

PURE.

# CLEANER PATHS, SIMPLER CHOICES

PURE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE  
2026

P

U

R

E

TAKING THE COMPLEX AND MAKING IT SIMPLE.

## LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Seit unserer Gründung folgen wir dem Leitsatz *Taking the complex and making it simple*. Wir übersetzen komplexe Fragestellungen in umsetzbare Lösungen und schaffen den Rahmen für nachhaltige und wirksame Ergebnisse.

Dabei stellen wir uns einer der zentralen Herausforderungen unserer Zeit: Wie lassen sich Wohlstand und Lebensqualität steigern, ohne Umwelt und Gesellschaft zu belasten?

Für uns sind wirtschaftlicher Erfolg und sozial-ökologische Verantwortung keine Gegensätze, sondern zwei einander verstärkende Perspektiven. Unser Handeln basiert auf der Systemtheorie sowie einer ganzheitlichen Denk- und Arbeitsweise. Deshalb verstehen wir wirtschaftliche Leistung und nachhaltige Entwicklung als untrennbare Einheit.

*Ihr Leadership-Team*



**Markus Robl**  
Geschäftsführer



**Sabine Groblschegg**  
Geschäftsleitung



**Oliver Wichtl**  
Geschäftsführer



**Kristin Fischer-Ledenice**  
Geschäftsleitung

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Cleaner paths, simpler choices“ haben wir klare Ziele für die kommenden Jahre definiert – und können bereits heute auf messbare Fortschritte zurückblicken. PURE ist Impulsgeberin bei Chancengleichheit und Arbeitszufriedenheit, mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent in Führungspositionen und Belegschaft. Wir setzen auf individuelle Weiterbildungsprogramme und flexible Arbeitsmodelle.

Wir legen als eigentümergeführtes Unternehmen großen Wert auf stabile Finanzgebarung, Qualität, Transparenz, Unabhängigkeit, sowie Risikomanagement und sorgen so für die langfristige Lebensfähigkeit unseres Unternehmens.

Wir sehen unser Engagement für nachhaltiges Handeln als integrativen Teil unserer Tätigkeit. So wollen wir unsere eigene Transformationsgeschichte erfolgreich schreiben und Lösungsansätze mit Ihnen teilen. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht.

## INHALT

<b>1.</b>	<b>GANZHEITLICH GEDACHT</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>UMWELTBEWUSSTSEIN</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>SOZIALES ENGAGEMENT</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>GOVERNANCE</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>NACHHALTIGE BUSINESS MODELLE</b>	<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>IMPACT STORIES</b>	<b>15</b>

# 1. GANZHEITLICH GEDACHT

Als systemische Komplementärberatung begleiten wir Menschen und Organisationen bei der Entwicklung zukunftsfähiger Systeme. Wir schaffen Strukturen, in denen nachhaltige Entscheidungen selbstverständlich werden. So können Teams, Partnerinnen und Partner sowie Kundinnen und Kunden langfristig wirksam handeln.

Unter dem Leitsatz *Cleaner paths, simpler choices* verankern wir Nachhaltigkeit konsequent in unserer Arbeit. Orientierung bieten uns die **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Sie gliedern Nachhaltigkeit in die Bereiche Environment (E), Social (S) und Governance (G).

Ein zentrales Prinzip dabei ist die **doppelte Wesentlichkeit**. Sie betrachtet die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Chancen und Risiken für unsere Organisation.

Auf Basis der europäischen Standards und des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie in vier Schritte gegliedert:

1. **Auswirkungen evaluieren und priorisieren** - Wir analysieren Umwelt- und Sozialauswirkungen und bewerten sie nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit.
2. **Ziele setzen** - Auf Ebene der einzelnen Pfade Umweltbewusstsein, Soziales Engagement & Governance definieren wir messbare Nachhaltigkeitsziele.
3. **Maßnahmen ableiten** - Wir entwickeln konkrete Pläne und setzen wirkungsvolle Maßnahmen um, die auf unsere Ziele einzahlen.
4. **Ergebnisse evaluieren** - Wir überprüfen unsere Fortschritte, analysieren die Wirkung und verbessern unsere Maßnahmen kontinuierlich.

Mit diesem Vorgehen schaffen wir einen verbindlichen Rahmen. Gleichzeitig ermöglicht er uns eine stetige Weiterentwicklung.

**Schritt 4:** Ergebnisse evaluieren & anpassen

**Schritt 1:** Auswirkungen der Themen im Umweltschutz, sozialen Engagement & Governance identifizieren



**Schritt 3:** Maßnahmen ableiten

**Schritt 2:** Ganzheitliche Ziele für Umweltbewusstsein, Soziales Engagement & Governance setzen

## PERSPEKTIVEN DER DOPPELTEN WESENTLICHKEIT

Die „Inside-Out“-Perspektive bewertet die Auswirkungen unternehmerischer Geschäftsaktivitäten auf die Umwelt. Die „Outside-In“-Perspektive beurteilt die finanzielle Wesentlichkeit, die sich aus den Chancen und Risiken für das Unternehmen ergeben.

## WIE WIR VORGEHANGEN SIND

Den Startpunkt unserer Analyse bildete die Zuordnung der relevanten Auswirkungen zu den Nachhaltigkeitsaspekten der ESRS. Mithilfe einer neunstufigen Skala, entwickelt auf Basis der beiden Wesentlichkeitsdimensionen, erfolgte eine systematische Bewertung. Darauf aufbauend wurden potenzielle Risiken und Chancen identifiziert und deren Eintrittswahrscheinlichkeiten bewertet. Das Ergebnis ist eine Definition der wesentlichen Wirkungsbereiche, die als strategische Grundlage für unsere Ziel- und Maßnahmenplanung dient.

## UNSERE WESENTLICHKEITS-MATRIX

Das Resultat dieses Vorgehens bildet unsere Wesentlichkeitsmatrix. Abbildung 1 zeigt unsere Priorisierung von ESG-Themen nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit, wobei sowohl der Einfluss auf unsere Organisation als auch unsere Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Governance berücksichtigt werden.

Strategisch besonders relevant sind Themen wie Gleichberechtigung, Work-Life-Balance, Datenschutz, Compliance und Kompetenzentwicklung, da sie sowohl für uns als auch für externe Stakeholder hohe Bedeutung haben. Themen wie CO<sub>2</sub>-Emissionen, Ressourcennutzung oder nachhaltige Unternehmensführung besitzen mittlere Relevanz, während Aspekte wie Wassermanagement oder Gemeinschaftsrechte derzeit eine untergeordnete Priorität einnehmen.



Abbildung 1: Unsere Wesentlichkeitsmatrix

## 2. UMWELT- BEWUSSTSEIN

Unsere Ambition ist es, ökonomisch zu wachsen und gleichzeitig unseren Ressourcenverbrauch zu senken.

### **BIS 2030: LÄNGERE LEBENSDAUER DER ELEKTROGERÄTE, 100 % NACHHALTIGE ALLTAGSPRODUKTE**

Wir achten darauf, die Produkte, die wir in unserem Arbeitsleben einsetzen, ressourcenschonend zu nutzen. Um die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft (Refuse-Reduce-Reuse-Repurpose-Recycle) konsequent umzusetzen, setzen wir uns das Ziel, bis zum Jahr 2030 die Nutzungsdauer unserer elektronischen Endgeräte bewusst zu verlängern.

Ausgeschiedene Geräte stellen wir gänzlich entweder für eine zweite Nutzungsmöglichkeit bereit oder wir sorgen für deren Recycling. Bis 2030 sind 100% unserer Produkte für den täglichen Bedarf nachhaltig zertifiziert.

### **BIS 2030: 50 % WENIGER PAPIER, 80 % RECYCELTE ROHSTOFFE**

Für unsere tägliche Arbeit ist die Nutzung von Papier unabdingbar. Ab dem Jahr 2026 starten wir mit der Zählung unseres Papierbedarfs. Daraus ableitend setzen wir uns das Ziel, den Papierverbrauch bis 2030 um 50% zu minimieren. Für unseren Drucker und Stifte haben wir bereits ein Pfandsystem etabliert.

Bei Materialien, die sich nicht vermeiden lassen, erfassen wir ab dem Jahr 2027 die Menge an wiederverwendbaren Stoffen in unserer Beschaffung mit dem Ziel, den Anteil recycelter Rohstoffe in Arbeitsmaterialien bis 2030 um 50% zu erhöhen.

### **BIS 2030: AUSBAU EMISSIONSARMER TRANSPORTWEGE**

Das Schlüsselement unserer Transportwege ist unser zentral gelegenes Büro im Herzen Wiens. Wir fördern hier die Nutzung der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur sowohl beim täglichen Arbeitsweg zum Büro als auch bei Dienstwegen zu unseren Kundinnen und Kunden.

Der PURE Modal Split (s. Abbildung 2) zeigt, dass fast 90% unserer Mitarbeiter:innen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad, oder zu Fuß ins Büro kommen. Wir verzichten auf die Anschaffung von Dienstwägen und die exklusive Nutzung von Parkplätzen für Mitarbeiter:innen.

Für Dienstreisen haben wir eine Reiserichtlinie, die umweltbewusste Verhaltensweisen fördert. Auch für Dienstwege im Großraum Wien behalten wir bis 2030 emissionsarme Transportmittel bei 90%. Für regionale Dienstreisen (<5 Stunden Reisezeit) steigern wir den Anteil emissionsarmer Transportmittel um 20% im Vergleich zum Basisjahr 2025.

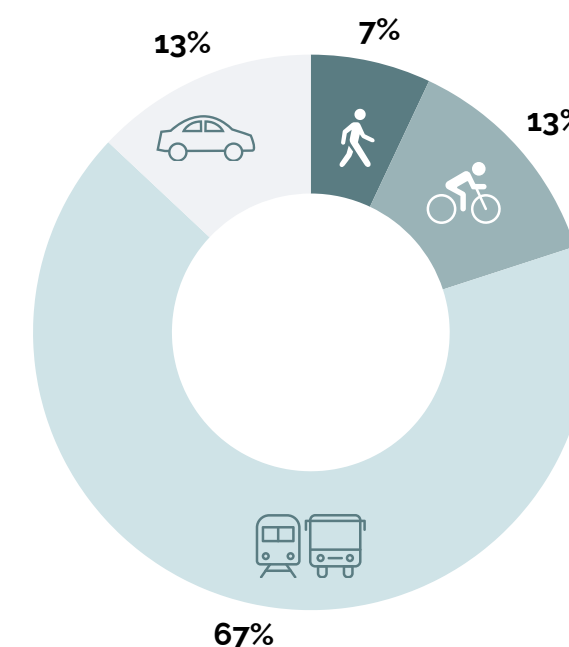


Abbildung 2: Unser Modal Split 2026

Um zukünftig unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren, werden wir ab 2027 die Transportmittel unserer regionalen Dienstreisen im DACH-Raum evaluieren, um darauf basierend unseren Anteil an Bahnfahrten auszubauen.

Für jene Emissionen, die dennoch anfallen, und die wir anhand unserer Messungen nachvollziehen können, suchen wir eine Kompensationslösung.

# 3. SOZIALES ENGAGEMENT

Unsere Ambition ist es, Gleichberechtigung, Entwicklung und Positive Leadership – nach innen wie nach außen – als Maßstab unserer sozialen Verantwortung für die Menschen in unserer Organisation und in unserem direkten Umfeld zu setzen.

## BIS 2030: VIELFALT SICHERN, INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG FÖRDERN

Das Wesen unserer Arbeit ist die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Charakteren. Diese Vielfalt an Kompetenzen und individuellen Stärken setzen wir bei Projekten mit Kundinnen und Kunden sowie intern ein.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, diese Vielfalt beizubehalten, die Qualitäten unseres Teams zu steigern sowie den individuellen Entwicklungsbedürfnissen gerecht zu bleiben. Deshalb verfügt jede Kollegin und jeder Kollege über ein individuelles Budget für Weiterbildungsprogramme.

Durch den Einsatz von Mentoring und Peer Coaching unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, ihre individuellen Stärken zu erkennen und konkret anzuwenden. Seit 2024 setzen wir 40 interne Weiterbildungsstunden im Rahmen eines 5-tägigen Workshops gemeinsam um. Wir werden diese Maßnahmen in den kommenden Jahren fortführen.

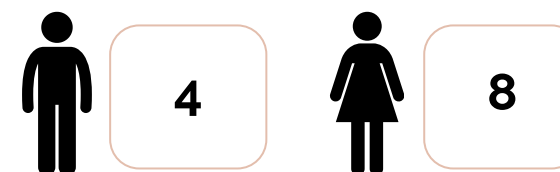
## BIS 2030: WEITERHIN GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE

Chancengleichheit und Gleichberechtigung werden von uns gelebt. Indizien dafür sind die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Alter oder Geschlecht, ein ausgewogener Frauenanteil auf allen Ebenen und gleiche Bezahlung.

Der Anteil an Frauen in unserer Belegschaft als auch in Führungspositionen liegt bereits jetzt bei 50%. Unser Frauenanteil in der Eigentümerschaft ist mit 33% überdurchschnittlich.

67%

Frauenanteil in der Belegschaft



50%

Frauenanteil in der Führungsebene

33%

Frauenanteil in der Eigentümerschaft

## BIS 2030: ARBEITSFLEXIBILITÄT SICHERN, TEAMBINDUNG ERHALTEN

Eine Organisation ist nur dann lebensfähig, wenn sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl mental als auch körperlich wohlfühlen.

Auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens fördern wir flexible Arbeitszeitmodelle. Kolleginnen und Kollegen wählen ihren Tätigkeitsort eigenverantwortlich. Unser Büro dient als Ort des Team-Austauschs, der Vernetzung und des gemeinsamen Lernens.

Mit nur 5 Fehltagen pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter liegen wir deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt von 15,1 Fehltagen pro Jahr. Unsere Karenzrückkehrquote liegt bei 100%.

Unser Ziel ist es, den Anteil der Belegschaft im Rahmen dieses flexiblen und eigenverantwortlichen Arbeitsmodells bei 100% zu behalten. Zusätzlich setzen wir auf jährliche Mentoring- und Peer-Coaching-Möglichkeiten für unser gesamtes Team.

100%

Nutzung flexibles Arbeitszeitmodell

100%

Karenzrückkehr

Für den gemeinsamen Zusammenhalt veranstalten wir regelmäßig Teambuilding Aktivitäten und werden diese in den kommenden Jahren fortführen. Beispielsweise nehmen wir jährlich am Vienna City Marathon und Wings for Life Run teil. Dabei konnten wir als Team Spenden für wohltätige Zwecke sammeln. Wir werden auch weiterhin gemeinnützige Projekte und NGOs unterstützen - siehe *Kapitel 6 Impact Stories*.

# 4. GOVERNANCE

Governance bildet das Nervenzentrum unserer Zusammenarbeit. Deshalb integrieren wir zur wirksamen Evaluierung unserer Ergebnisse ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem. Es ergänzt unsere Unternehmenswerte, den Code of Conduct und unsere Datenschutzrichtlinie und bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Governance-Strategien.

## KLAR HANDELN, WISSEN GEZIELT EINSETZEN

Wir setzen klare, zweckmäßige Ziele und erreichen sie pragmatisch, unvoreingenommen, realistisch und effektiv. Proaktives Handeln und kontinuierliche Entwicklung stärken unsere Resilienz. In der Zusammenarbeit agieren wir offen, direkt und auf Augenhöhe, mit Mut zur Klarheit – intern wie extern. Wir handeln sachlich, neutral und vorurteilsfrei, achtsam und verantwortungsbewusst. Unser Wissen ist unser Kapital, das wir stets auf Neuheit und Nutzen für unsere Kundinnen und Kunden prüfen.

## UNSERE WERTE

### PRAGMATISCH - LEISTUNG & KUNDENNUTZEN

Exzellente Leistung. Herausragender Nutzen. Gemeinsam mehr erreichen.

### UNVOREINGENOMMEN - WERTSCHÄTZUNG & RÜCKSICHTNAHME

Auf Augenhöhe. Mut zur Klarheit.

### REALISTISCH - VERANTWORTUNG & AUTONOMIE

Im Wesentlichen Einheit, im Handeln Freiheit - in allen Dingen Vertrauen.

### EFFEKTIV - ENTWICKLUNG & LERNEN

Gemeinsam wachsen. Entwicklung ist nie zu Ende.

## UNSER CODE OF CONDUCT

PURE ist ein eigentümergeführtes Unternehmen und hat seit seiner Gründung eine stabile Finanzgebarung. Wir legen Wert auf Integrität, Transparenz, Unabhängigkeit und ein vorausschauendes Risikomanagement. Diese Prinzipien sind die Kernkomponenten unseres Code of Conducts.

Wir reflektieren jährlich über die vereinbarten Inhalte unserer Code-of-Conduct-Richtlinie. Diese wird von allen Kolleginnen und Kollegen erstellt und gemeinsam nach außen getragen.

Um die Sicherheit und Vertraulichkeit der von uns gesammelten Daten zu gewährleisten, verpflichten wir uns zur strikten Einhaltung aller relevanten Datenschutzgesetze und -vorschriften in der Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden.

## NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENTSYSTEM

Daneben etablieren wir ab 2027 ein System zur regelmäßigen Überprüfung und Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsziele. In der langfristigen Unternehmensplanung vertiefen wir uns somit auf Umweltbewusstsein, soziales Engagement und Governance und gewährleisten somit regulatorische ESG-Konformität.

# 5. NACHHALTIGE BUSINESS MODELLE

PURE steht für Klarheit, Pragmatismus und den Fokus auf das Wesentliche. Unsere Mission ist es, Organisationen in ihrer Leistungs- und Lebensfähigkeit nachhaltig zu stärken, indem wir komplexe Fragen in Strategie, Struktur und Kultur gemeinsam mit unseren Kunden und Kundinnen lösen.

Unser Anspruch in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Kundinnen ist es, ESG-Kriterien als integralen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur und Geschäftsstrategie umzusetzen. Dies beinhaltet:

## 01

### Governance-Strukturberatung

Beratung zur Optimierung der Führungsstrukturen, um sicherzustellen, dass diese transparent, verantwortlich und effektiv sind. Dies kann die Überarbeitung von Richtlinien und Verfahren sowie die Einrichtung von Aufsichtsgremien umfassen.

## 02

### Strategieentwicklung

Entwicklung von Strategien, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens zugeschnitten sind. Dazu zählt die Identifizierung von Schlüsselbereichen für Verbesserungen und die Einbindung von ESG-Kriterien in die Gesamtstrategie des Unternehmens.

## 03

### Umsetzungsplanung

Erarbeitung von detaillierten Umsetzungsplänen, Zeitplänen, Ressourcenzuweisungen und Initiativen oder Projekten zur Verbesserung der ESG-Performance. Regelmäßige Überwachung und Bewertung der Initiativen, um die Wirksamkeit zu messen und nötige Anpassungen vorzunehmen.

## 04

### Schulungen und Workshops

Durchführung von Schulungen und Workshops für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen, um das Bewusstsein und das Verständnis für ESG-Themen zu erhöhen und die Bedeutung der Integration dieser Prinzipien in die täglichen Geschäftsabläufe zu verdeutlichen.

## 05

### Reporting und Kommunikation

Unterstützung bei der Entwicklung von ESG-Initiativen, dem Erstellen eines internen Reporting und der Kommunikation über Fortschritte an Interessengruppen, einschließlich Investoren, Kund:innen und der breiteren Öffentlichkeit.

## 06

### Stakeholder-Engagement

Hilfe beim Aufbau und der Pflege von Beziehungen zu Schlüsselstakeholdern, um deren Anforderungen und Erwartungen zu ESG-Themen zu verstehen und darauf einzugehen.

# 6. IMPACT STORIES

In unserer Zusammenarbeit mit Menschen an der Entwicklung tragfähiger Systeme erzielen wir nachhaltige Wirkungen für Organisationen.

Umso glücklicher macht es uns zu sehen, wie unsere Unterstützung das Schreiben von Erfolgsgeschichten ermöglicht.



# UNSERE IMPACT STORIES

**BEGLEITUNG DER REORGANISATION** EINER STÄDTISCHEN BEHÖRDE

**STRATEGIE-ENTWICKLUNGSPROZESS** KREISLAUFWIRTSCHAFT

**PÄDAGOGIK-PAKET** BILDUNGSMINISTERIUM

**BEGLEITUNG DER BILDUNGSREFORM** BILDUNGSMINISTERIUM & BILDUNGSDIREKTIONEN

**FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG** EINES INDUSTRIEKONZERNES

**KONZEPTION DER ZUKUNFTSROADMAP** EINES FÜHRENDEN INDUSTRIEUNTERNEHMENS

**UNTERSTÜTZUNG DER STRATEGIE- & ZIELEARBEIT** EINES SOZIALDIENSTLEISTERS

**FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG** ARBEITSMINISTERIUM

**PROZESSBEGLEITUNG ZUR VERBESSERUNG DER GESUNDHEITSVERSORGUNG** GESUNDHEITSMINISTERIUM



**BEGLEITUNG DER REORGANISATION** EINER STÄDTISCHEN BEHÖRDE

## Unsere Motivation

Das Projekt fokussiert auf Governance durch die Reorganisation der Verfahren und zielt auf soziale Aspekte durch verbesserte Serviceorientierung und Mitarbeiterentlastung ab. Die Verbesserung dieser Bereiche ist wesentlich, um die Verwaltung effizienter und responsiver gegenüber den Bedürfnissen der Bürger:innen zu gestalten.

## Was war die Herausforderung?

Die Behörde steht vor Herausforderungen durch hohe Arbeitsbelastung, Aktenrückstände und sinkende Bearbeitungsqualität, verstärkt durch gesellschaftlichen und politischen Druck. Beteiligt sind ca. 700 Mitarbeiter:innen, die in 21 Teilprojekten organisiert sind, um die Prozesse und das Qualitätsmanagement zu verbessern.



## Was haben wir umgesetzt?

Implementiert werden Maßnahmen zur Prozessoptimierung, einschließlich rechtlicher Verfahrensvereinfachungen, Neugestaltung der Kernprozesse, und eine verbesserte Einbindung der Mitarbeitenden durch Schulungen und die Neugestaltung digitaler Workflows.

## Welche Wirkung haben wir erzielt?

Die Verfahrensdauer wurde gesenkt, der Aktenrückstand reduziert, die Serviceorientierung erhöht und die Belastung der Mitarbeiter:innen reduziert. Diese Verbesserungen führten zu einer effizienteren und bürgerfreundlicheren Verwaltung. Die durchgeführten Optimierungen stärken die langfristige Nachhaltigkeit der Verwaltungsprozesse und verbessern die Anpassungsfähigkeit an zukünftige Herausforderungen.

## KONZEPTION DER ZUKUNFTSROADMAP EINES INDUSTRIEUNTERNEHMENS

### Unsere Motivation

Das Projekt integriert ESG-Aspekte, indem es Umfeld- und Strategiemonitoring mit dem Viable System Model kombiniert, um eine nachhaltige Strategieentwicklung zu fördern. Diese Methodik unterstützt die Verantwortlichkeit und Transparenz in der Organisationsführung sowie die Anpassung an Marktbedingungen im Sinne ökologischer und sozialer Verantwortung.

### Was war die Herausforderung?

Die zentrale Aufgabe bestand darin, eine fundierte Basis für die Strategieentwicklung zu schaffen. Dazu wurden Marktbedingungen, interne Strukturen und strategische Weichenstellungen umfassend analysiert. Interne Teams führten Umfeld- und Strategiemonitoring durch, während Großgruppenveranstaltungen zur Priorisierung strategischer Handlungsfelder beitrugen.



### Was haben wir umgesetzt?

- Analysephase: Durchführung von Umfeld- und Strategiemonitoring sowie Analyse nach dem Viable System Model
- Planungsphase: Entwicklung von strategischen Stoßrichtungen und eines angepassten Target Operating Models in Großgruppenveranstaltungen
- Umsetzungsphase: Erstellung von Umsetzungsplänen für über 40 Projektaufträge und Einrichtung der Steuerung der Umsetzung

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Gemeinsam definierten wir klare strategische Stoßrichtungen und skizzierten ein Target Operating Model zur effizienteren Organisationsstruktur. Kontinuierliche Updates und eine strukturierte Umsetzungssteuerung unterstützten nachhaltig die Strategieimplementierung. Dies verbessert die organisatorische Anpassungsfähigkeit gegenüber Umweltveränderungen und fördert die langfristige Ausrichtung an ESG-Kriterien. Es versetzt die Organisation in die Lage, proaktiv auf gesellschaftliche und ökologische Herausforderungen zu reagieren.

## STRATEGIEENTWICKLUNGSPROZESS KREISLAUFWIRTSCHAFT

### Unsere Motivation

Das Unternehmen bietet Dienstleistungen in den Bereichen Abfallentsorgung, Recycling und Umweltberatung an, um nachhaltige Lösungen für die Ressourcennutzung zu schaffen. Es zielt darauf ab, Abfälle in wertvolle Rohstoffe umzuwandeln und damit die natürlichen Ressourcen zu schonen. Durch innovative Technologien und Prozesse fördert es den Übergang zu einer kreislauforientierten Wirtschaft.

### Was war die Herausforderung?

Die Herausforderung lag in der Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung, der Identifikation zukünftiger Märkte unter Berücksichtigung vielfältiger internationaler Einheiten, der Stärkung daran ausgerichteter Kernkompetenzen und der festen Verankerung des Strategieprozesses in der Organisation.

### Was haben wir umgesetzt?

Wir haben Vision und Mission angepasst, die Strategieentwicklung verankert und zukünftige Märkte sowie Kernkompetenzen definiert. Die strategische Ausrichtung von Unternehmen und Business Units wurde abgestimmt. Ein Kennzahlentool auf Basis der BSC unterstützt die Steuerung und Erfolgsmessung.

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Die umgesetzten Maßnahmen ermöglichen eine effektive und effiziente Steuerung der Strategieumsetzung, was die Unternehmensführung stärkt und die Wettbewerbsfähigkeit auf zukünftigen Märkten sichert. Die gemeinsam festgelegten Prozesse und Werkzeuge unterstützen die nachhaltige Entwicklung und helfen bei der Erreichung von ESG-Zielen durch verbesserte Governance und Marktanpassungsfähigkeit.



## UNTERSTÜTZUNG DER STRATEGIE- & ZIELEPROZESSE EINES SOZIALDIENSTLEISTERS

### Unsere Motivation

Uns ist das Projekt wichtig, weil es die Einheitlichkeit und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation stärkt. Ein verstärktes gemeinsames Verständnis und eine effektive strategische Ausrichtung sind entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung ihrer sozialen Mission und die Erreichung von ESG-Zielen, insbesondere in Bezug auf soziale Wirkung und gute Governance. Organisationen dabei zu unterstützen, gehört zu unserem Kerngeschäft.

### Was war die Herausforderung?

Die Strategieentwicklung erfordert eine kontinuierliche Anpassung an sich verändernde Marktbedingungen. Gleichzeitig galt es, klare Verantwortungsstrukturen und ausreichende Ressourcen für regelmäßige Reviews bereitzustellen, um die aktive Teilnahme der Führungskräfte und Mitarbeitenden zu gewährleisten. Aufgabe war es, die Strategie langfristig in der Unternehmenskultur zu verankern und im Alltag umzusetzen.

### Was haben wir umgesetzt?

Wir haben eine rollierende Strategie- und Zielearbeit etabliert, die eine stärkere Governance-Struktur fördert.

Durch den Einsatz von Prozessbegleiter:innen, regelmäßige Review-Zyklen und die aktive Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitenden in die Strategieentwicklung und -umsetzung steigern wir Transparenz und Rechenschaftspflicht innerhalb der Organisation.

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Die soziale Institution hat ein gemeinsames Verständnis und Engagement für ihre langfristigen Ziele gefestigt. Die gemeinsam entwickelte rollierende Strategiearbeit sichert diesen Zusammenhalt und fördert eine nachhaltige Organisationskultur, die auf gemeinsamen Werten und klarer Ausrichtung basiert. Diese kulturelle Stärkung erhöht die langfristige Resilienz und Effektivität der Organisation.



## PÄDAGOGIK-PAKET BILDUNGS MINISTERIUM

### Unsere Motivation

Moderne Bildung rückt nachhaltiges Denken, verantwortungsvolles Handeln und gesellschaftliches Engagement in den Mittelpunkt. Das Pädagogik-Paket unterstützt dieses Ziel durch die Förderung von Umweltbewusstsein, Nachhaltigkeit sowie der Stärkung sozialer Kompetenzen und Chancengerechtigkeit.

### Was war die Herausforderung?

Das Pädagogik-Paket zielt darauf ab, Schüler:innen so zu fördern, dass sie ihr Leben als selbstbewusste, eigenständig denkende Persönlichkeiten gestalten können und gleichzeitig Verantwortung für sich selbst sowie die Gesellschaft übernehmen. Dies geschieht durch eine stärkere Fokussierung auf den systematischen Aufbau von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen.

### Was haben wir umgesetzt?

- Unterstützung des Projekt- und Programmmanagements im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Gestaltung von Prozessen, Austauschformaten und Workshops für die einzelnen Teilprojekte des Pädagogik-Pakets

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Das Pädagogik-Paket stärkt den kompetenzorientierten Unterricht, sorgt für mehr Klarheit und Transparenz über die Lernziele und ermöglicht einen laufenden Austausch über den Entwicklungsstand von Schüler:innen. Damit leistet das Pädagogik-Paket einen Beitrag zur Entwicklung einer verantwortungsbewussten Generation.

## FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG ARBEITSMINISTERIUM



### Unsere Motivation

Die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ist eng mit der sozialen Dimension von ESG verbunden. Es adressiert die veränderten Rahmenbedingungen von Führung, die direkte Auswirkungen auf die Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeiter:innen haben.

### Was war die Herausforderung?

Das Projekt verbindet die Führungskräfte des Verwaltungsbereichs Arbeit und die Führungskräfte der Arbeitsinspektorate miteinander und schafft ein gemeinsames Führungsverständnis über die Generationen sowie über die eigenen Zuständigkeitsbereiche hinweg. Besonders herausfordernd ist dabei, die individuellen Führungskompetenzen angesichts der unterschiedlichen Herausforderungen im Verwaltungsbereich Arbeit und in den Arbeitsinspektoraten gleichsam zu stärken.

### Was haben wir umgesetzt?

- Analyse und Konzeptentwicklung: Erhebung der aktuellen Situation und Erstellung eines Umsetzungskonzepts sowie Moderation einer Kick-Off-Veranstaltung mit den beteiligten Führungskräften.
- Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und Workshops zu Führungsaufgaben und Haltungen.
- Individuelle Stärkung der Führungskompetenzen durch angeleitete Selbstreflexion und individuelles Coaching.
- Unterstützung der Implementierung und Abschlussveranstaltung zur Festigung des Führungsverständnisses.

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Das Projekt „Neues Arbeiten >> Neues Führen“ stärkt die Führungskompetenzen und implementiert ein einheitliches Führungsverständnis für die Zentralstelle und die Arbeitsinspektorate. Dadurch wird die Resilienz der Organisation gefördert und die Zukunftsfähigkeit gesichert.

## BEGLEITUNG DER BILDUNGSREFORM BILDUNGSMINISTERIUM & BILDUNGSDIREKTIONEN

### Unsere Motivation

Hochwertige Bildung ist zentral für ein selbstbestimmtes Leben. Sie schafft die Voraussetzung, um den ökologischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene zu begegnen.

### Was war die Herausforderung?

Die Herausforderung der Bildungsreform 2018 bestand darin, das österreichische Schulsystem angesichts wachsender Anforderungen zukunftsfähig zu gestalten. Dabei mussten Schulautonomie gestärkt, Verwaltungsstrukturen modernisiert und gleichzeitig individuellere Bildungsangebote sowie mehr Chancengleichheit für Schüler:innen geschaffen werden.



### Was haben wir umgesetzt?

- Unterstützung des Projekt- und Programmmanagements im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Organisationsentwicklungsmaßnahmen für den neu eingerichteten Bereich Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion Wien.
- Unterstützung der Einrichtung von Bildungsdirektionen in der Steiermark und in Kärnten

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Die Bildungsreform 2018 ermöglicht es Schulstandorten, flexibler auf die Bedürfnisse von Schüler:innen zu reagieren und deren individuelle Entwicklungspotenziale besser zu fördern. Damit ist ein bedeutender Schritt in Richtung eines moderneren und durchlässigeren Bildungssystems erfolgt, das Chancengleichheit und individuelle Förderung von Potentialen in den Mittelpunkt stellt.



## PROZESSBEGLEITUNG ZUR VERBESSERUNG DER GESUNDHEITSVERSORGUNG GESUNDHEITSMINISTERIUM

### Unsere Motivation

Das Ziel ist es, die Gesundheitsversorgung gerechter und effizienter zu gestalten, gesundheitliche Ungleichheiten zu reduzieren und das Vertrauen der Bevölkerung in eine transparente und verlässliche Versorgung zu stärken. Moderne Technologien und hohe Datenschutzstandards optimieren dabei die Governance und fördern die nachhaltige Entwicklung.

### Was war die Herausforderung?

Die Aufgabe besteht darin, die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung zu verbessern sowie das technologische System zu modernisieren. Verschiedene Ministerien, Sozialversicherungsträger und externe Partner:innen arbeiten dabei zusammen, um ein leistungsstarkes, zukunftsfähiges und bedarfsgerechtes Gesundheitssystem zu schaffen.

### Was haben wir umgesetzt?

Unsere konkreten Leistungen umfassen die Entwicklung eines öffentlichen Gesundheitsprogramms, die Bereitstellung von Ressourcen, die Aufklärung der Bevölkerung sowie die Identifikation der fachlichen, technischen und rechtlichen Anforderungen zur Systemweiterentwicklung. Wir stärken die technische Resilienz, nutzen Daten gezielt, integrieren wissenschaftliche sowie EU-Anforderungen und schaffen passende Rechtsgrundlagen.

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Das Projekt hat eine verbesserte Gesundheitsversorgung und die Implementierung moderner technischer Infrastrukturen zur Dokumentation und Nachverfolgung ermöglicht. Zudem wurden gemeinsame Anforderungen definiert und potenzielle rechtliche Hindernisse identifiziert sowie angepasst.

## FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG EINES INDUSTRIEKONZERNES

### Unsere Motivation

Die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses ist eng mit dem sozialen Aspekt von ESG verbunden. Im Rahmen der Programme werden Nachhaltigkeitsthemen behandelt.

### Was war die Herausforderung?

Die Organisation ist durch Akquisitionen anderer Unternehmen gewachsen. Dadurch sind Führungsansätze, das Wissen über Managementpraktiken und die Unternehmenskultur vielfältig. Durch die Talent Programme soll sichergestellt werden, dass zukünftige Führungskräfte das gleiche Basiswissen über Management, Führungsverhalten und Strategie haben.

### Was haben wir umgesetzt?

- Entwicklung der Inhalte für die Regional und Global Talent Programme
- Durchführung der Module 1&2 beider Programme, sowie des jeweiligen Closing bzw. Final Events
- Leadership Reflection Exercise im Global Talent Program

### Welche Wirkung haben wir erzielt?

Die Programme stellen eine einheitliche Wissensbasis zu den Grundlagen Management & Führung im gesamten Unternehmen sicher - regional und global. Dies gewährleistet, dass das Unternehmen über eine ausreichende Anzahl an Nachwuchsführungskräften im Ressourcenpool verfügt und somit die Zukunftsfähigkeit der Organisation sichergestellt werden kann.



