

wienwork



Sinn

Nachhaltigkeitsbericht 2021



Inhalt

Vorwort des Geschäftsführers.	4
Mehr Einsatz macht Sinn. Working for Nachhaltigkeit.	5
Übersiedelung in die Zukunft. Wienwork sticht in Seestadt.	6
Vorwort der Eigentümervertretung.	10
Wer Was Wo Wien Work. Das Wien Work Leitbild.	12
Sinn stiften auch die anderen. Warum uns der Blick von außen wichtig ist.	14
Aufbauend inklusiv. Die drei starken Säulen der Selbstbestimmung.	16
Jugendliche ausbilden. Macht für mich Sinn.	20
Das Leben versüßen. Macht für mich Sinn.	22
Zukunft schaffen. Macht für mich Sinn.	24
Soliden Boden schaffen. Macht für mich Sinn.	26
Ein sauberer Job. Macht für mich Sinn.	28
Selbstbestimmt leben. Macht für mich Sinn.	30
Verantwortung übernehmen. Macht für mich Sinn.	32
Rückblicke. Einblicke. Ausblicke. Fit für die Zukunft durch vorausschauendes Agieren.	34
Wien Work konkret. Gelebte Nachhaltigkeit.	38
Gesundheit ohne Grenzen. Das Wien Work Gesundheitsmanagement.	40
Regional, saisonal, nicht egal. Nachhaltiges und sinnvolles Wirken in der Region.	42
G'sundheit! Entwicklung der Krankenstandstage.	46
Du kannst das – ganz equal, was du bist. Gender Mainstreaming.	47
Lehre fürs Leben. Fachliche und persönliche Weiterbildung für junge Menschen.	48
Auf zu neuen Ufern! Erasmus – Horizonte erweitern, Potenziale fördern.	49
Weltklasse! Delegationen aus aller Welt zu Besuch bei Wien Work.	50
Win-Win-Wienwork. Kooperationen der Wien Work Arbeitsassistenten mit Betrieben.	52
Wien Work at home. Vermittlungen 2016 bis 2020.	56
Neue Zeiten. Neue Jobs. Nischenarbeitsplätze und Veränderungen in den Geschäftsfeldern.	58
Zustellung mit Gewinn. „Michl's bringt's“ und SPAR AG gewinnen Genuss-Award 2020.	59
Wir lassen niemanden zurück. Wirkmodell Wien Work Jugendcoaching.	60
Kennzahlen 2016 - 2020.	64
Impressum.	67

Vorwort des Geschäftsführers.



**Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!
Liebe Freundinnen und Freunde von Wien Work!**

Seit unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht sind einige Jahre ins Land gezogen.

Vieles hat sich verändert – nicht nur bei Wien Work, sondern weltweit – und erscheint heute in einer „Normalität“, die wir vor Ausbruch der Corona Pandemie nicht kannten.

Die augenscheinlichste Veränderung für uns war 2015 die Übersiedelung in die Seestadt Aspern.

In diesem komplett neu errichteten Stadtteil sind wir nun mit Einrichtungen wie der neuen Werkshalle, dem Selbstbedienungsrestaurant „Speiseamt“, der neuen Firmenzentrale und zahlreichen weiteren Standorten der größte Betrieb.

Doch manches bleibt, wie es war: An unserem Prinzip der Nachhaltigkeit in all seinen Dimensionen hat sich bei Wien Work seit vielen Jahren nichts geändert, was unter anderem im Sozialgütesiegel und in der Auszeichnung als Ökoprotit-Betrieb Bestätigung findet.

Inklusion, Zufriedenheit der Kund*innen, Ausbildung der benachteiligten Jugendlichen und Chancengleichheit sind nach wie vor unsere zentralen Themen. Sie haben maßgeblichen Einfluss auf die Beurteilung und die Entscheidungen unserer Stakeholder.

Eine Besonderheit ist diesmal die Zusammenarbeit mit einem externen Kreativ-Team, das uns mit Fotografie sowie grafischer und textlicher Gestaltung in eine neue, moderne Richtung führte.

Das Konzept des vorliegenden Berichtes greift Werte wie Haltung, Respekt und Menschenwürde auf und bündelt sie im Kerngedanken „Sinn stiften mit allen Sinnen“.

Was konnten wir bewirken, und wie gelang uns der Spagat im Dreieck von gelebter Inklusion, verantwortungsbewusstem Umgang mit Fördergeldern und wirtschaftlichem Erfolg?

Darüber gibt dieser Nachhaltigkeitsbericht Auskunft. Und über vieles mehr, denn uns bewegten und bewegen viele Themen.

Wir feiern heuer 40 Jahre Wien Work und wir werden wahrgenommen, geschätzt, beauftragt und über uns wird berichtet. Positiv und wertschätzend. Das ist sehr erfreulich und wird sicher auch von der nachfolgenden Generation bei Wien Work weitergetragen werden.

Denn: Gute Arbeit macht Sinn.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

DSA Wolfgang Sperl
Geschäftsführer

Mehr Einsatz macht Sinn. Working for Nachhaltigkeit.

Es steckt ja schon im Namen: Bei uns spielt "Work" eine zentrale Rolle. Deshalb leisten wir auch seit jeher das gewisse Extra an Engagement und Anstrengung. Jede und jeder von uns, ganz im Sinne des sozialen Auftrags.

So haben sich nicht nur alle im Nachhaltigkeits-Team neben ihren Alltagstätigkeiten bei der Erstellung dieses Berichtes eingebracht, sondern auch viele Kolleg*innen aus anderen Bereichen.

Als eine der ersten NPO haben wir im Jahr 2000 erstmals das Thema Nachhaltigkeit aufgegriffen. Vier Berichte wurden dazu erstellt, nun legen wir den fünften vor.

Wir berichten, was wir leben. Wir berichten, was Sinn macht. Inklusion, Ökonomie und Ökologie sind unsere Querschnittsthemen, die auch das Fundament der 3 Säulen von Wien Work bilden: Integrativer Betrieb, Ausbildung und Jobmanagement. Diese hohe Diversität zu managen verlangt geradezu danach, die nachhaltigen Potenziale wahrzunehmen, Ideen zu entwickeln und diese umzusetzen.

Die Übersiedlung in die Seestadt hat nicht nur mehr Platz und Barrierefreiheit für unsere Betriebsstätten gebracht, sondern auch unseren Visionen mehr Raum gegeben. Der Fokus der Jahre 2014 und 2015 war auf die umfangreiche Planung und Umsetzung dieses Großprojektes gelegt.

All unsere Energie war darauf konzentriert, die laufenden Aufgaben unserer 3 Säulen erfolgreich weiterzuführen und gleichzeitig alte Standorte aufzulösen und die neuen zu beziehen.

Für uns war das ein wirklich großes Abenteuer. Dass uns das so gut gelungen ist, hat mit dem eingangs erwähnten „gewissen Extra an Engagement“ zu tun.

Wir haben zwar über diese 2 Jahre keinen Bericht erstellt, aber die Auswirkungen werden in dem aktuellen Bericht dargestellt.

Die Jahre 2016 bis 2020, die wir im vorliegenden Bericht darlegen, sind mindestens ebenso aufregend und interessant weitergegangen. Nachdem das Großprojekt Umzug in die Seestadt einen fulminanten Start hingelegt hatte, konnten wir uns wieder vermehrt unseren Kerntätigkeiten in Betrieb, Ausbildung und den Projekten des Jobmanagements widmen.

Wir haben den neuen Raum genützt, um unsere Produkte und Dienstleistungen im Selbstverständnis nachhaltigen Handelns weiterzuentwickeln. Und davon kann hier gelesen werden.

So viel wir auch in Eigenregie schaffen, für diesen Bericht haben wir uns wieder externe professionelle Unterstützung geholt. Mit der Denkstatt, die uns durch den Prozess der Berichterstellung wie schon seit Jahren kompetent begleitet, haben wir einen bekannten Partner an Bord. Mit Alexander Mandic, Tino Schulter und Phillipp Horak konnten wir zudem für Konzept, Graphik, Texte und Fotos ein Supertrio gewinnen, das den SINN von Wien Work wunderbar sichtbar macht.



Alexander Mandic



Tino Schulter



Philipp Horak

Übersiedelung in die Zukunft.

Wienwork sticht in Seestadt.

Hätte man Anfang 2015 alle Wien Work Standorte auf einer Landkarte der Stadt Wien markiert, so wäre dies ein buntes Bild mit vielen Standorten in fast 10 Bezirken geworden.

Gefordert war nicht nur der hauseigene Fuhrpark, beispielsweise beim Zu- und Abliefern von sauberer Arbeitskleidung für unsere Mitarbeiter*innen: Die Wäscherei befand sich in Simmering, die Metalltechnik in Floridsdorf, die Tischlerei am Tannhäuserplatz und die Gastronomie in Stadlau und in zahlreichen weiteren Bezirken.

Auch unsere Mitarbeiter*innen waren gefordert und reisten für Meetings und Teambesprechungen schon auch mal quer durch Wien. Diese Umstände verursachten hohe Kosten und verbrauchten wertvolle Zeitressourcen.

Die Räumlichkeiten und Produktionsstätten riefen zusehends nach Modernisierung und mehr Platz. Zudem machte der Trend zur Digitalisierung natürlich auch vor Wien Work nicht halt.

Auf zu neuen Ufern!

Ein neuer Standort war schon länger im Gespräch und in der Seestadt wurden wir fündig: Das Neue, Aufstrebende und Innovative war – abgesehen von der Leistbarkeit – ausschlaggebend.

Es gab Platz, unsere Pläne für eine neue, mehr als 6000 m² große Werkshalle in die Tat umzusetzen. Und wir fanden leistbare Miet-Immobilien für unsere Firmenzentrale, für ein Restaurant und für einige weitere Adressen.





2015 eröffneten wir die ersten Standorte in der Seestadt:
 Digital Media, ein Post Partner inklusive Annahmestelle für unsere Textilreinigung und Polstern & Nähen waren und sind prominent in der Maria-Tusch-Straße vertreten. Das Beratungsprojekt Arbeitsassistent, das Qualifizierungsprojekt On the Job und das Jugendcoachingprojekt 22 konnten 2015 ebenso in der Seestadt ihre Arbeit aufnehmen und gehören bereits ganz selbstverständlich zum „Seestadtbild“.

Weiter ging es noch im selben Jahr mit einem großen Fest anlässlich der Eröffnung unserer Werkshalle in der Ella-Lingens-Straße mit 600 geladenen Gästen und Mitarbeiter*innen.

Der Eröffnungsreigen schloss sich 2017 mit der Einweihung unserer neuen Firmenzentrale und unseres Ausbildungs-Restaurants Speiseamt Seestadt in der Sonnenallee.

Selbst der damalige Bundeskanzler gab uns die Ehre bei diesem gelungenen Fest mit weit über 400 geladenen Gästen.

2019 eröffneten wir unter Beisein prominenter Gäste unsere Ausbildungs-Pâtisserie – ebenfalls im Speiseamt: Eine „Küchenparty“ mit anschließender Verkostung der

eigens kreierten Wien Work Torte bleibt uns als toller Event mit Live-Musik und Partystimmung in schöner Erinnerung.

Insgesamt arbeiten in der Seestadt mehr als 400 Mitarbeiter*innen und Lehrlinge von Wien Work – von Tischler*innen über die Textilreiniger*innen und den Koch-Lehrlingen im Restaurant bis zur Buchhalterin in der Zentrale, dem Jugendcoach, der Personalchefin und dem Maler-Lehrling.

Wir fühlen uns sehr wohl im neuen Stadtteil und schätzen die mittlerweile zahlreichen Kooperationen mit Unternehmen und Initiativen bzw. Institutionen in und um die Seestadt.

Darüber hinaus wurden wir – zumindest bis zum Corona-bedingten Lockdown im März letzten Jahres – von etlichen Delegationen namhafter Organisationen aus dem In- und Ausland besucht.

2019 waren es allein in einem Quartal 20 Treffen, vom Sozialminister aus Namibia bis zum Vize-Präsidenten des Chinesischen Behindertenverbands, der immerhin 85 Millionen Mitglieder zählt.

Fortsetzung folgt, es bleibt spannend bei uns!



A close-up, black and white photograph of a horse's coat. The left side shows the smooth, light-colored skin of the neck, while the right side features a thick, dark, textured mane. The text is overlaid on the light-colored skin.

Offen.

Für Anliegen
und Bedürfnisse.



Vorwort der Eigentümerversretung.

**Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,
liebe Freundinnen und Freunde von Wien Work.**

**Seit über 20 Jahren begleite ich das Integrative
Unternehmen Wien Work als Eigentümerversretter
und kenne und schätze überaus die Entwicklungen,
die besonders in den letzten Jahren sehr
umfassend waren.**

Stets am Puls der Zeit schaffte es Wien Work, alle drei Säulen – von der Inklusiven Berufsausbildung über den Integrativen Betrieb bis zum sogenannten „Jobmanagement“ auszubauen und laufend zu modernisieren – vom hervorragend gelungenen Umzug in die Seestadt ganz abgesehen.

Neue Lehrberufe wurden etabliert (wie z.B. Einzelhandelskauffrau/-mann, Konditor*in), bestehende Geschäftsfelder wurden erweitert (wie z.B. die Gastronomie) oder sinnigerweise zu neuen zusammengeführt (wie z.B. die Tischlerei und die Möbeltapeziererei). Nischenarbeitsplätze wurden erhalten und neue Arbeitsplätze wurden für Menschen mit Behinderungen geschaffen. Im Segment Jobmanagement wurden neue Projekte, insbesondere für Jugendliche, gestartet (z.B. die Flanke Wien) und auch international ist Wien Work mit seinen Kooperationen und Projekten live dabei.

Wir sind stolz darauf, Eigentümer eines so vielfältigen Unternehmens zu sein. Wenn ich mir den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der letzten 5 Jahre ansehe, so ist es beeindruckend, mit wie viel Engagement und Hirn bei Wien Work Nachhaltigkeit gelebt wird. Der Titel des Berichts „Sinn“ ist wahrlich Programm. In allen drei Segmenten machen sich vom Lehrling bis zur Führungskraft auf höchster Ebene Menschen bei Wien Work Gedanken. Gedanken zu einem besseren Miteinander, zu mehr Ökologie im Wirtschaften und zum Coaching- und Vermittlungsgeschehen mit Sinn.

Wien Work ist bunt, vielfältig und bestens aufgestellt. Das Unternehmen steht in seinen Entwicklungen niemals still. Das ist auch gut so. Und dass dies weiterhin so bleibt und der Betrieb in seiner gesamten Vielfalt auch für die nächsten Jahrzehnte gut gerüstet ist, liegt zu einem Großteil an seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und an seinen Lehrlingen. Sie tragen die Idee des Integrativen Betriebes mit und sie sind es



auch, die die Ideen für Ökologie, Ökonomie und soziales Wachstum, Chancengleichheit und hohe Bildungsstandards im Unternehmen zum Leben bringen.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen dieses gelungenen Berichts. Wien Work wünsche ich eine erfolgreiche Zukunft und weiterhin so viel Umsetzungsstärke wie bisher.

Ihr
Mag. Michael Svoboda
Präsident des Kriegsopfer- und Behindertenverbands
Wien, Niederösterreich, Burgenland

**Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,
Liebe Freundinnen und Freunde von Wien Work.**

Bei Wien Work wird seit den frühen 80iger Jahren konsequent beeindruckende Arbeit geleistet. Ob im Vorzeigeprojekt „Michl's“ in der Innenstadt, wo ihr euch bestens verköstigen lassen könnt, im Seestadt Carwash, wo ihr euer Auto sauberer zurückbekommt als ihr es je gesehen habt oder in der Werkshalle, wo euch alles repariert, serviciert und bemalt wird, was ihr braucht. Vom Fahrrad bis zur Fassade.

Der vorliegende Bericht zeigt auf eindruckliche Weise, wie Wien Work Nachhaltigkeit lebt. Die vielfältigen Dienstleistungen und Handwerkskünste der Mitarbeiter*innen sind bereits mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet worden. Hinter jeder einzelnen Anerkennung steckt unglaublich viel Können, Engagement und Herzblut und jede einzelne ist höchstverdient.

Die Wien Work Gemeinschaft gibt jeder und jedem etwas zurück, die/der mit ihr zu tun hat. Von den Beschäftigten, deren Leistung wertgeschätzt wird, bis zu den Schlüssel- und Führungskräften. Und der Vielzahl an treuen Kund*innen, die sich auf die Qualität der Arbeit verlassen können sowie letztlich der ganzen Wiener Gesellschaft, die sich darauf verlassen kann, dass Inklusion unter optimalen Bedingungen gelebt wird.

Es bleibt mir, Ihnen zu gratulieren, dass Sie zu den Empfänger*innen des Berichtes gehören. Machen Sie sich ein Bild und bleiben Sie uns als Kund*innen, als Interessierte, als Freund*innen treu!

Ein besonderer Dank für seine hervorragende und visionäre Arbeit gilt Geschäftsführer Wolfgang Sperl!

Ihre
Mag.^a (FH) Tanja Wehsely, DSA
Geschäftsführerin der Volkshilfe Wien



Wer Was Wo Wien Work. Das Wien Work Leitbild.

In unserem Leitbild halten wir fest, wer wir sind, worauf wir bauen und was uns im Umgang miteinander wichtig ist. Das Leitbild ist ganz im Sinne unseres Mottos „Wir l(i)eben Inklusion“ in einfacher Sprache verfasst:

Wer sind wir? Unsere Grundsätze.

Wir sind ein soziales Unternehmen, das im Auftrag der Republik Österreich und der Stadt Wien arbeitet. Wir erfüllen einen sozialen Auftrag, müssen aber dazu Geld verdienen. Wir arbeiten mit Menschen mit Behinderungen und Personen, die länger arbeitslos waren oder benachteiligt werden.

Wir wollen, dass das jede/r weiß.

Was ist uns wichtig? Unsere Werte.

Jeder Mensch soll ein selbstbestimmtes Leben führen dürfen. Dafür ist es besonders wichtig, einen Arbeitsplatz zu haben.

Bei uns werden alle Mitarbeiter*innen gleich behandelt. Egal ob Männer oder Frauen, egal woher sie kommen:

Sie alle haben bei uns die gleichen Chancen.

Wir arbeiten umweltfreundlich, das ist uns sehr wichtig.

Wo möchten wir hin? Unsere Vision.

Wir ermöglichen Menschen, die eine Behinderung haben oder am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, ein unabhängiges Leben zu führen.

Wir entwickeln laufend neue Ideen, wo und wie wir Menschen bei Wien Work beraten, ausbilden oder beschäftigen können.

Wir wollen wirtschaftlich erfolgreicher werden, damit wir neue Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen können.

Was tun wir? Unsere Leistungen.

Wir bieten viele verschiedene Produkte und Dienstleistungen an. Diese haben eine gute Qualität und das schätzen unsere Kund*innen.

Wir bieten geschützte Arbeitsplätze in unserem Integrativen Betrieb.

Wir bieten Ausbildungsplätze im Rahmen der verlängerten Lehrausbildung und Teilqualifikation für Jugendliche.



Wir beraten und qualifizieren Menschen mit Behinderungen für eine Arbeit in einem Betrieb außerhalb von Wien Work.

Wir bieten zeitlich befristete Arbeitsplätze im Sozialökonomischen Betrieb „Michl's“ für Menschen, die vorher lange arbeitslos waren.

Wie gehen wir miteinander um?

Unsere Firmenkultur.

Wir gehen respektvoll miteinander um. Unsere Mitarbeiter*innen machen Wien Work erfolgreich. Wir geben unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich beruflich weiter zu entwickeln.

Wir möchten zufriedene und motivierte Mitarbeiter*innen. Unsere Führungskräfte handeln verantwortungsvoll.

Mit wem arbeiten wir zusammen?

Unsere Netzwerke und Partner*innen.

Wir arbeiten in Österreich und in Europa mit ähnlichen Einrichtungen wie Wien Work zusammen.

Das hilft uns, neue Ideen zu bekommen und diese bei uns auszuprobieren.

Wem gehört Wien Work? Unsere Eigentümer*innen.

Wien Work hat zwei Eigentümer, mit denen wir sehr eng zusammenarbeiten.

Eine Hälfte gehört der Volkshilfe Wien gemeinnützige Betriebs-GmbH. Die Volkshilfe pflegt und betreut alte und hilfsbedürftige Menschen.

Die zweite Hälfte gehört dem KOBV - Kriegsopfer- und Behindertenverband für Wien, Niederösterreich und Burgenland. Dieser Verein setzt sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen ein.

Wer gibt uns Geld? Unsere Fördergeber*innen.

Wien Work hat fünf Fördergeber*innen: Das Sozialministerium, das Sozialministeriumservice, die Stadt Wien (Fonds Soziales Wien), das Arbeitsmarktservice Wien und den Europäischen Sozialfonds.

Wir arbeiten mit unseren Fördergeber*innen sehr gut und eng zusammen.

Wir gehen mit den Geldern, die wir von den Fördergeber*innen bekommen, sparsam um.

Unser Leitbild ist Programm – Netzwerke und Partnerschaften im In- und Ausland sind uns wichtig.

So arbeiten wir z.B. sehr eng mit dem Berufsbildungswerk (Deutschland) in einigen Bundesländern zusammen, ebenso mit dem Jugendaufbauwerk. Durch den Besuch ausländischer Organisationen bei uns ergaben sich mittlerweile ausgezeichnete Vernetzungen und Projekte zu den Themen Wissenstransfer und Integration in den Arbeitsmarkt (z.B. mit Nordmazedonien und mit der Ukraine).

In Österreich wurde in den letzten Jahren besonders die Zusammenarbeit mit den anderen 7 Integrativen Betrieben in Österreich forciert: Derzeit arbeiten wir

an der Entwicklung einer Gesamtmarke der IBÖs, denn gemeinsam sind wir stärker am Markt und können mehr bewegen. Nicht zuletzt sind unsere Dachverbände als Lobbying-Organisationen in unserer Arbeit sehr bedeutend. Internationale Netzwerktreffen bestärken unseren Weg und bringen neue Ideen für unsere Arbeit.

Vernetzung und Ideenaustausch ist ein wesentlicher Bestandteil in der Ausbildung und den Jobmanagement-Projekten

Interne und externe Vernetzung eröffnet gewinnbringende Synergien für alle Beteiligten. Auf die gute Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern wie Schulen, Unternehmen am freien Arbeitsmarkt, anderen Fachdiensten, dem Arbeitsmarktservice, der Stadt Wien, dem Sozialministeriumservice und vielen anderen legen wir großen Wert. So entstehen neue Kooperationen und Einblicke – und wir können auch immer voneinander lernen.

Uns liegt viel daran, das Wesentliche und Besondere unseres Unternehmens nach außen zu tragen. Wir lassen uns gerne in die Karten sehen: Unsere Arbeit wird geschätzt, und wir schätzen es außerordentlich, dies auch honoriert zu bekommen.

Ausgezeichnet für Qualität:

Seit 2011 sind wir Träger des Gütesiegels für Soziale Integrationsunternehmen.

Nach verschiedenen Kriterien und erfolgreich absolviertem Assessment sind die Kennzahlen aus verschiedenen Bereichen dafür ausschlaggebend.

Das Gütesiegel für Soziale Unternehmen steht für die Einhaltung sozialer, organisatorischer und wirtschaftlicher Qualitätsstandards in Sozialen Unternehmen, die sich der sozialen und beruflichen Integration von Menschen widmen. Das externe Assessment wird von Expert*innen von Quality Austria und der Dachorganisation „arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich“ durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse führen zu weiteren Verbesserungen im Unternehmen. In die Gesamtbewertung fließen Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung, Aktivitäten aus der Öffentlichkeitsarbeit und Kennzahlen aus Marketing und Social-Media-Aktivitäten mit ein.

Ebenso die Erreichung angepeilter Unternehmensziele als Ergebnis von Klausuren oder die Umsetzung eines Gleichstellungskonzepts.

Auch Prozessorganisation, Kompetenzerhebung, Mitarbeiter*innen-Beteiligung im Unternehmen sowie der effiziente Einsatz von Controlling-Instrumenten sind entscheidende Parameter.

4 QUALITY EDUCATION



10 REDUCED INEQUALITIES



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



Sinn stiften auch die anderen.

Warum uns der Blick von außen wichtig ist.

Unsere Wirkung nach innen und nach außen können wir nur gut steuern, wenn wir dabei im Dialog mit unseren Stakeholdern bleiben. Die Reflexion unseres Tuns ist uns selbstverständlich, die Sicht der anderen die notwendige Ergänzung für ein ganzes Bild. Das entspricht auch den Elementen in unserem Qualitätsmanagementsystem nach EFQM und dem Sozialgütesiegel, das in unserem Betrieb in allen 3 Säulen angewendet wird.

Die Festlegungen im Wien Work Nachhaltigkeitsteam und die Befragung unserer Stakeholder haben zur Erstellung unserer Wesentlichkeitsmatrix geführt. Nicht überraschend wurde von allen Beteiligten **Inklusion** als eines der 3 wesentlichsten Themen definiert. Dies ist der Kernauftrag von Wien Work, das wofür wir stehen, das was unserem Tun auf allen Ebenen den Sinn verleiht.

Zufriedenheit der Kund*innen gilt für alle, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen bzw. unsere Produkte erwerben. Dabei wird nochmals die Vielfalt, die Wien Work ausmacht, sichtbar. Kund*innen unserer Angebote aus Wirtschaft, Ausbildung, Beratung, Betreuung und Vermittlung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind damit gleichermaßen gemeint. Und bei allen diesen ist es uns wichtig, wie zufrieden sie sind, welches Feedback sie uns geben, wo wir Anregungen und Kritik bekommen, die in unsere Vorhaben einfließen.

Auch wenn die Säule **Ausbildung** immer schon ein zentraler Auftrag von Wien Work war, wurde diese noch prominenter platziert.

In den letzten Jahren ist eine solide Ausbildung, aus der kompetente Fachkräfte hervorgehen, von allen Seiten vermehrt gewünscht worden. Sie ist der Garant, dass junge Menschen mit Behinderungen den Weg ins Erwerbsleben und in eine selbstbestimmte Existenz gehen können.

Die Wirtschaft spricht immer wieder vom Fachkräftemangel. Lange Arbeitslosigkeit betrifft häufig Menschen mit keiner oder geringer Ausbildung. Hier steuern wir mit unseren Programmen entgegen.

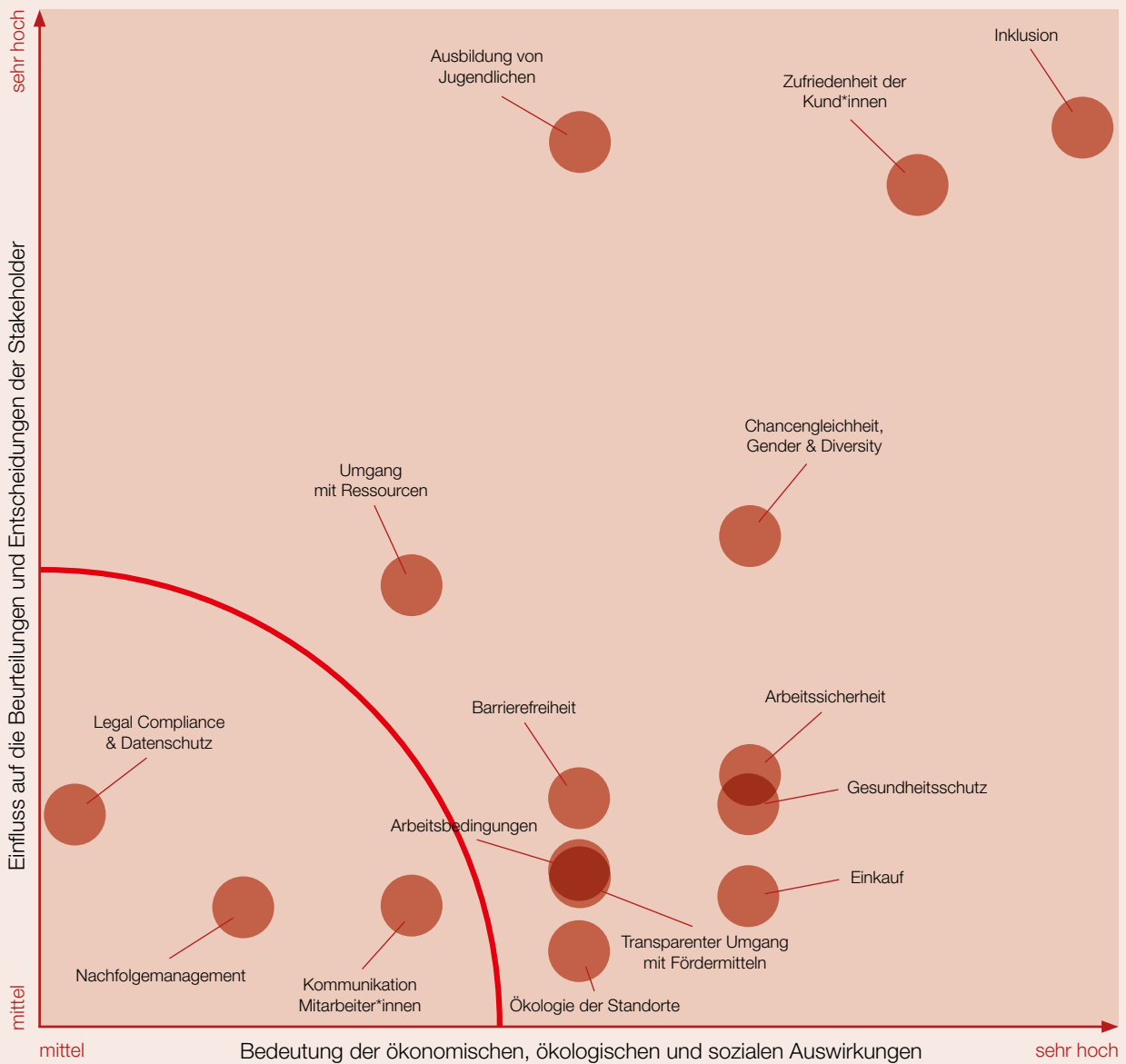
Das Thema **Chancengleichheit und Diversity** leben wir schon lange als Querschnittsmaterie. Gemeinsam mit dem Thema Umgang mit Ressourcen treffen die Interessen und Aufträge einer Non Profit Organisation mit jenen unserer Auftraggeber*innen, unserer Zielgruppen und dem gesellschaftlichen Kontext zusammen.

Während die Stakeholder eher die oben angeführten Themen als wesentlich ansehen, sind uns auch jene Bereiche sehr wichtig, die uns als Betrieb mit sozialem Auftrag definieren. Die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und die Sicherheit unserer Kolleg*innen sehen wir als zentral an. Bei der Barrierefreiheit, wenn es um bauliche und sonstige Anlagen sowie technische Gebrauchsgegenstände und Kommunikationsunterstützung geht, sind wir schon gut unterwegs. Im Digitalen Bereich ist sicher noch Luft nach oben. Unsere Webpage ist mit „Leichter Lesen“ und Avataren, die in ÖGS (Österreichische Gebärdensprache) Begriffe beschreiben, unsere aktuellste Entwicklung in diese Richtung. Der transparente Umgang mit Fördermitteln, der Einkauf entsprechend wirtschaftlichen Anforderungen und die Ökologie der Standorte vereinen nochmals unseren Willen zu nachhaltigem Wirtschaften und zum achtsamen Umgang mit öffentlichen Geldern.

Die mittig positionierten Themen sind solche, die zwar in unserem Fokus stehen, aber bereits in unseren Routinen stark verankert sind.



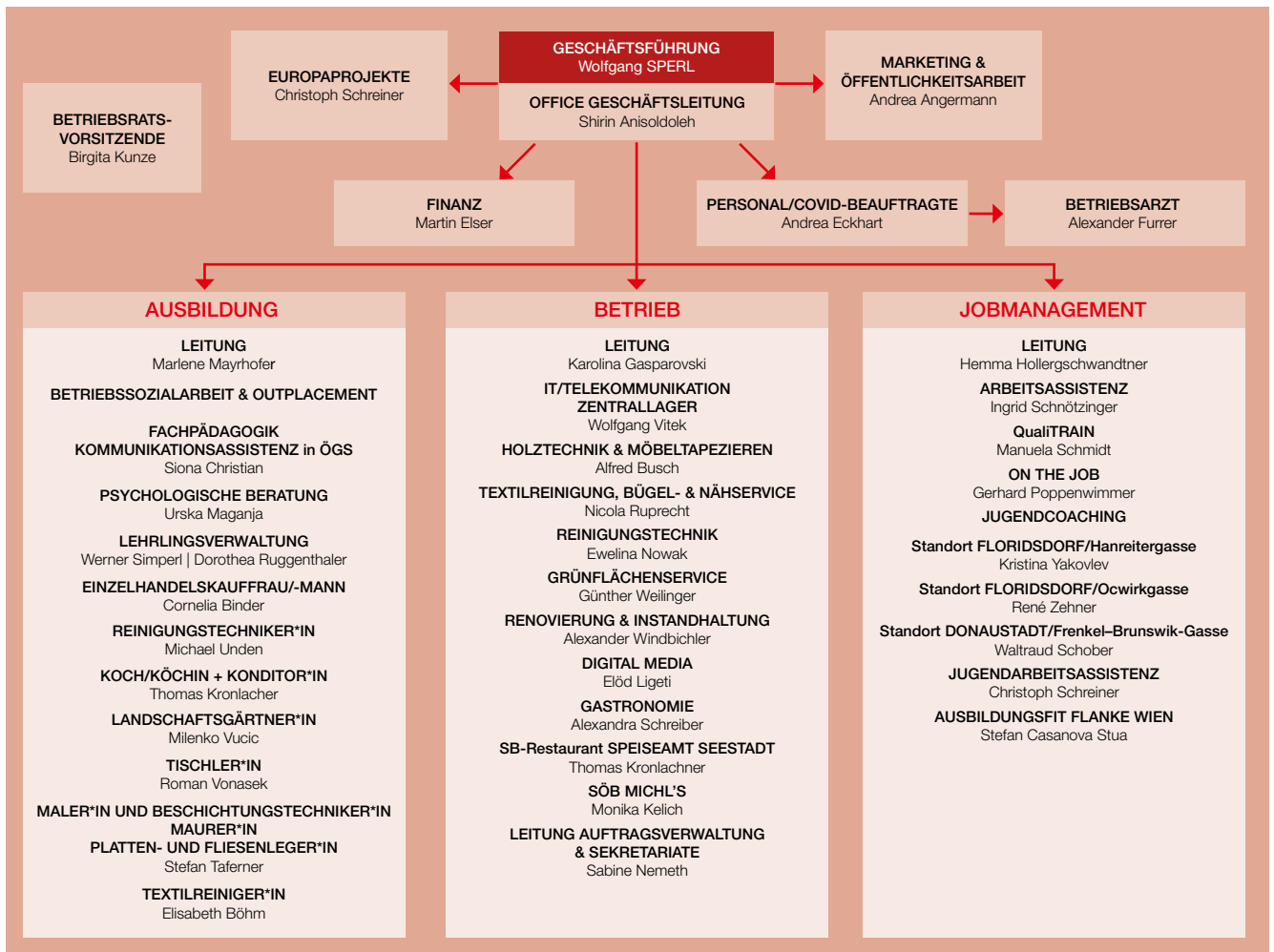
Wesentlichkeitsmatrix von Wien Work



Erstellt von denkstatt.

Aufbauend inklusiv.

Die drei starken Säulen der Selbstbestimmung.



Ein Organigramm ist einem steten Wandel unterzogen. Im Laufe der letzten Jahre entwickelte sich bei uns ein übersichtliches **3-Säulen-Modell** heraus. Es soll auf den ersten Blick unsere 3 Kernbereiche sichtbar machen. Derzeit werden alle 3 Bereiche sehr erfolgreich von Frauen geleitet. In der Geschäftsleitung (wo Geschäftsführer, Finanzabteilung und Personalabteilung noch hinzukommen) beträgt der Frauenanteil zwei Drittel.

Abgerundet ist unsere Firmenstruktur mit Geschäftsführung (GF) und einigen Stabstellen (Öffentlichkeitsarbeit,

GF-Assistenz, Controlling, Personal, Europaprojekte). Darüber hinaus sind ein freigestellter Betriebsrat und ein Betriebsarzt bei Wien Work aktiv. Die gesamte Öffentlichkeitsarbeit und alle Marketingagenden werden derzeit von einer Kollegin betreut – eine echte Herausforderung für ein derart vielfältig und groß aufgestelltes Unternehmen.

Im Mittelpunkt von Wien Work steht der **Integrative Betrieb** mit seinen derzeit 7 Geschäftsfeldern inklusive dem Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) „Michl's“. Ca. 360 Mitarbeiter*innen (davon 60 % mit einer Behinde-

zung) und 80 Mitarbeiter*innen aus dem SÖB arbeiten in diesem Bereich. Alle Geschäftsfelder befinden sich seit 2015/2017 in der Seestadt: Der überwiegende Teil in unserer Werkshalle, einige entlang der Maria-Tusch-Straße und unser SB-Restaurant „Speiseamt Seestadt“ sowie die Michl's Catering-Küche direkt in unserer Firmenzentrale in der Sonnenallee.

Der SÖB ist gastronomisch in vielen Wiener Bezirken sehr gut aufgestellt – das „Herz“, unser Restaurant „Michl's“, liegt sogar direkt im Herzen von Wien unmittelbar neben dem Rathaus. Unser stärkstes Geschäftsfeld Gastronomie versorgt kulinarisch an 7 Tagen die Woche auch alle Senior*innen plus Personal in den 5 exklusiven Fortuna-Häusern der Stadt Wien.

Unsere Geschäftsfelder bieten in erster Linie maßgeschneiderte Dienstleistungen oder Serienproduktionen: Unsere **Tischlerei** liefert bis zu 300 Küchen pro Jahr, unsere **Wäscherei** wäscht bis zu 1.500 kg Wäsche pro Tag, unser **Restaurant Speiseamt** kocht bis zu 1.500 Menüs pro Woche. Unsere Gewerke versorgen Tausende zufriedene Kund*innen in Wien und Umgebung – von Business- bis Privatkund*innen.

Neu ist unser Angebot **„Facility-Services“**. Gebündeltes Know-how erspart unseren Kund*innen das Anfragen mehrerer Professionisten für ihre Aufträge. Von der Renovierung bis zur Mobilien Schlosserei bieten wir Kund*innen viel Service aus einer Hand. Umstellungen wie diese stärken uns im Wettbewerb.

Im Bereich **„Inklusive Berufsausbildung“** sind derzeit rund 180 Lehrlinge in 10 verschiedenen Lehrberufen beschäftigt. Rund 40 Mitarbeiter*innen sorgen entweder als Ausbilder*in, Förderpädagog*in, ÖGS-Dolmetsch, Sozialarbeiter*in oder Outplacer*in für einen erfolgreichen Lehrabschluss und eine nachhaltige Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Ab Herbst 2021 wird ein weiterer Lehrberuf dazu kommen: Dann bilden wir auch Restaurantfachleute aus und hoffen, durch dieses Angebot vermehrt junge Frauen in eine Lehre bei uns übernehmen zu können.

Der Ansatz in der Inklusiven Ausbildung ist äußerst praxisnah: So kochen und backen fast 50 Lehrlinge im Restaurant und in der Ausbildungspâtisserie in unserem Speiseamt Seestadt für unsere Gäste. Lehrlinge aus der Wäscherei kümmern sich um die Wäsche unserer Kund*innen genauso wie um die Arbeitskleidung der Kolleg*innen. Und angehende Maler*innen, Gärtner*innen und Tischler*innen sind ganz selbstverständlich auch bei Kundenaufträgen eingebunden.

Darüber hinaus sind mindestens zwei mehrwöchige Praktika in Unternehmen am ersten Arbeitsmarkt fixer Bestandteil der Ausbildung. Schlussendlich möchten wir unsere Lehrlinge mit der Chance auf Selbstbestimmung gut und nachhaltig vermitteln. Egal ob mit einer

abgeschlossenen Volllehre oder einer abgeschlossenen Teilqualifikation.

Die dritte Säule **„Jobmanagement“** berät mit einem Stab von rund 85 Mitarbeiter*innen professionell und erfolgreich mehr als 3.100 Klient*innen pro Jahr. In den zwei Bezirken Floridsdorf und Donaustadt ist unser **Jugendcoaching** im Einsatz und agiert als Drehscheibe am Übergang Schule Beruf. Dazu werden Jugendliche in Pflichtschulen und den AHS vor Ort beraten. Im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18 (Jugendliche mit Behinderung bis 24) werden Jugendliche, die aus den (Aus-)Bildungssystemen gefallen sind wieder in diese integriert. Wenn es intensiverer Unterstützung bedarf (z.B. für eine Inklusive Berufsausbildung), kommen unsere Kolleg*innen der **Jugendarbeitsassistentenz** zum Einsatz.

Für Jugendliche haben wir gleich noch zwei weitere Projekte im Angebot: Junge Menschen, die den sogenannten „Keinen Plan, keine Idee wo's lang gehen soll“-Fokus haben, bieten wir mit der **AusbildungsFit Flanke Wien** ein Motivierungsprojekt und neue Perspektiven. Durchs Ausprobieren entdeckt so manche/r, was in ihm/ihr steckt und startet neu durch.

„On the Job“ ist mittlerweile eine zertifizierte Einrichtung der Berufsqualifizierung und besonders für Jugendliche mit ausgeprägten Lernschwierigkeiten konzeptioniert. In 3 Jahren bekommen ca. 30 Jugendliche bis 24 ein Rundpaket mit auf ihren weiteren beruflichen und persönlichen Lebensweg.

Für Erwachsene bieten wir ebenfalls mehrere Projekte für unterschiedliche Bedürfnisse an. Insbesondere für Menschen mit Behinderungen (chronischen Erkrankungen bzw. körperlichen Einschränkungen) ist ein Fußfassen im Arbeitsleben ohne entsprechende (Re-)Qualifizierung fast unmöglich. Hier bietet unser bestens etabliertes Projekt **QualiTRAIN** für ein halbes Jahr Qualifizierung, Coaching und am Ende des Projekts im besten Fall einen Wiedereinstieg (oder Ersteinstieg) am Arbeitsmarkt an. Die Trainingsangebote erstrecken sich von Büro/Office über Reinigung und Grünflächenbetreuung bis hin zur Mitarbeit in einem Copy Shop. Hier kommen uns die Geschäftsfelder von Wien Work sehr zugute: Der praktische Ansatz ist gekoppelt mit einem Schulungsangebot und steigert so die Vermittlungschancen unserer Klient*innen.

Im Rahmen der **„Arbeitsassistentenz“** bieten wir Menschen mit Behinderungen für bis zu einem Jahr einen begleiteten Wiedereinstieg ins Erwerbsleben – sei es in Privatunternehmen oder im Öffentlichen Dienst. **Jobcoaching** unterstützt sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Betriebe, wenn ein Dienstverhältnis auf wackeligen Beinen steht oder gar eine Kündigung droht. Am Weg zur Selbstständigkeit unterstützt unsere **Gründungsberatung** mit professionellen Konzepten und Business-Plänen. Zahlreiche erfolgreich umgesetzte Betriebsgründungen bestärken unseren Ansatz.





G'spür.

Für Vielfalt
& Respekt.

Jugendliche ausbilden. Macht für mich Sinn.

„Ich war langzeitarbeitslos. Jetzt nehme ich mir
lang Zeit für die Ausbildung junger Menschen.“

Dragica Radosavljevic (43) aus Wien
Ausbildnerin Reinigungstechnik





Wie bist du zu Wien Work gekommen?

Ich war langzeitarbeitslos. Als ich die ausgeschriebene Stelle beim AMS E-Jobroom gelesen habe, habe ich mich sofort beworben. Nach dem erfolgreichen Vorstellungsgespräch bei Frau Mayrhofer und Frau Gasparovski kam dann die Besichtigung des Werks und die Einführung in die Aufgaben einer Ausbilderin.

Warum bist du gerne bei Wien Work?

Ich bin sehr gerne ein Teil der Ausbildung von Wien Work. Mir gefällt unser Konzept, als integrativer Betrieb Jugendliche zu unterstützen bzw. auszubilden und sie auf das weitere Berufsleben vorzubereiten. Und das Ganze in ihrem eigenem Tempo - sprich verlängerte Lehre oder, wie in der Reinigungstechnik, in Form der Teilqualifikation. Wir geben unseren Lehrlingen Zeit zu wachsen, sich zu entfalten, über sich hinauszuwachsen und das alles in einem geschützten Umfeld. Da ich selber Mutter von drei Kindern bin, gefällt es mir, mit Jugendlichen oder fast Erwachsenen zu arbeiten und mein Wissen und meine Erfahrung weiterzugeben.

Was ist für dich gelebte Nachhaltigkeit?

Wasser-Ressourcen bei der täglichen Körperhygiene sparen, duschen statt baden, beim Zähneputzen Wasser abdrehen, umweltfreundliche Reinigungs- bzw. Waschmittel verwenden (Essig als Entkalker). Natürlich achten meine Kinder und ich auf die Mülltrennung und benutzen eigene, wieder verwendbare Einkaufstaschen. Wir versuchen, wann immer möglich, Strom und Energie einzusparen.



Wie leben wir das hier?

Wir verwenden biologisch abbaubare Reinigungsmittel, unsere Reinigungsmittel sind so konzipiert, dass die besten Reinigungseffekte auch mit kaltem Wasser erzielt werden und kein Warmwasser benötigt wird. Bei der Mülltrennung werden die Plastiksackerln nach Möglichkeit (sofern nicht schmutzig, kein Geruch, nicht gerissen) wiederverwendet. In den meisten Waschräumen befinden sich elektrische Händetrockner – sie helfen bei der Vermeidung von Papiermüll und laufen sehr stromsparend.



4 QUALITY EDUCATION



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Das Leben versüßen. Macht für mich Sinn.

„Eines meiner ersten Projekte war gleich ein
Job fürs Leben: die Hochzeitstorte für meinen Onkel.“

Celine Aigner (17), aus Wien
In Inklusiver Berufsausbildung zur Konditorin
im Speiseamt Seestadt

Wie bist du zu Wien Work gekommen?

Nach der Hauptschule absolvierte ich ein Schnupperpraktikum als Floristin, wurde aber nicht genommen. In der Schule bekam ich den Tipp, dass ich doch zu Wien Work kommen könnte. Dort gäbe es viele verschiedene Schnupperpraktika, z.B. als Köchin, Konditorin, eventuell auch als Gärtnerin.

Ich habe mich bei Frau Rokita vorgestellt, die die Aufnahme von Lehrlingen koordiniert. In der Küche & Pâtisserie vom Speiseamt wurde mir ein Schnupperpraktikum ermöglicht. Ich machte den sogenannten „Einstiegscheck“ und bekam in der Schule die erfreuliche Nachricht, dass ich bei Wien Work eine Lehrstelle zur Konditorin in der Volllehre antreten kann. Jetzt bin ich im 2. Ausbildungsjahr.

Warum bist du gerne bei Wien Work?

Manchmal gibt's Tage, da denke ich mir, es war ein Fehler mit dieser Ausbildung... aber nur manchmal... am ehesten dann, wenn ich was nicht gleich zusammenbringe, was ich eigentlich schon können müsste. Ich bin gerne da, weil ich was lerne. Ich mag meine Kolleg*innen. Und meine Ausbilder*innen. Wir helfen uns gegenseitig in der Küche und in der Pâtisserie – wir arbeiten zusammen. Ich mag auch die Essensausgabe. Es ist lustig bei uns und es ist auch ok, manchmal zum Abwasch eingeteilt zu sein. Das gehört dazu.

Es ist schön, dass ich was lernen, etwas Neues ausprobieren und kreative Torten machen kann. Ich habe

eine Hochzeitstorte für meinen Onkel gemacht. Und für die Mama eine Geburtstags-Trüffeltorte mit Blumenverzierung und Schriftzug. Für meinen Onkel mach ich jetzt eine Haribo-Torte – die mag er besonders gern.

Was ist für dich gelebte Nachhaltigkeit?

Eigentlich habe ich dazu jetzt keine konkrete Idee... – obwohl, doch!

Zur Nachhaltigkeit gehört für mich die Sparsamkeit – z.B. nicht immer gleich ein neues Handy kaufen oder sein Geld nicht unnötig ausgeben. Ich kauf mir nicht unnötig neue Kleidung oder neue Schuhe. Das ist mir wichtig.

Wie leben wir das hier?

Mülltrennung z.B., die ist jetzt besser geworden bei uns im Speiseamt. Wir achten mehr darauf, in welche Tonne was hineinkommen soll. Wir werfen nichts weg – so wird Teig, der übrig geblieben ist beim Backen, aufgehoben. Für die nächste Torte oder den nächsten Kuchen. Auch Mehle werden weiterhin verwendet – also wenn wir Mehl zum Ausarbeiten brauchen und da bleibt was übrig zum Beispiel. Das wird wiederverwendet. Wenn Speisen übrigbleiben, werden sie teilweise eingefroren. Aus übrig gebliebenen Weihnachtskeksen machen wir Punschnitten. Und wir verwenden sehr moderne Reinigungsmittel, auch in der großen Maschine für das Weißgeschirr.

Zukunft schaffen. Macht für mich Sinn.

„Wien Work ist ein Beispiel des sozialen Gewissens in unserer Gesellschaft.“

Devran Koyupinar (32), aus Wien
Jugendarbeitsassistent bei Wien Work

Mein Weg zu Wien Work

Ich wuchs in einem Arbeiter*innenhaushalt in St. Pölten auf und kam sozialisationsbedingt schon sehr früh mit dem beschwerlichen Leben von Arbeiter*innen im Verwandten- und Bekanntenmilieu in Berührung. Den Arbeiter*innen-Identitäten in diesem Milieu mischten sich migrationsbezogene Erfahrungswelten bei. Die sogenannten feinen Unterschiede, die sich in der Unterschiedlichkeit der sozioökonomischen Herkunft der jeweiligen Gesellschaftsmitglieder manifestieren, waren daher stets präsent. Den migrantisch-proletarischen Lebensläufen in meinem primären Umfeld stand die eher bürgerlich geprägte Gesamtgesellschaft gegenüber. Als Arbeiter- und Migrant*innenkind war es in der Familie stets Thema, was gegen teils vordefinierte Positionierungen in der Gesellschaft zu tun ist, um einen „unklassischen“ Lebensweg beschreiten zu können: Bildung war der passende Lösungsweg.

Ich habe am Bundesgymnasium in St. Pölten maturiert und daraufhin meinen Zivildienst in einer gemeinnützigen Organisation geleistet. Anschließend begann ich ein Soziologiestudium in Wien, um dialektische gesellschaftliche Abläufe, d.h. die unterschiedlichen Lebensrealitäten je nach sozialer Schicht und sozialem Milieu besser zu begreifen. Während meiner Studienzeit erfuhr ich als Parkbetreuer und aufsuchender Jugendarbeiter meinen beruflichen Einstieg in die Arbeit mit Jugendlichen. Parallel dazu und zum Studium habe ich den Aufbaulehrgang für Jugendarbeit am Institut für Freizeitpädagogik in Wien absolviert.

Die feinen Unterschiede, die in unserer Gesellschaft das Ausmaß bzw. die Richtung der sozialen Mobilität maßgeblich beeinflussen, wollte ich ins Bewusstsein der Jugendlichen rücken und sie darin bestärken, dass es trotz aller Widrigkeiten aus eigener Kraft heraus möglich ist, die teils vordefinierten sozialen Positionierungen zum eigenen Vorteil zu verschieben. Deswegen habe ich mich nach dem Studium entschieden, in der Jugend-

arbeitsassistent bei Wien Work daran mitzuwirken, dass junge Menschen am Arbeits- bzw. Berufsausbildungs- markt eine faire Teilhabechance erhalten.

Warum bin ich gerne bei Wien Work?

Wien Work ist für mich ein Beispiel des sozialen Gewissens in unserer Gesellschaft. Als gemeinnütziges Unternehmen bietet Wien Work Menschen, die Unterstützung benötigen, passende inklusive Rahmenbedingungen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und es aktiv zu gestalten. Ich halte den Wert der Inklusion sehr hoch, da ich mit eigenbiographischem Bezug festhalten kann, dass ich meine Potenziale ohne die proaktive Unterstützung und Wegebahn durch wohlgesinnte Personen womöglich bloß in begrenztem Ausmaß hätte entfalten können.

Da wären wir wieder bei den feinen Unterschieden: Die Teilhabechancen sind für die einen qua Geburt, Herkunft oder sozialer Stellung hoch, für andere wiederum aus eben diesen Gründen limitierter. An diesem Punkt wird der Wert von Wien Work, also der gelebten sozialen Verantwortung, evident: Wien Work ermöglicht den Mitarbeiter*innen den professionellen Rahmen, mit Menschen potenzialorientiert zu interagieren, sodass sie sich selbst in ihrer Individualität wertgeschätzt fühlen und dadurch ein wichtiger Meilenstein in der Selbstverwirklichung gesetzt werden kann.

Was ist für mich gelebte Nachhaltigkeit?

Durch ein ausgereiftes Bewusstsein über die gesellschaftlichen Umstände, in denen eine Person lebt, kann eine entnebelte Selbstverortung gelingen. Gerade bei Jugendlichen merke ich sehr stark, dass nicht selten ein lückenhaftes Selbstbild vorherrscht, wobei Sichtweisen, die sich auf Defizite und Stigmaerfahrungen beziehen, oft eine große Rolle spielen. Gelebte Nachhaltigkeit bedeutet für mich daher, Menschen in der Eigenkontrolle bzw. Selbstbestimmung über die eigenen Lebens-

umstände zu bestärken und den Blick dafür zu schärfen, dass trotz der widrigen sozialen Umstände auch das Bewusstsein das Sein bestimmen kann.

In struktureller Hinsicht setzt eine Gemeinwohlorientierung, somit Nachhaltigkeit, voraus, dass in einer Gesellschaft, wenn man sie als Zusammenspiel von Individuen und diversen Gruppierungen begreift, der/die Einzelne diese auch als Zusammen-Spiel mit fairer Behandlung erlebt. Ob Nachhaltigkeit gelingt oder nicht, hängt von der Art und Weise der Beschaffenheit der Kette an Erfahrungen und den Bedingungen des genannten Zusammen-Spiels ab. Von einem fruchtbaren gesamtgesellschaftlichen Nachhaltigkeitsprozess kann erst dann die Rede sein, wenn Menschen in ihrer Gestaltungs-, Veränderungs- und Eigenkompetenz gestärkt werden und es in einem gesellschaftlichen System Räume dafür gibt.

Wie leben wir das hier?

Im institutionellen Rahmen ist Wien Work ein Good-Practice-Beispiel dafür, wie eine gemeinwohlorientierte

Kette gebildet werden kann. Es ist eine Kette, deren einzelne Glieder auf den Werten und Visionen soziale Verantwortung, menschliche Würde, Chancengerechtigkeit, Selbstbestimmung und Umweltfreundlichkeit beruhen. In verschiedenen Projekten wird Menschen, die eine Behinderung haben und/oder multiplen Problematiken am Arbeitsmarkt begegnen, die Chance ermöglicht, ein Leben in Selbstbestimmung zu führen oder den Weg dorthin in Begleitung von professionellen Mitarbeiter*innen von Wien Work zu meistern. Sowohl im beratenden Kontext als auch in praktischer Hinsicht mit Feldbezug ist Wien Work für mich ein Mikrokosmos der gelebten Nachhaltigkeit. Wo Menschen Gefahr laufen, gesellschaftlich abgehängt zu werden, es vorübergehend aus eigener Kraft nicht zu schaffen oder einfach nur einen entscheidenden, ehrlichen Hinweis oder Türöffner*innen hin zum beruflichen Erfolg benötigen, ist Wien Work mit allen engagierten Mitarbeiter*innen eine Art Fels in der Brandung.



4 QUALITY EDUCATION



10 REDUCED INEQUALITIES



Soliden Boden schaffen. Macht für mich Sinn.

„Bei Wien Work habe ich von Grund auf Fliesen legen gelernt.
Mir hat die Ausbildung gefallen – einfach so!“

Fabian Kavallar (20), aus Wien
Ehemaliger Fliesenleger-Lehrling in der Inklusiven Berufsausbildung

4



Wie bist du zu Wien Work gekommen?

Das war eigentlich ein Zufall... Meine Mutter arbeitet bei Ulla Popken in einer Wiener Filiale und die Firma hat eine Kooperation mit der Ausbildung Einzelhandel von Wien Work. Frau Rudolf (damals die zuständige Kollegin von Wien Work) betreute dort Einzelhandels-Lehrlinge, die extern ihre Inklusiv Berufsausbildung machten. So kam sie in Kontakt mit meiner Mutter. Und so kam eines zum anderen und ich zu Wien Work.

Ursprünglich wollte ich Tischler werden, daraus wurde aber nichts. Auch Bodenleger hätte mich interessiert. Frau Rokita von der Lehrlingsaufnahme bei Wien Work empfahl mir schließlich eine Ausbildung zum Fliesenleger. Nach zwei Tagen Praktikum wurde ich in die Ausbildung übernommen, die ich mittlerweile abgeschlossen habe. Ich habe nach meiner Lehrzeit bei Wien Work schon eine Arbeit gefunden und es gefällt mir.

Warum warst du gerne bei Wien Work?

Seit dem 19.10.2020 bin ich ausgelernt. Mir hat's gefallen. Einfach so. Es hat mir Spaß gemacht. Es war eine gute Beschäftigung. Ich war gerne in der Werkshalle und ich vermisse die Zeit...

Die Praktika während meiner Lehrzeit waren wieder ganz anders. Andere Kolleg*innen in anderen Firmen usw., von denen ich etwas lernen konnte. Es war aber alles sehr interessant für mich.

Was ist für dich gelebte Nachhaltigkeit?

Da habe ich mir noch nicht so viele Gedanken darüber gemacht. Ehrlich gesagt, achte ich da nicht so genau drauf... Obwohl - Glasflaschen werden bei uns zuhause auf jeden Fall entsprechend entsorgt. Klamotten kaufe ich mir sehr ungern, das macht meine Mutter, sofern ich dringend was benötige. Ich habe das Gefühl, genügend davon zu besitzen.

Wenn ich Lebensmittel einkaufe, schaue ich ehrlich gesagt nicht so genau darauf, woher was kommt und ob ich einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leiste.

Wie wird das bei Wien Work gelebt?

Es gibt eine Schuttmulde, wo Fliesenreste entsorgt werden, oder Bauschutt... Bau-Ökologie hatte ich als Unterrichtsfach in der Schule – allerdings wurde das Fach meiner Meinung nach ein bisschen vernachlässigt und auch nur in einem Jahr mit wenigen Wochenstunden unterrichtet. Ich weiß, dass Bauschutt und Restmüll nicht vermischt werden dürfen. Wir hatten in der Werkshalle eigene Tonnen für Metall, Papier, Plastik und Restmüll.





Ein sauberer Job. Macht für mich Sinn.

„Wien Work ist für mich wie ein
großer Familienbetrieb.“

Annie Biakesi (49), aus Niederösterreich
Vorarbeiterin in der Großwäscherei im Integrativen Betrieb





Wie bist du zu Wien Work gekommen?

Ich bin schon über 20 Jahre bei Wien Work. Ich war damals noch in Karenz und auf Jobsuche. Über das AMS kam ich zuerst in den SÖB (Sozialökonomischen Betrieb) in Simmering*. Es hat alles gepasst – ich wurde fix in den Betrieb übernommen und bin geblieben – bis heute.

Warum bist du gerne bei Wien Work?

Die Arbeit gefällt mir. Es ist für mich wie ein großer Familienbetrieb hier. Ich habe einen fixen Arbeitsplatz und einen Arbeitsweg von ca. 1 Stunde – das ist sehr ok.

Was ist für dich gelebte Nachhaltigkeit?

Sparen muss man immer. Nachdem ich nicht viel auf Reisen bin, brauche ich auch nicht sehr viel Geld. Trotzdem – beim Einkaufen muss ich doch aufs Geld schauen. Auch beim Stromverbrauch in der eigenen Wohnung.

Ich mag sehr gerne afrikanisches Essen, das kaufe ich in Wien bei kleinen Händlern. Ich wuchs mit Haus und Garten auf und habe einen guten Bezug zur Natur. Von daher sind mir biologische Lebensmittel beim Einkaufen wichtig. Ich würde sagen – je nach den Möglichkeiten und dem Angebot – so ca. 70% meines Lebensmittel-Einkaufs besteht aus biologischen oder nachhaltig hergestellten Produkten.

Wie leben wir das hier?

Wir werden laufend von unserer Chefin auf Neuheiten geschult, auch alle neuen Mitarbeiter*innen werden gut eingeschult im Umgang mit unseren Waschmitteln und den Geräten. Unsere Chefin ist immer für uns da und hat immer ein offenes Ohr für uns.

Wir verwenden ökologische Waschmittel, wir sind Ökoprotit-zertifiziert und haben das Leistungszertifikat der Gütezeichengemeinschaft für Wäscherei und Textilreinigung.

Wasser wird bei uns so sparsam wie möglich verwendet – auch beim Stromverbrauch verschwenden wir nichts.

Schön finde ich auch das Sommerfest bei Wien Work, wo sehr viele Mitarbeiter*innen und Lehrlinge gemeinsam feiern. Leider ist es wegen Corona letztes Jahr und heuer ausgefallen...

So feiern wir eben im Team und machen hie und da ein kleines Fest für uns. Das ist auch schön und fördert den Zusammenhalt.

**) Anmerkung: Die Textilreinigung wurde bis vor einigen Jahren als SÖB geführt, bevor sie in den Integrativen Betrieb eingegliedert wurde.*

Selbstbestimmt leben. Macht für mich Sinn.

„Nachhaltigkeit ist für mich, dass alle in dieselbe Richtung schauen – und diese Richtung ist: aufeinander.“

Anna Haunlieb (33) aus Wien
Publikumsdienst im Wiener Konzerthaus

Wie und warum hast du dich an die Arbeitsassistenz bei Wien Work gewendet?

Das meiste war eigentlich über Mundpropaganda und ich wollte einfach einen Job. Es ging ja um die Erhaltung meiner Wohnung, ich hätte mir die nicht länger leisten können und hab gewusst, wenn da nicht bald was kommt, wird's eng. Ich hatte ja schon eine eigene Wohnung und habe bei Atempo eine Ausbildung zur Datenbankassistentin gemacht. Man hat immer wieder gehört, da gibt's was, wo ich unterstützt werde bei der Arbeitssuche. Ich hatte schon einiges ausprobiert und dann hat sich das mit dem Konzerthaus aufgetan, allerdings nur geringfügig – aber ich dachte mir, ich nehme alles, denn ich hatte immer das Ziel, wegen meiner Behinderung, dass ich zumindest finanziell unabhängig werden möchte. Körperlich geht's zwar nicht, aber ich wollte das, was möglich ist, erreichen.

Wie hast du die Unterstützung der Wien Work Arbeitsassistenz erlebt?

Lustig. Das ist das erste Wort, das mir zu Herrn Mocher (Arbeitsassistent) einfällt. Wir haben uns auf Anhieb gut verstanden und er hat's dann geschafft, meiner Chefin die Angst zu nehmen, eine Mitarbeiterin mit Behinderung über der Geringfügigkeitsgrenze anzustellen. 6 Jahre habe ich darum gekämpft, es war nicht einfach und dann gab es ein Gespräch mit meiner Chefin und Herrn Mocher. Ich hab ja schon vorher viel gearbeitet, und mir war es auch wichtig wegen der Pension. Jetzt habe ich eine Anstellung mit 25 Stunden pro Woche.

Was gefällt dir an deiner Tätigkeit im Konzerthaus?

Unsere Gäste. Und ich gehöre schon zum Inventar (lacht). Gewisse Gäste fragen schon nach mir und ich glaube, ich habe auch schon in Richtung Behindertenarbeit viel weitergebracht. Ich bin jemand, der sehr offen mit seiner Behinderung umgeht und hab auch mal was gesagt, wenn manchmal Meldungen gekommen sind,

wo ich mir gedacht hab „aha“. Zum Beispiel: „Warum lassen Sie sich nicht vom Staat erhalten?“. Oder ein kleines Kind, das mit seiner Oma da war und fragte: „Geht dir das nicht auf die Nerven, wenn du da immer drinsitzen musst?“. Ich hab so lachen müssen, die Oma hat sich geniert, aber ich hab gesagt, Kinder dürfen das. Ich sagte dem Kind, das ist nicht so schlimm, ich bin das gewohnt, und mir gibt es die Möglichkeit, arbeiten zu gehen. Ich trag dazu bei, dass das zur Normalität wird. Es ist auch so, dass die Gäste, die selber ziemlich daher hatschen, merken, da ist jemand, der könnt ein bissl Verständnis haben. Ich hab auch Gäste, die kommen teilweise früher, nur damit sie mit mir ein paar private Worte wechseln können. Ich bin teilweise auch die „Psychologin“. Mit den Kolleg*innen war es am Anfang auch nicht so leicht, die haben nicht gewusst, wie sie damit umgehen sollen, das ist aber schon besser geworden. Ich hab dann gesagt, man kann mich alles fragen; wenn ich keine Antwort drauf habe, kann ich sie eh nicht geben.

Was ist für dich gelebte Nachhaltigkeit?

Dass einfach alle in dieselbe Richtung schauen – und diese Richtung ist: aufeinander. Und gleichzeitig auf alles rundherum, das für unser Wohlergehen nötig ist, sei es die Wirtschaft, die Umwelt oder was auch immer notwendig ist, dass es uns besser geht. Das bedeutet auch, dass jemand einen Job hat, damit er selbstbestimmt leben kann. Durch den Job kann ich mir meine Wohnung, mein Leben leisten und bekomme auch eine Pension. In Zukunft möchte ich noch nachforschen in Sachen Assistenz am Arbeitsplatz, wie viele Stunden da möglich sind. Ich möchte mich einsetzen, dass das mehr wird und dass wir Menschen mit Behinderung mehr in der Öffentlichkeit auftauchen. Natürlich gibt es immer wieder Jobs, wo die behinderten Menschen in der Öffentlichkeit sind, aber das ist die Minderheit. Es wird so viel über selbstbestimmtes Leben gesprochen und dass wir da so stark sind, aber wie oft sieht man da jemanden wirklich? Das kreide ich schon den Organi-



sationen an. Wir sind in Österreich noch nicht dort, wo wir hingehören, im Gegensatz zu Ländern wie Finnland. Oft muss ich auch noch kämpfen, um die notwendige Unterstützung zu bekommen, wie die Assistenz am

Arbeitsplatz. Mein Ziel ist es, dass wir Menschen mit Behinderung genauso eingesetzt werden wie die Menschen, die angeblich keine Behinderung haben - das hab ich jetzt bewusst gesagt



Verantwortung übernehmen. Macht für mich Sinn.

„Soziale Arbeit ist immer nachhaltig.“

Karolina Gasparovski (48), aus Niederösterreich
Prokuristin und Betriebsleiterin im Integrativen Betrieb



Wie bist du zu Wien Work gekommen?

Bevor ich zu Wien Work gekommen bin, war ich beruflich fast 2 Jahre in Amerika und danach in Frankreich. Ich arbeitete in der gehobenen Hotellerie und 5-Sterne-Gastronomie und wurde mit 22 Jahren Rezeptionschefin im Sofitel Vienna Airport. Nach meinen beruflichen Stationen im Ausland begann ich nach meiner Karenz im Austria-Center Vienna. 8 Jahre war ich verantwortlich für die gesamte Kongressgastronomie im größten Kongresscenter Österreichs.

Dann wurde es für mich Zeit für eine Veränderung und ich bewarb mich erfolgreich als Projektleiterin im SÖB Gastro (Projekt Michl's)! Nach rund eineinhalb Jahren

bekam Wien Work im Jahre 2007 vom damaligen Geschäftsführer der „Fortuna-Gartensiedlung“, einem gehobenen Seniorenwohnhaus in Floridsdorf, das Angebot, die Betriebsküche in Pacht zu übernehmen. Das Angebot war der Grundstein für die erfolgreiche Übernahme aller Küchen der Fortuna Häuser in ganz Wien in den nächsten Jahren.

Dazwischen gab es auch kleinere Projekte, wo wir uns mit unserer Gastronomie bzw. unserem Konzept für den Betrieb von Großküchen und Kantinen sehr gut etabliert haben: Das BBRZ Wien (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) und die Modeschule Hetzendorf kamen dazu und schlussendlich hatten wir 2009 alle Küchen in den Fortuna-Häusern übernommen und in den Integrativen Betrieb eingebettet.

Schließlich fragte mich vor einigen Jahren mein Vorgänger, Herr Ing. Hochleitner, ob ich denn nicht gerne seine Stellvertreterin werden möchte. Ich hatte größten Respekt vor dieser neuen beruflichen Herausforderung – eine Betriebsleitung zu übernehmen... Doch dann traf ich die Entscheidung: Ich mach's!

Mit viel Überredungskunst und Unterstützung unseres Geschäftsführers Herrn Sperl begann ich schrittweise, mich in die neue Position einzuarbeiten und übernahm als erstes die Reinigungstechnik, die weiteren Geschäftsfelder kamen nach und nach zu meinem Verantwortungsbereich dazu.

Nachdem ich aus der Gastronomie- und Eventszene komme, fiel es mir wirklich nicht leicht, diesen Bereich als Geschäftsfeldleiterin abzugeben... Der Integrative Betrieb und der Sozialökonomische Betrieb „Michl's“ wurden in zwei Bereiche aufgeteilt. Vor allem die

9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



Großküchen in den Fortuna-Häusern sind nunmehr Bestandteil des Integrativen Betriebs.

Im Jahr 2018 habe ich den gesamten Integrativen Betrieb bei Wien Work übernommen und bin für mehr als 300 Mitarbeiter*innen verantwortlich.

Warum bist du gerne bei Wien Work?

Es bewegt sich immer so viel :)

Es gab – seitdem ich bei Wien Work bin – kein einziges Jahr, in dem nicht ein neues Projekt ins Leben gerufen wurde, eine neue Strategie implementiert wurde oder in dem es nicht Veränderungen in den Geschäftsfeldern gegeben hat.

Es verändert sich ständig was bei Wien Work, es kommt stets etwas Neues hinzu. Wir haben viele kreative Köpfe bei uns! Das finde ich sehr toll - es zeigt für mich auch die Identifikation der Führungskräfte mit unserem Unternehmen. Aber nicht nur die Führungskräfte sind kreativ, auch von den Kolleg*innen „aus der Basis“ kommen immer wieder gute Ideen, die wir gerne aufgreifen.

Was ist für dich gelebte Nachhaltigkeit?

Wenn sich unsere Mitarbeiter*innen dazu Gedanken machen: Zum Beispiel wurde ein Vorschlag präsentiert, dass es für das Kühlmittel eine neue Absaugvorrichtung bräuchte, die effizienter und ökologischer arbeitet. So wurde aufgrund dieser Anregung für die Abteilung Metalltechnik eine neue Schaumabsaugung angeschafft, um den Wechsel des Kühlmittels signifikant zu reduzieren.

Gelebtes Empowerment hat Einfluss auf gelebte Nachhaltigkeit und führt dazu, dass unsere Mitarbeiter*innen neu eingeführte Umweltmaßnahmen auch gut annehmen.

Seit 2004 sind wir ausgezeichnete Ökoprotit-Betrieb. Meine Mitarbeiter*innen und ich sind ständig dran, neue Ideen und Themen zu generieren und diese auch umzusetzen. Es gibt viele Projekte, die man in einem Unternehmen umsetzen kann: Z.B. im Fortuna-Appartementhaus am Dach Honigbienen züchten und eine kleine Imkerei betreiben.

In unserer Möbeltapeziererei werden alte Möbel nach echter Handwerkskunst neu bezogen und zu einem neuen Lieblingsmöbel für unsere Kund*innen. Upcycling ist ein großes Thema in unserer Näherei: Wir produzierten für einen Kunden kürzlich waschbare Slip-einlagen und nähen aus „alten“ Stoffen neue, schicke Taschen.

Unsere Auszeichnungen sind uns sehr wichtig: Das Österreichische Umweltzeichen, die Ökoprotit-Auszeichnung oder die Mitgliedschaft als Climate Partner unserer Abteilung Digital Media.

Ein gerade sehr aktuelles Thema bei uns ist die Digitalisierung, die eine ganze Menge nachhaltiger Aspekte mitbringt: Die Umstellung auf E-Rechnung, ein digitalisierter Bestellablauf und Fakturierungsprozess sparen enorme Mengen an Zeit, Papier, Druck- und Portokosten.

In unserer Großwäscherei wurde ein modernes „Wäscheverfolgungssystem“ mittels QR-Code installiert – dies garantiert einen schnelleren, effizienteren Durchlauf der Wäsche. Lieferschein, Rechnung sowie Begleitdokumente werden bei Bedarf direkt bei der Verpackungstation ausgedruckt bzw. sind digital abrufbar. Dies erspart administrativen Aufwand und man behält stets genau die Übersicht über den Verbleib einzelner Wäschestücke.

Am Dach unserer Werkshalle betreiben wir in Bälde eine Photovoltaikanlage, wodurch wir unseren gesamten Fuhrpark komplett auf E-Mobilität umstellen werden.

Privat halte ich zu Hause im Garten Hühner und kaufe zumeist ökologisch hergestellte und regionale Produkte. Ich kaufe gerne am Bauernmarkt ein und bevorzuge Fair-Trade-Lebensmittel. Es ist sehr erfreulich, dass das Angebot hier in letzter Zeit sehr gewachsen ist.

Wie leben wir das hier?

Nachhaltigkeit fängt bei umfassender Mülltrennung an und hört bei der Installierung einer neuen Photovoltaikanlage auf - inkl. neuer Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, die in die Reinigung der Anlage eingeschult werden und diesen Aufgabenbereich übernehmen.

Verpackungsfolien in unserer Textilreinigung werden auf biologisch abbaubare Folien umgestellt. Bis Ende 2022 wollen wir unser gesamtes Beleuchtungssystem auf LED umgestellt haben, und bei unseren Kaffeeautomaten ist spätestens Ende dieses Jahres ein eigenes Kaffeehäferl mitzunehmen. Es gibt keine Plastikbecher, sondern nur noch Papierbecher.

Alle unsere eingesetzten Ressourcen nutzen wir effizient – dazu gehört auch, über den Tellerrand zu blicken, von anderen Unternehmen zu lernen und zu schauen, was es Neues am Markt gibt.

Sozial und Nachhaltig kann nicht getrennt werden. Wir achten sehr darauf, unsere Mitarbeiter*innen richtig einzusetzen – wo sie ihr Potenzial und ihr Können am besten entfalten können. Manchmal gehen wir auch ungewohnte Wege und finden für einen Bodenleger aus unserer Renovierungsabteilung einen besser geeigneten Arbeitsplatz in der Küche oder in der Grünflächenbetreuung. Es geht ums Ausprobieren und um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen. Wenn das gelingt, sind wir auf einem guten Weg.

Rückblicke. Einblicke. Ausblicke. Fit für die Zukunft durch vorausschauendes Agieren.

3 Säulen stehen für unsere Strategien: Ausbildung – Betrieb – Jobmanagement.

Was wir die letzten Jahre umsetzen und weiter entwickeln konnten, ist in diesem Bericht ausführlich zu lesen. Unsere Strategien sind stark auf Wachstum, Qualität, Effektivität und Synergien ausgerichtet. Mit der Einführung der 3-Säulen-Struktur vor einigen Jahren gelang uns ein wichtiger Schritt, der auch für die Zukunft maßgeblich sein wird: So können drei sehr diverse Bereiche fachlich und organisatorisch bestens gemanagt und qualitativ gut abgesichert werden. Außenstehenden kann so unsere Firmenstruktur sehr klar und plakativ dargestellt werden. Wenn wir vielleicht in der Vergangenheit als ein noch äußerst buntes Unternehmen mit „von allem etwas“ wahrgenommen wurden, ist aus uns in den letzten Jahren ein klar strukturiertes, großes und modernes Vorzeigunternehmen in unserem Sektor geworden. Mit 3 klar abgegrenzten Bereichen und viel Potenzial für die Zukunft.

Frischer Wind in der Lehrlingsausbildung.

So entstand unter der neuen Leitung der Ausbildung, Frau DSAⁱⁿ Mag.^a Marlene Mayrhofer, MBA ein neues Konzept für die Inklusiv Berufsausbildung, das den aktuellen Anforderungen, Strukturen und Methoden entspricht. Der von ihr eingeleitete Entwicklungsprozess wurde von den Teams ihrer Abteilung gut angenommen und ist mittlerweile in fixe, qualitative Routinen übergegangen. Mit dem Erwerb von Zusatzqualifikationen zu ihren Lehrberufsinhalten haben unsere Lehrlinge jetzt mehr Chancen am Arbeitsmarkt.

Wenn ein “Call” ruft: Unser Jobmanagement hebt ab.

Die Projekte des Jobmanagements haben sich auf die „Welt der Calls“ (Ausschreibungen) gut eingestellt. Unsere langjährige Leiterin der 3. Säule „Jobmanagement“, Frau DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner, hat mit ihren Teams der Projektleiter*innen maßgebliche Weichen für den zukünftigen Ausbau dieses Bereiches gestellt. Ganz besonderes Augenmerk wird auf die Fortführung des hohen Qualitätslevels gelegt.

Nachhaltige Entwicklung – nachhaltige Vermittlung.

Die Vermittlung der Lehrlinge nach dem Ende ihrer Ausbildung und die Vermittlung der Jugendlichen und Erwachsenen aus den Jobmanagementprojekten erfolgt nachhaltig. Das bedeutet: Arbeitsplätze mit einer langfristigen Perspektive, keine prekären Dienstverhältnisse und Arbeitsplätze mit gerechter Entlohnung.

Wir bauen um und aus. So bleiben wir im Integrativen Betrieb am Puls der Zeit.

Der neue Standort in der Seestadt und die damit verbundenen Möglichkeiten wurden von unserer Betriebsleiterin Frau Karolina Gasparovski optimal genützt. Souverän hat sie mit ihren Teams Geschäftsfelder nach den Bedürfnissen und Trends am Markt und unseren eigenen Bedürfnissen aus- und umgebaut. Und so ganz nebenbei sei gesagt: Neue Strukturen, manchmal auch neue Teams mit veränderten Aufgaben, generieren innovative und erfolgreich umgesetzte Ideen!

Der Mensch im Fokus.

Die „3 Säulen“ gewährleisten ein gutes internes Schnittstellenmanagement und sorgen für Synergien auf allen Ebenen. Stets im Fokus aller Umsetzungen, Innovationen und Weiterentwicklungen bleibt unsere Kernaufgabe: Die Schaffung, der Erhalt und die Vermittlung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligungen. Sei es durch die Beschäftigung im Integrativen Betrieb, im SÖB, oder durch Beratung, Qualifizierung, Ausbildung und Coaching in der Ausbildung und im Jobmanagement.

Digitalisierung X.0 – gut gerüstet in die digitale Zukunft.

Auch Wien Work hat durch die Corona-Pandemie einen massiven Digitalisierungsschub erlebt. Durchaus nicht zum Nachteil! Neue Arbeits(zeit)modelle sind in Planung, der Einsatz digitaler Medien und Methoden ist mittlerweile in allen Abteilungen und Bereichen von Wien Work zur Selbstverständlichkeit geworden.

Unsere innovative Agenda – wir haben noch viel vor.

Eine Photovoltaik Anlage in der Werkshalle wird 20 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schaffen.



Der Ausbau der E-Autos für unseren Fuhrpark trägt zur Erreichung der Klimaziele bei.

Der Ausbau des Lehrlingsangebots im Gastronomiebereich gibt Jugendlichen die Chance auf weitere Ausbildungsplätze.

Pläne für einen Supermarkt erweitern das Portfolio der Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bei Wien Work.

Die Beteiligung an Ausschreibungen von Bauträgern lässt uns neue Geschäftsbereiche erschließen oder bestehende ausbauen.

Die Kooperationen mit Betrieben und relevanten Stakeholdern der Beratungs- und Qualifizierungsprojekte wird weiter ausgebaut.

Wir bleiben dran!

Wir stellen uns den Herausforderungen eines nachhaltigen Managements und wir sind uns sicher, dass neue Generationen in unserer Führungsebene in Zukunft diese Basis, die wir bis jetzt aufgebaut und etabliert haben, weitertragen werden. Die Säulen von Wien Work müssen in Zukunft nicht neu gebaut werden, soviel steht fest.

World Wide Wien Work. Kommunikation wirkt.

Warum wissen Behinderteneinrichtungen in Südkorea, was wir hier in Wien tun? Und finden uns so interessant, dass sie den nächsten Flug buchen und nach Wien reisen?

Warum kontaktieren uns Unternehmen aus der freien Wirtschaft (und damit meinen wir wirklich große Player am Markt), weil sie mit uns nachhaltige Kooperationen im Austausch von behinderten mit nichtbehinderten Mitarbeiter*innen z.B. zum Thema „Social Volunteering“ umsetzen möchten oder uns in der Vermittlungsarbeit unterstützen möchten?

Weil wir nicht so sind wie die anderen.

Weil sie über uns lesen! Und zwar zumeist auf unserer Homepage, wie die Medienvertreter*innen auf Nachfrage unserer Öffentlichkeitsarbeiterin, Frau Mag.^a Andrea Angermann, berichten.

Das ist doch wunderbar, da bleiben wir dran. Und wir werden weiter auf allen möglichen Kanälen von Facebook über Instagram bis zu unseren Homepages die Welt von Wien Work vermitteln. Jetzt und in Zukunft. Denn wir haben noch sehr viel vor!

4 QUALITY EDUCATION



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



13 CLIMATE ACTION





Riecher.

Für den
passenden Job.

Wien Work konkret. Gelebte Nachhaltigkeit.



Das wird ja immer besser!

Wien Work Mitarbeiter*innenbefragung 2017.

Von 8. – 19. Mai 2017 fand nach 2011 und 2014 die nunmehr dritte Mitarbeiter*innenbefragung der Stammebelegschaft inklusive der Auszubildenden statt. Die Rücklaufquote lag mit 75,3% etwa auf dem Niveau von 2011, etwas geringer als 2014.

Als generelles Ergebnis kann vorweggenommen werden, dass Wien Work von seinen Mitarbeiter*innen in keinem einzigen Punkt schlechter bewertet wurde als 2014, in einigen aber deutlich besser. So wurde etwa die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen signifikant besser bewertet als 2014, ebenso jene zwischen Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung. Über- bzw. Unterforderungen wurden deutlich weniger wahrgenommen, ebenso sexuell anzügliche und unpassende Bemerkungen. Auch die heikle Frage nach der Fairness der Bezahlung in Bezug auf den Arbeitseinsatz wird wahrnehmbar positiver gesehen.

Die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter*innen mit Wien Work als Arbeitgeber ist unvermindert auf sehr hohem Niveau. So antworten beispielsweise auf die Frage, „Alles in allem bin ich mit Wien Work als Arbeitgeber

zufrieden“ 88% mit „stimme voll und ganz zu“ oder „stimme eher zu“.

Natürlich konnten auch Felder mit Handlungsbedarf identifiziert werden, dies ist insbesondere in den Bereichen Polstern & Nähen, Metalltechnik und Digital Media der Fall.

Genderauswertungen zu allen Fragen zeigen, dass es keinen nennenswerten Unterschied in der Zufriedenheit von männlichen und weiblichen Arbeitnehmer*innen bei Wien Work gibt.

Auswertungen zu den Auszubildenden fallen insbesondere bei der Bewertung von Führungskräften und Vorgesetzten besser aus als bei den erwachsenen Beschäftigten. Allerdings wird hier der Punkt der fairen Bezahlung negativ gesehen. Hier muss angemerkt werden, dass die Höhe der Ausbildungsbeihilfen vom AMS vorgegeben ist und daher von Wien Work nicht beeinflusst werden kann.

Die Übersiedlung nach Aspern wird überwiegend neutral bis positiv gesehen.



Projekt mit Gehalt.

Equal Pay Day, Recruiting, Nachfolgemanagement.

Als wichtigstes Leitprojekt in der Personalentwicklung sticht im Jahr 2018 die Durchführung des Equal-Pay-Projektes in Zusammenarbeit mit der ÖSB und Deloitte heraus.

Neben dem Generalziel der Professionalisierung gleichstellungsorientierter Entlohnung, wurden auch zentrale HR-Prozesse wie Recruiting und Nachfolgemanagement neu definiert, in das QM-System des Betriebes integriert und mit der Unternehmens-Genderstrategie 2021 gekoppelt.

Darüber hinaus wurden die Grundlagen für zielgruppenorientierte Personalarbeit in Form eines neu entwickelten Berufsbildmodells erweitert.

In einem ersten Schritt wurde von Deloitte entsprechend der im Unternehmen verwendeten Gehaltstabellen, die sich an unterschiedlichen Kollektivverträgen orientieren, eine Gehaltsanalyse entlang der Geschlechter durchgeführt. Diese erste Auswertung war gekennzeichnet

durch stark reduzierte Vergleichbarkeit und Aussagekraft, da die vielen Stufen der unterschiedlichen Kollektivverträge, die als Werte herangezogen wurden, ein sehr unübersichtliches Bild boten.

In den sehr eingeschränkten Bereichen, wo wirklich Gleiches mit Gleichem verglichen werden konnte, zeigten sich keine signifikanten unsachlichen Abweichungen in der Entlohnung von Männern und Frauen.

Um die Aussagekraft künftiger Auswertungen zu erhöhen, vor allem aber zur Professionalisierung der Gleichstellungsorientierung in den HR-Prozessen inklusive Gehaltsfindungsprozess wurde an der Entwicklung eines Berufsbildmodells gearbeitet. Damit wird das KV-basierte Gehaltsmodell qualitativ weiterentwickelt in ein maßgeschneidertes Berufsbildmodell für inklusive Berufsbildbeschreibungen und Levelling. Verknüpft mit der 0% Pay-Gap Zielsetzung stellt dieses Modell faire und transparente Gehaltsentscheidungen sicher. Gleichzeitig bildet die Berufsbildlogik auch eine Grundlage für



gendersensible Ausschreibungen im internen und externen Recruiting.

Recht eindringlich hat die Personalanalyse von Deloitte die Problematik der Alterspyramide im Unternehmen herausgestrichen und die Notwendigkeit eines professionellen, gendergerechten Generationenmanagements bzw. Nachfolgemanagements sowie verstärkte Aktivitäten zu altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung verdeutlicht. Der Prozess gendergerechtes Recruiting und Nachfolgemanagement wurde neu aufgesetzt und in die strategische Gesamtpersonalvorschau integriert, in Form von jährlichen Reviews und rollierender Personalplanung.

Zum Abschluss des Projektes wurde von Deloitte eine nochmalige Gehaltsanalyse mit dem neuen Berufsbildmodell durchgeführt. Die Aussagekraft der neuerlichen Auswertung hat sich drastisch erhöht und in einigen Bereichen wurde akuter Handlungsbedarf hinsichtlich

einer gleichstellungsorientierten Entlohnung sichtbar (0% Pay-Gap). Insbesondere die Verstärkung der Anstrengungen, Frauen und Mädchen in den stark technisch orientierten Bereichen der Produktion und Ausbildung weiter zu forcieren, wird nachhaltig Thema bleiben.

Ebenso werden wir im Rahmen des Nachfolgemanagements gefordert sein, die Gender-Unternehmensstrategie 2021 mit der Zielzahl einer 50:50 Geschlechterbalance bei den Führungskräften zu erhalten. Hier wird es Aufgabe der HR-Arbeit sein, durch gendersensibles Recruiting (intern wie extern) und gendergerechte Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsmanagement das Ziel der Geschlechterbalance zu erreichen.

Wünschenswert wäre eine Fortsetzung des Projektes im Jahr 2022 mit einer neuerlichen Gehaltsanalyse zur Feststellung der Wirksamkeit der neu entwickelten Instrumente.

Gesundheit ohne Grenzen. Das Wien Work Gesundheitsmanagement.



Wien Work plant die Umsetzung eines Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung für alle seine rund 680 Beschäftigten. Ziel ist es, von anlassbezogenen Einzelmaßnahmen wegzukommen und ein systemisch und nachhaltig in die Organisation und ihre Prozesse wirkendes inklusives, barrierefreies, chancengerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement aufzusetzen.

Primäre Zielgruppe sind Mitarbeiter*Innen mit Behinderung, mit sozialen Benachteiligungen und/oder mit fehlenden bzw. niedrigen Bildungsabschlüssen (ca. 460 Personen).

Sekundäre Zielgruppe sind Führungs- und Schlüsselkräfte, die direkt mit der primären Zielgruppe arbeiten (ca. 90 Personen), Zielgruppe 3 sind Berater*Innen von externen Klient*Innen sowie interne Services (ca. 130 Mitarbeiter*Innen)

Unsere Ziele:

- Hohe Partizipation der primären Zielgruppe
- Förderung und Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Ausbildung von Multiplikator*innen aus der primären Zielgruppe
- Sensibilisierung und Aufbau von gesundheitsförderlichen Kompetenzen bei den Führungskräften und Schlüsselkräften

Unsere Maßnahmen:

- Erarbeitung eines mehrstufigen, zielgruppenorientierten, barrierefreien Informationskonzeptes (u.a. leichter Lesen, Gebärdensprache, Einbeziehung der Schlüsselkräfte als Informationsdreh scheiben)
- Befragungsphase mittels Erhebungsbogen von ki-i für alle Mitarbeiter*innen in leichter Lesen
- Inklusive BGF-Gesundheitszirkel nach dem Berliner Modell. Die Zusammensetzung der Projektgruppe bzw. der Steuerungsgruppe basiert auf einem inklusiven Ansatz.
- Projektabschluss und Dokumentation

Das Projekt wird begleitet und umgesetzt in Kooperation mit dem FGÖ, der ÖGK Landesstelle Wien, dem Netzwerk betrieblicher Gesundheitsförderung, dem Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen (ki-i) und der Corporate Health Consulting GmbH.



Regional, saisonal, nicht egal.

Nachhaltiges und sinnvolles Wirken in der Region.

Vom bewussten Einkaufen, der nachhaltigen Verwendung von Materialien bis zum sparsamen Umgang mit Rohstoffen.



Restaurant Speiseamt Seestadt. Bei uns wird nichts verschwendet!

Unser Selbstbedienungsrestaurant kocht nach Maß rund 1.500 Mahlzeiten pro Woche und bäckt sogar das Brot für seine Gäste selbst. Der Bio-Anteil bei den verwendeten Lebensmitteln wird kontinuierlich größer und liegt derzeit bei rund einem Drittel, Tendenz steigend. Regionale Zulieferer – wie z.B. der Obst- und Gemüse-Großhändler „bunt & g’sund“ aus Brunn/Gebirge, die Fleischerei Eder aus Favoriten und der Bauernhof Hoffmann (frische Eier aus Bodenhaltung) versorgen unser Restaurant mit bester Qualität.

Eine Trendwende ist auch bei den Großzulieferern wie z.B. Transgourmet oder Kröswang zu bemerken. Der Bio-Anteil im Angebot steigt und wir nützen Aktionsangebote zu einem guten Preis. Unsere Kund*innen (beim Brötchen- & Tortenservice) und Gäste im Restaurant tragen die Entwicklung mit. Wir kalkulieren äußerst knapp – ein gesteigerter Bio-Anteil wird aber über kurz oder lang zu moderaten Preiserhöhungen führen.

Auch unsere Lehrlinge tragen die Nachhaltigkeit in der Ausbildung mit: Jeden Morgen gibt es eine Vorbesprechung zum Tag – wie lautet das Menü, wie werden die Gerichte zubereitet, woher kommen die verwendeten Lebensmittel. Themen, die sich durch die gesamte Ausbildungszeit bei Wien Work erstrecken.

Ebenso sind **Mülltrennung** und **Recycling** große Themen – schlussendlich kostet jeder Liter Altöl und jede entleerte Mülltonne Geld. Aus den geschredderten Speiseresten wird **Biogas** erzeugt, aus Altöl entsteht **Biodiesel**. Und Spül- und Reinigungsmittel werden sowieso im **Mehrwegebinde** gekauft.

Für jene Gäste, die ihr Essen gerne mitnehmen möchten, haben wir unsere „To-go“-Verpackungen auf nachhaltige und kompostierbare **Verpackungen aus Zuckerrohr** umgestellt.

Senioren-Residenzen der Fortuna-Häuser – bei uns wird kalkuliert aufgeköcht.

Nachhaltigkeit im Einkauf spielt auch hier eine große Rolle. Kalkuliert wird sehr knapp – der Bio-Anteil liegt derzeit bei rund einem Fünftel. Die Bereitschaft der Kund*innen, höhere Preise und dafür einen gesteigerten Bio-Anteil bei den Lebensmitteln mitzutragen ist derzeit noch nicht in aller Klarheit auszumachen.

Im Einkauf spielen dieselben Zulieferer wie im Speiseamt eine bedeutende Rolle. Auch in den Großküchen der Fortuna-Häuser sollte nach Möglichkeit nichts verschwendet werden: Produktionslisten ermöglichen eine Optimierung der Mengen – die Speisen werden vorbestellt und somit werden Restmengen in der Produktion reduziert. Bevor etwas verdirbt, wird es verwendet. Deshalb wird **nach Bedarf eingekauft**. Auch in den Fortuna-Häusern werden Speiseabfälle und Altöle getrennt gesammelt und der Wiederverwertung zugeführt.

Ökoprofit, Climate Partner, Umweltzeichen und Bio-Gütesiegel:

So bunt wie Wien Work selbst ist auch unsere Palette an Auszeichnungen. Die jüngste Auszeichnung: Das Leistungszertifikat der Gütezeichengemeinschaft für Wäscherei und Textilreinigung Österreichs. Bis zu 1.500 kg Wäsche pro Tag können bei uns nach ökologischen Gesichtspunkten wassersparend und Reinigungsmittel-sparend tipptopp gewaschen (auf Wunsch auch desinfiziert) und zurück zu unseren Kund*innen geliefert werden.

Wien Work ist seit 2001 ausgezeichnete „Ökoprofit-Betrieb“.

Derzeit bauen wir uns eine **Photovoltaik-Anlage** auf das dafür bestens geeignete Flachdach unserer Werkshalle in der Seestadt. Als Maßnahme gegen den Klimawandel investieren wir € 350.000 in eine grüne Zukunft: Wir stellen unseren **Fuhrpark** sukzessive um auf E-Autos. Und der Strom dafür kommt aus der Steckdose unserer Photovoltaik-Anlage. Das erspart bei einem derzeitigen Verbrauch von 1,7 Mio. Treibstoff eine beachtliche Menge an CO₂-Emissionen, nämlich 91.779 kg pro Jahr, oder man könnte auch sagen: Das

entspricht einem stattlichen Wald mit 3.147 Bäumen. Mit dem produzierten Strom könnten unsere Autos des Fuhrparks mehr als 1,8 Mio. km pro Jahr fahren. 37 % der gesamten Stromkosten ersparen wir uns mit selbst produziertem Strom.

Eine Energieeinsparung von rund 24.000 KWh steht einem derzeitigen Stromverbrauch von mehr als 560.000 KWh gegenüber.

Abgesehen davon reduzieren wir unseren Stromverbrauch noch mehr durch die Umstellung der **Beleuchtungskörper** (sofern noch nicht erfolgt) auf LED-Systeme (600 KWh Einsparung pro Jahr).

Was sich vielleicht im Vergleich zu den obigen Zahlen recht bescheiden ausnimmt, aber für uns ebenfalls ein wertvoller Beitrag für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen darstellt, ist die Umstellung auf **Papierbecher** bei unseren Kaffeemaschinen. Im besten Fall haben die Mitarbeiter*innen die Kaffeetasse gleich dabei.

Unser Geschäftsfeld **Digital Media** ist bereits seit einigen Jahren „Climate Partner“ und mit dem Österreichischen Umweltzeichen für Druckerzeugnisse ausgezeichnet. Emissionsausgleich und klimaneutrale, nachhaltige Druckprodukte sind uns ein besonderes Anliegen. Aus diesem Grund und um einen konkreten Beitrag zum Klimaschutz beizutragen, haben wir uns für eine Teilnahme am Projekt „Climate Partner“ entschieden.

Als Climate Partner werden unsere Treibhausgasemissionen für den Druck der Produkte unserer Kund*innen berechnet und als Ausgleich wird in die Unterstützung

anerkannter Klimaschutzprojekte investiert – in unserem Fall in die Wiederaufforstung. Der Papiereinkauf erfolgt ausschließlich aus dem Angebot der Öko-Kaufmappe der Stadt Wien.

Mit Stolz und schon seit vielen Jahren trägt auch unser **Restaurant „Michl's“** das Österreichische Umweltzeichen im Bereich Gastronomie. Damit machen wir sichtbar, was uns am Herzen liegt: Bewusster Umgang mit Lebensmitteln und Verantwortungsbewusstsein für die nächste Generation.

Torffreie Erde und der Verzicht jeglicher Pestizide sind oberstes Gebot in unserem Geschäftsfeld **Grünflächen-Service**. Benzinrasenmäher riechen nicht nur unangenehm bei ihrer Verwendung – sie sind bei uns längst nicht mehr im Einsatz. Wir verwenden ausschließlich Rasenmäher mit Akkubetrieb.

Unsere Kundschaft schätzt es überaus, wenn wir auch in der **Reinigungstechnik** biologisch abbaubare Produkte verwenden und so sparsam wie möglich dosieren. Sauberkeit vom Profi hat ihren Preis, aber nicht auf Kosten der Umwelt.

So verstehen wir unser Bewusstsein und unseren Umgang mit Materialien, Lebensmitteln, Ressourcen in einem breiten Spannungsbogen. Vieles greift ineinander und besonders in der **Lehrlingsausbildung** ist es prägend für unsere Jugendlichen, wie wir ihnen das große Thema „Nachhaltigkeit“ vorleben und ständig daran arbeiten, uns weiterentwickeln und neue Wege einschlagen.

Wir bleiben nicht stehen, wir bleiben dran.







Sprache.

Jene unserer Klient*innen.
Denn wir verstehen uns.

G'sundheit!

Entwicklung der Krankenstandstage.

2016		ANG				ARB			
		beh.		n.b.		beh.		n.b.	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		Fehlzeiten in Stunden	3.118,83	3.853,51	4.958,76	7.927,44	20.100,94	9.304,75	4.133,78
Personalstand	14,71	20,59	69,97	62,67	97,25	56,94	64,94	61,80	
Fehlzeiten pro VZÄ in Tagen	27,54	24,30	9,20	16,43	26,84	21,22	8,27	7,64	

2017		ANG				ARB			
		beh.		n.b.		beh.		n.b.	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		Fehlzeiten in Stunden	2.404,50	4.967,17	6.132,93	7.729,24	15.943,53	9.507,82	4.457,87
Personalstand	13,87	18,46	71,46	65,91	95,27	54,39	73,15	60,21	
Fehlzeiten pro VZÄ in Tagen	22,52	34,95	11,15	15,23	21,73	22,70	7,91	6,63	

2018		ANG				ARB			
		beh.		n.b.		beh.		n.b.	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		Fehlzeiten in Stunden	3.281,69	5.763,57	6.415,45	7.973,38	16.612,70	8.923,05	5.915,07
Personalstand	16,29	20,82	77,09	71,44	100,12	54,63	85,73	64,59	
Fehlzeiten pro VZÄ in Tagen	26,17	35,95	10,81	14,49	21,55	21,21	8,96	10,33	

2019		ANG				ARB			
		beh.		n.b.		beh.		n.b.	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		Fehlzeiten in Stunden	3.797,31	4.022,16	6.156,29	11.202,20	19.322,02	10.023,41	8.208,57
Personalstand	15,65	20,19	74,28	80,33	105,36	49,89	74,86	63,17	
Fehlzeiten pro VZÄ in Tagen	31,52	25,88	10,76	18,11	23,82	26,09	14,24	14,99	

2020		ANG				ARB			
		beh.		n.b.		beh.		n.b.	
		Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
		Fehlzeiten in Stunden	4.810,86	9.505,84	5.701,03	10.622,80	25.147,30	9.662,97	7.319,96
Personalstand	17,00	24,00	73,00	102,00	106,58	47,67	60,00	53,17	
Fehlzeiten pro VZÄ in Tagen	31,52	25,88	10,76	18,11	23,82	26,09	14,24	14,99	

Du kannst das – ganz equal, was du bist. Gender Mainstreaming – Mädchen und Burschen in genderuntypischen Berufen.



Da die Loslösung von einem starren, traditionellen Genderbild bei Wien Work proaktiv betrieben wird, werden auch in der Lehrlingsakquise bewusst Akzente in diese Richtung gesetzt:

Sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern wird bei einer Bewerbung stets darauf hingewiesen, dass bei Wien Work allen Geschlechtern der Zugang zu sämtlichen Lehrberufen offensteht.

In der nachhaltigen Vernetzung mit Vorläufersystemen (Schulen, Afit-Maßnahmen, Jobcoaching etc.) wird daher immer wieder diese Möglichkeit aufgezeigt – beispielsweise am jährlich stattfindenden Tag der offenen Tür oder bei individuell angefragten Werksführungen für Schulklassen bzw. Gruppen von Teilnehmer*innen aus anderen Vorläufersystemen.

Auch Aktionstage wie der Wiener Töchterttag, an dem sich Wien Work bereits mehrfach beteiligt hat, bieten –

in diesem Fall jungen Frauen – die Möglichkeit, in einen genderuntypischen Beruf aktiv „hineinzuschnuppern“ und somit neue, vorher möglicherweise nicht in Betracht gezogene Bereiche in die engere Auswahl für die eigene Berufsentscheidung miteinzubeziehen.

Mit Erfolg: So sind derzeit in der Textilreinigung männliche Lehrlinge und in den Werkstätten der Maler*innen und Gärtner*innen weibliche Lehrlinge anzutreffen.

Als weiteres Angebot insbesondere an weibliche Lehrlinge ist auch der seit September 2019 angebotene Lehrberuf der Konditor*innen zu verstehen. Derzeit befinden sich unter den acht Lehrlingen, die diese Ausbildung absolvieren, fünf Mädchen.

Ab Herbst 2021 startet die Ausbildung zum Restaurantfachmann/zur Restaurantfachfrau – wiederum mit dem Fokus, verstärkt weibliche Lehrlinge aufzunehmen.

Lehre fürs Leben.

Fachliche und persönliche Weiterbildung für junge Menschen.

Im Sinne einer gesellschaftspolitischen Verantwortung für unsere zumeist minderjährigen Lehrlinge hat Wien Work einen Weiterbildungskatalog entwickelt, der – zusätzlich zu einer qualitativ hochwertigen fachlichen Ausbildung – den jungen Frauen und Männern die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung bietet.

Dieser Katalog beinhaltet lebenspraktische Inhalte sowie Weltwissen zu unterschiedlichsten Themen wie zum Beispiel Umgang mit Geld, politische Bildung, Lebensstilprävention (im Hinblick auf Ernährung, Hygiene, Work-Life-Balance u.Ä.) sowie den Themenkreis Kommunikation (u.a. gewaltfreie Kommunikation, Umgang mit Kolleg*innen und Vorgesetzten, Mobbing).

Diese verpflichtenden Wahlmodule, die in zielgruppen-gerechten Workshops stattfinden, verstärken die Nachreife und Persönlichkeitsentwicklung vom Lehrbeginn an. Darüber hinaus verbessern sie das Selbstverständnis der Lehrlinge als nahezu erwachsene Teilnehmer*innen am Arbeitsprozess im Unternehmen Wien Work. So wirkt sich dieses Bildungsangebot nicht nur auf den Ausbildungsverlauf positiv aus, sondern auch – im Anschluss an die absolvierte Lehre – nachhaltig auf die Erhaltung des angestrebten Arbeitsplatzes am ersten Arbeitsmarkt.



Auf zu neuen Ufern!

Erasmus – Horizonte erweitern, Potenziale fördern.



Seit Jahren beteiligt sich Wien Work mit großem Erfolg an Erasmus+ Projekten. Im Fokus steht die Mobilität von Lernenden und Bildungspersonal im Bereich Berufsbildung.

Auf Lehrlingsebene bedeutet dies die Möglichkeit zu einem mehrwöchigen Auslandspraktikum.

Diese Praktika dienen der Anregung der Bereitschaft zur beruflichen Mobilität und dem Erlernen von Techniken, die im österreichischen Berufsbild nicht vorgesehen sind: Regionaltypische Methoden erweitern so den beruflichen Horizont. Erwünschte Nebeneffekte sind darüber hinaus Übung von Toleranz gegenüber anderen Kulturen, anderen Sitten und Gebräuchen als zu Hause üblich.

Weitere Ziele sind die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbständigkeit der Lehrlinge, Erhöhung der beruflichen und sozialen Flexibilität sowie das Erfahren



und Erleben der europäischen Dimension. Erfolgreiche Auslandsaufenthalte tragen also beträchtlich zur Entwicklung von Faktoren wie sozialer Kompetenz, Selbständigkeit und Flexibilität bei.

Schlüsselkräfte der Ausbildung wiederum haben bei Studienreisen die Möglichkeit zum Austausch mit Kolleg*innen in Partnerinstitutionen. Bei Partneereinrichtungen vorgefundene methodische Ansätze können (in angepasster Form) in die strategische Entwicklung einbezogen werden. Als wichtiges Ziel in der fachlichen Ausbildung ist somit der Mehrwert aus derartigen Kooperationen für die weitere Entwicklung und qualitative Aufwertung der Ausbildung bei Wien Work anzusehen.

Die jahrelange Erfahrung hat gezeigt, dass diese Projekte nicht nur für die aktiven Teilnehmer*innen, sondern für den gesamten Ausbildungsbereich nachhaltig positiv wirken.

4 QUALITY EDUCATION



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



Weltklasse!

Delegationen aus aller Welt zu Besuch bei Wien Work.

Internationale Nachhaltigkeit – Life-long-Learning – EU-Projekte – Austausch & Delegationen.

4 QUALITY EDUCATION



10 REDUCED INEQUALITIES



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



Wien Work pflegt regelmäßigen Austausch mit Organisationen aus den verschiedensten Ländern. Wir haben in den letzten Jahren unzählige Delegationen aus fast allen Kontinenten bei uns empfangen. Von der mazedonischen Sozialministerin bis zum Vizepräsidenten des Chinesischen Behindertenverbands mit immerhin 30 Millionen Mitgliedern besuchten uns Fachverbandsvertreter*innen, Vertreter*innen aus der Sozialpolitik und Behindertenorganisationen aus Südkorea, der Ukraine, aus Deutschland, Finnland, der Schweiz usw. Es ist uns stets eine große Ehre gewesen und es wird uns nach Corona hoffentlich bald wieder eine große Freude sein, die Rolle des Gastgebers für internationales Publikum zu spielen.



Durch den steten Austausch mit anderen Ländern und Nationen öffnen wir unseren Blick über den Tellerand und lernen voneinander. Wir schätzen es sehr, international so stark wahrgenommen zu werden. Vor allem nach unserem Umzug in die Seestadt stieg das Interesse an unserem Unternehmen markant – und ein Quäntchen dazu beigetragen hat wohl auch unsere starke Präsenz in den Sozialen Medien – von der Homepage bis Instagram.

Das Walnuss Haus – Küche des neuen Lebens. Ein Projekt zur Wiedereingliederung von benachteiligten Frauen in der Ukraine.

Von Oktober 2018 bis September 2019 wurde gemeinsam mit dem „Walnuss-Haus“ in Lviv (Ukraine) mit finanzieller Förderung des Sozialministeriums ein ganz besonderes Projekt gestartet: Das Projektziel war die Entwicklung innovativer Metho-

den zur sozialen Eingliederung bzw. beruflichen Integration von benachteiligten Frauen in der Ukraine.

Umgesetzt wurde das erfolgreich abgeschlossene Projekt sehr praxisnah:

Zwei Kollegen aus unserer Ausbildung Gastronomie (unser Küchenchef vom Speiseamt und unser Ausbilder in der Konditorei/Küche) trainierten Kolleg*innen aus der Ukraine teilweise bei uns im Speiseamt bzw. reisten für je eine Woche zweimal in die Ukraine, um vor Ort in der Catering-Küche oder in den Kaffeehäusern vom Walnuss-Haus zu sehen, was bewegt werden kann und welche fachlichen Inputs wo gebraucht werden.

Im Projekt beinhaltet war auch der Peer-Learning-Ansatz: So gab die erste Gruppe der Frauen aus dem Projekt ihr Wissen an die zweite Gruppe in Form von Workshops und Peer-Working weiter. Zielgruppe waren langzeitarbeitslose Frauen im Alter zwischen 18 und 45, die entweder schwachen bzw. mangelhaften Bildungshintergrund und soziale Benachteiligung aufwiesen und/oder Opfer häuslicher Gewalt waren.

Mit dem Projekt wurde in der Ukraine eine praktikable Möglichkeit gefunden, bestehende Problematiken bzw. Hindernisse bei der Wiedereingliederung von benachteiligten Frauen aus Risikogruppen ins Erwerbsleben zu beseitigen. Dazu zählen vor allem mangelhafte



oder nicht bestehende Systeme/Initiativen/Projekte zur beruflichen Integration und fehlende Kenntnisse der Berufsausbildung (konkret: in den Bereichen Küche und Catering).

Ein weiterer Ansatz in diesem Projekt war die Aktivierung der Teilnehmer*innen, um ihnen dadurch eine Teilhabe in der Gesellschaft und durch die Beschäftigung in kommerziellen Unternehmen finanzielle und soziale Sicherheit zu ermöglichen. Es wurde ein speziell zugeschnittenes Schulungsprogramm für diese Zielgruppe entwickelt; darüber hinaus wurde das bei uns für die Ausbildung verwendete Lehrbuch „Küchenmanagement“ ins Ukrainische übersetzt.

43 Frauen nahmen an dem Projekt teil. Mit sozialarbeiterischer und psychologischer Unterstützung sowie dem notwendigen praktischen Rüstzeug aus unseren Workshops (inkl. Schulungen in Hygiene/HACCP und Implementierung neuer Standards vor allem in der Küche) konnten schlussendlich individuelle Entwicklungsprogramme herausgearbeitet werden:

36 Frauen fanden wieder Arbeit oder konnten weiterhin im Walnuss-Haus beschäftigt werden – in den Kaffeehäusern oder im Catering. Angeregt durch das Projekt, das die Problematik benachteiligter Frauen mit fehlender Gewaltprävention und hoher Arbeitslosigkeit auch auf politischer Ebene sichtbarer machte, wurde schlussendlich der **Bau des ersten Lviver Frauenhauses** angeregt. So viel sei derzeit gesagt: Die Renovierung bzw. die Umbauarbeiten laufen auf Hochtouren und es steht auch schon das nächste Folgeprojekt mit der Ukraine in der Pipeline. Wir freuen uns auf die Umsetzung!

In Zusammenarbeit mit dem österreichischen Sozialministerium (BMSPGK) entstanden seit 2018 einige Projekte zum internationalen Knowledge Transfer.

Nordmazedonien:

Das Train-the-trainer Projekt zur Integration von jungen Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt wurde zwischen Juni 2018 und Juni 2019 in Skopje/Nordmazedonien durchgeführt.

Ziel des Projekts war die Schulung von 23 nordmazedonischen Fachkräften in der beruflichen Integration von vor allem jüngeren Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

Dies umfasste die Bereiche Case Management, Arbeitsintegration, Firmenakquise und Begleitung am Arbeitsplatz von Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

Im Folgeprojekt 2019 – 2021 werden gezielt 10 Coaches von 5 nordmazedonischen NGOs in der Methodik

des Supported Employment Coaching geschult.

Ziel des Projekts war es auch, gemeinsam mit den Stakeholdern die Maßnahmen an die lokalen Verhältnisse anzupassen, um das Konzept möglichst nachhaltig in der Soziallandschaft von Nordmazedonien zu verankern.

Ukraine:

Mit dem bewährten Projektpartner Walnuss-Haus startet 2021 ein weiteres Projekt zur gezielten Unterstützung marginalisierter Zielgruppen in 3 Modellgemeinden in der Ukraine.

In Lviv und zwei umliegenden Gemeinden sollen armutsgefährdete Frauen und Familien (Schwerpunkt auf Alleinerzieher*innen) nach dem Case Management und Supported Employment Ansatz ganzheitlich beraten und ihre Ressourcen gestärkt werden.

Das Hauptaugenmerk bei der Beratung liegt dabei auf der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation. Im Zuge des Projektes sollen Berater*innen eingestellt werden, die von Fachpersonal von Wien Work sowohl auf Case Management eingeschult, wie auch während der Betreuung durch dieses Fachpersonal gecoacht werden.

Angesichts der von Lviv geplanten Erweiterung des Stadtgebietes sollen bereits im Zuge des Projektes zwei Umlandgemeinden mit einbezogen werden, um eine flächendeckende Arbeit zu ermöglichen. Es konnten zwei Umlandgemeinden identifiziert werden, deren Bürgermeister sehr an einer Beteiligung an dem Projekt interessiert sind.

Um die Beratungsstelle in Lviv nachhaltig gut zu verankern, wird es eines der wesentlichen Ziele dieses Vorhabens sein, ein entsprechend zugeschnittenes Netzwerk aufzubauen und alle wesentlichen Stakeholder von Beginn an miteinzubinden.

Gefördert wird das Projekt durch das BMSPGK.



Win-Win-Wienwork.

Kooperationen der Wien Work Arbeitsassistentz mit Betrieben.

Die Wien Work Arbeitsassistentz berät, informiert, orientiert und unterstützt Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche sowie Betriebe rund um das Thema „Mitarbeiter*innen mit Behinderungen“. Auch bei Problemen am Arbeitsplatz unterstützt die Arbeitsassistentz Mitarbeiter*innen und Betriebe.

**Es ist normal, verschieden zu sein:
Menschen mit und ohne Behinderung
arbeiten zusammen in unserem
Unternehmen.**

So lautet das Motto der engen Kooperation zwischen der REWE Group Österreich und der Wien Work Arbeitsassistentz. Die konkrete Unterstützung und Beratung ist äußerst vielfältig und erfolgt auf unterschiedlichste Weise:

Sie reicht von der Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema bis hin zur Förderberatung und Information über evtl. benötigte Hilfsmittel.

Arbeitstrainings werden ermöglicht und begleitet, Jobs werden vermittelt.

Bei akuten Krisen und Problemen am Arbeitsplatz steht ein Jobcoach allen Beteiligten zur Seite, um den Arbeitsplatz zu sichern.

**Wien Work + BILLA.
Eine gesunde Zusammenarbeit.**



Julia Jirovec, Senior Specialist HR bei BILLA

„Die Zusammenarbeit mit Wien Work ist auch deshalb so wertvoll, weil unterschiedlichste Situationen voll Zuversicht und zielorientiert gelöst werden. Dabei wird stets versucht, für alle Seiten ein zufriedenstellendes Ergebnis zu erzielen und neben den rechtlichen vor allem auch die menschlichen Aspekte vollumfänglich zu berücksichtigen.“

Wien Work unterstützt BILLA Markt- und Vertriebsführungskräfte sowie BILLA Mitarbeiter*innen bei unterschiedlichen Themen und Fragestellungen. In der Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistentz werden neue Mitarbeiter*innen in die BILLA Märkte integriert. Dabei werden die Bewerber*innen und Führungskräfte zu jedem Zeitpunkt im Bewerbungs-, Praktikums- und Aufnahmeprozess von Wien Work begleitet.

Auch bestehende Mitarbeiter*innen bekommen von Wien Work Unterstützung. Die Themenbereiche sind dabei sehr vielfältig. In den letzten Jahren konnten beispielsweise Mitarbeiter*innen, die im Langzeitkrankenstand waren, wieder erfolgreich in den alltäglichen Filialablauf integriert werden. Gemeinsam mit dem Jobcoach wurden die Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten angepasst. Dadurch konnte ein solides Rückkehrmanagement und ein moderater Arbeitseinstieg sichergestellt werden.

BILLA

BILLA PLUS



Weiters bietet Wien Work Unterstützung bei der Abklärung eines Anspruchs auf einen Feststellbescheid an. Der Jobcoach begleitet die Mitarbeiter*innenn dabei unter anderem zu Behördenterminen und informiert die Führungskräfte über Fördermöglichkeiten. So können Unsicherheiten und Unklarheiten beseitigt werden. Auch in der Führungskräfte sensibilisierung und -beratung ist Wien Work bei BILLA tätig. Zusätzlich gibt es einen laufenden Austausch zwischen dem zentralen

BILLA Human Resources Management und Wien Work, um interne Themenstellungen auch umfassender betrachten und bearbeiten zu können. Wichtig ist für BILLA dabei auch, dass es seitens Wien Work eine Ansprechpartnerin gibt (One Face to the Customer), die Themenstellungen in den Märkten aktiv aufgreift und auch eigeninitiativ mit den Führungskräften in den Austausch geht.

Wien Work im Gespräch: Das sagen die Beteiligten zur Kooperation.

Friedrich Paar, Marktmanager bei BILLA

„Ich bin seit ca. 30 Jahren im Personalbereich tätig und war der Beschäftigung von Personen mit Beeinträchtigung gegenüber immer sehr skeptisch und vorsichtig eingestellt. Dies hat sich in den letzten Jahren durch die positiven Erfahrungen ins Gegenteil gekehrt. Eine meiner Befürchtungen war: Was mache ich mit Menschen mit Beeinträchtigung, wenn es Probleme gibt?

Mich beschäftigten Gedanken wie: „Man weiß ja, dass es schwierig ist, geschützte Personen ‚loszuwerden‘. Was mache ich, wenn die Mitarbeiter*innen geschützt sind und nicht arbeiten können oder wollen?“

Durch die Zusammenarbeit mit Frau Messner hat sich sowohl mein Informationsstand positiv verändert als auch meine Sichtweise.

Auch erkannte ich, dass bei professioneller Betreuung für alle Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Kund*innen) WINWIN-Situationen entstehen können. Der beeindruckendste Fall war eine Mitarbeiterin (Frau F.), die viele Jahre im Backshop gearbeitet hatte und durch einen Unfall jahrelang im Krankenstand war. Nach einem Rechtsstreit mit unserer Firma, den wir verloren haben, und der Ablehnung einer Frühpensionierung durch die PVA kam diese Mitarbeiterin demotiviert, weil sie eigentlich nicht mehr arbeiten wollte und der Firma gegenüber verunsichert war, auf ein Gespräch zu mir. Weder die Mitarbeiterin noch ich fanden eine Gesprächsbasis.

Erst durch die Intervention von Frau Messner und zahlreichen Gesprächen, die sie mit Frau F. und mir führte, entstand eine Gesprächsbasis. Auf dieser aufbauend konnten wir Lösungen suchen, das Vertrauen der Mitarbeiterin wuchs und wir konnten beginnen, Frau F. in einen neuen Bereich einzuschulen. Durch die permanenten Abstimmungsgespräche und die Betreuung durch Wien Work war es möglich, diese Phase so zu gestalten, dass sie sowohl für die Mitarbeiterin als auch für unser Unternehmen überhaupt umsetzbar wurde.

Diese Erfahrung der Vertrauensbildung, Informationsweitergabe und des entsprechenden Coachings konnte ich auch noch bei weiteren Mitarbeiter*innen erleben, bei denen wir durch die Mithilfe von Frau Messner Förderungen beantragen konnten und Kolleg*innen, die bis dahin rechtlich nicht oder falsch unterrichtet waren, gut unterstützt wurden.

Ich bin für die Unterstützung durch Wien Work und Frau Messner sehr dankbar und habe sie auch an viele meiner Kolleg*innen weiterempfohlen.

Derzeit sind 4 Personen mit Beeinträchtigung bei mir beschäftigt. Ich hoffe im Bedarfsfall auf weitere gute Zusammenarbeit, allerdings ist diese durch die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und die entsprechende Arbeitsleistung derzeit nicht notwendig.“

Mitarbeiter BILLA Plus, 39

„Die Zusammenarbeit mit Ihnen, Frau Messner (Jobcoach), war super. Ich habe mich nie alleine gefühlt und ich wusste, dass Sie immer für mich da sind. Das hat mich sehr erleichtert! Sie haben mir immer den richtigen

Weg gezeigt, von Ihnen habe ich viele neue wichtige Informationen erfahren, die sehr hilfreich waren. Während meiner Krankheit haben Sie mich immer aufgebaut und angerufen. Ich musste mir keine Sorgen machen, dass ich meinen Job verliere. Ohne Wien Work und Sie wäre ich verzweifelt! Ich werde Sie sehr gerne und immer weiterempfehlen, weil Sie sich kümmern, und das von Herzen. Das spürt man! Ich will mich auch bei meiner früheren Marktmanagerin bedanken, weil sie mir das Angebot gemacht hat, dass ich Kontakt mit Ihnen aufnehmen. Ich hoffe und glaube auch, dass sie und ich mit dem neuen Marktmanager Hr. Zdravkovic gut zurecht kommen werden und der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach sehr langem Krankenstand gelingen wird. Meinen bisherigen Tätigkeitsbereich kann ich nicht mehr ausüben, aber gemeinsam wird es gelingen, einen passenden Aufgabenbereich zu erarbeiten. Dankeschön für Ihre Mühe und Einsatz für mich!“

Mitarbeiterin BILLA, 55

„Als ich Anfang des Jahres ihre Kontaktdaten erhielt, befand ich mich aufgrund meiner Erkrankungen beruflich in einer für mich ausweglosen Situation.

Sie haben mich beim Ausfüllen diverser Anträge, bei der Vorbereitung und Begleitung bei Untersuchungen unterstützt, mir Kontakte vermittelt, Kontakt mit meinen Vorgesetzten aufgenommen und mich mit ihrer positiven Einstellung motiviert.

Die Unterstützung beim Jobcoaching lässt mich wieder positiv in die Zukunft blicken.

Jobcoaching hilft begleitend, bereitet dich vor, unterstützt, vermittelt und motiviert.

Ich werde Wien Work Jobcoaching weiterempfehlen, denn als Mensch mit Behinderung wird einem geholfen und man wird nicht zur Seite geschoben.

Vielen Dank!“

Mitarbeiterin BILLA, 45

„Liebe Frau Monika (Jobcoach), ich bin sehr froh, Sie als Coach zu haben. Sie sind immer da, wenn ich etwas brauche. Sie sind sehr hilfsbereit, nett und lieb und jederzeit für mich da. Ich habe Sie bereits meiner Kollegin empfohlen, denn wie schon oben erwähnt, hat mir ihr Coaching viel geholfen. Ich brauche keine Angst mehr haben, dass ich gekündigt werde. Meine Aufgaben wurden so geändert, dass ich sie gut bewältigen kann. Danke!“



Herbert Valentan, Behindertenvertrauensperson BILLA

„Die Zusammenarbeit mit Frau Messner (Jobcoach) ist eine super tolle Unterstützung. Diese Art der Hilfestellung von Mitarbeitenden jeglicher Behinderung wäre uns als BVP so gar nicht möglich.“

Nur gemeinsam können wir diese Aufgaben und Ziele erreichen.

Ich möchte mich auf diesem Weg für die gute Zusammenarbeit bedanken und hoffe auf viele positive und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung. Danke!“

Wien Work at home.

Entwicklung der Vermittlungszahlen (2016-2019).



Herausforderungen angenommen und mit Bravour gemeistert. Im Segment „Jobmanagement“ zeigte sich ein leichter Rückgang in den Vermittlungszahlen am 1. Arbeitsmarkt von 2019 auf 2020 zurück auf das Niveau von 2018:

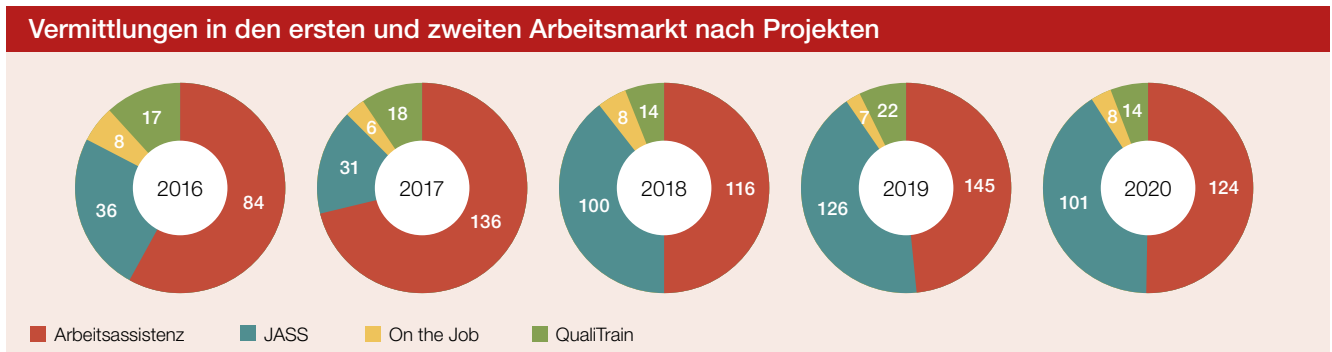
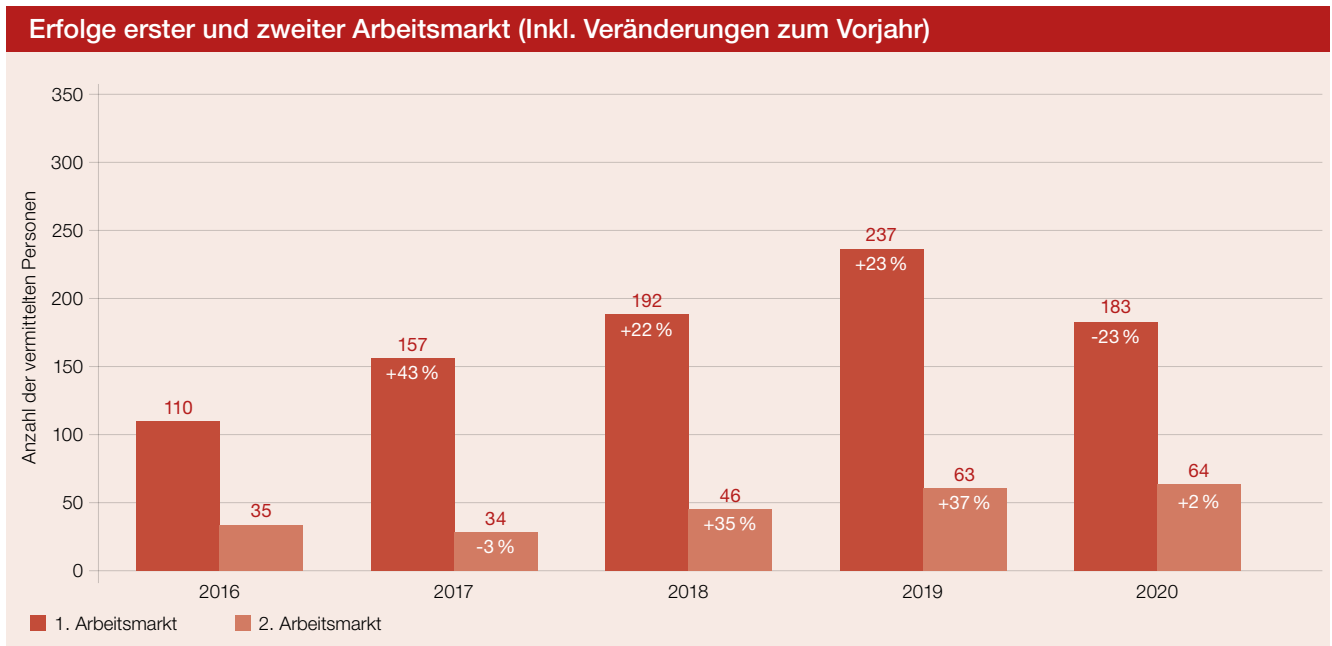
Das Jahr 2020 war - pandemiebedingt verbunden mit einem schwierigen Arbeitsmarkt - gekoppelt mit vielen Unsicherheiten: Sowohl in den Unternehmen (Planungsunsicherheit, Vorsicht beim Investieren und wenig Aufbruchstimmung) als auch in unseren Projekten (weniger Teilnehmer*innen als sonst z.B. im Projekt QualiTRAIN). Am Lehrstellenmarkt gab es vermehrt Ängste und Unsicherheiten bei den Jugendlichen, wenn es darum ging, eine Lehrstelle zu finden.

Insbesondere das letzte Jahr 2020 forderte alle Kolleg*innen des Jobmanagements extrem heraus:

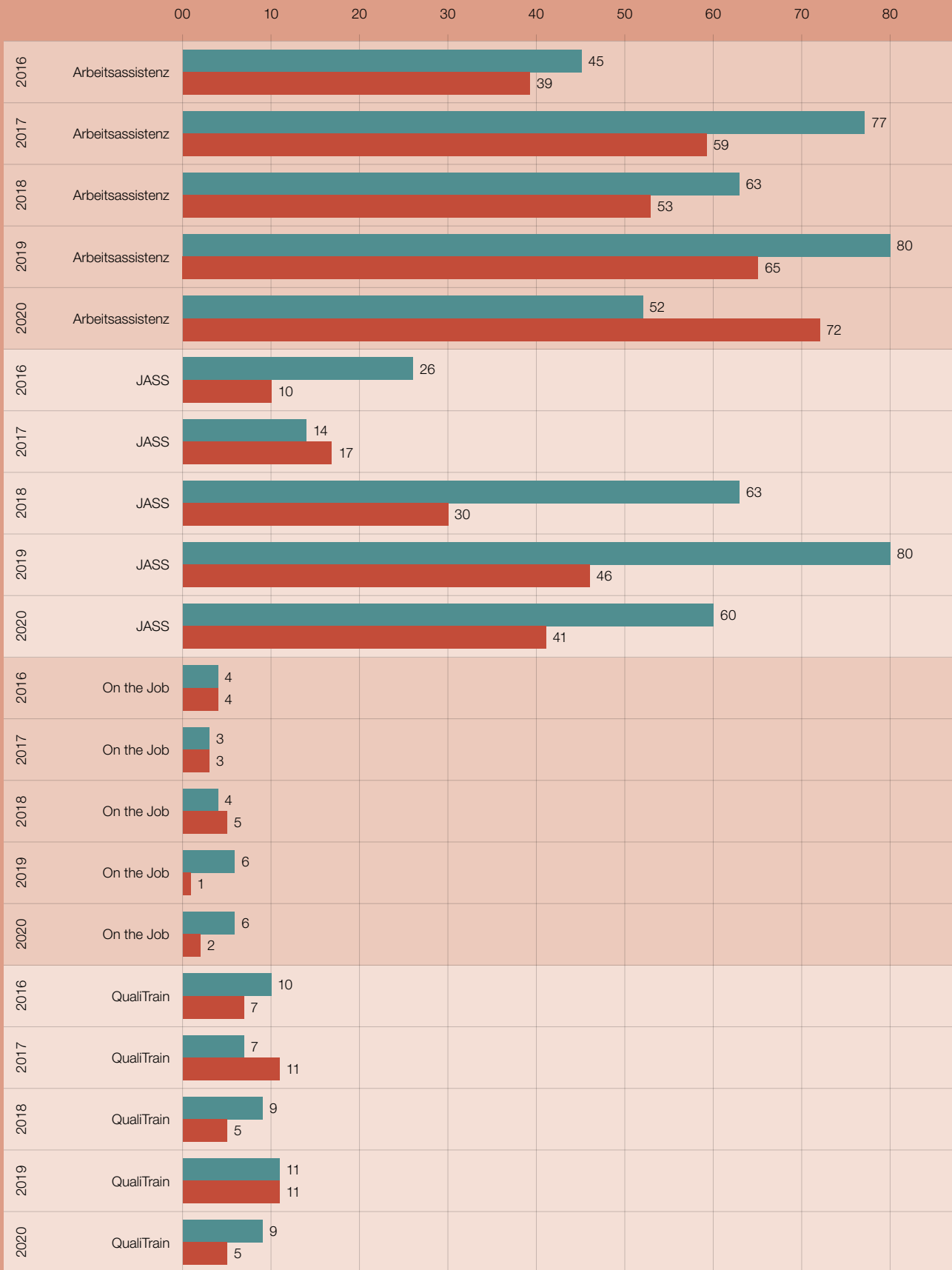
Es galt, die Klient*innen online zu beraten, zu coachen, zu unterrichten und zu fördern. Der Einsatz neuer Tech-

nologien stellte uns vor große Herausforderungen – nicht nur die Kolleg*innen, sondern vor allem die Klient*innen. Umso mehr freuen wir uns über die guten Ergebnisse, die zeigen, dass der eingeschlagene Weg mit „Homeberatung“, „Homecoaching“ und „Homelearning“ gelungen ist. Und wir sehen hoffnungsvoll einer entspannteren Lage am Arbeitsmarkt entgegen. Eine Pandemie hat so gesehen auch etwas Gutes: Die neuen Technologien, von Lernplattformen bis hin zu WhatsApp und Zoom werden uns wohl weiterhin begleiten – in eine Zukunft des Vermittlungsalltags, der sich ohne Corona wohl nicht so rasch gewandelt hätte.

Zu guter Letzt sei hier noch angemerkt, dass ohne ein klares Bekenntnis der Fördergeber zur Fortsetzung der Projekte mit klaren Handlungsanweisungen und der außergewöhnlich guten Rahmenbedingungen bei Wien Work eine Fortführung unserer Arbeit – der nachhaltigen Vermittlung von Menschen mit Benachteiligungen – hier nicht so garantiert gewesen wäre, wie sie uns schlussendlich gelungen ist.



Vermittlungen 2016 bis 2020



■ männlich ■ weiblich

Neue Zeiten. Neue Jobs. Nischenarbeitsplätze und Veränderungen in den Geschäftsfeldern.



Seit Betriebsgründung unterliegt Wien Work in all seinen Bereichen einem steten Wandel. Trends am Markt, Angebot und Nachfrage regulieren auch bei Wien Work die Gestaltung der Geschäftsfelder.

Ein stets präsent Thema ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze und der Erhalt von Nischenarbeitsplätzen.

Ältere Gewerbe wie die Polsterei/Möbeltapeziererei fusionierten mit einer der größten Abteilungen bei uns, der Holztechnik. Eine gelungene Kombination, die unsere Kund*innen sehr zu schätzen wissen, denn sie erhalten Service aus einer Hand. So kann der Synergieeffekt genutzt werden – ein altes Möbelstück aus der Gründerzeit benötigt sehr oft nicht nur einen neuen Stoffbezug, sondern freut sich auch über eine Generalüberholung der Holzkonstruktion.

Noch bis vor einigen Jahren war textiles Handwerk bei Wien Work mit einigen – vor allem gehörlosen – Mitarbeiter*innen sehr gut ausgelastet. Allein die Tatsache, dass immer weniger Kund*innen ihre Serienproduktion im Inland beauftragen, führte zu Umsatzeinbußen und zum Abbau von Personal (vor allem durch Pensionierungen). Vor kurzem wurde die Näherei mit der Textilreinigung zusammengelegt. Beide Geschäftsfelder wickeln

nach wie vor eigene Aufträge ab und insbesondere in der Näherei lässt sich wieder ein Aufschwung beobachten. Besonders Serienfertigungen von österreichischen Designer*innen und Individuallösungen für Kundinnen und Kunden sind gefragt. Das Besondere ist ein Zusatzangebot unserer Textilreinigung: Kleinere Ausbesserungen und Änderungen erledigen wir sofort – vom Zipp-erneuern bis zum Annähen ausgeleierter Knöpfe.

Oftmals ungeliebte Dienstleistungen der Reinigungstechnik sind bei Wien Work fast Geschichte: Teildienste werden nach Möglichkeit vermieden und wir bieten unseren Mitarbeiter*innen eine durchgehende Dienstleistung am Tag. So lässt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gestalten. Zufriedene Mitarbeiter*innen sind uns ein echtes Anliegen. Sei es durch die Beibehaltung von heutigen Berufs raritäten wie Möbeltapezierer oder Schneiderin oder eine sinnvolle Schichtenteilung. Oder durch die Einführung eines neuen Service – wie z.B. der Mobilen Schlosserei, nunmehr Teil unseres „Facility Services“. Renovieren und Instandhalten direkt bei unseren Kund*innen – ein gefragtes Service aus einer Hand welches sehr geschätzt wird. Durch neue Ideen in der Konstruktion unserer Geschäftsfelder im Integrativen Betrieb konnten wir so 9 Arbeitsplätze für Mitarbeiter*innen mit Behinderung erhalten. Und im besten Fall schaffen wir gleich einige neue Arbeitsplätze dazu. Wir arbeiten schon an den nächsten Ideen!

Zustellung mit Gewinn.

„Michl's bringt's“ und SPAR AG gewinnen Genuss-Award 2020.



Zum ersten Mal wurde 2020 von der Wirtschaftskammer Wien der Genuss Award verliehen. In der Sonderkategorie „Soziales Engagement“ wurde Spar in Wien für den Lieferservice Michl's bringt's ausgezeichnet. Das Projekt Michl's bringt's ist Teil unseres vom AMS Wien geförderten sozial-ökonomischen Betriebs Michl's und bietet speziell für die Zielgruppe 50+ eine Möglichkeit, wieder im Erwerbsleben Fuß zu fassen.

Soziales Engagement mit ökologischem Aspekt. Das beschreibt den Spar-Lieferservice in 34 Wiener Filialen, in Kooperation mit unserem Michl's bringt's, wohl am besten. Das Besondere an diesem Service von Wien Work und Spar ist der soziale und ökologische Aspekt: Den Einkauf liefern nämlich ehemalige Langzeitarbeitslose mit dem E-Bike. Kund*innen kaufen wie gewohnt bei Spar ein und bestellen den Lieferservice an der Kassa. Die Hauszustellung mit dem E-Bike kostet 2 Euro und umfasst den regulären Einkauf in der Menge von ca. zwei Einkaufstaschen oder zwei Getränkekisten. Einzig Tiefkühlware kann nicht zugestellt werden.

Auszeichnung mit dem Genuss Award

In fünf Kategorien (Feinkost, Süßwaren, Fisch, Naturkost sowie Obst und Gemüse) konnten die Wiener*innen in einer Online-Wahl ihren beliebtesten Lebensmittelhändler wählen. Vier Jurypreise wurden in den Kategorien Soziales Engagement, Innovation, Großhandel mit Lebensmitteln und Lebenswerk verliehen. Die Initiative von



Spar und Michl's wurde 2020 in der Sparte **Soziales Engagement** mit dem Genuss Award 2020 ausgezeichnet. Die feierliche Preisverleihung fand im Rahmen der Fachmesse „Genuss statt Masse“ am 13. Februar 2020 statt.

Quelle (leicht adaptiert): <https://medianet.at/news/retail/hauszustellung-mit-sozialem-mehrwert-31648.html>



Wir lassen niemanden zurück.

Wirkmodell Wien Work Jugendcoaching.

Jugendcoaching Wien Work ist Teil der Österreichischen (Aus)Bildungs-Strategie in Wien im Sinne des Konzeptes „Jugendcoaching“ des Sozialministeriumservice Österreich. Es handelt sich um eine nachhaltige Strategie zur Laufbahnverbesserung von Jugendlichen bis 19 Jahre (bei Behinderungen bis 24), die die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen und zu einer umfassenden Teilhabe in der Gesellschaft führen soll. Darüber hinaus geht es um Prävention im (Aus)Bildungssystem und um die Reintegration von Jugendlichen, die bereits aus dem System gefallen sind.

Wofür wir tun, was wir tun

Um nach „außen“ unsere Wirken sichtbar zu machen und uns nach „innen“ selbst zu verorten, erarbeiteten die Jugendcoaches gemeinsam im Rahmen einer Klausur das **Wirkmodell Jugendcoaching**.

Ein Paradigmenwechsel: Weg von der Beschreibung der Kompetenzen, hin zu dem, **was** wir tun (Aktivitäten), **wie** wir es tun (Prozessbeschreibung), **wofür** wir es tun (Vision).

Unser Auftrag – inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung für alle Menschen sicherzustellen und

niemanden zurück zu lassen – leitet sich von der Bildungsagenda 2030 ab und baut auf die Österreichische Strategie Bildung zur Nachhaltigkeit auf.

Bildung für nachhaltige Entwicklung soll es Jugendlichen ermöglichen, sich selbstverantwortlich und gemeinsam mit anderen an einer Gestaltung der Welt zu beteiligen, die für alle – jetzt wie auch zukünftigen Generationen – ausreichend Lebenschancen einräumt. Den Fokus im Wien Work Jugendcoaching legen wir dabei auf die Erhöhung der sozialen Teilhabechancen, indem sich das Potenzial von Jugendlichen für ein würdevolles und erfülltes Leben entfaltet.

Nachhaltige Entwicklung mit ihren ökologischen, ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen Dimensionen sind das Ergebnis von gemeinsamen Bemühungen aller Beteiligten, weshalb wir unsere Wirkungen immer nur in Bezug auf die Kontextfaktoren betrachten können (zusammen-zu-denken). Ändern sich diese – wie dies auch die Corona-Situation gezeigt hat – so hat dies Auswirkungen auf unser Tun (Wechselwirkungen im Gesamtzusammenhang). Unser „innerer Kompass“, ausgerichtet an den Menschenrechten, zeigt uns dabei Wege auf.

4 QUALITY EDUCATION

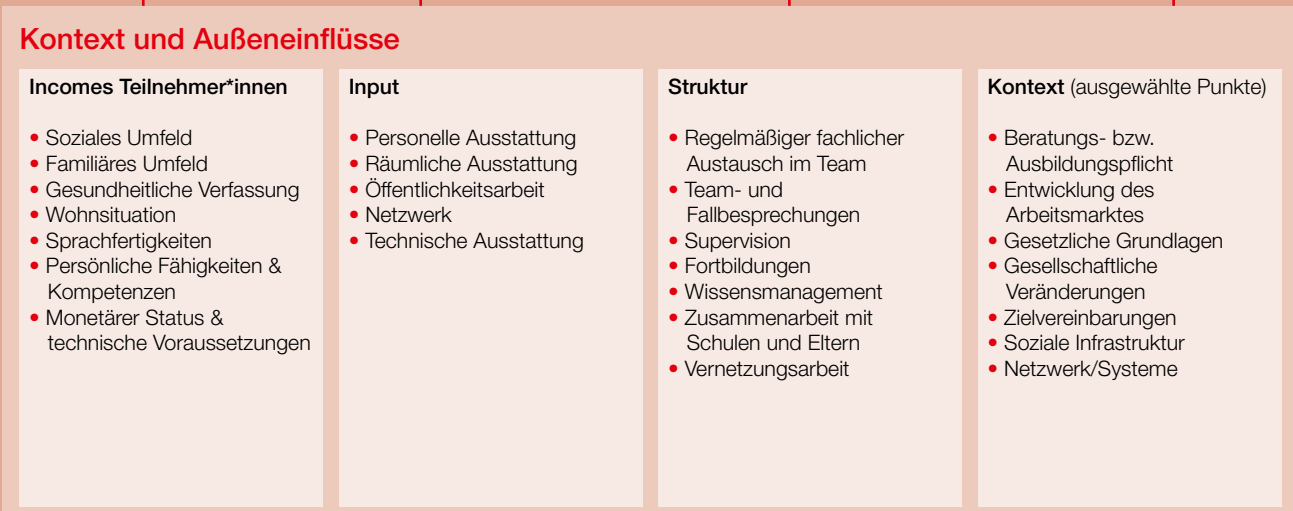
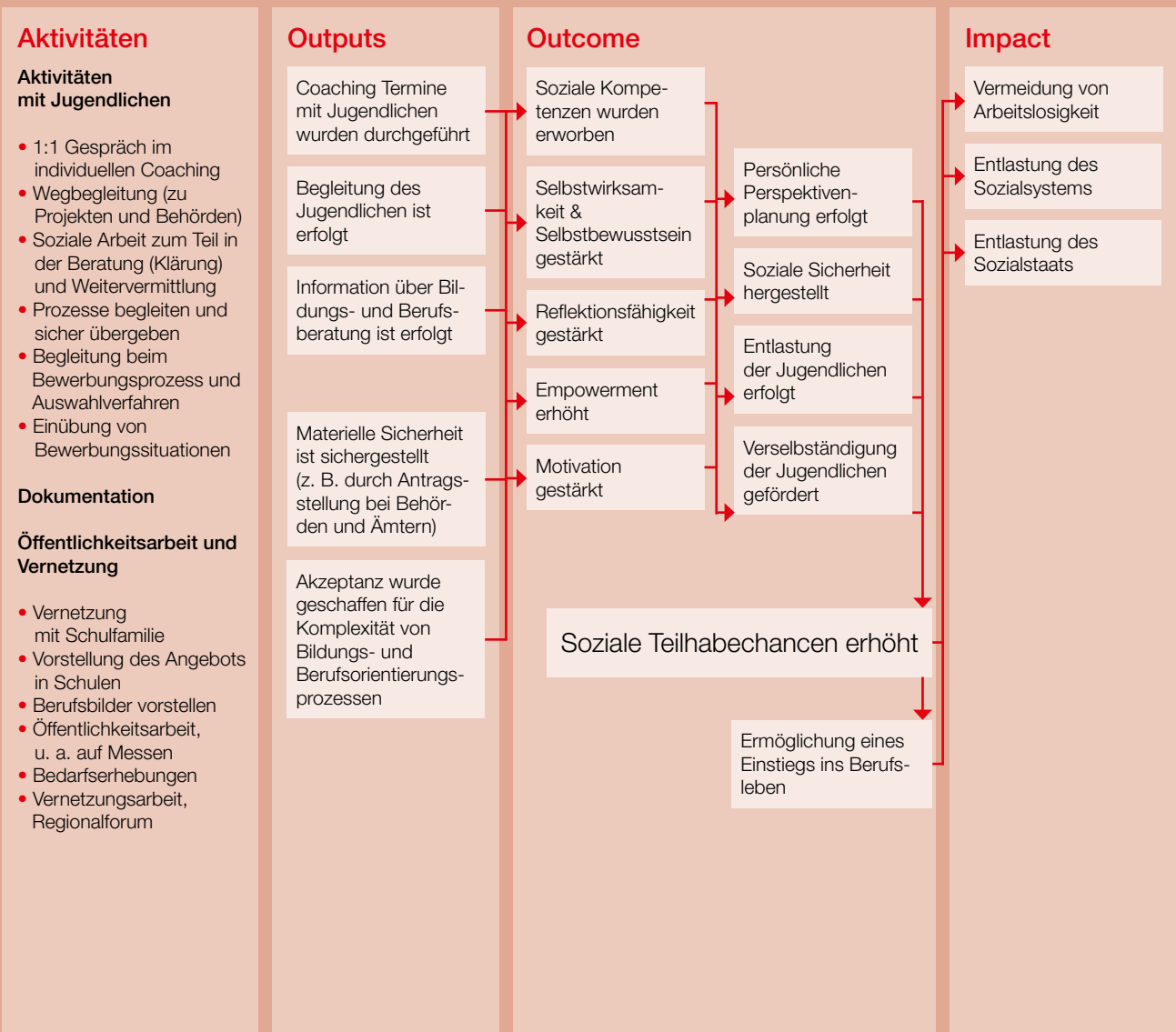


10 REDUCED INEQUALITIES



Team Wien Work Jugendcoaching.

Wirkmodell Jugendcoaching



Das Wirkmodell wurde in einem Workshop mit den Mitarbeiter*innen des Wien Work Jugendcoachings der wien work unter Anleitung des Instituts für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg erarbeitet. | www.evh.n.d.e/evaluation



Erkenn

Das Wesentliche,
um die richtige
Entscheidung zu treffen.



en.

Kennzahlen Wirtschaft gesamt.

	2016			2017			Betriebe (IB + SÖB + Aktion 20.000 + Joboffensive 50+)
	Betriebe (IB + SÖB + EPKU + OH)*	Ausbildung	Job Management	Betriebe	Ausbildung	Job Management	
Betriebsleistung (Umsatz, Abgrenzung, Aktivierte Eigenleistung, Interne Leistungsverrechnung)	€ 9.938.712,49	€ 30.027,15		€ 10.579.637,68	€ 13.085,55		€ 11.384.194,00
Subventionen	€ 7.000.190,76	€ 3.497.364,39	€ 3.314.234,60	€ 7.093.559,06	€ 3.591.895,05	€ 3.172.777,36	€ 8.140.510,82
WW_TRAIN			€ 823.136,76			€ 39.237,28	
On the job			€ 480.665,43			€ 496.516,72	
JUCO			€ 1.148.657,03			€ 1.343.514,64	
JASS			€ 293.167,01			€ 273.015,78	
AAS			€ 568.608,37			€ 606.605,15	
QualiTRAIN						€ 413.887,79	
Intl. Projekte							

*) IB=Integrativer Betrieb, SÖB=Sozialökonomischer Betrieb Michl's, EPKU=Buchhaltungs-Projekt, OH=Overhead

Betriebsleistung.

nur IB	2016		2017		Betrag
	Betrag in €	Anteil in %	Betrag in €	Anteil in %	
Betriebsleistung (Umsatz, Abgrenzung, Aktivierte Eigenleistung, Interne Leistungsverrechnung)	8.796.697	63,66	9.297.149	63,37	
Subventionen	5.020.988	36,34	5.373.036	36,63	
Gesamt	13.817.685	100,00	14.670.185	100,00	

Wie aus den Tabellen ersichtlich, betrug erstmals 2020 die Subventionsleistung etwas mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes. Ein zu erwartendes Ende der Corona-Pandemie dürfte auch in diesem Segment wieder Aufschwung bei der Betriebsleistung zur Folge haben.

2018		2019			2020		
Ausbildung	Job Management (+Intl. Projekte)	Betriebe (IB + SÖB + Aktion 20.000 + Joboffensive 50+)	Ausbildung	Job Management (+Intl. Projekte)	Betriebe (IB + SÖB + Joboffensive 50+)	Ausbildung	Job Management (+Intl. Projekte)
€ 203,00		€ 11.448.159,73	€ -		€ 9.370.491,58	€ 121,12	
€ 4.189.873,00	€ 3.674.025,71	€ 7.710.395,54	€ 4.226.761,24	€ 4.077.101,93	€ 8.774.448,36	€ 3.961.230,99	€ 4.517.261,72
	€ 492.754,00			€ 494.977,50			€ 514.969,53
	€ 1.624.708,00			€ 1.763.701,27			€ 1.772.511,27
	€ 472.355,00			€ 525.029,54			€ 583.249,87
	€ 643.881,00			€ 660.940,61			€ 701.267,85
	€ 432.203,00			€ 449.532,17			€ 459.567,15
	€ 8.124,71			€ 30.361,82			€ 19.096,26

2018		2019		2020	
in €	Anteil in %	Betrag in €	Anteil in %	Betrag in €	Anteil in %
9.628.412	63,52	10.107.505	63,97	8.848.014	58,87
5.529.122	36,48	5.692.094	36,03	6.180.711	41,13
15.157.534	100,00	15.799.599	100,00	15.028.725	100,00



Hemma Hollergschwandtner & Andrea Angermann

Mit viel Herz und Leidenschaft entstand dieser Bericht. Für Hemma war es der fünfte und zugleich letzte in ihrer Zeit bei Wien Work, für Andrea die gelungene Premiere.



Das Wien Work Nachhaltigkeitsteam freut sich über diesen Bericht. Nachhaltig.

V.l.n.r.: Hemma Hollergschwandtner, Dorothea Ruggenthaler, Andrea Eckhart, Wolfgang Sperl, Andrea Angermann, Marlene Mayrhofer, Martin Elser, Karolina Gasparovski

Impressum:

MHV: Wien Work integrative Betriebe und AusbildungsgmbH,
Sonnentallee 31, 1220 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: DSA Wolfgang Sperl, Wien Work
Chefredaktion/Projektleitung: Mag.^a Andrea Angermann
& DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner, Wien Work

Textbearbeitung/Konzept: Tino Schalter

Grafische Gestaltung: Alexander Mandić

Druckproduktion: Nullachtsechzehn

Druck: Druckerei Schmidbauer GmbH

Papier: Pergraphica Classic Smooth von Mondi
Papier aus Österreich – FSC Zertifikat, CO₂ Neutral, Green Range,
EU Ecolabel, ISO Standard 9706, Heavy Metal Free

Fotocredits: Philipp Horak, Wien Work, ChristianFuertner/MA18,
KOBV, VH Wien/John Küçükca, BILLA/BILLA Plus, SPAR/Brunnbauer

Fachliche Begleitung: denkstatt

Terminänderungen sowie Satz- und Druckfehler vorbehalten.

Projektteam Nachhaltigkeit:

Mag.^a Andrea Angermann
(Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation & Marketing)

DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner
(Leitung Jobmanagement)

Andrea Eckhart, MAS/MBA
(Prokuristin, Leitung Personalwesen)

Karolina Gasparovski
(Prokuristin, Betriebsleitung)

Martin Elser
(Leitung Finanz & Controlling)

DSAⁱⁿ Mag.^a Marlene Mayrhofer, MBA
(Leitung Ausbildung)

Dipl.-Päd.ⁱⁿ Dorothea Ruggenthaler
(Vernetzung & Schnittstellenmanagement Inklusive Berufsausbildung)

DSAⁱⁿ Alexandra Wagbara
(Betriebssozialarbeit)

Eigentümer*innen:

volkshilfe.
WIEN

KOBV
Der Behindertenverband

Fördergeber*innen:

 **Bundesministerium**
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz

 **Sozialministeriumservice**


Arbeitsmarktservice
Wien


**SOZIALES
WIEN**
Anerkannte Einrichtung nach den Förderrichtlinien
des Fonds Soziales Wien, gefördert aus den Mitteln
der Stadt Wien
Für die
Stadt Wien


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

