



Nachhaltigkeitsbericht 2024

Lebenshilfe  für die Grafschaft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Allgemeine Informationen	5
Strategische Analyse und Maßnahme	
1. Nachhaltigkeitstrategie	
„Heute so leben, damit es morgen gut wird!“	6
2. Wesentlichkeit	7
3. Ziele	9
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	11
Unternehmerische Verantwortung	
5. Verantwortung	13
6. Regeln und Prozesse	14
7. Kontrolle	14
8. Anreizsysteme	16
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	17
10. Innovations- und Produktmanagement	18
Ökologische Verantwortung	
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	20
12. Ressourcenmanagement	21
13. Klimarelevante Emissionen	22
Soziale Verantwortung	
14. Arbeitnehmerrechte	23
15. Chancengleichheit - Teilhabe & Vielfalt	24
16. Qualifizierung	25
17. Menschenrechte	26
18. Regionale Verwurzelung - Gemeinwesen	26
19. Sprachrohr für Menschen mit und ohne Behinderung	
- politische Einflussnahme	27
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	27

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

unser grundsätzliches Verständnis zur Nachhaltigkeit umfasst die ökonomische, ökologische und soziale Betrachtungsweise. Auch wenn es im Sinne der Gemeinnützigkeit nicht um das Erwirtschaften von Gewinnen geht, so sind der Ausbau und die Entwicklung von neuen Angeboten Investitionen in die ökonomische Zukunftsfähigkeit der Lebenshilfe für die Graftschaft. Es geht uns darum, unsere Kompetenzen im sozialen Bereich einzubringen und sie durch ökologisches und nachhaltiges Handeln zu erweitern.

Heute so leben, damit es morgen auch gut wird – dies ist unser Leitspruch zum Thema Nachhaltigkeit, welcher fest in der DNA der Lebenshilfe für die Graftschaft verankert ist. Wir möchten als Unternehmen und innovativer Arbeitgeber unseren Beitrag zu mehr Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und nachhaltige Nutzung von Ressourcen leisten.

Diese Kompetenzen bringen wir in Einklang mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Der zu erstellende Nachhaltigkeitsbericht (ab 2025 verpflichtend für uns) mit seinen nicht-finanziellen Informationen bietet Chancen im Wettbewerb um potenzielle Mitarbeitende, Kunden sowie Menschen mit und ohne Behinderung. Diese Informationen und die Motivation zur Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit können einen wirklichen Mehrwert liefern – für uns als Unternehmen und auf unser direktes Umfeld.

Die gesetzliche Pflicht ist auf die Regelungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zurückzuführen. Uns ist es wichtig, die eigene Position sowie die Erwartungen der Anspruchsgruppen zu erkennen und sich auf die wesentlichen Handlungsfelder zu konzentrieren.

Inhaltlich wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht über die sogenannten ESG – Faktoren berichtet:



Environment (Umwelt)

- Klimaschutz
- Schutz der biologischen Vielfalt
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung



Social (Soziales)

- Einhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards
- Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Angemessene Entlohnung
- Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit
- Inklusive Projekte bzw. Rücksichtnahme auf die Belange von Gemeinden und sozialen Minderheiten



Governance (Unternehmensführung)

- Steuerehrlichkeit
- Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption
- Nachhaltigkeitsmanagement durch die Geschäftsleitung
- Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten
- Gewährleistung des Datenschutzes
- Offenlegung von Informationen



Die Lebenshilfe für die Grafschaft möchte mit der freiwilligen Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes für das Geschäftsjahr 2024 das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen systemisch verankern. Dazu wurde ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert, welches aus der Geschäftsführung geleitet wird. Zeitgleich wurde ein Vorschlagswesen implementiert, um die Fachlichkeit im Unternehmen durch unsere Menschen mit und ohne Behinderung sichtbar zu machen. In diesem Fall können Vorschläge und Ideen zur Nachhaltigkeit eingebracht werden, welche durch ein Gremium gesichtet und bewertet werden. **Herzliche Einladung dazu!**

Gemeinsam werden wir das Thema der Nachhaltigkeit mit Mut, Zuversicht und hoher Motivation vorantreiben.

Heute so leben, damit es morgen auch gut wird!

Jonas Roosmann
Nachhaltigkeitsbeauftragter und Prokurist

Thomas Kolde
Geschäftsführer

Wir berichten anhand der 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen.



Grundlage des vorliegenden Berichtes ist die DNK-Erklärung der Lebenshilfe für die Grafschaft über das Geschäftsjahr 2024. Der DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) ist ein branchenübergreifender Berichtsstandard zur transparenten Darstellung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen, der 20 Nachhaltigkeitskriterien umfasst. Die offizielle DNK-Erklärung der Lebenshilfe für die Grafschaft inklusive der ergänzenden nicht finanziellen Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) ist in der DNK-Datenbank zu finden.

Allgemeine Informationen

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist seit über 60 Jahren ein soziales Dienstleistungsunternehmen und bietet mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden in über 45 Standorten in der Grafschaft Bentheim vielfältige Leistungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Wohnen, Gesundheit und Freizeit.

Durch die Lebenshilfe für die Grafschaft werden über 2.200 Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren gefördert, begleitet und betreut. Dafür stehen die Bereiche Kinder.Jugend.Gesundheit., Arbeit.Wohnen.Leben. sowie Bildung.Digitalisierung. Personalmanagement. mit vielfältigen Angeboten und Einrichtungen zur Verfügung.

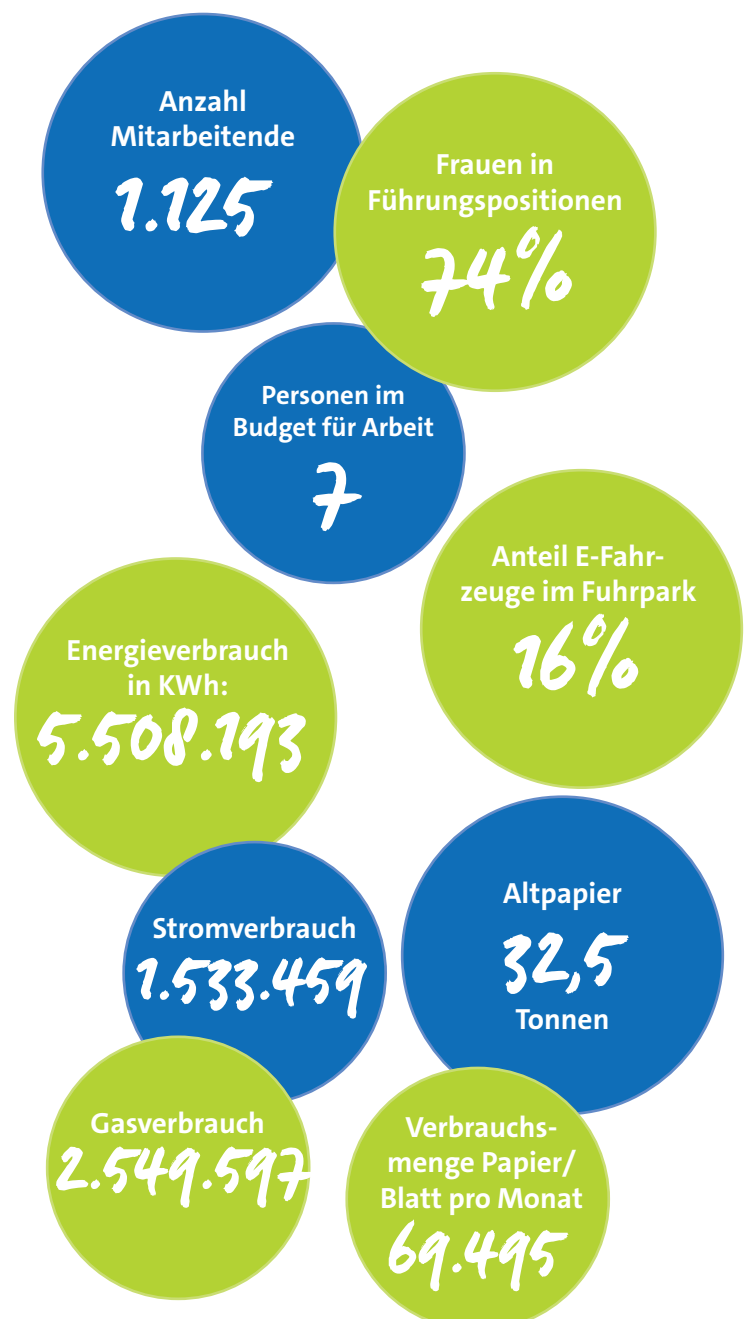
Neben der Lebenshilfe Nordhorn gGmbH arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen im Inklusionsunternehmen GD Grafschafter Dienstleistungs- und Service gGmbH Hand-in-Hand, um den Kunden im Hostel moveINN oder im Bistro und Cateringservice MahlZeit! gute Dienstleistungen zu erbringen. In der Fachpflegeeinrichtung, der Stationären Betreute Pflege gGmbH, haben 40 Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen eine Heimat gefunden. Darüber hinaus werden über die Tochtergesellschaft Quadriga Bildungs- und Dienstleistungs gGmbH Kinder und Jugendliche mit einem besonderen Bedarf im Schulalltag oder auch in der Freizeit unterstützt und begleitet. Das Inklusionsunternehmen DiTec GmbH bietet Menschen mit einer Schwerbehinderung die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt.

Damit Menschen ihr Leben möglichst selbstbestimmt und frei gestalten können, berät, begleitet und unterstützt die Lebenshilfe sie in ihren ganz individuellen Lebenssituationen.

Jeder Mensch hat Zugang zu allen Lebensbereichen der Gesellschaft - das ist unser gemeinsames Ziel!

Die gute Vernetzung und die Präsenz in allen Kommunen der Grafschaft Bentheim machen die Lebenshilfe zu einem verlässlichen Partner für Menschen mit und ohne Behinderung. Das Angebot wird bedarfsorientiert und stets dem Menschen zugewandt erweitert.

Die Berichterstattung erfolgt unter Bezugnahme des Leistungsindikatoren-Set nach GRI (Global Reporting Initiative), welche vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegeben wurden. Eine Notwendigkeit zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes besteht zum 31. Dezember 2025.



Strategische Analyse und Maßnahme

1. Nachhaltigkeitsstrategie „Heute so leben, damit es morgen auch gut wird!“

Die Grundprinzipien der Lebenshilfe für die Grafschaft dienen dazu, das Wohl des Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Dazu gehört das direkte Lebensumfeld und damit einhergehend die Umwelt. Nachhaltigkeit im Sinne von ressourcensparendem Umgang mit Materialien bzw. Energie ist ein ureigenes Interesse der Lebenshilfe.

Seit 2022 ist das Thema der Nachhaltigkeit in der Geschäftsordnung des Unternehmens festgeschrieben. Die Koordinationsfunktion für das Thema Nachhaltigkeit übernimmt eine Person aus der Geschäftsleitung.

Um eine zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen, wird auf Grundlage der bisherigen Unternehmensstrategie und der Methodik der Balanced Score Card (BSC) die Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie integriert. Die Ebene der Innovation, Entwicklung und Nachhaltigkeit vernachlässigt hierbei nicht die anderen Perspektiven, sondern umschließt diese. Sowohl die Prozess-, Kunden- sowie Lern- und Entwicklungsperspektive sind wichtige Schnittstellen zu den anerkannten internationalen Standards für nachhaltiges Wirtschaften.

Dies zeigt die Deckung der Ziele der Lebenshilfe für die Grafschaft mit den 17 Zielen der Vereinten Nationen. Exemplarisch ist hier die Sicherstellung der Gesundheit bzw. die Personenzentrierung als Selbstverständnis zu implementieren, zu nennen.



Status Quo und erste Schritte

Bereits bestehende Projekte bzgl. Ökologie (Bienenprojekt, Bau von Gewächshäusern) werden durch Projekte im sozialen Bereich (Zertifizierung Arbeits- und Gesundheitsschutz) ergänzt. Begleitet wurde dieser Prozess von einem Leitbildprozess, der ebenfalls das Thema Nachhaltigkeit betrachtet und erste Ergebnisse aus der Mitarbeiterschaft geliefert hat.

Das strategische Nachhaltigkeitsmanagement wird zukünftig ein fester Bestandteil von Klausurtagungen der Führungskräfte sein und durch Workshops den Mitarbeitenden näher gebracht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird allen Mitarbeitenden in einer digitalen Veranstaltung vorgestellt.

2. Wesentlichkeit

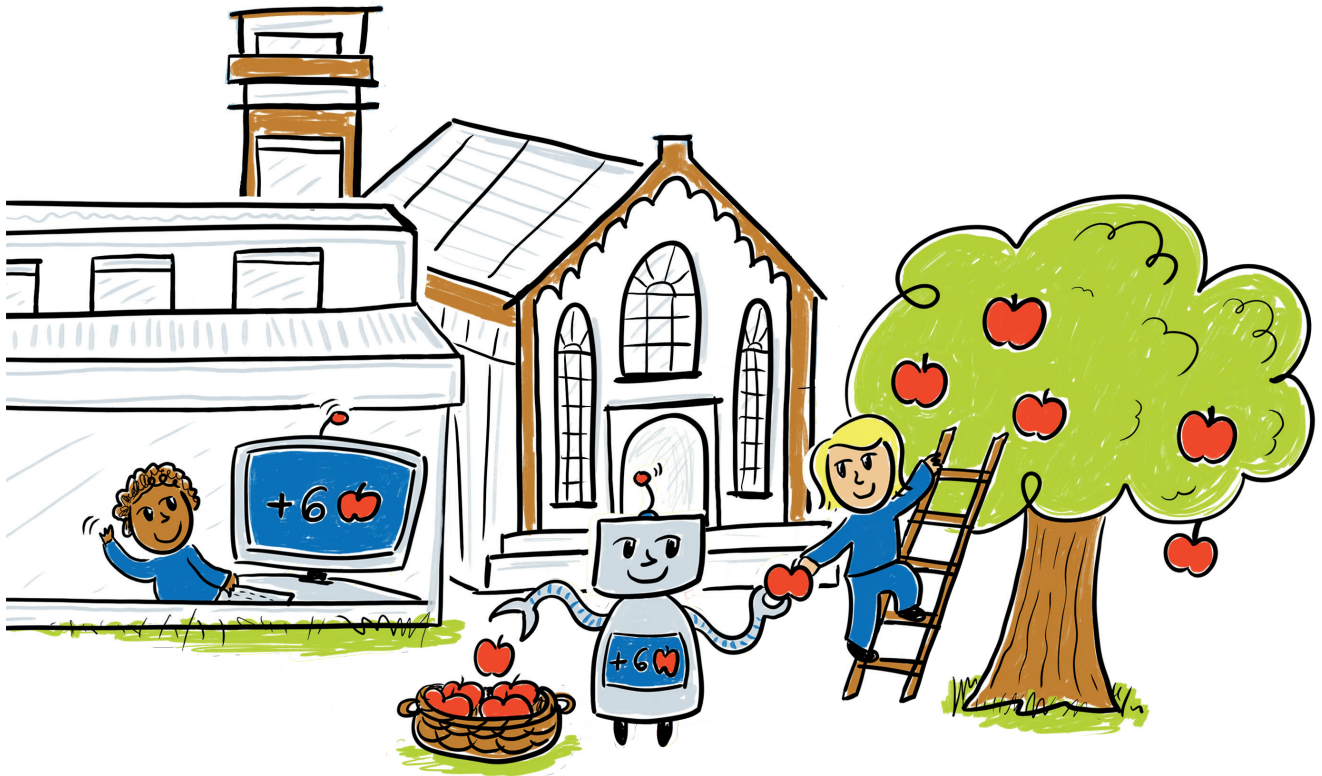
Externe Unterstützung

Im Rahmen zweier Workshops bei der Curacon GmbH wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert, die in besonderem Maße Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben.

Bevor eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden kann, wurde eine Stakeholderanalyse mit den entsprechenden Anspruchsgruppen (Stakeholder) identifiziert. Die Geschäftstätigkeit setzt die erfolgreiche Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Anspruchsgruppen voraus. Der Dialog mit verschiedenen Anspruchsgruppen hilft bei der Festlegung von Zielen.

- **Kunden (intern) – Beschäftigte, Bewohnende, Kinder mit und ohne Behinderung:** Die Lebenshilfe orientiert sich konsequent an den Bedürfnissen und der Zufriedenheit der Beschäftigten, Bewohnenden, Kindern mit und ohne Behinderung und den Patienten. Daher werden an jeder Stelle Kundenbefragungen durchgeführt, um die Angebote bedarfsorientiert zu lenken.

- **Kapitalgeber (extern):** Um eine Entwicklung sicherzustellen, sind die Kapitalgeber von immenser Bedeutung. Die Zusammenarbeit mit regionalen Banken stärkt die Position des Unternehmens. Durch einen regelmäßigen Austausch sind enge Geschäftsbeziehungen entstanden.
- **Leistungsträger (extern):** Nur durch die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern der Bundesagentur für Arbeit, des Landes Niedersachsen und des Landkreises Graftschaft Bentheim ist eine Weiterentwicklung und Sicherung der bestehenden Angebote möglich.
- **Lieferanten (extern):** In der Werkstatt als Lohnfertiger oder in den verschiedenen Einrichtungen als Endverbraucher pflegt die Lebenshilfe gute Geschäftsbeziehungen zu den Lieferanten. Vornehmlich wird die Wertschöpfung in der Graftschaft Bentheim gehalten.
- **Kunden (extern) – Auftraggeber:** Der Dialog mit den Kunden (Produktion) ist sehr wichtig, um eine Geschäftsbeziehung auf Augenhöhe aufzubauen und diese langfristig zu binden. Mit einer Vielzahl an Kunden wird seit mehreren Jahrzehnten zusammengearbeitet.
- **Mitarbeitende (intern):** Die Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg. Nur mit ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement kann sich die Lebenshilfe weiterentwickeln und langfristig erfolgreich sein. Gerade die Arbeit am Menschen ist von dem persönlichen Engagement abhängig. Daher werden in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und daraus Maßnahmen abgeleitet.



In den ESG-Faktoren wurden in zwei Workshops die Handlungsfelder für die Lebenshilfe für die Grafschaft priorisiert und identifiziert:



Governance (Unternehmensführung)

- Mitbestimmung
- Vergütungshöhe & -systematik
- Transparenz & Compliance



Social (Soziales)

- Leistungsqualität
- Innovation
- Diversität
- Bildung
- Familie & Life-Balance
- Finanzierung & Spenden



Environment (Umwelt)

- Ressourcenverbrauch
- Emissionen
- Recycling
- Energiemix

In der Betrachtung der Ergebnisse erkennt man, dass die Sozialen Faktoren überwiegen. Dies scheint plausibel, da die Lebenshilfe für die Grafschaft ein Sozialunternehmen darstellt.

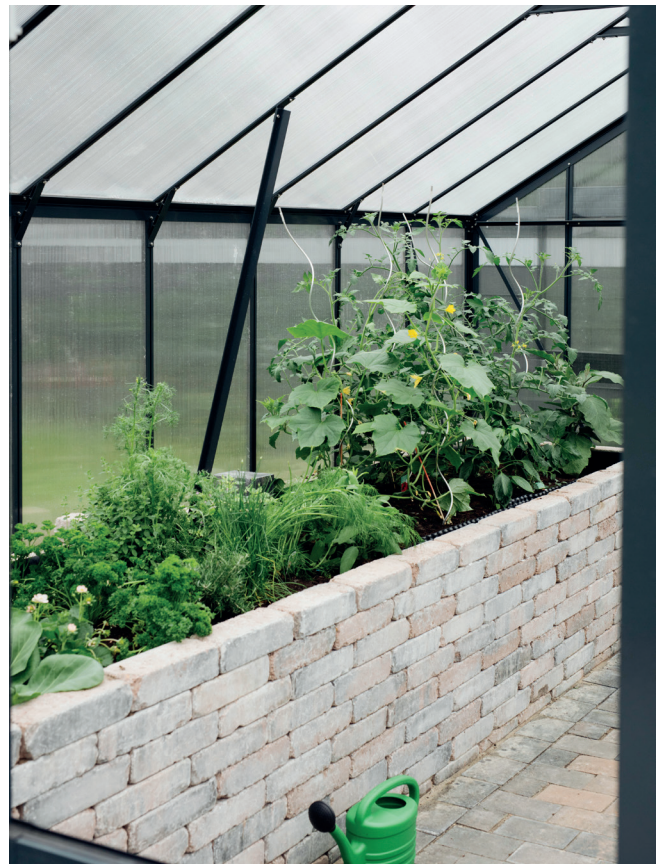
3. Ziele

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist eine Komplexeinrichtung, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Die Geschäftspolitik ist auf eine stetige Verbesserung der Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung von Menschen mit und ohne Behinderung ausgerichtet.

Nachhaltigkeit ist ein strategisches Thema für die Lebenshilfe für die Grafschaft, welches Auswirkungen auf alle Prozesse innerhalb der Organisation beinhaltet.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft setzt sich daher folgende Ziele:

- Alle **Firmenfahrzeuge**, die privat und beruflich genutzt werden können, werden zukünftig (ab 2026) nur noch vollelektrisch angeschafft. Der Fuhrpark der gesamten Lebenshilfe soll in den kommenden zehn Jahren (bis 2034) auf Elektromobilität bzw. alternative Antriebe umgestellt werden, um den CO₂-Ausstoß signifikant zu reduzieren. Ein genauer Zielwert muss noch erarbeitet werden. Ausgenommen sind Sonderfahrzeuge, bei denen momentan keine Alternativen zum Verbrenner bekannt sind.
- Zudem wird an jedem der eigenen Standorte (Eigentum) eine **Ladestation für Elektrofahrzeuge** installiert.
- Ein weiteres wichtiges Ziel ist die **Sanierung bzw. Renovierung von Bestandsgebäuden**, um die energetische Nutzung zu verbessern und somit die Energieverbräuche zu senken. Die Verbräuche werden durch ein stetiges Energieaudit (alle fünf Jahre) überwacht und daraus Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt.
- Die Lebenshilfe für die Grafschaft hat bereits für das Geschäftsjahr 2024 den **CO₂-Ausstoß** der Einrichtung ermittelt. Aus einer Messung der Verbräuche werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet.
- Ebenfalls soll aufgrund der Produktion die Menge der **Energie-, Abfall- und Wasserverbräuche gesenkt** werden. Ein genauer Zielwert ist noch zu bestimmen. Dies gestaltet sich allerdings bei den Abfallverbräuchen schwierig, da die Lebenshilfe für die Grafschaft lediglich Auftragnehmer ist und dadurch wenig Einfluss auf die beigegebenen Materialien und Verpackungen hat.
- Insbesondere die **soziale Dimension der Nachhaltigkeit** ist eng verknüpft mit dem Selbstverständnis der Organisation. Dies umfasst die Leistungsqualität, die Angebote für die Menschen, sowie die Bindung und Stärkung von Mitarbeitenden durch die Einführung eines Lebenszeitkontos. Dies verbessert die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden und unterstützt eine familienfreundliche Unternehmenspolitik.



Die Gebäudeinfrastruktur wird hierbei als am dringlichsten identifiziert und ist in die Zielplanung aufgenommen worden. Bei Ersatzbaumaßnahmen wird die Reduzierung von klimaschädlichen Emissionen als ein wesentlicher Punkt mitgedacht.

Der Lenkungsreis Nachhaltigkeit und die Geschäftsleitung überprüfen die formulierten Ziele in einem Zielgespräch. Diese Ziele sind in der Balanced Score Card aufgenommen, erfasst und werden fortlaufend evaluiert.



Um eine zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen, wird auf Grundlage der bisherigen Unternehmensstrategie und der Methodik der Balanced Score Card (BSC) **die Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie integriert**. Die Ebene der Innovation, Entwicklung und Nachhaltigkeit vernachlässigt hierbei nicht die anderen Perspektiven, sondern umschließt diese. Sowohl die Prozess-, Kunden- sowie Lern- und Entwicklungsperspektive sind wichtige Schnittstellen zu den anerkannten internationalen Standards für nachhaltiges Wirtschaften. Dies zeigt die Deckung der Ziele der Lebenshilfe für die Grafschaft mit den 17 Zielen der Vereinten Nationen. Exemplarisch ist hier die Sicherstellung der Gesundheit bzw. die Personenzentrierung als Selbstverständnis zu implementieren, zu nennen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Der Kunde steht mit seinen Bedarfen, Wünschen und Zielen im Fokus der Arbeit der Lebenshilfe.

Festzuhalten ist, dass der Mittelpunkt des Wirkens der Lebenshilfe für die Grafschaft darin besteht, Menschen zu befähigen, zu beraten und zu begleiten ihr Leben möglichst selbstbestimmt und frei gestalten zu können und dies in ihren ganz individuellen Lebenssituationen. Die Menschen, die mit den Hilfeleistungen unterstützt werden, sind die Adressatinnen und Adressaten der Wertschöpfungskette und die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die dafür wichtigste Ressource. Die Wertschöpfung unseres Unternehmens besteht mit Ausnahme des Produktionsbereiches der Lebenshilfe Werkstätten (5% des Gesamtumsatzes) vorrangig aus der Erbringung von sozialen Dienstleistungen.

Die Lieferketten der Lebenshilfe für die Grafschaft stellen sich ganz unterschiedlich dar. In den Geschäftsbereichen Kinder.Jugend.Gesundheit. und Bildung.Digitalisierung.Personalmanagement. bestehen diese vorwiegend aus Dienstleistern und Zulieferern aus der Region. Die durch die Arbeit entstehenden ökologischen, ethischen und sozialen Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Wertschöpfungskette werden deshalb als gering bewertet.

In der anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung werden Dienstleistungsaufträge für Dritte durchgeführt. Hierbei werden Materialien von den Kunden bereitgestellt und von Menschen mit Behinderung gefertigt, montiert und verpackt. Im Rahmen dieser Arbeit wird auf einen geringen Papier- und Energieverbrauch geachtet.



Die IT-Hardware wird zentral über die IT-Abteilung bei der Max Benedikt GmbH aus Neuenhaus (Landkreis Grafschaft Bentheim) bestellt.

Bei Neu- bzw. Umbauten wird auf eine energetische Bauplanung geachtet.

Die Mittagsverpflegung bzw. Verpflegung aller Einrichtungen (Werkstätten, Wohnheime, Kindertagesstätten) erfolgt durch die Großküche MahlZeit!. Diese bezieht einen hohen Anteil der Lebensmittel aus der Region Grafschaft Bentheim.

„Aus der Region für die Region“ ist auch ein bewusster Beitrag zum Klimaschutz. Durch kürzere Transportwege wird deutlich weniger CO₂ freigesetzt. Dank der saisonalen und regionalen Versorgung isst man bei MahlZeit! frisch, abwechslungsreich und lecker.

Aus diesem Grund war von Beginn an eine EU-Zulassung erforderlich. Zudem ist MahlZeit! seit vielen Jahren durch die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) für Verpflegung von Kindertagesstätten zertifiziert.



Seit 2023 darf die Großküche darüber hinaus das BIO-Siegel führen.

Nicht nur MahlZeit! ist mit dem BIO-Siegel ausgezeichnet, auch die Schokoladenproduktion bei „Schokolaa“ erfolgt in BIO-Qualität.

Die Nutzung von BIO-Produkten trägt zur Stärkung der ökologischen Landwirtschaft und somit in besonderem Maße zum Umwelt- und Ressourcenschutz bei. Der Verzicht auf chemisch-synthetischen Pflanzenschutzmittel in BIO-Produkten kommt den Böden, Gewässern und Insekten zugute. Die Abholung des Essens erfolgt „to go“ durch Mehrwegbehälter.



Die Lebenshilfe für die Grafschaft organisiert ihre Mülltrennung durch örtliche Entsorgungsfirmen, um den Anforderungen der Müllentsorgung hinsichtlich einer Kreislaufwirtschaft und der damit verbundenen Recyclingquote gerecht zu werden.

In den Lieferketten der Lebenshilfe für die Grafschaft sind keine sozialen, ethischen und ökologischen Probleme bekannt. Dennoch soll dieses Thema in Reflexionsgesprächen mit Lieferanten einfließen.



Unternehmerische Verantwortung



5. Verantwortung

Die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsleitung.

Um das Thema Nachhaltigkeit effektiv in den einzelnen Geschäftsbereichen und Prozessen zu integrieren, benötigt es einen Überblick und eine entsprechende Weisungsbefugnis. Nachhaltigkeit muss daher von der Geschäftsführung getragen und verantwortet werden. Bei der Lebenshilfe für die Grafschaft liegt diese **Zuständigkeit in der Geschäftsleitung bei Jonas Roosmann**. Die Mitarbeitenden der Lebenshilfe für die Grafschaft agieren als **Ideengeber und Multiplikatoren**.

Das gesamte Führungsteam der Lebenshilfe für die Grafschaft verantwortet die Durchdringung der Unternehmens-, Nachhaltigkeits- und Qualitätsziele. Es wird sichergestellt, dass die Führungskräfte in regelmäßigen Abständen in einem konstruktiven Miteinander eingebunden werden.

Seit 2024 existiert ein Lenungskreis, der die Ziele vorstellt, diskutiert und als Multiplikator fungiert. Die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden ist für die Implementierung eines nachhaltigen Verhaltens unabdingbar.

6. Regeln und Prozesse

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist **gemäß DIN EN ISO 9001-2015 zertifiziert**. In der Lieferantenbewertung wird der Punkt Umweltverträglichkeit der Produkte explizit abgefragt.

Die **Überwachung von Standards und Prozessen** in Bezug zu strategischen Themen der Nachhaltigkeit obliegt der Geschäftsleitung gemeinsam mit den Bereichsleitungen. Bildungsmaßnahmen sind nach AZAV zertifiziert. Für den Betrieb der Einrichtungen und Dienste bestehen entsprechende Konzepte und Gewaltschutzkonzepte.

Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Mitarbeitenden folgen üblichen Branchentarifen, im Schwerpunkt dem **TVöD VKA**.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist Unterzeichnerin der **Charta der Vielfalt** und bekennt sich damit zur Diversität in der Arbeitswelt.

Ein **Verhaltenskodex** für die Lebenshilfe für die Grafschaft wurde erstellt. Zum einen wird hier der Auftrag mit Fokus auf die Menschen mit und ohne Behinderung beschrieben. Zum anderen verweist die Verhaltensrichtlinie auf den sorgsamen Umgang mit Ressourcen, den respektvollen Umgang mit Partnern, fairen Wettbewerb und Antikorruption. Auch der wertschätzende und fördernde Umgang mit Mitarbeitenden sowie Gesundheits- und Sicherheitsförderung sind Bestandteil dieser Richtlinie.

Jahresabschlüsse, Lageberichte und satzungsmäßige Mittelverwendung der Lebenshilfe Nordhorn gGmbH werden verpflichtend durch eine externe Wirtschaftsprüfung (Curacon) geprüft.

7. Kontrolle

Zur Kontrolle der ökologischen Ziele werden wiederkehrend Energieaudits durchgeführt, um den Ressourcenverbrauch von unterschiedlichsten Energieträgern zu senken. Des Weiteren werden die Kennzahlen in dem entsprechenden Nachhaltigkeitsdashboard überwacht. Die gesetzten Ziele werden anhand der jährlichen Managementbewertung im Rahmen der DIN ISO Zertifizierung überwacht. Zudem gewährleistet dies eine Vergleichbarkeit und Konsistenz der Leistung.

Regelmäßig stattfindende Mitarbeiter- und Kundenbefragungen zeigen Risiken und Chancen auf und werden gemeinsam mit den interessierten Parteien aufgegriffen. Die letzte Mitarbeiterbefragung stammt aus dem Jahr 2023. Diese soll zukünftig mit Nachhaltigkeitsthemen ergänzt werden.

Durch **interne und externe Audits** stellt die Lebenshilfe sicher, dass relevante Tätigkeiten, Prozesse und Einsatzbereiche rechtskonform ablaufen bzw. organisiert sind. Prüfungen von Ordnungsbehörden und Institutionen mit entsprechenden Hinweisen, wie z.B. durch die Heimaufsicht, Medizinischer Dienst werden bearbeitet. Gerade in den externen und internen Audits werden vorwiegend qualitative Aussagen getätigt, die dann in einen Maßnahmenkatalog überführt und im Laufe eines Jahres abgearbeitet, überprüft und verbessert werden.





Die Lebenshilfe für die Grafschaft agiert nach ihrem Leitsatz: **Es ist ganz normal verschieden zu sein**. Das Handeln der Mitarbeitenden orientiert sich hierbei an den Führungswerten.

Die Werte werden im Folgenden aufgeführt:

- **Empathie:** Wir führen/leiten empathisch. Wenn wir empathisch sind, schaffen wir ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander.
- **Mut:** Mut schafft Innovation! Wenn wir mutig sind, nehmen wir Herausforderungen als Chancen wahr, neue Wege zu gehen.
- **Authentizität:** Wir sind authentisch! Wenn wir authentisch sind, schaffen wir die Grundlage für Loyalität und vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- **Vertrauen:** Vertrauen schafft Sicherheit. Wenn wir Vertrauen schenken, schaffen wir Freiräume und Sicherheit im Handeln und Entscheiden.
- **Klarheit:** Klarheit schafft Orientierung. Wenn wir klar sind, schaffen wir Orientierung und Sicherheit für alle!
- **Achtsamkeit:** Wir achten aufeinander! Wenn wir achtsam handeln, fördern wir unser und das Wohlbefinden anderer, stärken das Teamgefühl und unterstützen nachhaltig unsere Unternehmensziele.

8. Anreizsysteme

Die Vergütung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem **Tarifvertrag** für den öffentlichen Dienst (TVöD). Lediglich der Geschäftsführer wird außertariflich vergütet. Somit ist eine faire Entlohnung für alle Mitarbeitenden gesichert. Eine Verknüpfung der Vergütung anhand des Erreichens von Nachhaltigkeitszielen ist nicht gegeben. Durch die Anlehnung an den Tarif ist eine eigenständige Weiterentwicklung anhand von Nachhaltigkeit auch nicht vorgesehen.

Im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen werden individuelle Zielvereinbarungen vereinbart. Zudem werden Ziele für die Abteilungen festgelegt, die in der Balanced Score Card eingetragen werden. Dies gibt den Mitarbeitenden einen Rahmen und erhöht die Transparenz, da alle Mitarbeitenden die Ziele einsehen können.

Auch die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie werden hier aufgeführt.



Über die Vergütung hinaus möchte die Lebenshilfe die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen binden. Es werden daher insbesondere folgende Leistungen angeboten:

- **Betriebliche Altersvorsorge**



- **(E-)Bike-Leasing**



- **Firmenfitness**



- **Jubiläumszahlungen**



- **Sonderurlaub / Bezahlte Freistellung**



- **Facharzttermine während der Arbeitszeit**



9. Beteiligung von Anspruchsgruppen



Seit 2019 gibt es eine umfassende Mitarbeitendenbefragung gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft.

Zudem werden in den einzelnen Bereichen ihre Anspruchsgruppen stichprobenartig über eine Forms Umfrage befragt. Neben Beschäftigten und Bewohnenden werden auch die Eltern von den Kindern in den Kindertagesstätten sowie Patienten befragt. Zudem wird ein guter Austausch mit den entsprechenden Anspruchsgruppen gepflegt. So gibt es einen wiederkehrenden Austausch mit dem Werkstatttrat, der Bewohnervertretung und dem Betriebsrat. Aus den Befragungen heraus werden Maßnahmen abgeleitet und entsprechende Mitarbeitende zugewiesen. Diese können über ein Maßnahmendashboard im Intranet eingesehen werden. Die Lebenshilfe für die Grafschaft pflegt einen intensiven Dialog mit allen Anspruchsgruppen. Um haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende bei der Weiterentwicklung im Bereich der Nachhaltigkeit zu integrieren, wurde ein Ideenportal im Intranet eingeführt. Die Ideen werden regelmäßig geprüft und bewertet. Im Anschluss erfolgt eine daraus abgeleitete Maßnahme.

Alle internen Anspruchsgruppen werden durch das Intranet bzw. Aushänge über die Fortschritte und Ziele des Nachhaltigkeitsmanagements informiert. Alle externen Anspruchsgruppen werden über die Website www.lebenshilfe-grafschaft/nachhaltig zum Dialog eingeladen und es werden Ansprechpersonen genannt. Die Nachhaltigkeitserklärung gemäß der Kriterien des DNK ist dort ebenfalls zu finden.

Die entsprechenden Anspruchsgruppen wurden bereits unter dem Punkt Wesentlichkeit betrachtet. Zusammenfassend wird sich auf die folgende Anspruchsgruppen konzentriert:

Interne Anspruchsgruppen:

- Kunden – Beschäftigte, Bewohnende, Kinder mit und ohne Behinderung
- Mitarbeitende

Externe Anspruchsgruppen:

- Kapitalgeber
- Leistungsträger
- Lieferanten
- Kunden – Auftraggeber



10. Innovations- und Produktmanagement

Der Auftrag der Lebenshilfe für die Grafschaft besteht darin, Menschen zu befähigen, zu beraten und zu begleiten ihr Leben möglichst selbstbestimmt und frei gestalten zu können und dies in ihren ganz individuellen Lebenssituationen. Um dies gewährleisten zu können ist es notwendig Innovation zu ermöglichen und unsere Dienstleistung kontinuierlich auf sich verändernde Bedarfe und Rahmenbedingungen auszurichten.

Interne Dienstleistungsprogramme verfolgen das Ziel, wesentliche Prozesse zu digitalisieren, innovative Produkte zu entwickeln und einen wesentlichen Nutzen für die interessierten Anspruchsgruppen zu bieten. Grundlage für die Entwicklung neuer Angebote und Anpassung von Prozessen sind die Bedürfnisse der internen und externen Anspruchsgruppen.

Im Zuge des Projektes „Gekommen um zu bleiben“, welches durch die Europäische Union zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) im Programm „Rückenwind³“ gefördert wird, wurde auch das Thema Nachhaltigkeit in dem zukünftigen Leitbild verankert.

160 Mitarbeitende aus dem Gesamtunternehmen erarbeiten und gestalten bis 2026 folgenden Themen:

- **Leitbild**
- **BewerberInnenmanagement**
- **Pre- und Onboarding Update/MentorInnen-schulungen**
- **Offboarding**
- **Prozesse der Mitarbeitendenbindung**
- **Recruiting-Plattform**
- **Medienerstellung und -schulung**



Das Projekt ist ein sehr beteiligungs- und ergebnisorientiertes Vorhaben. So wurden in diesem Projekt über **5.000 Stunden von Mitarbeitenden** investiert. Bewusst werden bestehende Prozesse auf den Prüfstand gestellt, neue Medien und Tools entwickelt, die unweigerlich Auswirkungen auf die Organisationsstruktur, Personalentwicklung und Unternehmenskultur haben werden. Hier wurde z.B. über 400 Personalentwicklungsgespräche geführt. Veränderung ist die vorausgesetzte Variable.

Die Kommunikation der (Teil)Ergebnisse nach Innen und Außen, als auch die kontinuierliche Kommunikation des Projektverlaufs und die Dokumentation im Intranet sind entscheidend für das Gelingen und die nachhaltige Verankerung und Akzeptanz des Projektes. Neue Prozesse werden digital abgebildet, als Workflows gestaltet und im Vorfeld im Bildungsportal geschult. Das führt zur schnellen Integration und Adaption neuer Prozesse und gibt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Innovationen zu partizipieren. Damit sind neue Inhalte nachhaltig nutzbar und bleiben Teil des kontinuierlichen Veränderungsprozesses.



Im bundesweiten Rückenwind-Projektnetzwerk findet zudem ein intensiver Austausch statt, der die eigenen Ergebnisse und die der anderen Träger gewinnbringend austauscht und verbreitet sowie für alle Interessierten nachhaltig nutzbar macht.

In der Durchführung des Projektes hat sich die Lebenshilfe für die Grafschaft zudem ökologisch nachhaltiger Projektorganisation verpflichtet.

Die zahlreichen Veranstaltungen und Prozesse im Projektkontext werden möglichst so organisiert, dass:

- **Veranstaltungsorte gut durch ÖPNV erreichbar sind,**
- **Catering nach ökologischen Kriterien erfolgt (MahlZeit! als BIO-zertifiziertes Unternehmen),**
- **virtuelle Arbeitstreffen genutzt werden,**

- **Umweltaspekte bei Ausschreibungen Berücksichtigung finden,**
- **Beschaffung der Materialien nach Umweltkriterien erfolgt,**
- **ressourcenschonend gearbeitet wird (Strom, Heizung, Müll etc.),**
- **möglichst erneuerbare Energien genutzt werden,**
- **Diensträder genutzt werden können.**

Neben innovativen Projekten wird die hohe Fachlichkeit der Mitarbeitenden zur Lösung von zukünftigen Herausforderungen noch stärker mit einbezogen. Daher ist im Intranet ein Vorschlagswesen installiert worden. Unter dem Namen „Ideenportal - Lass Ideen wachsen“ werden Vorschläge zur Organisation, Nachhaltigkeit und sonstigen Themen eingereicht. Seit der Einführung wurden 28 Ideen und Vorschläge eingebracht.

Ökologische Verantwortung

Inanspruchnahme vom natürlichen Ressourcen

Als Komplexeinrichtung bietet die Lebenshilfe in über 40 Standorten in der gesamten Grafschaft Bentheim Bildung-, Förder-, Therapie- und weitere Teilhabedienstleistungen an. Bei der Ausübung der Arbeit ist Mobilität notwendig.

Der Ressourcenverbrauch setzt sich wie folgt zusammen (in kWh):

- Erdgas: 2.549.597 kWh



- Strom: 1.533.459 kWh



- Wärmepumpenstrom: 133.018 kWh



- Fernwärme: 769.177 kWh



- Wasserverbrauch: 19.12 ML



- Fuhrpark (Diesel): 52.477 Liter



- Fuhrpark (Elektro): 13.060 kWh



- Restmüll: 15,750 t



- Papier: 833.940 Blatt



- Grünabfall: 129,62 t



- Altholz: 20,36 t



Die Darstellung wurde anhand der Rechnungen des letzten Jahres erfasst. Einige Versorger konnten darüber hinausgehend auch etwas zur Verwertung der entstehenden Abfälle beitragen. Leider ist dies nicht bei allen Abfällen möglich. Hier wird versucht auf das Problem hinzuweisen, sodass in der Zukunft noch detailliertere Aussagen zu treffen sind. Beim Restmüll kommt eine dreigeteilte Darstellung zustande, da drei unterschiedliche Anbieter den Müll unterschiedlich erfassen. Auch bei der Müllentsorgung wird mit kommunalen bzw. regionalen Anbietern zusammengearbeitet.

Beim Strom arbeitet die Lebenshilfe mit dem lokalen Energieversorger nvb GmbH (Nordhorner Versorgungsbetriebe) zusammen. Derzeit bezieht die Lebenshilfe für die Grafschaft aus Kostengründen noch keinen Ökostrom. Der derzeitige Energiemix wird mit ca. 53 % aus erneuerbaren Energien gespeist. Knapp 11 % kommen aus der Kernenergie und 36 % aus fossilen Energien. Auch die Arbeitswege der Mitarbeitenden spielen eine erhebliche Rolle für den ökologischen Fußabdruck. Aufgrund der Personenvielzahl werden diese nicht erfasst.

Außerdem gibt es Materialverbräuche durch Verwaltungstätigkeiten, wie Druckerfarbe oder Büropapier. Nach Auswertung der Druckergeräte hat die Lebenshilfe einen Papierverbrauch von 69.495 Blatt pro Monat. Dies ergibt in der Hochrechnung einen Papierverbrauch von 833.940 Blatt Papier pro Jahr. Davon entfallen 31.656 auf Schwarz / Weiß Seiten und 37.839 auf den farblichen Papierdruck. Die entstandenen Treibhausgasemissionen bei unseren Drucker Tonern in Höhe von 10,88 CO₂, welche im Zusammenhang mit der Herstellungsphase entstehen, wurden aus dem Gold Standard-Klimaschutzprojekt „Solarenergie Indien“ aus dem Portfolio von Fokus Zukunft, kompensiert.

Darüber hinaus entstehen keine gefährlichen Abfälle und Abwässer.

12. Ressourcenmanagement

Im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie stehen die Ziele des schonenden Umgangs mit Ressourcen. Insbesondere die Mobilität sowie Gebäudeenergie stellen die großen Stellschrauben dar.

Die **Eigenstromproduktion** durch Photovoltaik wird weiter ausgebaut. Seit 2024 wurden 190.144,80 kWh generiert. Durch entsprechende Energieaudits werden weitere standortspezifische ressourcensparende Maßnahmen identifiziert, um klimaschädliche Emissionen zu verringern.

Bereits seit 2022 ist die Entgeltabrechnung für die Mitarbeitenden digital einzusehen und wird nicht mehr versendet. Hier sind wesentliche Einsparungen im Papierverbrauch festzustellen.

Durch eine Überprüfung der eigenen Gebäudestruktur durch das Gebäudemanagement wurde eine hohe Dichte von Altbauten (entstanden 1980 -1995) festgestellt. Die energetische Sanierung des Bestandes hat eine hohe Priorität. Eine Kernsanierung bzw. die Errichtung von Neubauten erfolgt nur in Rücksprache mit dem Leistungsträger.

Die Zielsetzungen im Bereich des Ressourcenmanagements sind derzeit noch nicht abschließend definiert und werden im kommenden Jahr im Rahmen eines Vergleichs zur diesjährigen CO₂-Bilanz konkretisiert; das damit verbundene Risiko wird seitens der Geschäftsführung aktuell als gering eingeschätzt.

Diese Prozesse und Entscheidungen werden quartalsweise in der Lenkungsgruppe Nachhaltigkeit identifiziert und entschieden. Die Federführung dieser Lenkungsgruppe obliegt der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsbeauftragten. Durch die Dezentralität der Angebote ist die Durchdringung aller Nachhaltigkeitsaspekte eine Herausforderung. Durch eine transparente Kommunikation und ein Verbesserungswesen wird Partizipation der Menschen mit und ohne Behinderung gesetzt.



13. Klimarelevante Emissionen

Eine Erstellung einer CO₂ Bilanz, um Transparenz über die Emissionen zu erhalten, wird bis 2026 vorgenommen. Momentan werden die Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente umgerechnet.

Emissionen aus den entsprechenden Verbräuchen sind folgende:

- **Beim Stromverbrauch hat die Lebenshilfe eine momentane CO₂-Emission von 307,1 g pro kWh**
- **Die Energie- und Umweltbilanz durch die Hardwarebenutzung pro Jahr liegt bei 1.620,8 kg**
- **Die Standorte und der Fuhrpark liegen bei einer momentanen CO₂ Emission von 439 t/a**

Eine entsprechende Klimabilanz wird bis 2026 erstellt – ab dann ist die Lebenshilfe für die Grafschaft gesetzlich verpflichtet zu berichten. Die Bilanz dient als Grundlage für die Erarbeitung des konkreten CO₂-Reduktionszieles und der dazugehörigen Maßnahmen.



Soziale Verantwortung

14. Arbeitnehmerrechte

Die Lebenshilfe für die Grafschaft hat einen Wirkungskreis, der sich auf die Regionalität Grafschaft Bentheim / Emsland beschränkt. In dem Tarifvertrag TVöD werden Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen verbindlich geregelt. Darüber hinaus gelten diverse Gesetze und Normen, insbesondere Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die **Beteiligung und Mitbestimmung der Mitarbeitenden** mit und ohne Behinderung ist u.a. durch einen Betriebsrat bzw. Werkstatttrat/Bewohnerbeirat und Elternräte gewährleistet. Hierbei nutzt der Betriebsrat die gesetzliche Freistellungsmöglichkeit. Die Lebenshilfe für die Grafschaft arbeitet vertrauensvoll und in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat zusammen.

Zudem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Personalentwicklungsgesprächen ihre Vorstellungen und Anregungen platzieren. Diese werden für die persönliche Entwicklung genutzt. Bei allen anderen Kunden (Beschäftigte, Bewohner, Patienten, Kinder) werden regelmäßig Dokumentationen bzgl. Entwicklungen in Bezug zu den gesetzlichen Anforderungen erstellt. Des Weiteren gibt es sogenannte ICH-Bücher für die Beschäftigten und Bewohnenden, anhand dessen die persönliche Zukunftsplanung gemeinsam mit den Mitarbeitenden gestaltet wird. Die Lebenshilfe nutzt verschiedene Projekte, um die Organisation weiterzuentwickeln und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen. Hier sind „Rückenwind“ und „Gekommen um zu bleiben“ exemplarisch zu nennen.

Der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** ist durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und der engen Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft sowie der Amtsärztin gewährleistet.



Seit 2023 ist die Lebenshilfe durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit dem Zertifikat „Sicher und gesund organisiert“ ausgezeichnet. Aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Dienstleistungen ergeben sich nach Auffassung des Unternehmens keine wesentlichen Risiken, die negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte haben. Vorhandene Risiken wurden anhand einer Mitarbeiterbefragung der Berufsgenossenschaft identifiziert. Maßnahmen werden gemeinsam zwischen Führungskräften und Betriebsrat abgestimmt. Aufgrund der Arbeit am Menschen kann es zu Vertretungssituationen kommen. Diese Mehrarbeit wird durch Abbau von Überstunden zeitnah kompensiert.

Seit dem 1. August 2022 ist der Datenschutzbeauftragte Maurice Oettel von der Firma Bergjan & Oettel bestellt. Ebenso fungiert Herr Oettel als externe Meldestelle zum Hinweisgeberschutzgesetz. Die Lebenshilfe als Unternehmen hat ein großes Interesse an einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit. Es existiert eine regelmäßige Abstimmung mit dem Betriebsrat bzw. Werkstatttrat/Bewohnerbeirat oder Elternrat.

Gerade im sozialen Bereich sind Belastungen und Krankheiten leider nicht zu vermeiden. Diesem Risiko wird begegnet, indem die **Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle spielt**. Hierzu zählen Gesundheitstage, WellPass oder Seminare zur Ernährung und Raucherentwöhnung. In der Pflege wird das betriebliche Gesundheitsmanagement MEHRWERT:PFLEGE mit der Unterstützung des Verbandes der Ersatzkassen e.V. systematisch und nachhaltig implementiert.

Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist für die Lebenshilfe ein geltendes Recht und impliziert somit das Ziel.

15. Chancengerechtigkeit - Teilhabe & Vielfalt

Die Integration von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist der ureigene Zweck der Lebenshilfe für die Grafschaft. Die Lebenshilfe will mit den Angeboten eine Chancengerechtigkeit erreichen und wirbt für Vielfalt. Die Lebenshilfe für die Grafschaft fördert, begleitet und betreut momentan über 2.600 Menschen in ihrer ganz persönlichen Lebenssituation. Der Leitsatz an dieser Stelle ist: **„Es ist normal, verschieden zu sein“** von dem ehemaligen Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist ein familienfreundlicher Arbeitgeber und bietet daher vielfältige Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung an. Neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden viele Optionen geboten, genauso wie Elternzeitrückkehrern.

Bei der Lebenshilfe für die Grafschaft ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen vorhanden.

In der Geschäftsleitungsebene liegt der Frauenanteil bei 20%. Auf Bereichsebene (zweite Führungsebene) ist es paritätisch besetzt. Auf Abteilungssebene liegt der **Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 74 %**.

Die Geschäftsführung ist gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zuständig. Seit 2023 ist die Lebenshilfe durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit dem Zertifikat **„Sicher und gesund organisiert“** ausgezeichnet. Darüber hinaus ist ein **betriebliches Gesundheitsmanagement** implementiert, welches z.B. Gesundheitstage oder Betriebssport anbietet. Bei längeren Erkrankungen greift das gut etablierte betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und der wiederholten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Für alle Mitarbeitenden gelten **transparente Zuordnungen ihrer Entgelteingruppierung** bzw. Entgeltstufe. Diese erfolgt anhand des Tarifs TVöD. Es wird keine Unterscheidung zwischen Mann und Frau vorgenommen, sondern eine Besoldung anhand der Tätigkeit vorgenommen.

Konkrete Zielsetzungen sind nicht vorhanden, da überall die Chancengerechtigkeit gefördert wird und dies keinem explizitem Management bedarf. Es wird gelebt!

16. Qualifizierung

Die Entwicklung der Mitarbeitenden wird als Investition in die Zukunft verstanden. Weiterbildungsmaßnahmen und entsprechende Pflichtschulungen sind in einem **eigenen Bildungsportal** für alle Mitarbeitenden transparent und buchbar. Durch diese Möglichkeit lassen sich die Bildungsmaßnahmen gut in den Arbeitsalltag integrieren.

Gerade Weiterbildungen in der Bedienung digitaler Systeme werden dort durchgehend angeboten, sodass allen Mitarbeitenden eine niederschwellige Möglichkeit geboten wird sich weiterzuentwickeln.

Systematisches Feedback in Kombination mit Personalentwicklungsgesprächen führen dazu, dass Potenziale gemeinsam gehoben werden und die nächsten Entwicklungsschritte konkretisiert und dokumentiert werden.

Im Zuge eines drohenden Fachkräftemangels wird ein hoher Aufwand betrieben, um neue Mitarbeitende für die Lebenshilfe zu gewinnen bzw. Bestandspersonal bei der Lebenshilfe zu halten. Momentan ist eine Karriereseite im Aufbau, in der u.a. anhand von Praxisbeispielen die Einsatzmöglichkeiten beleuchtet werden. In dem gestarteten **Projekt „Gekommen um zu bleiben“** wird auch der Fokus auf das Wissensmanagement von ausscheidenden Mitarbeitenden gelegt.

Unterschiedliche Lebensphasen bringen unterschiedliche Herausforderungen mit sich – junge Kolleginnen und Kollegen organisieren das Leben mit den eigenen Kindern und ältere Kolleginnen und Kollegen möglicherweise das Leben mit den zu pflegenden Eltern.

Mutterschutz und Elternzeit sind wichtige Anker für Familien. Die Lebenshilfe für die Grafschaft bestärkt seine Mitarbeitenden darin, diese wertvolle Zeit zu nutzen. Sollten belastende Situationen entstehen, sind unsere Führungskräfte **empathische Sparringspartner** und schauen nach Möglichkeiten, diesen Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. Risiken in Bezug auf Qualifizierung bestehen darin, dass aufgrund Vertretungssituationen

oder Zeitdrucks nicht an entsprechenden Pflichtschulungen teilgenommen wird.

Es finden **stetig Führungskräfteseminare** statt, die unterschiedlichste Schwerpunkte setzen. Einer dieser Schwerpunkte ist auch die Überprüfung der Teilnahme an Pflichtschulungen. Diese Entwicklungsformate bieten Sicherheit und festigen die Werte der Lebenshilfe für die Grafschaft. Des Weiteren besteht die Möglichkeit der Supervision bzw. des Coachings.

Im Bereich der Qualifizierung ist keine Zielerreichung zu einem festen Zeitpunkt vorgesehen, da die Geschäftsleitung eine dauerhafte Fort- und Weiterbildung als notwendig erachtet. Gerade die Qualifizierung ist für die Mitarbeitenden elementar, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden und mit den aktuellen pädagogischen Methoden zu begegnen.



17. Menschenrechte

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist vorrangig im Landkreis Grafschaft Bentheim unterwegs. Ebenso wird versucht die Wertschöpfung bzw. **Konsumnachfrage vorrangig regional zu gestalten**. Daher wird auf den regionalen Bezug bei Materialien, Werbemitteln o.ä. geachtet, um keine Risiken hinsichtlich Verletzung der Menschenrechte durch ausländische Lieferanten einzugehen. Aufgrund dieser Tatsache spielt die „Wahrung der Menschenrechte“ im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden eine sekundäre Rolle. In Kombination mit den Führungswerten (siehe Punkt 7: Kontrolle) und dem Verhaltenskodex ist eine Verletzung der Menschenrechte nicht vereinbar.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und verpflichtet sich, die Würde eines jeden Menschen, dem Schutz der Menschenrechte sowohl innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit als auch darüber hinaus zu wahren. Der ganz besondere Fokus liegt hierbei bei den Menschen mit Behinderung und den Kindern.

Ein besonderes Risiko ergibt sich aus der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Eine notwendige Assistenz oder Abhängigkeit könnte ausgenutzt werden. Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde 2023 ein **Gewaltschutzkonzept** erstellt. Entsprechende Präventionskräfte sind benannt und sind Erstansprechperson für Information und Beratung. Alle Standorte der Lebenshilfe liegen in der Grafschaft Bentheim. Hinweise auf nicht eingehaltene Menschenrechte liegen nicht vor.

18. Regionale Verwurzelung - Gemeinwesen

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist ihren Mitgliedern und allen Menschen mit und ohne Behinderung in der Region Grafschaft Bentheim verpflichtet. Sie ist in allen Kommunen der Grafschaft Bentheim mit Angeboten vertreten und setzt sich für Vielfalt und Toleranz ein. Die Angebote und Dienstleistungen überzeugen durch eine hohe pädagogische Fachlichkeit und sind durch Menschlich

keit und Nähe geprägt. Der gemeinnützige Zweck ist auch in der Satzung der Lebenshilfe Grafschaft Bentheim e.V. festgehalten.

Der Verein ist im Jahre 1963 aus einer Elterninitiative entstanden und versteht sich als **professioneller Partner auf Augenhöhe** mit den Angehörigen und Betreuungsverantwortlichen.

Ein besonderer Fokus liegt hier auf der **Schaffung eines barrierefreien Landkreises**. Daher wirkt die Lebenshilfe für die Grafschaft mit vielfältigen Projekten, die zur Barrierefreiheit beitragen, z.B. die Schaffung von barrierefreien Spielplätzen.

Seit über 10 Jahren besteht die Kampagne **„Ganz normal kollegial“**, mit der gemeinsam mit dem Landkreis Grafschaft Bentheim durch Netzwerkarbeit Grafschafter Unternehmen und Institutionen für Kooperationen zur Ermöglichung von Praktika oder Außerarbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen gewonnen und öffentlichkeitswirksam ausgezeichnet werden.

Die Geschäftsführung der Lebenshilfe für die Grafschaft ist im regelmäßigem Austausch mit den Vertretern der Kommunen und des Landkreises. Anhand **der regionalen Bedarfe** werden Maßnahmen abgeleitet und mögliche Teilhabeangebote erstellt. Diese Ziele werden wiederum in der Balanced Score Card erfasst, nachgehalten und evaluiert. Die Ziele werden jeweils für ein Jahr festgesetzt. **Ein Ziel ist für uns die Teilhabe für Menschen mit und ohne Behinderung am gesellschaftlichen Leben**. Dieses Ziel ist aber schwer messbar und kann daher nicht mit einem Zeitpunkt der Zielerreichung hinterlegt werden.

Das Gemeinwesen und damit die Gemeinwohlorientierung ist der wesentliche Zweck der Lebenshilfe Nordhorn gGmbH. Dieser Zweck ist in der Satzung klar beschrieben. Also Risiko wird identifiziert, dass Teilhabeangebote aufgrund von fehlender öffentlicher Mittel gekürzt werden können. Diesem Risiko wird begegnet, indem jährliche Treffen mit den Leistungsträgern (Landkreis Grafschaft Bentheim) stattfinden.

19. Sprachrohr für Menschen mit und ohne Behinderung - politische Einflussnahme

Das Handeln der Lebenshilfe zum Wohle der Menschen mit und ohne Behinderung bestimmt die politische Haltung. Die Lebenshilfe versteht sich als politisch unabhängig und neutral – lediglich eine **Abgrenzung zu rechtsextremen und linksextremen Gruppierungen oder Parteien** ist klar definiert.

Die Lebenshilfe für die Grafschaft ist Mitglied in mehreren Interessensverbänden. Darunter fallen u.a. die Lebenshilfe, der Paritätische Wohlfahrtsverband sowie verschiedene wirtschaftliche Organisationen wie die Industrie und Handelskammer. Über diese Verbände wird versucht die praktischen Erfahrungen bzw. Expertise bei ausgewählten Themen in den fachlichen Diskurs zu bringen.

Parteispenden oder ähnliches erfolgen nicht. Dennoch wird natürlich das **Gespräch mit örtlichen Abgeordneten auf Kreis-, Land- oder Bundesebene gesucht**, um die bestmöglichen Rahmenbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.

Alle Informationen zu Mitgliedschaften können dem Geschäftsbericht entnommen werden:

www.lebenshilfe-grafschaft.de/wissenswertes/geschaeftsberichte

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, tariflicher Verpflichtungen und unternehmensinterner Richtlinien sind für die Lebenshilfe für die Grafschaft selbstverständlich. Um den Mitarbeitenden Sicherheit bei der täglichen Arbeit zu bieten, sind **Betriebsvereinbarungen** und ein entsprechendes Regelwerk zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat geschlossen worden. Ziel dieser Vereinbarungen bzw. des Regelwerks ist es, potenzielles Fehlverhalten und Regelverstöße zu verhindern, zu erkennen und darauf entsprechend zu reagieren.

Durch ein **innovatives Dokumentenmanagementsystem** in der Microsoft 365-Umgebung wird das Bewusstsein für „richtiges“ Handeln gefördert. Sicherheit geboten. Die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte unterstützen in vollem Umfang die Möglichkeit, Rechtsverstöße innerhalb der Einrichtung zu melden.

Die Einhaltung entsprechender Standards wird durch die Fachbereiche der Geschäftsstelle (Personalwesen, Einkauf, Finanzmanagement) sichergestellt. Prozesshaft ist ein **Vier-Augen-Prinzip** zur Risikobegrenzung an kritischen Pfaden implementiert.

Eine Verletzung der Gesetze bzw. nicht regelkonformes Verhalten schaden der Glaubwürdigkeit der Lebenshilfe für die Grafschaft. Neben einem möglichen Imageschaden leidet bei (systematischen) Verfehlungen das Vertrauen der Leistungsnehmenden, der Leistungsträger, Angehörigen und der gesamten Öffentlichkeit. Ebenso kann die Nichteinhaltung von Gesetzen zum Wegfall von Angeboten und Dienstleistungen führen, da diese dann nicht mehr durchgeführt werden dürfen.

Der Geschäftsbericht der Lebenshilfe für die Grafschaft wird jedes Jahr veröffentlicht. Durch die Veröffentlichung schafft die Geschäftsführung **Klarheit und Transparenz**. Aufgrund dieses sehr differenziernten internen Kontrollsystems werden aktuell keine besonderen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit gesehen.