

GEMEINWOHL- BERICHT



BERICHTSZEITRAUM: 2019 -2021

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Husumer Horizonte
Rechtsform:	Unselbständige Einrichtung des Kirchenkreises Nordfriesland
Eigentums- und Rechtsform:	Kirchenkreis Nordfriesland
Website:	www.husumer-horizonte.de
Branche:	Wohn- und Betreuungseinrichtung für Menschen mit Behinderungen nach SGB XII
Firmensitz:	Franziska- zu- Reventlow- Str. 1
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	174
Vollzeitäquivalente:	105,99
Saison- oder Zeitarbeitende:	0
Umsatz:	7.225.841,09 €
Jahresüberschuss:	297.333,17 €
Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:	-
Berichtszeitraum:	2019 - 2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

Husumer Horizonte ist eine Einrichtung des Kirchenkreises Nordfriesland. Der Rechtsträger ist Bestandteil der evangelisch-lutherischen Nordkirche. Die Einrichtung ermöglicht es den Bewohner*innen, ihr Recht auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu verwirklichen.

Produkte / Dienstleistungen

Gegenstand der Einrichtung ist der Betrieb von Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger und/ oder körperlicher Behinderung nach dem Sozialgesetzbuch XII, Eingliederungshilfe für Erwachsene. Die Eingliederungshilfe ist eine Sozialleistung und soll Menschen mit einer Behinderung oder von Behinderung bedrohten Menschen helfen, die Folgen ihrer Behinderung zu mildern und sich in die Gesellschaft einzugliedern. Husumer Horizonte erfüllt damit subsidiär den gesetzlichen Auftrag des Staates zur Gewährleistung des Rechts auf Teilhabe und ein menschenwürdiges Leben für Menschen mit Behinderung.

Die Leistungen umfassen neben der Sicherstellung der Versorgung auch die Freizeitgestaltung und Förderung von Interessen und Selbstbestimmung. Es werden Menschen ab Erreichen der Volljährigkeit bis in das hohe Alter betreut. Das Spektrum reicht von Menschen auf dem Weg in die Eigenständigkeit bis hin zu Menschen mit einer schweren Mehrfachbehinderung oder besonderen Handicaps.

Neben den Wohnangeboten bietet Husumer Horizonte tagesstrukturierende Angebote an für Menschen mit besonderem Hilfebedarf sowie für Menschen, die das Rentenalter erreicht haben oder aus anderen Gründen die Werkstatt für Behinderte nicht mehr besuchen können.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Husumer Horizonte ist als Bestandteil des Kirchenkreises Nordfriesland eng eingebunden in die Nachhaltigkeitsstrategie des Kirchenkreises, Der Kirchenkreis hat das aktuelle Jahresthema 2022 unter das Motto „Zeit, dass sich was dreht“ gestellt“ und damit auch das Ziel Klimaneutralität 2031 ausgegeben. Die GWÖ – Bilanzierung von Husumer Horizonte ist ein Baustein dieser Strategie. Ein weiterer Baustein wurde im Jahr 2022 gelegt. Die Husumer Horizonte wurden als ÖkoFair-Einrichtung zertifiziert. Der Kirchenkreis Nordfriesland ist zudem mit seinen Einrichtungen Mitglied im Klimabündnis Nordfriesland <http://klimabundnis-nf.de/>.

Husumer Horizonte leistet mit seinen Aktivitäten einen erheblichen Beitrag zur Teilhabe von Behinderten und Benachteiligten und engagiert sich darüber hinaus im Rahmen des Modellprojektes „Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe“. Hiermit werden niedrigschwellige, stützende Strukturen aufgebaut, welche Menschen mit Schwierigkeiten bereits im Vorfeld einer Eingliederungshilfeleistung unterstützen können.

Darüber hinaus vertritt Husumer Horizonte Gemeinwohl- Interessen in einer Vielzahl von Gremien und Netzwerken, u. a.:

- Sozialraumkonferenz im Sozialraum Süd
- Laufende Teilnahme an Leistungserbringertreffen
- Netzwerk Eiderstedt
- Verein Teilhabe Nordfriesland e. V.
- Initiative Eckhus (Begegnungsstätte in Husum) gemeinsam mit anderen Trägern der Eingliederungshilfe
- Politische Gremien in Husum und Mildstedt
- Aktivregion Südliches Nordfriesland (Geschäftsführender Vorstand)

Kontaktpersonen für die GWÖ sind:

Sabrina Reichardt (Einrichtungsleitung)

reichardt@husumer-horizonte.de, Tel.: 04841/9691-31

Stefanie Bleeck (pädagogische Leitung):

bleeck@husumer-horizonte.de, Tel.: 04841/9691-22

Kay Laß (Qualitätsmanagement)

lass@husumer-horizonte.de, Tel.: 04841/9691-19



TESTAT

Externes Audit

Testat gültig bis
30.11.2026

ZertifikatsID
7s12u

Gemeinwohl Bilanz

Husumer Horizonte

Franziska-zu-Reventlow-Str. 1, DE 25813 Husum

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 40 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 40 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 50 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 30 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 40 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 80 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 90 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 50 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 80 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 40 %
				BILANZSUMME: 445

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: M5.0 Vollbilanz. Dieses Audit wurde durchgeführt von Michael Pelzl.

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 07.11.2024

International Federation for the Economy
for the Common Good e.V.
Stresemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-office@ecogood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Bridget Knapper
Executive Director

Markus Müllenschläder
Executive Director

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Das Landeskirchenamt hat in seiner zuletzt 2020 überarbeiteten Beschaffungsverwaltungsvorschrift Regeln festgelegt für die Beschaffung von Waren und Leistungen für den gesamten Geltungsbereich der Nordkirche. Die Regelungen dieser Verwaltungsvorschrift legen fest, in welcher Art und Weise die Grundsätze der Notwendigkeit, der Einhaltung von Umwelt- und Sozialkriterien sowie der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit für die Beschaffung umzusetzen sind. Neben der Regelung eines vereinfachten Verfahrens für Anschaffungen unter 1.000,- € legt die Richtlinie folgende Kriterien auf:

- Notwendigkeit der Beschaffung für die Erledigung der Dienstgeschäfte, hier explizit der Gesichtspunkt der Suffizienz genannt
- Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, wobei ausdrücklich die Unterkriterien Lebenszykluskosten und Lieferkriterien wie Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit benannt sind
- Umwelt- und Sozialkriterien, u. a. das Klimaschutzgesetz ist einzuhalten, Standards in Hinblick auch Material und Herstellungsprozesse, Regionalität, Sozialkriterien und Kernarbeitsnormen, Mindestlohn und Fairer Handel
- Vor Beschaffung muss ein Mindestanforderungsblatt erstellt werden, das Unfallverhütung und erforderliche Siegel beinhaltet.

Folgende Produkte/Dienstleistungen werden durch uns zugekauft (genannt werden hier die 10 größten Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung nach Kostenarten und Lieferanten:

1. Lebensmittel
2. Instandhaltung Gebäude
3. Bezogene Leistungen Erziehung
4. Reinigungs- und Desinfektionsmittel
5. Heizung
6. Instandhaltung Betriebs- und Geschäftsausstattung
7. Strom
8. Medizinischer Bedarf
9. Wasser
10. Pflegerischer Bedarf

Produkte 2021		Produkte 2020		Produkte 2019	
Lebensmittel	259.796,61	Lebensmittel	256.898,11	Abschreibungen auf realisierbare Gebäude u. Außenanlagen	160.479,92
Abschreibungen auf realisierbare Gebäude u. Außenanlagen	188.587,47	Abschreibungen auf realisierbare Gebäude u. Außenanlagen	166.379,56	Andere sonstige Wirtschafts- und Verwaltungsaufwendungen	132.969,26
Andere sonstige Wirtschafts- und Verwaltungsaufwendungen	155.578,60	Andere sonstige Wirtschafts- und Verwaltungsaufwendungen	135.871,80	Bezogene Leistungen Erziehung	82.472,96
Bezogene Leistungen Erziehung	105.023,92	Instandhaltung Gebäude	107.552,56	Heizung	65.329,47
Medizinischer Bedarf	101.696,69	Bezogene Leistungen Erziehung	94.848,90	Strom	61.729,65
Instandhaltung Gebäude	92.070,30	Reinigungs- und Desinfektionsmittel	85.597,03	Abschreibungen auf Fuhrpark	57.455,78
Langfr. Zinsaufwendungen	73.157,82	Periodenfremde Aufwendungen	69.396,35	Instandhaltung Gebäude	54.348,83
Reinigungs- und Desinfektionsmittel	72.993,77	Heizung	65.257,56	Langfr. Zinsaufwendungen	52.628,31
Heizung	68.283,98	Instandhaltung Betriebs- und Geschäftsausstattung	60.589,97	Instandhaltung Betriebs- und Geschäftsausstattung	51.795,96
Strom	63.715,72	Strom	56.685,44	Aufwendungen für Betreuung	44.434,61
Afa BGA	50.416,89	Langfr. Zinsaufwendungen	56.379,70	Afa BGA	38.016,65
Abschreibungen auf Fuhrpark	44.351,63	Abschreibungen auf Fuhrpark	56.173,93	Instandhaltung Sachanlagegüter	35.456,28
Instandhaltung Sachanlagegüter	38.054,66	Afa BGA	43.108,87	Aufwendungen für Öffentlichkeitsarbeit	34.515,82
Wasser	34.979,09	Medizinischer Bedarf	35.035,15	Wasser	32.003,74
Aus- und Fortbildung	34.397,83	Wasser	34.346,09	Aus- und Fortbildung	28.518,41
Instandhaltung Betriebs- und Geschäftsausstattung	33.268,32	Pflegerischer Bedarf	29.735,48	Reinigungs- und Desinfektionsmittel	26.431,42
Gebäude - Mietaufwand	31.935,60	Instandhaltung Sachanlagegüter	26.729,19	Abfallgebühren	25.095,52
Abschreibungen auf geringwertige Wirtschaftsgüter	30.870,20	Aus- und Fortbildung	23.885,69	Betr. Sach- und Haftpflichtversicherung	19.827,17
Instandhaltung Fahrzeuge	24.311,97	Aufwendungen für Betreuung	23.558,13	Telefon- und Internetkosten	17.958,45
Fremdleistungen Gebäudereinigung	23.953,78			Mitgliedsbeiträge	16.091,54

Kostenarten

Lieferanten

Lieferanten 2021		Lieferanten 2020		Lieferanten 2019	
Nissen GmbH/Arne, Haustechnik	387.634,27	Hans Wagner Bauunternehmen	212.524,19	HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie	113.352,12
Hans Wagner Bauunternehmen	386.699,92	Kirchenkreis Verwaltung HI 94	140.488,95	Pflegediakonie Nordfriesland GmbH	81.688,44
Koater Professionelle Gebäudetechnik GmbH u. Co.KG	280.572,80	KHD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie	107.905,71	Chefs Culinar, Citi	50.121,32
Hajo Rumpf	177.711,27	Lebens Schoof Architekten	103.020,95	nah & frisch R.Thorsten Viöl	45.816,70
Nissen & Christiansen GmbH	158.126,96	Pflegediakonie Nordfriesland GmbH	79.496,05	Kirchenkreis Nordfriesland 1 06-4028 28	36.633,76
HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie	110.273,07	Tribau Björn Hansen	56.185,85	Lloyd Großverbraucher Service	34.296,90
Baugesellschaft Raabe GmbH	102.821,99	Chefs Culinar, Citi	52.828,67	Baugesellschaft Raabe GmbH	33.411,93
Johans Schoof Architekten	93.816,25	nah & frisch R.Thorsten Viöl	50.313,68	Thomsen, Ingo	32.560,50
Pflegediakonie Nordfriesland GmbH	82.938,74	Ing. Büro Wolfgang Busch	45.240,69	Hansen & Sohn, Elektrotechnik	31.809,97
Baugesellschaft Raabe GmbH	81.354,89	Albert Bauer GmbH	38.551,93	Wiva US	29.633,25
Tischlerei Fritz Maassen GmbH	75.739,01	Frank Amels GmbH & Co. KG	38.430,31	Berufsgenossenschaft	27.564,35
Metalbautechnik Flensburg	70.491,57	Wolf Technik GmbH, Fried	34.785,10	Ing. Büro Wolfgang Busch	26.422,38
Tipa GmbH & Co KG	64.621,77	Wiesembromser	31.019,26	Stadtwerke Husum	25.795,26
Paufsen, Sonke	60.376,12	Nissen GmbH/Arne, Haustechnik	29.793,70	Diakonie Schleswig Holstein	24.903,00
Ideal Vision GmbH	60.376,12	Lomsen Apotheke	28.785,00	Nissen GmbH/Arne, Haustechnik	24.173,14
Chefs Culinar, Citi	57.327,80	SP Maler Martin & Plus Schneider GBR	27.376,06	SP Maler Martin & Plus Schneider GBR	22.536,17
nah & frisch R.Thorsten Viöl	57.056,15	Berufsgenossenschaft	27.304,57	Harfilim	21.999,99
Lomsen Apotheke	55.698,49	OSMA Service Albert Schenk GmbH & Co.KG	25.224,66	Landesbetrieb Kassee Kid 1	21.556,06
OSMA Service Albert Schenk GmbH & Co.KG	50.345,47	Thomsen, Ingo	23.795,04	Jessen GmbH/Co.KG/Möbel	19.773,31
Thomsen, Ingo	48.587,62	Wiva US	22.962,89	HUK Coburg Versicherung	16.899,32
Frank Amels GmbH & Co. KG	46.498,50	Stadtwerke Husum	22.400,63	neukauf Clausen	16.624,72
Onstale GmbH	46.159,52	Landesbetrieb Kassee Kid 1	21.556,06	Auto Vertrieb Kulisburg	16.618,78
Sehnbau Stehmer e.K.	45.441,42	Husumer Werkstätten	20.226,03	Kirchengemeinde Christuskirche	16.468,08
Penderok, Ulrich	45.047,57	Diakonisches Werk Rendsburg 00064-038 24	18.918,07	Diakonisches Werk Rendsburg 00064-038 24	15.786,78
Auto Vertrieb Kulisburg	42.017,98	Hansen & Sohn, Elektrotechnik	18.568,70	Jacobsen, Electropilus	15.677,07
Stadtwerke Husum	37.752,36	Jeromin, Inhab.Johannson	18.414,97	thiesembromser	14.875,00
Stadt Husum Rathaus, Noipa 307	33.752,91	neukauf Clausen, Jürgen	17.946,68	Husumer Werkstätten	14.399,38
Hansen & Sohn, Elektrotechnik	33.144,74	Mensch GmbH, Franz	17.655,92	OSMA Service Albert Schenk GmbH & Co. KG	13.100,43
Ing. Büro Wolfgang Busch	32.087,70	Christaan GmbH & Co KG, Küchen	16.473,95	Zimmermann, Grundb. ARAL	12.260,38
Wiva US	31.349,29	Emil Frey Küstengänge GmbH	15.653,59	Fischerei Sonke Petersen	12.236,48
Tiefbau Björn Hansen	31.012,07	ASB LVS - H. e.V. Pflegerentum Nordfriesland	15.569,38	Lorenzen GmbH, Backerei	11.948,74
Berufsgenossenschaft	30.331,15	Jessen GmbH/Co.KG/Möbel	15.372,52	8 20 32 Wohnclair f. Menschen, Basarikonko	11.400,00
Husumer Werkstätten	28.795,67	Stadt Husum Rathaus, Noipa 307	13.560,80	Technikstoren GmbH	10.862,27
Arne Andreasen, Filzen	28.026,61			Wäschereitechnik von AZ	10.843,10
Christian GmbH & Co.KG,Küchen	25.564,00			Stadt Husum Rathaus, Noipa 307	10.712,57
Citici GmbH	25.030,48			Topf GmbH, Johannes	10.558,85
A. Jaeger Estrichleger GmbH	24.994,79			Schüß & Jahn	10.429,59
Jacobsen, Electropilus	24.631,59			Herspil Gebäudereinigung GmbH	9.594,34
SP Maler Martin & Plus Schneider GBR	24.307,33			Getränke Taddsen GmbH	9.347,48
Sehnborg die Apotheke	23.166,00			Shz GmbH	8.826,71
Mensch GmbH, Franz	23.046,59			IP Gasnow GmbH	7.812,37
Herspil Gebäudereinigung GmbH	22.789,53			Kath. Autohaus GmbH, Husum	7.524,43
neukauf Clausen, Jürgen	22.554,41			Ergotherapie Morgenrot	7.350,00
Diakonie Schleswig Holstein	20.860,31			Foddersee & Jochimsen	7.163,80
CSV nord, Sonke Mauderer	20.602,48			Jochimsen Gartenbau	7.042,11
Kirchengemeinde Christuskirche	19.996,31			Casparsen KG,H.C.	6.844,09
Jessen GmbH/Co.KG,Möbel	19.968,63			Eberle, Butscher & Pflafer Par KS	6.765,50
Wohlmeyer	19.905,71			Siemens AG, B. Neuz	6.683,04
				HSH SH Fachhandel GmbH	6.400,71
				Mensch GmbH, Franz	5.934,11

Die entsprechenden Lieferanten werden nach unterschiedlichen Kriterien ausgewählt. Diese werden im Folgenden mit Bezug auf die o.g. Bereiche erläutert:

Im Bereich Lebensmittel spielt Regionalität eine große Rolle. Insbesondere im Bereich Fleisch wird darauf geachtet, dass nachvollziehbar ist, woher das Fleisch kommt und wie dieses produziert wird. Schlachter Petersen, Hattstedt, verarbeitet nur Tiere aus regionaler Aufzucht und Haltung der Rinder, von dem Betrieb bekannten Herden mit natürlicher, artgerechter Haltung und Fütterung. Die Schlachtung geschieht ausschließlich im eigenen Schlachtbetrieb.

1. Punktuell wird bereits darauf geachtet, dass Lebensmittel fair gehandelt werden. Durch das vorgegebene Budget der Leistungsträger für den Bereich Lebensmittel ist es jedoch nicht möglich, durchgängig die häufig teureren ökologisch und fair zertifizierten Lebensmittel zu beschaffen. Daneben wird darauf geachtet, dass für die Lieferung keine weiteren Kosten entstehen und die Lieferanten zuverlässig liefern und die Abläufe zu den Abläufen der Husumer Horizonte passen.
2. Die Auswahl der Handwerksfirmen für den Bereich Instandhaltung Gebäude erfolgt hauptsächlich nach Regionalität und persönlicher Bekanntheit. Auch der Ruf in Bezug auf u.a. Beschäftigungsbedingungen, fairer Umgang mit Mitarbeiter*innen, Qualität, zuverlässige Leistungserbringung der Firma in der Region hat einen großen Einfluss auf die Auswahl. Zudem spielen das Preis-/Leistungs-Verhältnis und die Verfügbarkeit eine Rolle.
3. Bei den bezogenen Leistungen Erziehung handelt es sich um Pflegeleistungen, welche bei externen Dienstleistern eingekauft werden. Die größten Posten werden von den nachfolgenden Dienstleistern eingekauft:
 - Pflegediakonie Nordfriesland gGmbH
 - ASB Pflegezentrum NordfrieslandBeide Anbieter zahlen nach Tarif, haben eine Mitarbeiter*innenbeteiligung und verfügen als regionale Anbieter über einen guten Ruf. Es ist leider zunehmend zu beobachten, dass auch gut etablierte Anbieter stark unter dem Fachkräftemangel in der Pflege zu leiden haben. Die Qualität und Verbindlichkeit haben in den letzten Jahren leider kontinuierlich abgenommen. Als Konsequenz daraus ist der Aufbau eines internen Pflegeteams geplant.
4. Bei den Reinigungs- und Desinfektionsmitteln wird auf eine umweltschonende Zusammensetzung und entsprechende Zertifizierung in unterschiedlichen Bereichen geachtet. Eine Umstellung auf nachhaltige Produkte der Firma Tana Chemie

<https://wmprof.com/de/nachhaltigkeit/> ist im Jahr 2017 erfolgt. Hier achten wir darauf, dass möglichst nur einmal im Monat bestellt wird, ebenfalls haben wir aufgrund der langen Anfahrtswege den Anbieter gewechselt, so dass eine kürzere Fahrstrecke zurückgelegt wird. (ehemals Kiel – aktuell Fahrdorf)

5. Für den Bereich Wärmeversorgung wird seit Jahren über den Anbieter HKD (Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH) eingekauft, welcher uns mit grünem Gas beliefert.
6. Die Auswahl der Handwerksfirmen für den Bereich Instandhaltung Betriebs- und Geschäftsausstattung erfolgt wie im Bereich Instandhaltung Gebäude hauptsächlich nach Regionalität und persönlicher Bekanntheit. Auch der Ruf in Bezug auf u.a. Beschäftigungsbedingungen, fairer Umgang mit Mitarbeiter*innen, Qualität, zuverlässige Leistungserbringung der Firma in der Region hat einen großen Einfluss auf die Auswahl. Zudem spielt das Preis-/Leistungs-Verhältnis sowie die Verfügbarkeit eine Rolle. Ebenso wird auf die faire Gestaltung der Angebote geachtet. Aufgrund schlechter Erfahrungen mit einer Firma der unlautere Wettbewerb betrieben hat, entscheiden wir nicht nur nach Kosten, sondern auch nach einem fairen Umgang der Firmen untereinander. (Beispiel: Einkauf Vario Cooking System // Aspekt A 2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferanten:)
7. Für den Bereich Strom wird seit Jahren über den Anbieter HKD eingekauft, welcher uns bei einer nachhaltigen und effizienten Beschaffung unterstützt. Wir werden durch die Belieferung von HKD unter dem Premiumzertifikat OK-Power-Label versorgt. Dieses Label garantiert neben hocheffizienten Kraftwerken (Wind, Wasser und Photovoltaik) auch ein Investment in die technische Innovation der Energiewende. Dies ist eines der höchstangesehenen Öko-Label.
8. Medizinischer Bedarf wird nach fachlichen Gesichtspunkten eingekauft unter den Aspekten des sparsamen Umgangs und der Langlebigkeit der Produkte.
9. Im Bereich Wasser verfügt Husumer Horizonte über keine Wahlmöglichkeiten. Jedoch ist der Wasserverband Treene seit Jahren gemäß DIN 50.001 (Energiemanagement) zertifiziert. Hier liegen die energetische Effektivität und damit auch die Kosten besonders im Focus.
10. Im Verlauf der Corona- Pandemie ist der Verbrauch von pflegerischen Produkten wie Handschuhen, Testsets, Schutzausrüstung und Desinfektionsmitteln enorm ausgeweitet worden. Verpackung und Entsorgung machen uns Sorgen, eine Alternative zu den großen Mengen an Material sehen wir aber nicht. Ansonsten achten wir ähnlich beim medizinischen Bedarf auf sparsamen Umgang mit den pflegerischen Produkten.

Bei regionalen Unternehmen gehen wir davon aus, dass Grundsätze und -prinzipien der Menschenwürde Beachtung finden. Gegenteiliges ist nicht bekannt. Husumer Horizonte ist es jedoch nicht möglich, alle Ebenen der Zuliefererkette zu überblicken, und eine Sicherung der Beachtung der Menschenwürde an allen Stellen der Zuliefererkette zu gewährleisten. Es werden keine Firmen angefragt, welche Zeit- oder Leiharbeiter beschäftigen. Alle Fremdleister im Bereich Pflege werden tarifgebunden bezahlt. Was den Bereich der Großhändler für Lebens- und Reinigungsmittel angeht, können wir keine Beurteilung vornehmen, da diese Unternehmensinformationen nicht vorliegen. Im Bereich der Handwerksfirmen fragen wir bei den Mitarbeiter*innen direkt nach, ob sie mit ihrem Arbeitgeber zufrieden sind und wie die Arbeitsbedingungen ausfallen. (Maßnahme Menschenwürde der Lieferkette) Hier haben wir bisher keine negativen und gegen die Grundsätze der GWÖ sprechenden Aussagen erhalten. Wir achten sehr darauf, dass bei den regional ansässigen Firmen gute Qualität geliefert wird und die Handwerksleistungen fachgerecht ausgeführt werden. Firmen, die Zeit- oder Leiharbeiter beschäftigen, können diese hohen Qualitätsansprüche in der Regel nicht erfüllen, so dass diese von uns nicht beauftragt werden.

Es werden vermehrt Produkte bezogen, welche das Europäische Label (ECO) tragen. Überdies unterliegt das Handtuchpapier den internationalen Forstverwaltungsstandards. Bioprodukte werden gefördert durch einen WWF-Partner- Zusammenschluss. Es gibt einige Produkte mit Bio-Siegel oder Fairtrade- Siegel. Des Weiteren sind die Fischprodukte aus nachhaltigem Wildfang, welche den Anforderungen des Marine Stewardship Council (MSC) entsprechen. Auch werden Fischerzeugnisse aus Aquakulturen eingekauft, die dem Anforderungskatalog des ASC (Aquaculture Stewardship Council) entsprechen Teilweise verfügen einige Produkte über anbieterspezifische Zertifikate.

Der Einkauf ist nicht nur strategisch auf gemeinwohlfördernde Werte ausgerichtet, gleichwohl wird in einzelnen Produktgruppen darauf Wert gelegt. Positiv herauszuheben ist, dass keiner unsere Lieferanten in einem Risikobereich tätig ist, so dass keine Negativ-Aspekte zu nennen sind.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform – nicht ausgewertet
- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden – nicht ausgewertet

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Bereich der Hauswirtschaft wird im Bereich Lebensmittel und Reinigungs- und Desinfektionsmittel verstärkt auf umweltbewussten Einkauf und nachhaltige Produkte geachtet. Die Einkaufswege HKD wurden geprüft und haben folgendes ergeben: *(HKD ist nach unserer Auffassung noch nicht ausgereift. Hier wurde im Bereich Lebensmittel ebenso für den Bereich Büromaterial geprüft, ob die Kriterien erfüllt werden können. Benötigte Waren sind nicht vorhanden. Bei Bestellungen von Büromaterial werden im Extremfall bei einer Bestellung von 5 Artikeln 5 Pakete zu verschiedenen Lieferzeiten von verschiedenen Zulieferern geliefert. Das entspricht nicht den gemeinwohlökonomischen Kriterien. Ebenso werden Materialien mit Unmengen an Plastik geliefert.)*

Für den Bereich Lebensmittel wird es weiterhin so sein, dass auf ökonomische Aspekte geachtet wird, da das Budget weiterhin die Einkaufsmöglichkeiten stark beeinflusst. Die Beschaffungsverwaltungsrichtlinie der Nordkirche ist seit 2020 bindend. Im Jahr 2020 wurden die Lieferanten durch die Hauswirtschaft aufgrund der Richtlinie überprüft, verschiedene Anbieter angefragt und eine Neubewertung durchgeführt. Diese Überprüfung erfolgt alle 4 Jahre. Laufend werden mögliche Risiken in der Zulieferkette berücksichtigt und fließen in die Anbietersauswahl ein.

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Unsere Lieferantenstruktur weist keine starken Risikobereiche auf. Damit hat Husumer Horizonte geringe Risiken in der Zulieferkette bzw. wir reduzieren die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum durch die Beachtung der Regionalität und der Beschaffung in speziellen Produktgruppen nach ausgewiesenem Siegel und Zertifikate.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferanten

Um für eine solidarische und faire Zusammenarbeit zwischen den Husumer Horizonten und ihren Lieferanten zu sorgen, werden die nachfolgenden Vorgehensweisen präferiert:

- Ausschreibungen erfolgen (3 Firmen werden angefragt)
- Regionalität ist sehr wichtig
- Freistellungsbescheinigung Finanzamt muss vorgelegt werden
- Kurze Zahlungsziele (Skonto) werden genutzt
- Lieferanten, die einen Einkauf über Rechnungstellung ermöglichen, werden präferiert
- Ehrlichkeit, Fairness nehmen wir sehr ernst (z.B. wird eine vergessene Rechnungstellung angezeigt, weiteres Beispiel Vario Cooking)

Unsere Lieferanten geben durchweg positive Rückmeldungen, was die Zahlungsmoral der Husumer Horizonte angeht. Zahlungs- und Lieferbedingungen werden im Dialog verhandelt und beidseitig eingehalten.

Die betriebliche Hauswirtschaftsleiterin der Husumer Horizonte bietet in ihren Verhandlungs- und Auftragsgesprächen mit den Lieferanten zum Punkt Zahlungskonditionen das Lastschriftverfahren an. Es ist damit sichergestellt, dass der Zahlungsempfänger nach Lieferung und Rechnungsstellung den aktiven Part übernimmt, seine Forderung vom angegebenen Bankkonto abzurufen unter Einhaltung der vereinbarten Zahlungsbedingungen wie z. B. Skontoabzüge.

Es bestehen gute und langfristige Beziehungen zu den direkten Lieferanten. Der Anbieter für Kartoffeln wurde gewechselt, hier entfallen die Mindermengenzuschläge, Liefer- und Verpackungsgebühren. Besonders mit den Lebensmittel-Dienstleistern in der Region gibt es langfristige Beziehungen. Die Geschäftsbeziehungen sind langfristig aufgebaut, die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden beträgt 5-10 Jahre. Der Wertschöpfungsanteil der Lieferanten spielt in unserem Fall keine Rolle, da wir kein produzierendes Unternehmen sind.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Selbstverständlich wird darauf geachtet im Bereich der Möglichkeiten keine Lieferanten zu beauftragen, die offensichtlich in ihrer Zulieferkette Partner haben, die diesem zuwiderhandeln. Sollten solche Missstände bekannt werden, würden die Husumer Horizonte von einer weiteren Zusammenarbeit Abstand nehmen. Als Beispiel bestellen wir Wurst- und Fleischwaren überwiegend beim Hattstedter Schlachter Petersen, so dass wir eine Zulieferung der Firma Tönnies ausschließen können. Das ist auch bereits bei Lieferanten im Bürobereich umgesetzt worden. Wir haben Onlineanbieter wie z. B. Otto.de und Amazon komplett gestrichen und bestellen ausschließlich bei einem regionalen Anbieter. Der Einkauf orientiert sich an der Beschaffungsrichtlinie der Nordkirche sowie an den Kriterien des ÖkoFair-Labels. (Siehe Anlagen 1: ÖkoFair) Die Umsetzung wird sukzessive auf weitere Bereiche ausgeweitet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ermittlung der Prozentzahlen der ökofairen Einkäufe/Beschaffungen

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferanten

Wir unterhalten faire Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten. Zahlungs- und Lieferbedingungen werden im wechselseitigen Dialog ausgehandelt. In unseren Produktgruppen (u.a. Lebensmittel, Strom, Reinigungs- und Desinfektionsmittel) und in den eingekauften Dienstleistungen (u.a. Betreuungsleistungen, Handwerksleistungen) besteht keine Marktmacht gegenüber unseren Lieferanten bzw. Dienstleistern. Gerade im Bereich der Handwerksleistungen sind wir eher auf die Dienstleister angewiesen, sowie bei unserem Lebensmittellieferanten, Bäcker und Schlachter. Damit ist ein geringes bis kein Risiko zur Ausnutzung von Marktmacht gegeben

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Mit der intensiven Befassung mit dem Siegel Ökofaire Einrichtung im Jahr 2021 und der Zertifizierung Anfang 2022 wurde neben dem Fokus Lieferkette auch die Frage der Umweltauswirkungen in den Blick genommen.

Bei der Beschaffung von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln achten wir seit Jahren auf die ökologische Nachhaltigkeit der Produkte. Bei den Lebensmitteln wird im Rahmen des finanziellen Spielraumes auf Regionalität geachtet und insbesondere bei Frischfleisch auf die Herkunft und die Aufzucht der Tiere. Wenn es Bio Fairtrade- oder Bio-Produkte als Alternative zu herkömmlichen Produkten gibt und diese den Kostenrahmen nicht deutlich überschreiten, wird ein Kauf dieser Produkte bevorzugt. Leider ist dies aufgrund des engen finanziellen Spielraumes nicht auf alle Produkte erweiterbar.

Im Bereiche Strom und Gas übernimmt die HKD die Auswahl der Lieferanten. Hierdurch bezieht Husumer Horizonte im Bündeleinkauf Ökostrom und -gas. Die HKD bietet nachhaltige Produkte an und achtet auch im Alltag auf nachhaltiges Handeln.

Die HKD (Strom und Gas) als Zulieferer überprüft jährlich ihre eigenen Lieferanten in Hinsicht auf Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne, der Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen sowie transparente Beschaffungsmodelle. So wird neben der Einhaltung der ethischen Grundsätze auch jeweils jährlich von der HKD geprüft, welche Lieferanten sich an ökologischen Projekten in welchem Rahmen beteiligen und welche Projekte federführend vom Vorlieferanten entwickelt werden. So erhalten wir von der HKD ein Höchstmaß an Ökologie, Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Transparenz.

Im Hinblick auf die Instandhaltung der Gebäude und der Ausstattung wird darauf geachtet, dass in den verbauten Produkten keine Giftstoffe oder schädliche Ausgasungen vorhanden sind. Büromöbel, Bodenbeläge und Farben haben das Label Blauer Engel.

Mit Blick auf die Zulieferung durch den Lieferanten Chefs Culinar verfügt das Unternehmen über einen modernen und schadstoffreduzierten, verbrauchs- und lärmarmen Fuhrpark. Eine optimierte Routenplanung bei der Anlieferung vermeidet Leerfahrten. Hinsichtlich der Energie hat das Unternehmen Energieoptimierungsanlagen und arbeitet mit Wärmerückgewinnung. Des Weiteren werden permanent Emissionen auf Einhaltung niedriger Grenzwerte geprüft und möglichst moderne Technologien für die komplexen Kühlprozesse eingesetzt.

Bisher haben die Verantwortlichen in ihren Zuständigkeitsbereichen entschieden, inwieweit ein Augenmerk auf die ökologische Nachhaltigkeit der Produkte gelegt wird. Dadurch war die Umsetzung, Beachtung und Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien stark von der individuellen Einstellung und Motivation abhängig. Im Zuge des Bilanzierungsprozesses zur Gemeinwohlökonomie ist das Bewusstsein hierfür deutlich geschärft worden. In der Hauswirtschaft wurden zum Beispiel Tellerhauben angeschafft, so dass hier Plastikmüll (Frischhaltefolie) vermieden werden kann. Ebenso wurde von Einwegbechern auf Mehrwegbecher umgestellt (Rückstellproben der Hauswirtschaft) und bei der Zulieferfirma Idee Kaffee wurde auf alufreie Verpackung umgestellt.

Im Bereich der Lebensmittel wird mit regionalen Anbietern (Fleisch, Eier, Kartoffeln u. a.) zusammengearbeitet. Im Bereich der Bioware haben wir auf Bioeier umgestellt, die regional vom Landwirt bezogen werden. Weiterhin haben wir auf Biobrot vom Joldelunder Bäcker umgestellt. (Biolandverarbeiter)

Weitere Lieferanten aus der Region bzw. mit höherwertigen Kriterien sind

- Tadsen: Mehrweg Getränkebehälter
- Fairtrade Biokaffee: Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Kaffeebauernfamilien
- Walter Knoop Högel: Bioeier
- Joldelunder Bäcker: Biobrot

Im Bereich der Beschaffung für das Büromaterial wird ausschließlich regional bestellt. Der Lieferant hat sich bereiterklärt, bei einigen Produkten die Bestellung nach ökologischen Gesichtspunkten zu liefern, wenn das für ihn wirtschaftlich sinnvoll erscheint. Zulieferer aus dem Internet (Otto.de) wurden gestrichen. Unser Druckerpapier wurde komplett auf zertifiziertes Umpelpapier umgestellt. (Blauer Engel) Bei der Bestellung von z. B. Postkarten haben wir uns für ein gemeinwohlerifiziertes Unternehmen entschieden. (Zollenspieker - Hamburg)

Die Auseinandersetzung mit den Kriterien des ÖkoFair-Labels in der 2. Hälfte 2021 hat insbesondere in den beschaffenden Bereichen Hauswirtschaft und Büromanagement unter Federführung der beteiligten Kolleginnen Hansen und Wohlgemuth zu einer deutlichen Sensibilisierung und Profilschärfung der nachhaltigen Beschaffung geführt. Wo die GWÖ – Kriterien die Gesamtheit der Einrichtung in den Blick nehmen, betrachtet das ÖkoFair- Label besonders die Beschaffung detaillierter und tiefer.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind – nicht ausgewertet
- Anteil der Lieferanten, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen – nicht ausgewertet
- Auskunft des Lieferanten für Reinigungsmittel Tana Chemie: *Die bei der Produktion unseres Cradle to Cradle zertifizierten Sortiments eingesetzten Stoffe, können wieder in den technischen und biologischen Kreislauf zurückgeführt werden. Nachhaltigkeit: Reinigungsleistung durch Qualität, sicher für Mensch und Umwelt, Kreislauffähige Produkte, nachhaltige Wirtschaftlichkeit, umfassender Service. Pflanzliche Tenside werden verwendet. Die Rezepturen sind frei von kritischen Inhaltsstoffen und Allergenen. Verpackungsmüll: fast alle Verpackungen bestehen aus recycelbarem und recyceltem Abfall. Den für die Produktion benötigten Strom beziehen sie ausschließlich aus Erneuerbaren Energien und die benötigte Prozesswärme, stammt aus Klimaneutralem Erdgas. Dank der hauseigenen Wasseraufbereitung stellen sie eine gleichbleibende Wasserqualität sicher. Das Unternehmen verpflichtet sich darüber hinaus zu weitreichender sozialer und ökologischer Gerechtigkeit sowie zum Erhalt der Biodiversität.*

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Beschaffungsrichtlinie der Nordkirche wird zunehmend umgesetzt. Husumer Horizonte passt in einem nächsten Schritt die eigene Einkaufsstrategie an die Vorgaben der Beschaffungsrichtlinie an und berücksichtigt dabei die Kriterien des ÖkoFair-Labels.

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Die Lieferungen, Dienstleistungen und Waren, die Husumer Horizonte bezieht, sind bezogen auf die Umweltauswirkungen insgesamt als unbedenklich zu bezeichnen. Im Einzelnen:

- Die bezogenen Lebensmittel unterliegen der Lebensmittelaufsicht, sind geprüft und haben keine außerordentlich hohen Schadstoffe.
- Die handwerklichen Leistungen beziehen sich zumeist auf Instandsetzungen und Einbauten im Innenbereich, also in der Wohnumgebung der Menschen mit Behinderungen oder der Mitarbeiter*innen. Die sicherheitsrelevanten Auswirkungen von Inventar und Räumlichkeiten werden regelmäßig im Rahmen der Begehungen zur Gefährdungsbeurteilung überprüft und haben zu keinen Beanstandungen geführt.
- Die Lieferungen von Dienstleistungen anderer Anbieter haben keine unverhältnismäßigen negativen Umweltauswirkungen, dies bezieht sich beispielsweise auf Pflegeleistungen und Leistungen der Freizeitgestaltung für Bewohner*innen.
- Es sind keine Produkte bekannt, die mit unverhältnismäßig negativen Umweltauswirkungen einhergehen

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferanten

Für alle Lieferanten ist das Leitbild (Anlage 2) der Husumer Horizonte auf der Homepage jederzeit einsehbar. Die Lieferanten können davon ausgehen, dass sie eine langfristige Geschäftsbeziehung eingehen, wenn keine negativen Vorkommnisse geschehen, die eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr rechtfertigen. So erhält zum Beispiel die Musiktherapeutin bereits ein Vierteljahr vorab die Zusage für die weitere Beschäftigung für ein Jahr.

Alle Lieferanten bekommen ihr Geld im abgesprochenen Zahlungsziel. Wir sind eine soziale Einrichtung und daher handeln wir im Täglichen auch so, wie man es von einer solchen Einrichtung erwartet. Die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist von Rücksicht auf deren Belange und einem aktiven Dialog geprägt. Die Gesamtausrichtung der Husumer Horizonte ist nicht gewinnorientiert, daher unterscheidet sich die Einstellung im Vergleich zur freien Wirtschaft.

Die Mitentscheidung der Lieferanten wird in der Form gewährleistet, dass deren Fachkompetenz in Form von Beratung eingeholt wird und deren Argumente in die Entscheidung der Husumer Horizonte einfließen. Es wird nicht nur auf den Preis, sondern auch auf die Qualität geachtet. Hier möchten wir im Einzelnen auf die Beschaffung von Möbeln, Reinigungsmitteln und Bodenbelägen hinweisen. Bei Möbeln, Badarmaturen und Bodenbelägen wird auf gute Qualität und hier die Beratung durch fachkompetente Lieferanten geachtet, da die günstigeren Alternativen meist eine deutlich geringere Lebensdauer aufweisen und die Kosten im Endeffekt noch höher sein können als bei dem Qualitätsprodukt. Bei den Reinigungsmitteln wird auf die Effektivität und den Umweltaspekt geachtet, wobei wir uns hier von Fachleuten beraten lassen.

Was die Informationspolitik der Husumer Horizonte und Mitentscheidungsmöglichkeiten unserer Lieferanten angeht, haben wir ausschließlich positive Rückmeldungen erhalten. Alle wesentlichen Informationen werden den Lieferanten zur Verfügung gestellt, transparente und partizipative Geschäftsbeziehungen sind zu den direkten Lieferanten auf einem überdurchschnittlichen Niveau etabliert. Sie werden bei Qualität, Umsetzung und Planung in Entscheidungsfindung und Umsetzung einbezogen. Unser Hauptlieferant im Bereich des Büromaterials Caspersen wurde darüber informiert, dass wir überwiegend nachhaltige Produkte nutzen möchten. Hierauf wird bei jeder Bestellung geachtet. Mögliche Verbesserungen werden besprochen und gegebenenfalls umgesetzt.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Die Zulieferkette wurde bisher von den Husumer Horizonten nicht über den direkten Geschäftspartner hinaus betrachtet. Die HKD (Strom- und Erdgaslieferant) ist premiumzertifiziert (OK-Power-Label). Im Rahmen der ÖkoFair-Zertifizierung konnten weitere Schritte in Richtung Transparenz initiiert und nachgewiesen werden, die letztlich zur Verleihung des Zertifikates geführt haben.

Husumer Horizonte selbst beschäftigt sich nicht eigenständig mit Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette, weil dafür keine Ressourcen zur Verfügung stehen. Wir haben den Weg gewählt, den wir bereits mit der Beschaffung über HKD begonnen haben, den wir mit unserer Teilnahme als Partner der Fairtrade-Town Husum fortgesetzt und den wir mit der Auseinandersetzung mit den Ökofair- Kriterien und der Zertifizierung weitergeführt haben. Als Ökofaire Einrichtung werden wir gerade im Bereich der Beschaffung noch konkreter und detaillierter, weil zu den einzelnen Themenbereichen die entsprechenden Siegel und Beschreibungen zu hinterlegen sind.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt – siehe Ökofair- Zertifizierung – nicht ausgewertet

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Beschaffungsrichtlinie der Nordkirche wird umgesetzt.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Die Husumer Horizonte sind eine unselbständige Einrichtung des Kirchenkreises Nordfriesland und somit gemeinnützig und nicht gewinnorientiert. Das Ziel der Einrichtung ist die Betreuung der Bewohner*innen mit den zur Verfügung gestellten Mitteln zu bestreiten. Ziel ist es mit einer „schwarzen Null“ das Geschäftsjahr abzuschließen.

Die Husumer Horizonte erstellen einen eigenen Jahresabschluss für ihren Beitrag am Gesamtergebnis des Kirchenkreises Nordfriesland. Mit einer Eigenkapitalquote von 41,88 % sind die Husumer Horizonte im Vergleich zu anderen Einrichtungen dieser Größenordnung sehr gut aufgestellt. Im Branchenvergleich liegt diese bei 20-30 %. Da perspektivisch große Investitionen geplant sind und seit dem letzten Bericht ein Teil bereits umgesetzt wurden, kommt diese ausgesprochen gute Eigenmittelausstattung der Einrichtung zugute. Das Eigenkapital besteht ausschließlich aus Rücklagen und dem Stammkapital. Das Stammkapital ist seit 1998 immer in gleicher Höhe vorhanden. Zu diesem Zeitpunkt wurde von der kameralen Buchführung auf kaufmännische Buchführung umgestellt. Somit konnte eine vom Kirchenkreis Nordfriesland klar abgegrenzte Buchhaltung eingeführt werden.

Ersatzinvestitionen werden laufend vorgenommen, so dass es keine massiven Investitionsstaus gibt. Im Zuge der geplanten Investitionen werden hauptsächlich Modernisierungen an Bestandsgebäuden vorgenommen.

Die Evangelische Bank ist als nachhaltig zertifiziert. Der Fonds wird nach den Vorgaben des Leitfadens der EKD gemanagt. Geprüft werden die Nachhaltigkeitsanforderungen über die Agentur MSCI. Damit sind die Anlagen der Husumer Horizonte bei einer Bank angelegt, welche eine Zertifizierung vorweisen kann, so dass eine Beachtung der Gemeinwohlkriterien als gegeben angesehen werden kann.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Die Husumer Horizonte haben mit 58,12 % weiterhin einen vergleichsweise geringen Fremdkapitalanteil. Es handelt sich bei den Fremdmitteln ausschließlich um langfristige Darlehen zur Finanzierung von Anlagevermögen hauptsächlich in Form von Immobilien.

In 2020 haben wir mit dem Bau eines neuen Gebäudes für die Betreuung der schwerstmehrfach behinderten Klient*innen in unserer Einrichtung begonnen. Der Bau wurde 2021 abgeschlossen. Das Gesamtfinanzierungsvolumen betrug 2.650.000,- EUR. Die Finanzierungsmittel wurden bei der Evangelischen Bank (inkl. KfW-Mittel) aufgenommen.

Damit liegt der größte Anteil der Fremdfinanzierung bei der Evangelischen Bank (80,04 %). Die Evangelische Bank ist ein Kreditinstitut, welches gemeinwohlökonomische Kriterien vollumfänglich erfüllt.

	2021		2020		2019	
Evangelische Bank	3.528.768,36 €	80,04%	1.852.520,42 €	66,40%	734.311,80 €	42,12%
Nord LB	577.500,00 €	13,10%	600.000,00 €	21,51%	630.000,00 €	36,14%
Nospa	239.516,08 €	5,43%	255.067,44 €	9,14%	263.026,88 €	15,09%
Bank für Sozialwirtschaft	25.309,91 €	0,57%	29.854,32 €	1,07%	39.849,38 €	2,29%
Land SH	12.925,43 €	0,29%	25.850,89 €	0,93%	47.407,08 €	2,72%
Stadt Husum	12.271,08 €	0,28%	13.293,66 €	0,48%	14.316,24 €	0,82%
Kreis NF	12.271,08 €	0,28%	13.293,66 €	0,48%	14.316,24 €	0,82%
Summe	4.408.561,94 €		2.789.880,39 €		1.743.227,62 €	

Weitere 13,10 % der Fremdmittel wurden bei der Nord LB aufgenommen. Es liegt ein Nachhaltigkeitsbericht der Nord LB aus 2020 vor. Dieser wurde nach GRI Standards erstellt. Ein Testat ist nicht vorhanden, so dass davon ausgegangen werden muss, dass keine Überprüfung der Angaben durch eine neutrale Person/Institution stattgefunden hat. Daher stufen wir die Nord LB weiterhin als nicht den Gemeinwohlkriterien entsprechend ein.

Die Entscheidung über die Aufnahme von Darlehensmittel und die Wahl des Kapitalgebers liegt nicht bei den Husumer Horizonten selbst, sondern bei den Gremien des Kirchenkreises Nordfriesland. Hier wird neben der Nachhaltigkeit auch auf Regionalität wert gelegt. So erfolgen Darlehensanfragen nicht ausschließlich bei der Evangelischen Bank, sondern auch bei den regional ansässigen Banken wie z. B. der Nord-Ostsee Sparkasse.

Eine Umfinanzierung bestehender Darlehen steht aufgrund der im Anschluss erforderlichen Verwaltungsakte im Zusammenhang mit den Vereinbarungen mit dem Leistungsträger Nordfriesland nicht im Verhältnis zu dem Effekt, den eine Änderung auf die Gemeinwohlbilanz der Husumer Horizonte erreichen würde.

Für eine Darlehensaufnahme ist folgender Ablauf vorgeschrieben:

1. Beratung im Beirat der Husumer Horizonte bestehend aus Vertretern des Kirchenkreises und der Husumer Horizonte sowie dem Propst/der Pröpstin
2. Weiterleitung des vom Beirat befürworteten Antrags an den Kirchenkreisrat durch Vortrag und Empfehlung vom Sprecher des Beirates der Husumer Horizonte, dem Propst/der Pröpstin.
3. Der Kirchenkreisrat gibt der Verwaltung den Auftrag, einen Abstimmungsbeschluss zur Vorlage in der Synode zu erstellen, Synode wird der Abstimmungsbeschluss zur Entscheidung vorgelegt. Die Darlehensaufnahme erfolgt entsprechend dem Synodenbeschluss, bei negativer Entscheidung der Synode erfolgt keine Darlehensaufnahme.

Seit der ersten Gemeinwohlbilanzierung ist die ethische Komponente auch ein Auswahlkriterium bei der Wahl der Kreditgeber. Die Regionalität soll aber auch zukünftig neben der ethischen Komponente als ein wichtiges Kriterium Berücksichtigung finden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Einflussnahme der Husumer Horizonte auf die Auswahl der angefragten Kreditinstitute wird aktiv ausgeübt. Die Entscheidung liegt am Ende beim Kirchenkreis Nordfriesland.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner

Die Husumer Horizonte haben diverse Finanzierungspartner. Um nicht alle aufzuzählen sind hier die mit den größten Kreditvolumina genannt:

- Evangelische Bank – 80,04 %
- Nord LB (GRI) – 13,10 %
- Nospa (DNK) – 5,43 %
- Bank für Sozialwirtschaft – 0,57 %
- Land Schleswig-Holstein – 0,29 %
- Stadt Husum – 0,28 %
- Kreis NF – 0,28 %

Die ethische Ausrichtung der Finanzpartner ist sehr unterschiedlich. Die drei Finanzpartner mit dem größten Geschäftsumfang sind die Evangelische Bank, die Nord-LB und die Nord-Ostsee Sparkasse.

Die Nord-Ostsee Sparkasse (Nospa) hat eine DNK-Erklärung veröffentlicht (<https://datenbank2.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/Profile/CompanyProfile/12177/de/2021/dnk>). Bei der Nospa handelt es sich um ein regional aufgestelltes Kreditinstitut mit einem Geschäftsgebiet, welches sich über die Kreise Nordfriesland, Schleswig-Flensburg und die Stadt Flensburg erstreckt. Da es sich bei dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex lediglich um einen Bericht der Bank handelt, der nicht durch unabhängige Dritte auf Plausibilität geprüft wird, sind wir mit der Beurteilung der Nospa eher zurückhaltend. Der Anlagehorizont ist im Bericht nicht ausreichend dargestellt, so dass eine ethische Einordnung schwerfällt.

Der Nord-LB hat für das Geschäftsjahr 2021 einen Nachhaltigkeitsbericht (https://www.nordlb.de/fileadmin/redaktion/Nachhaltigkeit/pdf/NORDLB_Konzern_Nachhaltigkeitsbericht_2021.pdf) nach GRI Standards erstellt und veröffentlicht. Eine externe Prüfung durch unabhängige Dritte ist hier nicht ersichtlich, daher werten wir aus Vorsichtsgründen ebenfalls zurückhaltend.

Die Evangelische Bank legt einen geprüften Nachhaltigkeitsbericht vor (https://www.eb.de/content/dam/f0591-0/eb_2018/ueber_uns/pdf/nachhaltigkeitsbericht-2019.pdf) und schließt in ihrem Anlageverhalten kritische Bereiche aus, so dass hier eine positive Bewertung erfolgen kann.

Im Berichtszeitraum wurde verstärkt das Augenmerk auf ethische Gesichtspunkte gelegt, aber auch regionale Kreditinstitute wurden angefragt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die ethische Ausrichtung des Finanzierungspartners ist ein Hauptauswahlkriterium bei der Wahl der Kreditgeber, wobei die Regionalität auch ein Schwerpunkt bleiben soll, auch wenn das im Zweifel zu Lasten der Gemeinwohlbilanz gehen kann. Eine Weiterentwicklung der Kreditgeber in Richtung Nachhaltigkeit ist erkennbar, so dass in absehbarer Zeit sowohl Nachhaltigkeit als auch Regionalität verbunden werden können.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Die Husumer Horizonte arbeiten nicht gewinnorientiert. Ziel ist es kostendeckend zu arbeiten. Trotzdem konnten in den vergangenen Jahren auch positive Ergebnisse erwirtschaftet werden, die es ermöglichen Rücklagen für größere Investitionen zu schaffen.

Die laufenden Ersatzinvestitionen sind in den Tagessätzen, die die Leistungsträger für die Klient*innen der Einrichtung zahlen, eingepreist. So können Investitionen im normalen Umfang aus den laufenden Einnahmen vorgenommen werden.

Für die Zukunft stehen aber einige größere Projekte und Umbaumaßnahmen an, welche zum Teil auch aus Rücklagen finanziert werden. So ist es erforderlich das Wohnangebot zeitgemäß zu gestalten, damit eine Belegung gewährleistet ist. In den vergangenen Jahren mussten aufgrund von heimaufsichtlichen Vorgaben Wohnangebote verändert werden. Auch Brandschutzauflagen mussten erfüllt werden, die nicht unerhebliche Kosten nach sich zogen. Alle nötigen Investitionen werden, soweit möglich, in die Abstimmung mit dem Leistungsträger gebracht und so in den Tagessatz aufgenommen.

Bei der Erfüllung der Brandschutzauflagen haben die Husumer Horizonte entschieden, gleich ein Netzwerk mitzuerlegen, um den Bewohner*innen den Zugang zum Internet zu ermöglichen. Hieraus ist auch ersichtlich, dass bei nötigen Investitionen bereits darauf geachtet wird, dass in dem Zuge sinnvolle zusätzliche Investitionen direkt mit umgesetzt werden.

Es wird alles darangesetzt, dass sowohl die Klient*innen als auch die Mitarbeiter*innen einen ansprechenden Wohn- und Arbeitsplatz vorfinden, der den gesetzlichen Rahmenbedingungen standhält und zeitgemäß ist. Um dieser Qualität einen Rahmen zu geben, wurde ein Qualitätsmanagement eingerichtet.

Zukunftsausgaben

Für ein neues Wohnprojekt konnten die Husumer Horizonte in 2021 Investoren gewinnen, die den Bau eines Gebäudes für diese Wohnform ab Herbst 2022 realisieren werden. Hier soll ein neues Angebot entstehen in Form einer Wohn-Pflege-Gemeinschaft. Diese Art der Wohnform ist im Bereich der Eingliederungshilfe neu und ist eine Adaption aus dem Bereich der Demenzbetreuung. Für Schleswig-Holstein ist dies das erste Projekt dieser Art. Zukünftig werden hier Ausgaben in Form einer Miete für das Gebäude entstehen. Diese werden durch die Untervermietung der Räumlichkeiten an Menschen mit und ohne Behinderung gedeckt. Auch ein Betreuungsangebot wird es hier geben, so dass wir uns strategisch in einem Teil unseres Angebotes neu ausrichten werden, um den Bedarfen unserer Klient*innen gerecht werden zu können. Ein entsprechendes Konzept liegt vor, die Baufertigstellung ist für 2023 vorgesehen.

Ebenso erkennen wir den Bedarf an Wohn- und Betreuungsmöglichkeiten für Menschen mit herausforderndem Verhalten. Hier startet im April 2022 ein Projekt in Schwabstedt. Hierzu ist ein hoher Schulungsaufwand für die Mitarbeiter*innen nötig.

Derzeit stellen die Husumer Horizonte im Bereich der vorgeschriebenen Dokumentation auf eine EDV-basierte Dokumentation um. Hierzu wird es in 2022 mehrere Vorstellungen von Software geben. Im zweiten Quartal 2023 soll die papierlose Dokumentation nach eingehender Schulung der Mitarbeiter*innen starten. Gleichzeitig bietet dies Software auch die Dienstplanung und Abrechnung an, so dass zukünftig viel hierüber abgedeckt ist, was bisher in verschiedenen Programmen geführt wurde.

Das Dienstplanprogramm bietet auch mobile Erfassungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen, dies ist im Hinblick auf Mitarbeiterbindung ein großer Schritt.

Nachdem in 2019 das Bikeleasing in die Erprobungsphase bei den Husumer Horizonten ging, wurde dieses 2020 wieder eingestellt (die laufenden Verträge blieben bestehen), weil es keine Lösung gab, allen Mitarbeiter*innen des Kirchenkreises dieses Angebot zu machen. Inzwischen wurde Bikeleasing im gesamten Kirchenkreis ermöglicht, so dass auch wieder Mitarbeitende der Husumer Horizonte dieses Angebot nutzen können. Hier sind Zuschüsse vom Arbeitgeber vorgesehen, die ebenfalls in die Zukunftsausgaben fallen.

Verpflichtende Indikatoren

- Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit: 2019: 8.857,37 €, 2020: 336.841,38 €, 2021: 297.333,17
- Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in Tsd. EUR): alle Zukunftsausgaben müssen mit den Kostenträgern abgestimmt werden und werden durch den Tagessatz refinanziert. Damit ist eine Deckung der Kosten gewährleistet. Ist eine Abstimmung negativ, erfolgt keine Investition.
- Getätigter strategischer Aufwand (in Tsd. EUR): 30 TEUR (2019), 25 TUEUR (2020), 35 TUEUR (2021)
- Anlagenzugänge: 2019: 346.799,92; 2020: 558.874,17 €; 2021: 2.398.001,28 €
- Zuführung zur Rücklage: 2019: 33.775,97 €, 2020: 8.857,37 €, 2021: 336.841,38 €
- Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital): keine, alle Überschüsse werden reinvestiert

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Im Berichtszeitraum und auch weit darüber hinaus haben die Husumer Horizonte keine Standorte verlagert oder geschlossen. Auch wurden lediglich neue Stellen geschaffen, ein Abbau hat in den vergangenen Jahren nicht stattgefunden und ist auch für die Zukunft nicht vorgesehen. Im Gegenteil ist geplant, weitere Standorte zu eröffnen, um das Angebot zu erweitern. Hiermit werden dann auch wieder neue Arbeitsplätze geschaffen.

Es erfolgt keinerlei Ausschüttung von Gewinnanteilen, diese fließen in die Rücklagen und verbleiben im Unternehmen.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Bei allen Neubau- und Sanierungsmaßnahmen berücksichtigen die Husumer Horizonte im Rahmen der Vorgaben des Leistungsträgers sozial-ökologische Aspekte.

Bei Neubauten wird darauf Wert gelegt, mindestens nach KfW 55-Standard zu bauen, um den ökologischen Fußabdruck entsprechend klein ausfallen zu lassen. Auch bei Sanierungen wird darauf geachtet, dass nicht einzelne Maßnahmen vorgenommen werden, wenn der Effekt im Zusammenspiel mit weiteren Maßnahmen deutlich größer ausfallen würde.

Der Kirchenkreis Nordfriesland beschäftigt einen Nachhaltigkeitsmanager, auf den auch die Husumer Horizonte zurückgreifen können. Dieser wird regelmäßig eingebunden, wenn es um energetische Sanierungen geht oder Beratungsbedarf in Sachen erneuerbare Energien besteht.

Die Leistungsträger geben vor, dass Investitionen wirtschaftlich, sparsam und nicht über den nötigen Rahmen hinaus zu erfolgen haben, so dass, solange eine Refinanzierung maßgeblich ist, kein großer finanzieller Spielraum besteht. Aber auch hier wird das Thema Nachhaltigkeit immer präsenter, so dass die Möglichkeit inzwischen besteht, trotz höherer Kosten zu einer Abstimmung zu kommen.

In der Vergangenheit gab es zum Teil kleinere Maßnahmen, welche unter sozialen Aspekten oder ökologischen als sinnvoll erachtet und trotz nicht vollständiger Refinanzierung getätigt wurden. Hierzu zählt die Errichtung einer Terrasse in der Seniorentagesstätte und die Installation eines Blockheizkraftwerkes im Haupthaus.

Der Neubau im Heckenweg 1 in Husum ist das erste Gebäude nach KfW 55-Standard der Husumer Horizonte. Es ist ausgestattet mit einer Wärmepumpe, einem Gründach und natürlich entsprechender Dämmung.

In 2020/2021 wird das Gebäude Hemme 1 in Schwabstedt teilsaniert, hier werden neben der Umstrukturierung des Zimmerangebotes neue Fenster verbaut, die aktuellen Energiestandards entsprechen. Ebenso werden die Innenwände besser gedämmt. Zurzeit finden erste Gespräche statt mit den Stadtwerken Husum für eine Konzept zur Verbesserung der Klimabilanz des Gebäudekomplexes.

Neben der Bankenfinanzierung werden auch Fördermittel eingeworben. Hier ist häufig die Aktion Mensch relevant, da hier soziale Projekte im Mittelpunkt stehen. Dies bestätigt zusätzlich, dass geförderte Projekte den sozialen Charakter erfüllen. Darüber hinaus sind Förderungen durch die Aktivregion Südliches Nordfriesland (Mittel aus dem LEADER-Programm der EU und dem Klimaanpassungsprogramm des BMU (ZUG- Mittel) in Planung.

Die Husumer Horizonte sind gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt, weswegen nicht unbegrenzt investiert werden kann. Bei übermäßiger Investitionstätigkeit und der damit verbundenen Einpreisung in den Tagessatz, erscheint die Einrichtung für potenzielle Leistungsträger unverhältnismäßig teuer. Dieses birgt die Gefahr, dass die Auslastung zurückgeht und Einnahmen wegbrechen, was ein kostendeckendes Betreiben der Einrichtung gefährdet.

In einem gewissen Rahmen sind auch Investitionen möglich, die nicht refinanziert werden können. Hier muss abgewogen werden, ob diese existenziell notwendig sind oder strategisch sinnvoll. Dies wird je nach Einzelfall entschieden.

Eine Investition erfordert die Zustimmung des Leistungsträgers, so hat es zum Beispiel die Anfrage für die Anschaffung eines E-Automobils gegeben, welche aber aufgrund der hohen Anschaffungskosten abgelehnt wurde. Trotz dessen haben wir aktuell bereits 2 E-Fahrzeuge angeschafft und gehen davon aus, dass weitere Fahrzeuge folgen.

Verpflichtende Indikatoren

- Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf (in Tsd. EUR):
Für die Jahre ab 2021 stehen kleinere Baumaßnahmen bereits fest.
 - Anbau/Umbau Räumlichkeiten Tagesförderstätte Theodor-Storm-Str. 7a, Husum (248 T€)*
 - Bau eines Aktivitätenraumes Hemme 1 in Schwabstedt (ca. 350 T€) *
- Realisierung der ökologischen Sanierung (in Tsd. EUR und %-Angaben): 32,8 T€/12,9 % (Fenster austausch Hemme/Schwabstedt 21,6 EUR, Dämmung Hemme/Schwabstedt 11,2 TEUR, gesamte Baumaßnahme 254,9 TEUR)

* Hierbei wird im Rahmen der Abstimmung mit dem Leistungsträger versucht z.B. erneuerbare Energien etc. zu vereinbaren, dies ist jedoch aktuell noch nicht immer möglich

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Husumer Horizonte wirkt aktiv mit an der Erstellung des Klimaschutzkonzeptes des Kirchenkreises Nordfriesland. Das Konzept wird eine Reihe von Konsequenzen und Herausforderungen enthalten auch für die Husumer Horizonte. Ziel soll sein:

- Umsetzung des Klimaschutzkonzeptes des Kirchenkreises Nordfriesland bei Husumer Horizonte

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Bei den Husumer Horizonten als unselbständige Einrichtung des Kirchenkreises Nordfriesland handelt es sich um eine gemeinnützige Organisation deren Ziel es nicht ist, Mittelüberschüsse zu erwirtschaften. Sollte dies dennoch der Fall sein, werden die Mittelüberschüsse den Rücklagen für Investitionen zugeführt, um in die Bereitstellung und Verbesserung der Rahmenbedingungen von Menschen mit Behinderungen investiert zu werden. Die Rücklagen der Husumer Horizonte sind ausschließlich bei der Evangelischen Bank eG Kiel angelegt. Die Anlage erfolgte im Spezialfonds EDG/NPM Fonds 116 Nord/LB AM gemäß § 58 (7) Spezialfonds Grundsätze für die Anlage des Geldvermögens EKHvFVO. Alle liquiden Mittel gehen in die Finanzierung der Daseinsvorsorge und in die Betreuung, bzw. Begleitung von Menschen mit Behinderungen. Dadurch erreichen die Husumer Horizonte eine Beteiligung und solidarische Finanzierung mit einer ausschließlich positiven sozialen und gesellschaftlichen Wirkung. Die Husumer Horizonte haben keine monetären Renditeerwartungen. Dadurch tritt ein Ziel, welches in der freien Wirtschaft meist eine hohe Priorität hat, in den Hintergrund.

Regelmäßige Kontrollen der Leistungsträger prüfen die Wirkungen. Auch werden laufend Berichte an den Kirchenkreis Nordfriesland als Einrichtungsträger eingereicht.

Die Husumer Horizonte sind ein soziales Projekt und die Mittel, die eingesetzt werden, erfüllen die Positivkriterien sozial-nachhaltiger Projekte und der solidarischen Finanzierungsform der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderungen. Damit werden alle Mittel ausschließlich veranlagt unter einem ethisch, sozial-nachhaltigen Aspekt.

Darüber hinaus beteiligen sich die Husumer Horizonte an anderen sozialen Projekten:

- Beteiligung am Verein unabhängige Teilhabeberatung: Der Verein stellt Mittel zur Verfügung für inklusive Schulungen und Bildungsangebote für Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige
- Eckhus, inklusive Begegnungsstätte: mit mehreren Einrichtungen vernetzt
- Aktivregion (unterstützt engagierte Bürger und Kommunen, damit ihre Projektidee erfolgreich in die Tat umgesetzt wird)

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Bei den Husumer Horizonten handelt es sich um kein produzierendes Gewerbe, so dass als Ressource insbesondere die menschliche Arbeit anfällt. Die weiteren Ressourcen, vorwiegend Sachmittel im Zusammenhang mit der Leistungserbringung, entsprechen alle mindestens gesetzlichen Standards.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Die Husumer Horizonte sind eine unselbständige Einrichtung des Kirchenkreises Nordfriesland. Somit sind die Husumer Horizonte kollektiver Besitz aller Kirchenmitglieder des Kirchenkreises und gehören nicht einer Person allein, sondern sehr vielen Menschen. Diese können über die Gremien wie die Synode als ein Gremium aus Laien und Hauptamtlichen, die Entscheidungen des Kirchenkreises mit beeinflussen.

Finanziell erfolgt eine strikte Trennung. Die Husumer Horizonte sind eigenverantwortlich für das Ergebnis der Einrichtung zuständig. Es wird ein separater Jahresabschluss erstellt. Der Kirchenkreis Nordfriesland unterstützt die Einrichtung in strategischen Fragen. Im Alltagsgeschäft agieren die Husumer Horizonte relativ autonom.

Die Entscheidungsbefugnisse des Einrichtungsleiters sind klar geregelt (Anlage3). Der Einrichtungsleiter erstellt jährlich einen ausführlichen Bericht für den Beirat sowie den Geschäftsführenden Ausschuss und den Kirchenkreisrat des Kirchenkreises Nordfriesland und stellt diesen vor. Der Beirat trifft sich ca. alle 6 Wochen, um aktuelle Themen zu besprechen und ggf. Entscheidungen im Kirchenkreisrat, dem Geschäftsführenden Ausschuss oder der Synode herbeizuführen. Der Beirat setzt sich aus dem Propst, dem Einrichtungsleiter der Husumer Horizonte, der Leitung Controlling/Finanzen der Husumer Horizonte und Vertretern der Kirchenkreisverwaltung, Zuständigkeiten für Finanzbuchhaltung, Personalangelegenheiten usw., zusammen. Es wird ein verpflichtendes Protokoll über die Sitzungen des Beirates mit Weiterleitung an benannte Personen erstellt. Sollten weitere, leitende Mitarbeiter*innen der Kirchenkreisverwaltung in Breklum anzusprechen sein, werden diese in den Verteiler des Protokolls aufgenommen.

Die Einstellung von Mitarbeiter*innen sind nur im Rahmen der Personalvereinbarung (Stellenplan) möglich (Jährlicher Stellenplan ist Anlage zum Wirtschaftsplan und der Synode zur Bestätigung vorzulegen).

Der Kirchenkreisrat gibt im Einzelfall Anfragen der Einrichtung zur Befassung und Empfehlung/Beratung an den geschäftsführenden Ausschuss weiter.

Anfragen für Projekte der Husumer Horizonte, die nicht bereits mit dem Zahlenwerk des jährlichen Wirtschafts-/Stellenplans von der Synode bestätigt wurden und über diesen Rahmen hinausgehen, müssen vorab der Synode mit einem Beschlussvorschlag der Kirchenkreisverwaltung zur Entscheidung /Bestätigung vor Beginn vorgelegt sein.

Verpflichtende Indikatoren

Verteilung des Eigenkapitals: Kirchenkreis Nordfriesland zu 100 %

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Findet in unseren Arbeitszusammenhängen nicht statt und ist nicht relevant für Husumer Horizonte als sozialer Träger der Eingliederungshilfe.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Der Kirchenkreis Nordfriesland ist Träger von Husumer Horizonte - Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Die Einrichtung ist Teil des kirchlichen Auftrages und erbringt Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gemeinschaft.

Die Arbeit in der Einrichtung geschieht auf dem Fundament des christlichen Glaubens. Das Handeln wird von der Überzeugung getragen, dass Gott uns in jedem Menschen begegnet. Alle Menschen sind vor Gott gleich – ob mit oder ohne Behinderung. Wir achten auf die Würde eines jeden Menschen – dieses ist die Grundlage unserer Arbeit. Die Grundhaltung sowohl gegenüber den Bewohner*innen und ihren gesetzlichen Betreuern als auch gegenüber den Mitarbeitenden findet seinen Niederschlag im Leitbild (Anlage 2), das regelmäßig im QM-Zirkel überarbeitet und den Mitarbeitenden per Aushang bekannt gemacht wird.

Mitarbeitende sind in einem hohen Maße in Informationen und Entscheidungen sowohl an ihrem Arbeitsplatz als auch bezüglich der pädagogischen und strategischen Ausrichtung der Einrichtung eingebunden. Neben den QM- Zirkeln haben wir für pädagogische Frage das Format „Perspektive“, in dem wir für verschiedene Themen Weiterentwicklungen anstoßen. Hinzu kommen weitere Themengruppen, die sich z. B. um Arbeitsplatzgestaltung, um Verbesserung der internen Zusammenarbeit oder um fachliche Themen drehen.

Die Kommunikation erfolgt offen und weitgehend auf Augenhöhe, die Prozesse orientieren sich um den Betreuungsauftrag, berücksichtigen aber in diesem Rahmen auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Bedarfen der Mitarbeitenden. Umgesetzt wird dies im Rahmen verschiedener Arbeitsgruppen, QM- Zirkel und Besprechungen. . Mit den Begehungen im Rahmen des QM und der Arbeitssicherheitsmaßnahmen wird die Angemessenheit der Räume und Ausstattungen überprüft.

Husumer Horizonte ist eingebunden in die Strukturen des Kirchenkreises Nordfriesland, dies betrifft u. a. auch die Personalverwaltung, die Mitarbeitendenvertretung sowie die Gültigkeit der Dienstvereinbarungen und Regelungen auf Kirchenkreis- und Landeskirkenebene. Beispiele für gemeinsame Inanspruchnahme von Leistungen des Kirchenkreises sind die laufenden Verwaltungsmittelungen zu personellen Fragen und gesetzlichen Vorgaben, das Mitte 2018 installierte gemeinsame Gesundheitsmanagement und die gemeinsame Mitarbeitendenvertretung.

Für die Bearbeitung von Konflikten und Beschwerden stehen den Mitarbeiter*innen neben einer funktionierenden Mitarbeitendenvertretung (2 Mitarbeiter*innen der Husumer Horizonte sind in der 13-köpfigen Mitarbeitendenvertretung des Kirchenkreises vertreten) auch die Bereichsleiter der Einrichtungsleiter und in besonderen Fällen der Propst als oberster

Dienstherr zur Verfügung. Auf der Arbeitsebene werden Supervisionen und Team-Workshops angeboten. Mit Beschwerden sowohl der Mitarbeitenden als auch der Bewohner*innen gehen wir offen und kollegial um, die Bearbeitung wird dokumentiert.

Fluktuationsrate: Bei einer Gesamtbelegschaft von 158 Mitarbeiter*innen (Anfangsbestand 2021) haben wir für das Jahr 2021 25 Abgänge und 37 Neuzugänge zu verzeichnen. Das entspricht einer Quote von 12,82 %. (Anlage 4: Fluktuation) Ausscheidende Mitarbeiter*innen wegen Berentung sind nicht mitgerechnet.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist laut Personalliste (Anlage 5: Betriebszugehörigkeit) im Jahr 2021 mit 8,31 Jahren angegeben. Wir bekommen pro Jahr ca. 10 Initiativbewerbungen. Der Rückgang des Einganges an Bewerbungen ist aus unserer Sicht unter anderem auf den Fachkräftemangel im Bereich der Pflege / Pädagogik zurückzuführen.

Eine Mitarbeiter*innenbefragung wurde erstmals 2017 durchgeführt und wurde 2019 erneut erhoben. Dies war 2021 aufgrund der Coronapandemie leider nicht möglich, findet aber im November 2022 wieder statt. Die Ergebnisse waren:

- Unzufriedenheit mit den Dienstzeiten
- Teilweise psychischer Stress
- Mangelnde Rückmeldung von Führungskräften

Wir konnten mit folgenden Maßnahmen darauf reagieren:

- Umstellung der Dienstzeiten in einigen Arbeitsbereichen, insbesondere Entlastung vom Nachtdienst (01.10.2018)
- Einführung des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) in Kooperation mit der AOK, themenspezifische Qualitätszirkel
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zu Mitarbeiterjahresgesprächen (2017) und Beginn der Durchführung im Jahr 2018

Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden:

- Es werden in sehr großem Umfang Fort- und Weiterbildungen angeboten, die von den Mitarbeitenden auch in großem Umfang in Anspruch genommen werden (Anlage 6: Fortbildungen). Sie dienen sowohl der Sicherstellung der fachlichen Kompetenz im Betreuungsalltag als auch dem Erwerb neuer Kompetenzen und Qualifikationen. Schwerpunkte auch der letzten Jahre waren die Leitungsweiterbildungen beim IBAF mit weiteren 4 Teilnehmer. Hinzu kommen eine große Reihe von Fortbildungen, die

entsprechend der Philosophie der Einrichtung nötig sind, um allen die Möglichkeit zu geben, gute Arbeit zu leisten (z.B. Fortbildungs-Reihen zu verschiedenen Behinderungsbildern und „Pflege für Pädagogen“)

- Ein großer Teil des zur Verfügung gestellten Fortbildungsetas von insgesamt 25.000€ im Jahr wird direkt den Bereichsleitungen zugeteilt und steht den Teams nach eigenem Ermessen zur Planung zur Verfügung. In den Teams und Arbeitsbereichen werden die Schwerpunkte (Fort- und Weiterbildung, Supervision) gesetzt und mit der QM-Fachkraft, bei der die Planungen zusammenlaufen, koordiniert. Dies dient einem passgenauen Einsatz der Mittel und der Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen in der Arbeit.
- Freiwerdende Stellen werden ausgeschrieben, interne Bewerber werden bevorzugt, um ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Der sich weiter zuspitzende Fachkräftemangel macht es nötig, bei der Anwerbung von Mitarbeitenden andere Wege zu gehen. Die Einrichtung ist präsent in den örtlichen Ausbildungsstätten für Heilerziehungspflege und Sozialpädagogen, die Social- Media- Präsenz wurde erheblich ausgeweitet und die Darstellung in der örtlichen Presse wurde verbessert.
- Einigen Auszubildenden im Praktikum wurde in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich deutlich vor Ausbildungsende eine feste Anstellung angeboten.
- Befristete Verträge werden nur noch in Ausnahmefällen angeboten.
- Das Bewerbungsmanagement wurde durch die Besetzung einer halben Stelle für diesen Bereich qualifizierter aufgestellt.
- Wir sind immer auf der Suche nach „Talenten“, die bestimmte Funktionen oder Leitungsaufgaben übernehmen können und entsprechend qualifiziert werden.
- Begrenzt sind Entwicklungsmöglichkeiten vor allem durch die Vorgaben aus dem Vertragsrecht und den ges. Bestimmungen der Stellenbesetzung.
- Regelmäßiger Austausch mit Anleiter untereinander mit der päd. Leitung

Es bestehen überdurchschnittliche Möglichkeiten zur fachlichen Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeiter*innen, die regelmäßig über den durch den Kostenträger bewilligten Etat hinausgehen. Zudem ist ein Fortbildungsplan vorhanden. Auf den Wohngemeinschaften 21, 22 und im Heckenweg, die sich zu einem größeren Anteil auch mit pflegerischen Aufgaben auseinandersetzen müssen, gibt es bereits ausgebildete Praxisanleiter.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- keine

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das seit Mitte 2018 in Zusammenarbeit der AOK aufgebaut werden konnte, hat in den Befragungen ergeben, dass Risiken für die Gesundheit von der Angestellten der Husumer Horizonte in verschiedenen Bereichen gesehen werden. Dies sind besonders Belastungen des Rückens und des Stützapparats durch Heben und Stützen von Bewohner*innen, die Belastungen durch wechselnde Schichten und zum Teil Arbeit zu Nachtstunden und die psychische Belastung durch den Dienst in der Gruppe. Hierzu wurden thematisch ausgerichtete Gesundheitstage in Zusammenarbeit mit dem QM- Zirkel Gesundheit und der QM- Fachkraft durchgeführt. Zudem können geförderte Angebote zur Gesundheitsförderung mit einem Zuschuss durch den Arbeitgeber in Anspruch genommen werden.

Husumer Horizonte ist beteiligt am 1/4- jährlichen Arbeits- Sicherheits- Ausschuss (ASA) des Kirchenkreises Nordfriesland unter Beteiligung der Arbeitssicherheitsfachkraft der Landeskirche und der Betriebsärztin. Hier werden präventive Maßnahmen abgestimmt, dies zuletzt vorwiegend zur Corona- Situation. Auch die Begehung der Einrichtung durch die Arbeitssicherheitsfachkraft wird hier abgestimmt und ausgewertet incl. der zu ergreifenden Maßnahmen.

Den Mitarbeitenden der Husumer Horizonte stehen in fachlich angemessenem Umfang Pflege- und Hilfsmittel zur Verfügung, u. a. Handschuhe und Desinfektionsmittel in allen Einrichtungsteilen, rutschfeste Schuhe, technische Hilfsmittel wie Lifter, Rutschbretter und Pflegebadewannen sowie Fortbildungen und Unterweisungen zum rückschonenden Arbeiten, Kinästhetik und Umgang mit Medikamenten.

Der Schutz der Gesundheit von Mitarbeitenden hat in den Jahren der Corona- Pandemie eine neue Bedeutung erhalten. Schon früh im Jahr 2020 hatten wir erste Infektionen und haben darauf mit weitreichenden Maßnahmen reagiert, basierend auf den sich häufig ändernden rechtlichen Vorgaben, zum Teil aber auch darüber hinausgehend. Es konnten von Anfang an ausreichende Mittel zur Desinfektion und Gesundheitsschutz als auch Testmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Die Möglichkeiten zum Homeoffice wurden angeboten und genutzt, wir haben uns frühzeitig um die Möglichkeit zur Impfung gekümmert.

Dennoch ließ es sich nicht vermeiden, dass es zu Zumutungen in Form von Mehrstunden, nicht eingehaltenen Pausen- und Erholungszeiten usw. kam.

Der Kirchenkreis NF arbeitet in allen seinen Einrichtungen mit den gesetzlichen Vorgaben des BEM (Betriebliches Eingliederungs-Management), diese werden in der Einrichtung umgesetzt. Den Mitarbeitenden steht die Möglichkeit zur Verfügung, einen monatlichen Zuschuss zu präventiven zertifizierten Gesundheits- Kursen in Höhe von mindestens 12,- € ausgezahlt zu bekommen.

Die Einrichtung führt die erforderlichen Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig durch, 3 Mitarbeiter*innen sind ausgebildet zum/zur Sicherheitsbeauftragten, 24 zum/zur Brandschutzhelfer*in, 77 Mitarbeitende werden regelmäßig zum/zur betrieblichen Ersthelfer*in geschult und wir haben eine Fachkraft für die E-Checks nach BGV A 3 in unseren Reihen, der in vorbildlicher Art alle genutzten elektrischen Gerätschaften regelmäßig überprüft.

Die Kooperation mit der AOK zur Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde bis zum 31.07.2023 verlängert. Ein zweiter Gesundheitstag fand am 4. März 2020 statt, der nächste ist für März 2022 geplant. Arbeitsplatzsituationsanalysen, Thementage (Stress, Resilienz), Rückenkurs wurden geplant, aber fanden aufgrund der Corona-Pandemie nur z.T. statt. Neben der Teilnahme von 31 Mitarbeitenden am zweiten Gesundheitstag im März 2020, wurden vereinzelt Angebote in Anspruch genommen, z. B. waren 10 Mitarbeiter*innen bei einem Thementag „Resilienz“.

Die Quote der Fehltag wird für die Einrichtung ausgewertet für die Bereiche Pädagogische Betreuung (incl. Nachtdienste und Hilfskräfte) und Hauswirtschaft (Reinigung, Küche, Hauswirtschaftliche Betriebsführung). Nicht enthalten sind die Verwaltung und der Arbeitsbereich der Hausmeister. Die Quote betrug im Jahr 2021 8,02 %. Sie liegt damit unter dem Mittel, das von unserem Kostenträger anhand der KGST- Tabellen angelegt wird oder von der Bundesregierung regelmäßig veröffentlicht wird.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Fortführung des internen BGM nach Auslaufen der Kooperation mit der AOK (Sommer 2023)

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Es bestehen keine Ausschlüsse wegen Geschlecht, Rasse und Alter. Husumer Horizonte ist in Bezug auf Diversität gut aufgestellt. Der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen ist ausgeglichen, in der Tendenz zeigt sich ein Übergewicht zugunsten von Frauen in Führungspositionen. Bei Einstellungen wird Wert gelegt auf die fachliche Eignung, es besteht auch hierbei keine Diskriminierung z. B. älterer Bewerber, die zum Teil in unserem Arbeitsbereich eher gefragt sind.

Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund hat sich im Zeitraum erhöht, Menschen mit entsprechendem Hintergrund werden zunehmend in allen Bereichen eingesetzt. Erfreulich ist vor allem, dass die Integration gut gelingt und Menschen mit Migrationshintergrund nicht ausschließlich in Helfertätigkeiten eingesetzt werden konnten. Außerdem freuen wir uns, dass sich eine Bundesfreiwilligendienstlerin jetzt nach Verlängerung des Freiwilligendienstes mit begleitenden Sprachkursen für eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin interessiert. Aufgrund von Schwierigkeiten mit ihrem Aufenthaltsstatus hat sie zumindest übergangsweise eine Ausbildung in der Hauswirtschaft bei Husumer Horizonte begonnen.

Zusätzlich lässt sich erwähnen, dass bei Husumer Horizonte Menschen in verschiedenen Altersgruppen, mit verschiedener sexueller Orientierung und Menschen mit Behinderung beschäftigt sind. Darüber hinaus arbeitete Husumer Horizonte mit an der Erstellung und Umsetzung des Präventionskonzeptes gegen sexualisierte Gewalt im Kirchenkreis Nordfriesland

Die Einschränkung der Einstellung durch die geforderte Kirchenzugehörigkeit ist seit 2018 für den gesamten Bereich der Nordkirche begrenzt auf „verkündende und leitende Tätigkeiten“ und gilt damit in diesem Arbeitsbereich nicht mehr als Ausschlusskriterium zur Einstellung.

Durch die lange Zugehörigkeit vieler Mitarbeiter*innen zur Einrichtung (gegründet 1984) haben wir einen hohen Anteil älterer Kolleg*innen die in den nächsten Jahren ausscheiden werden. Bereits ausgeschiedene Mitarbeiter*innen sind durch jüngere Fachkräfte ersetzt worden, sodass wir nach wie vor neben einer starken Gruppe im Alter zwischen 50 und 65 Jahren jetzt auch vermehrt Kolleg*innen in der Altersstufe zwischen 20 und 35 Jahren haben. Die hierarchische Einordnung in bestimmte Bereiche, Funktionen und Arbeitsstellen ist im Organigramm der Einrichtung (Anlage 7) dargestellt. Alle Mitarbeiter*innen diskutieren fachlich auf Augenhöhe.

Die Schwerbehindertenquote betrug für die gesamte Mitarbeiterschaft des Kirchenkreises in 2020/2021 3,86%. Wegen der Aufträge an die Husumer Werkstätten in größerem Umfang, die angerechnet werden, war der Kirchenkreis jeweils von der Zahlung der Ausgleichsabgabe befreit. Durch die Tätigkeitsmerkmale (u. a. Pflegeleistungen, Hausmeister, Reinigung) haben

wir eine Vielzahl körperlich belastender Tätigkeiten und haben demnach meist Schwierigkeiten, in den entsprechenden Bereichen die Quote zu erfüllen.

Zur Diversität gibt es eine allgemein offene Haltung des Kirchenkreises Menschen mit anderer Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung und anderen Besonderheiten gegenüber. Bei Husumer Horizonte sind zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund tätig, auch solche mit einer anderen religiösen Orientierung. Die sexuelle Orientierung darf nicht erfragt werden und ist damit kein Kriterium für irgendwas. Eine Betriebsvereinbarung hierzu gibt es nicht, es ist aber die Voraussetzung einer Kirchenmitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzung für das Personal weggefallen. Die Nordkirche verlangt nur noch von höheren leitenden Mitarbeitenden eine Mitgliedschaft in einer der christlichen Kirchen.

Benachteiligung von Gruppen von Mitarbeitenden oder einzelne Mitarbeitende sind uns nicht bekannt. Die Faktoren Tarifvertrag, Mitarbeitendenvertretung und die betriebsinternen Beschwerdemöglichkeiten schützen uns vor systematischen Benachteiligungen.

Verpflichtende Indikatoren

demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf:

- Altersgruppe I (bis 30 Jahre): 35 Personen
- Altersgruppe II (31-50 Jahre): 69 Personen
- Altersgruppe III (ab 51 Jahre): 70 Personen
- Weibliche MA: 145
- Männliche MA: 39
- Diverse MA: nicht bekannt
- Durchschnittliche Neueinstellungen im Jahr: 20
- Anzahl MA in Elternzeit o. Mutterschutz: 8 Personen

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

In keinem Bereich der Husumer Horizonte gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen. Rückmeldungen aus Bewerbungsgesprächen lassen darauf schließen, dass die Arbeitsbedingungen bei den Husumer Horizonte als gut bis sehr gut wahrgenommen werden. Die 5- Tage- Woche ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch, Dienstplanungen nehmen Rücksicht auf persönliche Belange.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Die Konditionen für die Vergütung der Leistungen sind vollständig transparent. Die Vergütung richtet sich nach dem KAT, die Entgelttabelle (Anlage 8) und der Rechner sind im Internet nutzbar. (<https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/diakonie/kat?id=diakoniekat-2020>) Hier sind auch die Merkmale, die eine Einstufung begründen, dargestellt. Der Tarif liefert eine hohe Sicherheit einer korrekten Eingruppierung, hat auf der anderen Seite aber kaum Spielräume für die Vergütung besonderer Leistungen. Lediglich über die Einstufung in eine der Erfahrungsstufen verfügen wir über einen gewissen Spielraum. Im Vergleich mit Mitbewerbern ist die Vergütung dennoch angemessen, es mangelt aber an Flexibilität. Eine Orientierung an dem Konzept Living Wage ist aufgrund des bestehenden Tarifvertrages nicht möglich.

Der Kostenträger der Leistungen (überörtlicher Sozialhilfeträger) hat in den 2021 abgeschlossenen Verhandlungen alle tariflichen Eingruppierungen bestätigt, sodass von dieser Seite kein Druck mehr besteht. Zuverdienst innerhalb der Einrichtung ist nur in seltenen Fällen möglich. Zuverdienst außerhalb bedarf bei einer Vollzeitbeschäftigung einer schriftlichen Genehmigung durch die Einrichtungsleitung. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen müssen eine Nebentätigkeit lediglich schriftlich anzeigen.

Mit Hilfe zusätzlicher Leistungen ist es in einem gewissen Rahmen dennoch möglich, die Anerkennung von Leistungen auszudrücken, das sind zum Teil tarifliche Zusatzleistungen wie VBL, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, aber auch außertarifliche Leistungen, wie Zuschüsse zu gesundheitsfördernden Maßnahmen, BU-Versicherung (ohne Gesundheitsprüfung!), Zugang zum Kirchenshop (Einkauf von Gas, Strom etc.) und ähnliches.

Die Vergütung ist tariflich, berücksichtigt damit aber nicht in vollem Umfang die inzwischen deutlich erhöhten Mietkosten in Husum. Die Verdienstspanne reicht von der Einstufung KAT 12 (Einrichtungsleitung) bis KAT 2 (Raumpflegerin). Die Eingruppierung KAT 1 wurde aus dem Tarifvertrag gestrichen. Alle Mitarbeiter*innen in der Eingruppierung K 1 wurden automatisch in die K 2 hochgestuft. Unsere Nachtbereitschaften sind in den vergangenen Jahren von K 1 auf K 3 hochgestuft worden. Dies liegt unter anderem an den gestiegenen Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen.

Die Einrichtung hat in 2021 angeboten, aus eigenen Rücklagen einer Anerkennungsprämie wegen des besonderen Einsatzes in der Coronazeit zu zahlen. Dies war auf Widerstand der Kirchenkreisgremien gestoßen und wurde im ersten Versuch abgelehnt.

Die Spreizung der zwischen Höchst- und Niedrigverdienst bezogen auf eine Vollzeitstelle beträgt 1 : 3 (Niedrigverdienst Vollzeit K 2 Stufe 1 = 36.500,- € Brutto/Jahr : Höchstverdienst Vollzeit K 12 Stufe 5 = 101.000,- € Brutto/Jahr)

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die erbrachten Leistungen werden mit dem Programm Geocon vollständig transparent geplant und dargestellt und auf dieser Grundlage nach Prüfung durch die Bereichsleitung abgefolgt. Das Verfahren berücksichtigt die Vorgaben des Tarifvertrages.

Die Arbeitslasten werden in den Arbeitsteams durch die Mitarbeiter*innen selbst verteilt. Die gesamte Abstimmung von Stundenverteilung und Vertretungen geschieht in Selbstorganisation, wobei meist die Teamleitung die Koordination und einen großen Teil der zentralen Aufgaben (Dienstplan, finanzielle Belange) übernimmt.

Die Dienste werden bis zum 15. des Monats für den Folgemonat geplant und ausgehängt. Die Teammitglieder sind aber flexibel und tauschen bei Bedarf ihre Dienste hin und her, damit private Belange und die Work-Life-Balance berücksichtigt werden können. Vertretung bei Erkrankung, Urlaub etc. werden selbst organisiert, was aber in kleineren Teams auch zu einem manchmal hohen Druck führen kann. In diesen Fällen steht die Bereichs- und die Einrichtungsleitung zur Beratung und Planung mit zur Verfügung.

Die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe haben wir in Zusammenwirken mit der Mitarbeitendenvertretung und der internen „AG Perspektive Haupthaus“ durch die Dienstvereinbarung Arbeitszeit und durch weitere Maßnahmen im Jahr 2018 verbessern können. Es fand eine neue Dienstplangestaltung im Haupthaus, auf WG 8 und WG 22 statt, die Nachtwachen auf WG 21 wurden von 4 auf 3 Nächte am Stück reduziert und die Auszahlung und der Aufbau von Mehrstunden wurde reduziert.

Es ist im Betrieb möglich und an manchen Stellen auch gewünscht, in Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten. Die Arbeitszeit einer Vollzeitstelle beträgt 39 Stunden. Tatsächlich geleistete Überstunden werden über längere Zeiträume ausgeglichen, ggf. auch ausgezahlt. Durch die Geocon-Software sind die Mehr- und Überstunden jederzeit für alle Mitarbeiter*innen transparent.

Husumer Horizonte hält mehr Personal vor, als der zugestandene Personalplan vorsieht, damit unterscheiden wir uns von anderen gleichartigen Einrichtungen der Behindertenhilfe. Das führt dazu, dass trotz subjektiv empfundener Belastungen die Erfüllung des Dienstplanes und der Vertretungen immer möglich ist.

Verpflichtende Indikatoren

Laut GeoCon-Dienstplanprogramm und unter Abzug der Praktikanten und FSJler haben wir folgende Zahlen:

Mehrstunden 2020: 812,75 Std.

Mehrstunden 2021: 1.304,13 Std.

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

In den Teams wird mit Dienstplänen gearbeitet, die weitgehend auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht nehmen unter Beachtung der notwendigen Einsatzplanung. Zudem wurden die Tagesmitarbeiter*innen weitgehendst vom Nachtdienst entlastet. Die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben wird im Team selbst organisiert, bis hin z. B. zur Durchführung eines Studiums neben einer Halbtagsstelle.

Arbeitsmodelle (grundsätzlich 5-Tage-Woche als Berechnungsgrundlage):

- Teilzeitbeschäftigung an fast allen Stellen möglich, teilweise auch gewünscht
- Schichtdienste in den Wohngemeinschaften – Betreuungspersonal
- Feste Dienstzeiten, morgens – Hauswirtschaftskräfte, meist halbtags
- Nachtdienste und Nachtbereitschaften
- Verwaltung Montag – Freitag
- Bereitschaften für z. B. Hausmeister

Es findet sich ein sehr hoher Anteil an Mitarbeiter*innen mit Teilzeit bei Husumer Horizonte. Ein Sabbatical für einen leitenden Mitarbeiter für 2022 wurde genehmigt.

Mitarbeitende mit Leitungsfunktionen arbeiten zunehmend auch in Teilzeit, siehe Aufstellung von Mitte 2022:

Bezeichnung	Stellenanteil	Name	Bemerkung
Heimleiter	100,00%	Pahl-Christiansen, Hans	
Pädagogische Leitung	100,00%	Reichardt, Sabrina	in Elternzeit
Kaufmännische Leitung	100,00%	Otzen, Nicole	
Bereichsleitung 1	100,00%	Konrad, Susan	
Bereichsleitung 2	100,00%	Martensen, Elin	In Elternzeit
Bereichsleitung 3	50,00%	Krakat, Maïke	
Gruppenleitung 4	75,00%	Holst, Dana-Michelle	
Gruppenleitung 5	75,00%	Niederstadt, Inga	
Gruppenleitung 6	92,31%	Mohn, Frank	
Gruppenleitung 7	75,00%	Edelmann, Svenja	in Elternzeit
Gruppenleitung 21	75,00%	Heidelbeer, Carolin	
Gruppenleitung 22	100,00%	Richter, Caroline	
Gruppenleitung 23	100,00%	Brizaut, Pierre-Roger	
Gruppenleitung 42	75,00%	Hansen, Ivonne	
Bereichsleitung 41	100,00%	Gornik, Torsten	
Hauswirtschaftsleitung	100,00%	Schillerwein, Sylvia	
Hausmeister	100,00%	Jönsson, Thomas	

Verbesserungsvorschläge:

Umstellung der Dienstplanung und Dokumentation in einem Fachprogramm (Medifox-DAN),
Einführung ab 01.01.2023

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Ein lebenswürdiger Verdienst ist von Husumer Horizonte für Husum/Nordfriesland nicht definiert. Die Mitarbeiter werden auf Grundlage des KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag) bezahlt. Hier ist genau festgelegt, für welche Qualifikation/Tätigkeit welche Einstufung gezahlt wird.

Alle Arbeitsverträge sehen eine Wochenarbeitszeit vor, anfallende Mehrstunden werden nach Möglichkeit abgebaut. Ist dies nicht möglich werden diese ausbezahlt.

Bisher wurden keine Zeitarbeitenden bei den Husumer Horizonten beschäftigt, so dass hierzu keine Aussage getroffen werden kann.

Befristete Arbeitsverträge werden nur in bestimmten Fällen geschlossen (z.B. Krankheitsvertretung, Schwangerschaftsvertretung).

Indikator:

Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“	Nicht erhoben für die Region
Mitarbeitendenanzahl	174 (Ende 2021)
Anzahl der Pauschalverträge	0
Anzahl der Null-Stunden-Verträge	0
Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden	-
Anzahl aller Beschäftigten (inkl. der Zeitarbeitenden)	174
Anzahl der Zeitarbeitenden	0
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen	Dauer des Sachgrundes
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	10
Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	stellt sich heraus, dass der Sachgrund über die Befristung hinaus besteht, wird der Vertrag entsprechend verlängert; ergibt sich eine Möglichkeit den Arbeitsvertrag zu entfristen, erfolgt dies

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Eine Kantine wird nicht bereitgestellt, die Hauswirtschaftsleiterin achtet für die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner auf eine ausgewogene, regional orientierte Ernährung, sofern über den zentralen Einkauf Einfluss genommen werden kann. Die regelmäßige Verwendung von fair gehandelten oder ökologischen Lebensmitteln ist mit dem Verpflegungssatz von 4,74 € pro Tag und Bewohner*in, der sich am Regelsatz der Grundsicherung (Hartz IV-Satz) orientiert, nicht umsetzbar. Die Verpflegung von Mitarbeitenden, die in ihrem pädagogischen Alltag an der Gemeinschaftsverpflegung der Bewohner und Bewohnerinnen teilnehmen, wird seit Januar 2021 kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Mitarbeitende, die aus persönlichen Gründen oder wegen Unverträglichkeiten nicht an der Verpflegung teilnehmen, erhalten keine darüberhinausgehenden Angebote.

Der Einkauf wird im betrachteten Zeitraum sukzessive auf regionale, fair gehandelte und ökologisch (derzeit ca. 10 %) produzierte Lebensmittel umgestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Lebensmittel sollen sukzessive weiter ausgetauscht werden im Rahmen der wirtschaftlichen Machbarkeit

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Nordfriesland ist ländlich strukturiert, die Einrichtungen werden zum Teil zu den Dienstzeiten nicht mit dem öffentlichen Nahverkehr bedient. Insbesondere auf dem Hof Hemme in Schwabstedt sind die Mitarbeiter*innen fast ausnahmslos auf einen PKW angewiesen. In den Einrichtungsteilen in Husum wird vermehrt das Fahrrad genutzt. Der Anteil der Anfahrten mit dem PKW ist daher sehr hoch.

Für die Mitarbeitenden der ambulant betreuten Außengruppen wurden 3 Dienstfahrräder angeschafft, die helfen, den Fahrzeugeinsatz zu verringern. Der Einrichtungsleiter und weitere leitende Angestellte fahren mit dem Fahrrad zur Arbeit und dienen damit als Vorbilder für die Umstellung der Mobilität. Über das „Flottenaustauschprogramm“ ZUG des BMU konnten in 2021 2 E- Fahrzeuge im Rahmen der Ersatzbeschaffung angeschafft werden, weitere Schritte sollen folgen.

Seit 2019 wird Bike- Leasing incl. eines Arbeitgeberzuschusses angeboten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Zielmarke ist zunächst, dass 10 % der Mitarbeitenden am Bikeleasing teilnehmen.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Der Fokus der Einrichtung liegt primär auf der Gestaltung der Lebenswirklichkeit und der Lebenschancen der Bewohner*innen. Die Ökologische Prozessgestaltung hat daher lange Zeit eine untergeordnete Rolle gespielt, was sich deutlich in den Ergebnissen der Erst-Bilanzierung in diesem Bereich zeigte.

Im Alltag der Betreuung spielt die Thematik bisher eine untergeordnete Rolle, ebenso in den Fortbildungsangeboten. In der Hauswirtschaft wird die Maxime beachtet, durch geringeren Reinigungsmiteleinsatz zu Einsparungen und zu einer besseren ökologischen Bilanz beizutragen. Die Reinigungsmittel werden von Tana- Chemie bezogen und sind ökologisch weitestgehend unbedenklich, ebenfalls bestätigt durch das ÖkoFair-Siegel.

Der Kirchenkreis Nordfriesland hat im Jahr 2021 die Nachhaltigkeitsstrategie „Klimaneutral 2031“ erarbeitet und wird diese beginnend mit den Jahresthemen „Was brauchst Du“ für 2021 und „Zeit, dass sich was dreht“ für 2022 in konkrete Schritte aufteilen und in den Folgejahren umsetzen.

Husumer Horizonte konnte im Jahr 2021 den Neubau einer Wohneinrichtung mit 12 Wohnplätzen nach dem KfW-55 Standard abschließen, ausgestattet mit Wärmepumpenheizung und Gründach. Die weiteren baulichen Maßnahmen werden auch die energetische Sanierung von Bestandsgebäude stärker in den Blick nehmen.

Husumer Horizonte hat ab Mitte 2020 eine Initiative zur Erstellung eines gemeinsamen, nachhaltigen Wärmekonzeptes als sog. Quartierskonzept begonnen mit den örtlichen Stadtwerken und 2 weiteren Partnern. Es soll dazu führen, das große Bestandsgebäude in der Theodor- Storm- Straße 7 a zunächst klimaneutral zu beheizen, anschließend wollen wir über das ZUG- Programm zur Klimaanpassung und Klimaneutralität des Bundes für Sozialimmobilien das Gebäude selbst energetisch sanieren.

Der Kirchenkreis Nordfriesland wird bei den Bemühungen unterstützt von dem seit Anfang 2020 beschäftigten Klimamanager des Kirchenkreises Nordfriesland.

Die Energieversorgung der Einrichtung ist allen Mitarbeiter*innen in Dienstbesprechungen bekannt gemacht worden und wird vollständig mitgetragen.

Die Gemeinwohlbilanzierung sowie die ÖkoFair-Bilanzierung ist den anderen Einrichtungen und dem Kostenträger im Sozialraum bekannt gemacht worden. Zudem wird seit einiger Zeit aufgrund der immer wieder eingebrachten Informationen in den Sozialraumkonferenzen über Möglichkeiten zur Förderung von nachhaltigem Wirtschaften diskutiert und einzelne Anregungen vertieft.

Die Einrichtungsleitung hat ebenfalls als GWÖ- Referent auf der Ebene des Dachverbandes DW Schleswig- Holstein referiert und eine Arbeitsgruppe angestoßen. Diese ist leider durch die Aktualität der Corona- Pandemie im Jahr 2020 wieder zum Erliegen gekommen.

Indikatoren:

- Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %:
Die Einrichtung gilt innerhalb des Kirchenkreises Nordfriesland als auch im gesamten nordfriesischen Raum als eine Vorzeigeeinrichtung. Dies ist bedingt durch die GWÖ- und Ökofair-Bilanzierung, die regional bekannt wurde, vor allem aber wurden viele Menschen aufmerksam durch den Film „Hinter dem Deich wird alles gut“ sowie den nachfolgenden Film nach ca. 2 Jahren. Ein Bekanntheitsgrad ist aber schwer zu beziffern.
- Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %:
Auch Akzeptanzgrad ist schwer zu beziffern, die Mitarbeiterschaft steht aber hinter der den o.g. Strategien

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Kommunikation bezüglich sparsamen Umgangs mit den Ressourcen verstärken in den Teams, also Wasser und Energie sparen, Aufforderung zur Vermeidung unnötiger Fahrten, kleine Fortbildungseinheiten für die Dienstbesprechungen konzipieren
- Beim Kirchenkreis (EKJB) wird eine Mitfahrer- App entwickelt, die dann auch Mitarbeitenden aller Einrichtungen zur Verfügung stehen soll. Diese wollen wir bewerten und die Einsatzmöglichkeit für uns prüfen.

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Die Leistungserbringung der Einrichtung Husumer Horizonte erfolgt im Rahmen der Eingliederungshilfe, einer Sozialleistung der öffentlichen Hand zur Daseinsvorsorge für Menschen mit Behinderung. Allen Mitarbeiter*innen der Einrichtung ist bewusst, dass wir uns damit im Bereich der Sozialhilfe befinden und ein sparsamer, angemessener Umgang mit den eingesetzten Mitteln ist für alle selbstverständlich.

Das Gesetz gibt vor, dass die Leistungen das „Maß des Notwendigen nicht überschreiten“ dürfen. Das hat zur Folge, dass die Kalkulation der Vergütungen von Seiten des Kostenträgers immer „auskömmlich“ zu sein haben. Luxus, Verschwendung oder auch nur Duldung von unwirtschaftlichem und unökologischem Verhalten kann sich Husumer Horizonte daher nicht erlauben.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Die Einrichtung verfügt über eine entwickelte und funktionale Besprechungsstruktur und -kultur. Dienstbesprechungen in den Teams finden alle zwei Wochen statt und werden nach einheitlichem Muster dokumentiert, den Mitarbeiter*innen und der Leitung zur Kenntnis gegeben und zentral abgelegt.

Ebenfalls zwei- wöchentlich findet eine Große Dienstbesprechung mit Leitung, Verwaltung und Teamleitern oder Repräsentanten aller Teams statt, ebenfalls protokolliert. Diese Protokolle werden in den Teambesprechungen thematisiert und abgezeichnet.

Zu gesonderten Themen finden Arbeitsgruppen statt (Perspektive Haupthaus, Arbeitsgruppe Seniorenbetreuung, Leitungsrunde u. a.). Qualitätszirkel werden dokumentiert, für Projekte haben wir ein funktionierendes Projektmanagement, mit dem wir neue Aufgaben und Projekte vorbereiten. All diese Informationen sind allen Mitarbeiter*innen zugänglich.

Wirtschaftsplan und Jahresabschluss werden in der Synode vorgestellt, die Tendenz steht dann meist in der lokalen Zeitung. Das Ergebnis wird grob in der Großen Dienstbesprechung vorgestellt, Details werden nur im Leitungsteam thematisiert.

Der Grad der Transparenz ist sehr unterschiedlich nach Funktionen, grundsätzlich kann von 75% ausgegangen. Die Kenntnis der Bereichsleiter über die Budgets und Teilbudgets wurde verbessert.

In Einzelfällen werden finanzielle Daten für die Planung von Prozessen in den Teams herangezogen, so z. B. in der Seniorentagesstätte zur Auslastung und Personaleinsatz, in der WG 22 zur Verdeutlichung der Notwendigkeit der Beantragung weiterer Mittel für bereits geleistete Arbeit.

Seit 2017 wird für neue Mitarbeiter*innen jährlich ein Informationstag angeboten, auf dem u. a. Leitbild, die Struktur und Lage der Einrichtungsteile und der „Geist der Einrichtung“ nähergebracht werden. Wir ergänzen das Angebot mit einer Rundtour, auf der die neuen Kollegen die Standorte kennenlernen und mit dortigen Mitarbeiter*innen ins Gespräch kommen können.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Leitungsrunde neu etablieren, Transparenz in Bezug auf die Budgets (finanzielle Mittel) steigern

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Angeregt durch die Überlegungen aus der ersten Bilanzierung haben wir uns die Besetzung von Stellen und der Neubesetzung von Leitungsstellen angesehen. Die Stellenbesetzung mit einem Gremium aus Leitung, Mitarbeitendenvertretung (wird eingeladen, ist nur in ca. ¼ der Fälle dabei), Teamvertretung und Personal-Fachkraft hat sich bewährt. Die neu zu besetzenden Leitungsstellen dagegen wurden bis auf eine Ausnahme durch Mitentscheidung der Kollegen den betreffenden Teams ausgewählt und von der Leitung bestätigt. Wir haben uns entschieden, ein etwas aufwändigeres, demokratisches Verfahren zu wählen, wenn die Bewerbung aus der Einrichtung kommt und damit schon allen Teammitgliedern mehr oder weniger bekannt ist. Externe Bewerbungen hatten wir in dem Zeitraum nicht.

Dabei ist hervorzuheben, dass die eine Ausnahme leider nicht zu einer nachhaltigen Lösung geführt hat, die betreffende Kollegin hat inzwischen die Einrichtung verlassen. Die Erfahrungen mit diesem Procedere sind insgesamt sehr gut.

Es gibt weiterhin 2 Teams, die keine explizite Leitung haben und die Prozesse steuern über eine Aufteilung der notwendigen Funktionen und Zuständigkeiten.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Die unter C4.1 benannten Besprechungen, Arbeitsgruppen und Zirkel, sowie der hohe Grad an Fort- und Weiterbildung dienen neben der Information aller Beteiligten auch zur Absicherung von Entscheidungen auf allen Ebenen. Pädagogische Entscheidungen werden in aller Regel in den Teams getroffen, strukturelle Vorgaben werden unter Beteiligung interessierter Mitarbeiter*innen in AGs vorbereitet (Perspektive Haupthaus, Projektgruppen, Qualitätszirkel, Arbeitsgruppe Seniorenbetreuung) und dann als verbindlich festgelegt, zum Teil mit Revisionsvorbehalt und Verabredung von Zeitpunkt zur Evaluierung. Damit werden wesentliche Fragen z.B. Budget, relevante Grundsatzentscheidungen oder jene, die einen Großteil der Mitarbeitenden oder den Alltag der Mitarbeitenden wesentlich betreffen, mit den Mitarbeitenden entschieden. Große Dienstbesprechungen dienen der Information und dem Abwägen von Argumenten und Entscheidungen. Strategische Entscheidungen werden mit dem Beirat der Husumer Horizonte unter Beteiligung von Bereichsleitungen getroffen. Damit werden 75 % der Entscheidungen über Mitentscheidung der Mitarbeiter*innen getroffen. Die Entscheidung über die Neubesetzung von Wohnplätzen wird von der pädagogischen Leitung mit den betreffenden Teams intensiv diskutiert und bestätigt.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Eine Mitarbeitendenvertretung nach dem Mitbestimmungsgesetz ist seit langer Zeit vorhanden. Aus der Einrichtung „Husumer Horizonte“ sind derzeit 2 Mitarbeiter*innen der Mitarbeitendenvertretung des Kirchenkreises Nordfriesland vertreten.

D1 Ethische Kundenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kunden

Die Husumer Horizonte sind eine Non-Profit-Einrichtung, welche einen gesetzlich vorgeschriebenen Auftrag hat, eine Versorgungsleistung in Form einer Daseinsvorsorge zu erbringen. Wenn im Folgenden von Kunden gesprochen wird, beziehen wir uns auf die Bewohner*innen, die in unterschiedlichen Wohngemeinschaften der Husumer Horizonte leben.

Um neue Bewohner*innen zu gewinnen, betreiben wir keine gezielte Werbung. Bei Aktionstagen wie dem Tag der Behinderung oder einer alle zwei Jahre stattfindenden Veranstaltung an einem Förderzentrum stellen wir unsere Einrichtung vor. Für diese Veranstaltungen oder zur Mitgabe an gesetzliche Betreuungen/ potenzielle Bewohner*innen haben wir Flyer über unsere unterschiedlichen Wohnangebote gestaltet. Die auf den Flyern abgebildeten Bewohner*innen haben ihr Einverständnis gegeben. Die Flyer wurden im Jahr 2021 überarbeitet. Werbung wird über die Erstellung von Flyern und die Gewinnung von Zusatzkräften (FSJ, BFD, Praktikanten) und bei der Ausschreibung von Stellen in örtlichen Zeitungen hinaus nicht gemacht. Wir gehen nicht unbedingt auf potenzielle Bewohner*innen zu. Häufig wird unsere Einrichtung empfohlen. Dies geschieht in der Regel durch die Bewohner*innen der Einrichtung selbst, durch Angehörige oder den zuständigen Leistungsträger. Man könnte hierbei von einem Empfehlungsmarketing sprechen. Die Husumer Horizonte sind durch die enge Vernetzung im Sozialraum sehr bekannt (siehe Erläuterung Sozialraumkonzept in Nordfriesland). Auch andere Leistungserbringer empfehlen unsere Einrichtung, wenn sie sich selbst als die nicht geeignete Einrichtung für die Betreuungsleistung sehen.

Die Husumer Horizonte sind nahezu immer ausgelastet. Die Auslastungsquote liegt bei 98,5 %. Bewohner*innen verlassen nur selten unsere Einrichtung und ziehen in eine andere Einrichtung. In der Regel gibt es dafür zwei Gründe: die Bewohner*innen benötigen keine Unterbringung in einer besonderen Wohnform mehr oder müssen aufgrund einer sehr erhöhten Pflegebedürftigkeit in einer anderen Einrichtung betreut werden. Allerdings wird beim zweiten Grund immer individuell geschaut, denn die Husumer Horizonte leisten nur in ganz wenigen Fällen keine Betreuung bis zum Lebensende. Zum jetzigen Zeitpunkt stehen auf unseren unterschiedlichen Wartelisten 70 Bewohner*innen mit den unterschiedlichsten Behinderungsbildern. Sobald ein Wohnplatz frei wird, nimmt die pädagogische Leiterin mit der betroffenen Wohngemeinschaft Kontakt auf und schaut, wer für den freien Platz in Frage kommen könnte. Hierbei muss auf räumliche Gegebenheiten, Beeinträchtigungen der Bewohner*innen und die schon in der Wohngemeinschaft lebenden Bewohner*innen geachtet werden.

Um auf Wünsche und Beschwerden der Bewohner*innen, deren Angehörigen und gesetzliche Betreuungen zu reagieren, haben wir an all unseren Standorten Beschwerdebriefkästen angebracht. Neben diesen liegen barrierearme Beschwerdebögen aus. Diese sind in leichter Sprache verfasst und mit Bildern versehen. Diese Beschwerdebriefkästen werden regelmäßig von der pädagogischen Leitung geleert. Auf jede Beschwerde wird individuell reagiert. In der Regel spricht die pädagogische Leitung mit dem/der Bewohner*in der/die sich beschwert hat und versucht, sich individuell um die Beschwerde zu kümmern. Wurden alle Beteiligten angehört, wird ein Beschwerdeprotokoll verfasst. Dieses wird aufbewahrt. Einige Beschwerden werden direkt und mündlich an den Einrichtungsleiter herangetragen. Dieser kümmert sich dann direkt um die Angelegenheit und vereinbart in der Regel immer ein persönliches Gespräch. Außerdem weist der Einrichtungsleiter auf weitere Beschwerdestellen hin wie z.B. die Heimaufsicht, den Probst oder den Behindertenbeauftragten.

Es gibt kein Budget für Marketing, auch niemanden, der/die für diesen Bereich zuständig ist. Umsatzziel ist kostendeckendes Wirtschaften. Zusätzlich ist zu erwähnen, dass es keinen „Belegungszwang“ gibt. Ein Zimmer kann auch längere Zeit nicht belegt werden, sollte sich keine passende Kandidatin finden. Das Verhältnis zu Kosten- bzw. Leistungsträgern ist grundsätzlich gut. Wir werden durch Strukturen wie die Heimaufsicht oder die Koordinierungsstelle für soziale Hilfen der schleswig-holsteinischen Kreise (AÖR) im folgenden Kosoz genannt geprüft. (<http://www.kosoz.de>)

Die Kommunikation mit den Bewohner*innen würden wir als vorbildlich bezeichnen. Der Einbezug der Bewohner*innen ist uns äußerst wichtig. Außerdem ist es wichtig, dass Bewohner*innen jederzeit die Möglichkeit haben sich zu beschweren oder Verbesserungspotential aufzuzeigen. Die Bedürfnisse der Bewohner*innen stehen bei uns an erster Stelle. Wir legen Wert auf Kommunikation auf Augenhöhe. Zusätzlich wollen wir allen Bewohner*innen ermöglichen, sich weiterzuentwickeln.

Dass unsere Einrichtung sehr bekannt und beliebt ist, zeigt uns, dass wir gute Arbeit im Umgang mit den Bewohner*innen leisten. Unsere gute Auslastung und die lange Warteliste weisen auch darauf hin, dass eine Kommunikation auf Augenhöhe schon lange gelebte Praxis ist. Dazu gibt es einen Bewohnerbeirat.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Verbesserung der Pflege und Betreuung der Bewohner*innen mit einem stark erhöhtem Pflegeaufwand bis zum Lebensende (Gründung einer Wohn-Pflege-Gemeinschaft für Menschen mit einer geistigen Behinderung) und Bündelung aller Aktivitäten in einem Seniorenbereich mit Bereichsleitung

D1.2 Barrierefreiheit

Die grundsätzliche Kundengruppe der Husumer Horizonte sind Menschen mit einer geistigen und/oder körperlichen Beeinträchtigung. Dies umfasst die unterschiedlichsten Behinderungsbilder. Die Kontaktaufnahme zu den Husumer Horizonten erfolgt in der Regel durch die gesetzlichen Betreuungen oder Angehörigen der potenziellen Bewohner*innen. Nach dieser ersten Kontaktaufnahme wird ein Informationsgespräch/ Kennlerngespräch vereinbart. An diesem nehmen die gesetzlichen Betreuungen/Angehörigen und der Mensch teil, der Interesse an einem Wohnplatz hat. In den Erstgesprächen wird Wert darauf gelegt, in leichter Sprache zu sprechen. Ganz individuell (je nach dem Grad der Beeinträchtigung) wird der beeinträchtigte Mensch direkt angesprochen/ einbezogen. Beim Zeigen der Räumlichkeiten wird weiterhin die leichte Sprache genutzt. Auch hier wird Wert darauf geachtet, den Menschen nach seinen Möglichkeiten, aktiv einzubeziehen.

In Bezug auf die Beantragung der Leistungen beim zuständigen Leistungsträger können Hürden entstehen, welche uns aber eher indirekt betreffen. Gerade in Bezug auf die Beantragung der Leistungen bieten wir den potenziellen Bewohner*innen, den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen Hilfe und Unterstützung an. Sollten Fragen während der Beantragung entstehen, können diese bei uns gestellt werden.

Bei der Unterzeichnung der Wohn- und Betreuungsverträge stehen wir als Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung. Zur unterstützenden Visualisierung werden Bilder zur Erklärung des Heimvertrags genutzt. Die Heimverträge werden mit allen Bewohner*innen einzeln durchgegangen. Diese Unterstützung sichern wir auch den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen zu.

Um Bewohner*innen bei der Nutzung von Freizeitangeboten zu unterstützen, welchen nicht so viel Geld zur Verfügung steht, wurde ein Förderverein gegründet. Der Förderverein unterstützt Bewohner*innen z.B. bei Freizeitreisen, Konzertbesuchen usw. Die Förderungen durch den Förderverein unterstützen die Teilhabe der Bewohner*innen am gemeinschaftlichen Leben. Somit ist uns die individuelle Unterstützung der Bewohner*innen bei der Nutzung unserer Angebote sehr wichtig.

Dies beginnt bei uns schon beim ersten Kontakt, bei welchem wir die potenziellen Bewohner*innen individuell und nach ihren Möglichkeiten in die Prozesse einbeziehen. Seit der Umgestaltung der Homepage im Jahr 2019 gibt es auf dieser auch eine Vorlesefunktion. Zusätzlich arbeiten wir auf dieser mit Bildern und Symbolen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

keine

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Es werden keine unethischen Werbemaßnahmen durchgeführt, die Werbung für die Husumer Horizonte erfolgt über Empfehlungsmarketing und es werden keine aktiven Werbemaßnahmen betrieben.

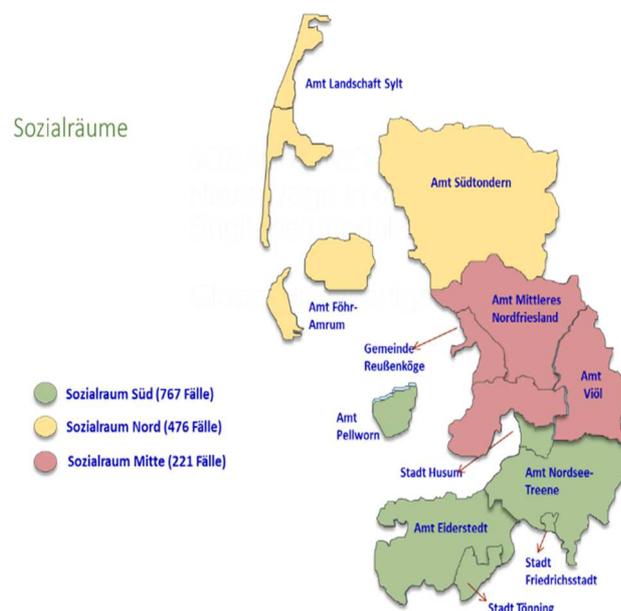
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

Der Kreis Nordfriesland war ab 01.01.2013 für 5 Jahre Modellregion für die Erprobung einer sozialraumorientierten Eingliederungshilfe für Erwachsene. Das Projekt hebt sich unter anderem durch die gemeinsame Entscheidungsfindung im Sozialraum aus. Sozialraumkonferenzen sind besetzt mit Vertretern der Leistungserbringer (Einrichtungen), des Leistungsträgers Kreis Nordfriesland und gewählten Nutzervertretern. Hier werden Entscheidungen über die jeweiligen Leistungsangebote und deren Finanzierung getroffen.

Das Modellprojekt wurde schon in der Vorbereitung ab Mitte 2011 von Prof. Hinte von der Uni Essen- Duisburg intensiv begleitet. Die Erarbeitung wurde von Anfang an in einem kooperativen Prozess zwischen dem Kreis Nordfriesland als Leistungsträger, den interessierten Einrichtungen als Leistungserbringer und der Politik (Kreistag bzw. Sozialausschuss) vorbereitet. Frühzeitig wurden auch Betroffenenvertreter, Angehörigenvertreter und das Sozialministerium eingebunden.

In einem ersten Schritt wurde der Kreis Nordfriesland in 3 Sozialräume eingeteilt:



In einem weiteren Schritt wurden gemeinsam Prinzipien für die Entwicklung des Modelles gemeinsam aufgestellt, die Leitziele:

Leitziele für die Weiterentwicklung der EGH in Nordfriesland

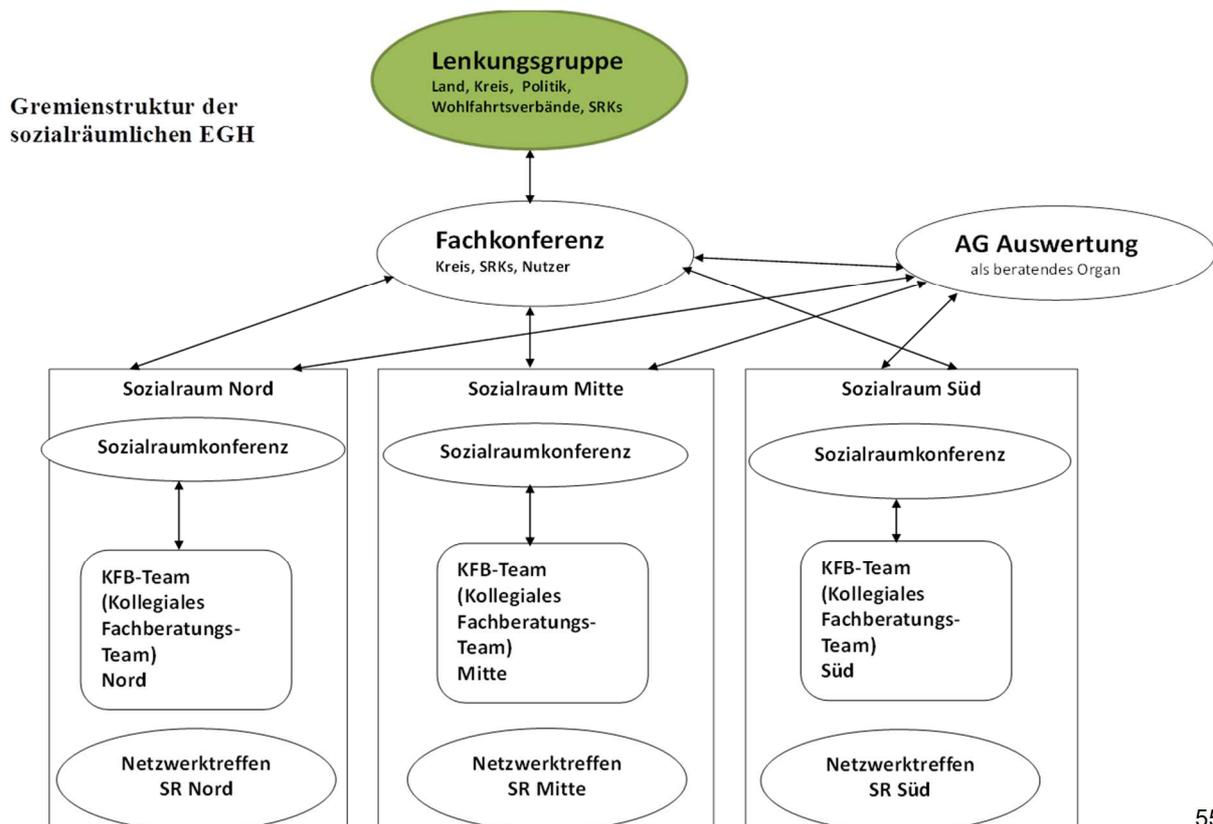
- 1. Es gibt eine kooperative Hilfeplanung, in der der Wille der Betroffenen und die (persönlichen, Umfeld- und Sozialraum-) Ressourcen herausgearbeitet sind.
Es soll ein Einvernehmen zwischen Leistungsberechtigtem, Leistungserbringer und Leistungsträger erzielt werden.
Der Hilfebedarf wird ausschließlich nach fachlichen (und nicht nach finanziellen) Erwägungen festgestellt.
Die passende Hilfe zur Teilhabe muss zum richtigen Zeitpunkt erbracht werden.**
- 2. Die Angebote zur Unterstützung der Leistungsberechtigten werden in jedem Einzelfall spezifisch entwickelt, jenseits von vorhandenen ambulanten oder stationären Angeboten sowie der klassischen Leistungsfelder und Gesetzessystematik.
Die Zuordnung zu den jeweiligen SGB erfolgt jenseits des Hilfeplanverfahrens zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer.**
- 3. Ein flexibler Wechsel zwischen stationären und ambulanten Angeboten ist unter Beibehaltung der Bezugsbetreuer jederzeit möglich.
Ein Wechsel zwischen Angeboten ist auch zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Träger unter Beibehaltung der Bezugsbezugsbetreuer möglich.**
- 4. Von den Leistungserbringern heraus gibt es Initiativen, die dazu beitragen, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an Angeboten in der Region (Sozialraumressourcen) zu ermöglichen.
In allen Regionen ist die „Fallunspezifische Arbeit“ (FuA) systematisch aufgebaut, so dass z. B. bereits vorhandene Sozialraumressourcen von Menschen mit Behinderungen besser genutzt werden können.**
- 5. Gemeinsam mit Vertretern des 1. allgemeinen Arbeitsmarktes werden Strukturen geschaffen, die es ermöglichen, dass Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind.**
- 6. Jenseits der Einrichtungen gibt es niedrighschwellige Zugänge (Angebote) für Menschen in unterschiedlichen schwierigen Lebenslagen (z.B. für Menschen mit Behinderungen).**
- 7. Die Mitarbeiter der Leistungserbringer und des Leistungsträgers haben die notwendigen Freiräume, ihre Arbeit gemäß der fachlichen Notwendigkeiten zu gestalten.**

In einem laufenden Prozess wurde im Modellprojekt und in der Zeit danach die Hilfeplanung weiterentwickelt, die Strukturen wurden und werden angepasst und die Passgenauigkeit geprüft. Mithilfe der Modellprojektmittel des Landes Schleswig- Holstein konnte eine Evaluation mit insgesamt 3 Messzeitpunkten (Richardt- Studie) erstellt werden, die vor, während und zum Ende des Modellprojektes die Effektivität der Instrumente, der Zusammenarbeit und die Zufriedenheit der Nutzer*innen bewertet hat. Diese fielen außerordentlich positiv aus, die Zufriedenheit der Nutzer*innen stieg zur Mitte eklatant und zur allgemeinen Überraschung wuchs der Wert sogar noch zum Ende des Modellprojektes.

Nr.	Dimension	Qualitätsbereiche
1	Hilfequalität (gesamt)	MZP 3
a	Persönliche Situation	MZP 1 2
b	Individuelle Ziele	MZP 3
c	Ressourcen	MZP 1 2
d	Passgenauigkeit	MZP 3
2	Partizipation der Betroffenen	MZP 1 2
3	Kooperation der Beteiligten	MZP 3
4	Aktivierung Umfeld/Sozialraum	MZP 1 2
5	Hilfeeffizienz	MZP 3
	Skala (0 bis 5)	null gering mittel hoch optimal

Seit dem 01.01.2018 ist das Projekt im sog. Regelbetrieb, die Zusammenarbeit hat sich bewährt und ist zu einer Selbstverständlichkeit geworden. In den monatliche Sozialraumkonferenzen werden einrichtungsübergreifende Planungen verabredet. Ging es zunächst nur darum, Doppelstrukturen möglichst zu vermeiden und auch Angebote anderer Einrichtungen für die Betreuten der eigenen Einrichtung nutzbar zu machen, kam es in den letzten 4 Jahren zunehmend dazu, dass die Einrichtungen Konzepte gemeinsam diskutieren und die Umsetzung miteinander planen, gemeinsame Trägerschaften für eine Begegnungsstätte und einen Verein haben, politisch als Einheit auftreten und das Projekt nach außen vertreten.

Die derzeitige Struktur der kooperativen Zusammenarbeit sieht wie folgt aus:



Durch das sozialräumliche Arbeiten ergeben sich gemeinsame Verantwortungen mit anderen Einrichtungen auf fachlicher und finanzieller Ebene. Das Sozialraumkonzept ermöglicht eine Hilfeplanung auf sehr hohem Niveau. Außerdem werden durch Sozialraumtage Wege verkürzt und direktere Kommunikation ermöglicht, die Mitarbeiter*innen der verschiedenen Einrichtungen kennen sich wesentlich besser als vor dem Projekt.

Wir verfügen über eine enge Vernetzung im Sozialraum. Es findet ein hoher Austausch von Wissen und Kompetenzen zwischen den Einrichtungen statt und die Kooperation im Sozialraum hat zu einem höheren Branchenstandard in der Region geführt. Damit sind wir Vorbild für andere Regionen geworden und erhalten häufig Besuch aus anderen Gebieten der Bundesrepublik, die sich das Sozialraumkonzept auch zu eigen machen wollen.

Für die Arbeit im Sozialraum werden ca. 15 Stunden in der Woche über alle Mitarbeiter*innen eingesetzt.

Durch das sozialräumliche Arbeiten ergeben sich gemeinsame Finanzverantwortungen mit anderen Einrichtungen. Ein Beispiel für ein gemeinsames Projekt ist das Eckhus, welches eine gemeinsame Begegnungsstätte von einigen Leistungserbringern in Husum ist. Des Weiteren sind wir vertreten im Verein Teilhabe Nordfriesland e. V. Die ambulante Wohnschule kooperiert mit der AWO, den Mürwikern, Sylter Werkstätten und anderen Einrichtungen in den 3 Sozialräumen. Man arbeitet ganz selbstverständlich zusammen.

Verpflichtende Indikatoren

Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens (in Stunden pro Jahr bzw. als %-Anteil)?

Ca. 0,4 % (Wohnschule, Verein Teilhabe NF, Treffen in Gremien und KFB, Eckhus-Beteiligung)

Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt:

Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional) ca. 0,4%

Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen 0%

Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, aber mit anderer Zielgruppe 0%

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen (Anzahl: x/3)?

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/
sozialen/qualitativen Branchenstandards - nein

aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible
Lobbying) - nein

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen
Branchenstandards - ja

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Die Weitergabe von Finanzmitteln ist uns nicht möglich.

Das Angebot der ambulanten Wohnschule steht allen Klient*innen in den 3 Sozialräumen Sozialraum zur Verfügung und wird darüber hinaus auch von jungen Menschen genutzt, die noch gar nicht in der Eingliederungshilfe bekannt sind als Mensch mit Behinderung.

Bekommen wir Anfragen von Klient*innen, welche bei uns aufgrund ihrer Erkrankung nicht betreut werden können, leiten wir diese an die anderen Einrichtungen weiter

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- keine

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Dieser Punkt ist für uns nicht relevant, da wir keine Marktmacht haben, aufgrund einer Platzzahlbegrenzung. Platzzahlerweiterungen müssen genehmigt werden. Erwähnt werden sollte, dass wir eine der größten Einrichtungen in Nordfriesland sind, die Wohnplätze für Menschen mit Behinderung bietet. Erkennen wir einen Bedarf, entwickelt sich daraus eine Projektidee zum Wohle des Menschen mit Behinderung (Beispiel: Wohn-Pflege-Gemeinschaft).

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Zu diesem Aspekt können wir nur schwer Stellung beziehen, weil wir im eigentlichen Sinne bei den Bewohner*innen nicht von einem Produkt sprechen können. Unser Kerngeschäft ist die Pflege, Begleitung und Betreuung der Bewohner*innen, darin spielen die Aspekte Ökologie eher eine untergeordnete Rolle. Als kirchliche Einrichtung sind wir der Bewahrung der Schöpfung verpflichtet. Im Alltag weist das Betreuungspersonal darauf hin, wie man mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen ökologisch sparsam umgeht. Damit wird der ökologischen Dimension ein gewisser Stellenwert eingeräumt. Aufgrund der Einschränkungen der

Bewohner*innen kann dies aber nicht von allen umgesetzt werden. Im Umgang mit Mitteln für die Pflege achten wir darauf, nur das zu verwenden, was auch benötigt wird.

Bewohner und Bewohnerinnen haben zu einem großen Teil gelernt, Mülltrennung zu betreiben, sorgsam und sparsam mit Lebensmitteln umzugehen und auch nicht unnötig Fenster und Türen offenstehen zu lassen. Dies ist Resultat der pädagogischen Arbeit der Mitarbeitenden.

Verbesserungspotential/Ziele:

keine

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Zu diesem Aspekt können wir nur schwer Stellung beziehen, weil wir im eigentlichen Sinne bei den Bewohner*innen nicht von einem Produkt sprechen können. Unser Kerngeschäft ist die Pflege, Begleitung und Betreuung der Bewohner*innen, darin spielen die Aspekte Ökologie und Suffizienz eher eine untergeordnete Rolle.

Den ökologischen Fußabdruck der Bewohner*innen haben wir bisher nicht erfasst.

Verbesserungspotential/Ziele:

- Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks der Einrichtung und damit der hier untergebrachten Bewohner*innen

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Dieser Negativ-Aspekt hat für uns keine Relevanz. Kerngeschäft ist die Pflege, Begleitung und Betreuung der Bewohner*innen. In keinem Bereich wird von Husumer Horizonte eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung oder Anreizsysteme gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen.

D4 Kunden - Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kunden - Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Aus dem Leitbild der Husumer Horizonte:

„Auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention orientiert sich unsere Arbeit an den Rechten der bei uns lebenden Menschen. In respektvoller Art und Weise begegnen wir den Menschen in unserer Einrichtung. Wir schaffen den Rahmen für Begegnungen auf Augenhöhe, für Vertrauen und Vertraulichkeit, für die persönliche Weiterentwicklung, für Selbständigkeit und Inklusion in einem sicheren Lebensumfeld. Im Mittelpunkt unserer Angebote und Bemühungen steht der individuelle, ganzheitliche Mensch. Wir achten in der Zusammenarbeit mit den Menschen auf die persönliche Lebenserfahrung der einzelnen Personen:

- sich in die Erlebniswelt des anderen versetzen wollen
- nach Bedeutung des Verhaltens suchen wollen
- die Geschichte des anderen verstehen wollen

Mitbestimmung und Selbstbestimmung stehen in der Arbeit mit den Bewohner*innen an erster Stelle. Die Bewohner*innen werden in alle relevanten Themen, die sie betreffen, einbezogen. Um dies immer zu gewährleisten, gibt es einen Bewohnerbeirat, welcher bei übergeordneten Themen mitentscheidet. Der Bewohnerbeirat trifft sich einmal im Monat. Zusätzlich sind die gewählten Mitglieder des Bewohnerbeirats für die anderen Bewohner*innen immer Ansprechpartner. Aber auch vor Ort auf den Wohngemeinschaften werden alle Bewohner*innen im Rahmen ihrer Möglichkeiten einbezogen. Grundsätzlich befinden wir uns jedoch auch immer in einem Spannungsfeld zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Die Bewohner*innen können den Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung aufgrund ihrer kognitiven Einschränkungen nicht immer verstehen. Da kann es auch zu gefährlichen oder gesundheitsgefährdenden Situationen kommen. Hier muss das Betreuungspersonal eingreifen. Außerdem muss dem Betreuungspersonal auch immer bewusst sein, dass fast alle Bewohner*innen eine gesetzliche Betreuung haben. Diese haben ein Mitspracherecht, können aber auch Entscheidungen treffen, ohne die Bewohner*innen einzubeziehen. Die Bewohner*innen können jederzeit auf das Betreuungspersonal zugehen und ihre Anliegen oder Wünsche äußern. Zwischen den Bewohner*innen und dem Betreuungspersonal herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre, so sagen Bewohner*innen dem Betreuungspersonal auch schon mal direkt, wenn

ihnen etwas nicht gepasst hat. Für alle Bewohner*innen ist auf den Wohngemeinschaften ein Beschwerdebriefkasten (siehe Beschwerdemanagement) erreichbar.

Die Bewohner*innen werden häufig nach ihrer Zufriedenheit und nach Änderungswünschen gefragt. Dies geschieht durch eine Zufriedenheitsumfrage, welche in leichter Sprache verfasst ist und durch die Entscheidung für „Smileys“ beantwortbar ist. Zufriedenheitsumfragen werden in der Regel alle zwei Jahre gemacht. Im Jahr 2019 wurde die Zufriedenheitsumfrage zum ersten Mal auch mit den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen durchgeführt. Diese soll im Jahr 2023 wiederholt werden. Die Bewohner*innen gestalten ihren Alltag aktiv mit, so wird gerade auf die Wünsche in Bezug auf Angebote oder Veranstaltungen fast immer eingegangen. Bei dem Verfassen von Berichten und Hilfeplänen werden die Bewohner*innen aktiv mit einbezogen und können auch immer entscheiden, ob der Bericht veröffentlicht werden kann. Um auch den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen Mitsprachemöglichkeiten zu eröffnen, finden regelmäßig (1-2 jährlich) Angehörigenversammlungen statt.

Die Mitentscheidung der Bewohner*innen spielt in der täglichen Arbeit eine wichtige Rolle. Es ist uns wichtig, die Bewohner*innen all das, was sie selbst entscheiden können auch selbst entscheiden zu lassen.

Verbesserungspotenzial/Ziele:

Zufriedenheitsumfrage mit Bewohner*innen und den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen soll im Jahr 2023 wiederholt werden.

D4.2 Produkttransparenz

Die Leistungsvereinbarungen werden mit den Kooperationspartnern im Sozialraum ausgetauscht und sind z. T. auf unserer Homepage zu finden, ebenso unser Leitbild (<https://www.husumer-horizonte.de/downloads/>). Konzepte werden nach Anfrage herausgegeben. Projektideen behalten wir in der Regel für uns. Zum Ende des Jahres werden Angehörige und gesetzliche Betreuungen über die Änderungen des Tagessatzes informiert.

Die Husumer Horizonte sind in Husum und Umgebung sehr bekannt. Die Bewohner*innen der Husumer Horizonte nehmen aktiv am Leben teil. Sie gehen im näheren Umkreis einkaufen und sind somit wahrnehmbar. Die Bewohner*innen der Husumer Horizonte sprechen positiv über die Einrichtung und sorgen somit dafür, die Einrichtung bekannter und transparenter zu machen. Die Einrichtung wird auch nach außen hin von unserem Bewohnerbeirat vertreten. Um die Arbeit in unserem Haus zusammen mit den Bewohner*innen zu verbessern, sprechen sie in den monatlich stattfindenden Bewohnerbeiratssitzungen über Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten. In einigen Wohngemeinschaften finden Gruppenabende statt um Wünsche der Bewohner*innen aufzunehmen und umzusetzen.

Bewohner*innen in den einzelnen Gruppen als auch im Bewohnerbeirat haben die Möglichkeit, sich mit eigenen Ideen für Dienstleistungen und Veranstaltungen einzubringen, die dann auch umgesetzt werden (Wiederaufnahme der Disco-Abende, Fahrt zum HSV, Kirchgang). Nicht umgesetzt werden konnte eine Tanzgruppe im Haus sowie das Wiederaufleben der Musicalgruppe, weil wir keine Anleitung finden konnten.

Um transparenter zu machen, welche Arbeit bei den Husumer Horizonten geleistet wird und welche Wohnangebote wir bieten, sind wir bei unterschiedlichen Veranstaltungen mit Informationsständen vertreten. Benötigte Informationen sind bei uns jederzeit einzuholen. Zusätzlich haben die Husumer Horizonte Flyer, auf denen die Angebote aufgeführt sind.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Dieser Aspekt ist für uns nicht relevant, da unsere Kernleistung die Pflege, Betreuung und Begleitung der Bewohner*innen ist.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Die Dienstleistungen der Husumer Horizonte korrespondieren mit der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und erfüllen insbesondere 4 der UN- Nachhaltigkeitsziele:

Im SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen - geht es darum, dass Gesundheit und Wohlergehen für alle Menschen jeden Alters gewährleistet bzw. gefördert wird. Husumer Horizonte stellt eine gute und umfassende gesundheitliche Versorgung sicher, sorgt mit den Freizeitangeboten auch für ausreichend Bewegung und achtet auf eine ausgewogene Ernährung aller Bewohner*innen der Einrichtung.

SDG 4 – Hochwertige Bildung: Menschen mit Behinderung sollten auch nach Abschluss ihrer schulischen Laufbahn weiterhin die Möglichkeit erhalten, sich fort- und weiterzubilden. Dieser Anspruch wurde in die UN-Behindertenrechtskonvention aufgenommen und wurde bis vor einigen Jahren wenig bis gar nicht eingehalten. Husumer Horizonte hat mit dem Angebot der „Ambulanten Wohnschule“ ein kreisweites Angebot aufgelegt, in dem Menschen mit Behinderung die Möglichkeit finden, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erlernen, die sie gebrauchen können für ein selbstständigeres bzw. selbstbewussteres Leben. Ausgehend von den Erfahrungen fließen Module (Umgang mit Geld, Freizeit, Beziehungen erlernen) in die allgemeine Arbeit ein.

Darüber hinaus konnte nach 2018 auch in 2021 zur Bundestagswahl wieder eine Veranstaltungsreihe zur Ausübung des aktiven Wahlrechts für und mit Menschen mit Behinderungen stattfinden. Es ist geplant, diese in Kooperation mit anderen Einrichtungen und der Betreuten zukünftig fortlaufend zu machen zur Stärkung der politischen Teilhabe und Interessenvertretung.

SDG 10 – Weniger Ungleichheiten: Husumer Horizonte ist im Rahmen der sozialraumorientierten Arbeit im Kreis Nordfriesland intensiv beteiligt an den Bemühungen um Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Neben der o. g. Wohnschule ist Husumer Horizonte vor allem aktiv durch die Projekte „Seniorentagestätte“ im Gemeindezentrum Bonhoefferhaus, die Sozialraumintegration in Schwabstedt – gefördert durch Aktion Mensch - und Beteiligung am Aktivitätshaus „Eckhus“ in Kooperation mit anderen Einrichtungen und Nutzer*innen.

SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz: Im Berichtszeitraum konnte Husumer Horizonte einige Weichen stellen für einen besseren Klimaschutz und erste Schritte zur Umsetzung machen. Dazu zählt der Einstieg in die E- Mobilität mit bisher 2 Fahrzeugen, der Neubau eines

Gebäudes für Pflege und Betreuung nach dem KfW 55 – Standard und weitere Planungen zur Ertüchtigung von Gebäuden. Das Bike- Leasing für Mitarbeitende hat zwar einen eher symbolischen Wert, konnte eingeführt werden, Anschaffungen werden auf Nachhaltigkeit in der Zulieferkette weitgehend überprüft (Standard Ökofair - Siegel).

Die 9 Grundbedürfnisse der gewaltfreien Kommunikation

- Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden
- Schutz/Sicherheit
- Zuneigung/Liebe
- Verstehen/ Einfühlung
- Teilnehmen/ Geborgenheit
- Muße/ Erholung
- Kreatives Schaffen
- Identität/ Sinn
- Freiheit/ Autonomie

werden mit den Dienstleistungen angesprochen und erfüllt, die Arbeit der Einrichtung ist darauf ausgerichtet, diese Bedürfnisse bestmöglich zu erfüllen und der Entwicklung der in den verschiedenen Angeboten der Einrichtung lebenden und betreuten Menschen zu dienen.

Es handelt sich bei den Betreuungsdienstleistungen in keinem Fall um Luxusprodukte mit statushebendem Charakter. Im Gegenteil haben alle in der Einrichtung arbeitenden Menschen eine soziale und dienende Motivation und tun diese Arbeit mit hohem Engagement, obwohl sie, wie verschiedentlich beklagt, nicht den allerhöchsten gesellschaftlichen Status hat.

Die Dienstleistungen haben in der Regel Mehrfachnutzen in Bezug auf die Grundbedürfnisse. Menschen mit Behinderungen, die bei Husumer Horizonte ihr Zuhause haben, finden hier in der Regel sowohl Gemeinschaft/Zuneigung/Verstehen/Teilnahme und Schutz/Sicherheit als auch ein Maß an Autonomie und persönlicher Freiheit. Darüber entsteht bei sehr vielen Bewohnerinnen und Bewohnern über die Zugehörigkeit und gemeinsames Tun Identität und Sinn.

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

Erfüllte Bedürfnisse

- Grundbedürfnisse (100%)
- Statussymbole bzw. Luxus (0 %)

Dient der Entwicklung

- der Menschen (100%)
- der Erde/ der Biosphäre (0 %)

Löst gesellschaftlich oder ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen (100 %)

Nutzen der Produkte/ Dienstleistungen:

- Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen (100 %)
- Hemmender bzw. Pseudo- Nutzen (0 %)
- Negativ- Nutzen (0 %)

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Die Dienstleistungen erfüllen zunächst den gesetzlichen Auftrag der Sorge für Menschen mit Behinderungen nach dem SGB XII und sind damit ein Teil der gesellschaftlichen Daseinsvorsorge. Durch die Inanspruchnahme des Angebotes, also den Einzug eines behinderten Menschen im Wohnheim oder einer Wohngemeinschaft, entsteht Entlastung bei den Familien der Menschen mit Behinderungen und häufig auch eine Veränderung von Einstellung und Lebensstil. Die Menschen mit Behinderungen machen in den allermeisten Fällen bedeutsame Entwicklungsprozesse durch mit der Ablösung aus dem Elternhaus.

Auf einer weiteren Ebene wirkt die Dienstleistung in die nähere Umgebung und Nachbarschaft, insbesondere an den kleineren Standorten in Schwabstedt und Husum, in der Seniorentagesstätte und der Wohnschule. Die Ausflüge, Freizeiten, Einkäufe und Teilnahme an mehreren öffentlichen Festen im Jahr haben neben dem Spaß für die Beteiligten auch die Außenwirkung im Blick. An diesen Stellen wird Inklusion konkret spürbar und erhält damit eine gesellschaftliche Relevanz.

Anders als in den meisten anderen Gebieten sind in Husum die Bereiche Arbeit – Werkstatt für Behinderte und Wohnen nicht in einer Hand. Dies hat für Menschen mit Behinderung den Vorteil, dass sie sich in der beruflichen und der privaten Rolle sehr unterschiedlich verhalten und positionieren können, ohne dass dies im jeweils anderen Bereich sofort thematisiert werden muss. Wir verstehen dies als Normalität, die nicht behinderte Menschen selbstverständlich in Anspruch nehmen.

Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft. Menschen mit Behinderungen gehören nach unserer Überzeugung zum normalen Leben in einer Gemeinde. Darum setzen wir uns einander aus, verstecken uns nicht und machen Menschen mit Behinderungen sichtbar für die Allgemeinheit. Wenn es zu Konflikten oder z. B. Hänkeln der behinderten Menschen kommt, werden wir sie nicht davor schützen, sondern trösten und stärken, damit sie Begegnungen möglichst aushalten können.

Besonders gelungen scheint uns die Kooperation verschiedener Akteure in unserer Seniorentagesstätte sowie in der Gemeinde Schwabstedt. Die Tagesstätte ist untergebracht in einem Gemeindezentrum einer nahegelegenen Kirchengemeinde und bietet ganz selbstverständlich vielfache Begegnungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten zwischen Alt und Jung und Behinderten und Nichtbehinderten. Unter anderem gehen die Seniorinnen und Senioren immer mittwochs mit einigen Kindern der benachbarten Kita zum Kegeln. In der Gemeinde Schwabstedt sind die Menschen einer stationär betreuten und einer ambulanten Wohngruppe vollständig in das Dorfleben integriert. Sie sind gern gesehen und es herrscht im Dorf ein gewisser Stolz auf sich selbst und die eigene Fähigkeit. Menschen mit Behinderungen in das Dorfleben integriert zu haben.

Wir versuchen, in lockeren Abständen immer wieder in der örtlichen Zeitung präsent zu sein, um unser Produkt zu zeigen. Zu den letzten beiden Wahlen haben wir mit den Nutzer*innen der Einrichtungen politische Bildung betrieben, um sie in die Lage zu versetzen, bei den Kommunal- und Landtagswahlen ihre Stimme abzugeben. Darüber wird regelmäßig (4 – 6 x jährlich) in der örtlichen Presse berichtet. Zudem sind leitende Mitarbeiter*innen in der kommunalen Politik und anderen Gremien an verschiedenen Stellen tätig und machen die Einrichtung bekannt.

Mitarbeitende haben sich gewünscht, T- Shirts und Hoodies zu bekommen mit einem „Husumer- Horizonte- Label“, um ihren Stolz auf die Mitarbeit auch nach außen tragen zu können. Der Betrieb hat hierfür Shirts aus fair gehandelter Bio- Baumwolle angeschafft. Inzwischen wollen auch viele Bewohner*innen solche Shirts haben.

Die Social- Media- Aktivitäten wurden ausgeweitet, auch unter Verwendung des GWÖ- Zertifikats. Die Social- Media- Kampagne zur Gewinnung neuer Mitarbeitender ist außerordentlich erfolgreich und hat den positiven Nebeneffekt, dass sie den Bekanntheitsgrad der Einrichtung sehr hebt.

Indikatoren:

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Dienstleistungen der Husumer Horizonte haben keine negativen Aspekte auf das Leben, die Natur, die Gesundheit von Lebewesen, sondern dienen ausschließlich der Daseinsvorsorge und der Befähigung und Freiheit der Menschen.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Die Leistungserbringung der Husumer Horizonte basiert auf dem Subsidiaritätsprinzip der Eingliederungshilfe und wird häufig als sozialhilferechtliches Dreiecksverhältnis dargestellt. Im Rahmen des SGB XII hat der Leistungsberechtigte (LB) einen Leistungsanspruch an den Leistungs- oder Kostenträger (LT). Zu mehr als 75 % der Eingliederungshilfefälle ist dies der örtliche Kreis Nordfriesland. Der Leistungsträger führt die Leistungen nicht selbst aus, sondern bedient sich subsidiär des Leistungserbringers (LE) und rechnet die Leistungen aufgrund einer Leistungs- und Vergütungsvereinbarung nach verhandelten Sätzen direkt mit diesem ab.

Husumer Horizonte ist Dienstleister in der Eingliederungshilfe und als unabhängige Einrichtung des Kirchenkreises Nordfriesland als gemeinnützig anerkannt, entrichtet daher Umsatzsteuern. Die Einrichtung beschäftigt für die Erbringung der Leistungen 174 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen. Die gesetzlichen Beiträge zu den Lohnkosten sind Bestandteil der o. g. Vergütung der Leistungen und werden vollumfänglich abgeführt. Die Mitarbeiter*innen der Husumer Horizonte leben zu einem großen Teil in Husum und Umgebung und leisten durch ihre Abgaben und die Kaufkraft einen Beitrag zur Sicherung des Standortes. Die Bewohner*innen der Husumer Horizonte gehen in der Regel einer Beschäftigung in den Husumer Werkstätten nach und leisten dort mit ihrer Arbeit einen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaft.

Husumer Horizonte ist als gemeinnützige Einrichtung berechtigt, Spenden und Zuweisungen (Aktion Mensch) zu erhalten und bemüht sich, in diesem Bereich zusätzliche Mittel für die Erbringung der Leistungen zu akquirieren, um nicht oder unvollständig finanzierbare Angebote aufrechtzuerhalten oder neue Projekte anzuschließen.

Der Umsatz betrug im Jahr 2021 wie o.g. 6.853.392,47 €. Es werden aus den Jahresüberschüssen Rücklagen für Investitionen gebildet, die jeweils wieder der Erbringung von Eingliederungshilfeleistungen zugutekommen müssen. Eine konkrete Maßnahme ist die teilweise Finanzierung der ambulanten Wohnschule aus den Überschussmitteln der Geschäftstätigkeit. Ebenfalls mitfinanziert wird der sog. EUTB-Verein (ab 12/21 Verein für Teilhabe NF e. V) aus erwirtschafteten Mitteln. Hiermit werden sozialräumlich angelegte Bildungsangebote für Menschen mit Behinderungen ermöglicht, die durch die Regelfinanzierung nicht getragen werden.

Die Nettoabgabenquote liegt bei 0,33 EUR.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Husumer Horizonte beteiligt sich aktiv seit Anfang 2012 an der Vorbereitung, der Modellprojektphase (2013 – 2017) und seitdem an der Weiterentwicklung der sozialräumlichen Zusammenarbeit und Leistungserbringung im Kreis Nordfriesland. Der Ansatz ist innovativ, die Grundideen sind im Kapitel D2.1 dargestellt. Der zeitliche Aufwand für die Husumer Horizonte beträgt ca. 15 – 18 Stunden/Monat an Koordinationsaufgaben allein für die Einrichtungsleitung, 5-8 Stunden für die Stellvertretung, 20 Stunden für einen leitenden Mitarbeiter, der in der Hilfeplanung maßgeblich beteiligt ist und weitere ca. 15 Stunden für weitere Mitarbeitende. Hinzu kommen Absprachen in anderen Gremien, Netzwerktreffen, Schulungen und Fortbildungen in einem Umfang von geschätzt 60 Stunden/Monat über alle Mitarbeiter*innen. Zudem hat Husumer Horizonte einige vorher intern betriebene Angebote auch für Nutzer*innen aus anderen Einrichtungen geöffnet und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der sozialräumlichen Struktur.

Die freiwillige Beteiligung zeigt sich u. a. an:

- Teilnahme vieler pädagogischer Mitarbeiter*innen an den 2-tägigen Sozialraum-Grundschulungen sowie weiteren Vertiefungsschulungen
- Teilnahme am Netzwerk Eiderstedt
- Teilnahme einer Vielzahl von Mitarbeiter*innen an den 2-jährlich stattfindenden Sozialraum- Märkten (2-tägig)
- übergreifende Teilnahme am jährlichen Markt der Möglichkeiten, dem Aktionstag für Behinderte und weiteren gemeinschaftlichen Aktivitäten einzelner Sozialraumpartner (2020 und 2021 coronabedingt abgesagt)
- Gemeinsame Trägerschaft und Koordination des Eckhus – Aktivitätshaus in der Innenstadt
- Regelmäßige Teilnahme (der Bewohner*innen) an Malgruppe, Fußballgruppe und Tanzen der Lebenshilfe
- Initiierung eines neuen Bildungsangebotes „Sexualität ist mehr als Sex“ für junge Frauen mit Behinderung. Derzeit läuft die Ermittlung des übergreifenden Bedarfs um u. U. ein Angebot für den ganzen Kreis Nordfriesland, finanziert über Fördermittel, machen zu können.
- Offene Unternehmenskultur in Bezug auf sozialräumliche Themen, Bestrebungen zur Öffnung von Angeboten, Teilnahme von Bewohner*innen an Angeboten anderer Einrichtungen.

Die finanzielle Beteiligung an dem Verein Teilhabe Nordfriesland beträgt jährlich 700,- €. Mit dem Verein werden gezielt Bildungsangebote für Menschen mit Behinderungen, deren Angehörigen und weitergehende inklusionsfördernde Angebote und Maßnahmen initiiert. Die Beteiligung an dem gemeinsamen Treffpunkt „Eckhus“ im Sozialraum Süd wird aus dem „Sozialraumtopf“ über Budgetanteile verrechnet, Husumer Horizonte ist bei jährlichen Kosten von 35.000,- € im Rahmen der gemeinsamen Budgetverantwortung mit einem Siebtel beteiligt.

Der geldwerte Anteil der freiwilligen Leistungen für das Gemeinwesen beträgt ca. 0,4 % der Gesamtjahresarbeitszeit.

Innerhalb der Tätigkeit ist der Einrichtungsleiter engagiert im Vorstand der Aktivregion Südliches Nordfriesland, die Initiativen und Projekte aus EU- Mitteln bearbeitet und ggf. bewilligt. Hinzu kommt das politische und ehrenamtliche Engagement vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, punktuelle Freistellungen für ehrenamtliches Engagement. Das Engagement ist gut vernetzt und stabil.

Die Wirkungen der Leistungen der Eingliederungshilfe werden regelmäßig kreisweit evaluiert (Institut Richartz, München), Husumer Horizonte ist daran beteiligt. Die Erhebungen zeigen eine steigende Zufriedenheit der Menschen mit Behinderungen mit der Form und Qualität der Leistungserbringung und Hilfeplanung.

Seit der Umsetzung des neuen Bundesteilhabegesetzes Anfang 2020 sind die Einrichtungen verpflichtet zur Darstellung der Wirkungen der Leistungen. Dies geschieht nach einem kreisweit geeinten Kriterienkatalog, zusammengeführt aus allen Einrichtungen im Kreisgebiet Nordfrieslands in der sog. AG Auswertung.

Mitarbeitende engagieren sich innerhalb und außerhalb des Kirchenkreises Nordfriesland für die Ideen der Nachhaltigkeit, der GWÖ und der Ökofair-Inhalte. Dies findet sowohl in der Sozialraumkonferenz Süd des Kreises Nordfriesland, im Rahmen des Kirchenkreises Nordfriesland, in dem Akteur*innenkreis Glaubensgemeinschaften als auch in Einzelveranstaltungen Niederschlag.

Um die Qualität der medizinischen und pflegerischen Betreuung und die Verbesserung des Entlassmanagements zwischen den Einrichtungen der Eingliederungshilfe und dem Klinikum NF zu verbessern, gibt es einen Runden Tisch, an dem VertreterInnen beider Träger (Husumer Horizonte und Klinikum NF) regelmäßig zusammenarbeiten.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Alle Geschäftsprozesse sind transparent, angefangen beim Erhalt der Vergütungen für die Betreuungsleistungen auf Grundlage von Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen nach dem SGB XII über die Verwendung der Mittel ausschließlich für Betreuungszwecke bis zur Abrechnung und Wirtschaftsprüfung. In der Buchhaltung des Kirchenkreises Nordfriesland werden alle finanziellen Prozesse gebucht und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend geprüft. Dies gilt für den normalen Geschäftsbetrieb als auch für gesonderte Zuwendungen wie Spenden.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Es findet kein illegitimes, eher positives Lobbying statt, welches eine Eintragung erforderlich machen würde. Die gesamte Öffentlichkeitsarbeit ist darauf ausgelegt, die Einrichtung regional bekannter zu machen, die Position innerhalb des Gemeinwesens zu stärken und die Leistungserbringung zu verbessern. Dahinter steht stets das Ziel, die Betreuung und Versorgung der Menschen mit Behinderung zu verbessern sowie positive Lobbyarbeit zu betreiben.

Korruptionsrisiken sind durch die umfangreichen Vorkehrungen und Überprüfungen praktisch unmöglich, dies sind:

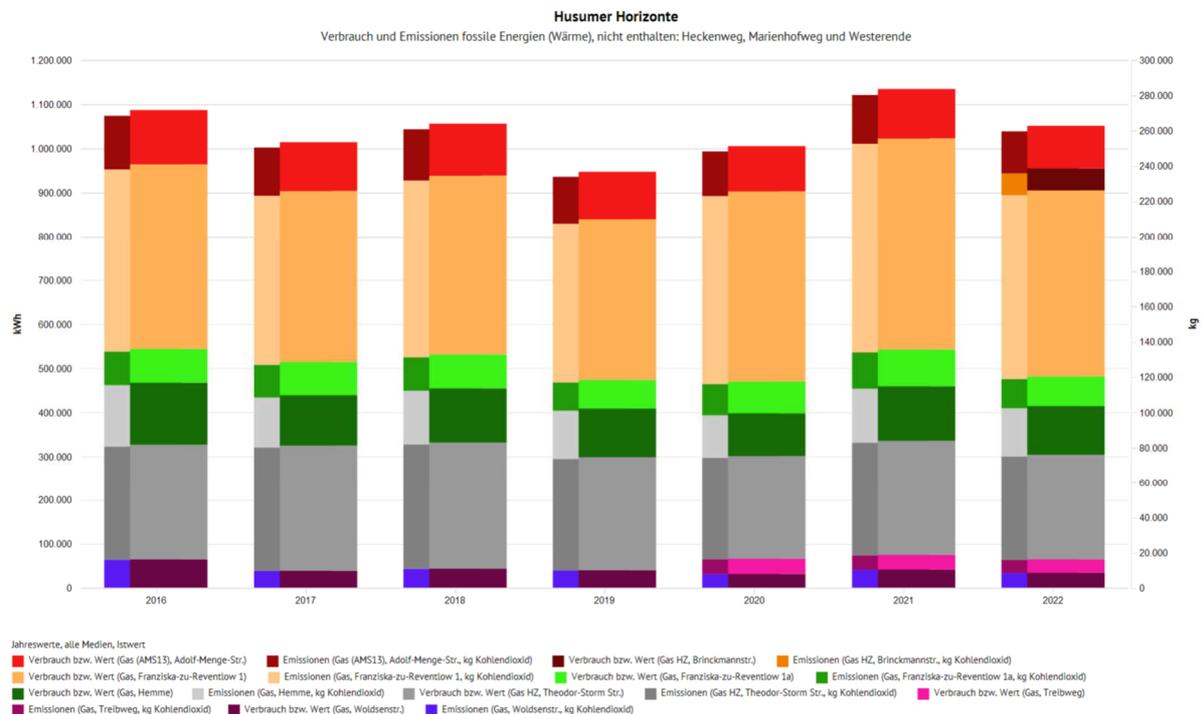
- Jahresabschlussprüfungen durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer
- Qualitätsprüfungen durch die Kosoz, die die Verwendung entsprechend der Leistungsvereinbarung überprüft
- Regelprüfungen der Heimaufsicht des Kreises Nordfriesland nach dem Selbstbestimmungsstärkungsgesetz (SbStG) des Landes Schleswig- Holstein
- Budgetabrechnung mit dem Leistungsträger Kreis Nordfriesland auf der Grundlage der nachgewiesenen Falltage
- Revisionssichere Verwahrung der Barbeträge der Bewohner*innen, Einsichtnahme gewährt für die ges. Betreuer
- Verfahrensanweisungen zum Umgang mit Geldern als Bestandteil des QM
- Laufende Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter*innen für die Sicherheit im Umgang mit den Finanzen
- Keine Parteispenden

In den Prüfungen der letzten Jahre hat Husumer Horizonte von allen Prüfinstanzen stets ein sehr gutes Ergebnis erhalten.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Sämtliche Verbräuche und damit die emittierten Tonne CO₂ werden durch die Hausmeister/technische Dienste laufend dokumentiert und miteinander in Beziehung gebracht. Sie werden ebenso an den Klimamanager des Kirchenkreises gegeben zur Bewertung. Er erstellt daraus seit 2016 eine Bilanz (Grafik und Anhang). Die Tabelle weist aus, dass die Verbräuche und Emissionen durch das andere Lüftungsverhalten in den Jahren 2020 bis 2022 gestiegen ist.



Im Verlauf wurden eines der größeren Gebäude mit besonders hohem Sanierungsbedarf identifiziert, Theodor-Storm-Str. 7a (graue Balken in der Grafik). Hier besteht die Planung, dass Horizonte mit 3 weiteren Partnern ein Quartiers- Wärme- Konzept umsetzen lässt mit einer nichtfossilen Ausrichtung. Zudem soll das Gebäude sukzessive in den nächsten Jahren energetisch saniert und an den Klimawandel angepasst werden. Die entsprechenden Abfolgen von Planungen und Förderanträgen sind in Vorbereitung.

Ebenfalls in Vorplanung ist die Ertüchtigung der Immobilie Hof Hemme in Schwabstedt (dunkelgrüne Balken), hier soll eine Geothermie-Lösung als Contracting mit den Stadtwerken entstehen. Die größte Immobilie Franziska-zu-Reventlow-Str. 1 und 1a (gelbe und hellgrüne Balken) wird danach erfolgen müssen.

Im Prozess der Erbringung der Leistungen fallen keine CO₂- Emissionen und andere schädliche Substanzen an, die über die Emissionen zur Beheizung der Räume und für die Mobilität hinausgehen.

Im Haupthaus (Franziska- zu- Reventlow- Str. 1) wird seit Jahren eine sog. „Dachs-Anlage“ zur Erzeugung von Heizenergie und Strom betrieben. Energie wird über den Bündeleinkauf der Nordkirche (HKD) eingekauft, die Versorgung mit ökologisch produziertem Strom und Gas ist damit gewährleistet. Der Kirchenkreis Nordfriesland setzt mithilfe des Klimamanagers und einer Konzeptgruppe ein systematisches Klimamanagement um mit dem Ziel der Klimaneutralität 2031. Horizonte ist seit dem Beginn des Strategieprozesses 2031 an der Erstellung und Umsetzung maßgeblich beteiligt.

Umweltkennzahlen für die Sektoren Wärmeversorgung, elektrische Energie und Mobilität (Km-Leistung der Fahrzeuge) liegen inzwischen vor und werden regelmäßig intern abgeglichen. Daraus lässt sich eine Entwicklung der eigenen Verbrauchszahlen ablesen.

Die Beleuchtung ist sukzessive umgestellt worden auf LED- Leuchtmittel, bei Erneuerungen wird regelmäßig darauf geachtet, dass u. a. Flurbeleuchtungen mit Hilfe von Lichtsensoren angeschaltet wird, der Ersatz von Haushaltsgeräten erfolgt nach ökologischen Gesichtspunkten (Energieeffizienzklasse als Entscheidungshilfe), alle Heizungsanlagen sind mit einem hydraulischen Abgleich optimiert.

Kaufentscheidungen werden im Bereich der Haustechnik und Hauswirtschaft immer überprüft auf die ökologischen Auswirkungen, die mit dem Preis als Entscheidungsgrundlage dienen.

Der Digitalisierungsgrad der Verwaltung und der Betreuung ist noch nicht optimiert, die Entscheidung für eine vollständige Umstellung der gesamten Dokumentation, Dienstplanung und Abrechnung ist aber gefallen, Umsetzung ab 1. Quartal 2023. Dies beinhaltet auch eine Umstellung der Kommunikation über direkte Intra- Mailadressen, die den Papierverbrauch verringern sollte. Der Papierverbrauch zwar etwas gesunken, noch aber relativ hoch und sollte in den nächsten Jahren deutlich sinken.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- digitale Aktenführung ausbauen
- Klimabilanz erstellen

E3.2 Relative Auswirkungen

Einen Benchmark im Bereich der Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen konnten wir nicht finden. Die Einrichtungen der Eingliederungshilfe im Kreis Nordfriesland sind allesamt noch nicht auf dem Weg, ein systematisches Nachhaltigkeits- oder Klimamanagement zu betreiben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vergleich mit anderen Trägern oder Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Kirchenkreises Nordfriesland – im Rahmen des Projektes Klimaneutral 2031 in Planung

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Es werden alle gesetzlichen Auflagen bei der Erbringung der Leistungen eingehalten. Die Betreiberauflagen zum Betrieb von genehmigungspflichtigen Betriebsteilen (Aufzüge, Wasserversorgung, Elektrische Versorgung, Sicherheitseinrichtungen) werden allesamt eingehalten und nachvollziehbar dokumentiert. Der Betrieb wird wie o. g. laufend überprüft und entspricht stets dem oberen Standard in dem Segment der Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Die Einhaltung von nicht mit Wartungsverträgen versehenen, dennoch aber zu überprüfenden Anlagen erfolgt unter Aufsicht der Haustechniker. Dies sind exemplarisch die Testung der Trinkwasserqualität, der E-Check, die Funktionsfähigkeit von Feuerlöschern und Absperrvorrichtungen im Brandfall und einige mehr. Auch die Durchführung der vertraglich vergebenen Prüfung wird durch die Haustechniker überprüft und bestätigt.

Beschwerden von Anwohner/Innen sind nicht bekannt, es hat auch keine Auseinandersetzungen mit Initiativen gegeben.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Husumer Horizonte erstellt seit 2012 jeweils einen Jahresbericht für die interne Kommunikation der Arbeit gegenüber dem Beirat, den Gremien sowie der Kirchenkreissynode. Dieser dient zur Darstellung der geleisteten Tätigkeit (Erfolge und Hindernisse), wird kritisch geprüft und gibt einen Ausblick auf die Vorhaben des Folgejahres. Er ergänzt den Bericht der Wirtschaftsprüfung, der in den genannten Gremien ebenfalls bekannt gemacht wird. Beides ist ebenfalls den Mitarbeitenden zugänglich bzw. wird in vereinfachter Form in den Dienstbesprechungen bekanntgegeben. Prüfungen durch die Kosoz (Koordinierungsstelle Soziale Hilfen – Instanz Kreise in Schleswig- Holstein zur Verhandlung und Prüfung der EGH- Leistungen) und Heimaufsicht werden offen innerhalb und außerhalb der Einrichtung kommuniziert. Die Angebote der Einrichtung werden transparent auf der Webseite dargestellt, zum Teil auch mit Ausschnitten aus den Leistungsvereinbarungen der Einrichtung.

Der komplette Gemeinwohlbericht wie auch das Zertifikat zur Ökofairen Einrichtung ist im Downloadbereich der Homepage abrufbar. Sie wird zudem innerhalb und außerhalb des Kirchenkreises thematisiert. Beispiele hierfür sind die Vorstellung in der Herbstsynode 2021 für den Kirchenkreis NF, die Vorstellung in der Sozialraumkonferenz Süd, auf einer Konferenz für Soziale Einrichtungen des Diakonischen Werkes Schleswig- Holstein im September 2020 und für die Geschäftsführung des Paritätischen Verbandes Hamburg im Oktober 2021. Hinzu kommen kleinere Vorstellungen für Kirchengemeinden (Eiderstedt, Breklum, Pellworm, Husum), Rotarier, Politisches Abendgebet in Flensburg, Mitarbeitende der Aktivregion oder der IHK. 2 Mitarbeitende der Husumer Horizonte sind beteiligt an dem Projekt zur Vorbereitung einer GWÖ- Peerbilanzierung mehrerer Kirchengemeinden im Norden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Tätigkeitsbericht in geeigneter Form und Umfang öffentlich machen auf der Homepage

E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Die Einrichtung ist jederzeit offen für Anfragen, Kritik und Anregungen. Diese werden vorzugsweise an die Verwaltung und Leitung gestellt, in anderen Fällen vor Ort auch an die jeweiligen Betreuer Teams und in einem großen Ausmaß von Nachbarn und anderen auch an die beiden Hausmeister. Die Anfragen etc. werden regelhaft aufgenommen und beantwortet, ein geregeltes Verfahren gibt es aber nur für den Eingang von Beschwerden. Der Umgang mit

den anderen Anfragen ist aber, der Kultur der Einrichtung und des Kirchenkreises entsprechend, ähnlich kurzfristig und gründlich.

Für die Belange der Nutzer*innen/Bewohner*innen gibt es einen Bewohnerbeirat, der sich mit der Einrichtungsleitung mindestens monatlich zusammensetzt und alle Vorkommnisse und Anregungen erörtert.

Die Zusammenarbeit mit der Politik (Kreis Nordfriesland und Stadt Husum) wurde intensiviert, zudem konnte die Einrichtung u. a. auch mit dem Aspekt Gemeinwohl-Ökonomie mit verschiedenen Playern vor Ort in einen engeren Kontakt treten, dies sind beispielhaft:

IHK und Wirtschaftsförderung

Lions Club und Rotarier

Stadtpolitik Husum

Kirchengemeinden im Kirchenkreis Nordfriesland und in Flensburg

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Kommunikation mit der Öffentlichkeit verbessern

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Die Informationen der Einrichtung sind alle korrekt, es wird differenziert über die Angebote auf der Webseite und in anderen Medien berichtet. Die Darstellungen entsprechen dem Stand der Entwicklung im Betreuungsbereich für Menschen mit Behinderungen, gehen z. T. Aufgrund der Teilnahme am Projekt „Sozialraumorientierung“ noch über den Standard anderer Einrichtungen in anderen Regionen hinaus.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Berührungsgruppe A:

- Im Bereich der Hauswirtschaft wird im Bereich Lebensmittel und Reinigungs- und Desinfektionsmittel verstärkt auf umweltbewussten Einkauf und nachhaltige Produkte geachtet. Die Einkaufswege HKD wurden geprüft und haben folgendes ergeben: *(HKD ist nach unserer Auffassung noch nicht ausgereift. Hier wurde im Bereich Lebensmittel ebenso für den Bereich Büromaterial geprüft, ob die Kriterien erfüllt werden können. Benötigte Waren sind nicht vorhanden. Bei Bestellungen von Büromaterial werden bei einer Bestellung von 5 Artikeln 5 Pakete zu verschiedenen Lieferzeiten und verschiedenen Zulieferern geliefert. Das entspricht nicht den gemeinwohlökonomischen Kriterien. Ebenso werden Materialien mit Unmengen an Plastik geliefert.)*
- Für den Bereich Lebensmittel wird es weiterhin so sein, dass auf ökonomische Aspekte geachtet wird, da das Budget weiterhin die Einkaufsmöglichkeiten stark beeinflusst. Die Beschaffungsrichtlinie der Nordkirche ist seit 2019 bindend. Im Jahr 2020 wurden die Lieferanten durch die Hauswirtschaft aufgrund der Richtlinie überprüft, verschiedene Anbieter angefragt und eine Neubewertung durchgeführt. Diese Überprüfung erfolgt alle 4 Jahre. Laufend werden mögliche Risiken in der Zulieferkette berücksichtigt und fließen in die Anbieterauswahl ein.
- Die Beschaffungsrichtlinie der Nordkirche wird zunehmend umgesetzt. Husumer Horizonte passt in einem nächsten Schritt die eigene Einkaufsstrategie an die Vorgaben der Beschaffungsrichtlinie an und berücksichtigt dabei die Kriterien des ÖkoFair- Labels.
- Ermittlung der Prozentzahlen der ökofairen Einkäufe/Beschaffungen

Berührungsgruppe B:

Die Einflussnahme der Husumer Horizonte auf die Auswahl der angefragten Kreditinstitute wird aktiv ausgeübt. Die Entscheidung liegt am Ende beim Kirchenkreis Nordfriesland.

- Die ethische Ausrichtung des Finanzierungspartners ist ein Hauptauswahlkriterium bei der Wahl der Kreditgeber, wobei die Regionalität auch ein Schwerpunkt bleiben soll,

auch wenn das im Zweifel zu Lasten der Gemeinwohlbilanz gehen kann. Eine Weiterentwicklung der Kreditgeber in Richtung Nachhaltigkeit ist erkennbar, so dass in absehbarer Zeit sowohl Nachhaltigkeit als auch Regionalität verbunden werden können.

Berührungsgruppe C:

- Verknüpfung der Ergebnisse der MA-Jahresgespräche mit dem Fortbildungsplan und weiteren Entwicklungsmöglichkeiten
- Fortführung des internen BGM
- Zielmarke ist zunächst, dass 10 % der Mitarbeitenden am Bikeleasing teilnehmen können.
- Kommunikation bezüglich sparsamen Umgangs mit den Ressourcen verstärken in den Teams, also Wasser und Energie sparen, Aufforderung zur Vermeidung unnötiger Fahrten, kleine Fortbildungseinheiten für die Dienstbesprechungen konzipieren
- Kommunikation des Kirchenkreisziels Klimaneutral 2031, möglichst verbunden mit Anreizen, Ideen zu Einsparungen oder nachhaltigen Lösungen belohnen
- Beim Kirchenkreis (EKJB) wird eine Mitfahrer- App entwickelt, die dann auch Mitarbeitenden aller Einrichtungen zur Verfügung stehen soll. Diese wollen wir bewerben und die Einsatzmöglichkeit für uns prüfen
- Leitungsrunde neu etablieren, Transparenz in Bezug auf die Budgets (finanzielle Mittel) steigern

Berührungsgruppe D:

- Verbesserung der Pflege und Betreuung der Bewohner*innen mit einem stark erhöhten Pflegeaufwand bis zum Lebensende (Gründung einer Wohn-Pflege-Gemeinschaft für Menschen mit einer geistigen Behinderung) und Bündelung aller Aktivitäten in einem Seniorenbereich mit Bereichsleitung.
- Erstellen einer Ethikrichtlinie oder das Nutzen einer anerkannten Ethikrichtlinie.
- Heimverträge in leichte Sprache übersetzen lassen.
- Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks der Einrichtung und damit der hier untergebrachten Bewohner*innen
- Umsetzung der Zufriedenheitsumfrage im Jahr 2023 mit der Ergänzung, auch eine Zufriedenheitsumfrage an Angehörige und gesetzliche Betreuungen zu richten.

Berührungsgruppe E:

- Digitale Aktenführung ausbauen
- Vergleich mit anderen Trägern oder Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Kirchenkreises Nordfriesland
- Tätigkeitsbericht in geeigneter Form und Umfang öffentlich machen auf der Homepage
- Kommunikation mit der Öffentlichkeit verbessern

Langfristige Ziele

Berührungsgruppe A:

- Geplant ist eine Einkaufsstrategie für die Gesamteinrichtung, welche gewisse Rahmenbedingungen festlegt und so sicherstellt, dass das Umweltbewusstsein gefördert und somit bei der Beschaffung berücksichtigt wird. Es ist angedacht, für den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen eine Richtlinie zu erarbeiten, bzw. die Beschaffungsrichtlinien der Nordkirche umzusetzen und nach Bedarf zu verfeinern.

Berührungsgruppe B:

- Die langfristigen Ziele decken sich mit den kurzfristigen Zielen.
- Auf Basis der durch den Kirchenkreis Nordfriesland ausgegebenen Klimaziele, werden die Husumer Horizonte das Ziel verfolgen, bis zum Jahr 2031 klimaneutral zu werden.

Berührungsgruppe D:

- Welche Mittel zur Pflege nutzen wir und können vielleicht reduziert werden?

Berührungsgruppe E:

- Erhebung der Umweltkennzahlen
- Klimabilanz der Liegenschaften

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Eu COM 2013/207)

Wir verwenden den GWÖ-Berichtsstandard für die Erfüllung der non-financial-reporting-Vorgaben, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Bei der Erstellung des Berichts waren von Seiten der Husumer Horizonte folgende Personen, die in einer Fokusgruppe zusammenarbeiteten, beteiligt:

- Hans Pahl-Christiansen
- Stefanie Bleeck
- Nicole Otzen
- Sabrina Reichardt
- Alexandra Wohlgemuth
- Annalena Hansen
- Gudrun Thiesen
- Thomas Jönsson
- Birgit Breder (Mitarbeitendenvertretung) – nur Themenbereich D.

Der Bericht wurde in auf der Basis des 1. GWÖ- Berichtes überarbeitet in Kleingruppen incl. der Erhebung der veränderten Daten. Begleitet wurde der Prozess und die Erstellung des Berichts durch die GWÖ Beraterin Dr. Anke Butscher, die die überarbeitete Fassung kommentiert und redigiert hat.

Es wurden 40 Personen-Arbeitsstunden aufgewendet. Die Ergebnisse werden den Mitarbeitenden der Husumer Horizonte, dem Beirat und anderen Gremien des Kirchenkreises sowie auf der Homepage der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Datum: 14.11.2022

Anlagen 1 – Ökofaire Einrichtung



Selbstverpflichtungserklärung für kirchliche und diakonische Einrichtungen



Unsere Einrichtung hat sich zum Ziel gesetzt, ökofair zu wirtschaften. Eine umwelt- und sozialverträgliche Beschaffung ist uns wichtig.

Diese Themenbereiche stehen zur Auswahl:
 Büroausstattung | Textilien | Außenanlagen | Elektronische Geräte | Wärme, Energie, Wasser | Mobilität | Ethisches Investment | Reinigungsmittel und Hygienebedarf | Bewirtung, Catering und Großküchenversorgung | Veranstaltungen | Spielzeug

Wir haben in allen für unsere Einrichtung relevanten Themenbereichen mögliche Maßnahmen identifiziert und verpflichten uns, hiervon mindestens ein Drittel zielstrebig in einem nachhaltigen Prozess umzusetzen. Ein ökologisches und faires Handeln soll jede unserer Beschaffungsentscheidungen beeinflussen und einen Beitrag zur Bewahrung der Schöpfung und der Sicherung von Menschenrechten leisten.

Die ausgewählten Maßnahmen stellen wir dem Projektteam in einer Excel-Datei vor (siehe Vorlage auf der Website) oder anhand unserer Beschaffungsverordnung-Leitfaden. Das Projektteam prüft die Auswahl, nimmt ggf. in Absprache mit der Einrichtung Anpassungen vor und stimmt abschließend zu.

Mögliche Maßnahmen siehe: www.ekofaire-einrichtung.de

Ein Jahr nach Erhalt der Auszeichnung wird die Projektgruppe „ÖkoFaire Einrichtung“ wieder in Kontakt mit uns treten, um zu besprechen, in welchen Bereichen sich unsere Beschaffungsprozesse und Maßnahmen weiterentwickelt haben und an welchen Stellen noch Unterstützung gewünscht wird. Wir möchten auch nach dem Erhalt der Auszeichnung weitere Maßnahmen umsetzen.

Diese Verpflichtung haben wir in der Sitzung des Vorstands am

24.3.2021 (Tag/Monat/Jahr) beschlossen



Bitte senden Sie diese Selbstverpflichtung per eMail oder Post an die für Sie zuständige Ansprechperson (siehe Rückseite der Broschüre)

Name der Einrichtung:

Ort / Datum: Husum, 24.3.2021

Unterschrift:

Julia U.

(Name und Stempel)

Unsere Ansprechperson für die Aktion „ÖkoFaire Einrichtung“ ist:

Name: Kamilla Christmann

Adresse: HUSUMER HORIZONTE

E-Mail:

Freemiska-zu-Pfeverslow-Strasse 1
 25613 Husum
 Telefon: (0 48 41) 96 91-0 / Fax: -28
 E-Mail: info@husumer-horizonte.de
 Website: www.husumer-horizonte.de

„ÖkoFaire Einrichtung“ ist eine Aktion für kirchliche und diakonische Einrichtungen und wurde initiiert von:

Brot für die Welt | Diakonie Mecklenburg-Vorpommern | Diakonie Schleswig-Holstein | Diakonisches Werk Hamburg | Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein | Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein | Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg | Infostelle Klimagerechtigkeit | Pommerischer Evangelischer Kirchenkreis | Umweltbeauftragter der Nordkirche

Leitbild

Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderungen

1. Präambel

Der Kirchenkreis Nordfriesland ist Träger der Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderungen. Die Einrichtung ist Teil des kirchlichen Auftrags und verkündigt durch ihre Arbeit das Evangelium in Wort und Tat. Sie erbringt Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gemeinschaft.

Die Arbeit in der Einrichtung geschieht auf dem Fundament des christlichen Glaubens. Das Handeln wird von der Überzeugung getragen, dass Gott uns in jedem Menschen begegnet. Alle Menschen sind vor Gott gleich – ob mit oder ohne Behinderung. Wir achten auf die Würde eines jeden Menschen – dieses ist die Grundlage unserer Arbeit.

Für die Mitarbeitenden ist es ein Gebot der Nächstenliebe, die Belange besonders derjenigen wahrzunehmen, die wegen ihrer Behinderung dazu nicht oder nur in Teilbereichen in der Lage sind.

2. Unsere Werte - unsere Haltung

Auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention orientiert sich unsere Arbeit an den Rechten der bei uns lebenden Menschen. In respektvoller Art und Weise begegnen wir den Menschen in unserer Einrichtung. Wir schaffen den Rahmen für Begegnungen auf Augenhöhe, für Vertrauen und Vertraulichkeit, für die persönliche Weiterentwicklung, für Selbständigkeit und Inklusion in einem sicheren Lebensumfeld. Im Mittelpunkt unserer Angebote und Bemühungen steht der individuelle, ganzheitliche Mensch.

Wir achten in der Zusammenarbeit mit den Menschen auf die persönliche Lebenserfahrung der einzelnen Personen:

- sich in die Erlebniswelt des anderen versetzen wollen
- nach Bedeutung des Verhaltens suchen wollen
- die Geschichte des Anderen verstehen wollen

WIR BEGEGNEN EINANDER

3. Unser Leistungsangebot

Das Angebot der Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderungen reicht vom Wohnen im Haupthaus über Außenwohngruppen in der Stadt Husum bis hin zum ländlichen Leben auf einem ehemaligen Bauernhof in Schwabstedt. Leistungen richten sich an Menschen, die volljährig sind.

In unserer Einrichtung haben wir die Möglichkeit individueller Lebensplanung und Entwicklung des Menschen Rechnung zu tragen. Unser Spektrum beinhaltet die Begleitung auf dem Weg zur Selbständigkeit bis hin zu einer umfassenden Betreuung im Alter und bei besonderem Hilfebedarf.

Den Bewohnerinnen und Bewohnern bieten wir ein angemessenes Wohn- und

Betreuungsumfeld in folgenden Bereichen:

- Menschen mit einer schweren Mehrfachbehinderung bieten wir in der Theodor-Storm-Straße 7a eine Ganztagesbetreuung mit tagesstrukturierenden Maßnahmen
- Menschen mit einer Behinderung, die nicht mehr zur Werkstatt für Behinderte gehen, bieten wir in der Theodor- Storm- Straße 7 a eine Wohnumgebung und tagesstrukturierende Maßnahmen
- Menschen mit Behinderungen, die auf Dauer auf eine beschützende Wohnform angewiesen sind, bieten wir ein Wohnumfeld vor allem in der Franziska- zu- Reventlow- Straße 1, aber auch in den Außenstellen
- Menschen mit Behinderungen, die in eine eigenständige Wohnform streben, können wir u. a. in den Außengruppen Adolf- Menge- Str. 13 und Woldsenstrasse 120 in Husum sowie auf dem Hof Hemme in Schwabstedt optimale Möglichkeiten bieten.

Die Grundlage unserer Leistungen bilden dabei die vom Kirchenkreis Nordfriesland vereinbarten Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit dem Leistungsträger.

4. Qualität unserer Arbeit

Die Qualität unserer Leistungen zeichnet sich insbesondere durch ein hohes Maß an persönlichem Engagement und Verantwortung der einzelnen Mitarbeiter/-innen aus. Als professionelles Team legen wir großen Wert darauf, in einem ständigen Lernprozess zu bleiben und unsere Fachlichkeit auf dem Stand der neuesten Erkenntnis anzupassen. Wir sind der Überzeugung, dass motivierte, gesunde MitarbeiterInnen eine große Ressource für die Umsetzung unserer Ziele sind. Wir nehmen regelmäßig an Fortbildungen zu fachlichen und organisatorischen Themen und an praxisbezogener Beratung (Supervision) teil.

Wir fördern innovative Ideen, Eigenständigkeit und teamorientiertes Handeln.

Daneben brauchen wir aber auch immer wieder Rückmeldungen von unseren Partnern, um Schwachstellen unseres Dienstes zu erkennen und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu bleiben. Anregungen und Beschwerden aus dem Bewohnerbeirat, dem Angehörigen- und Betreuerbeirat, internen Dienstbesprechungen sowie aus der Netzwerkarbeit im Sozialraum fließen in unsere Arbeit ein.

Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung sind Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Ein interner Qualitätszirkel sorgt für Verbesserungen in der Betreuung und in organisatorischen Abläufen.

5. Zukunft der Einrichtung

Der Mensch wird weiterhin im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Wir erkennen sich verändernde Bedarfe und reagieren vorausschauend und aktiv auf Anforderungen, die sich im Sozialraum ergeben. Es wird zukünftig zunehmend von Bedeutung sein, soziale Netzwerke zu schaffen und weiter zu entwickeln.

August 2013
(Ort, Datum)


(Einrichtungsleitung)

Anlage 3 – Dienstanweisung Einrichtungsleitung

Dienstanweisung
▲ für die Leitung der Einrichtung für Menschen mit Behinderungen
„Horizonte Husum“
Neufassung Stand: 08.01.2015
1.Änderung Stand: 05.11.2020

§ 1 Einrichtungsleitung

1. Die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen „Horizonte Husum“ wird von einer Gesamtleiterin/einem Gesamtleiter geleitet. Die Gesamtleiterin/der Gesamtleiter ist zuständig für die gesamte Führung des operativen Geschäftes einschließlich des Personaleinsatzes, soweit dieses nicht dem Kirchenkreisrat oder dem Geschäftsführenden Ausschuss vorbehalten ist. Sie/Er nimmt im Auftrage des Kirchenkreisrates die Aufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wahr.

Bei Abwesenheit der Gesamtleiterin/ des Gesamtleiters wird diese/ dieser durch die/ den Leiterin/ Leiter Finanzen, Rechnungswesen und Controlling der Einrichtung vertreten. **Hiervon ausgenommen sind Personalentscheidungen i. S. des § 2. Diese werden im Abwesenheitsfalle durch den/ die pädagogische/n Leiter/in getroffen.**
2. Die Dienstaufsicht über die Gesamtleiterin/den Gesamtleiter führt die Pröpstin/der Propst, die/der für die Diakonie im Kirchenkreis zuständig ist.
3. Auf die Gesamtleiterin/den Gesamtleiter werden folgende Befugnisse delegiert:
 - a) Anordnungsbefugnis für alle Ausgabe- und Einnahmeansätze des genehmigten Wirtschaftsplanes der Einrichtung bis zur Gesamthöhe der Soll-Ansätze sowie für über den Ansatz hinausgehende Ausgaben, sofern deren Finanzierung sichergestellt ist.
 - b) Auftragsvergabe von genehmigten Einnahme- und Ausgabeansätzen im Bereich des Wirtschaftsplanes sowie für über den Ansatz hinausgehende Ausgaben, sofern deren Finanzierung sichergestellt ist.
 - c) Die Gesamtleiterin/der Gesamtleiter ist Dienststellenleitung gemäß § 4 des Mitarbeitervertretungsgesetzes.
 - d) Die Gesamtleiterin/der Gesamtleiter hat die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wohneinrichtung.

§ 2 Personalentscheidungen

1. Die Entscheidungen über alle Personalangelegenheiten obliegt der Gesamtleiterin/dem Gesamtleiter, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist. Die Entscheidungen über Einstellung, Kündigung, Änderung des Arbeitsvertrages und Versetzung obliegt für Arbeitnehmer bis zur Entgeltgruppe K 7 KAT und für die Auszubildenden der Gesamtleiterin/dem Gesamtleiter. Für Arbeitnehmer, die höher eingruppiert sind, entscheidet über diese Sachverhalte der Geschäftsführende Ausschuss. Die Einstellung der Gesamtleiterin/des Gesamtleiters und der stellvertretenden Gesamtleiterin/des stellvertretenden Gesamtleiters soll durch den Kirchenkreisrat erfolgen.
3. Vor dem Ausspruch von Abmahnungen und vor Umsetzungen ist die Personalabteilung der Kirchenkreisverwaltung einzubeziehen.
4. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten, in Zweifelsfällen ist rechtzeitig vorher die Beratung der Personalabteilung der Kirchenkreisverwaltung einzuholen.
5. Die Entscheidung über Änderungen des Stellenplanes der Wohneinrichtung obliegt dem Leiter/ der Leiterin des Kirchenkreisverwaltungsamtes. Ist die Finanzierung der Stellenplanänderung nicht sichergestellt, entscheidet der Geschäftsführende Ausschuss, soweit nicht der Kirchenkreisrat zuständig ist.

§ 3 Information/ Zuständigkeiten der Gremien

1. Die Gesamtleiterin/der Gesamtleiter unterrichtet den Geschäftsführenden Ausschuss mindestens einmal jährlich über Vorhaben und das laufende Geschäft.
2. Weitere Zuständigkeiten der Gremien ergeben sich aus den Regelungen zur Kompetenzverteilung im Kirchenkreis Nordfriesland.

§ 4 Inkrafttreten

Die Änderung der Dienstanweisung tritt mit Wirkung vom **05.11.2020** in Kraft.

Anlage 4 – Fluktuation

Fluktuation

Anfangsbestand	Austritte	Zugänge	Fluktuation
158	25	37	12,82051282051282

14. August 2022

Seite 1 von 1 - Do 20.01.2022 09:04:19

Anlage 5 – durchschnittliche Beschäftigungszeit

**Bei 195 Beschäftigten im Jahr 2021 komme ich auf 591.235 Tage Beschäftigung insgesamt.
Also pro Mitarbeiter im Durchschnitt: 8,31 Jahre.**

Anlage 6 – Fort- und Weiterbildungen 2019, 2020, 2021

Übersicht der Fortbildungen 2019			
	Fortbildung	Referent /Ausrichter	Teilnehmer
Februar			
21./22.1.+18.19.2.19	Christliches Profil in den Diensten und Werken Nordfrieslands	Hr. Mennrich	2 MA
20.02.2019	Infovormittag für neue Mitarbeiter	Hr. Pahl-Christiansen, Hr. Gornik, Fr. Bleeck	19 MA
25.02.2019	Rundtour durch die Einrichtung	Fr. Bleeck	11 MA
27.02.2019	Tod, Leid, Trauer, Sterben	Hr. Mennrich	8 MA
März			
06.03.2019	Ersthelfer	Die Johanniter	17 MA
07.03.2019	Ersthelfer	Die Johanniter	14 MA
20.03.2019	MRE-Netzwerktreffen	Kreis NF	1 MA
April			
01.-03.04	Sozialraumschulung Teil 1	zissab	3 MA
7./8.03+1./2.04.19	Christliches Profil in den Diensten und Werken Nordfrieslands	Hr. Mennrich	3 MA
10.04.2019	PC-Schulung	Fr. Reichardt, Fr. Bleeck	7 MA
Mai			
14.-16.05.2019	Sozialraumschulung Teil 2	zissab	3 MA
23.05.2019	Die Förderung von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung...	Der Paritätische	1 MA
Juni			
04.06.2019	Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	1 MA
04.06.2019	ICF-Schulung	Kreis NF	7 MA
12.06.2019	Älter werden mit Down-Syndrom	Hr. Hansen	12MA
19.06.2019	Medikamentenbelehrung	Hr. Menche	38 MA
24.06.2019	BGM als nachhaltiger Unterstützungsprozess...	Diakonisches Werk	2MA
Juli			
30.07.2019	Wohn- und Betreuungsverträge	Diakonisches Werk	2MA
August			
14.08.2019	BitPS-Schulung	Fr. Reichardt, Fr. Bleeck	4 MA
21.08.2019	Ersthelfer	Die Johanniter	10 MA
September			
03.09.2019	ICF-Schulung	Kreis NF	
04.09.2019	PC-Schulung	Fr. Reichardt, Fr. Bleeck	
12.+ 26.09.2019	Umgang mit Aggressionen	Hr. Hansen	
18.09.2019	BitPS-Schulung	Fr. Reichardt, Fr. Bleeck	
Oktober			
23./24.10.2019	Der Wandel der Behinderungen	Institut Johnson	
30.10.2019	interne ICF-Schulung	Fr. Reichardt, Fr. Bleeck	
November			
05.-07.11.2019	Sozialraumschulung Teil 1	Kreis NF	
06.07.2019	Medikamentenbelehrung	Hr. Menche	
07.11.2019	Medikamentenbelehrung WG 21	Hr. Menche	
27.-29.11.2019	Sozialraumschulung Teil 2	Kreis NF	
Dezember			
Weiterbildungen:			
Mai 19-Feb. 20	Kurzkonzept Autismus	Kreis NF	2 MA
Aug. 19 -Juni 20	Systemisch-lösungsorientierte Beratung	Institut für systemische Praxis	2 MA

Übersicht der Fortbildungen 2020

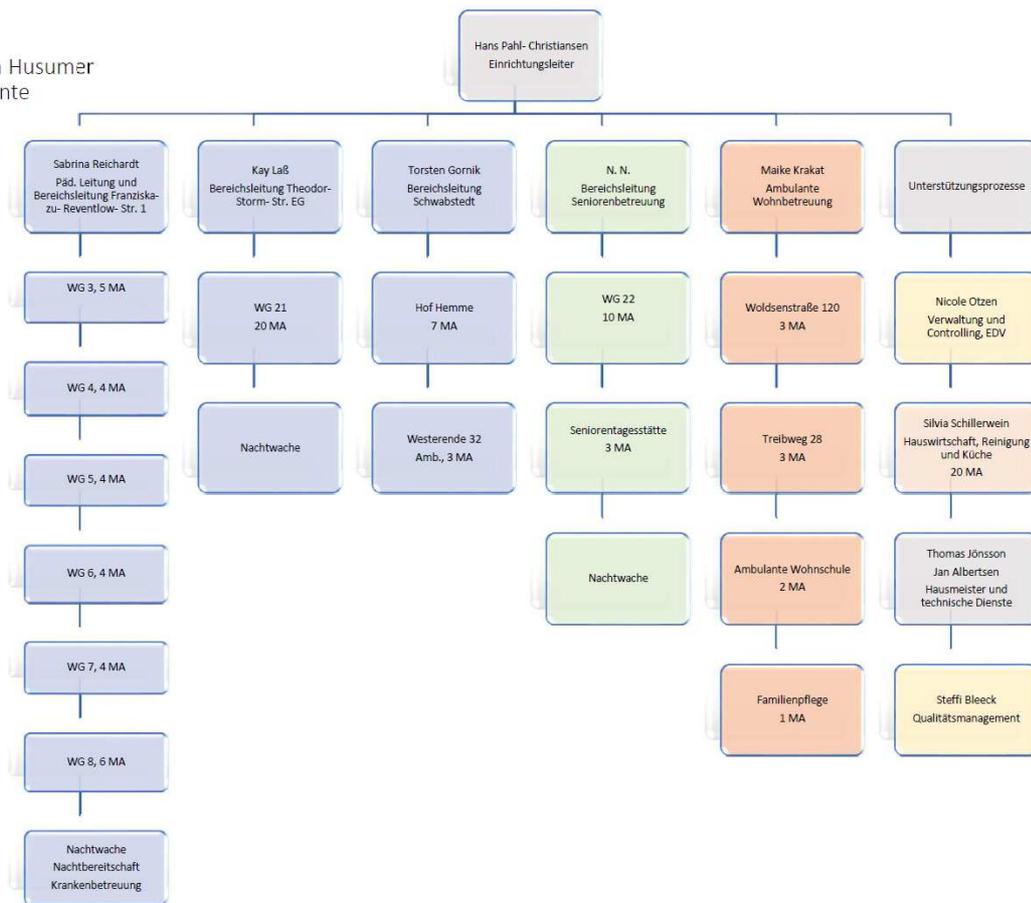
	Fortbildung	Referent /Ausrichter	Teilnehmer
Januar			
11.01.2020	"Bis hierher und nicht weiter"	isp. Brauckmann	4MA
15.01.2020	Einführung neue Formulare für leitende MA	Kreis NF	4 MA
28.01.2020	Einführung neue Formulare	Kreis NF	5 MA
24.10./21.11.19/30.01.20	"Kommunikation und Dialog", mit musikalischen Mitteln und biografischer Selbsterfahrung	AWO	1MA
Februar			
05.02.2020	Interne ICF-Schulung + neue Formulare	S.Reichardt, S.Bleek	15 MA
11.02.2020	Wohn-Pflege-Gemeinschaften	KIWA	2 MA
12.02.2020	"Sozialraummarkt"	Kreis NF	4 MA
13.02.2020	"Sozialraummarkt"	Kreis NF	5 MA
13.02.2020	Perspektiven nach dem Freiwilligendienst	DW	2 MA
14.02.2020	"Vernetzungsworkshop Nachhaltige Beschaffung"	bnur des Landes S.-H.	1 MA
19.02.2020	Interne ICF-Schulung + neue Formulare	S.Reichardt, S.Bleek	15 MA
21.02.2020	"Sexualität und Behinderung"	Wendepunkt	1 MA
3./4./27./28.02.2020	Profilkurs	KK NF	3 MA
März			
04.03.2020	Gesundheitstag	AOK	31 MA
April			
Mai			
Juni			
08./09./22.06.2020	Profilkurs	KK NF	1 MA
Juli			
August			
05.08.2020	Interne ICF-Schulung + neue Formulare	S. Reichardt, S. Bleek	5 MA
12.08.2020	BitPS	S. Reichardt, S. Bleek	9 MA
19.-21.08.2020	Selbst- und Mitarbeiterführung mit System (prof. Führungskraft)	IBAF	2 MA
25.08.2020	Ersthelferkurs	Notfalltraining-Nord	2 MA
26.08.2020	BitPS	S. Reichardt, S. Bleek	4 MA
September			
August /September 2020	Weiterbildung "Systemisch-lösungsorientierte Beratung"	isp Brauckmann	2 MA
09.09.2020	Interne ICF-Schulung + neue Formulare	S. Reichardt, S. Bleek	9 MA
15.09.2020	Colostoma + PEG	Fa. Sanimed	14 MA
19.09.2020	Interne ICF-Schulung + neue Formulare	S. Reichardt, S. Bleek	8 MA
Jan. - Sept. 2020	Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen verstehen, unterstützen,...	Verein "Hilfe für das autistische Kind	1 MA
21.09.2020	Interne ICF-Schulung + neue Formulare	S. Reichardt, S. Bleek	4 MA
07./08./21.09.2020	Profilkurs	KK NF	2 MA
Oktober			
21.10.2020	Infvormittag für neue MA	H. Pahl-Christiansen, T. Gornik, S. Bleek	7 MA
15.01.2019-22.10.2020	Weiterbildung zur professionellen Führungskraft	IBAF	1 MA
14./15.09./26.10.2020	"Konfliktmanagement" (prof. Führungskraft)	IBAF	2 MA
November			
02.11.2020	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapd Tests	Fr. Grozdeva, BAD	10 MA
09.11.2020	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapd Tests	Hr. Petersen, BiZ NF	18 MA
Dezember			
14.12.2020	Medikamentenbelehrung	T. Gornik anhand der Handreichung von Dr. Menche	9 MA
30.12.2020	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapd Tests	Fr. Grozdeva, BAD	6 MA
Die Medikamenten- und Infektionsschutzbelehrungen konnten aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Stattdessen lagen sie in schriftlicher Form vor. Alle MA mussten unterzeichnen, diese gelesen und verstanden zu			
Weiterbildungsreihen:			
	"Betreuung von Menschen mit Psychosen, Persönlichkeits- oder Borderlinestörungen	Institut Johnson	3 MA
	"Professionelle Führungskraft	IBAF	2 MA

Übersicht der Fortbildungen 2021

	Fortbildung	Referent /Ausrichter	Teilnehmer
Januar			
19.01.2021	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapid Tests	Kay Laß	5 MA
Februar			
17.02.2021	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapid Tests	Kay Laß	4 MA
März			
10.03.2021	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapid Tests	S. Reichardt, S. Bleeck	10 MA
14.03.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Sabine Saß	1 MA
April			
Mai			
09.03.+04.05.2021	One Note, ToDo&Planner	Lebenshilfe	1 MA
18.05.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	8 MA
Juni			
02.06.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	9 MA
14.06.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	1 MA
21.06.2021	BitPS	S. Reichardt, S. Bleeck	5 MA
27.06.2021	Digitale Gesundheitsmesse	BAD	1 MA
Juli			
2./3.06.2021	Grenzgänger & Systemsprenger	Michael Kastl	1 MA
August			
04.08.2021	KurzfoBi FAS	S. Reichardt	9 MA
09.08.2021	Der Schlüssel zur empathischen Kommunikation	ÖBIZ FL	1 MA
10.08.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	4 MA
11.08.2021	Grundsätze der Grundpflege	Fr. Rothmann-Nebbe	8 MA
16.08.2021	BitPS	S. Reichardt, S. Bleeck	7 MA
18.08.2021	Brandschutzhelfer	Notfalltraining-Nord	9 MA
25.08.2021	Brandschutzhelfer	Notfalltraining-Nord	8 MA
26.08.2021	Brandschutzhelfer	Notfalltraining-Nord	7 MA
September			
01.09.2021	KurzfoBi FAS	S. Reichardt	10 MA
01.09.2021	Proilkurs (online)	L. Mennrich	3 MA
26./27.08./06.09.2021	Profilkurs	L. Mennrich	3 MA
08.09.2021	Personalbindung als Führungskraft stärken - online	Der Paritätische	2 MA
15.09.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	7 MA
20.-22.09.2021	BGM erfolgreich umsetzen	BGW	1 MA
20./21.09.2021	Profilkurs	L. Mennrich	2 MA
24./25.09.2021	Trauma - Bindung - Vererbung - Gegenwart	Michael Kastl	1 MA
Oktober			
06.10.2021	KurzfoBi Frax	S. Reichardt	8 MA
21.10.2021	Die Lösung liegt auf der Hand - Konfliktmanagement	ÖBIZ FL	1 MA
23.10.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Die Johanniter	1 MA
27.10.2021	Lernen und Gedächtnis	ÖBIZ FL	1 MA
30.08.-27.10.2021	Helfer in der Pflege	DRK	1 MA
November			
08.11.2021	Infovormittag für neue MA	H. Pahl-Christiansen, T. Gornik, S. Bleeck	9 MA
09./10.11.2021	Systemsprenger und Grenzgänger	Michael Kastl	9 MA
16.11.2021	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapid Tests	Kay Laß	3 MA
17.11.2021	Betrieblicher Ersthelfer	Notfalltraining-Nord	9 MA
3./24.11.2021	Demenz bei Menschen mit Behinderungen	Karsten Hansen	9 MA
18.11.2021	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapid Tests	Kay Laß	5 MA
22.11.2021	Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigen Rapid Tests	Kay Laß	2 MA
22.11.2021	Infektionsschutz-/Gefahrstoffbelehrung	Hr. Ameis, Amsa	76 MA (z.T. online)
22.11.2021	Medikamentenbelehrung	Dr. Menche	56 MA (z.T. online)
24.-26.11.2021	Analyse d. betriebl. Gesundheitssituation - Instrumente u. Diagnoseverf.	BGW	1 MA
Dezember			
07.12.2021	Medikamentenbelehrung	Dr. Menche	29 MA (z.T. online)
07.12.2021	Infektionsschutz-/Gefahrstoffbelehrung	D. Senkpaul, TANA	52 MA (z.T. online)
Weiterbildungen:			
01.10.2021-25.06.2022	Systemisch-lösungsorientierte Beratung	isp-institut für syst. Praxis Husum	1 MA
März 2020 - Dez. 2022 in unterschiedlichen Durchläufen	Fachkraft/ Fachberater für die Betreuung von Menschen mit psych. Beh. Professionelle Führungskraft	Institut Johnson IBAF	3 MA 3 MA

Anlage 7 – Organigramm

Organigramm Husumer
Horizonte



Anlage 8 – Entgelttabelle KAT

3. Anlage 1 a erhält folgende Fassung:

„Entgelttabelle zu § 14

Anlage 1 a zum KAT

(gültig vom 01.10.2020 bis 31.03.2021)

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren
K 1	1.883	1.883	1.941	1.995	2.061
K 2	2.156	2.216	2.306	2.433	2.581
K 3	2.299	2.371	2.477	2.627	2.840
K 4	2.581	2.657	2.772	2.932	3.096
K 5	2.742	2.805	2.917	3.064	3.237
K 6	2.883	2.944	3.038	3.168	3.393
K 7	3.025	3.103	3.219	3.387	3.608
K 8	3.301	3.413	3.580	3.814	4.113
K 9	3.556	3.659	3.816	4.034	4.256
K 10	3.814	3.946	4.139	4.417	4.698
K 11	4.183	4.373	4.660	5.063	5.278
K 12	4.585	4.816	5.161	5.647	6.007
K 13	4.895	5.146	5.476	5.914	6.426
K 14	5.208	5.487	5.855	6.340	6.916