

TRANSPARENZBERICHT 2020/2021

– Gestärkt aus Krisen hervorgehen –

Wir finden den Weg. Gemeinsam.

Outlaw
Kinder- und Jugendhilfe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wer wir sind.....	4
Die Organe	7
Unser Organisationsentwicklungsprozess.....	10
Was wir machen	12
Unsere Angebote	14
Referat Qualitätsmanagement 2020/2021	17
Personalthemen und -entwicklung 2020/2021	19
Fundraising.....	25
Wirtschaftsbericht.....	26
Unsere Einrichtungen nach Regionen	Anhang

Vorwort

Liebe Leser*innen,

nie hätten wir gedacht, dass uns die Corona-Krise über so lange Zeit beschäftigt. Noch immer sind viele unserer Angebote eingeschränkt und noch immer müssen wir neue Wege finden, Kinder, Jugendliche und Familien bestmöglich zu begleiten und zu stärken.

Viele unserer geplanten Veranstaltungen zur Unternehmensentwicklung konnten nicht wie geplant in Präsenz stattfinden. Trotzdem finden wir auch hier immer andere Möglichkeiten, digital zusammenzukommen und unser Unternehmen voranzubringen. Viele dieser Neuerungen wie z. B. die vermehrte Nutzung von Videokonferenzen, werden wir sicher weiterhin beibehalten.

Im Vordergrund steht derzeit die Transformation unserer Organisationsstruktur hin zu mehr Agilität und damit zu einem neuen Verständnis unserer Leitungsfunktionen sowie der verstärkten Fokussierung auf unsere Kernaufgabe – die pädagogische Arbeit. Wir wollen kürzere Entscheidungswege und weg von „command & control“ um schnell agieren und auf sich wandelnde Bedingungen reagieren zu können.

Unseren Entwicklungsprozess „Outlaw 2025“ haben wir vor diesem Hintergrund noch einmal angepasst und wollen das Unternehmen mit Beteiligung möglichst vieler Mitarbeiter*innen neu aufstellen. Dazu gab es von Januar bis März 2021 erste digitale Strategietagungen in allen Regionen, an denen sich alle Mitarbeiter*innen beteiligen konnten. Die Ergebnisse dieser Veranstaltungen bilden die Grundlage für die weitere Entwicklung unseres Unternehmens. Es gibt noch viel zu tun und sicherlich wird uns viel Neues erwarten.

Wie Outlaw derzeit aufgestellt ist, welche Entwicklungen uns außerdem gerade beschäftigen sowie einen Überblick über unsere Zahlen, Daten und Fakten bieten wir Ihnen im folgenden Transparenzbericht.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Friedhelm Höfener
Geschäftsführer



Susanne Wolff
Geschäftsführerin

Wer wir sind ...

Seit 1987 werden unter dem Namen Outlaw Hilfs- und Unterstützungsangebote für Kinder, Jugendliche und Familien angeboten. Die Outlaw gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe mbH wurde 1997 aus dem Outlaw e. V. gegründet. Gewachsen aus dem Tätigkeitsfeld der Hilfen zur Erziehung hat sich eine Gesellschaft mit einem breiten Angebotsspektrum entwickelt – dazu gehören heute unter anderem auch verschiedene Angebote der Kindertagesbetreuung, der offenen Kinder- und Jugendarbeit aber auch der Stadtteilarbeit und der Flüchtlingshilfe.

In den Outlaw-Teams und Einrichtungen werden über 6.800 Kinder, Jugendliche und Familien betreut. Outlaw ist dezentral organisiert, mit Betriebsteilen in NRW, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Rund 2.000 Mitarbeiter*innen sind an den Standorten und am Hauptsitz in Münster beschäftigt.

Die Outlaw gGmbH ist parteilich, weltanschaulich und konfessionell unabhängig, und Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband.



Outlaw ist Mitglied im
Paritätischen Wohlfahrtsverband

OUTLAW.
die Stiftung

Vorstandsvorsitzender:
Prof. Dr. Christian Schrapper

Geschäftsführender Vorstand:
Gerald Mennen

Outlaw e.V.

Vorstandsvorsitzender:
Prof. Dr. Christian Schrapper

Stellvertretender Vorstand:
Gerald Mennen



Outlaw gemeinnützige Gesellschaft für Kinder und Jugendhilfe mbH

Johann-Krane-Weg 18 • 48149 Münster HRB 16904 • Amtsgericht Münster
Steuernummer: 336/5827/8293

Zweigniederlassung Region Ost
Klarastraße 1 • 01099 Dresden

Die Gesellschaft ist durch den Bescheid zur Körperschaftsteuer vom 14.09.2020 für 2019 teilweise von der Körperschaftsteuer befreit.

OUTLAW.die Stiftung

FeidikForum

Feidikstraße 27 • 59065 Hamm

Finanzamt Münster-Außenstadt • Steuernummer: 336/5827/8362

Die Stiftung ist durch den Freistellungsbescheid vom 19.03.2021 für 2019 von der Körperschaftssteuer befreit. Die Anerkennungsurkunde für OUTLAW.die Stiftung wurde durch die Bezirksregierung Münster am 13.06.2012 ausgestellt.

Outlaw e. V.

Vereinsanschrift: Studtstraße 16 • 48149 Münster

Geschäftsanschrift: Münsterstraße 105 • 48268 Greven Steuernummer: 336/5827/8307

Der Verein ist durch Körperschaftssteuer-Freistellungsbescheid des Finanzamtes Münster-Außenstadt vom 18.06.2020 für 2019 als ausschließlich gemeinnützigen und mildtätigen Zwecken dienend von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreit.

Der Verein fördert mildtätige Zwecke und außerdem folgende als besonders förderungswürdig anerkannte gemeinnützige Zwecke:

- Förderung der Jugendhilfe
- Förderung der Erziehung

RKB GmbH

Reisen, Kultur, Bildung

Johann-Krane-Weg 18 • 48149 Münster

HRB 16918 Amtsgericht Münster • Steuernummer: 336/5725/5146

OUTLAW Kassel gem. Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe mbH

Holländische Straße 208 • 34127 Kassel

HRB 16966 Amtsgericht Münster • Steuernummer: 366/5827/8282

Die Gesellschaft ist durch den Freistellungsbescheid vom 16.06.2020 für 2019 von der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer befreit.

Die Organe

Outlaw gGmbH | Die Geschäftsführung

Dr. Friedhelm Höfener | Dr. Phil, Diplom-Sozialpädagoge, Bankkaufmann, Studium der Erziehungswissenschaften und Politikwissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität. Er ist seit 2006 bei der Outlaw gGmbH beschäftigt, zunächst als Regionalleiter und seit 2013 als Geschäftsführer.

Susanne Wolff | Dipl. Sozialarbeiterin, Dipl. Betriebswirtin und MBA-Studium im Bereich General Management/Finance, Controlling and Accounting an der Westfälischen Wilhelms-Universität. Sie ist seit 2014 bei der Outlaw gGmbH beschäftigt, zunächst als Abteilungsleiterin für die Bereich Unternehmensentwicklung, Marketing/Kommunikation und seit 2019 als Geschäftsführerin.

OUTLAW.die Stiftung | Der Vorstand

Prof. Dr. Christian Schrapper | 1. Vorsitzender

Knapp 20 Jahre Professor für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik an der Universität Koblenz (i.R.). Vorher Geschäftsführer des Instituts für Soziale Arbeit ISA e. V. in Münster. Gründungsmitglied des Outlaw e. V.

Gerald Mennen | 2. Vorsitzender

Hauptamtlicher geschäftsführender Vorstand von OUTLAW.die Stiftung. Vorher war er als Sozialpädagoge in unterschiedlichen Feldern der Sozialarbeit und der Hilfen zur Erziehung (u. a. auf dem Jugendschiff OUTLAW) und als Lehrer in verschiedenen Funktionen im Schulwesen Nordrhein-Westfalen tätig.

Manfred Schmidt | Vorstandsmitglied

Studium der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und der Rechtswissenschaften. Tätigkeiten in unterschiedlichen Feldern der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, u. a. Beratung, Jugendamt, Sozialamt und im Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen e. V.

Zuletzt hauptamtlich als Dezernent der Unfallkasse NRW tätig (i.R.).

Günther Schug | Vorstandsmitglied

Heilpädagoge, Geschäftsführer eines Kinder- und Jugendhilfeverbundes i. R.

Langjährige Tätigkeiten und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen der Jugendhilfe. Vorstand in der örtlichen Kreisgruppe des DPWV.

Monika Thiesmeier | Vorstandsmitglied

Freiberuflich als Supervisorin DGSV und Trainerin für Gruppendynamik DAGG in Beratung, Fortbildung und Organisationsentwicklung aktiv. Vorher mehrere Jahre als Diplom Sozialarbeiterin im Allgemeinen Sozialen Dienst eines Großstadtjugendamtes und als Heimleiterin tätig.

OUTLAW.die Stiftung | Der Stiftungsrat

Bernd Adamaschek | Leiter des BVMW-Kreisverband Münster

Adolf Bartz | ehemaliger Schulleiter des Couven-Gymnasiums in Aachen und Leiter des Fachbereichs Schulleiterqualifizierung am Landesinstitut für Schulen in Soest

Prof. Dr. Peter Berker | ehem. Rektor der Katholischen Hochschule NRW mit den Standorten Köln, Münster, Paderborn und Aachen (i.R.)

Heinz Beumer | ehemaliger Schulleiter des Geschwister-Scholl-Gymnasiums in Münster

Gregor Schulze-Dieckhoff | Mitarbeiter der Outlaw gGmbH und Vorsitzender des Betriebsrats

Prof. Dr. Hermann-Josef Elias | Stellvertretender Sprecher des Stiftungsrats Fachhochschule Südwestfalen, Standort Soest, ehem. Dekan am Fachbereich Maschinenbau- Automatisierungstechnik (i.R.)

Prof. Dr. Katharina Gerarts | Vorstand der Karl-Kübel-Stiftung Bensheim, vorher Professorin für Kindheitswissenschaften an der Ev. Hochschule Darmstadt Almut Gutwald | ehemalige Mitarbeiterin der Outlaw gGmbH

Prof. Dr. Luise Hartwig | Sprecherin des Stiftungsrats, ehem. Professorin an der Fachhochschule Münster, Fachbereich Soziale Arbeit

Grit Möbius | Mitarbeiterin der Outlaw gGmbH und 2. Vorsitzende des Betriebsrats

Bianka Pergande | Akademische Mitarbeiterin der FH Potsdam und Geschäftsführerin der Deutsche Liga für das Kind

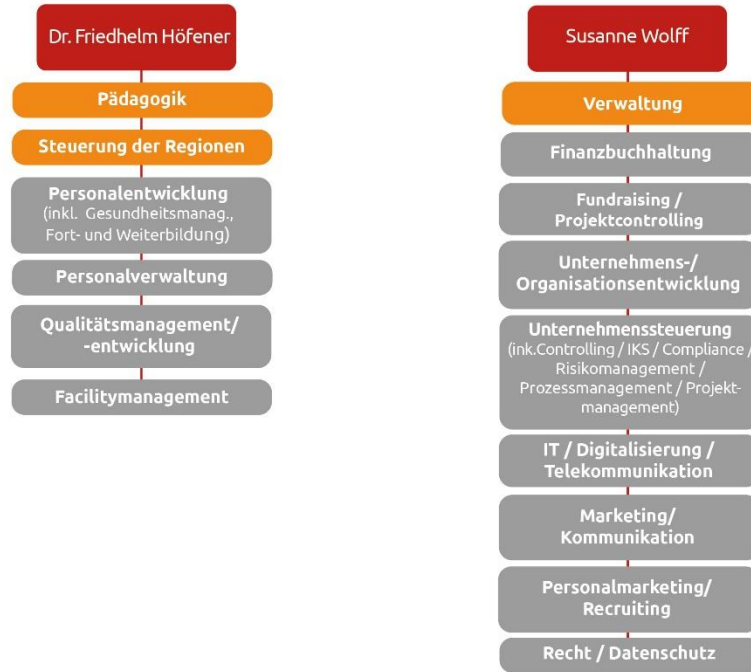
Beate Tenhaken | Fachbereichsleiterin Soziales, Jugend und Bildung und Jugendamtsleiterin der Stadt Greven

Alfred Vesper | ehem. Leiter der Bank für Sozialwirtschaft in Essen (i.R.)

Hubert Wimber | ehemaliger Polizeipräsident der Stadt Münster

Gesamtbetriebsrat
Vorsitzender:
G. Schulze Dieckhoff

Geschäftsleitung



Datenschutzbeauftragter:
Jens Cramer

Region Berlin

Region Halle / Leipzig
& Brandenburg

Region NRW / Niedersachsen

Region Sachsen

Unser Organisationsentwicklungsprozess: Agilität bei Outlaw

Im September 2020 ist bei Outlaw das Projekt „Entwicklung/Implementierung agiler Organisationsstrukturen“ gestartet, mit dem Ziel, einen tiefgreifenden Wandel der Organisation durchzuführen. Mit Fokus auf den Mehrwert für Kinder, Jugendliche und ihre Familien sollen die klassisch hierarchischen Strukturen mit agilen Elementen verbunden und so die Organisation insgesamt deutlich flexibler, reaktionsfähiger und innovativer gestaltet werden.

Im September und Oktober 2020 wurde im Rahmen der Regionalkonferenzen über das Thema Agilität und was wir darunter bei Outlaw verstehen, informiert. Zentral war hier, dass Agilität nie nur Methode, sondern vor allem eine Haltung ist.

Um praxisbezogene, wesentliche Erkenntnisse bezüglich der Entwicklung und notwendigen Begleitung von agilen/selbstorganisierten Teams und Standorten zu gewinnen, wird im Rahmen des Projektes mit Modellteams bzw. -standorten gearbeitet.

Der Auftakt dazu fand mit dem Team „Marketing/Kommunikation“ aus der Geschäftsstelle Münster im September 2020 statt, die bis einschließlich Februar 2021 eng durch externes Coaching begleitet wurden. Im Rahmen des Projektes hat das Team in diesem Zeitraum gemeinsam und erfolgreich eine neue agile Form der Zusammenarbeit entwickelt. Die Erfahrungen und Erkenntnisse fließen bereits in die Planung des weiteren Veränderungsprozesses ein.

Im November 2020 fand der Auftakt der Modellregion Berlin statt, die sich ebenfalls mit externer Unterstützung eines Coaches agiler aufstellen wird. Auch hier soll durch die enge Projektbegleitung ein Erkenntnisgewinn für den Transfer auf andere Standorte ermöglicht werden.

Im Januar und Februar 2021 fanden die Strategietagungen mit insgesamt 13 Standorten der Outlaw gGmbH und unter Begleitung des Stiftungsvorstands (in Person Herr Schraper, Herr Mennen), der Geschäftsführung und des Betriebsrates statt. Ziel ist es, im gemeinsamen Austausch eine neue Organisationsstruktur für Outlaw zu entwickeln und den Veränderungsprozess insgesamt gemeinsam zu gestalten. Dazu wurden folgende Fragen gemeinsam diskutiert: Wie wollen wir uns bei Outlaw organisieren, um auch zukünftig den Interessen unserer Adressat*innen gerecht werden zu können? Was gibt es aus Ihrer Sicht zu berücksichtigen? Welche Ideen haben Sie dazu?

Der Auftakt mit den Bereichsleitungen zu diesem Thema fand im Rahmen einer Klausur im Anschluss Anfang März statt und wurde in regionalen Runden im März und April sowie in einer weiteren Klausur Anfang Mai fortgeführt.

Folgende flankierende Maßnahmen des Veränderungsprozesses wurden seit Beginn des Projektes installiert:

- stetige interne Information und Transparenz über den Verlauf durch die interne Mitarbeiter*innenzeitschrift „Update intern“, den regelmäßigen internen Newsletter sowie das Intranet inkl. eines Videoblogs zum Thema Agilität

- Begleitung durch externes Coaching für den Gesamtprozess und regional bisher in Berlin und Halle/Leipzig
- Entwicklung einer Basisschulung für selbstorganisierte Teams und Schulung von internen Referent*innen

Zentrale Schritte bis zu den nächsten Strategietagungen im Sommer 2021 waren:

- Entwicklung eines Strukturvorschlages für die Standorte sowie eines Handlungs- und Verantwortungsrahmens für Teams und Führungskräfte
- Durchführung weiterer Prozessüberarbeitungen im Rahmen des Prozessmanagements
- Weiterentwicklung des Coaching-Angebotes, insbesondere für die Regionen NRW/Niedersachsen und Sachsen
- Weiterentwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Teams und Führungskräfte

Was wir machen ...

Die Outlaw gGmbH ist Anbieter problem- und adressatengerechter Kinder- und Jugendhilfe sowie von Kinderbetreuungsangeboten, die flexibel und qualitativ hochwertig im Sozialraum etabliert werden.

Alle Angebote knüpfen an die Lebenswelten der Adressat*innen an und setzen sich dafür ein, dass deren Lebensbedingungen vor Ort verbessert werden können. Ob klassische Kinder- und Jugendhilfe in Wohngruppen, ambulante Betreuung oder Familienanaloge Angebote, ob Kindertagesbetreuungsangebote, Jugendzentren, Schulprojekte, Horte oder Stadtteilzentren – immer ist das Ziel der Angebote, den Menschen, dort wo sie leben, so viele Chancen wie möglich zu eröffnen.

UNSERE KONZEPTE SIND VON INHALTLICHEN UND STRUKTURELLEN LEITLINIEN BESTIMMT:

SOZIALRÄUMLICHE ORIENTIERUNG: Flexible Hilfen sind nur sinnvoll zu realisieren, wenn sie sozialräumlich organisiert sind. Selbstverständlich gilt das Prinzip der Sozialräumlichkeit auch für andere Angebote von Outlaw, insbesondere für die Kindertageseinrichtungen. Sie sind in ihrem jeweiligen Viertel verortet. Das gleiche gilt für Jugendzentren, Familienzentren oder dem Mehrgenerationenhaus. Wir beziehen in unseren Angeboten und Hilfen den Lebensort / Lebensmittelpunkt von Kindern, Jugendlichen und Familien ein.

WEITGEHENDER ERHALT DER SOZIALEN BEZUGSSYSTEME: Familie, Freunde, Bildungseinrichtungen – diese Bezüge sollen erhalten bleiben oder wiederhergestellt werden. Wir greifen so wenig wie möglich in die bestehenden Strukturen ein.

GESCHLECHTERORIENTIERUNG: Wir akzeptieren, dass Männer und Frauen unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse haben. Wir fragen nach den spezifischen Themen von Mädchen und Jungen und berücksichtigen diese bei der Gestaltung unserer Angebote. Wir stehen ein für die Förderung der Gleichstellung von Mädchen und Jungen.

PRÄVENTION VOR INTERVENTION: Für uns steht frühzeitige Förderung immer vor Intervention. Weiche Eingriffe vor harten Eingriffen – auf diese Formel lässt sich unser Verständnis von Prävention bringen. Kinder- und Jugendhilfe insgesamt hat ihren Beitrag dazu zu leisten, dass insbesondere dauernde Fremdunterbringungen zu vermeiden sind.

KOOPERATION: Unser Ziel, die Verbesserung der Lebensbedingungen junger Menschen und ihrer Familien, können wir nicht alleine erreichen - wir suchen die Kooperation mit Partnern innerhalb und außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe.

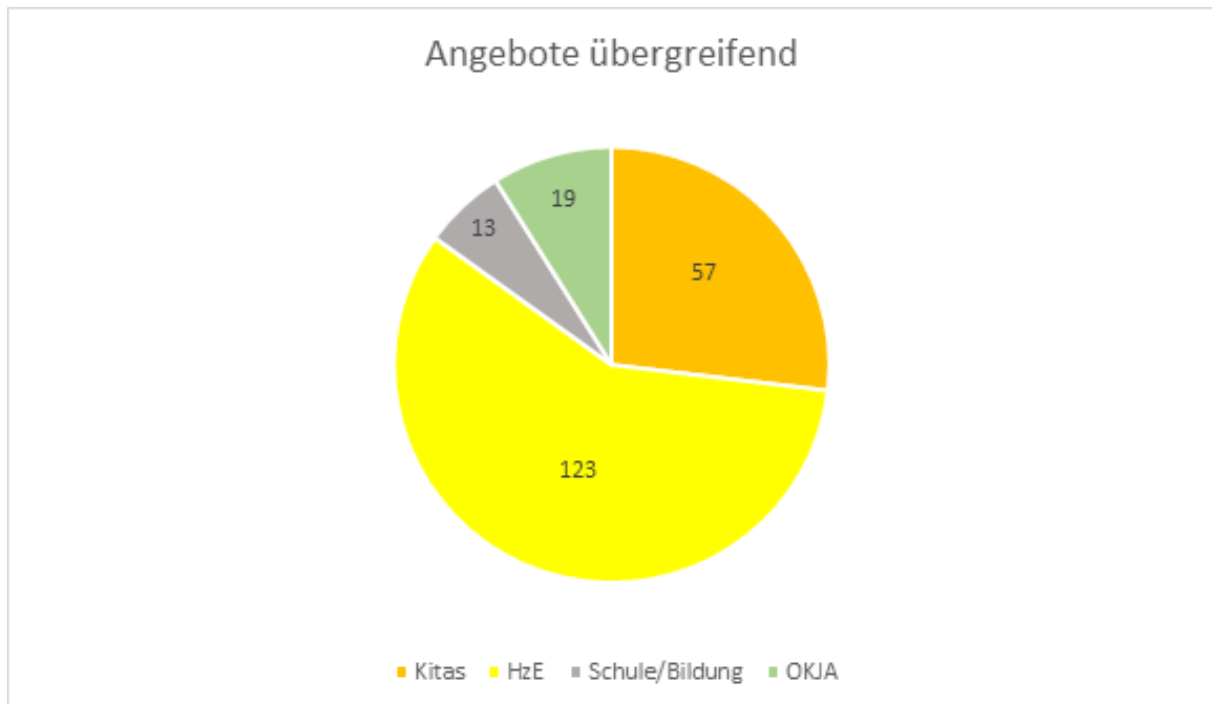
BILDUNGSORIENTIERUNG: Wir geben Bildungsanregungen. Kinder, Jugendliche und deren Eltern lernen vor allem jenseits von formalen Bildungsinstitutionen. Sie erfahren Lernen als etwas, das sie brauchen und das Spaß macht, erweitern damit ihre Fähigkeiten und Kompetenzen, um das eigene Leben selbstständig in die Hand zu nehmen. Lebensweltorientierte Bildung ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe.

Unsere Tätigkeitsfelder

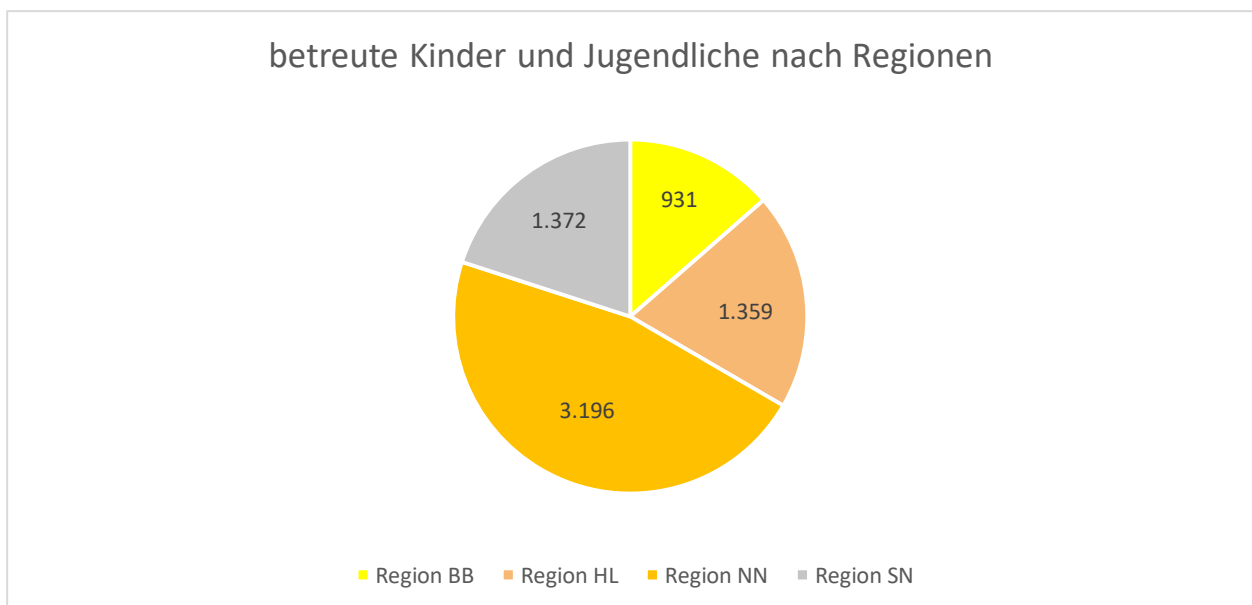
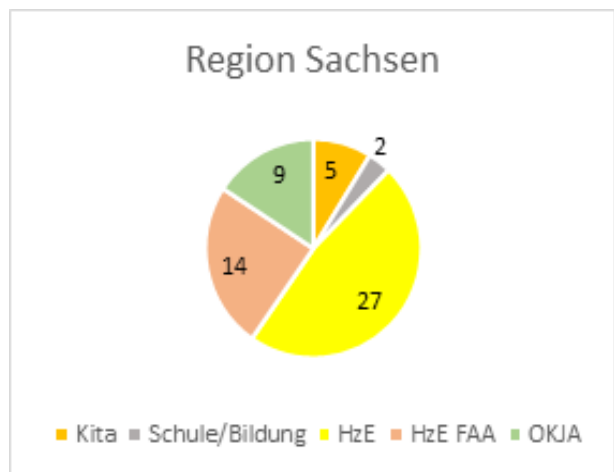
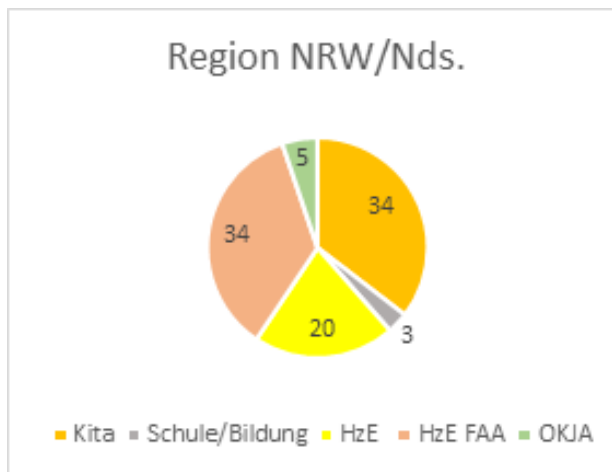
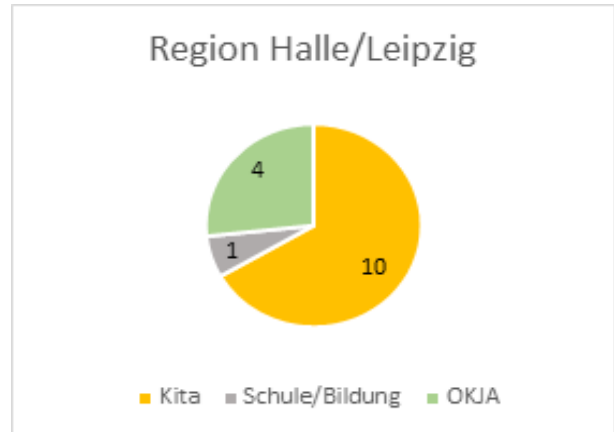
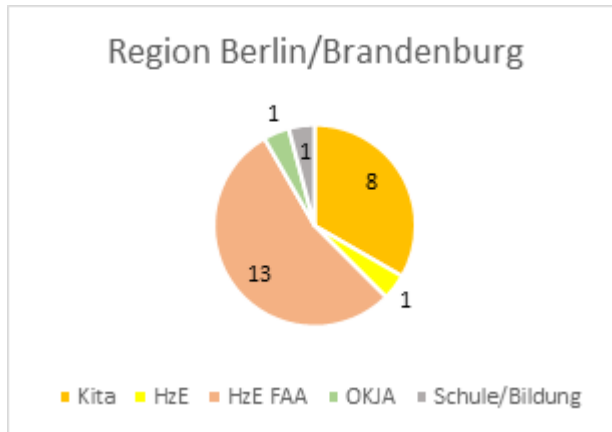
Hilfen zur Erziehung (HzE)	Kita	Offene Kinder- und Jugendarbeit (OKJA)	Schule/Bildung
Wohngruppen	Kindertageseinrichtungen	Offene Kinder- und Jugendhäuser	Offene Ganztagschule
Familienanaloge Angebote	Kinderkrippen/ Betriebskitas	Mobile Kinder- und Jugendarbeit	Hort
Krisenklärung und Inobhutnahme	Kindertagespflege	Aufsuchende Jugendarbeit (z. B. Streetwork)	Schulsozialarbeit
Tagesstrukturierende Maßnahmen	Kita-Sozialarbeit	Freizeit- und Kulturangebote	Schul- und Bildungsprojekte
Sozialpädagogische Familienhilfe		Stadtteilarbeit/ Stadtteilhäuser/ Mehrgenerationenhäuser	
Erziehungsbeistandschaft		Sozialpädagogische Fußballfanprojekte	
Systemische Familientherapie		Haftvermeidungsprojekte	
Ambulante Krisenklärung/ Perspektivklärung			
Betreutes Wohnen Integrationshilfe			
Intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung			
Soziale Gruppenarbeit			

Unsere Angebote

Zur Outlaw gGmbH gehören 57 Kitas, 123 Angebote im Bereich der Hilfen zur Erziehung (inkl. Familienanaloge Angebote), 13 Angebote im Bereiche Schule/Bildung (mit Offener Ganztagsbetreuung, Horten oder Schulsozialarbeit) und 19 Angebote der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) mit Stadtteil- und Jugendzentren sowie Fansozialarbeit.

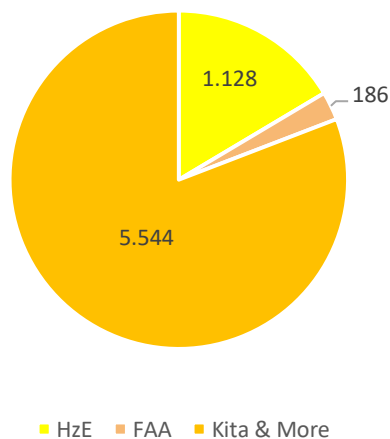


Diese teilen sich auf unsere vier Regionen wie folgt auf:



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Q1 2021
Region BB	926	1.032	1.199	1.197	1.123	1.063	968	931
Region HL	565	578	901	1.111	1.107	1.246	1.238	1.359
Region NN	1.224	1.491	1.929	2.183	2.509	2.731	2.902	3.196
Region SN	922	1.052	986	995	1.044	1.168	1.233	1.372
Summe	3.715	4.155	5.015	5.486	5.783	6.208	6.341	6.858

betreute Kinder und Jugendliche nach Angebotsform



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Q1 2021
HzE	670	744	769	824	825	1.009	1.053	1.128
FAA	197	178	174	136	129	106	104	186
Kita & More*	2.840	3.233	4.072	4.526	4.829	5.093	5.184	5.544
Summe	3.715	4.155	5.015	5.486	5.783	6.208	6.341	6.858

*inkl. Offener Ganztagsbetreuung und Hort

Qualitätsmanagement/Qualitätsentwicklung

1. Feedbackmanagement

- Der aktuelle 2. Evaluationsbericht Feedbackmanagement wertet alle Feedbacks von November 2019 bis Dezember 2020 aus und bezieht die Ergebnisse der letzten Mitarbeiter*innen-Befragung ein. Der Bericht zeigt zudem die Entwicklung des Feedbackmanagements bei Outlaw gGmbH seit Einführung 2017 auf und wie sich Aufkommen und Inhalte der Feedbacks verändert haben.
- Zwar ist das quantitative Aufkommen an Feedbacks deutlich gestiegen, dennoch zeigt auch die Mitarbeiter*innen-Befragung, dass für eine breitere Akzeptanz und Nutzung des Feedbackmanagements das Selbstverständnis und die Verfahrensweise überprüft und weiterentwickelt werden müssen.
- Dies wird im Verlauf des Jahres 2021 im Zusammenhang mit der Frage erarbeitet, inwieweit die Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie mit unserem internen Feedbackmanagement kombinierbar ist.

2. Prozessmanagement:

- Das Qualitätsmanagement war und ist in die Entwicklung und Weiterentwicklung des Prozessmanagements eingebunden.
- Im Mai und Juni 2020 fand jeweils ein virtueller Workshop der FH Münster zum Prozessmanagement mit einem Muster-Prozess aus dem Hilfe-zur-Erziehung-Bereich statt. Im August 2020 wurde durch die FH Münster unter Beteiligung der regionalen Qualitätsbeauftragten und weiterer Kolleg*innen ein Team zur Moderation von Prozessen qualifiziert, um zukünftig interne Workshops zur Modellierung von Prozessen durchführen zu können.
- Mit Ausblick auf das zweite Halbjahr 2021 gründet sich der Arbeitsbereich Prozessmanagement im Referat Unternehmenssteuerung und arbeitet „Hand in Hand“ mit dem Bereich QM zur effizienten und „passgenauen“ Gestaltung unserer Prozesse.
- Gemeinsame Ziele aus QM und dem neuen Bereich Prozessmanagement sind, das Procedere zur „Verschlankung“, Prüfung, Freigabe und Revision von Prozessen zu beschreiben sowie die definierten Teilaufgaben des Qualitätsmanagements im Prozessmanagement zu verankern. Zusätzlich werden erste ausgewählte Prozesse, in Rücksprache mit der Geschäftsführung, auch unter Gesichtspunkten agiler Zusammenarbeit verbessert und zusammen mit den Teams und beteiligten Abteilungen neu modelliert.

4. Grundkonzept OKJA:

- Die redaktionelle Überarbeitung des Grundkonzepts OKJA erfolgt in einem überregionalen Redaktionsteam seit Anfang 2021 unter Beteiligung des Qualitätsmanagements.

5. Interne Evaluation der Schlüsselprozesse Kita und HzE:

- In Zusammenarbeit mit den Qualitätsbeauftragten wurden für beide Bereiche Schlüsselprozesse ausgewählt, Indikatoren entwickelt und das Evaluationsmaterial entsprechend aktualisiert.
- Im Kitabereich wird mittlerweile flächendeckend evaluiert, für Hort und Ganztagsangebote müssen die Evaluationsmaterialien inhaltlich den Rahmenbedingungen angepasst werden.
- Im HzE Bereich erfolgt(e) der Start verspätet oder steht noch aus. Hier konnte mit Unterstützung der Qualitätsbeauftragten an vielen Standorten bereits ein Kick-off und guter Einstieg in die interne Evaluation und Qualitätsentwicklung etabliert werden.

6. Weiterentwicklung Referat Qualitätsmanagement (QM):

- Im Mai 2020 wurde der Status quo zum QM im Forum der regionalen Geschäftsleitungen (ehem. Geschäftsführungen) mit großer Zustimmung vorgestellt und vereinbart, dass die Regionen mit dem Referat QM bis Herbst regionale Qualitätsentwicklungs Modelle erarbeiten.
- Erste Orientierungsgespräche und Vertiefungen zur weiteren Planung fanden seit Juni in allen Regionen statt.
- Im September / Oktober wurden die jeweiligen Modelle mit dem Referat QM soweit konkretisiert, dass die Ergebnisse im RGF Forum vom November 2020 vorgestellt werden konnten.
- Von November 2020 bis Januar 2021 fanden begleitend Standortgespräche mit allen Standorten in NRW/Niedersachsen statt, da hier überwiegend bereits Qualitätsbeauftragte tätig sind.
- Im April 2021 fand unter Beteiligung der Geschäftsführung mit allen Qualitätsbeauftragten einen QM-Workshop statt. Hier ging es um Transparenz zu aktuellen Entwicklungen bei Outlaw im Kontext von Agilität, aber auch um die Rolle der Qualitätsbeauftragten in veränderten Organisationsstrukturen.
- Als Ergebnisse aus dem Workshop wurden mit Wording, Struktur und Rollenklärung Schwerpunkte identifiziert, die in 2021 mit konkreten Zielsetzungen und Arbeitsschritten unterfüttert werden.
- Das Ressort Qualität wird sich in die Bereiche Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement weiterentwickeln und die Arbeitsfeldentwicklung maßgeblich unterstützen.
- Wie die neu zu denkende Outlaw Landkarte Qualität mit agilen Standorten und „Internen Services“ ausgestaltet werden, ist Teil der Weiterentwicklungen in 2021.

Personalthemen und -entwicklung 2020/2021

Personal:

Das Kalenderjahr 2020 stand auch in der Personalverwaltung ganz im Zeichen von Corona. Bereits mit Beginn des ersten Lockdowns mussten umfangreiche Maßnahmen zum Schutz und zur Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter*innen erarbeitet werden.

Homeoffice- Regelungen, Arbeitsmodelle für Risikogruppen sowie Kurzarbeit sind dabei nur einige Kernpunkte, die es zu erarbeiten und umzusetzen galt. Darüber hinaus war es wichtig, alle notwendigen Aufwands- und Erstattungsbeiträge entsprechend zu überwachen und zu sichern.

Neben diesen bereits umfangreichen Arbeitspaketen war die Personalverwaltung auch eng in dem Entwicklungsprozess zur Angleichung der Bezüge unserer Mitarbeiter*innen an den TVöD eingebunden. Hier wurde im Kalenderjahr 2020 zwischen der Geschäftsführung, jetzt Geschäftsleitung, und dem Gesamtbetriebsrat verhandelt, dass der Lückenschluss für die Mitarbeiter*innen der BV 4-2017 bereits im Kalenderjahr 2021 vollständig umgesetzt wird. Für Mitarbeiter*innen der BV 10-2018, Bereichsleiter*innen in der Vergütungsordnung - 2018 und Mitarbeiter*innen, die bisher noch keinem Tabellenentgelt unterliegen, erfolgt im Rahmen verschiedener Projektphasen die Überarbeitung und Erarbeitung der jeweiligen Vergütungsbedingungen mit dem Ziel, auch hier einen entsprechenden Lückenschluss in Anlehnung der Tabellenentgelte des TVöD herzustellen.

Abschließend stellte die Personalverwaltung erfolgreich die Weichen zur bundesweiten Nutzung von BusinessBike und Jobtickets in den Regionen Berlin und Sachsen. Neben dem Umstand, dass nunmehr knapp 1000 Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gegeben wird, öffentliche Verkehrsmittel zu vergünstigten Konditionen zu nutzen, erhalten beide Maßnahmen unter der Betrachtung der Mitarbeiter*innenbindung und -gewinnung sowie unter ökologischen Gesichtspunkten eine besondere Bedeutung.

Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz:

Im ersten Lockdown wurden mit Ausnahme der stationären Angebote alle anderen Einrichtungen geschlossen. Hier galt es unverzüglich, einen Corona-Krisenstab zu bestimmen, welcher im Kern seiner Tätigkeit die Überwachung der Pandemieauswirkungen und die Ableitung notwendiger Maßnahmen übernahm.

Für die Mitarbeiter*innen, welche von Betriebsteilschließungen betroffen waren, wurden zunächst Homeoffice-Lösungen entwickelt und implementiert. Dabei musste sich die Outlaw gGmbH nicht nur um zusätzliche Hardwarelösungen bemühen, vielmehr galt es auch Kommunikationsformate zu implementieren, die den Austausch innerhalb der einzelnen Teams ebenso sicherstellte, wie auch übergeordnet für das gesamte Unternehmen.

Für die stationären Hilfen lag der Fokus darauf, Hygienekonzepte zu entwickeln und zu implementieren sowie die Gefährdungsbeurteilungen in Bezug auf die Covid-19-Pandemie anzupassen.

Im engen Austausch mit dem Bereich Marketing/Kommunikation wurden regelmäßige Newsletter für die Mitarbeiter*innen entwickelt, die das Pandemiegeschehen und notwendige arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen abbildeten. Darüber hinaus erfolgte ein enger Austausch des Corona-Krisenstabs mit den Leitungsebenen in den Regionen, um einen dauerhaften Blick auf die Situation vor Ort, aber auch auf die Mitarbeiter*innen zu erhalten.

Mit Aufhebung des Lockdowns im Mai 2020 mussten dann unverzüglich Hygienekonzepte für alle Betriebsteile erarbeitet und eingeführt werden. Darüber hinaus galt es, notwendige Maßnahmen für Risikogruppen zu erarbeiten und den betroffenen Mitarbeiter*innen anzubieten. Diese erstreckten sich von Homeoffice über spezielle Hygienemittel bis hin zu betriebsärztlichen Begutachtungen zur Ableitung notwendiger Unterstützungsangebote.

Ab Mai bis in den späten Herbst hinein überwachte der Corona-Krisenstab die weitere Entwicklung rund um Covid19, erarbeitete gemeinsam mit dem TÜV Rheinland ein Pandemiekonzept und unterstützte permanent bei der notwendigen Anpassung der Hygienevorschriften und Gefährdungsbeurteilungen. Darüber hinaus unterstützte der Krisenstab bei der Beschaffung notwendiger zusätzlicher Hygieneartikel. Durch schnelles und konsequentes Handeln, enge Begleitung durch den Corona-Krisenstab und durch die Unterstützung des TÜV Rheinlands innerhalb der ersten Welle, war die Outlaw gGmbH lediglich in zwei Teams mit direkten Folgen einer Covid-19 Erkrankung betroffen.

Wenngleich die erarbeiteten und implementierten Maßnahmen für den ersten Lockdown sich innerhalb der zweiten Welle im täglichen Arbeitsleben deutlich positiv auswirkten, so war das gesamte Unternehmen hier deutlich stärker betroffen von positiv getesteten Klient*innen und Mitarbeiter*innen.

Hier lag der Fokus im Arbeitsschutz darauf, zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln, welche die Arbeitsfähigkeit der Einrichtungen auch bei hohem Ausfall von Mitarbeiter*innen durch Quarantäne und Erkrankungen sicherstellten. Darüber hinaus galt es, Sondermodelle für stationäre Einrichtungen zu erarbeiten, die durch einen Erkrankungsfall innerhalb der Einrichtung weiterhin aufrechterhalten werden mussten. Enge Verzahnungen zwischen Arbeitsschutz und betrieblichem Gesundheitsmanagement, aber auch mit allen Fachbereichen innerhalb des Unternehmens führten im Ergebnis dazu, dass alle notwendigen Maßnahmen durch die Auswirkungen von Covid-19 schnell und zuverlässig umgesetzt werden konnten, die Mitarbeiter*innen des Unternehmens permanent sehr gut informiert und durch verschiedene Angebote unterstützt und begleitet wurden, aber auch die Outlaw gGmbH als Arbeitgeber gut und unbeschadet durch die Krisenzeit gekommen ist.

Von den Einschränkungen durch die Corona-Pandemie waren auch die anderen Arbeitsbereiche des Arbeitsschutzes bei Outlaw betroffen. Im Jahr 2020 wurden von ursprünglich 35 geplanten Einrichtungen insgesamt 31 begangen. Es gab aufgrund hoher Corona-Inzidenzzahlen zwischendurch immer mal wieder kurzfristige Ausfälle. Die vier offenen Begehungen aus 2020 werden im Jahr 2021 nachgeholt.

Anstatt der 500 geplanten Vorsorgeuntersuchungen wurden im Jahr 2020 nur 343 geleistet. Zusätzlich wurden allerdings 53 Sars-Cov19-Beratungen/Untersuchungen durch den TÜV von Mitarbeiter*innen der Risikogruppe in Anspruch genommen.

Gesundheitsmanagement

Zum 01.04.2020 wurde der Gesamtprozess zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement neu organisiert. Der gesamte Prozess des Einladungsverfahrens und die Pflege der BEM-Listen erfolgt seitdem durch die regionalen BEM-Teams in den Regionen, die Personalabteilung stellt hierfür weiterhin 1x monatlich die Liste der BEM-Berechtigten zur Verfügung. In diesem Zuge wurden neue Materialien (Flyer, Einladungsschreiben, Rückmeldebögen, etc.) entwickelt. auch die Betriebsvereinbarung 7 zum BEM wurde entsprechend angepasst. Der neu angelegte BEM-Prozess wurde im 1. Quartal 2021 einer Überprüfung unterzogen und erneut weiterentwickelt. Zudem wurden Schulungen für alle BEM-Berater*innen und Leitungskräfte durch das zentrale Gesundheitsmanagement durchgeführt.

Ein weiterer Schwerpunkt im Gesundheitsmanagement war zudem die durch die Corona-Pandemie notwendige Entwicklung von Vorlagen und Verfahrensweisen, die Erarbeitung des neuen Corona-Arbeitsschutzstandards sowie die Beratung und Begleitung der Führungskräfte in der Pandemiezeit.

Aktueller Arbeitsschwerpunkt ist die Entwicklung eines Strukturvorschlags und Gesamtkonzepts für die strukturelle Verankerung des BGM bei Outlaw.

Personalentwicklung

Das seit 2019 bestehende Referat Personalentwicklung arbeitete im Jahr 2020 zusammen mit den regionalen Personalentwickler*innen an verschiedenen Konzepten. Hierbei bildete der Themenbereich Onboarding einen Schwerpunkt für das Jahr.

Der Einarbeitungsprozess bei Outlaw wird zukünftig in sechs Teilprozessen strukturiert. Für die einzelnen Teilprozesse wurden entsprechende Checklisten und Teilkonzepte entwickelt. Die einzelnen Aspekte des neuen Einarbeitungsprozesses sind in einem Gesamtkonzept zusammengefügt. Neben dem Gesamtkonzept umfasst das Onboarding zukünftig weitere Konzepte zur Einarbeitung von Führungskräften, den Feedback- und Probezeitgesprächen sowie der Evaluation der Probezeit. Im Zuge der Neustrukturierung wurde die Begrüßungsmappe inhaltlich überarbeitet und teilweise digitalisiert. Auch Teile der Unterlagen zum Arbeitsvertrag und die Belehrungen zum Datenschutz, Kinderschutz und die Dienstanweisungen werden zukünftig digitalisiert.

Neben dem Onboarding wurde an folgenden Themen gearbeitet:

- Führungskräftebeurteilung: Weiterentwicklung des Konzepts zur Führungskräftebeurteilung und Durchführung einer zweiten Pilotprojektphase
- Überarbeitung des Leitfadens Jahresgespräche und Zusammenführung mit dem Konzept zur Führungskräftebeurteilung (Veröffentlichung im Februar 2021)
- Konzept- und Materialentwicklung zur Rückkehr aus der Elternzeit (Prozessbeschreibung / Flyer / Vorlagen Rückkehrgespräche / Veröffentlichung April 2021)
- Entwicklung und Durchführung digitaler Lernangebote (Schulungsangebote für Microsoft Teams, REXX, Jitsi-meet, etc.)
- Vielfalt bei Outlaw (Fortbildungsangebote, Forum Vielfalt, Übersetzungsangebote)
- Austrittsinterviews: Weiterentwicklung des Konzepts zu Austrittsinterviews, Durchführung einer Pilotphase in zwei Regionen / Veröffentlichung und Implementierung im April 2021
- Allgemein: individuelle Beratung und Unterstützung der Führungskräfte in Fragen der Personalgewinnung, Prozesssteuerung und Personalentwicklung

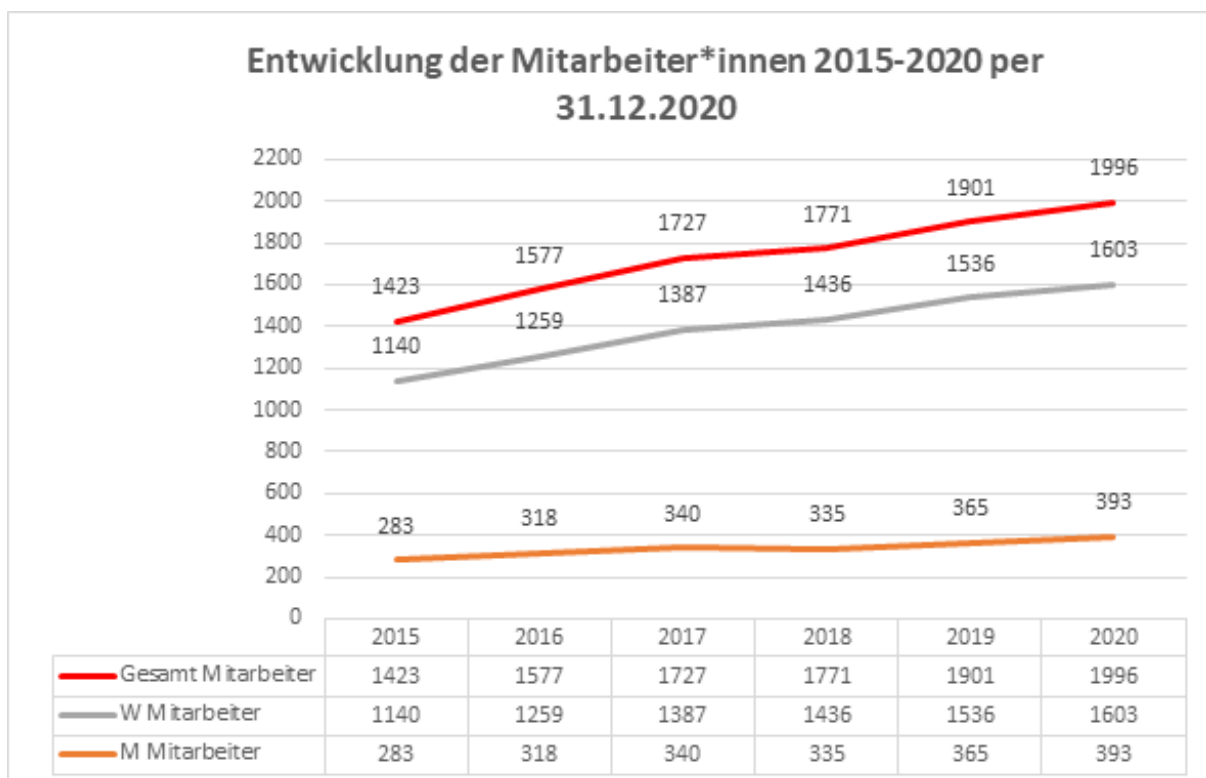
Personalmarketing

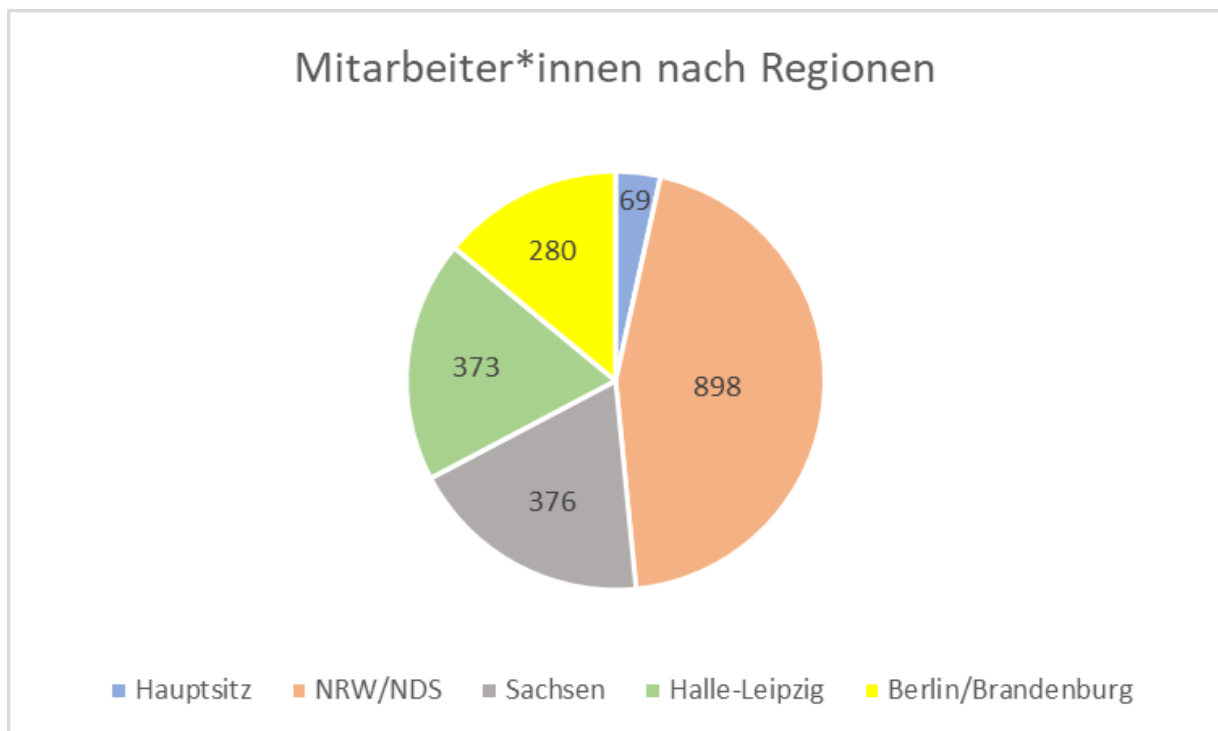
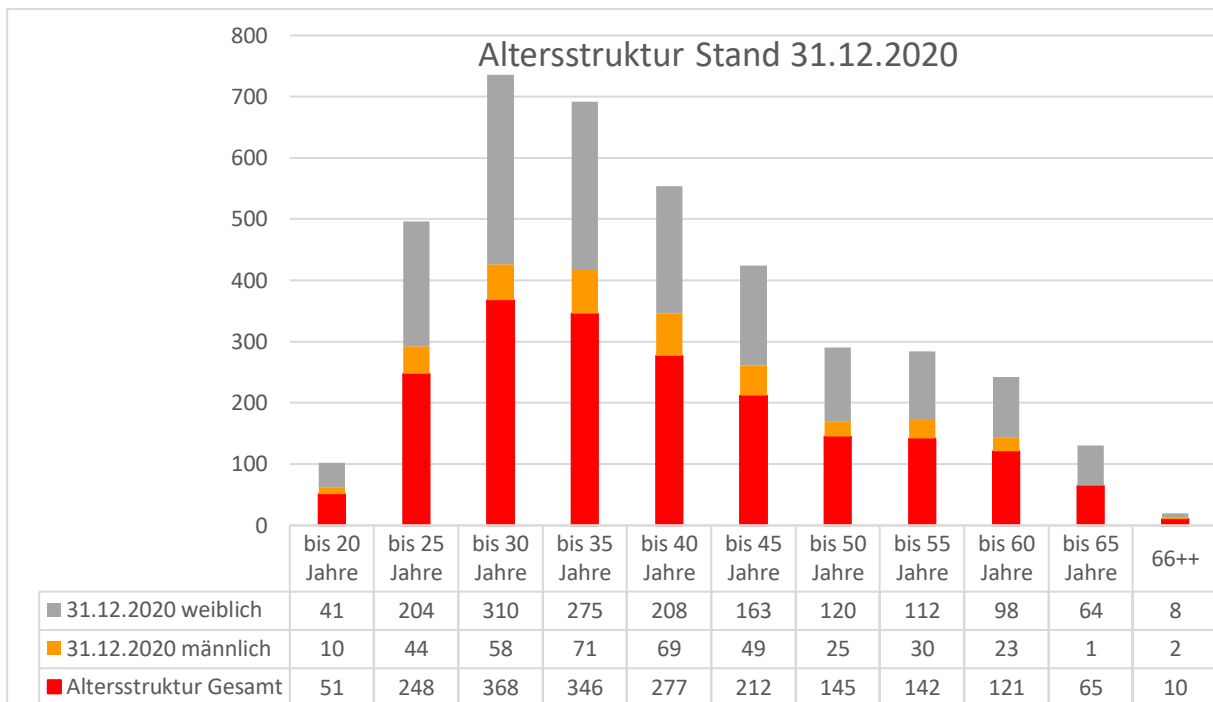
Auch im Jahr 2020 haben wir den enormen Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe gespürt und haben uns mit unterschiedlichsten Personalmarketingmaßnahmen präsentiert. Für das Kalenderjahr 2020 wurden insgesamt 319 offene Stellen ausgeschrieben und 3.278 Bewerbungseingänge verzeichnet.

Relaunch Arbeitgeberimagekampagne

Um potentielle neue Mitarbeiter*innen anzusprechen war es nach mehr als zwei Jahren an der Zeit, unsere Arbeitgeberimagekampagne neu zu gestalten. Denn: Kommunikationswege ändern sich, Fachkräfte möchten anders angesprochen werden und wir wollen uns stärker von unseren Mitbewerber*innen abgrenzen. Wichtig war uns hierbei, unsere eigene Arbeitgebermarke zu stärken. Wie wollen wir auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden? In diesem Zusammenhang haben wir uns unsere Zielgruppe noch einmal genau angeschaut: Der Großteil unserer Bewerber*innen – und somit unsere Kernzielgruppe – ist zwischen 21 und 35 Jahren alt. Sie setzt sich primär aus Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen zusammen. Um diesen Personenkreis für uns anzusprechen musste eine frische, aufgeräumte und moderne Kampagne her. Wir haben uns für einen Messengerverlauf entschieden, welchen wir beispielsweise von WhatsApp kennen. Inhaltlich orientiert sich die Kampagne an typischen Eltern-Sprüchen wie z. B. „Solange du deine Füße unter unseren Tisch stellst...“.

Outlaw wandelt die Antwort dann in etwas Positives um, um potenzielle Bewerber*innen von sich zu begeistern. Der Hashtag **#kommzuoutlaw** ist weiterhin Bestandteil der neuen Kampagne.

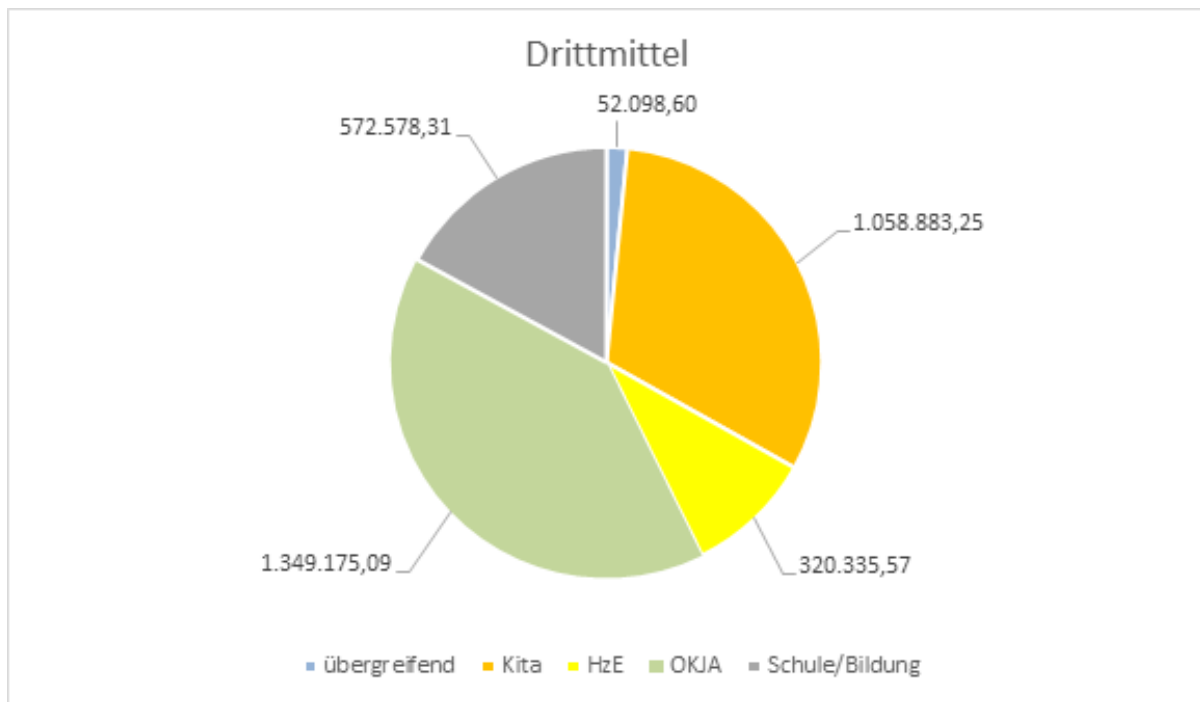




Fundraising

2020 konnten Drittmittel, wie Stiftungsgelder, Spenden und EU-Mittel, in Höhe von 3.353.090,82 Euro akquiriert werden.

Diese teilen sich wie folgt auf die verschiedenen Bereiche auf.



Wirtschaftsbericht

Vermögens- und Finanzlage		2019	2020
Eigenkapital	€	9.005.558	9.629.608
Bilanzsumme	€	30.047.120	30.714.644
Vermögensstruktur			
Anlagevermögen	%	46	43
Umlaufvermögen inkl. RAP	%	54	57
Kapitalstruktur			
Eigenkapital	%	30	31
Sonderposten	%	22	20
Fremdkapital	%	48	49
Abschreibung	€	2.512.156	2.301.402
Ertragslage			
Gesamtleistung	€	91.491.455	100.045.297
Umsatzerlöse	€	89.561.700	96.126.312
Personalaufwand	€	61.234.967	69.366.300
Personalaufwand und Gesamtleistung	%	67	69
Jahresüberschuss	€	771.015	624.049

Gesundes Wachstum und die konsequente Nachverfolgung notwendiger Entgeltverhandlungen ließen es auch 2020 zu, dass trotz Corona-Effekten in nahezu allen Arbeitsbereichen noch ein Umsatzwachstum erzielt werden konnte. Die Umsatzerlöse und die sonstigen betrieblichen Erträge sind um 9,3% d. h. um 8.538 T€ auf nunmehr 100.046 T€ gestiegen. Bei den Umsatzerlösen (96.126.312,58 €) handelt es sich um Leistungsentgelte aus den Hilfen zur Erziehung inkl. der Familienanalogen Angebote und Einrichtungen der Inobhutnahme, Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Betriebskostenzuschüsse für Kindertagesstätten und weitere Finanzierungen nach SGBVIII. Sämtliche Umsätze werden im Inland erzielt.

Die Umsatzerlöse verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Bereiche:

Kita, Hort und OGS (Kita and More)	59.902 T€
Hilfen zur Erziehung	31.420 T€
Kultur, Bildung, Freizeit (inkl. OKJA)	4.283 T€
Sonstige Erträge	521 T€

Der Jahresüberschuss von 624.049 € wird vollständig in die Gewinnrücklage eingestellt.

Geschäftsverlauf:

Im März 2020 war die Outlaw gGmbH erstmalig mit den Auswirkungen durch Corona und dem damit verbundenen Lockdown konfrontiert. Wenn gleich die Finanzierung im Rahmen der ersten Pandemiewelle über die Refinanzierer weitestgehend gesichert war, bedurfte es im Innenverhältnis schneller und flexibler Entwicklungen und Anpassungen. Dazu gehörten z. B. die Überprüfung und Anpassung notwendiger Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze. Mit der Umsetzung von Homeoffice, dem Abbau von Mehrarbeit und Urlaub, dem flexiblen Einsatz aller Mitarbeiter*innen, aber auch der Inanspruchnahme von Zuschüssen gem. SodEG und Kurzarbeit, gelang es dem Unternehmen, die erste Welle gut zu überstehen. Neben den getroffenen personellen Maßnahmen bestimmten auch die schnelle Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen und die Entwicklung individueller Hygienekonzepte für die Einrichtungen den Lockdown. Nicht zuletzt unternahm das Unternehmen erhebliche Investitionen in die IT-Ausstattung, um Mitarbeiter*innen mit Laptops, Tablets sowie der entsprechenden Kommunikationssoftware auszustatten. Im Spätherbst folgte der zweite Lockdown und dominierte erneut den Arbeitsalltag. Erschwert wurde diese zweite Phase durch die Vielzahl an Mitarbeiter*innen, die bedingt durch angeordnete Quarantäne nicht vor Ort eingesetzt werden konnten. Durch die Erfahrungen aus dem ersten Lockdown konnte jedoch die Inanspruchnahme von Zuschüssen gem. SodEG und Kurzarbeit bis zum Jahresende vollständig vermieden werden.

Ein weiteres wichtiges Thema, welches Vorstand und Geschäftsführung gemeinsam in den Fokus nahmen und nehmen, ist die Entwicklung und Implementierung einer neuen Organisationsstruktur, die sich u. a. mit agileren Strukturen und Arbeitsweisen beschäftigt. Starre Hierarchien, langwierige Prozessketten und Genehmigungsverfahren sowie eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben erschweren den pädagogischen Alltag. Mit agileren Strukturen wollen wir für die Mitarbeiter*innen mehr Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten schaffen.

Chancen und Risiken:

Nach wie vor und mit zunehmender Brisanz steht das Thema Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe und auch bei der Organisation Outlaw im Fokus. Durch die Übernahme der Bezüge des TVöD, Benefits für die Mitarbeiter*innen, der Implementierung von agilen Strukturen und der damit erhofften verbundenen Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird die Chance gesehen, Mitarbeiter*innen leichter für das Unternehmen gewinnen und diese auch langfristig halten zu können.

Im Rahmen der Einführung der Softwarelösung myJugendhilfe besteht die Chance, einerseits die Digitalisierung deutlich voran zu bringen und andererseits durch automatisierte Verfahren die dahinterliegenden Prozesse zu optimieren und zu beschleunigen.

Durch die Reformierung des SGB VIII sehen wir die Chance, neue und zusätzliche Angebote zu entwickeln und umzusetzen und bestehende Angebote auf die neuen gesetzlichen Grundlagen anzupassen und damit nachhaltig zu sichern.

Gleichzeitig ist die Organisation damit konfrontiert, verschiedene Unterstützungsbereiche weiter auszubauen und mit zusätzlichen Personalressourcen zu verstärken (dies betrifft z. B. die Bereiche IT, Personalrecruiting, Controlling) oder Bereiche neu zu schaffen, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen (z. B. Compliance, IKS, Risikomanagement oder Prozessmanagement). Dies alles gilt es finanziell gut abzusichern.

Outlaw Transparenzbericht | Berichtszeitraum ist der 01.01.2020 bis 30.06.2021