

GEMEINWOHL-BERICHT 2013

TESTAT : AUDIT					
GEMEINWOHL-BILANZ		für Innovia Service und Beratung zur Chancengleichheit			
2013		AuditorIn Bernhard Oberrauch			
WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement				20 %
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement				20 %
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 80 %	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 90 %	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 50 %	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 100 %	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 60 %
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmen	D1: Ethische Kundenbeziehung 80 %	D2: Solidarität mit Mitunternehmen 70 %	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 10 %	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 70 %	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 70 %
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Souverän, zukünftige Generationen, Zivilgesellschaft, Mitmenschen und Natur	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 70 %	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 70 %	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 10 %	E4: Gemeinwohlorientierte Gewinnverteilung 100 %	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 60 %
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. Tretnminen, 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 das Audit 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	30.04.2017
				BILANZSUMME	586

UNTERNEHMEN

ALLGEMEINE INFORMATIONEN – FAKTEN UND ZAHLEN

- Firmenname: innovia – Service und Beratung zur Chancengleichheit gem. GmbH
- Branche: soziales Unternehmen - Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen und für Menschen mit Flucht und Migrationsgeschichte, Beratung für Unternehmen. Bildungs- und Weiterbildungsangebote für die genannten Zielgruppen.
- Anzahl der MitarbeiterInnen (MA):
 - 22 angestellte MitarbeiterInnen (16 vollzeitäquivalente Stellen)
 - Außerdem 2 GeschäftsführerInnen (GF), die operativ auch als Projektleitung (PL) tätig sind
 - durchschnittlich 2-4 PraktikantInnen.
- ➔ Im Unternehmen sind demnach laufend aktiv 24 – 26 Personen tätig.
- Sitz und Homepage: 6020 Innsbruck, Rennweg 7a, www.innovia.at
- Umsatz: 912.083€,- (im Jahr 2013)

- Gewinn: 7.328€,- (im Jahr 2013)
- Tochtergesellschaft/ verbundene Unternehmen: Verein innovia-Akademie
- Berichtszeitraum: April 2013 – Juli 2014

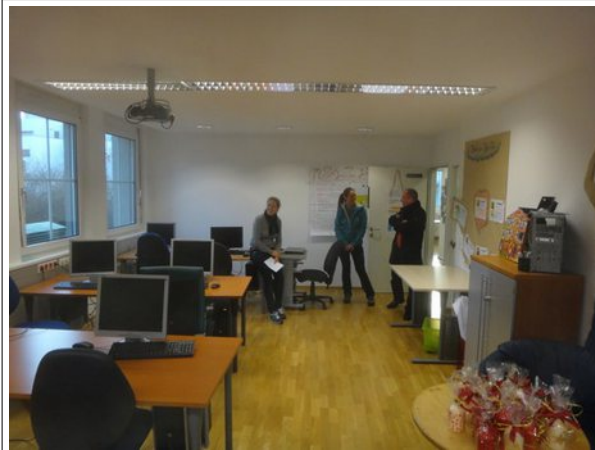


Fig. 1: Schulungsraum Computer



Fig. 2: Regeln im Internet

TÄTIGKEITSBEREICH – WAS MACHT INNOVIA?

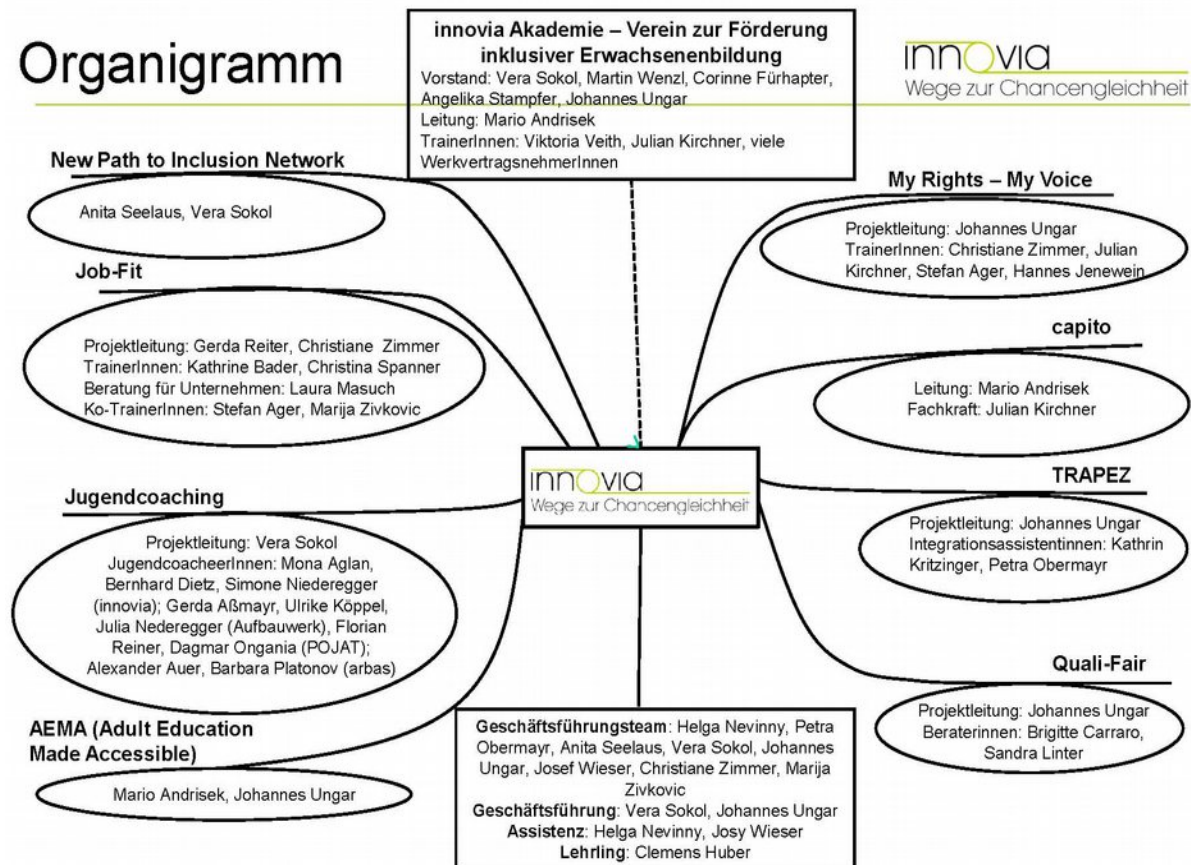
innovia begleitet Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung sowie Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung bei der berufsorientierten Qualifizierung und bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

innovia unterstützt Unternehmen und öffentliche Stellen durch Sensibilisierung, Beratung und Training im Umgang mit Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen sowie Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung. Ziel ist eine erhöhte Akzeptanz gegenüber diesen Personengruppen und das Erkennen von Chancen und Potentialen in der Arbeit mit Ihnen.

Mit dem Projekt Jugendcoaching begleitet innovia Jugendliche in persönlichen und beruflichen Krisen am Übergang Schule - Beruf.

Zusätzlich zu diesen Kerngeschäftsfeldern, die durch längerfristige Projektfinanzierung öffentlicher Auftraggeber getragen werden, gibt es parallel meist ein bis drei kleinere Projekte, die durchschnittlich auf 1-3 Jahre angelegt sind und mittels verschiedener EU-Budgettöpfe finanziert werden.

Organigramm



www.innovia.at

1

Überblick Produkte - Umsatz

Produkte/ Dienstleistungen	Anteil am Umsatz
Gesamt innovia	€ 912.083,-- 100%
GmbH	€ 152687,-- 16,73
Trapez	€ 121659,33 13,33 %
Job-Fit	€ 235211,34 25,78 %
Jugendcoaching	€ 143720,5 15,75 %
Capito	€ 56048,72 6,14 %
MRMV	€ 37740,79 4,14 %
Fit für Tirol	€ 56033,85 6,14 %
Lernbegleitung	€ 1466,90 0,16 %
Quali-Fair	€ 79015,73 8,66 %

DAS UNTERNEHMEN UND GEMEINWOHL

Ansprechperson für GWÖ und Kontaktdaten:

Vera Sokol

Gesellschafterin und Geschäftsführerin, Gründerin von innovia

Email: vera.sokol@innovia.at

Mobil +43 (0) 676 843 843 20



Fig. 3: Der Sitz



Fig. 4: Die GeschäftsführerInnen

innovia teilt die Werte der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ). Deshalb und um das eigene Engagement in Bezug auf Gemeinwohl sichtbar zu machen hat die GmbH entschieden, die Gemeinwohlbilanz zu erstellen. Vera Sokol, Geschäftsführerin und Gesellschafterin von innovia, zählt zu den GründerInnen des GWÖ-Energiefeldes Tirol und ist dort aktiv tätig.

Vera Sokol und Johannes Ungar, beide GesellschafterInnen und GeschäftsführerInnen von innovia, haben bereits im Zuge der ersten Bilanzierungsphase in Tirol, im April 2013, die Gemeinwohlbilanz für innovia erstellt und den Prozess der Peer-Evaluierung durchlaufen. Mittels einer eigens dazu geplanten GWÖ-Teamklausur wurden 2013 erstmalig alle MitarbeiterInnen von innovia in diesen Prozess einbezogen. Dabei wurden Maßnahmen und Änderungskonzepte entwickelt, die zu Strukturveränderungen, neuen Vorgehensweisen und vielen spürbaren, gemeinwohlorientierten Entwicklungen führten. Ein Großteil des Erarbeiteten wurde in die Gesamtzielplanung für das Jahr 2014 aufgenommen, ist bereits oder wird gerade aktiv umgesetzt. Die Gesamtteamklausur am 29./30. April 2014 diente dazu, den neuen Ist-Stand nach einer einjährigen aktiven, arbeitsintensiven Umsetzungsphase zu erheben und weitere, sofort umsetzbare Schritte gemeinsam zu gehen. Neue Ideen und Möglichkeiten für eine Weiterentwicklung wurden aufgegriffen und an das

Wesentlich für uns ist die spürbare Verbundenheit fast aller MitarbeiterInnen zum Thema Gemeinwohl-Ökonomie und die bewusste Bereitschaft dieser, aktiv zur Weiterentwicklung beizutragen. Ein gemeinsamer Sensibilisierungsprozess hat zu leben begonnen - viele Anregungen entstehen dadurch in unserer alltäglichen Arbeit. Außerdem konnten wir im heurigen Audit im Rahmen unserer ISO-Zertifizierung neue Elemente in unser Qualitätsmanagement(QM)-System einführen. Die Gemeinwohlbilanz wurde ins QM-Handbuch übernommen und im externen Audit verankert.

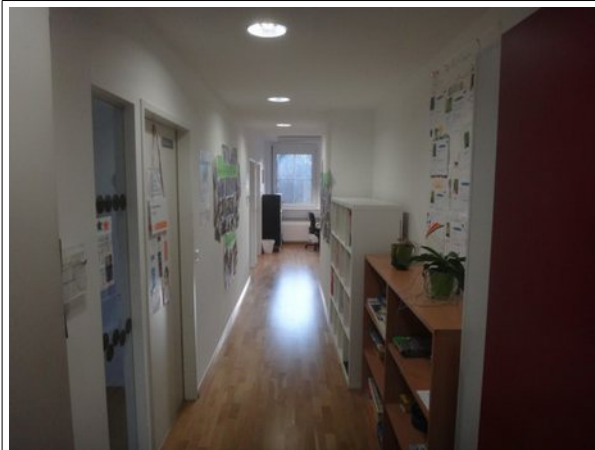


Fig. 5



Fig. 6: Küche und Treffpunkt

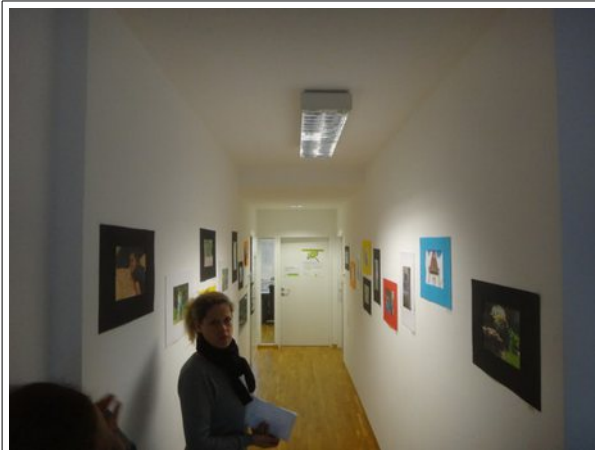


Fig. 7: Gang als Bildergalerie



Fig. 8: kreative Einfälle der Auszubildenden

GENAUE BESCHREIBUNG DER EINZELNEN KRITERIEN

A1 ETHISCHES BESCHAFFUNGSMANAGEMENT

Welche Produkte und Dienstleistungen bezieht innovia?

Die folgende Aufstellung listet Produkte und Dienstleistung, gewichtet nach ihrem Anteil an den gesamte Ausgaben und erläutert wie sie von uns bewertet werden:

Ausgabenposten + % der Ausgaben	Erläuterung und (soziale, ökologische, regionale) Bewertung
Miete (29%)	Beide Büroräumlichkeiten in den benachbarten Gebäuden werden vom selben Vermieter gemietet. Positiv ist, dass der Vermieter auf eigene Kosten nach unseren Plänen das Büro auf Barrierefreiheit adaptiert hat; die Höhe der Miete ist in dieser Lage für uns in Ordnung. Beide Häuser wurden in den 80er Jahren gebaut, auf ökologische, energiesparende Maßnahmen wurde nicht sonderlich geachtet;
Büromaterial (14%)	Es wird Büromaterial fast immer vom selben Händler bestellt. Freundschaftliches Verhältnis mit dem Händler (Umtausch- und Rückgabe wird dadurch vereinfacht). Sicherung von Arbeitsplätzen.
Computer/ Technik (9%)	Es werden ausgemusterte Computer und Drucker an andere Organisationen weiter gegeben (z.Bsp. Flüchtlingsheim usw.). Wir bestellen schon lange beim selben Lieferanten (Kleinbetrieb) und erhalten dadurch bessere Konditionen usw.
Kopiergerät (8%)	Wir verwenden bedrucktes Papier nochmals, versuchen so wenig als möglich Farbdrucke zu machen, gehen sparsam mit den Ausdrucken um.
Energie/ Strom (7%)	Strom von den Innsbrucker Kommunalbetrieben; Erkundigungen über Öko-Strom-Angebot laufen
Werbung (5%)	
Telefon (5%)	Wir haben bereits ein Fairphone gekauft
Steuerberatung (5%)	
Reinigung (5%)	Haben auf ökologisch abbaubare Reinigungsmittel umgestellt.
Möbel (4%)	Einkauf von gebrauchten Möbeln und verschenken Möbeln an andere Organisationen weiter.
Druckaufträge (3%)	
Auto (2%)	Versuchen oft zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu fahren. Wenn möglich, werden Fahrgemeinschaften gebildet. Wirtschaftlich gesehen rechnet sich das Auto nicht, weil es zu wenig gefahren und damit Kilometergeld abgerechnet wird. Abschaffung ist andererseits nicht möglich, weil nicht bei allen MitarbeiterInnen vorausgesetzt werden kann, dass sie ein Privatauto haben, das sie nutzen können.
Internet (2%)	

IT-Betreuung (1%)	
Versicherung (1%)	

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

LieferantInnen von innovia sind regionale und transparente Unternehmen (IT, Grafik, Druck, Büromaterial, Strom usw.).

Es existierte eine Zielplanung des Verwaltungsteams zu regionaler, sozialer und ökologischer Beschaffung: Diese führte zum Umstieg bei einigen Produkten und Dienstleistungen nach aktiver Auseinandersetzung im Verwaltungsteam und im gesamten innovia-Team.

Beispiele:

- Es gibt bei innovia bewusst nur ein Dienst-KFZ mit geringem Verbrauch. Dieses wird so lange verwendet, wie es repariert werden kann
- Beispiel Internet-Beschaffung: Verzicht auf Amazon-Bestellungen, stattdessen Kauf in regionalen Geschäften
- Umstellung bei neuen Telefonen auf fairphones
- Allgemeine: Beschaffung von höherwertigen, langlebigen Produkten
- Wiederverwertung (z.B. bedrucktes Papier für Arbeitsausdrucke oder zerschnittene Fehldrucke statt Post-it)
- Einkauf von fair-trade/ regionalen Produkten (Ausnahmen: wenn wirtschaftlich durch FördergeberInnen nicht genehmigt.)

Auditoren-Einstufung: 20%

Aktive Auseinandersetzung mit den Risiken zugekaufter Produkte/ Dienstleistungen und Prozesse zur Sicherstellung (Relevanz: niedrig)

Beispiele:

- LieferantInnenbewertung für QM-Audit hat ökologische/soziale/regionale Kriterien berücksichtigt
- Anschreiben an LieferantInnen mit der Bitte um Selbsteinschätzung und Belege in Bezug auf soziale, ökologische und ethische Gesichtspunkte - Verwaltung ist im Moment dabei fünf LieferantInnen mit der Bitte um Beantwortung der Fragen anzuschreiben
- systematische Auseinandersetzung der zuständigen MitarbeiterInnen in Klausur und im Team (ExpertInnengespräche)
- kein Austausch von technischen Geräten, solange sie funktionieren
- Kaufentscheidungen werden auf Basis der Arbeits- und Produktionsbedingungen, Ökologie etc. getroffen und evaluiert (Fragebogen zur GWÖ)
- Punkt wird außerdem im Rahmen der ISO-Zertifizierung extern geprüft

Auditoren-Einstufung: 10%

Strukturelle Rahmenbedingungen zur fairen Preisbildung (Relevanz: mittel)

MitarbeiterInnen im Einkauf (Verwaltung) sind geschult und achten auf Grundsätze einer ethischen Beschaffung. Es gibt weder Auktionen noch Ausschreibungsverfahren. Wir holen allerdings meistens mehrere Angebote ein, wobei wir uns für das beste und nicht das günstigste Angebot entscheiden. Das hängt teilweise mit den erzwungenen Finanzierungsrichtlinien der FördergeberInnen zusammen, die meistens mindestens drei Angebote verlangen. Dienstleistungen und Produkte werden durch vertrauensvolle Kooperationsbeziehungen abgedeckt: hier wird nicht um Preise "gefeilscht". Auseinandersetzung mit diesem Aspekt erfolgt im Verwaltungsteam und im Gesamtteam, je nach Betroffenheit der BestellerInnen. Es gibt eine Zielplanung im Verwaltungsteam, jedoch kein verschriftlichtes Detailkonzept. Die Auseinandersetzung hat intensiv begonnen und entwickelt sich bei jedem Einkauf bzw. Ankauf weiter.
Auditoren-Einstufung:30%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Die wesentlichen zugekauften Produkte und Dienstleistungen betreffen den Büro- und Schulungsbetrieb und umfassen: Büro- und Schulungsräume (angemietet), Reinigung, Strom, Steuerberatung und Lohnverrechnung, EDV-Ausstattung, IT-Betreuung, Büromaterialien, Kopierer und Drucker (geleast), Mobiltelefonie, Internet, Domain-Hosting, Supervision und Coaching.

Soziale und ökologische Risiken werden nicht systematisch evaluiert – die Zufriedenheit mit den LieferantInnen - nach diesen erweiterten sozialen, ethischen, ökologischen und regionalen Kriterien - wird im Rahmen des ISO-Audits regelmäßig evaluiert.

Der Anteil an Gütern und Dienstleistungen, deren Beschaffung unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien erfolgt, kann nicht zahlenmäßig benannt werden. Eine genaue Ermittlung von detaillierten Kennzahlen ist im bestehenden, kleinen Verwaltungsteam zeitlich zu aufwendig.

Die Beschäftigung mit diesem Kriterium hat uns angeregt, uns systematisch mit der Erhebung und Bewertung sowie der Suche nach Alternativen von bezogenen Produkten und Dienstleistungen auseinanderzusetzen. Das Verwaltungsteam ist innerhalb der jährlichen Zielplanung aktiv mit der Erweiterung dieser Produktpalette beschäftigt und wird soziale und ökologische Kriterien bei jeder Neuanschaffung bzw. jedem Einkauf berücksichtigen. Wir gehen davon aus, dass hier eine systematische Ausweitung - Schritt für Schritt - erfolgt.

B1 ETHISCHES FINANZMANAGEMENT

Institutionalisierung (Relevanz: niedrig)

Zum ethischen Finanzmanagement besteht bisher kein fixes Konzept. Im Unternehmensleitbild wurde jedoch ein erster Entwurf als Vorschlag verankert und im Team hat eine intensivierete Auseinandersetzung begonnen: An die bisherige Hausbank wurden einige Nachfragen zu Kernaspekten des ethischen Finanzmanagements gestellt. Auf Grund von Unzufriedenheit mit der Beantwortung wurde Schritt für Schritt ein Wechsel zur Raiffeisen Landesbank (RLB) bei einigen relevanten Konten durchgeführt. Bei der RLB erhielten wir ausführliche Antworten auf alle Fragen und eine persönliche Darstellung des diesbezüglichen Ansatzes durch die Firmen- und Abteilungsleitung mit vielen nachvollziehbaren Unterlagen. Auditoren-Einstufung: 20%

Ethisch-nachhaltige Qualität des Finanzdienstleisters (Relevanz: hoch)

Aktive Auseinandersetzung mit Hausbank und Suche nach neuer Bank ist in Arbeit. Wechsel bei relevanten Konten und Wechsel zu fair-finance bei MitarbeiterInnen-Vorsorgekasse ist erfolgt. Auditoren-Einstufung: 10%

Gemeinwohlorientierte Veranlagung (Relevanz: niedrig)

Überschuss wird weder angelegt noch ausgeschüttet, sondern ausschließlich für gemeinnützige Projekte und Investitionen in die Weiterentwicklung verwendet. Auditoren-Einstufung: 30%

Gemeinwohlorientierte Finanzierung (Relevanz: hoch)

Keine Fremdfinanzierung und keine Bankenfinanzierung. Projektfinanzierung passiert ausschließlich durch Aufträge im öffentlichen Sozialwesen. Zusätzlich: Aufträge im regionalen und nationalen Kooperationsnetzwerk von Stakeholdern. Auditoren-Einstufung: 20%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

innovia hat die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH und ist nicht gewinnorientiert. Auch durch die Rechtsform wird das Gemeinwohl gefördert.

Ethisches Finanzmanagement hat insofern keinen großen Stellenwert bei innovia, als dass es lediglich um eine Inanspruchnahme der klassischen Finanzdienstleistungen (mehrere Konten mit Telebanking, Überziehungsrahmen) und nicht um die Veranlagung von Rücklagen, Gewinnen etc. geht. Bei den in Anspruch genommenen Dienstleistungen werden alle Möglichkeiten alternativer Finanzdienstleister sorgfältig abgewägt und entsprechende Erkundigungen und persönliche Gespräche als Basis für Entscheidungen herangezogen.

Beispiel: Wechsel der Hausbank und Wechsel der MA-Vorsorge-Kasse

Die bisherige „Hausbank“ von innovia war die Bank für Tirol und Vorarlberg (BTV), bei ihr wurden alle Konten geführt. Aufgrund der für uns unbefriedigenden Antwort der BTV auf unsere Fragen nach ethischem Finanzmanagement, haben wir uns im GWÖ-Netzwerk nach Alternativen erkundigt. Anschließend sind wir mit unseren Fragen an Banken herangetreten. In persönlichen Gesprächen hat uns die RLB-Tirol am meisten überzeugt. Neue Konten haben wir folglich bei der RLB eröffnet. Da wir nichts zu veranlassen haben, gibt es auch keine sozialen und ökologischen Überlegungen diesbezüglich.

Die Finanzierung erfolgt – abgesehen von der gesetzlich vorgesehenen Kapitaleinlage der GesellschafterInnen – durch Projektfinanzierungen der öffentlichen Hand (größtenteils Sozialministerium Service - vormals Bundessozialamt, Europäischer Flüchtlingsfonds und Bundesministerium für Inneres sowie Europäischer Sozialfonds) und nur zu einem kleinen Teil durch Verkauf von Dienstleistungen (barrierefreie Informationen – capito, Schulungen und Workshops).

Zinserträge aus Finanzierungsquellen der öffentlichen Hand werden in der Endabrechnung von dieser abgezogen (während Soll-Zinsen nicht abrechnungsfähig sind).

Der Wechsel zu einer Ethikbank ist angedacht und wird zeitnah umgesetzt, sobald es diese Alternative für unsere Geschäftstätigkeiten in Tirol gibt. Die „Bank für Gemeinwohl“, die wir als Möglichkeit sehen, ist in Österreich jedoch noch in Gründung begriffen.

Die MitarbeiterInnenvorsorgekasse fair-finance wendet bei der Ausübung der Geschäfte soziale, ökologische und ökonomische Kriterien im Sinne verantwortungsbewusster und nachhaltiger Entscheidungen an und lebt eine faire Partnerschaft mit Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. – siehe auch www.fair-finance.at

Fair Finance hat zum Beispiel das staatliche Gütezeichen für Familienfreundlichkeit erhalten - <http://www.fair-finance.at/familieundberufverleihung/>

C1 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND GLEICHSTELLUNG

MitarbeiterInnen-orientierte Organisationskultur und -strukturen ¹ (Relevanz: hoch)

Verschiedene Prozesse sind verschriftlicht: Handbuch für MA, Prozessbeschreibungen, Leitfaden für Personalbesetzungen, Funktionsbeschreibungen, Checklisten, Leitfaden für Praktikumsanleitung, jährliche Zielplanung (für alle Teams und für innovia insgesamt),.... Je nach Themenfeld vorlegbar.

¹ Konkret in den Dimensionen: Klarheit über Aufgaben und Verantwortlichkeiten (und ihre Grenzen), Wertschätzungskultur, Führungskultur, konstruktiver Umgang mit Problemen, Kommunikationskultur inkl. MA-Befragungen und Aus- und Weiterbildung.

Bei der moderierten zweitägigen Gesamt-Team-Klausur 2012 war das Thema Konfliktkultur das Schwerpunktthema. Anschließend wurde daraus das Schwerpunktthema für die MA-Jahresgespräche gemacht und zugleich auch eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich damit beschäftigte. Der Vorschlag einer Teamfortbildung wurde von der Mehrheit der Personen verworfen, da es sich um ein Spezialthema handelte, welches nur 2-3 Personen interessierte. Somit hat die jeweilige vorgesetzte Person dies beim MA-Jahresgespräch angesprochen und Vera Sokol hat zwei Fortbildungen herausgesucht, die allgemein angeboten wurden. Diese wurden jedoch dann von niemandem besucht. In einigen Teamsupervisionen wurde über konkrete Konflikte weiter gearbeitet. Ansonsten werden Entscheidungen systemisch konsensiert.

Alle themenspezifischen Fortbildungen, Fachtagungen usw. im Rahmen von 500-700,- pro Person kann besucht werden. Innovia ist auch Mitglied beim Qualifizierungsverbund, um mehr Fortbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Zusätzlich werden laufend alle interessierten MA zu Fachnetzungen, Konferenzen usw. geschickt. Mehrere MA nehmen auch an internationalen Projekten und internationalen Konferenzen teil. Intern wird jährlich eine 16-h Gender- und Diversity-Aktualisierung angeboten. Alle Fortbildungen werden evaluiert und ins Team transportiert. Ebenso werden nicht fachspezifische Fortbildungen angeboten z.B. Burnoutprophylaxe, Gesundes Arbeiten.... Diese Menge ist nur wegen des QVBs finanzierbar, da die einzelnen Projektbudgets 700,- als Obergrenze vorsetzen und somit laufend anderen Möglichkeiten gesucht werden z.B. EU-Mobilitätsprojekte und andere EU-Projekte, wo der internationale Fachaustausch und Konferenzen finanziert werden.

Beispiele für Umsetzung:

- Es existieren verschriftlicht: Handbuch, Prozessbeschreibungen, Funktionsbeschreibungen, Checklisten, Leitbild, Vision
- Ein Geschäftsführungsteam (GF-Team) mit gewählten Mitgliedern (statt ausschließlich GF) trifft unternehmensrelevante Entscheidungen, hierzu gibt es eine Funktionsbeschreibung und Zielplanung des GF-Teams sowie damit verbundene, definierte und gemeinsam erarbeitete Entscheidungsstrukturen
- Entscheidungen werden konsensual getroffen, halbjährlich erfolgt eine Evaluierung der Struktur des GF-Teams. Jedes Teammitglied kann darin mitarbeiten. Ist über alle „Hierarchie-Ebenen und Verwendungsgruppen hinweg besetzt. Es wird jährlich neu gewählt. Die beiden GF und EigentümerInnen haben auch nur eine Stimme. Jede Entscheidung erfolgt einstimmig oder durch systemisches Konsensieren. Alle Entscheidungen werden beim anschließenden Dienstagscafé (mit Protokoll) dem Gesamtteam mitgeteilt. Protokolle sind für alle einsichtig. Jedes Gesamtteammitglied kann jeden gewünschten Punkt ins GF-Team persönlich oder durch Mitteilung zur Bearbeitung übergeben. Beispiel: Entwicklung des Personal-Besetzungs-Leitfaden., Nachbesetzung neuer Stellen, Planung von Arbeitsgruppen,

- Gesundheitszirkel, neuen Projekten, Beteiligungen bei anderen Projekten, Zusatzaufgaben...
- Systematische Supervision, Intervision und Coaching in den verschiedenen Fachteams. Jede Person kann jederzeit auch Einzelsupervision- bzw. Coaching beantragen (siehe Handbuch). Führungskräftecoachings werden zusätzlich geplant.
 - Dort wo MA sehr auf sich gestellt und regional verteilt arbeiten müssen (z.B. Juco-Team) gibt es zusätzlich zu den 2-Monatsklausuren, den vierzehntägigen Internetkonferenzen auch quartalsmäßige Einzel-Reflexionsgespräche (von 2h durch die Projektleiterin). Alle haben ein mindestens 1 mal jährlich stattfindendes MA-Gespräch im Rahmen von mindestens 2h in einem Café der Wahl der MA. Politik der Offenen Tür durch GF und PL (jederzeit Gespräch möglich).
 - Eine Geschäftsführerin hat die spezielle Aufgabe sich um die Belange der MA, den AN-Schutz, das Arbeitsrecht und um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu kümmern: jährliche Evaluierungen, Sicherheitsvertrauensperson, Gesundheitszirkel, Gender- und Diversity-Vertrauensperson, Behindertenvertrauensperson, jährliche mA-Befragung, Evaluierung der psychischen Gesundheit Beim jährlichen Besuch der ArbeitsmedizinerInnen werden immer auch vertrauliche Einzelsprechstunden angeboten, jedoch erst zweimal genutzt.
 - innovia bezahlt Ernährungsberatung für jede/n MA einmal jährlich.
 - Jährlich 16h Gender- und Diversity-Fortbildung des Gesamtteams; jährliche zweitägige Teamklausur, Fachfortbildungen nach Wunsch und Abstimmung in den jeweiligen Fachteams →siehe Fortbildungsplanungen und Evaluierungen. Ansonsten kann jedes Teammitglied jede Fachtagung besuchen, die im Budget von 700,- pro Kopf pro Jahr unterbringbar ist und zum Thema passt.

Auditoren-Einstufung: 80%

Faire Beschäftigungs- und Entgeltpolitik (Relevanz: mittel)

Die Verantwortung wird folgendermaßen aufgeteilt: Im Geschäftsführungsteam, duale Geschäftsführung und EigentümerInnen, duale Projektleitungen, Entscheidungen im Gesamtteam (Dienstagscafé) oder im Geschäftsführungsteam. Sogar alle Finanzentscheidungen und alle Personalentscheidungen. Bzw. dort wo die Personen betroffen sind, im jeweiligen Fachteam inkl. Projektleitung.

Eine Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung eines „fairen Gehalts“ hat folgende Ergebnisse produziert: Es gab zwei Vorschläge: Alle bekommen den gleichen Stundensatz oder es wird ein neues Gehaltsschema erarbeitet; die Gewerkschaft wurde zu einer Informationsveranstaltung eingeladen; andere Gehaltsmodelle von anderen Projekten wurden angeschaut, jedoch verworfen; neue Gehaltsschema wurden diskutiert, jedoch nicht gerechter gesehen...die GF entwickelte den Vorschlag für einen gleichen Stundensatz, worunter auch die GF-Entnahmen gefallen wären; die MA konnten sich jedoch nicht auf einen Vorschlag einigen; schließlich übernahmen einige Personen weitere Kooperation mit der Gewerkschaft,

um eine Veränderung des Einstufungsschemas des Bundes zu erarbeiten; hier weiß ich nicht, was dabei heraus gekommen ist.... Wahrscheinlich noch im Laufen. Gehälter dürfen nicht über Kollektivvertrag ausbezahlt werden, da alles über Projektfinanzierung abgerechnet wird. Das stellt ein strukturelles Problem dar, da wir nur über Projektförderungen finanziert sind und nur die nach BAGS erfolgten Einstufungen ausbezahlt werden können; Lohnkonten jeder einzelnen Person müssen bei den jährlichen Projektabrechnungen abgegeben werden; GF bezahlt sich gleich viel aus, wie sie als Projektleitung nach diesem Schema eingestuft ist (und wie 3 andere Projektleitungen; bekommt jedoch keine Mehrstundenabgeltung, da arbeitsrechtlich selbständig und nicht BAGS, jedoch Finanzierung über BAGS; Stundensatz somit oft sogar niedriger als der der dienstältesten Projektleitung).

Beispiele für die Umsetzung:

- Bei innovia gibt es keine Werkverträge
- Überbetriebliche Kooperationen bestehen
- Aktive Teilnahme an der Personalentwicklung bzw. den beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten ist möglich und erwünscht
- Sozialleistungen erfolgen nach budgetären Möglichkeiten
- Die Gehälter stellen allgemein ein strukturelles Problem dar, da der BAGS KV (Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft) angewandt werden muss. Alle Gehälter sind offen gelegt, inklusive der Entnahmen der beiden GeschäftsführerInnen und stehen derzeit in Team-Diskussion. Auf die absolute Transparenz aller Gehälter und freiwilligen Sozialleistungen wird Wert gelegt
- BAGS-KV wird höchstmöglich ausgelegt
- Arbeitsgrupp Weiterentwicklung eines fairen Gehalts
- Es gibt ein gemeinsam erarbeitetes Personalkonzept und eine Kooperation mit der Gewerkschaft
- Projekt- und Förderanträge werden zur Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze eingebracht

Auditoren-Einstufung: 60%

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

Gestaltbare Rahmenbedingungen: Reinigungsfirma hat auf unserem Auftrag hin umgestellt auf Biologische Putzmittel, Hygiene-Artikel (Seife) usw. Beleuchtung und Luftfeuchtigkeit wurde von Arbeitsmediziner vor 4 Jahren überprüft und für o.k. befunden; sonst wurde die Malerin für die Verwendung einer ökologischen Farbe beauftragt; die anderen Materialien sind vom Eigentümer schon vorab genutzt worden, jedoch aus unserer Sicht grundsätzlich nicht schädlich; Hier haben wir keine Einfluss. Dort wo wir Neues gestalten (z.B. Ausmalen), wird dies auch entsprechend beauftragt. Wir sind jedoch nur Mieter. Jedoch haben wir auf grundsätzliche Barrierefreiheit und Zugänglichkeit für alle Menschen geachtet. Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkraft überprüfen viele dieser Dinge jährlich (z.B. Reinigungsmittel, Beleuchtung, Aufstellung der PCs, Anzahl der BenutzerInnen der Büros,

Spiegelungen,...); wegen der Akustik wurde unsere Sicherheitsfachkraft von einem hörbeeinträchtigten MA angesprochen und Änderungen herbeigeführt; In Bezug auf blendende Materialien hat sich die Behindertenvertrauensperson um Änderungen bemüht; ein zugängliches Leitsystem wurde von den MA eingefordert und von der Verwaltung umgesetzt usw.

Beispiele für Maßnahmen zur Schaffung von guten und gesunden Arbeitsbedingungen, die bereits in großem Umfang bei innovia umgesetzt werden:

- Große Flexibilität bei Arbeitszeiten, Arbeitszeiten und Stundenausmaße werden soweit möglich auf Situation der MitarbeiterInnen abgestimmt, individuelle Gleitzeitmodelle, Möglichkeiten zur Heimarbeit, Ermöglichen von Bildungskarenzzeiten, regelmäßiges Kontakthalten bei Elternkarenz, Möglichkeiten der unterschiedlichsten Beschäftigungsformen bei Elternkarenz, um im Arbeitsprozess bleiben zu können
- Möglichkeit für MitarbeiterInnen Supervision und Intervision in Anspruch zu nehmen, bei Bedarf Organisation individueller Begleitung von MA nach persönlichen Gesprächen, Fortbildungsempfehlungen, Rückkehrgespräche und Kontakthalten bei längeren Krankenständen durch Geschäftsführung/ und/ oder Projektleitung
- Weiterbildungen der MitarbeiterInnen zum Thema Gesundheit, Unterstützung innovativer Ideen der MitarbeiterInnen, z.B. freiwilliges Ernährungscoaching – innovia bezahlt eine Stunde Ernährungsberatung pro Jahr und MitarbeiterIn, allgemein Förderung des reflektierten Umgangs mit Ernährung, Gesundheitszirkel, gemeinsame „gesunde Jause“ einmal monatlich, Verwendung von regionalen Produkten oder Bioprodukten, Aktivitäten wie die für alle sichtbare "Ressourcenwand"
- arbeitsmedizinische Überprüfung der Arbeitsplätze durch AUVA, Möglichkeiten zu jährlichen persönlichen Gesprächen mit ArbeitsmedizinerInnen, eigene Sicherheitsvertrauensperson im Betrieb, klare Zuständigkeit einer Geschäftsführung für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, Überprüfung der Krankenstände durch zuständige Geschäftsführung
- mindestens jährliche MitarbeiterInnen-Gespräche, Zwei-Monats-Gespräche im Jugendcoaching-Team, jährliche MitarbeiterInnen-Befragung, Umfrage in Teams und bei Einzelpersonen
- Abhalten von Klausuren, Betriebsveranstaltungen und Festen, teils durch Geschäftsführung, teils durch MitarbeiterInnen organisiert, informelle Austauschmöglichkeiten, z.B. „Dienstagscafé“: einmal wöchentlich 30min in der Arbeitszeit

Auditoren-Einstufung: 80%

Gleichstellung und Diversität (Relevanz: hoch)

Diversity und Gleichstellung sind integraler Bestandteil des innovia-Leitbildes. Auch bei der Einstellung von neuen MitarbeiterInnen wird auf größtmögliche Diversität geachtet. Der wertschätzende Umgang miteinander ist in der Vision von innovia verankert.

Beispiele für Umsetzung:

- innovia kooperiert mit Integrationsfachdiensten, um die individuelle Arbeitsplatzgestaltung für alle MitarbeiterInnen zu gewährleisten, die Büros sind barrierefrei gestaltet bzw. wurden adaptiert
- innovia lebt das Peer-Prinzip in allen Projekten und Bereichen: So sind zum Beispiel im Projekt Job-Fit 50% Peers (vier von acht ProjektmitarbeiterInnen) tätig. Das Personalbesetzungskonzept von innovia orientiert sich an speziellen Kriterien zu Gender und Diversity und wird explizit in allen Projektkonzepten verankert. Wenn nötig werden externe Peer-Personen zugekauft, um den Einbezug aller relevanter Peer-Gruppen zu gewährleisten
- innovia hat eine eigene, gewählte Gender- und Diversity- sowie eine Behindertenvertrauensperson. Regelmäßig werden Gender- und Diversity-Schulungen angeboten, zusätzliche Fortbildungen in diesem Bereich sind möglich und erwünscht. MitarbeiterInnen werden dazu angehalten ihr Gender- und Diversity-Zertifikat im Umfang von 16h aktuell zu halten
- Für jede/n MitarbeiterIn besteht die Möglichkeit, sich aktiv an Entscheidungsprozessen innerhalb innovias zu beteiligen

Auditoren-Einstufung: 90%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Ausnahme: Lehrling, da andere gesetzliche Grundlage) haben eine auf ihre persönlichen Bedürfnisse und die Anforderungen des Arbeitsplatzes zugeschnittene Gleitzeitvereinbarung. Die meisten MitarbeiterInnen von innovia haben ihre Kernzeit (verpflichtende Anwesenheit) auf ein Minimum reduziert, um maximalen Spielraum für ihre Gleitzeiten zu haben. Sie entscheiden selbst, wann und wie viel sie arbeiten. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich selbst einteilen und somit ein hohes Ausmaß an Selbstorganisation leben.

Die Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet, die Sicherheitsvertrauensperson achtet mit der für ArbeitnehmerInnenschutz zuständigen Geschäftsführung auf die Einhaltung der vorgesehenen und bestmöglichen ergonomischen Bestimmungen. Einmal jährlich überprüfen der oder die Arbeitsmedizinerin und die Sicherheitsfachkraft der AUVA die Arbeitsplätze. Das gesamte innovia Büro einschließlich der Sanitäreinrichtungen ist barrierefrei zugänglich - bei zwei Rollstuhlfahrern im Team ist das eine Notwendigkeit. Besprechungsräume können auch zur Entspannung genutzt werden. Vor allem im Sommer nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grünfläche zwischen den Bürogebäuden (Rennweg 7 und 7a) für gemeinsame Pausen in Anspruch. Die Möglichkeit zum

Homeoffice ist durch Ausstattung mit Laptop, Handy mit Internetzugang und Zugriff auf den Firmenserver gewährleistet und wird immer häufiger in Anspruch genommen.

Bei innovia gibt es einen Gesundheitszirkel zur Diskussion und Maßnahmenplanung zur physischen und psychischen Gesundheit der MitarbeiterInnen. innovia hat keine Kantine und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Verpflegung an. Beim sogenannten „Dienstagscafé“ (informeller Austausch über Neuigkeiten und Feiern von Geburtstagen) achten wir auf gesunde Ernährung. Zur Gesundheitsvorsorge gab es in der Vergangenheit immer wieder eigene, von Mitarbeiterinnen eingebrachte Angebote (wie z.B. Entspannungsübungen), die nach ein paar Terminen jedoch mangels Teilnahme eingestellt wurden (Entscheidung der MitarbeiterInnen).

Fortbildungen oder Maßnahmen im Bereich Coaching, Burn-Out-Prävention, Supervision, Teamentwicklung, Konfliktmanagement und Persönlichkeitsentwicklung werden je nach individuellem bzw. dem Bedarf des Teams durchgeführt. Eine generelle Regelung über eine bestimmte Anzahl der Tage hierfür gibt es nicht. In den letzten Jahren gab es jeweils eine zweitägige Teamklausur für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Übernachtung und interner oder externer Moderation. Thema der Klausuren waren Teamentwicklung, Leitbild- und Visionsarbeit, GWÖ-Entwicklung usw.

Intervision gibt es systematisch in den einzelnen Teams, Supervision und Coaching gibt es nach Bedarf und immer mit entsprechend formulierter Zielsetzung. Supervision und Coaching wird immer wieder in Anspruch genommen.

Fortbildungsschwerpunkte werden im Rahmen der jährlichen MitarbeiterInnengespräche oder im Rahmen der Teamzielplanung gesetzt. Bei MitarbeiterInnen, die größtenteils selbstständig arbeiten, wie z.B. im Jugendcoaching, werden alle 2-3 Monate MitarbeiterInnengespräche als Coaching- und Reflexions-Gespräche durch die zuständige GF geführt.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter existiert eine Funktionsbeschreibung mit Bezeichnung und Zielsetzung der Stelle, inhaltlichen und organisatorischen Aufgaben, Stellenanforderungen, Einstufung (Verwendungsgruppe nach BAGS KV) und direktem oder direkter Vorgesetztem/r. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen die in der Funktionsbeschreibung definierte Aufgabe und teilen sich die täglichen Aufgaben selbst ein. Sie haben alle Entscheidungsbefugnisse, die für die beschriebenen Aufgabenbereiche der Stelle notwendig sind und müssen sich im Bezug auf ihre Arbeit selbst organisieren.

innovia ist ISO zertifiziert – die vorgesehene jährliche MitarbeiterInnenbefragung wird durchgeführt, die Ergebnisse thematisiert (2013 z.B. im GF-Team, dem Gesundheitszirkel und dem Dienstagscafé), entsprechende Maßnahmen werden gemeinsam geplant und umgesetzt. Job-Rotation und Job-Enrichment ist erwünscht und Realität: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bereits mehrfach innerhalb von innovia den Aufgabenbereich/ Job oder das Projekt gewechselt. PraktikantInnen sind MitarbeiterInnen geworden.

innovia hat überwiegend zwei Hierarchieebenen: MitarbeiterInnen und Geschäftsführung, in zwei Projekten gibt es außerdem eine Projektleitung. Die Hierarchie bei innovia wird sowohl von MitarbeiterInnen als auch der Geschäftsführung als flach erlebt. Durch die Einrichtung des GF-Teams, in dem auch Personalentscheidungen getroffen werden, wurde die Hierarchie nachhaltig verändert.

Gender und Diversity sind wichtige Themen bei innovia: Eine Mitarbeiterin fungiert zu diesem Thema als Vertrauensperson, eine/r der beiden GeschäftsführerInnen ist für dieses Thema auf Geschäftsführungsebene zuständig. Frauen und Männer erhalten das gleiche Gehalt für gleiche Tätigkeiten, bei gleichen anrechenbaren Vordienstzeiten. Durch die Projektfinanzierungen sind wir an den Kollektivvertrag BAGS gebunden und stufen entsprechend genau ein.

Bei innovia arbeiten derzeit acht Männer und 19 Frauen, die Geschäftsführung besteht aus einer Frau und einem Mann, auf mittlerer Führungsebene der Projektleitung gibt es zwei Frauen und einen Mann. Hier muss angemerkt werden, dass es in unserer Branche sehr schwierig ist, qualifizierte Männer zu finden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet durchschnittlich mindestens acht Unterrichtseinheiten pro Jahr zum Thema „Gender und Diversity“ besuchen – die Vertrauensperson bietet diese Schulungen an und stimmt die Schwerpunkte auf die jeweilige Situation bzw. Fragestellungen des Gesamtteams ab.

Bei innovia arbeiten von 24 Personen insgesamt neun, die als begünstigt behindert eingestuft sind (Personen ab 50% Grad der Behinderung), davon eine Person in der Geschäftsführung. Sieben MitarbeiterInnen haben Migrationshintergrund (Nach Definition der Statistik Austria: mindestens ein Elternteil ist nicht in Österreich geboren, Stand nach unserem derzeitigem Wissen). Alle MitarbeiterInnen werden zu diesem Thema im Rahmen der Gender- und Diversity-Schulungen (siehe oben) sensibilisiert.

C2 GERECHTE VERTEILUNG DER ERWERBSARBEIT

Senkung der Normalarbeitszeit (Relevanz mittel)

Normalarbeitszeit laut BAGS KV beträgt 38 Std/ Woche.

Aspekte der Arbeitszeitregelung bei innovia:

- Die Arbeitszeit ist Teil der jährlichen MA-Befragung: durchweg gutes Ergebnis bei der MA-Befragung zum Thema Arbeitszeit-Verteilung
- keine Überstundenpauschalen, keine All-Inclusive-Verträge, keine Auszahlung der Mehrstunden, individuelle Gleitzeitvereinbarungen, die jederzeit veränderbar sind
- GF hat Mehrstunden der MA im Auge, kontrolliert diese monatlich und sorgt dafür, dass Mehrstunden zeitnah ausgeglichen werden bzw. regt auch zu

Zeitminus an (durchschnittlich werden pro MA nur 7,5h in den jeweiligen neuen Durchrechnungszeitraum mitgenommen)

- GF hält MitarbeiterInnen dazu an, Jahresurlaube zur Erholung und zur Gänze zu nutzen, dies wird auch durch Strukturen in den Teams begünstigt
- Innovia fokussiert Schaffung neuer Arbeitsplätze statt Aufstockung bei Teilzeitstellen, Ziel ist mehr Personen Arbeit anbieten zu können und mehr Diversity zu ermöglichen

Auditoren-Einstufung: 80%

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

Aspekte Arbeitszeitmodelle bei innovia:

- alle MA können Teilzeitmodelle je nach Bedarf in Anspruch nehmen, individuelle und wechselnde Arbeitszeitmodelle sind möglich
- Neueinstellungen werden bevorzugt, dabei wird trotzdem auf die von den MA gewünschte Arbeitszeit geachtet. Gerade bei typisch weiblichen Berufen (bedingt durch Branche) muss sehr auf familienfreundliche Zeitmodelle, aber auch familienfreundliche Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten geachtet werden, innovia beschäftigt keine LeiharbeiterInnen.

Auditoren-Einstufung: 100%

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

Die MA von innovia bestimmen ihr Arbeitszeitmodell eigenverantwortlich.

Arbeitszeitmodelle sind nicht starr und können sich wiederholt ändern. Drei- oder Vier-Tage-Wochen sind ebenso gegeben wie Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt.

Nutzung der Möglichkeit von Bildungskarenz ist bei innovia üblich. Ebenso werden Homeoffice und Gleitzeitmodelle mit teilweise nur zwei Stunden Kernarbeitszeit genutzt. Die Elternkarenzzeit wird häufig mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen verbunden. Je nach Entwicklungsinteressen können MA in verschiedenen europäischen Projekten mitarbeiten und so zeitweise intensiver oder weniger intensiv arbeiten.

MitarbeiterInnen profitieren von Wechseln ihrer Arbeitszeiten - der Betrieb hat keinen „Profit“ bei Wechseln aufgrund seiner Eigenschaft der Gemeinnützigkeit. Die MitarbeiterInnen werden regelmäßig (unter anderem bei den jährlichen MitarbeiterInnenführungsgesprächen) befragt, wie viele Stunden sie bei innovia arbeiten möchten. Bei Abweichungen zwischen Ist-Zustand und Wunsch werden MitarbeiterInnen bei anstehenden Veränderung gefragt ob sie ihrem Wunsch entsprechend mehr oder weniger arbeiten möchten. Aufgrund des Wesens unserer Geschäfts sind Wechsel allerdings immer an Rahmenbedingungen geknüpft, die vom Unternehmen selbst nicht unmittelbar beeinflusst werden können (Projektauftrag mit Projektbudget und festgelegten MitarbeiterInnenstunden – ein höheres Stundenausmaß kann nicht abgerechnet werden, bei einem niedrigeren wird das Budget nicht ausgeschöpft (kein „Profit“ für das Unternehmen selbst)).

Die MitarbeiterInnen bestimmen selbst an welchen Tagen sie arbeiten möchten – unter Berücksichtigung ihres Aufgabenfeldes.

Die letzten Neuanstellungen waren Nachbesetzungen nach Austritt/Elternkarenz bzw. Neueinstellungen aufgrund neuer Aufträge.

Aspekt Zeitmanagement:

- Literatur zu Zeitmanagement ist in der innovia-Bibliothek vorhanden, Fortbildungen wurden teilweise besucht, Zeitmanagement ist auch Thema in Teamsitzungen, bei Coachings, Supervisionen und in MA-Gesprächen. Außerdem Thematisierung im Gesamt-Team: z.B. im Gesundheitszirkel und auf der Ressourcenwand, Zeitmanagement teilweise als Schwerpunkt in jährlichen MA-Gesprächen.

Auditoren-Einstufung: 100%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Die durchschnittliche Arbeitszeit aller MitarbeiterInnen liegt bei 27 Wochenstunden. (Vollzeitbeschäftigung laut BAGS-KV: 38 Wochenstunden).

Bei innovia gibt es keine All-inclusive-Verträge, Mehr- und Überstunden werden fast immer ausgeglichen. Neuanstellungen von MA durch Überstundenabbau ist durch die gegebenen Projektfinanzierungen derzeit nicht möglich.

Da für 2013 durchschnittlich 7,5 Wst. an Mehrstunden angefallen sind, die in den neuen Durchrechnungszeitraum mitgenommen wurden, wird nun intensiv am Abbau der Mehrstunden gearbeitet. Überstunden sind beim Durchrechnungszeitraum 31.12.2013 nicht angefallen.

innovia beschäftigt keine Leiharbeitskräfte und stellt für neue Aufgaben (z.B. kleinere Projekte) oft auch kurzfristig MA an. In Folge ergeben sich oft unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Teilweise haben auch frühere MA oder Personen in Elternkarenz Interesse an Einzelaufträgen oder erledigen diese im Rahmen einer geringfügigen Tätigkeit.

C3 FORDERUNG UND FÖRDERUNG ÖKOLOGISCHEN VERHALTENS DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Ernährung während der Arbeitszeit (Relevanz: mittel)

Aspekte gesunde Ernährung bei innovia (siehe auch C1):

- „Gesunde Jause“, gesunde, nachhaltige, faire, ökologische, biologische, regionale Knabbersachen für MA und Gäste. „gesunden Jause“ einmal pro Monat: Jeden Dienstag von 10:30 bis 11:00 Uhr findet das so genannte „Dienstags-Cafe“ statt, bei dem einerseits Geburtstage und Erfolge gefeiert werden, andererseits Informationen ausgetauscht werden. Von der Geschäftsführung aus wird diese Zeit als Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Einmal im Monat bereiten MitarbeiterInnen eine „gesunde Jause“ vor. An den anderen Dienstagen stellt der

Betrieb Obst, Kekse oder ähnliches zur Verfügung, wobei beim Einkauf auf Nachhaltigkeit, Regionalität und Fairen Handel geachtet wird.

Wenn ein Geburtstag gefeiert wird, bringt ein Teammitglied einen selbst gebackenen Kuchen mit, die Anzahl der veganen Geburtstagskuchen ist stark gestiegen.

- kostenloses Angebot einer Ernährungsschulung für MA und ihre Angehörigen: Jedem/r MA wird eine Stunde pro Jahr für persönliche Ernährungsberatung in der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Die geschulte Mitarbeiterin, die diese Beratung anbietet, wird von innovia für ihre Leistung bezahlt.
- Die meisten MA ernähren sich während ihrer Arbeitszeit vegetarisch, einige vegan. Bei externen Essenssituationen werden vegetarische Menüs angeboten, außerdem gibt es viele Gelegenheiten zum Austausch über die Ernährungsgewohnheiten
- Institutionalisierung der „gesunden Jause“ einmal pro Monat: Zwei Personen melden sich freiwillig für monatlichen Termin, tragen sich in eine ausgehängte Liste ein, Vorbereitung und Einkauf der „gesunden Jause“ ist in der Arbeitszeit möglich, Ausgaben für die verwendeten Lebensmittel werden ersetzt.

Auditoren-Einstufung: 50%

Mobilität zum Arbeitsplatz (Relevanz: hoch)

Beispiele für Mobilität im Sinne der GWÖ bei innovia:

- Dienstrad wurde angeschafft, für alle MA nutzbar
- Homeoffice: Mobile Office-Ausstattung für all MA, die teilweise zu Hause arbeiten wollen und können
- Bei Fortbildungen werden nur öffentliche Verkehrsmittel refundiert, die Geschäftsführung geht bei beruflichen Reisetätigkeiten mit gutem Beispiel voran (Nutzung von Fahrrad, Zug), Car-Sharing Organisation für Fahrt zu Klausuren, Einrichtungsbesuchen, Vernetzungstreffen etc.
- Öffentliche, gute Erreichbarkeit war Aspekt für Bürostandortwahl, nur vier von mindestens 24 im Betrieb tätigen Personen kommen nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit dem Rad oder zu Fuß zur Arbeit (Ausnahme: PKW für Tätigkeit selbst erforderlich)
- Es gibt kein fixes betriebliches Anreizsystem, Anreizsystem durch Radkilometerwettbewerb und Fußkilometerwettbewerb wird jedoch gerade erprobt

Auditoren-Einstufung: 80%

Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse (Relevanz: hoch)

Aspekte bei innovia:

- Ökologisches Vorschlagswesen in der Beschaffung, regelmäßige Thematisierung aller diesbezüglicher Faktoren je nach anstehendem Thema

- Information über ökologischen Fußabdruck bei Teamklausur, Zumindest drei MA und die beiden GeschäftsführerInnen haben die Einstufung zum ökologischen Fußabdruck bereits durchgeführt, weitere folgen

Auditoren-Einstufung: 20%

C4 GERECHTE VERTEILUNG DES EINKOMMENS

Innerbetriebliche Bruttoeinkommensspreizung im Unternehmen (Relevanz: hoch)

Die Einkommens-Spreizung zwischen dem geringsten und höchsten Einkommen im Unternehmen (Bruttolohn inkl. aller Zulagen für Vollzeitäquivalente) bei innovia liegt bei unter 1:2, die Geschäftsführung wird in der gleichen Verwendungsgruppe eingestuft wie viele MA (BAGS KV Verwendungsgruppe 8).

Das niedrigste Gehalt (auf Vollzeitbeschäftigung gerechnet) beträgt mtl. brutto € 1.918,10 (14 mal jährlich) (Kollektivvertrag BAGS 5/3), die Entnahmen der GeschäftsführerInnen entsprechen einem monatlichen Bruttogehalt von € 3.045,30 (Kollektivvertrag BAGS 8/10) plus Leitungszulage € 292,02 (14 mal jährlich)Nicht berücksichtigt ist der Lehrling mit einer Lehrlingsentschädigung von monatlich brutto € 656,90 (14 mal jährlich in Ausbildung stehend).

Auditoren-Einstufung: 100%

Mindesteinkommen (Relevanz: mittel)

Mindesteinkommen: 1.826,40€ für vollzeitangestellte MA ohne anrechenbare Berufsjahre.

Auditoren-Einstufung: 100%

Transparenz und Institutionalisierung (Relevanz: hoch)

- Innerbetriebliche Transparenz ist vollständig gegeben: Alle Gehälter sind betriebsintern offen gelegt, bekannt und werden nach BAGS KV bezahlt
- Einstufungen aller MA sind begründet (teilweise abhängig von Projektfinanzierung) und offen gelegt
- Eine Arbeitsgruppe ist damit beschäftigt, einen Vorschlag zur Adaptierung des Gehaltsschemas auszuarbeiten, es gibt eine systematische Erhebung der GF zur Gehaltszufriedenheit, die GF lädt alle mit Gehaltsschema Unzufriedenen zur Erarbeitung von konkreten Änderungsvorschlägen ein

Auditoren-Einstufung: 80%

C5 INNERBETRIEBLICHE DEMOKRATIE UND TRANSPARENZ

Alle Entscheidungen werden im GF-Team oder von den betroffenen Teams getroffen und protokolliert. Alle Protokolle sind von allen lesbar (sogar die Protokolle der beiden GFs); die Projektabrechnungen und Berichte werden allen MA vermittelt und sind für alle zugänglich; es gibt nichts, was nicht alle MA einsehen können, außer den persönlichen Personalakt, der unter Datenschutz fällt (z.B. MA-Gespräche, Unterlagen über Unterhaltungspflichten, Einstufungsbescheide, Exekutionen...), das kennen nur die jeweiligen Vorgesetzten, die GF und die Personalverwaltung; sogar die Gehälter usw. sind auf einer Liste offen gelegt; der Soll-Ist bzw. die GuV werden quartalsmäßig im GF-Team vorgestellt und erklärt; jede MA kann sich jederzeit persönlich bei der Buchhalterin oder bei der GF über die genauen Zahlen informieren;

In den meisten Projekten kann durch die Zielerreichung bzw. die Übererfüllung der Ziele der Antrag auf Budgetaufstockung im Projektantrag begründet werden; bei den beiden Geschäftsfeldern capito und innovia-Akademie hängt der finanzielle Erfolg ausschließlich von den beteiligten MA und der zuständigen GF ab, da frei erwirtschaftet und kein Förderprojekt.

Grad der Transparenz (Relevanz: hoch)

Transparenz bei innovia:

- Alle Daten (Ausnahme: sehr persönliche Personaldaten) sind transparent und zugänglich, die Gehälter und jeweiligen Verwendungsgruppen aller MA sind offen gelegt
- Alle Daten (außer die Buchhaltung selbst und die Bewerbungsunterlagen) sind für alle MA transparent, entweder direkt abrufbar oder jederzeit einsehbar (ca. 90%)
- Soll-Ist, Bilanz, Projektbudgets werden interessierten MA zusätzlich detailliert erklärt, Informationen hierzu systematisch im GF-Team kommuniziert
- alle Unternehmensentscheidungen werden im GF-Team oder im Projektteam getroffen und sind über das Protokoll für alle einsichtig
- Buchhaltung kann als einziges nicht offen gelegt werden: Das Buchhaltungsprogramm ist nur auf 2 Computern installiert: bei der Buchhalterin und dem für die Verwaltung verantwortlichen GF; nicht einmal die zweite GF hat das Programm installiert (kostet pro PC und kann jederzeit eingesehen werden); weiters ist unsere Projektabrechnung von 6 unterschiedlichen Projekten so kompliziert (verschiedenen Fördergeber und Programme), dass wir einen großen Aufwand zur Datensicherheit betreiben; die MA können die Programme auch ohne Buchhaltungsschulungen nicht lesen, bekommen jedoch die GuV, die wir auch immer erklären müssen; natürlich wird der Jahresabschluss und das Jahresbudget genau vorgestellt und erklärt bzw. sind die MA in die Budgetierung miteinbezogen;

Auditoren-Einstufung: 80%

Legitimierung der Führungskräfte (Relevanz: niedrig)

Beispiele für Legitimierung von bestimmten Funktionen bei innovia:

- Mit allen MA und GF-Team wurde ein Leitfaden für Personalentscheidungen erarbeitet, jeweiliges Team entscheidet über neue MA-Anstellungen (auch bei neuen Leitungspersonen) - dies gilt jedoch nur bei Neubesetzung einer Stelle
- Führungskräfte und andere MitarbeiterInnen werden nicht regelmäßig gewählt
- Regelmäßig gewählt werden: Behindertenvertrauensperson, Gender- und Diversity-Vertrauensperson, Sicherheitsvertrauensperson, die Mitglieder des GF-Teams, der/die Qualitätsbeauftragte
- Jährliche MA-Befragung thematisiert die Führungsqualität bei innovia
Auditoren-Einstufung: 50%

Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen (Relevanz: hoch)

Mitbestimmung bei innovia:

- Alle Entscheidungen werden im jährlich gewählten GF-Team getroffen oder für alle MA zur Entscheidung vorbereitet, die Entscheidungsfindung findet konsensual statt. Grundsätzlich findet im GF-Team die gesamte Unternehmensführung statt, die Kompetenzen sind in der Funktionsbeschreibung für das GF-Team festgelegt
- Es sind keine Entscheidungen ausgenommen. Zum Beispiel Kündigungen bei TRAPEZ, Genehmigung von Bildungskarenz Mona (GF-Protokoll); Entscheidung über die Verwendung des Überschusses (GF-Protokoll)...

Auditoren-Einstufung: 80%

Mit-Eigentum der MitarbeiterInnen (Relevanz: niedrig)

Beide geschäftsführenden GesellschafterInnen haben mehrmals die Bereitschaft zur Änderung der Eigentumsverhältnisse angesprochen. Bei der Teamklausur wurde das Thema 2013 von den MA als derzeit nicht relevant gesehen. Der Beginn einer Diskussion über Gründung einer Genossenschaft oder Erweiterung der GmbH ist für die GesellschafterInnen weiterhin vorstellbar. Das Eigentum liegt bei derzeit zwei Personen, die selbst als GF und Projektleitung in der direkten operativen Tätigkeit verankert sind.

Auditoren-Einstufung: 10%

D1 ETHISCHE KUNDINNENBEZIEHUNG

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

Beispiele für Umsetzung bei innovia:

- Alle Produkte von innovia und der innovia Akademie werden auch in leicht verständlicher Sprache (transparent) angeboten
- Kriterienkatalog zur ethischen KundInnenauswahl ist erstellt, das Konzept ethischer KundInnenbeziehungen strukturell in den Teams verankert (siehe Projektkonzepte)

- Im innovia-Leitbild ist die Einbeziehung der NutzerInnen in die Entwicklung und Umsetzung von Dienstleistungen (DL) verankert. KundInnenfeedbacks werden systematisch erfasst und ausgewertet. Im Projekt Job-Fit findet eine KundInnenbefragung zur Entwicklung und Weiterentwicklung der Dienstleistungen statt
 - Kriterienkatalog ethische KundInnenbeziehung im Handbuch verankert
 - KundInnenbefragung bei Job-Fit (welche Bedarfe sollen die Bildungsangebote abdecken),
 - Feedbackbögen bei innovia Akademie, Job-Fit, Jugendcoaching, capito und TRAPEZ →werden im Team evaluiert und für die Weiterentwicklung des Konzeptes genutzt;
 - Folder und Unterlagen in leicht verständlicher Sprache, damit für alle zugänglich; Berichte werden nur an TeilnehmerInnen selbst übergeben; sondern nur Übergabegespräche im Beisein der KundInnen →obwohl von SystempartnerInnen der Einfachheit halber oft anders gewünscht, will innovia hier einen ethischen Standard setzen.
 - Logbuch macht Feedback sichtbar;
 - Einsatz von Peer-CoacherInnen bei der Entwicklung der Dienstleistung für Jugendliche;
 - Moderation Persönlicher Zukunftsplanungsprozesse im Juco, um das gesamte persönliche Netzwerk einzubeziehen;
 - regelmäßige Steuerungsgruppen mit AuftraggeberInnen der Projekte;
- Auditoren-Einstufung: 80%

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

Beispiele für Umsetzung:

- alle Produkte und Dienstleistungen werden in leicht verständlicher Sprache vermittelt bzw. auf der innovia-Homepage zugänglich für alle präsentiert
- es existieren einsichtige Qualitätsstandard, AGB's
- AGB http://www.innovia.at/neu/index.php?id=unsere_geschaeftsbedingungen
Capito Qualitätsstandard:
- http://www.innovia.at/neu/uploads/media/capito_Qualitaetsstandard.pdf oder <http://www.capito.eu/de/Home/Qualitaets-Garantie/> (hier ist auch das TÜV Zertifikat)
capito-Qualitätsstandard und capito-AGBs auf capito-Partnerwebsite; innovia-AGBs auf innovia Website →gerade beim Umstrukturieren; Qualitätskapitel bei den einzelnen Projekten als Qualitätsstandard z.B. Jugendcoaching-Konzept oder Job-Fit-Konzept
- innovia achtet auf transparente Auftragsabwicklung (dazu besteht ein formulierter Qualitätsstandard)
- unterschiedliche Einbindungen der KundInnen nach Gruppe (AuftraggeberInnen, Unternehmen, andere gesellschaftliche Anspruchsgruppen, Politik, EndnutzerInnen etc.)

- Prozessbeschreibungen berücksichtigen in jedem Projekt den Bereich Transparenz
- Ausschluss aller unethischen KundInnen ist selbstverständlich und wurde z.B. für capito-Produkte im capito-Netzwerk diskutiert
- Der GWÖ-Bericht wird nach Fertigstellung auf die Homepage gestellt und ist für alle ersichtlich; Bericht der ersten Bilanz und Testat für die Peer-Evaluierung ist bereits auf der Website auffindbar

Auditoren-Einstufung: 90%

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

Die KundInnenwünsche und die Analysen der KundInnenbedarfe führte uns zu den Projektideen und sogar zur Gründung innovias. Im Projekt Jugendcoaching ist die Ermittlung von KundInnenbedarfe und deren Weiterleitung sogar ein Teil des Projektauftrages und erfolgt immer in der Koordinationsstelle. Hier ist innovia führend. Viele Projektvorschläge wurden in Gesprächen mit AMS, SMS, Land Tirol immer wieder eingereicht: Unterstützte Beschäftigung für Jugendliche, SPAGAT Tirol, Job-Fit, Job-Fit für Unternehmen, Bildungsmessen barrierefrei, TRAPEZ, Peer-Counseling-Ausbildung, Projekt Sonne usw. In der Peer-Evaluierung wurde rückgemeldet, dass es in diesem Geschäftsfeld keine weiteren Umsetzungsmöglichkeiten geben könnte und innovia das vorbildlich umsetzt. Die Peer-Evaluierung hätte 100% gegeben, da kein Verbesserungspotential. Die Verbesserungsvorschläge sind ausschließlich von innovia gekommen.

Aspekte KundInnen-Mitbestimmung:

- Bedarfsüberprüfung an Hand von Fragebögen, Teilnahme von Peers an Steuerungsgruppen, Textüberprüfung durch Peers aus der jeweiligen Zielgruppe,
- selbstbestimmte Zielsetzung der KundInnen: Zielplanungen werden gemeinsam erarbeitet und unterschrieben, dies ist den jeweiligen Projektkonzepten verankert.
- laufende Optimierung zielgruppenorientierter Angebote und Erhebung der KundInnenbedürfnisse durch z.B. Netzwerkarbeit und KundInnenbefragung, systematische KundInnenfeedbacks und Fokusgruppen: Diese werden analysiert und für die Weiterentwicklung der Dienstleistungen genutzt, ist integrierter Teil des QM-Systems, KundInnenbeirat erscheint nicht sinnvoll, da Vielzahl unterschiedlicher Projekte und Teilprojekte, außerdem werden KundInnen in Entwicklung miteinbezogen (siehe oben), generell werden KundInnen individuell begleitet
- Bedarfserhebung mit KundInnen ist auch im Konzept des Jugendcoachings (JuCo) verankert, Rückfrage bei KooperationspartnerInnen des JuCo zur Weiterleitung der Bedarfe an Sozialministeriumservice usw.
- keine manipulative Werbung durch innovia

Auditoren-Einstufung: 90%

Service-Management (Relevanz: mittel)

Beispiele für Umsetzung:

- capito: Qualitätskonzept zur Auftragsabwicklung,
- im MA-Handbuch und in den Prozessbeschreibungen verankerte Systematik in Bezug auf die Pflege von KundInnenkontakten und KundInnenanliegen: z.B. Beantwortung von E-Mails innerhalb von zwei Tagen, Erstgespräch innerhalb von zwei Wochen etc., systematische Abläufe in Bezug auf die unterschiedlichen KundInnengruppen sind in jeder Prozessbeschreibung verschriftlicht
- innovia-Logbuch zur Nutzung für Dokumentation von Lob, Beschwerde oder Fehlern (wird wöchentlich von Qualitätsbeauftragter durchgesehen und bearbeitet)
- systematisches Prozedere zur Fehlererfassung im QM-System, ISO-9001 zertifiziert
- Projektleitung oder Geschäftsführung reagiert selbst zeitnah auf jede Beschwerde telefonisch, hier existiert kein ausformuliertes Gesamtkonzept, da dies für unsere Zwecke nicht sinnvoll/ notwendig erachtet wird
- Überprüfung aller genannten Regelungen im Rahmen des jährlichen externen ISO-Audits.

Auditoren-Einstufung: 70%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Das Thema ethisches Verkaufen ist bei innovia nicht institutionalisiert. Dies liegt nicht am ethischen Aspekt des Verkaufens, sondern am Verkaufen selbst – der klassische Verkauf spielt bei innovia kaum eine Rolle. Wir sind größtenteils projektfinanziert, müssen also Projekte beantragen. Das Verfahren ist von der vergebenden Stelle festgelegt (Konzept, Budget, Kompetenzen etc.). Hauptverantwortlich sind die beiden GeschäftsführerInnen. Es gibt faktisch kein eigenes Marketingbudget – daher auch keinen Anteil für Maßnahmen des ethischen Verkaufens. Bei der Klausur am 29./ 30. April 2014 wurde von einer Arbeitsgruppe eine „Strategie zur ökologischen Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen“ als Konzept zu ethischen KundInnenbeziehung erarbeitet und im MA-Handbuch verankert.

2013 haben ein Projektleiter und ein Mitglied der Geschäftsführung eine Verkaufsschulung in mehreren Modulen (unter anderem zu ethischem Verkaufen) inklusive Coaching zur Umsetzung in der Praxis besucht. Das daraus entwickelte Marketingkonzept formuliert selbstverständlich die Basis einer ethischen KundInnenbeziehung.

KundInnen bestimmen das Produkt mit, denn sie kaufen bei uns und bestellen exakt was sie möchten. Alle Produkte und Dienstleistungen von innovia sind Individualprodukte.

Zu hinterfragen ist hier wer unsere KundInnen sind/ wen wir als KundIn definieren: öffentliche Stellen, die Dienstleistungen bezahlen oder die Personen, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen?

D2 SOLIDARITÄT MIT MITUNTERNEHMEN

Gerade im Sozialbereich ist die Wissensweitergabe über die Kooperation der MA und der Teams bzw. das teamübergreifende Arbeiten und das direkte Zusammenarbeiten die Basis für solidarisches Miteinander und zugleich eine der höchsten Hemmschwellen. Hier wird üblicherweise auch die Konkurrenz am meisten gelebt. Deshalb haben wir uns entschieden, gerade hier anzusetzen und vorbildlich zu arbeiten. Im Behindertenbereich sind wir die erste Organisation, die auf diesem Weg direkten Austausch und somit solidarisches Miteinander pflegt. Im Bereich Migration haben wir sogar (ohne extra Vergütung) die MA von einer anderen Organisation inhaltlich begleitet, indem wir sie in unsere Teamsitzungen und Intervisionen eingebunden haben. Regions- und Organisationsübergreifender Einsatz der MA im Jugendcoaching. Angebote im Rahmen von Job-Fit an andere Trägerorganisationen. Detaillierte Weitergabe unserer Methoden an MA anderer Organisationen z.B. Methodenkoffer an den Mitbewerber Arbeitsassistentz Tirol. Weitergabe von capito-Aufträgen an KI.I oder atempo; Weitergabe von Jugendlichen an ARBAS, wenn diese zu wenig Jugendliche haben usw.

Offenlegung von Informationen und Weitergabe von Technologie (Relevanz: hoch)

Nahezu alle Informationen und Konzepte werden weitergegeben und sind auch von MitbewerberInnen einsehbar - dies ist jedoch teilweise einseitig, da wenig von MitbewerberInnen zur Verfügung gestellt wird.

Umsetzung konkret:

- Kooperation passiert in vielen Projekten: es werden Methoden, Konzepte, Wissen ausgetauscht
- Social Franchising als gemeinsames Produktinformationssystem, Gründung von trägerübergreifender Arbeitsgemeinschaften zur Angebotslegung und Umsetzung von Aufträgen, Gründung von Qualitätspartnerschaften usw.
- Weitergabe fast aller Methoden innovias an Partnerprojekte (Beispiel: Methodenkoffer), kostenlose Weitergabe von Konzepten, Checklisten und Leitfäden, Hospitationen sind in den unterschiedlichsten Geschäftsfeldern möglich
- Weitergabe aller JuCo-Informationen an alle JuCo-Projekte österreichweit, hier auch gemeinsame, trägerübergreifend Büronutzung etc. um mehr Austausch zu ermöglichen

Auditoren-Einstufung: 60%

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

Umsetzung:

- Teilweise passiert Überlassung von Arbeitskräften zwischen ProjektpartnerInnen (capito, JuCo - möglich auch z.B. bei Bedarf bei Qualifair)
- Arge Jugendcoaching: Austausch von MA, Wissen und Fördergeldern nach unterschiedlichen Bedarfen

- capito: Austausch von MA, Wissen und KundInnen, gegenseitige Vermittlung von KundInnen durch sehr gute Kenntnis des PartnerInnennetzwerkes
- Vermittlung einzelner MA zu anderen Unternehmen
- Einladung an KooperationspartnerInnen zur Umsetzung von Aufträgen bei regionalen, nationalen und europäischen Projekte

Auditoren-Einstufung: 60%

Kooperatives Marketing (Relevanz: mittel)

Beispiele, bei denen kooperatives Marketing mit Beteiligung von innovia bereits geschieht:

- Visio & BeSt - gemeinsamer Auftritt mit PartnerInnen bei den beiden Tiroler Bildungsmessen: gemeinsamer Stand unter einem Namen (innovia koordiniert)
- gemeinsame Websites: Qualifair, JuCo, capito, arge SODIT
- gemeinsamer Facebook-Auftritt: JuCo Tirol
- gemeinsamer Auftritt nach außen in verschiedenen Initiativen: Netzwerk Asyl, Arbeitskreis Arbeit etc.
- Engagement Gründung GWÖ-Energiefeld Tirol
- Marketingkonzept SODIT wurde gemeinsam erstellt, aber aus Kostengründen nicht umgesetzt
- gemeinsamer Folder und Powerpoint für alle JuCo-Projekte
- Verzicht auf Diskreditierung anderer Unternehmen/ Projekte
- Kooperation in vielen verschiedenen Plattformen zur Weiterentwicklung der Dienstleistungen z.B. Integrationsplattform, AK-Arbeit, PL-Austausch zum Jugendcoaching usw.

Auditoren-Einstufung: 80%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

innovia tauscht teilweise Konzepte mit MitbewerberInnen aus (Beispiel: „TRAPEZ“-Projektkonzept mit „Pole Position“ des BFI Tirol). Wir haben bereits mehrfach MitbewerberInnen aktiv bei der Beantragung von Projektgeldern unterstützt (z.B. Frauen aus allen Ländern).

Kooperationen gab es (z.B. mit ÖSB Consulting zum Unternehmensservice - jetzt Job-Fit für Unternehmen) und gibt es konkret in der Umsetzung des Jugendcoachings gemeinsam mit dem Aufbauwerk der Jugend, POJAT und arbas. „Qualifair“ ist ein erfolgreich beantragtes Projekt, das gemeinsam mit dem BFI Tirol, der Caritas Graz und dem Diakonie Flüchtlingsdienst Wien umgesetzt wird. MitarbeiterInnen, die bei uns ausgeschieden sind, wurden teilweise vom ZeMiT (Zentrum für MigrantInnen in Tirol) übernommen, ebenso wurden PraktikantInnen oder ehemalige MA an Partnerorganisationen empfohlen und teilweise auch eingestellt.

Versuche, das Angebot für den Gesamtmarkt gemeinsam zu gestalten gab und gibt es immer wieder, z.B. den von innovia initiierten und geleiteten Workshop zu Bedarfen von Angeboten für Zugewanderte (Projektauftrag des Europäischen Integrationsfonds).

Maßnahmen eines kooperativen ethischen Marketings sind der gemeinsame Auftritt mit MitbewerberInnen bei den Studien- und Berufsinformationssessen BeSt und Visio. Hier ist das erklärte Ziel, nicht die eigene Organisation, sondern die gemeinsame Sache in den Vordergrund zu stellen.

Eine Initiative, die KundInnen einen umfassenden Marktvergleich bieten soll, ist unser Angebot an die Sozialabteilung des Landes, alle Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung durch Nutzerinnen und Nutzer zu evaluieren und die Ergebnisse online verfügbar zu machen (nueva).

D3 ÖKOLOG. GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

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

Eine klare Strategie existiert bei der Beschaffung der Materialien nach ökologischen Kriterien. Mobile Beratungen werden nach Möglichkeit mit dem Fahrrad durchgeführt. Bei der Dienstleistungserbringung werden öffentliche Verkehrsmittel benützt (z.B. Geschäftsführer Johannes Ungar fährt im Dezember sogar nach Brüssel mit dem Zug – und retour). Thema ist bei unserer Art der Produkte und Dienstleistungen kaum umsetzbar und kaum relevant – deshalb auch die niedrige Selbsteinstufung. Die Auseinandersetzung mit dem Thema ist dokumentiert (siehe Protokoll Teamklausur), die niedrige Relevanz allerdings auch.

Auditoren-Einstufung: 10%

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

Umsetzung bei innovia:

- Plastik wird vermieden, wo es möglich ist, Ausdrücke werden bewusst eingespart, Papier doppelseitig bedruckt bzw. wieder verwendet, Schulungsprogramme werden nur gezielt produziert und verteilt, Dinge werden erst ausgetauscht, wenn sie kaputt sind
- innovia-Produkte sind nicht widersprüchlich zu suffizientem Lebensstil

Da Produkte nur Dienstleistungen sind, gibt es hier kein systematisches Gesamtkonzept.

Auditoren-Einstufung: 10%

Kommunikation: Aktive Kommunikation ökologische Aspekte den KundInnen gegenüber (Relevanz: niedrig)

Umsetzung bei innovia:

- Angebote von Workshops zu Work-life-balance oder Ernährung im Schulungsprogramm, Bewusstseinsbildung bei KundInnen und TeilnehmerInnen (z.B. TeilnehmerInnen Job-Fit für Mädels)

- in einigen Schulungen werden aktiv ökologische Aspekte eingebracht (z.B. Ernährung, Recycling)
- in der Kategorie der Dienstleistungen können ökologische Aspekte nur ansatzweise sichtbar gemacht werden, da nicht relevant

Auditoren-Einstufung: 5%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Ökologische Aspekte sind bei unseren sozialen, arbeits- und bildungspolitischen Dienstleistungen und Produkten (barrierefreie Information) kaum relevant – insofern unterscheiden sie sich auch kaum von denen der MitbewerberInnen.

Abgesehen von ökologischen Aspekten versuchen wir unsere sozialen Dienstleistungen und Produkte für eine möglichst nachhaltige Nutzung zu gestalten.

Wir orientieren uns am Prinzip der Sozialen Arbeit: Unsere Leistungen so anzulegen, dass sie sich selbst überflüssig machen. KundInnen werden Empowerment-orientiert begleitet. Es ist unser explizites Ziel, unsere KundInnen und ihr natürliches Netzwerk so zu stärken, dass sie langfristig unabhängig von professionellen Hilffsystemen werden.

Nachdem ökologische Aspekte in unserer Arbeit kaum relevant sind, werden sie auch nicht an unsere KundInnen kommuniziert.

D4 SOZIALE GESTALTUNG DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

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

Dieser Aspekt wird bei innovia gelebt:

- Alle Geschäftsbereiche haben das Ziel, Zugangsbarrieren abzubauen (siehe Projektkonzepte), alle Projekte sind auf benachteiligte KundInnengruppen ausgelegt und haben Inklusion zum Ziel, alle MitarbeiterInnen sind im Bezug auf ihre benachteiligten KundInnen geschult und ausgebildet
- im Bereich Gender und Diversity gibt es verpflichtende, einmal im Jahr stattfindende Fortbildungen
- alle bestehende Projekte bzw. Produkte und Dienstleistungen werden an die speziellen KundInnengruppen angepasst. Beispiele sind: Erleichterung zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen (TRAPEZ), erleichterter Zugang zu Bildungsangeboten für Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache (Qualifair), Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung in den Arbeitsmarkt (Job-Fit), barrierefreie Informationen für Menschen mit speziellen Anforderungen (capito), Unterstützung bei Schwierigkeiten und Krisen am Übergang Schule - Beruf (Jugendcoaching) etc.
- Um Zugang zu unseren Angeboten zu erleichtern finden Beratungen nachgehend bzw. an Wunschorten der KundInnen (auch zu Hause) statt, wird Kinderbetreuung

für kursbesuchende Frauen bei TRAPEZ organisiert, ist die Methodenwahl unterschiedlich und individuell angepasst, werden zusätzliche Begleitpersonen eingesetzt, gibt es Bildungsassistenz unter Einsatz von ehrenamtlichen MA und vieles mehr

Auditoren-Einstufung: 80%

Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt (Relevanz: niedrig)

Die Beratung für Unternehmen (Job-Fit) achtet besonders darauf, dass gerade kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU), die sich zugekaufte Beratung weniger leicht leisten können, Zugang zu den kostenlosen Angebote und Schulungen haben. Besonderes Augenmerk wird hier auf die Förderung zur Abgeltung von Minderleistungen von Arbeitnehmerinnen bei kleineren Unternehmen gelegt. Service in der Abwicklung aller Förderansuchen und Unterstützung bei der Personalsuche wird bei kleinen und mittleren Unternehmen verstärkt angeboten. Barrierefreiheits-Checks im Rahmen der SMS-(vormals BASB)Finanzierung sind für diese Unternehmen auch kostenlos möglich. Ebenso werden z.B. auch Volontariats-Anmeldungen über innovia abgewickelt. Generell wird versucht gerade die genannten Unternehmen im Bezug auf bürokratischen Aufwand zu entlasten. KMUs und gemeinwohlangagierte Unternehmen erhalten gleichwertige, teilweise bessere Konditionen als Großunternehmen. Das bedeutet auch, dass es keine GroßkundInnenkonditionen gibt – eher werden kleine Unternehmen begünstigt.

Auditoren-Einstufung: 60%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Unsere Bildungsangebote richten sich an Personen, die in der Regel „einkommensschwach“ sind (z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung, Flüchtlinge). Durch die von uns beantragte Projektfinanzierung sind die Bildungsangebote für diesen Personenkreis unentgeltlich. Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen erfahren eine soziale Preisstaffelung. Z.B. erhielt ein engagierter verdienstloser Student bereits barrierefreie Information kostenlos und einzelne KooperationspartnerInnen, die wenig finanziellen Spielraum zur Verfügung haben um den Selbstkostenpreis. Unsere Tätigkeit ist es, Zugangsbarrieren abzubauen und wir beginnen damit im eigenen Unternehmen: barrierefreie Räumlichkeiten, Informationen in leicht verständlicher Sprache, barrierefrei zugängliche Homepage sind eine Selbstverständlichkeit für uns geworden.

D5 ERHÖHUNG DES SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN BRANCHENSTANDARDS

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

innovia engagiert sich durch politisches Lobbying im Land Tirol, österreichweit und auf EU-Ebene für die Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards und setzt sich für die innovia-Zielgruppen ein.

Beispiele für Kooperationen/ Engagement:

- EASPD (The European Association of Service providers for Persons with Disabilities), mit dabei Austria, arge SODIT, arge JuCo und Projektleitung-Jugendcoaching Österreichs,
- Lobbying bei Bildungsinstitutionen im Rahmen der innovia-Akademie, Verbreitung der Standards für zugängliche Information, zugängliche Bildung (intensive Kooperation mit allen Tiroler Bildungsanbietern), Einsatz für barrierefreie Bildungsmessen
- Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Job-Fit, spezielle Projekte mit Unternehmen, z.B. TILAK), integra innovativ, Einsatz für Verbreitung der Standards zu NutzerInnenevaluierung und Peer-Einsatz bei sozialen Dienstleitungen, aktive Kommunikation und Einsatz für einen Standard zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in sozialen DL-Organisationen (Selbstverpflichtung 50%-Quote), Aktivierung einer inklusiven Ausschreibung für Tiroler Lehrlingspreis usw.
- Eintritt für Überprüfbarkeit durch ISO-9001-Audit und Konzepte-Zielerreichung bei den Umsetzungsformen, innovia-Leitbild, capito-Qualitätsstandard, Vereinsstatuten innovia Akademie

Auditoren-Einstufung: 80%

Aktiver Beitrag zur Erhöhung legislativer Standards (Relevanz: hoch)

Beispiele für Engagement innovia:

- Politisches Lobbying wie oben beschrieben
- Einsatz bei AMS, Sozialministeriumservice, weiteren Ministerien zu besseren Qualitätsstandards bei Ausschreibungen in Bezug auf Diversity, Zugänglichkeit, Peer-Prinzip und NutzerInnenevaluierung, Einbeziehung eines entsprechenden Arbeitspaketes beim EU-Projekt AEMA

Auditoren-Einstufung: 80%

Reichweite, inhaltliche Breite und Tiefe (Relevanz: mittel)

innovia setzt sich durch Projekte und Lobbying auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene ein, es gibt jedoch keine definitive, mit anderen NGOs oder Organisationen erarbeitete Gesetzesinitiative.

Vor drei Jahren hat innovia mit einem Projektantrag intensiv versucht, die Einbeziehung von NutzerInnen in die Projektablaufe und in die neue Erstellung von Angeboten zu erreichen. Zum damaligen Zeitpunkt fanden keine Projekte unter diesen Bedingungen statt. Dies wurde von allen europäischen PartnerInnen umgesetzt und hat sich auf die Planung weitere Projekte ausgewirkt. In diesem Bereich haben wir den höchsten Branchenstandard in Tirol und sind Mitentwicklerin des Standards in Europa. In der easpd (Dachverband der europäischen Behindertenorganisationen) werden wir maßgeblich in der Diskussion dieser Fragestellung vor allem im Bereich „Arbeit und Behinderung“ herangezogen und die

Zugänglichkeit von Information als zu erreichendes Ziel gesetzt. Hier gibt es nun viele Veranstaltungsbeispiele und auch ein neues internationales Projekt, wo innovia diesen Bereich als seinen Aufgabenbereich hat (18 Partnerländer) bzw. auch bei einer Konferenz in Lissabon diesen Standard überwacht hat und evaluiert hat. Diesbezüglich gab es bereits Besuche aus deutschsprachigen Nachbarländern und wir wurden gebeten Workshops anzubieten. Im Bereich Migration konnten wir im österreichischen Raum diese Einbeziehung von NutzerInnen erreichen, weil wir diesen Standard – zuerst auch gegen Widerstände – beim Projekt qualifair einführten. Im Jugendcoaching sind wir mit dem Einsatz von Peer-UnterstützerInnen in ganz Österreich einzigartig und mussten dieses Konzept bereits bei österreichweiten Austauschtreffen präsentieren. Hier sind wir nicht international tätig. Auditoren-Einstufung: 60%

E1 SINN UND GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG DER PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

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

Alle Projekte innerhalb von innovia sind auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet: den Ausbau und die Förderung von Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung unserer KundInnen, die für eine sichere Lebensgrundlage, Selbstständigkeit, Teilhabe an und Einbindung in die Gemeinschaft nötig sind und auf dem Grundsatz von Inklusion und Autonomie aufbauen. Ziel ist z.B. dass KundInnen ihren Lebensunterhalt weitgehend selbst bestreiten und so unabhängig leben können. Leitbild, Projektkonzepte, Bildungsprogramme, Vereins-Statuten, Gesellschaftsvertrag: alle Dienstleistungen und Produkte von innovia haben das ausschließliche Ziel nach gesellschaftlicher Wirkung.

Beispiele für Auswirkungen im Zeitraum der letzten 4-5 Jahre: Siehe auch unterschiedliche Projektabschlussberichte: z.B. 35 % der 300 TN von TRAPEZ haben einen Arbeitsplatz erlangt; Job-Fit-TN die keinen Computer-Zugang und keine Lernmöglichkeiten hatten, konnten den ECDL absolvieren und haben einen Computer; Jobvermittlungen sind sehr hoch; bei Jugendlichen konnten Ausbildungsabbrüche verhindert werden; Tirol Werbung hat sich vermehrt mit der Zugänglichkeit ihrer Tourismusbetriebe beschäftigt; die TILAK hat nach der Unternehmensberatung von innovia ein eigenes Inklusionsprojekt finanziert und nun in den Regelbetrieb übernommen; die WKT hat nach einem Sensibilisierungsworkshop bei innovia ihre Hemmschwelle zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen abgebaut und welche angestellt; die Lebenshilfe Tirol hat Peer-BeraterInnen ausgebildet; das Land Tirol hat bei der Entwicklung ihrer Dienstleistungen die NutzerInnen (Menschen mit Behinderungen) systematisch miteinbezogen und innovia damit beauftragt; ebenso hat das Land Tirol den

gesamten Dienstleistungskatalog in leicht verständliche Sprache übersetzt; das WIFI hat den Staplerschein auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich gemacht (in Kooperation mit innovia); Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen werden durch Kooperation mit der Fahrschule Peter bei der Führerscheinprüfung begleitet; Die Bildungsmessen BeSt und Visio wurden nur auf Anregung von innovia zugänglich für Alle und haben heuer im 4. Jahr ein Selbstverständnis erlangt. Wir wurden inzwischen auch von anderen Veranstaltern genau zu diesem Thema angefragt und koordinieren als Konsequenz 2015 die ZERO Project Landeskonferenz im Auftrag der ESSL Foundation zum Thema „Politische Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“; capito setzt sein Wissen nun mit Qualitätspartnerschaften und Lehrgängen um, da so viel Nachfrage auftaucht, dass die Kompetenzen in die Unternehmen getragen werden muss. Zugängliche Information ist selbstverständlich geworden. Statt des Integrationspreises gibt es nun ein Inklusionsprädikat, wo die Beraterin für Unternehmen berät...
Auditoren-Einstufung: 80%

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

Im regionalen Tiroler Umfeld können wir davon ausgehen, dass innovia führend ist, was die Einbeziehung von NutzerInnen bei der Entwicklung von Dienstleistungen und Produkten betrifft. Im Vergleich zu anderen Einrichtungen bietet innovia ein breites Angebotsspektrum für unterschiedliche KundInnen und verschiedenste Bedürfnisse. KundInnen werden in die Entwicklung der DL aktiv miteinbezogen. Dadurch trägt innovia zur Erhöhung des Branchenstandards insgesamt bei.
Auditoren-Einstufung: 50%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

Unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen eher primäre Bedürfnisse: nach Arbeit und Arbeitsplatzsicherheit, nach Bildung und Kommunikation. Positiver Nutzen: mehr Empowerment und Autonomie („ich nehme mein Leben selbst in die Hand“), mehr ökonomische Selbständigkeit unserer KundInnen. Dadurch letztendlich auch weniger volkswirtschaftliche „Kosten“ für soziale Transferleistungen. Die Sozial- und Kulturverträglichkeit unserer Dienstleistungen bewerten wir hoch, weil sie auf dem Grundprinzip der Sozialen Arbeit beruhen, sich selbst überflüssig zu machen.

E2 BEITRAG ZUM GEMEINWESEN

Leistungen (Relevanz: hoch)

innovia ist eine gemeinnützige GmbH und erbringt ausschließlich Dienste im Sinne eines gesellschaftlich definierten Mehrwerts. Zusätzlich sind über 6% der mit innovia verbundenen Tätigkeiten nicht-verpflichtende Beiträge zum Gemeinwesen durch die ehrenamtliche Tätigkeit einzelner MA und der beiden GFs:

Berechnungsgrundlage: Arbeitszeit/ Woche insgesamt 633,5h bei 23 Personen. Das sind 27,5 Wst. pro Person Insgesamt arbeiten die 23 MA 41,75h ehrenamtlich. Das sind bei einer Gesamtarbeitszeit von 633,5 Wst. bezahlter Arbeitszeit noch zusätzlich 6,6% ehrenamtliche gesellschaftliche Zeit.

Beispiele für unentgeltliche und ehrenamtliche Tätigkeiten, die über den direkten Auftrag von innovia oder über bezahlte Arbeit von MitarbeiterInnen hinausgeht:

- Beratungsgespräche der GF, Engagement arge SODIT, Bildungsassistenz, Freiwilligenkoordination
- ehrenamtliches Engagement von MitarbeiterInnen wie z.B.: Teilnahme an Netzwerktreffen über Zukunftsplanung, Initiative Bleiberecht, Weiterentwicklung der GWÖ, Argumentationstraining gegen Stammtischparolen, große Medienwirksamkeit vieler Aktivitäten
- Know-how-Transfer an andere Organisationen, kostenloses Überlassen von Räumlichkeiten für Treffen etc.
- Spenden für internationale Partnerprojekte
- Beteiligung an ehrenamtlich tätigen Vereinen, Plattformen und Initiativen
- Plattform Bleiberecht Tirol, Lebensmittelkooperative „Kooperation zum Fruchtgenuss“, (Gründung & Mitglied)
- regelmäßige Treffen mit Assistenzhunde-BewerberInnen, persönliche Zukunftsplanungen, Vorträge und Kochworkshops zum Thema vegetarische/vegane Ernährung, Beratung zu behinderungsrelevanten Themen für Betroffene oder Angehörige, Gründung und Mitglied des Meditationszentrums Innsbruck, Organisation von Meditationsretreats, Unterstützung von Friedens- und Bildungsprojekten durch Spendentätigkeit
- Naturprojekte, Nachbarschaftshilfe, Spenden an verschiedene gemeinnützige Organisationen
- Mitglied beim Tiroler Monitoring Ausschuss, ehrenamtliche Mitarbeit im SINNE–Das Restaurant ohne Licht
- Tätigkeit als Leiterin in der Pfadfindergruppe Völs. Dazu gehören wöchentliche Gruppenstunden, Planungstreffen, landesweiter Austausch im LeiterInnenteam, Gruppenräte, Organisation unterschiedlicher Veranstaltungen, Wochenendlager, Sommerlager mit Planung
- Ehrenamtliches Deutschtraining
- Sprachencafé, Dolmetschen
- Ehrenamtliche Mitarbeit in Tauschmärkten
- freiwilligen Hospizbegleitung
- Mitarbeit und Mitglied in der Loretto-Gemeinschaft – einer jungen katholischen Gemeinschaft, mit regelmäßigen Treffen in einem Gebetskreis
- Mitarbeit bei Alphakursen, in denen Fragen über Gott & die Welt behandelt werden
- Mitgestaltung von Gottesdiensten
- Vorstandsmitglied Verein Tiroler Integrationsforum
- Board member (Vorstandsmitglied) EASPD (europäischer Dachverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderung)

- Diakonischer Verein Tirol: aktives Mitglied
- Schwimmclub Wörgl
- Evangelische Pfarrgemeinde Kufstein: Mitglied Gemeindevertretung und Diakoniebeauftragter
- Gemeinde Wörgl: Vertrauensperson im Ausschuss für Jugend, Bildung und Integration
- Mitglied Verein Gedenkdienst

Auditoren-Einstufung: 100%

Wirkungen (Relevanz: hoch)

Das Engagement von innovia wird von uns in mehreren Feldern als sehr nachhaltig eingeschätzt. Positive Beispiele sind unter anderem: Bildungsassistenz, Teilnahme an Sozialpreisen, Teilnahme am Integrationsfußballturnier.

Auch Sensibilisierungsbemühen von innovia haben eine nachhaltige Wirkung. Das Peer-Prinzip wurde bereits bei Neuanstellungen von anderen Organisationen übernommen.

Auditoren-Einstufung: 60%

Intensität (Relevanz: hoch)

Regelmäßig Übernahme von Verantwortung durch engagierte MitarbeiterInnen bei einzelnen Maßnahmen. Strategie ist derzeit jedoch vorwiegend auf GF und einzelne MA beschränkt.

Auditoren-Einstufung: 40%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

innovia als gemeinnützige GmbH bietet ausschließlich Dienstleistungen für Personengruppen an, die Unterstützung benötigen: Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen, Flüchtlinge, benachteiligte Jugendliche und andere. In Zahlen macht dies 100 % des Unternehmensumsatzes aus. Kooperationen mit anderen Non-Profitorganisationen sind Teil unseres unternehmerischen Alltags. Nachhaltig Wirkungen sehen wir z.B. dann gegeben, wenn Menschen mit Lernschwierigkeiten notwendige Bildungsangebote erhalten und dadurch ihren Arbeitsplatz behalten können oder wenn Flüchtlinge mit unserer Unterstützung einen Arbeitsplatz finden und dadurch langfristig ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können. Jugendliche werden beispielsweise in Krisen so begleitet, dass sie in ihrem natürlichen Netzwerk ihre Ressourcen erkennen und eine Ausbildung erfolgreich absolvieren können. Die gemeinnützige Gesamtausrichtung von innovia ist im GmbH-Vertrag, in den Vereinsstatuten, in der Vision und im Leitbild verankert.

E3 REDUKTION ÖKOLOGISCHER AUSWIRKUNGEN

Absolute Auswirkungen (Relevanz hoch)

Bei D3 wurde eine Strategie entwickelt, unter C3 finden wir die Vorschläge zum individuellen Fußabdruck. Der Versuch der Aufstellung eines Fußabdrucks für das Unternehmen innovia soll erarbeitet werden. Nach unserer Schätzung (!) geringe Emissionen im Rahmen der DL-Erstellung. Der ökologische Fußabdruck für das Gesamt-Unternehmen fehlt noch, genauso wie erarbeitete Kennzahlen.

Auditoren-Einstufung: 5%

Relative Auswirkungen (Relevanz: niedrig)

Nicht über dem Branchenschnitt, jedoch große Achtsamkeit seit Teamklausur 2013, auf verschiedensten Ebenen und in verschiedenen Gremien.

Auditoren-Einstufung: 5%

Management und Strategie (Relevanz: niedrig)

Nicht über dem Branchenschnitt, jedoch große Achtsamkeit seit Teamklausur 2013 auf verschiedensten Ebenen und in verschiedenen Gremien.

Auditoren-Einstufung: 5%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

innovia hat keine Parkplätze – MitarbeiterInnen, die mit dem Auto zur Arbeit kommen, müssen sich um das Parken in der Kurzparkzone eigenverantwortlich kümmern. Ein Dienstfahrrad wurde angeschafft. Faktisch kommen fast alle MitarbeiterInnen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad zur Arbeit. Auch Dienstwege werden größtenteils mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Dienstfahrrad bzw. mit dem Privatrad zurückgelegt. Eine Strategie liegt allerdings diesbezüglich noch nicht vor. Die Geschäftsführung geht jedoch bewusst mit gutem Beispiel voran und fährt mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad soweit möglich.

Auf unseren Auftrag hin hat die beauftragte Reinigungsfirma Reinigungsmittel auf ökologische Nachhaltigkeit umgestellt.

Die Nespresso Kaffeemaschine wurde wegen der Umweltschädlichkeit der Kapseln durch einen neu angeschafften Kaffeeautomaten ersetzt, der Kaffee wird bei einem capito Netzwerkpartner eingekauft, der wiederum nur fair gehandelten Kaffee verarbeitet und dies in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung

(www.cafesito.de).

E4 GEMEINWOHLORIENTIERTE GEWINNVERTEILUNG

Außenausschüttung (Relevanz: hoch)

Es gibt keine Gewinnausschüttung an Externe durch innovia: Einkommen wird immer durch Arbeit im Unternehmen erwirtschaftet. Die GesellschafterInnen bekommen als Geschäftsführung das gleiche Gehalt wie die angestellten Projektleitungen (BAGS KV Verw. Gr. 8) . Darüber hinaus zahlen sie sich selbst keine Ausschüttungen aus. Erwirtschafteter Überschuss wird für sozial innovative Angebote oder Arbeitsplatzsicherheit verwendet.

Gemeinwohlorientierte Gewinnverwendung (Relevanz: hoch)

100% des Bilanzüberschusses wird ausschließlich für ökosoziale Re-Investitionen und gute Arbeitsplätze verwendet. Die Verwendung wird im GF-Team jährlich beschlossen.

Auditoren-Einstufung: 100%

E5 GESELLSCHAFTL. TRANSPARENZ UND MITBESTIMMUNG

Umfang GWÖ-Bericht

Umsetzung:

- Der GWÖ-Bericht 2013 wurde auf der innovia-Homepage veröffentlicht (Bericht im Umfang von ca. 30 Seiten), alle kritischen Aspekte werden genannt
- Newsletterbeiträge über die GWÖ-Bilanz, den GWÖ-Bericht und den Prozess der Erstellung wurden verfasst, auf der Homepage veröffentlicht, an MA und Newsletter-AbonentInnen versandt
- Austausch mit anderen KooperationspartnerInnen wie arge SODIT
- Einbeziehung der MitarbeiterInnen in die Erstellung der Bilanz: Bilanz wurde mit allen MA gemeinsam erstellt, am 29./30. April 2014 wurde dazu eine zweitägige Klausur abgehalten

Auditoren-Einstufung: 60%

Art der Mitbestimmung (Relevanz hoch)

Auflistung der Mitbestimmungsformen im Berichtszeitraum:

- Offenlegung der Bilanz
- Bedarfserhebungen mit Fragebogen bei KundInnen hinsichtlich der Schulungsbedarfe und beim Bildungscafé
- Einbeziehung der KundInnen in die inhaltliche Gestaltung der Angebote (Job-Fit für Mädels, Interessensklärung, Konzepte, Jugendcoaching, individuelle Zielplanungen usw.)
- Iso-Dokumentation
- Projektkonzepte sind mit allen AuftraggeberInnen in regelmäßigen Weiterentwicklungsschleifen
- alle Angebote werden auf gesellschaftliche Berührungsgruppen wie Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen, Flüchtlinge, MigrantInnen, Jugendliche, Unternehmen, öffentliche Organisationen und NGOs zugeschnitten, mit ihnen gemeinsam abgestimmt und angepasst, die Dienstleistungen von innovia können nur so erstellt werden
- capito-Produkte sind Auftragsarbeiten und werden mit der jeweiligen Zielgruppe und KundInnen entwickelt

- KundInnenevaluierungen und Feedbacks der AuftraggeberInnen werden systematisch eingeholt und einbezogen
- Austausch passiert je nach Bedarf und Relevanz innerhalb des Projekts oder den Auftrags
- Permanenter Dialog mit den relevanten Berührungsgruppen und Einbeziehung in Entscheidungsprozesse bzw. werden durch diese auch Entscheidungen getroffen

Auditoren-Einstufung: 30%

Umfang Mitbestimmung/ einbezogene Berührungsgruppen

Umsetzung:

Als Berührungsgruppen innovia werden folgende Gruppen konkret angesehen: Alle Anbieter sozialer Dienstleistungen im Bereich Flucht und Migration, Jugend, Behinderung; Schulen, Gemeinden, Bildungsanbieter, Sozialministeriumsservice, Land Tirol, Klinik, Eltern- und Angehörige von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen, Unternehmen, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer, Landwirtschaftskammer, Körperschaften Öffentlichen Rechts, Vereine, Dachverbände,.... Sind unterschiedlich in den Konzepten verankert: teilweise in regelmäßige Steuerungsgruppen eingebunden, teilweise mittels jährlicher bzw. halbjährlicher Vernetzungstreffen, die von innovia initiiert werden...

Der Austausch erfolgt je nach Relevanz für Projekt oder Auftrag. Es besteht ein permanenter Dialog mit den relevanten Berührungsgruppen und Einbeziehung in Entscheidungsprozesse bzw. teilweise Entscheidungen durch Berührungsgruppen.

- Beispiel 1: 2-monatliches Austauschtreffen mit allen Jugendcoaching-Projekten, AMS, SMS, Ausbildungsprojekten, Juwo, Schule... zum Thema Jugendcoaching.
- Beispiel 2: Teilnahmen an den regelmäßigen regionale Sozialstammtischen.
- Beispiel 3: Plattform Asyl → Mitbegründer- und –Vorstandsfunktion
- Beispiel 4: Mitbegründerin und Vorstandsmitglied der arge SODIT
- Beispiel 5: AK-Arbeit mit allen Tiroler Partnern zum Thema „Arbeit und Behinderungen“
- Beispiel 6: Kooperation mit WKT, AK, AMS und IV zum Thema Unternehmen und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Beispiel 7: Gemeinde-Kooperationen, Flüchtlingsheime usw. bei Jugendlichen in den Regionen
- Beispiel 8: JUWO und AMS für Job-Fit und Juco
- Beispiel 9: Kooperation mit den Tiroler Bildungsinstituten zum Thema „Inklusive Erwachsenenbildung“ WIFI, VHS, BFI
- Beispiel 10: Netzwerk Bildungs- und Berufsberatung
- Beispiel 11: Beteiligung beim Transparenzprozess des Landes Tirol
- Beispiel 12: Beteiligung bei jeder Öffentlichen Sitzung des Monitoring Ausschusses

Auditoren-Einstufung: 60%

2-3 weitere Aussagen über die jeweiligen Subindikatoren hinaus

innovia ist als GmbH dazu verpflichtet seine Bilanz zu veröffentlichen. Projektberichte mit Zielerreichungen sind meist öffentlich einsehbar und gehen standardmäßig inklusive Bericht über Stärken und Schwächen an die beauftragende Stelle. Hier gibt es keine kritischen Daten, die nicht zugänglich gemacht werden könnten. Für uns gibt es keine Beweggründe für ein intransparentes Vorgehen, dies gilt auch gegenüber den verschiedenen Stakeholdern von innovia. Die wichtigsten Stakeholder sind die beauftragenden und geldgebenden Stellen – über das standardisierte Berichtswesen einschließlich der Projektabrechnungen besteht ein systematischer Austausch, der Berichte und Feedback umfasst. Die KundInnen/ NutzerInnen unserer Dienstleistungen werden systematisch nach ihrer Zufriedenheit mit unseren Leistungen befragt. Fragebögen werden systematisch ausgewertet, die Auswertung wird z.B. in den Projektzwischen- und -endberichten dokumentiert. Newsletter September 2014, Neuigkeiten Homepage September 2014, Newsletter April 2013, Startseite April 2013; Projektabschlussberichte, QM-Audits, Präsentation bei der Leiterin des SMS, die nun für das Sozialministeriumsservice auch eine Gemeinwohlbilanz erstellen möchte; Masterarbeit Susanne Meier, Masterarbeit Florian Neuner, Weitergabe der Finanzbilanz und der GWÖ-Bilanz für Lehrgang MCI 2013 und 2014; Präsentation bei der arge SODIT das zweite Jahr hintereinander; Weitergabe an Lebenshilfe Tirol, die deshalb 2014 nun auch eine Bilanz erstellt hat; Wir wollten darauf warten, es wieder auf die Homepage zu stellen, wenn wir 3 Sämchen haben und die neue Homepage... Zweimalige Präsentation von innovia bei einer Gemeinwohlbilanz-Presskonferenz → zwei Presseberichte, wo innovia erwähnt wurde. Neben dem Sozialministeriumsservice und er Lebenshilfe wird 2015 nun auch Der Verein für Heilpädagogische Familien die Gemeinwohlbilanz erstellen.

AUSBLICK

KURZFRISTIGE ZIELE

Durch Übertragung eines gemeinwohlorientierten Arbeitens werden wir schon kurzfristig mehr Anregungen, die zu mehr Gemeinwohl im Unternehmen führen, umsetzen und so im laufenden Verbesserungsprozess und Diskussionsprozess bleiben. Nach der zweiten GWÖ-Klausur mit dem gesamten innovia-Team im April 2014 sind wieder einige Verbesserungen in einzelnen Bereichen konkret beschlossen worden. Die Umsetzung ist bereits geplant. Zugleich wurden und werden laufend Ideen für die Weiterentwicklungen in die Zielplanung 2015 an das Geschäftsführungsteam übergeben und dort bearbeitet. GWÖ-Aspekte werden von allen MitarbeiterInnen bei innovia mitgetragen und dadurch auch in der alltäglichen Arbeit immer mehr mitgedacht.

LANGFRISTIGE ZIELE

Langfristiges Ziel ist es weiterhin einerseits, die Inhalte und Ziele der Gemeinwohl-Ökonomie systematisch im Unternehmen zu verankern und kontinuierlich an der Weiterentwicklung des Gemeinwohls zu arbeiten.

Andererseits wollen wir uns als Unternehmen am Prozess der Weiterentwicklung der Gemeinwohlbilanz speziell für soziale Dienstleistungsorganisationen beteiligen. Bei vielen Kriterien und Indikatoren gibt es noch Adaptionbedarf, um sie für unsere Branche besser anwendbarer und aussagekräftiger zu machen.

BESCHREIBUNG DES PROZESSES DER ERSTELLUNG DER GEMEINWOHLBILANZ

Die Gemeinwohlbilanz 2014 ist bereits die zweite erstellte Gemeinwohlbilanz von innovia. Sie wurde im Zeitraum Jänner 2014 bis Juni 2014 in unterschiedlichen Arbeitsgruppen, Einzelarbeiten und einer Gesamtteamklausur am 29./30. April erarbeitet.

Nach der Erstellung der ersten Gemeinwohlbilanz wurden Maßnahmen erarbeitet und 2013 umgesetzt. Anschließend erstellte die zuständige Geschäftsführerin Vera Sokol bis Anfang April 2014 einen ersten Entwurf der aktuellen GWÖ-Bilanz mit Bericht. Bei der Klausur Ende April 2014 erarbeiteten alle Teammitglieder in wechselnden Arbeitsgruppen eine Teambilanz. Diese wurde anschließend mit dem Erstentwurf von Vera Sokol verglichen und in einer Teamdiskussion zur gemeinsamen innovia Gemeinwohlbilanz 2014 zusammengeführt. Die endgültige Bilanz war bereits Basis vieler neuer Maßnahmen, die zur Weiterentwicklung für die nächsten beiden Jahre abgeleitet und an das Geschäftsführungsteam zur Umsetzungsplanung übergeben wurden.

Bei der durchgeführten Peer-Evaluierung im Zeitraum bis 31. Juli 2014 gab es noch letzte Änderungen, die ans Geschäftsführungsteam und anschließend an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vera Sokol kommuniziert wurden.

Innsbruck, 23. August 2014
