



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nichtfinanzielle Erklärung zur Erfüllung der EU-Richtlinie 2014/95/EU

2019/2020

SCHWÖRERHAUS KG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Schwerpunktthema 1: Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Schwerpunktthema 2: Leitsatz 06 – Produktverantwortung	10
Schwerpunktthema 3: Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert.....	13
5. Weitere Aktivitäten.....	16
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	16
Umweltbelange	18
Ökonomischer Mehrwert.....	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	20
Regionaler Mehrwert.....	20
6. Unser WIN!-Projekt	21
7. Kontaktinformationen	24
Ansprechpartner	24
Impressum	24

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Firma SchwörerHaus wurde 1950 von Hans Schwörer als Baustoffhandel gegründet. Die heutige Schwörer-Gruppe erstreckt sich über sieben Standorte in ganz Deutschland und umfasst eine breite Produktpalette aus den Baustoffen Holz, Beton und Stahl. Dazu zählen unter anderem Betonfertigteile und Treppen, Fertigteilkeller, Fertigbadsysteme, Stahlbau, mehrgeschossige Wohnhäuser in Hybridbauweise und Gewerbebauten etc. Im Hauptwerk in Hohenstein-Oberstetten werden seit Ende der 1960er Jahre bis heute hochwertige Einfamilien-, Doppel- und Zweifamilienhäuser in Holztafelbauweise geplant, individuell bemustert und produziert. Mit inzwischen rund 41.000 zufriedenen Kunden zählt die Firma SchwörerHaus KG zu den ersten Hausbauadressen in Deutschland und den angrenzenden Ländern. Insbesondere beim wohngesunden und Energie sparenden Bauen setzt das Familienunternehmen Standards, wie 26 Patente beweisen. Pro Jahr werden ca. 800 neue Schwörer-Häuser gebaut. Neben dem Fertighausbau gehören der europaweite Verkauf von veredelten Holzwerkstoffen und der Strom aus dem eigenen Biomasse-Heizkraftwerk zu den Standbeinen von SchwörerHaus. Als familiengeführtes Unternehmen beschäftigen wir rund 1.850 Mitarbeiter, von denen ca. 1.450 bei der SchwörerHaus KG in Oberstetten tätig sind. Bereits seit 1997 besitzt das Unternehmen ein validiertes Umweltmanagement gemäß der europäischen EMAS. Zusätzlich ist das Umweltmanagement darüber hinaus seit 2001 nach der weltweit gültigen DIN EN ISO 14001, sowie 50001 und 1090 zertifiziert. SchwörerHaus wurde für seine besonderen Leistungen im Umweltschutz 2011 in die Gruppe der „Klimaschutz-Unternehmen“ aufgenommen, vor allem wegen des hohen Anteils erneuerbarer Energien im geschlossenen Produktionskreislauf und der kontinuierlichen Ausrichtung der Produkte auf Energieeffizienz. Wir sind seit 2015 nach den Anforderungen an einen systematischen und wirksamen Arbeitsschutz auf Basis des AMS BAU zertifiziert.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – 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."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	☐	☒	☐
Leitsatz 2	☒	☒	☒
Leitsatz 3	☐	☒	☒
Leitsatz 4	☐	☒	☒
Leitsatz 5	☐	☒	☒
Leitsatz 6	☒	☒	☒
Leitsatz 7	☐	☒	☒
Leitsatz 8	☐	☒	☐
Leitsatz 9	☐	☒	☒
Leitsatz 10	☐	☒	☐
Leitsatz 11	☒	☒	☒
Leitsatz 12	☐	☒	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Bau eines PORT Gesundheitszentrum in Hohenstein als Anlaufstelle für die Bevölkerung bei gesundheitlichen Fragen. Ein Team von Ärzten, Therapeuten, Sozialarbeitern und medizinischen wie pflegerischen Fachkräften arbeitet interdisziplinär zusammen und kümmert sich sowohl um die Versorgung im Notfall, als auch um die langfristige Begleitung bei allen gesundheitlichen Bedarfslagen.

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|--|--------------------------------------|---|
| ☐ Energie und Klima | ☐ Ressourcen | ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| ☐ Mobilität | ☐ Integration | |

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell ☒ Materiell ☒ Personell

Umfang der Förderung: 3.600.000 €

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Projektpate: Johannes Schwörer



4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter“
- Leitsatz 06: 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.“
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert: „Wir generieren einen Mehrwert für die Region in der wir wirtschaften.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

„Wir wollen unsere Kunden zu unseren Freunden machen.“ Diesen Leitsatz stellte schon unser Firmengründer Hans Schwörer auf. Dazu gehören verantwortungsbewusstes Handeln bei der Herstellung und Entwicklung der Schwörer-Produkte, bei der wir ein Höchstmaß an Qualität bieten wollen. Durch eine offene Kommunikation mit den Kunden können wir deren aktuellen und künftigen Bedürfnisse, sowie den Wandel der Zeit berücksichtigen. Hierzu sind Weitblick und eine zielorientierte Weiterentwicklung unserer Angebote und Produkte notwendig.

Der Erfolgsfaktor hierfür sind engagierte und motivierte Mitarbeiter, denen wir ein Arbeitsumfeld bieten wollen, indem sie sich langfristig wohlfühlen.

Wir schätzen die Region in der wir leben und arbeiten und investieren bewusst langfristig in unseren Hauptstandort auf der Schwäbischen Alb.

Indem Dreiklang aus Kunden, Mitarbeitern und der Region in der wir wirtschaften, sehen wir also unsere Verantwortung für nachhaltiges, unternehmerisches Handeln. Deshalb wollen wir uns konsequent darauf ausrichten.

Schwerpunktthema 1: Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Nachhaltigkeit lässt sich nach unseren Vorstellungen nicht auf einen Zeitraum beschränken, sondern es gibt ständig neue Entwicklungen und Ansätze für Verbesserungen, die man herbeiführen kann. Deshalb wollen wir unsere Ziele nicht auf ein Jahr begrenzen, sondern kontinuierlich antreiben.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Gerade in Bezug auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist ein langer Atem und Beständigkeit, sowie Verlässlichkeit durch wiederkehrende Angebote für uns besonders wichtig. Angebote wie z.B die Mitarbeiterkinderferienbetreuung, die Beratung durch betriebliche Pflegelotsen, der jährliche Gesundheitstag, die regelmäßige Mitarbeiter-Sommerfeste und die traditionelle Weihnachtsfeier werden als regelmäßige Bestandteile im Jahresrhythmus eingeplant.

Im Mai 2019 organisierten wir ein großes Eventwochenende. Am Freitagabend wurde die neue Produktionshalle für Flying Spaces und Deckenteile festlich eingeweiht. Am Samstag fand in und rund um diese neue Halle das Mitarbeiterfest statt, welches für die ganze Familie geeignet war. So konnten die Mitarbeiter mit ihren Familien die neue Produktionshalle, das gesamte Werksgelände, inklusive Produktion und Büro besichtigen und mit Spiel und Spaß erkunden, da bis in den späten Abend hinein ein großes und attraktives Rahmenprogramm für die ganze Familie geboten war. Am Sonntag fand zum Abschluss unser Schwörer Erlebnistag mit mehr als 13.000 Besuchern statt.

Darüber hinaus wollen wir im kommenden Jahr aktiv und zielorientiert folgende Maßnahmen in Angriff nehmen:

- Die Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter sollen weiter ausgebaut werden. Hierzu müssen klare Strukturen für die Personalentwicklung im Unternehmen festgelegt und kommuniziert werden, um Übersichtlichkeit, Zuordnung und Kontinuität zu gewährleisten.
- Einführung eines authentischen Employer Brandings für die SchwörerHaus KG unter Einbeziehung der Mitarbeiter, mit dem Ziel, neue Mitarbeiter durch HR-Maßnahmen zu gewinnen, aber auch die Identifikation und die Loyalität zum Unternehmen zu erhöhen.



- Der SchwörerMove soll weiterhin von allen Mitarbeitern durchgeführt werden können und attraktiv bleiben.
- Eine Mitarbeiterumfrage soll die Mitarbeiterzufriedenheit und den Verbesserungsbedarf aus Sicht der Mitarbeiter eruieren und einen Vergleich mit der Mitarbeiterumfrage von 2017 darstellen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Eine Übersicht zu den Weiterbildungen wurde erstellt und im Schwörer Intranet veröffentlicht.
- Personalentwicklungsgespräche wurden eingeführt, um interessierte Mitarbeiter beraten zu können, sowie eine Kooperation mit der SRH Fernhochschule wurde geschlossen, um den Mitarbeitern weitere Türen für die persönliche Weiterbildung zu öffnen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- In Zusammenarbeit mit einer Agentur wurden die wesentlichen Kernaussagen der Mitarbeiter zum Unternehmen im Rahmen von Fokusgruppen herausgearbeitet. Daraus wurden Slogan und Visualisierungen für das HR-Marketing entwickelt und festgelegt. Mit einer Onlinestrategie soll die Bekanntheit von SchwörerHaus gesteigert werden. Die Schwörer Homepage wurde in diesem Bereich neu gestaltet und mit aussagekräftigem Bild – und Textmaterial bestückt. Onlineanzeigen wurden bundesweit geschaltet und in den Social Media Kanälen der SchwörerHaus KG erfolgen nun regelmäßige Beiträge über das Arbeiten bei SchwörerHaus.
- Der Schwörer Gesundheitstag wurde erfolgreich mit 25 Ausstellern bzw. Stationen durchgeführt.
- Den insgesamt 66 Bewegungsscouts sowie 4 externen Personen der IHK Reutlingen wurden in einem Training neue Übungen für den „Schwörer Move 2.0“ gezeigt und ein Erfahrungsaustausch ermöglicht.
- Die Einführung des MontageMoves speziell für die Kollegen auf den Baustellen ist in diesem Zeitraum konkret umgesetzt worden.



- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat unter den Auszubildenden im Sommer 2019 eine Umfrage durchgeführt und die Ergebnisse im Rahmen einer Jugendversammlung vorgestellt.
- Durchführung einer Mitarbeiterumfrage im Winter 2019/2020.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Weiterbildungsangebote z.B. im Rahmen der Schulungen und Vorträge unserer internen Experten unter dem Motto „Von Kollegen für Kollegen“ wurde außerordentlich gut von der Belegschaft angenommen. Fast alle Veranstaltungen fanden aufgrund der hohen Anmeldezahlen mehrfach statt. Mithilfe von externen Trainern können nun Mitarbeiter gezielt zu den Themen Selbst- und Zeitmanagement sowie Führungskompetenz geschult werden. Die ersten Mitarbeiter nutzen die Möglichkeiten des Fernstudiums mit unserem Hochschulpartner SRH.

Die Bekanntheit von SchwörerHaus als Arbeitgeber wird durch die HR-Maßnahmen nachhaltig ausgebaut. Die Mitarbeiter finden sich in Slogan und Bildmaterial wieder. Die Social Media Beiträge erreichen große Reichweiten.

Montagetrupps wurden per Onlinevideos in den SchwörerMove integriert. Mit ihren Trupp Tablets erhalten sie die Möglichkeit Lehrvideos anzusehen und diese auf den Baustellen nachzuahmen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Die insgesamt 66 ausgebildeten Bewegungsscouts führen den SchwörerMove gemeinsam mit ihren Kollegen aus.

Die Ergebnisse der Umfrage unter den Auszubildenden hat die Jugend- und Ausbildungsvertretung in einer Jugendversammlung gemeinsam mit dem Geschäftsführer Johannes Schwörer, dem Betriebsratsvorsitzendem, der Ausbildungsleiterin und den Auszubildenden diskutiert. Die insgesamt sehr guten Bewertungen spiegeln die hohe Zufriedenheit wieder. Die hohe Qualität in der Ausbildung bei SchwörerHaus wurde im Jahr 2019 durch die bundesweite Auszeichnung „AusbildungsAss“ als Deutschlands bester Ausbildungsbetrieb bestätigt. Die Auszubildenden und Ausbilder sind auf diese Auszeichnung mehr als stolz.



Die Mitarbeiterumfrage aus dem Jahr 2017 wurde 2019 erneut aufgegriffen, überarbeitet und im Winter 2019/2020 durchgeführt. Die Auswertung wird in verschiedenen Arbeitsgruppen und mit Führungskräften besprochen, um gemeinsam konkrete Maßnahmen ableiten zu können.

INDIKATOREN

Indikator 1: Ergebnisse aus JAV-Umfrage 2019 und Mitarbeiterumfrage 2019/2020

- Über 85% der Auszubildenden bewerten die Ausbildung bei SchwörerHaus mit sehr gut oder gut.
- Alle Auszubildenden fühlen sich gut betreut und vergeben dabei eine Schulnote von 2,1
- 95% der Mitarbeiter gaben bei der Mitarbeiterumfrage an, dass Sie gerne bei SchwörerHaus arbeiten

Indikator 2: Teilnehmer bei den Schulungen „Von Kollegen für Kollegen“

- 2019: 237 Teilnehmer an verschiedenen Angeboten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 3: Gesundheitstag 2019

- 202 Augendruck- Untersuchungen in 4 Tagen
- 2018 wurden 192 Untersuchungen zum Hautscreening durchgeführt
- 350-400 Teilnehmer am Schwörer Gesundheitstag an 25 Stationen



AUSBLICK

Die Firma SchwörerHaus KG hält am Schwerpunktthema Mitarbeiterwohlbefinden und an den diesbezüglich formulierten Zielen fest. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist ein langfristiges Ziel und somit mit dauerhaften Maßnahmen verbunden.

- Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2019/2020 sollen in kleinen Arbeitsgruppen analysiert werden. Hierfür sollen regelmäßige Treffen durchgeführt werden, um Themen aufzuarbeiten und für die Mitarbeiter merkbare Veränderungen und Verbesserungen erreichen zu können. Schwerpunkt wird hierbei die interne Kommunikation sein.
- Wünsche der Mitarbeiter sollen im Rahmen der Weiterbildungsangebote umgesetzt werden.
- Die Ausweitung der Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sind konkret geplant. Es werden Trainings, nicht nur mit der oberen Führungsebene (ca.60 Personen), sondern auch der mittleren Führungsebene (ca. 70 Personen) durchgeführt. Regelmäßige Treffen der obersten Führungsebene zum Erfahrungsaustausch werden angeboten.
- Zur Steigerung der Bekanntheit von SchwörerHaus als Arbeitgeber wird ein HR-Imagefilm gedreht und veröffentlicht werden.
- Die Mitarbeitergesundheit bleibt weiterhin ein großer Schwerpunkt, der mit zahlreichen unterschiedlichen Maßnahmen und Angeboten gefördert werden soll. So sollen beispielsweise weitere Bewegungsscouts für die Durchführung des SchwörerMoves ausgebildet werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schwerpunktthema 2: Leitsatz 06 – Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

Nachhaltigkeit lässt sich nach unseren Vorstellungen nicht auf einen Zeitraum beschränken. Es gibt ständig neue Entwicklungen und Ansätze für Verbesserungen, die man ergreifen sollte. Deshalb wollen wir unsere Ziele nicht auf ein Jahr begrenzen, sondern kontinuierlich vorantreiben. Gerade in Bezug auf die Produktverantwortung ist eine langfristig hohe Qualität und ständige Weiterentwicklung nötig.



Darüber hinaus wollen wir uns im kommenden Jahr aktiv und zielorientiert folgende Aufgaben stellen:

- Konsequente Weiterentwicklung und Ausbau unserer Angebote FlyingSpace und Mehrgeschossiges Wohnen als Antwort auf die aktuellen Probleme des Wohnens, knapper werdende Bauflächen, erhöhter Wohnbedarf in Städten und dem daraus resultierenden Bedarf an flexibler Wohnideen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Das Thema Wohngesundheit ist und bleibt Schwerpunkt und zeigt sich konsequent in der Auswahl unserer Baustoffe- und Ausstattungsmaterialien, den Prozessen in Produktion und auf Montage, der Informationspolitik nach innen und außen, sowie der regelmäßigen Kontrolle der Maßnahmen z.B. durch Raumluftmessungen bei Kundenhäusern.
- Jahrzehnte lange Nachverfolgung der verwendeten Produkte. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, die in unseren Häusern verwendeten Bau- und Ausbaumaterialien zu prüfen und in einer Datenbank aufzulisten, damit diese noch Jahrzehnte später nachvollziehbar sind. Anhand unserer Dokumentation im Einkauf ist das lückenlos möglich.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Bau der neuen Produktionshalle für FlyingSpace und Deckenteile mit modernster Fertigungstechnik.
- Kontinuierliche Durchführung von 50 Raumluftmessungen pro Jahr als Stichprobe, sowie das Angebot für Kunden, Raumluftmessungen für ihr Bauvorhaben zu realisieren.
- Das Buch „Gesünder Bauen und Wohnen“, herausgegeben von SchwörerHaus und Sentinel Haus Institut, bietet Bauherren wertvolle Informationen über das gesundheitsbewusste Bauen. Darin wurden auch Ergebnisse unserer Raumluftmessungen festgehalten.



- In Zusammenarbeit mit der Hochschule München sowie weiteren Kooperationspartnern begleiten wir das Projekt „Rural Mining“ aktiv. Im Rahmen dieses Projektes werden vorhandene theoretische Grundlagen für den Rückbau und das Recycling von Holz-Fertighäusern mit der Praxis abgeglichen. Bestehende Musterhäuser werden rückgebaut, anschließend wieder als Kundenhäuser aufgebaut und wissenschaftlich begleitet, um Bauteilproben nach ihrer sortenreinen Trennung im Labor überprüfen zu können. Das Ziel dieses Projektes ist es, eine Planungshilfe für den Rückbau und das Recycling von Häusern in Holzfertigbauweise zu entwickeln.
- Emissionsmessungen von einzelnen Bauteilen in Zusammenarbeit mit dem eco-INSTITUT.
- Bau einer Wohngesundheits-Koje im Ausstattungszentrum, welche von Kunden während ihrer Bemusterung besichtigt werden kann.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Dem bundesweiten Problem der Bau-/Wohnungsflächenknappheit versucht die SchwörerHaus KG bereits seit 2011 entgegenzuwirken. Die erstmals 2011 entwickelten FlyingSpaces sollen kontinuierlich verbessert werden und haben durch den Bau der neuen Produktionshalle mit technisch hochmodernen Produktionswegen allerlei Möglichkeiten weiterentwickelt zu werden.



- Es konnten inzwischen eine Vielzahl von Raumluftmessungen durchgeführt werden, die Ausblick über die Emissionen in bestehenden Gebäuden liefern. Um auftretende Wechselwirkungen ausschließen zu können, wurden in Zusammenarbeit mit dem eco-INSTITUT ganze Bauteile (wie Dach- und Deckenelemente) auf den Prüfstand gestellt. Diese freiwillige Prüfung zeigt deutlich, dass wir Initiative zeigen, um unsere Produkte nach bestem Wissen und Gewissen zu prüfen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Bau der neuen Produktionshalle

- Fertigstellung von 1-2 FlyingSpace pro Woche möglich.

Indikator 2: Raumluftmessungen

- Über 690 durchgeführte Raumluftmessungen, deren Ergebnisse im Buch „Gesünder Bauen und Wohnen“ veröffentlicht wurden.
- Beladung der Innenwände konnte auf die Hälfte reduziert werden.
- Alle Baustoffe werden vor Einbau von SentinelHaus auf Schadstoffe geprüft.

AUSBLICK

Die Firma SchwörerHaus hält an dem Schwerpunktthema Produktverantwortung und an den diesbezüglich formulierten Zielen fest.

- Die Weiterentwicklung unserer Produkte ist ein immer gegenwärtiges Anliegen und somit als langfristiger Prozess anzusehen. So können wir stets hochwertige, qualitative und den Normen entsprechende Produkte vorweisen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Aufgrund der Wichtigkeit hat das Thema Wohngesundheit bei SchwörerHaus eine sehr hohe Priorität. So sollen weitere Maßnahmen ergriffen werden, welche in den Bereich Ausstattungsberatung eingearbeitet werden. Weiterhin sollen alle Mitarbeiter durch großflächige Schulungsmaßnahmen für das Thema sensibilisiert werden, um offene Fragen von Kunden beantworten zu können. Außerdem soll das Thema durch weitere Veröffentlichung von Messreihen und Büchern der Öffentlichkeit vertraut und zugänglich gemacht werden.
- Unser Ziel: Wir möchten das Thema „Wohngesund bauen und wohnen“ noch mehr in das Bewusstsein der Bauherren und unseren Mitarbeitern rücken.

Schwerpunktthema 3: Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert

ZIELSETZUNG

Nachhaltigkeit lässt sich nach unseren Vorstellungen nicht in auf einen Zeitraum beschränken, sondern es gibt ständig neue Entwicklungen und Ansätze für Verbesserungen die man herbeiführen kann. Deshalb wollen wir unsere Ziele nicht auf ein Jahr begrenzen, sondern kontinuierlich antreiben. Gerade in Bezug auf regionalen Mehrwert ist Beständigkeit und Verlässlichkeit besonders wichtig.

Wir stellen uns im kommenden Jahr aktiv und zielorientiert folgenden Aufgaben:

- Verlässlichkeit und Konstanz, Offenheit und eine gute Vertrauensbasis bei der Pflege unserer Beziehungen in der Region.
- Arbeitsplatzsicherung bei SchwörerHaus selbst und bei seinen zahlreichen regionalen Partnern.
- Nachwuchssicherung von Fachkräften durch die Ausbildung von ca. 80 Azubis in 18 Berufen.
- Unterstützung des heimischen Forstes nach dem Prinzip „Holz der kurzen Wege“ (Holzeinkauf aus zertifizierten Wäldern in der Umgebung von ca. 60 km).
- Nach der Fertigstellung und Einweihung des PORT Gesundheitszentrum Hohenstein wollen wir als Bauherr einen engen Kontakt mit den Mietern der Praxis und Therapieräume und die guten Zusammenarbeit mit den Partnern bei Gesundheitsamt und Landratsamt Reutlingen pflegen. Im Gesundheitszentrum soll stets ein attraktives Angebot für die Bevölkerung der Region geboten werden. Wir bieten Interessenten und möglichen Nachahmern des PORT Konzeptes aus anderen Landkreisen den Erfahrungsaustausch offen an.
- Traditionelle Mitwirkung an den Nachhaltigkeitstagen in Baden-Württemberg durch ein attraktives Angebot.
- Verbesserung der internen und externen Beziehungen durch Befragung aller Stakeholder-Gruppen.
- Stärkung der Region durch vielfältige Azubiprojekte. Unterstützung der Schulen, Vereine, Einrichtungen und Gemeinden bei ihren gemeinnützigen und zukunftsorientierten Bemühungen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Bau und Einweihung des PORT Gesundheitszentrums.
- Regelmäßige Treffen der Partner des PORT Gesundheitszentrums und Sicherstellung eines attraktiven Angebotes für die Region.
- Öffnung des Schwörer Gesundheitstages für die Bewohner der Gemeinde Hohenstein, sowie regelmäßige Angebote im Ferienprogramm der Gemeinden Hohenstein und Pfronstetten.
- Aktionen anlässlich der Nachhaltigkeitstage in Baden-Württemberg mit einer Erlebniswanderung unter Einbindung von regionalen Partnern.
- Kontinuität in den Angeboten bei den Bildungspartnerschaften mit 10 Kooperationsschulen aller Schularten in der Region.
- Fortführung der „GreenCard-Projekte“ unserer Auszubildenden, beispielsweise Azubi Wald, Schwörer Bienen, Energiescouts, Stakeholder, etc.
- Termin der Azubigruppe Stakeholder mit dem Bürgermeister und dem Gemeinderat der Gemeinde Hohenstein, mit dem Ziel des Austausches und Identifizierung von Verbesserungspotential in der Zusammenarbeit. Besichtigung des Hallenneubaus, Diskussionsrunde und Abfrage.
- Interview der Azubi GreenCard-Gruppe Stakeholder mit Vertretern des Regierungspräsidiums Tübingen, sowie schriftliche Befragung der örtlichen Vereine.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- An den Nachhaltigkeitstagen 2019 haben wir ein buntes Rahmenprogramm zu dem Thema Nachhaltigkeit aufgestellt, an dem ca. 500 Schüler unserer Kooperationsschulen in Form einer Erlebniswanderung teilnahmen. Es fand eine Kooperation mit regionalen Partnern statt, welche ein Teil ihres Produktsortiments als Kostproben anboten und den Schülern gleichzeitig Wissen über ihre Produkte und Arbeitsbereiche vermittelten. Partner waren beispielsweise die Hohensteiner Hofkäserei Rauscher, die Hofmolkerei Schmid, Dammwildgehege Knoll, Bäckerei BeckaBeck, Streuobstpädagogen und der Forst BW.
- Die Fertigstellung des PORT Gesundheitszentrums in Hohenstein-Bernloch erfolgte im Jahr 2019. Bauträger des Projekts ist Johannes Schwörer. Er bietet Fachärzten durch den Bau des Gesundheitszentrums einen Platz ihre Tätigkeit auszuüben. Durch die Zusammenkunft verschiedener Fachärzte haben die Anwohner ab sofort eine Anlaufstelle bei gesundheitlichen Anliegen in unmittelbarer Nähe. Auch durch die Bekanntgabe der Schließung des Krankenhauses in Riedlingen (SANA-Klinik) bietet das Gesundheitszentrum eine Erleichterung für die Bewohner der Schwäbischen Alb.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Nachhaltigkeitstag 2019

- Ca. 500 Schüler aus verschiedenen Schulen nahmen am Nachhaltigkeitstag 2019 teil.

Indikator 2: PORT Gesundheitszentrum

- Auf regionalen Bedarf abgestimmt.
- Patientenorientierte Versorgung im Vordergrund.

Indikator 3: Abfrage bei Bürgermeister und Gemeinderäten der Gemeinde Hohenstein.

- Die Zufriedenheit in der Zusammenarbeit wurde von allen Teilnehmern anonym und schriftlich mit sehr gut bis gut bewertet.

AUSBLICK

Die Firma SchwörerHaus KG hält am Schwerpunktthema „Regionaler Mehrwert“ und an den diesbezüglich formulierten Zielen fest.

- Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist ein kontinuierlicher Prozess. Geplant sind weitere Befragungen, sowie die Wiederholung von Befragungen in regelmäßigen Abständen.
- Fortführung der regelmäßigen Treffen der Partner des PORT Gesundheitszentrums zur Sicherstellung eines attraktiven Angebotes im GHZ für die Region.
- Unser Ziel: Arbeitsplatzsicherung in der Region, sowie enge Zusammenarbeit mit den regionalen Partnern. Die Vorreiterrolle in der Region für nachhaltiges Wirtschaften und Handeln, entsprechend der Leitsätze der WIN Charta, bewahren.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."

Bei SchwörerHaus werden die Mitarbeitenden aktiv eingebunden. Insbesondere die Zusammenarbeit mit Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und JAV ist intensiv und vertrauensvoll. Verschiedene Kommunikationsformen wie Betriebsversammlungen, Mitarbeiterzeitung und das Intranet sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter sich stets aktuell informieren können. Stellenausschreibungen werden zunächst intern ausgeschrieben. Wir fördern die Integration und geben die Möglichkeit (erste) berufliche Erfahrungen in unserem Unternehmen zu sammeln.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Betriebsversammlung
- Ausbildung von Flüchtlingen/ Asylbewerbern
- Verbesserte interne Kommunikation über Infomonitore auf dem Werksgelände.



WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."

Wir informieren all unsere Anspruchsgruppen, wie Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, umliegende Gemeinden, etc. durch unseren Nachhaltigkeitsbericht und berücksichtigen die Interessen aller bei unserer Unternehmensentwicklung. Wir führen pro Jahr ca. 400-450 Werksführungen durch, öffnen am Schwörer Erlebnistag für die allgemeine Öffentlichkeit unsere Türen und bieten dabei Einblicke in unser Unternehmen.

Wir stehen in ständigem Austausch mit unseren Lieferanten und führen regelmäßig Umfragen durch. So haben wir uns in einer Umfrage im Jahr 2019 vor allem auf die Themen Nachhaltigkeit und Ökologie bei unseren Lieferanten bezogen.



Werksführungen bei SchwörerHaus sind für Interessierte das ganze Jahr über möglich.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

Auf modernen Produktionsanlagen stellen wir am Firmensitz Hohenstein-Oberstetten in ökologischen Produktionsprozessen energieeffiziente und hochmoderne Fertighäuser her. Dabei entsteht ein geschlossener Produktionskreislauf, vom Rundholzstamm aus der Region, über die Fertigung der Holzwerkstoffe und der SchwörerHäuser, bis zur thermischen Verwertung der Holzreste im werkseigenen Biomasse-Heizkraftwerk.

Wie an unseren Wohnmodulen erkennbar ist, legen wir großen Wert auf Innovationen und eine ständige Weiterentwicklung unserer Produkte. Zusätzlich ist es für uns essenziell, in Kooperation mit unseren Lieferanten und beim Bezug von Rohstoffen die Themen Umwelt und Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Um die Themen kontinuierlich zur Sprache zu bringen, haben wir für unsere Lieferanten ein allgemeines Datenblatt erstellt, dass die Grundlage für zukünftige Lieferantengespräche bieten soll.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."

Die aus unterschiedlichen Produktionsabläufen anfallenden Resthölzer, Späne, Schleifstaub usw. werden in unserem Biomasseheizkraftwerk thermisch in Wärme- und Solarenergie umgewandelt. Das BMHKW liegt bei den Emissionen weit unter der erlaubten Höchstgrenze. Ökostrom ebenfalls auf den Dächern unserer Produktionshallen durch eine ca. 8000m² große Photovoltaikanlage produziert.

Dieser Leitsatz wird durch die angewandten Techniken bei der SchwörerHaus KG berücksichtigt. Die Techniken werden täglich angewandt und helfen somit, den Leitsatz langfristig zu verfolgen.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

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

Die hohe Qualität unserer Produkte setzt eine hohe und umfassende Qualifikation unserer Mitarbeiter voraus. Als einer der größten regionalen Unternehmen bietet SchwörerHaus eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsplätzen in der Holz- und Baubranche. Besonders bekannt ist das Unternehmen für seine langjährigen Mitarbeiter bzw. Familien, die bereits in der 3. Generation bei SchwörerHaus arbeiten, aber auch als attraktiver Ausbildungsbetrieb, der durch zahlreiche Azubiprojekte eine abwechslungsreiche und ganzheitliche Ausbildung ermöglicht.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Neuausrichtung im HR-Marketing, Implementierung eines Employer Brandings.
- Auszeichnung zum Ausbildungsass 2019.
- Ausbau der Weiterbildungsangebote.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."

Die Basis für alle Schwörer-Lüftungsanlagen stellt eine gut wärmedämmte Gebäudehülle dar. Dies ist die perfekte bauliche Voraussetzung für eine kontrollierte Be- und Entlüftung mit Wärmerückgewinnung, mit der das Unternehmen seine Häuser bereits seit 1983 ausstattet. Bei der kontinuierlichen Entwicklungsarbeit zur Verbesserung der Energieeffizienz, setzte SchwörerHaus von Anfang an auf eine Ressourcenschonung durch den Einsatz erneuerbarer Energien. Dadurch entstand schließlich eine Häusergeneration, die ganz ohne konventionelles Heizsystem auskommt. Eine stetige Weiterentwicklung werden wir auch für die Zukunft beibehalten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Veröffentlichung des Buches „Gesünder bauen und wohnen“.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."

SchwörerHaus legt einen großen Wert auf den Erhalt des Standorts und setzt daher seine Investitionen zielgerichtet ein. Investitionsentscheidungen treffen wir unter der Berücksichtigung des Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."

Das familiengeführte Unternehmen duldet keinerlei Art von Korruption. Wir halten uns an die Gesetze und handeln stets moralisch und verantwortungsbewusst. Wir wollen unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Gemeinden eine faire Zusammenarbeit zusichern.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

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

Führungskräfte haben die Möglichkeit in verschiedenen Informations- und Diskussionsrunden Entwicklungen im Unternehmen voran zu treiben. Dazu gehören die Treffen der Abteilungsleiter, der Nachhaltigkeitsgruppe, Produktgremien und der Führungskräfte.

Trainings für Führungskräfte der oberen und mittleren Führungsebene stellen die Mitarbeiterführung nach aktuellen Erkenntnissen und mit modernen Führungsinstrumenten sicher.

Ein weiteres Instrument um die Mitarbeiter in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit einzubeziehen bildet das interne Vorschlagswesen. Beim Vorschlagswesen werden Ideen, die zur Verbesserung eines Arbeitsprozesses beitragen, prämiert. Es soll vor allem der Verbesserung der Umweltleistung dienen, den technischen Fortschritt voran bringen, die Wirtschaftlichkeit und Rentabilität des Unternehmens steigern und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern fördern.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Das Gesundheitszentrum Hohenstein (GZH) ist ein innovatives Gesundheitszentrum mit dem Ziel, gesundheitliche Versorgung im ländlichen Raum umfassend vernetzt aus einer Hand anzubieten. Bereits 2016 schrieb die Robert Bosch Stiftung ein anspruchsvolles Gesundheitsprojekt zur umfassenden Neuorientierung der Gesundheitsversorgung unter folgendem Titel aus: „Patientenorientierte Gesundheitszentren zur Primär- und Langzeitversorgung (PORT)“. Eine Chance, die die gesundheitsorientierte Gemeinde Hohenstein nutzte und sich zusammen mit der kommunalen Gesundheitskonferenz des Landkreises Reutlingen, dem Institut für Allgemeinmedizin und Interprofessionelle Versorgung der Universität Tübingen, Ärzten und Therapeuten vor Ort an der Ausschreibung beteiligte.

Das sogenannte PORT-Team arbeitete Ende 2016 einen umfassenden Antrag zur Förderung aus und reichte ihn bei der Robert Bosch Stiftung ein. Im Februar 2017 wurde bekannt, dass sich das Hohensteiner Konzept gegen rund 60 andere Bewerber in Deutschland durchgesetzt hatte. Das PORT Zentrum Hohenstein erhält mit 500.000 Euro den größten Förderanteil. Der Förderzeitraum beträgt 5 Jahre und gilt nicht dem Gebäude, sondern soll die Entwicklung des interdisziplinären, patientenorientierten PORT-Konzeptes und die konkrete Umsetzung vor Ort unterstützen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Über die von unserem Firmengründer initiierte und mit Stiftungskapital ausgestattete Hans-Schwörer-Stiftung, die hier als Bauherr aufgetreten ist, wurde das PORT Gebäude errichtet. Das Bauunternehmen SchwörerHaus KG wurde mit der Durchführung beauftragt. In Abstimmung mit der Stiftungsaufsicht des Regierungspräsidiums wurden so den behandelnden Therapeuten, Ärzten und der Gemeinde kostengünstige Räume zur Verfügung gestellt, die nach dem PORT-Gedanken gestaltet sind. Auch heute betreuen die Mitarbeiter des Unternehmens das Gebäude und sorgen dafür, dass ein reibungsloser Betrieb gewährleistet wird.

Das Investitionsvolumen für das Gesundheitszentrum liegt bei 3,6 Mio. EUR brutto. Der jährliche Aufwand für die Sicherstellung des Betriebs liegt bei mehreren tausend Euro.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN UND AUSBLICK

Das Gesundheitssystem der Bundesrepublik Deutschland und die damit verbundene medizinische und pflegerische Versorgung der Bevölkerung befinden sich in den letzten Jahren in einem starken Umbruch. Zu auftretenden Herausforderungen zählen insbesondere auch in den ländlichen und

UNSER WIN!-PROJEKT

strukturschwachen Regionen Deutschlands, die Auswirkungen der demografischen Entwicklung, verbunden mit der Zunahme chronisch und mehrfach erkrankter Personen, sowie der sich abzeichnende Mangel an Ärztinnen und Pflegepersonal.

PORT-Gesundheitszentren:

- Sind auf den regionalen Bedarf abgestimmt.
- Setzen eine patientenzentrierte, koordinierte, kontinuierliche Versorgung um.
- Unterstützen die Patientinnen und Patienten im Umgang mit ihrer Erkrankungen.
- Haben multiprofessionelle Teams aus Gesundheits-, Sozial- und anderen Professionen, die auf Augenhöhe arbeiten.
- Nutzen neue Potentiale der Digitalisierung im Bereich eHealth.
- Schließen Prävention und Gesundheitsförderung mit ein.
- Sind kommunal gut eingebunden.

Hierbei werden die Win-Charta-Leitsätze 9, 11 und 12 besonders berücksichtigt.



UNSER WIN!-PROJEKT



Ministerpräsident Kretschmann beim Besuch des Gesundheitszentrums am 6.7.2020

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Für Fragen oder Anregungen zu unserer WIN-Charta dürfen Sie sich gerne an uns wenden.

Herr Dr. Wolfgang Störkle

Leiter: Abteilung Umwelt und Sicherheit

Tel.: +49 7387 16-269

Fax: +49 7387 16-500-269

wolfgang.stoerkle@schwoerer.de

www.schwoererhaus.de

Frau Bianca Looock-Hummel

Leiterin: Personalentwicklung

Tel.: +49 7387 16-257

Fax: +49 7387 16-500-257

bianca.loock-hummel@schwoerer.de

www.schwoererhaus.de

Impressum

Herausgegeben am [xx.xx.xxxx] von

SchwörerHaus KG

72531 Hohenstein

Hans-Schwörer-Straße 8

Telefon: +49738716-100

Fax: +49738716-100

E-Mail: info@schwoerer.de

Internet: www.schwoererhaus.de

