



Jahresbericht 2019

Das Geschäftsjahr 2019 war ein erfreuliches und ein erfolgreiches Jahr. Im Fokus stand, eine Unternehmens-Strategie für die nächsten 5 Jahre zu verabschieden mit aktiver Mitgestaltung der Geschäftsleitung und der Bereichsleitenden. Auch galt es die Qualitätssicherung aller angebotenen Dienstleistungen auszubauen und die Personalressourcen an das Wachstum des Betriebs und der Aufgabenfülle anzupassen sowie weitreichende Investitionen in allen Bereichen an Infrastruktur zu tätigen.

Folgende Projekte und Ziele beeinflussten das tägliche Geschehen:

- Unternehmens-Strategie mit Prioritäten und Zielen 2019-2022
- Personalentwicklung / Personalressourcen
- Auftragslage / Auftragskundschaft
- Finanzen
- Qualitätsmanagement
- Gesundheitsförderung
- Projekte

Unternehmens-Strategie mit Prioritäten und Zielen 2019-2022

Wir haben als Inklusionsunternehmen weiterhin wachsenden Erfolg am Markt.

Die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen steigt, und wir sind fähig, diese zu erfüllen. Wir setzen unsere CO₂-Neutralität als USP ein und profitieren vom «Greening der Berufe». Im Inklusions-Bereich profitieren wir von unserer Nähe zum 1. Arbeitsmarkt, die wir ausbauen (z.B. supported education in Partnerfirmen).

Wir entwickeln unseren Kompetenzen konsequent weiter.

Wir nutzen das Wachstum, um inhaltliche Ziele zu erreichen: Personal noch besser entwickeln, Attraktivität als Arbeitgeber weiter erhöhen, Verantwortung auf noch mehr Schultern verteilen. Stärkung der erweiterten Geschäftsleitung, Ausbau auf Stufe Bereichsleitung, Erhöhung der Führungsqualifikation auf allen Stufen.

Kompetenz-Entwicklung am Markt: Leistungen für neue Zielgruppen (in Prüfung: Asyl-Bereich) und in neuen Branchen (Mobilität/Logistik) als zweiter Pfeiler neben Facility Management.

Wir verbessern unsere finanzielle Stabilität.

Wir erzielen massvolle, aber stabile Gewinne, um unser langfristiges Bestehen abzusichern.

Wir erhöhen die Zahl weiblicher Mitarbeitenden auf allen Stufen des Unternehmens (Ziel-Anteil 1/3). Wir schaffen Bedingungen und treffen Massnahmen in HR-Prozessen, Marketing, Infrastruktur.

Es werden Bedingungen geschaffen, dass Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen (MAmB) Leitungspositionen ausüben können. Mindestens ein/e MAmb entwickelt sich intern auf Kaderstufe (Beförderung) oder wird als Kadermitglied eingestellt.



Personal-Entwicklung

Platzbelegung	2019	2018	2017	2016
<i>im Jahresdurchschnitt / 1 Platz = 100 Stellenprozent</i>				
Mitarbeitende mit Beeinträchtigung (MAmB)	20.7	18.5	18.2	15.3
Lernende/Berufliche Massnahmen (LE)	35.1	26.9	22.1	20.4
Mitarbeitende ohne Beeinträchtigung (MAoB)	11.4	11.4	10.5	8.7
Kadermitarbeitende ohne Beeinträchtigung	16.5	14.9	13.8	13.6
Insgesamt	83.6	71.6	64.6	58.0

Auf den 20.7 Plätzen für MAmb wurden insgesamt 42 Personen mit einer Anstellung zwischen 20% und 100% beschäftigt. Die Nachfrage nach geschützten Arbeitsplätzen bleibt konstant hoch. Attraktiv sind Arbeitsplätze mit direktem Kundenkontakt. Das Vollzeitäquivalent (VZÄ) aller Personen im Betrieb beträgt im Berichtsjahr 83.6 VZÄ, was einem Wachstum von 12.0 Vollzeitstellen (+16.75%) entspricht.

Die Personalressourcen werden kontinuierlich an das Wachstum des Betriebs und an die Aufgabenfülle angepasst. Ziel ist ein «gesundes Wachstum»: die Belastung der einzelnen Mitarbeitenden (MA) soll nicht steigen, sondern kontinuierlich auf mehr Schultern verteilt werden.

Die Zufriedenheit der MA mit und ohne Beeinträchtigung ist hoch und wird belegt durch eine tiefe Fluktuationsrate (Zahlen aus Abacus ERP System) sowie durch eine anonymisierte online Befragung aller Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigung sowie Lernender.

Die Qualifikation der MA ist gegenüber dem Vorjahr durch interne und externe Weiterbildungen gestiegen. Weiterbildungs-Nachweise sind erfasst. Wir forcieren die Umsetzung der Aus- und Weiterbildung der MA, u.a. durch angemessene Budgetierung, interne Angebote für leistungsschwache MA, Ansprache in allen Jahresgesprächen.

Der arbeitsagogische Doppelauftrag wirtschaftlich (z.B. Kundschaft Mieter/Innen) und sozial (z.B. Auszubildende) wird von allen Mitarbeitenden als andauernde Herausforderung angenommen und zur beidseitigen Zufriedenheit gelebt. Das Betreuungsverhältnis der MAmb, MAoB und LE hält sich an die Zielwerte.

Wir bezahlen an Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen deutlich bessere Löhne als diese in der Branche üblich sind.

Auftragslage/Auftragskundschaft

Die Oeko Service GmbH bietet an verschiedenen Standorten in der Stadt Zürich für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ein differenziertes Angebot an Arbeitsplätzen an. Neben Arbeitsplätzen für Menschen mit einer IV- Rente bietet die Oeko Service GmbH Ausbildungsplätze in den Bereichen Reinigung, Hauswartung, Garten sowie in dem im Jahre 2018 neu eröffneten Angebot Velo Hubertus an. Zusätzlich verfolgt die Oeko Service GmbH einen ökologischen, nachhaltigen Ansatz.

Bereich Reinigung:

Im Verlauf des Jahres sind drei 100%-Anstellungen von Mitarbeitenden ohne Beeinträchtigung (MAoB) erfolgt, um die stetige wachsende Nachfrage zu bewältigen. Der Ausbau des Angebotes mit Fassadenreinigung und Baureinigung hat zu einem positiven Ergebnis beigetragen. Baureinigung werden



wir nicht mehr anbieten aufgrund schwierigen Marktbedingungen. Der Umsatz durch Reinigungsaufträge konnte um 2.11% gesteigert werden.

Bereich Hauswartung:

Der Bereich Hauswartung wurde ab Dezember 2019 in zwei Divisionen aufgeteilt und liegt in der Verantwortung von Jürg Beyer, Bereichsleiter Hauswartung. Die **Hauswartung 1** umfasst ca. 1000 zu betreuenden Wohnungseinheiten am Standort "Im Stückler,,. Personell stehen der Hauswartung 1 320 Stellenprozente zur Verfügung. Mit dem Kunden BG-Halde konnte ab 1. Januar 2020 ein neuer, an den Umfang angepasster Hauswart-Vertrag abgeschlossen werden. Am Standort "Im Stückler,, wurden bauliche Massnahmen getroffen: ein Zwischenboden eingebaut, Aufenthalts-Pausenräume für das Personal und Lernposten für Lernende geschaffen. Für die **Hauswartung 2** am Standort Hermetschloo stehen 200 Stellenprozente zur Verfügung. In der Verantwortung von Reto Hausheer werden wie bisher die Liegenschaften des Jugendwohnnetz JUWO und Hermetschloo (Gleis 70) gepflegt. Das Projekt Velafrica wird ausgebaut. Im Bereich Hauswartung konnten die gesteckten wirtschaftlichen Ziele nicht ganz erreicht werden (Umsatzrückgang -2.7%).

Bereich Garten:

Die Nachfrage nach Gartendienstleistungen und Ausbildungsplätzen ist weiterhin hoch. Der Verbleib des Gartenbereichs am Standort Triibhuus am Salzweg 50 in Zürich konnte (wegen Verkauf und Erholungszone ohne weitere gewerbliche Nutzung) nicht aufrechterhalten werden. Der neue Standort wurde per 1. März 2020 an der Liebensteinstrasse 1 in Zürich bezogen. Der Umsatz durch Gartenaufträge konnte 2019 um 15.58% gesteigert werden.

Bereich Velo Hubertus:

Velo Hubertus erfreut sich zunehmender Beliebtheit und Akzeptanz in der Quartier-Bevölkerung. Davon zeugen unter anderem einige 5-Sterne-Bewertungen auf Google. Mit der Erweiterung der Räumlichkeiten (ehemals Kiosk) stehen Velo Hubertus zusätzlich ca. 50 m² seit Mai 2019 zur Verfügung. Die Aufteilung in einen Werkstatt-Teil und in eine Verkaufsfläche hat den Betrieb aufgewertet. Der Umsatz durch Verkauf und Reparaturaufträge konnte gegenüber dem Vorjahr um 108% gesteigert werden.

Der Gesamtumsatz der vier Dienstleistungsbereiche konnte um 6.51% gegenüber Vorjahr gesteigert werden.

Ausbildungen, Abklärungen, Arbeitstrainings, Supported Education der IV

Im Jahresdurchschnitt waren 35.1 Ausbildungsplätze und Integrationsmassnahmen im Auftrag der IV-Stellen Zürich, Aargau, Basel-Land, Solothurn und von Sozialdiensten der Gemeinden im Kanton Zürich belegt.

Das gesamte Oeko Service Team gratuliert seinen Lehrabgängern 2019. Neun Lernende haben ihr grosses Ziel erreicht und erfolgreich ihre Ausbildungen in den Bereichen Gebäudeunterhalt PrA, EBA, Gebäudereinigung EBA und Gärtner PrA und EBA im Juli abgeschlossen. 1 Lernender auf EFZ Niveau hat die Prüfung knapp nicht bestanden.

Die Integration der Lernenden im 1. Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung zeigt ein positives Bild, was die Qualität der angebotenen Ausbildung widerspiegelt. Ein Lernender konnte nach Abschluss als Landschaftsgärtner PrA eine befristete Festanstellung mit GAV-Lohn antreten. Zwei Lernende konnten die Ausbildung auf EFZ Niveau im 1. Arbeitsmarkt weiterführen, davon einer ohne weitere IV-Unterstützung und einer mit Supported Education. Zwei Lernenden mit PrA Abschluss



konnten wir eine Anstellung im Oeko Service mit Teilrente anbieten. Ein Lernender EFZ musste in ein alternatives Integrationsunternehmen vermittelt werden. Bei zwei Lernenden musste in Absprache mit der IV die Ausbildung abgebrochen werden. Ein Lernender EBA Unterhalt hat eine Festanstellung im 1. Arbeitsmarkt mit Einarbeitungszuschüssen erhalten.

Für drei Lernende mit eidgenössischem Abschluss EFZ oder EBA konnten keine langfristigen Anschlusslösungen gefunden werden. Teilweise waren Anschlusslösungen vorhanden, die aber wieder aufgelöst wurden. Ein Lernender PrA wollte den Support durch den Job Coach nicht nutzen. Ein MA aus einer Integrationsmassnahme erhielt eine Festanstellung im Oeko Service. Ein MA aus einer Integrationsmassnahme erhielt eine Festanstellung im 1. Arbeitsmarkt. Ein MA aus einer Integrationsmassnahme konnte zu seinem ehemaligen Arbeitgeber zurückkehren.

Die neu geschaffene Stelle „Job Coach“ konnte weitere Praktikumsplätze und Firmen gewinnen, die unseren Lernenden die Möglichkeit bieten, mit ihren Fähigkeiten zu überzeugen. Dies vor allem im Bereich Hauswartung. Ab August konnten wir die neuen Ausbildungsangebote Kaufmann/Kauffrau EFZ und PrA Zweirad sowie Fahrradmechaniker EFZ mit je zwei Lernenden in beiden Bereichen besetzen. Was uns sehr freut und das hohe Engagement aller Mitarbeitenden bestätigt: vom Kontraktmanagement der IV-Stelle Zürich werden unsere Integrationsbemühungen sowie die Qualität der angebotenen Ausbildungen alle mit grün bewertet.

Qualitätsmanagement

Das Qualitäts-Managementsystem (QMS) wurde u.a. im Zusammenhang mit der Umsetzung von SODK Ost+ vollständig überarbeitet. Sehr sorgfältig erfolgte die Schulung der Mitarbeitenden bezüglich des QM-Systems (Moodle-Schulungen). Interne Audits werden aufgrund einer Mehrjahresplanung umgesetzt und mit Tiefgang durchgeführt. Es existieren aussagekräftige Auditberichte, Massnahmen werden in die Aufgabenliste übertragen und terminiert. Die Ablage- und Archivierungsvorgaben sind pro Prozess definiert. Der Oeko Service GmbH ist die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/-innen ein grosses Anliegen und aus diesem Grund wurde eine Gesundheitskampagne gestartet. Angeboten wurden Fitness-Workshops, welche von externen Anbietern durchgeführt wurden, sowie Kurse zur Thematik der gesunden Lebensführung. Um die Mitarbeitenden in der Thematik noch intensiver zu sensibilisieren, wurden regelmässige Früchteaktionen eingeführt, bei welchen an allen Standorten gratis Früchte zur Verfügung gestellt wurden. Bei den Mitarbeitenden kamen diese Aktionen laut Umfragen sehr gut an. Geplant ist es, in nächster Zeit ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Ein weiteres aktuelles Projekt stellt die Installation einer Frauenbeauftragten dar. Unter anderem wurde dieser Schwerpunkt in der Strategie 2019 – 2022 als eine der Top-Prioritäten bezeichnet. Die Idee entstand daraus, dass der Frauenanteil im Unternehmen eher gering ist. Hierfür wurde die Zusammenarbeit mit einer externen Anbieterin gesucht.

Die Ziele 2019 mit zeitlichen Prioritäten werden quartalsmässig auf Stufe der Geschäftsleitung überprüft. Als Überblick werden die Chancen und Risiken im Managementreview gewichtet.

Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz

Im Berichtsjahr starteten wir erneut eine Gesundheitskampagne im Betrieb zum Schutz der Gesundheit und Prävention. Alle Mitarbeitenden und Lernenden haben sich mit dem Thema Gesundheit beschäftigen und auseinandersetzen können.



Kurse für Lernende: Umgang mit Druck, Stress und Verunsicherung zum Zeitpunkt des Austritts aus dem geschützten Rahmen und danach. Auch zwei Hörbeeinträchtigten wurde die Teilnahme möglich gemacht.

3 Kurse unter der Leitung von Herrn Lu Decurtins, Dipl. Sozialpädagoge. Rückmeldungen gemäss Evaluationsbögen: alle 25 LE empfanden den Kurs als gut bis sehr gut; über die Hälfte gab an, vom Angebot profitiert und Neues gelernt zu haben (div. Gründe), insbesondere die offene Kommunikation kam gut an; 24 würden den Kurs auch anderen empfehlen. Vorschläge für 2020: Tipps zum Bestehen der Lehre, Vorbereitung für Übergänge, Zukunftsplanung, Umgang mit Geld und bei Problemen mit Vorgesetzten, Sport (Fussball).

Kurse für Mitarbeitende MAMB und MAoB: Methoden zur Entspannung und Stressminderung mit konkretem Praxisbezug kennenlernen, die einfache Selbstanwendung ermöglichen:

2 Kurse Progressive Muskelrelaxation im GZ Riesbach. Leitung Herr M. Nyffenegger, dipl. Fachmann für med. Entspannung. Rückmeldungen gemäss Evaluationsbögen: bei 18 der insgesamt 19 Teilnehmenden kam der Kurs gut bis sehr gut an; 14 gaben an, profitiert zu haben (gelernt sich zu entspannen, Nutzen für den Alltag, neue Erfahrung gemacht u.a.); 13 würden den Kurs auch anderen empfehlen. Vorschläge für 2020: Kurswiederholung mit mehr Praxisbezug, Wandernachmittag mit Team, Atemtechniken, Ergonomie und Körperhaltung.

2 Kurse „Das Kreuz mit dem Kreuz“ in Räumen von „Dance Partout“. Leitung Frau N. Kessler, Dipl. Physiotherapeutin. Rückmeldungen gemäss Evaluationsbögen (Rücklauf beider Kurse: 11). Alle gaben an, profitiert zu haben (sich selber zu entspannen gelernt, Akupressurpunkte kennengelernt). Alle würden den Kurs anderen empfehlen. Vorschläge fürs Folgejahr: vertieftes Wissen über Akupressur, „Mehr für den Rücken machen lernen“, Mentaltraining, Wissen über Herz-Kreislauf.

Unfall-Ursachenbaumanalyse: Bis zum Erstellungsdatum dieses Berichtes waren 2019 keine Unfälle (mind. 5 Ausfalltage) zu verzeichnen, die den Einsatz der Gesundheitsbeauftragte (GB) nach sich gezogen hätten.

Besprechungen mit MA mit Absenzen > 20 %: Bis zur Erstellung des Berichtes waren keine entsprechenden Meldungen eingegangen.

Projekte

Die einstige Öko-Reinigungsservice GmbH hat sich in den vergangenen zehn Jahren zum vielfältigen Unternehmen Oeko Service GmbH mit den Bereichen Reinigung, Hauswartung, Garten und Veloladen entwickelt. Das kleine Team bestand damals aus 13 Personen und ist inzwischen auf einen Betrieb mit rund 120 Mitarbeitenden angewachsen. Menschen mit und ohne Beeinträchtigung arbeiten bei der Oeko Service GmbH auf Augenhöhe zusammen. Um diesen Grundsatz noch stärker zu verdeutlichen, werden wir in Zukunft konsequent das Ziel "Inklusion" statt wie bisher "Integration" verfolgen, wie dies auch die UN-Behindertenrechtskonvention vorsieht.

Es war eine grosse Freude, am 22. Juni 2019 unser 10-Jahre-Jubiläum feiern zu dürfen. Rund 180 Personen haben den Tag der offenen Tür besucht. Ein Shuttlebus brachte die Gäste zu den verschiedenen Stationen, darunter auch das [Ortsmuseum Albisrieden](#). Es gab überall viel zu sehen, zu fragen und etliche kleine Preise zu gewinnen. Die Mitarbeitenden waren Gastgeber und gaben bereitwillig Auskunft: An der jüngsten Zweigstelle der Oeko Service GmbH, dem [Veloladen Hubertus](#), bewunderten die Gäste die schnittigen Strassenflitzer und holten sich Informationen über die neusten Trends



im Zweiradbereich. In der sorgfältig eingerichteten Lehr-Werkstatt, der [Hauswartung](#) beim „Gleis 70“, durften die Gäste zur Unterhaltung spielerisch selbst Hand anlegen. Regen Zulauf fand auch der [Garten](#), wo ein reichhaltiges Buffet auf die Gäste wartete und wo man Wissen und Geschicklichkeit beim Gartenparcours testen konnte. Für einmal ging es am [Hauptsitz der Oeko Service GmbH](#) nicht um administrative Arbeiten und strategische Entscheide. Die Besucherinnen und Besucher spielten um die Wette und es gab praktische Preise zu gewinnen. Grossen Spass hatten die Gäste auch beim Fleckenparcours in der [Reinigung](#) im Untergeschoss. Vor dem Hauptsitz war als Überraschung das Schläck-Glacé-Velo positioniert. Hier wurden die Besucherinnen und Besucher mit köstlichem Bio-Glacé in besonderen Geschmackskombinationen - beispielsweise Heidelbeer-Basilikum - verwöhnt.

Oeko Service und Klimapolitik

Am 28. Oktober 2019 ist die Oeko Service GmbH von [Swiss Climate](#) wiederum mit dem «Swiss Climate CO2 Label» ausgezeichnet worden. Die Oeko Service GmbH wird mit diesem Label für ihre Anstrengungen für einen nachhaltigen Klimaschutz anerkannt und gewürdigt. Seit 2012 lässt die Oeko Service GmbH jährlich ihre CO2-Emissionen von Swiss Climate messen und auswerten. Damit lässt sich überprüfen, ob das Unternehmen seine Ziele zur Reduktion von CO2-Emissionen erreicht. Es freut uns sehr, dass wir die Auszeichnung für erfolgreichen und aktiven Klimaschutz zum sechsten Mal bekommen haben. Damit lösen wir das Versprechen für konsequent nachhaltiges Handeln ein. Vor allem Pendelfahrten mit dem Auto oder Motorrad fallen (noch) ins Gewicht. Der Anteil der Pendelfahrten beträgt 21.5 t von insgesamt 48 t der Gesamtemissionen 2018. Um in unserem Betrieb noch stärker für das Thema Umweltschutz zu sensibilisieren, führen wir Workshops für unsere Mitarbeitenden und Lernenden durch. Letztere werden angespornt, das erworbene ökologische Wissen in ihrem Umfeld weiterzugeben. Zusätzlich sind Veranstaltungen für Partner der «Klimaplattform der Schweizer Wirtschaft» zum Thema «Greening der Berufe» in Planung. Es gibt CO2-Emissionen, die kaum reduziert werden können. Dieser Teil der Emissionen wird mit direkten Investitionen in das Klimaprojekt [«Wald Oberallmeindkorporation»](#) im Kanton Schwyz kompensiert. Nachhaltigkeit bleibt auch bei allen angebotenen Dienstleistungen weiterhin ein Thema: Die Oeko Service GmbH setzt auf ökologische Produkte und wird die Anwendung umweltfreundlicher Arbeitsmethoden im nächsten Jahr weiter optimieren.

Dank

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren zahlreichen Aussenkontakten und Netzwerken haben im abgelaufenen Geschäftsjahr einmal mehr Gespür für Wesentliches und Zukunftgerechtes bewiesen. Geschäftsführung und Geschäftsleitung sind stolz auf den ungebrochenen Tatendrang. Hierfür danke ich allen unseren Mitarbeitenden. Wir alle tragen gemeinsam und tagtäglich Sorge auch für ein sinnvolles Wachstum unseres Unternehmens.

Zürich, 31. März 2020
Antonio Gagliardi, Geschäftsleiter