

Nachhaltigkeitsbericht

Inhalt

1.	Unser Nachhaltigkeitsverständnis	3
2.	Sustainable Development Goals Klinik Gut AG	3
3.	Unternehmensprofil.....	5
3.1	Rechtsform und Eigentümerstruktur.....	5
3.2	Organisation.....	6
3.3	Wirtschaftlicher Erfolg	6
4.	Nachhaltigkeitsprogramm.....	7
4.1	Umweltressourcen	8
	Energie und Infrastruktur.....	8
	Klinik in Fläsch	8
	Klinik in St. Moritz	9
	Lebensmittel und Food Waste	10
	Abfall und Recycling	11
	Digitalisierung.....	12
	aktivierte Nutzer beekeeper App 2022:.....	13
	aktivierte Nutzer beekeeper App 2023:.....	13
4.2	Partnerschaften.....	13
4.3	Gesundheit.....	14
	Anwesenheitsmanagement	14
	Work-Life-Balance – GUT in Balance.....	15
	Gesundheitsförderung	16
	Vereinbarkeit.....	17

1. Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltiges Arbeiten ist kein Selbstzweck, sondern für uns die Basis einer gesunden Unternehmensentwicklung. Unser Ziel ist es, transparent über unser Unternehmenshandeln zu berichten und aufzuzeigen, dass Nachhaltigkeit in unserer Strategie fest verankert ist. Dabei ist es uns wichtig, festzuhalten, dass unser Hauptfokus nicht nur auf wirtschaftlichen Vorgaben und Zielen liegt, sondern wir Nachhaltigkeit als ausgeglichenes Zusammenspiel von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten in unserem unternehmerischen Alltag verstehen. Nicht nur die reine Zielerreichung, sondern auch die Art und Weise, wie wir unsere Vorgaben erreichen, sind für uns wegweisend.

Bereits im Jahr 2021 haben wir einen ersten Nachhaltigkeitsbericht verfasst und somit zum ersten Mal unser Engagement in den für uns so wichtigen Themen Ökologie, Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung gesammelt. Mit dem vorliegenden Bericht gehen wir, getreu dem PDCA-Kreislauf, einen Schritt weiter und definieren konkrete Nachhaltigkeitsziele, deren Umsetzung wir messen und bei Abweichungen entsprechende Massnahmen einleiten. So zeigen wir hiermit unsere Fortschritte und Bemühungen im Zeitraum 2021 bis 2023 sowie unsere Vorsätze für die nächsten Jahre auf. Gleichzeitig führen wir uns vor Augen, in welchen Themenbereichen wir uns noch verbessern müssen und wollen.

Infolge intensiven Auseinandersetzungen mit dem Thema Nachhaltigkeit haben wir innerhalb unsers Kaders eine Projektgruppe ins Leben gerufen, welche folgende drei zentralen Handlungsschwerpunkte für die vorliegende Berichtsperiode definiert hat:

- Umweltressourcen (Energie und Infrastruktur, Lebensmittel und Food Waste, Abfall und Recycling sowie Digitalisierung)
- Partnerschaften
- Gesundheit

2. Sustainable Development Goals Klinik Gut AG

Die Konzentration auf die obgenannten Schwerpunkte in der vorliegenden Berichtsperiode schliesst unser Verständnis darüber nicht aus, dass wir uns als Teil der globalen Gemeinschaft ansehen. Daher ist es für uns selbstverständlich unseren Beitrag für eine lebenswerte Zukunft zu leisten. Frieden, Wohlstand und eine gesunde Umwelt bis 2030 – diese Vision verfolgen Menschen in 193 Ländern weltweit. Um die 17 nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen erreichen zu können, ist jeder von uns gefragt. Wir anerkennen die globalen Megatrends der UN und lassen deren Überlegungen in unsere Orientierung und Entscheidungsfindung einfließen.




Keine Armut	<ul style="list-style-type: none"> - faire Löhne für unsere Mitarbeitenden - regelmässiger Benchmark unserer Lohnpolitik - mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge
Kein Hunger	<ul style="list-style-type: none"> - subventionierte Mitarbeiterverpflegung - gesunde, regionale und ökologisch nachhaltige Ernährung - kostenloser Kaffee, Tee und Mineralwasser
Gesundheit und Wohlergehen	<ul style="list-style-type: none"> - „FISH-Philosophie“ zur Verankerung der Gesundheit und des individuellen Wohlergehens der Mitarbeitenden - „GUT in Balance“
Hochwertige Bildung	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsstätte für junge Nachwuchskräfte im medizinischen Bereich - Angebot von Schnuppertagen und Praktika - jährlicher Zukunftstag (im November jeden Jahres) - jährliche Investition der Gesamtlohnsumme in Weiterbildung - Förderung von Weiterentwicklung und Spezialisierung durch Weiterbildung - Weiterbildung individuell auf Mitarbeitende und Unternehmen angepasst
Geschlechtergleichheit	<ul style="list-style-type: none"> - Lohngleichheit zwischen Mann und Frau (Logib-Analyse) wird regelmässig analysiert - Geschlechter unabhängige Vergabe von Führungspositionen
Bezahlbare und saubere Energie	<ul style="list-style-type: none"> - nachhaltige Energiequellen - am Standort Fläsch wird der Strom aus erneuerbaren Energien bezogen mit dem Energiekonzept am diesem Standort wurden wir sogar mit einem Siegerpreis für EnergiePlusBauten der Kategorie B ausgezeichnet.
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeitmodelle - Flexible Arbeitszeitmodelle - Home-Office-Arbeitsplätze - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Industrie, Innovation und Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> - standortnahe Patientenversorgung - gezielte Förderung eines umweltschonenden Mobilitätskonzeptes - internes Ideenmanagement - Honorierung von Innovationen

Weniger Ungleichheiten	- Förderung von Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Lebensstil oder ethnischer Herkunft
Massnahmen zum Klimaschutz	- regelmässige Mobilitätsaktionen z.B. „bike to work“ - standortübergreifende Besprechungen werden meist online abgehalten - Berücksichtigung kurzer Transport- und Lieferwege
Leben am Land	- Berücksichtigung eines umweltfreundlichen Einkaufs in der Verwaltung - Vermeidung Food Waste in unserer Gastronomie und Hotellerie - Verwendung regionale und saisonale Lebensmittel
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	- Enge Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern und deren Unterstützung bei der Verantwortungsübernahme

3. Unternehmensprofil

Die Klinik Gut ist die führende Spezialklinik für Orthopädie und Traumatologie in der Südostschweiz mit zwei Klinikstandorten in Nord- und Südbünden (Fläsch und St. Moritz). Zudem betreiben wir Praxisstandorte in Buchs SG, Chur, Ascona und am Flughafen Zürich. Wir profilieren uns über folgende Eigenschaften:

- Klar definiertes Leistungsangebot im Bereich Orthopädie und Traumatologie
- Hohe Professionalität und individuelle Betreuung
- Flexibilität und Geschwindigkeit

An beiden Klinik-Standorten bietet die Klinik Gut ein hochstehendes Leistungsangebot im Bereich Orthopädie und Traumatologie mit entsprechender Subspezialisierung. Die Behandlung richtet sich nach dem jeweils neuesten Stand der internationalen Wissenschaft, sie integriert die anerkannten Behandlungs- und Therapieansätze und richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der Patienten.

Das Einzugsgebiet der Klinik umfasst das gesamte Südbünden (Engadin und Südbündner Täler), Nordbünden, St. Galler Rheintal und das Fürstentum Liechtenstein sowie das Sopraceneri (nördlicher Teil des Kantons Tessin).

Die beiden hervorragend positionierten Kliniken verfügen über kantonale Leistungsaufträge im Bereich Orthopädie und Traumatologie (Klinik Fläsch) sowie Orthopädie und Traumatologie inklusive Basispaket (Klinik St. Moritz).

3.1 Rechtsform und Eigentümerstruktur

Seit Ende 2021 wurden die Aktien der Klinik Gut AG vollumfänglich von der Stiftung Kantonsspital Graubünden übernommen. Bis dahin wurden die Aktien von kliniktätigen Ärzten und Mitgliedern des Verwaltungsrates gehalten.

3.2 Organisation

Rund 270 Mitarbeitende arbeiten für die Klinik Gut. In unserer Organisation legen wir Wert auf kurze Kommunikationswege. Aus diesem Grunde wurde auch das duale Führungsmodell (administrative / wirtschaftliche Führung – ärztliche / medizinische Führung) gewählt. In der Klinikleitung sind diejenigen Führungskräfte vertreten, welche direkten Einfluss auf das Tagesgeschäft nehmen können. Stabstellen und Fachabteilungen sind der Klinikleitung direkt unterstellt. Die ärztlichen Bereiche werden durch einen CMO vertreten. Die Bereiche Service Center, Marketing und Kommunikation und Qualitätsmanagement stellen ihre Dienstleistungen als Querschnittsfunktionen der gesamten Klinik zur Verfügung.

3.3 Wirtschaftlicher Erfolg

Für unser Unternehmen ist eine gesunde Finanzsituation wesentlich. Wir verfolgen eine konservative, nachhaltige Finanzpolitik in Bezug auf Eigenmitteldeckung, Investitionsplanung und Steuerung der Kosten. Das heisst, unser Unternehmen kann sich aus eigener Kraft weiterentwickeln sowie seine Werte als unabhängiges Unternehmen verfolgen – ohne dabei auf Unterstützung von aussen angewiesen zu sein.

Die Klinik geniesst einen guten Ruf. Die Entwicklung des Umsatzes ist am Standort St. Moritz stark an den Erfolg der Tourismusregion und des Wintertourismus gekoppelt. Aus diesem Grunde wurde das Betätigungsfeld bewusst in die Region Nordbünden ausgeweitet. Dieser strategische Entscheid hat dazu geführt, dass die Klinik ein kontinuierliches Wachstum über die letzten Jahre ausweisen kann. Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung des Umsatzes der Klinik.

	Umsatz (TCHF)	Entwicklung
2023	50'576	1.00%
2022	50'094	-0.40%
2021	50'287	2.70%
2020	48'965	7.52%
2019	45'541	7.90%
2018	42'205	7.67%
2017	39'199	12.45%
2016	34'860	1.94%
2015	34'196	1.58%
2014	33'665	0.41%
2013	33'529	

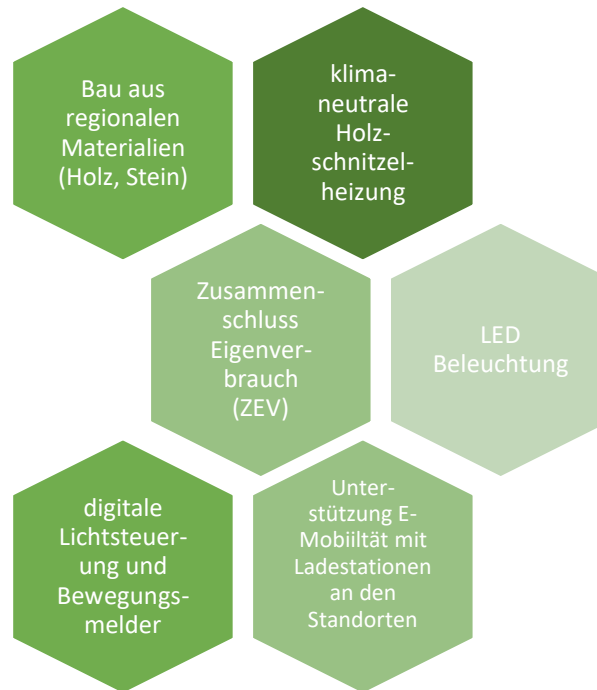
4. Nachhaltigkeitsprogramm

Durch eine ausgeglichene Interaktion von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren ist es uns möglich, Nachhaltigkeit in unseren unternehmerischen Alltag zu integrieren und damit schlussendlich eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten. Im Rahmen unserer Projektgruppe haben wir ein Nachhaltigkeitsprogramm erarbeitet, um mit konkreten Massnahmen langfristig nachhaltig Einfluss zu nehmen. Dabei konzentrieren wir uns in diesem Berichtsjahr auf die Schwerpunkte „Umweltressourcen“, „Partnerschaften“ und „Gesundheit“.

Schwerpunkt	Ziele
Umweltressourcen	Energie und Infrastruktur
	Lebensmittel und Food Waste
	Abfall und Recycling
	Digitalisierung
Partnerschaften	Regionalität fördern
	nachhaltige Beziehungen aufbauen
	klare Erwartungshaltung
Gesundheit	Anwesenheitsmanagement
	Work-Life-Balance
	Gesundheitsförderung
	Vereinbarkeit Beruf und Familie

4.1 Umweltressourcen

Energie und Infrastruktur



Als Klinik betreiben wir zwei stationäre Einrichtungen (Fläsch und St. Moritz) sowie Praxisstandorte in Chur, Buchs (SG), Zürich und Ascona. Die Sicherstellung der zuverlässigen Energieversorgung gehört zu den wichtigsten Grundanforderungen für den Betrieb von Spitälern. Studien aus England und der Schweiz haben gezeigt, dass Spitäler ihren Umweltfussabdruck vor allem durch den Zustand des Gebäudes bzw. des Energieverbrauchs halbieren können. Für unsere Standorte sind die Erkenntnisse dieser Studie zentral.

Klinik in Fläsch

Durch den Bau des Klinikstandortes in Fläsch 2017 gelang es der Organisation, sich weiterzuentwickeln. So hat man sich neben den wirtschaftlichen Chancen auch die Möglichkeit geschaffen, einen grossen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit zu gehen. Die Klinik in Fläsch ist einen Zusammenschluss Eigenverbrauch (ZEV) mit der Gemeinde Fläsch, welche das benachbarte Mehrzweckgebäude besitzt, eingegangen, welches nach der Sanierung für eine Eigenenergieversorgung von stolzen 275% sorgt. Der überschüssige Strom von 114'200 kWh/a wird direkt von uns als Klinik genutzt und reduziert unseren Strombezug vom Netz um einen Drittel. Dieses Energiemodell wurde als Siegerpreis für EnergiePlusBauten der Kategorie B ausgezeichnet.

Unsere Energieverbrauchswerte werden aufgezeichnet und ausgewertet. So konnte in den letzten Jahren unser Ziel, mehr als 20% der Energie selbst zu produzieren durchgehend erreicht werden:

Jahresverbrauch/Reporting Standort Fläsch:

Jahr	PV produziert (kW/H)	Total Verbrauch (kW/h)	PV an totalem Verbrauch in %
2021	154'875	671'910	23%
2022	168'333	688'212	24%
2023	162'019	701'755	23%

Gleichzeitig erreichten wir auch unser Ziel, ab 2020 den pro Fall benötigte Bedarf an Wärmeleistung (Fernwärme) zu senken.

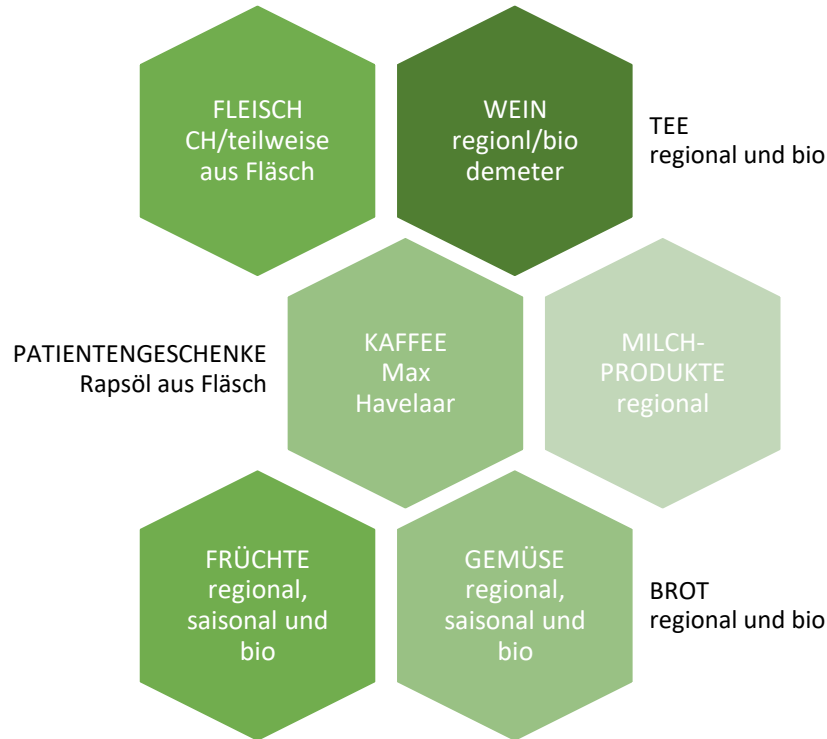
Jahr	Anzahl Fälle	Fernwärme (kW/h) pro Tag	Fernwärme (kW/h) pro Fall
2020	1482	819	202
2021	1706	889	190
2022	1778	772	158
2023	1767	755	156

In den kommenden Jahren fokussieren wir uns darauf, das Energie-Monitoring auszubauen, um mögliche Stromsparmassnahmen aufzuzeigen und zu optimieren. Gleichzeitig werden wir auch unsere Bemühungen intensivieren, um die Mitarbeitenden bezüglich Stromsparerpotential zu sensibilisieren.

Klinik in St. Moritz

Ende 2023 haben wir das neue Gebäude in St. Moritz bezogen. In der alten Klinik war es schon lange zu eng geworden und die bauliche Infrastruktur hat aufgrund des Alters der Gebäudesubstanz und Aussenisolationwert keine Effizienzsteigerungen mehr zugelassen. Die Inbetriebnahme der neuen Klinik ist für uns eine Chance verschiedene Nachhaltigkeitsthemen auch in St. Moritz umzusetzen.

Lebensmittel und Food Waste



Unser kulinarisches Angebot ist stark auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. So kaufen wir fast ausschliesslich regionale, saisonale und biologische (z.T. Demeter-) Lebensmittel ein.

Ein Grossteil unserer Produkte stammen sogar aus der direkten Region (z.B. Spargel, Safran, Ribelmals, Alpkäse, Öl, Hochlandrind aus Fläsch). Zudem bevorzugen wir Lieferanten mit Nachhaltigkeitslabel (z.B. beziehen wir all unsere Schokolade sowie Halbfabrikate bei Felchlin). Des Weiteren verzichten wir bei unseren Getränken auf PET- oder Plastikverpackungen. So sind praktisch ausschliesslich Glasflaschen im Einsatz. Dank unserem koordinierten Bestellwesen können unnötige Anfahrtswege bei der Lieferung von Lebensmittel und Getränken vermieden werden. Um unseren CO₂-Fussabdruck gering zu halten, wird unser Biomüll erst dann abgeholt, wenn die Tonne effektiv voll ist.

Die Reduktion von Food Waste und Abfallvermeidung sind weitere zentrale Themen in unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen. Um möglichst keine Essensreste zu haben, produziert unsere Gastronomie nur auf Bestellung, es werden keine Vorräte produziert. Wir befragen unsere Gäste (Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende sowie Gäste) wieviel und was sie essen möchten. Dank dieser Informationen berechnen und planen wir die Lebensmittel bedarfsgerecht, um Überschüsse zu vermeiden. Dank unserer kreativen Küchencrew werden aus Rüstabfällen Saucen, Dips, Suppen oder Gemüsefonds hergestellt. Überschüssiges Brot wird in Knödel oder Paniermehl verwandelt.

Eine besondere Herausforderung stellt die Verpflegung des OP-Teams dar. Durch den Bestell- und Lieferservice unseres Hotellerie-Teams können die Mitarbeitenden des OP ihre Mahlzeiten direkt in den Pausenräumen im OP einnehmen. Dadurch entfällt das Umziehen dieser Mitarbeitenden, was wiederum den Abfall an OP-Kleidung verringert.

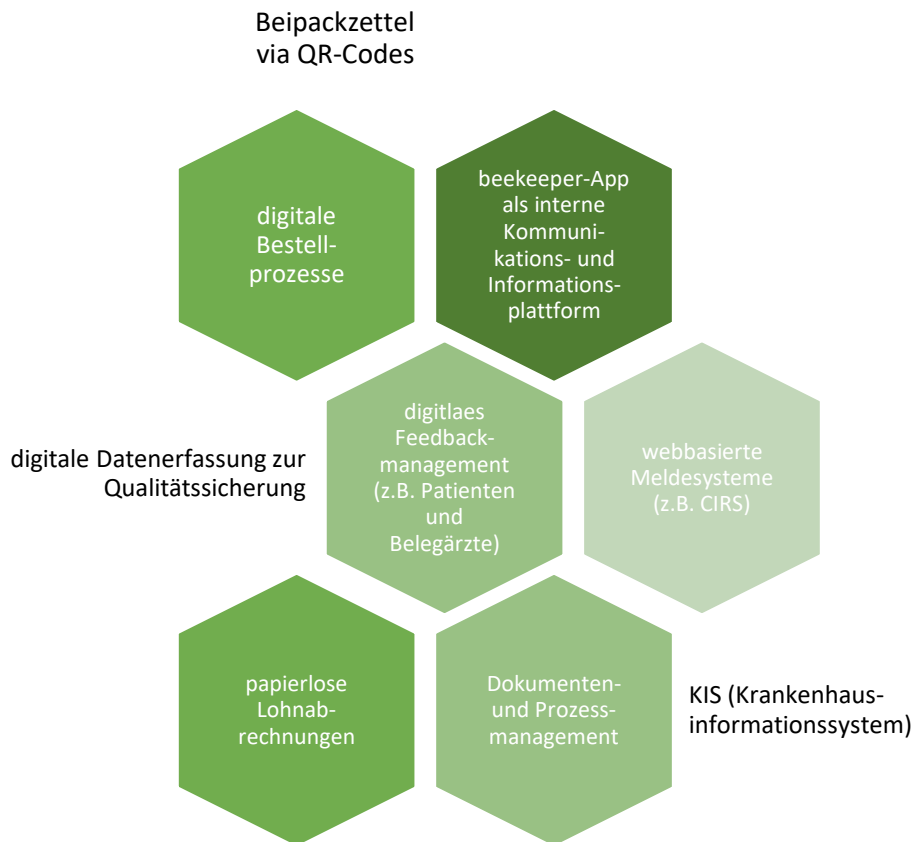
Abfall und Recycling



Recycling und strikte Abfalltrennung unterstreichen unsere Nachhaltigkeitsbemühungen. Durch den konsequenten Einsatz von Glasgebilde, konnten wir PET-Flaschen in unserer Klinik gänzlich abschaffen. In der Gastronomie verzichten wir zudem auf Einweggeschirr. Mit unserem Material pflegen wir ebenfalls einen sorgsamem und nachhaltigen Umgang.

Bei der Beschaffung von neuem Mobiliar legen wir beispielsweise Wert darauf, dass wir nach Möglichkeit bestehende Möbel neu aufbereiten und nicht per se entsorgen. Zudem führen wir ein gewisses Lager an Mobiliar, sodass bei einem Bedarf bestehende Möbel wiederverwendet oder neu verbaut werden. Nicht mehr benötigte Möbel spenden wir schlussendlich an entsprechende Projekte im In- und Ausland. Zudem geben wir auch ausgediente Geräte oder Stöcke an Hilfsorganisationen weiter.

Digitalisierung



Dank der kontinuierlichen Digitalisierung unserer Prozesse und Abläufe gewinnen wir nicht nur an Effizienz, sondern tragen dabei auch zur Nachhaltigkeit bei. Die Mehrheit unserer Prozesse ist bereits digitalisiert. Dazu gehören u.a. der elektronische Versand der Lohnabrechnungen, die digitale Erfassung von Daten zur Qualitätssicherung und Patientensicherheit (u.a. SIRIS Implantat Register, Swissnoso Erfassung) sowie diverse digitale Bestellvorgänge.

In Bezug auf unsere Kommunikation setzen wir ebenfalls auf das digitale Format. So erhalten unsere zuweisenden Ärzte wichtige Informationen und einen regelmässigen Newsletter elektronisch. Die interne Kommunikation läuft über die App „beekeeper“. Damit verfügen alle Mitarbeitenden standort- und bereichsunabhängig über sämtliche Informationen.

Mit dem Commitment der Klinikleitung, die App „beekeeper“ als offizieller Kommunikationskanal unserer Organisation zu definieren, konnten wir 2023 unser Ziel von mehr als 90% aktivierten Nutzern erreichen:

aktivierte Nutzer beekeeper App 2022:

Aktivierte Nutzer ?



aktivierte Nutzer beekeeper App 2023:

Aktivierte Nutzer ?



Das Feedbackmanagement in unserer Klinik ist mithilfe von QR-Codes und entsprechenden Befragungstools ebenfalls komplett digitalisiert.



Wir sind ganz Ohr!

Wie waren wir?

Sagen Sie uns Ihre Meinung!

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich zwei Minuten Zeit nehmen, um uns zu sagen, wie wir waren. Ihre Meinung ist uns wichtig. Denn nur wenn wir wissen, wie Sie unsere Leistungen bewerten, können wir uns weiter verbessern und die Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten auch in Zukunft erfüllen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie unseren Fragebogen ausfüllen. Sie können ihn mit wenigen Klicks online ausfüllen - dazu mit der Handycamera auf den QR-Code zielen und die angezeigte Webseite öffnen. Ihre Antworten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Sollten Sie einen Papierfragebogen bevorzugen, erhalten Sie diesen an der Réception.

4.2 Partnerschaften

Die Klinik Gut AG ist ein patienten- und kundennahes Unternehmen. Wir sehen uns in der Verantwortung, uns für die Gesellschaft zu engagieren. In erster Linie sind für uns langjährige Partnerschaften entscheidend, welche wir nachhaltig pflegen und ausbauen. Gemeinsam mit dem Kantonsspital Graubünden und weiteren Anbietern sind wir Teil der lokalen Gesundheitsversorgung. Es ist deshalb wichtig für uns, lokale Kooperationen zu leben und weiter zu fördern, um schlussendlich die Patienten bestmöglich und ganzheitlich betreuen zu können. Bei der Wahl unserer

Lieferanten berücksichtigen wir regionale und klimaneutrale Partner prioritär. An unsere Partner und Lieferanten haben wir eine klare Erwartungshaltung:

- Respektieren der Menschenrechte, keine Kinderarbeit, faire Löhne und Sozialleistungen, Nichtdiskriminierung (bestehender Verhaltenscodex, Unternehmensethik)
- Wahrnehmen von sozialer ökologischer und ökonomischer Verantwortung (Verantwortliche Person im Unternehmen)
- Kommittent zur Nachhaltigkeit Vorhandener Nachhaltigkeitsbericht, Umweltrichtlinie und eines Managementsystems, Zertifikat)

Aktuell gibt noch eine zu grosse Anzahl verschiedener Partnerschaften, als dass mit allen eine Prüfung stattfinden kann. Mit den wichtigen Partnern trifft sich die Leitung Einkauf regelmässig zu Preisverhandlungen, aber auch um deren Commitments mit unseren Werten abzugleichen und Änderungen einzufordern. Damit die Partnerschaften zu unseren Lieferanten gestärkt werden können, läuft seit 2023 ein Projekt zur Straffung unserer Lieferanten. Nach dessen Abschluss, ist das Ziel die Treffen auf alle Partner auszudehnen. Durch die Erfahrungen aus der Lieferantenstraffung können fehlbare Partner auf Missstände hingewiesen und im Bedarfsfall auch einfacher ersetzt werden.

4.3 Gesundheit

Die Mitarbeitenden sind unser grösstes Kapital – dies gilt es zu halten, zu fördern und gemeinsam mit dem Unternehmen nachhaltig in die richtige Richtung weiterzuentwickeln. Gesundheit gehört zu unserer Kernkompetenz als Klinik. Als Arbeitgeber sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden bewusst. Unser Ziel ist es, ein motivierendes und gesundes Arbeitsklima zu schaffen. Wir sind überzeugt, dass wir dadurch die krankheitsbedingten Absenzen verringern können. Dabei haben wir es uns zum Ziel gesetzt, unsere krankheitsbedingten Absenzen auf 4% zu reduzieren. Abgesehen vom letzten Jahr ist uns dies die beiden Jahre davor gelungen. Als Massnahme werden wir die Führungskräfte wieder vermehrt auf das Anwesenheitsmanagement sensibilisiert und anschliessend beobachten wir, ob wir im Folgejahr damit mit den Ausfalltagen wieder auf Kurs sind.

Anwesenheitsmanagement

Mitarbeitenden fallen aus unterschiedlichen Gründen bei der Arbeit aus. Abwesenheiten führen bei Kollegen zur Mehrarbeit und zusätzlichen Belastungen, da Arbeiten und Aufgaben übertragen und/oder komplett neu organisiert werden müssen. Für Vorgesetzte sind Abwesenheiten mit organisatorischen Umstellungen und zeitlichem Aufwand verbunden. Bei längeren Abwesenheiten von Mitarbeitenden erhöht sich durch die zusätzliche Belastung der Kollegen auch das Risiko, dass diese Mitarbeitenden ebenfalls erkranken. Zudem werden Probleme, welche zu Abwesenheiten bei den Mitarbeitern geführt haben, oft nicht erkannt oder behoben und können zu erneuten Abwesenheiten führen, sowie Mitarbeitenden den Wiedereinstieg nach längeren Abwesenheiten erschweren. Für uns als Arbeitgeber ist es daher wichtig, ein Anwesenheitsmanagement zu betreiben, sodass auffällige Absenzen nicht im Arbeitsalltag untergehen und Führungskräfte bei Bedarf frühzeitig reagieren können.

Absenzen	2021	2022	2023
----------	------	------	------

Ausfalltage Betriebsunfälle gesamt	14	23	67
Ausfalltage Nichtbetriebsunfälle gesamt	226	259	137
Ausfalltage Krankheit gesamt	880	1034	1529
Ausfalltage total	1120	1316	1733
Ausfalltage Krankheit relativ (durchschnittlich pro MA)	3.25	3.79	5.52

Work-Life-Balance – GUT in Balance

Als Arbeitgeber ist uns bewusst, dass nur ausgeglichene Mitarbeitende Bestleistung erbringen können. Aufgrund unseres 24h Betriebs ist für uns essentiell, für eine ausgeglichene Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden zu sorgen. Mit flexiblen Arbeitsmodellen reagieren wir auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensphasen. Wo immer möglich, schaffen wir eine attraktive Arbeitsumgebung und bieten Lösungen, die berufliche und private Ziele unter einen Hut zu bringen:

- Teilzeit-Arbeitsmodelle
- Homeoffice (bis zu 100% Pensum)
- Jobsharing-Möglichkeiten
- gleitende Arbeitszeiten in gewissen Bereichen
- Ganzjahresarbeitszeit
- unbezahlter Urlaub

Wir sind überzeugt, dass wir mit diesen Bestrebungen und Ansätzen nachhaltig in unsere Mitarbeitenden und deren Gesundheit investieren. Nur gesunde und motivierte Angestellte bleiben uns auch langjährig und zufrieden erhalten. Diese Grundhaltung haben wir wie folgt in unserer Strategie festgehalten:

GUT IN BALANCE

ZEITDRUCK UND ARBEITSTEMPO

Wir planen voraus und haben «Mut zur Lücke»

ARBEITSEINFLÜSSE VS. PRIVATLEBEN

Wir kommunizieren regelmässig transparent und nehmen uns selbst und andere bewusst wahr

INTERNE KOMMUNIKATION

Wir gehen aufeinander zu und tauschen uns aus - Komm und (b)ring

GESUNDHEITLICHE STABILITÄT UND BALANCE

Wir achten auf uns - Bleib Dir treu und mach Dein Ding

Gesundheitsförderung

Die Klinik legt grossen Wert auf gesunde Mitarbeiter. Durch die verfügbaren Ressourcen und die vorhandenen medizinischen Fachkräfte möchten wir unseren Mitarbeitern aussergewöhnliche Unterstützung bieten. Uns ist es wichtig, dass sämtliche Mitarbeiter auf unsere medizinischen Ressourcen zurückgreifen können. Die jährliche Grippeimpfung steht selbstverständlich allen Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung. Zusätzlich können alle Mitarbeitenden zur Stärkung des Immunsystems über die Wintermonate kostenlos Berocca-Brausetabletten beziehen. Zudem offeriert die Klinik ihren Mitarbeitenden täglich frisches Obst sowie Wasser, Kaffee und Tee.

Regelmässige gesundheitsrelevante Fortbildungen und Bewegungs-Aktionen (Wandertag, Skitag, Schrittzähler-Aktion, Bike to Work, Langlaufaktion) sind fest in unserem Fort- und Weiterbildungsprogramm verankert.

Anlass / Kurs	Lektionen oder Veranstaltungen/Jahr	Anzahl Teilnehmende
Italienischkurs	12	33
Bike to work	1	37
Skimarathon	1	15

Marathon	2	40
Klassikkonzert	1	31

Wir investieren nicht nur in die körperliche Gesundheit unserer Mitarbeitenden, sondern auch in die mentale Gesundheit. Aus diesem Grund haben wir uns im 2023 entschlossen mit [MOVIS](#) zusammenzuarbeiten. MOVIS ist eine externe professionelle Beratungsstelle, die unseren Mitarbeitenden als neutrale Ansprechpartnerin dient. Wenn das Bedürfnis entsteht, ein berufliches oder privates Problem zu besprechen, und sie einen Rat benötigen, können sich unsere Mitarbeitenden vertrauensvoll und zu jeder Zeit an die Berater von MOVIS wenden.

Vereinbarkeit

Es ist nicht immer einfach, Familie und Beruf in einem ausgewogenen Verhältnis zu balancieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bei uns zu einem festen Bestandteil eines jeden MA-Gesprächs geworden. Wobei uns bewusst ist, dass Vereinbarkeit nicht nur Familie/Kinder betrifft, sondern alles miteinschliesst, was unseren Mitarbeitenden neben der Arbeit wichtig ist. Wenn immer möglich, möchten wir dem auch den nötigen Platz einräumen – und als Arbeitgeber unterstützen wo bzw. wie wir können.

Die Klinik Gut ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin bewusst und möchte für Mitarbeitende individuell passende Lösungen finden

- Schwangerschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub
- stufenweiser Wiedereinstieg für Mütter
- gegenseitiges Commitment, dass Wiedereinstieg im gleichen Job nach Schwangerschaft, sofern möglich

Um die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben intern zu prüfen und – nach Möglichkeit – weiter zu verbessern, haben wir uns entschlossen, am Projekt «KMU-Engiadina 2018-2021» der Fachstelle UND (für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur) und der Stabsstelle für Chancengleichheit von Mann und Frau des Kantons Graubünden teilzunehmen. Wir wurden hierbei auf Herz und Nieren geprüft, bezüglich unserer «Familienfreundlichkeit» bzw. den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

<https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/ekud/dd/stagl/ueberuns/Projekte/KMU-Projekt/Seiten/default.aspx>

Um die Nachhaltigkeit in diesem Bereich sicherzustellen, fanden die Kadertage im Jahr 2022 unter dem Motto „Vereinbarkeit“ statt.