

Geschützte Werkstätten Integrative Betriebe Salzburg GmbH

Fakten

- » Größter Integrativer Betrieb Österreichs
- » Ca. 470 MitarbeiterInnen an 3 Standorten
- » Salzburg Stadt, Bruck an der Glocknerstraße, St. Margarethen im Lungau
- » Gründung 1977 als Verein und 1979 Umfirmierung in eine GmbH

Was ist ein integrativer Betrieb?

- » Eine Einrichtung zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung(en),
- » die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht,
- » oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind und
- » eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit aufweisen.

EIGENTÜMER



FÖRDERGEBER UND PARTNER



PERSÖNLICHE EINLEITUNG DER GESELLSCHAFTER

*Wir leben in einer sehr schnelllebigen Zeit, mit einer Vielzahl von verschiedenen sich ständig ändernden Einflüssen, Trends und Moden.
Es ist oft sehr schwierig, die Orientierung zu bewahren.*

Worum geht es eigentlich im Leben?

Worum geht es in der GWS?

Wie gehen wir miteinander um?

Um diese Orientierung zu bewahren, haben wir als Gesellschafter gemeinsam mit dem Betriebsrat und unter der fachlichen Begleitung von Prof. Dr. Sedmak den vorliegenden Wertekatalog erarbeitet.

*Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für die fruchtbare Zusammenarbeit.
Für die Zukunft wünschen wir uns allen viel Freude und ein gutes Gelingen beim täglichen Leben unserer GWS Werte.*

*Wir wollen als Verein **RETTETDAS KIND** SALZBURG jungen Menschen in schwieriger Situation, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Religion unterstützen. Auch die GWS Salzburg trägt als Arbeitgeber und Integrativer Betrieb einen wesentlichen Teil zur Erreichung dieser Ziele bei. Dabei ist uns wichtig, dass die neu erarbeiteten Werte der GWS in vielfältiger Form gelebt werden.*

LR aD Sepp Eisl
Präsident **RETTETDASKIND** SALZBURG

*Für mich als Präsidentin des **ÖZIV** und somit Gesellschaftsvertreterin der GWS ist es wichtig, dass die von uns erarbeiteten Werte in unserem Unternehmen wirklich gelebt werden, was uns hilft, die tägliche Arbeit in einer guten Atmosphäre ohne Stress zu bewältigen. Jeder von uns kann dazu beitragen und ich wünsche uns allen ein gutes Gelingen.*

Heike Nittl
Landespräsidentin ÖZIV

Integrative Betriebe wie die GWS haben eine besondere Verantwortung. Sie arbeiten mit Menschen, die verwundbar sind und helfen mit, ihnen einen „Lebensplatz“ zu geben. Umso wichtiger ist es, dass sie eine Kultur der Menschlichkeit pflegen. Der vorliegende Wertekatalog zeigt, wie dies möglich ist. Ich gratuliere den GWS zu diesem wichtigen Schritt!

Prof. Dr. Clemens Sedmak



Von den Gesellschaftern wurden für die Arbeit in der GWS folgende Werte festgelegt:

UNSERE ARBEIT WIRD GELEITET VON EINER CHRISTLICHEN WERTEHALTUNG UND DER SICH DARAUS ERGEBENDEN KULTUR.*1



WIR WOLLEN DURCH DIE SCHAFFUNG GUTER ARBEIT ZU EINEM GELINGENDEN LEBEN DER BEI UNS TÄTIGEN MENSCHEN BEITRAGEN.*2



*1 Dabei verstehen wir unter „einer christlichen Werthandlung“ keine besondere Kirche, sondern die jüdisch-christliche Werthaltung, welche unseren Kulturkreis prägt.

*2 Ein „gelingendes Leben“ ist nach unserem Verständnis eine Lebensform, in der Menschen blühen und ihr Potential bestmöglich entfalten und allgemein „Ja“ zu ihrem Leben sagen können, weil sie das tun können, was sie begründeterweise auch tun wollen. Die GWS kann natürlich kein gelingendes Leben schaffen, aber doch dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Wir stellen den einzelnen Menschen mit seiner einzigartigen Persönlichkeit in den Mittelpunkt unserer Arbeit und sehen auch einen Auftrag zur Persönlichkeitsentwicklung.



**Nicht die Welt macht diese Menschen,
sondern diese Menschen machen die Welt.**

Elfriede Hablé

DAS GUTE MITEINANDER

Wir arbeiten an einer Kultur des Dialogs und der Lernbereitschaft, getragen von Respekt, Wertschätzung und vielfältigen Formen von Anerkennung.



Zusammenkommen ist ein Beginn,
zusammenbleiben ist ein Fortschritt,
zusammenarbeiten ist ein Erfolg.

Henry Ford

KULTUR DES VERTRAUENS

Wir gehen ehrlich, in einem Klima des Vertrauens miteinander um und trauen einander auch gute Leistungen zu.



Die größte Ehre, die man einem Menschen antun kann, ist die, dass man zu ihm Vertrauen hat.

Matthias Claudius

VER

VERANTWORTUNG

Wir übernehmen als einzelne Menschen in Anerkennung von Fairness Verantwortung für unsere Leistung. Wir nehmen als Betrieb soziale und ökologische Verantwortung wahr.

AN

WORT

UNG

Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.

Molière

**GEMEINSAM WOLLEN WIR
DIESE WERTE NACHHALTIG LEBEN.**

Konkrete Umsetzung – Leitfragen und Beispiele

Wie wird Anerkennung ausgedrückt? Wie wird sichergestellt, dass Dialog regelmäßig stattfindet? Woran zeigt sich Lernbereitschaft?

Beispiele für das gute Miteinander: Ausdruck von Lob (wir loben gute Arbeit und geben spezifisches und persönliches Feedback); wir pflegen einen höflichen Umgangston untereinander; die Geschäftsleitung interessiert sich für die Arbeit in der Produktion und lernt sie auch kennen; Aktion „Kummerkasten“; keine Mitarbeiterin, kein Mitarbeiter wird bei uns ausgelacht; es gibt kein Mobbing in unserem Betrieb; Aktion „Deine Idee zählt“; wertschätzende Kritik; respektvolle Zusammenarbeit verschiedener Kulturen; wir bemühen uns um ein gemeinsames sprachliches Verständnis; Lernbereitschaft zeigt sich in der Bereitschaft, an Kursen teilzunehmen.

Wie wird sichergestellt, dass unverzüglich, umfassend und ehrlich kommuniziert wird?

Beispiele für eine Kultur der Vertrauenswürdigkeit: offenes Gesprächsklima zwischen Geschäftsleitung, Betriebsrat und Mitarbeiter/innen; respektvolles Reden auch in Abwesenheit der Betroffenen; Information von Mitarbeiter/inne/n durch „Wussten Sie schon...“; Bereitschaft zu Ehrlichkeit von beiden Seiten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer); Mitarbeiter/innen-Zeitung.

Wie kann „Persönlichkeit“ ausgedrückt und im Wachstum begleitet werden?

Beispiele für den Wert „Der Mensch zuerst“: Fortbildungsangebote für alle Mitarbeiter/innen; Angebote von Mitarbeiter/innen-Gesprächen; Betriebsfeiern; Ausflüge; „der barrierefreie Arbeitsplatz“ (unter Berücksichtigung der jeweiligen Beeinträchtigungen und Herausforderungen)

Wie kann die Idee fairer Behandlung und ein Leistungsprinzip (Bereitschaft zum Einsatz, die bestmögliche Leistung zu erbringen) verwirklicht werden? Woran zeigen sich die soziale und die ökologische Verantwortung der GWS?

Beispiele für Verantwortung: Sorgsame Auswahl der Kooperationspartner/innen; Bezahlung nicht unter dem Kollektivvertrag; schonender Umgang mit Ressourcen; Verkauf von fair gehandelten Produkten; Anerkennung langjähriger Betriebszugehörigkeit; sichere Arbeitsplätze mit reduziertem Unfall- und Verletzungsrisiko.



Fallstricke – Indikatoren für Missachtung

Der Respekt vor der **christlichen Tradition** wird dort gebrochen, wo das religiöse Ehrgefühl von Christ/inn/en mit ihrem Sinn für Symbole, Ausdrucksformen und Überzeugungen verletzt werden. Missachtung dieser religiösen Dimension trifft auch zu, wenn legitime **nichtchristliche Religionen** oder Religionsgemeinschaften herabgewürdigt werden.

Das Wissen um die **ökologische Verantwortung** wird dort verletzt, wo wir nicht sparsam mit den Ressourcen umgehen und auch dort, wo wir Investitionen in nachhaltiges Wirtschaften und Umweltschutz, die wir uns leisten könnten, nicht tätigen.

Die Idee **guter Beschäftigung** wird dort gefährdet, wo die jeweilige Arbeit Menschen überfordert, wo die Arbeit keine Wachstumsmöglichkeiten oder Abwechslung bietet, wo keine fairen Rahmenbedingungen herrschen und entsprechende Anerkennung nicht gezeigt wird.

Das **gute Miteinander** wird dort zerrüttet, wo Respekt und Dialog verweigert werden, Menschen nicht wahrgenommen oder gar gedemütigt (bloßgestellt, erniedrigt) werden.

Die **Kultur der Vertrauenswürdigkeit** wird dort zerstört, wo sich Unaufrichtigkeit und Unehrllichkeit zeigen, der Informationsfluss gestört ist oder die jeweiligen Menschen einander nichts zutrauen.

Der Wert „**Der Mensch zuerst**“ leidet dort, wo die einzelne Mitarbeiterin oder der einzelne Mitarbeiter nicht als einzigartige Person gesehen, sondern auf die Rolle der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder auf eine Kostenstelle reduziert wird.

Der **Wert der Verantwortung** wird dort ausgehöhlt, wo Standards von Fairness missachtet werden, Leistungs- und Einsatzbereitschaft abhanden kommen oder sich der Betrieb nicht merklich als Teil eines ökologischen und sozialen Ganzen sieht.



Impressum

Inhaltliche Erarbeitung

Rettet das Kind Salzburg
Präsident LR aD Sepp Eisl
Vize-Präsident DSA Karl-Armin Wieser

ÖZIV Salzburg

Landespräsident aD Siegfried Wollner
Landespräsidentin aD Heike Nittl

Betriebsrat der GWS

ZBR Christian Fürst

Prozessbegleitung

Prof. Dr. Clemens Sedmak

Grafische Gestaltung und Fotografie

fokus visuelle kommunikation
Bernhard Rieger

Druck/Produktion

GWS Offsetdruckerei

März 2016

Geschützte Werkstätten Integrative Betriebe Salzburg GmbH

Warwitzstraße 9 · A-5023 Salzburg
Tel. +43 (0662) 80 910 - 0
www.gws.at

