



Malteser

...weil Nähe zählt.



Nachhaltigkeitsbericht der Malteser Werke

ZUSAMMENFASSUNG

Berichtszeitraum 2013 – 2020

EDITORIAL

4 UNSER PROFIL

Die Malteser Werke im Malteser Verbund • Geschäftsführung und Rahmendaten • Unsere Abteilungen mit Diensten und Einrichtungen

6 UNSER MANAGEMENTSYSTEM

Strategie und Nachhaltigkeit • Unsere Vision • Qualität-Wirkung-Nachhaltigkeit • Wie wir denken und handeln

9 DIE WESENTLICHKEIT

Die CSR-Themenfelder (Arbeitsplatz, Ökologie, Markt und Gemeinwesen • Die wichtigsten Ergebnisse 2013-2020

11 DIE MENSCHEN DAHINTER

Ein kirchlicher Arbeitgeber • Willkommen - Einführung neuer Mitarbeitender • Schutz der Zielgruppen • ... weil Nähe zählt • Nachhaltigkeit im Büro • Personalentwicklung • Recruiting - Chance für junge Studierende • Beruf und Privatleben vereinbaren

14 VERANTWORTUNG KONKRET GESTALTEN

Beispiele aus den CSR-Themenfelder Arbeitsplatz, Markt, Ökologie und Gemeinwesen

16 ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Anspruchsgruppen der Malteser Werke - eine Übersicht • Befragung der Mitarbeitenden • Kundenzufriedenheit - Woran wir arbeiten

19 NACHHALTIGKEITSZIELE

Programm 2020 bis 2022 • Fachkräfte gewinnen und binden • Papierloses Büro und elektronische Personalakte • Klimabilanz

IMPRESSUM



VERWEIS

auf weiterführende Seiten in der Komplettversion des CSR-Berichts

Den Weg machen wir beim Gehen.

Als wir 2013 unseren ersten und bisher einzigen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten, war dies das erste Mal in der Geschichte der verbandlichen Caritas, dass sich ein Unternehmen der Sozialwirtschaft unter dem Dach eines Spitzenverbandes zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung, also zu Corporate Social Responsibility und Nachhaltigkeit, positionierte.

Zur gleichen Zeit wuchs die Zahl der gewerblichen Unternehmen täglich, die auf schwindendes Vertrauen in Unternehmen und die soziale Marktwirtschaft, auf Erwartungen ihrer Stakeholder an verantwortungsvolles und erfolgreiches Wirtschaften, den Mangel an Fachkräften und die Vorgaben der EU-Kommission zu CSR und Nachhaltigkeit entsprechend reagierten.

Wir aber waren ja eigentlich, als anerkannt gemeinnützige GmbH, per se die „Guten“. Steht doch für unser Unternehmen schon von seiner Struktur und seinem Grundauftrag her das Wohl der Gesellschaft und der Menschen, für die wir tätig sind, im Mittelpunkt.

Warum also nun auch noch CSR und Nachhaltigkeit? Da ist zum einen die Selbsterkenntnis. Nur weil wir als katholischer Dienstleister mit unserer Zuwendung zu Bedürftigen Gutes tun, bedeutet das noch lange nicht, dass wir automatisch auch in allen Bereichen der Unternehmensführung gut sind. Und unseren Claim „... weil Nähe zählt“, nehmen wir ernst und füllen die Aussage mit Leben. Das ist für uns in erster Linie eine Frage unseres Selbstverständnisses und unserer Glaubwürdigkeit - nach innen und nach außen. Deshalb sind CSR und Nachhaltigkeit für uns ein Thema, ein willkommenes.

Inzwischen wurden Pfade angelegt, Schneisen geschlagen und Steine aus dem Weg geräumt. Unser Ziel der Nachhaltigkeit ist klar erkennbar, und den Weg machen wir beim Gehen.



Sebastian Schilgen, Renate Schmitz, Patrick Hofmacher

Ein starker Partner, unsere Muttergesellschaft, die Malteser Deutschland, hat ihrerseits ebenfalls die Entscheidung getroffen, CSR und Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation bundesweit zu etablieren. Das motiviert uns in unseren Bemühungen außerordentlich und bestätigt uns auf unserem eingeschlagenen Weg.

Eines ist uns bei alledem besonders wichtig. Wir erleben das Arbeiten an unserer Nachhaltigkeit nicht als Last. Es bleibt zwar auch für uns eine tägliche Herausforderung, gewiss. Es verlangt von uns allen Offenheit, Sensibilität, Kritikfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und Engagement. Aber Nachhaltigkeit bewegt. Nicht nur unser Unternehmen, sondern uns alle, die wir als Menschen überhaupt erst die Malteser Werke ausmachen. Es motiviert, es spornt an uns zu verbessern, uns weiter zu entwickeln, der Menschen und der Schöpfung wegen.

Viel Freude bei der Lektüre

Patrick Hofmacher, Renate Schmitz, Sebastian Schilgen
Geschäftsführung Malteser Werke

Unser Profil

Die Malteser Werke im Malteserverbund

Die Malteser Werke gemeinnützige GmbH ist, als 100%ige Tochtergesellschaft, eine Konzerngesellschaft der Malteser Deutschland gemeinnützige GmbH, Köln. Sie ist darüber hinaus natürlicher Bestandteil des Malteserordens und seiner Deutschen Assoziation. Der Malteser Hilfsdienst wiederum ist ein Fachverband des Deutschen Caritasverbandes.

Wir sind bundesweit als katholischer Dienstleister tätig. Die Kernkompetenzen unseres Unternehmens liegen in den Bereichen Jugend und Soziales, Schule sowie Migration. Seit mehreren Jahren bündeln wir diese Kompetenzen in den gleichnamigen Fachabteilungen. Darüber hinaus führen wir seit 2008, im Auftrag des Malteser Ordens, das ehemalige Benediktinerkloster in Bad Wimpfen als geistliche Bildungsstätte.

In 91 Standorten (Stand Juni 2020) in ganz Deutschland verantworten unsere derzeit rund 2.200 Mitarbeitenden die soziale und medizinische sowie die bildende Arbeit. Sie sind es, die unser Unternehmen vor Ort erfahrbar machen.

Sie unterstützen Menschen dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, oder verantworten in unseren Schulen einen umfassenden Bildungsauftrag, der die Vermittlung von Werten, die individuelle Förderung sowie die Ausprägung sozialer Kompetenz mit einschließt.

Die Einrichtungsleitungen sind für die Mitarbeitenden verantwortlich, positionieren die Malteser Werke in der Öffentlichkeit, verhandeln mit Kunden und Geschäftspartnern, erkennen neue Bedarfe und entwickeln dafür Lösungen.

Um so arbeiten zu können, sind sie von der Geschäftsführung mit ausreichenden Vollmachten ausgestattet, um selbstständig zu entscheiden und ihre jeweiligen Ziele umsetzen zu können.

Die finanziellen Erträge erwirtschaften die Malteser Werke nahezu vollständig durch die Erbringung von Dienstleistungen für die öffentliche Hand. Dabei handelt es sich zumeist um so genannte Pflichtaufgaben des Staates, die er im Rahmen der Subsidiarität an soziale Dienstleister in Auftrag gibt.

Damit stehen die Malteser Werke im kontinuierlichen Marktwettbewerb mit anderen Wohlfahrtsverbänden und privaten Dienstleistern.

Geschäftsführung ...



Sebastian Schilgen
Geschäftsführer
Personal, Fundraising, Migration



Renate Schmitz
Prokuristin
Finanzen, Recht, Organisation



Patrick Hofmacher
Geschäftsführer
Unternehmenskultur, Öffentlichkeitsarbeit, Schule, Jugend und Soziales

... und Rahmendaten



1989
Gründung der
Malteser Werke



2.118
Mitarbeitende



91
Standorte in
ganz Deutschland

Stand: Juni 2020

Unsere Abteilungen mit Diensten und Einrichtungen



Migration

Wir betreiben derzeit Erstaufnahmeeinrichtungen, Landes- und kommunale Einrichtungen. Dort betreuen wir asylsuchende und geflüchtete Menschen und fördern deren Integration.

Angebote/Projekte in unseren Einrichtungen sind unter anderem:

- Betreuung und Versorgung
- Berufliches Screening
- Deutsch von Anfang an
- WERTvoller Raum
- Staatliche Beschulung
- Psychosoziale Beratung
- Rückkehrberatung



Jugend & Soziales

Damit unsere Hilfe da ankommt, wo sie benötigt wird, sind wir in ganz unterschiedlichen Bereichen aktiv: Jugend-, Familien- und Suchthilfe, Lehr- und Trainingseinrichtungen, Einrichtungen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge.

Zu den Leistungen in unseren Einrichtungen zählen z. B.:

- Einzel- & Gruppentherapie
- Psychodrama
- Anti-Aggressionstraining
- Familientherapie
- Substitutionsprogramme
- Aufbau von Tagesstruktur



Schule

Wir engagieren uns in der Übermittagsbetreuung, der Offenen Ganztagschule, aber auch als Schulträger und in unseren Projekten zur Schulentwicklung. Für unsere Schülerinnen und Schüler möchten wir dabei mehr als Unterricht nach Plan.

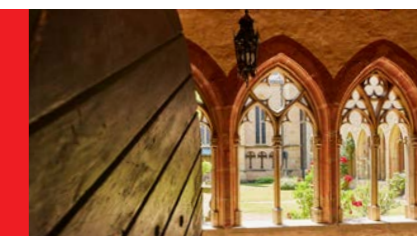
Unsere Grundsätze:

- Wertschätzende, Grenzen setzende Erziehungsziele
- Schule als Lebensort erfahren
- Verlässliche Beziehungen erleben
- Zeit, um Talente zu entfalten

Bildungsstätte Bad Wimpfen

Seit 2008 führen wir das ehemalige Benediktinerkloster Bad Wimpfen als geistliche Bildungsstätte im Auftrag des Malteser Ordens. Zum Angebot und Programm im Kloster gehören z.B.:

- Übernachten und Verpflegung
- Sabbatzeit, Einkehrtage, Kloster auf Zeit
- Seminare, Firmen-Events



Unser Managementsystem

Strategie und Nachhaltigkeit

Die gesellschaftliche Verantwortung ist neben dem Leitsatz des Malteser Ordens und der Führungsgrundsätze, ein Bestandteil des verbindlich eingeführten Qualitätsmanagements der Malteser Werke.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis umfasst dabei neben der sozialen auch die ökonomische und ökologische Verantwortung. Soziale Verantwortung ist für uns als gemeinnütziges Unternehmen das Kerngeschäft. Wir sehen daher in der Verantwortung für die Qualität und die Wirkung unserer Arbeit auf unsere Zielgruppen und die Gesellschaft einen besonderen inhaltlichen Schwerpunkt.

Den Verantwortungsdreiklang der Corporate Social Responsibility, unserer unternehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft, konkretisieren wir und gestalten ihn in den daraus resultierenden vier CSR-Handlungsfeldern „Arbeitsplatz, Ökologie, Markt und Gemeinwesen“ inhaltlich aus. Gemeinsam mit der Qualität und der Wirkung unserer Arbeit bildet Nachhaltigkeit die Grundlage unserer unternehmerischen Strategie und unseres Handelns.



Die Malteser Werke sind auf dem Weg hin zu einem in allen Unternehmensbereichen sozial, ökologisch und ökonomisch verantwortlich und nachhaltig agierenden Unternehmen. Damit sehen wir uns auch intern jenen Werten und Prinzipien gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme verpflichtet, für die wir nach außen hin auftreten und die wir von anderen erwarten und einfordern.

P. HOFMACHER, GESCHÄFTSFÜHRUNG

Unsere Vision

Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung bedeutet für uns die bewusste, die gewollte und die verbindliche Integration sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte in all unsere strategischen Überlegungen und Entscheidungen.

An diesen richten wir unser unternehmerisches Handeln aus.

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, die Sustainable Development Goals (SDGs), richten sich an alle: die Regierungen weltweit, aber auch die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft und damit auch uns, die Malteser Werke.

Wir wissen uns bei unserer Verantwortungsübernahme auch mit den fünf Kernbotschaften der Agenda 2030 und den darauf aufbauenden Zielen für nachhaltige Entwicklung verbunden und leisten in unserem Alltagshandeln den uns möglichen Beitrag zu ihrer Unterstützung.



Qualität - Wirkung - Nachhaltigkeit

Seit über zwanzig Jahren gestalten wir die Arbeit unseres Unternehmens mit Hilfe eines nach den Anforderungen der Norm DIN EN ISO 9001, revidierte Fassung 2015, aufgebauten Qualitätsmanagementsystems. Damit waren und sind wir in der Lage zu beschreiben und aufzuzeigen, wie wir unsere Arbeit verstehen und ausgestalten, um die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden zu gewährleisten, unseren Mitarbeitenden Handlungssicherheit zu geben, sie in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen und zu stärken und unserer gesellschaftlichen Verantwortung belegbar nachkommen zu können.

Neben den Prozessen und Strukturen nehmen wir die Ergebnisqualität stärker in den Blick, weil es uns wichtig war zu wissen, ob wir mit unserer Arbeit auch die angestrebten Wirkungen erzielen. Wir überprüfen seither systematisch das Verhältnis unserer Investitionen und unseres Ressourceneinsatzes in Hinsicht auf die angestrebte und erreichte Wirkung.

Aus diesem Zusammenspiel von Nachhaltigkeit, Qualität und Wirkung ergeben sich die Arbeitsschwerpunkte in den vier CSR-Themenfeldern.



Die Wesentlichkeit

Wie wir denken und handeln



Verantwortung

Wir wirtschaften sozial, ökologisch und ökonomisch verantwortlich, orientiert am Verantwortungsdreiklang der Corporate Social Responsibility. Nachhaltiges Wirtschaften verstehen wir als unseren Beitrag zur Bewahrung der Schöpfung.



Kundinnen und Kunden

Im Dialog analysieren wir Bedarfe und entwickeln dafür Angebote. Mit hohem Qualitätsanspruch, innovativen Lösungen und verantwortlichem und nachhaltigem Wirtschaften sorgen wir für die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut. Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander, Offenheit, Vertrauen und Verlässlichkeit prägen unsere Unternehmenskultur und unser Arbeitsklima.



Klientinnen und Klienten

Der Mensch steht im Mittelpunkt. Wir unterstützen ihn darin, die eigenen Stärken und Kompetenzen zu erkennen und Verantwortung für sich und die Gesellschaft zu übernehmen, unabhängig von Herkunft, Konfession, Kultur, Geschlecht oder Weltanschauung.



Partnerinnen und Partner

Wir arbeiten partnerschaftlich mit Unternehmen, Lieferanten und Organisationen zusammen.



Ehrenamt

Wer sich in seiner Freizeit mit uns für Menschen engagiert, erfährt fachliche und persönliche Unterstützung, Dank und Wertschätzung.



Ökonomie

Wir wirtschaften solide und verantwortlich. Erwirtschaftete Mittel dienen der ständigen Verbesserung unserer Arbeit und der Förderung unserer Mitarbeitenden.



Qualität und Wirkung

Unser zertifiziertes Qualitätsmanagement ermöglicht uns, die Beschaffenheit unserer Dienstleistungen zu beschreiben und darzulegen, welche Wirkungen wir damit erzielen.

Aus dem Zusammenspiel von Nachhaltigkeit, Qualität und Wirkung und den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, ergeben sich für die vier CSR-Themenfelder die folgenden inhaltlichen Schwerpunkte.



CSR-Themenfeld Arbeitsplatz

- Vereinbarung von Leben & Beruf
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Gewinnung von Fachkräften
- Bekanntheit bei jungen Studierenden
- Unternehmenskultur und Wertschätzung



CSR-Themenfeld Ökologie

- Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden, Zielgruppen, insbesondere an den Schulen
- Beispiel geben, Zeichen setzen
- Reduzierung unseres Energieverbrauchs
- Senkung des CO₂-Ausstoßes



CSR-Themenfeld Markt

- Nachhaltiges, an den Bedarfen ausgerichtetes Wachstum
- Ausgeglichenes Finanzbudget, um die Hilfe für Menschen zu sichern
- Innovation
- Wissensmanagement



CSR-Themenfeld Gemeinwesen

- Mitgliedschaft im CSR-Kooperationskreis des Deutschen Caritasverbandes
- Unternehmenspartnerschaften zur Bearbeitung gesellschaftlicher Herausforderungen
- Förderung von CSR und Nachhaltigkeit

Die wichtigsten Ergebnisse 2013–2020

Arbeitsplatz



- Einsatz eines Mitarbeiters für das Thema Arbeitsschutz mit der Aufgabe der Evaluation der Arbeitssicherheit und Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen für das Thema. Externe Begleitung vereinbart.
- Malteserfreie Zeit: Seitens der Geschäftsführung werden an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen keine dienstlichen Emails verschickt. Nach 18.00 Uhr ruht der Versand dienstlicher Nachrichten grundsätzlich.
- Etablierung eines Gesundheitsmanagements in der gesamten Organisation.
- Aufnahme von Fragen zur Gesundheitsförderung und Work-Life-Balance in die Gesprächsbögen der jährlich stattfindenden Personalgespräche.
- Bereitstellung von Familienzimmern in jeder Etage der Geschäftsstelle in Köln. Diese können bei Bedarf von den Eltern mit Kindern genutzt werden.
- Homeoffice ist für Eltern im Krankheitsfall des Kindes oder bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung jederzeit möglich.
- Rezertifizierung des Audits "berufundfamilie"

Ökologie



- Einsatz von Bewegungsmeldern zur Reduzierung des Energieverbrauchs.
- Umrüstung der Beleuchtung in Schulen, Einrichtungen der Jugendhilfe und dem Kloster Bad Wimpfen auf LED Leuchten.
- Vermehrter Umstieg der Geschäftsführung und Abteilungsleitungen bei Dienstreisen vom PKW auf öffentliche Verkehrsmittel.
- Offene interne Kommunikation der Maßnahmen zum Umweltschutz und Vorleben von entsprechenden Entscheidungen und Maßnahmen.
- Mit Leitungswasser befüllte Sprudelautomaten ersetzen Schritt für Schritt Einweg- und Pfandflaschen.
- Broschürendruck erfolgt CO2 neutral.

Markt



- Angebote zur Übernahme von Dienstleistungen werden zunächst daraufhin geprüft, ob ein solcher Dienst unseren Leitsätzen entspricht.
- Regelmäßige Qualitätsprüfung unserer Arbeit nach DIN ISO 9001 mit internen und externen Audits.
- Aufnahme des Besprechungspunktes „Innovative Angebote und Entwicklungen“ in die Tagesordnungen der Abteilungstagungen.
- Initiierung des „Gewächshaus M“ zur Erprobung innovativer Ideen in Kooperation mit Social Entrepreneurs.
- Einrichtung zweier Stellen Innovationsmanagement.

Gemeinwesen



- Lobbyarbeit auf unterschiedlichen Ebenen erfolgt durch die Verantwortlichen der Einrichtungen.
- Zu besonders drängenden Themen laden wir Politiker und Politikerinnen ein zum parlamentarischen Frühstück in der parlamentarischen Gesellschaft in Berlin.
- In Kooperation mit einem Unternehmen konnten wir die Partnerschaft so ausgestalten, dass wir dem Unternehmen unseren Raumbedarf für die Jugendhilfe benennen können. Das Unternehmen kauft das Gebäude an dem gewünschten Standort und stellt es den Malteser Werken zur Verfügung.



Die Menschen dahinter

Ein kirchlicher Arbeitgeber

Wer bei den Malteser Werken arbeitet, erhält einen nach den „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) gestalteten Arbeitsvertrag. Darin sind neben den grundsätzlichen Themen wie Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub auch die Leistungen aufgeführt, die wir als kirchliche Organisation unseren Mitarbeitenden bieten. Das sind u.a. Weihnachtsgeld, zeitliche Freistellungen für Ereignisse wie z.B. kirchliche Eheschließung und Geburt eines Kindes, spirituelle Angebote oder Fortbildungsmöglichkeiten und die damit verbundene Kostenübernahme. Ein besonderes Plus ist die für alle Mitarbeitenden zur Verfügung stehende zusätzliche betriebliche Altersvorsorge.

...weil Nähe zählt

Der Name Malteser ist verbunden mit dem Zusatz „...weil Nähe zählt“. Und diese Nähe leben wir. Nicht nur in Bezug auf die Zielgruppen unserer Arbeit, sondern insbesondere auch auf unsere Mitarbeitenden. „Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt“ ist für unser Unternehmen Anspruch und Selbstverpflichtung.

Willkommen – Einführung der neuen Mitarbeitenden

Von Beginn an den Geist der Malteser Werke zu spüren, ist Ziel unserer Einführungstage für neue Mitarbeitende. Während drei Tagen begegnen sich in der Kommende Ehreshoven Mitarbeitende aus allen Diensten der Malteser bundesweit, lernen die unterschiedlichen Aufgabenfelder kennen und knüpfen kollegiale Kontakte.

Schutz der Zielgruppen

Der Schutz unserer Zielgruppen, insbesondere der Kinder und Jugendlichen, liegt uns besonders am Herzen. Deshalb gehört zum Einstellungsverfahren auch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, mit dem dokumentiert wird, dass es in der Vergangenheit und aktuell keine Vorfälle in Bezug auf den sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen gibt. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, eine Selbstverpflichtungserklärung bzw. Verhaltenskodex zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch zu unterzeichnen.

„Die Geschäftsführung und die Abteilungs- und Einrichtungsleitungen sind alle so nah an uns Mitarbeitenden, das ist toll.“

M. LANGE, VERWALTUNG



Zertifikat seit 2013
audit berufundfamilie

Nachhaltigkeit im Büro

Mit dem Umzug der Zentrale 2018 in ein neues Gebäude veränderten sich die Büroarbeitsplätze grundsätzlich. Alle sind mit ergonomischen Tischen und Stühlen ausgestattet. Das Gebäude selbst ist mit vielen Glasflächen versehen, die durch Jalousien abgedunkelt werden können. Ausgestattet mit einer energiesparenden Licht- und hocheffizienter Heizungsanlage entspricht das Gebäude dem neuesten Standard umweltfreundlicher Bürogebäude.

Wenn man sich mal bewusst macht, wofür wir stehen und was wir leisten, das ist einfach gut für die Seele.

S. MAURITZ,
UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

Beruf und Privatleben vereinbaren

Auch unsere Mitarbeitenden leben in Ehe- oder Lebenspartnerschaften, haben Kinder, Eltern und Großeltern, vielleicht sogar mit Pflegebedarf. Sie leben ein ganz normales Leben, mit ihren Freuden und ihren Sorgen. Wir wissen, was es braucht, um sich einlassen zu können auf die alltäglichen beruflichen Herausforderungen im Umgang mit Menschen, den Kopf und das Herz frei haben zu können für die Sorgen und Nöte anderer.

Das geht nur, wenn sich Beruf und Familie, wenn sich Beruf und Leben im Einklang befinden. Und damit dies für unsere Mitarbeitenden bestmöglich funktioniert, kommen wir unserer Verantwortung sehr gerne nach.

Mit dem Audit der Hertie Stiftung „berufundfamilie“ haben wir uns 2013 erstmals extern zertifizieren lassen und damit das Thema strategisch in unserem Unternehmen verankert.

Einen weiteren Service bietet das Malteser Service Center. Auf dieses können alle Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen für Beratung und Hilfe zugreifen..



Personalentwicklung

Die Personalplanung und -entwicklung ist uns ein ganz besonderes Anliegen. Um das hohe Maß an Qualität, die Fachkompetenz, unternehmerisches Denken und Kreativität, Flexibilität und Teamfähigkeit zu erhalten und weiterzuentwickeln, stellen wir die dafür notwendigen Mittel und entsprechenden Möglichkeiten zur Verfügung.

Wenn sich Menschen bei den Malteser Werken für andere engagieren, dann wollen wir, dass sie gut geführt und für ihre Aufgaben entsprechend qualifiziert werden, damit sie ihrer Verantwortung im Arbeitsalltag nachkommen können. Ein weiteres unserer Ziele ist aber auch, dass sie sich in unserem Unternehmen wertgeschätzt erfahren, sich am richtigen Platz eingesetzt wissen und unser Unternehmen so erleben, dass sie sich mit den Malteser Werken identifizieren können und mehr darin sehen als einen Arbeitsplatz.

Recruiting – Chance für junge Studierende

Durch die Ausweitung unserer Dienstleistungsangebote, können wir insbesondere Fachkräften der Pädagogik, der Sozialpädagogik und der Sozialen Arbeit Arbeitsplatzmöglichkeiten bieten. Um unsere Bekanntheit bei Studierenden zu erhöhen und im Dialog mit ihnen Fragen und Zweifel an kirchlichen Arbeitgebern zu führen und Vorurteile abzubauen, bieten wir in Kooperationen mit den Katholischen Hochschulen in Paderborn und Münster Studierenden die Möglichkeit, die sozialarbeiterische Praxis kennenzulernen. Auch für das Paderborner Hochschulangebot „Praxis Plus“, stellen wir sieben Plätze zur Verfügung. In Kooperation mit der Stiftung Rehabilitation Hochschule Hamm-Lippstadt ermöglichen wir einer/einem jungen Studierenden ein duales Studium. Selbstverständlich bieten wir interessierten Studierenden nach Abschluss ihres Studiums die Möglichkeit, Teil des Malteser Werke Teams zu werden..

Kurse zur Motivation von Mitarbeitenden, spezielle Schulungen, Aus- und Weiterbildung, Teilnahme an Exerzitien und Angebote zu geistlich-spirituellen Themen gehören zu unserem Förderprogramm.

K. HAUPT, PERSONALENTWICKLUNG



Ich bin jetzt seit Anfang 2019 bei den Malteser Werken tätig. Ich werde hier von meinem ersten Arbeitgeber verwöhnt und kann wahrscheinlich nie mehr woanders arbeiten (lacht...)

L. PAULKE, PERSONALENTWICKLUNG & RECRUITING

Verantwortung konkret gestalten



Hier zeigt sich, wie sehr die vier CSR-Themenfelder „Arbeitsplatz, Markt, Ökologie und Gemeinwesen“ miteinander verknüpft sind. Zum einen (Themenfeld „Arbeitsplatz“) geht es um unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aber deutlich wird auch, wie Mitarbeitende der Verantwortung im Umgang mit Klientinnen und Klienten, den Kundinnen und Kunden und Auftraggebenden nachkommen, wie sie in ihrer Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen die ökologische Verantwortung fördern, den Bürgerinnen und Bürgern Engagementfelder bieten und Partnerschaften mit anderen Organisationen und Unternehmen eingehen, um gemeinsam gesellschaftliche Herausforderungen zu bearbeiten und zu lösen.

CSR-Themenfeld Arbeitsplatz



Unser Dank an dieser Stelle gilt all denjenigen, die beruflich oder als Ehrenamtliche in diesem Feld wertvolle Arbeit leisten. Sie bringen nicht nur ihre Fachkompetenzen, sondern auch ihre Persönlichkeit mit ein. Und sie zeigen dort Beharrlichkeit und Überzeugungskraft, wo sie sich gegen Intoleranz und Rassismus behaupten müssen.
A. KONEN, ABTEILUNGSLEITUNG MIGRATION



Wir holen die Menschen im wahrsten Sinn des Wortes dort ab, wo sie momentan in ihrem Leben stehen.
D. LANG, SUCHTHILFE



Wir richten dabei unseren Blick und unser Herz auf die Kinder und Jugendlichen und deren mögliche Lebensperspektiven.
C. STRAUBE, ABTEILUNGSLEITUNG JUGEND & SOZIALES



Unser Verständnis schulischer Bildung reicht über die Vermittlung von Lerninhalten hinaus. Auf den Nächsten zu achten, Verantwortung zu übernehmen und soziale Kompetenz zu entwickeln, halten wir für wesentlich. Wir sind davon überzeugt, dass der Erfolg der schulischen Ausbildung maßgeblich auch vom sozialen Miteinander abhängt.
A. KERSTING, ABTEILUNGSLEITUNG SCHULE



CSR-Themenfeld Ökologie



Alle Nahrungsmittel wie Brot, Fleisch, Obst und Gemüse kauft das Kloster von Erzeugerbetrieben aus der Region.
R. PETEROFF, KLOSTER BAD WIMPFEN

CSR-Themenfeld Markt



Im Förderprogramm "Gewächshaus M" soll Innovation wachsen und Zukunft eine programmatische Gegenwart haben.
S. SCHILGEN, GESCHÄFTSFÜHRUNG

CSR-Themenfeld Gemeinwesen



Gegenstand der "Bad Wimpfener Gespräche" ist die Anerkennung gesellschaftlichen Engagements und Förderung trisektoraler Kooperationen.
K.-H. KERN, CSR & NACHHALTIGKEIT



Dass wir vor solchen Herausforderungen nicht zurückschrecken und nachhaltigem Reisen den Vorrang einräumen, ist Teil unserer Bewusstseinsbildung. Denn wenn wir als Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen, hat das Auswirkungen auf das gesamte Team.
P. HOFMACHER, GESCHÄFTSFÜHRUNG



Innovation bedeutet für uns, die Lust aufs Machen muss größer sein als die Angst vor dem Scheitern.
T. HAUBERT, INNOVATIONSMANAGEMENT



"Corporate Volunteering", also die Bereitstellung von Engagementfeldern für Mitarbeitende aus Unternehmen ist für viele unserer Einrichtungen Teil ihres Alltagshandelns. Menschen aus anderen Arbeitswelten wird so ein Einblick in unsere Arbeitsfelder ermöglicht, sie werden sensibilisiert und machen wichtige Lernerfahrungen.
R. SCHMITZ, GESCHÄFTSFÜHRUNG

Wir wollen den Schülerinnen und Schülern Achtung vor der Schöpfung vermitteln, die einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Umwelt auch in Hinblick auf künftige Generationen mit einschließt.
AUSZUG AUS DEN LEITLINIEN DES ANTONIUSKOLLEGS



Wenn unsere Mitarbeitenden erkennen, welche Wirkung sie mit ihrer Arbeit erzielen, dann trägt das auch zu ihrer Arbeitszufriedenheit bei.
A. MÜLLER, INNOVATIONSMANAGEMENT



Durch eine offene Berichterstattung können sowohl freiwillige Engagierte als auch Mitarbeitende für die soziale Arbeit in einer kirchlichen Organisation begeistert, Förderer und Unterstützer für die Aufgaben gewonnen und Vertrauen zu Politik und Drittmittelgebern aufgebaut werden.
P. HOFMACHER, GESCHÄFTSFÜHRUNG



Anspruchsgruppen

Die Anspruchsgruppen der Malteser Werke – eine Übersicht

Eine besondere Bedeutung für den Erfolg unseres Unternehmens kommt unseren Stakeholdern, unseren Anspruchsgruppen zu. Zu wissen, was sie von uns erwarten, wie sie uns als Unternehmen und Dienstgeber erleben, ob sie in unser Unternehmen, unsere Arbeit und Produkte vertrauen und bereit sind, uns mit ihren Ressourcen zu unterstützen, reduziert unser Unternehmensrisiko und trägt maßgeblich zu unserer nachhaltigen Entwicklung bei.

Die Analyse der Anspruchsgruppen im Vorfeld unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2013 brachte folgendes Ergebnis: Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind die Politik, lokale Verwaltungen, Behörden, Ministerien, Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Förderstellen, Kooperationsbeteiligte, Presse und Medien und insbesondere auch unsere Mitarbeitenden und ihre Familien



Befragung der Mitarbeitenden

Der Dialog mit unseren Anspruchsgruppen findet grundsätzlich im Arbeitsalltag auf der lokalen oder regionalen Ebene statt. In Bezug auf unsere Mitarbeitenden führen wir darüber hinaus auch eine zentrale Mitarbeiterbefragung durch. Sie wird alle drei Jahre als Online-, bzw. Papierbefragung durchgeführt und richtet sich an alle Mitarbeitenden, die sich zu einem bestimmten Stichtag in einem Vertragsverhältnis mit den Malteser Werken befinden. Befragt werden die Mitarbeitenden u.a. zu Führungsverhalten, den Strukturen unseres Unternehmens und ihrer Zweckmäßigkeit, Kunden- und Klientenorientierung, Veränderungsbereitschaft und Zufriedenheit.

Auffallend ist die hohe Quote der ausgefüllten Fragebögen. Beteiligt sich 2014 noch 37% der Mitarbeitenden, wuchs die Rücklaufquote in 2016 auf 64% aller Mitarbeitenden. Die für 2020 angesetzte Befragung wurde coronabedingt verschoben.

Die höchsten Zustimmungswerte der Befragung zeigen, dass sich unsere Mitarbeitenden in hohem Maße mit ihrer Aufgabe identifizieren, Arbeitsbelastungen gut gemanagt werden können und Führungskräfte als unterstützend und fördernd erlebt werden. Nahezu 90% der Befragten würden die Malteser Werke weiterempfehlen.

Die „Kultur des gegenseitigen Helfens“ wird von 85% der Mitarbeitenden in den jeweiligen Arbeitsbereichen positiv vermerkt. Ebenso ein respektvoller Umgang miteinander. Die kurzen Wege unter den Teamkolleginnen und -kollegen werden von 93% der Mitarbeitenden als positiv zurückgemeldet und 87% bemerken, dass sie Nächstenliebe in der Arbeit umsetzen können.

Kundenzufriedenheit – Woran wir arbeiten

Von hoher Wichtigkeit für uns ist die Zufriedenheit unserer Auftraggebenden und Kundinnen und Kunden. Neben den regelmäßigen Besprechungen vor Ort ist die gezielte Einholung von Rückmeldungen daher eine verankerte Aufgabe die wir immer wieder vornehmen.

Rückmeldungen aus Jugendämtern ergänzen wir durch das Einholen schriftlicher Referenzen bei Landesämtern für

Migration, Kommunen und Landkreisen und im Gästebetrieb des Klosters Bad Wimpfen ist die Abfrage der Kunden- und Gästezufriedenheit systematisiert und eingespielt. Damit erhalten wir einen dokumentierten Eindruck der Sichtweise unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Auftraggebenden, die wir zur Weiterentwicklung unserer Arbeit nutzen.

Rückmeldungen aus den Jugendämtern:

„Wir sind sehr zufrieden und positiv überrascht, wie offen Sie auch Schwierigkeiten in unser Gespräch einbringen.“

„Ich bin von Ihrem Konzept begeistert und erlebe, dass es für die Klienten sehr hilfreich ist.“

Rückmeldungen aus Migrationseinrichtungen:

„Ich bestätige Ihnen gerne, dass ich Ihr Unternehmen als zuverlässigen, flexiblen und einsatzfreudigen Vertragspartner schätze, dessen Leistungen ich weiterempfehlen kann.“

„Besonders hervorzuheben ist die Fachkompetenz und das persönliche Engagement Ihrer Mitarbeitenden, die ihre Arbeit sowohl auf der Verwaltungs- als auch Betreuungsebene sehr umsichtig, flexibel und lösungsorientiert ausführen.“

Rückmeldung zum Gästebetrieb Kloster Bad Wimpfen:

„Idyllische Lage, wunderschönes Gebäude, toller Garten und vor allem köstliches Essen. Die Atmosphäre ist einfach zum Wohlfühlen.“

Rückmeldungen zum Restaurantbetrieb „Denkma(h)“:

„MICHELIN Teller-Empfehlung: Eine Küche von guter Qualität! Qualitätsprodukte, fachkundig zubereitet: einfach ein gutes Essen!“

„Perfetto – Hatten wir so nicht erwartet. Perfekt vom Brot bis zur Praline!! Mannomann, weiter so. Bis bald.“

Nachhaltigkeitsziele



Programm 2020 bis 2022

Bis 2022 arbeiten wir mit unserem Nachhaltigkeitsprogramm an folgenden Zielen:

- ➔ Wir wollen die für die Aufrechterhaltung der Dienste und unserer Angebote entsprechende Anzahl an Fachkräften gewinnen und sie an die Malteser Werke binden.
- ➔ Wir streben an, unsere Büros noch papierloser zu machen. In einem nächsten Schritt ist geplant, die Personalakten zu digitalisieren und papierlos zu führen.
- ➔ Wir dokumentieren an Modellstandorten unseren Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß, als Grundlage für weitere Maßnahmen der Energieeinsparung und des Umweltschutzes.

Fachkräfte gewinnen und binden

Eine wachsende Herausforderung für uns ist die Gewinnung von neuen Fachkräften. Wir können unsere Arbeit nur dann mit dem hohen Maß an Qualität realisieren, wenn sich Menschen mit entsprechender Qualifizierung, mit den notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten für die Malteser Werke entscheiden und gerne bei uns arbeiten. Deutlicher gesagt: Ohne Fachkräfte verlieren wir Aufträge und schwächen unsere Marktchancen.

Daher haben wir eine Stelle geschaffen und eine Mitarbeiterin eingestellt, die sich dem Thema

Recruiting widmet. Ihr inhaltlicher Schwerpunkt ist es, die Malteser Werke in Hochschulen der sozialen Arbeit als verantwortlich und nachhaltig wirkenden Arbeitgeber zu positionieren.

Darüber hinaus starten wir Kooperationen mit Katholischen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, um Studentinnen und Studenten der Sozialen Arbeit frühzeitig die Möglichkeit zu bieten, neben theoretischen Lerninhalten Praxiserfahrungen sammeln zu können.

Papierloses Büro und elektronische Personalakte

Wir streben an, unseren Papierverbrauch weiter zu reduzieren und gleichzeitig auch die Art des genutzten Papiers unter ökologischen Gesichtspunkten zu verändern.

Um dies zu erreichen, arbeiten wir an der Digitalisierung unserer Personalakten. Um von außen eingehende Dokumente wie z.B. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen oder Führungszeugnisse in digitalisierter Form und

kompatibel abspeichern und nutzen zu können, benötigen wir eine entsprechende Software und klare Regeln und Abläufe für die Erstellung und Bearbeitung digitalisierter Unterlagen.

Speziell dafür eingesetzte Mitarbeitende sind derzeit dabei, entsprechende Konzepte zu entwickeln und Entscheidungen vorzubereiten.

Klimabilanz

An vier Modellstandorten aus der Jugendhilfe, unseren Schulen sowie den Migrationseinrichtungen auf Landes- und kommunaler Ebene, erheben wir Kennzahlen zu den durch unsere Arbeit verursachten Emissionen. Damit schaffen wir uns eine Datengrundlage, auf der wir unsere zukünftigen ökologischen Ziele formulieren und entsprechende Maßnahmen dazu entwickeln können. Die Erhebung bietet uns die Möglichkeit durch zu dokumentierende Kennzahlen Vergleiche über Entwicklungen in einem zweijährigen Zeitraum anzustellen und in Erfahrung zu bringen, an welchen Stellen es sich lohnt, nachzuzustieren, um unsere Emissionen zu senken.

In einer ersten Projektphase im Malteser Verbund wurden die Erhebungskategorien herausgearbeitet und für die zukünftigen Erhebungen ausgewählt. Dazu zählen Emissionen aus Verbrennung, Heizung, Fuhrpark, Energieverbrauch durch Strom, die Wege der Mitarbeitenden hin und zurück von der Arbeit, Dienstwege (z.B. zu Fortbildungen oder Besuche lokaler Einrichtungen), Abfall, Frisch- und Abwasserverbrauch und der Papierverbrauch der Werke. Auf dieser Grundlage legen wir unsere Reduktionsziele fest.

Impressum

HERAUSGEBER

Malteser Werke gGmbH
Erna-Scheffler-Str. 2
51103 Köln
www.malteser-werke.de

TEXT

Karl-Hans Kern

INHALTLICHER RAHMEN

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich an den Kriterien und Leistungsindikatoren des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

GESTALTUNG

Förderturm Agentur GmbH
Designagentur für digitale und klassische Medien, Overath
Heiko Lauby, Malteser Werke

BILDNACHWEISE

Titel, Editorial, S. 4-5: Malteser Werke,
S. 6: unsplash/Bill Oxford, S. 9: pixabay/Antranas,
S. 10: pixabay/Anrita1705, VanVangelis, stevepb, acky24,
S. 11: Malteser Werke, S. 12: Adobe Stock/Syda Productions,
S. 13: Malteser Werke, S. 14: pixabay/Free-Photos, Malteser Werke,
S. 15: pixabay/dbreen, AndreasGoellner, unsplash/Markus Spiske,
pixabay/sanuas, Malteser Werke, Malteser, S. 16: pixabay/geralt,
S. 17: Malteser Werke, S. 19: unsplash/Mick Haupt

STAND

November 2020



