

Klimawin BW

Bericht

2025

SCHUSSENTAL-KLINIK

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	9
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	14
5. Weitere Aktivitäten	18
6. Unser Klimawin BW-Projekt	21
6.1 Das Projekt	21
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	21
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	21
6.4 Ausblick	21
Impressum	22

1. Über uns

1.1 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 aufrecht-erhalten, 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 80 Plätze zzgl. 5 Tagesplätze. Insgesamt werden im Fachkrankenhaus jährlich ca. 720 Menschen und in der Rehabilitationsklinik ca. 760 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.



Copyright

1.2 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 BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 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.“

2.2.2 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.“

2.2.3 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.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter: www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 14.05.2021

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Bearbeitungshinweise: Eine Dokumentation findet für alle Leitsätze statt. Markieren Sie das Feld Schwerpunktsetzung, wenn Sie einen Leitsatz als Schwerpunkt bearbeiten. Markieren Sie das Feld Quantitative Dokumentation, wenn Sie in einem Leitsatz messbare Indikatoren überprüfen.

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Büropflanze		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: ja	soziale Nachhaltigkeit: nein	
Art der Förderung		
finanziell: ja	materiell: ja	personell: nein

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

4.2 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.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 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 2025 auf die Energieautarkie der Klinik gelegt, um unsere Energienachfrage mehr und mehr aus eigenen Energiequellen decken zu können.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Installation PV-Anlage
- Erhebung der internen Energieverbräuche

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die Finanzierung und das Konzept für die PV-Anlage sind inzwischen gesichert und Anbringung begann im September 2025.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Energieverbräuche

- Externer Strombezug
- Wärmeverbrauch
- Wasserverbrauch

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1 - 3 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen:

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2021	Bilanzjahr 2023	Veränderung gegenüber Referenzjahr	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	THG-Emissionen in t CO ₂ e	+/- in t CO ₂ e	Zieljahr 2024	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	395,99	363,84	-32,15	294,03	101,95	100%
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	86,43	58,94	-27,49	53,61	32,82	100%
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	630,67	840,04	+209,37	840	0	100%

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Im Zuge der erstmaligen Erstellung einer klinikeigenen Treibhausgasbilanz entschieden wir uns für das Geschäftsjahr 2021 als Ausgangsbilanz und für das Vergleichs- bzw. Bilanzjahr für 2023. Das Jahr 2023 gilt als erstes, vollständiges Post-Covid-Jahr, in dem der Klinikbetrieb wieder uneingeschränkt lief. Da für 2024 zum Erstellungszeitpunkt dieses Berichts noch nicht alle Kennzahlen vollständig vorliegen, dient eben 2021 als Ausgangsbilanz, auch wenn stark Covid-geprägt.

Folgende Emittenten fließen in den **Scope 1** "Direkte THG-Emissionen":

- Der sehr geringe Anteil von **Diesel D7** an den Emissionen begrenzt sich im Rahmen des Klinikbetriebs auf die Bereitstellung und eventuelle Nutzung des Notstromaggregats.
- Ein weitaus bedeutender Anteil wird durch den Energieträger **Erdgas** generiert. Erdgas wird für das eigene Blockheizkraftwerk und den Heizkessel für die interne Verbrennung benötigt.

Folgende Emittenten fließen in den **Scope 2** "Indirekte THG-Emissionen":

- Neben dem aus dem Blockheizkraftwerk gewonnen Strom bezieht die Klinik auch extern **Strom**.

Folgende Emittenten fließen in den **Scope 3** "Indirekte THG-Emissionen":

- Der **Wasserverbrauch** und die **Abwassermenge** hängen unmittelbar zusammen. Die Menge hat im Verlauf um 14% zugenommen.
- Die Versorgung der Patient/-innen und Mitarbeitenden mit **Mahlzeiten** erfolgt durch einen langjährigen externen Dienstleister. Die Anzahl der Mahlzeiten ist abhängig von den Belegungszahlen - welche 2023 deutlich höher als 2021 waren. Bei den Patient/-innen liegt der Anteil an vegetarischen/veganen Gerichten bei rund 20% und bei den Mitarbeitenden bei 38%.
- Die Hälfte der Patient/-innen kommt unmittelbar aus der Umgebung, die andere Hälfte hat ihren Wohnsitz in einem benachbarten Postleitzahlbereich. Die Emittent **Mobilität bzw. Anreise-Distanz von Patienten/-innen** ist entsprechend gediegen. Die damit verbundenen Emissionen sind ebenfalls abhängig von den Belegungszahlen.
- Das **Abfallaufkommen** bzw. die Menge des abtransportierten Abfalls ist nahezu konstant.
- Die **Mobilität** bzw. Entfernung zum Arbeitsplatz der **Mitarbeitenden** ist über die Jahre hinweg konstant geblieben. Die Kilogramm CO₂e sind 2023 gegenüber 2021 um 29,33% gestiegen.

- Die weiteren Emissionen, wie **Medikamente, Medizinprodukte, andere Materialien, Instandhaltung, externe Dienstleistungen, Gebäudebestand, technische Geräte und EDV-Anlagen sowie Mobiliar**, haben sich im Bilanzjahr 2023 im Vergleich zum Corona-Jahr 2021 mehr als verdoppelt.

Wie unter 1.1 Unternehmensdarstellung beschrieben, besteht das Psychosomatische Zentrum aus drei Einheiten. Die Ressourcen werden gemeinsam genutzt und somit alle Emissionen gemeinsam verantwortet - eine Abgrenzung je Einheit ist nur sehr bedingt möglich.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Das gesetzte Reduktionsziel liegt bei 134,77 CO₂e-Tonnen bzw. 12%. In Bezug auf das nicht von Corona betroffene Bilanzjahr 2023 läge das Reduktionsziel bei 75 CO₂e-Tonnen bzw. 6%.

Das höchste Einsparpotenzial liegt im Scope 1, dem Erdgas. An zweiter Stelle und im Scope 2 kommt der Emittent Strom zum Tragen.

Die Maßnahmen werden grundsätzlich von Jahr zu Jahr festgelegt - einige der Maßnahmen sind aber auch langfristig geplant.

Mit den für Scope 1 und 2 geplanten Maßnahmen konnten die Einsparziele

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

SCOPE 1

- Reduktionsziel: 101,95 t CO₂e
- Zeitraum: Ausgangsjahr/Zieljahr: 2021 - 2024
- Durchgeführte Maßnahmen: Das hauseigene Blockheizkraftwerk dient als primäre Strom- bzw. Heizquelle der Klinik (Scope 1). Trotz deutlich höherer Bettenauslastung im Jahr 2024, konnte gegenüber dem Ausgangsjahr der Wärmeverbrauch reduziert und damit CO₂e eingespart werden. Patient/-innen und Mitarbeitende wurden mit Hilfe von Merkblättern über Energieeinsparmöglichkeiten in Bezug auf effizientes Heizen und Lüften informiert. Zudem wurden die Betriebszeiten und Solltemperaturen der verschiedenen Lüftungsanlagen an die individuellen Anforderungen angepasst.
- Ergebnis: Die festgelegten Maßnahmen führten zur vollumfänglichen Erreichung des Reduktionsziels von 101,95 t CO₂e.

SCOPE 2

- Reduktionsziel: 32,82 t CO₂e
- Zeitraum: Ausgangsjahr/Zieljahr: 2021 - 2024

- Durchgeführte Maßnahmen: Regelmäßig und in Form von Aufkleber werden Mitarbeitende und Patient/-innen daran erinnert, beim Verlassen des Raumes die Lichter auszuschalten, sowie auch in der Nacht und am Wochenende. Sukzessive wird die Beleuchtung in der Klinik durch energiesparende, LED-Leuchten ausgetauscht.
- Ergebnis: Die festgelegten Maßnahmen führten zur vollumfänglichen Erreichung des Reduktionsziels von 32,82 t CO₂e.

SCOPE 3

- Reduktionsziel: 0 t CO₂e
- Zeitraum: Ausgangsjahr/Zieljahr: 2021 - 2024
- Durchgeführte Maßnahmen: /
- Ergebnis: Aufgrund der geplanten Investitionen konnte kein Reduktionsziel festgelegt werden. Die Sparte Erworbene Waren und Dienstleistungen bzw. die damit verbundenen Emissionen sind angestiegen, aber nicht im selben Umfang wie die Belegungssteigerung (19%), was eine Einsparung bestätigt. Immer mehr Mitarbeitende nehmen das vegetarische/vegane Speisenangebot in der Kantine war. Aufgrund der gestiegenen Patientenzahl sind die Emissionen im Bereich Mobilität Patient/-innen ebenso angestiegen. In der Hilfsexcel wird angenommen, dass alle Patienten mit dem PKW in die Klinik kommen, entsprechend wird ein Emissionsfaktor PKW zugrunde gelegt. Da unser Standort sehr gut an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden ist, reist ein nicht irrelevanter Teil der Patient/-innen auch mit dem Zug an, was die Emissionen wiederum reduzieren würden. Der CO₂e durch pendelnde Mitarbeitende ist gravierend angestiegen, obwohl die durchschnittliche Entfernung zum Arbeitsplatz relativ konstant ist. In der Hilfsexcel haben sich die Standardwerte zum Mobilitätsverhalten gravierend geändert - Mitarbeitende nutzen weniger den ÖPNV und mehr das Auto. Dieses Verhalten geht aus der Mobilitätsstudie des Universitätsklinikums Freiburg hervor. Die Kategorie Weitere Emissionen weist die deutlichste Emissionssteigerung auf. Gemäß GuV wurde im Geschäftsjahr 2023 in große Instandhaltungsprojekte und technische- bzw. EDV-Anlagen wie WLAN-Ausstattung und Co. investiert. Baumaßnahmen wurden im Ausgangsjahr 2021 aufgrund von Corona aufgeschoben. Ebenfalls wurde in die neue Möblierung der Patientenzimmer investiert. Zusammenfassend kann der Emissionsanstieg mit vielen und teuren Investitionen begründet werden.

4.3.6 Ausblick

Zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und des Stromverbrauchs aus fossilen Quellen erfolgt in den nächsten Monaten auf dem Klinikdach die Installation einer Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 99 kWp. Durch die Eigenproduktion von Solarstrom wird ein wesentlicher Beitrag zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Energieversorgung geleistet. Der erzeugte Strom soll vorrangig für den Eigenbedarf genutzt werden, wodurch langfristig auch Energiekosten gesenkt werden können.

Zur kontinuierlichen Verbesserung der ökologischen und sozialen Verantwortung plant die Klinik künftig die Erstellung eines Nachhaltigkeitskennzahlenberichts. Dieser Bericht erfasst und bewertet zentrale Kennzahlen wie beispielsweise den Wasser-, Strom- und Gasverbrauch.

Um das Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz bei Mitarbeitenden, Patientinnen und Besucherinnen zu stärken, plant die Klinik die Einführung eines jährlichen Nachhaltigkeits- und Klimatags. An diesem Aktionstag werden Informationen, Workshops und Mitmachaktionen rund um die Themen Energieeffizienz, Ressourcenschonung und gesundes, klimafreundliches Handeln angeboten. Ziel ist es, Wissen zu vermitteln, den Dialog zu fördern und gemeinsam konkrete Beiträge zu mehr Nachhaltigkeit zu entwickeln.

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Im Jahr 2025 haben wir, in Anknüpfung an das vorangegangene Jahresziel, eine Folgebefragung unserer Mitarbeitenden zu Psychischen Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Ziel war es, weitere Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden zu identifizieren und gleichzeitig einen strukturierten Rahmen zu schaffen, in dem Mitarbeitende ihre Wünsche und Ideen – insbesondere in Bezug auf psychische und physische Gesundheit – einbringen können. Das übergeordnete Ziel dieser Initiative war es, die aktive Mitgestaltung durch unsere Mitarbeitenden zu fördern und gemeinsam ein gesunderhaltendes und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Diesmal lag der Fokus auf den herausfordernden Arbeitssituationen in unserer psychosomatischen Klinik. Ziel war es, Maßnahmen zur Förderung des Mitarbeiterwohls abzuleiten und dadurch die Mitarbeiterzufriedenheit durch partizipative Prozesse zu steigern.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Folgebefragung unserer Mitarbeitenden zu Psychischen Gefährdungsbeurteilung**

Die Ergebnisse beider Befragungen wurden zwischen den Führungskräften und den Teams der jeweiligen Abteilungen besprochen. Dabei wurden Vorschläge und Anregungen gesammelt, aus denen Maßnahmen abgeleitet und bereits erste Projekte gestartet wurden (s. u.).

- **Erstellen eines Merkblatts für Ergonomie am Arbeitsplatz:**

Um die physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden sicherzustellen, wurde ein Merkblatt zur Ergonomie am Arbeitsplatz erstellt. Zudem ist es Bestandteil der jährlichen Unterweisung durch die Führungskraft.

- **Aushändigen von Parkausweisen für MA:**

Um den Stress unserer Mitarbeitenden bereits zu Arbeitsbeginn zu reduzieren, wurden Parkausweise ausgegeben, um die Parkplatzsuche zu erleichtern.

- **Einführung von interdisziplinären Teamnachmittagen**

Zur Förderung des regelmäßigen Austauschs – sowohl beruflich als auch privat – wurden interdisziplinäre Teamnachmittage wieder eingeführt. Diese tragen zu einer guten Zusammenarbeit und zu einem kontinuierlichen Austausch bei.

- **Ideenmanagement**

Das fortgeführte Ideenmanagement bietet Raum für Innovationen und die Lösung von Problemen. Der Prozess hat sich bewährt und wird von den Mitarbeitenden genutzt – sowohl für kleinere Ideen, wie die Integration von Handyboxen zur handy-freien Gestaltung der Therapien, als auch für größere Vorschläge, z. B. die Planung eines „Tags der offenen Tür“ im Jahr 2027.

- **Schulung des Personals in Speisesaal und Pflege**

Gerade diese Berufsgruppen stehen im täglichen Kontakt mit Patientinnen und Patienten und sind dabei gelegentlich schwierigen Situationen ausgesetzt. Es ist uns daher ein besonderes Anliegen, die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen und sie gezielt für herausfordernde Situationen im Alltag zu schulen und zu stärken.

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Die Mitarbeitenden haben die Befragung intensiv genutzt und zahlreiche Anregungen, Ideen sowie konkrete Verbesserungsvorschläge eingebracht. Viele dieser Vorschläge wurden zeitnah in Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Teams aufgegriffen, in Maßnahmen überführt und teilweise bereits umgesetzt. Beispiele hierfür sind die Einführung interdisziplinärer Teamnachmittage, die Ausgabe von Parkausweisen sowie gezielte Schulungen für Mitarbeitende.

Herausforderungen bestehen weiterhin in der transparenten Weitergabe und Durchdringung von Informationen. Dem begegnen wir durch regelmäßige Informationsveranstaltungen, Schulungen und den gezielten Ausbau unserer internen Kommunikationskanäle.

Weitere Beispiele für erfolgreich umgesetzte Maßnahmen sind:

- Führungskräfte Schulungen
- Klausurtage zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung
- die „Dankeschön-Woche“ zur Wertschätzung der Mitarbeitenden
- Diese Initiativen tragen nachhaltig zur Qualitätsentwicklung in der SINOVA Schussental-Klinik bei. Auch das Gesundheitsangebot von EGYM Wellpass wird von den Mitarbeitenden weiterhin sehr positiv angenommen und regelmäßig genutzt.

- Darüber hinaus erfreut sich das Ideenmanagement großer Beteiligung: Es wird aktiv genutzt und liefert wertvolle Impulse für sowohl kleinere als auch größere Verbesserungen im Klinikalltag.

4.4.4 Indikatoren

- **Indikator 1:** Erstellen eines Merkblatts für Ergonomie am Arbeitsplatz
Diese Maßnahme lässt keine quantitativen Daten erheben trägt jedoch zur Arbeitssicherheit bei.
- **Indikator 2:** Aushändigen von Parkausweisen für MA
 - 104 Parkscheine wurden ausgegeben
 - Status erhalten 2026
- **Indikator 3:** Folgebefragung unserer Mitarbeitenden zu Psychischen Gefährdungsbeurteilung
 - TN-Quote 38%
 - TN-Quote 65% im Jahr 2028]
- **Indikator 4:** Anzahl der Ideen die über das Ideenmanagement eingereicht wurden
 - 9 Ideen wurden im Jahr 2025 eingereicht
 - 15 Ideen für das Jahr 2026
 - Im Jahr 2024 wurden 5 Ideen eingereicht, im Jahr 2025 waren es 9 Ideen
- **Indikator 5:** Teilnahme an Wellpass
 - 30% im Jahr 2025 eingereicht
 - Zielsetzung für das Jahr 2026 sind 35%
 - Im Jahr 2024 haben 21% der MA bei Wellpass teilgenommen

4.4.5 Ausblick

Auch in Zukunft werden wir diesen Schwerpunkt fortführen, denn unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Gut. Ihre Gesundheit, ihre Rechte und ihr Wohlbefinden stehen für uns im Mittelpunkt. Vorschläge, die innerhalb unserer Möglichkeiten liegen, werden wir weiterhin konsequent aufgreifen und weiterentwickeln. Gleichzeitig wollen wir die Feedback- und Fehlerkultur weiter ausbauen und uns als Organisation kontinuierlich weiterentwickeln.

Geplante Aktivitäten umfassen unter anderem die Fortführung des Sommerfestes, die stärkere Einbindung der Mitarbeitenden in Gestaltungsprozesse sowie die feste Verankerung der Themen Ergonomie, Ideenmanagement und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Arbeitsalltag.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resilienz gegenüber Extremwetterereignissen am eigenen Standort stärken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des Konzepts zum "Schutz Kritischer Infrastruktur: Risikomanagement im Krankenhaus" für den Standort 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Abteilung Technik hat die verschiedenen Risikofaktoren für unsere Klinik abgewogen und sich deren bewusst gemacht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risikofaktoren und Strukturen werden fortlaufend überwacht
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachhaltige Konsummuster fördern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Müllsortierung an Arbeitsplätzen (extra Behälter/Tüte) ▪ Abschaffung Faxgeräte ▪ Digitales Ausfüllen von Formularen ▪ Snackautomat mit regionalen und gesunden Produkten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung der Recyclingquoten ▪ Ressourcensparnis (weniger Papier, Toner, Energie) ▪ Reduzierte Transportwege durch regionale Produkte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Evaluation potenzieller Konsummuster für die Optimierung
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Biologische Vielfalt auf dem Firmengelände ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Cafeteria wurde in den Balkonkästen Kräuterbeete angelegt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Kräuter werden in der Ernährungstherapie und auch im Speisesaal (Minze-Wasser) genutzt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begrünung der Steininnenhöfe
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Behandlungsprozesse optimieren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau und Inbetriebnahme einer Psychosomatischen Institutsambulanz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Resultate des stationären Aufenthaltes können im ambulanten Bereich stabilisiert werden, und das nahtlos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablierung einer Tagesklinik
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herausforderungen aktiv begegnen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bau zweier Parkplätze für Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung der Chancengleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vortragsreihe zu Gendermedizin

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppen und Ansprüche identifizieren ▪ Verständnis und Akzeptanz gewinnen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Digitalisierung der Essensbestellung (in Arbeit) ▪ Austausch von Computer-Bildschirme von klein auf groß ▪ Begehung einzelner Arbeitsplätze durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit ▪ 1x jährlich Austausch zwischen Geschäftsführung und den Abteilung (zum Thema: Vision und Entwicklung der SKA) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begehung einzelner Arbeitsplätze durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit ▪ Renovierung der Personalumkleiden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunikation fördern ▪ Ansprüche identifizieren und Maßnahmen ableiten
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dienstleistungsportfolio weiterentwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tagesklinik / PsIA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber-ranking als Ergebnis der MA-Befragung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau der Tagesklinik und PsIA für Patienten aus der Region
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regionale Wertschöpfung stärken 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stadtradeln ▪ lokale Künstler ▪ Handwerker/Firmen von Umgebung ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anbieter aus der Region unterstützen
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intern Präventionsmaßnahmen gegen Korruption etablieren ▪ Bericht erstatten und Glaubwürdigkeit schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ praxisnahe Aufbereitung des Compliance-Handbuch ▪ JF-Verwaltung: bevorstehende Investitionen/Maßnahmen werden vorgestellt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Aktualisierung des Risikoberichts 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung der Durchdringung von Compliance und Risikomanagement
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende ermutigen und 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schenkung von Bäumen an St. Vinzenz 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung IT-Programme 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktualisierung des Internen

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
	beim Handeln unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> Ideenmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> und Digitalisierung für mehr Flexibilität Interner Qualitätsbericht (Up-ToDateSKA) 	Qualitätsberichtes

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Das Projekt

Studien haben gezeigt, dass die Luftqualität im Büro einen direkten Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden hat. Eine verbesserte Luftqualität kann Kopfschmerzen, Müdigkeit und andere gesundheitliche Probleme reduzieren, was wiederum die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert. Pflanzen im Büro tragen dazu bei, das Raumklima zu verbessern. Dies tun sie, indem sie Sauerstoff produzieren, die Luftfeuchtigkeit regulieren und sogar Schadstoffe aus der Raumluft filtern. Zudem sorgen Pflanzen für eine angenehmere Atmosphäre und reduzieren Lärm. Die richtige Auswahl an Pflanzen im Büro kann dazu beitragen, ein gesundes und behagliches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen und ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten können.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Alle Mitarbeitenden der Schussental-Klinik dürfen Ihre Büros mit einer Pflanze ausstatten. Die Mitarbeitenden können die Auswahl der Pflanzen selber treffen und somit aktiv an der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes mitwirken. Die Klinik stellt dafür ein Budget in Höhe von 2.500 Euro zur Verfügung.

Umfang der Förderung: 2.500 €

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Mit unserer Aktion können wir einen in der letzten Mitarbeitendenbefragung mehrfach geäußerten Wunsch erfüllen. Die Anwesenheit von Büropflanzen kann die Kreativität fördern und die allgemeine Stimmung im Büro verbessern, was zu einer höheren Effizienz und besseren Ergebnissen führt. Durch die Investition in Pflanzen für das Büro investieren wir also auch in die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

6.4 Ausblick

Wir wollen weiterhin in das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden investieren und uns im kommenden Jahr ein neues Projekt suchen.



Impressum

Herausgeber

SINOVA Schussental
Schussental-Klinik gGmbH
Safranmoosstraße 5
88326 Aulendorf
Telefon: +49 7525 9320
E-Mail: info-sk@schussental-klinik.de
Internet: <https://www.schussental-klinik.de/de/>

Ansprechperson

Frau Dotzlaff
Frau Scharr

Stand

12.11.2025