Menschenwürde

20/21

GEMEIN-WOHL-BERICHT

Solidarität & Gerechtigkeit

Transparenz & Mitentscheidung

Ökologische Nachhaltigkeit

SOZOKOM

Seit einigen Jahren darf ich SozKom begleiten. Ich sehe die SozKomKratie als einen der glaubwürdigsten Versuche, Mitarbeiter*innen auf Augenhöhe an Entscheidungsfindungen zu beteiligen und dabei eine Kultur von Entwicklung in Safe Spaces zu gestalten. Ich gratuliere herzlich, wünsche euch weiterhin viel Kraft und Freude bei der Weiterentwicklung und hoffe, dass viele andere von euch lernen können.

Bernhard Possert – Possert AG

Seite	Inhalt
2	sozKom und das Gemeinwohl
3	Sinn und gesellschaftliche Wirkung des Unternehmens
5	**Transparenz & Mitentscheidung – auf zu agilen Ufern**
7	Leitbild
8	Organigramm
9	Die sozKom DNA
10	Entscheidungen
11	sozKom Führungskräfte
14	Sinn und gesellschaftliche Wirkung von sozKom
15	**Menschenwürde bei sozKom**
21	**Solidarität & Gerechtigkeit bei sozKom**
25	**Ökologische Nachhaltigkeit bei sozKom**
29	Ausblick
32	Sustainable Development Goals (SDGs)
34	Testat
38	Werteverständnis der Gemeinwohl – Ökonomie

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

DRUCK & PRODUKTION:

Druckerei Moser & Partner GmbH
Maltesergasse 8
8570 Voitsberg

www.moser-partner.at

BILDERNACHWEIS:

Seite 5
#AdobeStock_202721670

Seite 15
#AdobeStock_235080249

Seite 21
#AdobeStock_323009147

Seite 25
#AdobeStock_103526267
#AdobeStock_62563829

Seite 29
#AdobeStock_120705009
#AdobeStock_279398153

www.stock.adobe.com

sozKom und das Gemeinwohl

sozKom als Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung hat ihren Schwerpunkt in der Durchführung mobiler Unterstützungsmaßnahmen für Kinder, Jugendliche und Familien im Rahmen des steiermärkischen Kinder- und Jugendhilfegesetzes.

Die 2018 neu gestartete Kindergarten- & Schulassistenz, eine Leistung nach dem stmk. Behindertengesetz wurde im Berichtszeitraum weiter ausgebaut. Es handelt sich hier um eine Unterstützung von Kindern und Jugendlichen direkt in der Einrichtung Kindergarten oder Schule, beauftragt durch die Erziehungsberechtigten.

Besonders stolz sind wir, dass es uns in einer Bietergemeinschaft gemeinsam mit Jugend am Werk Steiermark gelungen ist, den Zuschlag für die Weiterführung des Programms Lehre statt Leere zu erhalten. Das Programm ist eine Initiative des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, sowie des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend.

Die Kinderspielgruppen im KroKi – Haus wurden vormittags auf 2 Spielgruppen und nachmittags auf eine Spielgruppe erweitert. So konnte dem Bedarf der Gemeindebürger*innen nachgekommen werden.

Diverse Beratungsmaßnahmen (Elternberatung bei einvernehmlicher Scheidung, Mediation, Coaching, etc.) runden das Angebot von sozKom ab.
Wir haben lange nach einem Berichtswesen gesucht, welches einerseits als Jahresbericht dienen soll UND uns andererseits die Möglichkeit geben soll, gemeinsam mit Mitarbeiter*innen nach blinden Flecken und Verbesserungspotentialen zu suchen, sowie sozKom aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu durchleuchten. Im Gemeinwohlbericht wurden wir fündig. Der erste Gemeinwohlbericht von sozKom für die Jahre 2016 und 2017 wurde von 10 Mitarbeiter*innen erstellt. Dieser Bericht wurde einem externen Audit durch Frau Angela Drosg - Plöckinger unterzogen und erhielt eine Bilanzsumme von 441 Punkten oder 44% .

„

Vertrauen bildet die Grundlage: Vertrauen in die Menschen, Vertrauen in Prozesse und das Vertrauen, damit unseren kleinen Teil der Welt ein Stück besser zu machen.

“

2019 gründeten wir im Rahmen einer internen Unternehmensveranstaltung den Arbeitskreis GWÖ. Die Mitglieder dieses Arbeitskreises stellen auch jene Personen dar, die 2020 an der Rebilanzierung für 2018/19 arbeiteten. Bei der 2. Bilanz erhielten wir 443 Punkte.

Seit dem Erstellen der ersten Bilanz ist sozKom auch Mitglied bei GWÖ Österreich bzw. Steiermark und hier u.a. tätig im Arbeitskreis für Unternehmen.

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

- **Erhöhung der Transparenz und Mitbestimmung durch Arbeit in bzw. Einsatz von Arbeitskreisen**
- **Sichtbar machen von Erfolgen und Erhöhung von Wertschätzung im Rahmen des jährlichen soziokratischen Entwicklungsgesprächs, des Come Togethers und Firmenevents wie Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern, sowie in der alltäglichen Kommunikation**
- **Fortbildung zu ethischer Grundhaltung erfolgte im Rahmen von Miniworkshops, Reflexion in den Teams oder Supervisionen**
- **Für den Fokus auf work – life Balance wird das soziokratische Entwicklungsgespräch als Standortanalyse über persönliches Befinden genutzt. Es gibt keine Vermischung mehr zwischen Dienst- und Privathandy. Den Fokus auf mehr life ins work bringen wir durch Betriebsausflüge, Walk & Talk, Teamevents**
- **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**

- sozKom investiert in ein weiteres soziales Projekt – Aufbauarbeit zur Errichtung einer Privatschule mit dem Ziel Schule und Lernen selbstbestimmt, individuell, wertschätzend und auf Augenhöhe im Rahmen eines Wohlfühlklimas stattfinden zu lassen

- 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 und Mitarbeiter*innenbefragung wurden Wünsche/Feedbackboxen an den Standorten installiert. Ein Ablauf für herausfordernde Situationen wurde im Rahmen eines Delegiertenarbeitskreises erarbeitet

- Wunsch nach Obstschüssel, Gemüsekiste, Fair Trade Kaffee - Fair Trade Kaffee ist an den Standorten verfügbar, Bio Äpfel aus der Region in Krottendorf, bei internen Veranstaltungen werden regionale Anbieter mit Bioprodukten bevorzugt. Wöchentlich gibt es im Murtal die Möglichkeit eine gesunde Jause zu beziehen

- Arbeiten von zu Hause ist ermöglicht und die technischen Maßnahmen zur Umsetzung wurden geschaffen

- Unsere Jahresberichte sind in einer GWÖ Broschüre umgesetzt

- Eine Checkliste für Compliance der Lieferant*innen wurde erarbeitet

- Der Fragebogen für Lieferant*innen wurde aktualisiert und hinsichtlich Transparenz, Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette ergänzt

- Wir führten Gespräche mit Geschäftsbanken in Bezug auf ihre Veranlagungspolitik bzw. hinterfragten die Anwendung der Ethik – Kriterien des Frankfurt – Hohenheimer Leitfaden

- Abbildung der Zukunftsausgaben durch Investitionen ins Unternehmen - Verbesserung unserer Produkte/Dienstleistungen, Entwicklung von neuen Dienstleistungen, Personalaus- und Weiterbildung, maßgeschneiderte, agile Organisationsentwicklung

- Der Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde gestartet und im Zuge dessen erfolgte das Monitoring der psychischen Belastungsfaktoren

- Unsere Personalverantwortlichen sind über die Möglichkeiten wie Väterkarenz oder Papamonat informiert und thematisieren dies bei Bedarf

- Mitentscheidungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden erhöhen. Wir arbeiten an einem Prozess, im Rahmen dessen wir Entscheidungen aus dem Q-Kreis in einen Entscheidungskreis transferieren. Im Entscheidungskreis werden neben den aktuellen Q-Kreismitgliedern auch Mitarbeiter*innen mitentscheiden.

Ziel 16

2 TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG – AUF ZU AGILEN UFERN

Seit dem ersten Gemeinwohlbericht hat sich die Unternehmenskultur von sozKom mit der Einführung der sozKomKratie stark weiterentwickelt. Motiviert durch unseren ersten Gemeinwohlbericht erfolgte eine intensive Auseinandersetzung mit innerbetrieblichen Themen. Vor allem Entscheidungsprozesse in Hinblick auf Erhöhung der Transparenz und Mitbestimmung/ Mitgestaltung wurden intensiv reflektiert und adaptiert.

Als gemeinwohlbilanziertes Unternehmen wurden wir im selben Jahr als Pionierunternehmen zur Freiräume (Un)Conference nach Graz eingeladen und kamen das erste Mal mit Begriffen wie Soziokratie, holocracy, purpose, ... in Berührung. Entscheidungen werden seither nicht mehr von der Geschäftsführung getroffen, sondern im Q-Kreis diskutiert und gemeinsam im Konsent beschlossen. Der Q-Kreis bildete sich aus der Leitungsebene und den Stabstellen im Office, ermöglicht Mitentscheidung und setzt das Mittragen von unternehmerischer Verantwortung voraus.

Seit Beginn 2019 wurden über 95% der unternehmensrelevanten Entscheidungen vom „Q“ im Konsentverfahren getroffen. Ist eine Entscheidungsfindung im Q-Kreis aus Zeitgründen (z.B. unternehmensrelevante Situationen, die sofort eine Entscheidung fordern) nicht möglich, wird ein (auch digitales) Blitzmeeting ausgerufen. Mindestens eine Geschäftsführung und zwei weitere Q-Mitglieder können somit, wenn notwendig, schnelle Entscheidungen treffen. Diese Entscheidung wird im nächsten Q-Meeting legitimiert.

Gemeinsam entwickeln wir die sozKomKratie als Unternehmensphilosophie für mehr Transparenz, Mitgestaltung und Mitbestimmung. Die Entwicklung dieser, ist ein stetiger und immer weiterwachsender Prozess. Aktuell sind wir bemüht die Themen Führung und Entscheidungen aus dem Q-Kreis auszugliedern. Der Führungskreis ist bereits aktiv. In einem nächsten Schritt wird der Entscheidungskreis installiert.

Entwicklung findet in Arbeitskreisen mit verschiedenen Themenschwerpunkten statt. Arbeitskreise werden vom Q-Kreis freigegeben bzw. beauftragt, arbeiten selbstständig, eigenverantwortlich und entscheiden eigenverantwortlich. Unternehmensrelevante Fragestellungen bzw. Themen werden von der Arbeitskreisleitung im Q-Kreis als Entscheidung eingebracht bzw. im Führungskreis reflektiert.

Durch die Vielfalt an Arbeitskreisen gibt es je nach Interesse und Kapazitäten zahlreiche Möglichkeiten der Partizipation. Dazu wurden allgemeine Rahmenbedingungen für Arbeitskreise erarbeitet, die auch die ökologischen Aspekte wie Fahrtwege berücksichtigen.

Wichtig ist uns, dass sich jede*r mit seinen*ihren individuellen Stärken / Fähigkeiten einbringen kann. Dies wird von den Mitarbeiter*innen begrüßt und sehr gut angenommen.

2.1. Leitbild

Ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist die Begegnung auf Augenhöhe sowie ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeiter*innen jene Rahmenbedingungen anzubieten, damit

- **Eigenverantwortung**
- **Transparenz und Mitentscheidung**
- **Freude und Spaß**
- **Selbstorganisation**

in der Arbeit möglich sind.

Individuelle Stärken und Fähigkeiten können eingebracht werden und durch das Zusammenfließen all dieser Faktoren wird sinnstiftendes Arbeiten ermöglicht. Dies bildet die Grundlage für die Arbeit mit unseren Kund*innen, Klient*innen und Kooperationspartner*innen.

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 wird begleitet durch Menschen in Eigenverantwortung**

2.2. Organigramm

2.3. Die sozKom DNA

Unsere Werte:

- **Wertschätzung - Wir gehen achtsam miteinander um, unterstellen uns positive Absichten und respektieren einander.**
- **Begeisterung - Because we love what we do!**
- **Mut - Wir sind ein „Why-Not-Unternehmen" - wir trauen uns drüber, wir probieren es aus. Wir sind nicht perfekt, wir scheitern auch. Rückschläge bringen uns weiter.**
- **Vertrauen - Wir haben Vertrauen und Zutrauen. Jede*r startet bei uns mit einem Vertrauensvorschuss. Die Menschen, die hier arbeiten, handeln eigenverantwortlich und verantwortungsbewusst und stellen die sozKom DNA in den Mittelpunkt.**
- **Kreativität - Wir gehen neue Wege, in der Erarbeitung passgenauer Lösungen für unsere Kund*innen, Mitarbeiter*innen, wie auch in der Unternehmenssteuerung.**
- **Sinn - (Fast) Alles was wir tun macht Sinn und zeigt Wirkung.**

WIR bei sozKom

Wir haben ein gemeinsames Verständnis, wozu es unsere Organisation gibt. Potenzialentfaltung hat einen zentralen Stellenwert.

Wir geben Emotionen und Humor Raum! Unsere Vision ist, dass alle Mitarbeiter*innen gerne hier arbeiten!

ICH bei sozKom

Ich bin bereit,

- **an mir, meiner Haltung, meinen blinden Flecken/Triggern zu arbeiten.**
- **Rückmeldungen zu geben, zu hören und ggf. zu integrieren.**
- **meine Meinung aktiv zur Verfügung zu stellen.**
- **andere zu unterstützen.**
- **der Arbeit fern zu bleiben und mich krank zu melden, wenn ich aus physischen oder psychischen Gründen nicht arbeitsfähig bin.**
- **Geduld mit mir und anderen zu haben.**

WIR im Q/Führungskreis

- **Gemeinsam verantworten wir das Unternehmen!**
- **Jede und jeder ist verantwortlich für seinen*ihren Bereich UND mitverantwortlich für das Gesamte.**
- **Entscheidungen, die nur den Bereich betreffen werden im Bereich getroffen.**
- **Die Menschen im Q/Führungskreis gehen mit gutem Beispiel voran.**
- **Der Q/Führungskreis entscheidet im Konsent nach dem Motto „Good enough for now, safe enough to try"**
- **Entscheidungen können wieder aufgegriffen und verbessert werden. Die davor betraute/n Person/en müssen hierbei mit einbezogen werden.**

2.4. Entscheidungen

Wie treffen wir Entscheidungen?

Entscheiden im Konsent ist ein zentrales Element der Soziokratie und somit auch der sozKomKratie.

Das Verfahren entspricht agilen Prinzipien, da es nicht darum geht die 100%ige Lösung zu entwickeln, sondern möglichst schnell ins Tun zu kommen und die Entscheidung ggf. wiederholend zu verbessern. Der Entscheidungsprozess ist moderiert.

Kern des Entscheidungsverfahrens ist nicht ein Ergebnis zu erreichen, dem alle zustimmen können, sondern ein Ergebnis zu entscheiden, gegen welches niemand einen schwerwiegenden begründeten Einwand mehr hat. Damit scheiden zum Beispiel klassische Vetos ohne Begründung aus. Ein schwerwiegender Einwand ist dann begründet, wenn die Entscheidung zu echten, benennbaren Risiken und Gefahren für das Unternehmen führen kann. Ein eventuell vorhandenes schlechtes Bauchgefühl ist demnach nur ein leichter Einwand und kann die Entscheidung nicht verhindern, wohl aber die Entscheidungsgrundlage verändern.

Grundsätzlich wird ein Einwand als etwas Positives für die Gruppe angesehen, da individuelles Wissen offengelegt wird. Dadurch kann es in die Verbesserung der Entscheidung einfließen und damit die beste Lösung zum aktuellen Zeitpunkt ermöglichen. Die Entscheidungsqualität verbessert sich durch ein heterogenes Team, idealerweise sind Verantwortliche, Betroffene und Realisierer*innen im Gremium vertreten.

„Good enough for now, safe enough to try"

2.5. sozKom Führungskräfte

„Ihr seid ein agiles, New Work-Unternehmen mit Führungskräften, das ist ja ein Widerspruch!“. Sehr oft werden wir mit dieser Aussage konfrontiert. Ja, wir sind agil, wir arbeiten selbstbestimmt und eigenverantwortlich UND haben Führungskräfte. Das ist wichtig und ein wesentlicher Baustein der sozKomKratie. …und wir stellen uns dieser Frage auch kritisch. Im Führungskreis erarbeiteten wir ein Grundlagenpapier für den Führungskreis, welches durch eine Konsententscheidung im FüK freigegeben wurde:

Die Führungskräfte der sozKom bilden den Führungskreis. Die sozKom-DNA bildet die Grundlage jeglicher Zusammenarbeit im Unternehmen.

Der Führungskreis stellt sicher, dass….

- **Führungskräfte eine gemeinsame Haltung, sowie ein gemeinsames Verständnis von Führung, Führungskultur und Führungsverantwortung haben.**
- **Führungskräfte einen Ort zur persönlichen und/oder gemeinsamen Reflexion, Weiterentwicklung und Weiterbildung haben.**
- **Führungskräfte einen sicheren Ort haben.**
- **neue Führungskräfte gut in ihre Rolle finden.**

Alle Zitate, ohne Namen, stammen aus dem sozKom internen Kreis

Die Führungskraft...

- **ist aktiver Teil des Führungskreises – wir alle führen und lernen - miteinander, voneinander, aneinander.**
- **transferiert Haltung/Werte aus dem Führungskreis in den jew. Kreis und Bedarfe aus dem jew. Kreis in den Führungskreis.**

Im Führungskreis...

- **gehen wir los und schauen am Weg, ob wir noch richtig sind bzw. was wir brauchen.**
- **sind Fragen jederzeit willkommen - so kann ein gemeinsamer Wissensstand geschaffen werden.**
- **pflegen wir eine Kultur des Fragens und Nachfragens.**

2021 haben wir unseren **Personalauswahl** Ablauf überarbeitet: Grundsätzlich finden Personalauswahlgespräche im 4-Augenprinzip statt, wobei jeweils eine Führungskraft oder GF und jeweils ein*e Kolleg*in oder ein*e Mitarbeiter*in anwesend sein soll.

Bewerbungsprozess neue Fachkraft flexible Hilfen:

- **Auswahlgespräch mit Führungskraft und Kolleg*in**
- **Vetomöglichkeit durch GF**

Bewerbungsprozess neue Fachkraft Kindergarten- und Schulassistenz/ Kinderbetreuung/Programm Lehre statt Leere

- **Auswahlgespräch mit Führungskraft**
- **Vetomöglichkeit durch GF**

Bewerbungsprozess neue Officekraft:

- **Auswahlgespräch mit GF und Kolleg*in**
- **Vetomöglichkeit durch den Entscheidungs-kreis**

Bewerbungsprozess neue Führungskraft:

- **Auswahlgespräch mit GF und Kolleg*in**
- **Konsent durch den zu führenden Kreis**
- **Vetorecht durch den Entscheidungskreis**

„Die Sozkromkratie ermuntert/fordert mich dazu, innerhalb der Sozkom selbst in Verantwortung zu gehen und zu gestalten"

3. Sinn und gesellschaftliche Wirkung von sozKom

Ein Gemeinwohlunternehmen leistet mit seinem Angebot einen Beitrag für das gute Leben aller und deckt den Grundbedarf möglichst vieler Menschen. Es fördert mit seinen Produkten und Dienstleistungen die Gesundheit bzw. die persönliche Entwicklung der Menschen und der Gemeinschaft. Ein Gemeinwohlunternehmen verzichtet auf Produkte und Dienstleistungen mit sozialen, ökologischen und gesundheitlichen Risiken.

Drohende Wohlstandsverluste und damit verbundene Zukunftsängste, Kriegsgefahren, Umweltzerstörung und damit verbundene Klimaveränderungen, Pandemien, Extremismus, Migrationsdruck und zunehmende Digitalisierung mit neuen, oft unkontrollierbaren Kommunikations- und Überwachungsmöglichkeiten, sowie rasante Entwicklungen in der künstlichen Intelligenz und den damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt und der Überwachung betreffen mittlerweile fast alle Menschen auf unserem Kontinent. Dies überfordert viele, lässt in ihnen Ohnmachtsgefühle entstehen und begünstigt negative Auswirkungen auf ihre psychische Gesundheit und ihre Motivation im Leben.

Uns ist bewusst, dass wir als Unternehmen nicht die globale Welt verändern können, aber wir können mit unseren Dienstleistungen mitgestalten, bei Herausforderungen begleiten, regulierend und unterstützend wirken und so zu einer Basis für mehr sozialen Frieden und Zuversicht beitragen. Wir begegnen der zunehmenden Polarisierung in der Gesellschaft kritisch und bringen Menschen durch unsere Vorbildwirkung die Vorteile eines solidarischen Miteinanders in der Gesellschaft näher.

Ziel 3

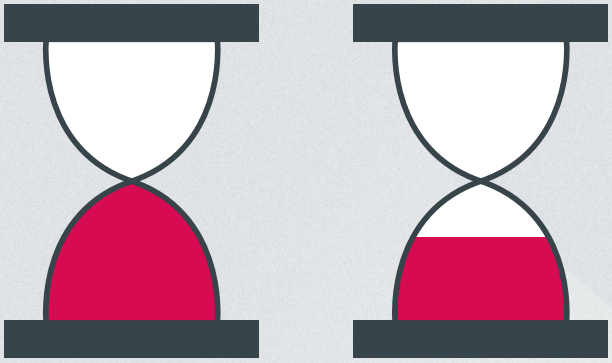
4 MENSCHEN-WÜRDE BEI SOZKOM

Ziel 4

Ziel 5

Ziel 8

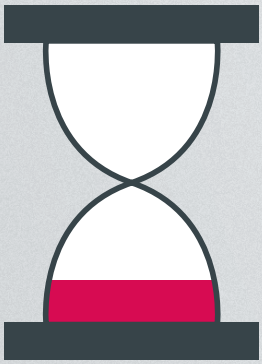
Wir leben eine respektvolle und offene Unternehmenskultur sowie -kommunikation. Bei uns werden Mitarbeiter*innen nach ihren persönlichen Stärken eingesetzt und eingeladen kritische Fragen zu stellen. Wir schaffen Handlungsspielräume für Selbstorganisation und fördern die persönliche und berufliche Entwicklung, wodurch wir das Wohlbefinden und die Gesundheit aller Beteiligten fördern können. Bei psychischen Belastungen der Mitarbeitenden, welche in unserer Branche alltäglich sind, besteht jederzeit die Möglichkeit, anlassbezogen Einzelsupervisionstermine oder Gespräche mit der Teamleitung bzw. einen Intervisionstermin mit einem*r Kolleg*in wahrzunehmen. Dies ist sowohl spontan im Bedarfsfall möglich, als auch über einen längeren Zeitraum in regelmäßigen Abständen.



2574
Fortbildungsstunden

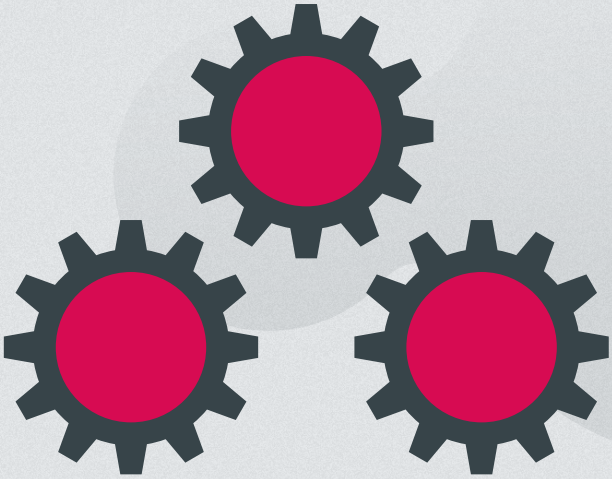
1469
Supervisionseinheiten

Insgesamt wurden so z.B. im Berichtszeitraum 2574 Fortbildungsstunden und 1469 Supervisionseinheiten absolviert.



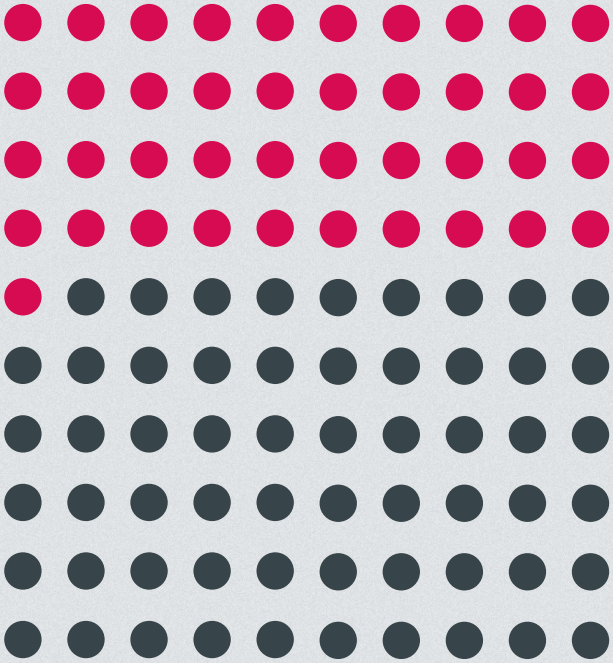
656

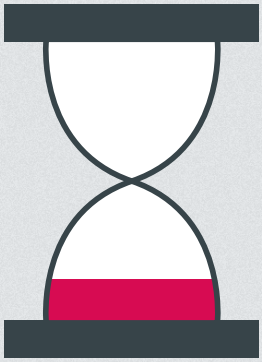
Stunden
(Erste-Hilfe-Kurs)



3

Resilienz Workshops





550

Stunden
(Follow Up Termin)

3 Resilienz Workshops mit je 5 Terminen sowie einem zusätzlichem Follow Up Termin haben stattgefunden (gesamt 550 Stunden).

Zusätzlich haben 41 Mitarbeiter*innen einen 16stündigen Erste-Hilfe-Kurs absolviert (gesamt 656 Stunden).

Im Jahr 2021 wurde der eigenverantwortliche Arbeitskreis „Gesundheitsförderung“ installiert. Aus diesem Arbeitskreis hat sich die „soko gsund“ – Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei sozKom entwickelt, welche bereits jetzt ein breites Angebot für sozKom-Mitarbeitende bietet und dieses stetig weiterentwickelt.

Weitere Arbeitskreise, welche im Berichtszeitraum stattgefunden haben, waren:

- **AK DSGVO**
- **AK GWÖ**
- **AK Produktspinnerei**
- **AK On/Offboarding**
- **AK Gesundheitsförderung**
- **AK social Media**
- **AK sozKomKratie**
- **AK Come Together 2022**

Erfolgreich abgeschlossen wurden bereits diese Arbeitskreise:

- **AK Mitarbeitergespräch NEU - das soziokratische Entwicklungsgespräch als Form des neuen MAG wurde 2021 eingeführt.**
- **AK Zukunftslabor Office**
- **AK website Neu - neue sozKom website wurde 2020 umgesetzt**
- **AK Come Together 2020**
- **AK Weihnachtsfeier 2019**
- **AK Stellenausschreibungen NEU**

Menschenwürde bei sozKom während der Pandemie

Speziell im Jahr 2020 stellte Covid-19 das Unternehmen vor Herausforderungen. Es ist uns gelungen, unseren Mitarbeiter*innen und auch den Kund*innen stets ein Gefühl von Sicherheit und Planbarkeit zu vermitteln. Homeoffice war bei sozKom auch schon vor der Pandemie möglich, weshalb der Umstieg für die Mitarbeiter*innen keine großen Probleme bereitete. Dies wurde auch im Nachhinein, im Rahmen der BGF Befragung bestätigt (Auszug aus den Ergebnissen):

Folgende Aspekte wurden bezüglich Homeoffice am häufigsten von den Mitarbeiter*innen genannt:

Gutes Zurechtkommen mit den Programmen (z.B. zur Durchführung von Videokonferenzen) (82%), Zugriff auf alle Programme im Homeoffice, die für die Arbeit benötigt werden (71%) und zeitnahe Unterstützung bei technischen Problemen (65%).

Den BGF Fragenbogen haben wir zusätzlich auch um das Thema Covid-19 erweitert. Folgende Aspekte wurden bezüglich COVID-19 am häufigsten von den Mitarbeiter*innen genannt:

Wertschätzender Umgang seitens des Unternehmens mit den Ängsten und Sorgen der Mitarbeiter*innen (88%), ausreichend geltende Regeln zur Minimierung einer COVID-19 Infektion (86%) und gut funktionierende Zusammenarbeit mit Vorgesetzten trotz der COVID-19 Maßnahmen (86%).

Gerade in der sehr unsicheren Anfangszeit der Pandemie wurde allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eines Gehaltsvorschusses angeboten. Wir mussten aufgrund der Pandemie kein Dienstverhältnis beenden. Insgesamt waren in diesem Zeitraum 4 Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit.

Zulieferkette

Menschenwürde wird in der Zulieferkette anhand von Lieferant*innenbefragungen überprüft. Wir beziehen keine Produkte und Dienstleistungen, welche unter menschenunwürdigen Bedingungen hergestellt wurden und achten somit auf eventuelle Risiken in der Zulieferkette.

Kund*innen

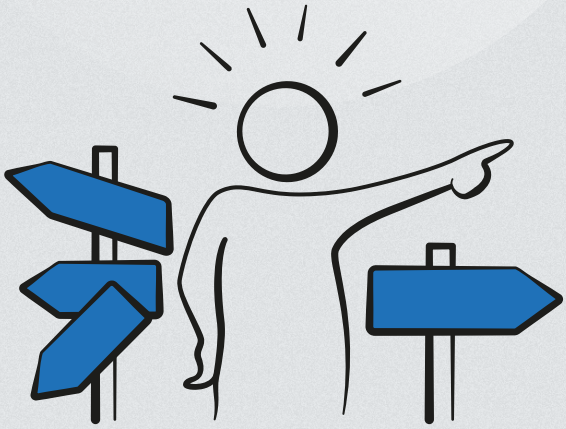
Nachdem die Unternehmenskultur u.a. darauf beruht persönliche Befindlichkeiten hinten anzustellen und Widerstände zu hinterfragen, gelingt es unseren Mitarbeiter*innen die Klient*innen bestmöglich dabei unterstützen, ihr eigenes Bild eines gelingenden Lebens, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen (KJHG), zu entwickeln und umzusetzen. Hierbei wird die bestmögliche Qualität gesichert, indem die Mitarbeiter*innen laufend im Rahmen von Teamgesprächen, Entwicklungsgesprächen 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 Klient*innen. Dieses engmaschige Netz kann sicherstellen, dass die Menschenwürde in allen Aspekten gewahrt wird. Kommunikation mit Kund*innen findet auf Basis folgender ethischen Grundlagen und Vorgaben statt:

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

Ziel 3

SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT BEI SOZKOM

Ziel 1



Ziel 17

... 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 frühzeitig auszubezahlen. Dies wurde am Anfang der Pandemie im Jahr 2020 auch von 2 Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

Die Möglichkeit, den Verdienst selbstbestimmt zu definieren, gibt es im Rahmen der Wochenarbeitszeit - Stundenaufstockungen und Stundenreduzierungen sind möglich.

Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Die Normalarbeitszeit nach dem SWÖ Kollektivvertrag beträgt 37 Wochenstunden. Der überwiegende Teil der Arbeitszeit kann selbstbestimmt organisiert werden. Der Wunsch der Mitarbeiter*innen nach einem Sabbatical oder Bildungskarenz wird unterstützt. Teilzeitmodelle sind bei uns auch in leitenden Positionen möglich.

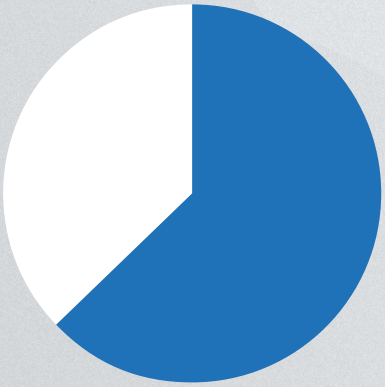
....mit Mitunternehmen

Wir sehen unsere direkten Mitunternehmen als Ergänzung am Markt. Wir arbeiten gemeinsam mit anderen Unternehmen an Lösungen und Angeboten, die die Bedürfnisse der Kund*innen erkennen und bedienen. Sollten andere Unternehmen in Notsituationen geraten, bieten wir uneigennützig Unterstützung an.

Die vielseitigen Geschäftsfelder des Unternehmens (z.B. flexible Hilfen, Programm Lehre statt Leere,) beruhen alle auf Kooperation. Angebote von neuen Projekten werden bevorzugt in Bietergemeinschaften erstellt.

Ziel 9

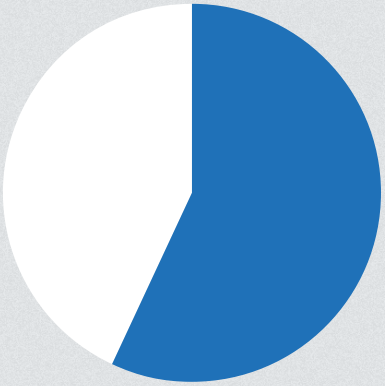
2020



63%

des Gesamt-
anstellungsausmaßes

2021



57%

des Gesamt-
anstellungsausmaßes

Der investierte Zeitaufwand in Dienstleistungen, die in Kooperation erbracht worden sind, betrug 2020 fast 63% des Gesamtanstellungsausmaßes und 2021 fast 57% des Gesamtanstellungsausmaßes. Im Jahr 2020 wurden 85% des Gesamtumsatzes und 2021 79% des Gesamtumsatzes aus Projekten in Kooperation mit Unternehmen, welche die gleiche Zielgruppe ansprechen (Kinder/Jugendliche/Familien mit Hilfebedarf), lukriert.

2020

85%

des Gesamtumsatzes

2021

79%

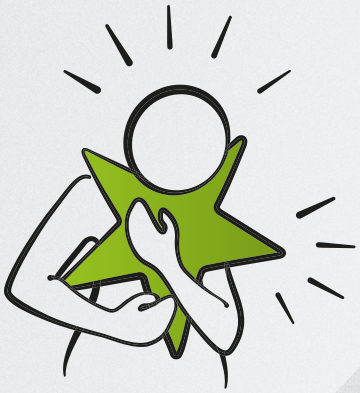
des Gesamtumsatzes

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. Dahingehend ist keine Änderung geplant.

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT BEI SOZKOM

Ziel 3



Ernährung:

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

Allen Mitarbeiter*innen 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 Personen.

Wir beziehen Fair Trade Kaffee und Obstangebot vom Demeterbauern. Es gibt saisonale Tauschgeschäfte von selbst angebautem Gemüse. Seit Ende 2021 gibt es im Murtal die Möglichkeit einer gesunden Jause, frisch zubereitet von einer unserer Mitarbeiter*innen.

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

....Mobiliät:

Über 90% der Mitarbeiter*innen sind im mobilen Bereich tätig. Wir verrichten mit unseren Dienstleistungen eine aufsuchende bzw. nachgehende Tätigkeit im direkten Lebensumfeld der Klient*innen. Das heißt, der Arbeitsplatz vieler Mitarbeiter*innen ist der jeweilige Standort und/oder der Wohnort der Klient*innen. Es wird immer auf eine Minimierung 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. Maßnahmen zur CO2 Kompensation gibt es ein E-Auto und 3 E-Bikes, welche von den Mitarbeiter*innen frei genutzt werden können. Generell werden auf 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 Fahrten zusammengefasst werden. Stadtfahrten mit dem PKW werden, wenn möglich, vermieden. Jugendliche werden immer weniger zu Gruppenunternehmungen abgeholt, sondern dabei unterstützt, diese selbstständig zu erreichen – oft mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

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

....Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Die erste GWÖ Bilanz wurde von 11 Mitarbeiter*innen (damals 20% der Belegschaft) verfasst. Ein Ergebnis dieses Prozesses war die Etablierung eines dauerhaften Arbeitskreises GWÖ mit 6 Mitarbeiter*innen, 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 Mitarbeiter*innen immer wieder thematisiert, hier gibt es oft sehr anregende Diskussionen und Ideen, was für eine recht hohe Akzeptanz spricht. In der Arbeit mit Klient*innen haben unsere Mitarbeiter*innen Vorbildwirkung und sensibilisieren diese auf ökologische Nachhaltigkeit.

Weitere umgesetzte Punkte im Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit:

- **Nutzung von Ökostrom**
- **Xerox verfügt über Umweltzeichen und höchste Energy Star Auszeichnung**
- **Lenovo ist ISO14001 zertifiziert durch das EMS und trägt das TCO Siegel**
- **Magenta hat mit #green magenta seit 2015 ein Co2 neutrales Netz und strebt mit #good magenta an, bis 2040 in der gesamten Wertschöpfungskette klimaneutral zu sein**
- **Papier trägt FSC Siegel und das europäische Umweltzeichen EU Ecolabel**
- **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 ener-**

gieautarkes Seminarhotel

Ökologische Auswirkung durch Nutzung von Dienstleistungen/ Produkten

sozKom bietet Dienstleistungen an, die zu mehr als 80% einen aufsuchenden, nachgehenden Charakter haben. Die ökologischen Auswirkungen beinhalten die Fahrten mit dem PKW und die notwendige Infrastruktur. Es findet eine bewusste Auseinandersetzung mit den ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen statt. Durch die regelmäßige Bilanzierung werden diese Werte jährlich überprüft. Wir achten immer auf eine Minimierung der ökologischen Auswirkungen, doch hat im Zweifelsfall die Qualität der Hilfeleistung, aufgrund ihrer positiven Auswirkungen auf Menschen und Gesellschaft, Vorrang.

Die maßvolle Nutzung unserer Dienstleistungen ist uns ein großes Anliegen. Bei allen Dienstleistungen steht die Hilfe zur Selbsthilfe im Vordergrund, sodass die Kund*innen 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 Klient*innen darstellt.

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

- **Tausch dich aus Laden (flexible Hilfen Voitsberg) - Kinderspielzeug, Bekleidung**
- **Ich suche und biete.... über ARGE Forum, bzw. regelmäßiger Austausch in den Teams**
- **Sensibilisierung der Kund*innen 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 Mitarbeiter*innen und soziale Medien – hier wurde der Großteil der Möbel "alt" eingerichtet**

Suffizienzfördernde Events werden im Forum beworben, etwa immer wieder stattfindende Repair-Cafés. Es gibt auch eine Tauschecke auf Mitarbeiter*innenebene.

AUS-BLICK

Ausblick

Kurz- und mittelfristige Ziele

Die festgehaltenen Verbesserungspotentiale sollen konkret umgesetzt werden bzw. wird deren Umsetzung vorbereitet. Die Verantwortung dafür wird der Arbeitskreis GWÖ innehaben. Der eingeschlagene Weg zu mehr Transparenz, Partizipation und Mitentscheidung soll konsequent weitergegangen werden, mit dem Ziel (noch) mehr Tiefenwirkung im Unternehmen zu erhalten. 2022 ist ein Aufruf zur Teilnahme am Entscheidungskreis und auch am Arbeitskreis sozKomKratie erfolgt. Im Herbst 2022 fand dazu ein Auswahlworkshop statt, der auch gleichzeitig eine Schulung für die Teilnahme am Entscheidungskreis darstellte.

2023 wird der um Mitarbeiter*innen erweiterte Entscheidungskreis und der AK sozKomKratie gestartet.

Die aktive Mitarbeit im Rahmen der Gemeinwohlökonomie Steiermark bzw. Österreich 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 sowie Kooperationen mit Unternehmen bleiben bestehen bzw. werden weiter ausgebaut.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Die gut 50-seitige Vollbilanz für den Berichtszeitraum 2020 und 2021 wurde vom Arbeitskreis GWÖ verfasst. Jeweils zwei Mitglieder erarbeiteten eine Berührungsgruppe:

- **Gruppe A Lieferant*innen: List Janine, Rita Resch**
- **Gruppe B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen: Rita Resch**
- **Gruppe C Mitarbeitende: Koch Roland, Schatz Stefan**
- **Gruppe D Kund*innen und Mitunternehmen: Kamp Sandra, Harald Suppan**
- **Gruppe E gesellschaftliches Umfeld: Lendl Dietmar, Petrowitsch Karin**

Dazu gab es je Gruppe dreistündige Online Meetings, in der die, für die Gruppe verantwortlichen, Personen ihren Berichtsteil vorstellten und dieser gemeinsam diskutiert und ergänzt wurde.

Am 15. September trafen wir uns für die Selbsteinschätzung im Rahmen eines Ganztagestermins vor Ort. Das externe Auditgespräch mit Dr. Kofranek fand am 21. November statt. Somit wurden 180 Stunden in gemeinsamen Meetings verbracht, dazu kommen noch 80 Stunden zum Vorbereiten, Schreiben, Einholen und Auswerten von Datenmaterial bei den entsprechenden Stellen im sozKom Office.

Sustainable Development Goals (SDGs)

2015 haben die Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 die SDGs verabschiedet. Die SDGs bestehen aus 17 Oberzielen und lassen sich als Versuch der Weltgemeinschaft verstehen, diverse globale Herausforderungen zu bewältigen. Aus Sicht der Universität Bremen hat das Steuerungsinstrument Gemeinwohl-Bilanz ein hohes Ambitionsniveau bei der Umsetzung der SDGs. Angelehnt an den Leitfaden „Punkten für das Gemeinwohl und die SDGs“ von Matthias Kasper und Gerd Hofielen, haben wir in unserem Gemeinwohlbericht versucht, unsere Verbindung unseres Gemeinwohlgedankens zu den Sustainable Development Goals darzustellen.

Ziel 1

Armut in allen ihren Formen und überall beenden

Ziel 3

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern

Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Gemeinwohl-Bilanz 2020-21

1 Menschenwürde

Berühr
gru

A1
Menschenwürde
in der Zulieferkette

40%

Lieferant*innen

B1
Ethische Haltung im Umgang
mit Geldmitteln

20%

Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

C1
Menschenwürde am Arbeitsplatz

90%

Mitarbeitende

D1
Ethische Kundenbeziehungen

100%

Kundschaft und Mitunternehmen

E1
Sinn und gesellschaftliche Wirkung
der Produkte und Dienstleistungen

80%

Gesellschaftliches Umfeld

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

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.

RUNGS-
PPE

2 Solidarität & Gerechtigkeit

A

A2 50%
Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

B

B2 90%
Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

C

C2 70%
Ausgestaltung der Arbeitsverträge

D

D2 90%
Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

E

E2 30%
Beitrag zum Gemeinwesen

Auditorin:	Testat gültig bis:
Angela Drosg-Plöckinger	**30. November 2024**

3 Ökologische Nachhaltigkeit

Berühr
gru

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	30%	**Lieferant*innen**
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	10%	**Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen**
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	30%	**Mitarbeitende**
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	50%	**Kundschaft und Mitunternehmen**
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	20%	**Gesellschaftliches Umfeld**

Bilanzsumme:	549/1000 = **55%**

RUNGS-
PPE

4 TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG

A	**A4** Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	50%
B	**B4** Eigentum und Mitentscheidung	10%
C	**C4** Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	50%
D	**D4** Kunden-Mitwirkung und Produkttransparenz	60%
E	**E4** Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	50%

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 Lebenswesen 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 & 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 Rohstofferzeugung über die Entwicklung, Herstellung oder Verarbeitung im Unternehmen bis zur Lieferung, zur Verwendung durch die 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 Entlassung 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

Eine der wohl einfach-
sten menschlichen
Superkräfte ist es,
nett zu anderen
Menschen zu sein! :)

Es inspiriert mich immer wieder, wie sozKom es schafft theoretisch toll klingende ideologische Ansätze in der Praxis wirtschaftlich erfolgreich umzusetzen.

Mit solchen Unternehmerinnen arbeitet man nicht nur gerne zusammen, es gibt auch noch einen extra Schub an Motivation.

Geo Reschen – Geschäftsführer von NOSUN