



Gemeinwohlbericht innovia
2020 – 2021

Inhalt

Allgemeine Informationen zum Unternehmen.....	1
Kurzpräsentation des Unternehmens	2
Unsere Angebote	2
Vision und Leitbild in leicht verständlicher Sprache.....	3
Produkte / Dienstleistungen	6
Angebote für Jugendliche	6
Angebote für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen.....	7
Angebote für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung.....	9
Angebote für Menschen, die trotz Arbeit armutsgefährdet sind	10
innovia Akademie.....	11
Betriebsservice	11
CORA.....	12
mittendrin Autismus.....	12
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	12
Testat	18
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	19
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	19
Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	23
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	23
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen.....	23
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	26
Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen ..	28
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	28

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	28
Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	30
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	30
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen	30
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette.....	32
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	33
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	33
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	34
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen.....	35
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	37
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	37
Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel	38
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	39
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen	39
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung	40
Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen ..	41
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	41
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	41
Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme	43
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz.....	43
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	43
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.....	46
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	51
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	55
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	55

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	58
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.....	60
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	61
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden.....	63
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	63
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz.....	64
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung .	66
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens.....	68
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	68
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	68
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.....	71
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.....	72
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates	74
D1 Ethische Kund:innenbeziehungen	75
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen	76
D1.2 Barrierefreiheit.....	78
Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen	80
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	80
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.....	80
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.....	84
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	86
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	87
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	87
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	89

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	89
D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	90
D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	90
D4.2 Produkttransparenz	91
Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	93
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	93
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	93
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	95
Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.....	99
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	100
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	100
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	101
Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung	103
Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.....	103
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	104
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie.....	104
E3.2 Relative Auswirkungen	105
Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen.....	107
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	107
E4.1 Transparenz	107
Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung.....	109
Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	110
Ausblick.....	111

Kurzfristige Ziele	111
Langfristige Ziele.....	111
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	111

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: innovia gem GmbH

Rechtsform: gem GmbH

Eigentums- und Rechtsform: gem GmbH

Website: www.innovia.at

Branche: soziales Dienstleistungsunternehmen

Firmensitz: 6020 Innsbruck, Rennweg 7a

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 60

Vollzeitäquivalente: 42,57

Saison- oder Zeitarbeitende: 0

Umsatz: 2.535.788,-

Jahresüberschuss: 2021

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: keine

Berichtszeitraum: 1.1.2020 – 31.12.2021

Kurzpräsentation des Unternehmens

innovia wurde 2007 von Vera Sokol und Johannes Ungar mit dem Ziel gegründet, benachteiligte Menschen bei einer umfassenden Teilhabe in der Gesellschaft und bei einer selbst bestimmten Lebensführung bedarfsgerecht zu unterstützen und damit Wege zu umfassender Chancengerechtigkeit zu erschließen. Inzwischen arbeiten 60 Personen an 14 Standorten in ganz Tirol.

Von jeher hat innovia das Ziel verfolgt, Lücken in der Unterstützungslandschaft Tirols gemeinsam mit den Betroffenen und dem Kooperationsnetzwerk zu definieren und durch innovative, Empowerment orientierte Angebote zu ergänzen. innovia war es von Anfang an wichtig, ihre Angebote und Strukturen nach dem Prinzip „Nichts über uns – ohne uns!“ aus der emanzipatorischen Teilhabegestaltung zu entwickeln. Sei es in der Bedarfserhebung, der Konzepterstellung, der Umsetzung oder der Evaluierung. Auf allen Ebenen werden Peers aus der Zielgruppe der jeweiligen Dienstleistungen systematisch eingebunden.

Ebenso setzt sich die Beschäftigungsstruktur zu 16% aus Mitarbeitenden mit Behinderungen zusammen. Um umfassende Qualität und Nachhaltigkeit auch partizipativ im Team weiter entwickeln zu können, setzen wir auf das Qualitätsmanagementsystem ISO 9001:2015, die Gemeinwohlbilanz, kooperative Unternehmensgestaltung unter Einbindung aller Kolleg:innen, die Einbindung von Nutzer:innen unserer Angebote und intensive Kooperation mit Auftraggebern und anderen sozialen Unternehmen in Tirol.

Unsere Angebote

Unsere aktuellen Angebote richten sich an folgende Personenkreise:

1. Jugendliche (mit dem Schwerpunkt benachteiligte Jugendliche)
2. Menschen mit Lernschwierigkeiten, Behinderungen, chronischen Erkrankungen
3. Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung
4. Menschen, die trotz Beschäftigung an der Armutsgefährdungsschwelle leben
5. Menschen, die sich zum Thema Peer-Kompetenz, Beschäftigung und Behinderung bilden möchten oder unterstützende Bildungsangebote suchen

6. Arbeit suchende Frauen

7. Unternehmen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen leben möchten

Vision und Leitbild in leicht verständlicher Sprache

Vision

Vision bedeutet,
wie wir die Zukunft sehen.

Wir sehen eine gerechte Welt,
in der alle Menschen die gleichen Chancen haben.

Wir sehen eine Welt,
in der alle Menschen zusammenarbeiten.

Wir sehen eine Welt,
in der jeder Mensch seine Talente,
Fähigkeiten und Interessen einbringt.

Wir sehen eine Welt,
in der alle Menschen alles bekommen,
was sie brauchen,
um glücklich zu leben.

Leitbild

Was wir unter Leitbild verstehen

In unserem Leitbild steht
wer wir sind,
was wir wollen
und wie wir unsere Ziele erreichen.

Wer wir sind

Wir sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
mit verschiedenen Fähigkeiten.
Alle diese Fähigkeiten sind für unsere Arbeit wichtig.

Wir haben Respekt voreinander
und nehmen Rücksicht.

Wir achten darauf, dass sich alle Mitarbeitenden entfalten
und ihre Fähigkeiten gut einsetzen können.

Uns ist die Gemeinschaft im Team wichtig,
damit wir gut zusammen arbeiten können
und unsere Ziele gemeinsam erreichen.

Wir haben bei unserer Arbeit Spaß.

Uns ist Gesundheit wichtig.

Wir achten auf unsere Bedürfnisse
und auf gesunde Arbeitsbedingungen.

Wir sind ein Team
mit sehr unterschiedlichen Personen.

Aber was wir gemeinsam haben
ist unsere Vision.

Vision bedeutet,
wie wir die Zukunft sehen.

Was wir erreichen wollen

Wir gestalten das gesellschaftliche Leben mit,
damit es für alle Menschen auf Dauer besser wird.

Wir leisten unseren Beitrag für eine gerechte Welt,
in der alle Menschen gerechte Chancen haben.

Wir tragen zu mehr Zusammenarbeit und Miteinander bei
und treffen Entscheidungen gemeinsam.

Wir halten uns dabei an die Ziele der Gemeinwohl-Ökonomie.
Die Gemeinwohl-Ökonomie möchte
ein gutes Leben für alle Lebewesen auf dieser Erde erreichen.
Das heißt für uns zum Beispiel:

Wir tragen durch unsere Arbeit zu einem besseren Leben bei.

Wir machen keine Gewinne.

Wir meinen: Das Geld soll dem Menschen dienen
und nicht der Mensch dem Geld.

Wie wir unsere Ziele erreichen

Wir unterstützen und begleiten Menschen
in verschiedenen Situationen.

Wir behandeln alle mit Würde und Respekt.

Wir arbeiten mit anderen Organisationen zusammen,
weil wir gemeinsam mehr erreichen können.

Wir unterstützen Menschen dabei,
dass sie für ihre Rechte eintreten.

Wir setzen unsere Angebote
mit Betroffenen um.

Wir laden alle dazu ein,
mit ihren eigenen Visionen
diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen.

Organigramm 2022

Führungsteam: alle Leitungspersonen	Geschäftsführung: Vera Sokol, Johannes Ungar	spezielle Funktionen: Gesundheitsbeauftragte Gender- Diversity-Vertrauensperson Sicherheitsvertrauensperson Behindertenvertrauensperson Qualitätsbeauftragte IT-First-Level-Support Gewaltschutzbeauftragter
Verwaltung: Leitung: Helga Nevinny	Mitarbeitenden-Rat: gewählte Mitarbeitende	
Betriebsrat: gewählte Mitarbeitende	Mitarbeitenden-Forum: alle Mitarbeitenden	



Produkte / Dienstleistungen

Folgende Angebote betragen zu 100% den Umsatz von innovia.

Angebote für Jugendliche

innovia setzt als Projektträgerin und Projektleitung der **ARGE Jugendcoaching Beratung, Clearing, Begleitung und Case Management für NEET-Jugendliche und Schüler:innen von AHS/BMS/BHS im Alter von 14 bis zum 24 Jahren** um. Jugendcoaching ist finanziert vom Sozialministeriumservice Tirol und für Jugendliche kostenlos. Hauptziele der bis zu einem Jahr andauernden Begleitung sind: Ausbildungsabbrüche zu verhindern, an Ausbildung heranzuführen, höhere Qualifizierung zu ermöglichen, aber auch Existenzsicherung, Erstellung von Kompetenzprofilen, Perspektivenentwicklung, Begleitung zu Behörden, Sucht- oder Schuldenberatung, Kooperation mit anderen Unterstützungsnetzwerken, Gestaltung von Zukunftsplanungen usw.

Einen wesentlichen Schwerpunkt stellt auch die Beratung für ausbildungspflichtige Jugendliche und deren Angehörige dar, um diese an eine Ausbildung heranzuführen. Jugendcoaching leistet Präventionsarbeit, um Working Poor zu vermeiden, arbeitet aber auch mit Eltern zusammen die trotz Arbeit von Armut betroffen oder gefährdet sind. Außerdem arbeitet Jugendcoaching mit ausbildungspflichtigen Jugendlichen in unqualifizierter Beschäftigung mit dem Ziel eine Höherqualifizierung zu ermöglichen. Hier wird auch intensiv mit Erziehungsberechtigten und Betrieben zusammengearbeitet. Jugendcoaching unterstützt bei der beruflichen Veränderung, indem Verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung abgeklärt und ermöglicht werden. Dies nehmen auch junge Erwachsene in aktueller Hilfstätigkeit in Anspruch. Hier setzt Jugendcoaching auf Bewusstseinsbildung und Motivationsarbeit, um nachhaltige Berufs- und (Aus)Bildungsperspektiven zu erstellen. Jugendcoaching ist in allen Bezirken stark vernetzt und kennt die unterschiedlichsten Angebote und pflegt auch Kontakte zu Ausbildungsbetrieben. Der niederschwellige Zugang, die Wahl des Treffpunkts, das nachgehende Arbeiten, die Flexibilität in der Begleitung, das individuelle Coaching mit den Jugendlichen und deren privaten und professionellen Umfeld und das gut funktionierende Kooperationsnetzwerk tragen wesentlich dazu bei, dass sehr viele systemferne Jugendliche erreicht und begleitet werden.

Angebote für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen

Mit dem ebenso vom Sozialministeriumservice Tirol finanzierten **Qualifizierungs- und Beratungsprojekt Job-Fit** wird gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitnehmer:innen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen ein umfassendes Beratungs- und Qualifizierungsangebot kostenlos zur Verfügung gestellt. Job-Fit umfasst insgesamt vier Angebote: Job-Fit für Mädels, Job-Fit für Menschen im Autismus-Spektrum, Job-Fit für ArbeitnehmerInnen, Job-Fit für Unternehmen.

Job-Fit für Mädels ist eine Berufsvorbereitung für Mädchen und junge Frauen bis 24 Jahre mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen. Ziel ist es Mädchen einen frauengerechten Zugang zu EDV, Schlüsselqualifikationen und allen Inhalten, die Empowerment bewirken, zu ermöglichen und so eine neue berufliche Perspektive zu geben. Bei unterschiedlichen Schnupperpraktika werden erste berufliche Erfahrungen gesammelt und Orientierung geboten.

Durch gendersensible Berufsvorbereitung erhalten Mädchen und junge Frauen mit unterschiedlichen Einschränkungen, welche teilweise Gewalterfahrungen hinter sich haben oder Alleinerzieherinnen sind oder auch aufgrund ihrer religiösen Bekenntnisse Diskriminierung erfahren haben, in einem geschützten Rahmen die Möglichkeit sich mit beruflicher Orientierung zu befassen. Die bisherigen Begleitungen haben gezeigt, dass gerade die reine Mädchengruppe essentiell war für nächste berufliche Entwicklungsschritte der einzelnen Personen.

Job-Fit für Menschen im Autismus-Spektrum ist eine Berufsvorbereitung und berufliche Qualifizierung, die den gesamten Begleitprozess der Berufsausbildung bis zum Einstieg in den Arbeitsmarkt umfasst. Das Angebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene im Autismus-Spektrum im Alter zwischen 15 und 30 Jahren. Der inhaltliche Projektschwerpunkt liegt im EDV-Bereich und Sozialkompetenztraining. Die Erfahrungswerte haben gezeigt, dass gerade junge Menschen im Autismus-Spektrum vermehrt Schwierigkeiten haben in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen, da sie aufgrund ihrer Autismus-spezifischen Bedürfnisse vielfach mit den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes Schwierigkeiten haben und so ihre speziellen Fähigkeiten nur dann unter Beweis stellen können, wenn die Betriebe entsprechende Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen. Die individuelle, engmaschige und langjährige Begleitung während der Berufsausbildung und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt hat sich dabei bewährt.

Job-Fit für Arbeitnehmer:innen und Arbeitssuchende mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen ist ein umfassendes und individuell abgestimmtes Qualifizierungsangebot. Wir bieten Schulungen im Bereich Grundbildung Mathematik, Deutsch und Deutsch als Fremdsprache, Lernkurse zum Thema Autoführerschein, Workshops zu den Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt, Kurse von EDV-Grundlagen bis zum ECDL. Als zertifiziertes Trainings- und Testcenter kann ECDL-Base und ECDL-Standard barrierefrei angeboten werden. Ziel des Angebots ist die Erlangung bzw. Erhaltung von Arbeitsplätzen, sowie die berufliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden. Viele Projektteilnehmende hatten Probleme mit dem finanziellen Einkommen, sodass die kostenlosen Qualifizierungsangebote von Job-Fit ihnen eine passende Unterstützung beim beruflichen Einstieg oder Wiedereinstieg ermöglichten.

Im Rahmen von **mittendrin Autismus** werden **junge Menschen mit Diagnosen aus dem Autismus-Spektrum und sehr hohem Unterstützungsbedarf** in den Arbeitsmarkt und im Anstellungsverhältnis selbst intensiv begleitet. Im Rahmen des Projektes wird das Unternehmen und die Mentor:innen im Unternehmen langfristig unterstützt und gecoacht. Die mittendrin Mitarbeitenden organisieren das gesamte Arbeitsverhältnis und kümmern sich um die Finanzierung des Arbeitsplatzes in Form von Förderungen für das Unternehmen.

Angebote für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung

In der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie vom Europäischen Sozialfonds finanzierten **Bildungs- und Berufsberatung** können Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung kostenlose Information, Beratung und Unterstützung nutzen. Unsere Erfahrung in der Arbeit mit diesem Personenkreis zeigt, dass mehr als die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund, die wir erreichen, niedrigqualifiziert ist bzw. eine Ausbildung hat, die höchstens dem österreichischen Pflichtschulabschluss entspricht.

Auch die Gruppe der Nichterwerbstätigen, die keine schulische oder berufliche Bildung absolviert haben, ist unter den Personen mit Migrationserfahrung groß. Diese Gruppe von Ratsuchenden benötigt eine auf ihre Bedarfe spezialisierte Bildungs- und Berufsberatung, um sich am österreichischen Arbeitsmarkt orientieren zu können oder Ausbildungsmöglichkeiten und ihre Finanzierung abzuklären. Thema ist meistens die grundlegende und ausführliche Information und Beratung zum österreichischen Bildungssystem und seinen Möglichkeiten.

Fehlende Dokumente (durch Flucht), Nichtakkreditierung von im Heimatland erlangten Abschlüssen, fehlende Qualifikationen für eine weiterführende Bildung, fehlende oder zu geringe Deutsch- und Fachsprachenkenntnisse, unterschiedliche Kulturverständnisse (Lehre wird nicht angestrebt, weil sie in den Heimatländern nicht existiert), psychische Probleme durch traumatische Erfahrungen, die zur Flucht zwangen und fehlende „Brückenangebote“ zwischen der Ausbildung im Heimatland und Österreich, selbst errichtete Hürden und Hindernisse im System wie das Fehlen zielgruppengerechter Angebote bzw. nicht passende Rahmenbedingungen verhindern oft die Entscheidung eine weiterführende bzw. höhere Bildung anzustreben. Als Ergänzung dazu bietet der **innovia-Club**, ein niederschwelliges Angebot, umgesetzt mit Freiwilligen. Personen mit Migration- bzw. Fluchterfahrung werden bei der Bewerbung auf freie Stellen am Arbeitsmarkt unterstützt.

Angebote für Menschen, die trotz Arbeit armutsgefährdet sind

Seit Oktober 2019 setzen wir mit dem **Projekt INBUS** für den Personenkreis der sogenannten „**working poor**“ **Information, Beratung, Begleitung, Unterstützung in Form eines umfassenden Case Managements** um. INBUS – Ihr Schlüssel zu mehr Lebensqualität bedeutet Information, Beratung und Unterstützung als One-Stop-Shop für Menschen, die trotz Arbeit von Armut betroffen sind. INBUS stellt ein Akronym dazu dar und verweist zugleich auf den in den Bezirken zum Sichtbarmachen des Angebotes eingesetzten Info- und Beratungs-Bus.

INBUS bietet Unterstützung von Personen, die trotz Erwerbstätigkeit von Armut bedroht oder betroffen sind durch kostenlose Information, Beratung und Begleitung vor Ort. Die Ziele des Projekts liegen darin, die individuellen Lebenslagen dieser Personengruppe in allen Bezirken Tirols zu erheben, passgenaue Angebote im Rahmen eines ganzheitlichen Social Work Case Managements zu entwickeln und damit zur Verbesserung der beruflichen und finanziellen Situation (meist auch der persönlichen und sozialen Situation) beizutragen, dass sie mit Erwerbsarbeit ein Einkommen über der Armutsschwelle erzielen können.

Das Angebot richtet sich zum einen an selbständige oder unselbständige Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 64 Jahren, die in einem Haushalt mit äquivalisiertem Haushaltseinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle leben. Des Weiteren auch an selbständig oder unselbständig Erwerbstätige zwischen 18 und 64 Jahren mit individuellem Jahresbruttoeinkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle. Das Projekt INBUS achtet besonders auf die Erreichbarkeit von Frauen, Alleinerziehenden, Personen in Single-Haushalten, Mehr-Kinder-Haushalten, Personen mit geringen formalen Bildungsabschlüssen oder in angelernten Tätigkeiten, Personen mit Beeinträchtigung und/oder Behinderung, Personen ohne Österreichische Staatsbürgerschaft, BMS-Teilleistungsbeziehenden, unter 25-Jährigen, Niedriglohnbeschäftigten, diskontinuierlich Beschäftigten, Haushalte mit geringer Erwerbsintensität.

innovia Akademie

Die **innovia Akademie** trägt mit ihren **Bildungsangeboten zu einer inklusiveren Gesellschaft** bei. Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen arbeiten bei allen Angeboten entweder mit oder führen diese selbständig durch. Deshalb nennt sich die innovia Akademie auch **Verein zur Förderung inklusiver Erwachsenenbildung**. Die inklusiven Bildungsangebote entsprechen dem menschenrechtlichen und bürgerrechtlichen Verständnis der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und unterstützt Menschen beim Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen. Zum Beispiel durch Bildungsassistenz und individuell abgestimmte Bildungsberatung. Ebenso verfolgen wir das Ziel der Inklusion mit allen unseren Bildungsangeboten und Konzepten für Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen. Zum Beispiel durch die Beratung von Bildungsorganisationen und die Mitarbeit in Bildungs-Netzwerken.

Betriebsservice

Das **NEBA-Betriebsservice** dient als **zentrale Anlaufstelle für wenn es um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen** am Arbeitsplatz geht. Egal ob es sich um Fragen zu Förderungen, zur (baulichen) Barrierefreiheit, zur Arbeitsplatzgestaltung handelt, oder Betriebe sich für eine Kosten-Nutzen-Analyse einer möglichen CSR Strategie interessieren, steht das Betriebsservice mit Rat und Tat Unternehmen zur Seite. Zum Angebot zählt ebenso die Unterstützung im Matching-Prozess, wenn es darum geht, jobsuchende Menschen mit Behinderungen oder Einschränkungen mit den Bedürfnissen und Anforderungen der Unternehmen abzugleichen.

CORA

CORA ist ein Angebot für nichterwerbstätige oder arbeitslose Frauen. CORA stärkt mit dem niederschweligen Beratungs- und Coaching-Angebot Teilnehmerinnen dahingehend, nachhaltige Lösungsstrategien zu erarbeiten und Schritte zu setzen, die zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation beitragen. Ziel ist ein selbstbestimmtes und finanziell unabhängiges Leben durch Verbesserung der Erwerbssituation und Existenzsicherung zu erreichen. Orientiert an der jeweils individuellen Lebenssituation unterstützt CORA die Teilnehmerin dabei, sich ihrer Fähigkeiten und Chancen bewusst zu werden und dies als wichtigen Schritt zur Stärkung des Selbstwertes und Selbstbewusstseins zu erfahren. In der Folge wird die jeweilige Teilnehmerin zu einem Anstellungsverhältnis begleitet.

mittendrin Autismus

mittendrin Autismus begleitet Personen mit Diagnosen aus dem Autismus Spektrum und hohem Unterstützungsbedarf in den Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz. Mittels Case Management und Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz werden die Teilnehmenden und das Unternehmen langfristig umfassend zur Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses unterstützt. Ebenso werden die Unternehmen in Bezug auf den Zugang zum umfassenden Fördersystem begleitet.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

innovia war von Beginn an aktiv an der Entwicklung der Gemeinwohlökonomie und des Energiefeldes Tirol beteiligt und ist inzwischen Mitglied des Tiroler Vereins Gemeinwohlökonomie, Mitglied bei der Genossenschaft für Gemeinwohl und seit neuestem Mitglied des Unternehmens-Netzwerk Gemeinwohlökonomie Österreich. Innovia stellt seine Räumlichkeit den Treffen des Tiroler Vereins zur Verfügung und beteiligte sich bereits bei der ersten Runde der in Tirol bilanzierenden Unternehmen in Form einer Gruppenevaluierung.

2018 hat innovia die zweite externe auditierte Gemeinwohlbilanz erstellt. Es war von Anfang an klar, dass dies ein Weg ist, den innovia für ein Unternehmen mit Verantwortung sinnvoll findet und auch weiter gehen wird. Obwohl der Aufwand für innovia immer sehr groß ist, da als gemeinnütziges projektfinanziertes Unternehmen wenig personelle Spielräume bestehen, ist die 3-jährige Erstellung eines Gemeinwohlberichts mit externer Auditierung integrativer Bestandteil des Leitbildes, des Qualitätsmanagementsystems, der Schulung unserer Mitarbeitenden und insgesamt unserer Unternehmensentwicklung.

Der Erstellung des aktuellen Gemeinwohlberichts gehen mehrere Prozesse im Gesamtunternehmen voraus:

- Die Einführung in die Gemeinwohlorientierung bei innovia wurde 2020 im Einschulungsplan für jede einzelne neu mitarbeitende Person verankert
- Die allgemeine innovia Zielplanung 2020 und 2021 beinhaltete Schwerpunkte zur Weiterentwicklung der Gemeinwohlökonomie für alle Mitarbeitenden
- Eine Verbindung zwischen SDGs und GWÖ auf Basis der Werte und des Leitbildes von innovia wurde in einem Workshop mit allen interessierten Mitarbeitenden diskutiert und auf die alltägliche Praxis hin überprüft
- In insgesamt 5 Workshops für interessierte Mitarbeitende wurden gemeinsam 7 der insgesamt 20 Themenfelder gemeinsam bearbeitet. Hier wurden vor allem diese Themenfelder ausgewählt, wo Verbesserungspotential geortet wurde und zugleich auch Handlungsmöglichkeiten für innovia ableitbar sind.
- Ebenso wurde das Thema bei einer Führungsklausur und der Gesamtteamklausur im Herbst 2021 miteinbezogen.
- Dies führte zu folgenden internen Ergebnissen aus der Sicht der Themenverantwortlichen:
 - o Themen SDGs und GWÖ und die unterschiedlichen Themenfelder der Gemeinwohlbilanz hängen stark zusammen und sind schwer getrennt zu betrachten.
 - o innovia ist in vielen Themen aktiv und dies wird von den Mitarbeitenden wertgeschätzt.
 - o In sehr vielen Themenfeldern wurde die angestrebte Punkteanzahl bereits erreicht

- Eine wiederholte breite Diskussion der Themen dient auch der Entwicklung unserer eigenen Haltung und ermöglicht immer wieder eine kritische Reflexion
- neue Ideen und Ideen zu Quick-Wins aktiviert
- GF soll dann im Frühjahr 2022 mit allen diesen Ergebnissen den Gemeinwohlbericht selbst erstellen, da in diesen 5 Workshops viel erarbeitet und umgesetzt wurde
- Durch Workshops und Einführungen für Neue soll laufend sensibilisiert werden
- Fehlerkultur soll weiterhin hochgehalten und in der Dienstags-Info und durch Logbuch aktuell gehalten werden

Konkret entstanden in diesem Prozess folgende Maßnahmenvorschläge und wurden 2021 umgesetzt bzw. in Planung genommen:

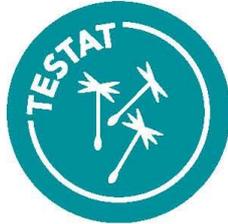
Was	wer/wann
Konkretisierung von Kooperationen im Bereich der Lieferketten (Einbindung von Betrieben aus dem Bereich der beruflichen Qualifizierung) mit der Idee, noch regionaler und nachhaltiger beziehen zu können und ein noch stärkeres Hinterfragen unsere ökologischen Einkaufsverhaltens in der Firma zu erzielen.	umgesetzt
Noch stärkere Einbindung der Möglichkeit von Fahrradnutzung bei innovia. Unterstützung von Informationen zu Themen wie Motivation zu Fahrradnutzung, steuerlicher Absetzbarkeit und weiteren Einbindungsmöglichkeiten. Umsetzung durch Abrechnung Kilometergeld für Fahrrad erfolgt. Zusätzlich wurde ein zweites innovia-Fahrrad angeschafft.	umgesetzt
Kleiderkreisel	umgesetzt
Gesundheitsbeauftragte wird mehr Infos an MA geben und in der Dienstags-Info präsent sein. Sie erinnert an das ihr zur Verfügung stehende Budget. Änderung des Einladungstextes für ein Gespräch mit der Gesundheitsbeauftragten.	umgesetzt
Verschriftlichtes Konzept familienfreundliches innovia wurde ans Gesamtteam transportiert.	umgesetzt

Die Idee, dass ein Buddy-System auch teamübergreifend sinnvoll sein kann, wurde an die Projektleitungen herangetragen und von diesen je nach Projektsituation mitgedacht. Wird im innovia-Handbuch besser verankert. Hier entstand jedoch ergänzend auch der Gedanke, dass das Shadowing-Konzept von innovia vielleicht in die Zielplanung 2022 eingebunden werden sollte, da es hier auch zu mehr Austausch und Kommunikation der Teams untereinander kommen würde.	2021 begonnen
Befragung von Mitarbeitenden 2021 zu psych. Belastung	umgesetzt
Vorhandene Befragungsbögen an Lieferant:innen evaluieren bzw. überarbeiten und eventuell neu strukturieren und weiter ausdifferenzieren	umgesetzt
Alle 3 Jahre strukturierte telefonische Lieferant:innenevaluierung, die auch schriftlich festgehalten wird	In Planung
Suchmaschine Ecosia als Standard einrichten	umgesetzt
Einkaufsrichtlinie und Verhaltenskodex in innovia-Handbuch festhalten bzw. verknüpfen	umgesetzt
Wir-sind-inklusiv-Unternehmen usw. ökologisch und sozial nachhaltige Unternehmen auf Einkaufsliste setzen und Team darüber informieren	umgesetzt
Information auf Homepage zu unserer Gemeinwohlorientierung und anderen Gütesiegel für Stellenausschreibungen und Lieferant:innen	umgesetzt
Stellenausschreibungen mit allen Gütesiegeln und Familienfreundlichkeit im Unternehmen entwickeln	umgesetzt
Info über gute Kooperationspartner:innen von Mitarbeitenden, die auch Lieferant:innen werden könnten an Helga z.B. Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, gute Praktikumsplätze bieten oder wo wir im NEBA-Betriebsservice zusammenarbeiten; Helga bindet diese in Lieferant:innenliste ein	umgesetzt
Wöchentliches vegetarisches/veganes Mittagessen	Noch unklar wo und wie
Vierteljährlich gesunde vegetarisch-vegane Jause, die mit innovia abgerechnet werden kann – auch an allen Standorten	umgesetzt
Einkaufskatalog mit ökologisch-sozial-nachhaltigen Produkten	umgesetzt
Steigerung der ÖFFI-Nutzung durch die Abrechenbarkeit von Vorteilscard und VVT-Ticket noch mal ins Gedächtnis der MA rufen	umgesetzt
Interne Weiterbildungsangebote bezüglich ökolog. Nachhaltigkeit durch Mitarbeitende z.B. Food Waste, Haltbarkeit, sinnvolle Verwertung und Verpackung,	Angebot gestellt
Veranstaltungen z.B. Kleider-Kreisel, Flohmarkt	umgesetzt

Bei Gelegenheiten Sensibilisieren z.B. Grillfest, Weihnachtsfeier usw. immer als Green Event veranstalten; Green Event im innovia-Handbuch verankern	umgesetzt
Mehr Digitalisierung und weniger Papier → bei allen in Kenntnis rufen	umgesetzt
Das Thema in der Arbeit mit den Teilnehmenden systematisch einbetten → das passiert bereits in den Qualifizierungen	umgesetzt
Beim online-Angebot mit Teilnehmenden weiterhin Wahlmöglichkeiten anbieten	umgesetzt
Regal bzw. Kühlschrank für ein Food-Sharing-Angebot bei innovia	In Abklärung
Alle innovia-Veranstaltungen als Green-Event	umgesetzt
Erfolge feiern – in Team-Meetings (als fixer Punkt im Protokoll) und in der Dienstags-Info bzw. teaminterne Signal- bzw. WhatsApp-Gruppen; positive Erlebnisse in Teamsitzungen einbinden	umgesetzt
Systematisch auf Ressourcen anderer Projekt-Teams zugreifen zu Unterstützung bei Ressourcenproblemen und zum teamübergreifenden Austausch z.B. Mitarbeitende aus anderen Teams ausleihen	Bei Bedarf durch PL umzusetzen, jedoch fixiert im Führungsteam
Regionaltreffen bereits 2021 umsetzen → Helga plant ersten Termin	umgesetzt
4-Tage-Woche auf Wunsch von Mitarbeitenden ermöglichen, wenn im Team ermöglichbar → ins Konzept familienfreundliches innovia einfügen	umgesetzt
Transparenz: noch mal schauen, welche Ordner im Teamlaufwerk für alle transparent sein sollen und was warum geschützt sein muss; dazu Info-Text im innovia-Handbuch; Klärung was fürs gesamte Führungsteam transparent und zugänglich sein soll;	Bearbeitung begonnen
Transparenz für Führungskräfte im GmbH-Laufwerk	Bearbeitung begonnen
Struktur finden, wo Feedback an Führungskräfte genutzt werden kann; eigene MA-Befragung ... Dazu eine Idee: eine Person vom MA-Rat und eine Person vom FT gehen zu einem Projektteam und führen ein Feedbackgespräch (ohne zuständige PL) und bringen das Ergebnis dann ins FT (durch die Führungskraft, die dieses Feedback-Gespräch führt); → auf jeden Fall schauen, welche Feedbackform zum Feedback an die Führung gefunden wird und nächstes Jahr umgesetzt wird; Themenfeld in Jahreszielplanung 2022 einbinden	MA-Befragung 2022 beinhaltet diesen Bereich
Schulung in konsensualer Entscheidungsfindung; Klärung welche Systematik wir bei innovia anwenden und alle/immer neue MA darin einschulen	Im Führungsteam umgesetzt

Entscheidungen eigenverantwortlich, durch Beratung oder konsensual	Findet faktisch statt, jedoch nicht systematisiert
Wiederanschaffung von Fairphones, für alle die sich drüber trauen einen neuen Versuch zu wagen; jedoch werden Handys sehr lange, meist 5 Jahre verwendet;	Umsetzung begonnen
Eröffnung von Konten bei der Bank für Gemeinwohl	umgesetzt
Weniger Mobilität der MA und mehr digitale Meetings, Beratungen und Homeoffice	umgesetzt
Einführung eines Betriebsrats zusätzlich zu Mitarbeitenden-Rat	umgesetzt
Neue Funktion des Gewaltschutzbeauftragten	umgesetzt
Erhöhung der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmenden mit Behinderungen	umgesetzt
Zusammenstellung Konzept familienfreundliches innovia	umgesetzt

Zuständigkeit für das Thema Gemeinwohl bei innovia: Geschäftsführerin Vera Sokol.
Somit ist das Thema für uns als Basisthema verankert.



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl- Bilanz	innovia gem GmbH
	M5.0 Vollbilanz	2020-2021	Auditor*In: Bernhard Oberrauch

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsguppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 10 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 60 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 10 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 40 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ- PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 30 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 100 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 10 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 80 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 90 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 90 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 80 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 100 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 100 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 50 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 100 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 100 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 80 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 40 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 70 %

Testat gültig bis:
31.07.2024

BILANZSUMME:
707

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
TestatID: d5nsi
Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Um zu evaluieren, ob soziale Risiken oder Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferfirmen vorliegen, wurde ein Online-Fragebogen an alle Lieferfirmen und Lieferanten gesendet. Mithilfe spezifischer Fragen wird versucht sich ein Bild von der sozialen und ökologischen Beschaffenheit unserer Zulieferunternehmen zu machen. innovia ist es wichtig, unsere Zulieferbetriebe nicht nur aufgrund von Preis/Leistung auszuwählen, sondern auch regionale, soziale und ökonomisch nachhaltige Kriterien zu beachten. Es wird versucht, soweit wie möglich regionale Anbieter auszuwählen. So beziehen wir beispielsweise Ökostromstrom, das Internet von den Innsbrucker Kommunalbetrieben und kaufen Produkte in lokalen Geschäften und nicht über Internetanbieter wie z.B. Amazon. Die untenstehende Tabelle stellt die zugekauften Produkte und Dienstleistungen von innovia in Bezug zum Anteil an den gesamten Ausgaben dar und erläutert das jeweilige Auswahlkriterium. Im Rahmen des Fragebogens wurden auch Erklärungen und Hinweise bezüglich der Werte und Ziele der Gemeinwohlökonomie gegeben und somit die Lieferfirmen zu diesem Thema sensibilisiert. Mit dem online-Fragebogen an alle Lieferfirmen können wir uns mehr Klarheit über die soziale und ökologische Situation der Zulieferbetriebe verschaffen.

Einige Lieferfirmen von innovia weisen diverse Auszeichnungen und Zertifizierungen nach, die eine menschenwürdige Situation am Arbeitsplatz bezeugen. So erhielt beispielsweise T-Mobile eine Auszeichnung für besondere Familienfreundlichkeit, Generali die Charta für Diversität oder die Raiffeisen Landesbank ein Zertifikat für Betriebliche Gesundheitsförderung. Auch im Handbuch sind diese Bestell- und Lieferstandards von innovia verankert. Bestellt wird nur mehr bei lokalen Alternativen. Es wurden bereits früher Fairphones angeschafft, deren Produktion für faire und gute Arbeitsbedingungen steht. Allerdings hat sich die neuere Version des Fairphones nicht bewährt und wies einige Qualitätsmängel auf, weshalb wieder auf herkömmliche Mobiltelefone gesetzt wurde. Durch die inzwischen dritte Generation des Fairphones, welches wieder funktionieren sollte, beginnen wir mit den Telefonen, die ausgetauscht werden müssen, langsam wieder auf das Fairphone umzusteigen.

Aufgrund der recht überschaubaren Anzahl von Zulieferern, die sich zudem größtenteils innerhalb eines Umkreises von ein paar Kilometern befinden und die uns meist persönlich seit Jahren bekannt sind, sehen wir, dass zumindest bei den persönlich bekannten Zulieferern keine sozialen Risiken auftreten und keine Verstöße gegen die Menschenwürde vorliegen. Wir würden auf Grund der räumlichen Nähe die Verstöße wahrnehmen können bzw. von ihnen wissen. Zudem können bei den regelmäßigen persönlichen Firmenkontakten viele Fragen geklärt werden.

Weiters ist es uns sehr wichtig, auf Lieferant:innen einzuwirken, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben. z.B. bei Reinigungsfirmen erwähnen wir ausdrücklich, dass diese deren Mitarbeitenden genug Zeit zur Verfügung stellen sollen/müssen, damit diese in Ruhe die Räumlichkeiten ordentlich reinigen können.

LieferantInnenbefragung innovia

innovia beschäftigt sich nun seit 4 Jahren mit der Gemeinwohl-Ökonomie und ist daher sehr bemüht, sozial und ökologisch nachhaltig zu arbeiten. Aus diesem Grund möchten wir bei unseren Lieferantinnen und Lieferanten nachfragen, um uns ein Bild bezüglich der sozialen und ökologischen Beschaffenheit zu machen.

Gemeinwohl-Ökonomie bezeichnet ein alternatives Wirtschaftssystem, das auf gemeinwohl-fördernden Werten aufgebaut ist. Das Modell der Gemeinwohl-Ökonomie behandelt 20 Gemeinwohl-Themen, wie beispielsweise Menschenwürde am Arbeitsplatz oder ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette und gibt Anleitungen zur Bewertung. Die Gemeinwohl-Bilanz besteht aus zwei Teilen: ein ausführlicher Gemeinwohl-Bericht über die Gemeinwohlorientierung des Unternehmens und eine Gemeinwohl-Matrix, welche die Bewertung der Gemeinwohl-Maßstäbe graphisch darstellt.

Die Gemeinwohl-Bilanz entwickelt sich auf Basis von Feedback ständig weiter. Die Gemeinwohl-Matrix ist universell für alle Unternehmen einsetzbar, unabhängig ihrer Branche oder Größe.

<https://www.ecogood.org/de/>

1. A1.1 Versuchen Sie in Ihrem Unternehmen auf faire Arbeitsbedingungen zu achten?

Fragesupport: zB: flexible Arbeitszeiten, Förderung selbstständigen Arbeitens, Fortbildungen, geräumiger Arbeitsplatz, konstruktiver Umgang mit Konflikten oder Fehlern

- ja
 eher ja
 eher nein
 nein

2. Wenn „ja“ oder „eher ja“, wie setzen Sie dies um?

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform → siehe Tabelle Lieferant:innenbewertung im Anhang

Posten	2021	Summe	Prozentanteil am Einkaufsvolumen	unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden
Versicherungen	2 859,65 €	2 859,65 €	0,78%	0,78%
Energieaufwand	2 906,60 €	2 906,60 €	0,80%	0,80%
Reinigung	27 123,71 €	27 123,71 €	7,44%	7,44%
	156 655,86 €	156 655,86 €		
Mietaufwand	€	€	42,98%	42,98%
Wartung	20 196,76 €	20 196,76 €	5,54%	5,54%
Fortbildung	16 444,15 €	16 444,15 €	4,51%	4,51%
GWG	7 956,78 €	7 956,78 €	2,18%	2,18%
Instandhaltung				
Gebäude	5 946,07 €	5 946,07 €	1,63%	1,63%
Steuerberatung	10 328,47 €	10 328,47 €	2,83%	2,83%

Ausstattung, Miete, Leasing	2 494,39 €	2 494,39 €	0,68%	0,68%
Telefon, Porto, Internet	15 928,04 €	15 928,04 €	4,37%	4,37%
Lehr- und Lernmittel	740,64 €	740,64 €	0,20%	0,20%
Büromaterial	9 664,18 €	9 664,18 €	2,65%	2,65%
Fachliteratur usw.	552,19 €	552,19 €	0,15%	0,15%
Öffentlichkeitsarbeit	19 662,53 €	19 662,53 €	5,39%	5,39%
Computer und Technik	17 653,62 €	17 653,62 €	4,84%	1,00%
Ausstattung	4 488,32 €	4 488,32 €	1,23%	1,23%
Supervision usw.	22 291,31 €	22 291,31 €	6,12%	6,12%
Honoraraufwand	3 669,54 €	3 669,54 €	1,01%	1,01%
Reisespesen, Fahrtkosten	16 556,65 €	16 556,65 €	4,54%	4,54%
PKW Aufwand	370,56 €	370,56 €	0,10%	0,10%
		364 490,02		
Summe		€	100%	96%

- Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind: ethisch unbedenklich: 96% beim Rest können wir keine Klärung der Herkunft erreichen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Keine Neuerungen zur bisherigen Systematik; nur Erweiterung und Aktualisierung.

Verbesserungspotenziale/Ziele: innovia wird weiterhin versuchen, Produkte mit Zertifikaten und Labels zu kaufen und mehr Firmen aus der GWÖ-Liste der gemeinwohlorientierten Unternehmen zu nutzen. Dazu freuen wir uns, dass 2022 ein GWÖ-Unternehmensnetzwerk gegründet wurde, wo innovia Mitglied ist. Hier versprechen wir uns einen leichteren Zugriff auf entsprechend zertifizierte Partnerunternehmen.

Bewertungsstufe fortgeschritten – Skalenbereich 3

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette
Bei der Anschaffung von Computern und Telefonen können wir nicht auf Produkte zurückgreifen, die keine Risiken beinhalten. So ist hier z.B. die Nutzung von Seltenen Erden bei Mobil-Telefonen zu erwähnen. Zumindest arbeiten wir hier mit einem kleinen regionalen Computer-Händler zusammen. Ebenso beginnen wir wieder Fairphones der neuen Generation anzuschaffen, da die Vorgängergeneration nicht funktionierte und wir die Handys austauschen mussten.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind: Bei den Computern = 1% der Produkte können wir das nicht beurteilen.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant:innen

Berichtsfragen

Ein Großteil der Lieferfirmen innovias sind seit der Gründung der Firma 2007 mit dabei, was zu einer bei diesen durchgängigen Geschäftsbeziehung von langer Dauer führt. Da innovia seit 15 Jahren tätig ist, können wir nur bei den Produkten und Dienstleistungen, die von Anfang an genutzt wurden, eine längere Geschäftsbeziehung aufweisen z.B. bei Auto Moriggl, Kurzmann, Wagnersché Buchhandlung, Vermieter, unsere Grafikfirma, Steuerberatung und Organisationsentwicklung. Die anderen Unternehmen kamen erst nach Bedarf im Laufe der Zeit hinzu. Die Dauer der Geschäftsbeziehungen hat sich seit dem starken Wachstum in den letzten 3 Jahren jedoch als Durchschnittswert gekürzt, da mit den zusätzlichen Standorten in ganz Tirol hier neue regionale Anbieter dazu kamen, die vor 3 Jahren noch nicht genutzt werden konnten, weil wir eben in diesen Bezirken nicht vertreten waren und regional einkaufen. Ebenso wurden Unternehmen nur ausgetauscht, um im Sinne eines am Gemeinwohl orientierten Arbeitens bessere Konditionen in Richtung Regionalität, Nachhaltigkeit, sozialer Gerechtigkeit und Ökologie zu erreichen. Aufgrund eines für innovias Unternehmensentwicklung- und -dauer doch recht hohen Werts gehen wir davon aus, dass unsere Lieferfirmen sehr zufrieden mit unseren Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sind. Dies bekommen wir auch als Rückmeldungen. Grundsätzlich zahlt innovia gleich nach Erhalt der Rechnung, dazu ist die Buchhaltung angewiesen.

Da innovia ein projektfinanziertes, soziales Dienstleistungsunternehmen ist, spielen die Lieferfirmen im Vergleich zu anderen Produktionsunternehmen eine geringere Rolle und einige Kriterien sind daher weniger relevant. innovia betreibt keine Preisverhandlungen, die vorgeschlagenen Preise der Lieferfirmen werden angenommen. Die Lieferfirmen werden aufgrund fairer Kriterien, vor allem aufgrund von Regionalität ausgewählt. Beispielsweise werden alle Bücher, Unterlagen etc. bei der Wagner'schen gekauft, eine regionale Buchhandlung, welche wichtige schnelle Bestellungen mit Radboten ausliefert. Als einer unserer wichtigen Kooperationspartner:innen, können diese bei unseren Veranstaltungen einen thematischen Bücherstand betreiben. Uns ist es wichtig, ein faires und wertschätzendes Verhältnis mit unseren Lieferfirmen zu führen.

Im Rahmen der Erstellung des Berichtes, haben wir uns intensiv mit dem Thema Lieferfirmen auseinandergesetzt und einen Fragebogen dazu ausgesendet. Im innovia Handbuch sind Ausschlusskriterien für den Einkauf festgelegt. Auch unsere Lieferfirmen gaben bei der Befragung an, auf faire Geschäftsbedingungen zu setzen und gaben als Antwort meist „ja“ oder „eher ja“ an und begründeten diese im Freitext.

Verpflichtende Indikatoren

- Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant:innen: 6,09 Jahre bei 15jährigem Bestehen des Unternehmens. In den letzten 3 Jahren ist die Dauer der Geschäftsbeziehungen als Kennzahl gesunken, da wir neue Standorte eröffnet haben, wo in den letzten 3 Jahren etliche komplett neue regionale Geschäftsbeziehungen entstanden sind. Wir sind inzwischen auf 14 Standorte in allen Bezirken gewachsen und mussten zusätzliche regionale Lieferant:innen dazu nehmen. Die Zahl der Geschäftsbeziehungen ist also stark gewachsen. Somit verändert dies die Kennzahl. Grundsätzlich hat sich die Geschäftsbeziehungsdauer sogar verlängert (siehe entsprechendes Dokument).
- Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant:innen: Die Wertschöpfung ist im konkreten Fall nicht relevant. Die Lieferanten-Kosten werden 1:1 weiter verrechnet (Coaches, Miete, externes Personal, ...) Die Lieferant:innen verfügen damit über einen sehr fairen Anteil an der Wertschöpfung, da sie alles erhalten, was für sie über innovia bezahlt wird.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: keine Neuerungen, nur Ausweitung der Geschäftsbeziehungen unter gleichen fairen Bedingungen.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Wir sehen hier keine Verbesserungspotentiale, da die Dauer der Geschäftsbeziehungen relativ hoch ist und die Lieferfirmen augenscheinlich zufrieden sind.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Da innovia keinen großen Anteil und auch keine große „Macht“ über die Zulieferfirmen hat, besteht der direkte Einfluss nur bei deren Auswahl. Die Unternehmen werden aufgrund bestimmter Kriterien ausgewählt, werden diese nicht erfüllt, werden sie insofern „sanktioniert“, indem sie nicht mehr beauftragt werden. Wir bestellen beispielsweise nicht bei Amazon. Um sich über Risiken und Missstände zu informieren, werden die Medien verfolgt und über das Internet recherchiert, sowie ein Fragebogen an alle Lieferfirmen versendet.

Eine Auflistung aller Auszeichnungen unserer Lieferfirmen samt Labels und Zertifikate ist im Anhang ersichtlich. innovia achtet in erster Linie auf Regionalität und versucht so viele Lieferfirmen wie möglich aus unmittelbarer Nähe auszuwählen und diese dann auf andere sozial-ökologische Nachhaltigkeitskriterien hin zu überprüfen. Der Schwerpunkt liegt somit nicht auf den Zertifikaten, sondern auf Unterstützung regionaler Einzelunternehmen, wobei Zertifizierungen sehr hilfreich sind. Leider gab es in den letzten Jahren noch wenig Möglichkeiten, auf Unternehmen zurück zu greifen, die zum GWÖ-Netzwerk gehören.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt nicht relevant erhebbar
- Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden; Thematisiert wird das bei 100% der Lieferant:innen; ob direkt dadurch ausgewählt kann nicht festgelegt werden, da diese immer Thema ist und wir dies bereits durch Informationen bei der Vorauswahl berücksichtigen und deshalb eigentlich diese Unternehmen sogar immer auswählen können.

Posten	2021	Summe	Prozentanteil am Einkaufsvolumen	unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden
Versicherungen	2 859,65 €	2 859,65 €	0,78%	0,78%
Energieaufwand	2 906,60 €	2 906,60 €	0,80%	0,80%
Reinigung	27 123,71 €	27 123,71 €	7,44%	7,44%
Mietaufwand	156 655,86 €	156 655,86 €	42,98%	42,98%
Wartung	20 196,76 €	20 196,76 €	5,54%	5,54%
Fortbildung	16 444,15 €	16 444,15 €	4,51%	4,51%
GWG	7 956,78 €	7 956,78 €	2,18%	2,18%
Instandhaltung Gebäude	5 946,07 €	5 946,07 €	1,63%	1,63%
Steuerberatung	10 328,47 €	10 328,47 €	2,83%	2,83%
Ausstattung, Miete, Leasing	2 494,39 €	2 494,39 €	0,68%	0,68%
Telefon, Porto, Internet	15 928,04 €	15 928,04 €	4,37%	4,37%
Lehr- und Lernmittel	740,64 €	740,64 €	0,20%	0,20%
Büromaterial	9 664,18 €	9 664,18 €	2,65%	2,65%
Fachliteratur usw.	552,19 €	552,19 €	0,15%	0,15%
Öffentlichkeitsarbeit	19 662,53 €	19 662,53 €	5,39%	5,39%
Computer und Technik	17 653,62 €	17 653,62 €	4,84%	1,00%
Ausstattung	4 488,32 €	4 488,32 €	1,23%	1,23%
Supervision usw.	22 291,31 €	22 291,31 €	6,12%	6,12%
Honoraraufwand	3 669,54 €	3 669,54 €	1,01%	1,01%
Reisespesen, Fahrtkosten	16 556,65 €	16 556,65 €	4,54%	4,54%
PKW Aufwand	370,56 €	370,56 €	0,10%	0,10%
Summe		364 490,02 €	100%	96%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurde im innovia Handbuch folgender Punkt eingefügt: „Umgang mit Materialien/Ressourcen im Betrieb/Verhaltenskodex“

Verbesserungspotenziale/Ziele: keine

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 6

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant:innen

Innovia hat ein minimales bis kein Risiko zur Ausnutzung seiner Marktmacht.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Da innovia ausschließlich Dienstleistungen anbietet, besteht kein Bedarf an Rohstoffen. Miete macht den höchsten Anteil in der Zulieferkette. Hier achten wir bei eventuellen Umbauten auf die ökologische, nachhaltige und faire Zusammenarbeit mit Baufirmen und auf deren Materialverwendung. Es gibt leider keine Belege für uns als Mieter, um weitere Dinge überprüfen zu können, die in der Hand des Eigentümers liegen. Die Materialien, die für den Bürobedarf beziehungsweise für die Reinigung benötigt werden, wählen wir nach ökologischen Kriterien aus. Kaufentscheidungen werden generell auf Basis der Arbeits- und Produktionsbedingungen, Ökologie etc. getroffen und evaluiert. Um Transportwege zu vermeiden werden hauptsächlich regionale Anbieter ausgewählt, die bestenfalls zu Fuß erreichbar sind. Außerdem sind im innovia-Handbuch auch ökologische Ausschlusskriterien verankert, nach welchen Aufträge erteilt werden. Generell wird darauf geachtet, dass keine Materialien unnötigerweise verwendet bzw. geliefert werden. Technische Geräte werden nicht ausgetauscht, solange sie funktionieren. Es wird darauf geachtet, dass sorgsam mit Papier umgegangen wird und fast zur Gänze auf ein papierloses Büro-System umgestellt. Seit Jahren haben wir auf Ökostrom umgestellt, ebenfalls bei einem lokalen Anbieter (IKB). Um ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluieren zu können, nutzen wir einen Fragebogen mit spezifischen Fragen zu den ökologischen Standards. Dadurch dass alle Veranstaltungen grundsätzlich als Green Event umgesetzt werden, können wir auch hier in Bezug auf unserer Lieferant:innen stark einwirken. Auch hier müssen diese entweder zertifiziert sein oder umfassende Fragebögen ausfüllen.

Verpflichtende Indikatoren:

- Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind: Grundsätzlich bei den meisten, da die Unternehmen ja danach ausgewählt werden oder die entsprechenden Produkte gekauft werden. viele der Unternehmen selbst haben dazu ein Label; bei den anderen Unternehmen stellt ein Zertifizierungsprozess keine Möglichkeit in deren Unternehmensalltag dar, obwohl wir im Auswahlverfahren keinerlei ökologische Bedenken haben oder negative Auswirkungen feststellen können. Z.B. Steuerberatung oder Grafikbüro.
- Anteil der Lieferant:innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen: alle ausgewählten Unternehmen leisten ihren Beitrag je nach Inhalt und Möglichkeit.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Im Handbuch für Mitarbeitende und im Verwaltungs-Handbuch wurden Einkaufsrichtlinien „Einkaufsrichtlinien- Beschaffungsstandard bei innovia“ eingebettet.
- Ebenso wurde ein Einkaufsrichtlinien/Verhaltenskodex ausgearbeitet, schriftlich festhalten, im innovia-Team vermittelt und im Handbuch verankert „Umgang mit Materialien/Ressourcen im Betrieb/ Verhaltenskodex“
- Wiedereinführung Fairphones wurde umgesetzt – Erklärung siehe Handbuch „Einkaufsrichtlinien- Beschaffungsstandard bei innovia“
- Auch für den Standort Südtiroler Platz wechselten wir zu Ökostrom

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Da keine besonders hohen schädigenden Auswirkungen bestehen, sieht innovia keinen speziellen und machbaren Verbesserungsbedarf und ebenso wenig Handlungsbedarf. Es könnten vielleicht noch mehr Lieferfirmen aus der GWÖ-Liste verwendet werden, jedoch sind derzeit noch zu wenig vorhanden. Dies wird sich vielleicht nach der Gründung des GWÖ-Unternehmensnetzwerk-Österreich seit 2022 ändern.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Grundsätzlich werden keine Produkte und Dienstleistungen angekauft, die eine verhältnismäßig hohe negative Auswirkung auf die Umwelt haben. Innovia hat somit sehr geringe ökologische Risiken in der Zulieferkette und reduziert diese dort, überall dort wo dies möglich ist.

Keine Negativaspekte bei den Umweltauswirkungen in der Zulieferkette.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant:innen

Uns ist es wichtig, ein faires und wertschätzendes Verhältnis mit unseren Lieferfirmen zu führen und umfassende Transparenz zu ermöglichen. Unserer Zulieferfirmen erhalten grundsätzlich jede Art der Information, die nachgefragt wird. Da unsere größten beziehungsweise wichtigsten Lieferfirmen, gemessen am Einkaufsvolumen, unsere Vermieter:innen und unsere Berater:innen sind, kennen vor allem diese alles, was sie an innovia interessiert oder sie wissen möchten. Bilanzergebnisse, Finanzierungsstruktur, Geschäftsfelder, Mitarbeitenden- und Organisationsstruktur usw. stellen für diese die wichtigsten Inhalte dar und werden gerne mit unseren Geschäftspartner:innen geteilt. Natürlich auch gewünschte weitere Informationen je nach Bedarf. Es gab noch nie eine Anfrage, die wir nicht gerne beantwortet hätten. innovia besitzt in diesem Sinne keine klassische Zulieferkette. Mitentscheidung erfolgt insofern, als dass einige unserer „Lieferfirmen“ beratende Funktionen innehaben, wie beispielsweise Öffentlichkeitsarbeit, Steuerberatung, Architekt:innen oder Organisationsentwickler:innen und wir natürlich gerne ihren Anregungen folgen.

Jedoch ist eine besonders wichtige Kooperation zu erwähnen, die mit unseren externen TrainerInnen, Ko-TrainerInnen und Peer-TrainerInnen. Workshops, Konzepte, Lehrgänge, Vorträge und sonstige Angebote werden immer mit diesen gemeinsam entwickelt und umgesetzt. Vor allem Peers sind für uns – obwohl der Gesamtanteil am Umsatzvolumen gering ist – für uns von der ethischen Ausrichtung und Werthaltung her sehr wichtig. Nach dem Motto „Nichts über uns – ohne uns!“ werden sie in alle Umsetzungen der Dienstleistungen miteinbezogen – so auch dort, wo sie als Werkvertragsnehmende für Dienstleistungen zur Verfügung stehen.

Die Zufriedenheit der Lieferfirmen entnehmen wir aus den langen Geschäftsbeziehungen. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagement-Systems und dem damit verbundenen jährlichen externen Audit, wird die Beziehung mit den Lieferfirmen regelmäßig durchleuchtet. In Gesprächen konnten wir besonders auf die Kooperationsbeziehungen und die Art und Weise der Zusammenarbeit eingehen. Zum Beispiel werden mit unserer IT-Support-Firma regelmäßige Kooperationsgespräche mit der Verwaltung, der Geschäftsführung und der Person, die für den First-Level-Support bei innovia zuständig ist geführt. Ähnliches gibt es mit der Steuerberatung, den Organisationsentwickler:innen, den Supervisor:innen oder den Medienberater:innen. Auch unser Vermieter gibt uns diese Rückmeldung.

Peer-Jugendliche und sonstige Dienstleistende haben mündlich bestätigt, dass sie gerne wieder ihre Dienste anbieten möchten.

Wenn z.B. innovia selbst mit Dienstleistungen nicht zufrieden war, wurde dies direkt angesprochen. Z.B wurde Supervisorin angesprochen, dass diese ausschließlich moderiert und die Beziehungen zu wenig beachtet und somit schwelende Konflikte nicht sieht. Dies wurde besprochen und führte zur Einschätzung der Supervisorin, dass der Bedarf und ihr Angebot in diesem Fall nicht zusammenpassen und der Auftrag beendet. Ebenso wurden Unzufriedenheiten mit unserem IT-Dienstleister besprochen und dieser um einen Vorschlag gebeten, wie unsere Erwartungen – im Bedarfsfall auch mit höheren Kosten – mit einem neuen Vertrag besser erfüllt werden können. Dies führte zu größerer Zufriedenheit und ebenso zur Verbesserung, dass solche Gespräche regelmäßig geführt werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: keine Neuerungen in der Systematik.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Kein Verbesserungspotential sichtbar.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

innovia hat keine Zulieferkette derart, dass ein Umgang der Zulieferer untereinander sinnvoll, möglich und notwendig wäre. Die Zulieferer haben in ihrer Funktion des Zulieferens an innovia keinen Bedarf miteinander umzugehen. innovia kommuniziert zu allen Zulieferern freundlich, transparent und rechtzeitig, macht keinen unnötigen Zeitdruck, beteiligt Zulieferer am Herausfinden der besten Lösung. Sollten Risiken und Missstände auftreten, was zum Glück selten vorkommt, werden sie offen und direkt angesprochen mit dem Bemühen, gemeinsam eine Lösung zu finden.

Verpflichtende Indikatoren →Helga

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt: Hier sehen wir kein entsprechendes Label.
- Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden: alle werden auf dieser Basis ausgewählt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: →Helga

- Im innovia-Handbuch wurden die „Einkaufsrichtlinien- Beschaffungsstandard bei innovia“ eingebettet.
- Für Lieferant:innen sind Informationen zu innovia auf der Homepage unter dem Button „Chancengerechtigkeit“ auffindbar
- Bei Stellenausschreibungen wurden die innovia-Logos und Standards transparent gemacht.

- Mitarbeitende wurden angehalten, Informationen bezüglich guter Kooperationspartner:innen, die potenzielle Lieferant:innen werden könnten, an die Verwaltung oder das Führungsteam weiter zu geben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Wie bereits weiter oben erwähnt, hat innovia keinen großen Anteil und somit auch keine „Macht“ über die Lieferfirmen. In Zukunft wird mehr auf Zertifikate und Labels geachtet, wobei die Regionalität im Vordergrund stehen bleiben wird. Die Kommunikation mit den Mitarbeitenden in den Unternehmen und auch mit den Eigentümer:innen wird noch intensiviert werden.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

innovia ist eine gemeinnützige GmbH, welche im Sozialbereich Projekte umsetzt. Unsere auftraggebenden Stellen und somit maßgeblich für die Finanzierung, sind das Sozialministeriumservice, der Europäische Sozialfond und das Land Tirol, wo wir die ethische Haltung voraussetzen. Es werden keine Kredite aufgenommen um Projekte vorzufinanzieren, somit besteht eine unabhängige Finanzierung. Pro Dienstleistung besteht eine eigene Projektfinanzierung, wozu verbindliche Verträge mit den Fördergeber:innen abgeschlossen werden. Es erfolgt keine externe Finanzierung. Bei unserem Geschäftsmodell ist keine Vorfinanzierung notwendig. Neue Geschäftsfelder werden dann gestartet, wenn eine Finanzierungszusage durch einen Fördergeber (Stadt, Land, Bund, EU) genehmigt ist. Einzelne kleinere Projektvorhaben können auch noch durch einen Bilanzüberschuss abgedeckt werden. Für Bankgeschäfte und die Mitarbeitendenvorsorge arbeiten wir mit der BTV, der RLB, Gemeinwohlbank Gunskirchen und fair-finance Vorsorgekasse AG zusammen

Verpflichtende Indikatoren

- Eigenkapitalanteil: 242.700,34 = 15,14 %

- Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche: nicht bekannt

Verbesserungspotenziale/Ziele: Wir sehen hier kein Verbesserungspotential, da die Finanzierung durch Fördergeber:innen erfolgt und keine Ressourcen für alternative Finanzierung bestehen. Der Eigenkapitalanteil ist für ein gemeinnütziges Unternehmen sehr hoch.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Alle neu zu eröffnenden Konten werden bei der Bank für Gemeinwohl – Raiffeisenbank Gunskirchen abgeschlossen.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 9

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Wie bei Kapitel B1.1. bereits dokumentiert ist innovia gemeinnützige und setzt soziale Projekte um. Da die auftraggebenden Stellen Land, Bund und der Europäische Sozialfonds sind, ist der Nachweis für eine ethische Haltung durch deren gesellschaftlichen Auftrag gegeben. Innovia benötigt keine Vorfinanzierung und somit kein Fremdkapital. Neue Geschäftsfelder werden dann gestartet, wenn eine Finanzierungszusage durch einen Fördergeber (Stadt, Land, Bund, EU) genehmigt ist. Einzelne kleinere Projektvorhaben können auch noch durch einen Bilanzüberschuss abgedeckt werden. Für Bankgeschäfte arbeiten wir mit der BTV, der RLB, der Bank für Gemeinwohl über die Raiffeisenbank Gunskirchen und in Bezug auf die Mitarbeitendenvorsorge mit fair-finance zusammen.

Verpflichtende Indikatoren

- Fremdkapitalanteil (%-Anteil Fremdkapital): kein Fremdkapital
- Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (in Tsd. EUR): keine externe Finanzierung notwendig
- Bis zu drei wesentliche Finanzpartner:innen; jeweils Partner:inneninstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen).

BTV	€ 1.481.398,00
-----	----------------

RLB tirol	€ 1.413 342,67
RLB Gunskirchen GWÖ Bank (Start 12/2021)	€ 13.147,37

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Kontoeröffnung eines neuen Kontos, als erstes Konto bei der Gemeinwohlbank Gunskirchen, Dezember 2021

Verbesserungspotenziale/Ziele: Alle neu zu eröffnenden Konten werden bei der Bank für Gemeinwohl – Raiffeisenbank Gunskirchen abgeschlossen.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner:innen

Die Bankgeschäfte und Vorsorge für die Mitarbeitenden wickelt innovia über folgende vier Finanzunternehmen ab: die Bank für Tirol und Vorarlberg (BTV), die Raiffeisen Landesbank, die Bank für Gemeinwohl (seit Dezember 21) und mit der Mitarbeitendenvorsorgekasse fair-finance. Aufgrund der für uns früher unbefriedigenden Antwort der BTV auf unsere Fragen nach ethischem Finanzmanagement, haben wir vor Gründung der Bank für Gemeinwohl nach Alternativen in Tirol gesucht. Wir sind 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 es seit kurzer Zeit auch die Bank für Gemeinwohl gibt, wor wir Mitglied sind, haben wir unser erstes neues Konto bei der Raiffeisenbank Gunskirchen als Die Filiale für die Bank für Gemeinwohl eröffnet. Inzwischen beginnt auch die BTV, wo wir noch unsere älteren Konten haben, sich mit den Fragen zu einer ethischen Haltung in den Bankgeschäften zu beschäftigen und nimmt bei unseren Jahresgesprächen darauf Bezug.

Innovia selbst und alle Eigentümer:innen persönlich und einzelne Mitarbeitende sind bereits Genossenschaftsmitglieder bei der Bank für Gemeinwohl.

Da wir nichts zu veranlagern haben, gibt es auch keine sozialen und ökologischen Überlegungen diesbezüglich. Die Mitarbeitendenenvorsorgekasse 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 Kund:innen sowie Mitarbeitenden. – siehe auch www.fair-finance.at. Fair-finance hat zum Beispiel das staatliche Gütezeichen für Familienfreundlichkeit erhalten - <http://www.fair-finance.at/familieundberufverleihung/>

Verpflichtende Indikatoren: Bis zu drei wesentliche Finanzpartner:innen; jeweils Partner:inneninstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen).

BTV	€ 1.481.398,00
RLB Tirol	€ 1.413 342,67
RLB Gunskirchen GWÖ Bank (Start 12/2021)	€ 13.147,37

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Kontoeröffnung eines neuen Kontos, als erstes Konto bei der Gemeinwohlbank Gunskirchen, Dezember 2021

Verbesserungspotenziale/Ziele: Alle neu zu eröffnenden Konten werden bei der Bank für Gemeinwohl – Raiffeisenbank Gunskirchen abgeschlossen.

Bewertungsstufe fortgeschritten – Skalenbereich 3

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

innovia ist eine gemeinnützige GmbH und hat somit keinen Gewinn. Es erfolgt demnach keine Ausschüttung von Gewinnanteilen an Eigentümer:innen. Jeder Gewinn wird zur Zukunftsvorsorge des Unternehmens verwendet bzw. in sinnvolle Projekte reinvestiert. Welche Projekte sinnvoll gesehen werden, wird im Führungsteam beschlossen. Z.B. wurde beschlossen, dass mit dem Überschuss 2021 ein Pilotprojekt für Menschen mit Diagnosen aus dem Autismus-Spektrum gestartet wird, auch wenn die Finanzierung noch nicht zur Gänze gewährleistet ist. Grundsätzlich werden für die Geschäftstätigkeiten und die Investitionen keine Schulden aufgenommen. Alle Berührungsgruppen werden sofort nach Rechnungslegung bedient. Investitionen werden im Führungsteam gemeinsam überlegt und entschieden.

Verpflichtende Indikatoren

- Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit (in Tsd. EUR): 36.490,-
- Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in Tsd. EUR): 24.067,-
- Anlagenzugänge (in Tsd. EUR): 25.612,-
- Zuführung zur Rücklage (in Tsd. EUR): Null
- Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital): Null

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Start des Pilotprojektes mittendrin Autismus, auch ohne fixer Ausfinanzierung, weil wir dies mit dem bisherigen Überschuss finanzieren können und es uns inhaltlich für die Menschen sehr wichtig erschien. Wir wollten nicht warten, bis eine Ausfinanzierung genehmigt wird, da dann das Angebot gar nicht hätte umgesetzt werden können.

- Weiters wurde im Führungsteam die Entscheidung getroffen, auf jeden Fall den innovia-Club fortzusetzen, auch wenn dafür noch keine Finanzierung absehbar ist, da wir mit dem Bilanzüberschuss dieses Risiko leicht eingehen können. Zusätzlich haben wir jedoch beschlossen, hier 2022 eine Crowdfunding-Finanzierung zu versuchen.

Verbesserungspotenziale/Ziele: keine

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Bei innovia werden die Geldmittel grundsätzlich fair verteilt. Es gibt keinen Abbau von Arbeitsplätzen, trotz stabiler Gewinnlage, keine Standortverlagerung und keine Gewinnausschüttungen. Somit gibt es keine Negativ-Aspekte.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Alle getätigten Investitionen (wie beispielsweise der Büroumbauten, barrierefreie WC-Umbauten, Lampen, Computer) entsprechen einer sozialen und ökologischen Verbesserung. Da innovia überall nur Mieterin und nie Eigentümerin ist, liegt die Verantwortung jedoch größtenteils bei den Eigentümer:innen. Es gibt somit keinen konkreten ökologischen Investitionsplan, den wir einsichtig haben oder selbst bestimmen können. Wir versuchen jedoch in Verhandlungen mit den Vermietern, darauf Einfluss zu nehmen, dass Erneuerungen und Investitionen ökologisch sind. Die Indikatoren können jedoch von uns somit nicht angegeben werden. Grundsätzlich ist für alle unsere Projekte der Handlungsspielraum auch bei Investitionen sehr eingeschränkt, da wir immer drei Vergleichsangebote einholen müssen und begründen müssen, wenn wir nicht das kostengünstigste Angebot nehmen, sondern warum andere Kriterien für uns ausschlaggebend sind. So kann auch hier immer eine Sensibilisierung zu ökologischer Qualität bei Unternehmen und bei unseren Fördergebenden Stellen erreicht werden.

Verpflichtende Indikatoren

- Es gibt keinen Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf: alles Mietobjekte, somit fällt Sanierungsbedarf immer unter das Themenfeld A3
- Realisierung der ökologischen Sanierung ist nicht geplant, da keine Sanierung geplant ist: alles Mietobjekte, somit fällt Sanierungsbedarf immer unter das Themenfeld A3

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 4

Verbesserungspotenziale/Ziele: Unseres Erachtens besteht kein Verbesserungspotential, da der Investitionsanteil sehr klein ist, Anlagen und Büroräume gemietet sind und grundsätzlich derzeit alles bereits entsprechend saniert ist. Grundsätzlich ist weiterhin darauf zu achten, dass Vermieter usw. sozial-ökologisch nachhaltig bauen und sanieren.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Da innovia selbst eine gemeinnützige GmbH ist und von solidarischen Steuergeldern finanziert wird, gibt es keine finanzielle Mittel um andere Projekte zu finanzieren. innovia kann grundsätzlich nichts veranlagern, somit bestehen auch keine Fonds-Veranlagungen und können unten stehende Indikatoren nicht angegeben werden. Die gesetzlich festgeschriebene Mitarbeitenden-Vorsorgekassen bei fair-finance veranlagt. Ein kleiner möglicher Betrag wird in die Bank für Gemeinwohl als Genossenschaftsbeitrag investiert. Dies würde in größerem Ausmaß erfolgen, wenn die entsprechenden Gewinne vorhanden wären. Überschüssen werden ausschließliche in ethisch-nachhaltige, sozial-ökologische und gemeinwohlorientierte Projekte reinvestiert, was ja der Geschäftszweck von innovia ist. Es gibt keine Rendite, sondern nur Nutzen für soziale Zwecke.

Verpflichtende Indikatoren

- Keine Veranlagungen
- Jedoch wird alles an Umsatz und Überschuss in Gemeinwohl orientierte Angebote umgesetzt, da dies der Geschäftszweck ist

Bewertungsstufe: Fortgeschritten

Skalenbereich 10

Verbesserungspotenziale/Ziele: Da es uns aufgrund der Finanzierungsart kaum möglich ist, andere Projekte zu finanzieren, sehen wir kein Verbesserungspotential. Unterstützung findet mit anderen nicht geldwerten Mitteln statt z.B. durch Verfügung stellen der Arbeitszeit der Geschäftsführenden kostenlos für Beratungen zur Entwicklung neuer Projekte oder für die Umsetzung der Inklusionsauszeichnung usw. Jedoch streben wir für 2022 an, uns mit den Möglichkeiten für Crowdfunding auseinander zu setzen, um mehr Spielräume für die Umsetzung von nicht finanzierten sozialen Projekten zu ermöglichen.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Kein Negativ-Aspekt und kein Verbesserungspotential.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Eigentumsstruktur

innovia ist eine gem GmbH mit den Gesellschafter:innen Vera Sokol 50%, Johannes Ungar 25%, Katrin Petzer 25%. Hannes Ungar und Vera Sokol sind auch gemeinsam die Geschäftsführung von innovia und haften zu ungeteilter Hand. Die Entscheidungen bei innovia werden von den beiden geschäftsführenden Gesellschafter:innen Vera Sokol und Johannes Ungar zu jeweils 50% getroffen und müssen somit konsensual abgestimmt werden (siehe Gesellschaftsvertrag). Alle Entscheidungen werden in den regelmäßigen Jour Fixes aufbereitet und getroffen. In den jährlichen Gesellschaftsversammlungen wird das funktionieren dieser Struktur überprüft.

Jedoch steht den Eigentümer:innen und Gesellschafter:innen das 8-köpfige Führungsteam zur Seite, welches grundsätzlich alle Entscheidungen gemeinsam mit der Geschäftsführung trifft. Es tagt im 3-wöchigen Rhythmus und ist bei wichtigen kurzfristig zu treffenden Entscheidungen in der Lage, mittels Umlaufbeschluss schnell abzustimmen. Entscheidungen werden konsensual getroffen. Die

Gesellschafter:innen und das Führungsteam bedient sich bei nicht sofort einstimmigen Entscheidungen der Methode des systemischen Konsensierens.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde beschlossen, dass eine Erweiterung der Eigentumsverhältnisse für 2022 entwickelt werden soll. Gedacht ist zu überlegen, ob eine Übernahme von Gesellschaftsanteilen durch das gesamte Führungsteam ein sinnvoller Entwicklungsschritt sein kann. Diese Entscheidung wurde in die Zielplanung 2022 aufgenommen und wird somit erst 2022 getroffen werden. Für das Berichtsjahr 2021 wurde somit noch keine Änderung vorgenommen.

Verpflichtende Indikatoren

Verteilung des Eigenkapitals: (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)

- Unternehmer:innen: 100%
- Führungskräfte: 0%
- Mitarbeiter:innen: 0%
- Kund:innen: 0%
- Lieferant:innen: 0%
- weiteres Umfeld: 0%
- nicht mittätige Kapitalinvestor:innen: 0%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- keine Änderung der Eigentumsverhältnisse und der Eigenkapitalstruktur
- 3-wöchige Führungsteam-Sitzungen
- Quartalsklausuren des 8-köpfigen Führungsteams
- Umlaufbeschlüsse des 8-köpfigen Führungsteams
- Gesellschaftsversammlung mit Bericht ans Führungsteam
- Regelmäßige Jour-Fixes der geschäftsführenden Gesellschafter:innen mit Bericht im Führungsteam
- 2-monatliche Klausuren der geschäftsführenden Gesellschafter:innen mit Bericht im Führungsteam

- Entscheidung über Einbringen der gewünschten Erweiterung der Gesellschaftsanteile auf die Führungskräfte im Jour Fixe der geschäftsführenden Gesellschafter:innen am 15.12.2021 in die Zielplanung 2022 im Rahmen der Quartalsklausur des Führungsteam am 13.1.2022

Verbesserungspotenziale/Ziele: 2022 wird an einer Erweiterung der Eigentümer:innenstruktur in Form einer Ausweitung auf das achtköpfige Führungsteam gearbeitet. Der Prozess ist in der Zielplanung 2022 verankert.

Bewertungsstufe erste Schritte – Skalenbereich 1

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Kein Negativ-Aspekt: Keine feindliche Übernahme geplant und möglich.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Anerkennungen und Wertschätzung:

Einstieg ins Unternehmen, gesamte Onboarding-Prozess, Geburtstagskarten- und -bücher, Zertifikate und Gutscheine für 5-10-15-jährige Betriebszugehörigkeit, persönliches Profil für alle zugänglich, Babygeschenke, Feiern, persönliche Weihnachtsbriefe mit kleinem symbolischem Geschenk, jährlich 1-2 Mitarbeitendengespräch im Café, Geschäftsführung kommt 1-2 Mal jährlich in das jeweilige Fachteam auf Einladung der Projektleitungen, Weihnachtsfeier und Sommerfest mit Wertschätzungsreden der GFs, Wertschätzungs- und Dankes-E-Mail durch GF in der Pandemie, Reflexionsgespräche durch Projektleitungen, Teamklausuren der Fachteams und des Gesamtteams, Einbindung der Fachteams ins Recruiting

Ermöglichung von:

Pflegekarenz, Bildungskarenz, Elternteilzeit, Wiedereingliederungsteilzeit, alle Formen von angepassten Zeitsituationen auf Grund von persönlichen Belastungen z.B. während der Pandemie usw.

Verpflichtende Indikatoren

- Fluktuationsrate: 20 Neuanstellung und 7 Kündigungen durch Mitarbeitenden 2021 aus folgenden Gründen: 3 Mal inhaltliche Änderungswünsche, 1 Mal Wechsel in eine Führungsposition, die der Person von einem anderen Unternehmen angeboten wurde bzw. von innovia sogar dorthin als Führungskraft empfohlen wurde; 2 Mal längeres Auszeitbedürfnis
- durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: ca. 5 Jahre, da in den letzten 2,5 Jahren 3 neue Projekte gestartet wurden, die Mitarbeitenden auf 60 Personen aufgestockt wurden und sich das somit auf die Relation der Betriebszugehörigkeit ausgewirkt hat. Allein 2021 wurden 13 zusätzliche Mitarbeitenden neu angestellt.
- Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen: Bewerbungen werden bei innovia aus Datenschutzgründen nur 6 Monate aufbewahrt und sind somit nicht erhebbar.
- Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur: jährlich
- Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeiter:in bzw. nach Führungsebene: durchschnittlich 54h Fortbildungen, 15h Einzel- und Team-Supervision pro Mitarbeiter:in.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Regelmäßiger Austausch mit des Führungsteams mit dem Mitarbeitenden-Rat und Arbeit des Mitarbeitenden-Rates an Themen für die 2-tägige Gesamtteamklausur zum Thema Sinn und Werte.
- Vermehrte Nutzung des Logbuchs zur Weiterentwicklung der Fehlerkultur
- Supervisionen zur Konfliktlösung in Teams
- Erstellung von Mitarbeitendenprofilen, um persönliche Talente zu kennen und wertschätzen zu können

- Feiern von Erfolgen in den Teamsitzungen
- 2-Tages-Klausur des Gesamtteams zu den Themen Sinn und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bei innovia
- Auswertung der MA-Befragung im Führungsteam
- Einführung einer neuen Funktion eines Gewaltschutzbeauftragten innerhalb des Teams: Es war uns ein grundsätzliches Ziel als Präventionsinstrument in der Arbeit mit abhängigen Menschen einen Gewaltschutzbeauftragten zu haben; wir sehen das als Qualitätsstandard für unsere Dienstleistung, jedoch auch besonders für unsere Mitarbeitenden
- Vereinbarungen beim jährlichen persönlichen Entwicklungsgespräch
- Durch Geschäftsführung interne Weiterentwicklungen zu Führungskräften animiert und umgesetzt
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen über Klarheit und notwendige Veränderungen
- Gelebte Entscheidungskultur in Eigenverantwortung im Aufgabenbereich, jedoch mit der Möglichkeit, sich von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder dem Team beraten zu lassen.
- Halbjährlich stattfindendes Mitarbeitendenforum wurde vom Mitarbeitenden-Rat moderiert und Themen zur Bearbeitung gesammelt und alle Themen bearbeitet und Vorschläge umgesetzt.
- Wöchentliche Dienstags-Info fand auch in Pandemie-Zeiten statt und wurde von einem jeweils anderen Teammitglied moderiert und protokolliert. Hier ist Platz für alle Themen, die beschäftigen.
- Auf Wunsch der Mitarbeitenden wurde ein Sozialraum am Rennweg geschaffen und für Unterschiedliches durch die Mitarbeitenden genutzt.
- Angebote zu sozialen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit werden von Mitarbeitenden organisiert.
- Es besteht ein innovia-Stammtisch, der abhängig von der Pandemie-Situation von Kolleg:innen organisiert wurde.
- Während der Pandemie wurden durch GF Wertschätzungs-E-Mails und Durchhalteschokolade nach Hause ins Homeoffice geschickt
- Selbstverwaltete und selbstorganisierte Aktivitäten werden von Mitarbeitenden für Mitarbeitende und im Sozialraum umgesetzt; der Sozialraum wird

ausschließlich von Mitarbeitenden organisiert und kann auch außerhalb der Arbeitszeiten für Aktivitäten genutzt werden

- Gemeinwohlorientierung von innovia werden in den Bewerbungsbesprechungen angesprochen, ca. 20% nehmen bereits in dem Motivationsschreiben darauf Bezug

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Bewertung: Bewertungsstufe Vorbildlich, Skalenbereich 10

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

innovia setzt seit Beginn systematisch Gesundheitsmaßnahmen um. Jährliche Besuche des Arbeitsmediziners und der Sicherheitsfachkraft der AUVA sind selbstverständlich. Jährliche Befragung der Mitarbeitenden haben immer Schwerpunktfragen zum Thema psychische und physische Gesundheit. Zugleich wurde im Rahmen der Fit2Work Unternehmensberatung auch hier ein Schwerpunkt gesetzt. Nach einem umfangreichen BGF-Projekt konnten wir 2021 das BGF-Gütesiegel verliehen bekommen und haben unser Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung in ein weiterführendes Betriebliches Gesundheitsmanagement systematisiert und sind weiterhin Mitglied im Netzwerk Gesundes Unternehmen. Führungskräfte und Mitarbeitenden ebenso wie die Geschäftsführung nutzen die regelmäßigen Angebote der ÖGK zum Thema.

Grundsätzlich gibt es bei innovia keine besonders belastenden Arbeitssituationen. Mitarbeitende haben ergonomisch sehr wechselnde Arbeitssettings und können diese sowohl zeitlich als auch räumlich selbst gestalten. Durch die verantwortungsvolle und eigenverantwortliche sozialarbeiterische Tätigkeit, stellt jedoch die Balance zwischen Engagement und Ausgleich ein wesentliches Thema zur Unterstützung unserer Kolleg:innen dar. Psychische Belastungssituationen sind somit das Hauptthema, womit wir uns im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigen müssen. Natürlich können diese Belastungssituationen von körperlichen Beschwerden begleitet werden, auf die in Zusammenhang mit Überlastungssyndromen zu achten ist. Die Arbeitszeit beträgt bei Vollzeit 37 Wst. und ist frei einzuteilen. Allen Mitarbeitenden

wird jedoch nahegelegt, das gewünschte Zeitausmaß (vereinbar mit sonstigen privaten bzw. persönlichen Anforderungen) zu wählen, was auch lebensphasenabhängig immer wieder mal geändert wird. Wir achten auf den Abbau von Mehrstunden und den Verbrauch des Jahresurlaubs, damit Erholung gewährleistet ist. Hier liegt somit keine spezielle Belastungssituation vor.

Verpflichtende Indikatoren

- Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung); Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen → Helga hier bitte die Krankenstandstage pro MA für 2021; Alle Mitarbeitenden werden immer darauf aufmerksam gemacht, dass sie auf keinen Fall bei Krankheitssymptomen zur Arbeit kommen dürfen (das war bereits vor der Pandemie so). Sie werden und wurden von den Vorgesetzten heimgeschickt.
2021: 8,5 Tage pro MA; 2,56 Krankmeldungen pro MA
- Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle: 2020 – 2021 gab es keine Betriebsunfälle
- In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden – nicht erhebbar, da Angebote sehr offen gestellt werden bzw. einfach zahlreiche Infos über kostenlose Angebote zur freien Verfügung stehen. MA müssen das nicht extra in der Zeitaufzeichnung vermerken:
 - Den jährlichen Termin mit dem AUVA-Arbeitsmediziner nutzten pandemiebedingt 2020 und 2021 nur insgesamt 9 Mitarbeitende; der Termin wird jedoch jährlich für alle geöffnet und kann auch telefonisch stattfinden; wir wissen nicht, wie viele die telefonische Terminmöglichkeit für ein Einzelgespräch genutzt haben.
 - Von der Gesundheitsbeauftragten wurde zurückgemeldet, dass 2020 - 2021 ca. 1/3 der Mitarbeitenden Fragen an die Gesundheitsbeauftragten stellten; die Gespräche fanden pandemietechnisch online oder per Telefon statt;

- Wie viele der angebotenen Webinare zum Thema Gesundheit in der Pandemie, Gesundes Arbeiten, Burnout-Prophylaxe usw. angenommen wurden, wissen wir nicht, da diese offen angeboten und nicht dokumentiert wurden bzw. keine Teilnahmebestätigungen ausgehändigt wurden.
- Grundsätzlich gab es Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Alltags wie ergonomische, gesundheitserhaltende Adaptionen (Licht, ergonomische Möbel, zu elektromagnetischen Felder, Luftqualität und Schadstoffe, Unfallschutz, Lärm und zur Verhinderung von Arbeitsunfällen.
- Identifikation der Risikogruppen und Maßnahmen, um Risiken zu minimieren
- Gesundheitsprophylaxe und Vorbeugung, Bewusstseinsbildung und Schulungen: Sucht-Prävention, Ernährung, Sport- und Bewegungsangebote, Burnout-/Stress-/ Depressions-Prophylaxe, Wiedereingliederung
- Coaching, Begleitung, Mediation, Konflikt- und Krisenmanagement
- Führung und Gesundheit: Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsschutz, zum Umgang mit und unterstützende Maßnahmen für Mitarbeitende(n), die aufgrund eines Unfalls, einer Krankheit, von Pflegeleistungen etc. ihrer Arbeit nicht wie gewohnt nachgehen können
- es wurden die Themen des Arbeitsmediziners umgesetzt
- Die Räumlichkeiten sind in Miete und müssen den Erfordernissen der Fördergeber entsprechen, zusätzliche Erfordernisse wurden nicht betrachtet.
- Luftmessung im Büro in Schwaz auf Wunsch der Mitarbeitenden
- Regelmäßige Begehung durch externe Sicherheitsfachkraft und externen Arbeitsmediziner an allen Standorten

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Abschluss BGF-Projekt und Verleihung BGF-Gütesiegel

- Pflegekarenz
- Umfassende Homeoffice-Vereinbarung
- Von Anfang der Pandemie an umfassendes COVID-19-Präventionskonzept
- Organisation von kostenlosen Grippeimpfungen, Organisation von COVID-Impfungen und betrieblichen Testmöglichkeiten
- Besondere Achtsamkeit in Bezug auf vulnerabel Mitarbeitende und Schwangere – vor allem in Bezug auf die Pandemie-Situation am Arbeitsplatz
- Einzel-Gruppen-Supervision und Coachings sowohl systematisch als auch bei individuellem Bedarf
- Viele kostenlose Webinare zum Thema gesundes Arbeiten, Burnout-Prophylaxe, Stress, gesundes Arbeiten im Homeoffice, Shiatsu-Angebot, Bewegung und sitzendes Arbeiten, ergonomische Übungen im Homeoffice usw.
- Angebot für Gesundes Führen
- Teambuilding-Maßnahmen und Krisensupervision
- Zielplanungsschwerpunkt 2021: Überlastung von Führungskräften
- AUVA-MA-Befragung 2021 zu psychischer Gesundheit
- Nutzung des Leitfadens für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze seit Pandemie
- Jährliche Arbeitsmedizinische Beratung und Begehung pro Standort und individuell als Angebot
- Jährliche Begehung mit der Sicherheitsfachkraft
- Gesundheitsbeauftragte mit eigenem Budget, über welches frei verfügt werden kann
- Zusätzliche für Gesundheit zuständige Person im Führungsteam
- Zusätzliche Zuständigkeit auf der Geschäftsführungsebene: Gesundheitsbeauftragte, zuständige aus Führungsteam und zuständige GF setzen sich halbjährlich zur Gesundheit bei innovia und Entwicklungsbedarf zusammen
- Eigene Fortbildungen für Gesundheitsbeauftragte
- Sicherheitsbeauftragter
- Verpflichtender Schwerpunkt bei jährlichem Mitarbeitenden-Gespräch

- Konzept für Wiedereingliederung und Möglichkeit für Wiedereingliederungsteilzeit bei Langzeitkrankenstände; regelmäßiger Kontakt während längerer Krankenstände
- systematisches jedoch freiwilliges und vertrautes Gesprächsangebot für Personen ab 15 Tagen Krankenstand pro Jahr durch Gesundheitsbeauftragte
- spezielles Angebot an Teilnahme an Vorsorgeuntersuchung für Frauen als Arbeitszeit
- viele Tipps durch Gesundheitsbeauftragte an Mitarbeitende per E-Mail oder in persönlichen Gesprächen
- Erstgespräch für allen neuen Mitarbeitenden mit Sicherheitsfachkraft und Gesundheitsbeauftragter im Rahmen des Onboarding-Prozesse
- Möglichkeit für alle MA sich individuelle ergonomische Unterstützung für den Arbeitsplatz besorgen zu lassen
- Sorgfältige Mutterschutzevaluierung und Gespräche mit jeder Schwangeren zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen während der Arbeit
- Umfassende Homeoffice-Möglichkeit
- Gesundheit ist auch Thema für Mitarbeitenden-Rat und Mitarbeitenden-Forum: Wünsche die hier entstehen werden vom Führungsteam und der zuständigen GF aufgenommen und umgesetzt
- Arbeitsgruppe zu Überlastung in Fachteam mit Führungskraft und Gesundheitsbeauftragter und interessierten Mitarbeitenden
- Besondere Beachtung des Themas Gesundheit für die 10 Mitarbeitenden mit Behinderungen durch Behindertenvertrauensperson
- Betriebsratsvorsitzender mit dem Schwerpunktthema Gesundheit und Arbeit
- Umfassende Nutzung der Pflegefreistellung durch Männer und Frauen und die Bereitschaft des Teams, für die Kolleg:innen einzuspringen
- Kleine Angebote werden als Quick-Wins selbstverwaltet von Mitarbeitenden für andere Mitarbeitende angeboten z.B. Laufen, Rodeln, Barfuß-wandern, Kleider sammeln, Haltbarmachen von Lebensmitteln, solidarische Landwirtschaft, Skitouren, ...
- Besondere Achtsamkeit in Bezug auf vulnerabel Mitarbeitende und Schwangere – vor allem in Bezug auf die Pandemie-Situation am Arbeitsplatz

- Sorgfältige Mutterschutzevaluierung und Gespräche mit jeder Schwangeren zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen vor allem in der Pandemiesituation; Änderungen in Einzelbüros auf Grund der Befreiung von FFP2 Masken und weitere individuelle Maßnahmen je nach Bedarf.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zur besseren Bewusstmachung der umgesetzten Bildungsangebote könnten diese – auch wenn sie kostenlos und online sind - bei den Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert werden.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Die diverse Zusammensetzung des innovia-Teams war von Anbeginn ein Kern unseres Unternehmens und ist sowohl in der Vision auch im Leitbild (gemeinsam mit allen Mitarbeitenden erarbeitet und regelmäßig überarbeitet) verankert. Bei allen Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Bewerber:innen mit Beeinträchtigungen besonders eingeladen werden, sich zu bewerben. Ebenso wird bei der Besetzung von Stellen auf die Teamheterogenität geachtet. Ein Personalleitfaden fürs Recruiting sichert die Beachtung dieses Standards durch alle Personalverantwortlichen ab.

Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen sind auf allen Ebenen vertreten: in der Geschäftsführung, bei den Projektleitungen (im Führungsteam), in der Verwaltung, bei den Schlüsselkräften, im Betriebsrat (50%). Sie nehmen Funktionen wahr wie Behindertenvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft, Betriebsrat und werden in viele Planungsschritte eingebunden. Grundsätzlich werden alle gemeinsamen Aktivitäten bei innovia barrierefrei umgesetzt z.B. Feiern, Betriebsausflüge, Weiterbildungen, Klausuren, sonstige soziale Aktivitäten. Ebenso wird bei der Kommunikation auf für alle zugängliche Formate geachtet z.B. mit dem Screen-Reader lesbare Dokumente, Nutzung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz bzw. 2-Sinne-Prinzip bei Teamzusammenkünfte. Die Behindertenvertrauensperson kümmert sich jedoch – auch durch regelmäßige Zusammenkünfte – um eventuelle notwendige Adaptierungen bzw. auch um mögliche Beschwerden von Mitarbeitenden. Es gibt für dieses Thema eine zuständige Geschäftsführerin, die jederzeit von der Behindertenvertrauensperson angesprochen werden kann. Nach aktivem Nachfragen durch die GF konnten jedoch keine Änderungswünsche erhoben werden. Ein Punkt taucht jedoch immer wieder mal auf und wird beachtet: sprachlich sollten E-Mails und Informationen von allen Mitarbeitenden verständlicher geschrieben werden. Es besteht die Vereinbarung, dass dies von allen umgesetzt wird, jedoch die Behindertenvertrauensperson immer wieder mal daran erinnert.

In Bezug auf Gendergerechtigkeit gibt es ebenso eine Gender- und Diversity-Beauftragte, die vom Gender- und Diversity-zuständigen Geschäftsführer unterstützt wird. Hier werden Themen in der Jahreszielplanung entwickelt und bearbeitet, es besteht ein Gender- und Diversity-Konzept und regelmäßige verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden.

Bei der Stellenbesetzung freuen wir uns besonders, wenn wir Bewerber:innen aus anderen Ländern einladen können, vor allem, da wir auch im Bereich Flucht- und Migration tätig sind. Leider gibt es hier nicht so viele Bewerbungen von sozialarbeiterisch oder sozialpädagogisch qualifizierten Fachkräften, wie wir es uns wünschen würden.

Diversität im MA-Team ist seit der Gründung von innovia Teil der Vision und des Leitbildes und gelebte Kultur. Mit diesem Selbstverständnis bei allen Mitarbeitenden kommen hierarchische Unterschiede nicht zum Tragen. Das Führungsteam und die Geschäftsführung bestehen aus 50% Frauen bzw. Männer und weisen einen 50% bzw. 17% Anteil von Personen mit Behinderungen auf. 3 der 8 Mitglieder des Führungsteam kommen aus einem anderen Land. Alle neuen Mitarbeitenden haben die Möglichkeit bei internen – durch Mitarbeitende mit unterschiedlichen Behinderungen angebotenen – Sensibilisierungsschulungen teilzunehmen. Durch die Personen, die Funktionen einnehmen, werden die Interessen beachtet und vertreten bzw. notwendige Fragestellungen aufgeworfen und Veränderungen angestoßen. innovia trägt das Gütesiegel wir-sind-inklusiv, welches alle 3 Jahre verlängert werden muss und hier durch eine externe Überprüfung und eine Bewertung der Jury evaluiert wird.

Verpflichtende Indikatoren

- Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z. B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

Geschlecht:

- männlich: 20
- weiblich: 40

Alter:

- 20 bis 35: 26
- 36 bis 50: 19
- 51 bis 65: 15

Zusammensetzung 8-köpfiges Führungsteam nach Alter:

- 20 bis 35: 2
- 36 bis 50: 2
- 51 bis 65: 4

Herkunft:

- Österreich: 50
- Andere: 10

Behinderungen: 10 von 60 Mitarbeitenden 16% sind beg. beh. AN

- Geschäftsführung: 1GF; 50%
- Führungsteam: 1 P; 20%
- Betriebsrat: 2 P; 50%
- Behindertenvertrauensperson; 1P
- Verwaltung: 1P; 33%
- Schlüsselkräfte: 5 P; 9%

Sexuelle Orientierung und Religion haben wir nicht erhoben.

- In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden:

Diese Daten wurden nicht erhoben, da sehr viele Angebote in den Jahren 2020 bzw. 2021 pandemiebedingt als kostenlose Webinare angeboten wurden und von den Mitarbeitenden im Homeoffice konsumiert werden konnten. Sie erhielten nur das Angebot und mussten diese nicht in ihren Projekten nachweisen. Gender- und Diversity-Schulungen und die Schulung Gewaltprävention – beide für das gesamte innovia-Team wurden pandemiebedingt auf 2022 verschoben. Grundsätzlich müssen jedoch alle Mitarbeitenden regelmäßige Schulungen in Gender- und Diversity und Gewaltprävention absolvieren. Dies plant die Gender- und Diversity-Beauftragte und der Gewaltschutzbeauftragte. Diese Schulungen für das Gesamtteam werden wieder nach der Pandemie stattfinden.

- Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten: 2021: 26 Monate Elternkarenzen
- Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen: 20 Neuanstellungen, 7 Kündigungen durch Mitarbeitende

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Wiederauszeichnung wir-sind-inklusiv
- Schwerpunktsetzung zu den Dimensionen Gender, Alter, Behinderung beim BGF-Projekt
- Wachstum an Mitarbeitenden mit Behinderungen von 8 auf 10 Personen
- Wahl einer neuen Behindertenvertrauensperson

- Wahl des Betriebsrates von 4 Mitglieder mit davon 2 Arbeitnehmende mit Behinderungen
- Erlangung des EualitA-Gütesiegels
- Erstellung des Konzeptes familienfreundliches Unternehmen

Verbesserungspotenziale/Ziele: keine neuen

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Verpflichtende Indikatoren

- Stellungnahme vom Betriebsrat am 31. März 2022: „Wir als Betriebsrat sehen in keinem Bereich von innovia gem GmbH aktuell menschenunwürdige Arbeitsbedingungen noch sehen wir eine Entwicklung dahingehend. Diesbezüglich konnten wir auch keine Rückmeldungen aufnehmen. Durch Vertrauenspersonen, allgemeine Betriebshaltung (achtsamer/respektvoller Umgang untereinander, offene Kommunikation im Führungsteam sowie Mitarbeiter:innen), Logbuch, Betriebsrat und Mitarbeitendenrat sehen wir präventive Maßnahmen gesetzt.“
- Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab: es gab keine Arbeitsrechtsprozesse.
- Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden: Es gab keine Reaktionen bzw. Beschwerden.

Keine Negativ-Aspekte erhebbar.

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Die Bezahlung bei innovia unterliegt einem fixen transparenten Gehaltsschema, dem Kollektivverträge der Sozialwirtschaft. Jede Stelle bzw. jede:r Mitarbeitende hat eine

Funktionsbeschreibung worin die Verwendungsgruppe festgelegt ist. Vordienstzeiten werden systematisch und transparent nach der höchstmöglichen Gehaltsstufe angerechnet. Die niederste Verwendungsgruppe ist die Verwendungsgruppe 5, die auch für die Lebenshaltungskosten in Tirol als lebenswürdiger Verdienst zählt. Es gibt bei innovia keinen Spielraum, den Verdienst selbst zu organisieren. Die Dienstverträge mit Gehalt bzw. der Einstufung in den SWÖ-KV müssen vor Anstellung von der fördergebenden Stelle genehmigt werden.

Grundsätzlich richtet sich das Gehalt neben der Verwendungsgruppe natürlich auch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wo alle 2 Jahre eine Vorrückung festgelegt ist.

Verpflichtende Indikatoren

- Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung):
Geschäftsführung: Verwgr. 9 plus kleine Leitungszulage
Key Account Management: Verwgr. 9
Projektleitungen: Verwgr. 8 plus kleine Leitungszulage
Leitung Verwaltung: Verwgr. 8
Coaching: Verwgr. 8
Training: Verwgr. 7
Verwaltung mit IT-First Level Support: Verwgr. 6
Verwaltungsassistenten: Verwgr. 5
- Medianverdienst mtl. Lohnsumme geteilt durch VZÄ: 3.265,3
- Höchstverdienst brutto: GF 4.880,-; Mindestverdienst brutto: neue MA in Verwaltung: 2.392,- mit sehr wenig Vordienstzeiten
- Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte):
Diese Kennzahl konnten wir nicht erheben. Innovia liegt auf jeden Fall drüber. Das niedrigste Bruttogehalt beträgt € 2.022,- und ist sicher über der Höhe eines lebenswürdigen Verdienstes.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Geschäftsführung hat wiederholt versucht, sowohl beim Fördergeber als auch beim SWÖ folgende Erhöhung der Gehaltseinstufung zu erreichen:

- Die Ermöglichung der Leitungszulage auch in Qualifizierungsprojekten
- Die Einstufung der Coacher:innen in Qualifizierungsprojekten auf Verwgr. 8
- Wiederholte Telefonate, E-Mails und Rückmeldungen bei Besprechungen zu höherer Einstufung für Mitarbeitende
- Die Übernahmen der Leitungszulage bei den Projektleitungen der Qualifizierungsprojekte wird weiterhin ausbezahlt, obwohl diese nicht vom Fördergeber akzeptiert und refundiert wird. Innovia versucht so der fördertechnischen Ungleichbehandlung zu begegnen, solange dies leistbar ist.
- Die Arbeitsverträge werden laufend an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst. Dem Wunsch nach Stundenausmaß, Lage der Arbeitszeit wird im Dienstvertrag und mit der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit größtmöglich begegnet bzw. bedürfnisorientiert immer wieder abgeändert.
- Bei Fragestellungen und Unzufriedenheiten werden der Betriebsrat und die Mitarbeitenden selbst um Ideen gefragt.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Wir versuchen weiterhin die Anerkennung der Leitungszulage für die Projektleitungen der Qualifizierungsprojekte auch offiziell im SWÖ-KV zu erreichen. Zwischenzeitlich wird dies von innovia querfinanziert. Ebenso bleiben wir an der Einstufung der Coacher:innen bei den Qualifizierungsprojekten auf Verwgr. 8 und deren Anerkennung bei den Fördergrundlagen des Projektes dran.

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 6

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Arbeitszeiten werden nach Wunsch der Mitarbeitenden in Verbindung mit der jeweiligen Funktionsbeschreibung vereinbart. Die Aufgaben und die Zeiten, wo diese umgesetzt werden, sind abhängig von der Funktion und der Ausgestaltung der Tätigkeit durch das jeweilige Fachteam. Arbeitszeiten sind vertraglich mittels Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit festgelegt. Der Gleitzeitrahmen ist individuell im höchsten Ausmaß gestaltbar. Als Kernarbeitszeit sind nur die Teamsitzung bzw. sonstige Teamaktivitäten wie Klausuren usw. festgelegt. Die Umsetzung der vereinbarten Trainingszeiten für die Kund:innen müssen natürlich durch die Mitarbeitenden verlässlich abgedeckt werden. Sonstige Beratungs- und Coaching-Zeiten sind durch die jeweilige Person inhaltlich und zeitlich selbstorganisiert zu gestalten. Ebenso sind die Mitarbeitenden auch verantwortlich, für sich zu klären, wo sie ihre Tätigkeiten umsetzen, die nicht mit direktem Kund:innenkontakt verbunden sind: im Homeoffice oder am Büroarbeitsplatz und zu welcher Uhrzeit bzw. welchem Tag sie dies tun.

Arbeitszeiten werden von jeder Person täglich in die Zeit-Aufzeichnungen (Excel-Tabelle) eingetragen. Damit es jedoch wegen der großen Zeit-Autonomie nicht zu Überarbeitung und Selbstausbeutung während des Durchrechnungszeitraums kommt, kontrollieren die Vorgesetzten monatlich die Zeit-Aufzeichnungen und sprechen mit den Mitarbeiter:innen über Auslastung, Auszeiten und Intensität der Arbeit und führen mit ihnen gemeinsam bedarfsgerechte Änderungen durch, um Entlastungen zu erzielen.

Das Ausmaß der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten wird für jede:n Mitarbeitende:n individuell festgelegt. Mit dem Mitarbeitenden-Rat wurde vereinbart, dass vor der Budgeterstellung im Juni eine Info an alle Mitarbeitenden ergeht, ob es für das Folgejahr den Bedarf nach Änderung der Arbeitszeiten geben sollte. Wenn dies der Fall ist, kann das im Team besprochen und für das Folgejahr nach Möglichkeit umgesetzt werden.

Da Mitarbeitende jedes Stundenausmaß selbst bestimmen können, gibt es keinen Grund, die Wochenarbeitszeit im Unternehmen zu regeln. Es gibt auch Mitarbeitende, die ihr Stundenausmaß auf 40 Wochenstunden erhöhen möchten, was innovia nicht ermöglicht. Höchstausmaß sind 37 Wochenstunden. Derzeit durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 27 Wochenstunden, da viele Personen Kinder haben oder auch sonstige persönliche Interessen verfolgen und in Teilzeit tätig sein möchten.

Verpflichtende Indikatoren

- Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit: 37 Wochenstunden
- Tatsächlich geleistete Überstunden: Im Jahresschnitt werden keine Überstunden geleistet. Überstunden müssten extra durch Vorgesetzte angeordnet werden. 2020 – 2021 entstanden Minusstunden (pandemiebedingt), die jedoch nicht abgeleistet werden mussten, da Mitarbeitenden ihre Beratungs- und Trainingsaufgaben nicht alle online umsetzen konnten. Mehrstunden werden halbjährlich im Rahmen der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ausgeglichen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Statt der individuellen Gleitzeitvereinbarungen wurde mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit erarbeitet und abgeschlossen.
- Information an die Mitarbeitenden, dass sie eine pandemiebedingte zeitliche Minderleistung auch mit Lesearbeit ausgleichen können oder falls dies nicht ausreichen sollte, die Arbeitszeit trotzdem als geleistete Arbeitszeit in den Zeit-Aufzeichnungen dokumentieren können.
- Jeweilige Frage bei Mitarbeitenden im Juni-Zyklus, ob für das folgende Budgetjahr arbeitszeitliche Veränderungen gewünscht werden. Diese Änderungswünsche wurden nach Möglichkeit umgesetzt. Es gab somit einige Änderungen der laufenden Dienstverträge auf Wunsch der Mitarbeitenden.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir derzeit kein Verbesserungspotential.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Alle Formen untenstehende Formen von Arbeitszeitmodellen sind den Mitarbeitenden bekannt, wurden mit dem Mitarbeitenden-Rat erarbeitet und können umfassend genutzt werden:

- Grundsätzliche Wunscharbeitszeit zw. geringfügig und 37 Wochenstunden möglich
- Gleitende Arbeitszeit nach Wunsch mit halbjährlichem Durchrechnungszeitraum
- 4-Tage-Woche
- Bildungskarenz
- Elternteilzeit
- Jährliche Veränderungsmöglichkeit des Arbeitszeitrahmens
- Büroarbeitsplatz ergänzt durch Homeoffice und mobile Arbeitsmöglichkeiten mit frei wählbaren zeitlich flexiblen Arbeitseinheiten
- Führungskräfte arbeiten in Form einer Dualen Leitung und können ihre Zeit somit noch flexibler handhaben: Von den 8 Führungskräften arbeiten 3 in Teilzeit. Alle 8 Führungskräfte haben jedoch flexible Arbeitszeit, arbeiten mobil oder im Homeoffice, können mind. 3 Wochen Urlaub im Stück konsumieren, vertreten sich jedenfalls gut. Im Durchrechnungszeitraum fallen keine Überstunden an.
 - Führungsrollen auch in Teilzeit möglich
 - Pflegekarenz
 - Pflegefreistellung wird zur Gänze genutzt
 - Wiedereingliederungsteilzeit

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Erster Wiedereingliederungsteilzeit
- Erster Pflegekarenz
- Viele arbeitszeitlichen Änderungen der laufenden Dienstverträge auf Wunsch der Mitarbeitenden.
- 2 Bildungskarenzen

- Umfassendes Homeoffice und mobile Arbeitssituationen – auch pandemiebedingt

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier werden keine Änderungen durch Mitarbeitende gewünscht und allgemein angestrebt.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Grundsätzlich gibt es bei innovia keine ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge. Alle Mitarbeitenden können sich intern auf allen Stellen bewerben, bevor Stellen ausgeschrieben werden. Dies bietet auch den Mitarbeitenden die Chance auf unbefristete Arbeitsverhältnisse, die in befristete Pilotprojekte eingestiegen sind oder die in Verwendungsgruppen tätig sind, die niedriger eingestuft sind. Für die Erreichung von Führungspositionen ist grundsätzlich das Zeitausmaß nicht ausschlaggebend, da wir duales Führungskonzepte umsetzen. Hier geht es um fachliche und persönliche Eignung der jeweiligen Bewerber:in und nicht um ein zeitliches Mehrengagement, welches diese spürbar gemacht hätte. Grundsätzlich sind bei innovia auf Grund des erforderlichen Qualifizierungsgrades der Mitarbeitenden nur Personen mit abgeschlossener Ausbildung beschäftigt.

Verpflichtende Indikatoren

- Standortabhängiger “Lebenswürdiger Verdienst”: Dieser Betrag konnte im Internet nicht eruiert werden. Bei einem Brutto-Mindestverdienst von 2.617,- gehen wir von einem lebenswürdigen Verdienst aus. Wenn Personen weniger als diesen Betrag verdienen, hängt es vom zeitlichen Arbeitswunsch ab: So gibt es Mitarbeitenden, die neben ihrer Karenz-Zeit geringfügig beschäftigt sein möchten und wir dies ermöglichen. Oder Mitarbeitende, die neben ihrem Studium oder Elternteilzeit beschließen, weniger zu arbeiten.
- Gewinn 2021: 36.490,-
- Mitarbeiter:innenanzahl: 60
- Höchst- und Mindestverdienst: GF 4.880,- zu Kinderbetreuung 2.617,- jeweils brutto; Gehaltsspreizung ist somit 1:1,9

- Anzahl der Pauschalverträge: keiner
- Anzahl der Null-Stunden-Verträge: keine
- Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden: keine
- Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden): 60: 0
- Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen: Befristungen gibt es nur bei 2 Projektarbeitsverhältnissen für die Projektdauer des jeweiligen PILOT-Projektes. Diese beträgt bei einem Projekt 3,5 Jahre und bei einem Projekt 19 Monate. Ansonsten sind nur Karenzverhältnisse karenziert. Diesen Mitarbeitenden konnten in den Berichtsjahren 2020-2021 jeweils unbefristete Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Für die befristeten Arbeitsverhältnissen in den 2 Projekten gehen wir davon aus, dass ein Projekt auf jeden Fall weiterlaufen wird. Dann werden diese Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt, auch wenn das Projekt weiterhin befristet ist. Beim zweiten Pilotprojekt sind wir noch nicht sicher, wie es sich weiter entwickeln wird. Wir versuchen die Mitarbeitenden bereits jetzt für die in anderen Bereichen zu besetzenden Stellen zu interessieren und sie vorrangig als interne Bewerbung umzubesetzen, wenn diese möchten. Jedoch wussten alle Mitarbeitenden schon im Bewerbungsprozess, dass es sich in diesen Fällen um befristete Pilotprojekte handelt, wo wir nicht wissen, ob sie nach Projektablauf weiter bestehen.

Außerhalb dieser Pilotprojekte mit kurzer Laufzeit gibt es keinerlei Befristungen.

- Anteil von befristeten Arbeitsverträgen: 18 befristete Arbeitsverträge in 2 befristeten Pilotprojekten. Derzeit also 30% der Arbeitsverträge.
- Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen: Diese werden bei Verlängerung des Pilotprojektes sofort in ein unbefristetes Dienstverhältnis überführt, auch wenn die Projektverlängerung wieder befristet sein sollte. Es gibt also nur eine einmalige und klar kommunizierte Befristung mit dem ersten Pilotzeitraum, der durch die fördergebende Stelle festgelegt wurde.
- Keine All-In-Verträge
- Keine Fehlzahlungen
- Keine Gehaltsunterschiede in den jeweiligen Verwendungsgruppen

Im Berichtszeitraum wurde verbessert: Es waren aus unserer Sicht keine Verbesserungen erforderlich.

Verbesserungspotenziale: Wir konnten derzeit keine feststellen.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

- Ökologisch-regionale Ernährung ist ein integrativer Bestandteil der Umsetzung von einer gemeinwohlorientierten Unternehmensführung bei innovia.
- Jede Veranstaltung wird als Green Event durchgeführt mit ausschließlich vegetarisch, veganer und fast nur regionaler Ernährung.
- Wenn Mitarbeitende zum Mittagessen eingeladen werden, werden nur Kosten von vegetarisch-veganen Gerichten getragen.
- Obstteller bzw. Kekse aus regionaler und nachhaltiger Erzeugung
- Kaffee bei regionalen Kaffee-Produzenten
- Sonnentor-Produkte
- Infos zum Thema in der Dienstags-Info
- Keine Kantine, da 14 kleine Standorte für die 60 Mitarbeitenden in ganz Tirol
- Geburtstagskuchen werden vegan hergestellt, da es bei uns einige Mitarbeitende gibt, die sich vegan ernähren
- Großer Prozentsatz der Mitarbeitenden hat sich in den letzten Jahren zu einer vegetarischen oder veganen Ernährung entschieden; da es hier viel Austausch gibt, haben viele Mitarbeitenden auch privat ihren Fleischkonsum drastisch eingeschränkt.
- Geschenkgutscheine für Jubiläen werden immer in vegetarischen Restaurants gekauft.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft: 90%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Hier waren keine Veränderungen sinnvoll und notwendig.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir keine Verbesserungspotentiale.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

- Die meisten Mitarbeitenden fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad zum Arbeitsplatz.
- Es wird sehr großer Wert auf die Mobilität mit Öffis gelegt.
- Die beiden Geschäftsführenden sind dazu bewusst Vorbilder. Johannes Ungar fährt alle Strecken in ganz Tirol mit Zug und Bus. Die Wege innerhalb von Innsbruck legt er nur mit dem Fahrrad zurück. Vera Sokol fährt innerhalb von Innsbruck nur mit dem Fahrrad.
- Ebenso legt ein weiteres Mitglied des Führungsteams alle in ganz Tirol notwendigen Termin mit öffentlichen Verkehrsmitteln um.
- Da fast alle Mitarbeitenden in Innsbruck mit dem Fahrrad fahren und dazu ihr persönliches Fahrrad verwenden, gibt es nur 2 Dienstfahrräder, mehr braucht es nicht. Fahrrad-Kilometer können abgerechnet werden.
- Innovia beteiligte sich auch bereits mehrere Jahre bei Tirol radelst und sammelt dort als Unternehmen Radlkilometer. Das wird von den Mitarbeitenden organisiert.
- Das Dienst-Auto – Peugeot 206 – Firmengründung von 15 Jahren angeschafft und wird kaum verwendet.
- Zeit-Karten von Öffentlichen Verkehrsmitteln können abgerechnet werden.
- Auch bei der Anreise von Veranstaltungen (Klausuren, Feiern usw.) wird auf eine umweltschonende Anreise geachtet, da auch diese als Green Event durchgeführt wird, wo die Mobilität ein wichtiges Kriterium darstellt.
- Es gibt ein umfassendes Homeoffice Konzept mit Homeoffice-Vereinbarung.
- Die Standorte außerhalb des Rennwegs sind in Fußnähe von den Bahnhöfen oder ein Standort sogar in Innsbruck bewusst direkt am Bahnhof.

- Um nicht in alle Täler fahren zu müssen, werden Beratungen und Coachings auch online angeboten.
- Im Bedarfsfall müssen Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß:

Es kommen nur die Personen mit dem Auto zum Arbeitsplatz, die das Auto dann auch für ihre Arbeit benötigen.

Teilweise müssen viel weit entfernte Unternehmen beraten werden. Ebenso werden Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen zu ihren Praktika begleitet. Für die Suche nach Arbeitsplätzen sind oft auch ein KFZ erforderlich, da die Tälerstruktur von Tirol und der Ausbau der dort öffentlichen Linie nicht ausreichende Möglichkeiten bietet.

Schätzung: 37 Personen kommen zu Fuß oder mit dem Rad bzw. mit Öffis bei Schlechtwetter (62%); 38% fahren mit KFZ oder Öffis – je nachdem, wo sie beruflich dann hinmüssen: Büro oder Orte, die schwer erreichbar sind.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Abrechnung Fahrradkilometer
- Teilnahme an Tirol radelt
- Jede Veranstaltung als Green Event auch in Bezug auf Mobilität
- Anschaffung zweites Dienstrad in Innsbruck
- Zeitkarten für Öffi-Nutzung

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir keinen Veränderungsbedarf. Falls ein neues Firmenauto angeschafft werden sollte, würde dies ein Elektroauto sein. Derzeit sehen wir jedoch auch dann wahrscheinlich keinen Bedarf nach einem Firmenauto.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

innovia arbeitet seit der Gründung an seiner Gemeinwohlorientierung und erstellt seit 2013 regelmäßig einen Gemeinwohlbericht. Der Gemeinwohlbericht für die Jahre 2020-2021 ist somit bereits der vierte Gemeinwohlbericht. Grundsätzlich werden alle Berichte unter Einbeziehung von Mitarbeitenden erstellt, da immer entweder alle Themenfelder oder ausgewählte Themenfelder mit einer Arbeitsgruppe von Mitarbeitenden bearbeitet werden. Regelmäßig ist die Gemeinwohlorientierung auch Inhalt einer Gesamtteamklausur und in Vision und Leitbild verankert. Manchmal werden auch Schwerpunkte gesetzt, wie in der Jahreszielplanung 2020 und 2021.

Schon in den Bewerbungsgesprächen werden die Bewerber:innen auf die Gemeinwohlorientierung bei innovia angesprochen und danach gefragt, welche Bedeutung die Bewerber:innen für sich darin sehen.

Die Einführung in die gemeinwohlorientierte Organisationskultur und die damit verbundene Gestaltung des Arbeitsalltags ist Teil des Onboarding-Prozesses und im Einschulungsplan verankert. Diese wird von der für das Thema Gemeinwohlorientierung zuständigen Geschäftsführerin oder vom Geschäftsführungskollegen vermittelt.

Durch für alle Mitarbeitende offene Arbeitsgruppen werden Entwicklungen diskutiert und weitere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich sozial-ökologischer Aspekte erarbeitet.

Von Mitarbeitenden werden auch entsprechende Aktivitäten gesetzt.

Gemeinwohl ist bei innovia sowohl im Handbuch für Mitarbeitende, im Team-Laufwerk als auch im Qualitäts-Management-Handbuch verankert.

Die Leitung der Verwaltung macht in der Dienstags-Info immer wieder auf Nachlässigkeiten oder notwendige Änderungsbedarfe aufmerksam und hält somit auch hier das Thema präsent.

Da jede Veranstaltung ein Green Event ist und wir viele Veranstaltungen haben, wird das Thema regelmäßig auf unsere Gemeinwohl-Orientierung hin zum Thema gemacht.

Mitarbeitende werden auch über Veranstaltungen informiert, die vom Österreichischen oder Tiroler Gemeinwohl - Verein angeboten werden und zur Teilnahme animiert.

Verpflichtende Indikatoren

- Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %: 100%.
- Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %: 100%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 5 Arbeitsgruppen mit Mitarbeitenden zum SDGs bei innovia und Gemeinwohl bei innovia → Entwicklung von Maßnahmen und neuen Ideen
- Thema als Schwerpunkt in innovia-Gesamt-Zielplanung 2020 und 2021
- 7 Themenfelder mit Team evaluiert
- Nur Green Events und Hinweis auf Gemeinwohl bei innovia
- Bei Team-Klausuren und Mittagessen im Gasthaus werden seit 202 nur für vegetarische Gerichte die Kosten übernommen; dies führt zu einer spannenden inhaltlichen Diskussion über die Auswirkungen von innovias Haltung auf die private Entwicklung der Mitarbeitenden
- Einschulungen zum Gemeinwohl bei neuen Mitarbeitenden laut Einschulungsplan durch für Gemeinwohl zuständige GF

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir keine Veränderungs- oder erweiterungsbedarf.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Umweltschädliches Verhalten, Ressourcenverschwendung und allgemein für die Gemeinschaft schädigendes Verhalten werden im Unternehmen nicht geduldet. Es sind keine Negativaspekte feststellbar.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Grundsätzlich sind alle Daten den Mitarbeitenden zugänglich, die nicht einzelne Personen bzw. Bewerber:innen und Mitarbeitende betreffen.

Nach jedem Führungsteam werden die Themen des Führungsteams an die Mitarbeitenden in Form einer Zusammenfassung in der Dienstags-Info eingebracht

Darüber welche Daten zusätzlich zu allen Dingen in den Laufwerken der Fachteams oder im innovia-Team-Laufwerk abrufbar sind noch gewünscht werden, reagieren wir auf die Wünsche des Betriebsrats und des Mitarbeitenden-Rats

Auch aus den Klausuren der Geschäftsführung wird berichtet

Budget, Jahreszielplanungen, Berichte, Evaluationen, Ergebnisse der MA-Befragung, Management-Review, interne und externe Audits, Jahresabschlüsse usw. sind im Teamlaufwerk oder werden als Zusammenfassung allen MA als pdf aufbereitet zur Verfügung gestellt oder in Teamsitzungen vermittelt, wo Zeit besteht, näher darauf einzugehen. Z.B. muss nicht jede Person die Bilanz lesen können, dazu gibt es eine Übersicht, die dann vermittelt wird... Auch haben die Mitarbeitenden keine Einsicht in die Buchhaltung selbst, da das Programm nur bei der Buchhalterin installiert ist...

Jahresbudgets aus den Projekten werden in den Fachteams besprochen.

Über Kündigungen und Gründe für Wiedereingliederungsteilzeit und Ähnliches wird nur der Betriebsrat informiert, da das unter Datenschutz fällt.

Auch wer zu den 10 beg. beh. Arbeitnehmenden zählt weiß nur die Behindertenvertrauensperson und die Verwaltung bzw. Geschäftsführung, außer die MA informieren selbst ihr Team bzw. die Projektleitung. Dies ist überall auf Wunsch der betroffenen MA selbst geschehen, ist jedoch nicht für MA ersichtlich.

Ebenso gibt es viele Personalthemen, die unter Datenschutz fallen und nur für die Leitungspersonen aus den entsprechenden Teams einsichtig sein können z.B. Beginn Schwangerschaft, Krankheiten, Gründe für Pflegefreistellungen und Sonderurlaube usw.

Gehaltsstruktur und die Einstufung jeder Person ist über die Funktionsbeschreibungen für alle einsichtig inkl. Dem, was die Geschäftsführung und die Führungskräfte verdienen. Auch deren Funktionsbeschreibungen sind für alle ersichtlich.

Bei Entscheidungen über die Einstellung neuer Kolleg:innen sind die Teammitglieder eingebunden; das restliche innovia-Team wird danach informiert.

Gründe für Entlassungen und Kündigungen werden nicht an MA weitergegeben. Dies wird nur mit dem Betriebsrat besprochen. Jedoch kam noch nie eine Entlassung und nur vereinzelt Kündigungen vor.

In den 5 Arbeitsgruppen, die 2021 die Themenfelder C bearbeiteten wurde seitens der Mitarbeitenden kein Veränderungsbedarf für eine höhere Transparenz festgestellt. Die Bewertung erfolgte durch die Mitarbeitenden selbst hier einstimmig auf 10.

Verpflichtende Indikatoren

- Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %): 100%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Neu war die Einbindung des Betriebsrates, der erst im Herbst 2021 gewählt wurde.
- Alle sonst oben genannten Inhalte werden jährlich umgesetzt.

- Als Informations- und Kommunikationsorte standen 2021 folgende Settings zur Verfügung:

- Fachteams
- Mitarbeitenden-Rat
- Mitarbeitenden-Forum
- Betriebsrat
- Führungsteam
- Projektleitungsaustausch
- GF-Team
- Klausuren der Fachteams, des innovia-Teams, des Führungsteams, der Geschäftsführung
- Interne Fortbildungen
- Arbeitsgruppen teamübergreifend
- Gespräche mit den Funktionsträger:innen wie BVP, Gender- und Diversity-Vertrauensperson, Sicherheitsfachkraft, Gewaltschutzbeauftragtem, Gesundheitsbeauftragter, Qualitätsbeauftragter
- PL-Jour Fixes
- Dienstags-Info
- MA-Gespräche
- Reflexionsgespräche
- Protokolle über alle diese Termine
- Wöchentlicher Newsletter bei Jugendcoaching
- Minifortbildungen und Workshops
- Feiern
- innovia-Handbuch
- Einschulungsworkshops mehrere MA
- Usw.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir nach letztjährigem Austausch mit dem Mitarbeitenden-Rat keinen Veränderungsbedarf. Auch im Mitarbeitenden-Forum und in der GWÖ-Arbeitsgruppe C wurde kein Bedarf an mehr Transparenz festgestellt. Am 21.4.2022 gibt es jedoch einen Austausch mit dem Betriebsrat und dem Mitarbeitenden-Rat gemeinsam, wo wir die Fragen nach dem Bedarf nach höherer Transparenz stellen werden. Hier könnte sich ja durch die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Mitarbeitenden-Rat etwas geändert haben.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Führungskräfte werden letztendlich von der Geschäftsführung gemeinsam mit der zweiten Person aus der Dualen Leitung einstimmig bestellt. Jedoch wird das jeweilige Team in die Vorauswahl miteinbezogen. Das Team führt ein eigenständiges Gespräch mit den Bewerber:innen und gibt ihre Einschätzung bzw. Vorauswahl ab. Diese wird auf jeden Fall miteinbezogen. Wenn die Entscheidung gegen eine eventuell erste Wahl des Teams erfolgen sollte, wird dies gut sachlich begründet. Eine Entscheidung für eine Person, die sich das Team nicht vorstellen konnte ist noch nie erfolgt und würden wir auch nicht umsetzen.

Die Ergebnisse aus den MA-Befragungen in Bezug auf Führung werden im Führungsteam diskutiert. Erhalten wir Feedback von einzelnen MA zu unserer Führungshaltung, wird dies entweder individuelle verändert oder eine Führungskraft holt sich kollegiale Beratung bei eine:r Führungskolleg:in.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung / Gespräch / Mitgestaltung / Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden. 100%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Evaluation der Zufriedenheit mit den Führungskräften im Rahmen der MA-Befragung mit einem AUVA-Fragebogen und Auswertung.
- Mit jeder Person wurde jährlich mind. Ein Mitarbeitenden-Gespräch geführt, wo um Feedback gebeten und Veränderungswünsche abgefragt wurden.
- Bei der Neubesetzung einer Führungsstelle wurde das Team befragt. Dieses hat sich einstimmig für die Nachbesetzung der Leitungsstelle durch ein bisheriges Teammitglied ausgesprochen. Dies wurde von der Leitungskolleg:in und der Geschäftsführung gehört und so umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Derzeit sind wir im Gespräch mit einem Projekt am MCI zur Befragung von Mitarbeitenden ausschließlich zum Thema Führung. Falls dies von diesen Studierenden realisiert wird, möchten wir dies als Befragungsschwerpunkt für die MA-Befragung 2022 nutzen. Ansonsten sehen wir derzeit keinen Veränderungsbedarf.

Bewertungsstufe fortgeschritten – Skalenbereich 3

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Bei innovia besteht die Kultur, dass auf allen Ebenen möglichst konsensual entschieden wird.

Die Geschäftsführung trifft alle Entscheidungen konsensual gemeinsam mit dem Führungsteam. Im Führungsteam werden häufig Entscheidungen nach einem Beratungsprozess an einzelne Personen bzw. an ein Unterteam delegiert, die sich mit Details beschäftigen und Entscheidungen treffen bzw. selbst entscheiden, ob sie dazu noch mal die Rückmeldung des achtköpfigen Führungsteams suchen.

Im Bereich der Projekte und der Fachteams entscheiden die Projektleitungen gemeinsam mit dem Fachteam. Hier ist es je nach Thema unterschiedlich, welche Inhalte in eine reine alltägliche Arbeit der Projektleitungen und somit auch in deren alleinige Entscheidungskompetenz fällt oder was im Fachteam diskutiert und entschieden wird.

Es besteht das grundsätzliche Prinzip, dass die Personen entscheiden, die direkt von der Entscheidung betroffen sind. Jedoch kann die Projektleitung als Letztverantwortliche in vielen Bereichen hier wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung nehmen, wenn sie diese anders verantworten muss. Das ist natürlich abhängig von der inhaltlichen Tragweite.

Grundsätzlich haben alle Mitarbeitenden einen Aufgabenbereich, in welchem sie selbstverantwortlich entscheiden. Das was sie auch selbst verantworten können. Sie können sich natürlich jederzeit von Kolleg:innen oder Führungskräften beraten lassen.

Vor der Erstellung des nächsten Jahresbudgets werden die Teams miteinbezogen, auf Änderungswünsche hin befragt usw. So kann auch budgetär eine Gesamtteamsentscheidung getroffen werden.

Bei Stellenbesetzungen ist das jeweilige Fachteam systematisch miteinbezogen. Ein absoluter Widerstand würde zu einer Nichtbesetzung durch diese:n Bewerber:in führen.

Die Rückmeldung der GWÖ-Arbeitsgruppe bestätigt eine konsensuale transparente und gemeinsame Entscheidungsfindung. Hier wird kein Verbesserungspotential geortet.

Der Mitarbeitenden-Rat, das Mitarbeitenden-Forum und der Betriebsrat melden zurück, dass sie sich an allen die MA betreffenden wesentlichen Entscheidungen beteiligt fühlen bzw. sich beteiligen können, wenn sie möchten.

Bisher wurden laut Mitarbeiter:innen alle Anregungen, die über den MA-Rat eingebracht sofort verfolgt bzw. zeitnah umgesetzt.

Viele Entscheidungen, die im Unternehmensalltag entstehen, werden im Gesamtteam oder über den MA-Rat abgestimmt und beschlossen. Darunter fallen Feiern, wohin gehen unsere Spenden, neue Projekte, Raum- und Standortdiskussionen usw.

Die beiden geschäftsführenden Gesellschafter:innen treffen alle Entscheidungen konsensual im achtköpfigen Führungsteam oder nach Delegation durch das Führungsteam.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden (in %): geschätzt durch GWÖ-Arbeitsgruppe 90%; jedenfalls die wesentlichen Entscheidungen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 4 Mitarbeitenden-Foren
- Regelmäßiger Austausch mit MA-Rat

- Gründung Betriebsrat und erste Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit
- GWÖ-Arbeitsgruppe zu Transparenz, Demokratie und insgesamt zu den Themenfeldern C
- Einbindung der Mitarbeitenden bei Entscheidung für neue Teammitglieder und für die Projektleitung
- Entscheidung zur Spendenaktion
- Raumentscheidungen
- Alleinverantwortliche Entscheidungen im Rahmen der Funktionen
- Entscheidungen im Rahmen der Budget- und Inhaltsverantwortung der Gesundheitsbeauftragten
- Duale Entscheidungsfindungen der Projektleitungen im Führungsalltag
- Viele alltägliche Entscheidungen im Führungsteam, in den Fachteams und von den Personen, die Funktionen einnehmen

Verbesserungspotenziale/Ziele: Weder das Team noch das Führungsteam sehen hier einen Veränderungsbedarf.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

- Seit 2021 gibt es einen Betriebsrat. Dieser ergänzt den Mitarbeitenden-Rat, das Mitarbeitenden-Forum und das Führungsteam.

Es werden somit keine negativen Aspekte festgestellt.

D1 Ethische Kund:innenbeziehungen

Als gemeinnütziges Unternehmen, welches Dienstleistungen für Menschen mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen anbietet, stellt der Bedarf und das Bedürfnis unserer Kund:innen den Kern unserer Arbeit dar. Jedes der Angebotsfelder wurde auf Bedarf der Kund:innen hin entwickelt und bezieht die Kund:innen in die Evaluation und Weiterentwicklung der Angebote ein. „Nichts über uns – ohne uns!“ war von jeher der Kern unseres Leitbildes und stellt somit den zentralen Wert unseres Unternehmens dar. Zugängliche, verständliche und umfassende barrierefreie Kommunikation für die jeweilige Zielgruppe ist unabdingbar für unsere Angebote. Da innovia nicht gewinnorientiert ist, setzen wir bei Bedarf auch unsere Überschüsse für Angebote ein, die derzeit nicht finanziert werden können z.B. innovia-Club, mittendrin Autismus oder früher capito. Wir reagieren auf Bedarfe und versuchen unter Einbeziehung von Kund:innen Projekte mit entsprechenden Finanzierungsmöglichkeiten zu entwickeln. Wenn dies nicht gelingt, versuchen wir zumindest einen gewissen Zeitraum lang das Angebot auch in der Praxis zu erproben und umzusetzen und überprüfen somit den Bedarf in der Realität. So lange dieses Angebot aus Sicht der Kund:innen deren Bedarf erfüllt und finanzierbar ist.

Alle Kund:innen werden prozessorientiert begleitet. Es ist klar, was unser Angebot ist, wie sie sich entscheiden können es zu nutzen, wie die Schritte sind und wann und wie das vereinbarte Ziel erreicht werden kann bzw. erreicht sein wird. Beginn einer Begleitung ist genauso geklärt, wie das Ziel und alle Zwischenschritte. Beim Abschluss ist allen Personen klar, ob sie weiter begleitet werden können oder ob sie sich selbst wieder melden müssen, wenn sie wieder Unterstützung benötigen würden. Jede Person kennt ihre Ansprechperson bei innovia.

Die Begleitung von Unternehmen ist hier noch mal anders: hier werden Unternehmen aktiv von unserem Betriebsservice angesprochen. Vor Ort besucht und bekommen auch systematische nachgehende Begleitung.

Alle unsere Angebote sind für alle Kund:innen kostenlos. Die Kosten werden von unterschiedlichen Förderstellen getragen.

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund:innen

Da innovia als soziales Unternehmen auf erhobene Bedarfe reagiert und sehr niederschwellige Zugänglichkeit eine Grundvoraussetzung unserer Angebote ist, werden Kund:innen eben auch niederschwellig erreicht und nachgehend unterstützt und begleitet. Kontakte finden vor Ort bzw. am gewünschten Ort der Kund:innen statt:

- An einem der 14 innovia-Standorten in allen Bezirken
- In ihrem Zuhause
- Im Café
- im Jugendzentrum
- In der Schule
- Vor dem Supermarkt (mit dem inbus-Bus)
- In der Gemeinde
- Im Betrieb
- Bei anderen Kooperationspartner:innen
- Online
- Über WhatsApp
- Telefonisch
- Per E-Mail
- Über viele – von den jungen Menschen gewünschte – Medien

Die Gewinnung von Kund:innen erfolgt dadurch, dass die Angebote jeweils dort gestellt werden, wo die Bedarfe entstehen. So werden z.B. niederschwellige Beratungssettings in Jugendzentren angeboten, wo die Jugendcoacher:innen vielleicht auch einfach mal nur Tischfußball spielen. Oder niederschwellige Beratungszeiten am Bahnhof, wo keine Termine zu vereinbaren sind.

Ebenso existieren z.B. beim Projekt CORA offene Treffpunkte, wo Frauen während der Beratung auch Kinderbetreuung nutzen können.

Broschüren und Plakate werden an den Orten der Kund:innen aufgehängt z.B. bei Hausärzt:innen, in Schulen, in Gemeindeämtern, bei anderen Beratungsstellen usw.

Ebenso versuchen wir die zugänglichen und auf die jeweilige Zielgruppe und das jeweilige Angebot abgestimmte Websites und Facebook-Auftritte zu nutzen, damit das Unterstützungsangebot so gut wie möglich gefunden wird.

Wir sind auf allen Plattformen, die soziale Unterstützungsangebote stellen präsent und können auch unter Soziale Dienste in der Tiroler Tageszeitung gefunden werden.

Hauptzugang stellt jedoch die Kooperation mit den Netzwerken dar, die soziale Dienstleistungen für Menschen stellen. Hier wissen alle unsere Kooperationspartner:innen in Tirol, für welche Fragestellungen wir welches Angebot nutzbar machen können. So kommt es meist zu einer qualifizierten spezialisierten Weitervermittlung mit sorgsamem Übergaben der Personen. Oder unsere Angebote werden ergänzend herangezogen.

Ein vielleicht doch wesentlichster Zugang finde über die Mund-zu-Mund-Propaganda der Kund:innen selbst statt; Freund:innen, Angehörige, Kolleg:innen, Personen aus der Peer-Group unserer Kund:innen vermitteln an unsere Angebote

Jedes Projekt beinhaltet verpflichtend, die Festlegung wie Kund:innen erreicht werden und wie auf ihre Bedarfe und Bedürfnisse geantwortet werden muss. Kund:innenfeedbacks werden in jedem Angebot spezifisch eingeholt und ausgewertet. Zusätzlich werden diese in ein Logbuch oder Fehlerprotokoll eingegeben und für Qualitäts-Management Prozesse genutzt. Für negative Rückmeldungen, die unsystematisch irgendwo eingingen, steht entweder die Projektleitung, oder die Geschäftsführung mit der Qualitätsbeauftragten oder das Logbuch zur Verfügung; diese Rückmeldungen werden systematisch nachverfolgt;

Das jährlich extern auditierte ISO-Qualitätsmanagement System sichert gerade die Systematik dieses Themenfeldes umfassend ab.

Verpflichtende Indikatoren

- Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen: 26.170,-
- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: Unsere Mitarbeitenden sind alle für Marketing zuständig, da sie in ihrer Beratungsqualität und der umfassenden nachgehenden Zugänglichkeit für das Angebot sprechen. Alle Mitarbeitenden haben fixe Dienstverträge mit einem fixen Gehalt, unabhängig ob sie neue Kund:innen akquirieren oder nicht.
- Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Verstärkte online-Beratung – auch pandemiebedingt
- Der Risikocheck Stop-Drop-Out, der sonst im vor Ort in Schulen angeboten wurde, konnte online umgesetzt werden; neue Entwicklung Schüler:innen auch während der Pandemie zu erreichen
- Entwicklung der Websites inbus, CORA und Weiterentwicklung der innovia-Website (sie geht leider erst im April 2022 online)
- Verständliche niederschwellige Videos auf Websites CORA und inbus
- Neuentwicklung einer Unternehmenswebsite für Betriebsservice, die die Kund:innen Unternehmen anspricht
- Stellenanzeige von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen, sind auf der Website auffindbar
- Medienarbeit zu CORA, inbus, Betriebsservice, Jugendcoaching
- Ausweitung des innovia-Clubs mit einem niederschweligen Buddy-System
- Für unsere sekundären Kund:innen – die Kooperationspartner:innen – wurde die Netzwerklandkarte als online-Tool nutzbar gemacht
- In allen Fachbereichen / Projekten werden systematisch Kund:innenfeedbacks eingeholt und ausgewertet
- Organisation und Moderation Plattform berufliche Teilhabe

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Relaunch innovia Website April 2022
- NUEVA-Befragung als Evaluierungs-, Feedback und Weiterentwicklungstool für mittendrin Autismus im Herbst einführen
- Medienbericht Jugendcoaching in Höheren Schulen

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

D1.2 Barrierefreiheit

Unsere aktuellen Angebote richten sich an folgende benachteiligte Kund:innengruppen:

- Jugendliche (mit dem Schwerpunkt benachteiligte Jugendliche)
- Menschen mit Lernschwierigkeiten, Behinderungen, chronischen Erkrankungen
- Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung
- Menschen, die trotz Beschäftigung an der Armutgefährdungsschwelle leben
- Menschen, die sich zum Thema Peer-Kompetenz, Beschäftigung und Behinderung bilden möchten oder unterstützende Bildungsangebote suchen
- Arbeit suchende Frauen
- Unternehmen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen leben möchten und hier Unterstützung benötigen

Für die innovia-Angebote sehen wir keine speziellen Hürden, da diesen – wie vorher beschrieben – Projekt spezifisch begegnet wird. Alle Angebote müssen für die jeweilige Zielgruppe barrierefrei zugänglich sein; wie dies jeweils umgesetzt wird ist verpflichtender Inhalt jedes Projektkonzeptes. Manchmal wollen die Kund:innen gefordert werden und verlangen anspruchsvollere Angebote als Texte in leicht verständlicher Sprache und bevorzugen oft auch einen komplizierteren Text mit persönlicher Erklärung. Somit muss Zugänglichkeit individuell adaptiert werden und den Bedürfnissen und nicht nur den Bedarfen entsprechen.

Verpflichtende Indikatoren

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund:innen-Gruppen gekauft wird: 100%, da sich alle Angebote an benachteiligte Zielgruppen richtet; außer beim Betriebsservice, wo innovia durch die Beratung von Unternehmen, im Auftrag des Sozialministeriumservice mittelbar die sekundäre Zielgruppe – Arbeitssuchende mit Behinderungen und sonstigen Vermittlungseinschränkungen – durch das Sensibilisierungs- und Beratungsangebot erreicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Alle oben aufgezählten Inhalte werden laufend und systematisch umgesetzt.
- NEU: Entwicklung neuer Projekte mit innovativen nachgehenden Ansätzen für neue Zielgruppen:
- Inbus für working poor

- CORA für Arbeit suchende Frauen
- Mittendrin Autismus für junge Menschen mit Diagnosen aus dem Autismus-Spektrum und sehr hohem Unterstützungsbedarf, die am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein möchten
- Start der Weiterentwicklung der noch Zielgruppen orientierteren Website
- Ausbau von online-Beratungstools
- Buddy-System für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung zur Unterstützung in Bewerbungsprozessen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Mehr Videos über unsere Angebote auf die neue Website einbinden.
- Die Ermöglichung der Begleitung einer größeren Anzahl von Teilnehmenden bei mittendrin Autismus.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Es existieren keine negativen Aspekte bzw. unethische Werbemaßnahmen

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen: 0%

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Kooperation statt Konkurrenz ist in den Werten von innovia verankert und findet auch in kleineren Umsetzungsprojekten systematisch statt. Mithilfe der Methodenkoffer werden erarbeitete Tools an andere Unternehmen weitergegeben.

Der Bereich Jugendcoaching steht in Kooperation mit der POJAT, dem Aufbauwerk und der ARBAS. Die Zielgruppe unterscheidet sich nur regional: POJAT ist für den Bereich Innsbruck Land zuständig, die ARBAS für die Bezirke Imst und Landeck, das Aufbauwerk für Kufstein, Kitzbühel und Lienz und innovia für Innsbruck Stadt und Schwaz. Die Bildungs- und Berufsberatung wird im Rahmen des Netzwerkes Bildungs- und Berufsberatung mit der AMG; Frauen aus allen Ländern, dem Tiroler Bildungsservices, der Landwirtschaftskammer, WIFI, WKO und dem AMS umgesetzt. Die Infoline der Bildungs- und Berufsberatung wird in Kooperation mit Somit werden 100% der Dienstleistungen in diesen Bereichen in Kooperation umgesetzt.

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. innovia trug mit arge Jugendcoaching bedeutend zur Erhöhung des Branchenstandards bei. Erfahrungen werden im Rahmen der Vernetzungen mit anderen ProjektanbieterInnen weitergegeben, beispielsweise der arge SODIT, PL-arbas-Juco, PL-Juco-Ö-Austausch, AK-Arbeit, BeraterInnenetzwerk, Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck usw.

innovia koordiniert zudem im Auftrag des Sozialministeriumservices die Angebote anderer Träger und innovias bei der Bildungsmesse Best.

innovia hat Kooperation im Leitbild verankert. Das bedeutet unter anderem, dass Methoden, Konzepte und Wissen weitergegeben werden, obwohl dies häufig auch nur einseitig abläuft. Weiters sind Hospitationen in den unterschiedlichsten Geschäftsfeldern möglich. Im Bereich Jugendcoaching werden Inhalte an alle Jugendcoaching-Projektträger österreichweit weitergegeben und es gibt eine gemeinsame, trägerübergreifende Büronutzung bei ARGE Jugendcoaching.

3 der 7 Dienstleistungsangebote werden von vornherein als Kooperationsprojekte umgesetzt: ARGE Jugendcoaching, Bildungs- und Berufsberatung, NEBA-Betriebsservice

In Bezug auf die ARGE Jugendcoaching ist innovia die Trägerorganisation einer Partnerschaft mit 4 Trägerorganisationen und tritt massiv für eine Fortsetzung bzw. Erweiterung von Trägerkooperationen bundesweit auf; das Modell wird auch vom österreichischen Dachverband der beruflichen Teilhabe dabeiaustria als Best Practice geschätzt und genutzt: hier wird das gesamte innovia-Wissen an alle 3 weiteren Träger weiter gegeben, um die höchstmögliche Qualität für die Zielgruppe Jugendliche entwickeln zu können; der Wissenstransfer beruht auf Gegenseitigkeit, wobei innovia hier gerne in die Entwicklungsvorleistung geht, da ja auch die Projektleitung hier angesiedelt ist.

Das NEBA-Betriebsservice wird in Kooperation mit einer zweiten Partnerorganisation umgesetzt. Auch hier ist die Weitergabe vieler innovativer Schritte an den zweiten Partner selbstverständlich und werden viele Inhalte organisiert und umgesetzt, wo auch bei Hauptarbeit von innovia beide Organisationen gleichwertig vertreten sind.

Die Bildungsberatung wird von Anfang an in Kooperation mit der Bildungsinfo umgesetzt und deckt hier die Bildungsinfo für eine Teilzielgruppe ab. Die Berater:innen und Projektleitungen nutzen jedoch die Möglichkeit für einen regelmäßigen systematischen Qualitätsaustausch und arbeiten gemeinsam an entsprechenden Qualitätszertifikaten.

innovia ist in vielen Kooperationsnetzwerken vertreten und nimmt dort eine aktive Rolle ein, innovative Angebote, Inhalte und Methoden weiter zu geben. So wurde das Peer-Konzept von innovia entwickelt und andere Träger dazu animiert, ähnliches umzusetzen. Sie nutzen dazu auch gerne Beratung unserer Projektleitungen. Organisationen konnten bei innovia Schulungen zu Peer-Beratung, barrierefreie Beratung und Erwachsenenbildung und Sensibilisierungsangebote nutzen. Ebenso gaben wir Informationen über das hilfreiche Feedback-Angebot durch NUEVA als Nutzer:innenevaluierung für das Qualitätsmanagement weiter.

innovia ist in landes- und bundesweiten Dachverbänden aktiv und nutzt dort gerne den Austausch von Wissen, Beispielen guter Praxis, innovativen Entwicklungen usw.

Gerne stellen wir unsere Konzepte und Modelle zur Nachahmung zur Verfügung. Das Angebot anderen Trägern z.B. bei neuen Projektanträgen und Ähnlichen zu helfen und Erfahrungen zu teilen wird in Kooperationen und unseren Netzwerken kommuniziert.

Verpflichtende Indikatoren

- Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil): Das kann ich nicht beziffern: eben 3 von 7 Angeboten sind Kooperationsangebote, wo insgesamt 25 Personen also 42% der insgesamt 60 Mitarbeitenden beschäftigt sind.
- Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt: Siehe obige Zahl ca. 42% des Umsatzes fallen auf Unternehmen der gleichen Branche und der gleichen Zielgruppe in der gleichen Region Tirol an.
- In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3)
 - Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: in der Plattform Asyl, im Integrationsforum, in der argeSODiT, bei dabeiaustria, in der Jury von wir-sind-inklusiv, Arbeitskreis Arbeit
 - Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying): SWÖ – Sozialwirtschaft Österreich, Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck
 - Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: siehe oben – wo ist hier der Unterschied zur ersten Frage?

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Regelmäßige Beteiligung bei allen obenstehenden Meetings
- Entwicklung einer intensiven Kooperation mit Arbeitsassistentz Tirol für das NEBA Betriebsservice mit regelmäßigen Austauschtreffen auf MA-Ebene und auf Leitungseben
- Schriftliche Kooperationsvereinbarungen mit Fit2Work und AMS
- Entwicklung der Kooperationsplattform Berufliche Teilhabe

- Regelmäßige Steuerungsgruppensitzungen und Projektleitungsaustausch bei arge Jugendcoaching
- Durchführung eines Workshops zum Thema Kooperation für Jugendcoaching-Fachtag
- Entwicklung eines gemeinsamen Umsetzungskonzeptes für NEBA-Betriebsservice
- Austauschtreffen der Berater:innen und Projektleitungen von BildungsInfo und Bildungsberatung
- Vorschlag für regelmäßige Austauschtreffen von 4 Anbietern Inklusiver Arbeit innerhalb der arge SODiT um Konzepte, Finanzierungsmöglichkeiten, Methoden und Beauftragungssystematik des Landes zu teilen und inhaltlich sinnvoll weiterzuentwickeln.
- Gemeinsame Raumnutzungen bzw. gemeinsame Büromiete mit anderen Trägerorganisationen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Unterstützung von anderen Trägern bei der Projektbeantragung AFit 2022, indem Vorschläge seitens des Jugendcoachings zur Verfügung gestellt werden.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

innovia hat das Thema gegenseitige Unterstützung bei Personalmangel in den Tiroler Dachverband arge SODiT als Angebot eingebracht; dies wurde eine gute Idee gefunden, jedoch nie genutzt.

Organisationen die gemeinwohlorientiert in unserem Netzwerk tätig sind, könnten die Räume zu freien Zeiten nutzen. Das kommt sehr selten vor, da wir wenig freie Räumlichkeiten aufweisen können. Dies wird manchmal abends oder am Wochenende genutzt.

Wir unterstützen Unternehmen mit schriftlichen Stellungnahmen, wenn Kürzungen durch Fördergeber:innen oder sonstige problematische Situationen auftreten.

Verpflichtende Indikatoren

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeiter:innenstunden wurden an Unternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- Dies wurde leider nie genutzt und kann wahrscheinlich kaum umgesetzt werden. Da jeweils Projektaufträge mit dem genehmigten Projektpersonal umgesetzt werden müssen, ist dies bisher nicht durchführbar gewesen. Hier müssten andere Formen von Aufträgen in den Geschäftsfeldern existieren. Auch bei den Partnerorganisationen, die meist die gleiche Situation haben.

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen ...

- anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- Dies ist im Sozialbereich leider nicht möglich, da nur das vom Fördergeber beauftragte Unternehmen die Durchführung leisten kann und nichts abgeben darf.

Wie hoch beläuft sich die Summe an Finanzmittel, die an Unternehmen ...

- anderer Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- der gleichen Branche weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?
- Dies ist im Sozialbereich leider – wie auch im vorhergehenden Punkt - nicht möglich, da nur das vom Fördergeber beauftragte Unternehmen die Durchführung leisten kann und nichts abgeben darf.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Mitunternehmen melden sich bei uns, wenn ihre befristet beschäftigten MA (Karenzvertretungen usw.) nicht weiter beschäftigt werden können. Innovia nimmt diese auf jeden Fall in den Bewerbungsprozess auf und versucht ihnen ein Angebot zu stellen, wenn Kompetenz entsprechend der zu besetzenden Stelle gegeben ist.
- Wenn bei einem regionalen Jugendcoaching-Team eines anderen Trägers ein personeller Engpass auftritt, versucht das innovia-Jugendcoaching-Team zu vertreten.
- Unterstützung von einer Partnerorganisationen bei deren Projektantrag.
- Anfrage nach Kooperation bei der Antragstellung CORA, damit wir unterschiedliche Dinge beantragen und uns über die Größenordnungen austauschen und nicht mehr vom gleichen produzieren.
- Beteiligung bei Unterschriftenaktion für eine Organisation, die von der Schließung betroffen war

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Unterstützung eines Kooperationspartners bei Antragstellung 2022.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 9

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Berichtsfragen

- In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen? Nirgends
- Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern bzw. wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen? Dies ist kein erstrebenswertes Ziel.

Verpflichtende Indikatoren

- Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?
Nein
- Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt? Nein
- Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen? Nein
- Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kund:innen oder Produzent:innen in der Unternehmensstrategie verankert?
Nein
- Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen? Nein

Keine Negativ-.Aspekte

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

innovia bietet soziale Dienstleistungen in Form von Beratungen an, die Produkte sowie Dienstleistungen haben an sich keine ökologischen Auswirkungen. Die einzigen Auswirkungen entstehen durch die Anreise der KlientInnen zu den Beratungen bei innovia, die zum größten Teil durch öffentliche Verkehrsmittel erfolgt.

In Bezug auf die Coaching- und Beratungsangeboten wurden viele 2020-2021 auf online-Beratungen umgestellt. Neben der pandemie-bedingten Notwendigkeiten wurde diese Art der online-Unterstützung sogar als großer Vorteil für Personen aus Tälern mit langer Anreise, Eltern und Alleinerziehende mit Kindern, Personen mit sonstigen Einschränkungen als hilfreich erlebt. Somit haben wir beschlossen, auch nach der Pandemie das inzwischen stark professionalisierte online-Angebote auszubauen. Deshalb sind die notwendigen Reiseaufwände – sowohl für Teilnehmende als auch für Mitarbeitende – stark gesunken. Hier finden wir es auch aus ökologischen Gründen sinnvoll, dies noch weiter zu entwickeln.

Die Reduzierung ökologischer Auswirkungen ist ganz im Sinne von innovia und auch im Handbuch verankert. Ebenso entstehen immer wieder Projekte einzelner Abteilungen, die diesen Bereich betreffen. Es werden z.B. kaputte IT-Geräte gesammelt und von Job-Fit aufbereitet und an die Personen, die es sich nicht leisten können, verschenkt. Geräte, die wir nicht mehr nutzen können, werden auch sonst wiederverwertet bzw. an andere hilfsbedürftige Nutzer:innen bzw. Organisationen weitergegeben. Da die von uns erbrachten Dienstleistungen an sich jedoch keine umweltschädlichen Aspekte beinhalten, gibt es auch keine weiteren konkreten Maßnahmen jene zu reduzieren.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Intensiver Ausbau von online-Beratungs- und Coaching-Angeboten
- Neues online-Computer-Kursangebot für Frauen
- Neues online-Computer-Kursangebot für Teilnehmende mit Behinderungen
- Weiterhin intensive Weitergabe an hergerichteten Computern, die unseren Standards und unseren Zwecken nicht mehr gerecht werden können – eben auch an unsere Kund:innen
- Akquirierung von ausgemusterten wieder aktivieren Computern zur kostenlose Übergabe für unsere Kund:innen bei CORA, damit sich diese keinen neuen Computer kaufen müssen

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir kein Verbesserungspotential

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Dieses Themenfeld D3.2 trifft überhaupt nicht zu. KundInnen müssten hier dazu gebracht werden, unsere Dienstleistungen noch mehr, statt weniger zu nutzen. Die von uns erbrachte Dienstleistung selbst trägt zur Weiterentwicklung bei und steht im umgekehrten Verhältnis bei den Einstufungsfragen und den GWB-Indikatoren. Ziel ist es hier um mehr soziale Gerechtigkeit zu erzielen, müssten unsere sozialen Empowerment orientierten Dienstleistungen noch mehr und nicht maßvoll genutzt werden.

Der einzige Bereich, wo vielleicht auf diesen Themenbereich als Dienstleistung Bezug genommen werden kann ist das Qualifizierungsangebot Job-Fit. Hier stellt das Themenfeld Nachhaltigkeit, Suffizienz und Ökologie einen Teil der Arbeits- und Bildungsinhalte dar. In den sonstigen ausschließlichen Coaching- und Beratungsangeboten geht es nur um die berufliche Orientierung und Entwicklung der Personen und den Ausbau eines stabilen Unterstützungsnetzwerkes.

Bewertungsstufe: nicht bewertbar

Skalenbereich nicht bewertbar

Trifft nicht zu!!!!!! Oder Bewertungsstufe Vorbildlich mit Skalenbereich 9-10, da „Das Produktportfolio enthält ausschließlich Dienstleistungen, die einen suffizienten Lebensstil unterstützen“?

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Hier sind keine Negativ-Aspekte vorhanden.

D4 Kund:innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund:innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Alle Bereiche entstanden durch Beteiligung der Kund:innen, mit Fokusgruppen und durch laufende Bedarfserhebungen bei den Unterstützungsnetzwerken und Angehörigen. Kund:innenwünsche sowie die Analyse von Kund:innenbedarfe führten überhaupt zur Gründung und zu allen Projektideen innovias. In allen Projektkonzepten ist die Bedarfserhebung bei und mit Kund:innen verankert. Die Erhebung über Qualität und Entwicklungsbedarf erfolgt auch aus Sicht der Kund:innen. Die Bedarfsüberprüfung wird an Hand von Fragebögen, NUEVA-Befragungen, Fokusgruppen und durch die Sammlung von Bedarfen der Koordinierungsstelle Übergang Schule-Beruf durchgeführt. Zudem sind Peers Teil der Projektumsetzung. Es wird Rückmeldung und Einbringung der Bedarfe an die Koordinierungsstelle Tirol, die argeSODiT, das Sozialministeriumservice, die Sozialabteilung des Landes Tirol, den Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck und die Behindertenanwaltschaft erstattet. 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-Counselling-Ausbildung, Inklusive Arbeit für Menschen im Autismus-Spektrum, spezialisierte Angebote für Mädchen mit Behinderungen, spezialisierte Angebote für Menschen mit Diagnosen aus dem Autismus-Spektrum.

Kund:innen werden generell in die Projektentwicklung beziehungsweise in die Angebotserstellung, die Angebotserstellung und Besetzung von neuen Mitarbeiterstellen miteinbezogen. Deren Rückmeldungen werden systematisch erfasst und berücksichtigt. Zudem herrscht eine systematische Einbindung von Kund:innen in die Besetzung von neuen Arbeitsstellen, um dadurch ihren Bedarf an Begleitung bestmöglich absichern zu können. Es gibt immer eine Bewerbungsrunde mit einer Gruppe von Kundinnen aus dem jeweiligen Zielgruppenspektrum. z.B. wenn ein neuer Jugendcoach gesucht wird, gibt es eine Bewerbungsrunde mit betroffenen Jugendlichen, die dann ein Feedback abgeben und die Entscheidung maßgeblich vorbereiten.

Ebenso werden die Interessensvertretungen wie Autistenhilfe Tirol, ÖZIV, Blinden- und Sehbehindertenverband, Gehörlosenzentrum usw. einbezogen, wenn wir Bedarfe erheben. Im Betriebsservice setzt innovia Menschen aus allen Zielgruppen ein, um auch Unternehmen und Fachdiensten der Beruflichen Teilhabe die Unterstützungsbedarfe von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen nachhaltig zu vermitteln.

In allen Projekten werden die Kund:innen systematisch befragt und die Änderungs- und Weiterentwicklungsbedarfe dadurch erhoben und ausgewertet. Je nach Projektmöglichkeit (Finanzierung durch Auftraggeber:in) werden diese dann in die Weiterentwicklung der Konzepte und in die Umsetzung integriert.

Ziel ist immer, die Bedürfnisse der Kund:innen zu kennen, um Lücken in ihrem sozialen Netz bzw. im Sinne von mehr Selbstermächtigung zu füllen und für die Erfüllung einzutreten. Dies wird systematisch an Unternehmen (Beratung von Unternehmen), an Fördergeber:innen (AMS, SMS, Land Tirol) und an Kooperationspartner:innen (arge SODiT, AK-Arbeit, KOST usw.) weitergegeben.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund:innen entstanden sind. 100%
- Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund:innen entstanden sind. 100%

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 10

Verbesserungspotenziale/Ziele: Wir sehen hier keine Verbesserungspotenziale. Innerhalb der Branche stellt innovia bereits ein Best Practice Beispiel für die Einbeziehung der Kund:innen dar.

D4.2 Produkttransparenz

Alle Dienstleistungen sind Beratungs-, Coachings- und Qualifizierungsdienstleistungen, die direkt mit den Kund:innen umgesetzt werden. Die

Preisbestandteile sind nicht zu veröffentlichen, weil die Dienstleistungen kostenlos für die Kund:innen angeboten werden. Die Transparenz der Produkte ist offensichtlich. Für die projektfinanzierenden Stellen werden die Dienstleistungen und Kosten im Projektantrag und im Finanzkonzept deutlich sichtbar gemacht. Darin wird auch auf unsere Qualitätsstandard und die Gemeinwohlbilanz für die Erstellung der jeweiligen Dienstleistung hingewiesen und dies in den Projektberichten regelmäßig systematisch dargestellt bzw. die Umsetzung nachgewiesen.

Alle Produkte und Dienstleistungen werden in für die jeweilige Zielgruppe umfassen zugänglich gemacht und in geeigneter Form (technisch, inhaltlich, sprachlich usw.) vermittelt. Es existieren einsichtige Qualitätsstandards, welche in den AGB's dargestellt sind.

Der GWÖ-Bericht wird nach Fertigstellung auf die Homepage gestellt und ist für alle ersichtlich; Bericht der zweiten Gemeinwohlbilanz mit Ergebnis des externen Audits ist auf der Website auffindbar.

100% aller Dienstleistungen sind von den Methoden, Kompetenz- und Qualitätskriterien, Prozessbeschreibungen usw. für alle entweder grundsätzlich einsichtig bzw. werden im Informationsgespräch nähergebracht. Es kann nicht alles auf der Website sichtbar gemacht werden, da die Konzepte nicht öffentlich einsichtig gemacht werden können

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes): Alle Inhalte sind für die kaufenden Kund:innen d.h. die Auftrag gebenden Stellen zu 100% in seine Bestandteile aufgelistet, da die Auftraggeber:innen die gesamten Inhalte und das komplette dafür jeweils veranschlagte Budget zur Verfügung haben.
- Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit für die auftraggebenden Stellen veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes): 100% da zur Gänze für diese einsichtig und auch detailliert abgerechnet.
- Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen: 0%

Verbesserungspotenziale/Ziele: Wir sehen hier keinen Verbesserungsbedarf.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

innovias Dienstleistungen enthalten keine Gefahrenstoffe, kein Aspekt trifft zu.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Die Dienstleistungen von innovia sind nicht auf Eigennutzen ausgerichtet. Sie dienen den Kund:innen zu persönlichem Wachstum, Gesundheit und zur Erfüllung der neun Grundbedürfnisse. Im weitgehenden Sinne, dienen unsere Dienstleistungen zur Erfüllung aller neun menschlichen Grundbedürfnisse, im Fokus stehen jedoch das Bedürfnis nach Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden, Freiheit/Autonomie und Teilnehmen/Geborgenheit. Da innovia Dienstleistungen im Bildungs- und Beratungsbereich anbietet, sind Wertschätzung, Empathie sowie Empowerment Grundsätze für alle Mitarbeitenden.

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

Unsere Dienstleistungen werden im Beratungssektor und Unterstützungssektor für Personen mit Unterstützungsbedarf kostenlos angeboten und durchgeführt, dienen der individuellen Weiterentwicklung der Personen, der beruflichen Qualifizierung und der Orientierung, der Teilhabe am Arbeitsmarkt und sind somit ein Beitrag zur Erfüllung der Grundbedürfnisse der Menschen. Unsere Dienstleistungen erfüllen eher primäre Bedürfnisse: nach Arbeit und Arbeitsplatzsicherheit, nach Bildung und Kommunikation. Der positive Nutzen zeigt sich durch mehr Empowerment und Autonomie („ich nehme mein Leben selbst in die Hand“) sowie durch mehr ökonomische Selbständigkeit unserer Kund:innen. Dadurch entstehen 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.

Verpflichtende Indikatoren:

100% der angebotenen Dienstleistungen erfüllen Grundbedürfnisse und dienen der Entwicklung der Menschen. 100% der Dienstleistungen helfen an der Lösung sozialer Probleme laut UN-Entwicklungszielen bzw. SDGs (hochwertige Bildung, Gleichberechtigung der Geschlechter, reduzierte Ungleichheiten, Reduzierung von Armut). Ebenfalls alle Dienstleistungen und somit 100% der Angebote stiften einen mehrfachen positiven Nutzen.

Verpflichtende Indikatoren

Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes:

- Erfüllte Bedürfnisse:
 - Grundbedürfnisse 100%
 - Statussymbole bzw. Luxus 0%
- Dient der Entwicklung ...
 - der Menschen 100%
 - der Erde/Biosphäre: kein direkter Bezug möglich
- Löst gesellschaftliche oder ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen 100%
- Nutzen der Produkte/Dienstleistungen:
 - Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen 100%
 - Hemmender bzw. Pseudo-Nutzen 0%
 - Negativ-Nutzen 0%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Entwicklung und Umsetzung eines neuen Angebots speziell mit dem Ziel Armut zu bekämpfen – das Projekt inbus.
- Die kostenlose Beratung von Unternehmen mit dem Schwerpunkt bei Unternehmen, die sich im Bereich Diversität weiter entwickeln wollen, wurde deutlich und systematisch als NEBA-Betriebsservice ausgebaut.

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 10

Verbesserungspotenziale/Ziele: Da wir unseres Erachtens in jeder Hinsicht dieses Aspektes 100% erfüllen, sehen wir hier keine Verbesserungspotenziale.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

innovia zählt zu den ersten sozialen Dienstleistungsunternehmen, die eine Gemeinwohlbilanz erstellt, diese immer wieder in ihrer Wirkung transportieren und somit auch andere überzeugt und beeinflusst haben. Einbindung von Nutzer:innen ist integrativer Bestandteil unserer Dienstleistungen, worin wir auch Wirkung erzielen wollen und diesen Ansatz für andere attraktiv machen möchten. innovia lebt den Peer-Ansatz von Beginn an und beeinflusst auch andere Unternehmen, diesen Ansatz in ihren Projekten und Leistungen zu integrieren. Alle Veranstaltungen innovias werden unter Einbeziehung von Nutzer:innen und als Green Event umgesetzt, was ebenso Wirkung erzielt. Insgesamt wurden acht Projekte mit entsprechenden Dienstleistungen angeboten und umgesetzt und somit Bewusstsein bei den Berührungsgruppen geweckt. Kreative neue Lösungsansätze zur Verhaltensänderung, können durch Zeitungsartikel im Rahmen unserer Projekte zu den Themen Armut und Arbeit, Autismus und Arbeit, Beschäftigung und Behinderung im Rahmen unserer Medienarbeit mit ORF, Radio und der Tiroler Tageszeitung vermittelt werden. Viele neue Ansätze werden auch im Rahmen unserer Netzwerkarbeit vermittelt.

Neue Mitarbeitende wurden mittels 2 Einführungsworkshops in die Gemeinwohlorientierung bei innovia eingeführt. Für Interessierte wurden zusätzlich 3 weitere Vertiefungsworkshops zur Weiterentwicklung der unterschiedlichen Gemeinwohlfelder bei innovia angeboten. Die Rückmeldung vor allem der neuen Mitarbeitenden bestätigte die weitergehenden Wirkung in das persönliche und private Umfeld der neuen Kolleg:innen und die gesellschaftliche Wirkung durch das Handeln im Unternehmen auch nach außen bzw. ins nähere Unternehmensumfeld.

Auch bei Bewerbungsgesprächen werden alle Bewerber:innen darauf angesprochen, wie sie sich die Arbeit in einem gemeinwohlorientierten Unternehmen vorstellen und ob sie auf unsere Gemeinwohlabilanz aufmerksam geworden sind. So kann das Thema noch mal im Selbstverständnis zukünftig Mitarbeitender im Sozialbereich wirksam werden.

Verpflichtende Indikatoren

- Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr: 8 Projekte
- Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser:innen, Besucher:innen
4.178 unterstützte Personen oder Unternehmen
- Anzahl der erreichten Mitarbeitenden: 60 plus zusätzlicher Praktikant:innen und Bewerber:innen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Mitarbeitende tragen ihr Bewusstsein zum Gemeinwohl auch in ihrer Freizeit nach außen zu Freund:innen, Bekannten, in die Nachbarschaft oder in ihre sonstigen sozialen Netzwerke. Dienstleistungen von innovia stärken die Gemeinschaft durch Inklusion, Verbesserung der Teilhabe an der Gemeinschaft, bewussten Umgang mit Gendergerechtigkeit sowie Bewusstmachung von gelebter Diversität und Chancengerechtigkeit. Durch Kooperation mit verschiedenen Organisationen, Einrichtungen, Netzwerken und Unternehmen, sowie Mitarbeit und Leitung verschiedener Arbeitsgruppen zu Themen wie Chancengerechtigkeit und Teilhabe werden nicht nur Kund:innen, sondern auch andere Mitglieder der Gemeinschaft erreicht. Ziel ist die Veränderung der Gesellschaft in Richtung Inklusion und chancengerechter Zugang zur Ermöglichung von Teilhabe und Teilgabe für Alle.

Insgesamt wurden im Jahr 2021 2060 Personen in den verschiedenen Projekten beraten und betreut. Mithilfe von Mundpropaganda und hoher Reichweite kann davon ausgegangen werden, dass unsere Werte und Vorstellung von Inklusion eine hohe Anzahl an Menschen erreicht und somit eine große gesellschaftliche Wirkung erzielt.

Projektbereich	Teilnehmendenzahl 2021
Bildungs-und Berufsberatung	1.520
Jugendcoaching	2.205
JobFit	123
innovia-Club	105
inbus	51
CORA (Start Juni 2021)	82
NEBA-Betriebsservice	87 (Unternehmen)
mittendrin (Start November 2021)	5
innovia-Akademie (Pandemie bedingt keine Kurse 20-21)	0
Anzahl allerdirekt erreichten Nutzer:innen	4.178

Geschätzte Anzahl an Kooperationsunternehmen im Sozialbereich (argeSODiT, Plattform Asyl, AK-Arbeit, Integrationsforum...)	80 Organisation die unsere Dienstleistungen wahrnehmen
Mitarbeitende und Praktikant:innen (ohne deren persönliches Umfeld)	80

innovia zählt zu den ersten sozialen Dienstleistungsunternehmen, die eine Gemeinwohlbilanz erstellt, diese immer wieder in ihrer Wirkung transportieren und somit auch andere überzeugt und beeinflusst haben. Einbindung von Nutzer:innen ist integrativer Bestandteil unserer Dienstleistungen, worin wir auch Wirkung erzielen wollen und diesen Ansatz für andere attraktiv machen möchten. innovia lebt den Peer-Ansatz von Beginn an und beeinflusst auch andere Unternehmen, diesen Ansatz in ihren Projekten und Leistungen zu integrieren. Alle Veranstaltungen innovias werden unter Einbeziehung von Nutzer:innen und als Green Event umgesetzt, was ebenso Wirkung erzielt. Insgesamt wurden acht Projekte mit entsprechenden Dienstleistungen angeboten und umgesetzt und somit Bewusstsein bei den Berührungsgruppen geweckt.

Neue Mitarbeitende wurden mittels 2 Einführungsworkshops in die Gemeinwohlorientierung bei innovia eingeführt. Für Interessierte wurden zusätzlich 3 weitere Vertiefungsworkshops zur Weiterentwicklung der unterschiedlichen Gemeinwohlthemenfelder bei innovia angeboten. Die Rückmeldung vor allem der neuen Mitarbeitenden bestätigte die weitergehenden Wirkung in das persönliche und private Umfeld der neuen Kolleg:innen und die gesellschaftliche Wirkung durch das Handeln im Unternehmen auch nach außen bzw. ins nähere Unternehmensumfeld.

Auch bei Bewerbungsgesprächen werden alle Bewerber:innen darauf angesprochen, wie sie sich die Arbeit in einem gemeinwohlorientierten Unternehmen vorstellen und ob sie auf unsere Gemeinwohlbilanz aufmerksam geworden sind. So kann das Thema noch mal im Selbstverständnis zukünftig Mitarbeitender im Sozialbereich wirksam werden.

Verpflichtende Indikatoren

- Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr: 8 Projekte
- Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser:innen, Besucher:innen
4.178 unterstützte Personen oder Unternehmen
- Anzahl der erreichten Mitarbeitenden: 60 plus zusätzlicher Praktikant:innen und Bewerber:innen

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 9

Verbesserungspotenziale/Ziele: Verstärkte Bewusstseinsbildung bei neuen Mitarbeiter:innen. Intensivere Arbeit in der Öffentlichkeit mit dem Ziel der Bewusstseinsbildung zu den Grundbedürfnissen von Menschen und zur Gleichheit der Menschen. Es wird in Zukunft darauf geachtet werden, dass eine verstärkte Bewusstseinsbildung bei neuen MitarbeiterInnen erfolgt. Zudem wird eine intensivere Arbeit in der Öffentlichkeit mit dem Ziel der Bewusstseinsbildung zu den Grundbedürfnissen von Menschen und zur Gleichheit der Menschen angestrebt.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Dienstleistungen von innovia haben keinerlei direkte oder indirekte menschenunwürdige Auswirkungen auf die Gesundheit, das Leben, die Freiheit der Menschen oder der Biosphäre.

Verpflichtende Indikatoren

- Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen:
Null
- Kund:innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben:
Null

Hier bestehen somit keinerlei Negativ-Aspekte.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

innovia wird zu 100% von solidarischen Steuergeldern von Land, Bund und der EU finanziert. innovia leistet einen indirekten materiellen Beitrag durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben.

innovia ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung und zahlt Umsatzsteuer, Lohnsteuer für alle Mitarbeitenden und Kommunalsteuer für jene Mitarbeitenden, die in Projekten tätig sind, die nicht mit Menschen mit Behinderung arbeiten (z.B. Bildungs- und Berufsberatung). Der Umsatz im Jahr 2021 beträgt € 2.535.788,-. Nachdem innovia eine gemeinnützige GmbH ist, sind wir nicht gewinnorientiert und zahlen keine Körperschaftssteuer und keine Kapitalertragsteuer. Das Unternehmen selbst bekommt ausschließlich eine arbeitsplatzbezogene Subvention im Sinne einer Entgeltbeihilfe für 1 der 10 begünstigt behinderten Arbeitnehmer:innen und die Kostenübernahme für die Adaption eines barrierefreien Arbeitsplatzes.

Verpflichtende Indikatoren

- Umsatz: 2.535.788,-
- Nettoabgabenquote – darin sollen folgende Beiträge eingerechnet werden:
 - effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer):
0
 - Lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber:innen: 434.375,-
 - Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme (Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten), abzüglich aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen: 428.215,-
 - Diese Netto-Abgaben werden auf die ausgewiesene Wertschöpfung (Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Mieten und Verpachtung) bezogen und ergeben damit die Netto-Abgabenquote: 1.121%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Keine grundsätzlichen Änderungen, jedoch Vergrößerung der Nettoabgabenquote zum vorigen Berichtszeitraum.

Verbesserungspotential: Keines, da bereits alle auch nur möglichen Abgaben geleistet werden. Ein mehr an Abgabequote existiert auch nicht rechnerisch und kann nicht erreicht werden.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

innovia ist eine gemeinnützige GmbH und erbringt ausschließlich Dienste im Sinne eines gesellschaftlich definierten Mehrwerts und der Stärkung des Gemeinwesens. Die Geschäftsführenden und das insgesamt achtköpfige Führungsteam agieren zudem in diversen Netzwerken, wie beispielsweise der arge SODiT, dem Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck, dem Arbeitskreis Arbeit, der Plattform Asyl oder dem Tiroler Integrationsforum und übernehmen dort häufig Vorstandsverantwortung oder Leitung von Arbeitsgruppen, das alles ehrenamtlich, jedoch in der Arbeitszeit von innovia erfolgt. Diese Netzwerke verfolgen alle eine Veränderung in Richtung Inklusion, umfassende Teilhabe, gesellschaftlicher Anerkennung von benachteiligten Menschen und Ähnliches. Die Arbeit in diesen Netzwerken ist freiwillig, ohne Auftraggeber:innen und ehrenamtlich bzw. wird in keinsten Weise finanziell abgegolten. innovia bringt in allen diesen Netzwerken seine Wertehaltung, die gelebten Teilhabeideen, die Kooperationsansätze bei der Umsetzung von Projekten und Beispiele wie die Gemeinwohlbilanz, die Möglichkeit ein inklusives Unternehmen zu sein, die Peer-Ansätze usw. ein.

Aus der untenstehenden Liste kann ein Großteil des bestehenden gesellschaftlichen Engagements auf Tiroler Ebene, wo vor allem die Führungskräfte und die beiden Geschäftsführungen ihre Mitarbeit einbringen, entnommen werden. Alle diese Tätigkeiten sind freiwillig und grundsätzlich unbezahlt und müssen neben der Kernaufgabe des Führungsteam erledigt werden. Natürlich stellt innovia allen Personen dafür bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung.

- dabei-austria
- argeSODiT

- Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung
- Jury wir-sind-inklusiv
- Akademie für Potentialentfaltung
- Bank für Gemeinwohl
- Tiroler GWÖ-Verein
- Integrationsforum
- Integration Tirol
- Verein Autistenhilfe Tirol
- Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck
- Bildungsinitiative der Stadt Innsbruck
- AG Arbeitsmarktstrategie 2030
- Arbeitskreis Arbeit
- AG Arbeit und Bildung der argeSODiT
- AG Nationaler Aktionsplan der argeSODiT
- Arbeitskreis Kinder- und Jugendhilfe
- Netzwerk Unterstützungssysteme in der Schule
- Daneben gibt es in jedem Bezirk ähnliche und eben regionale kleinere Netzwerke und Kooperationen, bei denen die regional tätigen Kolleginnen und Kollegen ihre Mitarbeit einbringen

Um das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden zu stärken, können die Räume innovias kostenlos von allen Mitarbeitenden privat für gemeinnützige Aktivitäten genutzt werden. Die Verwendung muss allerdings mit den Prinzipien der Gemeinwohlökonomie zusammenpassen und darf nicht genutzt werden, um Geld zu verdienen. Die Möglichkeit der Benützung der Räume wurde im Handbuch verankert, verschiedene Treffen und Projekte haben dort stattgefunden. Z.B. fanden abends in den Räumen, die Treffen des Tiroler Vereins für Gemeinwohlökonomie, ein Dari-Farsi Sprachkurs, ein Theaterprojekt und Ähnliches statt. Bei einigen sind Mitarbeitende innovias dabei. 2020 – 2021 war die Nutzung der Räumlichkeiten Pandemie bedingt sehr eingeschränkt.

Verpflichtende Indikatoren

- Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit):
Hier wurden und werden keine geldwerte Leistungen ausgewiesen. Die unbezahlte Mehrarbeit der Geschäftsführer:innen ist im Vergleich zum vorhergehendem Berichtszeitraum gesunken, da mehr der Tätigkeiten in der

Arbeitszeit untergebracht werden konnte. Das gesamte Führungsteam ist in vielen sozialen Plattformen und Netzwerken vertreten, wo innovia freiwillig soziales Engagement leistet (siehe Aufstellung oben), was wir jedoch in der Zeiterfassung nicht detailliert auflisten. Durch die Pandemie wurden auch die innovia-Räume von anderen Partnerorganisationen auch nicht so häufig kostenlos genutzt. Wodurch auch dieser Anteil für die beiden Berichtsjahre zu vernachlässigen ist.

Bewertungsstufe: Fortgeschritten

Skalenbereich 3

Verbesserungspotenziale/Ziele: Dokumentation der Wirkung außerhalb der direkten Geschäftstätigkeit ist für uns zu aufwändig. Somit sehen wir keine Möglichkeiten, diesen Bereich weiter zu entwickeln und Wirkungsnachweise systematisch zu erstellen.

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Durch die Form der Finanzierungs- und Abrechnungssystematik ist es ausgeschlossen, dass eine Steuervermeidung überhaupt möglich sein könnte. Außerdem werden alle Projekte mittels inhaltlichem und finanziellem Jahresberichtes abgerechnet und durch eine First-Level und Second-Level Kontrolle zusätzlich zur Auftrag gebenden Stelle überprüft.

Keine Negativ-Aspekte möglich.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Durch die Form der Vergabe-, Finanzierungs- und Abrechnungssystematik ist es auch hier ausgeschlossen, dass Korruption überhaupt möglich sein kann. Neben des finanziellen Kontrollwesens erfolgt die Vergabe transparent nach einem Punkteverfahren und muss in Gremien beschlossen bzw. legitimiert werden.

Keine Negativ-Aspekte möglich.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Wie bereits im Punkt D3 angemerkt, bietet innovia soziale Dienstleistungen in Form von Coaching, Beratungen und Schulungen an. Diese Dienstleistungen haben an sich keine ökologischen Auswirkungen. Die einzigen Auswirkungen entstehen durch die Anreise der Mitarbeitenden und Teilnehmenden zu den Beratungen bei innovia oder zu den Teilnehmenden an ihren Ort der Nutzung unserer Dienstleistungen. Diese Anreise erfolgt zum größten Teil durch öffentliche Verkehrsmittel oder mit dem Fahrrad. Wenn es nicht anders möglich ist oder z.B. Teilnehmende mit Behinderungen begleitet werden, kann ein KFZ genutzt werden.

Die Reduzierung ökologischer Auswirkungen ist ganz im Sinne von innovia und auch im Handbuch verankert. Der Strom wurde auf Ökostrom umgestellt, es wird auf einen maßvollen Papierkonsum und auf regionale Anbietende geachtet. Da die Dienstleistungen an sich jedoch keine umweltschädlichen Aspekte beinhalten, gibt es auch keine konkreten Maßnahmen jene weiter zu reduzieren. Auch gibt es keine genauen erhobenen Werte über Kunstlichteinsatz, Stromverbrauch oder den Papierverbrauch, da sie im Verhältnis zum Umsatz und zur Geschäftstätigkeit sehr gering sind.

Auf Grund der absoluten geringen Auswirkung von möglichen absoluten negativen Umweltauswirkungen wird keine Zeit und Energie in die Erhebung der Daten gesteckt, die bei unserer kleinen Verwaltung in keiner Kosten-Nutzen-Relation stehen und keine Aussagekraft haben. Trotzdem stuft sich innovia hier als vorbildlich in Bezug auf absolute negative ökologische Auswirkungen ein.

Die wichtigste Umsetzung sehen wir jedoch darin, dass alle Veranstaltungen grundsätzlich als Green Event umgesetzt werden.

Verpflichtende Indikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

- Ausstoß klimawirksamer Gase in kg: nicht erhebbar
- Transporte (und dessen CO₂ Äquivalent) in km bzw. kg: nicht erhebbar
- Benzinverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg: minimal
- Stromverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg: minimal
- Gasverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg: keiner
- Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) in kWh/°C: minimal
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m³: nicht erhebbar
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg: keiner
- Papierverbrauch in kg: nicht relevant
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg: keines
- Kunstlichteinsatz in Lumen, kwh: Tagedätigkeit; Büroarbeit; etwas im Winter – nicht erhoben
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie: nicht erhoben

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 7

Verbesserungspotenziale/Ziele: Da die Dienstleistungen an sich keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt haben, besteht unseres Erachtens keine Verbesserungsziele. Auf maßvollen Umgang mit Papier wird ohnehin geachtet.

E3.2 Relative Auswirkungen

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistung in Vergleich zur Branche oder Partnerunternehmen können wir leider nicht erheben.

Zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik bzw. zu Mitunternehmen in Tirol: Branchenstandard unbekannt und auch nicht auffindbar. Die von uns in Tirol befragten ähnlich gelagerten sozialen Unternehmen erheben diese Daten nicht.

Worin sich innovia unterscheidet ist unser klares Bekenntnis zur Umsetzung aller Veranstaltungen als Green Event, was keine der in Tirol tätigen Partnerorganisationen umsetzt.

Ebenso sind wir die einzigen, die ihre Mitarbeitenden dazu animiert, mit Öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren bzw. Fahrrad-Kilometer abzurechnen.

Um sich in diese Richtung leichter entwickeln zu können, wollten wir eine Zertifizierung zu Klimafreundlichem Unternehmen anstreben. Leider ist die beratende Stelle zeitlich überfordert und kann eine Beratung und Zertifizierung erst 2022 übernehmen. Die Einreichung des Gütesiegels Klimafreundliches Unternehmen wurde 2020 bereits beantragt. Nun stehen wir auf der Warteliste für die Begleitung. Wir gehen davon aus, dass wir dadurch mehr Unterstützung und auch Klärung unserer Umweltauswirkungen dadurch erreichen zu können.

Verpflichtende Indikatoren

- Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region. Das ist uns nicht möglich zu erheben. Wäre jedoch über Klimafreundliches Unternehmen möglich, die 2020 und 2021 zeitlich überfordert sind.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung der Fahrradkilometer-Abrechnung
- Begleitung der Teilnehmenden zum Arbeitsplatz fast nur mit Öffentlichen Verkehrsmitteln
- Erweiterung des Fahrradständers
- Noch mehr papierfreies Büro
- Alle Veranstaltungen als Green Event umgesetzt und werden weiterhin verpflichtend umgesetzt.
- Die Einreichung des Gütesiegels Klimafreundliches Unternehmen wurde 2020 bereits beantragt; jedoch kann eine Beratung und Zertifizierung erst 2022 erfolgen; wir sind auf der Warteliste

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir keinen Veränderungsbedarf, da wir kaum negative ökologische Auswirkungen produzieren und die Dokumentation keinen Mehrwert für das Ergebnis haben würde.

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Keine Verstöße gegen Umweltauflagen, deshalb keine Negativ-Aspekte.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit innovia findet in Arbeitsgruppen, auf der Homepage, zu bestimmten Ereignissen wie Tage der Offenen Tür, Veranstaltungen, geplante 15-Jahres-Feier usw. statt. Als Berührungsgruppen innovias werden folgende Gruppen konkret angesehen: alle Anbieter sozialer Dienstleistungen im Bereich Flucht und Migration, Jugend, Behinderung, Armut, Frauen; 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 und Dachverbände. Jene Berührungsgruppen 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 spezifische Projekte oder Aufträge. Es besteht ein permanenter Dialog mit den relevanten Berührungsgruppen und Einbeziehung in Entscheidungsprozesse bzw. teilweise Entscheidungen durch Berührungsgruppen z.B. in entsprechend zusammen gesetzten Steuerungsgruppen. Hier sind die Werte, die Ziele, die Vision und die Gemeinwohlorientierung von innovia als Gemeinwohlunternehmen, welches regelmäßig bilanziert, ebenso Inhalt der Öffentlichkeitsarbeit. In der Weiterentwicklung der Website wird die Gemeinwohlorientierung – mit allen inzwischen erlangten Auszeichnungen – noch mehr eingebunden.

Die hohe Transparenz ist zudem durch einen umfassenden, veröffentlichten Gemeinwohl-Bericht gegeben. Alle Informationen, die durch die Erstellung des Berichtes erarbeitet wurden und nicht unter Datenschutz fallen, sind für alle Interessierten sichtbar. Der Bericht ist nicht gekürzt und immer extern auditiert. Die Bilanz 2020-2021 wird natürlich wieder nach dem Audit im Detail auf der Website öffentlich gemacht.

Verpflichtende Indikatoren

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung: Veröffentlichter GWÖ Bericht

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Veröffentlichung des Auditberichts auf der Homepage

The screenshot shows the innovia homepage with the following elements:

- innovia** logo with the tagline "Wege zur Chancengleichheit".
- Navigation menu: ÜBER UNS, **CHANCENGLEICHHEIT**, KONTAKT.
- Header image: A blue banner with a dandelion seed head.
- Unsere Vision** section: "Gemeinwohl statt Gewinn".
- Gemeinwohlökonomie** section:
 - Text: "innovia ist ein gemeinnütziges Unternehmen welches nicht auf Gewinn ausgerichtet ist. Wir orientieren uns in unserer Arbeit an den Grundsätzen und Werten der Gemeinwohl-Ökonomie."
 - Text: "Die Gemeinwohlökonomie befasst sich mit **ethisch richtigem Handeln** und stellt dabei das **Wohl von Mensch und Umwelt** in den Mittelpunkt, nicht den Gewinn."
 - Text: "Weil wir unsere Orientierung sichtbar machen möchten haben wir nun schon die zweite Gemeinwohl-Bilanz erstellt. Durch die Bilanz wird gezeigt, in welchen Bereichen bereits ein **Beitrag zum Gemeinwohl** geleistet wird und wo noch Entwicklungspotentiale vorhanden sind."
 - Text: "Es werden dabei viele verschiedene Kriterien genauer betrachtet wie etwa die gerechte **Einkommensverteilung, Solidarität mit Mitunternehmen, Arbeitsplatzqualität** und Gleichstellung, Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Dienstleistungen uvm."
 - Text: "Hier können Sie die letzte Gemeinwohlbilanz von innovia herunterladen:"
 - Download link: [GWÖ_Bericht_innovia_2014.pdf](#)
- Illustration: A stylized drawing of two dandelion stems with seeds.

Abbildung 1 Ausschnitt Homepage

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 9

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Alle Bereiche entstanden durch Beteiligung der Kund:innen. Kund:innenwünsche, Wünsche von Fördergeber:innen wie Sozialministeriumservice, Land Tirol, AMS, Bundesministerium für Bildung usw. sowie Austausch mit Fokusgruppen führten überhaupt zur Gründung von innovia und zu den Umsetzungskonzepten für die einzelnen Projektideen und Projekte.

Peer-Evaluierungs- und Einbeziehungsmethoden werden laufend optimiert und erweitert. Kund:innen werden generell in die Projektentwicklung beziehungsweise in die Angebotserstellung miteinbezogen. Zudem herrscht eine systematische Einbindung von Kund:innen in die Besetzung von neuen Mitarbeitendenstellen. Alle neuen Bewerber:innen durchlaufen eine Runde mit Peers aus der Zielgruppe, die dem Bewerbungsgremium ihr Feedback über die Bewerber:innen geben. Hier sind sie umfassend in die Entscheidung, welche Personen sie in dem jeweiligen Projekt begleiten, eingebunden.

Die verschiedenen fördergebenden Stellen vertreten die Bürger:innen bzw. die jeweilige Zielgruppe des Projektes. Mit diesen Auftraggeber:innen finden regelmäßige Meetings statt, wo die Wünsche, Bedarfe bzw. inhaltlichen Entwicklungen gemeinsam besprochen und beschlossen werden. Bei allen Sitzungen werden Protokolle erstellt, um die Entscheidungen und Diskussionsergebnisse nachvollziehbar zu machen.

Grundsätzlich werden für die meisten Angebote zuerst Pilotangebote entwickelt, die dann – mit den Stakeholdern - evaluiert werden. Hier sind die gesellschaftlich relevanten Vertretungen für Bürger:inneninteressen je nach Thema miteinbezogen z.B. beim Jugendcoaching wurde eine wissenschaftliche Evaluierung durch die Befragung aller Berührungsgruppen durchgeführt und daraus neue Umsetzungsregelungen erarbeitet; im NEBA-Betriebsservice wird ebenso eine externe Befragung aller Stakeholder durchgeführt.

Alle Projekte werden in Projekt-Begleitgruppen oder Steuerungsgruppen – wo verschiedenen Stakeholder vertreten sind – besprochen bzw. evaluiert und adaptiert.

Somit werden 95% der Entscheidungen aufgrund von Mitentscheidung der Berührungsgruppen getroffen. Mit anderen sozialen Dienstleistern, wie beispielsweise der argeSODiT oder dem Tiroler Integrationsforum bestehen teilweise institutionalisierte Treffen. Sowohl der Verein Tiroler Integrationsforum, als auch der Verein argeSODiT bei welchen die Geschäftsführungen innovias im Vorstand tätig sind, diskutieren vorliegende Themen in den monatlichen für alle offene Vorstandssitzungen.

Verpflichtende Indikatoren

- Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad): 95%
- Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden: Nein, da hier im Sozialbereich grundsätzlich von ethischen und gemeinwohlorientierten Umsetzungen ausgegangen wird und alle Angebote im Rahmen der Finanzierungszusagen darauf hin überprüft werden. Jedoch sind die Interessensvertretungen in den verschiedenen Foren eingebunden.

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 8

Verbesserungspotenziale/Ziele: Wir sehen hier keine Verbesserungspotentiale

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Es wird keine Intransparenz und bewusste Fehlinformation gefördert. Alle Informationen entsprechen der Wahrheit und der unternehmerischen Realität. Grundsätzlich werden laufend die inhaltlichen Entwicklungen, die für unsere Projekte maßgeblich sind verfolgt und in weitere Unternehmensentwicklungen eingebunden. Unsere Stellungnahmen und Information basieren auf dem jeweiligen state-of-the-art bzw. nehmen darauf Bezug.

Keine Negativ-Aspekte vorhanden.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

innovia ist seit März 2022 Mitglied im Unternehmens-Netzwerk der Gemeinwohlökonomie Österreich und möchte sich dort stark engagieren.

Langfristige Ziele

Entwicklung von Crowdfunding im Rahmen der Gemeinwohlökonomie für einzelne soziale Projekte, die nicht finanziert werden.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der Gemeinwohlbericht ist der dritte extern auditierte. Nach dem Audit wird der Bericht durch die zuständige Geschäftsführerin in der Dienstags-Info an alle Mitarbeitenden transportiert.

Zuständig dafür ist die Geschäftsführerin Vera Sokol.

Im Zuge der Evaluierung des Unternehmens und der gewünschten Weiterentwicklung im Sinne einer Beteiligung durch die Mitarbeitenden wurden 2021 insgesamt 5 Arbeitsgruppen mit interessierten Mitarbeitenden abgehalten und die Ergebnisse in den Bericht miteinbezogen. Zusätzlich wurde der Mitarbeitenden-Rat, der Betriebsrat und das Führungsteam um Änderungswünsche, Vorschläge und Feedbacks gebeten.

Datum: 14. November 2022