

A stylized tree graphic with a grey trunk and branches. The leaves are replaced by various images: a person's face, a person in a red jacket, a person in a yellow jacket, a person's face with a red heart, a red lifebuoy, and a blue textured leaf. There are also several small hearts (red and green) scattered around the tree.

GEMEINWOHL-BILANZ

FÜR EINE GEMEINSAME ZUKUNFT

Condrobs
Wir helfen.

INHALT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	6	3. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung; Work-Life-Balance; flexible Arbeitszeiten	20
WARUM GEMEINWOHL-BILANZ?	7	4. Gleichstellung und Diversität	21
A LIEFERANT*INNEN	8	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	22
A1 Ethisches Beschaffungsmanagement	8	C2 Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit	22
1. Regionale, ökologische und soziale Aspekte bei Lieferant*innen	8	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	23
2. Aktive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen zugekaufter Produkte und Dienstleistungen	9	C3 Förderung ökologischen Verhaltens der Mitarbeiter*innen	23
3. Strukturelle Rahmenbedingungen	10	1. Ernährung während der Arbeitszeit	23
Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	10	2. Mobilität zum Arbeitsplatz	23
B GELDGEBER*INNEN	11	3. Unternehmenskultur	24
B1 Ethisches Finanzmanagement	11	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	24
1. Institutionalisierung	11	C4 Gerechte Verteilung des Einkommens	24
2. Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters	11	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	25
3. Gemeinwohlorientierte Veranlagung	12	C5 Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz	25
4. Gemeinwohlorientierte Unternehmensfinanzierung Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	12	1. Transparenz in der Organisation	25
C MITARBEITER*INNEN INKL. EIGENTÜMER*INNEN	13	2. Legitimierung von Führungskräften	25
C1 Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung	13	3. Entscheidungsfindung in der Organisation	26
Allgemeine Informationen	13	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	26
1. Mitarbeiter*innenorientierte Organisationsstruktur	13	D KUND*INNEN, PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN, MITUNTERNEHMER*INNEN	27
2. Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik	20	D1 Ethische Kundenbeziehung	27
		1. Ethisches Marketing und Verkauf	27
		2. Produkttransparenz, fairer Preis, ethische Auswahl der Klient*innen	27

3.	Klient*innen-Mitbestimmung, Marktforschung, gemeinsame Produktentwicklung	27	E	GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	36
4.	Servicequalität	28	E1	Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	36
	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	28	E1.1	Deckung Grundbedürfnisse und Lebensgrundlage	36
D2	Solidarität mit Mitunternehmen	28	1.	Betreuung in der Jugendhilfe	36
1.	Offenlegung von Informationen in der Kooperation	28	2.	Prävention, Beratung, Betreuung, Rehabilitation in der Suchthilfe	36
2.	Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln/kooperative Marktteilnahme	29	3.	Beschäftigung	36
3.	Kooperatives Marketing	29	E1.2	Ökologischer und sozialer Vergleich der Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen	37
	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	29	E2	Beitrag zum Gemeinwesen	38
D3	Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	30	E2.1 – E 2.3	Leistungen und Intensität	38
	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	32	E3	Reduktion ökologischer Auswirkungen	39
D4	Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen	32	E4	Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung	39
1.	Erleichterter Zugang für benachteiligte Klient*innen-Gruppen	32	E5	Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung	40
	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	32	E5.1	Transparenz (im Sinne des Nachhaltigkeitsberichts / GWÖ)	40
D5	Aktivitäten zur Erhöhung sozialer und ökologischer Branchenstandards	34	E5.3	Mitbestimmung (von allen Berührungsgruppen)	40
1.	Kooperation mit Marktpartner*innen und Mitbewerber*innen	34		Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	41
2.	Aktivitäten zur Erhöhung politischer Standards	35	N	Negativkriterien	41
3.	Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe	35			
	Zusammengefasste Ziele und Maßnahmen	35			

Stand: Mai 2017, 1. Ausgabe

GEMEINWOHL-BILANZ (43%, 430 VON 1000 PUNKTEN)

Berührungsgruppe	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) Lieferant*innen	A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT 10% 9 Punkte				
B) Geldgeber*innen	B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT 50% 15 Punkte				
C) Mitarbeiter*innen & Eigentümer*innen	C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG 50% 45 Punkte	C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT 50% 25 Punkte	C3 FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER*INNEN 20% 6 Punkte	C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS 60% 36 Punkte	C5 INNERBETRIEBLICHEDEMOKRATIE UND TRANSPARENZ 20% 18 Punkte
D) Kund*innen, Produkte, Dienstleistungen, Mitunternehmen	D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG 50% 25 Punkte	D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN 70% 49 Punkte	D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN 10% 9 Punkte	D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN 80% 24 Punkte	D5 ERHÖHUNG DER SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS 30% 9 Punkte
E) Gesellschaftliches Umfeld	E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN 60% 54 Punkte	E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN 100% 40 Punkte	E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN 0% 0 Punkte	E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG 100% 60 Punkte	E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG 20% 6 Punkte

Stand: März 2017

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Der Verein Condrobs e.V. wurde 1971 als Selbsthilfe-Initiative von Eltern drogenkonsumierender Jugendlicher und engagierten Fachkräften gegründet. 1972 startete die erste Einrichtung des Vereins, die Drogenberatungsstelle in der Konradstraße in München.

Viele verschiedene ehrenamtlich und hauptamtlich Tätige haben seitdem mit stetigem Einsatz dazu beigetragen, den Verein Condrobs e.V. aufzubauen. Im Austausch mit der Politik und den verschiedenen Kostenträgern wurden Hilfsangebote für Jugendliche und Erwachsene, Frauen und Männer, Jüngere und Ältere mit Suchtproblemen ständig erweitert und verbessert. Zur Suchtvorbeugung wurde eine Palette präventiver Angebote entwickelt. Condrobs ist zudem anerkannter Jugendhilfeträger und betreibt neben seinen abgestimmten Angeboten in der Jugendsuchthilfe zunehmend Erziehungshilfe-Angebote sowie Angebote für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge.

Der Verein ist konfessionell, weltanschaulich und parteipolitisch ungebunden. In der Satzung ist der Zweck des Vereins wie folgt beschrieben:

- Er hilft Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht und der kulturellen Identität, selbstbestimmter und unabhängiger zu leben.
- Ziel ist die Integration von suchgefährdeten, suchtmittelabhängigen oder anderen benachteiligten Jugendlichen und Erwachsenen in die Gesellschaft und deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.
- Schwerpunkte sind Prävention, Suchthilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Rehabilitation und Integration in die Arbeitswelt.
- Der Verein entwickelt Präventions- und Therapiekonzepte, setzt sie um und überprüft sie. Er bildet Fachkräfte fort und leistet Aufklärungsarbeit, z.B. durch Vorträge, Seminare und Gesundheitsmanagement. Er begleitet, unterstützt und informiert Angehörige und Menschen im sozialen Umfeld Betroffener.

WARUM GEMEINWOHL-BILANZ?

Condrobs steht für innovative Konzepte in der Prävention, Kinder- und Jugendhilfe, in der Suchthilfe sowie der Flüchtlingshilfe. Mit vielfältigen und individuell abgestimmten Angeboten in heute über 60 Einrichtungen und einer Beschäftigungs GmbH an 16 Standorten in Bayern ist Condrobs heute einer der größten überkonfessionellen Träger für soziale Hilfsangebote in Bayern. Konzentrierte man sich anfangs rein auf die Prävention und die Hilfen für Suchtgefährdete und -kranke, ist Condrobs heute ebenso in der Kinder- und Jugendhilfe, Altenhilfe, der psychiatrischen Versorgung, im Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich sowie in der Flüchtlingshilfe aktiv.

Gemeinsam firmieren die Angebote von Condrobs e.V. und der Condrobs Beschäftigungs GmbH unter dem Namen Condrobs. Aktuell begleitet die Organisation mit rund 800 Mitarbeiter*innen 16.000 Hilfesuchende.

Als soziales Unternehmen fühlen wir uns dem Gemeinwohl in besonderer Weise verpflichtet.

Unsere Präventionsarbeit zielt darauf ab, dass Menschen nicht an den Rand der Gesellschaft geraten. Mit unserer Hilfeleistung wollen wir Menschen, die am Rand der Gesellschaft stehen, dazu verhelfen, wieder mehr Teilhabe und Integration zu erreichen.

Unsere Unternehmenswerte sind durch soziales, ökologisches und solidarisches Handeln geprägt und darauf ausgerichtet, dass alle Menschen zu fairen Bedingungen an unserer Gesellschaft teilhaben können und unser Lebensumfeld auch für die nächsten Generationen lebenswert erhalten bleibt.

Diese Gemeinwohl-Bilanz entstand im Rahmen einer Peer-Evaluation des Pariätischen Oberbayern zusammen mit den Trägern Münchner Aids-Hilfe e.V. und Paritätisches Sozialpsychiatrisches Zentrum München GmbH.

A **LIEFERANT*INNEN** (10 PROZENT ENTSpricht 9 VON 90 PUNKTEN)

A1 **ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT**

1. Regionale, ökologische und soziale Aspekte bei Lieferant*innen

Die größten Lieferant*innen (absteigend nach Größe)	Gesamtkosten in €
EDV (allgemein)	677.692
EDV (Personal und Buchhaltung)	62.810
Energie (Strom und Gas)	439.225
Telekommunikation	137.598
Versicherungen	106.664
Bürotechnik	61.556
Bürobedarf	57.271
Autovermietung	25.269
Kfz (allgemein)	22.142

Soweit es uns möglich ist, ziehen wir regionale Anbieter vor. Sieben unserer größten Lieferant*innen sind in oder direkt um München ansässig. Soziale und ökologische Aspekte sind ebenfalls in die Bewertung eingeflossen.

Neben den auf Seite 8 benannten größten Sachkostenpositionen sind ca. 65 Prozent der Gesamtaufwendungen Personalaufwendungen. Ein weiterer großer Posten sind die Immobilien mit knapp 4,8 Mio. € und 12,6 Prozent am Gesamtbudget. Derzeit haben wir 153 Mietobjekte von unterschiedlichen Vermietern in Nutzung (Häuser, Wohnungen und Büros) und sieben Objekte im Eigentum des Vereins.

Die Mietobjekte werden in der Regel von regionalen Vermietern angemietet. Auf die ökologischen Standards (Passivhaus, Niedrig-Energie-Haus usw.) konnte bisher aus Kostengründen nicht geachtet werden. Der Mietzins und die Lage der jeweiligen Objekte sind die hauptausschlaggebenden Argumente bei der Neuanmietung von Objekten.

Bei den Objekten im Eigentum des Vereins wird strikt darauf geachtet, diese bereits vor Bezug oder auch während der Nutzung energetisch zu sanieren, so dass sie anschließend in sehr gute Energieklassen eingestuft werden können.

Bei der Ausstattung unserer Standorte wird auf Gemeinwohl-Aspekte geachtet, beispielsweise tauschen wir seit einigen Jahren nach und nach die Beleuchtungsmittel aus.

In Bezug auf unseren EDV-Dienstleister ist zu erwähnen, dass über diesen Lieferanten auch die kompletten Netzwerkkosten abgerechnet werden. Vor drei Jahren wurde die Condrobs-IT-Landschaft auf eine Terminalserverlösung umgestellt. Hierdurch konnten erhebliche Unterhaltskosten eingespart werden. Das Hardwarebudget fließt nun nicht mehr in zahlreiche Kleinserveranlagen mit entsprechendem Entsorgungsaufwand, sondern große Server mit langen Laufzeiten kommen zum Einsatz. Auch lange Anfahrten

per Kfz zu zahlreichen Kleinstandorten sind nur noch in Ausnahmefällen notwendig. Bei der Architektur der Terminalserverlösung wird laufend auf den Einsatz stromsparender Geräte geachtet.

Bei der Kfz-Beschaffung wird in erster Linie auf das Herstellerland und die Qualität der Fahrzeuge geachtet. In erster Linie sind Fahrzeuge von Volkswagen im Einsatz, die sich auch durch ihre Langlebigkeit auszeichnen. Neben den Fahrzeugen mit modernen Motoren sind auch zwei gasbetriebene Fahrzeuge und ein Elektroauto im Fuhrpark. Dies soll in Zukunft weiter vorangetrieben werden.

Um nicht so einen großen eigenen Fuhrpark vorhalten zu müssen, werden zunehmend auch Carsharing-Modelle und zeitweise Autoanmietungen favorisiert, für München z.B. Stattauto und überregional Autovermietungen.

2. [Aktive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen zugekaufter Produkte und Dienstleistungen](#)

Unsere Arbeit ist in der Regel nicht gefährdet, wenn Lieferanten ausfallen. Da ein Großteil unserer Leistungen über Personal vorgehalten wird, ist dieses der wichtigste Faktor für unsere Arbeit.

Immer wichtiger wird jedoch, dass Netzwerke und Server zuverlässig laufen. Hier finden regelmäßige Gespräche mit unserem Netzwerkpartner statt und wir passen unsere Systeme regelmäßig den Bedarfen an.

Unsere Software und Betriebssysteme werden immer auf den aktuellsten Stand gehalten, damit keine Sicherheitslücken entstehen. Gleichzeitig wird immer darauf geachtet, dass die Firewalls regelmäßig ausgetauscht und modernisiert werden.

3. Strukturelle Rahmenbedingungen

In der Zentralverwaltung gibt es seit 2015 eine eigens eingerichtete Stelle u.a. für die Organisation des zentralen Einkaufs. So soll sichergestellt werden, dass der Einkauf nach einheitlichen Kriterien organisiert wird. Für die Zukunft ist eine Erweiterung des Kriterienkatalogs für die Lieferant*innen um regionale und ökologische Aspekte geplant.

Die Lieferant*innen, mit denen wir zusammenarbeiten, werden jährlich bewertet. Auf die hieraus resultierende Lieferantenliste kann über das Intranet von allen Einrichtungen zugegriffen werden. Zudem gibt es dort zu verschiedenen Lieferanten die Einkaufskonditionen.

Im Bereich der Supervisionen und Fortbildung gibt es Evaluationsbögen, die jährlich ausgewertet werden und deren Ergebnisse und Empfehlungen ebenfalls im Intranet einsehbar sind.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Erweiterung der Lieferant*innen-Bewertung um regionale und ökologische Aspekte
- Systematik für das Abfragen von Gemeinwohlaspekten zumindest bei großen Lieferant*innen entwickeln und umsetzen
- Systematik für die aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte und Dienstleistungen erarbeiten und umsetzen
- Weitere Anpassung des Fuhrparks auf Carsharing-Modelle und gasbetriebene Fahrzeuge

B **GELDGEBER*INNEN** (50 PROZENT ENTSpricht 15 VON 30 PUNKTEN)

B1 **ETHISCHES FINANZMANAGEMENT**

1. **Institutionalisierung**

Eigentlich ist Geld nicht unser Thema, wir kümmern uns um Menschen.

Zudem kümmern wir bei Condrobs uns i.d.R. um Menschen, die selbst kein Geld haben, die am Rand der Gesellschaft stehen, oft arm und Hartz-IV-Empfänger*innen sind. Irgendwie ist so aber Geld doch dauernd Thema: Zum einen haben wir als Organisation immer zu wenig für alles, was wir gerne tun würden, zum anderen hat unsere Klientel immer zu wenig Geld.

Wir glauben selbst, dass wir ethisches Finanzmanagement betreiben. Wir geben unser Geld für unsere Hilfeleistungen aus und für unser Personal. Was wir bekommen, geben wir weiter. Wir kaufen nichts Unsinniges oder gar irgendetwas Luxuriöses.

Unsere Ausstattungen und unser Fuhrpark sind bescheiden, manchmal zu bescheiden.

Wir haben das Thema „ethisches Finanzmanagement“ nicht explizit in unserem Leitbild verankert. Allerdings ergibt es sich aus unserer Gemeinnützigkeit, dass wir mit unseren Mitteln ethisch, sprich im Sinne der Gemeinnützigkeit, umgehen.

Wir sind stets darauf bedacht, sämtliche Finanzmittel, die der Organisation zur Verfügung gestellt werden, verantwortungsbewusst und im Sinne der Werte und Ziele der Organisation einzusetzen. Über ein gut eingeführtes Qualitätsmanagement

und die jährlichen Zertifizierungen wird die gleichbleibend hohe Qualität der Arbeit sichergestellt, die sich stets an unseren satzungsgemäßen Zielen zu orientieren hat. Neben dieser internen Überwachung gibt es auch die externe Überwachung durch den Fiskus, der bei allen gemeinnützigen Unternehmen darauf achtet, dass die Finanzmittel einer satzungsgemäßen Verwendung zugeführt werden. Anders gesagt ist der Umgang mit finanziellen Mitteln durch den gesellschaftlichen Auftrag, den Condrobs mit seinen Hilfsangeboten erfüllt, weitgehend vorgegeben.

2. **Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters**

Die Bankgeschäfte werden fast ausschließlich über die Stadtparkasse München abgewickelt. Auch nahezu der komplette Fremdkapitalbedarf wird über diese Bank gedeckt. Die Zusammenarbeit mit der „Bank unserer Stadt“ erweist sich in vielen Bereichen als sehr förderlich. Bei der Fremdkapitalvergabe ist deutlich zu spüren, dass nicht mit einer beliebigen Geschäftsbank zusammengearbeitet wird, sondern die Stadtparkasse großes Interesse an den Condrobs-Projekten hat. Es lässt sich auch feststellen, dass sich diese Bank im sich stark wandelnden Bankenmarkt auf Grund ihrer konservativen Anlage- und Vergabepolitik sehr gut behauptet. Die Stadtparkasse München veröffentlicht in regelmäßigen Abständen Nachhaltigkeitsberichte und Umwelterklärungen.

Neben den Konten bei der Stadtsparkasse München existieren noch zwei Konten bei der Postbank, ein Spendenkonto bei der Sozialbank und einige dezentrale Konten in den Städten außerhalb von München, um den Einrichtungen vor Ort die Bargeldbeschaffung für ihre Kassen zu erleichtern.

Alle Banken arbeiten gewinnorientiert.

Bei der Auswahl unserer Banken achten wir v.a. auf soziale und regionale Aspekte. Unsere Banken sollen uns kennen und mit unserem Geschäft vertraut sein. Wir werden sehr stark von der öffentlichen Hand finanziert, haben aber doch eine gewisse Größe. Zudem wollen wir keine Bank unterstützen, die in kritische Projekte involviert ist. Die Stadtsparkasse ist für uns wegen dieser Aspekte passend, leider ist sie auf www.banktrack.org nicht bewertet.

3. Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Condrobs ist bekannt für seine Innovationsstärke, die sich auch in der Verwendung der Finanzmittel widerspiegelt. So hat die Rücklagenbildung gegenüber dem Aufbau neuer Einrichtungen meist das Nachsehen. Das soll nicht heißen, dass ohne Bedacht in neue Einrichtungen investiert wird, sondern vielmehr der soziale Markt genau beobachtet wird und dort neue Angebote platziert werden, die zum einen benötigt werden und zum anderen zur bereits bestehenden Condrobs-Angebotsstruktur auch passen. Insofern erfolgt die Finanzanlage von freien Mitteln, sofern möglich, in erster Linie in neue Einrichtungen. Die Frage der Geldanlage stellt sich deshalb, wenn überhaupt, nur im ganz kurzfristigen Bereich (maximal ein Monat) und kann deshalb nur über Tagesgelder abgewickelt werden, die derzeit aber keinerlei Zinsen abwerfen.

4. Gemeinwohlorientierte Unternehmensfinanzierung

Die Finanzierung von Condrobs erfolgt in erster Linie über Entgelte und Zuschüsse öffentlicher Kostenträger, zu einem kleinen Teil auch über Spenden, Bußgelder, Stiftungsmittel und (Förder-) Mitgliedsbeiträge.

Bei den Mitgliedern ist eine Gewinnerzielung durch die Beteiligung ausgeschlossen, die Beiträge dienen ausschließlich der Förderung der satzungsgemäßen Ziele.

Der Verein verfügt über eine gute Eigenkapitalquote und finanziert Investitionen, sofern möglich, über eingeworbene Stiftungsmittel, der Restbedarf wird über Bankkredite, die nach Möglichkeit mit Förderkrediten der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) gekoppelt werden, gedeckt.

Durch das Poolen aller Finanzmittel auf ein Hauptkonto bei der Stadtsparkasse München werden unnötige Zinsverluste im Tagesgeschäft vermieden. Hier wird streng darauf geachtet, dass im Kontokorrentbereich so wenige Zinskosten wie möglich entstehen und das Tagesgeschäft ohne Fremdkapital betrieben werden kann.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Anfrage an unsere Banken nach Nachhaltigkeitsbericht (Fragen nach Ausschlusskriterien, Positivkriterien, Negativkriterien, keine Involvierung in kritische Projekte (Atomkraft, Waffen etc.)
- Prüfung, inwieweit die GLS Bank für uns in Frage kommt
- Veranlagungen prüfen
- Verankerung von ethischem Finanzmanagement im Leitbild prüfen

C MITARBEITER*INNEN INKL. EIGENTÜMER*INNEN

(41 PROZENT ENTSpricht 130 VON 320 PUNKTEN)

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

(50 PROZENT ENTSpricht 45 VON 90 PUNKTEN)

Allgemeine Informationen

		Anteil in %
Mitarbeiter*innen-Anzahl gesamt (Dezember 2016)	795	100
Männlich	272	34
Weiblich	523	66
Von der Gesamtanzahl Vollzeit	273	35
Von der Gesamtanzahl Teilzeit	319	41
Von der Gesamtanzahl geringfügig	188	24

Der Altersdurchschnitt unserer Mitarbeiter*innen (MA) ist 37 Jahre, d.h. wir haben auch viele junge Mitarbeiter*innen und in der Regel eine gute Altersdurchmischung in den Teams.

Im Jahr 2016 hatten wir 15 Prozent Fluktuation (Durchschnitt in Deutschland 13 Prozent). Vor allem junge Mitarbeiter*innen wechseln nach wenigen Jahren, um weitere Arbeitsfelder kennen zu lernen oder sich finanziell oder beruflich zu entwickeln. Studentische Hilfskräfte, die in der Studienzeit bei Condrops angestellt sind (Nachtdienste), beenden nach Abschluss des Studiums die Tätigkeit bei Condrops.

Unser Personalentwicklungskonzept soll darauf ausgerichtet werden, Stellen schneller und passgenauer nachzubeseetzen und Mitarbeiter*innen besser zu binden. Eine eigene Stelle Referentin für Personalentwicklung (PE) wurde 2016 eingerichtet und besetzt.

1. Mitarbeiter*innenorientierte Organisationsstruktur

Wir sind eine Organisation, die geprägt ist durch hohe Transparenz, Mitsprachemöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter*innen.

Wir bieten u.a.:

- MA-Einführungstage zweimal pro Jahr
- Wöchentliche Teamgespräche
- Team-Supervisionen mind. zehnmal pro Jahr
- Einzel- und Leitungssupervisionen nach Absprache
- Jährliche MA-Gespräche mit Schwerpunkt Entwicklungs- und Fortbildungsplanung
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsplanung und hohe, durch BV geregelte Bezuschussung
- Regelmäßige interne Fortbildungen, z.B. Motivational Interviewing (MI) für alle pädagogischen Fachkräfte, Gesundheitstrainings, Gendertrainings, Deeskalationstrainings, Führungskräftebildungen
- Jährliche Ist-Stand-Analysen je Team mit Zielplanung
- Kostenloser externer Beratungsservice für MA
- Unterstützung bei Kinderbetreuung

- Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten
- Internes Beschwerde- und Verbesserungsmanagement
- Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Altersvorsorge
- Jährliche Einrichtungsklausuren
- Jährliche Betriebsausflüge
- Jährliches Jahresabschlussfest
- Alle drei Jahre MA-Befragungen

2014 fand die erste Mitarbeiter*innen-Befragung der Organisation statt, für 2017 ist die zweite Befragung geplant. Die Befragungen werden von einem unabhängigen Institut durchgeführt und anonym ausgewertet. Unsere Daten werden mit einem Benchmark aus dem Klinikbereich und einem Benchmark aus vergleichbaren sozialen Trägern verglichen. 2014 hatten wir 63,3 Prozent Rücklaufquote.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

- Es gab insgesamt eine hohe Beteiligung der Mitarbeiter*innen an der Befragung
- Innerhalb der Bereiche gibt es unterschiedlich hohen Handlungsbedarf bei verschiedenen Themen
- Es bestehen große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen und Bereichen
- Unsere Stärken sind:
 - der zwischenmenschliche Umgang und das Klima zwischen den Kolleg*innen, in den Teams und zwischen Teams und Leitungen
 - die Dienstplanung
 - die Versorgung der Klient*innen bzw. die Identifikation der MA mit der Arbeit
- Unsere Problemfelder sind:
 - die Arbeitsbelastung, sowohl was das Volumen, die Störungen und die Pausen betrifft
 - die Beschäftigungsbedingungen, d.h. der Faktor Leistung vs. Gehalt
 - die Personalqualifizierung
- Weitere zentrale Handlungsfelder sind:
 - die Führungs- und Unternehmenskultur in Bezug auf Partizipation, Information und Vermittlung von Qualitätsmanagement (QM)
 - die Koordination/interne Organisation in Bezug auf Aufgaben, Übergaben, Besprechungen
 - die Arbeitsumgebung in Bezug auf Ausstattung, Platz, Lärm, Sauberkeit (in den Bereichen sehr unterschiedlich)

Aus den Ergebnissen der MA-Befragung wurde ein Maßnahmenplan für die Organisation entwickelt, der mittlerweile weitgehend abgearbeitet ist.

Teilweise wurden auch gesonderte Maßnahmenpläne für die Bereiche entwickelt und bearbeitet.

In der **Personalentwicklung** ist die zentrale Zielsetzung, sowohl die Kompetenzen als auch die Flexibilitäts- und Innovationsbereitschaft von Mitarbeiter*innen unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse zu fördern. Im gleichen Maße orientiert sich die Förderung an den jeweiligen Organisationszielen. Die geförderten Mitarbeiter*innen sollen mit ihren Kompetenzen zum Organisationserfolg beitragen.

Unter den individuellen Zielen der Mitarbeiter*innen werden die Erwartungen, Interessen und Forderungen vor allem in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit der*des Einzelnen zusammengefasst. Weiterhin sollen durch Personalentwicklungsmaßnahmen Verbesserungen bezüglich Laufbahn- und Karrierevoraussetzungen geschaffen und durch Qualifikation neue berufliche Herausforderungen ermöglicht werden.

**INSTRUMENTE UND MASSNAHMEN
DER PERSONALENTWICKLUNG BEI CONDROBS**

Zielgruppe	Maßnahmen „into the job“	Maßnahmen „on the job“	Maßnahmen „near the job“	Maßnahmen "off the job"
Alle Mitarbeiter*innen	Einführung und Einarbeitung bei neuen Aufgaben	Mitarbeiter*innengespräch Ist-Stand-Analyse/Steuerung durch Zielvereinbarung Hospitationen Fallgespräche/Fallarbeit Kollegiale Beratung	Teilnahme an internen und externen Arbeitskreisen, QM-Fachzirkeln Entwicklung von Qualitätsstandards Supervision Einrichtungsklausuren	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Inhouse-Schulungen Fachtagungen und Kongresse Möglichkeit der Teilzeitarbeit Möglichkeit von unbezahltem Urlaub Soziale Leistungen: Beihilfeversicherung Betriebliche Altersvorsorge, Beihilfeleistungen, Familienservice Geselligkeits-Anlässe: Betriebsausflüge, Sommerfest, Gesundheitstag, Jahresabschlussfeier des Vereins und Jubiläen
Führungskräfte	Einführung und Einarbeitung in die Führungstätigkeit		Leitungsinterviews Leitungssupervision Leitungstagungen/ -klausuren	Fort- und Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte, Vertiefung durch Followups innerhalb des Führungskräfteprogramms, Begleitung und Coaching der Führungsrolle
Neue Mitarbeiter*innen	Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen, rollenspezifische Einarbeitungspläne Auswertungsgespräche Einführungstag für neue Mitarbeiter*innen Hospitationen			

Die Beziehung zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften ist durch unsere Führungsleitlinien geregelt.

Die Führungskräfte von Condrobs tragen Verantwortung für den Erfolg der Organisation und schaffen Motivation und Engagement. Dabei sind Vielfalt, Verantwortungsbereitschaft sowie eine sehr hohe Fachlichkeit in den Einrichtungen die Prämissen, auf denen die Führungsaufgaben bei Condrobs basieren. Wesentlicher Aspekt der Führung ist es, die Mitarbeiter*innen zu einer akzeptierenden, respektierenden und inkludierenden Grundhaltung gegenüber den Hilfesuchenden sowie im kollegialen Miteinander zu befähigen. Die Gleichstellung der Geschlechter (Gender), die Beachtung von Diversity Management und eine dementsprechende Führung und Personalentwicklung sind zentrale Grundsätze unserer Arbeit. Flexibilität und Innovation sind wichtig, um Condrobs jeweils an die sich verändernden gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Strukturen anzupassen. Die Führungskräfte bestimmen nicht nur die Struktur und die Zukunft von Condrobs, sondern auch dessen lebendige, kreative Kultur. Ihr Führungsstil ist von Fürsorge, Respekt, Wertschätzung, Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit geprägt.

Das Ziel unseres Führungshandelns ist der Erfolg unserer Arbeit: die Zufriedenheit unserer Klient*innen und Kooperationspartner*innen sowie die Erreichung unserer Ziele. Nur gemeinsam mit zufriedenen, fachlich gut ausgebildeten Mitarbeiter*innen können wir dieses Ziel erreichen – die Basis für unseren Erfolg.

Auf die gründlich vorbereitete, gezielte und systematische **Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen und Führungskräfte** wird besonderes Augenmerk gelegt, um die

Grundlage für ein langfristiges, gelingendes und im Sinne der Vereinskultur positives Arbeitsverhältnis zu ermöglichen.

Neue Mitarbeiter*innen werden von der fachlichen Leitung und den Kolleg*innen aufgenommen und eingearbeitet. Ziel ist es, dass neue Mitarbeiter*innen alle relevanten Informationen in der Einarbeitungsphase zur Verfügung gestellt bekommen, die ermöglichen, sich im Verein, im Arbeitsbereich und im Team zu orientieren und die Aufgaben zu erfüllen.

Ein zusätzlich wichtiger Baustein für neue Mitarbeiter*innen im Einarbeitungsprozess ist der bei Condrobs zweimal jährlich stattfindende „Einführungstag für neue Mitarbeiter*innen“. Im Rahmen dieser Veranstaltung stellen geschäftsführender Vorstand (GfV), Betriebsrat und ggf. Stabsstellen-MA Entwicklung, Aufbau, Inhalte und Leitlinien, die verschiedenen Arbeitsfelder sowie Regelungen zum Arbeitsschutz/zur Arbeitssicherheit vor. Somit haben neue Mitarbeiter*innen die Gelegenheit, Angebote, Leistungen, Strukturen und die Kultur des Vereins genauer kennen zu lernen und sich darüber auszutauschen.

Ebenfalls zum Kennenlernen der im Verein bestehenden Angebote und Einrichtungen werden insbesondere für die neuen Mitarbeiter*innen vereinsinterne Hospitationen gefördert. Anzahl und Zeitbudget für Hospitationen neuer Mitarbeiter*innen werden im Rahmen des Einarbeitungskonzepts vereinbart und während des Einarbeitungsprozesses durchgeführt.

Angebote für Fort- und Weiterbildung

Condrobs unterstützt und fördert die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an fachübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen und fachvertiefenden Weiterbildungsmaßnahmen. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Teil der Personalentwicklung und -bindung sowie der langfristigen Sicherung qualitativ hochwertiger Arbeit durch fachlich gut ausgebildete Mitarbeiter*innen.

Alle Condrobs-Mitarbeiter*innen bekommen, durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, zehn Fort- und Weiterbildungstage im Jahr und bei Vollzeit 400 € Fortbildungszuschuss sowie bis zu 5.000 € Weiterbildungszuschuss. Höhere Bezuschussungen sind in Ausnahmefällen möglich.

Die Fort- und Weiterbildungsplanung sowie die Reflexion über besuchte Fort- und Weiterbildungen sind wesentlicher Teil der jährlichen MA-Gespräche.

Zudem gibt es in den Einrichtungen und Bereichen eine jährliche Fort- und Weiterbildungsplanung, die mit den jeweiligen Führungskräften abgestimmt ist. Diese gehen ein in die Planung von internen Fortbildungen auf Organisationsebene. Jährlich wird so ein organisationsübergreifender Fortbildungsplan entwickelt und „abgearbeitet“.

Für Führungskräfte gibt es ein Curriculum an internen Schulungen zur Qualifizierung, welches jede Führungskraft nach drei Jahren erfüllt haben sollte. Zudem gibt es verein-sübergreifende Standards zur Qualifikation sowie Qualifikationsstandards für bestimmte Bereiche. So ist zum Beispiel seit 2008 ein Standard des Vereins, dass alle Leitungskräfte und

pädagogischen Mitarbeiter*innen in Motivational Interviewing (MI) geschult sind. Für Mitarbeiter*innen des niedrigschwelligen Bereichs ist die jährliche Erste-Hilfe-Schulung im Drogenotfall Pflicht.

Jede Fort- und Weiterbildungsmaßnahme wird evaluiert und ausgewertet. Die Planung individueller sowie organisationsübergreifender Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt unter Berücksichtigung der Evaluationen.

Beschwerden von Mitarbeiter*innen

Durch das interne Beschwerde-Management werden Beschwerden erfasst und behandelt, (zunächst) unabhängig davon, ob diese Beschwerden sachlich begründet oder unbegründet sind.

Jede*r Mitarbeiter*in, der*die sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmer*innen benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde. Nachteile dürfen ihm*ihr daraus nicht entstehen.

Zuständig ist die*der jeweilige Dienstvorgesetzte; diese*r achtet auf die Einhaltung des Beschwerdemanagements bei Beschwerden von Mitarbeiter*innen. Ist die*der Dienstvorgesetzte Teil des Konflikts, ist die*der nächst höhere Dienstvorgesetzte zuständig. Hierzu gibt es ausführliche Prozessbeschreibungen für Fürsorge- und Klärungsgespräche.

2. Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik

Condrobs ist kein Tarifpartner. Die Entgeltpolitik ist durch Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt und orientiert sich am Tarifvertrag öffentlicher Dienst kommunal (TVöD VKA), an gesetzlichen Regelungen und an den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Paritätischen. Wir haben nicht alle Regelungen des TVöD übernommen, weil diese teilweise schlechter sind als die AVR, zum Beispiel bei der Zuzahlung im Krankheitsfall.

Insgesamt ist es uns ein Anliegen, die Leistung der Mitarbeiter*innen so hoch zu vergüten, wie es uns irgend möglich ist. So gibt es zum Beispiel jährliche Jahressonderzahlungen, Schichtzulagen, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge.

Eingeschränkt wird unser Anliegen einer fairen Entgelt- und Beschäftigungspolitik teilweise durch die Verhandlungen mit Kostenträgern, die versuchen, unsere Angebote möglichst günstig „einzukaufen“. Dadurch entsteht zum Teil die Situation, dass wir Mitarbeiter*innen in bestimmten Einrichtungen nicht so gut vergüten können, wie zum Beispiel die Landeshauptstadt München oder kirchliche Träger.

Dieses Missverhältnis versuchen wir mit guten und flexiblen Beschäftigungsbedingungen, siehe unten, zu kompensieren.

Darüber hinaus stellen wir nur im Ausnahmefall befristet ein, zum Beispiel bei Elternzeitvertretungsstellen, die es nicht oft im Verein gibt (beispielsweise Ergotherapeut*innen) oder in einer Region, in der die Stellen begrenzt und somit die Versetzungsmöglichkeiten begrenzt sind.

Geplant sind ab 2017 Langzeit-Arbeitszeitkonten, mit denen Mitarbeiter*innen Arbeitszeit und -entgelt ansparen können für Sabbatjahre, Kinderbetreuungszeiten, Pflegezeiten, früheren Renteneintritt etc.

3. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung; Work-Life-Balance; flexible Arbeitszeiten

Familienfreundlichkeit

Condrobs setzt sich dafür ein, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Teilzeitarbeit sowie eigene Einteilung der Arbeitszeit möglich sind. Dies bedeutet, dass insbesondere Eltern und pflegende Angehörige ihre Wochenarbeitszeit nach Möglichkeit verkürzen und auch wieder erhöhen können. In den Einrichtungen mit Dienstplänen/Öffnungszeiten werden individuelle Wünsche der Mitarbeiter*innen nach Möglichkeit berücksichtigt und die Dienstpläne werden frühzeitig bekannt gegeben. In anderen Einrichtungen besteht flexible Arbeitszeitgestaltung, so dass Mitarbeiter*innen sich ihre Arbeit entweder selbst einteilen können oder innerhalb einer festgelegten Kernarbeitszeit variieren können.

Ein zusätzlicher Arbeitsplatz zu Hause kann bei Bedarf genehmigt werden, um Doppelbelastungen, zum Beispiel bei Krankheit von Kindern abzufedern. Der Anteil hier ist aber eher gering (unter 5 Prozent), da die Mehrzahl der Mitarbeiter*innen direkt mit Klientel arbeitet und hierfür vor Ort sein muss.

Frauen und Männer können nach den familiären Bedürfnissen Elternzeit verlängern bzw. verkürzen. Beschäftigung während der Elternzeit mit weniger Stunden wird entsprochen. Auch Führungskräfte können in Teilzeit arbeiten. Verkürzung der

wöchentlichen Arbeitszeit oder unbezahlter Urlaub kann genommen werden im Fall familiärer Notwendigkeit, zum Beispiel Pflege.

Seit Anfang 2015 gibt es einen Beratungsservice für alle Mitarbeiter*innen von Condrobs, einen sogenannten Work-Life-Service. Dazu zählen ein Online-Portal mit vielen hilfreichen Informationen zur Kinderbetreuung und Pflege, aber auch telefonische oder persönliche Beratung rund um Fragen zur Kinderbetreuung, zu Homecare-Eldercare sowie Lebenslagen-Coaching bzgl. Gesundheit, Problemen am Arbeitsplatz, Rechtsberatung und vieles mehr.

Für Eltern mit Kindern stehen auch Backup-Kinderbetreuungsplätze für Notfälle in der Nähe des Marienplatzes zur Verfügung.

Zusätzlich gibt es eine Kooperationsabsprache mit dem Paritätischen Bayern zur bevorzugten Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen des Paritätischen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Seit 2011 gibt es ein Gesundheitsteam, welches von der Fachreferentin für Prävention geleitet wird und an welchem der Betriebsrat, ausgewählte Leitungen, die Qualitätsmanagement-Beauftragten (QMB) und die GfV teilnehmen. Das Gesundheitsteam berät über Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und erstellt jährliche Zielplanungen hierfür.

Das detaillierte Konzept zum Gesundheitsmanagement mit allen Maßnahmen und Angeboten bei Condrobs sowie den Informationen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ist im Organisationshandbuch hinterlegt.

4. Gleichstellung und Diversität

Wir achten durchgängig auf Gleichstellung von Frauen und Männern. Verschiebungen sind möglich, wenn das Verhältnis von Mitarbeiterinnen zu Mitarbeitern extrem ungleich ist oder wenn die Einrichtung ein besonderes Geschlecht in der Führung erfordert, z.B. weibliche Führung in Fraueneinrichtungen.

Führungskräfte	Anteil in %
Davon Anteil männlich	39
Davon Anteil weiblich	61

Die Vertretungsregelungen sind jeweils gegengeschlechtlich geregelt, Ausnahmen siehe oben.

Im Aufsichtsrat ist das Verhältnis Frauen zu Männern 3:2 (bei 5 Personen). Im Vorstand ist das Verhältnis 1:1. Bei den (Bereichs-) Geschäftsführungen (5 Personen) ist das Verhältnis 2 Frauen: 3 Männer. Bei Einrichtungs- und Abteilungsleitungen, insgesamt 57 Personen, liegt der Frauenanteil bei knapp 60 Prozent. Das liegt daran, dass es auch einige reine Frauenangebote gibt und hier die Leitungen weiblich sein müssen, s.o.

Auch Diversität ist uns ein hohes Anliegen. Die Teamzusammenstellungen sollten neben verschiedenem Geschlecht und Alter auch möglichst verschiedene Lebensformen und -entwürfe berücksichtigen.

Elternzeit	Anteil in %
Weiblich	89
Männlich	11

Die gesetzliche Quote zur Beschäftigung von Behinderten haben wir im letzten Jahr im Verein leider nicht erreicht. Das liegt vermutlich daran, dass wir viele junge Mitarbeiter*innen eingestellt haben, zu einem großen Teil Berufsanfänger*innen. In der GmbH übererfüllen wir die Quote bei weitem (Beschäftigungsbetriebe für Langzeitarbeitslose). Ein Ausgleich zwischen GmbH und Verein ist jedoch nicht möglich.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Verbesserung interne Kommunikation
- Aktualisierung der Leitlinien
- Durchführung der zweiten MA-Befragung (Vergleich möglich, erneute Maßnahmenplanung)
- Einführung eigener Arbeitsvertragsbedingungen und TVöD SuE für pädagogische Fachkräfte
- Weitere politische Einflussnahme auf Entlohnungspolitik im Sozialbereich zum Beispiel über Verbandsarbeit
- Weiterentwicklung des PE-Konzepts
- Weiterentwicklung der Fobi-Maßnahmen
- „Gender und Diversity“ weiterentwickeln incl. neuer interner Angebote
- Mehr Werbung mit unseren Angeboten für Personal nach innen und außen

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT (50 PROZENT ENTSpricht 25 VON 50 PUNKTEN)

Mehrarbeitsstunden werden bisher in Freizeit abgegolten. Bei unbesetzten Stellen oder längerem Ausfall von Kolleg*innen können geplante und genehmigte Überstunden auch ausbezahlt werden. In Zukunft können diese in einem Langzeitarbeitskonto angespart werden, mit denen Mitarbeiter*innen Arbeitszeit und -entgelt ansparen können für beispielsweise Sabbatjahre, Kinderbetreuungszeiten, Pfllegezeiten, früheren Renteneintritt, siehe auch oben.

Es gibt keine Arbeitsverträge mit Überstundenpauschalen. Jedoch können nicht in dem Maß Mitarbeiter*innen eingestellt werden, wie Mehrarbeitsstunden anfallen. Die Stellen sind vom Kostenträger vorgegeben und die Bedarfe werden anhand von Kostenträgervorgaben bestimmt nicht anhand von realen Hilfebedarfen.

Im Schnitt sind 2016 von Januar bis Dezember je Mitarbeiter*in 2,93 Mehrarbeitsstunden pro Monat angefallen. Minusstunden sind hier nicht berücksichtigt. Sie könnten den Schnitt ggf. senken. Ein Teil der Mehrarbeit entsteht auf Grund von nicht besetzten Stellen, die Condrobs gerne sofort besetzen würde – jedoch gelingt dies auf Grund des engen Arbeitsmarkts von Sozialpädagog*innen nicht.

Die Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen im Dezember 2016 hat sich folgendermaßen dargestellt:

- 795 Mitarbeiter*innen
- 273 in Vollzeit
- 319 in Teilzeit
- 203 Geringfügig Beschäftigte/Praktikant*innen/Bundesfreiwilligendienst/Azubis/Aufwandsentschädigung (AW)

Die **Teilzeitquote** beträgt also in etwa 40 Prozent. Eine Beschränkung gibt es nicht. Teilzeitarbeit wird durchgängig gefördert, ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle – dort, wo sie möglich sind. Auch Führungskräfte können ohne Einschränkungen Teilzeit arbeiten oder Auszeiten nehmen (Elternzeit, Sabbatjahre). Für Teilzeitkräfte besteht auch die Möglichkeit, ihre Stunden zu erhöhen, was im sozialen Arbeitsfeld einen Vorteil für MA bedeuten kann, wenn das Einkommen zu gering ist bzw. auf Grund von veränderten Lebensumständen zu gering wird.

Zeitarbeit gab es im Verein 2016 nicht, Ausnahmefälle gab es in der Vergangenheit selten bei kurzfristigen Erkrankungen von MA, deren Stellen schwer kurzfristig zu besetzen sind; die Quote lag bei 0,02 Prozent in 2015.

Wir arbeiten jedoch mit immer mehr Ehrenamtlichen, vor allem im Bereich der Flüchtlingsarbeit. Diese Arbeit ist extrem wertvoll für uns, da die Ehrenamtlichen Aktivitäten anbieten, die die Hauptamtlichen nicht leisten können und die wir nicht bezahlt bekommen, zum Beispiel Deutschkurse, Nachhilfe, Freizeitbegleitung.

Im Bereich **Fort- und Weiterbildungen** berücksichtigt die interne Fortbildungsplanung jeweils die Bereiche Gesundheit, Selbst- und Zeitmanagement. So gibt es regelmäßige Gesundheitsseminare für alle Mitarbeiter*innen, Zeitmanagementseminare für Führungskräfte, Gesundheitstrainings für Teams und Gesundheitstage für alle Mitarbeiter*innen.

Die **Mitarbeiter*innen-Befragung** berücksichtigt die Themen Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle ebenfalls.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Konzept Personalentwicklung dahingehend weiterentwickeln, dass Stellen schneller wieder besetzt werden können und durchschnittliche Beschäftigungsdauer verbessert wird
- Einführung von Langzeitarbeitskonten

C3 FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITER*INNEN (20 PROZENT ENTSpricht 6 VON 30 PUNKTEN)

1. Ernährung während der Arbeitszeit

Hier gibt es keine speziellen Angebote. Jedoch gibt es für alle MA über den pme-Familienservice ein kostenloses Angebot an Vorträgen u.a. zu den Themen Ernährung, aber auch Erziehung, Gesundheit, Älterwerden u.a.

Das Thema Ernährung ist jedoch ein häufiges Thema mit unserer Klientel. Es wird unterstellt – jedoch nicht nachgewiesen –, dass viele MA hier eine gewisse Sensibilität haben und haben müssen und sich auch ihrer Vorbildfunktion bewusst sind. Teilweise ist das Thema Ernährung und Eigenversorgung explizites Thema von Therapiekonzepten.

2. Mobilität zum Arbeitsplatz

Es werden i.d.R. keine Parkplätze für MA zur Verfügung gestellt. MVG-Jobtickets werden jedoch für alle MA aus den Bereichen Streetwork, aufsuchende Arbeit und Betreutes Wohnen übernommen.

Zudem hat Condrobs 2014 und 2015 an der Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen.

In München nimmt Condrobs als Träger bei Stattauto teil. Diese Möglichkeit können die MA für nötige Stadt- oder Überlandfahrten mit Klientel nutzen, aber auch privat. Für längere Dienstfahrten oder Fortbildungen außerhalb werden Zugfahrten bevorzugt bezuschusst. Andere Verkehrsmittel müssen extra begründet werden. In den regionalen Standorten und für bestimmte Einrichtungen in München werden Dienstfahrzeuge benötigt (z.B. Nachtfahrer*innen). Hier wird auf ökologische Fahrzeuge geachtet – u.a. gasbetriebene Fahrzeuge.

3. Unternehmenskultur

In der Unternehmenskultur ist ökologisches Verhalten noch nicht systematisch verankert. Punktuell wird jedoch darauf geachtet und dieses unterstützt, z.B. keine Farbdrucke und -kopien, Newsletter auf zertifiziertem Recyclingpapier (FSC), keine prestigeträchtigen Fahrzeuge bei Führungskräften.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Auseinandersetzung mit dem Gemeinwohlbericht auf Einrichtungsebene
- Ernährung als Thema auf dem Gesundheitstag
- Verankerung und Überprüfung durch QM

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS (60 PROZENT ENTSPRICHT 36 VON 60 PUNKTEN)

Es gibt ein innerbetriebliches transparentes **Entgeltsystem**, welches für jede*n MA über das Intranet zugänglich ist. Die Bezahlung erfolgt über die Entgelttabelle des TVöD, Erhöhungen im TVöD werden jeweils zeitgleich umgesetzt, Auszahlungen von Zuschlägen und Jahressonderprämien erfolgen ebenfalls laut TVöD (wenn auch freiwillig).

Zudem werden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Paritätischen (AVR) zugrunde gelegt sowie verschiedenste Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen. Die geringste Entgeltstufe innerhalb des TVöD, die bezahlt wird, ist E4, die höchste E15Ü.

Die Eingruppierung von pädagogischen Hilfskräften in der Gruppe E4 beruht auf einer Vorgabe der Landeshauptstadt München in der Arbeit mit geflüchteten Menschen (Pädagogische Hilfskräfte). Da, wo wir die Möglichkeit haben, stufen wir ab E6 ein.

Das Netto-Einkommen für die Entgeltstufe E4 liegt bei 1.462,65 Euro (Bezugswert GWÖ: Mindesteinkommen Ein-Personen-Haushalt (Living Wages) über 1.330,-€).

Der niedrigste Lohn lag 2016 bei 8,5 €/Std. bei den geringfügig Beschäftigten bzw. bei Festangestellten nach TvöD bei 10,12 €/Std. Der höchste Lohn lag bei 52,93 €/Std. Damit liegt die Lohnspreizung bei 1:5.

Das **Medianeinkommen** lag bei 22,35 €/Std.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Niedrige Löhne nach Möglichkeit anheben
- Einführung der Tabelle des TVöD SuE für alle pädagogischen Mitarbeiter*innen
- Erarbeitung eigener Arbeitsvertragsbedingungen

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ (20 PROZENT ENTSpricht 18 VON 90 PUNK-TEN)

1. Transparenz in der Organisation

Grundsätzlich ist Transparenz ein Ziel und Standard von uns und zum Beispiel in den Führungsleitlinien verankert.

Protokolle erhalten jeweils die nächst höheren und niedrigeren Mitarbeiter*innen, z.B. das Führungsrundenprotokoll erhalten neben den beteiligten Führungskräften (Vorstand und Geschäftsführung) der Aufsichtsrat und alle Leitungen und Stabsstellenmitarbeiter*innen, die Protokolle der Teams die Teams mit den Leitungen und Verwaltungskräften sowie die jeweilige Geschäftsführung.

Die operative Zielplanung jeder Einrichtung erfolgt unter Einbeziehung der Mitarbeiter*innen (über eine jährliche Ist-Stand-Analyse mit Zielentwicklung). Dabei wird vor allem die Einrichtungs- und Angebotsentwicklung berücksichtigt. Die Prüfung und Abstimmung hinsichtlich der Korrespondenz mit der Strategie und aktuellen Vorgaben des Vorstandes erfolgt über die verschiedenen Führungsebenen.

In den quartalsweise stattfindenden Betriebsversammlungen gibt es einen Bericht des Geschäftsführenden Vorstands, in dem der jeweilige Stand der Zielerreichung sowie die wirtschaftlichen Ergebnisse vorgetragen werden.

Der Stand der Zielerreichung und die wirtschaftlichen Ergebnisse sind auch Teil der monatlich statt findenden Führungsrunden und der zweimal im Jahr stattfindenden Gesamtleitungsunden.

Der einmal jährlich veröffentlichte Management Review (MR) gibt einen Gesamtüberblick über die qualitative und quantitative Arbeit des Trägers (incl. Risikobewertung).

Darüber hinaus gibt es eine jährliche Jahresabschlusskonferenz für alle Mitarbeiter*innen, in der auf erreichte Ziele und die Zielplanung für das kommende Jahr eingegangen wird.

Im Intranet sind alle wesentlichen Vorgänge, Ziele, Fachzirkel-Protokolle, QM-Handbuch etc. für alle Mitarbeiter*innen einzusehen. Hier ist auch eine interne Kommunikationsmatrix hinterlegt, in der alle Gremien mit ihren Aufgaben und Befugnissen gelistet sind. Dadurch ist für alle MA ersichtlich, wo welche Entscheidungen getroffen werden, Themen bearbeitet werden und wo sich jede*r MA auch thematisch einbringen kann.

2. Legitimierung von Führungskräften

Condrobs hat einen Betriebsrat. Den Betriebsrat gab es ursprünglich nur im Verein, seit Ende 2016 vertritt er auch die Mitarbeiter*innen der GmbH. Der Betriebsrat wird durch die Personalabteilung in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten angehört. Auch bei der Einstellung von Führungskräften wird der BR angehört. Ausnahmen bilden nur die leitenden Angestellten (Geschäftsführungen und Vorstand).

Jeder Einstellung muss der direkte und nächst höhere Dienstvorgesetzte zustimmen, das gilt auch für die Einstellung aller Führungskräfte. Führungskräfte stellen sich in den jeweiligen Teams vor, ein formales Vetorecht von Mitarbeiter*Innen bei der Einstellung von Führungskräften gibt es nicht. Es gibt jedoch ein dezidiertes Beschwerdeverfahren, welches auch Führungskräfte mit einschließt.

Ein anonymes Feedback über die Leitungsebene und die Geschäftsführung wird in der Mitarbeiter*innen-Befragung erhoben. Eine direkte jährliche Möglichkeit der Rückmeldung von Mitarbeiter*innen zur Zufriedenheit mit ihren Leitungen ist in der Ist-Stand-Analyse verankert. Diese wird im Team durchgeführt.

Bei der Auswahl von Teammitgliedern werden Mitarbeiter*innen jeweils beteiligt. Vorstellungsgespräche verlaufen immer nach dem Vier-Augen-Prinzip. Eine Beschreibung dazu befindet sich im Organisationshandbuch. Ein Vetorecht ist hier formal nicht vorgesehen, faktisch jedoch gegeben.

3. Entscheidungsfindung in der Organisation

Wer was entscheiden darf und muss, ist über die jeweiligen Stellenbeschreibungen geregelt. Zudem ist über die Führungsleitlinien geregelt, dass MA in Entscheidungsprozesse einzubeziehen sind.

Entscheidungen, die die Gesamtorganisation betreffen, werden durch alle Hierarchiestufen hindurch besprochen und Rückmeldungen an die jeweils verantwortlichen Stellen gegeben, Beispiel Leitlinien: Ein*e MA oder eine Arbeitsgruppe (AG) wird beauftragt, eine Vorlage zu erstellen. Die Vorlage wird in allen Teams und Gremien des Vereins diskutiert. Die Rückmeldungen werden durch den*die beauftragte*n MA oder AG wieder eingearbeitet. Die Leitlinien werden dann von der Führungsrunde und in letzter Instanz vom Aufsichtsrat verabschiedet.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN:

- Innerbetriebliche Kommunikation zwischen verschiedenen Hierarchieebenen verbessern
- Vetorecht überdenken
- Überarbeitung der Führungsleitlinien

D KUND*INNEN, PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN, MITUNTERNEHMER*INNEN

(43 PROZENT ENTSpricht 116 VON 270 PUNKTEN)

D1 ETHISCHE KUNDENBEZIEHUNG

(50 PROZENT ENTSpricht 25 VON 60 PUNKTEN)

1. Ethisches Marketing und Verkauf

In unseren Leitlinien sind die Werte und Prinzipien der Beziehung zwischen den Klient*innen, weiteren Kund*innen und Condrobs beschrieben. Diese basieren auf Respekt gegenüber jedem*jeder Hilfesuchenden unter Beachtung der persönlichen Grenzen. Diese Haltung vermitteln wir in unserem Organisationshandbuch, das alle Leitlinien, übergeordnete Standards und Prozessstandards in der direkten Arbeit dokumentiert. Die Inhalte werden allen Mitarbeiter*innen im Rahmen der Einarbeitung (und auch später) nahe gebracht. Zusätzlich wird die Haltung praktisch in einer verpflichtenden Schulung in Motivational Interviewing trainiert und vertieft.

Im Verlauf des Aufnahme und Betreuungsprozesses wird durchgängig auf die Passung von Bedarf und Angebot geachtet und dieses in Fallbesprechungen und Supervision reflektiert. Die Aufnahmekriterien sind in Flyern oder Informationsmaterialien der jeweiligen Einrichtung nachzulesen. In der Praxis heißt das, keine Klient*innen aufzunehmen, bei denen im Rahmen des Aufnahmeverfahrens deutlich geworden ist, dass unser Angebot nicht das passende ist, und diese Menschen dann an andere Stellen weiter zu vermitteln. Gleiches gilt innerhalb des Betreuungsprozesses.

In unseren Flyern und Werbeaktionen achten wir im Rahmen unseres Gender-Diversity-Ansatzes auf diskriminierungsfreie, vielfältige Darstellung von Personen und Lebensentwürfen.

2. Produkttransparenz, fairer Preis, ethische Auswahl der Klient*innen

Unsere Produkte/Angebote sind transparent dargestellt

- in Flyern und im Internet für die Zielgruppe der Klient*innen
- in Konzepten und Leistungsbeschreibungen für die Kostenträger
- im Organisationshandbuch für alle Mitarbeiter*innen

Die kalkulierten Preise sind gegenüber dem Kostenträger transparent (Leistungsbeschreibungen). Dies gilt ebenfalls für Selbstzahler*innen.

3. Klient*innen-Mitbestimmung, Marktforschung, gemeinsame Produktentwicklung

Innerhalb der bestehenden Angebote haben die Klient*innen im Rahmen des bestehenden Betreuungsauftrages die Möglichkeit, die Angebote mitzubestimmen (zum Beispiel Umfragen zu Angebotsbausteinen, Themenschwerpunkten, Ausflüge). Teilweise gibt es Klient*innen- oder Bewohner*innen-Sprecher*innen.

Auf die Weiterentwicklung von Angeboten bzw. die Neuentwicklung von Einrichtungen bei sich verändernden oder neu

entstehen Bedarfen legen wir besonderen Wert – und sind in den letzten Jahren auch sehr erfolgreich. Hier engagieren wir uns stark, um das System der sozialen Hilfen kontinuierlich weiter zu entwickeln und auf politischer Ebene unseren Einfluss und unsere fachliche Expertise geltend zu machen. Auch „unbequeme Themen“ werden von Condrobs an die Politik und die Öffentlichkeit herangetragen.

4. Servicequalität

Es gibt in jeder Einrichtung die Möglichkeit, Feedback und Beschwerden schriftlich anzubringen.

Diese werden im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses regelhaft und strukturiert im Team bearbeitet und so auch immer an den*die nächst höhere*n Dienstvorgesetzten transportiert.

Alle Klient*innen werden auch proaktiv nach ihrer Zufriedenheit mit den Angeboten befragt. Diese Befragungen sind zielgruppenspezifisch angepasst. Auch diese Ergebnisse fließen in den Verbesserungsprozess ein.

Mit Kooperationspartnern werden (meist) im jährlichen bzw. zweijährlichen Turnus Gespräche geführt, in denen sie auf ihre Zufriedenheit angesprochen werden. Versuche mit der Bitte um schriftliche Feedbacks bei Kooperationspartner*innen hatten eine Rücklaufquote gegen null. So machen wir von dieser Form keinen Gebrauch mehr und nutzen persönliche Gespräche.

Alle Ergebnisse der Erhebung der Servicequalität und der Bearbeitung von Beschwerden und Ideen durch Klient*innen

werden im jährlichen Managementreview zusammengefasst für die gesamte Organisation dargestellt und auf systematische Fehler hin untersucht.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Ausbau der Mitbestimmung in den Einrichtungen, systematische Umsetzung
- Beitritt zur Transparenzinitiative, Veröffentlichung im Internet
- Ausbau des Beschwerdemanagements bzw. standardisierte Durchführung in allen Einrichtungen

D2 SOLIDARITÄT IM UNTERNEHMEN

(70 PROZENT ENTSPRICHT 49 VON 70 PUNKTEN)

1. Offenlegung von Informationen in der Kooperation

Seit über 15 Jahren gibt es eine Gesellschaft verschiedener Träger zur Schnellvermittlung drogenabhängiger Klientel in Entgiftung und Therapie, an der Condrobs neben Prop, Caritas und Deutschem Orden beteiligt ist.

Auf fachlicher Ebene gibt es seit Jahrzehnten gelungenen Austausch mit Kolleg*innen verschiedenster Einrichtungen, Trägern und Verbänden. Die Arbeit in Netzwerken ist auch Teil unseres Leitbilds. Mit „befreundeten“ Trägern erfolgt teilweise eine Weitergabe von Informationen und Know-how (z.B. im Rahmen der QM-Arbeit zum Aufbau eines QM-Systems). Innerhalb des Fachverbands für Drogen- und Suchthilfe gibt es eine Gruppe von Geschäftsführungen/Vorständen, der wir angehören, die zusammen u.a. Verwaltungskennzahlen erhebt und vergleicht, sich aber auch fachlich und politisch austauscht.

In den letzten Jahren arbeiten wir zunehmend auch in weiteren engen und teilweise vertraglich fest gelegten Kooperationen:

- Vor allem im Bereich der Flüchtlingshilfen gibt es umfangreiche Trägerkooperationen, in denen ein Austausch nahezu aller relevanter Daten erfolgt: Trägerkooperation zur Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMF) in München (hauptsächlich Diakonisches Werk Rosenheim, Heilpädagogisch-psychotherapeutische Kinder- und Jugendhilfe hpkj, Kinderschutz und Condrobs), Paritätisches Kooperationsprojekt zur Flüchtlingshilfe (Frauenhilfe München, pro familia und Condrobs). In Letzterem wurde auch das Betreuungskonzept gemeinsam erstellt.
- Im Bereich Ältere Suchtmittelabhängige gibt es ein Netzwerk zur Implementierung von Hilfen für ältere Drogenabhängige, welches von der Regierung finanziert wird und an welchem wir uns neben einem Paritätischen Träger in Nürnberg (mudra) und einem in Augsburg (Drogenhilfe Schwaben) beteiligen.
- Zudem gibt es ein Netzwerk zur Betreuung von russland-deutscher Klientel, ebenfalls von der Regierung finanziert, an welchem wir uns zusammen mit Prop, mudra und Ethno-medizinisches Zentrum MiMi Bayern beteiligen. Mit Prop wurde ein gemeinsames Konzept für München und Ingolstadt erstellt.
- Zudem Peer-Evaluation für die Gemeinwohlbilanz-erstellung.

2. Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln / kooperative Marktteilnahme

Aktuell wird in mehreren Betreuungseinrichtungen für geflüchtete Menschen (Jugendliche und Erwachsene) in Kooperation mit sozialen Trägern in München gearbeitet. Die Teams bestehen aus Arbeitskräften von verschiedenen Trägern und arbeiten unter einem gemeinsamen organisatorischen Dach. Hier werden die Arbeitskräfte nach Priorität verteilt. Da es aktuell insgesamt zu wenige Fachkräfte gibt, tritt der Fall, dass wir Fachkräfte weitergeben, weil wir sie aktuell nicht brauchen, nicht ein.

3. Kooperatives Marketing

Mit einzelnen Trägern gibt es eine intensive Zusammenarbeit und fachlichen Austausch (siehe oben). Zudem gibt es verschiedenste Arbeitskreise und fachbezogenen Austausch sowohl inhaltlich als auch stadtteilbezogen oder regional.

Im Rahmen des Paritätischen Kooperationsprojekts zur Flüchtlingshilfe wurde ein gemeinsames Konzept erstellt und eine spezialisierte Einrichtung für Flüchtlingsfrauen und ihre Kinder politisch durchgesetzt. Die Einrichtung wird gemeinsam betreut und beworben. Auch andere Projekte dieser Art werden verfolgt. Im Rahmen des Angebots „Therapie Sofort“ ist Condrobs Teil einer trägerübergreifenden Vermittlungsplattform für Suchttherapieplätze.

Es erfolgt keine Diskreditierung anderer Angebote oder Anbieter*innen.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Auf- und Ausbau der Kooperationen

D3 ÖKOLOGISCHE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN
(10 PROZENT ENTSPRICHT 9 VON 90 PUNKTEN)

Unsere Zielgruppe	Deren Anforderungen	Unsere Angebote	Ökologische Gestaltung
<p>Menschen mit Suchtproblematik</p> <p>Erwachsene, speziell Frauen</p> <p>Substituierte</p> <p>Ältere Abhängige</p> <p>Langzeitarbeitslose</p> <p>Menschen mit Beeinträchtigung</p>	<p>Beratungsbedarf</p> <p>Begleitungs- und Unterstützungsbedarf</p> <p>Therapiebedarf</p> <p>Bedarf an (geschütztem) Wohnraum</p> <p>Aufklärungsbedarf und Information über Sucht, Suchtmittel und Hilfeangebote</p> <p>Vermittlungsbedarf in weiterführende Einrichtungen und in Qualifizierungs- und Beschäftigungsverhältnisse</p> <p>Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit</p>	<p>Prävention</p> <p>Kontaktläden</p> <p>Beratung</p> <p>Streetwork</p> <p>Übergangseinrichtungen</p> <p>Therapeutische Wohngemeinschaften</p> <p>Betreutes Einzelwohnen</p> <p>Ambulante Rehabilitation</p> <p>Ganztätig amb. Rehabilitation</p> <p>Nachsorge</p> <p>Beschäftigung und Qualifizierung</p> <p>Zuverdienstmöglichkeiten zur Teilhabe</p>	<p>Alle Einrichtungen gut erreichbar mit ÖPNV</p> <p>i.d.R. ökologische Wandfarbe, Recyclingpapier</p> <p>Wärmedämmung bei Eigenimmobilien</p> <p>Elektroschrottreycling und Wiederverwertung (eBay-Verkauf, Spendenladen)</p> <p>Verwendung von regionalen und Frischprodukten (VIVA CLARA)</p>
<p>Jugendliche / junge Erwachsene</p> <p>Jugendliche mit Suchtmittelkonsum</p> <p>Jugendliche mit Suchtproblemen</p> <p>Jugendliche mit Erziehungshilfebedarf</p> <p>Minderjährige Flüchtlinge</p>	<p>Erzieherische Hilfen</p> <p>Beratungsbedarf</p> <p>Begleitungs- und Unterstützungsbedarf</p> <p>Therapiebedarf</p> <p>Bedarf an (geschütztem) Wohnraum</p> <p>Aufklärungsbedarf und Information über Sucht, Suchtmittel und Hilfeangebote</p> <p>Vermittlungsbedarf in weiterführende Einrichtungen, in Schulen, Ausbildung, Beschäftigung und in Arbeit</p>	<p>Streetwork</p> <p>Beratung</p> <p>Jugendsozialarbeit</p> <p>Clearing</p> <p>Intensive Sozialpädagogische Einzelbetreuung</p> <p>Therapeutische Wohngemeinschaften</p> <p>Betreutes Einzelwohnen</p> <p>Nachsorge</p>	s.o.
<p>Erwachsene Flüchtlinge, speziell Familien, allein ankommende Frauen und ihre Kinder</p>	<p>Beratungsbedarf</p> <p>Betreuungsbedarf</p> <p>Kinderbetreuung</p> <p>Sicherheit, Versorgung,</p> <p>Vermittlungsbedarf in weiterführende Einrichtungen, Deutschkurse, Ausbildung, Arbeit und Beschäftigung</p>	<p>Asylsozialberatung</p> <p>Hausverwaltung</p> <p>Vermittlung</p>	s.o.

Unsere Zielgruppe	Deren Anforderungen	Unsere Angebote	Ökologische Gestaltung
Eltern und Angehörige	Beratungsbedarf Aufklärungsbedarf und Information über Sucht, Suchtmittel und Hilfsangebote Unterstützungsbedarf im erzieherischen Bereich	Beratung Präventionsprojekte Veranstaltungen Erziehungshilfen	s.o.
Ältere und kranke Menschen zu Hause	Pflege und hauswirtschaftliche Unterstützung Alltagsbegleitung	Ambulante Pflege und hauswirtschaftliche Unterstützung Alltagsbegleitung	s.o.
Pädagogische Fachkräfte (z.B. Lehrkräfte, Erzieher*innen, Fachkräfte für Jugendarbeit)	Qualifizierungsbedarf Beratungs- und Unterstützungsbedarf bei Umsetzung von Präventionsprojekten Netzwerkbildung	Präventionsprojekte Fortbildungen	s.o.
Unternehmen und öffentlicher Sektor	Qualifizierungsbedarf Beratungs- und Unterstützungsbedarf bei Umsetzung von Präventionsprojekten Beratungsbedarf zum Umgang mit betroffenen Mitarbeiter*innen Ver- und Entsorgungsleistungen	Präventionsprojekte Betriebliches Gesundheitsmanagement Catering und Recycling	
Kostenträger	Kosteneffiziente Leistungserbringung, Qualitätsnachweis	Leistungserfüllung nach Leistungsvereinbarungen Berichterstattung	
Öffentlichkeit	Informationsbedarf sowohl zum Thema Sucht, Erziehungshilfe, Inklusion und Teilhabe als auch über Hilfsangebote, Netzwerkbildung	Einflussnahme, Beratung zu sozial-, gesellschafts- und bildungspolitischen Themen Aufklärung und Sensibilisierung zum Thema Sucht, Gesundheit und Arbeitslosigkeit Aufklärung zu Erziehungsfragen und zu Flüchtlingsfragen Thema Sucht, Gesundheit und Arbeitslosigkeit Aufklärung zu Erziehungsfragen und zu Flüchtlingsfragen	Recyclingpapier für Flyer und Newsletter
Regionale Anforderer, Städte, Gemeinden, Landkreise	Informationsbedarf sowohl zum Thema Sucht und Erziehungshilfe als auch über Hilfeangebote, Netzwerkbildung	Stadtteilaktivitäten	

Da wir mit Menschen arbeiten, müssten wir Ökologie proaktiv kommunizieren, was wir bisher nicht tun.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Übertragung der GWÖ auf alle Einrichtungen, z.B. Entwickeln von Kriterien für die Versorgung vor Ort (regional, Verpackung), Mülltrennung, Ökofarbe
- Kommunikation von „suffizientem Lebensstil“ (z.B. bei Handys, eBay kaufen...)
- MI in der Öko-Beratung nutzen – Konzept entwickeln, wie Berater*innen das Thema motivierend weitergeben können
- Bestandserhebung in den Immobilien-Objekten, Auswertung, Planung (Prüfung Realisierbarkeit von ökologischer Umsetzung versus Kosten)

D4 **SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN** (80 PROZENT ENTSpricht 24 VON 30 PUNKTEN)

1. Erleichterter Zugang für benachteiligte Klient*innen-Gruppen

Da wir i.d.R. mit Benachteiligten arbeiten, ist dies ein Thema, welches uns täglich beschäftigt.

Hauptsächlich versuchen wir, die Zugangsbarrieren unserer Hilfsangebote so gering wie möglich zu halten.

HIERFÜR BIETEN WIR:

- Aufsuchende Arbeit
- Streetwork
- Aufklärung im Internet, durch Werbematerialien, durch Veranstaltungen
- Werbematerialien in verschiedenen Sprachen
- Zentrale Kontaktaufnahme per Telefon
- Schnelle Terminvergabe
- Internetberatung
- I.d.R. barrierefreie Zugänge
- Freundliche, respektvolle Ansprache auf Augenhöhe persönlich und in Werbematerialien
- Unterstützung in Alltagsfragen und -problemen
- Begleitung zu Behörden und Ärzt*innen
- Therapie
- Vermittlung in weiterführende Hilfen, Ausbildung und Arbeit

Geplant sind Werbematerialien und Internetauftritt in einfacher Sprache.

Gleichbehandlung ist hierbei einer unserer Grundsätze und wird durchgängig beachtet.

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Werbematerialien und Internetauftritt in einfacher Sprache
- Förderungswürdige Kooperationen unterstützen, z.B. mit Substitutionsärzt*innen, Club-Betreiber*innen, Tankstellen

D5 AKTIVITÄTEN ZUR ERHÖHUNG SOZIALER UND ÖKOLOGISCHER BRANCHENSTANDARDS
(30 PROZENT ENTSPRICHT 9 VON 30 PUNKTEN)

Aktivität	Kooperationspartner*innen	Inhalte	Mehrwert	Bewertung
1. Kooperation mit Marktpartner*innen und Mitbewerber*innen				
Wie stark kooperieren wir? Haben wir eine Selbstverpflichtung innerhalb der Branche? (Was ist die Branche?)				
Unterkunft für geflüchtete Frauen in Ramersdorf	Frauenhilfe München gGmbH pro familia Ortsverband München e.V. Condrobs (Dach DPWW)	Startpunkt war die politische Thematisierung der unzureichenden Versorgung der Zielgruppe Heutiger Stand: - Betreiben der Einrichtung - Fachlicher Austausch - Politische Arbeit	Startpunkt war die politische Thematisierung der unzureichenden Versorgung der Zielgruppe Heutiger Stand: - Betreiben der Einrichtung - Fachlicher Austausch - Politische Arbeit	45%
YRC Young Refugee Center	Jugendhilfeträger-Kooperation in München	Startpunkt war die politische Thematisierung der unzureichenden Versorgung der Zielgruppe in Einrichtungen der Erwachsenenflüchtlingshilfe Heutiger Stand: - Betreiben der Einrichtung - Fachlicher Austausch - Politische Arbeit	- Mehrere Träger und Angebote im Markt in München - Guter Betreuungsschlüssel - Verfahren zur Altersbestimmung - Weitervermittlung - Bundesweit einmalige Standards	
Teilnahme an Modellprojekten und Studien	Naloxon-Druckstudie	Fachliche Diskussion und Weiterentwicklung in der Arbeit mit konsumierenden Klient*innen	Verbesserung der Versorgung, Wissensgewinn und Transfer Theorie-Praxis	
Koop Hepatitis/limit	RKI			
Zertifizierung ISO 9001:2008 seit dem Jahr 2011		Externe Auditierung und Zertifizierung zur Qualitätssicherung und -verbesserung		
Teilnahme an GWÖ - Peergroup-Verfahren	Teilnahme an GWÖ - Peergroup-Verfahren			
Organisiert in Dachverbände/Fachverbände	fdr (Fachverband Drogen- und Suchthilfe e.V.) DPWW	Verbandsarbeit Lobbyarbeit Interessensvertretung	Kooperation Transparenz Politische Arbeit	

Aktivität	Kooperationspartner*innen	Inhalte	Mehrwert	Bewertung
2. Aktivitäten zur Erhöhung politischer Standards				
Aktivitäten zur Drogenpolitik	1. fdr (Fachverband Drogen- und Suchthilfe e.V.) 2. Diverse projektbezogen Aktuell: - Drogenkonsumräume in Bayern - Umgang mit Cannabis - Naloxon-Programm - Drugchecking	- Aktive Gremienarbeit - Vorstandstätigkeiten bei Dach- und Fachverbänden (aktuell FDR und DPWV) - Verfassen von Stellungnahmen und Presseklärungen (z.B. zur Cannabislegalisierungsdebatte) - Aktivität als Expert*innen in der Presse	- Fachinformationen gelangen in Politik und Gesellschaft - „Stimme für Betroffene“	50%
Aktivitäten zu Jugendhilfestandards	- in allen Städten und Gemeinden, in denen Condrobs Jugendhilfe-maßnahmen anbietet	- Aktive Gremienarbeit: 1. Facharbeitskreis amb. Erziehungshilfe u.a. - Einleitung von Widerspruchverfahren für Klient*innen		
Ausstieg aus „Dumpingpreisverfahren“		- Aktuell: Catering in Unterkünften für Geflüchtete in München	Warum sind wir ausgestiegen? - Schlechte Versorgung der Geflüchteten - Nicht möglich für uns mit dieser Finanzierung	
Aktivitäten Verbesserung der Versorgung in JVA				
Bundesteilhabegesetz	DPWV	- Mitarbeit an der Stellungnahme zum Gesetzentwurf - Link zur Stellungnahme		
3. Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe Über ökologische Aspekte haben wir uns bisher keine Gedanken gemacht.				5%

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Standards reflektieren, ggf. Selbstverpflichtungen formulieren
- Reflexion ökologischer Aspekte

E **GESELLSCHAFTLICHES UMFELD** (55 PROZENT ENTSpricht 160 VON 290 PUNKTEN)

E1 **SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN** (60 PROZENT ENTSpricht 54 VON 90 PUNKTEN)

E 1.1	Deckung Grundbedürfnisse und Lebensgrundlage	Positive Wirkung auf Mensch/Gemeinschaft/Erde	Negative Wirkungen
1. Betreuung in der Jugendhilfe			
	Lebensgrundlage: Wohnen, Nahrung, Unterstützung bei Wohnraumsuche; Schutz, Sicherheit; Soziale Sicherheit; Unterstützung bei Inanspruchnahme des Gesundheitssystems Beziehung: Betreuung in familienähnlicher Struktur Bildung: Schule, Unterstützung dabei Mitwirkung: Partizipation Freizeit, Entspannung: Freizeitaktivitäten Kunst, Gestaltung: Aktivitäten dazu Identität: siehe Leitbild Freiheit, Menschenwürde: Unterstützung bei Asylverfahren, Jugendhilfverfahren, Klärung strafrechtlicher Belange	Verbesserungen von Lebensperspektiven, Bildung, Inklusion und Teilhabe	
2. Prävention, Beratung, Betreuung, Rehabilitation in der Suchthilfe			
	siehe oben: + Suchtberatung + -therapie	Die Quote der regulären Abschlüsse liegt zw. 60 u. 65 % (Soll 64 %)	
3. Beschäftigung			
	Schutz und Sicherheit: Abbau von Hemmnissen auf dem Arbeitsmarkt; Angebot einer Arbeitsgelegenheit / Tagesstruktur; Weiterbildung	Elektroschrott-Recycling Datenvernichtung	

Alle direkten Angebote dienen der Unterstützung des Erlangens oder der Sicherung von lebensnotwendigen Lebensgrundlagen, dienen in einigen Fällen dem reinen Überleben und können in anderen Fällen zur Stabilisierung hin zu einem „einfachen“, selbstständigen, selbstbestimmten Leben führen. Von vielen Wahlmöglichkeiten oder gar einem „Nice-to-have“ kann keine Rede sein.

Indirekt – teilweise auch direkt – verfolgt Condrobs die gesellschaftlichen Ziele wie im Leitbild beschrieben.

BEWERTUNG

Dienstleistung deckt den Grundbedarf oder dient der Entwicklung der Menschen/der Gemeinschaft/der Erde und generiert positiven Nutzen: 100 Prozent.

E1.2 ÖKOLOGISCHER UND SOZIALER VERGLEICH DER DIENSTLEISTUNGEN MIT ALTERNATIVEN MIT ÄHNLICHEM ENDNUTZEN IST BISHER KAUM ERFOLGT (BEWERTUNG: 10 PROZENT)

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN
(100 PROZENT ENTSPRECHEN 40 VON 40 PUNKTEN)

E 2.1 – E 2.3 LEISTUNGEN UND INTENSITÄT

Alle Ressourcen und alle Arbeitsleistungen dienen dem Gemeinwesen. 100 Prozent der finanziellen Mittel fließen mittelbar (über Arbeitsleistungen durch MA) oder unmittelbar in gesellschaftliches Engagement.

FORMEN VON GESELLSCHAFTLICHEM ENGAGEMENT

- Unterstützung von Menschen am Rand der Gesellschaft
- Sprachrohr für diese Menschen
- „Anwalt“ für diese Menschen
- Sponsoringveranstaltungen, deren Einnahmen Bedürftigen zugutekommen
- Einnahme von Spenden, die Bedürftigen zugutekommen oder der Arbeit mit Bedürftigen zugutekommen
- Konsequente Umsetzung von Gender Diversity Management sowohl für die Klientel als auch in Bezug auf die Mitarbeiter*innen

KOOPERATIONEN

Siehe oben

EIGENINTERESSE

Unser Eigeninteresse ist, dass wir unsere MA tarifgetreu bezahlen können und unsere Arbeitsstätten und Arbeitsmittel allen gesetzlichen Vorgaben entsprechen und sinnvoll sind. Ansonsten fließen alle Ressourcen in Hilfeleistungen.

NACHHALTIGKEIT

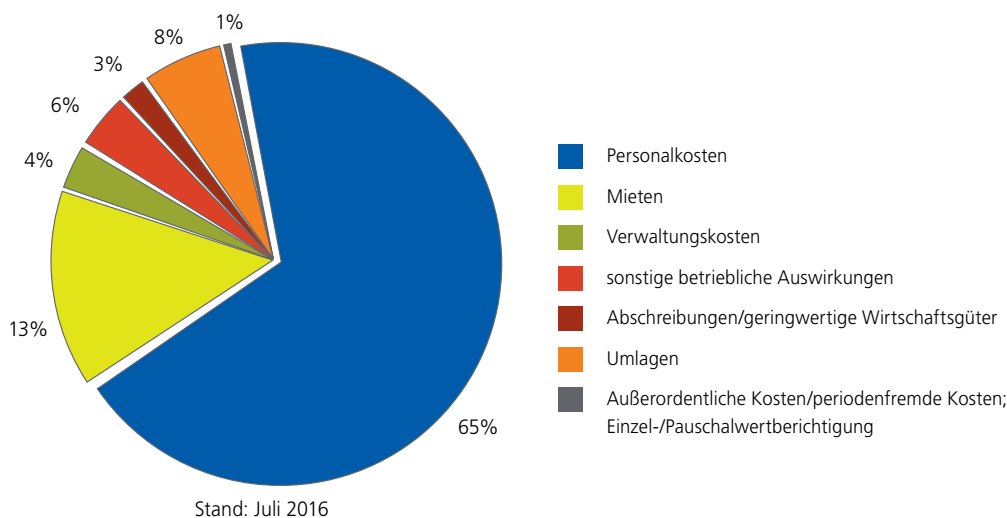
Durch unsere politische Arbeit versuchen wir auch nachhaltig zu wirken und Einstellungen zu ändern, z.B. zu Drogensucht und abhängigen Menschen oder zu Flüchtlingen. Hier ist die Messung jedoch schwierig.

In der Prävention und Therapie ist Nachhaltigkeit eines der Konzepte, an denen wir unsere Arbeit ausrichten. Sie wird in regelmäßigen Evaluationen gemessen.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN (0 PROZENT ENTSPRICHT 0 VON 70 PUNKTEN)

65 Prozent unserer Kosten sind Personalkosten, 13 Prozent Mietkosten. Hier können wir wenig Einfluss nehmen. Wir nehmen uns aber vor, unser Personal über die Gemeinwohl-

Bilanz mehr für ökologische Auswirkungen von Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, z.B. Carsharing, Papierdrucke, Kopien, Möbel.



E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG (100 PROZENT ENTSPRICHT 60 VON 60 PUNKTEN)

Gewinne müssen in gemeinnützigen Organisationen zu 100 Prozent nach Satzungszwecken ausgegeben werden. So ist es bei uns auch. Wenn Geld aus Spenden oder Leistungen übrig bleibt, fließt es zu 100 Prozent in die Arbeit zurück, meist um

Eigenmittel abzudecken, die von den Kostenträgern gefordert werden, manchmal um Löcher zu stopfen oder in Einzelfallhilfen und oft auch in den Aufbau und die Ausstattung neuer Einrichtungen.

E5 GESELLSCHAFTLICHE TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG
(20 PROZENT ENTSpricht 6 VON 30 PUNKTEN)

E5.1 TRANSPARENZ
(IM SINNE DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS/GWÖ)

Dies ist der erste Gemeinwohlbericht von Condrobs. Eine Veröffentlichung liegt bisher nicht vor.

Unser Managementsystem ist zertifiziert nach DIN ISO 9001:2008. Eine externe Auditierung erfolgt jedes Jahr, ebenso wie interne Audits in jeder Einrichtung.

Als gemeinnütziger Verein veröffentlichen wir unsere Wirtschaftsbilanz intern und für die Mitglieder. In unserer gemeinnützigen GmbH wird die Bilanz standardmäßig veröffentlicht.

Veröffentlicht werden Jahresberichte von einigen Einrichtungen, in denen eine detaillierte Berichterstattung über Angebote (quantitativ und qualitativ), Stellenbesetzungen, Kooperationspartner*innen und neue Entwicklungen oder Aktivitäten erfolgt.

Mitgliederversammlungen sind öffentlich. Jedoch sind nur aktive Mitglieder stimmberechtigt.

Es gibt eine Website, auf der die Arbeit jeder Einrichtung dargestellt wird und auf der Aktuelles berichtet wird. Eine Mitgliedschaft bei der Transparenzinitiative Deutschland ist in Vorbereitung.

Condrobs beteiligt sich an runden Tischen in den Stadtvierteln, in denen Einrichtungen liegen.

Der Geschäftsführende Vorstand berichtet viermal pro Jahr auf den Betriebsversammlungen über Ergebnisse und Entwicklungen der Institution. Alle Mitarbeiter*innen sind hierzu eingeladen und können auch aktiv Fragen und Rückmeldungen einbringen.

E5.3 MITBESTIMMUNG
(VON ALLEN BERÜHRUNGSGRUPPEN)

Im Rahmen unseres strategischen Managements werden Kostenträger aktiv befragt, wie sie uns und unsere Zukunft sehen bzw. welche Felder sie als zukunftssträftig und für uns wichtig finden.

Im Rahmen des Qualitätsmanagement gibt es alle ein bis zwei Jahre Kund*innen-Evaluationen, die in erster Linie unsere Klientel betreffen. Auch Rückmeldungen von Kostenträgern, z.B. aus Leistungsvereinbarungsgesprächen, fließen hier ein.

Systematische Bedarfsabfragen bei Klient*innen/Kund*innen wären sinnvoll. Im Einzelfall finden diese statt und wir tragen die Ergebnisse an die Kostenträger weiter. Beschwerden werden systematisch erfasst, ausgewertet und bearbeitet.

Entscheidungsprozesse in der Organisation werden so gesteuert, dass möglichst viele Gremien mitdiskutieren können. Oberstes Entscheidungsgremium ist der Vorstand, kontrolliert durch den Aufsichtsrat. Der Vorstand trifft seine Entscheidungen in der Regel in Absprache mit der Führungsrunde, in der neben dem Vorstand alle Geschäftsführungen/Bereichs-Geschäftsführungen (GF/BGF) der Bereiche und der GmbH teilnehmen (insgesamt acht Personen).

Die GF/BGF haben wiederum Leitungsrunden mit ihren Abteilungsleitungen und/oder Leitungen, in denen sie wichtige Vorgänge diskutieren und die Ergebnisse in die Führungsrunde zurückspielen.

Die Leitungen wiederum haben Teambesprechungen und ggf. Klausuren, in denen sie wichtige Vorgänge diskutieren und die Ergebnisse wiederum an ihre Vorgesetzten weitergeben.

Strategische Entscheidungen, politische Stellungnahmen u.a. können auch in der zweimal im Jahr stattfindenden Gesamtleitungsrunde diskutiert werden, einem Gremium, in dem alle Führungsebenen außer dem Aufsichtsrat vertreten sind (insgesamt ca. 70 Personen).

Condrobs verfügt über einen Betriebsrat (siehe auch C5).

ZUSAMMENGEFASSTE ZIELE UND MASSNAHMEN

- Verbesserungsmöglichkeiten werden im Bereich Partizipation der Klient*innen, Selbstermächtigung, Empowerment gesehen
- Einrichtungskonzepte überprüfen
- Ausbau Intranet: Mehr direkte Kommunikation zwischen allen Führungsebenen und den Mitarbeiter*innen
- Umsetzung GWÖ und Weiterentwicklung
 - Ausbaumöglichkeiten bei Ökologie
 - Verbesserung der Transparenz

N **NEGATIVKRITERIEN**

KEIN NEGATIVKRITERIUM TRIFFT BEI CONDROBS ZU.

IMPRESSUM

Condrobs e.V.

Heßstraße 134 | 80797 München
Tel: 089 384082-0 | Fax: 089 384082-30
online@condrobs.de



www.condrobs.de

Aufsichtsratsvorsitzender:

RA Alexander Eberth

Inhaltlich verantwortlich:

Eva Egartner, Geschäftsführende Vorsitzende

Vereinsregister Amtsgericht München VR-Nr. 7850
Gemeinnützigkeit anerkannt beim Finanzamt München, Steuer Nr.
143/212/20283

Condrobs e.V. ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und im
fdr Fachverband Drogen- und Suchthilfe

Unser Netzwerk unterstützt Menschen auf ihrem Weg in ein
unabhängiges Leben. Helfen Sie uns dabei.

Spendenkonto:

Stadtsparkasse München
IBAN DE86 7015 0000 0000 3582 00 | BIC SSKMDEMM

Condrobs e.V.

Heßstraße 134 | 80797 München

Tel: 089 384082-0 | Fax: 089 384082-30

online@condrobs.de

www.condrobs.de