



KLIMAWIN-BERICHT

2024

SCHUSSENTAL-KLINIK

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die KLIMAWIN	2
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 01 – Klimaschutz	5
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	6
5. Weitere Aktivitäten	10
Klima und Umwelt	10
Soziale Verantwortung	12
Ökonomischer Erfolg und Governance	14
6. Unser KLIMAWIN-Projekt	17
7. Kontaktinformationen	19
Ansprechperson	19
Impressum	19

1. Über uns

Unternehmensdarstellung

Die Schussental-Klinik gGmbH in Aulendorf ist eine Fachklinik für Psychosomatik und Psychotherapie und als 100%iges Tochterunternehmen des ZfP Südwürttemberg Teil dieses SINOVA Verbundes. Das Zentrum für Psychiatrie (ZfP) Südwürttemberg hat für das Fachgebiet der Psychosomatischen Medizin einen eigenen Verbund gegründet – den SINOVA Kliniken-Verbund, der Einrichtungen von Stuttgart bis zum Bodensee umfasst.

Die Behandlung von Patienten mit Störungsbildern, bei denen sich psychosoziale Faktoren vor allem auf körperliche Vorgänge auswirken oder körperliche Erkrankungen verursachen und/oder aufrechterhalten, stellt den besonderen Schwerpunkt dieser Klinik dar.

Die interdisziplinäre Behandlung und ein ganzheitlich orientiertes Behandlungskonzept sind die Basis der psychotherapeutischen Arbeit, in der auch die körperliche Mitbehandlung eine wichtige Rolle spielt.

Die Arbeit orientiert sich an folgenden Elementen des Leitbilds: Patientenorientierung, Offenheit und Klarheit, der Mensch als Ganzes, Motivation durch Vertrauen und Mitverantwortung.

Die Besonderheit der Schussental-Klinik ist, dass sie sowohl ein Fachkrankenhaus als auch eine Rehabilitationsklinik unter ihrem Dach vereint. Der Krankenhausbereich verfügt dabei über 78 Behandlungsplätze, die Rehabilitationsklinik über 99 Plätze zzgl. 5 Tagesplätze. Insgesamt werden im Fachkrankenhaus jährlich ca. 760 Menschen und in der Rehabilitationsklinik ca. 770 Menschen versorgt. Die Schussental-Klinik beschäftigt ca. 200 Mitarbeitende, zudem stehen fünf Praktikumsplätze zur Verfügung.

Im selben Gebäude befindet sich auch die Sinova-Klinik Aulendorf, eine psychosomatische Station des ZfP Südwürttemberg mit weiteren 24 Behandlungsplätzen. Somit stehen am Standort Aulendorf rund 200 stationäre Behandlungsplätze zur Verfügung.

Gemeinsam bilden die beiden Einrichtungen als organisatorische Einheit das Psychosomatische Zentrum Sinova Schussental. Die Schussental-Klinik gGmbH ist als rechtlich eigenständige Gesellschaft der WIN CHARTA beigetreten, es ist jedoch erklärtes Ziel, die geplanten und dargestellten Maßnahmen standortweit umzusetzen.

Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die KLIMAWIN

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der KLIMAWIN bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

Die 12 Leitsätze der KLIMAWIN

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur KLIMAWIN und zu weiteren Mitgliedern finden Sie auf:

<https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin>

CHECKLISTE

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die KLIMAWIN wurde unterzeichnet am: 14.05.2021

Übersicht: Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

	Adressierter Leitsatz	Schwer- punktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1 – Klimaschutz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 2 – Klimaanpassung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4 – Biodiversität	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5 – Produktverantwortung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6 – Menschenrechte und Lieferkette	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8 – Anspruchsgruppen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11 – Transparenz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes KLIMAWIN-Projekt: : „Wetterbericht der Wetterwarte-süd.de“ – Finanzielle Unterstützung des regionalen Wetterdienstes Oberschwaben

Schwerpunktbereich:

Ökologische Nachhaltigkeit Soziale Nachhaltigkeit

Art der Förderung:

Finanziell Materiell Personell

4. Unsere Schwerpunktthemen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 1 - Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“
- Leitsatz 7: – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden
„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind zentrale Themen unserer heutigen Zeit. Nicht nur große Unternehmen mit Produktionen verantworten hohe CO₂-Emissionen – Analysen zeigen, dass auch Krankenhäuser einen großen Teil des CO₂-Ausstoßes mit zu verantworten haben.

Die Therapie von Patient/-innen und Rehabilitand/-innen mit psychischen Erkrankungen steht in unserer Klinik im Mittelpunkt – diese möchten wir in einer klimaschonenden und nachhaltig-orientierten Umgebung behandeln. Wir sind der Meinung, dass jede Art von Unternehmen seinen Beitrag zur in 2040 angestrebten Klimaneutralität beitragen kann.

Die Betreuung, Behandlung und Pflege von Patientinnen und Patienten mit psychischen Erkrankungen stellt hohe Anforderungen an viele Mitarbeitende unserer Einrichtung und bringt häufig besondere Herausforderungen und Belastungen mit sich. Gleichzeitig erschwert der wachsende Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt die Gewinnung neuer Kolleginnen und Kollegen. Angesichts der Altersstruktur in unserer Einrichtung und einem bevorstehenden Generationenwechsel ist es uns daher besonders wichtig, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden aktiv zu fördern und sie langfristig an unsere Einrichtung zu binden. Zudem möchten wir das Unternehmen auch für zukünftige Fachkräfte als attraktiven Arbeitgeber gestalten. Wir sind überzeugt, dass zufriedene Mitarbeitende eng mit der Qualität unserer Behandlung und Versorgung verbunden sind.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 01 – Klimaschutz

Zielsetzung

Bereits in den vergangenen Jahren haben wir Überlegungen angestellt, wie wir in unserer Klinik zum Klimaschutz beitragen und unserer Rolle als KLIMAWIN-Unternehmen gerecht werden können.

Der Fokus wurde in 2024 auf die Energieautarkie der Klinik gelegt, um unsere Energienachfrage mehr und mehr aus eigenen Energiequellen decken zu können.

Um unsere internen und externen Energiequellen zukünftig optimal zu nutzen und weitere Einsparpotenziale zu erkennen, wurde gemeinsam mit einem externen Energieberater ein Gutachten erstellt. Anhand dieses Gutachtens werden wir uns Ziele im Hinblick auf die klinikinterne Energieeffizienz stecken.

Ergriffene Maßnahmen

Anfang des Jahres wurde ein externer Dienstleister zur Erstellung des Konzeptes zur energetischen Sanierung der Klinik beauftragt. Es fanden mehrere Austausch- und Vorbereitungsgespräche des Dienstleisters mit unserem technischen Leiter und unserer Verwaltungsleiterin statt. Die Energieverbräuche der Klinik sollten für einen definierten Zeitraum intern erhoben werden sowie sämtliche Daten und Unterlagen zur Anlagentechnik des Gebäudes zusammengestellt werden. Außerdem wurden bereits durchgeführte Sanierungsmaßnahmen an energietechnischen Anlagen und am Gebäude dargelegt. Auf diesen Grundlagen konnte das Energieaudit in Form einer Begehung durch den Dienstleister durchgeführt werden. Im Anschluss an die Nachbearbeitung konnte final das energetische Sanierungskonzept unseres Gebäudes erstellt werden.

Ergebnisse und Entwicklungen

Aus dem energetischen Sanierungskonzept wurde die Maßnahme zur Installation einer Photovoltaik-Anlage abgeleitet. Für das Gutachten bezüglich Größe und Durchführung wurde ein Energietechniker beauftragt. Außerdem mussten die bautechnischen Voraussetzungen durch einen Architekten abgeklärt werden. Das finale Konzept konnte im Anschluss durch einen Fachplaner und Anlagenbauer erstellt werden. Die Mittel für die Photovoltaik-Anlage sind im Wirtschaftsplan 2025 eingeplant. Aktuell läuft die öffentliche Ausschreibung.

Indikatoren

Indikator: Energieverbräuche

- Wärmeverbrauch
- Stromverbrauch
- Wasserverbrauch

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ausblick

Ein großes Anliegen ist es uns, zukünftig unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Zunächst haben wir es uns dafür zeitnah die Aufgabe gesetzt, ein für uns geeignetes Erhebungs-/Messungstool zu finden und zu etablieren. Anhand dieser Ergebnisse kann die Klinik ihr zukünftiges Einsparungspotenzial der THG-Emission festlegen.

Unsere klinikinternen Klimaziele sollen in einem Nachhaltigkeitsbericht festgehalten und in gewissen Zyklen auf Erfüllung geprüft werden (in Form eines PDCA-Zyklus). Die Ergebnisse werden anschließend in entsprechenden Mitarbeitenden-Runden vorgestellt und ggf. Maßnahmen beschlossen.

Nachdem die öffentliche Ausschreibung zur Photovoltaik-Anlage erfolgreich war, kann im nächsten die Installation einer Photovoltaik-Anlage erfolgen.

Das im Gebäude betriebene Blockheizkraftwerk soll aus Gründen der Nachhaltigkeit in Zukunft nicht mehr mit Gas betrieben werden, sondern durch eine erneuerbare Energiequelle.

Unsere Maßnahmen zum Klimaschutz sollen auf unserer neuen, geplanten Webseite auch den Patient/-innen und Rehabilitand/-innen gegenüber transparent gemacht werden.

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

Zielsetzung

Für das Jahr 2024 haben wir uns zusätzlich das Ziel gesetzt, die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden gezielt zu fördern, die Motivation der Beschäftigten zu steigern, die Bindung zum Unternehmen zu erhöhen und die Gesundheitsbeschwerden zu minimieren. Hierzu haben wir eine Mitarbeitendenbefragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durch einen externen Anbieter durchgeführt, um den gezielten Bedarf für weitere Maßnahmen und Angebote zu erheben sowie das EGYM-Wellpass-Programm eingeführt. Einen weiteren großen Stellenwert hatten dieses Jahr die Überarbeitung der Arbeitszeitmodelle, die Ausstattung der Arbeitsplätze und die Anpassung an spezielle Arbeitsanforderungen, wie beispielsweise die Belastung durch Hitze und die Ergonomie.

Ergriffene Maßnahmen

- Psychische Gefährdungsbeurteilung (Mitarbeitendenbefragung)
- Praktikantenstellen neu aufgesetzt (FSJ, Studierende in der Sozialberatung, DHBW-Studierende)
- Neue Arbeitszeitmodelle in Abteilungen, z. B. Spülküche (um Arbeitszeit für ältere Mitarbeitende zu reduzieren)
- Im Zuge der Hitzeschutzvereinbarung wurde das Arbeitszeit-/Ort-Modell aufgelockert
- Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen werden verbessert (Parkplätze, Bodenbelag für Rollstuhlfahrende, automatische Türöffner)
- Führungskräfteworkshop

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat: 4x jährlich Betriebsrats-Geschäftsführung-Klausurtag
- Die Geschäftsführung betreibt für die Mitarbeitenden die Politik der „Offenen Tür“
- Angebot zur Beratung der Ergonomie am Arbeitsplatz und Anschaffung des notwendigen Mobiliars
Dankeschön-Woche für Mitarbeitende

Psychische Gefährdungsbeurteilung durch eine Mitarbeitendenbefragung

Für die Erhebung der psychischen Belastung setzten wir auf einen mitarbeiterfreundlichen Anbieter, der die Befragung mehrsprachig und in spielerischer Form durchgeführt hat. Damit schufen wir eine angenehme Atmosphäre und strebten eine möglichst hohe Teilnahmequote an, um wertvolle Einblicke zu gewinnen und im nächsten Schritt gezielte Maßnahmen für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu entwickeln.

Neue Praktikumsstellen für soziale und studierende Fachkräfte

Wir haben Praktikumsangebote eingeführt, um Plätze für das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), Studierende in der Sozialberatung und Dual-Studierende (DHBW) anzubieten. Mit dieser Initiative möchten wir nicht nur Lernmöglichkeiten schaffen, sondern auch Raum für frische Ideen und kreative Perspektiven eröffnen und zugleich attraktive Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

Flexiblere Arbeitszeitmodelle für spezifische Abteilungen

In Abteilungen wie der Spülküche haben wir Arbeitszeitmodelle eingeführt, die besonders älteren Mitarbeitenden eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen. Dies unterstützt die Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit und trägt zu einer langfristig ausgeglichenen Work-Life-Balance bei.

Hitzeschutzvereinbarung mit flexibleren Arbeitszeiten und -orten

Zum Schutz der Mitarbeitenden und Patienten haben wir im Zuge der Hitzeschutzvereinbarung eine flexiblere Regelung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten eingeführt. Diese Anpassungen tragen dazu bei, in heißen Phasen sowohl die Sicherheit als auch das Wohlbefinden aller Beteiligten zu gewährleisten.

Optimierte Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen

Wir haben erhebliche Verbesserungen für eine barrierefreie Arbeitsumgebung eingeführt, wie spezielle Parkplätze, rutschfeste Bodenbeläge für Rollstuhlfahrende und automatische Türöffner. Damit setzen wir ein starkes Zeichen für Inklusion und erleichtern den Arbeitsalltag

Workshops zur Stärkung der Führungskompetenz

Im Rahmen gezielter Workshops fördern wir die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Führungskräfte. Diese Schulungen stärken das gesamte Führungsteam und helfen uns, die Qualität und Beständigkeit unserer Führungskultur kontinuierlich zu verbessern.

Konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Viermal im Jahr finden Betriebsrats-Geschäftsführungs-Klausurtagung statt, in denen wir die Anliegen der Belegschaft und die Interessen des Unternehmens besprechen. Gemeinsam erarbeiten wir konstruktive Lösungen und maßgeschneiderte Angebote, die den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht werden.

Politik der "Offenen Tür" durch die Geschäftsführung

Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, mit der Geschäftsführung ins Gespräch zu kommen und persönliche oder berufliche Anliegen zu teilen. Diese Offenheit ermöglicht es uns, schnell und individuell auf ihre Bedürfnisse einzugehen und gezielt Maßnahmen zu ergreifen.

Ergonomische Beratung am Arbeitsplatz und Anschaffung des notwendigen Mobiliars

Zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden bieten wir eine umfassende Ergonomieberatung an. Ziel ist es, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen und körperliche Fehlbelastungen sowie Beschwerden von Anfang an zu vermeiden, sodass sich jeder Arbeitsplatz den individuellen Bedürfnissen anpassen lässt.

Dankeschön-Woche für Mitarbeitende

Jedes Jahr haben unsere Mitarbeitenden die Gelegenheit, in der Kantine auf Kosten des Arbeitgebers zu essen – ein herzliches Dankeschön für ihren Einsatz und ihr Engagement. Diese besondere Aktion bietet nicht nur Wertschätzung, sondern auch die Möglichkeit, sich abteilungsübergreifend zu begegnen, ins Gespräch zu kommen und den kollegialen Austausch zu fördern. Ein Moment, um gemeinsam innezuhalten, sich zu vernetzen und die Gemeinschaft zu stärken.

Ergebnisse und Entwicklungen

Die Einführung des Wellpass erfolgte zum 01.10.2023. Im Jahr 2024 haben sich 43 Mitarbeitende eingeschrieben, was einem Anteil von rund 21 % entspricht. Somit haben wir das Ziel von 2023 erreicht. Unser Ziel ist es, diesen Anteil auf 25–30 % zu erhöhen.

Förderung mitarbeitendenorientierter Angebote, wie beispielsweise das Ideenmanagement und regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen, durch eine enge und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung.

Angebot der psychologischen Erstberatung für Mitarbeitende.

Weiterentwicklung des Prozesses für das Ideenmanagement, um Mitarbeitende in die Innovation des Unternehmens einzubeziehen.

Würdigung der langjährigen Betriebszugehörigkeit im festlichen Rahmen.

Dankeschön-Woche auch für 2025 geplant.

Indikatoren

Indikator 1: Psychische Gefährdungsbeurteilung durch eine Mitarbeitendenbefragung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Teilnahme-Quote von 62%
- Nachbefragung im April 2025: Teilnahme-Quote: 65-70%

Indikator 2: Anzahl der Ideen die über das Ideenmanagement eingereicht wurden

- 4 Ideen im Zeitraum von 3 Monaten
- 10 Ideen im Zeitraum von 12 Monaten

Indikator 3: Anzahl Mitarbeitender, die sich in das Programm Wellpass eingeschrieben haben

- 21% in 12 Monaten
- 25- 30 % Im Jahr 2025

Ausblick

Uns ist es ein besonderes Anliegen, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu erhalten und weitere Angebote dafür zu schaffen. Hierzu wollen wir Raum für Austausch, Weiterbildung und persönliche Entwicklung schaffen.

Zudem soll ein besonderes Augenmerk auf die Work-Life-Balance in verschiedenen Lebensbereichen gelegt werden, ebenso wie auf die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen und Mitarbeitenden in unterschiedlichen Führungspositionen.

- Abfragen von Verbesserungsvorschlägen auf der Basis der Mitarbeitendenbefragung 2024 in den Abteilungen
- Zusammenführen der Ergebnisse aus den Abteilungen und Ableitung von Maßnahmen
Bewahren von Stärken



5. Weitere Aktivitäten

Klima und Umwelt

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Ziele:

- Resilienz gegenüber Extremwetterereignissen in der SKA
- Wissen rund um Klimarisiken ausbauen

Maßnahmen und Aktivitäten:

- In 64 Patientenzimmern wurde ein Hitzeschutz in Form einer Beschattung installiert
- Jede Abteilung der Klinik etablierte einen individuellen Hitzeschutzplan – alle Pläne wurden in der Betriebsvereinbarung Hitzeschutz vereint und veröffentlicht
- Die Patient/-innen und Rehabilitand/-innen erhielten während des Sommers auf unseren Info-Screens Hinweise rund um das Verhalten bei starker Hitze
- Unsere Pflegewissenschaftlerin bildete sich im Bereich Klimaedukation weiter und informierte bzw. beriet die Klinik hinsichtlich möglicher Hitzeschutzmaßnahmen für Patient/-innen und Rehabilitand/-innen sowie Mitarbeitenden
- Der tagesaktuelle Wetterbericht sowie ein 3-tages-Ausblick der Wetterwarte-süd.de (regionaler Wetterdienst Oberschwaben) erscheinen auf unseren Info-Screens

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der Tempertauranstieg in den Zimmern der Patient/-innen und Rehabilitand/-innen konnte deutlich reduziert werden und so das Wohlbefinden gesteigert werden
- Mitarbeitende sowie Patient/-innen und Rehabilitand/-innen wussten mit der Hitzeperiode umzugehen

Ausblick:

- Wir möchten unser Wissen rund um das Klima ausbauen und einen Nachhaltigkeits- und Klimatag in der Schussental-Klinik implementieren, u.a. auch mit externen Rednern/Rednerinnen

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Ziele:

- Material- und Rohstoffeffizienz steigern
- Nachhaltige Konsummuster fördern

WEITERE AKTIVITÄTEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Entsprechende Informationen erhalten unsere Patient/-innen und Rehabilitand/-innen seit 2024 über Info-Screens und nicht mehr via eines Rundschreiben auf Papier
- Bei der Neu-Ausstattung unserer Patientenzimmer hat sich die Klinik für eine Firma entschieden, welche auf regionale Rohstoffquellen bei Ihren Möbeln etc. zurückgegriffen
- Zeitnah werden alle Fax-Geräte in der Klinik abgeschaffen
- An zentralen Orten der Klinik befinden sich Rückgabeboxen für die Produkte der Firma Edding, welche diese dann recycelt
- Mitarbeitende werden auf unserem Mitarbeiterinformationssystem auf Ressourceneinsparungen und nachhaltige Verhaltensweisen hingewiesen
- Im Zuge unserer Qualitätssicherung werden die diesbezüglichen Fragebögen nunmehr via Tablet ausgefüllt
- Die Plastikhüllen für Patientenhefte wurden abgeschaffen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die papierlose Kommunikation in der Klinik wird durch die Material- und Rohstoffeffizienz gleichzeitig gefördert
- Die Mitarbeitenden werden durch die Möglichkeiten zur Kreislaufwirtschaft beständig sensibilisiert

Ausblick:

- Die Kreislaufwirtschaft unserer in der Klinik verwendeten Rohstoffe wird weiter analysiert und ausgebaut. Zu dem werden fortlaufend Maßnahmen zur Einsparung von Papier umgesetzt (Schlagwort: Digitalisierung)

Leitsatz 04 – Biodiversität

Ziele:

- Projekt zur Biodiversität fördern

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ausgewählte Rasenflächen auf dem Klinikgelände werden nur noch einmal jährlich gemäht

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Während der Frühling- und Sommermonate findet sich auf diesen Rasenflächen eine natürliche/biologische Vielfalt von Pflanzen, Tieren und Mikroorganismen wieder

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die Innenhöfe der Klinik werden eine nachhaltige Begrünung erhalten um die biologische Vielfalt auf dem Klinikgelände zu erweitern

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Ziele:

- Mit Patient/-innen und Rehabilitand/-innen in Dialog treten
- Kreislauffähigkeit herstellen
- Behandlungsprozesse optimieren

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Zuge eines Vortrags unseres Bereichs Hauswirtschaft werden die Patient/-innen und Rehabilitand/-innen auf die klinikinternen Nachhaltigkeitsgrundsätze hingewiesen
- Ein Sonografiegerät, welches für den Klinikalltag nicht mehr benötigt wurde, aber noch voll funktionsfähig ist, wurde an Ärzte ohne Grenzen gespendet
- Die alte Telefonanlage der Klinik wurde von einer Nachbarklinik abgekauft
- Regelmäßige Inventur und Verkauf von Gegenständen an ReBuy und in Form eines internen Hausflohmarkts
- Regelmäßige Durchführung von Audits zur Evaluation der Abläufe in der Klinik (Arbeitssicherheitsaudits, Hygieneaudits...)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Sinne der Kreislaufwirtschaft wird inzwischen bei jedem Gegenstand (Gerät, Inventar) zunächst geprüft, ob es ggf. noch durch einen Dritten weiterverwendet werden kann

Ausblick:

- Für unsere Patient/-innen und Rehabilitand/-innen werden wir transparent darlegen, wie hoch die Treibhausgasemissionen sind
- Der Auditierungsplan soll erweitert werden

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Ziele:

- Von Erfahrungen und Wissen anderer profitieren
- Herausforderungen aktiv begegnen

WEITERE AKTIVITÄTEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ideenmanagement (inkl. PDCA-Zyklus, quantitativ) Schwerpunkt
- Risikomanagement

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Jährliche Berichterstattung aus dem Ideenmanagement (Präsentation, Bericht und KlinikDokma)
- Auseinandersetzung mit den Worst-Case-Risiken und Ableitung von Maßnahmen, um Patienten und den Fortbestand der Klinik bestmöglich zu sichern

Ausblick:

Implementierung eines effektiven Ideenmanagements, um Prozesse ganzheitlich zu durchdringen und zu optimieren. Dabei steht die ressourcenschonende Arbeitsweise im Fokus, während gleichzeitig die Mitarbeitenden aktiv in den Innovationsprozess eingebunden werden. Dies fördert nicht nur die kontinuierliche Verbesserung, sondern stärkt auch das Engagement und die Identifikation der Belegschaft mit den Unternehmenszielen.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Ziele:

- Gruppen und Ansprüche identifizieren
- Herausforderungen frühzeitig erkennen und begegnen

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Patienteninfoportal
- Homepage der SKA – schneller Zugang zu Informationen für Patienten
- Kontakt zu Patienten über Social Media
- Barrierefreie Webseite in 2024
- Kooperation mit dem Frauenhaus Ravensburg für schnellere Aufnahmen
- Beschwerdemanagement
- Beteiligungsprogramm für Mitarbeitende: Ideenmanagement (inkl. PDCA-Zyklus, quantitativ) – Schwerpunkt
- Regelmäßige QM-Schulungen
- Dialoge mit Anspruchsgruppen führen (u. a. Personalversammlungen, Ideenmanagement, Befragungen)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Meinungsmanagement: Anzahl der Beschwerden, Lob und Verbesserungsvorschläge
- TN-Zahl bei den QM-Schulungen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Anzahl der Besucher auf der Webseite und in Social Media
- Teilnahmequote von 62 % bei der Mitarbeitendenbefragung
- Teilnahmequote von 58 % bei der Rehabilitandenbefragung

Ausblick:

- Den Zugang für Patienten und Rehabilitanden zur SKA vereinfachen und die Hemmschwelle senken
- Bekanntheitsgrad der SKA steigern
- Erhebung der Nutzung des Patienteninfoportals, um Optimierungen vorzunehmen
- Weitere Befragungen von Rehabilitanden zur Verbesserung der Behandlungsqualität
- Bearbeitung der Mitarbeitendenbefragung und Ableitung sowie Umsetzung von Maßnahmen, um die bestmögliche Zufriedenheit der Belegschaft zu erreichen
- Durchdringung des Ideenmanagements zur Förderung der Beteiligung und Aktivierung der Innovationskraft

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Ziele:

- Arbeitsplätze sichern und schaffen
- Finanzen vorausschauend planen

Maßnahmen und Aktivitäten:

- FSJler
- Planung der Pflegeausbildung
- 5-Jahres-Planung der Investitions- und Instandhaltung inkl. Umbaumaßnahmen
- Prüfung der Möglichkeit einer Betrieblichen Zusatzkrankenversicherung o. Ä. in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Übernahme der Tarifsteigerung des TV-L in den Haustarif
- Jährliche QM-Bericht
- QM-Rezertifizierung in 2024

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ausbildungsplätze sind zum Teil schon besetzt
- Vorbereitung auf die QM Rezertifizierung 2027

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Befragung der Mitarbeitenden zu Ideen für Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Ausbau des Angebots von Gesundheitsleistungen in Kooperation mit Krankenkassen
- Durchführung von Audits

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Ziele:

- Arbeitgeber für die Region sein
- Regionale Netzwerke bilden

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unterstützung von lokalen Musikern der Region „Earth of Sound“
- Raum für lokale Künstler (Wechselausstellungen)
- Attraktiver Arbeitgeber in der Region mit ortsnahen Arbeitsplätzen
- Aufträge an Handwerker und Firmen aus der näheren Umgebung vergeben

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 42 % der Mitarbeitenden (aus der MA-Befragung) kommen aus der unmittelbaren Umgebung und nehmen den Arbeitsweg als unkompliziert wahr
- Künstler, Maler und kleine Firmen werden bevorzugt für Aufträge im und um die SKA beauftragt

Ausblick:

- Weiterhin nutzen des regionalen Angebots

Leitsatz 11 – Transparenz

Ziele:

- Intern Präventionsmaßnahmen gegen Korruption etablieren
- Bericht erstatten und Glaubwürdigkeit schaffen

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Compliance-Handbuch
- Führungshandbuch
- Jährliche Bekanntgabe der Strategie durch Hr. Grupp in der Klinik
- Vorstellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der Etablierung einer Hinweisgeberstelle („Whistleblowing-Stelle“) in Kooperation mit einer externen Rechtsanwaltskanzlei wurde ein Instrument geschaffen, um Mutmaßungen oder Berichte

WEITERE AKTIVITÄTEN

über Fehlverhalten selbstständig und ohne Weisungsbefugnis an eine unabhängige Stelle melden zu können

- Anfang 2025: Fertigstellung des „Handbuch Compliance Management (CM)“ als Orientierung und Handlungsrahmen für eine regel- und gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit
- Einführung von Funktionstrennungen im Hinblick auf das 4-Augen-Prinzip (z. B. im Bereich Finanzwesen), sofern noch nicht geregelt.

Ausblick:

- Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems, um alle Mitarbeitenden zu sensibilisieren und das Problem- und Verantwortungsbewusstsein zu fördern
- Sicherstellen, dass alle Prozesse im Unternehmen transparent und nachvollziehbar gestaltet sind
- Bereitstellung des Compliance-Handbuchs und eines Führungshandbuchs zur Unterstützung compliancekonformen Handelns

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Ziele:

- Mitarbeitende ermutigen und beim Handeln unterstützen
- Nachhaltigkeit in der Öffentlichkeit vorleben

Maßnahmen und Aktivitäten:

- 4 E-Ladesäulen
- Jobticket
- Auslage von Infobroschüren/Büchern „Nachhaltig handeln Baden-Württemberg“
- Angebot für Mitarbeitende, kostenfrei den Trainingsbereich im Haus zu nutzen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Jobticket
- Mitarbeitende wünschen sich weiteren Ausbau der Trainingszeiten
- Aufstockung E-Ladesäulen von 2 auf 4

Ausblick:

- Einführung eines Budget für den Kauf eines Fahrrads

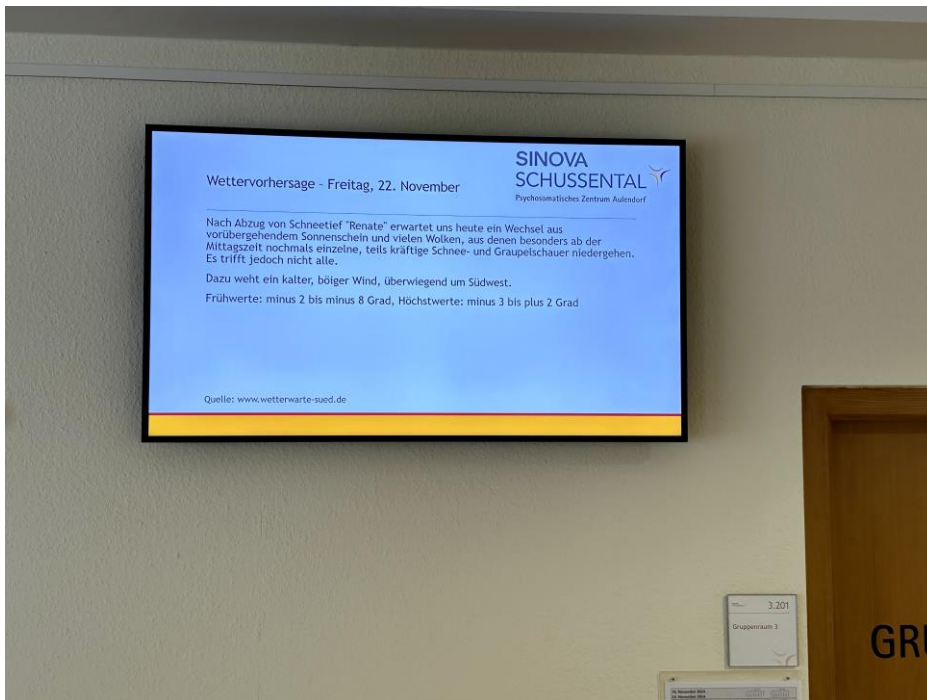
6. Unser KLIMAWIN-Projekt

Mit unserem KLIMAWIN-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

Das Projekt

Die Wetterwarte Süd ist eine im Jahr 1968 gegründete Wetterstation mit Sitz in Bad Schussenried. Das Vorhersagegebiet umfasst heute die Regionen Oberschwaben und Schwaben, das baden-württembergische Allgäu, die Schwäbische Alb, das Linzgau, das Hegau sowie das Hinterland des Bodensees. Die Wetterwarte Süd ist längst eine Art Markenzeichen für regionale Wetterberichterstattung geworden. Mittlerweile ist es eine über die Region hinaus bekannte Institution mit über 200 ausschließlich ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Roland Roth, der Gründer, hält als gefragter Wetterexperte Vorträge im In- und Ausland und ist ein unermüdlicher Kämpfer für die Natur und Aufklärer und Mahner in Bezug auf den Klimawandel.

Die aktuelle Wettervorhersage wird jeden Tag auf unseren Info-Screens veröffentlicht, um Patient/-innen und Rehabilitand/-innen sowie die Mitarbeitenden über die Wettergeschehnisse auf dem Laufenden zu halten. Aus diesem Grund hat sich die Schussental-Klinik dazu entschlossen, die Institution mit einer Spende zu unterstützen. Die Spendenaktion wird im Anschluss publik gemacht.



UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

Art und Umfang der Unterstützung

Unter dem Motto „Gemeinsam regional denken“ unterstützen wir den regionalen Wetterdienst Wetterwarte Süd mit 700 €.

Umfang der Förderung: 700 €



Ergebnisse und Entwicklungen

Mit unserer Spende möchten wir zum einen auf den regionalen Wetterdienst Wetterwarte Süd aufmerksam machen und zum anderen konkrete Unterstützung in Form einer finanziellen Unterstützung leisten.

Die Spendengelder fließen vollumfänglich in den Relaunch der Internetseite (https://www.wetterwarte-sued.com/v_1_0/index.php), die Pflege und den Unterhalt der Wetterplattform.

Ausblick

Wir wollen weiterhin lokale und regionale Projekte fördern, daher werden wir mit unserer nächsten Aktion ein anderes soziales Projekt unterstützen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechperson

Assistenz der Geschäftsführung:

Lea Scharr

E-Mail: lea.scharr@schussental-klinik.de

Assistenz der Geschäftsführung :

Christine Dotzlaff

E-Mail: christine.dotzlaff@schussental-klinik.de

Impressum

Herausgegeben am 15.12.2024 von

Schussental-Klinik gGmbH
Fachkrankenhaus und Rehabilitationsklinik
für Psychosomatik und Psychotherapie

Safranmoosstraße 5

88326 Aulendorf

Telefon: 07525 93-20 (Infozentrale)

Internet: www.schussental-klinik.de

SINOVA
SCHUSSENTAL 
Psychosomatisches Zentrum Aulendorf