



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2021
SCHUSSENTAL-KLINIK



Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit Baden-Württemberg (WIN)

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen für 2021/2022	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
Betriebliches Gesundheitsmanagement - Gemeinsam aktiv in die Zukunft - Leitsatz 2 Mitarbeiterwohlbefinden	4
Einkaufsumstellung - Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Büro durch den blauen Engel - Leitsatz 4 Ressourcen	6
5. Weitere Aktivitäten	7
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	7
Ökonomischer Mehrwert	8
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	8
Regionaler Mehrwert.....	9
6. Unser WIN!-Projekt.....	10
7. Kontaktinformationen	11
Ansprechpersonen	11
Impressum	11

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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 Schussental-Klinik gGmbH in Aulendorf ist eine Fachklinik für Internistische Psychosomatik und Psychotherapie und als 100%iges Tochterunternehmen des ZfP Südwürttemberg Teil dieses Verbundes.

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 Behandlung beinhaltet eine ausgewogene Kombination aus Tiefenpsychologie, psychodynamischen Verfahren und verhaltenstherapeutischen Methoden. Therapeutische Gespräche und Beziehungsarbeit, z.B. über die Bezugspflege, bilden neben einer Reihe von störungsspezifischen Behandlungsansätzen die Basis der ganzheitlich orientierten psychotherapeutischen Arbeit.

In der psychosomatischen Therapie spielt die körperliche Mitbehandlung eine wichtige Rolle. Ein breites Spektrum an physikalischen Therapien, Gestaltungstherapie, Körper- und Bewegungstherapie sowie verschiedene Verfahren zur Entspannung komplettieren zusammen mit medikamentöser Therapie das Angebot.

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. 190 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.

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 Mitarbeitenden."*

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 Mitarbeitenden 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 sowie zu weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3. Unsere Schwerpunktthemen für 2021/2022

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden

Leitsatz 4: Ressourcen

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Menschen jeden Alters mit psychosomatischen und psychischen Erkrankungen ein ganzheitliches und umfassendes Hilfsangebot vorzuhalten, ist die Kernaufgabe der Schussental-Klinik.

Die Erwartungen und Ansprüche an die fachlich hochwertige Ausführung der therapeutischen Angebote sowie den effizienten und effektiven Umgang mit Ressourcen sind von allen Seiten hoch.

Da es sich bei therapeutischen Angeboten um eine im persönlichen Kontakt erbrachte Dienstleistung handelt, sind gut ausgebildete, zufriedene und gesunde Mitarbeitende der Schlüssel zum Erfolg. Bekanntlich kann eine belastende und stressreiche Arbeitsumgebung auf Dauer krank machen. Dabei wird die Beanspruchung von jeder Person unterschiedlich empfunden. Als psychosomatische Klinik sehen wir uns in der Verantwortung, auf die ganzheitliche Gesundheit der eigenen Mitarbeitenden zu achten, sie zu erhalten und zu fördern.

Gleichzeitig sind nicht nur Mitarbeiterressourcen ein hohes Gut. Die Leistungserbringung erfolgt direkt an den Patient*innen und Rehabilitand*innen. Die nicht mitarbeiterbezogenen Ressourcen, die hier verbraucht werden, sind zumeist Medizinprodukte, Medikamente sowie Heil- und Hilfsmittel. Der Verbrauch richtet sich dabei nach den Bedürfnissen der Patient*innen und Rehabilitand*innen. Gleichzeitig werden Beschaffenheit und Verwendung der Ressourcen durch Gesetze und deren Umsetzungsvorschriften reguliert. Die Orientierung an den Bedürfnissen und Ansprüchen der Betroffenen und ihrer Angehörigen sowie die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags sind von zentraler Bedeutung, weshalb der Fokus der Ressourceneffizienz nicht in den Kernprozessen, sondern den Unterstützungsprozessen der Klinik liegen soll. Als Unternehmen wollen wir jedoch unseren Teil dazu beitragen, Ressourcen effizient zu nutzen und nachhaltig zu handeln.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Gemeinsam aktiv in die Zukunft - Leitsatz 2 Mitarbeiterwohlbefinden

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

WO STEHEN WIR?

Die Schussental-Klinik unternimmt bereits erste Schritte, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden auf unterschiedliche Art und Weise zu fördern und zu erhalten. Um dieser Herausforderung jedoch strukturiert gerecht zu werden, soll ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert werden.

Bisher haben Mitarbeitende durch eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung eine hohe Flexibilität, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren und sie an private Bedürfnisse anzupassen. Ebenso besteht eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Unterstützungsleistungen. Das bedeutet, dass die Schussental-Klinik ihre Mitarbeitenden finanziell für Aufwendungen zur Beschaffung von Zahnersatz, Hör- und Sehhilfen oder orthopädischen Hilfsmitteln unterstützt, wenn diese von der Krankenkasse anerkannt und bezuschusst werden. Ebenso wurde eine Betriebsvereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie der Erhaltung des Arbeitsplatzes, geschlossen. Eine Betriebsvereinbarung „Maßnahmen bei Hitze“ wird derzeit vom Arbeitsschutzausschuss erarbeitet.

Zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit ist eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beauftragt, die unter anderem Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze vornimmt und Handlungsmaßnahmen initiiert. Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeitenden die Pflichtschulungen zu den Themen Brandschutz, Hygiene und erste Hilfe. In einem Leitfaden für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden die Mitarbeitenden nochmals ausdrücklich auf die Gefahren und Prozesse innerhalb der Klinik hingewiesen ebenso wie in den jährlich stattfindenden arbeitsplatzbezogenen Unterweisungen. Außerdem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an den Betriebsarzt zu wenden.

Ergänzende betriebliche Angebote sind eine kostenlose Psychotherapeutische Erstberatung für Beschäftigte in Not- und Krisensituationen, welche über den Betriebsarzt vermittelt wird, sowie die Möglichkeit einer professionellen externen Notfallberatung nach akuten belastenden Ereignissen im Dienst.

Fallbesprechungen, Supervisionen und Maßnahmen zur Teamentwicklung bieten Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen.

Als körperlicher und mentaler Ausgleich zum Arbeitsalltag wird ein kostenfreier Yogakurs für Mitarbeitende angeboten.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Das Thema der betrieblichen Gesundheit wird bereits in verschiedenen Facetten in der Schussetal-Klinik umgesetzt. Jedoch besteht derzeit kein ganzheitliches BGM Konzept nach den drei Säulen „Arbeitsschutz, Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung“. Um dies umsetzen zu können und eine zentrale Koordination zu ermöglichen, die Synergieeffekte schafft und das Thema mehr in den Fokus rückt, soll eine neue Stelle für das Betriebliche Gesundheitsmanagement geschaffen werden.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Erhöhung der Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Einführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung: Projektauftrag verabschieden
- Wirkungsvolles Schutzkonzept zur Vermeidung von Corona-Infektionen im Unternehmen

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Einkaufsumstellung - Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Büro durch den blauen Engel - Leitsatz 4 Ressourcen

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

WO STEHEN WIR?

Die Schussental-Klinik weist als Fachkrankenhaus und Rehabilitationseinrichtung ein anderes Produkt als Industrieunternehmen, nämlich eine Dienstleistung am Menschen, auf.

Deshalb soll sich die Ressourceneffizienz nicht auf die Kernprozesse, sondern auf die Unterstützungsprozesse des Unternehmens konzentrieren. Konkret bedeutet das, dass insbesondere der Ressourcenverbrauch im Bürobereich betrachtet und umstrukturiert werden soll.

Derzeit werden vereinzelt ökologische und nachhaltige Büroartikel zur Verfügung gestellt. Die Einkaufsstruktur ist jedoch nicht darauf ausgerichtet, wo möglich und vorhanden, alternative und schonendere Büromaterialien zu beschaffen. Ebenso findet derzeit keine Auswertung des Verbrauchs von Büromaterialien, Papier usw. statt. Strukturen und Prozesse werden dahingehend nicht auf Verbesserungspotenzial analysiert.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Die Schussental-Klinik möchte insbesondere beim Einkauf von Büromaterial auf nachhaltige und ökologische Alternativen achten. Hierbei sollen Produkte mit dem „blauen Engel“ in den Fokus rücken. Aber auch Merkmale wie Wiederauffüllbarkeit, Bio Kunststoff, PVC frei und recycelbar sollen Beachtung finden.



Quelle: Blauer Engel <https://www.blauer-engel.de>

Gleichzeitig möchte die Schussental-Klinik Strukturen und Prozesse, insbesondere im Hinblick auf den Papierverbrauch, analysieren und verbessern. Der erste Schritt für die Reduzierung des Papierverbrauchs ist die Einführung einer elektronischen Patientenakte in der Rehabilitationsklinik.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Anteil an ökologisch verwendetem Büromaterial erhöhen
- Papierverbrauch senken
- Möglichkeiten zum Energiesparen realisieren

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir fördern die Fähigkeit unserer Mitarbeitenden durch Aus-, Fort und Weiterbildung. Dabei verstehen wir uns als lernende Organisation und fördern neben den Kompetenzen jedes einzelnen Mitarbeiters auch die Erweiterung des Wissens der gesamten Organisation. Für Fort- und Weiterbildung gibt es ein jährliches Budget (finanzielle Mittel und Freistellungen). An der Erstellung eines jährlichen Bildungsbedarfsplans werden die Mitarbeitenden beteiligt.
- Jährliche und strukturierte partnerschaftliche Mitarbeitendengespräche.

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Kontinuierlicher und offener Austausch mit der Interessenvertretung der Mitarbeitenden.
- Kontakt und Austausch mit Einweisern und Kostenträgern.
- Kontakt und Austausch mit Politik und Gesetzgeber, auf Verbandsebene (Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft) sowie mit Wissenschaft und Forschung.
- Kooperationen und Netzwerkarbeit im Sinova-Kliniken Verbund und auf Ebene der Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg.
- Regelmäßige Patient*innen, Rehabilitand*innen- und Mitarbeitenden-Befragungen.

Umweltbelange

LEITSATZ 05 - ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Verringerung von Emissionen und Verbräuchen in allen Unternehmensbereichen (zum Beispiel Strom, Heizung, Wasser).
- Bewegungsmelderinstallation wo möglich.

LEITSATZ 06 - DIENSTLEISTUNGSVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Sicherstellung der Angebote (Therapie, Behandlung, Begleitung) nach dem neuesten Stand der Wissenschaft und Forschung sowie Ausrichtung an Bedürfnissen und Ansprüchen der Betroffenen, deren Angehörigen und Mitarbeitenden.
- Wir lassen unsere Qualität prüfen und durch das KTQ Zertifikat (Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen) bestätigen.
- Kontinuierliche Verbesserung der medizinischen und pflegerischen Qualität.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Feste Verankerung der Angebote und der Dienstleistungen im regionalen Kontext.
- Durchführung von Führungskräfte trainings.

LEISATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Behandlungskonzepte im Krankenhausbereich und in der Rehabilitation.
- Teilnahme an der Mc Gill Forschungsstudie.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Sicherstellung nachhaltiger Finanzierung.

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Anwendung des Handbuchs Compliance-Management und stringente Aufdeckung und Verfolgung von Korruptionsverdachtsfällen.
- Konsequente Umsetzung des dualen Leitungsprinzips.
- Schaffung von Strukturen und Prozessen, um Regelkonformität sicherzustellen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Kooperationen der Klinik mit örtlichen Freizeit Anbietern zur Wochenendgestaltung der Patient*innen und Rehabilitand*innen (z. B. Schwaben-Therme in Aulendorf).
- Kooperationen mit örtlichen Gesundheitseinrichtungen und Vereinen zur Erweiterung des therapeutischen und des Freizeit-Angebots (z. B. Nachbarklinik Parksanatorium, Stadt Aulendorf, Kneippverein Aulendorf).

LEITSATZ 12 - ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit dem Jobticket setzen wir Anreize zum Umdenken.
- Wir setzen uns für eine verbesserte Akzeptanz psychischer Erkrankungen durch die Gesellschaft und für die Integration betroffener Menschen ein. Unser Fokus liegt hier auf der Entstigmatisierung - dies soll durch Kontakt zu Medien, Institutionen, Verbänden und wirksame Öffentlichkeitsarbeit stattfinden (z. B. öffentliche Vortragsreihe „Medizin im Dialog“).

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Finanzierung des Kneipp-Wanderweg Aulendorf

Anlässlich des 200. Geburtstags von Sebastian Kneipp will die Schussental-Klinik den Kneippverein Aulendorf bei der Umsetzung eines Kneipp-Wanderweges unterstützen. Der Wanderweg hat verschieden Stationen mit Zitate von Sebastian Kneipp. Die Zitat-Stationen sollen zu einem Spaziergang einladen und so die Bewegung fördern.

Ziel ist es mit diesem Projekt die regionale Entwicklung zu fördern und einen niederschweligen Zugang zu Bewegung und Gesundheitsförderung zu schaffen. Die Schilder machen neugierig und laden zum weiter Spazieren ein. Patient*innen und Rehabilitand*innen der SINOVA Schussental können so die Umgebung kennenlernen. Aber auch für Familien Ausflüge in den Aulendorfer Park bietet der Weg eine neue Attraktion.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Für die Umsetzung des Projekts übernimmt die Schussental-Klinik die Finanzierung von mehreren Schilder mit Zitaten von Sebastian Kneipp.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpersonen

Kaufmännische Geschäftsführerin

Kerstin von der Heiden

E-Mail: kerstin.vonderheiden@schussental-klinik.de

Verwaltungsleitung

Barbara Kibele

E-Mail: barbara.kibele@schussental-klinik.de

Impressum

Herausgegeben am 15.05.2021 von

Schussental-Klinik gGmbH

Fachkrankenhaus und Rehabilitationsklinik

für Internistische Psychosomatik und Psychotherapie

Safranmoosstraße 5

88326 Aulendorf

Telefon: 07525 93-20 (Infozentrale)

Internet: www.schussental-klinik.de