
GEMEINWOHL-BERICHT

UNTERNEHMEN

ALLGEMEINE INFOS

- LernSINN erlebBAR e.V., gemeinnützig anerkannt vom AG Nauen
- Aus- und Fortbildung, Berufsorientierung, Arbeitsmarktdienstleistungen
- Anzahl der MitarbeiterInnen (Vollzeitäquivalent): 1,5 Mitarbeiter_innen, 5 ArbeitsSINNCoach_innen (zugleich ausschließlich Mitglieder), 1 LernSINN Coach (zugleich Mitglied)
- Umsatz: 04-08/2014 34.246 €
- Gewinn: (freiwillig) keiner, 0 €
- Zur Zeit keine, evtl. Übernahme eines Anteiles der Zeit zum Leben Personalentwicklung UG, der LernSINN erlebBAR e.V. ist eine gemeinnützige Tochter der Zeit zum Leben PE UG (Haftungsbeschränkt)
- Brieselang, Land Brandenburg, Landkreis Havelland,
Schulungsräume:
 - Studio 4 im Supermarkt, Brunnenstraße 69 in 13355 Berlin
 - Thinkfarm Berlin, Oranienstraße 183 in 10969 Berlin
 - Stadt AG TI in Potsdam mit der IHK Potsdam
- In Gründung:
Brieselang, Hannover, Rosenheim
- Berichtszeitraum: 09/2013-08/2014

TÄTIGKEITSBEREICH

Herzstück unseres Vereines LernSINN erlebBAR e.V. ist das Bedürfnis des Menschen nach Selbstverwirklichung, Selbstwirksamkeit und innerem Wachstum - Lernen - als soziales Grundbedürfnis.

Dieses Bedürfnis wird in unserem Leben oftmals in und während der Arbeit realisiert. Deshalb ist eine wertschätzende Teilhabe am Arbeitsleben ein zentrales Thema in unserer Arbeit und des Vereinszweckes.

Für uns ist Arbeit gelebtes Beziehungsmanagement: Beziehung zu sich selbst, zum Arbeitsinhalt, zum Sinn der Arbeit, zum Unternehmenszweck, zu Menschen - Kolleg_innen, Mitarbeiter_innen, Unternehmer_innen, Kunden und zur Umwelt - Gesellschaft und natürliche Umwelt.

Dies erfahren und leben wir in ANGEBOTEN des LernSINN erlebBAR e.V.:

Gemeinwohl in der Karriere – kostenlose Arbeits- und Personalvermittlung für Pioniere der Gemeinwohl Ökonomie:

Wir stellen Beziehungen zwischen Menschen - Schüler_innen - Student_innen - ArbeitsSINNsuchenden und Unternehmen her, um das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung durch gemeinsames ziel- und lösungsorientiertes SCHAFFEN zu realisieren.

Die **LernSINN erlebBAR®**: Wir begleiten Schüler_innen darin, gute Beziehung zu sich, zu Lerninhalten durch Begeisterung für Arbeitsinhalte und sinnvolles gemeinsames TUN in Unternehmen zu erfahren und zu gestalten. LeitBILD Tour mit den Werten der Gemeinwohl Ökonomie, LernSINN Tour mit Begeisterung ArbeitsSINN erleben, ArbeitsSINN Praktikum – einen Indikator der GWÖ Matrix analysieren.

Die **ArbeitsSINN erlebBAR®**: Wir unterstützen ArbeitsSINNsuchende/Gründer_innen wertschätzende Beziehungen zu sich, zu Arbeitsinhalten durch Selbstverwirklichung und in und bei der Arbeit in Unternehmen zu erfahren und zu gestalten: Modul 1 Gemeinwohl im ArbeitsSINN – Seminar, Modul 2 ArbeitsSINN erlebBAR Einzelcoaching, Modul 4 Gemeinwohl in der Gründung, Einzelcoaching für Gründer_innen

Daher ist die zentrale Frage im Beziehungsmanagement - Arbeitsleben die SINNfrage - ArbeitsSINN ist auch LebensSINN

Produkte/ Dienstleistungen	Anteil am Umsatz
<p>Ideeller Vereinszweck: die Förderung von Wissenschaft und Forschung;</p>	<p>Im ArbeitsSINN Praktika der Schüler_innen werden Student_innen einbezogen, um gemeinsam Indikatoren der GWÖ Matrix in Unternehmen zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten – LernSINN erlebBAR®, Stadt AG IT im Campus der Generationen der Uni Potsdam, Kooperationen und Netzwerk Uni/ Fachschulen</p>
<p>Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studentenhilfe</p>	<p>Aufklärung über Zusammenhänge des Lernens auf Messen und Tagungen., Vorträgen, Vortrag Gemeinwohl in der Karriere, Gib & Nimm Coaching für Menschen ohne Unterstützung</p>
<p>die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger Zwecke</p>	<p>Insbesondere Unternehmen über die berufliche Orientierung mit den Werten der GWÖ in Kontakt bringen.</p>
<p>Zweckbetrieb: LernSINN erlebBAR®: inkl. Stadt AG IT</p>	<p>Berufsorientierung: 2014 Ist ca 5.000 € Geplant: 8.910 € 13.910 € = 16.6 %</p>
<p>ArbeitsSINN erlebBAR® nur Standort Berlin</p> <p>Standort: Hannover: Standort Chiemgau Standort Brieselang</p>	<p>Berufliche Umorientierung 04-08/2014 ca. 31.000 € Geplant ca. 70.000 € = 83,4 % geplant: 9.034,6 € geplant: 9.034,6 € Geplant: 4.517,3 € Umsatz: 92.586,5 €</p>
<p>Gemeinwohl in der Karriere:</p>	<p>null</p>

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Der LernSINN erlebBAR e.V. ist ein Verein, dessen Zweck die Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie die Förderung Erziehung, Volks- und Berufsbildung, einschließlich der Studentenhilfe ist, welcher durch den Vorstand vertreten wird und über ein Qualitätsmanagement in Anlehnung ISO 9001 und AZAV verfügt.

Ziel und Inhalt des LernSINN erlebBAR e.V ist es, mit den TL_innen den eigenen ArbeitsSinn zu finden, zu gestalten und so auf eine passgenaue Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, für Arbeitslose oder ArbeitsSINNsuchende innere wie äußere Vermittlungshemmnisse zu identifizieren und nach Möglichkeit zu beseitigen, für Arbeitslose oder ArbeitsSINNsuchende eine passgenaue Arbeit, Tätigkeit, Arbeitsverrichtung, Arbeitsgelegenheit oder Praktikum zu vermitteln und die TL_innen nach Ihren Möglichkeiten und den Bedingungen des Marktes in eine sich tragende Erwerbstätigkeit zu vermitteln.

Das Ziel und der Zweck des LernSINN erlebBAR e.V. ist, den individuellen und betrieblichen ArbeitsSINN – LebensSINN im beruflichen Kontext - für Menschen erlebBAR zu machen:

- Schüler_innen und Student_innen sowie Auszubildende
- für ArbeitsSINNsuchende, Arbeits- und Ausbildungssuchende.

Einer unserer Grundwerte ist Dankbarkeit – Wertschätzung:

Wir sind dankbar für unsere Begabungen, Arbeit, Aufgaben, Vision, Berufung: Menschen auf ihrem Weg der beruflichen Orientierung, in ihrem Leben, in ihrem Alltag zu begleiten. Es ist eine wunderschöne, liebevolle Arbeit.

Die Arbeit als Mitglieder des LernSINN erlebBAR e.V. und als LernSINN bzw. ArbeitsSINN Coach_innen gibt uns die Möglichkeit nachhaltig viele Lebens- und Arbeitsräume von Menschen und damit ganz entscheidend das Leben vieler Menschen mit Liebe und Dankbarkeit zu füllen, zu verändern.

Unsere Arbeit gibt uns die Chance, Menschen darin zu unterstützen, ihre sozialen Bedürfnisse im Arbeitsleben und damit in einem sehr großen Abschnitt ihres Lebens zu berücksichtigen, d.h. ihre Bedürfnisse wie Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen und Bindungen, Transparenz und Orientierung , Verantwortung – aktive Mitgestaltung sowie Achtsamkeit, Wertschätzung und Dankbarkeit zu gestalten und zu leben.

Menschen, die ihre sozialen Grundbedürfnisse leben sind zukunftsorientiert und daher erfolgreich. Wir sind dankbar, diese eigenverantwortlichen wie erfolgreichen Menschen und Organisationen zu unterstützen.

Dies ist unsere Vision: wir unterstützen Menschen auf ihrem Weg zu ihrem persönlich definierten beruflichen Erfolg, damit sie aus vollem Herzen sagen:

"Hier bin ich Mensch, hier darf ich's sein!".

Unsere Dankbarkeit drücken wir, die Mitglieder des LernSINN erlebBAR e.V. dadurch aus, dass wir im LernSINN erlebBAR e.V. Arbeit, Wissen und Erfahrungen kooperativ teilen und an die Gesellschaft zurückgeben.

Der LernSINN erlebBAR e.V. unterstützt soziale Projekte:

Wir handeln im Sinne der Gemeinwohl-Ökonomie, und unterstützen diese in der Verbreitung ihrer Idee des nachhaltigen Wirtschaftens. Die Idee der Gemeinwohlökonomie basiert auf den Werten von Solidarität, Kooperation, Wertschätzung und Regionalität und bietet fundierte Hilfestellung in den verschiedensten Geschäftsbereichen.

Von 05-2013-01/2014 war unsere Vorstandin G.Hallal zugleich Vorstandin des Vereines Gemeinwohl Ökonomie Berlin-Brandenburg e.V. und ist weiterhin Mitglied der GWÖ B.Brdbg e.V., ebenso die Mitglieder des LernSINN erlebBAR e.V. C. Harnau, C. Kotschi, S. Traumann. Frau Traumann ist Vorstandin des Gemeinwohl Ökonomie Berlin-Brandenburg e.V..

Die Werte der Gemeinwohl Ökonomie werden aktiv mit in unsere Arbeit einbezogen. Das Leben der Gemeinwohl Ökonomie ist ein aktiver Bewusstseins- und Bewusstwerdens Prozess, der bei jedem einzelnen selbst beginnt. Die Werte und Ziele der GWÖ sind aktiv als Qualitätsziel in unserem Qualitätsmanagementsystem AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) verbunden. Jedes mitarbeitende Mitglied verpflichtet sich zumindest das erste Sämchen der GWÖ zu erwerben.

Ansprechperson für die GWÖ

1. Vorstandsvorsitzende Grit Hallal 033232.189.724 grit.hallal@lernsinn.com
2. Vorstandsvorsitzender Steffen Hoffmann 033232.189.724

Steffen.hoffmann@lernsinn.com

Der Vereinssitz ist Brieselang im Land Brandenburg, Landkreis Havelland. Vorstand und Mitglieder engagieren sich im Energiefeld Berlin, jedoch auch an den derzeitig geplanten Standorten Hannover und Rosenheim im Energiefeld Bayern bzw. im zugegründenden Energiefeld Hannover. Wir arbeiten eng mit der Unternehmensbegleiterin Urte Töpfer zusammen, um sie beim Erreichen von Unternehmen zu unterstützen.

GWÖ TESTAT

TESTAT : PEER EVALUIERUNG

GEMEINWOHL-BILANZ 2013 für LernSINN erlebBAR e.V.
BegleiterIn Urte Töpfer / Nils Wittke



WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				60 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				50 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 60 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 60 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 60 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 80 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 70 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmern	D1: Ethische Kundenbeziehung 70 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmern 70 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 50 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 90 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 60 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 90 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 80 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 10 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 50 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 20 %
Negativ-Kriterien	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0	Illegitime Umweltbelastungen 0	Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0
	Menschenunwürdige Produkte, z.B. Tretminen, Atomstrom, GMO 0	Sperrpatente 0	Verstöße gegen Umweltauflagen 0	Arbeitsplatzabbau oder Standort-verlagerung bei Gewinn 0	Verhinderung eines Betriebsrats 0
	Beschaffung bei / Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen 0	Dumpingpreise 0	Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Umgehung der Steuerpflicht 0	Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbies / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0
				Unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitenden Gesellschafter 0	Exzessive Einkommensspreizung 0

Mit diesem Testat wird die Peer-Evaluierung des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Matrix 4.1. Nähere Informationen zur Matrix, den Indikatoren und dem Audit-System finden Sie auf www.gemeinwohl-oekonomie.org

Testat gültig bis 30.11.2016

BILANZSUMME 612

NEGATIVKRITERIEN

Das Ausfüllen des Excel-Sheets als GWÖ-Bilanz ist freigestellt. Daher muss zumindest einmal bestätigt werden, dass das Unternehmen keines der Negativkriterien erfüllt. Das wird durch Ankreuzen bei „Kann ich bestätigen“ belegt oder durch ein kurzer Satz am Anfang des Berichtes: „Hiermit bestätigen wir, dass wir keines der Negativkriterien erfüllen.“

Negativkriterium	Kann ich bestätigen	Kann ich nicht bestätigen
Keine Verletzung der ILO-Arbeitsrechtenormen/ Menschenrechte	X	
Keine Menschenunwürdige Produkte	X	
Keine Beschaffung bzw. Kooperation mit Unternehmen, welche die Menschenwürde verletzen	X	
Keine feindliche Übernahme	X	
Keine Sperrpatente	X	
Keine Dumpingpreise	X	
Illegitime Umweltbelastungen	X	
Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B. Grenzwerte)	X	
Keine geplante Obsoleszenz	X	
Arbeitsrechtliches Fehlverhalten seitens des Unternehmens	X	
Kein Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerung trotz Gewinn	X	
Keine Umgehung der Steuerpflicht	X	
Keine unangemessene Verzinsung für nicht mitarbeitende Gesellschafter	X	
Offenlegung alle Beteiligungen und Tochterunternehmen	X	
Keine Verhinderung eines Betriebsrates	X	
Offenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten und Lobby-Organisationen/ Eintragung ins Lobbyregister der EU	X	
Keine Exzessive Einkommensspreizung	X	

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

[2-3 aussagekräftige Aussagen zu jedem Subindikator]

Berücksichtigung regionaler, ökologischer und sozialer Aspekte bzw. höherwertiger Alternativen (Relevanz: hoch)

Ausgaben derzeit: 24.868,84 €

Ausgabenposten + % der Ausgaben	Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung
Miete (15,88 %)	Für Schulungsräume Studio 4 und Thinkfarm
Energie/ Strom (0,66 %)	100 % Ökostrom sowohl am Vereinssitz (Susi GmbH), Lichtblick Studio 4, Gas erfolgt gegenwärtig eine Umstellung am Standort Brieselang, wird unentgeltlich von der ZZL PE UG zur Verfügung gestellt
Computer/ Technik (1,44 %)	geringfüge Wirtschaftsgüter, da gebrauchte Geräte angeschafft wurden über Stifter spenden (Anmerkungen: Computer und Technik ist Anlagevermögen und keine Ausgabenposition, hier gehören Abschreibungen rein)
Werbung webhostig, server (5,12 %)	zur Zeit nur eine Anzeige in Coach_in, 2 Webseiten, welche von polnischen Austauschschülern mit Wordpress programmiert wurden, zeitgleich lernten sie wordpress kennen Webseiten sind bei strato gehostet. Drei Fanpages bei FB und twitter, werden selbst betreut
Fremdleistungen = Mitglieder des LernSINN erlebBAR e.V. (50,07 % der Kosten)	15.814 € = 50,07 % der Kosten Lohnquote:. Löhne & Gehälter + Honorare= 22.513,97 € = 72,2 % der Kosten 64,86 % des Betriebsergebnisses
Verwaltungskosten (22 %)	Telefon, Fax, Porto, Papier, Druckbedarf, Flyer, Livingöle für Coaching und Mitglieder,

Beim Einkauf von Materialien und Leistungen und Geschäftsausstattung sind sowohl die Wirtschaftlichkeit als auch die ökologische Produktionsweise zu beachten. Regionale Produkte erhalten den Vorrang, Produkte aus GWÖ zertifizierten Unternehmen und KMU sind Produkten aus Konzernen vorzuziehen. Leistungen zur Erbringung von HR Dienstleistungen werden nur unter Einhaltung der UnternehmensVision, des QM Systems des LernSINN erlebBAR e.V. als auch der Gemeinnützigkeit der erbrachten Leistungen eingekauft.

Die derzeitig am Standort Brieselang, Berlin und Hannover genutzte Geschäftsausstattung besteht aus gebrauchten, gebracht gekauft oder geschenkten

oder geliehenen Gegenständen. Die IT Technik wurde gebraucht gekauft (Stifter helfen)

Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekauften P/D und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: mittel)

Einkauf von Waren und Produkten erfolgt auf normalen Angeboten, zu marktüblichen Konditionen es wird geprüft, ob Produkte auch wiederverwendbar sind und so weiterhin am Wertschöpfungsprozess teilnehmen können, es existiert kein Bonussystem. Es werden Kooperationen zum Beschaffungsmanagement u.a. mit der Thinkfarm betrieben, die Leistungen der LernSINN erlebBAR e.V./LernSINN erlebBAR können gebartert werden und nimmt an Bartergeschäften teil.

Es existiert ein Anfrageformular, mit welchen wir die für uns wichtigsten Kriterien, Arbeitsbedingungen - AZAV, Lohnspreizung bzw negativ Kriterien beim Einkauf zukünftig abfragen werden.

Miete (15,88 % der Ausgaben) = Thinkfarm als auch Studio 4 sind gegenwärtig Abweichungen vom Konzept. Ziel ist es zukünftig Standorte auszuwählen, welche ebenfalls gemeinnützig sind, z.B. Sportvereine oder Standorte auszuwählen, so dass durch die Mietzahlung Kooperationspartner oder Mitglieder unterstützt werden, ihre eigenen Belastungen zu senken, ihre eigene Auslastung zu erhöhen bzw. ihr Arbeitspensum zu senken, da sie jetzt über zusätzliche Einnahmen verfügen. Mitglieder haben selbst mindestens das erste Sämchen (GWÖ Matrix) der GWÖ Bilanzierung erworben. Kooperationspartner müssen mindestens das Anfrageprotokoll ausgefüllt haben.

Werbung (5,12 %) Gegenwärtig werden insbesondere Werbeprodukte über Gib & Nimm Coachingzeitspenden gebartert, kompensiert. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag, dass insbesondere Kleinstunternehmen, Kreative und Gründer_innen trotz geringerer finanzieller Ausstattung Beratung und Coaching erhalten. Gegenwärtig in der Umsetzung: zwei Imagefilme Aufwand ca. 70 Zeitstunden. Die Gib & Nimm Zeitspenden werden ehrenamtlich durch die Coach_innen für den Verein geleistet.

Reinigung: Gegenwärtig wird das Studio auf der Basis von Gib & Nimm Zeitspenden gereinigt.

Fremdleistungen = Mitglieder des LernSINN erlebBAR e.V. (50,07 % der Kosten)

Honorarleistungen in der LernSINN bzw. ArbeitsSINN erlebBAR® werden nur an Mitglieder des LernSINN erlebBAR e.V. entsprechend der Qualifikationsanforderungen und der Vision des LernSINN erlebBAR e.V. vergeben. Dies stellt sich, dass die Vision des LernSINN erlebBAR e.V. und die Art der Selbstverwirklichung der mitarbeitenden Coach_innen sich decken. Der LernSINN erlebBAR e.V. ist eine gemeinsame Gründung von freien, solidarisch arbeitenden Coach_innen: wir teilen Arbeit, Wissen und Vision. Mitarbeitende Mitglieder sind also Mitunternehmer_innen.

Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung

Über das Anfrageformular im Beschaffungsmanagement soll sichergestellt werden, menschenwürdige Arbeitsbedingungen - AZAV, angemessene Lohnzahlungen, angemessene Lohnspreizung (ca. 1-10) im gesamten Reproduktionszyklus des LernSINN erlebBAR e.V. gesichert, kleine und Kleinunternehmen, welchen den Lebensunterhalt von Mitarbeiter_innen und Unternehmer_innen erwirtschaften, die Umwelt achten, bevorzugt beauftragt werden bzw negativ Kriterien beim Einkauf zukünftig vermieden werden.

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

Institutionalisierung Die LernSINN erlebBAR e.V. arbeitet mit der GLS Bank, es werden keine Zinsen auf Guthaben gezahlt, sowie der Mikrofinanzierung Smart Kiez zusammen. Hier werden Zinsen auf den Kredit gezahlt, die Mikrofinanzierung ist zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen, resultierend u.a. aus der Vorfinanzierung von ESF Förderungen. Im Jahresabschluss werden entsprechend dem Unternehmenszweck Rückstellungen für Investitionen für den Standortausbau, Weiterbildung und eigene gemeinwohlorientierte Projekte gebildet.

Der LernSINN erlebBAR e.V. wird zur Zeit wie folgt finanziert: Mitarbeit der Mitglieder, Darlehen eines Vorstandes, Mitgliedsbeiträge, Spenden, Einnahmen der durchgeführten Maßnahmen und Projekten, niedrigverzinsten Kredite von Mikrofinanzierung Smartkiez, Zeitspenden und Sachspenden von Unternehmen. Namenrechte, Konzept LernSINN erlebBAR®, ArbeitsSINN erlebBAR® und Unternehmensidee werden von der Zeit zum Leben Personalentwicklung UG kostenlos zur Verfügung gestellt.

Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters

Auflistung der Finanzdienstleister

In % vom Umsatz	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
<u>100 %</u>	<u>GLS Bank</u>

Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: hoch)

Auflistung der Kapitalanlagen

In % der Veranlagung	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
<u>0</u>	<u>entfällt</u>

Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: niedrig)

Auflistung Eigen- und Fremdkapital-Anteil

Eigenkapital	23 %-Anteil Gesamtkapital
Fremdkapital	27 %-Anteil Gesamtkapital GLS Bank Kredit

Auflistung Aufteilung der Finanzierungsformen/ Fremdkapitals

In % der Finanzierung	Abwicklung über folgenden Finanzdienstleister
0	

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

Honorarkräfte sind zugleich auch Mitglieder im Verein, Entscheidungsmatrix: Kreismodel nach Holakratie, Entscheidungen werden in den Arbeitskreisen getroffen, Zusammenarbeit nur mit Menschen, deren Werte auch mit den Vereinswerten übereinstimmen. Jeder bestimmt den Umfang seiner Arbeitszeit selbst. In Diskussion ist eine Mindeststundenzahl im Ehrenamt und für Gib & Nimm Coachings für mitarbeitende Mitglieder.

Arbeitsplatzbeschreibungen und Tätigkeitsbeschreibungen sind vorhanden, Prozesse und Zuständigkeiten sind im Qualitätshandbuch beschrieben, das Team Management System ist etabliert, w/m Anteil = 5/4 (09/2014)
Personalauswahl erfolgen genderneutral (1. Versuch gelaufen, leider ohne Erfolg). Alle Honorarkräfte verdienen den gleichen Honorarsatz (25/23 €/std.), Praktikant_innen = 8,50 €/std. (ESF Förderung) und Nebenverdienst in der Zeit zum Leben PE UG 10 €/Std. aus Honorarmitteln von G. Hallal.

Der Einsatz der Honorarkräfte erfolgt 1. Nach internem Einarbeitungs-/Erfahrungsprozess: 1. berufliche Qualifikation, 2. eigene Vision, 3. Solidarität und Teilhabe und Wunsch der/s TL_in; regelmäßige AK im ArbeitsSINN ist Bedingung. Geregelt im Qualitätsmanagementhandbuch)

Regelmäßige AK Sitzungen finden statt. Ziel ist es, den Ak LernSINN und Strategie und Finanzen zu etablieren.

Die Arbeitszeit kann nach eigenem Bedarf frei gewählt werden, ebenso die Lage der Arbeitszeit nach Absprache mit Coachee, Termine für ArbeitsSINN erlebBAR

Seminar werden gemeinsam beschlossen (AK ArbeitsSINN), ebenso Teambesprechungen, Mitgliederversammlungen.

In der Unternehmensvision heißt es : Hier bin ich Mensch, hier darf ich's sein" unabhängig von Geschlecht, Glauben, Nationalität.

Allgemeines

Allgemeine Kennzahlen

- Aufschlüsselung aller Beschäftigten nach Beschäftigtengruppe, Beschäftigungsverhältnis (Art des Arbeitsvertrages) und nach Geschlecht:

➤

Beschäftigte (09/2014)

1 weibliche Werkstudent_in, befristetes Arbeitsverhältnis auf Grund des ESF Förderrechtes, Übernahme nach Ausbildung als ArbeitsSINN Coach ab 03/2015 bzw. Innovationsassistentin ab 10/2015, 20 Std. wöchentlich

1 weibliche Beschäftigte, geringfügig beschäftigt, seit 09/2014, Einarbeitung als Qualitätsmanagementbeauftragte, Ausbau der Beschäftigung mit dem Standortausbau 10-30 Std. monatlich

Honorarkräfte: (09/2014) Standort Berlin/Brieselang

1 ArbeitsSINN Coach, männlich, >50, Hochschulabschluss, wö. ca. 25 Std. im Coaching

1 ArbeitsSINN Coachin, weiblich, >40, Hochschulabschluss, wö ca. 10-20 Std. im Coaching

1 ArbeitsSINN Coach, männlich, >30, Hochschulabschluss, ca. 20-25 Std. im Coaching

1 ArbeitsSINN Coachin, weiblich, >30, Hochschulabschluss, ca. 20-25 Std. im Coaching

1 ArbeitsSINN Coachin, weiblich, >40, Hochschulabschluss, wö ca. 25-30 Std. im Coaching, Vorstand ca. 20-25 Std.wö ehrenamtliche Arbeit im AK Strategie

1 LernSINN Trainer, männlich, >30, Hochschulabschluss, wö 5-10 Std. ehrenamtlich LernSINN Konzeption,

- Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen und – wenn anwendbar – Standort, im Branchenvergleich:
- Beschäftigte 3 Fehltage Brieselang Branchenvergleich: 14,3 Fehltage im Bundesdurchschnitt, Sozial- und Erziehungsberufe,
- Honorarkräfte 2,5 Fehltage; Berlin 14,3 Fehltage im Bundesdurchschnitt, Sozial- und Erziehungsberufe,
- Netzwerk/Verwaltung ein krankheitsbedingter Austritt, trotz mehrfacher innerbetrieblicher Angebote (Coaching/Weiterbildung), welche alle abgebrochen wurden, konnte die Erkrankung und der Weggang nicht verhindert werden

- Hierarchieebenen mit Anzahl der Mitarbeitern pro Hierarchieebene und Diversitätskennzahlen (Frauenquote/ Behindertenquote)

Stand 09/2014

2 Vorstände, ehrenamtlich männlich/weiblich 50 %

1 Schriftführer, männlich, 100 % schwerbehindert, arbeitet über ZZL PE UG im Officemanagement im LernSINN erlebBAR e.V. mit.

Schatzmeister unbesetzt, wird von Vorständen mit erledigt

AK ArbeitsSINN – ehrenamtlich, Leitung im Rotationsverfahren

AK LernSINN – ehrenamtlich, männlich

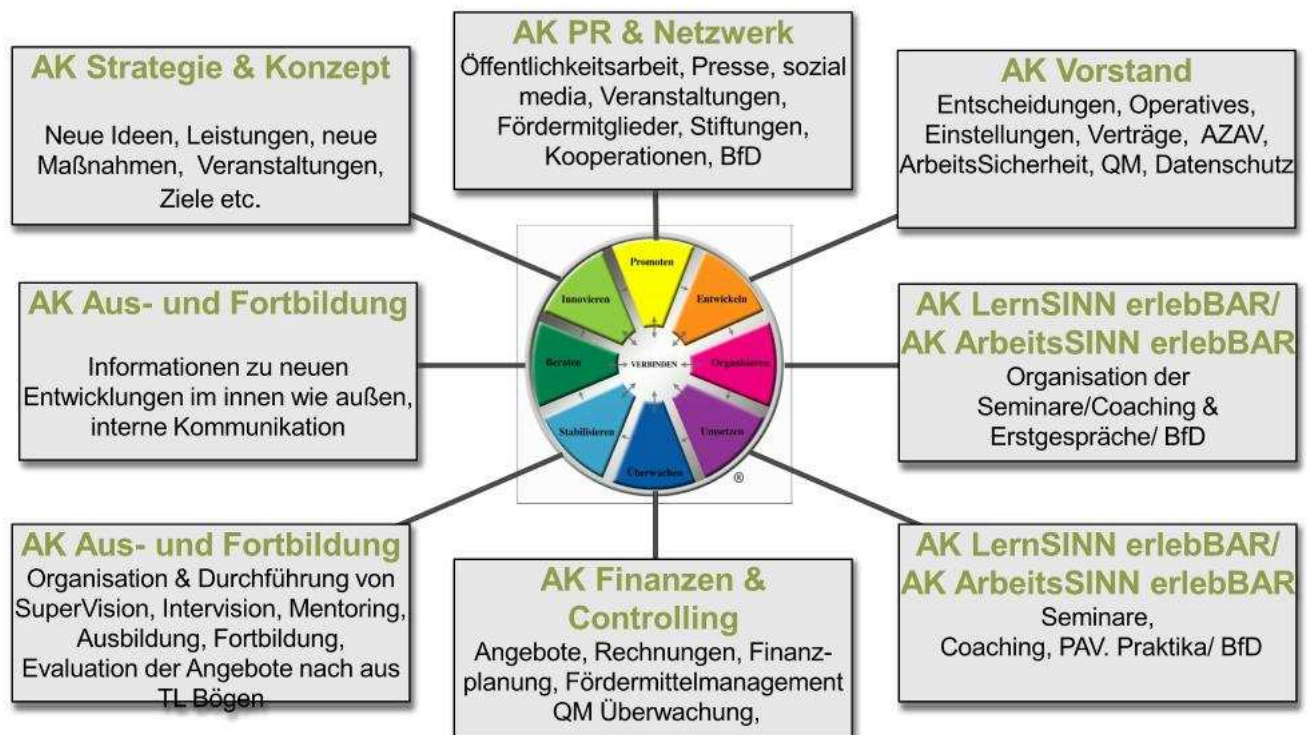
AK Strategie – ehrenamtlich weiblich

AK Finanzen – ehrenamtlich 50 %

Denken Sie rund ums Rad!



Thema: LernSINN erlebBAR e.V. Entscheidungs- und Kommunikationsgremien



TMS-Zentrum Marc Tscheuschner • Lise-Meitner-Str. 12 • 79100 Freiburg i. Br. • info@tms-zentrum.de

Mitarbeiter Orientierte Organisationskultur und -strukturen¹(Relevanz: mittel)

Kennzahlen

- Durchschnittlich in Anspruch genommene Fortbildungszeit pro MitarbeiterIn pro Jahr, nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe (Grobeinteilung nach Position im Unternehmen)

Noch nicht relevant, Learning by doing, Einarbeitung durch Vorständin ehrenamtlich. Interne Supervision und Ausbildung für mitarbeitende Coach_innen und Mitarbeiter_innen, die Arbeitszeit wird nicht extra erfasst. Ausbildung vor der eigentlichen Mitarbeit als ArbeitsSINN Coach_in

Der LernSINN erleBAR hat eine flache Hierarchie, welche sich an dem Model der Holakratie orientiert:

Qualitätsmanagement Handbuch

nach DIN EN ISO 9001:2008/AZAV



Die Beschäftigten, sowie mitarbeitenden Mitglieder (ArbeitsSINN Coach_innen & LernSINN Trainer_innen) als auch Mitglieder des LernSINN erleBAR e.V. wirken

über die Arbeitskreise direkt an Entscheidungen, welche ihren Arbeits- und Wirkungskreis betreffen mit.

Die Arbeitskreise LernSINN und ArbeitsSINN sind aus datenschutzrechtlichen Gründen nur mitarbeitenden Coach_innen oder Mitarbeiter_innen (Teaminterviews zu Teilnehmer_innen) vorbehalten.

Eine weitere Möglichkeit der Mitbestimmung ist die Mitgliederversammlung, jedes Mitglied hat die Möglichkeit hier Vorlagen oder Idee einzubringen und nach Möglichkeit im Konsens oder Konsentverfahren mitzuentcheiden.

Faire Beschäftigungs- und Entlohnungspolitik (Relevanz: mittel)

Alle Honorarkräfte verdienen den gleichen Honorarsatz (25/23 €/Std.), bei garantierten 90 Coachingstunden (67,5 Zeitstunden) ist das ein Bruttoeinkommen in Höhe von 1.552,50 € Praktikant_innen = 8,50 €/std. (ESF Förderung) und Nebenverdienst in der Zeit zum Leben PE UG 10 €/Std. aus Honorarmitteln von G. Hallal. Zur Zeit wird intern an einem solidarischen Verdienstmodell gearbeitet, Ziel ist es auch Gib & Nimm Coachings und ehrenamtliches Engagement berücksichtigen soll.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einschließlich Work-Life-Balance/ flexible Arbeitszeiten (Relevanz: mittel)

Kennzahlen

- Anzahl der Arbeitsunfälle, Langzeitkrankenstände und Frühpensionierungen infolge Arbeitsunfähigkeit nach Beschäftigtengruppe
- keine
- Durchschnittlicher Zeitumfang der in Anspruch genommenen Angebote zur freiwilligen, betrieblichen physischen und psychischen Gesundheitsvorsorge pro MitarbeiterIn pro Jahr, nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe
- Ein Mitarbeiter: ca. 40 Std.
- interne Ausbildung aller Coach_innen in TRE Trauma- und Stressselbstregulation, zur Verfügungstellung von Stressregulationsmaterialien (Wingwave) und Coaching

Gleichstellung und Diversität (Relevanz: mittel)

Kennzahlen

- Fluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht, sowie weiteren Diversitätskriterien (gegebenenfalls auch nach Niederlassung)
- Ausstieg einer mitarbeitenden Coach_in: persönliche Werte und Werte des LernSINN erlebBAR e.V., waren nicht kompatibel, fehlende Solidarität und ehrenamtliches Engagement

- Ausstieg des Netzwerkmitarbeiters aus gesundheitlichen Gründen, fehlende Kompatibilität der Werte des Vereines mit den persönlichen Werten , psychosomatische Einschränkungen
- Rückkehrquote (ab 12 Monate nach Wiedereinstieg)² nach Elternkarenz nach Geschlecht
Nicht relevant
- Anteil von Frauen im gebärfähigen Alter bei Beförderungen
Nicht relevant

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Es gibt keine Vorschriften für maximale oder minimale Arbeitszeiten, da sich Arbeitszeit aus den Einsatzzeiten im Coaching/Seminar definiert. Arbeitszeiten sind möglich zwischen 07-22 Uhr täglich oder nach Bedarf. Im Schnitt hat jede/r Coach_in ca 90-120 Coachingstunden, das sind 67,5 bis 90 Stunden im Monat (16,875 bis 22,5 Stunden wö. Woche das entspricht 1552,5 € bis 2070 €/mtl. abzüglich derzeitigem Solibetrag von 2 €/Std. bei Unterdeckung). Der Verein übernimmt Haftpflicht und Unfallversicherung auch bei Honorarkräften; Interne Supervision im AK ArbeitsSINN bietet Raum für Stress- und Burnout Prävention

Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz hoch)

Kennzahlen

- Durchschnittliche Arbeitszeit je Beschäftigen
- -Beschäftigte 86 Std. bzw. 24 Std. monatlich
- Honorarkräfte ca. 60-90 Std. monatlich
- Quote der All-Inclusive-Arbeitsverträge
- null
- Geleistete Überstunden je MitarbeiterIn
- keine

Erhöhung des Anteils der Teilzeit-Arbeitsmodelle und Einsatz von Zeitarbeit (bei adäquater Bezahlung) (Relevanz: mittel)

Kennzahlen

- Zeitarbeitsquote
- null
- Teilzeitquote
- 100 %
- Neueinstellungen
- Zwei=100 %

² Um von einer tatsächlichen Rückkehr sprechen zu können, muss die gesetzlich vorgeschriebene Behaltefrist nach der Karenz deutlich überschritten sein und sich die Vereinbarkeit im Arbeitsalltag soweit bewährt haben, dass die Stelle nicht innerhalb eines Jahres nach der Rückkehr aufgegeben wurde.

Die Gestaltung der individuellen Arbeitszeitmodells richtet sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter_innen und der betrieblichen Bedarfe.

Bewusster Umgang mit (Lebens-) Arbeitszeit (Relevanz: mittel)

ArbeitsZeit ist LebensZeit, aus diesem Grund bemühen wir uns im internen Potentialmanagement, dass sich die Vorstellungen von sinnerfüllter Arbeit eines jedes Einzelnen mit der Vision als auch mit den Arbeitsinhalten, die individuellen Werte mit den Werten des Vereines, Arbeitspräferenzen und Arbeitsinhalte, Kompetenzen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes decken.

Die sozialen Grundbedürfnisse des Menschen: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Transparenz & Lösungsorientierung, Dankbarkeit & Wertschätzung bestimmen unseren Verhaltenskodex.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN

Es stehen an jedem Arbeitsort Küchenbereiche zur Verfügung. Gemeinsames Essen ist erwünscht und wird bei vielen Gelegenheiten gemeinsam vorbereitet und geplant . Vegetarische und neue alternative Ernährungsformen werden bevorzugt.

Ökologischer und nachhaltiger Umgang mit den natürlichen Ressourcen bei Ernährung, Mobilität und allen anderen Bereichen im Verein . Mitarbeiter arbeiten im Homeoffice. ÖPNV Nutzung oder Fahrrad, auch auf Dienstreisen . Demokratie, Holakratie und Meinungsvielfalt sind die Grundwerte des Vereins. Prozessanweisungen regeln die Mitarbeitermitsprache und die innerbetriebliche Zusammenarbeit

Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: hoch)

Kennzahlen/ wichtige Daten

	Teilweise saisonal/ regional vegetarisch/vegan	Mehrheitlich saisonal/ regional vegetarisch/vegan	Überwiegend saisonal/ regional vegetarisch/vegan	Bio-Anteil (in%)
Angebote im Unternehmen (% uale Verteilg)		50 %	50 %	
Tatsächliches Verhalten der MA (% uale Verteilung)		50 %	50 %	50 %

Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

Kennzahlen/ wichtige Daten

	Gesamt KM für das Unternehmen	Durchschnittlich pro MA
Flugreisen	0	0
Auto/ PKW einzeln	wird bis dato nicht erfasst, ein Vorstand nutzt den PKW aus persönlichen Gründen	wird bis dato nicht erfasst, ein Vorstand nutzt den PKW aus persönlichen Gründen
Car-Sharing	0 km	
ÖPNV	wird bis dato nicht erfasst, ein Vorstand wohnt 45 km vom Arbeitsort entfernt	wird bis dato nicht erfasst, ein Vorstand wohnt 45 km vom Arbeitsort entfernt
Fahrrad/ Fuß	wird bis dato nicht erfasst, ein Vorstand läuft täglich 6 km zum ÖPNV	wird bis dato nicht erfasst, ein Vorstand läuft täglich 6 km zum ÖPNV

Im Unternehmen gibt es und wird es keinen unternehmenseigenen Fahrzeugbestand geben. Es wird angestrebt, den ehrenamtlich Tätigen Fahrscheine für den ÖPNV zur Verfügung zu stellen. Es wird angestrebt beim Aufsuchen der Standorte Mitfahrgelegenheiten und ÖPNV zu nutzen, bzw. Flugreisen auszuschließen.

Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: mittel)

Achtsamkeit, Wertschätzung und Dankbarkeit prägen unsere Unternehmenskultur, sie sind in den PA im Qualitätsmanagement und in der internen Weiterbildung geregelt. Das Qualitätsmanagementhandbuch und der Verhaltenskodex sind öffentlich zugänglich und einsehbar.

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)

Kennzahlen

- Wie hoch ist die Spreizung zwischen dem geringsten und höchsten Einkommen im Unternehmen (Bruttolohn inkl. aller Zulagen für Vollzeitäquivalent)?

Die innerbetriebliche Einkommensspreizung beträgt derzeit 2,48 und beruht auf den unterschiedlichen Kompetenzen und Ausbildungsstufen der Mitarbeiter_innen. Das niedrigste Einkommen ist Das Einkommen der Praktikantin/ Werkstudent_in, das höchste Einkommen, das des Coaches.

Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)

Das niedrigste Einkommen beträgt derzeit 830 € /brutto für 20 Stunden/mtl. Es wird mit einem Einkommen in Höhe von 260 € netto über die ZZL PE UG ergänzt. Die Höhe des Einkommens wurde mit der Stelleninhaberin ihren Bedürfnissen angepasst.

Die Coach_innen können die Höhe ihres Einkommens über die Höhe ihres Einsatzes selbst bestimmen.

Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

C5 INNERBETRIEBLICHE Demokratie und TRANSPARENZ

Grad der Transparenz

Entscheidungen und Prozesse sind für alle transparent und einsehbar, Im QM Prozess und Verhaltenskodex geregelt. Jeder hat fachliche Entscheidungsbefugnisse und sind Moderatoren in den Teamprozessen. Befugnisse sind in den Stellenbeschreibungen geregelt. Entscheidungen werden in den AKs und im Team getroffen. Mitgliedschaft vs. Mit-Eigentum. Protokolle der einzelnen AK als auch des AK Finanzen sind für alle einsehbar. Personendaten sind aus datenschutzrechtlichen Gründen nur dem Vorstand und den relevanten MA zugänglich.

Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: mittel)

Die Führungskräfte – Vorstand – werden durch die Mitgliederversammlung gewählt, entscheidend für die Nominierung ist dabei Motivation und Fachkompetenz. Die Leiter der AK werden im Konsens innerhalb der AK gewählt, bevorzugt ist ein Rotationsverfahren, außer Vorstand, Schriftführer und Schatzmeister.

Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)

Mitbestimmung und Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen (Relevanz: mittel)

Alle mitarbeitenden Coach_innen sind Mitglieder im Verein. Den beschäftigten Mitarbeiter_innen steht es frei als Mitglied selbst mitzubestimmen, sie wirken jedoch in den AKs an Entscheidungen gleichberechtigt mit.

D1 ETHISCHES VERKAUFEN

Kundenbedürfnis und Kundennutzen in Verbindung mit Vision und gemeinnützigem Zweck = oberstes Gebot. Gestaltung von Kundenbeziehungen nach diesen Vorgaben. Bedarfsgerechtes Arbeiten mit den Kunden/Mandanten und Unterstützung im Gestalten der kundeneigenen Prozesse. Aktive Mitarbeit des Kunden wird vorausgesetzt. Regelmäßige Marktforschung und Umfragen. Zusammenarbeit mit Hochschulen und IHK. Methoden und Instrumente sind laut QMH dem Kunden offen und dokumentiert. Instrumente und Methoden stehen dem Kunden auch danach zur Verfügung. Beschwerdemanagement und Feedbackbögen über QMH geregelt

Gesamtheit der Maßnahmen für eine ethische Kundenbeziehung (ethisches Marketing + Verkauf) (Relevanz: hoch)

Übersicht zur Einschätzung der Maßnahmen

Marketing/ Verkaufsmaßnahme	% ualer Anteil am Marketing/ Verkaufsbudget
Gemeinwohl in der Karriere – kostenlose Arbeits- und Personalvermittlung	noch nicht statistisch erfasst bzw. ausgewertet (4 Monate sind noch nicht repräsentativ)
FB Veranstaltungen	
kostenlose Beratungstage	ca. 50 %
Eintragungen auf der Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg	ca. 10 %
Empfehlungen von Absolventen der ArbeitsSINN erlebBAR bzw. Kooperationspartner	ca. 10-15 %
Beratungsstände auf Veranstaltungen/Messen/Märkten und Kooperationen zur Flyerauslage	ca. 20 %
kostenlose Vorträge	ca. 5 %
Gesetz der Resonanz ☺	siehe Empfehlungen

Produkttransparenz, Fairer Preis und ethische Auswahl der KundInnen (Relevanz: niedrig)

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Preisgestaltung:

- Kostenübernahme durch Jobcenter/ Agentur für Arbeit
- Zeitspenden
- Selbstzahlung von einem kostendeckenden Preis.

Die Titel der Dienstleistungen sorgen für eine angemessene Auswahl der Kunden. Der Vereinszweck regelt grundsätzlich die Kundenauswahl:

Schüler_innen

Student_innen

ArbeitsSINNsuchende

Gemeinnützige Organisationen.

Umfang der KundInnen-Mitbestimmung/ gemeinsame Produktentwicklung/ Marktforschung (Relevanz: mittel)

Auflistung KundInnen-Mitbestimmung

Art der Entscheidung	Wer repräsentierte die KundInnengruppe?	Wer hat wie entschieden?
Feedbackbögen	Teilnehmer_innen	Vorstand, QM System, siehe PA
Umfragen	Teilnehmer_innen	Vorstand, QM System, siehe PA
Erst- und Beratungsgespräche	Teilnehmer_innen	Kund_in, Vorstand, QM System, siehe PA

Service-Management (Relevanz: mittel)

Wir arbeiten auf der Grundlage und mit den sozialen Grundbedürfnissen der Menschen. Die Beobachtung der Entwicklungsprozesse und direkte Gespräche mit den Teilnehmer_innen führen zur Weiterentwicklung unserer Produkte.

Die Prozesse sind im Qualitätshandbuch beschrieben und transparent und nachhaltig dokumentiert.

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Der LernSINN erlebBAR e.V. dient unter anderem dazu Wissen, Kompetenz und Arbeit/ Marktzugang als auch AZAV Zertifizierung für freie Coach_innen zu gewähren. Viele freie Coach_innen sind auf H4 oder eine Versorgung im Bereich der Familie (Einkommen der Familienmitglieder) angewiesen. Informationen und Technologien stehen Mitgliedern kostenfrei zur Verfügung. Mitbewerber werden kooperativ im Rahmen des gemeinnützigen Vereines mit einbezogen. Aufträge werden u.a. im gewerblichen Betrieb (gewerbliche PE/OE) über die Zeit zum Leben Personalentwicklung oder direkt an Mitglieder weitergereicht. Officemanagement wird ebenfalls nach Kapazitäten in Kooperationen angeboten. IM Rahmen der Leistungserbringung werden auch für Unternehmen Gib & Nimm Coaching . kostenlose Beratungsangebote gegeben

Offenlegung von Informationen + Weitergabe von Technologie (Relevanz: mittel)

Wir arbeiten mit den neusten und wirksamen Methoden aus PE/OE und Coaching und Training. Allen Mitgliedern steht dieses Wissen offen zur Verfügung. Dieser Prozess ist ein eigener Entwicklungs- und Erfahrungsprozess, welche nur über gemeinsame Erfahrungen geteilt werden kann.

Die Methoden werden transparent erläutert und dargelegt.

Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen und Finanzmitteln; kooperative Marktteilnahme (Relevanz: hoch)

Solidarische Entscheidung innerhalb der Arbeitskreise, Weitergabe von Aufträgen so fern möglich.

Kooperatives Marketing

Der LernSINN erlebBAR baut ein eigenes Netzwerk –Schule – Unternehmen – Mensch – Hochschulen auf. In diesem kann sich jeder selbst präsentieren – Gsetz der Resonanz ☺

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Der LernSINN erlebBAR e.V. dient insbesondere der individuellen Auseinandersetzung der einzelnen TL_innen mit den Werten der GWÖ, den persönlichen Werten als auch Unternehmenswerten und trägt so zu einem Wertewandel in der Gesellschaft bei. Der LernSINN erlebBAR ist ein soziales Dienstleistungsunternehmen mit ökologisch wirtschaftlichen Bedingungen und Arbeitsmitteln/Instrumentarien (Anreise, Übernachtungen, Doku ...) . Leitbild Tour = ökologische Themen bei Schülern anregen und begleiten . Persönliche Dienstleistungen zur Entwicklung eines LernSINNs und ArbeitsSINNs Nachhaltiger Konsum ist nur möglich, wenn Konsum nicht mehr als Ersatzbefriedigung für Selbstverwirklichung und innerer Entwicklung dient, sondern nur den tatsächlichen Grundbedürfnissen der Menschen

Produkte/ Dienstleistungen sind im ökologischen Vergleich zu P/DL von MitbewerberInnen bzw. Alternativen von gleichem Nutzen (Relevanz: hoch)

Unsere Dienstleistungen und unsere Herangehensweise ist für unseren Markt derzeit einzigartig (Arbeit mit Arbeitslosen bzw. Menschen ohne oder mit geringem Einkommen). Soziales Wachstum in weiteren Regionen . Kooperation in verschiedenen nachhaltigen Netzwerken wie Thinkfarm und Qui Share, GWÖ . Bundesweite Kooperation und Umsetzung von Veranstaltungen mit der GWÖ.

Suffizienz (Genügsamkeit): Aktive Gestaltung für eine ökologische Nutzung und suffizienten Konsum (Relevanz: mittel)

Der LernSINN erlebBAR e.V. baut an seinen Standorten ein Netzwerk Schüler_innen, Verein, Unternehmen, Hochschule auf. Hier wird kostenlose Arbeits- und Personalvermittlung jedoch auch Netzwerkveranstaltungen z.B. zur PE/OE und zu den Werten der GWÖ als auch TRE und Meditationen oder Freelancer openspace angeboten.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Erleichterter Zugang zu Informationen/ Produkten/ Dienstleistungen für benachteiligten KundInnen-Gruppen (Relevanz: hoch)

Durch die AZAV Zertifizierung erhalten Schüler_innen als auch Arbeitslose oder Gründer_innen ohne Einkommen eine kostenlose Beratung bzw- Coaching/ Seminarteilnahme, Gib & Nimm Coaching für Menschen ohne Kostenübernahmen und mit geringem Einkommen. Einkommensabhängige Preisgestaltung über ZZL PE UG . Nutzung von ESF Zuschüssen . Kompensation und Bartern, Kostenlose Arbeits- und Personalvermittlung Gemeinwohl in der Karriere für Pioniere der Gemeinwohl Ökonomie

Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: mittel)

**Förderungswürdige Strukturen: kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), regionale Unternehmen und Unternehmen, die sich besonders für das Gemeinwohl engagieren

Der LernSINN erlebBAR e.V. hat keinen institutionalisierten Vertrieb.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

Durch einen bundesweiten Aufbau des LernSINN erlebBAR wird in der Branche ein Zeichen gesetzt und die Beherrschung des Weiterbildungsmarktes durch große Unternehmen aufgebrochen, freie Coach_innen erhalten Marktzugang, gemeinsames Marketing und Umsetzen von Aufträgen . Beteiligung im Netzwerk Mensch - Unternehmen - Schule/Uni - Verein – Unternehmen

Kooperation mit MitbewerberInnen und Partnern der Wertschöpfungskette (Relevanz: hoch)

Der LernSINN erlebBAR e.V. selbst ist ein kooperativ, solidarisch miteinander arbeitendes Netzwerk freier Coach_innen.

Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: hoch)

Bundesweite Ausstrahlung wird angestrebt.

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE / DIENSTLEISTUNGEN

Lernsinn erlebBAR arbeitet mit Bewusstseins und wertebildenden Instrumenten, welche u.a. zum Ziel haben über die Sinnsuchenden Unternehmen an einem gesellschaftlichen Wandel zu interessieren, Zielgruppen sind Menschen, welche Arbeitslos sind, auf H4 sind oder in prekären/krank machenden Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind oder Unternehmen, die sich selbst noch nicht finanzieren können. ArbeitsSINN erlebBAR Coaching, Seminar, Gründercoaching, Gemeinwohl in der Karriere - kostenlose PAV für Pioniere der GWÖ

Produkte/ Dienstleistungen decken den Grundbedarf oder diesen der Entwicklung der Menschen/ der Gemeinschaft/ der Erde und generieren positiven Nutzen (Relevanz: hoch)

Hilfreiche Tabelle zur Übersicht

Top 5 angebotene Produkte/ Dienstleistungen (in % des Umsatzes)	Deckt das P/D einen Grundbedarf (suffizient) und ist es lebensnotwendig? (Dient es dem einfachen Leben, einem guten Leben, oder ist es Luxus?)	Positive Wirkung auf Mensch/ Gemeinschaft/Erde	Negative mögliche/ tatsächliche Folgewirkung des P/D
ArbeitsSINN erlebBAR®	dient der Umsetzung der sozialen Grundbedürfnisse: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Teilhabe und Solidarität/Lösungsorientierung	dient der Umsetzung der sozialen Grundbedürfnisse: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Teilhabe und Solidarität/Lösungsorientierung	keine bekannten
LernSINN erlebBAR®	dient der Umsetzung der sozialen Grundbedürfnisse: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Teilhabe und Solidarität/Lösungsorientierung	dient der Umsetzung der sozialen Grundbedürfnisse: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Teilhabe und Solidarität/Lösungsorientierung	keine bekannten
Gemeinwohl in der Karriere – kostenlose PAV	dient der Umsetzung der sozialen Grundbedürfnisse: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Teilhabe und Solidarität/Lösungsorientierung	dient der Umsetzung der sozialen Grundbedürfnisse: Selbstverwirklichung, wertschätzende Beziehungen, Teilhabe und	keine bekannten

	erung	Solidarität/Lösungsorientierung	
--	-------	---------------------------------	--

Beschreibung der Wirkung des P/D auf die Entwicklung des Menschen/ der Gemeinschaft bzw. auf die Regeneration/Schonung der Erde/Natur (falls relevant)

Selbstverwirklichung ist u.E. der einzige Weg zu nachhaltigen Konsum.

Ökologischer und sozialer Vergleich der Produkte/ Dienstleistungen mit Alternativen mit ähnlichem Endnutzen (Relevanz mittel oder hoch)

Das Konzept der ArbeitsSINN erlebBAR® und der LernSINN erlebBAR® als auch von Gemeinwohl in der Karriere ist in der Branche derzeit einzigartig.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Herzstück

unseres Vereines LernSINN erlebBAR e.V. ist das Bedürfnis des Menschen nach Selbstverwirklichung, Selbstwirksamkeit und innerem Wachstum -Lernen - als soziales Grundbedürfnis.

Dieses Bedürfnis wird in unserem Leben oftmals in und während der Arbeit realisiert. Deshalb ist eine wertschätzende Teilhabe am Arbeitsleben ein zentrales Thema in unserer Arbeit und des Vereinszweckes.

Für uns ist Arbeit gelebtes Beziehungsmanagement: Beziehung zu sich selbst, zum Arbeitsinhalt, zum Sinn der Arbeit, zum Unternehmenszweck, zu Menschen - Kolleg_innen, Mitarbeiter_innen, Unternehmer_innen, Kunden und zur Umwelt - Gesellschaft und natürliche Umwelt.

Dies erfahren und leben wir in ANGEBOTEN des LernSINN erlebBAR e.V.:

Gemeinwohl in der Karriere – kostenlose Arbeits- und Personalvermittlung für Pioniere der Gemeinwohl Ökonomie:

Wir stellen Beziehungen zwischen Menschen - Schüler_innen - Student_innen - ArbeitsSINNsuchenden und Unternehmen her, um das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung durch gemeinsames ziel- und lösungsorientiertes SCHAFFEN zu realisieren.

Die LernSINN erlebBAR®: Wir begleiten Schüler_innen darin, gute Beziehung zu sich, zu Lerninhalten durch Begeisterung für Arbeitsinhalte und sinnvolles gemeinsames TUN in Unternehmen zu erfahren und zu gestalten.

Die ArbeitsSINN erlebBAR®: Wir unterstützen ArbeitsSINNsuchende/Gründer_innen wertschätzende Beziehungen zu sich, zu Arbeitsinhalten durch Selbstverwirklichung und in und bei der Arbeit in Unternehmen zu erfahren und zu gestalten.

Daher ist die zentrale Frage im Beziehungsmanagement - Arbeitsleben die SINNfrage - ArbeitsSINN unsere Arbeit ist Potentialmanagement, kostenlose PAV heißt, wir unterstützen Menschen bei der sozialen, kulturellen und finanziell/ Materiellen Teilhabe, Unterstützung von Sportvereinen durch Standortaufbau in Sportvereinen , Kommunizieren eines Nutzens.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

hier sind derzeit keine Aussagen möglich. Im nächsten Bericht findet ihr hier dazu Angaben.

Absolute Auswirkungen (Relevanz mittel)

Kennzahlen: Auflistung aller Emissionen/ möglichen negativen ökologischen Auswirkungen (gerne auch differenzierter)

Aspekt	Gesamt	Pro MA	Vergleich Branche
Strom/ Energieverbrauch in KWh	noch nicht erfasst		
CO 2 Ausstoß aufgrund von Heizung/ Wärme/ Sonstiges	noch nicht erfasst		
CO 2 Ausstoß aufgrund von Transport	noch nicht erfasst		
Wasserverbrauch in L/Tag od. Monat	noch nicht erfasst		
Müll unterteilt in Schadstoffklassen in t	noch nicht erfasst		
Weitere Emissionen in entsprechender Maßeinheit	noch nicht erfasst		

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Wir arbeiten ausschließlich kostendeckend. Werden zusätzliche Mittel eingeworben z.B. spenden, so sind diese ausschließlich dem gemeinnützigen Zweck zu zuführen.

Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung

Kennzahlen

- Wieviel % des Gewinnes wird an Arbeitnehmer ausgeschüttet, wieviel % zur Stärkung des Eigenkapitals verwendet und wieviel % für sozial-ökologische Investitionen verwendet?

Null %, da keine Gewinne erwirtschaftet wurden und auch nicht werden dürfen. Gewinne sind in den gemeinnützigen Zweck des Unternehmens zu investieren. Erwirtschaftete Gewinne werden zur Schaffung weiterer Arbeitsplätze genutzt.

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Transparenz

AZAV Zertifizierung veröffentlichen; Qualitätsmanagement auf Facebook veröffentlichen; interne Abläufe; Mitglied transparente Zivilgesellschaft; regelmäßige externe Zertifizierung; Entscheidungsgremien veröffentlichen; inkl. Ökol./soz. GWÖ-Werte

Mitbestimmung

Auflistung der Mitbestimmungsformen im Berichtszeitraum

Art der Entscheidung	Eingebundene Berührungsgruppen	Wer hat wie entschieden?
Maßnahmengestaltung	Teilnehmer_innen	Coach/TL

Noch keine Erfahrungen vorhanden.

AUSBLICK

Aufbau der Standorte Brieselang, Hannover, Chiemgau, Erstellen der Einzelbilanzen der Coach_innen, Einbeziehen der Privatbilanz in die Seminar und Coaching Arbeit

Etablieren der LernSINN erlebBAR an drei Schulen, erfolgreiches Umsetzen der Stadt AG IT, Konzipieren der ArbeitsSINN Praktika mit den Indikatoren der GWÖ Matrix

LANGFRISTIGE ZIELE

Bundesweiter Aufbau ☺, Aufbau des Supermarktes LernSINN erlebBAR in Brieselang.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHL-BILANZ

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht von Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert?

Grit Hallal Vorstand

Susanne Traumann Mitglied

Steffen Hoffmann Vorstand

Christof Harnau Schatzmeister

Über welchen Zeitraum wurde beides erstellt? 09/2013 bis 09/2014

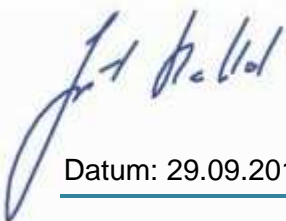
Wie viele Frau/Mann-Arbeitsstunden wurden dafür verwendet?

Ich habe keine Zeit, um zu zählen, sorry, gibt es sinnvollere Abschlüsse?

5*6 Std. plus etliche Nachtschichten

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Per Mail und auf der Mitgliederversammlung.



Datum: 29.09.2014 Grit Hallal. Vorständin des LernSINN erlebBAR e.V.
