

Gemeinwohlbericht innovia 2023 – 2024

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen.....	4
Kurzpräsentation des Unternehmens	4
Vision und Leitbild in leicht verständlicher Sprache	5
Produkte / Dienstleistungen.....	8
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	12
Testat.....	14
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	15
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	19
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette.....	22
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	24
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	26
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	29
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung.....	30
B4 Eigentum und Mitentscheidung	33
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	34
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	46
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	52
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	57
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	63
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	69
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	76
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	78
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	81
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	86

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	89
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	93
Ausblick.....	95
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz.....	96

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: 63

Vollzeitäquivalente: 49,22

Saison- oder Zeitarbeitende: 0

Umsatz 2024: € 3.801.945,47

Jahresfehlbetrag 2024: € -38.766,14

Verbundenes Unternehmen: innovia Akademie

Berichtszeitraum: 1.1.2023 – 31.12.2024

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 63 Personen an 10 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 15,5% 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 Armutgefährdungsschwelle leben
5. Menschen, die sich zum Thema Peer-Kompetenz, Beschäftigung und Behinderung bilden möchten oder unterstützende Bildungsangebote suchen
6. 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.

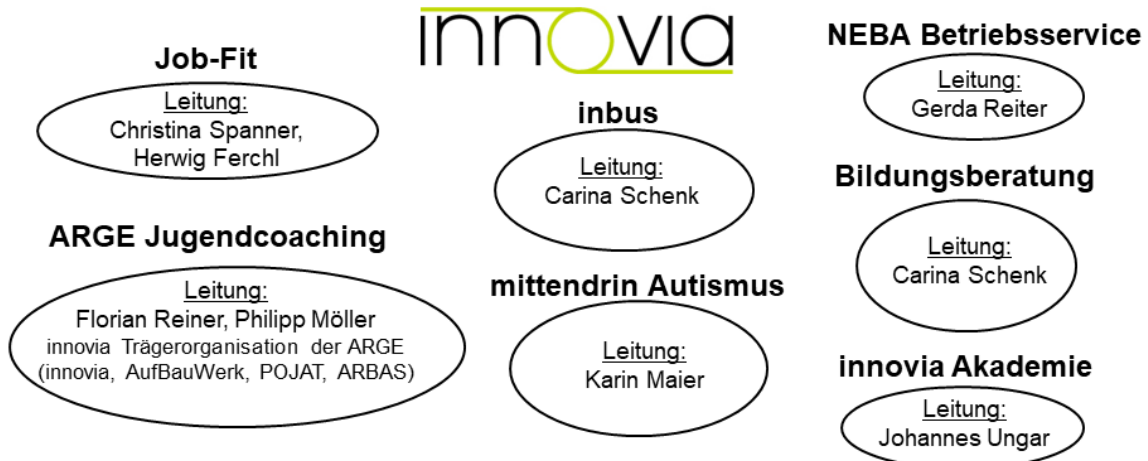
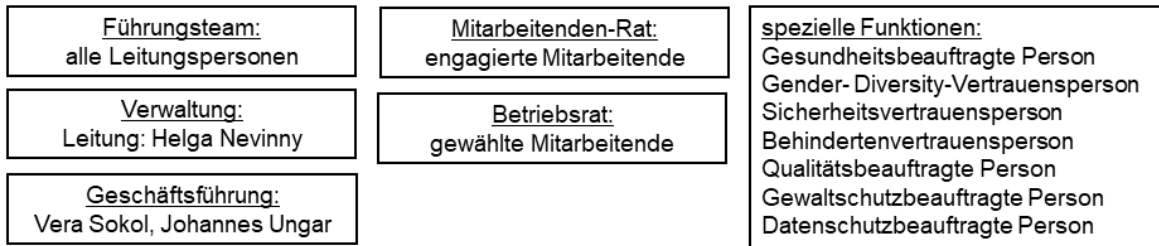
Wir behandeln alle mit Würde und Respekt.

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



Produkte / Dienstleistungen

Folgende Angebote tragen 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 Zukunftsplannungen 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 und Job-Fit Akademie.

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 Akademie 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.

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.

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.

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 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.

Betriebsservice

Das **NEBA Betriebsservice** ist die erste Anlaufstelle für Unternehmen, rund um Fragen zu **Arbeit und Behinderung, chronische oder psychische Erkrankungen**. Egal ob es sich um Neueinstellungen, bestehende Dienstverhältnisse oder Ausbildung und Qualifizierung handelt, wir unterstützen Betriebe bei folgenden Themen: barrierefreies Recruiting, Stellenbesetzungsprozesse, Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsumfeldes, nachhaltige Beschäftigung oder Förderungen und Rechtliches.

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.

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.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

innovia war von Beginn an aktiv an der Entwicklung der Gemeinwohl-Ökonomie und des Energiefeldes Tirol beteiligt und ist inzwischen Mitglied des Tiroler Vereins Gemeinwohl-Ökonomie, Mitglied bei der Genossenschaft für Gemeinwohl und Mitglied des Unternehmens-Netzwerk Gemeinwohl-Ökonomie 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.

Seither hat innovia regelmäßig einen Gemeinwohlbericht erstellt, der extern auditiert wurde. 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 mit öffentlichen Geldern finanziertes Unternehmen wenig personelle Spielräume für den Prozess der Berichterstellung vorhanden sind. Die 3-jährige Erstellung eines Gemeinwohlberichts mit externer Auditierung ist jedoch integrativer Bestandteil des Leitbildes, des Qualitätsmanagementsystems, der Schulung unserer Mitarbeitenden und insgesamt unserer Unternehmensentwicklung.

Die Einführung in die Gemeinwohlorientierung bei innovia wurde 2020 im Einschulungsplan für jede einzelne neu mitarbeitende Person verankert und durch die Geschäftsführung umgesetzt. Regelmäßig sind Themenfelder aus der Gemeinwohlbilanz Inhalte von Arbeitsgruppe, an denen interessierte Mitarbeitende, Betriebsratsvertretungen, Mitglieder des Führungsteams, der Mitarbeitenden-Rat und die Geschäftsführung beteiligt sind. So kann der Rahmen der Bilanz auch zur laufenden Unternehmensentwicklung und Qualitätsentwicklung genutzt werden.

Daraus resultierende Inhalte werden regelmäßig auch in die allgemeinen Jahreszielplanungen aufgenommen. Spannend für uns war in den letzten Jahren auch die Arbeit mit Mitarbeitenden an der Verbindung der SDGs und der GWÖ mit den Werten von innovia. Hierzu wurden Workshops und das SDG-Game angeboten. Teamklausuren vertiefen meist einzelne Themenfelder und führen zu neuen Ideen, Lösungen, Weiterentwicklungen.

Somit führt die regelmäßige Auseinandersetzung mit der Gemeinwohlorientierung und die Bilanzerstellung zu einem automatischen Prozess der Unternehmensentwicklung unter Beteiligung aller interessierten Mitarbeitenden.

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

Kontakt:

vera.sokol@innovia.at

+43 676 843 843 20



TESTAT

Externes Audit

Testat gültig bis
31.01.2028

ZertifikatsID
a9p6y

Gemeinwohl Bilanz

innovia gem GmbH

Rennweg 7a, AT 6020 Innsbruck

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 30 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 40 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 50 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 60 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 60 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 10 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 100 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 80 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 90 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 70 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 100 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 100 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 80 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz: 100 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 90 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 60 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 90 %
BILANZSUMME:				708

Mit diesem Audit Zertifikat bestätigt der International Federation for the Economy for the Common Good e.V. das Ergebnis des ECONGOOD Audits basierend auf der Version: IM5.0 Vollbilanz
Dieses Audit wurde durchgeführt von Gebhard Moser .

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.econgood.org

Hamburg, 26.01.2026

International Federation for the Economy for the Common Good e.V.
Stresemannstraße 23
22769 Hamburg

federation-accounting@econgood.org
Amtsgericht Hamburg, VR 24207

Gus Hagelberg
Executive Director

Markus Müllenschläder
Executive Director

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Die Wahrung der Menschenwürde in der Zulieferkette ist innovia ein wesentliches Anliegen. Wir sehen unsere Verantwortung darin, bei der Beschaffung von Materialien, Gebrauchsgütern und Geräten auch das Wohlergehen der Produzent*innen und Lieferant*innen zu berücksichtigen. Uns ist bewusst, dass unsere Entscheidungen in diesem Bereich Auswirkungen haben, auch wenn wir diese nur begrenzt beeinflussen können. Dennoch achten wir bei unseren Beschaffungsprozessen darauf, verantwortungsvoll zu handeln und – soweit es möglich ist – nachhaltige und faire Lösungen zu bevorzugen.

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

innovia ist ein gemeinwohlorientiertes Unternehmen, ist nicht nur bemüht, möglichst gemeinwohlorientiert zu handeln, sondern auch diese Werte zu verbreiten. Eine Säule der Gemeinwohlorientierung ist hierbei der Faktor Lieferant*innen. Aus diesem Grund wird jedes Jahr ein anonymisierter Lieferant*innenfragebogen, in welchem die soziale und die ökologische Beschaffenheit der Lieferant*innen abgefragt wird, ausgesendet und ausgewertet. Es hat sich herausgestellt, dass dieser Fragebogen trotz Anonymisierung für beide Lieferant*innenbewertungen von Vorteil ist. Durch die Selbsteinschätzung der Lieferant*innen kann sich innovia einen soliden allgemeinen Überblick über die Werte und Ziele der Geschäftspartner*innen verschaffen. Auch dieses Jahr wurde die Unternehmensgröße, sowie die Branche des*der jeweiligen Lieferanten*in abgefragt wurde. In Zukunft könnte dieser Fragebogen noch aussagekräftiger gestaltet werden, sodass dieser stärker in die Bewertung der Lieferant*innen miteinfließen kann.

Die Lieferant*innenbefragung wurde zwischen dem 5. und 28. Februar 2025 durchgeführt. Insgesamt gab es 68 Umfragebesuche, von denen 14 vollständige Antworten erfasst wurden, wodurch sich eine Abschlussquote von 20% ergibt. Die teilnehmenden Unternehmen stammen aus verschiedenen Branchen, darunter Finanzdienstleistungen, Beratung, Gastronomie, Handel, Kunst und Steuerberatung. Die Mehrheit sind Klein- und Kleinstunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden.

Soziale und ethische Verantwortung: Mehr als zwei Drittel (71,4 %) der Befragten achten darauf, faire Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette sicherzustellen. Als Beispiel wird genannt, dass der Fokus besonders auf Regionalität und Nachhaltigkeit gesetzt wird. Die Hälfte der Unternehmen geben an, aktiv zu hinterfragen ob die Lieferkette der Bestellungen bzw. Aufträge unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellt werden, indem bspw. Lieferant*innen aus Europa oder Österreich bevorzugt werden.

Faire Geschäftsbeziehungen: Mehr als zwei Drittel (71,4 %) der Befragten legen Wert auf faire Vertragsbedingungen und pflegen langfristige Partnerschaften. Als Beispiel wird mehrfach genannt, dass Preisdumping und unfaire Nachverhandlungen bewusst vermieden werden oder eigene Richtlinien für die Auswahl von Lieferant*innen (bspw. Lieferant*innenkodex) existieren. Allerdings geben mehr als ein Drittel (42,9 %) an, sich nicht regelmäßig über Risiken und Missstände in der Zulieferkette zu informieren.

Ökologische Nachhaltigkeit: Mehr als die Hälfte (57%) der Befragten achten darauf, dass beim Einkauf der Produkte faire Bedingungen eingehalten werden und dass auch auf die ökologischen Auswirkungen der eigenen Produkte bzw. Dienstleistungen geachtet wird. Hierbei wird erneut mehrfach genannt, dass auf gezielte regionale Produktauswahl geachtet wird. 50 % der Befragten geben hingegen an, kaum oder keine konkreten Maßnahmen im Hinblick auf die Zuliefererkette zur Reduktion negativer Umweltauswirkungen umgesetzt zu haben.

Transparenz und Mitbestimmung: Knapp die Hälfte der Befragten (47%) der befragten Organisationen bieten ihren Lieferant*innen Mitentscheidungsmöglichkeiten an und versuchen aktiv Transparenz bzw. ein harmonisches Miteinander in der Zulieferkette zu schaffen. Hierbei wird bspw. der offene Diskurs gefördert oder Lieferant*innen ein Vorschlagsrecht von Verarbeitungsprodukten eingeräumt.

Zufriedenheit mit innovia: Mehr als 90% von innovia's Lieferant*innen geben an, zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Zahlungsverhalten von innovia zu sein. Keine befragte Organisation war nicht zufrieden.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele Lieferant*innen von innovia bereits nachhaltige und faire Geschäftspraktiken verfolgen, insbesondere durch regionale Beschaffung und langfristige Partnerschaften. Gleichzeitig besteht Verbesserungspotenzial in den Bereichen Transparenz, Mitbestimmung und regelmäßige Risikoüberprüfung in der Zulieferkette. Zusammenfassend lässt sich sagen: innovia setzt sich kontinuierlich dafür ein, das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln zu schärfen und Geschäftspartner*innen aktiv einzubinden. Umso erfreulicher ist es, dass in diesem Jahr 68 Unternehmen durch den Fragebogen zum Nachdenken über nachhaltige Wirtschaftsweisen angeregt wurden. Auch in Zukunft wird innovia daran arbeiten, die eigene Wirtschaftsweise noch nachhaltiger zu gestalten und weitere Unternehmen für eine bewusste Auseinandersetzung mit diesem Thema zu gewinnen.

Einige Lieferfirmen von innovia weisen diverse Auszeichnungen und Zertifizierungen nach, die eine menschenwürdige Situation am Arbeitsplatz bezeugen. So erhielt beispielsweise Magenta 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.

Verifizierungsindikator

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform

Posten	2024	Summe	% an Summe	faire Bedingungen	% am Umsatz
Mietaufwand	€ 247 708,64	€ 247 708,64	36,03%	36,03%	6,52%
Öffentlichkeitsarbeit	€ 58 531,86	€ 58 531,86	8,51%	8,51%	1,54%
Computer und Technik	€ 50 823,61	€ 50 823,61	7,39%	1,00%	1,34%
Reinigung	€ 46 732,34	€ 46 732,34	6,80%	6,80%	1,23%
Fortbildung	€ 45 544,18	€ 45 544,18	6,62%	6,62%	1,20%
Telefon, Porto, Internet	€ 38 160,03	€ 38 160,03	5,55%	5,55%	1,00%

Versicherungen	€ 32 738,97	€ 32 738,97	4,76%	4,76%	0,86%
Reisespesen,Fahrtkosten	€ 30 842,03	€ 30 842,03	4,49%	4,49%	0,81%
Supervision usw.	€ 28 976,44	€ 28 976,44	4,21%	4,21%	0,76%
Wartung	€ 18 119,87	€ 18 119,87	2,64%	2,64%	0,48%
Steuerberatung	€ 17 544,78	€ 17 544,78	2,55%	2,55%	0,46%
GWG	€ 14 268,65	€ 14 268,65	2,08%	2,08%	0,38%
Büromaterial	€ 13 724,29	€ 13 724,29	2,00%	2,00%	0,36%
Sons. Honoraraufwand	€ 11 005,04	€ 11 005,04	1,60%	1,60%	0,29%
Sons. Sozialleistungen	€ 9 789,52	€ 9 789,52	1,42%	1,42%	0,26%
Sonstiges kumuliert	€ 22 991,51	€ 22 991,51	3,34%	3,34%	0,60%
Summe		€ 687 501,76	100,00%	93,61%	18,08%
Gesamtumsatz 2024		€ 3 801 945,47			

- 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: Weiterentwicklung und Professionalisierung der Lieferant*innenbewertung.

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.

Verifizierungsindikator

- 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

Faire und solidarische Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferant*innen sind für ein gemeinwohlorientiertes Unternehmen wie innovia selbstverständlich. Wir sehen es als unsere Verantwortung, die wirtschaftliche Existenz aller Beteiligten im Blick zu behalten und durch partnerschaftliches Handeln zu stärken. Eine gute Zusammenarbeit, gegenseitige Verlässlichkeit sowie faires und solidarisches Miteinander bilden dabei die Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen.

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

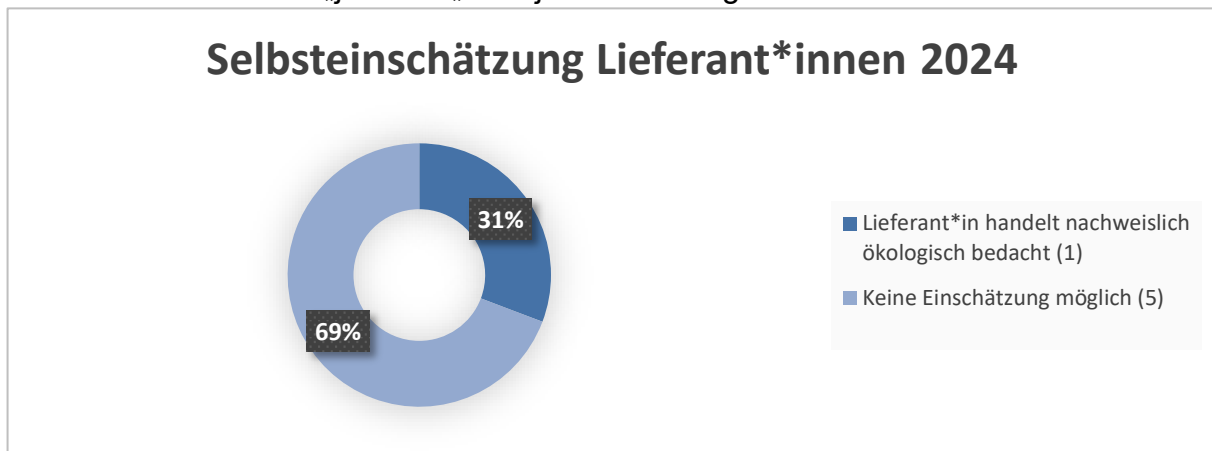
Ein Großteil der Lieferfirmen von innovia sind seit der Gründung der Firma 2007 mit dabei, was zu einer durchgängigen Geschäftsbeziehung von langer Dauer führt. Da innovia seit 18 Jahren tätig ist, können wir nur bei den Produkten und Dienstleistungen, die von Anfang an genutzt wurden, eine längere Geschäftsbeziehung aufweisen z.B. bei Kurzmann, Wagnersche 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.

Nachdem die Dauer der Geschäftsbeziehungen nach wie vor relativ lang ist, 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, einer regionalen Buchhandlung. 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.



Verifizierungsindikator

- Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen: 4,95 Jahre bei 18jährigem 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. Wir haben bisher in der Dauer der Geschäftsbeziehungen nicht unterschieden zwischen Haupt- und Nebenlieferant*innen (je Volumen).

- 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: Professionalisierung der Lieferant*innenbewertung, 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 erfahren – Skalenbereich 4

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.

Verifizierungsindikator

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt war nicht 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.

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

Verbesserungspotenziale/Ziele: keine

Bewertungsstufe fortgeschritten – Skalenbereich 3

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

Auch in unserer Zulieferkette übernehmen wir Verantwortung für ökologische Nachhaltigkeit. Wo immer es uns möglich ist, überprüfen wir die Umweltauswirkungen unserer Lieferketten und achten darauf, die ökologisch verträglichsten Optionen zu wählen. Selbst wenn unsere Einflussmöglichkeiten begrenzt sind, ist es für uns selbstverständlich, bei unseren Entscheidungen den Umweltaspekt zu berücksichtigen und im Rahmen unserer Handlungsspielräume nachhaltige Lösungen zu bevorzugen.

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.

Verifizierungsindikator:

- 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:

- Die Bewertung der Lieferant*innen wurde weiter entwickelt sowie die Liste der Lieferant*innen

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 ändern.

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 5

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

Transparenz und Mitentscheidung sind uns auch in der Zulieferkette wichtig. Mit einem ethischen Beschaffungsmanagement möchten wir sicherstellen, dass unsere Werte und Kriterien nachvollziehbar sind. Daher stellen wir unseren Lieferant*innen die notwendigen Informationen zur Verfügung, damit sie unsere Grundlagen für faire, nachhaltige und verantwortungsvolle Entscheidungen kennen und mittragen können. Auf diese Weise fördern wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auf Klarheit und gemeinsamen Werten basiert.

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 Trainer*innen, Ko-Trainer*innen und Peer-Trainer*innen. 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 Werterhaltung 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.

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 erfahren – Skalenbereich 6

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.

Verifizierungsindikator:

- Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt: nicht eruiert
- 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:

- 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 erfahren – Skalenbereich 6

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Der ethische Umgang mit Geldmitteln ist für innovia ein zentraler Grundsatz. Geld sehen wir nicht als Selbstzweck zur Vermehrung von Kapital, sondern ausschließlich als Zahlungsmittel zur Umsetzung unserer gemeinnützigen Aufgaben. Als nicht gewinnorientierte Organisation ist dies für uns selbstverständlich. Gleichzeitig ist es uns wichtig, auch die ethische Haltung unserer Finanzpartner zu nachzufragen und sicherzustellen, dass deren Werte mit unserem Verständnis von Verantwortung und Gemeinwohl keinen Widerspruch darstellt.

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 FairFinance zusammen

Verifizierungsindikator

- Eigenkapitalanteil: € 212.261,38
- 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 relativ hoch.

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

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 4

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Wie bei Kapitel B1.1. bereits dokumentiert ist innovia gemeinnützige und setzt soziale Projekte um. Da die Auftrag gebenden 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 FairFinance zusammen.

Verifizierungsindikator

- 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 Konten per 31.12.2024	€ 372.791,10
RLB Konten per 31.12.2024	€ 440.189,14
RLB Gunskirchen GWÖ Bank per 31.12.2024	€ 34.524,45

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: keine berichtenswerten Änderungen

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

Bewertungsstufe: trifft nicht zu oder ????

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 FairFinance. Aufgrund der für uns vor über 10 Jahren 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 besser geantwortet. Neue Konten haben wir folglich bei der RLB eröffnet. Da es seit kurzer Zeit auch die Bank für Gemeinwohl gibt, wo wir Mitglied sind, haben wir unser erstes neues Konto bei der Raiffeisenbank Gunkskirchen als eröffnet. Inzwischen beginnt auch die BTV, wo wir noch unsere älteren Konten haben, sich mit den Fragen zu einer thischen Haltung in den Bankgeschäften zu beschäftigen und nimmt bei unseren Jahresgesprächen darauf Bezug.

innovia selbst und die beiden Eigentümer*innen persönlich und einzelne Mitarbeitende sind bereits Genossenschaftsmitglieder bei der Bank für Gemeinwohl.

Da wir nichts zu veranlagten haben, gibt es auch keine sozialen und ökologischen Überlegungen diesbezüglich. Die Mitarbeitendenvorsorgekasse 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/>

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

BTV Konten per 31.12.2024	€ 372.791,10
RLB Konten per 31.12.2024	€ 440.189,14
RLB Gunkskirchen GWÖ Bank per 31.12.2024	€ 34.524,45

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: keine berichtenswerten Änderungen

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

Es ist uns bewusst, dass unsere Ausgaben für unsere Berührungsgruppen zu Einnahmen werden und dadurch zu einem gesellschaftlichen Mehrwert beitragen. Als nicht gewinnorientiertes gemeinnütziges Unternehmen wird kein Kapital angehäuft und ausschließlich zur Risikoabdeckung wenn möglich kleine Rücklagen gebildet.

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

innovia ist eine gemeinnützige GmbH und hat somit keine Gewinnentnahmen. 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.

innovia budgetiert Ausgaben für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit wie zB: in die Qualitätssicherung um unsere sozialen Dienstleistungen weiterzuentwickeln, in die Entwicklung neuer Dienstleistungen (wie zB das Angebot mittendrin), in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, in die Organisationsentwicklung (Coaching, Supervision, externe Führungsteambegleitung etc.), in die Funktionsfähigkeit unserer technischen Ausstattung (Server, Datensicherung, Laptops, Datenübertragung etc.).

Verifizierungsindikator

- Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit (in Tsd. EUR): -38
- Gesamtbedarf Zukunftsausgaben (in Tsd. EUR): 0
- Anlagenzugänge (in Tsd. EUR): -6
- Zuführung zur Rücklage (in Tsd. EUR): 0
- Auszuschüttende Kapitalerträge (in Tsd. EUR, in % vom Stamm- oder Grundkapital): 0

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Mit dem Rückgang der kumulierten Bilanzüberschüsse durch negative Abschlüsse in den letzten Jahren ist der Spielraum kleiner geworden. Dennoch hält innovia an Angeboten für Mitarbeitende fest, deren Kosten durch keine Finanzierung gedeckt sind wie Kinderbetreuungszuschuss, kostenloser Tee und Kaffee, Obstkorb, Finanzierung von Gesundheitsmaßnahmen etc.

Verbesserungspotenziale/Ziele: keine

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 6

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

Sozial-ökologische Investitionen und der verantwortungsvolle Einsatz von Überschüssen sind für innovia zentrale Instrumente, um bestehende Projekte weiterzuentwickeln und neue Angebote zu erproben. Die Bereitstellung solcher sozialen Dienstleistungen hinterlässt nur einen geringen ökologischen Fußabdruck. Auf diese Weise verbinden wir Innovation im sozialen Bereich mit einem bewussten Umgang mit Ressourcen und nachhaltiger Wirkung.

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Alle getätigten Investitionen (wie beispielsweise der Bür umbauten, 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.

Gesteckte Ziele im Rahmen der Klimabündnis-Partnerschaft:

Ziele	Maßnahmen als Klimabündnis-Betrieb	Umsetzung bis
Energie	Weißwarentausch (Kühlschrank) in der Küche Rennweg 7a zu Gunsten eines effizienten Geräts.	
Energie	Sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf LED	laufend
Klimatisierung	Ersatz des Kältemittels R-410A durch Kältemittel mit geringerem Treibhausgas-Potenzial	2024
Verpflegung	Zusätzliches Angebot von lokaler Hafermilch	
Abfall	Erstellung eines Abfallwirtschaftskonzepts	2025

Verifizierungsindikator

- 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
- innovia ist Klimabündnisbetrieb geworden und in Folge der Evaluierung zB einen Kühlschrank gegen einen energieschonenderen ausgetauscht, das Kühlmittel der Klimaanlage gegen ein ökologischeres Kühlmittel ausgetauscht

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 8

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 Geldanlagen

Da innovia selbst eine gemeinnützige GmbH ist und von 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 ist 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 ausschließlich 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.

Verifizierungsindikator

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

Bewertungsstufe: trifft nicht zu

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.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Kein Negativ-Aspekt und kein Verbesserungspotential.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Ein gemeinwohlorientiertes Unternehmen zu führen bedeutet für die Eigentümer*innen, gemeinsamen Sinn und gemeinsame Ziele zu entwickeln und diese mit einem gemeinsamen Zukunftsbild zu realisieren. Die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH sehen wir dazu gut geeignet. Bei innovia müssen die Eigentümer*innen auch im Unternehmen tätig sein. Eine Weiterentwicklung der Gesellschaftsstruktur auf Mitarbeitende ist für uns gut vorstellbar und wird immer wieder diskutiert.

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Eigentumsstruktur

innovia ist eine gem GmbH mit den Gesellschafter*innen Vera Sokol 50% und Johannes Ungar 50%. Beide 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 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 monatlichen Rhythmus und ist bei wichtigen kurzfristig zu treffenden Entscheidungen in der Lage, mittels Umlaufbeschluss schnell abzustimmen. Entscheidungen werden nach dem Konsentprinzip getroffen.

Eine Veränderung der Eigentumsverhältnisse wurde immer wieder angedacht, hat bisher jedoch noch zu keinem konkreten Ergebnis geführt, bleibt jedoch Thema.

Verifizierungsindikator

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:

- Nachdenken über Änderung der Eigentumsverhältnisse bisher ohne Ergebnis
- monatliche Führungsteam-Sitzungen
- Quartalsweise Halbtagsklausuren 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

Verbesserungspotenziale/Ziele: Weiterhin Dranbleiben an einer Erweiterung der Eigentümer*innenstruktur in Form einer Ausweitung auf Führungskräfte und evtl. Mitarbeitende.

Bewertungsstufe erste Schritte – Skalenbereich 1

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

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

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Bei innovia steht Menschenwürde und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur im Mittelpunkt, die von Respekt, Offenheit und Transparenz geprägt ist. Es ist uns wichtig, nicht nur Verantwortung für Angebote zu einem besseren Leben für alle Menschen unter der Perspektive unserer Kund*innen zu leisten, sondern diesen Ansatz nach Möglichkeit auch als Arbeitsplatz zu verfolgen. Die individuellen Stärken der Mitarbeitenden werden wertgeschätzt und gezielt gefördert, um persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Betriebliches Gesundheitsmanagement und familienfreundliche Rahmenbedingungen sind fest verankert, um das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu sichern. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Führung auf Augenhöhe schaffen ein Umfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und ernst genommen fühlen. Entscheidungs- und Handlungsspielräume werden bewusst eingeräumt, um Eigenverantwortung und Kreativität zu stärken. Partizipation ist dabei ein zentrales Element und trägt zur gemeinsamen Gestaltung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfelds bei. Vielfalt und Diversität werden als Bereicherung gesehen und aktiv gelebt, um ein inspirierendes und inklusives Miteinander zu fördern.

Mittels spezieller Funktionen wollen wir unsere Ansprüche absichern. Dazu gehören ein Führungsteam inklusive Geschäftsführung, Gender- und Diversity-Beauftragte, Gewaltschutzbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Gesundheitsbeauftragte, Behindertenvertrauenspersonen, Betriebsrat, der Mitarbeitendenrat und das Mitarbeitendenforum. Das Führungsteam tauscht sich regelmäßig mit den einzelnen Funktionsträger*innen aus.

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Unsere Unternehmenskultur wird im ständigen Dialog zwischen Führung und Mitarbeitenden weiterentwickelt. Das Führungsteam achtet selbstreflexiv dazu auch auf die eigene Entwicklung in Form von Weiterbildungen, Coachings und Klausuren. Ebenso holen sich alle Führungskräfte dazu Feedbacks von den Mitarbeitenden in Mitarbeitenden-Gesprächen, Klausuren und den jährlichen Mitarbeitenden-Befragungen.

Anerkennungen und Wertschätzung sind anhand hier aufgezählter Elemente erkennbar:

Einbindung der Fachteams und Kund*innen ins Recruiting, wertschätzende Absagen, Willkommensmail der Geschäftsführung, gesamter Onboarding- und Offboarding-Prozess mit Leitfaden, 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 Mitarbeitendengespräche im Café, Geschäftsführung kommt 1-2 Mal jährlich in das jeweilige Fachteam nach Rücksprache mit den Leitungspersonen, Weihnachtsfeier und Sommerfest mit Wertschätzungsreden der beiden Geschäftsführungen, Reflexionsgespräche durch Leitungspersonen zur jeweiligen Arbeitssituation, Teamklausuren der Fachteams und des Gesamtteams, Exitgespräche durch Geschäftsführung, feiern von Erfolgen in den Teams und vieles mehr. Die Fehlerkultur ist uns besonders wichtig. In den Einführungsgesprächen wird dieses Thema extra durch die Geschäftsführung angesprochen. Es wird ein Fehler-Logbuch geführt, worauf die Qualitätsbeauftragte Person besonders darauf achtet, dass nach Fehlern gefragt wird und der Begriff auch positiv im Rahmen von Lernentwicklung gesehen und verwendet wird.

Ermöglichung von:

Pflegekarenz, Bildungskarenz, Papamonat, Elternteilzeit, Wiedereingliederungsteilzeit, alle Formen von angepassten Arbeitszeitsituationen auf Grund von persönlichen Belastungen oder sich ändernder Lebenssituationen, Teleworking, Gleitzeit, Kinderbetreuungszuschuss, partizipative Jahreszielplanungen, Beteiligung in der Entscheidungsfindung nach dem Konsent-Prinzip, regelmäßige regelmäßige Weiterbildungen für alle Mitarbeitenden, interne Karriereentwicklung nach Möglichkeit, Shadowingangebot mit Leitfaden, klare Funktionsbeschreibungen, die Möglichkeit zusätzliche Funktionen auszuüben, jährliche Mitarbeitenden-Befragung um nur einiges zu nennen.

Verifizierungsindikator

- Fluktuationsrate: 7,94 (5 Kündigungen bei 63 Mitarbeitenden)
- durchschnittliche Betriebszugehörigkeit:
- ca. 4 Jahre, da in den letzten 5 Jahren 2 neue Projekte gestartet wurden und 1 Projekt ausgelaufen ist, die Mitarbeitenden auf 63 Personen aufgestockt wurden und sich das somit auf die Relation der Betriebszugehörigkeit ausgewirkt hat. Allein 2024 wurden 15 zusätzliche Mitarbeitenden neu angestellt.
- Anzahl an (Initiativ-)Bewerbungen: Bewerbungen werden bei innovia aus Datenschutzgründen nur 6 Monate aufbewahrt und sind somit für die Jahre 2023 und 2024 nicht erhebbbar.
- 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 22,53h pro Kopf (hier ist zu beachten, dass wir viele Teilzeitkräfte haben). Teamsupervision ist in den Fachteams verankert, wobei die Teams durchschnittlich 2h Teamsupervision 2-monatlich nutzen. Einzelsupervision ist bedarfsorientiert und nicht im Gesamten zu erheben. Jedoch ist beides sowohl in den jeweiligen Projekt- und Angebotskonzepten, als auch im innovia-Handbuch für Mitarbeitende verankert und wird grundsätzlich gerne genutzt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Jedes neue Teammitglied wird durch die Geschäftsführung im Rahmen einer 3h-Einführung in die Unternehmenskultur eingeführt.
- Willkommens-E-Mail der Geschäftsführung am ersten Arbeitstag zusätzlich zu der jeweiligen Leitungsperson.
- 2023 Einführung der Funktion einer Unternehmenskultur-Beauftragten auf Führungsebene
- Lernreise für Führungskräfte 2023
- Lernreise für Mitarbeitende 2024
- Gewaltschutzfortbildung fürs Gesamtteam
- Regionalcafés organisiert durch Mitarbeitenden, wobei Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird

- Regelmäßiger Austausch mit dem Führungsteam 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 im Führungsteam
- 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
- Sommerfeste
- Auswertung der jährlichen MA-Befragung im Führungsteam
- Vereinbarungen beim jährlichen persönlichen Entwicklungsgespräch
- Durch Geschäftsführung interne Weiterentwicklungen der Führungskräfte mit gemeinsamem Lernen zu „Conscious Leadership“
- Supervision Führungsteam
- Fachteamklausuren, Führungsteamklausuren
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen über Klarheit und notwendige Veränderungen
- Halbjährlich stattfindendes Mitarbeitendenforum wurde vom Mitarbeitenden-Rat moderiert und Themen zur Bearbeitung gesammelt und alle Themen bearbeitet und Vorschläge umgesetzt.
- Wöchentliche Dienstags-Info online wurde von einem jeweils anderen Teammitglied moderiert und protokolliert. Hier ist Platz für alle Themen, die beschäftigen.
- Raumreservierung eines Seminarraums für gemeinsamen Mittagstisch am Rennweg.
- Angebote zu sozialen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit wurden als Quick-Wins von Mitarbeitenden organisiert.
- innovia-Stammtisch von Kolleg*innen organisiert.
- Gemeinwohlorientierung von innovia werden in den Bewerbungsbesprechungen angesprochen, ca. 20% nehmen bereits in dem Motivationsschreiben darauf Bezug
- Es gab verschiedenen Arbeitsgruppen, wo sich Mitarbeitende beteiligen konnten z.B. Partizipation, Gemeinwohl bei innovia, SDGs

Verbesserungspotenziale/Ziele: Es könnte noch mal überlegt werden, ob es eine Alternative zum derzeitigen Format Dienstags-Info online geben könnte, da dies nicht sehr zahlreich genutzt wird.

Bewertung: Bewertungsstufe Vorbildlich, Skalenbereich 10

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat bei innovia einen hohen Stellenwert und basiert auf den drei zentralen Säulen: Arbeitnehmendenschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und die strukturierte Wiedereingliederung nach Langzeitkrankständen. Seit Beginn werden systematisch vielfältige Gesundheitsmaßnahmen umgesetzt – dazu zählen unter anderem jährliche Besuche durch den Arbeitsmediziner und die Sicherheitsfachkraft der AUVA sowie die kontinuierliche Einbindung von Gesundheitsbeauftragten. Innovia ist aktives Mitglied im Netzwerk Gesundes Unternehmen und trägt regelmäßig das BGF-Gütesiegel als sichtbares Zeichen für qualitätsvolle betriebliche Gesundheitsförderung.

Ein zentrales Projekt ist „bewusst.sein“, das gezielt das Gesundheitsbewusstsein stärkt. Die jährliche interne Mitarbeitendenbefragung enthält stets Schwerpunktfragen zu psychischer und physischer Gesundheit, ergänzt durch externe Befragungen der ÖGK. Führungskräfte, Mitarbeitende und Geschäftsführung nehmen aktiv an den Gesundheitsangeboten der ÖGK teil und leben so eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur.

Grundsätzlich gibt es bei innovia keine körperlich 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 regelmäßigen Abbau von Mehrstunden und den Verbrauch des Jahresurlaubs, damit Erholung gewährleistet ist. Hier liegt somit keine spezielle Belastungssituation vor.

Verifizierungsindikator

- Gesundheits-/Krankenquote: 2024 waren von den 73 Mitarbeitenden 68 zumindest an einem Tag krank (93%); 8 Mitarbeitende hatten Langzeitkrankstände (inklusive Kur- und Reha-Aufenthalte, wozu wir unsere Mitarbeitenden ermutigen)
- Wir gehen davon aus, dass keine Mitarbeitenden trotz Krankheit im Unternehmen erscheinen, da die Vorgabe besteht, auch z.B. bei einer Erkältung und ähnlichem zu Hause zu bleiben und sie von den jeweiligen Vorgesetzten nach Hause geschickt werden. Wir wollen auch nicht, dass die Kolleg*innen angesteckt werden.

- 2023 und 2024 gab es keine Betriebsunfälle: hier werden alle durch die Vorgesetzten, die Geschäftsführung und durch die Sicherheitsvertrauensperson dokumentiert.
- 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 2023 und 2024 nur insgesamt 7 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 2023 - 2024 ca. 15% der Mitarbeitenden Fragen an die Gesundheitsbeauftragten stellten
 - Wie viele der angebotenen Webinare zum Thema Gesundheit, Gesundes Arbeiten, Burnoutprophylaxe usw. angenommen wurden, wissen wir nicht, da diese offen angeboten und nicht dokumentiert wurden bzw. keine Teilnahmebestätigungen ausgehändigt wurden; jedoch erhalten alle die Angebote des Fonds Gesundes Österreich und der ÖGK

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Schaffung einer BGM-Stabstelle zusätzlich zur verantwortlichen Geschäftsführung
- Evaluierung der Maßnahmen 2023 und Schaffung neuer Maßnahmen für 2024 auch auf Basis der Befragung der Mitarbeitenden und in der BGM-Steuerungsgruppe
- 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.
- Jährliche Begehung und Beratung durch AUVA Arbeitsmediziner inkl möglicher vertraulicher Einzelgespräche für Mitarbeitende
- Jährliche Begehung und Beratung durch AUVA Sicherheitsfachkraft
- Es gibt eine Sicherheitsvertrauensperson (mit Funktionsbeschreibung)
- Es besteht ein Konzept zur Wiedereingliederung
- Es gibt eine Gesundheitsvertrauensperson (mit Funktionsbeschreibung)
- Arbeitnehmendenschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement sind auf oberster Ebene – der Geschäftsführung – verankert
- Betriebliches Gesundheitsmanagement ist im Handbuch für Mitarbeitende, dem Qualitätsmanagementhandbuch und auf der Homepage verankert
- Projekt Betriebliche Gesundheitsförderung „bewusst.sein“
- Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Vertreter*innen von jeder Ebene

- Identifikation der Risikogruppen und Maßnahmen, um Risiken zu minimieren 2023-2024 Rush-hour-des-Lebens, Frauen in und nach der Menopause
- 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
- Verankerung des Themas Gesundheit im jährlichen Mitarbeitenden Gespräch
- es wurden die Themen des Arbeitsmediziners umgesetzt
- Die Räumlichkeiten sind in Miete und müssen den Erfordernissen der Fördergeber entsprechen, zusätzliche Erfordernisse können nur nach finanziellen Möglichkeiten oder je nach Situation der Eigentümer thematisiert werden.
- Luftmessung im Büro in Schwaz auf Wunsch der Mitarbeitenden: Ergebnis war Änderung der Fenster bzw. der Belüftungsmöglichkeiten
- BGF-Gütesiegel 2023
- BGF-Preis 2023
- Start eines Nachhaltigkeitsprozesses 2024-2026 mit neuem Projekt bzw. Weiterführung von „bewusst.sein“ BGF-Projekt und Verleihung BGF-Gütesiegel
- Telearbeits-Vereinbarung neu
- Einzel-Gruppen-Supervision und Coachings sowohl systematisch als auch bei individuellem Bedarf
- Viele kostenlose Webinare zum Thema gesundes Arbeiten, Burnoutprophylaxe, Stress, gesundes Arbeiten im Homeoffice, Bewegung und sitzendes Arbeiten, ergonomische Übungen im Homeoffice usw.
- Angebot für Gesundes Führen
- Teambuilding-Maßnahmen und Krisensupervision
- Eigenes Budget für Gesundheitsmaßnahmen
- Gesundheitshunderter
- Zielplanungsschwerpunkt 2023: Überlastung von Führungskräften
- Nutzung des Leitfadens für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze
- Eigene Fortbildungen für Gesundheitsbeauftragte
- 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
- wöchentliche BGF-Infonuggets in der Dienstags-Info (im Protokoll) und gesammelt im Teamordner durch Gesundheitsbeauftragte
- Erstgespräch für allen neuen Mitarbeitenden mit Sicherheitsfachkraft und Gesundheitsbeauftragter im Rahmen des Onboarding-Prozesse
- Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Teil der Einschulung durch die Geschäftsführung

- 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 Telearbeits-Möglichkeit oder Büroarbeitsplatz bzw. beides je nach Wunsch gestaltbar
- Gesundheit ist auch Thema für Mitarbeitenden-Rat und Mitarbeitenden-Forum: Wünsche die hier entstehen werden vom Führungsteam und der zuständigen GF aufgenommen und umgesetzt
- Besondere Beachtung des Themas Gesundheit für die Mitarbeitenden mit Behinderungen durch Behindertenvertrauensperson, die auch in der Steuerungsgruppe BGM sitzt
- Betriebsratsvorsitzender mit dem Schwerpunktthema Gesundheit und Arbeit ist auch in der BGM Steuerungsgruppe vertreten
- 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, Spieleabend...
- Besondere Achtsamkeit in Bezug auf vulnerabel Mitarbeitende und Schwangere im Team und durch Vorgesetzte
- Plakat zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement bei innovia hängt an allen Standorten und bei allen Kopierern, damit dieses Thema auch aktuell genutzt wird und die Mitarbeitenden auch ihre Gesundheitsbeauftragte jederzeit mit Themen oder Fragen kontaktieren

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Zur besseren Bewusstmachung der kostenlosen Gesundheitsangebote sollten diese auch dokumentiert und als Info bei der Dienstagsinfo auch als Rückblick gegeben werden (vielleicht als Halbjahresbericht der Gesundheitsbeauftragten?).

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. 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 Screenreader lesbare Dokumente, Nutzung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz bzw. 2-Sinne-Prinzip bei Teamzusammenkünften. 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.

Verifizierungsindikator

- 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: 43
- Auf Führungsebene: 50% männlich/weiblich

Alter Stand Dezember 2024 alle Mitarbeitenden

- unter 24: 1
- 24 – 34: 23
- 35 – 44: 27
- 45 – 54: 14
- Über 55: 6
- Durchschnittsalter: 39,93
- Zusammensetzung 10-köpfiges Führungsteam nach Alter:
 - unter 24: 0
 - 24 – 34: 0
 - 35 – 44: 3
 - 45 – 54: 5
 - Über 55: 2

Behinderungen: 11 von 63 Mitarbeitenden 15,5% sind Arbeitnehmende mit Beeinträchtigungen

- Geschäftsführung: 1GF; 50%

- Führungsteam: 3 P; 30%
- Betriebsrat: 2 P; 50%
- Behindertenvertrauensperson; 1P
- Verwaltung: 1P; 33%

Herkunft, sexuelle Orientierung und Religion erheben wir nicht.

- In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität (Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden):
- Wir werten diese Angebote nicht speziell aus. Es ist verpflichtend, dass alle Mitarbeitenden verbindlich an regelmäßigen Diversity-Schulungen, Sensibilisierungs-Workshops, Gendertrainings, Gewaltschutzfortbildungen usw. teilnehmen. Die jeweiligen Vorgesetzten haben die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass in allen Teams diese Schulungen regelmäßig absolviert werden. Die meisten dieser Schulungen erfolgen teamübergreifend oder in Form von team-internen Schulungen. Natürlich können auch externe Veranstaltungen besucht werden. Zusätzlich werden kostenlose Webinare angeboten und von den Mitarbeitenden im Homeoffice konsumiert.
- Anzahl von Elternkarenzen in Monaten: 2024: 25,5 Monate
- Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen: 18 Neuanstellungen - keine Person mit Behinderung, 11 x weiblich, 7 x männlich; 7 Kündigungen durch Mitarbeitende

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Wiederauszeichnung wir-sind-inklusiv gültig bis 2024
- Schwerpunktsetzung zu den Dimensionen Gender, Alter, Behinderung beim BGF-Projekt
- Wachstum an Mitarbeitenden mit Behinderungen von 10 auf 11 Personen
- Wahl einer neuen Behindertenvertrauensperson
- Betriebsrate von 4 Mitgliedern sind 2 Arbeitnehmende mit Behinderungen
- Weiterführung von Angeboten für ein familienfreundliches Unternehmen
- Neue Gender- und Diversity-Vertrauensperson
- Überarbeitung Diversity-Leitfaden
- Interner Sensibilisierungsworkshop zum Thema Behinderungen
- Gewaltschutzschulungen
- Adaption des Gewaltpräventionskonzeptes
- Gender- und Diversity Training für die Teams
- Leitfaden Beschwerdemanagement
- BGM-Steuerungsgruppe beschloss einzelne BGF-Maßnahmen nach Diversitäts-Kriterien
- Ausschreibung aller Stellen mit besonderer Einladung an Person mit Behinderungen sich zu bewerben; alle Personen mit Behinderungen werden auf jeden Fall zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen

Verbesserungspotenziale/Ziele: keine neuen

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Verifizierungsindikator

- Stellungnahme vom Betriebsrat am 27.8. 2025 „Der Betriebsrat stellt fest, dass im Berichtszeitraum keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen innerhalb der innovia gem GmbH vorlagen. Ebenso konnten keine Anzeichen für eine entsprechende Entwicklung beobachtet werden. Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen, die auf derartige Umstände hindeuten würden, gingen nicht ein. Die bestehenden präventiven Strukturen, insbesondere die Einbindung von Vertrauenspersonen, eine gelebte Kultur der Achtsamkeit und des Respekts, die offene und transparente Kommunikation im Führungsteam sowie die kontinuierliche Arbeit von Betriebsrat und Mitarbeitendenrat, gewährleisteten weiterhin ein förderliches und faires Arbeitsumfeld. Darüber hinaus wird festgehalten, dass im Berichtszeitraum weder arbeitsrechtliche Verfahren anhängig waren noch eingegangene Beschwerden seitens des Betriebsrats, der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft vorgebracht wurden.“
- 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 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

innovia ist es ein zentrales Anliegen, faire, transparente und verlässliche Arbeitsverträge zu gestalten, die klare Rahmenbedingungen schaffen und die gegenseitige Wertschätzung zwischen Arbeitgeberin und Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen. Arbeitsverhältnisse sollen Sicherheit und Verbindlichkeit bieten, zugleich aber Raum für individuelle Ausgestaltung lassen. Dazu gehören eine gerechte Entlohnung, flexible Gestaltung der Arbeitszeit sowie vielfältige Arbeitszeitmodelle, die auch im Laufe des Arbeitsverhältnisses angepasst werden können. Work-Life-Balance wird aktiv gefördert – nicht durch starre Vorgaben, sondern durch flexible Lösungen wie Teilzeitmodelle, Gleitzeit oder Job-Sharing, was alles bei innovia auch auf Führungsebene erfolgreich gelebt wird. Karriereschritte hängen nicht von der investierten Arbeitszeit ab, sondern orientieren sich an Kompetenz, Engagement und persönlicher Entwicklung – unabhängig vom Beschäftigungsmaß.

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Die Bezahlung bei innovia unterliegt einem fixen transparenten Gehaltsschema, dem Kollektivverträge der Sozialwirtschaft. Jede Stelle bzw. jedeR Mitarbeitende hat eine Funktionsbeschreibung worin die Verwendungsgruppe festgelegt ist. Vordienstzeiten werden systematisch und transparent nach der höchstmöglich anrechenbaren Gehaltsstufe angerechnet. Die niederste Verwendungsgruppe ist die Verwendungsgruppe 5, die auch für die Lebenserhaltungskosten in Tirol als lebenswürdiger Verdienst zählt. Es gibt bei innovia keinen Spielraum, den Verdienst unserer Mitarbeitenden als Unternehmen selbst festzulegen. Die Dienstverträge mit Gehalt bzw. der Einstufung in den SWÖ-KV müssen vor Anstellung von der fördergebenden Stelle genehmigt werden. Eine Höherstufung als im SWÖ-KV festgelegt ist, ist seitens der Fördergeber*innen nicht möglich.

Dort wo dies nicht festgelegt ist und die Finanzierungsschiene dies zulässt, wendet innovia immer die höchstmögliche Verwendungsgruppe an. Grundsätzlich richtet sich das Gehalt neben der Verwendungsgruppe natürlich auch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wodurch alle 2 Jahre eine Vorrückung festgelegt ist.

Verifizierungsindikator

- Alle Mitarbeitenden werden ausschließlich nach der höchst möglichen Stufen im für innovia gültigen SWÖ-KV bezahlt
- Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung): 2,15
- 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

- Verwaltungsassistent mit Spezialaufgaben: Verwgr. 6
- Verwaltungsassistent: Verwgr. 5
- Medianverdienst mtl. Lohnsumme geteilt durch VZÄ: 3.542,20 brutto
- Höchstverdienst brutto: Geschäftsführung 37 Wst. Verwgr. 9, Gehaltsstufe 15 also 5.828,18; Mindestverdienst brutto: Verwgr. 5 bei Vollzeit 2.714,90
- Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (für alle Betriebsstandorte): Diese Kennzahl konnten wir nicht erheben, da mittels google Recherche nicht auffindbar. Grundsätzlich ist der SWÖ-KV für uns verpflichtend und ist ein sehr hoher Kollektivvertrag im Vergleich mit anderen KVs. Deshalb gehen wir davon aus, dass auf jeder Stufe zumindest bei Vollzeit ein „lebenswürdiger Verdienst“ gegeben ist. Innovia stuft als niedersten Verwendungsgruppe 5 ein und bietet allen Vollzeitstellen (37 Wst. wenn gewünscht) an. Das wären für 2024 auch ohne Vordienstzeiten 2 508,30, was nach unserem Wissen über der Schwell „lebenswürdiger Verdienst“ liegt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Geschäftsführung hat weiterhin versucht, sowohl beim Fördergeber 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
- Wiederholtes Einbringen dieses Thema beim zuständigen Dachverband dabei austria
- Wiederholtes Einbringend dieses Thema beim SWÖ
- Die Übernahmen der Leitungszulage bei den Projektleitungen der Qualifizierungsprojekte wird weiterhin aus den Rücklagen 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. Auch dies wird jährlich in die Sitzungen des SWÖ und den Dachverband dabei austria durch die Geschäftsführung und die Leitungspersonen eingebracht.

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 vom Bedarf und Bedürfnis der jeweiligen Mitarbeitenden, der Funktion und der Ausgestaltung der Tätigkeit durch das jeweilige Fachteam. Arbeitszeiten sind zusätzlich auch 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 selbst verantwortlich, für sich zu klären, wo sie ihre Tätigkeiten umsetzen, die nicht mit direktem Kund*innenkontakt verbunden sind, wofür eine Teleworking-Vereinbarung umfassende Flexibilität bietet.

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 bzw. Maßnahmen gegen Burnout jedoch auch gegen Boreout abzusichern.

Das Ausmaß der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten wird für jedeN MitarbeitendeN individuell festgelegt. Mit dem Mitarbeitenden-Rat wurde vereinbart, dass vor der Budgeterstellungphase 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. Höchstaussmaß 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.

Verifizierungsindikator

- Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit: 37 Wochenstunden
- Grundsätzlich können alle Mitarbeitenden ihre Wunscharbeitszeit erhalten

- Tatsächlich geleistete Überstunden: Im Jahresschnitt werden keine Überstunden geleistet. Überstunden müssten extra durch Vorgesetzte angeordnet werden. 2023 – 2024 entstandene Mehrstunden sind im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung in den nächsten Gleitrahmen mitnehmbar und haben nie die vereinbarte Wochenarbeitszeit überschritten.
- Mehrstunden werden halbjährlich im Rahmen der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ausgeglichen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Jeweilige Frage bei Mitarbeitenden im Budgeterstellungszyklus für das jeweilige Folgejahr (meist im Juni), 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.
- Bei den jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächen werden Arbeitszeit, Mehrstunden, Auslastung, Änderungswünsche auf jeden Fall besprochen;
- Während des laufenden Jahres gibt es immer wieder von Mitarbeitenden eingeforderte Gespräche, die sich eine Änderung der Arbeitszeit wünschen; diese Wünsche werden im Team zum Thema gemacht und versucht, eine Umschichtung zu erreichen, wenn dies auch fachlich und in Bezug auf die Kund*innenangebote machbar ist.
- Elternteilzeiten wurden umgesetzt
- Auf Wunsch konnten Mitarbeitende ihre Stunden reduzieren.
- Bildungskarenzen wurden genehmigt.

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir derzeit kein Verbesserungspotential.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 8

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

Damit die Mitarbeitenden und die Führungskräfte je nach individueller Lebenssituation eine gute Works-Life-Balance haben können, sieht innovia es unabdingbar, die Arbeitsmodelle immer wieder bedarfsgerecht anzupassen. Weiterbildungen, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Bedürfnisse nach intensiver beruflicher Karriereentwicklung oder nach Auszeiten und geringeren Belastungszeiten werden nach Möglichkeit berücksichtigt und Mitarbeitende eingeladen, diese Bedarfe und Wünsche zum Thema zu machen.

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 (oft auch unterjährlich möglich)
- Büroarbeitsplatz ergänzt durch Homeoffice und mobile Arbeitsmöglichkeiten mit frei wählbaren zeitlich flexiblen Arbeitseinheiten
- Führungskräfte arbeiten in Form einer Dualen Leitungen (wenn Leitungsspanne groß genug) und können ihre Zeit somit noch flexibler handhaben: duale Geschäftsführung, duale Leitung im Jugendcoaching und bei Job-fit, Einzelleitung bei mittendrin, inbus, Verwaltung und Bildungsberatung da Führungsspanne nicht ausreichend
- Von den 10 Führungskräften arbeiten 4 in Teilzeit. Alle 8 Führungskräfte haben jedoch flexible selbstverantwortete Arbeitszeiten, arbeiten mobil oder im Homeoffice, können mind. 3 Wochen Urlaub im Stück konsumieren, vertreten sich jedenfalls gut. Im Durchrechnungszeitraum fallen keine Überstunden außerhalb des Gleitzeitrahmens an (1 Woche Arbeitszeit ist mitnehmbar).
- Führungsrollen auch in Teilzeit möglich
- Pflegekarenz
- Pflegefreistellung wird zur Gänze genutzt
- Wiedereingliederungsteilzeit

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Alle oben angeführten Punkte

Verbesserungspotenziale/Ziele: Eine vermehrte Möglichkeit der 4-Tage-Woche sollte im Führungsteam diskutiert werden.

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 ein duales Führungskonzept umsetzen. Hier geht es um fachliche und persönliche Eignung der jeweiligen Bewerber*in und nicht um ein zeitliches Mehrenagement, welches diese spürbar gemacht hätte. Grundsätzlich sind bei innovia auf Grund des erforderlichen Qualifizierungsgrades der Mitarbeitenden nur Personen mit abgeschlossener Ausbildung beschäftigt.

Verifizierungsindikator

- Standortabhängiger “Lebenswürdiger Verdienst”: Dieser Betrag konnte im Internet nicht eruiert werden. Bei einem Brutto-Mindestverdienst von Verwgr. 5 Gehaltsstufe 5 für 37 Wst. von 2.777,70 gehen wir von einem lebenswürdigen Verdienst aus. Wenn Personen weniger als diesen Betrag verdienen, hängt es vom zeitlichen Arbeitswunsch der jeweiligen Person ab: So gibt es Mitarbeitenden, die neben ihrer Karenz-Zeit geringfügig beschäftigt sein möchten und wir dies ermöglichen. Oder Mitarbeitende, die neben ihrem Studium beschließen, weniger zu arbeiten. Oder Personen die sich für Elternteilzeit entscheiden.
- Jahresergebnis 2024 ist ein Minus von € 38.766,14
- Mitarbeiter*innenanzahl: 63
- Höchst- und Mindestverdienst: V.6/G.4 - 14 Wst. (Elternkarenz auf eigenen Wunsch) brutto € 1.107,70 und Geschäftsführung SWÖ KV 9/14 für 37 Wst. brutto € 5.828,18
- Anzahl der Pauschalverträge: keiner
- Anzahl der Null-Stunden-Verträge: keine
- Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden: keine
- Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden): 63: 0
- Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen: Befristungen gibt es nur bei 2 Personen auf das Karenzarbeitsverhältnis von Eltern.
- 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 oder der Karenzvertretung.
- Keine All-In-Verträge
- Vereinzelt kamen Fehlzahlungen vor und wurden sofort bzw. spätestens im nächsten Monat korrigiert. Gehalt wurde nie verspätet ausbezahlt.
- 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

Als gemeinwohlorientiertes Unternehmen sieht sich innovia als Multiplikator*in für ökologisches Bewusstsein – nicht nur im eigenen Handeln, sondern auch in der Bewusstseinsbildung der Mitarbeitenden. Der Arbeitsplatz prägt Werte, Haltung und Verhalten wesentlich, daher möchten wir als Unternehmen aktiv dazu beitragen, ökologisches Denken und Handeln im Arbeitsalltag zu fördern. Durch die bewusste Gestaltung interner Prozesse und Rahmenbedingungen – etwa in den Bereichen Mobilität, Ernährung während der Arbeitszeit oder Ressourcennutzung – achten wir gezielt auf unseren ökologischen Fußabdruck. innovia möchte in diesen Bereichen nicht nur Verantwortung übernehmen, sondern auch beispielhaft wirken und zeigen, wie nachhaltiges Handeln im Unternehmensalltag möglich ist.

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Ernährung spielt eine zentrale Rolle für den ökologischen Fußabdruck – deshalb ist es innovia als gemeinwohlorientiertes Unternehmen wichtig, dieses Thema aktiv aufzugreifen und im Arbeitsalltag erlebbar zu machen. Durch nachhaltige und bewusste Gestaltung der Verpflegung, etwa mit vegetarischen, veganen sowie regionalen und saisonalen Angeboten, möchte innovia Impulse für neue Ernährungsgewohnheiten setzen. Ziel ist es, ökologisch verantwortungsvolles Verhalten zu fördern und Ernährung als wichtigen Hebel für Nachhaltigkeit im Unternehmen sichtbar zu machen.

- Ökologisch-regionale Ernährung ist ein integrativer Bestandteil der Umsetzung von einer gemeinwohlorientierten Unternehmensführung bei innovia.
- Grundsätzlich wird fast alles biologisch, vegetarisch, vegan, regional, fair und nachhaltig eingekauft
- 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
- Wiederkehrende Infos zum Thema in der Dienstags-Info
- Keine Kantine, da 10 kleine Standorte für die 63 Mitarbeitenden in ganz Tirol

- Geburtstagskuchen werden vegan hergestellt
- 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.
- Catering ausschließlich vegan vegetarisch
- Von innovia zur Verfügung gestelltes Angebot bei Grillevents ist vegan-vegetarisch und fast ausschließlich regional (außer z.B. Tofu usw.)

Verifizierungsindikator

- Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft: ca. 80%

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

Verbesserungspotenziale/Ziele: Hier sehen wir keine Verbesserungspotentiale.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C 3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

innovia misst der Mobilität im Hinblick auf ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden große Bedeutung bei. Ziel ist eine nachhaltige Mobilitätspolitik, die den Umstieg vom Auto hin zu öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrrad und anderen umweltschonenden Alternativen fördert. Ein Dienstauto gehört bei innovia der Vergangenheit an – stattdessen wird das Klimaticket aktiv unterstützt. Die Geschäftsführung geht dabei mit gutem Beispiel voran und nutzt für Dienstwege konsequent öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad. So zeigt innovia, dass klimafreundliche Mobilität nicht nur möglich, sondern auch gelebte Verantwortung im Unternehmensalltag ist.

- Die meisten Mitarbeitenden fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad zum Arbeitsplatz.
- Fahrradabstellplätze wurden ausgebaut.
- Insgesamt gibt es für alle 63 Mitarbeitenden an den 10 Standorten nur 1 Parkplatz, den innovia angemietet hat, da diese Person in der Innenstadt arbeitet, jedoch häufig Firmenbesuche an unterschiedlichsten Orten außerhalb tätigen muss, was zeitlich oft nicht mit Öffis machbar wäre.
- Es wird sehr großer Wert auf die Mobilität mit Öffis gelegt.
- Beim Angebot mittendrin wurde systematisch das Klimaticket eingeführt
- Die beiden Geschäftsführenden sind dazu bewusst Vorbilder und legen fast alle Wege nur mit Öffis oder in Innsbruck mit dem Fahrrad zurück.

- Da fast alle Mitarbeitenden in Innsbruck mit dem Fahrrad fahren und dazu ihr persönliches Fahrrad verwenden, gibt es nur 1 Dienstfahrrad, mehr braucht es nicht. Als Anreiz können Fahrrad-Kilometer abgerechnet werden.
- 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 Teleworking-Vereinbarung.
- Viele Meetings werden online oder hybrid abgehalten
- 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.
- Bei der Anmietung von Räumen wird nicht auf Parkplätze, sondern auf die Erreichbarkeit der Öffentlichen Verkehrsmittel geachtet.
- Im Bedarfsfall von KFZ-Nutzung müssen Fahrgemeinschaften gebildet werden.

Verifizierungsindikator

- 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 vor Ort in den Tälern oder zu schwer erreichbaren Einsatzbereichen 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: 50% der Mitarbeitenden kommen zu Fuß oder mit dem Rad bzw. mit Öffis bei Schlechtwetter (40%); 40% nutzen Öffis – je nachdem, wo sie beruflich dann hinmüssen: Büro oder Orte, die schwer erreichbar sind. 10% kommen mit ihrem Privat-KFZ (wozu innovia keinen finanziellen Beitrag leistet)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Bei der innovia Klausur wurde das Thema ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden und von innovia als Workshopthema gewählt und später mit noch einem Workshop weiter verfolgt; hier gab es auch einen Austausch zum Thema Mobilität
- Abrechnung Fahrradkilometer
- Jede Veranstaltung als Green Event auch in Bezug auf Mobilität
- Anschaffung zweites Dienstrad in Innsbruck
- Zeitkarten für Öffi-Nutzung abgerechnet

- Umfassendes Klimaticket bei mittendrin

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 9

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 2023-2024 ist somit bereits der fünfte Gemeinwohlbericht. Grundsätzlich werden alle Berichte unter Einbeziehung von Mitarbeitenden erstellt, da immer entweder alle Themenfelder oder ausgewählte Themenfelder mit Mitarbeitenden bearbeitet werden. Regelmäßig ist die Gemeinwohlorientierung auch Inhalt von Teamklausuren oder Workshops und in Vision und Leitbild verankert. Manchmal werden auch Schwerpunkte in den Jahreszielplanungen gesetzt.

- 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 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 bei innovia ist sowohl auf der Website, im Handbuch für Mitarbeitenden, 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.
- Auch Mitarbeitende bringen in der Dienstagsinfo Themen ein, die Gemeinwohlorientierung betreffen.
- 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.

Verifizierungsindikator

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 2 GWÖ Workshops SDGs und Gemeinwohlorientierung bei innovia, die das Thema ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden und die Verantwortung für die Welt zum Thema hatten → Entwicklung von Maßnahmen und neuen Ideen
- Themenspezifische Bearbeitung bei der innovia Teamklausur im Herbst 2023
- Klimabündnisbeitritt 2023
- Arbeitsgruppen mit Mitarbeitenden zum SDGs bei innovia und Gemeinwohl bei innovia
- Nur Green Events und Hinweis auf Gemeinwohl bei innovia
- Bei Team-Klausuren und Mittagessen im Gasthaus werden seit 2020 nur für vegetarische bzw. vegane Gerichte die Kosten übernommen; dies führt weiterhin zu einer spannenden inhaltlichen Diskussion über die Auswirkungen von innovias Haltung auf die private Entwicklung der Mitarbeitenden
- Einschulungen zum Gemeinwohl bei neuen Mitarbeitenden im Einschulungsplan und erfolgt durch für Gemeinwohl zuständige GF
- Lebensdauer der Computer werden zur Gänze ausgeschöpft
- Gebrauchte Möbel werden genutzt (wenn auffindbar)
- Es wurde sogar die Entscheidung für Bahnfahrten vorgegeben, obwohl Flüge billiger gewesen wären (was bei einer gemeinnützigen GmbH oft eine große Herausforderung darstellt, jedoch konsequent umgesetzt wird).

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

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 8

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

innovia versteht sich als Organisation mit gelebter, aktiver Teilhabe der Mitarbeitenden. Partizipative Strukturen sind im Arbeitsalltag verankert, ermöglichen Mitwirkung und Mitentscheidung auf vielfältige Weise und sollen weiter ausgebaut werden. Unterschiedliche Beteiligungsformate schaffen Raum für Ideen, Anregungen und gemeinsames Gestalten – unabhängig von Funktion oder Arbeitszeitmodell. Transparenz aller wesentlichen Daten ist dabei eine grundlegende Voraussetzung für echte Mitbestimmung. Ebenso ist es innovia wichtig, Informationen klar und verständlich aufzubereiten, damit alle Mitarbeitenden in der Lage sind, sich fundiert einzubringen. So entsteht ein Arbeitsumfeld, das auf Dialog, Vertrauen und gemeinsamer Verantwortung basiert.

C 4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Grundsätzlich sind alle Daten den Mitarbeitenden zugänglich, die nicht einzelne Personen bzw. Bewerber*innen und Mitarbeitende betreffen bzw. unter sensible schützenswerte Daten fallen. 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.

Die Protokolle der Führungsteam-Sitzungen und der Meetings der beiden Geschäftsführenden sind im allgemeinem Teamlaufwerk auffindbar. In den Sitzungen des Führungsteams gibt es inzwischen einen „free-meeting-chair“, den jederzeit Mitarbeitende nutzen können, um bei der Sitzung teilzunehmen oder auch nur zuzuhören.

Budget, Jahreszielplanungen, Berichte, Evaluationen, Ergebnisse der MA-Befragungen, 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. Zu einem Bericht der GF zum Abschlussjahr werden Betriebsrat und Mitarbeitende eingeladen, damit hier alles erklärt werden kann und Fragen gestellt werden können. Mitarbeitenden haben jedoch keine Einsicht in die Buchhaltung selbst, da das Programm nur am Computer der Buchhalterin installiert ist.

Jahresbudgets und Jahresberichte bzw. Evaluationen aus den Projekten werden in den Fachteams besprochen.

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

Auch wer zu den 11 beg. beh. Arbeitnehmenden zählt weiß nur die Behindertenvertretungsperson 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 im Teamlaufwerk 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 3 Arbeitsgruppen, die 2023 und 2024 am Themenfeld C gearbeitet haben, wurden kein Änderungsbedarf für eine höhere Transparenz festgestellt. Die Bewertung erfolgte durch die Mitarbeitenden selbst hier weiterhin einstimmig auf 10.

Verifizierungsindikator

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Quartalsgespräch mit Betriebsrat zu allen Themen wie Finanzierung usw.
- Einladungen des MA-Rates ins Führungsteam
- Einführung des free-meeting-chairs auf Anregung einer Mitarbeiterin
- Alle sonst oben genannten Inhalte werden jährlich umgesetzt.
- Geschäftsführung berichtet auch über problematische Herausforderungen in der Dienstagsinfo und stellt sich den Fragen
- Ebenso werden die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung und welche Maßnahmen daraus entwickelt werden an alle MA transportiert bzw. auch diese eingeladen mitzuarbeiten (je nach Thema)
- Neue Stellen werden zuerst im innovia-Team ausgeschrieben
- Als Informations- und Kommunikationsorte standen 20223-2024 folgende Settings zur Verfügung:
 - Fachteams
 - Mitarbeitenden-Rat

- Mitarbeitenden-Forum
- Betriebsrat
- Führungsteam
- free-meeting-chair im Führungsteam (für Mitarbeitende, die daran teilnehmen möchten)
- Leitungsaustausch (nur Führungskräfte)
- 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
- Sitzungen der Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Leitungs-Jour Fixes
- Dienstags-Info
- MA-Gespräche
- Reflexionsgespräche
- Protokolle über alle diese Termine
- Wöchentlicher Newsletter im Jugendcoaching
- Minifortbildungen und Workshops
- Feiern
- innovia-Handbuch
- Angebots-Handbücher
- 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. Auch im Austausch mit dem Betriebsrat konnten keine Ideen nach höherer Transparenz entwickelt werden.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

innovia legt großen Wert auf eine vertrauensvolle und verlässliche Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Diese bieten nicht nur Unterstützung, Fürsorge und Begleitung, sondern verstehen sich auch als Coaches im Arbeitsalltag. Eine gute, verlässliche Zusammenarbeit ist dabei entscheidend, damit Führung wirksam und von den Mitarbeitenden legitimiert ist.

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 individuell verändert oder eine Führungskraft holt sich kollegiale Beratung bei einer Führungskolleg*in.

Verifizierungsindikator

- 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 der Geschäftsführung gehört und so umgesetzt.
- Alle jährlichen Mitarbeitenden-Befragungen beinhalten Feedbacks zum Thema Führung. Diese Rückmeldungen werden analysiert und im Führungsteam bearbeitet,

Verbesserungspotenziale/Ziele: Die Geschäftsführung überlegt verschiedenen Modelle eines systematischen Feedbacks für Führungskräfte z.B. 360grad-Feedback oder Soziokratische Entwicklungsgespräche oder andere Modelle. Zur Modellfindung wäre eine Arbeitsgruppe aus dem Führungsteam vielleicht ein erster Schritt.

Bewertungsstufe fortgeschritten – Skalenbereich 3

C 4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Bei innovia bildet die Fach- und Praxiskompetenz der Mitarbeitenden die zentrale Grundlage für Entscheidungen im Arbeitsalltag. Entscheidungen werden auf Teamebene – je nach Verantwortungsbereich – eigenständig oder im Konsens getroffen. Um Mitentscheidung auf allen Ebenen zu stärken, setzt innovia auf die Schaffung partizipativer Strukturen. Ziel ist es, diese partizipativen Entscheidungsprozesse künftig auch formell zu verankern. Bereits jetzt sind sie informell gelebte Praxis und prägen den Arbeitsalltag durch offene Kommunikation, gegenseitiges Vertrauen und gemeinsames Verantwortungsbewusstsein.

Die Geschäftsführung trifft alle Entscheidungen derzeit 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 Leitungspersonen 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 Leitung 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 Gesamtteamscheidung getroffen werden.

Bei Stellenbesetzungen ist das jeweilige Fachteam systematisch miteinbezogen. Ein absoluter Widerstand würde zu einer Nichtbesetzung durch dieseN 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.

2024 hat die Geschäftsführung jedoch im Rahmen der innovia Jahreszielplanung übernommen, sich mit einem Vorschlag für eine strukturell verankerte partizipative Entscheidungsstruktur zu beschäftigen. Viele Modelle wurden recherchiert und letztendlich die beiden Modelle Holokratie und Soziokratie als am umfassendsten und partizipativsten für eine so große Organisation gesehen. Erste Schritte im Führungsteam wurden gesetzt, wobei hier spürbar wurde, dass noch etliche Klärungsprozess vor der Umsetzung einer bestimmten Struktur getätigt werden müssen. Somit ist das Thema weiterhin auf der Zielplanung und wird 2025 und 2026 weiterhin bearbeitet.

Verifizierungsindikator

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

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- 1 offene Arbeitsgruppen zum Thema Partizipation
- 2 Mitarbeitenden-Foren
- Regelmäßiger Austausch mit MA-Rat
- Regelmäßiger Austausch mit Betriebsrat
- GWÖ-Arbeitsgruppe zu Transparenz, Demokratie und insgesamt zu den Themenfeldern C
- MA-Befragung mit dem Schwerpunkt Partizipation
- Einbindung der Mitarbeitenden bei Entscheidung für neue Teammitglieder und für die Projektleitung
- Entscheidung zur Spendenaktion
- Versuch systemsiches Konsensieren mittels digitalem Tool
- 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: Bei der innovia-Team-Klausur wurde in 2 Gruppen das Thema nach systematischer Struktur für partizipative Entscheidungsprozesse gewünscht. Wir sehen es als Aufgabe der Geschäftsführung, hier eine Partizipationsstruktur zu erarbeiten. Wir werden uns mit mehreren Modellen beschäftigen und zumindest im Führungsteam beginnen Systematiken zu üben.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 8

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 Rücklagen für Angebote ein, die derzeit nicht finanziert werden können z.B. der Aufbau des Angebotes mittendrin Autismus, welches 3 Jahre nicht ausfinanziert war. 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. Dazu holen wir uns systematisch Rückmeldungen unserer Kund*innen über Feedbackschleifen, Fokusgruppen oder Interviews ein. Auf dieser Basis können wir einerseits das Angebot adaptieren und andererseits auch eventuell neue Finanzierungsschienen für die Bedarfe unserer unterschiedlichen Kund*innengruppen eröffnen.

Auch bei der Beantwortung von Ausschreibungen und Calls beziehen wir die Kund*innengruppe vorab in die Entwicklung unseres Konzeptes ein. Mittels Interviews und Fokusgruppen erarbeitend wir die aus unserer Sicht geeignete am Bedarf und Bedürfnis der Nutzer*innen orientierte Begleitstruktur für das Einreichkonzept. Natürlich werden die Kund*innen für diese Mitarbeit bezahlt.

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. Auch hier stellt Mundpropaganda durch Kund*innen, die wir bereits begleitet haben, den größten Zugang zu unserem Angebot dar.

Alle unsere Angebote sind für alle Kund*innen kostenlos. Die Kosten werden von unterschiedlichen Förderstellen getragen. Grundsätzlich benötigen wir für keines unserer sechs Angebotsbereiche Werbung. Da das Angebot im Bereich Soziale Dienstleistungen auf den erhobenen Bedarf abgestimmt ist, findet hier Information durch nachgehende Zugänge, Kooperationpartner*innen, redaktionelle Medienberichte oder Mundpropaganda statt.

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Es gehört zu unserem Prinzip, Kund*innen auf allen Ebenen miteinzubeziehen – von der Angebotsentwicklung, über die Umsetzung bis zum systematischen Abholen von Verbesserungsbedarfen. Da innovia als soziales Unternehmen auf erhobene Bedarfe reagiert, ist eine niederschwellige Zugänglichkeit zentraler Bestandteil unserer Angebote. Kundinnen werden dort erreicht, wo sie Unterstützung benötigen – sei es vor Ort oder an einem von ihnen gewünschten Ort – und nachgehend individuell begleitet. Informationen über unsere Angebote sind zielgruppengerecht aufbereitet, um einen möglichst einfachen Zugang zu ermöglichen. Rückmeldungen zu unseren Dienstleistungen fließen in systematische Feedbackschleifen ein und führen zu konkreten Verbesserungen. Für den professionellen Umgang mit Beschwerden von Kundinnen besteht eine klar geregelte und gelebte Systematik.

- 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 Beratungssittings 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 einlangen, steht im Rahmen unseres Beschwerdemanagements ein Link auf der Website, die jeweilige Leitung des Angebots (auffindbar auf der Website) oder die Geschäftsführung zur Verfügung. Fast alle Rückmeldungen werden ins Logbuch eingetragen bzw. im Beschwerdemanagement dokumentiert. Die Qualitätsbeauftragte verfolgt diese Einträge systematisch nach und überprüft die Erledigung. Das jährlich extern auditierte ISO-Qualitätsmanagement System sichert gerade die Systematik dieses Themenfeldes umfassend ab.

Verifizierungsindikator

- Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: wir benötigen kein Werbebudget
- Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: Unsere Mitarbeitenden sind alle für die Umsetzung der direkten Dienstleistung und nicht fürs Marketing zuständig. Ihrer Beratungsqualität und die umfassende nachgehenden Zugänglichkeit zum Angebot sind der Kern unseres „Marketings“. Insofern sind alle fürs Marketing zuständig und bekommen für ihre sozialarbeiterische oder sozialpädagogische Tätigkeit bezahlt. 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:

- Online-Beratungen auch im Setting eines Gruppencoachings (Empowerment-Gruppe) auf Wunsch der Kund*innen
- Online Sprechstunden im Betriebsservice auf Wunsch der Kund*innen
- Einbeziehung der Kund*innen bei der Besetzung unserer Stellen
- Der Risikocheck Stop-Drop-Out, der sonst im vor Ort in Schulen angeboten
- Weiterentwicklung der Webauftritte nach Rückmeldungen unserer Kund*innengruppen; selbstverständlich barrierefrei
- Anmietung neuer barrierefreier Räume an unterschiedlichen regionalen Standorten um für alle gut zugänglich zu sein
- Beratungssettings vor Ort bei den Menschen (wo sie wollen) oder bei Kooperationspartner*innen
- 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 inbus, Betriebsservice, Jugendcoaching, ttemndrin, Job-Fit im ORF und TT und regionalen Medien
- Präsenz bei Bildungsmessen
- Für unsere sekundären Kund*innen – die Kooperationspartner*innen – ist die Netzwerklandkarte als online-Tool nutzbar
- In allen Fachbereichen / Projekten werden systematisch Kund*innenfeedbacks eingeholt und ausgewertet und dazu jährliche Zufriedenheitsberichte analysiert und im Team besprochen
- Organisation und Moderation von 4 Plattformen berufliche Teilhabe
- Es werden alle Kund*innen qualifiziert telefonisch oder persönlich beraten, auch wenn wir bereits vorher wissen, dass wir für diese Kund*innen kein Angebot zur Verfügung haben. Sie werden dann qualifiziert weitervermittelt und nicht einfach nur eine Telefonnummer ausgehändigt z.B. gleich Anruf bei der für ihre Bedarfe richtigen Stelle. Alle Mitarbeitenden werden diesbezüglich bei der Einschulung durch die Geschäftsführung über diese Arbeitsweise bei innovia informiert.
- Änderung der Bezahlung: in den meisten Bereichen werden nicht mehr Werkverträge ausgestellt, sondern freie Dienstverträge abgeschlossen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Überlegungen für einen Kund*innenbeirat sollten dringend weitergeführt werden
- Weitere Formate der Nutzer*innenvertretung für die Qualifizierungsangebote sollten überlegt werden

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

D1.2 Barrierefreiheit

Umfassende Barrierefreiheit ist bei innovia eine grundlegende Voraussetzung für all unsere Dienstleistungen. Dabei verstehen wir Barrierefreiheit nicht nur im räumlichen oder physischen Sinn, sondern in einem ganzheitlichen Ansatz: Wir berücksichtigen sprachliche, kulturelle, intellektuelle, finanzielle, behinderungsbedingte und soziale Barrieren ebenso wie bauliche Zugänglichkeit. Ziel ist es, allen Menschen – unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen – einen gleichberechtigten, würdevollen und selbstbestimmten Zugang zu unseren Angeboten zu ermöglichen.

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
- Mädchen mit Beeinträchtigungen
- Menschen, die trotz Beschäftigung an der Armutgefährdungsschwelle leben
- Menschen, die sich zum Thema Peer-Kompetenz, Beschäftigung und Behinderung bilden möchten oder unterstützende Bildungsangebote suchen
- Personen mit Diagnosen aus dem Autismus Spektrum
- 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. Zugänglichkeit bedeutet vor allem auch, dass die Angebote so individuell umgesetzt werden, dass es zeitlich, örtlich, mobilitätsspezifische usw. für die einzelne Person möglich ist. Die Mitarbeitenden kommen auf Wunsch zu den Personen nach Hause, coachen oder beraten sie online, suchen Beratungsräumlichkeiten in den Bezirken auf, gehen in Jugendzentren, beraten m Telefon, per sozialen Medien oder E-Mail. Auch finden Beratungen und Coachings bei Bedarf am Arbeitsplatz statt. Kinderbetreuungssettings- und -zeiten sind zu berücksichtigen. Bei Bedarf werden natürlich auch die Wege z.B. zur Psychotherapie, zum AMS usw. begleitet, was trotz Empowerment Orientierung möglich sein kann.

Verifizierungsindikator

- 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 – Arbeitsuchende mit Behinderungen und sonstigen Vermittlungseinschränkungen – durch das Sensibilisierungs- und Beratungsangebot erreicht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Alle oben aufgezählten Inhalte werden laufend und systematisch umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Mehr kurze Videos über unsere Angebote auf die Website einbinden.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Es existieren keine negativen Aspekte bzw, unethische Werbemaßnahmen

Verifizierungsindikator

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

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

Als gemeinwohlorientiertes Unternehmen sieht innovia die Zusammenarbeit mit anderen sozialen Dienstleistungsorganisationen und gelebte Solidarität als zentrale Voraussetzung für die nachhaltige Gestaltung eines unterstützenden Sozialraums für unsere Kund*innen. Nur gemeinsam können wir innovative und passgenaue Unterstützungsangebote schaffen. In diesem Netzwerk fördern und fordern wir gemeinsam Qualität und einen sinnvollen, wirksamen Einsatz förder technischer Mittel.

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmern

Kooperation statt Konkurrenz ist in den Werten von innovia verankert und findet auch in kleineren Umsetzungsprojekten systematisch statt. Gerne werden erarbeitete Tools oder methodische Ansätze an andere Unternehmen weitergegeben. Wir sind uns bewusst, dass alle Innovationen, die wir entwickelt haben, von Steuergeldern finanziert wurden. Wir wollen nicht, dass andere Organisationen das Rad von neuem erfinden müssen und wertvolle Zeit in etwas stecken, das vielleicht auch für sie nutzbar ist. Bei der Einschulung neuer Mitarbeitenden durch die Geschäftsführung wird dieses Thema immer angesprochen und die Mitarbeitenden darauf hingewiesen, dass sie gerne geben können, jedoch auf fragen dürfen.

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. Das NEBA-Betriebsservice wird in Kooperation mit der ARBAS Tirol umgesetzt. Somit werden 100% der Dienstleistungen in diesen Bereichen in Kooperation umgesetzt. Im Rahmen des Angebotes inbus ist eine enge Kooperation mit den sozialen Dienstleistungsorganisationen in allen Tiroler Bezirken integrativer Bestandteil des Konzeptes und funktioniert sehr gut. mittendrin Autismus arbeitet in tirol eng mit den 2 anderen mittendrin Partner*innen und allen Autismus-Dienstleistungen zusammen und ist maßgeblich an der Umsetzung eines jährlichen Österreich weiten Austausch und Wissenstransfers beteiligt. Gerne geben wir überall unser Wissen und unsere Erfahrungen weiter, lernen jedoch auch an anderen.

innovia engagiert sich durch politisches Lobbying im Land Tirol, Österreich weit 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 Projektanbieter*innen weitergegeben, beispielsweise der arge SODIT, PL-arbas-Juco, PL-Juco-Ö-Austausch, AK-Arbeit, Berater*innenetzwerk, Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck, den regionalen Sozialkreisen, Träger übergreifender Arbeitsgruppen, dabei austria, bei Fachtagungen usw.

innovia koordiniert zudem im Auftrag des Sozialministeriumservices die Angebote anderer Träger und innovias bei den Tiroler Bildungsmessen.

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 Österreich weit weitergegeben und es gibt eine gemeinsame, träger-übergreifende Büronutzung bei ARGE Jugendcoaching.

Vor allem im Bereich Peer-Kompetenz bzw. Einbeziehung von Nutzer*innen konnten wir auch bei vielen anderen Organisationen diese Umsetzungen in deren Angeboten erreichen. Hierzu wurden wir immer wieder um Beratungen oder Schulungen gebeten oder auch bei uns angestellte Peers von anderen Organisationen in deren Entwicklungen miteingebunden. Seitens der Auftraggeber*innen wird innovia hier als Innovatorin gesehen und für Weiterentwicklungen in der Branche angefragt. In diesem Bereich ist innovias Beitrag wesentlich dafür verantwortlich, dass sich inzwischen der Branchenstandard erhöht hat und auch von anderen Sozialen Dienstleistungsorganisationen die Einbeziehung von Nutzer*innen und Peers angestrebt wird.

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 dabei austria 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. Auch hier werden Konzepte und Tools entwickelt und zwischen den beiden Trägerorganisationen gerne ausgetauscht. Veranstaltungen werden gemeinsam organisiert.

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 Projektleitung nutzen jedoch die Möglichkeit für einen regelmäßigen systematischen Qualitätsaustausch und arbeiten gemeinsam an entsprechenden Qualitätszertifikaten.

Verifizierungsindikator

- 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 nicht beziffert werden: eben 3 von 7 Angeboten sind von vornherein Kooperationsangebote, wo insgesamt 27 Personen also 43% der insgesamt 63 Mitarbeitenden beschäftigt sind.
- Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt: Siehe obige Zahl ca. 43% 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?
 - Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards: in der Plattform Asyl, im Integrationsforum, in der argeSODiT, bei dabei austria, in der Jury von wir-sind-inklusive, Arbeitskreis Arbeit
 - Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying): SWÖ – Sozialwirtschaft Österreich, Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck, dabei austria

- 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
- Fortführung der intensiven Kooperation mit Arbeitsassistentz Tirol für das NEBA Betriebsservice mit regelmäßigen Austauschtreffen auf MA-Ebene und auf Leitungseben
- Gemeinsame mit arbas Umsetzung von 4 Plattformen berufliche Teilhabe
- Regelmäßige Steuerungsgruppensitzungen und Projektleitungsaustausch bei arge Jugendcoaching
- Gemeinsame Weiter-Entwicklung des Umsetzungskonzeptes für NEBA-Betriebsservice gemeinsam mit arbas
- Austauschtreffen der Berater*innen und Projektleitungen von Bildungsinfo und Bildungsberatung
- Mehrere Träger übergreifende Arbeitsgruppen der Tiroler Anbieter von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zu Weiterentwicklung der Angebote, Personalsituation, Konzeptaustausch
- Gemeinsame Raumnutzungen bzw. gemeinsame Büromiete mit anderen Trägerorganisationen
- Gemeinsam mit anderen Organisationen Arbeit Zusammenarbeit beim Tiroler Bedarfs- und Entwicklungsplan
- Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Umsetzung Tiroler Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen
- Umsetzung Best und Visio Tirol
- Moderation verschiedener Plattformen und Arbeitskreise
- Wiedererlangung der Inklusionsauszeichnung wir-sind-inklusiv
- BGF-Preis Tirol

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Bearbeitung der Leistungsbeschreibung Inklusive Arbeit auf die geänderten Notwendigkeiten und Bedarfe der Nutzer*innen im Rahmen des Netzwerkes aller mittendrin Anbieterorganisationen geplant.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 10

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

innovia hat das Thema gegenseitige Unterstützung bei Personalmangel in den Tiroler Dachverband argeSODiT als Angebot eingebracht. Dies wurde eine gute Idee gefunden, jedoch nie genutzt. Im Rahmen der verschiedenen Förderverträge ist es nicht möglich, anderes als das genehmigte Personal mit der Umsetzung zu betrauen. Jeder Wechsel muss begründet und genehmigt werden und die gleichen Qualifizierungs- und Stundenvoraussetzungen erfüllen. Es ist auch nicht möglich, einfach mal Stunden zu reduzieren oder aufzustocken.

Organisationen die gemeinwohlorientiert in unserem Netzwerk tätig sind, können 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. Ebenso nutzen wir Räumlichkeiten in anderen Organisationen und bezahlen dazu Miete.

Wir unterstützen Unternehmen mit schriftlichen Stellungnahmen, wenn Kürzungen durch Fördergeber*innen oder sonstige problematische Situationen auftreten. Gerne freuen wir uns, wenn andere Unternehmen ihre derzeit nicht eingesetzten Mitarbeitenden (z.B. Karenzvertretungen) an uns empfehlen und laden diese auf jeden Fall zu einem Bewerbungsgespräch ein. Umgekehrt handhaben wir das ebenso. Aus diesen Kooperationen sind bereits in beide Richtungen viele Arbeitsverhältnisse entstanden. Dies trägt nochmal mehr zu einer vertrauensvollen Kooperation bei. Wenn uns ausgeschriebene Führungsstellen in anderen Unternehmen bekannt sind, sprechen wir auch unsere Kolleg*innen im Rahmen ihrer Karriereentwicklung auf diese an und empfehlen sie gerne weiter, auch wenn wir dann wieder auf Personalsuche gehen müssen.

Gerne stellen wir unsere Konzepte, Checklisten (z.B. Lieferant*innenbewertungslisten, Einschulungspläne, elektronische Zeit-Aufzeichnungen) 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. innovia ist es hier vor allem auch wichtig, dass durch Kooperationen nicht das Unternehmen, sondern das Angebot sichtbar ist. Durch Kooperation mit Mitbewerber*innen sichern wir ab, dass für Kund*innen von sozialen Dienstleistungen die Mittel, die Fähigkeiten und die Erreichbarkeit zugänglich und gebündelt ist. Zugleich sichern wir ab, dass jede Trägerorganisation so die besten Möglichkeiten findet, sich im Netzwerk und durch offene unterstützende Kommunikation weiter zu entwickeln. Gerne stellen wir anderen Unternehmen nicht nur unser Wissen und die erarbeitenden Unterlagen, sondern auch unsere Räumlichkeiten zur Verfügung. Ebenso versuchen wir Personal auch an Partnerorganisationen „auszuleihen“, wozu es jedoch die Bereitschaft des Fördergebers Land Tirol benötigt. Hier werden Gespräche geführt. Gegenseitiges zur Verfügung Stellen von Personal wurde von Vera Sokol bereits 2023 in den Dachverband argeSODiT eingebracht und überlegt, scheitert jedoch noch an den Abrechnungsmöglichkeiten mit dem Fördergeber Land Tirol. Bei internen Schulungen werden immer wieder auch Mitarbeitende von anderen Unternehmen miteinbezogen.

Verifizierungsindikator

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 vertraglich verpflichtend 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 meldeten 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. So wurden z.B. Mitarbeiter*innen der ARBAS direkt bei innovia beschäftigt.
- Wenn bei einem regionalen Jugendcoaching-Team eines anderen Trägers ein personeller Engpass auftritt, hat auch das innovia-Jugendcoaching-Team dort vertreten.
- Unterstützung von einer Partnerorganisationen bei deren Projektantrag AFiT.
- Weitergabe von Konzepten mittendrin.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vielleicht noch mal in der arge SODiT überlegen, wie Personal oder Tagsätze geteilt werden könnten. Noch nicht fertig gedacht.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 9

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

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.

Verifizierungsindikator

- Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern 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 Mitunternehmern, 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

innovia bietet soziale Dienstleistungen in Form von Beratungen an, deren Produkte und Leistungen selbst keine direkten ökologischen Auswirkungen haben. Die einzigen Emissionen entstehen durch die Anreise der Klient*innen, die größtenteils mit öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgt. Dennoch beschäftigt sich innovia intensiv damit, Beratungsformate so zu gestalten, dass ökologische Auswirkungen minimiert und gleichzeitig eine gute Balance zwischen Erreichbarkeit, Zugänglichkeit und Verfügbarkeit gewährleistet wird.

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

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 Kund*innen bzw. Teilnehmenden 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:

- Weiterhin starke Nutzung von online-Beratungs- und Coaching-Angeboten
- online-Computer-Kursangebot für Teilnehmende mit Behinderungen
- regelmäßige Nutzung telefonischer Beratungssettings
- Beratungen und Coaching über Chatplattformen
- Weiterhin Weitergabe an hergerichteten Computern, die unseren Standards und unseren Zwecken nicht mehr gerecht werden können, aber für unsere Kund*innen noch hilfreich sind

- In den Qualifizierungsangeboten wird das Thema Ökologische Auswirkung bei der Nutzung von Produkten regelmäßig in den Ausbildungsplan eingebaut

Verbesserungspotenziale/Ziele: Auswertung des Abfallwirtschaftssystems.

Bewertungsstufe vorbildlich – Skalenbereich 8

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, die Vermittlung in den Arbeitsmarkt 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

innovia bezieht Kund*innen von Anfang an aktiv in die Entwicklung all unserer Angebote mit ein – vom Konzept über die Umsetzung bis hin zu regelmäßigen und systematischen Feedbackschleifen und die Weiterentwicklung des Angebotes. Für alles diese Tätigkeiten werden unsere Kund*innen auch bezahlt. So stellen wir sicher, dass die Angebote passgenau auf die Bedürfnisse der Menschen abgestimmt sind und kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden.

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

Alle Bereiche entstanden durch Beteiligung der Kund*innen, mit Fokusgruppen, Interviews und durch Bedarfserhebungen bei den Unterstützungsnetzwerken und Angehörigen. Kund*innenwünsche sowie die Analyse von Kund*innenbedarfen führten überhaupt zur Gründung von innovia und zu allen weiteren Projektideen innovias. In allen Angebotskonzepten ist die Bedarfserhebung mit Kund*innen verankert. Die Erhebung über Qualität und Entwicklungsbedarf erfolgt auch aus Sicht der Kund*innen. Die Bedarfsüberprüfung wird an Hand von Fragebögen, persönlichen Befragungen, Fokusgruppen, Studien, Interviews und durch die Sammlung von Bedarfen der Koordinierungsstelle Übergang Schule-Beruf durchgeführt. Zudem sind Peers Teil der Umsetzungsprozesse. 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, Unterstützte Beschäftigung für Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit, SPAGAT Tirol, Job-Fit, Job-Fit für Unternehmen, Bildungsmessen barrierefrei, TRAPEZ, Peer-Counseling-Ausbildung, Inklusive Arbeit für Menschen im Autismus-Spektrum, spezialisierte Angebote für Mädchen mit Behinderungen, spezialisierte Angebote für Menschen mit Diagnosen aus dem Autismus-Spektrum ... all diese Ideen und Konzepte sind auf Basis von Kund*innenmitwirkung entstanden.

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 Kund*innen 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. Und natürlich sind dort die Unternehmen unsere Kund*innen, auf deren Bedarfe reagiert wird. So ist auch das Konzept für das Betriebsservice entstanden.

In allen Projekten werden die Kund*innen systematisch befragt und die Änderungs- und Weiterentwicklungsbedarfe dadurch erhoben und ausgewertet. Je nach Projektmöglichkeit (Fördervereinbarungen) 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, im Sozialraum bzw. im Sinne von mehr Selbstermächtigung zu füllen und für die Erfüllung einzutreten. Dies wird in der Folge auch systematisch an Unternehmen (Beratung von Unternehmen), an Fördergeber*innen (AMS, SMS, Land Tirol) und an Kooperationspartner*innen (arge SODiT, AK-Arbeit, KOST usw.) weitergegeben.

Verifizierungsindikator

- 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 9

Verbesserungspotenziale/Ziele: Je nach Angebotsbereich überlegen wir, einen Kund*innenbeirat umzusetzen, wofür wir bisher noch kein Format gefunden haben. Wir sehen hier sonst keine Verbesserungspotentiale. 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 Qualifizierungs-Dienstleistungen, die direkt mit den Kund*innen umgesetzt werden. Die Preisbestandteile sind nicht zu veröffentlichen, weil die Dienstleistungen kostenlos für die Kund*innen angeboten werden. Jedoch werden die Kund*innen informiert, dass es sich um Angebote von den jeweiligen Fördergeber*innen handelt, was mit Steuergeldern finanziert ist und entweder befristet oder unbefristet angelegt ist. Die genauen Informationen zu den Details ist immer Teil der Erstberatungen. Die Transparenz der Produkte ist somit 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 meist jährlichen Projektberichten regelmäßig systematisch dargestellt bzw. die Umsetzung nachgewiesen.

Alle Produkte und Dienstleistungen werden für die jeweilige Zielgruppe umfassend zugänglich gemacht und in geeigneter Form (technisch, inhaltlich, sprachlich, organisatorisch 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. Der Bericht der dritten 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. Bei den Erstberatungen bekommen alle Kund*innen dazu Informationsmaterialien, die mit ihnen besprochen werden. Im Rahmen der Zielplanungsprozesse wird auf weitere individuelle Details eingegangen und auch dies verschriftlicht.

Verifizierungsindikator

- 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. Ebenso werden die Abrechnungen zur Gänze transparent geführt und unterliegen einem strengen Controlling durch die Fördergeber*innen.
- 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.

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 10

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

Als soziales Dienstleistungsunternehmen erbringt innovia ausschließlich Leistungen, die einen klaren gesellschaftlichen Sinn verfolgen, Wirkung für ein besseres Leben aller entfalten und einen aktiven Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Im Fokus stehen vor allem die Bedarfe und Bedürfnisse benachteiligter Zielgruppen. innovia fördert gezielt Inklusion, Teilhabe sowie die persönliche Entwicklung der Menschen und stärkt damit eine solidarische Gemeinschaft. Diese Werte und Ziele bilden die Kernaufgaben von innovia.

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 Angebote 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 den Grundsätzen von Teilhabe, Teilgabe, Inklusion, Empowerment, Selbstbestimmung und Autonomie aufbauen. Ziel ist z.B. dass Kund*innen ihren Lebensunterhalt weitgehend selbst bestreiten und so unabhängig leben können. Vision, Leitbild, Konzepte, Bildungsprogramme, Gesellschaftsvertrag: alle Angebote von innovia haben das ausschließliche Ziel nach gesellschaftlicher Wirkung für ein gutes Leben für alle Lebewesen.

Unsere Dienstleistungen werden im Beratungs- und Unterstützungssektor für Personen mit Unterstützungsbedarfen 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.

Verifizierungsindikator:

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.

Verifizierungsindikator

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:

- Umsetzung eines Angebots speziell mit dem Ziel Armut zu bekämpfen – das Projekt inbus.
- Das NEBA Betriebsservice als kostenlose Beratung von Unternehmen mit dem Schwerpunkt bei Unternehmen, die sich im Bereich Diversität und Inklusion wurde noch weiterentwickelt

- mittendrin Autismus als Angebot für Menschen, die bisher nicht in der Lage gewesen sind oder gewesen wären, einen Arbeitsplatz zu finden und zu halten wurde von einem Pilotangebot in ein systematisches unbefristetes Angebot ausgeweitet

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 7 Angebotsbereiche 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, Frauen und Behinderungen, gelebte Inklusion in Unternehmen 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 werden durch jährliche Einführungsworkshops in die Gemeinwohlorientierung bei innovia eingeführt. Für Interessierte wurden zusätzliche Vertiefungsworkshops zur Weiterentwicklung der unterschiedlichen Gemeinwohlthemenfelder bei innovia angeboten. Die Rückmeldungen vor allem der neuen Mitarbeitenden bestätigte die weitergehende 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.

innovia wird von anderen Dienstleistungsorganisationen oder auch Netzwerken angefragt, um über die Umsetzung einer Gemeinwohlorientierung in einem NPO zu berichten. Auf Unternehmen können wir im Rahmen unseres NEBA-Betriebsservice gut einwirken, dass Inklusion und Diversität nicht nur Werte sind, sondern auch Umsetzungsmöglichkeiten zu einer Weiterentwicklung des jeweiligen Unternehmens einen nachhaltigen Mehrwert erzielen kann.

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 2024 ca. 3.763 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 2024
Bildungs- und Berufsberatung	1.500
Jugendcoaching	1.761
JobFit	186
inbus	50
NEBA-Betriebsservice	226 (Unternehmen und Organisationen)
mittendrin	30
innovia-Akademie	0
Anzahl allerdirekt erreichten Nutzer*innen	3.763
Geschätzte Anzahl an Kooperationsunternehmen im Sozialbereich (argeSODiT, Plattform Asyl, AK-Arbeit, Integrationsforum...)	85 Organisation die unsere Dienstleistungen wahrnehmen

Mitarbeitende und Praktikant*innen (ohne deren persönliches Umfeld)	85
---	----

Verifizierungsindikator

- Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr: hier war nicht klar, was genau damit gemeint war
- Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser*innen, Besucher*innen
- Über 3.763 unterstützte Personen oder Unternehmen im Berichtszeitraum
- Anzahl der erreichten Mitarbeitenden: 85 plus zusätzlicher Praktikant*innen und Bewerber*innen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Alle oben erwähnten Inhalte werden jährlich umgesetzt

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 8

Verbesserungspotenziale/Ziele: Im Führungsteam wird verstärkt daran gearbeitet, dass wir den Sinn von innovia – unser Beitrag für eine bessere Welt für alle Lebewesen – mehr zum Thema machen. Wofür sind wir eigentlich da? Was können wir nach außen tragen?

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.

Verifizierungsindikator

- 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

Unser Beitrag zum Gemeinwesen ist Kern unserer Vision und unseres Leitbilds und zugleich Basis all unserer Angebotsbereiche. Für diese Leistungen werden Fördergelder bereitgestellt, deren Verwendung sorgfältig überprüft wird. Darüber hinaus schaffen wir Voraussetzungen, um unseren gesellschaftlichen Beitrag weiter zu erweitern – etwa durch die Zahlung von Steuern und Sozialabgaben, Kooperationen mit ehrenamtlichen Einrichtungen, die Bereitstellung von Räumen für gemeinnützige Organisationen sowie die Unterstützung anderer Organisationen bei der Entwicklung ihrer Angebote und Projektanträge.

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 Gesamtumsatz im Jahr 2024 beträgt € 3.801.945,47. 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 11 Arbeitnehmenden mit Behinderungen und die Kostenübernahme für die Adaption eines barrierefreien Arbeitsplatzes.

Verifizierungsindikatoren für das Jahr 2024

- Erlöse: Summe aller Umsätze plus sonstige (betriebsfremde) Erträge: € 3.792.530,-
- Abgaben:
 - effektiv gezahlte Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Kapitalertragsteuer): KEST € 265,21
 - lohnabhängige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber*innen: € 589.427,-
 - Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme (Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten – sofern diese vom Unternehmen direkt einbehalten werden): € 646.606,-
 - Subventionen: Summe aller unternehmensbezogener Subventionen und Förderungen – innovia hat ausschließlich Projekte, die aus öffentlichen Mitteln von Bund, Land und esf gefördert werden: € 3.792.530,-
 - Wertschöpfung berechnet als:
 - Nettoerlöse (Umsatz plus sonstige Erträge) zuzüglich Subventionen abzüglich Aufwendungen für Vorleistungen und Abschreibungen: € 3.755.414,-

- Netto-Abgabenquote (in %): Die Summe der Abgaben wird auf die Wertschöpfung bezogen. 15,70%

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Keine grundsätzlichen Änderungen, jedoch Vergrößerung der Nettoabgabenquote zum vorigen Berichtszeitraum. Grundsätzlich können wir hier keine zusätzlichen Maßnahmen setzen.

Verbesserungspotential: Keines, da bereits alle auch nur möglichen Abgaben geleistet werden. Ein mehr an Abgabequote existiert auch nicht rechnerisch und kann nicht erreicht werden. Hier sind von uns keine Handlungsmöglichkeiten vorhanden.

Bewertungsstufe erfahren – Skalenbereich 4

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 ehrenamtliche Mitarbeit einbringen, entnommen werden. Natürlich stellt innovia allen Personen dafür bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung.

Um nur einige aufzuzählen:

- dabei-austria
- argeSODiT
- Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung
- Jury wir-sind-inklusiv
- Tiroler GWÖ-Verein

- Integrationsforum
- Integration Tirol
- Verein Autistenhilfe Tirol
- Behindertenbeirat der Stadt Innsbruck
- Bildungsinitiative der Stadt Innsbruck
- AG Arbeitsmarktstrategie 2030
- Arbeitskreis Arbeit
- Mitarbeit im Vorstand und in Untergruppen der argeSODiT
- AG Tiroler Aktionsplan der argeSODiT
- AG Angebote für Personen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf
- Bedarfs- und Entwicklungsplan
- Arbeitskreis Kinder- und Jugendhilfe
- Netzwerk Unterstützungssysteme in der Schule
- SPAK
- AK Vera

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 Gemeinwohl-Ökonomie 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 Gemeinwohl-Ökonomie, ein Dari-Farsi Sprachkurs, ein Theaterprojekt und Ähnliches statt. Bei einigen sind Mitarbeitende innovias dabei.

Mitarbeitende können ihre Zeit sogar sehr gerne so einteilen, dass sie ehrenamtliches Engagement gut unterbringen. Falls Mitarbeitende in Notfallorganisationen (z.B. Feuerwehr) tätig sind und ad hoc gebraucht werden, würden wir dies natürlich ermöglichen.

Verifizierungsindikator

- 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.

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. Gerne sind wir offen für Ideen der Mitarbeitenden. Wirkungsmanagement ist nicht machbar bzw. auch nicht weiterführend, jedoch haben alle diese Tätigkeiten eine gefühlt hohe Wirkung.

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 Jahresbericht 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

Für innovia ist es ein zentrales Anliegen, die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit zu reduzieren. Da wir keine Produktion betreiben und ausschließlich soziale Dienstleistungen anbieten, sind unsere Einflussmöglichkeiten begrenzt. Dennoch achten wir insbesondere in unseren alltäglichen Arbeitsabläufen, beim Bezug von Arbeitsmitteln sowie im verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen auf Nachhaltigkeit. Durch bewusste Entscheidungen im Büroalltag und bei der Auswahl unserer Materialien leisten wir einen Beitrag zum Schutz der Umwelt und zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks.

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Wie bereits im Punkt D3 angemerkt, bietet innovia soziale Dienstleistungen in Form von Coaching, Beratungen, Schulungen, Casemanagement und Sensibilisierungen von Unternehmen 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 Kunstlicheinsatz, 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 und innovia inzwischen ein Klimabündnis-Betrieb ist.

Verifizierungsindikator

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten: Alle diese Werte sind nur in einem fast papierlosen Bürobetrieb unerheblich bzw. hängen an den jeweiligen Miet- oder Untermietobjekten für unsere Büroräumlichkeiten.

- Ausstoß klimawirksamer Gase in kg: keine Zahlen vorhanden
- Transporte (und dessen CO₂ Äquivalent) in km bzw. kg: keine Zahlen vorhanden
- Benzinverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg: keine Zahlen vorhanden, keinen Firmen PKW
- Stromverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg: Strom: 2020=42,8 kWh, 49905 CO₂; 2021=52,1 kWh, 59149 CO₂
- Gasverbrauch (und dessen CO₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg: es wird mit Leichtöl geheizt

- Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) in kWh/°C: 2020=81,4 KWh, 2021=96,50 KWh – Temperatur nicht erfasst
- Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m³: Trinkwasser: 2020=460 m³ und 2021=426m³
- Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg: 2024 – davor keine Erfassung

leere Tonerkartuschen	sonstige ausgehärtete Kunststoffabfälle, Videokassetten, Magnetbänder, Tonbänder, Farbbänder (Carbonbänder), Toner cartridges ohne gefährliche Inhaltsstoffe	SN 57129	ca. 1 kg
Elektroaltgeräte	Elektro- und Elektronik-Altgeräte – Großgeräte	SN 35221	ca. 50kg
Batterien	Elektro- und Elektronik-Altgeräte – Kleingeräte	SN 35231	ca. 14kg

keiner

- Papierverbrauch in kg: erst im Jahr 2025 erfasst: ca. 80kg Standort RW 7+7a
- Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg: 2024 – davor keine Erf.

Kaffeesud	Mischungen von Abfällen der Abfallgruppe 921, zur Kompostierung	SN 92101	ca. 150kg
Obst- und Gemüsereste/Speisereste mit tierischen Anteile	Küchen- und Speiseabfälle, die tierische Speisereste enthalten	SN 92402	ca. 50kg
Restmüll	Siedlungsabfälle und ähnliche gewerbliche Abfälle	SN 91101	ca. 1900kg
Glasflaschen	Weißglas (Verpackungsglas) oder Buntglas (Verpackungsglas)	SN 31468 oder SN 31469	ca 62kg

- Kunstlichteinsatz in Lumen, kWh: Tagestätigkeit; Büroarbeit; etwas im Winter – 2020=27100 kWh; 2021=33.000 kWh
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie: keine Zahlen vorhanden

Bewertungsstufe: erfahren

Skalenbereich 6

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. Vom Netzwerk Klimabündnis Betrieb werden wir als vorbildlich angesehen.

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 fast die einzigen, die ihre Mitarbeitenden dazu animiert, mit Öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren und ihnen teilweise Klimatickets finanziert bzw. Fahrrad-Kilometer abrechnet.

Weiters sind wir eine Branchenausnahme mit der regelmäßigen Erstellung eines Gemeinwohlberichts und der Aufnahme als Tiroler Klimabündnis Betrieb.

Verifizierungsindikator

- Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region. Das ist uns nicht möglich zu erheben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Einführung der Fahrradkilometer-Abrechnung
- Begleitung der Teilnehmenden zum Arbeitsplatz fast nur mit Öffentlichen Verkehrsmitteln
- Klimaticket Tirol (auch für die private Nutzung)
- Erweiterung des Fahrradständers
- Noch mehr papierfreies Büro
- Alle Veranstaltungen als Green Event umgesetzt und werden weiterhin verpflichtend umgesetzt.
- Klimabündnis Betrieb Tirol

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

Bewertungsstufe: Erfahren

Skalenbereich 6

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

Keine Verstöße gegen Umweltauflagen, deshalb keine Negativ-Aspekte.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung sind für innovia von großer Bedeutung. Da wir öffentliche Gelder für die Erbringung unserer Dienstleistungen nutzen, ist es uns wichtig, dass die Gesellschaft nachvollziehen kann, wie und wofür wir arbeiten. Mit einer klaren Informationspolitik stellen wir sicher, dass unser Gemeinwohlbericht vollständig und ohne Kürzungen auf unserer Website zugänglich ist. Zudem laden wir alle betroffenen Gruppen ausdrücklich ein, unsere Arbeit kritisch zu betrachten und über die auf der Homepage bereitgestellten Kontaktmöglichkeiten mit uns in den Dialog zu treten.

E4.1 Transparenz

Die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit innovia findet in Arbeitsgruppen, auf der Homepage, zu bestimmten Ereignissen wie Tage der Offenen Tür, verschiedenen Veranstaltungen 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, Sozialvereine, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer, Landwirtschaftskammer, Körperschaften Öffentlichen Rechts, Vereine und Dachverbände. Die Berührungsgruppen sind unterschiedlich in den Konzepten verankert: teilweise in regelmäßige Steuerungsgruppen eingebunden, in Arbeitsgruppen, Netzwerktreffen und ähnlichem.

Der Austausch erfolgt je nach Relevanz für spezifische Projekte oder Angebote. 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.

Die hohe Transparenz ist zudem durch den inzwischen vierten 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. Hierzu kann jederzeit mit der zuständigen Geschäftsführerin Kontakt aufgenommen werden.

Verifizierungsindikator

- Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung: Veröffentlichter Gemeinwohlbericht auf Homepage. Ebenso ist der externe Auditbericht veröffentlicht.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Eine grafisch schön aufbereitete Kurzfassung des Gemeinwohlberichts streben wir an, sobald dafür finanzielle Ressourcen vorhanden sind.

Bewertungsstufe: Vorbildlich

Skalenbereich 10

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, Austausch mit Unternehmen, Wirtschaftskammer usw. sowie Austausch mit Fokusgruppen führten überhaupt zur Gründung von innovia und zu den Umsetzungskonzepten für die einzelnen Angebotsbereiche.

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. Alle diese Personengruppen sind ja nicht nur Kund*innen, sondern immer wieder auch einfach Bürger*innen, Nachbar*innen usw.

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 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.

Verifizierungsindikator

- 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

Um am Thema Transparenz und Mitentscheidung dran bleiben zu können, möchten wir im gesamten Unternehmen eine Systematik des Entscheidungsfindungsprozesses strukturell verankern. Dazu beginnt das Führungsteam mit dem Training von Entscheidungsfindung nach dem Konsent-Prinzip. Des weiteren ist es uns wichtig, noch bis 2026 eine Entscheidung für eine umfassende Partizipationsstruktur des gesamten Unternehmens getroffen zu haben.

Langfristige Ziele

Aufbau einer strukturell verankerten partizipativen Unternehmensstruktur bei innovia bis zum Jahr 2030.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Dieser Gemeinwohlbericht ist der vierte extern auditierte. Während der Berichtsjahre 2023-2024 fanden mehrere themenspezifische Arbeitsgruppen durch Mitarbeitende statt. Hier konnten sich Personen die Themen auswählen, für die sie sich am meisten interessierten. Natürlich waren hier auch Mitarbeitenden-Rat, Betriebsrat und das Führungsteam eingebunden. Diese Entwicklungs- und Bewertungsergebnisse der jeweiligen Themenfelder waren die Basis für die Erstellung des Gesamtberichts. Der vorliegende Bericht wurde von den beiden Geschäftsführenden Johannes Ungar und Vera Sokol erstellt. Nach dem externen Audit wird der Bericht durch die zuständige Geschäftsführerin Vera Sokol in der Dienstags-Info an alle Mitarbeitenden transportiert und auf der Homepage veröffentlicht.

Datum: August 2025