22/23

Menschenwürde

Solidarität & Gerechtigkeit

GEMEIN-WOHL-BERICHT

Ökologische Nachhaltigkeit

Transparenz & Mitentscheidung

SOZOKOM

„Ihr herausragendes Engagement für soziale Verantwortung hat mich tief beeindruckt. Es ist spürbar, dass Gemeinwohl-orientierungfür sie nicht nur eine Pflicht ist, sondern gelebte Werte, die sie aktiv in Ihren Arbeitsalltag integrieren. Sie agieren deutlich nachhaltiger als viele Mitunternehmen und sind ein Leuchtturm in Ihrer Branche – und damit ein inspirierendes Vorbild für andere. Ich bin überzeugt, dass sie mit Ihrem Engagement und Ihren Ideen auch weiterhin Maßstäbe setzen werden – nicht nur in Ihrer Branche, sondern in der gesamten Gesellschaft."

Armin Schmelzle

Auditor GWÖ

Seite	Inhalt
2	sozKom & Gemeinwohl
4	sozKomKratie – Unser Weg zu gemeinsamer Gestaltung und Verantwortung
7	**Transparenz & Mitentscheidung** bei sozKom
13	Sinn & gesellschaftliche Wirkung von sozKom
17	**Menschenwürde** bei sozKom
21	**Solidarität & Gerechtigkeit** bei sozKom
25	**Ökologische Nachhaltigkeit** bei sozKom
29	Gemeinwohlbericht 360°
36	Testat

Impressum

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:
sozKom GmbH & Co KG
Krottendorf 161
8564 Krottendorf
www.sozkom.at

LAYOUT & DESIGN:
NOSUN Werbeagentur GmbH
Johann-Sebastian-Bach-Gasse 18
8010 Graz
www.no-sun.com

IDEEN ZU DEN ILLUSTRATIONEN:
Christine Harnik
www.christine-harnik.at

FOTOPRODUKTION:
Gruppe = sozKom
Trigos = TRIGOS / Alexander Gotter
Starts of Styria = Foto Fischer

DRUCK & PRODUKTION:
Druckerei Moser & Partner GmbH
Maltesergasse 8
8570 Voitsberg
www.moser-partner.at

sozKom & Gemeinwohl

Der erste Gemeinwohlbericht von sozKom für die Jahre 2016/2017 wurde 2018 von einem Team aus zehn Mitarbeiter*innen erstellt. In einem externen Audit, durchgeführt von Frau Angela Drosg-Plöckinger, erzielten wir eine Bilanzsumme von 441 Punkten, was 44 % entspricht. Der Bericht für die Jahre 2018/2019 ergab eine ähnliche Punktzahl von 443 Punkten. In der Bilanz für die Jahre 2020/2021 konnten wir uns jedoch deutlich verbessern und erreichten 549 Punkte (55 %).

Seit 2019 wird der Gemeinwohlprozess von einem internen Arbeitskreis (AK GWÖ) begleitet, der im Rahmen einer Unternehmensveranstaltung ins Leben gerufen wurde. Der Arbeitskreis beschäftigt sich nicht nur mit der Erstellung der Berichte und der Durchführung von Audits, sondern auch damit, das Gemeinwohl-Ökonomie-Thema aktiv im Unternehmen lebendig zu halten und weiterzuentwickeln.

Umgesetzte Verbesserungen im Berichtszeitraum 2022/2023

Transparenz und Mitentscheidung

- **Einführung von Kreisen wie dem Arbeitskreis sozKomKratie (AKSK) und dem Entscheidungskreis (EK) zur Förderung von Transparenz und Mitbestimmung.**
- **Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses zum Spannungsfeld Transparenz/Verschwiegenheit, um die Mitbestimmung im Unternehmen zu stärken.**
- **Beauftragung einer Mitarbeiter*innenplattform und Entwicklung eines Transparenzcheck-Tools.**

Soziale und ökologische Verantwortung

- **Investition in soziale Projekte wie die Kindergarten- und Schulassistenz sowie die Errichtung einer Privatschule für selbstbestimmtes Lernen.**
- **Regelmäßige Schulungen und Fortbildungen der Mitarbeitenden zur Förderung der Reflexion und um eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit unseren Werten zu gewährleisten.**
- **Förderung von ökologischer Nachhaltigkeit durch die Umstellung auf nachhaltige Produkte, Unterstützung von Fahrtgemeinschaften durch Tankgutscheine und Förderung von Tauschläden.**
- **Erweiterung des Sonderurlaubs im Naturkatastrophenfall und die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das Pensionsantrittsalter hinaus.**

Mitarbeiter*innenförderung und -gesundheit

- Teuerungsprämien für Mitarbeiter*innen und Szenarienplanung für Zukunftsausgaben.
- Start eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses und Durchführung von Mitarbeiter*innenbefragungen. Die Ergebnisse wurden im Jahr 2023 beim „Come Together“ unter dem Motto „Gesundheit“ vorgestellt.
- Einführung von Gesundheitsmaßnahmen wie der Schrittezähler-Challenge, eines Achtsamkeits-Adventkalenders und der Möglichkeit zur Nutzung eines Online-Fitnessstudios.
- Förderung der Work-Life-Balance durch Homeoffice-Möglichkeiten, Teamevents, Betriebsausflüge und eine getrennte Nutzung von Dienst- und Privathandys.

Diversität und Inklusion

- Förderung von Vielfalt und Inklusion durch die Berücksichtigung gesellschaftlicher Diversität bei der Besetzung von Fachpositionen sowie durch die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.
- Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus.

Kommunikation und Wissensaustausch

- Wissenstransfer zu sozKom-Themen durch regelmäßige Schulungen, Workshops und interne Informationen.
- Erhöhung der Medienpräsenz durch die Teilnahme an Podcasts und Veranstaltungen wie „Stars of Styria“ sowie den Gewinn des TRIGOS Österreich, der die Medienpräsenz über die österreichischen Grenzen hinaus steigern konnte.

Lieferant*innen und finanzielle Aspekte

- Mehrmalige Durchführung und Anpassung der Lieferant*innenbefragungen, um Transparenz und Partizipation zu stärken.
- Mehr als die Hälfte der eingekauften Produkte tragen ein entsprechendes Nachhaltigkeitslabel.
- Investitionen in die Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen sowie in die Weiterbildung und Organisationsentwicklung.

sozKomKratie – Unser Weg zu gemeinsamer Gestaltung & Verantwortung

Die sozKomKratie bildet das Herzstück unserer Unternehmensphilosophie und steht für gelebte Mitbestimmung, Transparenz und Teilhabe. Seit ihrer Einführung ist sie zu einem festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur geworden. Die sozKomKratie stellt sicher, dass alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen und gemeinsam das Unternehmen weiterzuentwickeln.

Konsententscheidung – Gemeinsam tragfähige Lösungen finden

Ein zentraler Bestandteil der sozKomKratie ist der Entscheidungskreis, der aus Geschäftsführung, Führungskräften und Mitarbeiter*innen besteht. Im Gegensatz zu klassischen Mehrheitsentscheidungen wird im Konsent entschieden. Das bedeutet, dass ein Vorschlag nur dann angenommen wird, wenn niemand schwerwiegende Einwände erhebt. So schaffen wir tragfähige Lösungen, die von allen mitgetragen werden und die gemeinsame Verantwortung fördern.

„Wir wissen wir sind am richtigen Weg und auf dem möchten wir auch bleiben!“

„Kreativität wird groß geschrieben bei SozKom und unter den Mitarbeiter*innen gefördert. Wir probieren gerne kreative neue innovative Wege aus und das beste daran, wirklich jede*r bei SozKom hat die Möglichkeit, sich mit eigenen kreativen Ideen ins Unternehmen einzubringen (z.B. über Produktspinnerei, Arbeitskreise, Teams, Gestaltung des eigenen Arbeitsbereiches usw.)“

Der Arbeitskreis sozKomKratie – Stetige Weiterentwicklung

Für die kontinuierliche Weiterentwicklung der sozKomKratie sorgt ein eigener Arbeitskreis (AKSK). Dieser überprüft regelmäßig bestehende Prozesse und entwickelt neue Ansätze, um Transparenz und Mitbestimmung im Unternehmen zu stärken. Ein wichtiger Meilenstein des Arbeitskreises war die Einführung eines Mitarbeiter*innen-Portals, das die interne Kommunikation weiter optimiert.

Wichtige Erfolge der sozKomKratie

Im Jahr 2023 wurden wir mit dem renommierten TRIGOS-Preis in der Kategorie „Mitarbeiter*innen-Initiativen“ ausgezeichnet. Diese Auszeichnung würdigt unser Engagement für gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit. Besonders hervorgehoben wurde die hohe Identifikation unserer Mitarbeiter*innen mit den Unternehmenswerten sowie die positive Wirkung der sozKomKratie auf die Transparenz und Teilhabe. Dies spiegelt sich auch in unserer Gemeinwohlbilanz wider, die die Ergebnisse unserer partizipativen Führung aufzeigt.

Der Gewinn des TRIGOS-Preises ist für uns eine Bestätigung unserer Arbeit und ein Ansporn, den Weg der sozKomKratie weiterzugehen.

TRIGOS 2023 GEWINNER

Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung BGF 2024 – 2026

„Seit 2019 wurden mehr als 95 % aller unternehmensrelevanten Entscheidungen bei SozKom unter Einbindung der Mitarbeiter*innen getroffen. Diese Wertschätzung spiegelt sich sowohl in den Ergebnissen der Gemeinwohlbilanz als auch am Arbeitsmarkt wider.“

ZIEL 16

TRANSPARENZ & MITENTSCHEIDUNG

BEI SOZKOM

Transparenz und Mitbestimmung gehören zu den grundlegenden Prinzipien von sozKom und prägen sowohl die interne Kommunikation als auch die Entscheidungsprozesse. Im Berichtszeitraum 2022/2023 wurden bestehende Strukturen weiterentwickelt, um eine noch größere Teilhabe der Mitarbeitenden und die Transparenz in allen Bereichen zu gewährleisten.

Transparenz in der Zulieferkette

Die sozKom hat daran gearbeitet, diese wichtigen Werte in der gesamten Zulieferkette zu stärken. Dazu gehört die regelmäßige Befragung der Lieferant*innen, um ihre Bedürfnisse zu ermitteln und sicherzustellen, dass Preisverhandlungen und Lieferbedingungen fair und auf Augenhöhe stattfinden. Rund 88% der Lieferant*innen priorisieren langfristige Geschäftsbeziehungen und Regionalität gegenüber rein finanziellen Aspekten. Feedbackgespräche wurden genutzt, um die Transparenz und den partizipativen Umgang in der Zulieferkette weiter zu verbessern.

Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Die Eigentumsstruktur von sozKom ist unverändert: Die Gründerinnen Kathrin Stern und Rita Resch sind weiterhin zu je 50% Eigentümerinnen. Die „sozKomkratie“ im Unternehmen stellt sicher, dass Einzelinteressen keinen Vorrang vor dem Wohl des gesamten Unternehmens haben. Die Entscheidungsfindung wurde zunehmend in den Entscheidungskreis übertragen, um die Mitbestimmung der Mitarbeitenden weiter auszubauen.

Innerbetriebliche Transparenz

Transparenz ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur von sozKom und fest in der sozKomKratie, dem partizipativen Betriebssystem, verankert. Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu wichtigen Unternehmensinformationen und Entscheidungsprozesse weiter geöffnet. Im Führungskreis wurde im Rahmen einer eintägigen Klausur ein gemeinsames Verständnis vom Spannungsfeld Transparenz/Verschwiegenheit sowie ein Transparenzcheck Tool erarbeitet. Die sozKom DNA wurde um den Wert Transparenz erweitert.

Entscheidungskreis & Führungskreis

Der Entscheidungskreis (EK) spielt eine Schlüsselrolle bei der transparenten Entscheidungsfindung. Hier werden monatlich alle strategischen und operativen Entscheidungen getroffen, die für das Unternehmen relevant sind. Die Mitglieder des EK erhalten mindestens drei Tage vor jeder Sitzung alle notwendigen Unterlagen, um sich fundiert auf die Entscheidungen vorzubereiten.

Beispiele:

- **Änderung im Ablauf Personalauswahl**
- **Karenzvertretung Leitung KISA West**
- **Anmeldung der Marke sozKom und sozKomKratie beim österreichischen Patentamt**
- **Teilnahme /Einreichung von sozKom beim TRIGOS**
- **Neuer Prozess in der GWÖ Lieferantenbefragung inkl. adaptierter Unterlagen**
- **Ergänzung der sozKom DNA**
- **Entscheidungslegitmierung Bewerbung der sozKom für eine Erweiterung des Dienstleistungsangebotes**
- **Implementierung HSCHG-Systems**
- **Erweiterung Sonderurlaube im Naturkatastrophenfall**
- **Maßnahmenplan zur Verhinderung von DG-Kündigung**
- **Entscheidungsgrundlage Transparenztool**

Der Führungskreis (FüK) wurde im Berichtszeitraum weiter gestärkt und etablierte sich als zentrale Instanz für die Führungsebene. Der FüK gewährleistet, dass alle Führungskräfte im Unternehmen in führungsrelevanten Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Dies umfasst die regelmäßige Reflexion und Anpassung von Führungsstrategien in enger Abstimmung mit den Mitarbeitenden.

Arbeitskreis sozKomKratie

Der Arbeitskreis sozKomKratie (AKSK) wurde 2022 vom Entscheidungskreis freigegeben und hat sich im Jahr 2023 formiert. Dieser beschäftigt sich seither mit der Weiterentwicklung der sozKomKratie. Ein bedeutendes Ergebnis des AKSK in Zusammenarbeit mit dem Führungskreis war die Entwicklung eines Transparenzchecks, der sowohl in Entscheidungsprozessen als auch bei der täglichen Arbeit hilft, ein Gleichgewicht zwischen Transparenz und Vertraulichkeit zu wahren. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die Entwicklung des „Maßnahmenplanes der sozKom zur eventuellen Verhinderung einer Dienstgeberkündigung". Der AKSK hat sich hierbei intensiv mit der frühzeitigen Identifikation verhaltensbedingter Kündigungsgründe befasst, um sowohl für das Unternehmen als auch Mitarbeiter*innen Vorteile und Sicherheit zu schaffen und gleichzeitig die sozKom dienstrechtlich abzusichern. Ziel ist es, sichere Räume für Mitarbeiter*innen durch maximale Prozesstransparenz und Verschwiegenheit im Einzelfall zu gewährleisten.

Im Zuge der Überarbeitung der sozKom DNA, die die Werte und Prinzipien des Unternehmens festlegt, wurde Transparenz als zusätzlicher Wert aufgenommen. Transparenz bedeutet für sozKom, dass möglichst viele Informationen im Unternehmen offen zugänglich sind, wobei gleichzeitig die Vertraulichkeit individueller Daten gewahrt bleibt.

Transparenzplattform

Eine der bedeutendsten Neuerungen im Berichtszeitraum war die Beauftragung und Planung einer internen Transparenzplattform. Diese Plattform, die mit März 2024 online ging, ermöglicht es allen Mitarbeiter*innen, auf alle wesentlichen Informationen, Entscheidungen und Unterlagen zuzugreifen.

Come-Together-Veranstaltungen

Jährlich findet ein unternehmensweites Come-Together statt, bei dem alle Mitarbeitenden zusammenkommen. Dieses Event steht jährlich unter einem anderen Motto.
Diese Maßnahmen zeigen, dass sozKom nicht nur in der Vergangenheit Transparenz als wichtigen Wert verankert hat, sondern diesen auch kontinuierlich weiter ausbaut. Mitarbeitende sind in alle relevanten Pro-

zesse eingebunden, und neue Initiativen wie der Entscheidungskreis und die Transparenzplattform fördern die Mitbestimmung auf allen Ebenen.

Kund*innenorientierte Transparenz & Mitbestimmung

Im Umgang mit Klient*innen wird Transparenz großgeschrieben. Im Berichtszeitraum wurden Feedbackmechanismen weiter ausgebaut, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Wünsche der Klient*innen gehört und berücksichtigt werden. Erhöhte Produkttransparenz durch Produktinformation auf den websites der ARGEN für flexible Hilfen in Voitsberg und Graz-Umgebung. Erstellung von Flyern zu Gruppenangeboten der ARGE VO und GU.

„Mir gefällt die Entwicklungsfähigkeit und der Entwicklungswunsch des Unternehmens, mit dem dazu passenden Mut neues einfach auszuprobieren. Die gute Mischung an Entdecker*innengeist und Hausverstand, gepaart mit dem Wunsch nach qualitativer Entwicklung, mit der Basisidee den Mitarbeiter*innen eine sichere Arbeitsstelle zu bieten, wo sie jeden Tag gerne hingehen."

Transparenz im gesellschaftlichen Umfeld

Wir engagieren uns, auch über die Unternehmensgrenzen hinaus, aktiv für Transparenz und Mitbestimmung. Der Austausch mit anderen Organisationen und die jährliche Teilnahme an Veranstaltungen wie der Freiräume (Un)Conference in Graz tragen dazu bei, den Wert der Transparenz sowohl intern als auch extern weiter zu stärken.

Zusammengefasst: Transparenz & Mitbestimmung im Wandel

Wir haben wichtige Schritte unternommen, um Transparenz und Mitbestimmung auf allen Ebenen zu stärken. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung wie der sozKomKratie und die Einführung neuer Feedbackmechanismen wird sichergestellt, dass alle Berührungsgruppen gleichermaßen in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

„Den Mitarbeiter*innen wird von Anfang an ein Vertrauensvorschuss gegeben und ich glaube, dadurch fühlt man sich ernst genommen, respektiert und sehr wertgeschätzt. Dadurch entsteht ein engagierteres Arbeiten und man fühlt sich statt als gleichwertiger, wichtiger Teil von SozKom."

SINN & GESELL-SCHAFTLICHE WIRKUNG

BEI SOZKOM

Die sozKom versteht sich als ein Unternehmen, das weit über die reine Dienstleistung hinaus agiert. Unser Handeln ist geprägt von einer tiefen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und dem Wunsch, positiven Wandel in individuellen Lebenssituationen sowie im größeren gesellschaftlichen Rahmen zu bewirken.

Durch unsere vielfältigen sozialen Dienstleistungen unterstützen wir Menschen, die sich in herausfordernden Lebenslagen befinden. Dabei richten wir unseren Fokus auf das Wohl des*der Einzelnen und seiner*ihrer Familie, stärken soziale Netzwerke und fördern durch gezielte Maßnahmen die Selbstwirksamkeit der Betroffenen. Unsere Arbeit ermöglicht es Menschen, aus schwierigen Situationen gestärkt hervorzugehen und aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen.

Stärkung von Menschen und Gesellschaft

Im Zentrum unseres Tuns steht der Mensch. Unsere Fachkräfte arbeiten direkt mit den Familien und Personen zusammen, die Unterstützung benötigen. Dabei ist die Autonomie der Menschen ein zentraler Wert. Wir begleiten sie dabei, ihre individuellen Potenziale zu entfalten und ihre Selbstbestimmtheit zu stärken. Dies führt nicht nur zu einem persönlichen Wachstum, sondern trägt auch zur Stabilisierung von Familiensystemen und Gemeinschaften bei.

Besonders junge Menschen, die oft ohne ausreichende Unterstützung im Übergang von Schule in das Berufsleben stehen, erfahren durch unsere Maßnahmen, wie wichtig es ist, selbst Verantwortung zu übernehmen. Unsere Programme wie „Lehre statt Leere“ und Schulassistenz bieten ihnen Orientierung und fördern ihre sozialen und beruflichen Kompetenzen. Dies wirkt nicht nur auf das Leben der Betroffenen selbst, sondern auch auf das gesellschaftliche Umfeld, da gut integrierte und selbstbewusste junge Menschen zu stabilen Gemeinschaften beitragen.

„Ich bin der festen Überzeugung, dass unsere Arbeit sinnstiftend ist und (wenn auch nicht immer sofort) Wirkung zeigt. SozKom hinterlässt in den Leben der Personen, die uns begegnen, einen positiven Fußabdruck :) “

Gesellschaftlicher Mehrwert durch Partnerschaften

Wir verstehen unser Engagement auch als ein Zusammenspiel von verschiedenen Akteur*innen. Über die Jahre hinweg haben wir starke Partnerschaften mit Schulen, sozialen Einrichtungen und Unternehmen aufgebaut. Diese Kooperationen sind essenziell, um unsere Wirkung auf möglichst breiter Ebene zu entfalten und zu maximieren. Gemeinsam mit unseren Partner*innen setzen wir uns für eine soziale und ökologische Zukunft ein, in der Menschenwürde, Solidarität und Gerechtigkeit zentrale Werte sind.

Ein Beitrag zur sozialen Stabilität

Wir tragen durch unsere Angebote zur sozialen Stabilität bei, indem wir Menschen befähigen, für sich selbst einzustehen und Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen. Die von uns durchgeführten Beratungen, Coachings und Betreuungsleistungen sind darauf ausgerichtet, soziale und strukturelle Ungleichheiten zu überwinden und Benachteiligungen zu verringern. Durch die gezielte Unterstützung der Betroffenen fördern wir die gesellschaftliche Teilhabe und schaffen somit ein starkes Fundament für ein gesundes und zukunftsfähiges Miteinander.

„...Was wir täglich an sinnvoller Tätigkeit (Soziales, Bildung, Miteinander) und Engagement im Unternehmen leben, geben wir als sinnvolles Pflänzchen an die Gesellschaft weiter und tragen somit einen wichtigen Teil zum Gesamtgedeihen des sozialen Miteinanders des Planeten bei. “

Flexiblen Hilfen:
über 900 Kinder & deren Familien pro Jahr

Programm Lehre statt Leere:
520 Lehrlinge und 133 Lehrbetriebe im Berichtszeitraum

Digitale Praktikumsmesse
in Feldkirchen

Teilnahme TRIGOS:
Steiermark

Mit unseren Dienstleistungen erreichte Personen und ihre gesellschaftliche Wirkung

Kinderbetreuung:
90 Kinder im Berichtszeitraum

Auszeichnung TRIGOS:
Österreich

Kindergarten- und Schulassistenz:
über 75 Kinder pro Jahr

Einladung zu diversen Podcasts

Pionierstation auf der Freiräume (UN) Conference
mehr als 1700 Follower in sozialen Medien

Mitmachkonferenz
in Maria Lankowitz

Veranstaltung der
Krottendorfer Kulturtage

ZIEL 3

ZIEL 4

ZIEL 5

ZIEL 8

MENSCHEN-WÜRDE

BEI SOZKOM

Menschenwürde steht im Zentrum aller Handlungen der sozKom und bedeutet für uns mehr als nur ein ethisches Prinzip. Sie ist die Grundlage für den respektvollen Umgang mit all unseren Berührungsgruppen. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem jede Person als einzigartig und wertvoll betrachtet wird – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder sozialem Status.

Wertschätzung auf allen Ebenen

Wir haben weiterhin großen Wert auf die Förderung der Menschenwürde gelegt, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in unserer täglichen Arbeit mit den Menschen, die wir unterstützen. Wir sind überzeugt, dass Menschenwürde am besten gelebt wird, wenn ein respektvoller und wertschätzender Umgang auf Augenhöhe stattfindet. Dies ist nicht nur ein Ideal, sondern eine gelebte Praxis in allen Bereichen unserer Arbeit.

Unsere Mitarbeiter*innen erleben durch ein offenes, inklusives Arbeitsumfeld, wie sich ihre berufliche und persönliche Entwicklung auf ihr Selbstbewusstsein und ihre Fähigkeiten auswirkt. Gleichzeitig werden die Klient*innen von sozKom in ihrer Einzigartigkeit unterstützt und begleitet, sodass sie ihre Potenziale entfalten können. Dieser gegenseitige Respekt und die Anerkennung individueller Stärken machen sozKom zu einem Ort, an dem Menschenwürde täglich gelebt wird.

Psychische Gesundheit und Selbstbestimmung

Die Förderung der psychischen Gesundheit ist ein zentraler Aspekt unserer Arbeit. Unsere Fachkräfte unterstützen Klient*innen dabei, belastende Lebenssituationen zu bewältigen und gleichzeitig ihre Autonomie zu stärken. Diese Hilfe zur Selbsthilfe ist ein wichtiger Schritt, um das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten wiederherzustellen. Viele Menschen erleben so das erste Mal, dass sie wertgeschätzt und unterstützt werden, ohne dabei ihre Eigenständigkeit zu verlieren.

„Es wird immer stets offen kommuniziert, dass mal etwas nicht klappen kann – dies nimmt den Druck den man sich selbst macht ...“

weitere
gesetzte Maßnahmen:

Fortbildungen, Supervisionen, Intervisionen

Menschenwürde in der Zulieferkette

Wir haben die Auswahlkriterien für unsere Zulieferkette noch strenger gestaltet, um sicherzustellen, dass die Menschenwürde entlang der gesamten Wertschöpfungskette geachtet wird. Um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wurde ein neues Verfahren zur regelmäßigen Evaluierung der ethischen Standards unserer Lieferant*innen eingeführt. Wir haben uns bewusst dazu entschieden, den Einkauf über Plattformen wie Amazon zu vermeiden und stattdessen auf regionale Anbieter zu setzen, die soziale und ökologische Standards hochhalten. Diese Veränderungen unterstreichen unser kontinuierliches Bestreben, Menschenwürde auch über die Unternehmensgrenzen hinaus zu wahren und aktiv zu fördern.

weitere
gesetzte Maßnahmen:

Ablauf zur Verhinderung einer Dienstgeberkündigung

Menschenwürde am Arbeitsplatz – Erweiterte Programme für Mitarbeitende

Im Jahr 2022/2023 haben wir unsere Maßnahmen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeitenden weiter ausgebaut. Neben den etablierten Angeboten wie Supervisionen und Teamgesprächen haben wir neue Schulungen zu Stressmanagement und Achtsamkeit ins Leben gerufen. Hierzu wurden Mitarbeiter*innen zu „mind guards“ ausgebildet. Diese neuen Initiativen dienen nicht nur dazu, die berufliche Resilienz unserer Mitarbeitenden zu stärken, sondern fördern auch ihre persönliche Weiterentwicklung. Darüber hinaus haben wir verstärkt zusätzliche Gesundheitsprogramme angeboten, um das Wohlbefinden unserer Teams weiter zu steigern.

„So kannte ich es bisher nicht, mich z.B. ohne Angst krank zu melden.“

weitere
gesetzte Maßnahmen:

Befragung zur MA*innen-zufriedenheit

Ethische Beziehungen zu unseren Klient*innen

Wir haben unsere ethischen Standards in der Beziehung zu den Klient*innen weiter geschärft. Dabei liegt der Fokus auf der Förderung der Selbstbestimmung. Unsere Fachkräfte unterstützen die Klient*innen aktiv darin, ihre eigenen Lebensziele zu definieren und umzusetzen, stets unter Berücksichtigung individueller Lebensumstände. Schulungen in Ethik und Kommunikation haben die Fähigkeit unserer Fachkräfte weiter verbessert, neutral und unterstützend zu agieren, was das Vertrauen der Klient*innen stärkte und die Qualität der Betreuung weiter erhöhte.

Zusammenfassend hat sozKom im Berichtszeitraum 2022/2023 ihre Bemühungen zur Wahrung und Förderung der Menschenwürde auf verschiedenen Ebenen weiter intensiviert. Mit neuen Prozessen in der Zulieferkette, erweiterten Programmen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit und einem noch stärkeren Fokus auf individuelle Betreuung haben wir gezeigt, dass die Menschenwürde bei uns nicht nur ein Wert ist, sondern täglich gelebt und weiterentwickelt wird. Die sozKom bleibt ein Ort, an dem Menschen in ihrer Würde respektiert und gefördert werden – sei es im Unternehmen, bei unseren Partner*innen oder in der täglichen Arbeit mit unseren Klient*innen.

„Ich habe noch in keiner Firma gearbeitet, in der die psychische und physische Gesundheit so gehütet wurde wie hier. Es werden ständig Angebote gestellt, damit es uns gut geht – vielen Dank dafür!"

weitere
gesetzte Maßnahmen:

Befragung zu psychischen Belastungsfaktoren

ZIEL 1

ZIEL 3

ZIEL 5

SOLIDARITÄT & GERECHTIGKEIT

BEI SOZKOM

ZIEL 9

ZIEL 17

Solidarität und Gerechtigkeit sind fest in der sozKom-DNA verankert und prägen unser Handeln auf allen Ebenen – von den internen Strukturen bis hin zu unseren Geschäftsbeziehungen. Im Berichtszeitraum 2022/2023 haben wir verschiedene Initiativen und Maßnahmen ergriffen, um diese Werte weiter zu stärken und zu vertiefen.

Faire Geschäftsbeziehungen mit Lieferant*innen

Der Fokus lag stärker auf der Aufrechterhaltung fairer und transparenter Geschäftsbeziehungen. 100% unserer befragten Lieferant*innen bestätigten, dass sie die Geschäftsbeziehung zu sozKom als fair und solidarisch empfinden. Über 90% unserer Lieferant*innen pflegen langjährige Partnerschaften mit uns, und wir achten darauf, dass Preise stets auf Augenhöhe verhandelt werden, um gerechte Bedingungen zu gewährleisten.

Gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Unsere Überschüsse aus den Geschäftsjahren 2022 und 2023 wurden direkt in das Unternehmen und die Mitarbeitenden reinvestiert. Gewinne verbleiben im Unternehmen, um soziale Projekte zu fördern und die Zukunftsfähigkeit von sozKom zu sichern.

Die Mittelverwendung wurde um neue Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Fortbildungsangebote erweitert, um eine nachhaltige Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Chancengleichheit und gerechte Arbeitsbedingungen

Im Mittelpunkt unserer Unternehmenspolitik standen erneut Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen. Wir setzen uns weiter dafür ein, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.

Vielfalt und Inklusion

Besonders stolz sind wir auf die Berücksichtigung der gesellschaftlichen Diversität bei der Besetzung von Fachpositionen. Im Berichtszeitraum wurden mehr Mitarbeitende im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt (2022: 2, 2023: 5 Mitarbeitende). Zudem wurde die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus geschaffen, was eine unserer Mitarbeiter*innen in Anspruch nahm.

Vergütung und Arbeitszeitmodelle

Der Verdienst bei sozKom richtet sich nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, was einen „lebenswürdigen“ Verdienst sichert. Durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle können Mitarbeitende ihre Arbeitszeiten selbstbestimmt anpassen. Im Jahr 2022 betrug die innerbetriebliche Gehaltsspreizung 1:2,58, 2023 lag sie bei 1:2,32. Dies zeigt die Bemühungen um eine gerechte Gehaltsverteilung innerhalb des Unternehmens.

Neueinstellungen und Karrierechancen

2022 wurden 44 neue Mitarbeitende eingestellt, 2023 waren es 52. Die sozKom gewährleistet dabei gleiche Aufstiegschancen für alle. Führungskräfte werden in einem partizipativen Prozess im Konsent von den Teams legitimiert. 2022 und 2023 waren sowohl die Geschäftsführung als auch die Mehrheit der Führungskräfte weiblich.

Wir haben wesentliche Fortschritte bei der Förderung von Solidarität und Gerechtigkeit gemacht. Neue Initiativen in den Bereichen Lieferant*innenbeziehungen, Mitarbeiter*innenentwicklung, Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit spiegeln unser kontinuierliches Bestreben wieder, diese Werte in allen Aspekten unserer Arbeit zu stärken und weiterzuentwickeln.

"

Wir glauben daran, dass eine faire und wertschätzende Zusammenarbeit das Fundament für nachhaltige und positive Entwicklungen bildet. Die Prinzipien der Gemeinwohl-Ökonomie bieten uns eine gute Grundlage, um gesellschaftliche Veränderungen aktiv mitzugestalten und individuelle Stärken zu fördern. Bei SozKom gelingt es uns, ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder Mensch sein volles Potenzial entfalten kann – zum Wohle einer gelingenden Gesellschaft und Wirtschaft

ZIEL 3

ZIEL 12

ZIEL 13

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIG-KEIT

BEI SOZKOM

SozKom hat ihr Engagement im Bereich Nachhaltigkeit und ökologische Verantwortung weiter ausgebaut. Verschiedene Maßnahmen wurden umgesetzt, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

Ökologische Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Im Bereich der Beschaffung leben wir großen Wert auf ökologische Kriterien. Im Berichtszeitraum 2022/2023 wurde der Einkauf auf regionalen Handel konzentriert, wobei möglichst ressourcenschonende Produkte bevorzugt wurden. Beispielhaft wurden nachhaltige Kugelschreiber aus recyceltem Papier und farbigen Applikationen aus Mais erworben sowie der Papierverbrauch durch vermehrte Digitalisierung reduziert und unsere Einkaufsrichtlinien überarbeitet. (siehe Blasen)

Wir kaufen regional,
um Transportwege kurz zu halten und unsere heimische Wirtschaft zu stärken.

Wir kaufen Bio Produkte,
um natürliche Landwirtschaft zu fördern und die ökologische Belastung so gering wie möglich zu halten.

Wir berücksichtigen Labels
in Bezug auf Menschenwürde, ökologischer Nachhaltigkeit und der SDGs

Langjährige Geschäftsbeziehungen und der persönliche Kontakt
sind uns wichtiger als ein niedrigerer Preis

Wir bevorzugen gebrauchte Hardware (refurbed),
falls dies nicht möglich ist, berücksichtigen wir Umweltsiegel

Wir bevorzugen kleinere, regionale Händler & Unternehmen,
anstatt Großkonzerne.

Wir bevorzugen den Kauf von gebrauchten Utensilien
(Spiele, Möbel, usw.), um das Produktleben zu verlängern und dafür zu sorgen, dass dieses Produkt noch nicht auf dem Müll landet.

Wir kaufen Fairtrade Produkte,
um faire Handelsbedingungen und bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für Arbeiter*innen zu unterstützen.

Die Mitarbeiter*innen werden regelmäßig in Bezug auf unsere Einkaufsrichtlinien sensibilisiert.

Maßnahmen zur CO2-Reduktion

sozKom erfasst seit 2016 den CO2-Fußabdruck der Fahrtkilometer für klient*innenbezogene Fahrten und Fahrten zum Dienstort. 2022 und 2023 wurden Maßnahmen zur Reduktion dieser Emissionen weiter ausgebaut (Bildung von Fahrtgemeinschaften, sinnvolle Zusammenlegung von Dienstfahrten).

Nachhaltige Investitionen

Wir verfügen über keine eigenen Anlagen, weshalb die ökologischen Investitionen auf den Mietobjekten begrenzt sind. Wir achten darauf, dass genutzte Räumlichkeiten ökologisch sinnvoll betrieben werden. So wird ausschließlich Ökostrom verwendet, und energiesparende Maßnahmen werden regelmäßig überprüft.

Suffizienz und maßvolle Ressourcennutzung

Suffizienz, also das Maßhalten bei der Nutzung von Ressourcen, ist ein zentrales Prinzip bei sozKom. So wird die Verwendung von Produkten und Dienstleistungen auf das Notwendige reduziert um Verschwendung zu vermeiden. Gebrauchte Möbel und Geräte werden weiterhin bevorzugt und es wird stets nach Möglichkeiten gesucht, Ressourcen schonend einzusetzen.

Diese Maßnahmen und Entwicklungen zeigen, dass sozKom auch in den Jahren 2022/2023 ihre ökologische Verantwortung wahrnimmt und kontinuierlich daran arbeitet, ihren Beitrag zum Umweltschutz zu verstärken.

GEMEINWOHL-BILANZ 360°:

AUSBLICK, ENTSTEHUNGSPROZESS & TEAM IM FOKUS

GEMEINWOHLBERICHT SOZKOM

Ausblick

Im Rahmen der Gemeinwohlbilanz 2022/ 2023 wurden wichtige kurzfristige und langfristige Ziele definiert, um die Entwicklung von sozKom konsequent voranzutreiben.

Die Verbesserungspotenziale, die im aktuellen Bericht genannt werden, befinden sich bereits größtenteils in der Umsetzung. Der Arbeitskreis GWÖ, der Arbeitskreis sozKom-Kratie sowie der Führungskreis tragen gemeinsam die Verantwortung für diese Fortschritte. Ziel ist es, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen, um mehr Tiefenwirkung im Unternehmen zu erzielen und den Mitarbeitenden zu ermöglichen, eigene Arbeitskreise basierend auf ihren Stärken und Interessen zu initiieren.

Prozess der Erstellung des Gemeinwohl-Bilanz

Am 4. November 2024 fand ein ganztägiges Audit bei uns statt, bei dem uns der Auditor Armin Schmelzle besuchte.

Während des Audits zeigte Herr Schmelzle großes Interesse daran, die sozKom umfassend kennenzulernen. Die Atmosphäre war von Wertschätzung geprägt und er war sehr bemüht die Arbeitsweise und die Ziele von sozKom im Detail zu verstehen. Wir danken ihm für seinen engagierten Einsatz und die konstruktiven Gespräche die zu einem wertvollen Austausch führten. Der vorliegende Bericht für den Berichtszeitraum 2022 und 2023 wurde von den Mitgliedern des Arbeitskreis GWÖ verfasst. Jeweils zwei Mitglieder erarbeiteten eine Berührungsgruppe:

GRUPPE A Lieferant*innen:
List Janine & Schwar Laura

GRUPPE B Eigentümer*innen & Finanzpartner*innen: **Rita Resch**

GRUPPE C Mitarbeiter*innen:
Kamp Sandra & Resch Rita

GRUPPE D Kund*innen & Mitunternehmen:
Grassmuck Lisa

GRUPPE E gesellschaftliches Umfeld:
Petrowitsch Karin

Sustainable Development Goals (SDGs)

2015 haben die Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 die SDGs verabschiedet.

Die SDGs bestehen aus 17 Oberzielen und lassen sich als Versuch der Weltgemeinschaft verstehen, diverse globale Herausforderungen zu bewältigen. Aus Sicht der Universität Bremen hat das Steuerungsinstrument Gemeinwohl-Bilanz ein hohes Ambitionsniveau bei der Umsetzung der SDGs. Angelehnt an den Leitfaden „Punkten für das Gemeinwohl und die SDGs“ von Matthias Kasper und Gerd Hofielen, haben wir in unserem Gemeinwohlbericht versucht, unsere Verbindung unseres Gemeinwohlgedankens zu den Sustainable Development Goals darzustellen.

ZIEL 1

Armut in jeder Form und überall beenden

ZIEL 3

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

ZIEL 4

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

ZIEL 5

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

ZIEL 8

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

ZIEL 9

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

ZIEL 12

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

ZIEL 13

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

ZIEL 16

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

ZIEL 17

Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

Werteverständnis der Gemeinwohl-Ökonomie

Menschenwürde

Menschenwürde bedeutet für uns, dass jedes menschliche Wesen an sich wertvoll, schützenswert und einmalig ist, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht und anderen Merkmalen.

Der Mensch und letztendlich jedes Lebenswesen hat eine Existenzberechtigung, verdient Wertschätzung, Respekt und Achtung. Das menschliche Individuum steht dabei über jeder Sache und Vermögenswerten. Der Mensch steht im Mittelpunkt. Die Menschenwürde ist unabhängig von der Verwertbarkeit der menschlichen Arbeitskraft und „unantastbar".

Solidarität & Gerechtigkeit

Solidarität & Gerechtigkeit sind zwei nahestehende Werte, deren Gemeinsamkeit in Empathie, Wertschätzung und Mitgefühl mit anderen sowie im Recht auf Chancengleichheit liegt.

Beide Werte zielen darauf ab, Ungerechtigkeit zu reduzieren, Verantwortung zu teilen und eine Balance zwischen Stark und Schwach herzustellen.

Solidarität ...

- **spiegelt den Anspruch wider, allen Menschen zumindest eine Grundausstattung an Chancen zu bieten und niemanden untergehen zu lassen.**
- **äußert sich in gegenseitiger und uneigennütziger Hilfestellung bei Notlagen bzw. zur Überwindung schwieriger Situationen sowie in freiwilliger Kooperation miteinander.**
- **mündet unter Umständen auch in einer konkreten Gemeinschaftsverpflichtung und -haftung. Das Kollektiv übernimmt dabei Verantwortung für Schwächere.**
- **basiert auf einem Zusammengehörigkeitsgefühl, das aus Sicht der GWÖ als Verbundenheit mit Menschen verstanden wird und nicht in einer Abgrenzung zu anderen Gruppen, wie es historisch oftmals verstanden wurde.**

Gerechtigkeit ...

- **beschreibt eine Zielvorstellung, bei der es eine angemessene Verteilung von Gütern, Ressourcen, Macht sowie auch Chancen und Pflichten gibt.**

- **wird über soziale Mechanismen hergestellt, wie eine gerechte Ordnung von Gesellschaft, Wirtschaft und Staat. Im Idealfall sind diese institutionalisiert, d.h. in einer Rechtsordnung verankert. Handlungen, die Gerechtigkeit herstellen sollen, sind daher zumeist nicht ausschließlich freiwillig gesetzt.**

Ökologische Nachhaltigkeit

Ökologie betrachtet die Beziehung der Lebewesen zu ihrer Umwelt, welche gleichzeitig ihre Lebensgrundlage darstellt. Durch die Eingriffe des Menschen ist diese massiv bedroht. Unternehmen sind besonders gefordert, ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Diese soll den Bedürfnissen der heutigen Generation entsprechen, ohne die Möglichkeit künftiger Generationen zu gefährden, ihre Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen.

Die Nachhaltigkeit von Produkten und Dienstleistungen kann nur dann bewertet werden, wenn der gesamte Lebensweg betrachtet wird.

Darunter verstehen wir aufeinanderfolgende Stufen eines Produktsystems – von der Rohstoffgewinnung oder Rohstofferzeugung über die Entwicklung, Herstellung oder Verarbeitung im Unternehmen bis zur Lieferung, zur Verwendung durch die Klientel und der endgültigen Beseitigung des Produktes. Für Dienstleistungen kann ein analoger Lebensweg definiert werden.

Ökologische Nachhaltigkeit kann durch gezielte Investitionen verbessert werden und ist dann oft auch mit sozialen Veränderungen verbunden. Bei den sozial-öko-

nomischen Investitionen werden daher (im Gegensatz zu den anderen Themen der ökologischen Nachhaltigkeit) sowohl der ökologische als auch der soziale Aspekt der Investitionen betrachtet.

Transparenz & Mitentscheidung

Transparenz ist eine Voraussetzung, damit mündige Berührungsgruppen mitentscheiden können. Unter Transparenz ist die Offenlegung aller für das Gemeinwohl bedeutender Informationen zu verstehen, insbesondere der kritischen Daten wie z.B. der Protokolle der Führungsgremien, der Gehälter, der internen Kostenrechnung der Entscheidungen über Einstellungen und Entlassung usw.

Mitentscheidung beinhaltet die Mitwirkung der jeweiligen Berührungsgruppe an den Entscheidungen, vor allem bei jenen, die sie selbst betreffen. Die Betroffenen sollen zu Beteiligten gemacht und so weit wie möglich involviert werden. Dabei gibt es unterschiedliche Abstufungen von Anhörung und Konsultation über ein Vetorecht bis hin zu gemeinsamen konsensualen Entscheidungen.

Quelle: Werteverständnis der Gemeinwohl-Ökonomie

„Wir leben kindliche Begeisterung und stecken damit gerne unsere Kund*innen und Netzwerkpartner*innen an. Es gibt Platz für neue und innovative Ideen und denen wird mit Begeisterung nachgegangen, anstatt sie im Vorfeld unter zu viel Bürokratie zu begraben. Wir teilen unsere Ideen im Unternehmen und mit Netzwerkpartner*innen, und jede*r SozKom hat die Möglichkeiten sich im Großen oder in Kleinen mit eigenen Interessen und Ideen ins Unternehmen einzubringen. Wir lieben (sehr oft) was wir tun :)“

Gemeinwohl-Bilanz

Bilanzsumme: 582/1000 ≈ 58 %

22/

Menschenwürde		Solidarität & Gerechtigkeit		Berühr gru
Menschenwürde in der Zulieferkette	A1 50 %	Solidarität & Gerechtigkeit in der Zulieferkette	A2 50 %	**Lieferant*-innen**
Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B1 20 %	Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B2 90 %	**Eigentümer*-innen & Finanz-partner*innen**
Menschenwürde am Arbeitsplatz	C1 90 %	Ausgestaltung der Arbeitsverträge	C2 70 %	**Mitarbeitende**
Ethische Kund*innen-beziehungen	D1 100 %	Kooperation & Solidarität mit Mitunternehmen	D2 100 %	**Kund*innen & Mitunter-nehmen**
Sinn undgesellschaftliche Wirkung der Produkte & Dienstleistungen	E1 90 %	Beitrag zum Gemeinwesen	E2 30 %	**Gesellschaft-liches Umfeld**

/23

Auditor:	Testat gültig bis:
Armin Schmelzle	**30.11.2026**

RUNGS-PPE	Ökologische Nachhaltigkeit		Transparenz & Mitentscheidung	
A	Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	**A3** **40 %**	Transparenz & Mitentscheidung in der Zulieferkette	**A4** **40 %**
B	Sozial-ökologische Investitionen & Mittelverwendung	**B3** **10 %**	Eigentum & Mitentscheidung	**B4** **10 %**
C	Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	**C3** **30 %**	Innerbetriebliche Mitent-scheidung & Transparenz	**C4** **70 %**
D	Ökologische Auswirkung durch Nutzung & Entsorgung von Produkten & Dienstleistungen	**D3** **50 %**	Kund*innen Mitwirkung & Produkttransparenz	**D4** **70 %**
E	Reduktion ökologischer Auswirkungen	**E3** **10 %**	Transparenz & gesellschaftliche Mitentscheidung	**E4** **50 %**

© sozKom

„Eine Arbeitswelt, die flexibel, sinnstiftend und nachhaltig gestaltet ist, eröffnet uns nicht nur neue Wege für eine bessere Zukunft, sondern auch die Chance, Werte wie Vertrauen, Wertschätzung und Transparenz in den Mittelpunkt zu stellen. Es liegt an uns, Arbeit so zu gestalten, dass sie echten Wandel ermöglicht und Menschen inspiriert, gemeinsam eine sinnvolle Veränderung zu gestalten."

„Wo SozKomKratie herrscht,
macht Arbeiten Spaß!“

Trigos