Mitbestimmung im Unternehmen und halten euch auf dem Laufenden. Wir bitten euch hier um ein bisschen Geduld, da Veränderungsprozesse Zeit brauchen und wir neben diesem Thema ja noch ein paar andere Alltagsthemen bearbeiten. Zum gegebenen Zeitpunkt werden wir auch Mitarbeiterinnen in diesen Prozess mit einbeziehen.*

*Zum Thema Transparenz würde ich euch auch gerne dazu einladen, zu überlegen, wie viel Transparenz ihr euch seitens der Leitung/Office/GF erwartet. Im zweiten Schritt bitte ich euch darum zu überlegen, wie viel Transparenz ihr als Mitarbeiterinnen bereit seid, dem „Unternehmen“ gegenüber zu erbringen. Und zu guter Letzt überprüft, ob das Verhältnis passt und wo nachgebessert werden sollte. Teilt uns eure Gedanken dazu gerne auch mit!*



**A**

**Stefanie  
Langer**

Office



**A**

**Sabine  
Langer**

Office



**AB**

**Harry  
Suppan**

Fachkraft

flexible Hilfen GU



**C**

**Roland  
Koch**

Fachkraft

flexible Hilfen GU



**C**

**Bianca  
Lazarus**

Teamkoordination

flexilbe Hilfen VO



**D**

**Kathrin  
Stern**

Geschäftsführung

**A** = Lieferantinnen

**B** = Eigentümerinnen und Finanzpartnerinnen

**C** = Mitarbeitende

**D** = Kundinnen und Mitunternehmen

**E** = Gesellschaftliches Umfeld



**B**

**Rebecca  
Groß-Krippner**

Teamkoordinatorin  
flexible Hilfen



**B**

**Rita  
Resch**

Geschäftsführung



**Crazy**

Bürohund



**D**

**Christina  
Suntinger**

Fachkraft  
flexible Hilfen VO



**E**

**Karin  
Petrowitsch**

Fachkraft  
flexible Hilfen GU



**E**

**Martin  
Urban**

Lehrlingscoaching &  
Sozialbetreuung Murtal





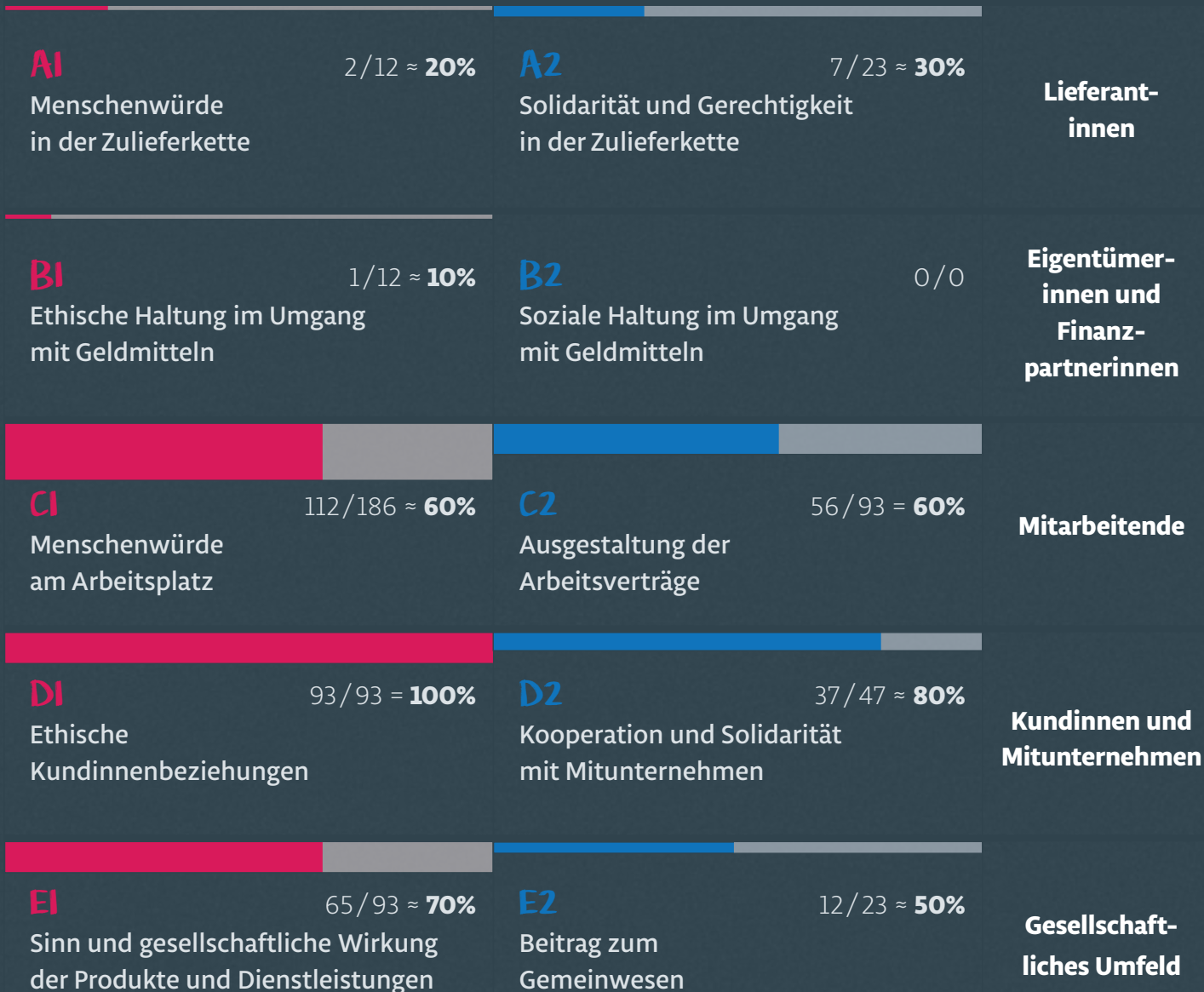
# Gemeinwohl-Matrix

Das Testat wurde grafisch aufbereitet und dem vorliegenden Bericht angepasst. Die Punkte wurden im Gemeinwohlaudit bestätigt. Die Stärke der Balken stellt die Relevanz der Bereiche fürs Unternehmen dar. Die prozentuellen Werte zeigen den Erreichungsgrad des Unternehmens.

## MENSCHEN- WÜRDE

## SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT

## BERÜHR- GRUPPEN





Bilanzsumme	441/1000 = <b>44%</b>
-------------	-----------------------

GRUNGS-  
KAPPE

### 3 Ökologische Nachhaltigkeit

### 4 TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG

A

**A3** 2/23 ≈ **10%**  
Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

**A4** 1/12 ≈ **10%**  
Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

B

**B3** 1/12 ≈ **10%**  
Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

**B4** 0/23 ≈ **0%**  
Eigentum und Mitentscheidung

C

**C3** 19/93 ≈ **20%**  
Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

**C4** 9/93 ≈ **10%**  
Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

D

**D3** 9/23 ≈ **40%**  
Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen


**D4** 5/47 ≈ **10%**  
Kundinnen-Mitwirkung und Produkttransparenz

E

**E3** 5/47 ≈ **10%**  
Reduktion ökologischer Auswirkungen

**E4** 5/47 = **10%**  
Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung





...UND ICH GLAUBE  
ICH WERDE AUCH ALT  
WERDEN BEI SOZKOM,  
WENN ES MÖGLICH IST.

Christina Suntinger

## **AN alle MENSCHEN:**

Was wir euch mitgeben möchten ist der Versuch, die Perspektive zu wechseln und euch in andere Verantwortungsbereiche zu denken! Fragt auch gerne nach, was z.B. die Herausforderung der Kollegin/Leitung/Geschäftsführung, eurer Eltern oder Kinder, der Nachbarin, der Anderen ist und macht euch euer eigenes Bild darüber. Stellt dann auch gerne zur Verfügung, wie ihr in der Situation handeln würdet/gehandelt hättet und redet miteinander – auch mit uns. Denn eines sollten und können wir alle und immer:

**VONEINANDER LERNEN!**