

18/19

TRANSPARENZ &
MITENTSCHEIDUNG

GEMEIN- WOHLT- BERICHT

ÖKOLOGISCHE
NACHHALTIGKEIT

MENSCHENWÜRDE

SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT

SOZ  KOM

WIR DISTANZIEREN
UNS VOM ALTEN
HIERARCHIEGEDANKEN
UND VON MACHTIDEEN,
BEI UNS ARBEITEN
MENSCHEN MIT
UNTERSCHIEDLICHEN
AUFGABEN UND
VERANTWORTUNGEN.

Seite	Inhalt
2	Werteverständnis der Gemeinwohl-Ökonomie
4	sozKom und Gemeinwohl
6	Sinn und gesellschaftliche Wirkung des Unternehmens
9	<u>Menschenwürde</u>
15	<u>Transparenz & Mitentscheidung</u>
19	<u>Solidarität & Gerechtigkeit</u>
23	<u>Ökologische Nachhaltigkeit</u>
27	Ausblick
29	Beschreibung des Prozesses
30	Team
32	Gemeinwohlmatrix / Bilanz

Impressum

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:

sozKom GmbH & Co KG
Krottendorf 161
8564 Krottendorf
www.sozkom.at

LAYOUT & DESIGN:

NOSUN GmbH
Johann-Sebastian-Bach-Gasse 18
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

BILDERNACHWEIS:

Adobe Stock
Seite 23
#332118057 © Izf / Adobe Stock
#103526267 © ulkas / Adobe Stock
www.stock.adobe.com

Werteverständnis der Gemeinwohl-Ökonomie

Menschenwürde

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

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 Grundausstattung 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

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 das Klientel 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

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

sozKom und Gemeinwohl

Der erste Gemeinwohlbericht von sozKom für die Jahre 2016 und 2017 wurde von zehn Mitarbeiter*innen erstellt. Diesen Bericht unterzogen wir einem externen Audit durch Frau Angela Drosch-Plöckinger und erhielten eine Bilanzsumme von 441 Punkten, was 44% entspricht. 2019 gründeten wir im Rahmen einer internen Unternehmensveranstaltung den Arbeitskreis GWÖ. Die Mitglieder dieses Arbeitskreises arbeiten nun auch in der Rebilanzierung.

Seit dem Erstellen der ersten Bilanz ist sozKom auch Mitglied bei GWÖ Österreich bzw. Steiermark und hier u.a. tätig im Arbeitskreis für Unternehmen. Die Jahresklausur der GWÖ Steiermark fand im Jänner 2020 bei sozKom in Krottendorf statt.

“
IN SUMME KONNTE IM
BERICHTSZEITRAUM
BEI 15 VON 20
GEMEINWOHL-THEMEN
EINE WEITERENT-
WICKLUNG FEST-
GESTELLT WERDEN
“

Folgende, der in der ersten Bilanz definierten Verbesserungsvorschläge wurden bereits erfolgreich umgesetzt:

- Erhöhung der Transparenz und Mitbestimmung durch Arbeit in bzw. Einsatz von Arbeitskreisen
- Delegierten-Arbeitskreis zur Vertrauensperson der Mitarbeitenden hat stattgefunden
- Sichtbar machen von Erfolgen und Erhöhung von Wertschätzung im Rahmen jährlicher Mitarbeiter*innen-Gespräche, des come togethers und Firmenevents wie Betriebsausflug, Weihnachtsfeier sowie in der alltäglichen Kommunikation
- Fortbildung zu ethischer Grundhaltung erfolgte im Rahmen von Miniworkshops, Reflexionen in den Teams oder Supervisionen
- sozKom investiert in ein soziales Projekt – Einzug ins KroKi Haus mit September 2018, Austausch und Vernetzung in der GWÖ Steiermark und Mitarbeit in Projekten, die von dort gesteuert werden
- Entscheidungsprozesse in Hinblick auf Transparenz, Mitbestimmung und Mitgestaltung reflektieren und adaptieren – Entscheidungen werden nicht mehr von der Geschäftsführung getroffen, sondern im Q-Kreis, der sich aus der Leitungsebene und den Stabstellen im Office zusammensetzt. Gemeinsam

- entwickeln wir die sozKomKratie als Unternehmensphilosophie für mehr Transparenz, Mitgestaltung und Mitbestimmung. Arbeit mit verschiedensten Arbeitskreisen mit entsprechender Entscheidungsbefugnis findet statt
- Für Feedbackschleifen, Befragung der Mitarbeitenden wurden Wünsche- und Feedbackboxen an den Standorten installiert. Ein Ablauf für herausfordernde Situationen wurde im Rahmen eines Delegierten-Arbeitskreises erarbeitet
- Wunsch nach Obstschüssel, Gemüsekiste, Fair Trade Kaffee ist an den Standorten verfügbar, Bio-Äpfel aus der Region am Standort in Krottendorf, bei internen Veranstaltungen werden regionale Anbieter mit Bioprodukten bevorzugt
- Arbeiten von zu Hause ist ermöglicht und die technischen Maßnahmen zur Umsetzung wurden geschaffen
- Jahresbericht umgesetzt in GWÖ Broschüre

Sinn und gesellschaftliche Wirkung von sozKom

Durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Globalisierung, zunehmende Umweltverschmutzung und enormes Bevölkerungswachstum steht die Gesellschaft vor neuen Herausforderungen, die bis in die kleinste Zelle der Gesellschaft, die Familie wirken und auch Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich ziehen. Weltweit machen sich Menschen, auf der Suche nach einem besseren und sichereren Leben, auf den Weg in ein anderes Land und stellen Integrationsbemühungen, kulturelle Unterschiede und Wertehaltungen in der Gesellschaft auf einen neuen Prüfstand. Wirtschaftliche Probleme

und drohende Wohlstandsverluste schaffen Unsicherheit und fördern die Polarisierung in unserer Gesellschaft.

sozKom versucht mit ihren Dienstleistungen Familien zu unterstützen und somit zur Stabilsierung in gesellschaftlichen Systemen beizutragen.

Die Würde des Menschen steht in der täglichen Arbeit im Mittelpunkt. Der Mensch wird in seiner Einzigartigkeit und Individualität auf Augenhöhe wahrgenommen. Dies fördert persönliches Wachstum, psychische

und psychische Gesundheit und stärkt die Autonomie. Unsere Fachkräfte erarbeiten gemeinsam mit den betroffenen Familien/ Menschen durch Hilfe zur Selbsthilfe einen Weg aus für sie belastenden Situationen. Daraus entsteht ein Gefühl von Stärke und Selbstbefähigung und hat schließlich eine aktivere und produktivere Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zur Folge. Erweiterte Handlungs- und Denkräume der Betroffenen wirken bisherigen Dogmen und allgemeinen unreflektierten Haltungen entgegen und führen schließlich zu neuen Perspektiven und Möglichkeiten in der Lebens- und Arbeitswelt, aber auch zu Veränderungen im ganzen Familiensystem. Menschen lernen für sich selbst Entscheidungen zu treffen und für sich und andere zu sorgen.

Alle unsere Dienstleistungen wirken unterstützend und stärkend sowohl im Privat- wie auch im Berufsleben. Diese ermöglichte individuelle Stärkung und Entwicklung des Potentials des Einzelnen kann zu einer günstigen zwischenmenschlichen Kultur-entwicklung und einem verbesserten Klima in der Gesellschaft führen. Zufriedenheit und Chancengleichheit des Einzelnen fördern die Stabilität und den Zusammenhalt

in einer Gesellschaft. Dies trägt zur psychischen und körperlichen Gesundheit in einer Gesellschaft bei. In Zeiten wirtschaftlicher Rezession, steigender Arbeitslosigkeit und Perspektivenlosigkeit, zunehmender Migration und Umweltproblemen kann möglichen sozialen Unruhen in der Bevölkerung entgegengewirkt werden, indem sie bereits in der kleinsten Zelle der Gesellschaft, der Familie, erkannt und professionell bearbeitet werden können.

Durch professionelle Begegnungen im Beratungs- und Betreuungskontext werden differenziertes Denken, Handeln sowie Persönlichkeitsprozesse

angeregt. Das Dienstleistungsspektrum von sozKom soll eine Bereicherung und eine Ergänzung zu bereits gelebten und vertrauten Verhaltensweisen, Einstellungen und Lebensentwürfen sein, in manchen Fällen diese auch hinterfragen und neu andenken. Durch niederschwellige Kontakte z.B. auf regionalen Messen oder Weihnachtsmärkten ist es aufgrund unserer Wertehaltung möglich, kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls auch andere Sichtweisen anzubieten.

„
WIR KÖNNEN
UNS MIT
SOZKOM
WEITER-
ENTWICKELN
“

Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Mitarbeitende unterstützen Charity-Projekte wie Radtrophy, diverse Märkte, Veranstaltungen etc. im Rahmen eines Ehrenamtes. Beispielsweise gehen die Spendenerlöse aus der Radtrophy ins KroKi-Haus. Dadurch können Sozialprojekte mitfinanziert werden. KroKi-Haus und sozKom setzen auf Chancengleichheit. Für das KroKi-Haus gibt es Stipendienplätze und Zuschüsse für Elternbeiträge.

Neu waren im Jahr 2019 die Kooperation mit der Gemeinde Krottendorf im Rahmen der Kulturtage, wie auch die Teilnahme an der Leistungsschau in Köflach. Beide sind zu fixen Programmpunkten im sozKom Jahreskalender geworden.



MENSCHEN WÜRDE



Menschenwürde und somit ein klares Entgegenstreten gegen (ethnische) Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Benachteiligung von Randgruppen etc. ist in unserer Berufsethik verankert und so wesentlicher Bestandteil des Handelns unserer Mitarbeitenden, wie auch klare Vorgabe unserer Auftraggeber*innen. Sie ist die Basis der Zusammenarbeit mit den Berührungsgruppen und somit die Grundlage unserer beruflichen Haltung.

Im Rahmen eines come togethers haben wir gemeinsam folgendes Leitbild erarbeitet und festgelegt:

- **sozKom begeistert Menschen durch die Freude am Tun**
- **sozKom wird begeistert durch Menschen und ihre Freude am Tun**
- **sozKom beachtet die Qualitäten der Menschen**
- **sozKom wird beachtet durch Menschen**
- **sozKom bereichert Menschen durch das Vertrauen in ihre Fähigkeiten**
- **sozKom wird bereichert durch Menschen und ihr Vertrauen**
- **sozKom begleitet Menschen in ihre Eigenverantwortung**
- **sozKom wird begleitet durch Menschen in Eigenverantwortung**

1.1. Mitarbeiter*innen-orientierte Unternehmenskultur

Begegnung auf Augenhöhe und Wertschätzung gehören zur DNA unseres Unternehmens. sozKom war schon immer ein Unternehmen mit flacher Hierarchie. Transparenz, Mitentscheidung, Partizipation war und ist uns immer wichtig. Durch die erste GWÖ Bilanzierung wurden wir als Pionierstation zu der Freiräume-Konferenz in Graz eingeladen und fanden viele Antworten auf unsere Fragen – viele unserer Ideen waren hier schon umgesetzt. Wir schlossen mit einigen agilen Unternehmensformen Bekanntschaft und wussten nun, wie wir sozKom weiter entwickeln wollten – die Freiräume Konferenz war quasi die Geburtsstunde der sozKomKratie. Ein ungefähres Bild wohin die Reise gehen soll, wurde 2019 im Rahmen des come togethers, einer unternehmensweiten Klausur, vorgestellt.

Erste eigenverantwortliche Arbeitskreise formierten sich:

- **Vertrauensperson der Mitarbeitenden**
- **GWÖ**
- **Rahmenbedingungen für Arbeitskreise**

Seitdem kamen laufend neue Arbeitskreise hinzu:

- **Gecosoft**
- **DSGVO**
- **Fahrtenbuch**
- **Come Together**
- **Weihnachtsfeier**
- **Homepage neu**
- **On Boarding**
- **Q-Kreis**

„
WIR
WERDEN
GEHÖRT.
“

Fehler und Konflikte sehen wir als Entwicklungschance. Wünsche, Ideen und Verbesserungsvorschläge sind immer willkommen. Der Umgang mit herausfordernden Situationen wurde im Delegierten-Arbeitskreis Mitarbeiter*innen-Vertrauensperson erarbeitet und in einem Ablauf dafür verschriftlicht. Grundsätzlich gibt es bei sozKom einen großen Vertrauensvorschuss gegenüber Mitarbeitenden, welche sehr eigenverantwortlich und mit einem hohen Maß an Selbstorganisation arbeiten.

Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

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

- **Durch regelmäßige Teambesprechungen**
- **Durch individuelle Einzelgespräche**
- **Durch jährliche Mitarbeiter*innen-Gespräche**
- **Durch spezifische Fortbildungen**
- **Durch Interventionen mit der Kollegschaft**
- **Durch Supervisionen**
- **Durch die Erhebung der psychischen Belastungsfaktoren**

2019 bildeten wir alle Mitarbeitenden im Rahmen der Dienstzeit zu Ersthelfer*innen aus.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Techniken, wie Entspannungstraining, Yoga, etc. werden von Mitarbeitenden im Rahmen von kleinen Workshops oder Teamsitzungen intern angeboten. Wir versuchen, alle alle bei sozKom tätigen Menschen nach ihren Stärken einzusetzen. Eine gängige Methode dazu stellen die stars, moons und batteries dar. Arbeit soll Sinn machen, dies ist durch den Unternehmensgegenstand vielfältig gegeben.

Diversität und Chancengleichheit

Diversität wird als Bereicherung und Ressource für die Arbeit gesehen. Nur durch gelebte Diversität ist es möglich in den unterschiedlichen Familiensystemen immer passende Fachkräfte einzusetzen. sozKom ist im Bereich der Frauenquote vorbildlich, auch auf Führungsebene. Um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern, wird die Arbeit in Arbeitskreisen forciert, wo sich Mitarbeitende je nach Interessenslage und Talent einbringen und mitarbeiten können.

1.2. Ethische Kundenbeziehungen

In der Berührungsgruppe der Kundschaft differenzieren wir drei Ebenen:

- **Endkundschaft & Leistungsbeziehende**
- **Behörde als zuweisende Instanz**
- **vergebende Stellen wie Land Steiermark & Republik Österreich**

Menschenwürdige Kommunikation mit unserer Kundschaft

Indem die Fachkräfte versuchen, ihr eigenes Wertesystem hintanzustellen, können sie Menschen bestmöglich dabei unterstützen, ihr eigenes Bild eines gelingenden Lebens, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen (KJHG), zu entwickeln und umzusetzen. Hierbei wird die bestmögliche Qualität gesichert, indem die Fachkräfte laufend im Rahmen von Teamgesprächen, Mitarbeiter*innen-Gesprächen und Supervisionen ihre eigene Haltung, ihr Handeln und Ethik direkt anhand der Fälle, in denen sie eingesetzt sind, reflektieren. Dazu kommen regelmäßige Fallgespräche mit den zuständigen Sozialarbeiter*innen und unserem Klientel. Dieses engmaschige Netz kann

sicherstellen, dass die Menschenwürde in allen Aspekten eingehalten wird. Kommunikation mit den Menschen findet auf Basis folgender ethischer Grundlagen und Vorgaben statt:

- **Wertschätzung**
- **Augenhöhe**
- **Akzeptanz alternativer Lebensmodelle, Vielfalt & Diversität**
- **Vertrauen & Glaube in die Fähigkeiten der Menschen**
- **Transparenz**
- **Lösungsorientierung**
- **Objektivität sowie sachlich-fachliche Haltung**
- **Verschwiegenheit & Datenschutz**

Barrierefreiheit

Hürden unseres Klientels, wie geistige Fähigkeiten, Intelligenz, Wissen, Fertigkeiten oder Traumatisierungen, werden durch unsere Zusammenarbeit bewältigt. Sprachliche Barrieren werden durch Dolmetsch, auch für Gehörlose, beseitigt. Durch die laufende Reflexion der eigenen Haltung und Schulungen werden auch kulturelle Barrieren verhindert.

„
MAN KANN
SICH AKTIV
BETEILIGEN
“

1.3. Menschenwürde in der Zulieferkette

Relevant in der Zulieferkette sind Zukäufe im Dienstleistungsbereich. Darunter fallen Supervisionen, Fortbildungen, Beratungsleistungen in den Bereichen Steuerberatung, Budgetierung und Controlling, Buchhaltung, EDV, Software, Wartung und die Gemeinwohlbilanzierung.

Durch persönlichen Kontakt und jahrelange Zusammenarbeit mit den Geschäftspartner*innen werden soziale Risiken in der Zulieferkette hinterfragt. Bei unseren unmittelbaren Lieferanten wird Menschenwürde eingehalten, was uns durch, inzwischen zum Teil freundschaftlichen, langjährigen Geschäftsbeziehungen bekannt ist. Alle unsere Lieferanten stammen aus Österreich.

Fallen uns Verstöße gegen die Menschenwürde auf, schauen wir nicht weg, sondern sprechen diese direkt an. Kommen Verstöße gegen die Menschenwürde vor und gibt es keine glaubhafte, nachhaltige Gegenmaßnahme innerhalb des Unternehmens, erfolgt eine Trennung von diesen Lieferanten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Auf den Einkauf bei Amazon wird bewusst verzichtet, sollte der Einkauf online stattfinden bevorzugen wir die österreichische Alternative www.shopping.at.

TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG



2.1. Transparenz & Mitentscheidung im Unternehmen

Kathrin Stern und Rita Resch sind die Gründerinnen, Eigentümerinnen, Gesellschafterinnen und Geschäftsführerinnen von sozKom. Somit liegt die Gesamthaftung bei den beiden. In Bezug auf Entscheidungsfindung hat die Geschäftsführung ein Vetorecht inne, von dem sie Gebrauch machen kann, um einer Schiefelage vom Unternehmen vorzubeugen.

Im Berichtszeitraum wurden mit der Entwicklung der sozKomKratie Mitentscheidungsmöglichkeiten geschaffen. Auf Leitungsebene wurde der Q-Kreis (GF, Leitung und Stabstellen Office) installiert, der Mitentscheidung ermöglicht und das Mittragen von Verantwortung voraussetzt. Seit Beginn 2019 wurden mittels diesem über 95 % der unternehmensrelevanten Entscheidungen im Konsens getroffen. Dabei findet die „fist of five Methode“ Anwendung. Diese Entscheidungen werden im Unternehmen in den jeweiligen Teams, im Rahmen des come together und zukünftig auch im Intranet transparent gemacht. Zusätzlich gibt es noch die Möglichkeit, wenn es die Situation erfordert, Blitzentscheidungen zu treffen. Diese Blitzentscheidungen müssen aber anschließend noch im Q-Kreis legitimiert werden. Arbeitskreise werden vom Q-Kreis frei-



gegeben, arbeiten selbstständig, eigenverantwortlich und entscheiden eigenverantwortlich. Unternehmensrelevante Fragestellungen bzw. Themen werden von der Arbeitskreisleitung im Q-Kreis als Entscheidung eingebracht.

Durch die Vielfalt an Arbeitskreisen gibt es je nach Interesse und Kapazitäten zahlreiche Möglichkeiten der Partizipation. Wichtig ist uns, dass sich alle mit ihren individuellen Stärken und Fähigkeiten einbringen können. Das wird auch sehr gut angenommen. Entscheidungen auf Projektebene werden in den einzelnen Projekten getroffen. Wir nehmen aktuell an einer Studie der UNI Innsbruck teil, die gemeinwohlabilanzierte Betriebe wissenschaftlich begleitet. Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Von der GF werden keine Entscheidungen mehr im Alleingang getroffen**
- **Transparenter Umgang mit Entscheidungen**
- **Entscheidungsfindung im Konsens im Q-Kreis**
- **UNI Innsbruck 2020: Befragung der Mitarbeitenden als Vorlauf zur nächsten Bilanzierung ...**

Legitimierung der Führungskräfte

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- **Erweiterung des Q-Kreises durch die beiden Stabstellen im Office wurde durch den Q-Kreis legitimiert**
- **Die Karenzvertretung einer Führungskraft wurde vom Team gewählt**
- **Die Karenzvertretung einer anderen Führungskraft wurde vom Q-Kreis legitimiert**

2.2. Mitwirkung der Kund*innen und Produkttransparenz

Bei der Entwicklung unserer Dienstleistung steht die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben im Vordergrund. Sie bilden den Rahmen für die Mitbestimmung aller Beteiligten bei der Produktentwicklung, die unter enger Einbeziehung der Kundschaft und der Auftraggeber*innen von statten geht. Somit ist unser Endprodukt immer individuell auf unsere Kundschaft zugeschnitten und wird anhand der familiären und individuellen Bedürfnisse und Bedarfe, der gesetzlichen Vorgaben sowie der eingesetzten Fachkräfte (Persönlichkeit, persönliche Grenzen oder Einschränkungen) maßgeschneidert angepasst. Bei der gemeinsamen Erarbeitung der passenden Dienstleistung wird auf maximale Nachhaltigkeit geachtet.

Alle Produkte werden gemeinschaftlich verbessert. Im Lehrlingscoaching wurde das Angehörigencoaching als Pilotprojekt in der Steiermark initiiert. Die Angebote des Kroki-Hauses sind durch die Bedarfe der Gesellschaft entstanden und werden laufend durch Kundenbeteiligung angepasst und verbessert.

„
MAN TRAUT
SICH ZU
SPRECHEN.
“

2.3. Was sagen unsere Lieferant*innen in Bezug auf Transparenz und Mitentscheidung?

Bei uns ist zu 100 % transparent, was in unseren Dienstleistungen steckt. Gewährleistet wird dies, weil:

- Ein Großteil unserer Dienstleistungen sind Leistungen der öffentlichen Behörde (Land Steiermark) und somit im steiermärkischen Kinder- und Jugendhilfegesetz verankert
- Informationen zum Lehrlingscoaching auf den Websites des Bundesministeriums, der Wirtschaftskammer und der einzelnen ausführenden Träger zu finden sind
- All diese Informationen natürlich auch auf unserer eigenen Homepage zu finden sind und das Basisangebot beschreiben

- Sie erhalten von sozKom alle relevanten und benötigten Informationen
- Bei der Mitentscheidung in relevanten Situationen und Bereichen wie auch mit der Informationspolitik erreichten wir 4,8 von 5 Punkten

„
eine liebevolle
und SUPER
ORGANISIERTE
ORGANISATION.
“

SOLIDARITÄT & GERECHTIG- KEIT

3.1.

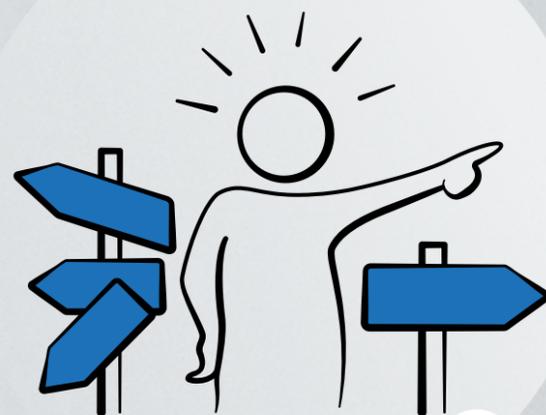
Solidarität und Gerechtigkeit im Unternehmen

Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Ein „lebenswürdiger“ Verdienst ist über den Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich gesichert und transparent. Sollte es dennoch zu Engpässen kommen, besteht die Bereitschaft, Gehaltsvorschüsse und/oder das 13./14. Gehalt auszubezahlen. Die Möglichkeit, den Verdienst selbstbestimmt zu definieren, gibt es im Rahmen der Wochenarbeitszeit durch Stundenaufstocungen und Stundenreduzierungen. Die innerbetriebliche Spreizung zwischen höchstem und geringstem Verdienst beträgt 2,75 (Reinigung und Geschäftsführung).

Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Die Normalarbeitszeit nach dem SWÖ Kollektiv beträgt 38 Wochenstunden. Der überwiegende Teil der Arbeitszeit kann selbstbestimmt organisiert werden. Der Wunsch der Mitarbeitenden nach einem Sabbatical oder in Bildungskarenz zu gehen wird unterstützt. Teilzeitmodelle sind bei uns auch in leitenden Positionen möglich, so befanden sich 2018 alle Leitungen in Teilzeit.



Alle Fachkräfte verfügen über ein Diensthandy, somit gibt es keine Vermischung mehr mit dem Privatleben.

Unsere Arbeit ist gesellschaftlich sinnvoll und daher ist der Sinn der Arbeit auch für unsere Mitarbeiter*innen erlebbar. Sehr oft können sie ihren Stärken und Interessen entsprechend eingesetzt werden, wodurch eine nachhaltige Arbeitszufriedenheit erreicht und aufrechterhalten wird.

3.2.

Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Die vielseitigen Geschäftsfelder des Unternehmens (z.B. flexible Hilfen oder Lehrlingscoaching) beruhen alle auf Kooperation und Angebote von neuen Projekten werden in Bietergemeinschaften erstellt. Der investierte Zeitaufwand in Dienstleistungen, die in

Kooperation erarbeitet worden sind, betrug 2018 fast 60 % des Gesamtanstellungsausmaßes und 2019 fast 71 % des Gesamtanstellungsausmaßes. Im Jahr 2018 wurden **84,74 %** des Gesamtumsatzes und 2019 **83,49 %** des Gesamtumsatzes aus Projekten in Kooperation mit Unternehmen, welche die gleiche Zielgruppe ansprechen (Kinder, Jugendliche und Familien mit Hilfebedarf), lukriert.

Neben der Wissensteilung dient Kooperation auch der Qualitätssicherung. Der Blick außenstehender Menschen auf ein Unternehmen kann objektiver und kritischer sein, als der eigene. Durch vertrauensvolle Zusammenarbeit ist es jedem Partnerunternehmen möglich, Mitunternehmen eine Außensicht zur Verfügung zu stellen und daraus resultierende Rückmeldungen für die Optimierung interner Abläufe und Standards zu verwenden. Unsere Dienstleistungen werden durch unterschiedliche Brillen betrachtet und so kritischer geprüft. Voraussetzung dafür ist die Compliance auf Geschäftsführungsebene, offen und vertrauensvoll miteinander zu arbeiten.

SOZOKOM
MENSCHEN BEACHTEN

Institut für Kind
Jugend und Familie

B³ steiermark
netzwerk
Beratung - Betreuung - Begleitung

Diakonie
de La Tour

jugend am werk _
_vielfalt wirkt

PRONEGG SCHLEICH
SOZIALE DIENSTE

alpha nova

METANOIA GmbH
Sozialpädagogische
Kinder- und Jugendbetreuung

FAMILIEN
FÖRDERUNG if

SOS
KINDERDORF

AIS
AIS JUGENDSERVICE

mut
steiermark

lebenshilfe
Netzwerk GmbH

TG THERAPEUTISCHE
GEMEINSCHAFTEN

Caritas
&Du

INSTITUT FÜR
MOTIVATION UND
VERÄNDERUNG

Die Kinderfreunde
STEIERMARK

lebenshilfe
Wege für Menschen

Zwei konkrete Beispiele für Kooperationen:

Flexible Hilfen Voitsberg:

Der Bezirk Voitsberg war einer der ersten Bezirke der Steiermark in dem die Umsetzung der Flexiblen Hilfen gestartet worden ist. Seit 2015 arbeitet sozKom in der ARGE Voitsberg mit den Kooperationspartnern Jugend am Werk, Pronegg & Schleich, Institut für Motivation und Veränderung (IMV) und SOS Kinderdorf zusammen. Diese Zusammenarbeit verlief so erfolgreich, dass von allen Seiten auf eine neue Wiederausschreibung am erstmöglichen Termin 2018 (nach drei Jahren) verzichtet worden ist und bis 2020 verlängert wurde. Lehrlingscoaching und Lehrbetriebscoaching: sozKom bietet gemeinsam mit Jugend am Werk Steiermark das vom Bundesministerium initiierte Projekt Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching in der gesamten Steiermark an.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Kooperationen wurden ausgebaut
- Der investierte Zeitaufwand in Relation zum Gesamtanstellungsausmaßes in Dienstleistungen, die in Kooperation erarbeitet wurden, wurde im Berichtszeitraum erhöht
- Mitarbeit in diversen Gremien wie dem Dachverband der steirischen Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen und dem Arbeitskreis des Landes Steiermark im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zur Erhöhung der Branchenstandards
- Wissensteilung und Stärkung des Vertrauens in der Zusammenarbeit
- Unterstützung bei Personalengpässen
- Anfragen für KISA, die nicht abgedeckt werden können, werden an Partner-

unternehmen weitergeleitet (auch umgekehrt)

- Gemeinsame Fortbildungen mit Partnerunternehmen

3.4. Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Die beiden Eigentümerinnen stellen keine Ansprüche an ihre Kapitalerträge, Gewinne bleiben im Unternehmen und werden in oftmals nicht profitable, aber gesellschaftlich relevante Geschäftszweige und (neue) Projekte investiert. Die somit erreichte Weiterentwicklung des Unternehmens hat seit Jahren absoluten Vorrang, es ist keine Änderung geplant.

„ ich brauche eine tiefe Verbundenheit zum Unternehmen und hier ist das der Fall. „

4 ÖKO-LOGISCHE NACHHALTIGKEIT



4.1. Ökologische Nachhaltigkeit im Unternehmen



Ernährung

Wir legen sehr großen Wert auf die ökologisch – regionale Herkunft von Lebensmitteln.

Allen bei uns tätigen Menschen stehen an den Standorten Krottendorf, Knittelfeld und im KroKi Haus vollwertige Küchen zur Verfügung. Der Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft ist geschätzt relativ hoch, liegt aber in der Verantwortung der einzelnen Menschen. Umstellung auf Fair Trade Kaffee und Obstangebot vom Demeterbauern. Es gibt saisonale Tauschgeschäfte von selbst angebautem Gemüse.

Dieses hohe Bewusstsein in Bezug auf gesunde, ökologische und regionale Ernährung wird auch den von uns betreuten Kindern und Jugendlichen durch gemeinsames Kochen nähergebracht.

Mobilität

Über 90 % der Mitarbeitenden sind im mobilen Bereich tätig. Wir verrichten mit unseren Dienstleistungen eine aufsuchende bzw. nachgehende Tätigkeit im direkten Lebensumfeld unserer Kundschaft. Das heißt, der Arbeitsplatz vieler Mitarbeiter*innen ist der jeweilige Standort und der Wohnort des Klientels. Es wird immer auf eine Minimie-

rung der ökologischen Auswirkungen geachtet, doch hat im Zweifelsfall die Qualität der Hilfeleistung aufgrund ihrer positiven Auswirkungen auf Menschen und Gesellschaft Vorrang.

Zur Reduktion der ökologischen Belastung bzw. als Maßnahmen zur CO₂ Kompensation gibt es ein E-Auto und drei E-Bikes, welche von den Mitarbeitenden frei genutzt werden können. Generell werden bei Fahrten im Rahmen von Firmenevents von sozKom und den Mitarbeiter*innen selbst Gemeinschaftsfahrten organisiert. Gerade im städtischen Bereich werden Anfahrten oft mittels Fahrrad, Skateboard, E-Bike oder Scooter durchgeführt.

Auch im Bereich der direkten Klient*innenarbeit werden Fahrtkilometer eingespart, indem man Termine so legt, dass man Fahrten zusammenfassen kann. Stadtfahrten werden wenn möglich vermieden. Jugendliche werden immer weniger zu Gruppenunternehmungen abgeholt, sondern dazu angehalten, selbstständig zu kommen – oft mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen sind seit dem Jahr 2016 im Rahmen eines CO₂-Fußabdrucks der Klientenbezogenen Fahrtkilometer erfasst.

Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Die erste GWÖ Bilanz wurde von elf Mitarbeiter*innen (20% der Belegschaft) verfasst. Ein Ergebnis dieses Prozesses war die Etablierung eines dauerhaften Arbeitskreises GWÖ mit sechs Mitgliedern, welche die vorliegende Bilanz verfasst haben. Somit ist eine breite Streuung der Inhalte auch in Bezug auf ökologische Aspekte gewährleistet. Ökologisches Verhalten wird unter den Mitarbeitenden immer wieder thematisiert, hier gibt es oft sehr anregende Diskussionen und Ideen, was für eine recht hohe Akzeptanz spricht. In der Arbeit mit unserem Klientel haben die Fachkräfte Vorbildwirkung und sensibilisieren diese auf ökologische Nachhaltigkeit.

Weitere umgesetzte Punkte im Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit:

- **Nutzung von Ökostrom**
- **Drucker Xerox verfügt über Umweltzeichen**
- **Papier trägt FSC Siegel**
- **Kein Einkauf bei amazon**
- **EDV Einkaufskriterium: Upgrade Fähigkeit**
- **Ausgemusterte Mobiltelefone werden gespendet oder können von Mitarbeiter*innen privat weiterverwendet werden**
- **Tagungsort für unsere Klausuren ist ein energieautarkes Seminarhotel „Der Klugbauer“**

Ökologische Auswirkung durch Nutzung von Dienstleistungen oder Produkten

Die maßvolle Nutzung unserer Dienstleistungen ist uns ein großes Anliegen. Bei allen Dienstleistungen steht die Hilfe zur Selbsthilfe im Vordergrund, sodass Menschen möglichst rasch wieder Selbstwirksamkeit und Selbstbefähigung erfahren können (Empowerment). Ziel unserer Dienstleistung ist, dass sie nicht mehr notwendig ist, was wiederum einen Anreiz für eine schnelle Lösung für unsere Kundschaft darstellt.

Es gibt mehrere Projekte, die die Suffizienz von Produkten fördern, so wurden im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Tausch dich aus Laden (Pinguine) - Kinderspielzeug, Bekleidung**
- **Ich suche und biete.... über ARGE Forum, bzw. regelmäßiger Austausch in den Teams**
- **Sensibilisierung unseres Klientels in Form von persönlichen Gesprächen – z. B. im Rahmen der flexiblen Hilfen wurde ein Möbelstück an eine andere Familie verschenkt**
- **Einrichtung im KroKi Haus – Suche über Mitarbeitende und soziale Medien – hier wurde der Großteil mit gebrauchten Möbeln eingerichtet**
- **Suffizienzfördernde Events werden im Forum beworben, wie etwa immer wieder stattfindende Repair-Cafés. Es gibt auch eine Tauschcke auf Mitarbeiter*innenebene**

„
Toll, dass
SOZKOM NEUES
PROBIERT
“

AUS- BLICK

Ausblick

Kurz- und mittelfristige Ziele

In der Vollbilanz wurden einige Verbesserungspotentiale festgehalten, welche nicht verloren gehen sollen, sondern an deren Umsetzung wir konkret arbeiten wollen. Das heißt, hier wird der Arbeitskreis GWÖ bei sozKom kurzfristig, wie auch langfristig an diesen Verbesserungspotentialen arbeiten. Der eingeschlagene Weg zu mehr Transparenz, Partizipation und Mitentscheidung soll konsequent weitergegangen werden um (noch) mehr Tiefenwirkung im Unternehmen zu erhalten. Ziel ist es, dass unsere Fachkräfte die Chance ergreifen, je nach ihren Stärken, Fähigkeiten, Interessen eigene Arbeitskreise einzuberufen und so zu einer Weiterentwicklung von sozKom beizutragen. Die aktive Mitarbeit im Rahmen der Gemeinwohlökonomie Steiermark wird weiter betrieben.

Langfristige Ziele

Mitentscheidung, Transparenz und Partizipation ist gelebte Praxis, das Modell der Arbeitskreise ist erprobt und effektiv. Die langjährigen Partnerschaften in unserer Zulieferkette bleiben bestehen, Kooperationen mit Unternehmen bleiben bestehen bzw. werden weiter ausgebaut.

„
ALLES BESTENS!
MIT VOLLER
FAHRT VORAN
“

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Die gut 50-seitige Vollbilanz für den Berichtszeitraum 2018 und 2019 wurde vom Arbeitskreis GWÖ verfasst. Den Mitglieder*innen des Arbeitskreises GWÖ ist der Gemeinwohlgedanke und auch die Weiterentwicklung von sozKom in diesem Bereich ein großes Anliegen, weshalb sie sich auch im Frühling 2018 zu diesem Arbeitskreis meldeten.

Karin Petrowitsch, Roland Koch, Harald Suppan und Rita Resch, haben bereits bei der ersten Bilanz 2016/2017 mitgewirkt. Neu hinzugekommen in diesem Team sind Boroka Müller-Pal und Tamara Valenta. Als Stakeholder involviert waren Harald Kalcher und Ilse Lang, beide vom Koordinationsteam Gemeinwohlökonomie Steiermark. Harald Kalcher begleitete uns schon bei der ersten Bilanzierung und moderierte dieses Mal den Start Workshop. Ilse Lang leitet den Arbeitskreis Unternehmen, an dem Rita Resch mitarbeitet und stand stets mit einem offenen Ohr und Ideen zur Verfügung.

Das Schreiben am vorliegenden Bericht fand in der herausfordernden Zeit des COVID-19 Lockdowns statt. Der rund zweistündige digitale Startworkshop fand am 21. April 2020 statt. Im Rahmen dieses Workshops wurde ein Zielbild und ein Fahrplan erarbeitet. Es

folgten fünf digitale drei- bis vierstündige Termine zu den einzelnen Berührungsgruppen. Am 18. August traf sich der Arbeitskreis das erste Mal live mit dem Ziel die Texte zu überarbeiten und zu vereinheitlichen. Dies wurde am 31. August fertiggestellt und auch die Eigeneinschätzung erfolgte an diesem Tag.

Mitte Oktober wurde die Vollbilanz bei der bürgerschaftlichen Bewegung der Gemeinwohl-Ökonomie zum Audit eingereicht. Gleichzeitig begann gemeinsam mit unserem Grafiker Robert Hitthaler von der Werbeagentur NOSUN die Arbeit an der vorliegenden Broschüre. Aufgrund der neuerlichen verschärften COVID-19 Bedingungen mussten wir dieses Mal leider ohne neue Fotos von Mitarbeitenden auskommen. Am 23. November fand das Feedbackgespräch zwischen dem Arbeitskreis GWÖ und unserer Auditorin Frau Dr. Angela Drosd-Plöckinger statt. In diesem Feedbackgespräch wurde die Selbsteinschätzung mit der Auditeinschätzung abgeglichen.

Somit wurden 180 Stunden in gemeinsamen Meetings verbracht, daneben noch gut 80 Stunden zum Schreiben, Einholen und Auswerten von Datenmaterial bei den entsprechenden Stellen im sozKom Office.



**Harry
Suppan**

Fachkraft
flexible Hilfen GU



**Rita
Resch**

Geschäftsführung



**Karin
Petrowitsch**

Fachkraft
flexible Hilfen GU



**Roland
Koch**

Fachkraft
flexible Hilfen GU



**Tamara
Valenta**

Fachkraft
flexible Hilfen Voitsberg



**Boroka
Müller-Pal**

Fachkraft
Schulassistenz

Gemeinwohl-Bilanz 2018-19



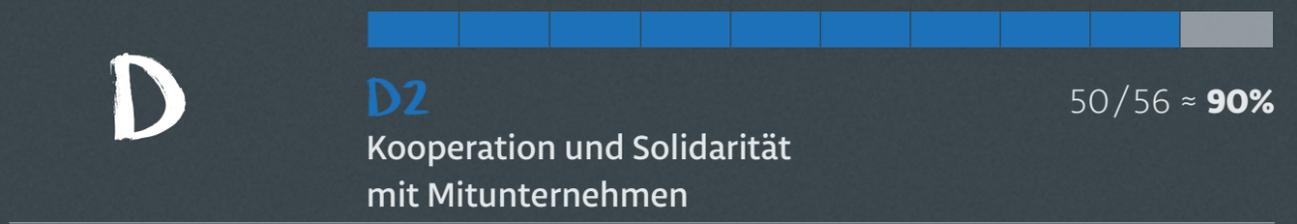
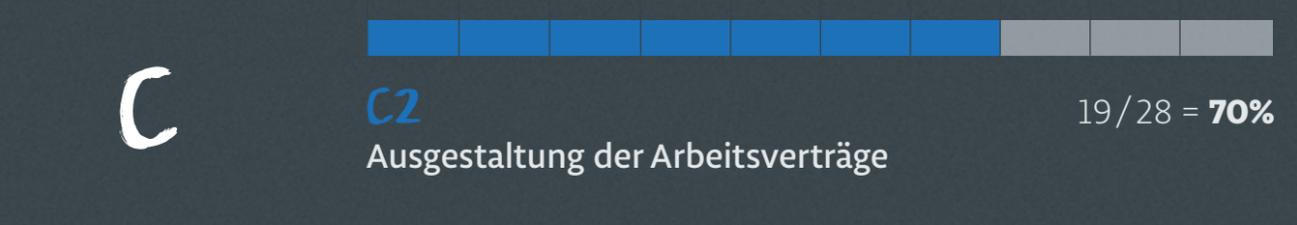
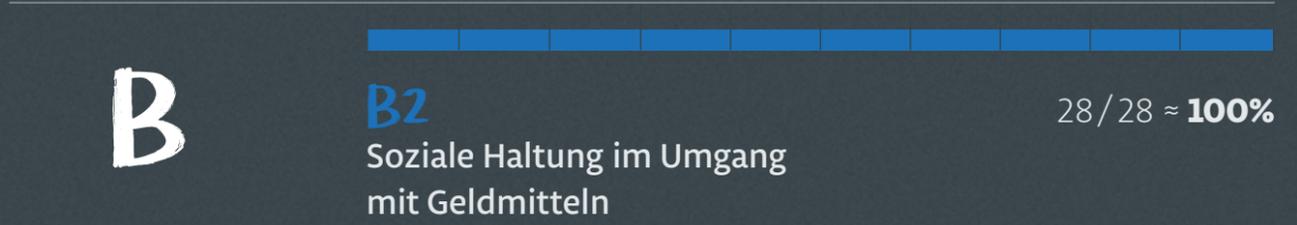
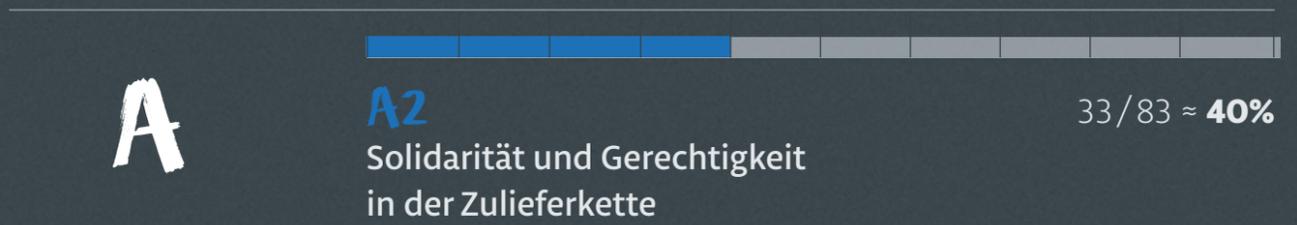
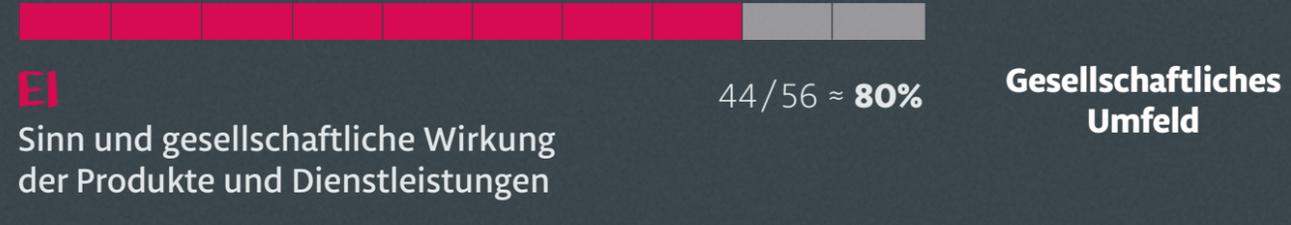
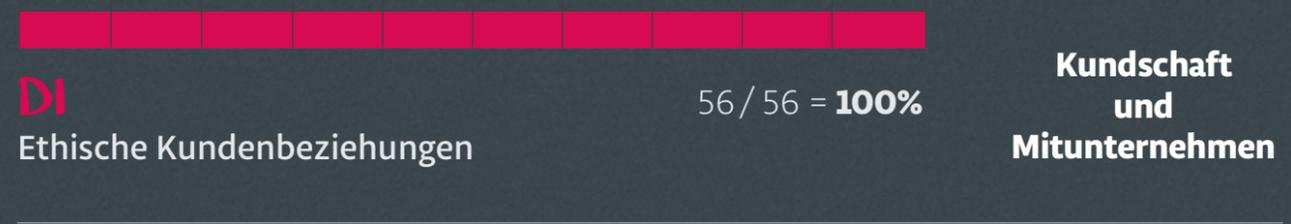
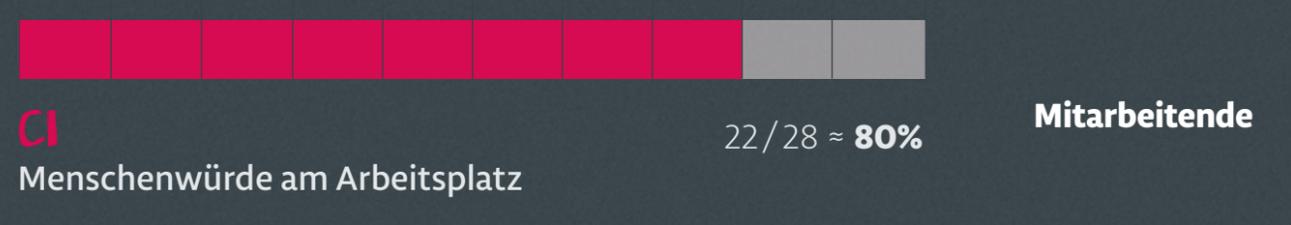
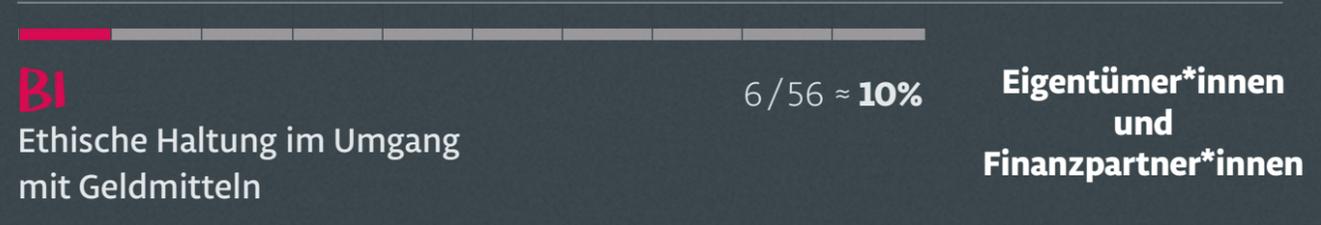
Information zur unten angeführten Darstellung:

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.

1 MENSCHEN- WÜRDE

BERÜHRUNGS- GRUPPE

2 SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT



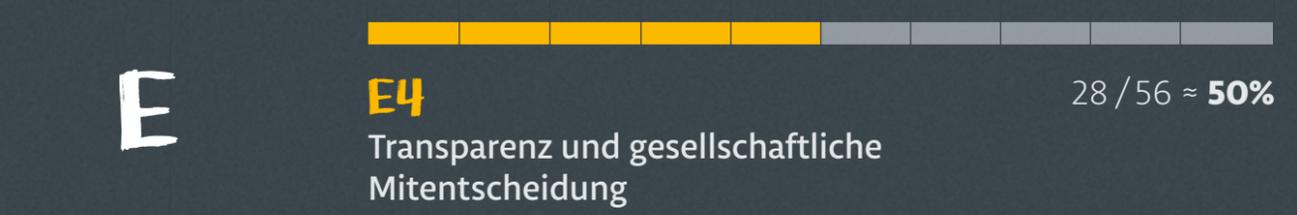
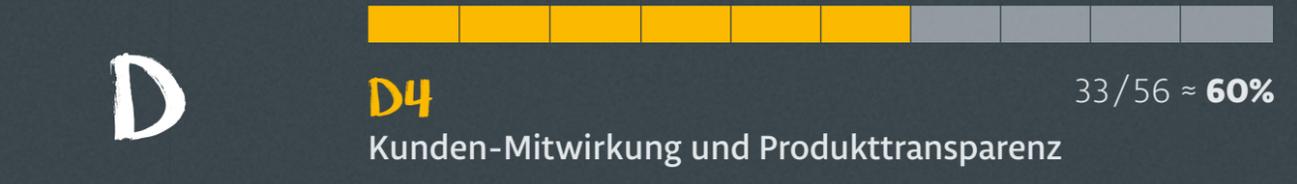
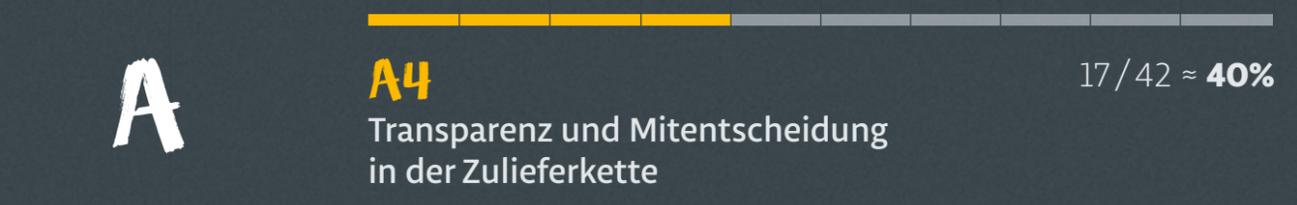
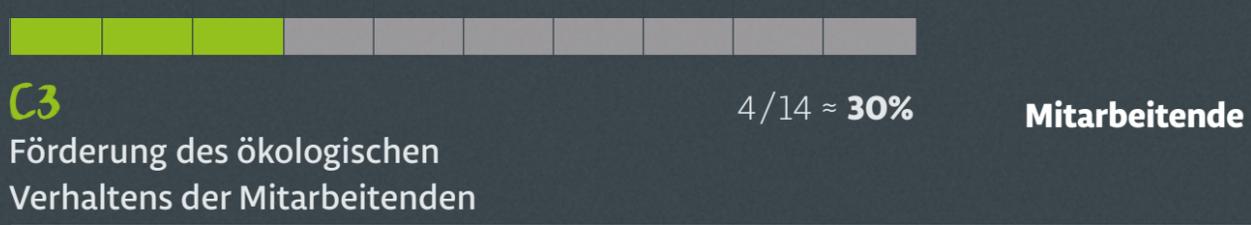
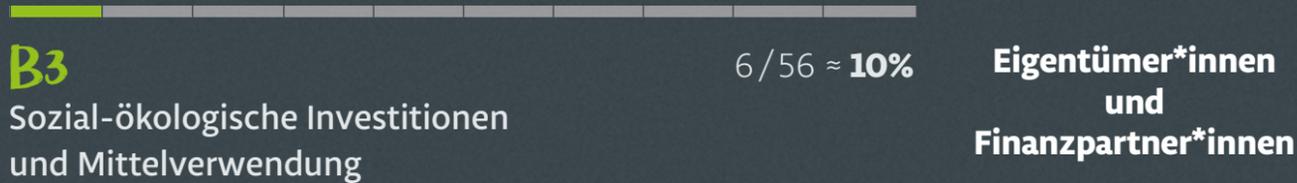
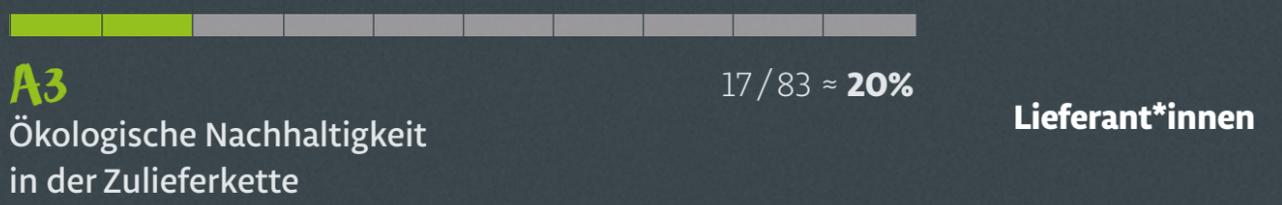
Auditorin: Angela Drosch-Plöckinger
Testat gültig bis: 31. Dezember 2022

Bilanzsumme: 443/1000 = 44%

3 Ökologische Nachhaltigkeit

BERÜHRUNGS-GRUPPE

4 TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG



WIR WÜNSCHEN
UNS OFFENHEIT,
NEUGIERDE UND
DEN MUT, AUCH MAL
WAS NEUES
AUSZUPROBIEREN
UND DIE ZUVERSICHT,
DASS DAS AUCH
FUNKTIONIEREN KANN.

***Wir glauben, wir wissen es...
Wir glauben, wir wissen, was gut ist –
für das Gegenüber, für die anderen.
Weil für uns wäre es das – vielleicht.
Denken wir!
Nur ist es nicht unser Thema.
Also wissen wir es?
Wieso bleiben wir nicht bei uns?
Wissen wir, was wir wollen?
Wissen wir, was gut für uns ist?
Und wenn wir es wissen:
Handeln wir danach?
Setzen wir Konsequenzen für Dinge,
die uns nicht gut tun?
Verändern wir ungesunde Gewohnheiten?
Beenden wir bekannte Routinen,
obwohl es unbequem werden könnte?
Ich glaube, wir wüssten es...***