

Soziales Management bei der THS

VERANTWORTUNG FÜR MENSCHEN

Soziales
Management



DQS zertifiziert
Reg.-Nr. 317923 CSR





ZERTIFIZIERUNG DES SOZIALEN MANAGEMENTSYSTEMS DER THS

THS erhielt als erstes deutsches Unternehmen im Juli 2006 das Gütesiegel für Soziales Management

Corporate Social Responsibility – kurz CSR – wird das soziale Engagement von Unternehmen im Fachjargon genannt. Sich an gesetzten Standards messen lassen wollte in Deutschland bislang jedoch niemand. Das Wohnungsbauunternehmen THS macht ehrgeizig den Anfang. Die Arbeitsweise der THS entspricht den Forderungen der „Handlungsanleitung zur Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen“ – das wurde dem Unternehmen durch die Konformitätsbescheinigung der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) attestiert. Die THS verpflichtet sich mit dieser Sozialzertifizierung zu selbst gesetzten Sozialstandards und unterzieht sich jährlichen Audits durch unabhängige, externe Gutachter.

Motive für die Sozialzertifizierung

- Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung und bekennen uns zu ihr.
- Wir engagieren uns seit unserer Gründung im Jahr 1920 über die wirtschaftlichen Interessen hinaus im sozialen Bereich.
- Wir haben ein Managementsystem entwickelt, das uns hilft, unsere sozialen Ziele zu erreichen.
- Wir überprüfen unsere sozialen Ziele jährlich, schreiben sie fort und setzen sie in Arbeitsanleitungen und messbare Zahlen um.
- Wir lassen uns von unabhängigen Dritten überprüfen – das erhöht unsere Glaubwürdigkeit.
- Wir stellen uns dem Dialog und kritischen Nachfragen – daher machen wir unsere Aktivitäten und Ergebnisse öffentlich.

DIE VIER SÄULEN DES CSR-MANAGEMENTS DER THS

1. Vertrauenswürdiger Partner für unsere Kunden

- Wir bieten unseren Kunden umfangreiche Hilfen bei individuellen Problemlagen, z. B.
 - Mietschuldnerberatung,
 - Wohnberatung,
 - Konfliktmoderation,
 - Hilfen zur Wiederherstellung der Wohnfähigkeit,
 - Vermittlung an weitere externe Beratungsstellen.
 Hierzu wurden seit den 1980er Jahren 10 Sozialarbeiter eingestellt, die sich um die Mieter in den rund 46.000 Wohnungen der THS GmbH kümmern.
- Wir berücksichtigen die Interessen unserer Kunden durch verschiedene Aktivitäten in besonderem Maße, z. B. durch
 - ein strukturiertes und EDV-gestütztes Beschwerdemanagement,
 - regelmäßige repräsentative Befragungen,

- das Angebot zusätzlicher Dienstleistungen, die darauf zielen, die Lebensqualität in den Wohnungen und Siedlungen für die Menschen zu verbessern.
- Wir unterstützen und fördern nachbarschaftliches Engagement, z. B. durch
 - Schaffen von Räumen für gemeinschaftliche Aktivitäten (Gemeinschaftsräume/Nachbarschaftshäuser),
 - Sachmittel, Geldspenden und Mieterlass für den Betrieb der Gemeinschaftsräume,
 - vielfältige Feste und Feiern,
 - eine besondere Förderung und Begleitung von ehrenamtlich engagierten Mietern, die sich für die Verbesserung der Lebensqualität in unseren Siedlungen einsetzen (z. B. Spielplatzpatenschaften).

KUNDEN



PRODUKTE



STANDORT



MITARBEITER



2. Gute Produktqualität für gesundes Wohnen

Wir gestalten das Produkt „Wohnung“ nachhaltig, z. B. durch

- Aufbau und Pflege eines umfangreichen Umweltmanagementsystems,
- einen Bauteilkatalog, der ökologische Faktoren berücksichtigt, sowie Mietertipps für gesundes Renovieren,
- Betriebskostencontrolling (bei Auffälligkeiten erfolgt sofortiges Handeln – z. B. Austausch der Heizanlage, Überprüfen der Ursachen für hohen Stromverbrauch etc.),
- Versorgung der Mieter mit Rauchmeldern für ihre Wohnungen,
- 24-Stunden-Notfallbereitschaft für die wichtigsten Störfälle: Heizung, Elektro und Sanitär.

3. Verbundenheit mit der Region

Wir bekennen uns zum Standort Ruhrgebiet. Wir tun dies durch vielfältige Investitionen in den eigenen Bestand und in stadtbildprägende Gebäude und Ensembles, durch Sponsoring unterschiedlicher Art und durch nachhaltige Quartiersentwicklung:

- Stadtteilkonsolidierung durch Engagement über die eigenen Bestände hinaus,
- Umbau und Neunutzung regionalhistorisch bedeutender, z. T. unter Denkmalschutz stehender Gebäude wie z. B. Konvertierung des Kernensembles und des Werkstattgebäudes der ehemaligen Zeche Nordstern in Gelsenkirchen-Horst in Verwaltungsstandorte des Unternehmens, Umbau des ehemaligen Knappschafts-Krankenhauses in Gelsenkirchen-Ückendorf in ein Wohnhaus,
- Projekte zur Stärkung der Region wie z. B. Entwicklung des Duisburger Innenhafens mit NF 1 und Hafenforum oder Erhalt typischer Baukonzepte wie der gartenstädtischen Arbeitersiedlung durch Ankauf und umfangreiche Investitionen (Siedlung Schüngelberg, Gelsenkirchen; Siedlung Eisenheim, Oberhausen),

- Kooperation mit Verbänden, Vereinen oder Gebietskörperschaften zur Weiterentwicklung der Region (z. B. Initiativkreis Ruhrgebiet, Regionalverband Ruhrgebiet, Pro Ruhrgebiet e. V., Emschergenossenschaft),
- Durchführung von imagebildenden und tourismusfördernden Maßnahmen (z.B. Klavierfestival Ruhr, „Extraschicht“- Nacht der Industriekultur, Ausrichtung von Fachkonferenzen und kommunalen Veranstaltungen, Führungen, Delegationen).

4. Pflege unserer Human Resources – Investitionen für und in Mitarbeiter

- Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch
 - über 50 verschiedene Teilzeitmodelle mit unterschiedlich vereinbarten Kernarbeitszeiten in rund 13 % aller Arbeitsverhältnisse,
 - zusätzliche Sozialleistungen, die die gesetzlichen Bestimmungen deutlich überschreiten,
 - Telearbeitsplätze,
 - gleitende Arbeitszeiten.
- Wir bieten vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, die allen Mitarbeitern offen stehen: In 2005 haben 40,5 % der Mitarbeiter an externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Mit Investitionen von 600 Euro jährlich pro Mitarbeiter liegt die THS über dem Bundesdurchschnitt alleine für Maßnahmen der klassischen Weiterbildung – die Kosten für Ausbildung und Fortbildung nicht eingerechnet.
- Wir unterstützen die Ausbildungsoffensive mit einer Ausbildungsquote von 6,7 % und übernehmen die Auszubildenden nach der Lehrzeit für mindestens ein Jahr als Starthilfe in das Berufsleben.
- Wir unterstützen die sportlichen und gesundheitlichen Aktivitäten unserer Mitarbeiter (z. B. durch Betriebssportgruppen).



Corporate Social Responsibility

Der CSR-Leitfaden geht auf eine österreichische Norm zurück. Er ist eine Handlungsanleitung zur Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen. Der Leitfaden ist untergliedert in zwei Abschnitte: das Modell eines Managementsystems der gesellschaftlichen Verantwortung und die Definition von ökonomischen, sozialen und ökologischen Forderungen.

Beim Aufbau des CSR-Managementsystems bestehen große Ähnlichkeiten zu Systemen nach ISO 9001 oder ISO 14001. Auf Basis einer Unternehmenspolitik werden konkrete Ziele vereinbart, die den kontinuierlichen Verbesserungsprozess sicherstellen. Auch andere Facetten wie Dokumentation, Kommunikation und Schulung, interne Audits und das Managementreview machen die Parallelen deutlich.

Die Forderungen an das CSR-Managementsystem werden in dem Leitfaden mit ausgewählten Fragestellungen und Handlungsanleitungen konkretisiert. Hierzu zählen u. a. die Wahrung von Kunden- und Verbraucherinteressen (ökonomisch), Prinzipien zu Arbeitsbedingungen (sozial) und Ressourcenschonung (ökologisch).

Anders als im Umweltbereich gibt es für das Soziale Management keine umfassende EU-Norm, sondern verschiedene DIN-Normen im Rahmen des Qualitätsmanagements, die sich auf Teilbereiche von CSR beziehen. Außerdem dient das so genannte „Grünbuch“, das die „Europäischen Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ umreißt, als Leitfaden.



TreuHandStelle für
Bergmannswohnstätten
im rheinisch-westfälischen
Steinkohlenbezirk GmbH

Nordsternplatz 1
45899 Gelsenkirchen
Telefon 0209.380.0
Telefax 0209.380.1105
info@ths.de · www.ths.de

Sonderdruck anlässlich
der Zertifizierung
Oktober 2006