



# QUALITÄTS- UND NACHHALTIGKEITS- BERICHT

# 2024

# IMPRESSUM

SeneCura Kliniken- und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H.  
A-1020 Wien, Lassallestraße 7a/Unit 4/Top 8

**T** +43 (0)1 585 61 59

**F** +43 (0)1 585 61 59-19

**E** [office@senecura.at](mailto:office@senecura.at)

**[www.senecura.at](http://www.senecura.at)**

## FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

- Mag. Marie-Luise Premig, MBA, Quality Management
- Mag. Katharina Finger, Head of Marketing Austria
- Mag. Claudia Fellner, Quality Management
- Anton Kellner, MBA, CEO
- Mag. Martin Kaltenecker, CFO
- Dr. Markus Schwarz, COO

## LAYOUT

Dipl.-Ing. Isabella Enigl-Kräftner

Wien, Juni 2025

# INHALTSVERZEICHNIS

## VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG 4

## DIE SENEcura GRUPPE IM ÜBERBLICK 7

### 1.1. Unternehmen 10

- 1.1.1. Vision – Mission – Werte 10
- 1.1.2. Zusammenarbeit mit den Gemeinden 13
- 1.1.3. Häuser der Generationen 13

### 1.2. Qualitätssicherung 14

- 1.2.1. Gewährleistung der Qualität 14
- 1.2.2. Kontinuierliches Verbesserungsmanagement in der SeneCura Gruppe 15

### 1.3. Nachhaltige Unternehmensführung und Compliance 18

## SOZIALE NACHHALTIGKEIT 21

### 2.1. Ethik 21

- 2.1.1. Ethikbeirat 22

### 2.2. Besondere Angebote in der Sparte Pflegeheime 24

- 2.2.1. Ombudsmann 24
- 2.2.2. Kooperation mit der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität Salzburg 25
- 2.2.3. Wundkonsil und Telemedizin 26
- 2.2.4. Innovationen in der Langzeitpflege 27
- 2.2.5. Dialog mit unseren Bewohner:innen 29
- 2.2.6. Verpflegung 30

### 2.3. Besondere Angebote in der Sparte Gesundheit 31

- 2.3.1. Nachhaltiger Aufenthalt 31
- 2.3.2. Heilquellen und Kräutergarten: Natürlich gesund 32
- 2.3.3. Aktiv- und Sportprogramm 32
- 2.3.4. Auf! App 33
- 2.3.5. Dialog mit unseren Patient:innen 34

### 2.4. Mitarbeitende SeneCura Gruppe 36

- 2.4.1. Personalentwicklung und Weiterbildung 36
- 2.4.2. Dialog mit den Mitarbeitenden von morgen 39
- 2.4.3. Austrittsbefragung 40
- 2.4.4. Diversität 40
- 2.4.5. Sicherstellung der Personalressourcen 42
- 2.4.6. EMG Akademie – berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung 44
- 2.4.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz 46
- 2.4.8. Digitale Verantwortung – Datenschutz & Datensicherheit 47
- 2.4.9. Dialog mit unseren Mitarbeitenden 48

- 2.4.10. Mitarbeitendenorientierung 49
- 2.4.11. Hygiene 53

## **2.5. Einbindung der Standortgemeinden und der Gesellschaft 54**

- 2.5.1. Gesellschaftlicher Dialog und Kooperationen 54
- 2.5.2. Ehrenamtliche Mitarbeitende 54
- 2.5.3. Territorial Anchoring Actions 55
- 2.5.4. Beiträge zur Forschung und Wissenstransfer 59

# **ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT 61**

## **3.1. Abfallmanagement 61**

## **3.2. Mobilität 64**

- 3.2.1. Grüne & effiziente Mobilität 64
- 3.2.2. E-Bikes – OptimaMed 64

## **3.3. Nachhaltigkeit im Bereich Construction & Facility Management 65**

- 3.3.1. LED-Beleuchtung 65
- 3.3.2. Implementierung von Smartmetern 65
- 3.3.3. Nachrüstung von Photovoltaik-Anlagen 66
- 3.3.4. Umrüstung Heizungsanlagen 66

## **3.4. Nachhaltige Beschaffung 67**

- 3.4.1. Zertifikate für Nachhaltigkeitsleistung 67
- 3.4.2. Nachhaltiger Einsatz von Verbrauchsmaterialien 68
- 3.4.3. Chemielose Reinigung 70
- 3.4.4. Optimierte Waschprozesse durch TextilmietSERVICE 70

## **3.5. IT-Geräte und Zubehör 71**

- 3.5.1. Maßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs 71
- 3.5.2. Verlängerte Hardwarenutzung 72
- 3.5.3. Standard-Client-Hardware – Umstellung auf nachhaltigen Anbieter 72

## **3.6. Teilnahme an der GÖG-Initiative „Klimafreundliche Einrichtung“ 73**

# **ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT 77**

## **4.1. Stärkung der wirtschaftlichen Resilienz 77**

## **4.2. Investitionen in Innovation und Technologie 78**

## **4.3. Nachhaltige Qualität und Partnerschaften mit Lieferanten 78**

## **4.4. Förderung der regionalen Wirtschaft 79**

## **4.5. Weiterbildung und Mitarbeitendenentwicklung als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor 80**

## **4.6. Finanzielle Transparenz und Governance 81**

## **4.7. Wirtschaftlicher Ausblick 82**

# **ZUKUNFT 83**

# **SCHLUSSWORT 84**



# VORWORT DER GESCHÄFTS- FÜHRUNG

”  
**WIR ARBEITEN  
SPEZIALISIERT,  
MENSCHLICH UND  
IDEOLOGIENEUTRAL  
UND FÖRDERN  
INNOVATIONEN.**

Liebe Leserinnen und Leser,

im Kern unseres Unternehmens stand immer schon die Verantwortung gegenüber den von uns betreuten Menschen, unseren Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Der Umweltaspekt gewann dabei mehr und mehr an Bedeutung.

Wie wir unsere Verantwortung in diesen vier Bereichen leben, stellen wir in unserem Qualitäts- und Nachhaltigkeitsbericht dar.

## **EMPOWERING PEOPLE & PLANET**

Gemeinsam stellen sich unsere rund 5.950 Mitarbeitenden einer der größten Herausforderungen unserer Zeit – der Gesundheit und Lebensqualität einer immer älter werdenden Gesellschaft. Wir begleiten die uns anvertrauten Menschen dabei, ihre Lebenskraft und Lebensfreude wiederzuerlangen.

Unsere individualisierten Dienstleistungen für Patient:innen, Kurgäste und Bewohner:innen erbringen wir mit dem Ziel, die dafür notwendigen Ressourcen möglichst sparsam und nachhaltig einzusetzen. Wir arbeiten spezialisiert, menschlich und ideologieneutral und fördern Innovationen, um moderne Technologien und optimale Prozesse effektiv zur Unterstützung unserer Mitarbeitenden einzusetzen.

## UNSER ZIEL: KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Wir nehmen unsere Verantwortung sehr ernst – dabei leitet uns der Anspruch nach bestmöglicher Qualität. Anhand von relevanten Kennzahlen überwachen und steuern wir unser Qualitätsmanagementsystem und entwickeln so unsere Qualitätsziele laufend weiter. Die Nutzung dieser und weiterer Instrumente ermöglicht die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen und das Ableiten von Lenkungsmaßnahmen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Mit diesem Bericht, der Ergebnisse unserer Maßnahmen für die betreuten Menschen, unsere Mitarbeitenden, die Gemeinden und unsere Umwelt beleuchtet, möchten wir Einblick in unsere umfassenden Maßnahmen im Sinne unserer Corporate Social Responsibility geben.

Mit herzlichen Grüßen



  
Anton Kellner, MBA  
CEO

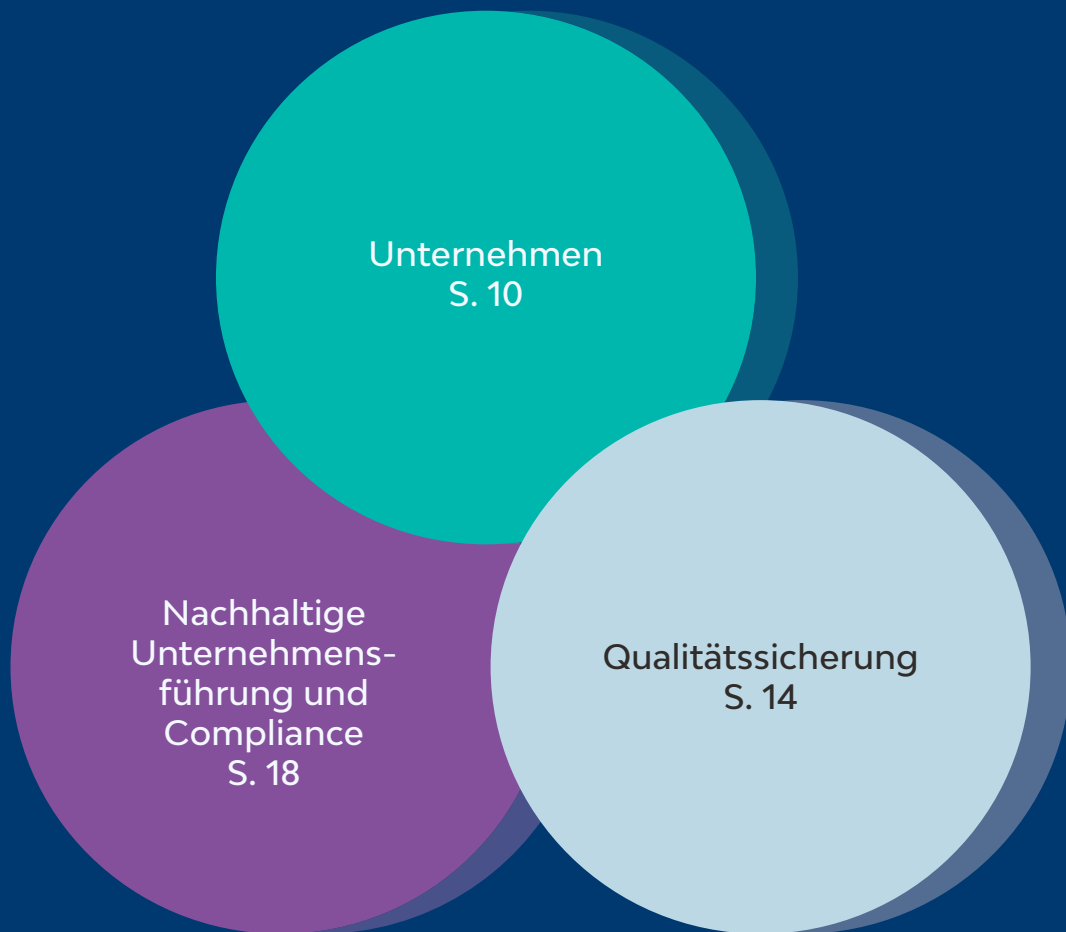


  
Mag. Martin Kaltenecker  
CFO



  
Dr. Markus Schwarz  
COO

# 1 KAPITEL 1



# 1 DIE SENECURA GRUPPE IM ÜBERBLICK

Die SeneCura Gruppe betreibt in Österreich 85 Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen mit knapp 7.000 Betten und Pflegeplätzen und beschäftigt rund 5.950 Mitarbeitende. Die Pflegeeinrichtungen werden unter der Marke SeneCura, die Gesundheitsbetriebe unter OptimaMed geführt.

Mit der EMG Akademie verfügt die SeneCura Gruppe über eine eigene Ausbildungseinrichtung für Pflegeberufe.



## DIE PFLEGESPARTE SENECURA

SeneCura zählt zu den Markt- und Innovationsführern in der stationären Pflege. Neben stationärer Pflege in 64 Pflegeheimen bietet das Unternehmen auch betreutes Wohnen in SeneCura BePartments. International ist die SeneCura Gruppe mit Pflegeeinrichtungen in Kroatien und Slowenien vertreten. In Kroatien verfügt man über vier Einrichtungen und in Slowenien über sechs. Sie werden alle unter der Marke SeneCura geführt.

2024 WURDEN IN DEN  
SENECURA EINRICHTUNGEN  
IN ÖSTERREICH IM  
DURCHSCHNITT **4.974**  
BEWOHNER:INNEN BETREUT.







2024 WURDEN IN DEN  
OPTIMAMED EINRICHTUNGEN  
IN ÖSTERREICH **27.469**  
PATIENT:INNEN UND GÄSTE  
BETREUT.



## DIE GESUNDHEITSSPARTE OPTIMAMED

In der Gesundheitssparte umfasst das Portfolio der SeneCura Gruppe die OptimaMed Einrichtungen mit ambulanten und stationären Rehabilitationszentren, Gesundheitsresorts mit Angeboten der Gesundheitsvorsorge Aktiv (GVA) und Kur, Therapie- und Trainingszentren sowie ein Dialysezentrum. International betreibt die SeneCura Gruppe über eine weitere Dialysestation in Slowenien, die ebenfalls unter der Marke OptimaMed geführt wird.

# 1.1. UNTERNEHMEN

## 1.1.1. Vision – Mission – Werte

### DIE SENECURA GRUPPE

Unsere Mitarbeitenden widmen sich mit ganzer Kraft den uns anvertrauten Menschen. Wir arbeiten spezialisiert, menschlich und ideologieneutral.

### UNSER VERSPRECHEN, UNSERE WERTE

Wir begleiten die uns anvertrauten Menschen dabei, ihre Lebenskraft und Lebensfreude zu erhalten oder wiederzuerlangen und entlasten ihre Familien, die sie bei uns gut aufgehoben wissen.

Folgende vier Werte bilden die Grundlage unseres Handelns:



## FÜRSORGE

Unser ganzer Einsatz gilt der Pflege und Therapie der uns anvertrauten Menschen.



## LEBENSFREUDE

Die Lebensqualität und Lebensfreude der betreuten Menschen motivieren uns.



## WISSENSDURST

Je mehr wir wissen, desto besser unterstützen wir andere.



## HILFSBEREITSCHAFT

Durch gegenseitige Unterstützung leisten wir das Beste für andere.

# LEITBILD SENECURA



„Näher am Menschen“ ist seit der Unternehmensgründung 1998 der SeneCura Leitsatz. Er leitet uns im Umgang mit Bewohner:innen, ihren Familien, Mitarbeitenden sowie Lieferanten, Partnern und öffentlichen Stellen.

## WIR BETREUEN UND PFLEGEN MENSCHEN.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Menschenwürde bis zum letzten Augenblick des Lebens erhalten bleibt und ermöglichen unseren Bewohner:innen ein Altern in Würde. Wir arbeiten im Bewusstsein mit unseren täglichen Bemühungen einen bedeutenden Beitrag zum Wohlbefinden der von uns betreuten Menschen zu leisten.

## WIR SETZEN AUF MITARBEITENDE MIT HERZ, VERSTAND UND ERFAHRUNG.

Neben guter Ausbildung, höchster fachlicher Kompetenz und laufender Fort- und Weiterbildung zeichnen sich unsere Mitarbeitenden aller Arbeitsbereiche vor allem durch eines aus: Herzenswärme und hohes Engagement. Wir sind stolz auf ihre Leistung und legen großen Wert darauf sie umfassend zu unterstützen.



## WIR SIND EIN STARKER PARTNER FÜR DIE REGION.

Für uns sind die Gemeinden und Regionen, in denen unsere Häuser stehen, gelebte Gemeinschaften und Wohnorte. In diesen Gemeinschaften schaffen wir stabile Arbeitsplätze und setzen wirtschaftliche Impulse. Damit tragen wir zur Stärkung der Wirtschaft in den Gemeinden und Regionen bei und leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag in unserem Land.

## WIR ACHTEN AUF UNSEREN PLANETEN.

Wir sind uns der Verantwortung für unseren Planeten bewusst. Unser Engagement für die Umwelt ist tief in unseren Werten verankert. Wir setzen auf Nachhaltigkeit, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir achten auf bewussten, schonenden und effizienten Einsatz unserer Ressourcen und Materialien in unseren Einrichtungen.



## LEITBILD OPTIMAMED



OptimaMed ist als führender Anbieter von spezialisierten Angeboten in Rehabilitation, Therapie und Gesundheitsvorsorge Aktiv (GVA) ein wichtiger Partner der österreichischen Bevölkerung. Wir möchten die Lebensqualität der von uns betreuten Menschen verbessern und ihnen viele gesunde Lebensjahre ermöglichen.



### **WIR BEGLEITEN MENSCHEN AUF DEM WEG ZU BESTER GESUNDHEIT.**

Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen – sie wiederherzustellen und nachhaltig zu sichern ist oft ein fordernder Weg. Wir begleiten Menschen auf diesem Weg und stellen deren Individualität in den Mittelpunkt.

### **WIR SETZEN AUF MITARBEITENDE MIT KOMPETENZ, ENGAGEMENT UND HERZ.**

Fachlich hochkompetente, einfühlsame und gestaltungswillige Mitarbeitende machen OptimaMed aus. Im Sinne eines ganzheitlichen Behandlungskonzeptes arbeitet unser multidisziplinäres Team gemeinsam mit den Patient:innen daran, die persönlich gesteckten Gesundheitsziele zu erreichen und im Alltag zu verankern.

### **WIR SIND EIN WICHTIGER UND INNOVATIVER PARTNER DES ÖSTERREICHISCHEN GESUNDHEITSSYSTEMS.**

Mit innovativen Konzepten und der raschen Umsetzung von neuen Erkenntnissen der medizinischen Forschung sind wir eine bedeutende Stütze des österreichischen Gesundheitssystems, das wir maßgeblich mitgestalten.

### **WIR ACHTEN AUF UNSEREN PLANETEN.**

Wir sind uns der Verantwortung für unseren Planeten bewusst. Unser Engagement für die Umwelt ist tief in unseren Werten verankert. Wir setzen auf Nachhaltigkeit, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir achten auf bewussten, schonenden und effizienten Einsatz unserer Ressourcen und Materialien in unseren Einrichtungen.

Leitbild gesamt unter [www.optimamed.at](http://www.optimamed.at)



## 1.1.2. Zusammenarbeit mit den Gemeinden

Unsere Pflege- und Gesundheitsbetriebe sind fest in ihren Gemeinden verankert. Die Abgaben, die wir leisten, wie auch die Wirtschaftskraft unserer Häuser bleibt in den Gemeinden. Sie können für zukünftige Investitionen genutzt werden und entlasten das Gemeindebudget.

In unseren Pflegeheimen möchten wir es den Bewohner:innen ermöglichen weiterhin am Leben in der Gemeinde teilzunehmen. Messen finden regelmäßig im Haus statt, Veranstaltungsräume werden von der Gemeinde genützt, die Nachbarschaft ist bei den Festen im Jahreskreis herzlich eingeladen. Einige Häuser bieten auch einen Mittagstisch für Besucher:innen an oder beliefern lokale Kindergärten und Schulen mit Essen.

## 1.1.3. Häuser der Generationen

Die SeneCura Pflegeeinrichtungen möchten ein lebendiger Treffpunkt für Generationen sein. Viele haben im Sinne von Generationenhäusern Kindergärten oder Kindergruppen integriert. Jung und Alt profitieren so voneinander. Feste werden gemeinsam gefeiert, die Kinder bringen Leben und Abwechslung ins Haus und lernen auf natürliche Weise im Alltag mit den älteren Menschen umzugehen.

Es findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Schulen der Umgebung statt. Schulklassen besuchen die Bewohner:innen, musizieren oder spielen Theaterstücke vor und gestalten mit ihnen gemeinsam Aktivitäten.

SO PROFITIEREN  
JUNG UND ALT IDEAL  
VONEINANDER.



## 1.2. QUALITÄTS- SICHERUNG

Qualitätsvolles Arbeiten steht in allen Bereichen im Vordergrund, wobei die SeneCura Gruppe „Dezentrales Arbeiten mit zentraler Organisation“ lebt. Die konsequente Ausrichtung auf Qualität ist für uns ein strategischer Erfolgsfaktor.

### 1.2.1. Gewährleistung der Qualität

Die Stabstelle Qualitätsmanagement entwickelt und implementiert zahlreiche Instrumente, um die Qualität in allen Bereichen zu gewährleisten. Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse ausgewählter Aspekte des Qualitätsmanagements.

Das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der SeneCura Gruppe wird zentral geplant und umgesetzt, wobei die Verantwortung für die Qualität der Dienstleistungen bei den jeweiligen Teams vor Ort liegt. Ein zentrales Team im Qualitätsmanagement unterstützt die Einrichtungen durch die Bereitstellung geeigneter Instrumente, Auswertungen und regelmäßige Überprüfungsbesuche.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über jene Bereiche, für die zentrale Instrumente des Qualitätsmanagements entwickelt wurden.

**VERORDNUNGEN** Audits

Qualitätsbewertungen INSPEKTIONEN

**SCHULUNGEN** Befragungen

Qualitätsbilanz Rückmeldemanagement

**ORGANISATIONSHANDBUCH**

**KENNZAHLEN** Risikomanagement

**Qualitätszertifizierungen**

Dokumentenmanagement



## ORGANISATIONSHANDBUCH

Derzeit sind rund 3.500 Dokumente veröffentlicht, welche Richtlinien, Handbücher, Formulare, Checklisten, Anleitungen, Informationen etc. umfassen. Diese Dokumente bilden die verbindliche Grundlage für Abläufe und Strukturen in der gesamten Organisation unseres Unternehmens. Spätestens alle zwei Jahre werden allen verantwortlichen Autor:innen die Dokumente vorgelegt, um diese auf Gültigkeit und Aktualität zu überprüfen. Ein mehrstufiger Freigabeworkflow ist im System hinterlegt.

”  
**DAS DOKUMENTEN-  
MANAGEMENT DER  
SENECURA GRUPPE WIRD  
ÜBER EINE ELEKTRONISCHE  
DOKUMENTENABLAGUNG UND  
-LENKUNG BEREITGESTELLT.**



### 1.2.2. Kontinuierliches Verbesserungsmanagement in der SeneCura Gruppe

Um einen Überblick über den tatsächlichen Status der Qualität unserer Dienstleistungen auf Ebene der Einrichtungen zu bekommen, werden verschiedene Assessments für die Beurteilung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität durchgeführt. Es wird zwischen Selbstevaluierungen, internen Audits und Visiten der Fachbereiche unterschieden.

Alle Termine werden am Anfang des Jahres in einer gemeinsamen Terminübersicht eingetragen und laut Plan abgehalten. Zu jedem Ergebnis gibt es einen schriftlichen Bericht, aus dem Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet werden. Jährlich werden alle Audit- und Visitenbögen evaluiert und neue Schwerpunkte für das darauffolgende Jahr definiert.



## SELBSTEVALUIERUNG

- Mindestens zweimal pro Jahr findet eine sogenannte Selbstevaluierung in den Betrieben statt. Diese wird von den Führungskräften im Haus (Hausleitung und Pflegedienstleitung bzw. kollegiale Führung) eigenständig mittels Selbstevaluierungsbogen durchgeführt. Ein umfangreicher, standardisierter Fragenkatalog zu qualitätsrelevanten Themen wird beantwortet.
- 
- Prüfbereiche der Selbstevaluierung: Allgemeiner Eindruck der Einrichtung, Führung des Hauses, Finanzbereich, Personalbereich, Verwaltung und Organisation, Leitbild, Facility Management, Therapie, Pflege, Medizin, Betreuung, Küche und Verpflegung
- 
- Im Anschluss an die Selbstevaluierung werden Maßnahmen zur Verbesserung von Seiten der Führungskräfte vor Ort abgeleitet und mit den Teams in den Einrichtungen umgesetzt.

## AUDIT

- Zweimal pro Jahr findet ein internes Audit durch die Regionaldirektor:innen im Betrieb statt. Anhand eines standardisierten Bogens werden sämtliche Risiko- und Qualitätsbereiche überprüft und im Anschluss daran Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Der festgelegte Zielwert ist ein Erreichungsgrad von mind. 90 % positiv bewerteter Punkte.
- 
- Das Audit beinhaltet eine Vorabeinsicht in Dokumente und Systeme, aber auch eine ganztägige Bestandsaufnahme vor Ort mit zahlreichen Stichproben und einem Hausrundgang.
- 
- Prüfbereiche des Audits: Allgemeiner Eindruck der Einrichtung, Führung des Hauses, Therapie, Pflege, Medizin, Betreuung, Verpflegung, Außenwirkung, Personal.

## PFLEGEVISITEN IN DEN PLEGEINRICHTUNGEN

- Zweimal pro Jahr werden durch die Care Quality Manager:innen Pflegevisiten anhand eines standardisierten Bogens durchgeführt. Bestehende Risiken in der Pflege und Betreuung der Bewohner:innen können durch die Visite transparent gemacht werden. Hauptschwerpunkte der Pflegevisiten sind: Dekubitusprophylaxe, Vorbeugung von Mangelernährung, freiheitsbeschränkende Maßnahmen, Pflegebericht, Pflegeassessment und deren Evaluierung, Medikamentengebarung, Umgang mit Suchtmitteln, Vitalwertemonitoring, Körperpflege, Sturzprävention, Schmerzmanagement, palliative Betreuung, Inkontinenzversorgung Aktivitäten für Bewohner:innen und Wäscheversorgung.
- 
- Im Anschluss an die Pflegevisite werden gemeinsam mit der Pflegedienstleitung vor Ort Maßnahmen abgeleitet.

Um die Umsetzung der Vorgaben zu erfassen und zu überwachen, werden regelmäßige interne Überprüfungen mit standardisierten Visitenbögen/-checklisten durchgeführt. Des Weiteren werden behördliche externe Kontrollen zu unterschiedlichsten Qualitätsthemen durchgeführt. **Etwaige daraus resultierende Abweichungen, Verbesserungen und/oder Adaptierungen werden im Maßnahmenplan festgehalten und die Themen durch das Management vor Ort umgesetzt.**

## HACCP UND HYGIENEVISITEN

- Einmal jährlich werden alle Betriebe einer Hygienevisite unterzogen. Dabei werden Hygienekonzepte, Hygienepläne, Reinigungs- und Desinfektionspläne sowie der Jahresüberwachungsplan und die technische Hygiene überprüft.
- Das HACCP Konzept (Hazard Analysis Critical Control Point-Konzept) wird in der SeneCura Gruppe an allen Standorten mit gastronomischen Angeboten angewendet. Ziel ist es, die betrieblichen Vorgänge so zu gestalten, dass mögliche Gefahrenquellen für die Gesundheit von Menschen durch Lebensmittel identifiziert und neutralisiert werden können.
- Es sichert die Einhaltung einschlägiger lebensmittelrechtlicher, hygienischer und mikrobiologischer Vorschriften, sowie aller anderen behördlichen Auflagen. Im Wissen der hohen Verantwortung für Patient:innen, Bewohner:innen, Gäste und Mitarbeitende sind die höchsten Ansprüche an die Qualität der Küchen unerlässlich. Das Konzept stellt ein Modell für die praktische Umsetzung der grundlegenden Verpflichtungen dar und wird vom anwendenden Betrieb an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst.
- Dafür wurden alle Küchenteams in Küchenhygiene geschult. Einzelne Arbeitsschritte werden lückenlos erfasst, die kritischen Kontrollpunkte definiert, kontrolliert und nachvollziehbar dokumentiert. Teil der Eigenverantwortung ist es auch, dass jedes Unternehmen ein Eigenkontrollsystem auf Basis von HACCP erstellt, wodurch Sicherheitsrisiken bei Lebensmitteln vorab minimiert und im akuten Gefahrenfall unverzüglich Gegenmaßnahmen (z. B. Information des Verbrauchers, Warenrückruf vom Markt) eingeleitet werden können. Stichprobenartig werden quartalsweise bakteriologische Analysen der Speisen durchgeführt.

„  
**DAS HACCP KONZEPT  
SICHERT DIE EINHALTUNG  
EINSCHLÄGIGER  
LEBENSMITTELRECHTLICHER,  
HYGIENISCHER UND  
MIKROBIOLOGISCHER  
VORSCHRIFTEN.**



## TECHNISCHE VISITEN

- Pro Jahr wird zumindest einmal in jedem Betrieb eine technische Visite durchgeführt. Hauptprüfungsthemen sind: Brandschutz, Sicherheitsbeleuchtung, Technikräume, Glockenrufanlage, Wartungsverträge und Wartungsübersicht aller technischen Geräte.

## REINIGUNGSVISITEN

- Jährliche Reinigungsvisiten zu den Themen Objektreinigung, Lagerhaltung, Abfallwirtschaft und Wäscherei finden in allen Betrieben statt.

## ERNÄHRUNGSVISITEN

- Unsere Diätolog:innen führen mindestens einmal jährlich Ernährungsvisiten bei den Bewohner:innen durch.

## 1.3. NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE

Regeltreue (Compliance) ist für uns als großes Unternehmen im Gesundheitswesen von besonderer Bedeutung. Ein zentrales Element zur Erreichung unserer Ziele ist unser Verhaltenskodex „Ethik und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung“. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden der Gruppe sowie alle Stakeholder des Unternehmens (Patient:innen, Familien, Lieferanten, Geschäftspartner, ...) um ein integriertes und verantwortungsvolles Verhalten zu sichern.

Der Verhaltenskodex ist als praktischer Leitfaden gedacht, in dem wir die wichtigsten Grundsätze eines regeltreuen Verhaltens, die von allen beachtet werden sollten, sowie konkrete Beispiele aus Alltagssituationen zusammengestellt haben. Ziel ist es, die bestmöglichen Entscheidungen unter Berücksichtigung von Fairness und Objektivität zu treffen.

Alle Mitarbeitenden müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Online-Schulung zum Verhaltenskodex absolvieren und einen entsprechenden Test absolvieren. Bestehende Mitarbeitende müssen nach erstmaliger Unterweisung alle zwei Jahre wieder an einer Schulung teilnehmen.



### AUSZÜGE AUS DEM CODE OF CONDUCT: ETHIK UND GESELLSCHAFTLICHE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Als Akteur im Gesundheitswesen haben Respekt und Integrität innerhalb der Gruppe eine besondere Bedeutung. Wir müssen uns stets vor Augen halten, dass Ethik und gesellschaftliche Verantwortung jede und jeden von uns betreffen, unabhängig von unserer Position im Unternehmen und der Situation, mit der wir konfrontiert sein mögen.

Dieser Kodex ist sowohl im Hinblick auf die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung (CSR) unter Festbeschreibung unserer verpflichtenden Grundsätze, als auch im Hinblick auf Ethik und Korruptionsprävention unumgänglich.

ES IST VON ENTSCHEIDENDER BEDEUTUNG, DASS ALLE BETEILIGTEN DIE GRUNDSÄTZE DES CODE OF CONDUCT BEACHTEN UND MIT IHREM VERHALTEN TAGTÄGLICH MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN.

## COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Als börsennotierter Konzern unterliegt *emeis* SAPIN II. SAPIN II ist ein französisches Gesetz, das zur Bekämpfung von Korruption und zur Förderung von Transparenz und Integrität in Unternehmen und im öffentlichen Sektor dient.

Basierend auf SAPIN II wurden durch die französische Antikorruptionsbehörde (Agence Française Anticorruption [AFA]) Leitlinien ausgearbeitet, die öffentlichen und privaten Stellen dabei helfen, Bestechung, Einflussnahme, Erpressung durch Beamte, illegale Interessenwahrnehmung, Veruntreuung öffentlicher Mittel und Günstlingswirtschaft zu verhindern und aufzudecken. Das von der AFA vorgeschlagene Anti-Korruptions-Programm wird im folgenden Schaubild dargestellt.

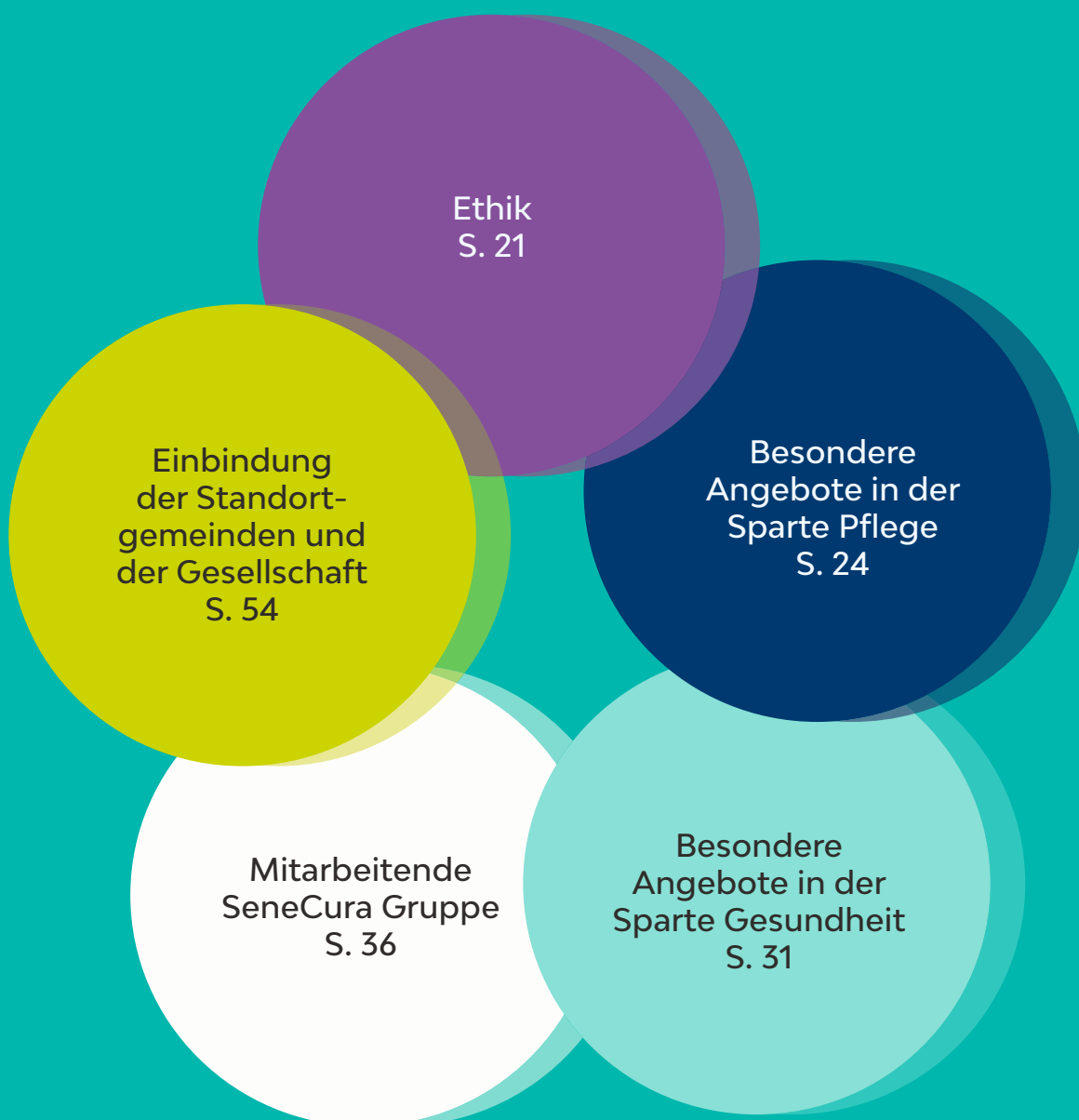
Wir haben auf der Grundlage dieser Verpflichtungen ein umfassendes Compliance Management System (CMS) implementiert. In der folgenden Übersicht sind die Grundelemente unseres CMS dargestellt:





# 2

## KAPITEL 2



# 2 SOZIALE NACHHALTIGKEIT

## 2.1. ETHIK

Seit 2023 gibt es in den Pflegeeinrichtungen sowie in den stationären Rehabilitationseinrichtungen unserer Gruppe regionale Ethik-Referent:innen. Diese wurden anhand von standardisierten Trainingsunterlagen geschult. An der Entwicklung der Trainingsunterlagen haben Fachexpert:innen aus Medizin, Soziologie, Psychologie und Pflege mitgearbeitet.

Die Trainings haben neben theoretischen Grundlagen den Schwerpunkt auf praxisnahe Beispiele und eine ethische Falldiskussion gelegt. Aktuell gibt es in den Betrieben 54 ausgebildete Ethik-Beauftragte. Zur Vertiefung werden 2025 weitere Ethik-Beauftragte ausgebildet und die bestehenden Ethik-Beauftragten nochmals in vertiefenden Themen trainiert.

Die Verbindung der regionalen Ethik-Referent:innen mit dem Ethikbeirat soll verstärkt werden, weshalb jährlich eine gemeinsame Beiratssitzung stattfindet.





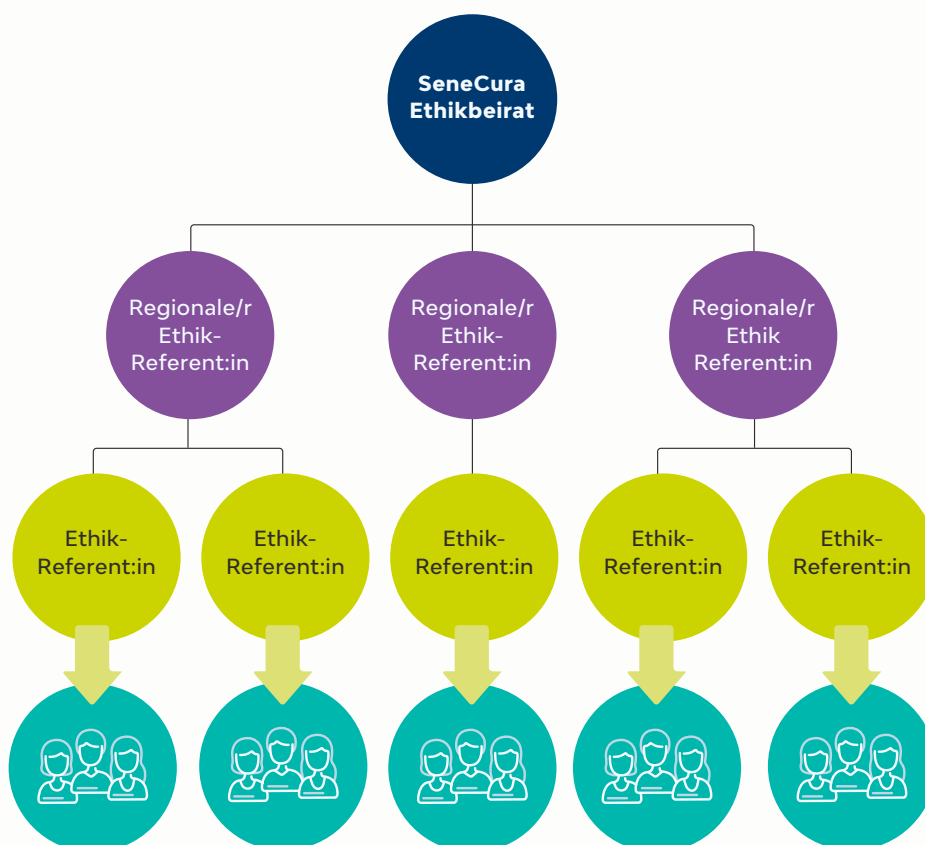
Ethiksitzung

## 2.1.1. Ethikbeirat

Im April 2022 gründete unser Unternehmen einen Ethikbeirat unter dem Vorsitz des Gerontologen und Soziologen Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Kolland. Dieses Gremium mit Mitgliedern aus den Bereichen Gerontologie, Pflege, Ärzteschaft und Ethik ist ein auf Dauer eingerichtetes unabhängiges Organ der SeneCura Gruppe, das Beratungen zu ethischen Fragestellungen durchführt und Empfehlungen ausarbeitet.

Weiters wird die Geschäftsführung der Gruppe und der einzelnen Einrichtungen in übergeordneten – also nicht fallbezogenen – ethischen Fragestellungen der Behandlung, Pflege und Versorgung der Bewohner:innen und Patient:innen beraten, Stellungnahmen werden entwickelt und die ethische Kompetenz der Mitarbeitenden gefördert. Dazu zählt auch die Förderung der Fort- und Weiterbildung des Personals in ethischen Fragestellungen. Weiters wurden die Voraussetzungen für ethische Fallbesprechungen in den Einrichtungen geschaffen. Als Leitlinie für die Beratungen gelten unter anderem die jeweiligen Empfehlungen der österreichischen Berufsverbände.

### KOMMUNIKATIONSSTRUKTUR DER ETHIK-REFERENT:INNEN



## AUFGABEN DER ETHIK-REFERENT:INNEN UND ETHIK-BEAUFTRAGTEN

- Ansprechpartner:innen für ethisch relevante Fragestellungen im Haus
- Sammlung von ethischen Fragestellungen, die auf Hausebene nicht gelöst werden können und Weiterleitung an die regionalen Ethik-Referent:innen zu den Themen:
  - Lebensende
  - Sexualität
  - Ernährung
  - Gewalt
  - Autonomie
  - Angehörige
- Weitergabe von ethisch relevanten Informationen (z. B. bei den Teambesprechungen, Mini-Trainings)
- Durchführung der Trainings in den Regionen
- Mini-Training für alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen, Sensibilisierung und Vorstellung des Themas
- Organisation von ethischen Diskussionen und Präsentation von ethischen Entscheidungen und Fällen in Teamsitzungen
- Teilnahme an regionalen Meetings

### SeneCura Ethikbeirat

- Diskutiert ethische Entscheidungen und gibt Empfehlungen für die gesamte CEE Region.

### Regionale/r Ethik-Referent:in

- Sammelt ethische Fragen aus den Einrichtungen
- Beratung und Empfehlungen
- Organisiert ethische Diskussionen bzw. holt Infos bei Expert:innen ein

### Ethik- Referent:in

- Ansprechpartner für Kolleg:innen und Angehörige bei ethischen Fragen
- Berät und unterstützt bei Entscheidungen
- Kommuniziert mit regionaler/m Ethik-Referent:in

### Mitarbeitende der Einrichtungen

- Erhält Infos über ethische Themen (Mini-Training)
- Bekommt Unterstützung bei der Entscheidungsfindung

## 2.2. BESONDERE ANGEBOTE IN DER SPARTE PFLEGEHEIME



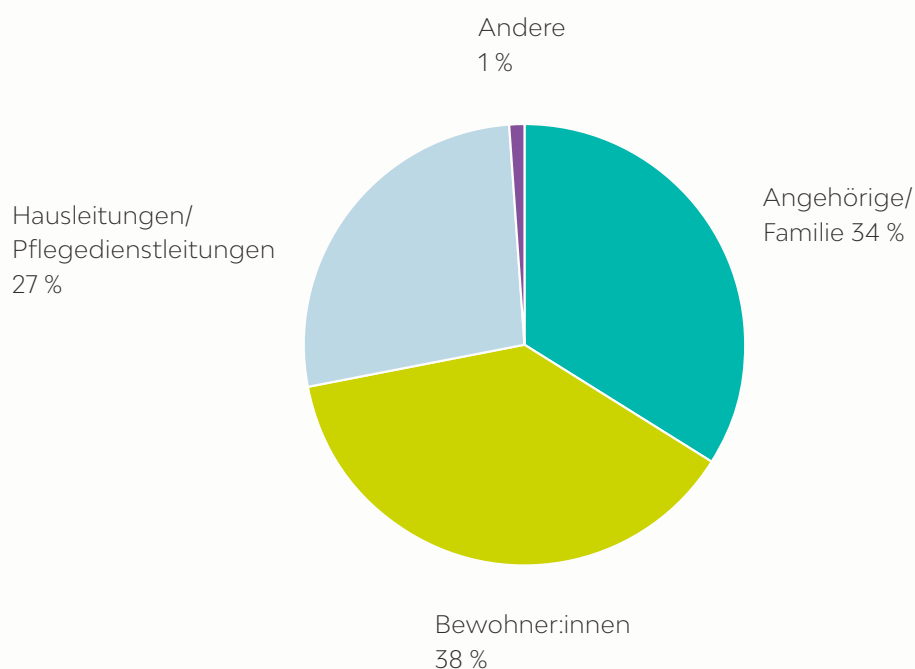
Univ.-Prof. Dr. Gregor Wollenek

### 2.2.1. Ombudsmann

Der SeneCura Ombudsmann steht für die Anregungen, Beschwerden und Wünsche von Bewohner:innen, Angehörigen und anderen Bezugspersonen zur Verfügung. Neben seiner Erreichbarkeit via Telefon oder Post werden regelmäßige Sprechstunden in den SeneCura Einrichtungen angeboten. Ombudsmann Univ.-Prof. Dr. Gregor Wollenek verfügt über langjährige Erfahrung als Mitglied der Ethikkommission an der Medizinischen Universität Wien und als Mitglied der Menschenrechtskommission der Volksanwaltschaft.

	2023	2024
Anzahl Kontaktaufnahmen mit dem Ombudsmann	112	92

### ANTEIL PERSONENGRUPPEN, DIE DEN OMBUDSMANN KONTAKTIERTEN (2024)



## 2.2.2. Kooperation mit der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität Salzburg

Zwischen der SeneCura Gruppe und dem Institut für Pflegewissenschaft und -praxis an der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität Salzburg besteht seit über zehn Jahren eine erfolgreiche Zusammenarbeit in den Bereichen der Medikamentenversorgungssicherheit und Schmerzmanagement sowie weiteren Praxisprojekten.



**CA. 71.600**  
**KURSABSCHLÜSSE VON**  
**ÜBER 50 LERNKURSEN**  
**SEIT DER AUSROLLUNG**  
**DES CAMPUS**

### SENECURA CAMPUS

Vor dem Hintergrund der exponentiellen Zunahme an pflegerelevanten Wissensbeständen und sich verändernder Versorgungsstrukturen (Polymorbidität, Einbindung betagter Menschen in die Gesellschaft der Zukunft) wurde das erfolgreiche Projekt SeneCura Campus 2016 zuerst auf einzelne SeneCura Einrichtungen und 2019 auf alle SeneCura Standorte in Österreich ausgerollt.

Der SeneCura Campus ist eine maßgeschneiderte Lernplattform, die für rund 5.950 Mitarbeitende ein zeit- und ortsungebundenes Lernen via Smartphone, Tablet, PC und Laptop ermöglicht und mit Workshops oder Praxistrainings kombiniert werden kann. Neben gesetzlich verpflichtenden Inhalten (z. B. arbeitsrechtliche Unterweisungen, Unternehmenscompliance) liegt der Fokus der Lerninhalte auf geriatrischen Themen (z. B. Immobilität, intellektueller Abbau, Sucht im Alter, u.v.m.), um den neuen Anforderungen der Versorgungsqualität in Einrichtungen gerecht zu werden. Darüber hinaus sind Lerninhalte auf den Tätigkeitskontext der Pflegenden selbst (z. B. Praxisanleitung, Mental Health, Gewalt in der Pflege u.v.m.) ausgerichtet, um berufliche Relevanz und Wertschätzung zu berücksichtigen.

Die onlinebasierten Angebote sind für Pflegendende verschiedener beruflicher Qualifikationen abrufbar. Die Inhalte stehen als interaktive Lernobjekte mit Bild-, Ton-, Text- und Quizsequenzen zur Verfügung. Nach erfolgreicher Absolvierung einer Lernerfolgskontrolle erhalten Mitarbeitende ein personalisiertes Zertifikat. Nach Aktualisierung von bestehenden Lerninhalten und der laufenden Neuentwicklung von Lernkursen, folgen Evaluationsphasen und pflegewissenschaftliche Begleitforschung, um die Versorgungsqualität und ein lebenslanges Lernen positiv zu beeinflussen.

### 2.2.3. Wundkonsil und Telemedizin

Es besteht eine Kooperation mit dem Ordensklinikum Linz der Barmherzigen Schwestern/Elisabethinen zur telemedizinischen dermatologischen Konsultation bei chronischen Wunden, Dekubitus und Ulcera. Jährlich erfolgen rund 120 Kontaktaufnahmen.

#### WUNDAMBULANZ IM ORDENSKLINIKUM

Die Wundambulanz im Ordensklinikum Linz ist ein anerkanntes Kompetenzzentrum in der Versorgung akuter sowie chronischer Wunden. Es wird somit allen Bewohner:innen eine optimale evidenzbasierte Wundbehandlung geboten. Anhand von Fotos und Auszügen aus der Pflegedokumentation werden von den Fachärzt:innen Befunde und Therapieempfehlungen erstellt und bei Bedarf notwendige Medikamente verschrieben.

Durch das große medizinische Know-How der Wundambulanz bzw. der ausgebildeten Wundmanager:innen können nunmehr komplexe Wunden bei den Bewohner:innen ohne Transportaufwand zum nächstgelegenen Hautarzt oder einer Wund-/Hautambulanz behandelt werden.

#### TELEMEDIZIN

Die Langzeitpflege ist zunehmend mit einer abnehmenden Verfügbarkeit der hausärztlichen Versorgung konfrontiert. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2023 in Zusammenarbeit mit dem Start-up Unternehmen „drd doctors online“ das Projekt „Telemedizinische Betreuung der SeneCura Pflegeeinrichtungen“ gestartet und ist mittlerweile in allen Standorten ausgerollt. Von Montag bis Freitag stehen Allgemeinmediziner:innen zwischen 09.00 bis 17.00 Uhr zur Verfügung.

Seit 2024 gibt es auch zweimal pro Woche die Möglichkeit mit einem Facharzt für Psychiatrie zu sprechen. Ein niederschwelliger Zugang zu medizinischer Beratung und Behandlung ohne Krankenhauseinweisung in Abwesenheit der behandelnden Hausärzt:innen kann so gewährleistet werden. Dies stellt eine deutliche Erleichterung und Verbesserung der Lebensqualität für die Bewohner:innen dar. Bei Bedarf können Rezepte, Verordnungs- oder Überweisungsscheine ausgestellt werden. Zu den häufigsten Gründen für eine Kontaktaufnahme zählen Blutzucker- oder Blutdruckentgleisungen, Augenentzündungen, Ausschläge, Schmerzen und psychiatrische Problemstellungen.





## 2.2.4. Innovationen in der Langzeitpflege

### COBOTIC – REINIGUNGSROBOTIK

Seit 2024 laufen in der SeneCura Gruppe intensive Recherchen und Tests im Bereich der Servicerobotik. Insbesondere im Einsatz von kollaborativer Roboter (Cobots) zur Unterstützung in der Pflege und Rehabilitation. Gerade in den Einrichtungen der SeneCura Gruppe bieten Cobots ein enormes Potenzial, um monotone und wiederkehrende Aufgaben effizient zu automatisieren.

Durch den gezielten Einsatz dieser Technologie werden zeitintensive Tätigkeiten reduziert, sodass Pflege- und Reinigungskräfte entlastet werden und sich verstärkt auf individuelle Betreuung und spezialisierte Tätigkeiten konzentrieren können – ganz nach dem Leitsatz „Näher am Menschen“.

Die Betonung liegt dabei auf der Zusammenarbeit, da das Fachpersonal durch die Technik entlastet werden soll. Smarte, autonome Reinigungssysteme übernehmen routinemäßige Reinigungsarbeiten bei Freiflächen und sorgen für eine konstant hohe Hygienequalität in unseren Einrichtungen. Diese Technologie trägt nicht nur zur Effizienzsteigerung bei, sondern auch zur Nachhaltigkeit, indem sie den Verbrauch von Wasser und Reinigungsmitteln optimiert und den Energieeinsatz reduziert. 2025 wird mit einer Ausrollung in den ersten 6 Häusern gestartet.

”  
**DIE TESTPHASEN  
IM BEREICH DER  
REINIGUNGSROBOTIK  
WURDEN ANFANG  
2024 GESTARTET.**



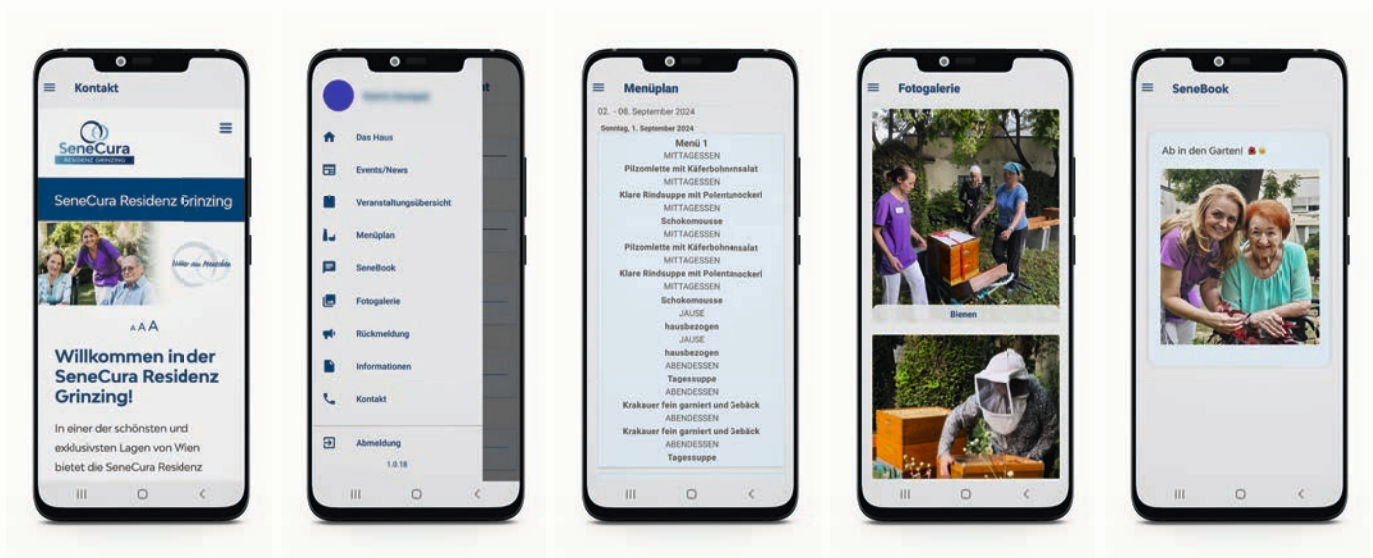


## SENECURA FAMILY APP

Die Family App ist ein „Familienbegleiter“ für die Angehörigen unserer Bewohner:innen. Sie ermöglicht es, die Familien laufend über das tägliche Leben der Bewohner:innen im Haus zu informieren und sie dadurch stärker mit einzubeziehen.

Die App informiert über geplante Aktivitäten und Veranstaltungen im Haus sowie den wöchentlichen Menüplan. In der Rubrik Events/News erhält man Einblick in das Leben in unseren Einrichtungen. Ein Austausch von Informationen ist auf der hauseigenen sozialen Plattform Senebook möglich. Weiters kann man über eine Feedback-Funktion Wünsche und Anregungen an das Team des Hauses richten und Termine vereinbaren. Kurz gesagt: Diese Anwendung trägt zur transparenten Kommunikation bei und gibt den Angehörigen die Möglichkeit am Leben ihrer Lieben teilzuhaben.

Die Ausrollung der App erfolgte im Jahr 2024 nun gesamt über alle Standorte in Österreich, womit die Family App somit flächendeckend allen Angehörigen zur Verfügung steht.





## 2.2.5. Dialog mit unseren Bewohner:innen

### BEWOHNER:INNEN-BEFRAGUNGEN

Einmal jährlich werden Bewohner:innen der Pflegeheime und des Betreuten Wohnen sowie deren Angehörige zur Zufriedenheit mit der Unterbringung, Pflege und Betreuung und damit verbundenen Prozessen in den SeneCura Einrichtungen befragt. Die Befragung der Bewohner:innen erfolgte bisher ausschließlich mittels Papierfragebögen. 2024 wurden erstmalig in sieben Einrichtungen die Bewohner:innen digital, mit Unterstützung einer Assistenzperson, befragt. Angehörige erhalten eine E-Mail mit dem Befragungslink. Die Ergebnisse werden von einer externen Institution ausgewertet und aufbereitet. Der Fragebogen besteht einerseits aus Fragen zur Gesamtzufriedenheit und zur Weiterempfehlung, andererseits werden verschiedene Themenbereiche der Betreuung im Pflegeheim direkt abgefragt.

Die Ergebnisse der Bewohner:innenbefragung werden den Bewohner:innen, ihren Angehörigen sowie den Mitarbeitenden in den Einrichtungen und der Zentrale präsentiert. Die Führungskräfte leiten daraus Maßnahmen zur Verbesserung ab, die in die Maßnahmenplanung für die Einrichtungen einfließen, die laufend angepasst wird und Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist.

	2024
Anzahl befragter Personen	6.840
Anzahl rückmeldender Personen	3.939
Rücklauf	57,6 %
Gesamtzufriedenheit	95,7 %
Weiterempfehlung (NPS) *	52

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100

### Themenbereiche \*

Wohn-/Lebensumfeld	95,2 %
Pflege und Betreuung	92,5 %
Verpflegung	89,7 %
Soziales Leben und Aktivitäten	94,1 %

\*) Zufriedenheitswert in % berechnet sich aus dem Anteil an „sehr zufrieden“ und dem Anteil an „zufrieden“

## 2.2.6. Verpflegung

Die Frischküchen in den SeneCura Pflegeheimen servierten im Jahr 2024 1.793.887 Mahlzeiten. Neben der Versorgung der Bewohner:innen an den Standorten wird in vielen Küchen auch für Kindergärten, Schulen oder „Essen auf Rädern“ gekocht.



### SMOOTH FOOD

SeneCura legt auf eine hochwertige und geschmacklich ansprechende Verpflegung der Bewohner:innen großen Wert. Vor diesem Hintergrund bieten wir mit Smooth Food auch für Bewohner:innen mit Schluckbeschwerden einen abwechslungsreichen Speiseplan an.

### REGIONALE WUNSCHGERICHTE

Die Speisepläne werden in Zusammenarbeit mit Diätolog:innen erstellt und in ganz Österreich umgesetzt. Dabei werden zweimal pro Woche regionale Gerichte bzw. Wunschgerichte der Bewohner:innen hausindividuell eingeplant. An vielen Standorten erfolgt dies in Abstimmung mit dem Stammtisch der Bewohner:innen.

### „BESSER ESSEN“ IM BURGENLAND

Unsere SeneCura Küchen in Frauenkirchen, Nikitsch, Rust, Stegersbach und unsere OptimaMed Küche in Kittsee haben 2024 erfolgreich die Richtlinien zu „Besser essen“ umgesetzt und wurden mit dem Bio-Zertifikat ausgezeichnet. Dieses beinhaltet die Vorgabe des Bundeslandes Burgenland den Bio-Anteil für externe Verpflegungskunden (Kindergärten, Schulen) auf 70 % Bio und Nachhaltigkeit aus der Region zu erhöhen.

### AUSZEICHNUNGEN „VORARLBERG AM TELLER“

Die Initiative „Vorarlberg am Teller“ der Vorarlberger Landesregierung zeichnet öffentliche und private Gemeinschaftsverpfleger für ihren besonderen Einsatz von regionalen und biologischen Lebensmitteln aus. Diese Initiative erzeugt regionale Wertschöpfung, vernetzt Menschen, schützt das Klima und erhöht das Tierwohl. Für 2024 wurden unsere Küchen in Dornbirn, Hohenems, Hard und Lauterach mit Gold und in Bludenz mit Platin ausgezeichnet.





## 2.3. BESONDERE ANGEBOTE IN DER SPARTE GESUNDHEIT

### 2.3.1. Nachhaltiger Aufenthalt

Ziel der OptimaMed ist es sowohl eine Besserung bei Beschwerden und eine Steigerung der Lebensqualität zu erreichen, als auch zur nachhaltigen Gesundheitsvorsorge beziehungsweise zum Gesundheitsbewusstsein der uns anvertrauten Gäste und Patient:innen beizutragen.

Dazu zählen nicht nur Aufklärung und Sensibilisierung, sondern auch das Erlernen von Nachhaltigkeitstools und die Unterstützung bei deren Umsetzung. Dies kann im Rahmen von Anschluss-therapien während einer ambulanten Rehabilitation oder durch die Nutzung eines medizinischen Trainingszentrums erfolgen. Dafür bietet OptimaMed neben den ambulanten und stationären Rehabilitations- und Gesundheitsangeboten auch zusätzliche Optionen, die die Gesundheit des Einzelnen mittel- und langfristig positiv beeinflussen sollen.



In unseren Einrichtungen schulen wir die Patient:innen und Gäste in Bezug auf eine gesunde und nachhaltige Ernährung im Rahmen von fachspezifischen Workshops. Auch unser Speiseplan basiert mit saisonal, regional und möglichst biologischen Produkten auf diesem Fachwissen. Weiters legen wir einen Fokus auf das methodische Erlernen von Nachhaltigkeitsstrategien und Bewegung im Alltag, was zu einem ressourcenschonenden Umgang gepaart mit einem gesunden, nachhaltigen Lebensstil beitragen soll. Hierfür werden in den Gesundheitsresorts in Einzel- sowie Gruppentherapien individuell angepasste Verhaltens- und Bewältigungsstrategien aufgezeigt und erlernt. Dazu zählen u. a. Bewegungs- (Nordic Walking) und Entspannungstherapien (Waldnessen, Atem- und Entspannungsübungen) sowie der gegenseitige Austausch zu Gesundheitsthemen.

Mehrweg-, Mülltrenn- und Recyclingsysteme in unseren Einrichtungen leiten die Patient:innen und Gäste zu einem ressourcenschonenden Umgang im Einklang mit ihrer Umwelt und den Mitmenschen an.

## 2.3.2. Heilquellen und Kräutergarten: Natürlich gesund

Kräuter und Salate aus eigenen Kräutergärten in vielen OptimaMed Einrichtungen, die von den Patient:innen und Gästen selbst im Rahmen der Ergo- oder Resilienztherapie bewirtschaftet werden, ergänzen den täglichen Speiseplan nicht nur kulinarisch-aromatisch, sondern sensibilisieren hinsichtlich des Nahrungskreislaufes. So wird ein Bezug zur gesunden täglichen Ernährung hergestellt.

Eigene Wasserquellen mit zertifiziertem Heilwasser in einigen Gesundheitsresorts sind bei unseren Gästen sehr beliebt. Ganz allgemein liegt unser Fokus vermehrt bei der Regionalität unserer Produkte und Einkaufsstrategie.



**”  
UNSERE ANGEBOTE  
UNTERSTÜTZEN  
NACHHALTIG DIE  
GESUNDUNG UND DEN  
ERHALT DER GESUNDHEIT.**

## 2.3.3. Aktiv- und Sportprogramm

Auch Angebote zur Integration von mehr Bewegung in den Alltag und die Alltagswege, wie z. B. durch eine Mietoption von E-Bikes in einigen OptimaMed Einrichtungen während des stationären Reha- oder Gesundheitsaufenthaltes, sind verfügbar.

Ein bei allen Reha- und Gesundheitsaufenthalten angebotenes therapiebegleitendes und großteils kostenfreies Freizeit- und Animationsprogramm für unsere Patient:innen und Gäste trägt zum Wohlergehen und zum Loslassen des Alltags bei. Das unterstützt nachhaltig die Gesundheit und den Erhalt der Gesundheit.

### **GESUNDHEITSAKTIVITÄTEN AUSSERHALB DER THERAPIE**

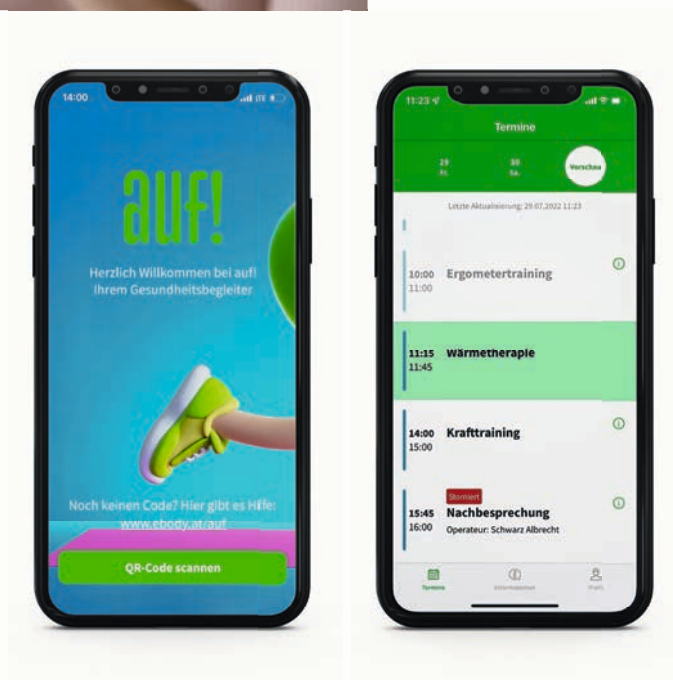
Für einen möglichst nachhaltigen Gesundheitsaufenthalt bieten alle unsere OptimaMed Einrichtungen private Zusatz- und Wellnessangebote zu den vertraglich definierten Therapien an, die von den Patient:innen und Gästen optional gebucht werden können. Dazu zählt in ausgewählten OptimaMed Einrichtungen unter anderem auch die Möglichkeit einer Kryotherapie (Kältetherapie).

Auch die Option einer unterstützenden Tiertherapie und die Mitnahmemöglichkeit der eigenen Hunde und Katzen zum Gesundheitsaufenthalt in einigen OptimaMed Einrichtungen sind Bestandteil des Angebotes für die seelische Gesundheit unserer Patient:innen und Gäste.

## 2.3.4. Auf! App

Die Auf! App dient als umfassender digitaler Begleiter für die Patient:innen und Gäste während ihres Aufenthaltes in der Gesundheitseinrichtung. Mit 2024 wurde die App in den OptimaMed Betrieben implementiert und ermöglicht alle wichtigen Informationen rund um den Aufenthalt gesammelt in einer App zu finden. Sie bietet, neben dem individuellen Therapieplan, auch allgemeine Informationen zum Aufenthalt, eine Übersicht über Termine und das Freizeitprogramm. Ein wesentlicher Vorteil ist die jederzeitige, auch offline mögliche Einsicht in die Daten. So werden auch mögliche Therapieplanänderungen direkt auf das Endgerät übertragen. Zudem ist die App konfigurierbar hinsichtlich des einsehbaren Zeitraums, datenschutzkonform und bietet eine Push-Benachrichtigungsfunktion.

Die hohe Nutzungsrate von ca. 90 bis 95 % bei den Patient:innen und Gästen unterstreicht den Erfolg der Einführung.





## 2.3.5. Dialog mit unseren Patient:innen

### ZUFRIEDENHEIT IN DEN STATIONÄREN UND AMBULANTEN OPTIMAMED BETRIEBEN

Alle Patient:innen und Gäste in den stationären und ambulanten OptimaMed Betrieben werden spätestens drei Tage nach ihrer Abreise von einem geschulten Call Center Team angerufen. Dabei werden jeweils drei Anrufversuche durchgeführt. Das Gespräch dauert ca. 10 Minuten und erfolgt anhand eines Leitfadens.

Dieser Leitfaden umfasst alle wichtigen Bereiche, mit denen die Patient:innen und Gäste während des Aufenthalt in Berührung kommen. Für alle berechtigten Personen ist es nach Abschluss der Befragung möglich, in verschiedene Auswertungen Einsicht zu nehmen.

”  
**DIE ZUFRIEDENHEITS-  
RATE IM JAHR 2024  
BETRÄGT  
88 %.**

#### Ergebnisse OptimaMed Zufriedenheitsbefragung

	2024
Gesamtzufriedenheit	88 %
Weiterempfehlung	89 %
Rücklauf	67 %
Weiterempfehlung (NPS) *	38

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100



## ZUFRIEDENHEIT IN DEN OPTIMAMED THERAPIEZENTREN

Jährlich wird in unseren drei OptimaMed Therapiezentren eine Befragung der Patient:innen, in Form eines telefonischen Interviews, durchgeführt. Ziel ist es, die allgemeine Zufriedenheit der Patient:innen mit den angebotenen Therapieleistungen so wie die Weiterempfehlungsrate für jedes einzelne Therapiezentrum zu ermitteln. Es wird dabei ein Zeitraum von vier Wochen gewählt, in welchem Patient:innen mindestens eine Therapiesitzung absolviert haben.

**”**  
**DIE GESAMT-  
ZUFRIEDENHEIT IN  
DEN OPTIMAMED  
THERAPIEZENTREN  
IM JAHR 2024 BETRÄGT  
96,6 %.**

Ergebnisse OptimaMed Zufriedenheitsbefragung	2024
Gesamtzufriedenheit	96,6 %
Weiterempfehlung	95,7 %
Rücklauf	58,6 %
Weiterempfehlung (NPS) *	67

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100

**”**  
**DIE BEFRAGUNG  
ERGAB EINE  
GESAMTZUFRIEDENHEIT  
VON  
99,3 %.**

## ZUFRIEDENHEIT IM OPTIMAMED DIALYSEZENTRUM FRAUENKIRCHEN

Im OptimaMed Dialysezentrum Frauenkirchen fand im Herbst 2024 eine Zufriedenheitsbefragung der Dialysepatient:innen statt. Es wurden sowohl Patient:innen befragt, die regelmäßig zur Dialyse in das Zentrum kommen als auch Patient:innen, die sich während eines Urlaubs oder Kurzaufenthaltes in der näheren Umgebung befunden und eine sogenannte Feriendialyse in Anspruch genommen haben.

Ergebnisse OptimaMed Zufriedenheitsbefragung	2024
Gesamtzufriedenheit	99,3 %
Rücklauf	63,2 %
Weiterempfehlung (NPS) *	94

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100



## 2.4. MITARBEITENDE SENEcura GRUPPE

Mitarbeitende (nach Köpfen)	12/2024
Pflege und Betreuung	3.282
Therapie	490
Medizin	71
Andere	2.107
<b>Gesamt</b>	<b>5.950</b>



### 2.4.1. Personalentwicklung und Weiterbildung

#### SENEcura AKADEMIE UND ONLINE CAMPUS

Die SeneCura Akademie entwickelt individuelle Bildungskonzepte in Kooperation mit Universitäten und Bildungsinstituten. Dabei bildet das SeneCura Kompetenzmanagement den Rahmen für die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Maßgebend für die individuelle Entwicklung sind einerseits die Stärken und Interessen von Mitarbeitenden, andererseits der Bedarf sowie die strategische Positionierung des jeweiligen Hauses. Sämtliche aus dem SeneCura Kompetenzmanagement abgeleiteten Bildungsaktivitäten sind für Mitarbeitende kostenlos.

Um allen Mitarbeitenden Wissen zeitnah zur Verfügung zu stellen, selbstorganisiertes Lernen zu ermöglichen und gleichzeitig unnötige Reisetätigkeiten zu vermeiden, betreibt die SeneCura Akademie seit 2016 ihre eigene E-Learning Plattform, den SeneCura Online Campus, in Kooperation mit der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU). Zu Dienstbeginn erhalten alle neuen Mitarbeitenden Zugang zum SeneCura Online Campus. Im Bereich Onboarding können sie grundlegende Online Schulungen zur SeneCura Philosophie sowie verpflichtende Erstunterweisungen absolvieren. Werden diese verpflichtenden Schulungen außerhalb der Dienstzeit absolviert, so erhalten sie nachträglich Zeit gutgeschrieben. Mit der Bibliothek zum freiwilligen Lernen im SeneCura Campus ist es zudem möglich jederzeit auf das gesamte Online Schulungsangebot der SeneCura Gruppe zuzugreifen.

Das Online-Schulungsangebot im SeneCura Campus fokussiert neben grundlegenden Sicherheitsunterweisungen und Pflegefachlichen Schulungen auch auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden.



Auch neue Führungskräfte erhalten im SeneCura Campus umfassende Unterstützungsangebote. Sie absolvieren ein intensives 6-monatiges Onboarding-Programm, das sich einerseits auf Online-Schulungsvideos im SeneCura Campus stützt und andererseits Mentoring-, Coaching- und Vernetzungsangebote beinhaltet. Maßgeschneiderte Leadership-Workshops und Führungskräfteentwicklungsinstrumente bereiten Führungskräfte optimal auf ihre neue Funktion vor.



Darüber hinaus wurde im Jahr 2024 die strategische Personalentwicklung um zwei bedarfsorientierte Karrierepfade erweitert. Pflegende mit Jahresbeginn 2025 haben die Möglichkeit sich im Bereich „Begleitung von Auszubildenden“ und „Gerontopsychiatrische Phänomene“ weiterzuentwickeln. In vier Etappen qualifizieren sich nominierte Pflegende im Spezialgebiet weiter und durchlaufen ausgewählte Bildungsformate. Um möglichst allen Pflegenden die Teilnahme an einem Karrierepfad zu ermöglichen, finden die ersten beiden Etappen im Online-Campus sowie als Inhouse-Fortbildung statt. Die weiteren Abschnitte des Karrierepfads unterstützen im Speziellen diplomierte Pflegende bei der Absolvierung von GuKG-konformen Weiterbildungen an der EMG Akademie oder externen Bildungseinrichtungen. High Potentials haben im Rahmen der letzten Etappe des Karrierepfads die Möglichkeit einen Universitätslehrgang zu absolvieren.



Im Jahr 2024 absolvierten die Mitarbeitenden der SeneCura Gruppe Online- und Präsenz-Fortbildungen in folgendem Umfang:

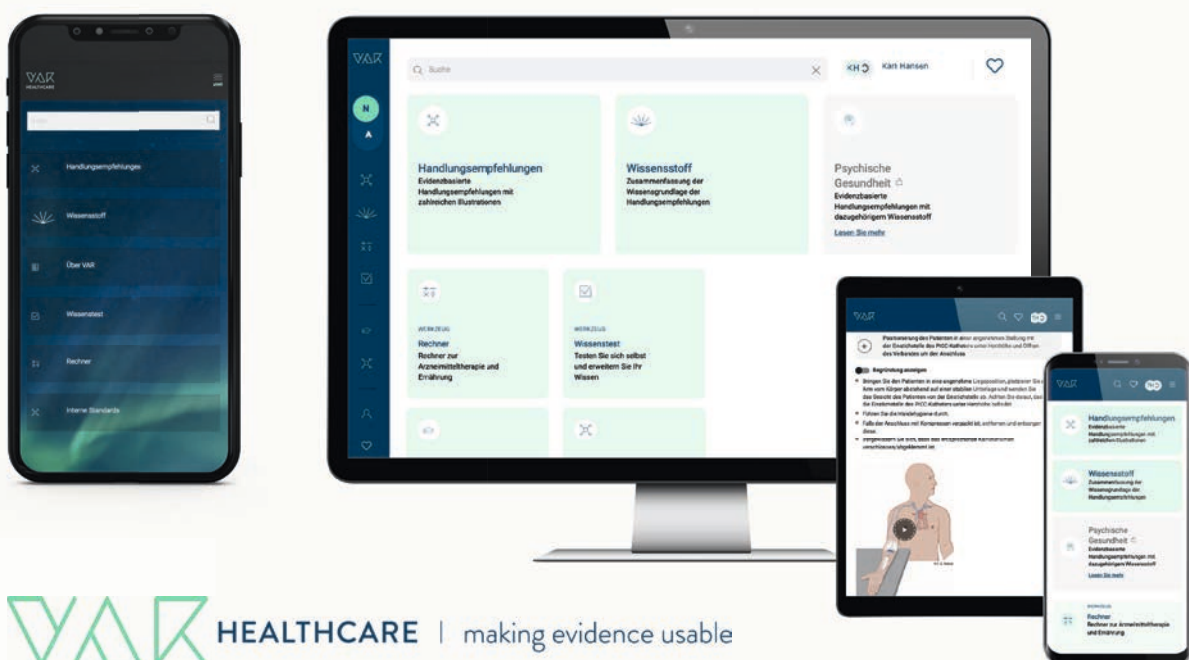
Schulungen SeneCura und OptimaMed	2024
Anzahl Fortbildungsstunden	53.479
Anzahl Fortbildungstage	7.226

Diese Fortbildungszeiten der Mitarbeitenden lassen sich wie folgt auf die Schulungsarten aufteilen:

Anzahl Präsenz-Schulungen	5.155
Anzahl Online-Schulungen	17.415
Anzahl Minitrainings	40.710

### VAR HEALTHCARE – EXPERT:INNENWISSEN FÜR ALLE ZUGÄNGLICH GEMACHT

VAR Healthcare ist ein digitales Clinical Decision Support (CDS) System für das gesamte Gesundheitswesen. Mit VAR erhalten Kolleg:innen im Gesundheitswesen und Auszubildende/Studierende Zugang zu kontinuierlich aktualisiertem Wissen. VAR entwickelt Inhalte auf der Grundlage international anerkannter Leitlinien für die evidenzbasierte Pflege. Im Bereich Kompetenzförderung werden Zusammenfassungen des aktuellen Kenntnisstandes bereitgestellt. Der Wissensstoff ist auf einfache und verständliche Weise dargestellt und bietet einen Überblick zu der Thematik sowie unterstützende Erklärungen zu den Inhalten und Schritten der Handlungsempfehlungen.



## 2.4.2. Dialog mit den Mitarbeitenden von morgen

Personen, die ein Praktikum im Pflege- oder Behindertenbereich absolvieren, werden nach Praktikumsende mittels einer Online-Befragung zu ihrer Zufriedenheit mit dem Praktikum befragt. Dabei werden Fragen zur generellen Zufriedenheit und Weiterempfehlung sowie spezifische Fragen zu den Bereichen Praktikumsbeginn, Praktikumsbegleitung, Arbeit in der Pflege und Praktikumsrückblick gestellt.



### Befragungsbeschreibung

Befragungszeitraum	Laufend im Schuljahr
Rücklaufquote	> 45 %
Befragungsform	Online-Befragung

### Anteil rückmeldender Auszubildender nach Berufsgruppen

	2024
Bachelor of Science/DGKP	26,5 %
Pflegefachassistent:innen	8,5 %
Pflegeassistent:innen	34,5 %
Heimhelfer:innen	10,3 %
Fachsozialbetreuer:innen	8,1 %
Andere (z. B. Orientierungspraktikum, Ergotherapeut:innen, Diätolog:innen)	12,1 %

### Zufriedenheit und Weiterempfehlung

Gesamtzufriedenheit	92,4 %
Weiterempfehlung der Einrichtung als Praktikumsstelle	92,4 %
Weiterempfehlung des Unternehmens SeneCura als Dienstgeber	87,0 %
Ich kann mir vorstellen nach Ausbildungsende in einer Einrichtung der SeneCura zu arbeiten	54,3 % ja 30,5 % vielleicht

### 2.4.3. Austrittsbefragung

Eine standardisierte Austrittsbefragung wurde 2024 im Unternehmen eingeführt. Neben persönlichen Austrittsgesprächen anhand eines Leitfadens, die direkt durch Führungskräfte vor Ort durchgeführt werden, werden standardisierte Fragebögen an alle ausgetretenen Mitarbeitenden zentral versendet, um so stetig an einer Verbesserung arbeiten und Maßnahmen ableiten zu können.

### 2.4.4. Diversität

In der SeneCura Gruppe leben wir täglich personelle, soziale und kulturelle Vielfalt und fördern einen aktiven Umgang mit Diversität, Interkulturalität, Interdisziplinarität und Geschlechtergleichstellung. Vielfältig zusammengesetzte Teams bereichern den Alltag in unseren Häusern. Wir sind davon überzeugt, dass heterogene Teams einen großen Mehrwert für die betreuten Menschen darstellen. Wir legen daher darauf Wert, dass die Teams aus unterschiedlichen Altersgruppen bestehen. An unseren Standorten sind Kolleg:innen aus 70 Nationen beschäftigt und bereichern uns mit unterschiedlichen kulturellen Einflüssen. Knapp 81 % davon sind Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen, also in den Regional- und Bereichsdirektionen sowie den Führungsteams der Häuser beträgt knapp 69 %.



Mitarbeitende SeneCura Gruppe nach Alter	2024
Jünger als 25 Jahre	5 %
Zwischen 25 bis 34 Jahre	17,8 %
Zwischen 35 bis 44 Jahre	28,4 %
Zwischen 45 bis 54 Jahre	29,1 %
Zwischen 55 bis 59 Jahre	14,7 %
60 Jahre und älter	5 %

Wir versuchen die passende Antwort auf die Bedürfnisse in unterschiedlichen Lebensabschnitten zu finden, das betrifft Familienfreundlichkeit, Rücksichtnahme auf Freizeitverhalten und Berufserfahrung. Wir bieten daher für größtmögliche Flexibilität Arbeitsverträge mit den unterschiedlichsten Stundenmodellen an.



## TREFFPUNKT FÜR JUNG UND ALT

Das Zusammentreffen von Groß und Klein, Jung und Alt, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen bereichert das Leben in unseren Häusern. Unsere Pflegeeinrichtungen verstehen sich als lebendige Treffpunkte der Generationen, viele haben Kindergärten im Haus oder bekommen Besuch von Schulklassen aus der Umgebung.

## URLAUBSAUSTAUSCH

Die interkulturellen Erfahrungen finden in und auch zwischen den Häusern statt. Manche auch über Grenzen hinweg, wie es beim SeneCura Urlaubsaustausch der Fall ist. Seit einigen Jahren, so auch 2024, fand dieser Austausch, bei dem wir es Bewohner:innen von SeneCura Pflegeheimen ermöglichen eine Urlaubswoche an einem anderen SeneCura Standort zu verbringen, auch zwischen SeneCura Häusern aus Österreich und Kroatien statt. Senior:innen aus Kärnten freuten sich über eine kulturelle und kulinarische Reise nach Kroatien, während die Gäste aus Kroatien Kärnten kennenlernten. Sowohl die Bewohner:innen, als auch ihre Begleiter:innen nehmen von dieser Woche, die eine willkommene Abwechslung vom Alltag bedeutet, schöne Erinnerungen mit.



Unsere Bewohner:innen beim Urlaubsaustausch

„  
**DIE INTERKULTURELLEN  
ERFAHRUNGEN FINDEN  
IN DEN HÄUSERN UND  
AUCH ZWISCHEN DEN  
HÄUSERN STATT.**



## 2.4.5. Sicherstellung der Personalressourcen

### INTERNATIONALES RECRUITING UND INTEGRATION

Die Österreichische Bundesregierung hat unsere jahrelangen Forderungen nach einem vereinfachten und beschleunigten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt für internationale Fachkräfte erneut aufgegriffen.

Gemeinsam mit den Ausbildungsmaßnahmen für Österreicher:innen, unter anderem auch an unserer EMG Akademie können wir damit die Voraussetzungen schaffen, zukünftig wieder ausreichend qualifizierte Fachkräfte einsetzen zu können.



Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zusammensetzung der Belegschaft sowie der Neueintritte im Jahr 2024.

	Stand 31.12.2024	Eintritte 2024
<b>OptimaMed</b>		
Drittstaat	5,9 %	7,7 %
EU	25,9 %	26,9 %
Österreich	68,1 %	65,4 %
<b>SeneCura</b>		
Drittstaat	14,3 %	23,7 %
EU	22,1 %	22,7 %
Österreich	63,3 %	53,6 %

Auch im Jahr 2024 haben wir den Schwerpunkt auf die Integrationsprozesse gelegt. Zielsetzung war, die Teams in ihrer interkulturellen Kompetenz zu stärken. Dafür wurden eigene Workshopformate sowohl für die Führungskräfte als auch die Teams entwickelt.



## KULTURELLE INTEGRATION

Wir begleiten die Bewerber:innen schon vor ihrer Ankunft in Österreich und bieten Einstiegshilfen, wie Wohnungsbereitstellung, intensive Einschulungen in unserer Akademie sowie Unterstützung im Prozess der Nostrifikation und des Deutschlernens. Besonders hervorheben können wir die Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Integrationsfonds ÖIF, unter anderem in der Entwicklung der Online-Lernplattform „Deutsch für Pflege und Betreuung“ oder dem Workshop „Leben und Arbeiten in Österreich“. Mehr als 300 neue Kolleg:innen aus den Ländern des Westbalkan, aber auch aus Indien, Marokko, Kolumbien oder Tunesien haben durch SeneCura eine Anstellung und ein neues Leben in Österreich gefunden.

## ONLINE-LEHRGANG FÜR DIE NOSTRIFIZIERUNG

Gemeinsam mit der IMC Fachhochschule Krems wurde ein Online-Lehrgang für die Nostrifizierung für Diplomierte Pflegefachkräfte entwickelt. Nunmehr ist es möglich die fehlenden theoretischen Inhalte im Distance Learning zu absolvieren.



## KOOPERATIONSVERTRAG MIT SCHULE FÜR GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE IN RUMÄNIEN ABGESCHLOSSEN

Bereits im Herbst 2023 wurde ein Kooperationsvertrag mit einer Schule für Gesundheits- und Krankenpflege in Rumänien abgeschlossen, die nun exklusiv für uns diplomierte Pflegefachkräfte ausbildet.

## LAUFENDE PROJEKTE MIT NACHBARLÄNDERN

Viele Häuser haben laufend Projekte, um Mitarbeitende aus anderen Ländern zu gewinnen. Ein Beispiel wäre das SeneCura Sozialzentrum Feldbach mit seiner Kooperation mit einer Krankenpflegeschule in Murska Sobota in Slowenien. Im Rahmen von Erasmus Projekten der Europäischen Union besuchen jedes Jahr Schüler:innen dieser Schule das Haus, um ein Bild von der Pflege und den Berufsmöglichkeiten in Österreich zu bekommen.

## 2.4.6. EMG Akademie – berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung

Die EMG Akademie für Gesundheit, Teil der SeneCura Gruppe seit 2021, ist eine renommierte Bildungseinrichtung in Kalsdorf bei Graz und gilt als der größte private Bildungsanbieter in der österreichischen Pflegelandschaft. Die Schule ist gemäß ISO 9001 zertifiziert.

Das breit gefächerte Angebot an Aus- und Weiterbildungen umfasst verschiedene Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, darunter Heimhilfe, Pflegeassistent, Pflegefachassistent, diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) sowie Nosترفikation und Deutschkurse. Darüber hinaus werden auch Managementausbildungen, wie Weiterbildung Basales und Mittleres Management, Weiterbildung zur Praxisanleitung sowie der Hochschullehrgang Akademisches Gesundheits- und Pflegemanagement angeboten.

Ein starker Fokus liegt auf berufsbegleitenden Ausbildungen, um auch Personen, die bereits im Berufsleben stehen und nicht auf ein Einkommen verzichten können, die Möglichkeit zur Pflegeausbildung und Höherqualifizierung zu bieten. Über 75 % der rund 800 Auszubildenden nehmen an berufsbegleitenden Ausbildungen teil. Die EMG Akademie steht als Ausbildungsstätte für alle Trägerorganisationen offen und wird von diesen auch entsprechend genutzt.

**DURCH BERUFS-  
BEGLEITENDE  
AUSBILDUNG MEHR  
INTERESSENTEN FÜR  
DEN PFLEGEBERUF  
ERREICHEN.**



### **PROJEKT: AUSBILDUNG VON SCHULABGÄNGER:INNEN AUS DRITTSTAATEN ZU PFLEGEASSISTENZ UND PFLEGEFACHASSISTENZ**

Der Mangel an Pflegekräften ist ein europaweit bekanntes Problem. Es gibt aber nicht nur zu wenig Pflegepersonal, sondern auch einen Mangel an Bewerber:innen an den Pflegeschulen, um freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Auch Österreich und somit SeneCura ist von dieser Problematik betroffen.

Um zusätzliches Pflegepersonal zu gewinnen, geht die EMG Akademie hier einen völlig neuen Weg. Maturant:innen aus Drittstaaten werden angeworben und an der EMG Akademie in zwei Stufen zur Pflegeassistent (1 Jahr) und dann in einem weiteren Jahr zur Pflegefachassistent ausgebildet. Nach der Ausbildung arbeiten die Absolvent:innen jeweils 2 bis 3 Jahre bei SeneCura. Das bedeutet, dass SeneCura Mitarbeitende entwickelt, die mehrere Jahre an das Unternehmen gebunden sind. Damit ist ein hoher Grad an Planungssicherheit und Aufbau von Wissen, Können und somit Qualität in der Pflege gegeben. Im Jahr 2023 wurde der Grundstein für dieses Projekt gelegt. Im 1. Halbjahr starteten die Pilotklassen und ab dem 2. Halbjahr 2024 begann der Regelbetrieb, der ab 2025 in vollem Umfang ausgebaut wird.

## MEHRSTUFIGER PROZESS IM HERKUNFTSLAND

Zu diesem Zweck hat die EMG Akademie einen mehrstufigen Prozess aufgesetzt, der zum Ziel hat, die Kandidat:innen mit SeneCura vertraut zu machen und den Fokus auf das Erlernen der deutschen Sprache und daran anschließend die Ausbildung im Pflegebereich zu legen.

Derzeit gibt es Projekte mit den zwei Partnerländern Indien und Kenia. Aus beiden Ländern werden Schüler:innen für die Ausbildung zur Pflegeassistenz in Gruppen zu 25 Personen angeworben. Es werden keine ausgebildeten Pflegekräfte aus den Herkunftsländern abgeworben.

Junge Menschen, die auf dem lokalen Arbeitsmarkt keine Stelle finden können, erhalten die Möglichkeit, eine hochwertige Ausbildung zu absolvieren und, sobald sie arbeiten, sich in Österreich eine Zukunft aufzubauen.

Erfolgsfaktoren für das Gelingen dieses Projekts

- Hervorragende Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege in einem Stufenprozess
- Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2
- Integration in die österreichische Kultur, Gesellschaft und die SeneCura

Durch diesen mehrstufigen Prozess will die EMG Akademie sicherstellen, dass aus den Kandidat:innen kompetente und loyale Mitarbeitende der SeneCura werden.





## 2.4.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit der uns anvertrauten Bewohner:innen, Patient:innen, Gäste und unserer Mitarbeitenden hat für die SeneCura Gruppe höchste Priorität. Diese gewährleisten wir durch das Einhalten sämtlicher Rechtsvorschriften und Gesetze, regelmäßige technische Überprüfungen sowie Audits und die verpflichtende regelmäßige Schulung und Unterweisung unserer Mitarbeitenden.

Durch die konsequente Analyse von Arbeitsunfällen und die Umsetzung präventiver Maßnahmen verfolgen wir das Ziel, ein Höchstmaß an Sicherheit für unserer Mitarbeitenden, Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste zu verankern. Aus diesem Grund durchliefen die Einrichtungen erfolgreich einen mehrjährigen Fit2Work-Prozess. In jeder Einrichtung wurde ein Mitarbeitender zum Wiedereingliederungsbeauftragten ernannt, um das betriebliche Eingliederungsmanagement zu unterstützen. Mehrere Häuser wurden in der Vergangenheit mit dem Zertifikat „Betriebliche Gesundheitsförderung“ ausgezeichnet und unterstreichen somit unser Engagement in diesem Bereich.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen erfolgte sodann die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Ansatzes in den Einrichtungen.



Die Strategie „Gesundheit im Betrieb“ zielt auf die Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung von Gesundheit im betrieblichen Kontext ab. Dazu werden die drei Säulen Arbeitnehmer:innenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zusammengefasst.

Ein besonderes Augenmerk legte die SeneCura Gruppe auf die Evaluierung der aktuellen psychischen und physischen Belastung am Arbeitsplatz. Mit einem gezielten Maßnahmenpaket je Einrichtung wurde gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Arbeitsumgebung verbessert und damit nachhaltig die betriebliche Gesundheit gefördert. Ebenfalls aktiv eingebunden waren sämtliche Präventivkräfte, wie Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitspsycholog:innen sowie weitere Expert:innen.

### **VERMEIDUNG VON STICH-SCHNITT- UND SPRITZVERLETZUNGEN**

Um Verletzungen dieser Art und das damit verbundene Gesundheitsrisiko zu vermeiden gelten umfangreiche Sicherheitsvorkehrungen. Instrumente und Gegenstände mit integrierten Sicherheits- und Schutzmechanismen werden zur Verfügung gestellt. Diese sollen verwendet werden, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ergeben hat, dass für eine konkrete Tätigkeit keine geeigneten medizinischen Instrumente mit integrierten Sicherheits- und Schutzmechanismen erhältlich sind, mit denen ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann. Unsere Mitarbeitenden werden kontinuierlich im sicheren Umgang mit potenziellen Stich-Schnitt- und Spritzverletzungen geschult und sensibilisiert, um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nachhaltig zu gewährleisten.



## 2.4.8. Digitale Verantwortung – Datenschutz & Datensicherheit

Datenschutz ist für die SeneCura Gruppe von wesentlicher Bedeutung, um die gesetzlichen Anforderungen im Umgang mit personenbezogenen Daten zu erfüllen. Wir haben dazu ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) implementiert, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten und das Risiko von Datenschutzverletzungen zu minimieren.

Es umfasst Richtlinien, Verfahren, Prozesse und Technologien, die darauf abzielen, personenbezogene Daten angemessen zu schützen und die Datenschutzprinzipien wie Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Datenminimierung, Integrität und Vertraulichkeit zu gewährleisten.

In einer Datenschutzrichtlinie haben wir die Verpflichtung des Unternehmens zum Schutz personenbezogener Daten festlegt und die Grundprinzipien des Datenschutzes beschrieben.

In unserer Datenschutzorganisation haben wir Verantwortlichkeiten klar festgelegt und eine Organisationsstruktur für die Durchführung von Datenschutzmaßnahmen im gesamten Unternehmen definiert. Als Datenschutzbeauftragter steht uns eine auf Datenschutz spezialisierte externe Rechtsanwaltskanzlei zur Verfügung, die uns jederzeit mit ihrer Datenschutzexpertise bereitsteht.

Durch die Implementierung unseres DSMS wollen wir unsere Datenschutzpraktiken verbessern, das Vertrauen unserer Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste stärken und potenzielle rechtliche, finanzielle und Reputationsrisiken reduzieren.

Um die Datensicherheit, d.h. die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer Daten zu gewährleisten, haben wir umfangreiche technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) festgelegt. Durch die verschiedenen Maßnahmen der Datensicherheit wollen wir einen unbefugten Zugriff, eine Kenntnisnahme, Manipulation oder Löschung der Daten verhindern.



**DURCH DIE  
IMPLEMENTIERUNG  
UNSERES DSMS  
WOLLEN WIR UNSERE  
DATENSCHUTZPRAKTIKEN  
VERBESSERN.**



## 2.4.9. Dialog mit unseren Mitarbeitenden

### MITARBEITENDENBEFRAGUNG

Seit April 2022 wird das Befragungskonzept des Unternehmens „robin mood“ kontinuierlich in unseren Einrichtungen umgesetzt. Es handelt sich dabei um ein zertifiziertes Instrument zur Erhebung der Arbeits- und Mitarbeitendenzufriedenheit, welches mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde.

Hierzu werden den Mitarbeitenden monatlich 4 bis 8 Fragen aus einem Pool von insgesamt 22 Fragen aus den folgenden vier Themenbereichen gestellt:

- Teamwork
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsbedingungen
- Führungskräftezufriedenheit

Da die Ergebnisse jederzeit tagesaktuell von den Führungskräften abgerufen werden können, kann kurzfristig reagiert werden. Durchschnittlich betrug im Jahr 2024 der Rücklauf für alle Einrichtungen gesamt 30 %.

### BEST MOOD COMPANY

Erstmalig hat die SeneCura Gruppe 2024 die Auszeichnung „Best mood company“ für die positiven Bewertungsergebnisse der Mitarbeitenden erhalten.



### STIMMUNGSQUOTIENT



Der Stimmungsquotient gibt die gesamte Stimmung der SeneCura Gruppe im Schulnotensystem wieder. Der Stimmungsquotient betrug im Jahr 2024 kumuliert 2,0.

### BETRIEBSBINDUNGSQUOTIENT



In der folgenden Auswertung wird der Betriebsbindungsquotient dargestellt, der Auskunft über die Bindung der Mitarbeitenden zum Jahresende 2024 an den Arbeitgeber gibt. Der Bindungsquotient im Jahr 2024 beträgt 0,64 und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr gesteigert.

## MONITORING VON PLATTFORMEN AUF UNTERSCHIEDLICHEN KANÄLEN

Wir beobachten die Kommentare auf den gängigen Plattformen zur Bewertung als Arbeitgeber und reagieren bei Bedarf rasch mit einer Antwort. Das sehen wir als Zeichen der Wertschätzung und Beitrag zu einem guten Image als Arbeitgeber. Bei kununu haben wir eine Antwortrate von 79 % auf unserem Arbeitgeberprofil erreicht (Stand April 2025) und zählen damit zu jenen Arbeitgebern, die erhaltene kununu Bewertungen am häufigsten kommentieren.



**OPTIMAMED  
UNTERSTÜTZT ALLE  
MITARBEITENDEN MIT  
EINER VIELZAHL VON  
ANGEBOTEN UND  
AKTIONEN.**

## 2.4.10. Mitarbeitenden-orientierung

### VORTEILE FÜR UNSERE MITARBEITENDEN (BENEFITS)

Gesunde und zufriedene Mitarbeitende sind ein wichtiger Erfolgsfaktor. Ziel des Unternehmens ist es, unsere Mitarbeitenden, die tagtäglich für die Gesundheit und Pflege vieler Menschen im Einsatz sind, nicht nur zu sensibilisieren und mehr Bewusstsein für ihre eigene Gesundheit zu schaffen, sondern dieses Gesundheitsbewusstsein auch nachhaltig zu gestalten und motivierend zu unterstützen. Unsere Gesundheit ist eng mit einem intakten Ökosystem verknüpft und von verschiedenen Umweltfaktoren abhängig. Ein nachhaltiger Lebensstil kann dabei einen entscheidenden Beitrag leisten.

### GESUNDHEIT

Zu der Vielzahl an Angeboten zählen nicht nur ein allgemeines unternehmensspezifisches Gesundheitsangebot durch die Arbeitsmedizin, sondern u. a. auch optionale Angebote, wie Sportevents, Augenuntersuchungen oder Gratisimpfkationen (z. B. kostenlose jährliche Influenzaimpfungen) und die Verfügbarkeit von Mediziner:innen aus vielen verschiedenen Fachbereichen, die auch den Mitarbeitenden von SeneCura und OptimaMed beratend zur Verfügung stehen. Um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu steigern, gibt es die Möglichkeit alle gesundheitsrelevanten Therapien in den Einrichtungen zum kostengünstigen Mitarbeitendenpreis zu beziehen und auch die Angebote für Aufenthalte in unseren Gesundheitsresorts für sich oder gemeinsam mit der ganzen Familie zu speziellen Konditionen wahrzunehmen.

### MITARBEITENDENVERPFLEGUNG

Im Rahmen der Mitarbeitendenverpflegung bieten wir täglich kostengünstig gesunde Mahlzeiten in Form von verschiedenen frischgekochten Menüs und gratis gesunde Snacks mit großteils regionalen und saisonalen Zutaten an. Somit offerieren wir unseren Mitarbeitenden nicht nur eine gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, sondern berücksichtigen dabei auch die Umwelt-, Wirtschafts- und Sozialverträglichkeit des Ernährungssystems.



**DURCH EINE STETIGE  
WEITERENTWICKLUNG  
UND AUSBAU DER  
DIGITALISIERUNG  
FÖRDERN WIR DIE  
NACHHALTIGKEIT.**

### WEG ZUR ARBEIT

Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, dass sie Fahrgemeinschaften bilden oder – wo möglich – die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen. So tragen wir zu einer umweltfreundlichen, aber auch gesunden und stressfreien Möglichkeit bei, um den Arbeitsweg nachhaltig zu gestalten. Mitarbeitende, die aus größeren Entfernungen anreisen, stellen wir – wo vorhanden – eigene, einrichtungsnahe Wohnungen zur Verfügung, wobei hier seitens der Mitarbeitenden großteils nur die Betriebskosten zu übernehmen sind. Dies garantiert kurze, stressfreie und nachhaltige Arbeitswege. Einige SeneCura und OptimaMed Einrichtungen bieten Kooperationen mit nahegelegenen Kindertagesbetreuungsstätten an, damit unsere Mitarbeitenden ihre Kinder gut betreut wissen und keine zusätzlichen Wege auf sich nehmen müssen.

### NACHHALTIGKEIT

Auch die Implementierung von ressourcenschonenden Maßnahmen im Arbeitsalltag (z. B. Recycling-Initiativen, die Verwendung von Mehrweglösungen oder energieeffizienter Beleuchtung) sowie regelmäßig stattfindende Mitarbeitendengespräche stärken eine gesunde und wertschätzende Organisations- und Kommunikationsstruktur und sorgen nicht nur für eine freundliche und produktive Arbeitsumgebung, sondern auch für eine nachhaltige Mitarbeitendenkultur.



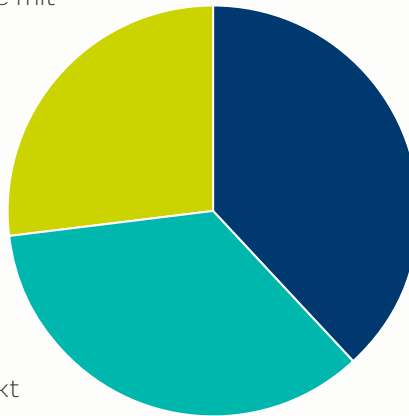
Regina Sitnik

## OMBUDSFRAU

Um auch für die Mitarbeitenden eine eigene, unabhängige Stelle zu haben, an die sie sich bei Bedarf wenden können, wurde 2021 die SeneCura Ombudsfrau Personal installiert. Ihre Aufgabe ist es rasch, vertraulich und unbürokratisch zu unterstützen und in Konfliktsituationen zu vermitteln.

Neben der telefonischen Erreichbarkeit hat sie auch Sprechstage in den Einrichtungen. Ombudsfrau Regina Sitnik bringt dabei ihre Erfahrung als ehemaliges OPCAT-Kommissionsmitglied der Österreichischen Volksanwaltschaft mit ein.

Persönliche Gespräche mit  
Mitarbeitenden und  
Führungskräften  
38,2 %



Telefonate mit Mitarbeitenden  
und Führungskräften  
35 %

E-Mail-Kontakt  
26,8 %

## ETABLIERUNG EINES KONZERNBETRIEBSRATS

Wir legen großen Wert auf die Mitbestimmung der Mitarbeitenden und unterstützen, wo möglich, die Gründung von Betriebsratsorganen – es handelt sich hierbei um zentrale Organe der Arbeitnehmerschaft (s. §40 ArbVG).

Die Belegschaft der Gesellschaften SeneCura Süd, SeneCura West und SeneCura Burgenland werden durch einen gewählten Zentralbetriebsrat und seine Mitglieder vertreten. Die Interessen des Zentralbetriebsrates und der jeweiligen Belegschaft erfahren durch die neu gegründete Konzernvertretung Unterstützung.

## **ZERTIFIKAT BERUF UND FAMILIE IN DER SENEcura ZENTRALE**

Das Headquarter der SeneCura Gruppe hat 2024 das staatliche Gütesiegel Beruf und Familie erlangen können und ist somit als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.

Als Unternehmen setzen wir bewusst ein Zeichen für die Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen. Das Gütesiegel ist ein zentraler Wettbewerbsvorteil und unterstreicht unsere Unternehmensphilosophie „Näher am Menschen“.

Das Projektteam, bestehend aus Mitarbeitenden aus allen Abteilungen, wird 2025 in die Umsetzung neuer Maßnahmen für die Zentrale gehen.



## **Dienstplan neu: Elsa**

SeneCura hat einen neuen Dienstplan entwickelt, um eine optimale Einsatzplanung zu gewährleisten. Das Tool ist einfach zu bedienen und hilft bei der Einhaltung aller gesetzlichen und organisatorischen Anforderungen. Darüber hinaus möchten wir unser Ziel erreichen, die Mitarbeiterzufriedenheit durch eine optimale Dienstplanung zu erhöhen und damit eine Work-Life Balance herzustellen.





## 2.4.11. Hygiene

Hygiene und Infektionsprävention spielt eine zentrale Rolle für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste sowie für die Sicherheit der Mitarbeitenden. Eine konsequente Infektionsprävention ist daher unerlässlich, um die Entstehung und Ausbreitung von Infektionen zu verhindern.

In unseren Einrichtungen wird Hygiene als unverzichtbarer Bestandteil der täglichen Arbeit verstanden und durch klare Maßnahmen unterstützt. Die Sicherstellung hoher Hygienestandards erfolgt durch regelmäßige Schulungen, Meetings und die kontinuierliche Sensibilisierung aller Mitarbeitenden. Hierbei orientieren wir uns an den aktuellen gesetzlichen Vorgaben und wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Die Überwachung der Hygienestandards erfolgt durch interne Visiten und regelmäßige Kontrollen durch Hygieneexpert:innen. Hierbei werden alle relevanten Bereiche genau überprüft. Auch die Zusammenarbeit mit externen Expert:innen, wie z. B. Hygieneinstitute und Fachärzt:innen für Hygiene und Mikrobiologie, ist für uns von großer Bedeutung. Ihre Beratung unterstützt uns dabei, potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

Das Hygiene- und Infektionspräventionskonzept wird regelmäßig auf den Prüfstand gestellt, um es an neue wissenschaftliche Erkenntnisse und sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen. Jede Einrichtung hat eine zuständige Hygienekontaktperson, die für die Umsetzung und Überwachung der Hygienemaßnahmen verantwortlich ist. Die enge Zusammenarbeit mit der Haus- und Pflegedienstleitung stellt sicher, dass alle Maßnahmen im Einklang mit den Qualitätsstandards der Einrichtung durchgeführt werden.

Durch die konsequente Umsetzung dieser Hygienemaßnahmen leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Reduktion von Infektionsrisiken und damit zum Schutz der Gesundheit unserer Bewohner:innen, Patient:innen, Gäste und Mitarbeitenden.



**DIE HYGIENEPLÄNE  
SIND VERBINDLICH UND  
BIETEN EINE DETAILLIERTE  
GRUNDLAGE FÜR DIE  
UMSETZUNG NOTWENDIGER  
HYGIENEMAßNAHMEN.**

## 2.5. EINBINDUNG DER STANDORTGEMEINDEN UND DER GESELLSCHAFT

### 2.5.1. Gesellschaftlicher Dialog und Kooperationen

Die Gemeinden und Regionen, in denen unsere Häuser stehen, sind für uns gelebte Gemeinschaften und Wohnorte. In diesen Gemeinschaften schaffen wir stabile Arbeitsplätze und setzen wirtschaftliche Impulse durch die Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten vor Ort. In vielen Orten ist das SeneCura Pflegeheim oder die OptimaMed Gesundheitseinrichtung der größte Arbeitgeber. Viele Mitarbeitende sind schon langjährig für uns tätig und wir sind stolz auf unser familiäres Arbeitsklima.

### 2.5.2. Ehrenamtliche Mitarbeitende

Die 766 ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den SeneCura Sozialzentren sind für die umfassende Pflege und Betreuung der Bewohner:innen ein unverzichtbarer Bestandteil. Persönliche Gespräche bei einem Kaffee, gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge oder eine amüsante Partie Schach oder Mensch ärgere dich nicht – das ist nur ein kleiner Ausschnitt davon, wie die Ehrenamtlichen der SeneCura Häuser Tag für Tag Abwechslung und Freude in den Alltag der Bewohner:innen bringen.

Um diese wertvolle Arbeit auch entsprechend wertzuschätzen, wurde 2023 der SeneCura Ehrenamtsaward ins Leben gerufen. Die Hausleitungen sämtlicher SeneCura Häuser haben seither jährlich die Möglichkeit, besonders engagierte Ehrenamtliche zu nominieren und ihnen damit Anerkennung zu schenken. Aus zahlreichen Nominierungen wurden österreichweit 221 Gewinner:innen ausgewählt und rund um den Internationalen Tag des Ehrenamtes (05. Dezember) würdig geehrt.



### 2.5.3. Territorial Anchoring Actions

Alle SeneCura und OptimaMed Einrichtungen tragen jedes Jahr mit mindestens einer Territorial Anchoring Action zum Wohl der Gemeinde bzw. zum Wohl bedürftiger Menschen bei, indem sie Betroffene direkt oder entsprechende Organisationen unterstützen. Gleichzeitig soll damit die Verankerung der Einrichtung als Teil der Gemeinde gestärkt werden.

Die Aktionen reichen dabei von Spenden für lokale Hilfsorganisationen oder einzelne Personen bis zu Blutspenden für das Rote Kreuz. Oft werden von den Bewohner:innen und vom Team gemeinsam mit viel Liebe Dinge gebastelt oder Delikatessen hergestellt, die dann im Rahmen eines Weihnachts- oder Ostermarktes verkauft werden.

Auch für Kolleg:innen, die von den Unwettern im September 2024 betroffen waren, wurde gemeinsam gesammelt. Diese Aktionen zeigen, dass Hilfsbereitschaft, einer der Werte, nach denen die SeneCura Gruppe ihr Handeln ausrichtet, auf vielfältigste Weise von den Mitarbeitenden und den betreuten Menschen gelebt wird.

Nachfolgend stellen wir einige Projekte der Gruppe vor.

”  
**ALS VERANTWORTUNGS-  
VOLLES UNTERNEHMEN  
IST ES UNS EIN GROSSES  
ANLIEGEN UNSEREN  
BEITRAG FÜR DIE  
GESELLSCHAFT ZU  
LEISTEN.**



#### **BETREUUNG UKRAINISCHER WAISENKINDER IN NEUDAUBERG**

Seit März 2022 beherbergt die SeneCura Gruppe in einem ehemaligen Hotel in Neudauberg aktuell 52 ukrainische Waisenkinder aus dem Waisenheim Kropyvnytskyi in Kirovohrad, damals im Alter von drei Monaten bis sechs Jahren. Gemeinsam mit der Gemeinde Burgauberg-Neudauberg konnte SeneCura das ehemalige Hotel in einer beispiellosen gemeinsamen Aktion mit unzähligen Freiwilligen der Gemeinde für die Kinder entsprechend herrichten.

Es ist die größte Gruppe von kriegsflüchtigen ukrainischen Kindern, die in Österreich aufgenommen wurde. Sie waren bei der Ankunft Ende März 2022, gerade einmal fünf Wochen nach Kriegsbeginn, aus der Ukraine evakuiert worden und haben bei SeneCura nicht nur ein sicheres Dach über dem Kopf gefunden, sondern eine Umgebung, die für ihre körperliche, seelische und kognitive Entwicklung beste Rahmenbedingungen bietet.

Seit Ende März 2022 leben nun im Durchschnitt rund 100 vertriebene Erwachsene und Kinder im SeneCura Hotel in Neudauberg, was auch eine große Integrationsleistung der Gemeinde und der örtlichen Bevölkerung bedeutet. Unter der Leitung des Direktors Dr. Petro Pastukh werden die Waisenkinder von ausgebildeten ukrainischen Betreuer:innen (Kinderärztin, Kinderkrankenpflegepersonal, Behindertenpädagog:innen) betreut.



Der Verein „kleine herzen“, der diese Aktion initiiert hat, organisiert das Alltagsleben der Kinder (von Arzt- und Krankenhausbesuchen über Einkäufe bis zu Schule und Kindergarten), vor allem aber die psychosoziale Begleitung der Kinder, und beschäftigt dafür spezielle Therapeut:innen.

SeneCura stellt neben der Unterkunft auch Verpflegung, Haustechnik, Behördenabwicklung etc. zur Verfügung. In der Küche sind Ukrainer:innen beschäftigt, die im Nachbarort in einem Privatquartier wohnen.

Die Finanzierung erfolgt zum guten Teil aus Mitteln der Grundversorgung für Vertriebene von Bund und Land Burgenland, aus Spenden an den Verein sowie (Zeit-)Spenden von SeneCura sowie ihren Geschäftspartnern. Dank des Vereins kleine herzen haben mittlerweile alle Waisenkinder österreichische Patinnen und Paten, die den Kindern nicht nur Geschenke oder Geld spenden, sondern auch auf Besuch kommen oder im postalischen Austausch stehen.

2024 wurde der Schwerpunkt auf die psychologische und physiotherapeutische Betreuung der teils behinderten und/oder traumatisierten Kinder gelegt. Im Herbst 2024 haben wir für fünf schwerstbehinderte Kinder eine dislozierte Klasse der ASO Stegersbach gestartet. Aktuell sind vier Kinder in der Volksschule, sechs Kinder in der ASO Stegersbach sowie neun Kinder im öffentlichen Kindergarten. Daneben führen wir im Haus eine eigene Kindergruppe für 13 vierjährige Kinder, zur Vorbereitung auf das verpflichtende letzte Kindergartenjahr im öffentlichen Kindergarten.

Mit einer ukrainischen Lehrerin haben wir einen zusätzlichen Unterricht in der ukrainischen Sprache für die Schulkinder organisiert.

Die SeneCura Gruppe unterstützt dieses wichtige Projekt solange es notwendig ist und die Kinder und Betreuer:innen eine Unterkunft und Unterstützung in Österreich brauchen.



Einblicke aus Neudauberg





## SENECURA ST. VEIT IN DER SÜDSTEIERMARK: GEMEINSAME AKTIONEN MIT DER VOLKSSCHULE ST. VEIT AM VOGAU

Die Bewohner:innen des SeneCura Sozialzentrums St. Veit in der Südsteiermark haben für die Schüler:innen der örtlichen Volksschule liebevoll gehäkelte Bücherwürmer als Lesezeichen hergestellt. Diese wurden den Kindern im Rahmen einer gemeinsamen Lesestunde überreicht. Seither besuchen die Schüler:innen regelmäßig das Heim, um ihre Lesefähigkeiten zu üben, und die Bewohner:innen freuen sich bei jedem Besuch über die gemeinsamen Lesestunden mit den Kindern.



Eine herzliche und nachhaltige Aktion



Spendenübergabe an die Feuerwehr

## OPTIMAMED ST. JOSEF: SPENDE AN DIE FREIWILLIGE FEUERWEHR

Das Team des OptimaMed Gesundheitsresorts St. Josef veranstaltete einen stimmungsvollen Vorweihnachtsabend für einen guten Zweck. Im Park vor dem Hotel wurde bei Musik und kulinarischen Köstlichkeiten eine gemütliche Atmosphäre geschaffen. Die Hotelgäste, das gesamte Team und zahlreiche externe Gäste genossen die Veranstaltung in vollen Zügen. Der Erlös von beeindruckenden 3.000 Euro wurde der freiwilligen Feuerwehr von Bad Dürnberg übergeben. Diese großzügige Unterstützung trägt maßgeblich dazu bei, die wertvolle Arbeit der Feuerwehr anzuerkennen und zu fördern.



## **SENECURA EBEN: TAG DER EHRENAMTLICHEN**

Im Oktober 2024 organisierte das Team des SeneCura Sozialzentrum Eben gemeinsam mit Swarovski einen „Tag der Ehrenamtlichen“. Fünf Mitarbeiter aus der IT-Abteilung der Zentrale in Wattens zeigten ihr Engagement und brachten Abwechslung in den Alltag der Bewohner:innen des Hauses. Gemeinsam erlebten sie einen Tag voller spannender und herzerwärmender Momente. Sie spielten und lachten nicht nur, sondern holten auch alte Erinnerungen hervor und knüpften neue Freundschaften. Der Tag zeigte, wie wichtig es sein kann, dass verschiedene Generationen zusammenkommen, und wie sehr dies die Gemeinschaft stärkt.



Eine tolle Idee Generationen zusammenzubringen

## **SENECURA SCHWAZ: INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN ZUM THEMA DEMENZ**

Das Team des SeneCura Sozialzentrums Schwaz organisiert wöchentliche Informationsveranstaltungen zum Thema Demenz. Im Rahmen dieser Veranstaltung beantwortet das Team alle Fragen zu den Möglichkeiten der Betreuung von Menschen mit Demenz und informiert Angehörige über die Pflege zu Hause.

## **SENECURA GRAZ-LEND: LANGER TAG DER DEMENZ**

Im Rahmen des „Langen Tages der Demenz“ in Graz fand im Oktober in der Marienkirche ein Gottesdienst „mit allen Sinnen“ statt. Die Bewohner:innen des SeneCura Pflegeheims Graz-Lend nahmen gerne daran teil und im Anschluss lud die SeneCura-Einrichtung alle Teilnehmer:innen zu einer Agape im Garten ein. Die Gäste konnten sich mit Speisen und Getränken stärken und sich über das Thema Demenz informieren. Es war ein erfolgreicher Tag, der von Gemeinschaft und dem Teilen unseres Fachwissens geprägt war.



Die Grazer Einrichtungen informierten über das Angebot für Menschen mit Demenz

## 2.5.4. Beiträge zu Forschung und Wissenstransfer

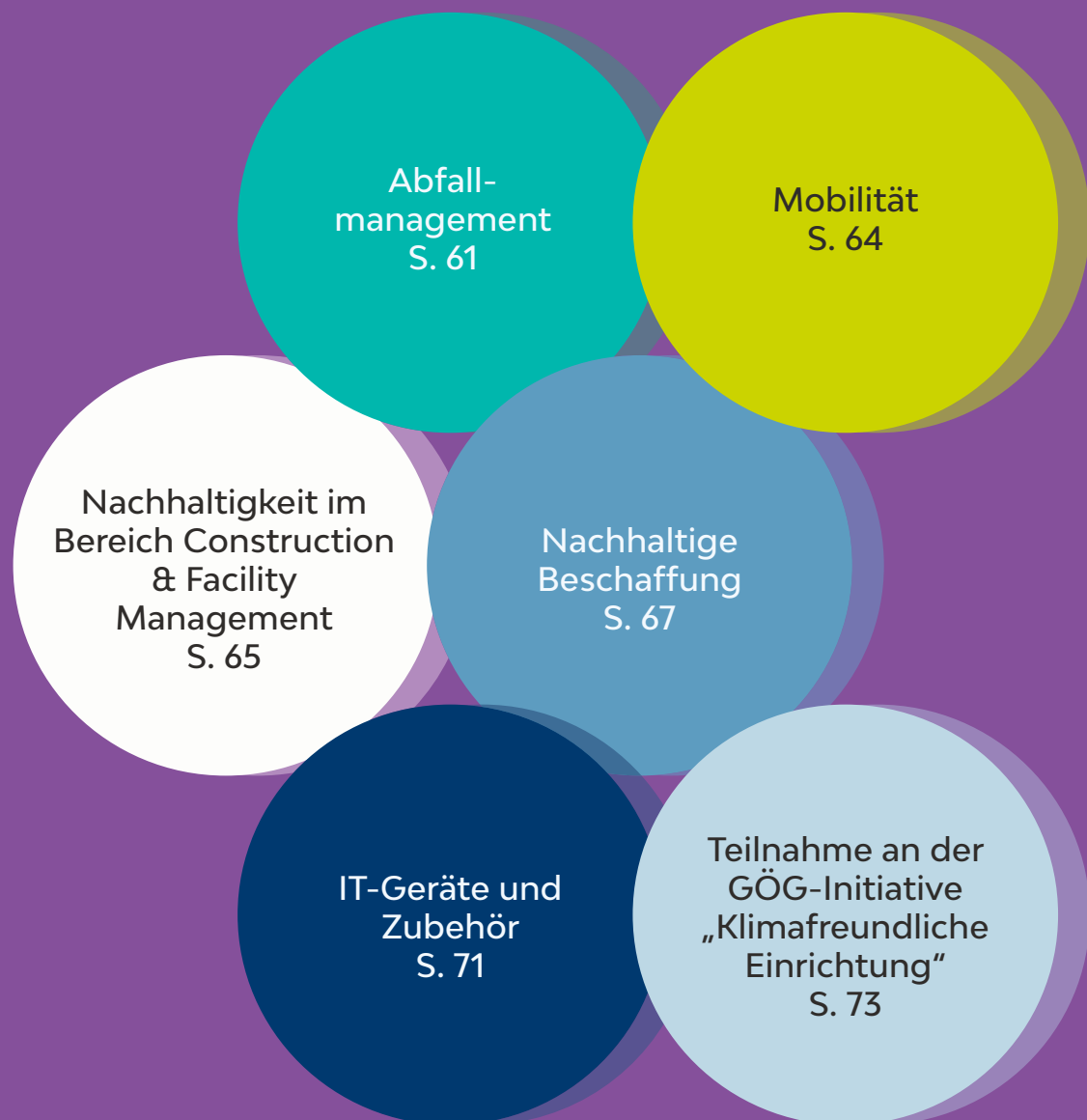
Wir sind uns unserer Aufgabe und Verantwortung, als großer Dienstleister im Gesundheits- und Pflegewesen auch einen Beitrag zur Forschung und Weiterentwicklung der Dienstleistungen zu geben, bewusst. So wurde die zweite Auflage des Wohnmonitors an der Karl Landsteiner Privatuniversität Krems in Auftrag gegeben und unsere Expert:innen nahmen an zahlreichen Tagungen und Symposien als Fachreferent:innen teil.

Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen unterstützen wir im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Arbeiten oder bieten ihnen die Möglichkeit ihre Berufspraktika in unseren Einrichtungen zu absolvieren.



# 3

## KAPITEL 3





# ÖKOLOGISCHE NACHHALTIG- KEIT

## 3.1. ABFALL- MANAGEMENT

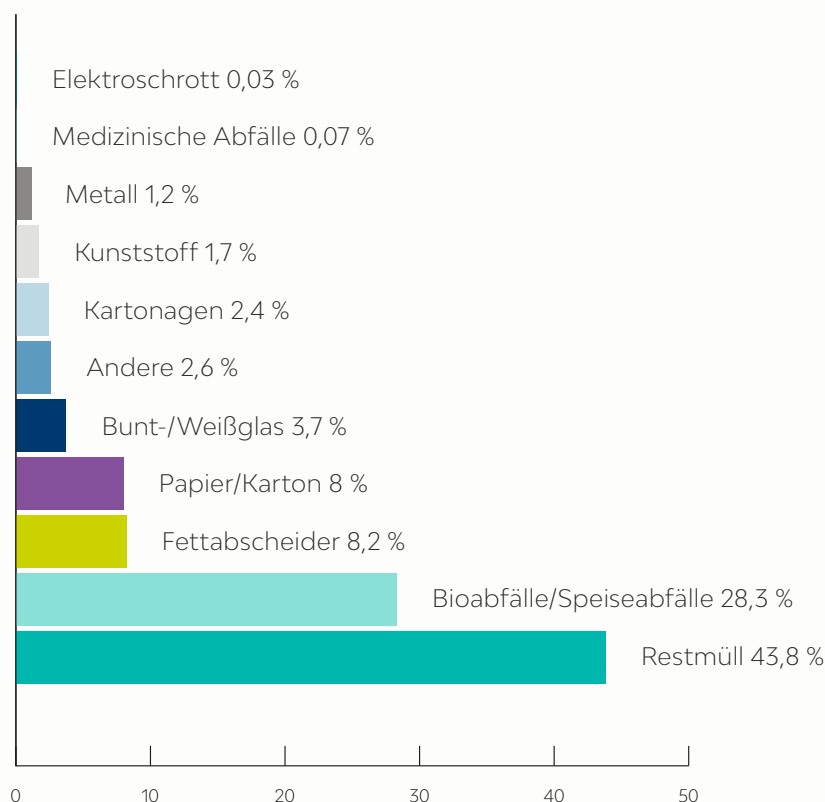
2024 starteten mehrere Initiativen und Projekte, um die Abfallmengen und -arten genauer zu analysieren. Auf Basis dieser Daten wurden konkrete Maßnahmen an den Standorten umgesetzt.

- Überarbeitung der Abfallwirtschaftskonzepte
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Patient:innen, Bewohner:innen und Gäste zum Thema Abfallvermeidung und Abfallreduktion mit neuen Abfall-Aufkleber (Sticker) und Info-Plakaten
- Ein Standard-Abfallwirtschaftskonzept wurde als Vorlage für alle Einrichtungen zur Verfügung gestellt, das neben der ordnungsgemäßen Entsorgung bzw. Wiederverwertung auch den achtsamen Umgang mit bestimmten Abfallarten zum Ziel hat (z. B. Speisereste)
- Aufbau eines zentralen Abfall-Monitorings in einem neuen IT-Tool, aus dem monatliche und jährliche Abfallbilanzen erstellt werden können.





## INFORMATIONEN DURCH ABFALLMONITORING SENECURA GRUPPE ÖSTERREICH



## MIT DER INITIATIVE ÖKOPROFIT IN BLUDENZ AM BESTEN WEG ZUR KONSEQUENTEN CO<sub>2</sub>-REDUKTION

Das SeneCura Sozialzentrum Bludenz beschäftigt sich seit 2013 intensiv mit Nachhaltigkeit, Kosteneffizienz und Abfallreduktion. Dies führt zu erheblichen Kosteneinsparungen im Haus, insbesondere durch die Reduzierung von Stromverbrauch und Restmüll. Das Optimieren interner Prozesse stand dabei im Mittelpunkt, wobei die Mitarbeitenden aktiv eingebunden wurden.



Übergabe Zertifikat Ökoprofit

Entwicklung SeneCura Bludenz anhand definierter Kennzahlen

Relevante Basisgröße	Einheit	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pflegetage	Tage	34.862	34.925	34.930	34.880	34.846	34.988
Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	6.555	6.017	6.505	6.199	6.454	6.466
Stromverbrauch	kWh	544.417	553.860	551.378	547.462	525.076	538.213
Fernwärme	kWh	712.123	816.015	833.079	832.813	764.556	803.313

Das Abfallkonzept des Hauses betont die ökologische Verantwortung und den sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die Mitarbeitenden werden kontinuierlich für umweltbewusstes Handeln geschult und motiviert, während regelmäßige Teamtreffs zur Verbreitung von Umweltinformationen genutzt werden. Umgesetzte Maßnahmen beinhalten die Initiativen „Autofrei zur Arbeit“ und regelmäßige Luftfilterwechsel sowie Hygienekontrollen der Lüftungsanlage.

Weitere Verbesserungspotentiale wie die Nutzung von Ökostrom und die Reduzierung von Gefahrenstoffen wurden aktiv geprüft und umgesetzt, um den betrieblichen Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern.

### ÖKOPROFIT SIEGEL FÜR WEITERE SENECURA HÄUSER IN VORARLBERG

Neben dem Haus in Bludenz wurden auch die SeneCura Häuser in Hard, Herrenried, Hohenems und Lauterach mit dem Ökoprofit-Zertifikat ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt die konsequente Einhaltung von Energiesparmaßnahmen sowie den Fokus auf Nachhaltigkeit in den Häusern. SeneCura Vorarlberg ist bereits seit langer Zeit bei Ökoprofit vertreten und setzt an fast allen Standorten erfolgreich auf umweltfreundliche Maßnahmen.



SeneCura Sozialzentrum Herrenried



SeneCura Sozialzentrum Lauterach

2020	2021	2022	2023	2024
34.897	34.757	34.611	34.937	35.029
6.202	5.850	5.454	6.013	6.048
533.903	529.995	510.324	498.800	505.614
834.177	876.222	764.355	696.190	730.863

## 3.2. MOBILITÄT

### 3.2.1. Grüne & effiziente Mobilität

Unsere Initiative zur Förderung der Elektromobilität ist ein zentraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Bereits heute setzen wir erfolgreich auf Elektrofahrzeuge in Form von rein elektrischen Fahrzeugen in unseren Einrichtungen. Wir verfügen derzeit über 13 Fahrzeuge, die ausschließlich elektrisch betrieben werden.

Um unsere Elektromobilitätsstrategie zu verstärken, planen wir, diesen Bestand zu erweitern. Mit dem Ausbau dieser Flotte, insbesondere für Mitarbeitende in der Zentrale mit kürzeren Fahrstrecken, streben wir eine weitere Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks an. Diese Strategie ermöglicht es uns nicht nur, unsere Umweltbilanz zu verbessern, sondern auch unsere betrieblichen Kosten langfristig zu senken. Gründe dafür sind, dass Elektrofahrzeuge typischerweise geringere Betriebskosten im Vergleich zu herkömmlichen Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren aufweisen. Zudem sind die Wartungskosten aufgrund der einfacheren Bauweise der Elektromotoren geringer.

ANZAHL GEFAHRENER  
KILOMETER MIT  
ELEKTROAUTOS 2024:  
**118.945 KM**



Darüber hinaus nehmen wir unsere Verantwortung ernst, wenn es um die Beschaffung von Fahrzeugen geht, die fossile Brennstoffe verwenden. Wir achten darauf, dass alle Fahrzeuge, die wir erwerben und betreiben, den CO<sub>2</sub>-Grenzwerten entsprechen und wir somit unsere ökologischen Auswirkungen minimieren.

### 3.2.2. E-Bikes – OptimaMed

An ausgewählten OptimaMed Standorten bieten wir unseren Patient:innen und Gästen E-Bikes zum Mieten an.



## 3.3. NACHHALTIGKEIT IM BEREICH CONSTRUCTION & FACILITY MANAGEMENT

### 3.3.1. LED-Beleuchtung

In allen Einrichtungen der SeneCura Gruppe werden alle alten Leuchtmittel laufend auf LED-Leuchtmittel ausgetauscht. Zusätzlich hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, in einigen Einrichtungen die komplette Beleuchtung in LED-Technologie und einem neuen Beleuchtungskonzept zu tauschen.

Dadurch wurden 2024 unter anderem im SeneCura Sozialzentrum Krems – Haus Brunnkirchen innerhalb eines Monats 100 % der Beleuchtung ausgetauscht. Im Jahr 2025 werden weitere Einrichtungen mit modernen Beleuchtungskonzepten ausgestattet, was wesentlich zur Reduktion des Energieverbrauchs beitragen wird.

### 3.3.2. Implementierung von Smartmetern

Im Zuge der Digitalisierung werden sukzessive Smartmeter in allen Einrichtungen zur automatischen Zählerstandserfassung eingebaut und mittels einer Schnittstelle direkt in ein Energiemanagement-Tool übertragen. Somit stehen die Daten in Echtzeit zur Verfügung, um daraus energieeinsparende Maßnahmen abzuleiten.

Wir haben unser Ziel – bis Juni 2024 alle Einrichtung einem Energieaudit zu unterziehen – erfolgreich umgesetzt und haben daraus Einsparungsmöglichkeiten und energieeinsparende Investitionen vorliegen. Als Ergebnis liegt ein standortbezogener Maßnahmenkatalog und Energieauditbericht auf.





### 3.3.3. Nachrüstung von Photovoltaik-Anlagen

Aus den bestehenden Einrichtungen haben wir eine Vielzahl von Gebäuden ausgewählt, um auf den Dachflächen eine PV-Anlage zu planen und somit unsere Ziele zur Einsparung von Strom weiter umzusetzen. Mit der Errichtung von neuen PV-Anlagen im SeneCura Pflegezentrum Vassach und im OptimaMed Therapiezentrum St. Veit/Glan sind weitere Fortschritte bei der Nutzung von Sonnenenergie gesetzt worden.



SeneCura Pflegezentrum Vassach

”  
ANLAGEN FÜR  
DEN BETRIEB MIT  
ERNEUERBAREN  
ENERGIEN UMRÜSTEN

### 3.3.4. Umrüstung Heizungsanlagen

Im Jahr 2024 haben wir uns zum Ziel gesetzt, die noch bestehenden Öl-Heizanlagen auszutauschen und die Standorte mit Pellets oder Hackschnitzelanlagen zu versorgen. Wir arbeiten daran, die Gasversorgung in weiteren Einrichtungen schrittweise durch alternative, nachhaltige Heizsysteme zu ersetzen. In den OptimaMed Einrichtungen in Weißbriach und St. Veit/Glan sowie im SeneCura Pflegezentrum Villach ist 2024 bereits eine neue Alternative Wärmeversorgung umgesetzt worden.



OptimaMed Gesundheitsresort Weißbriach

## 3.4. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Die Optimierung von Lieferketten und die effiziente Bündelung von Lieferwegen durch Logistikunternehmen bieten umfassende Möglichkeiten zur Steigerung der Effizienz und zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Dabei spielt die Versorgung durch nationale Lieferanten eine wichtige Rolle.

Anzahl und Anteil der nationalen Lieferanten

115

85,19 %

Einzellieferungen können vermieden werden und gleichzeitig wird ein positiver Beitrag zur Reduzierung der ökologischen Belastung geleistet. Um sicherzustellen, dass nachhaltige Beschaffungspraktiken fest in unseren Geschäftsprozessen verankert sind, hat die SeneCura Gruppe für ihre gelisteten Lieferanten die „Charta für verantwortungsvolle Beschaffung“ eingeführt. Die Unterzeichnung dieser Charta ist eine verbindliche Verpflichtung, die allgemeine Achtung von Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und ethischen Prinzipien zu gewährleisten. Mit Ende 2024 haben 88 % unserer Lieferanten diese Responsible Procurement Charter (RPC) unterzeichnet.

### 3.4.1. Zertifikate für Nachhaltigkeitsleistung

Darüber hinaus haben wir ein strukturiertes Verfahren etabliert, bei dem sich jeder Lieferant unter bestimmten Voraussetzungen beim weltweit größten Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen von Unternehmen „EcoVadis“ registrieren lassen muss. Durch diese Registrierung unterziehen sich die Lieferanten einer umfassenden Prüfung und erhalten ein Zertifikat, das ihre Nachhaltigkeitsleistung bescheinigt. Die erhaltenen Bewertungen und Ratings dienen als Grundlage für konstruktive Gespräche mit den Lieferanten, um gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen für mehr Nachhaltigkeit zu erarbeiten.

Eine Unternehmensrichtlinie gibt vor, dass sich jeder Lieferant bei Teilnahme an einer Ausschreibung verpflichtend bei „EcoVadis“ registrieren muss und die oben angeführten Bedingungen der CSR Charta gegenzeichnet. Für die Auftragsvergabe ist ein Nachweis der bereits laufenden Nachhaltigkeitsbewertung verpflichtend. Nach Erhalt der Bewertung ist ein CSR-Ziel zu definieren, das das Rating der Nachhaltigkeitsbewertung verbessert.



## 3.4.2. Nachhaltiger Einsatz von Verbrauchsmaterialien

### EINSATZ VON RECYCLINGPRODUKTEN

Unser Kopierpapier ist zu 100 % recycelt und stammt aus kontrollierter Forstwirtschaft/FSC mit EU-Ecolabel. Um den Papierverbrauch zu senken, wurden die Standardeinstellungen an den Geräten auf doppelseitiges Kopieren sowie Schwarz-Weiß Druck voreingestellt. Mit der Follow-Me Funktion der Drucker können Druckaufträge verworfen werden, die nicht abgeholt werden bzw. irrtümliche Druckaufträge gelöscht werden.

Unser Toilettenpapier und die Papierhandtücher stammen aus kontrollierter Forstwirtschaft/FSC, mit Umweltzeichen „Blauer Engel“, EU-Ecolabel, Verpackung aus 30 % recyceltem Plastik.



**Sicher. Kreislauffähig. Klimafreundlich.**  
C2C Certified® SILBER by gugler\*  
drucksinn.at

Beim Druck unseres Firmenmagazins und des vorliegenden Berichts verwenden wir Cradle to Cradle Certified® PurePrint® Paper. Cradle to Cradle Certified® ist der höchste Produktionsstandard für ökologische Produkte. Es werden nicht nur die verwendeten Materialien und deren Inhaltsstoffe sowie deren Kreislauffähigkeit genau geprüft, sondern auch der gesamte Verarbeitungsprozess.

### FAIR UND NACHHALTIG PRODUZIERTE MATERIALIEN

Unser Hauptlieferant für Möbel und Inneneinrichtung verwendet Bauteile (Platten) mit den Nachhaltigkeitszertifikaten PEFC und FSC. Ebenso liegt das Ökotex 100 Zertifikat bei unserem Stofflieferanten (Vorhänge und Store) und Matratzenlieferanten vor.





„  
AUCH UNSERE  
DIENSTKLEIDUNG  
ENTSPRICHT DEM  
ÖKOTEX STANDARD 100.“



## ÖKOLOGISCHE VERTRÄGLICHKEIT VON REINIGUNGSMITTELN

Zur ressourcenschonenden Verwendung der Chemie bei Wasch- und Reinigungsmitteln tragen der Einsatz von Dosiergeräten und Konzentraten bei. Dabei sind alle Produkte EU-Ecolabel zertifiziert und teilweise kommen „Cradle to Cradle“ zertifizierte Produkte zum Einsatz. Bei der Waschchemie konnten in der SeneCura Gruppe 2024 folgende Einsparungen erzielt werden:





### 3.4.3. Chemielose Reinigung

Die Umstellung auf chemielose Reinigungsverfahren ist ein entscheidender Schritt für eine nachhaltige Zukunft. Im Zuge intensiver Testläufe 2024 und den daraus gewonnenen Erkenntnissen, erfolgt ab 2025 der Start des Roll-outs. Dies bedeutet nicht nur die Reduktion umweltschädlicher Chemikalien, sondern auch die gezielte Auswahl innovativer, ressourcenschonender Technologien und Materialien. Durch den Einsatz nachhaltiger Reinigungsmethoden können langfristig Kosten gesenkt werden, die Arbeitssicherheit verbessert und die Umweltbelastung minimiert werden. Wir setzen auf partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten, die sich ebenso dem Umweltschutz verpflichtet fühlen und treiben so aktiv die Transformation hin zu einer umweltfreundlichen Wertschöpfungskette voran. Dies ist ein wichtiger Beitrag zu unseren Nachhaltigkeitszielen und unterstreicht unser Engagement für verantwortungsbewusstes Wirtschaften.



### 3.4.4. Optimierte Waschprozesse durch Textilmietservice

Für verschiedene angelieferte Produkte, wie beispielsweise Inkontinenzartikel, Berufskleidung, OP-Textilien, Stationswäsche, Schutzfangmatten usw. bezieht unser Mietwäschelieferant Waschkomponenten ausschließlich von Lieferanten, die Expert:innen im Bereich der Waschtechnik sind. Dabei wird die eingesetzte Waschchemie je nach Wäscheart und Verschmutzungsgrad spezifisch dosiert, um eine möglichst effiziente und umweltfreundliche Reinigung zu gewährleisten. Gleichzeitig kommen Technologien zum Einsatz, die den Chemieverbrauch reduzieren. Das Abwasser wird regelmäßig von unabhängigen Stellen geprüft und erfüllt sämtliche regulatorischen Anforderungen.

Auch die Waschtechnik wird kontinuierlich optimiert, um Ressourcen zu schonen. Hierzu zählen unter anderem Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung, die bereits zu signifikanten Einsparungen geführt haben.

Zudem wurden in den letzten zwei Jahren PV-Anlagen auf den Produktionshallen installiert, um den Energieverbrauch nachhaltiger zu gestalten.

Neben ökologischen und ökonomischen Aspekten ist uns auch soziale Verantwortung wichtig. Die Belegschaft ist international aufgestellt, wodurch ein vielfältiges und bereicherndes Arbeitsumfeld entsteht.

## 3.5. IT-GERÄTE UND ZUBEHÖR

### 3.5.1. Maßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs

- Mit dem neuen ERP-System, welches 2024 gruppenweit eingeführt wurde, wurden alle Eingangsrechnungen auf ein digitales Format umgestellt. Der Rechnungseingang erfolgt per E-Mail, alle Eingangsrechnungen werden automatisch verarbeitet und auch die Freigabe erfolgt vollständig digital (keine Unterschrift auf Papier mehr nötig).
- Die Ausschreibung und Optimierung unserer Drucker wurde bereits gestartet und soll 2025 abgeschlossen sein. Ziel sind die weitere Reduzierung und Optimierung der Druckeranzahl bzw. die Reduzierung der Farbdrucke.
- Mit 2024 wurde ein Projekt zur Einführung eines digitalen Zeiterfassungssystems statt der bisher verwendeten Excel-Listen für die Zentrale gestartet (TimeTac). Die Freigabe der Zeiterfassung erfolgt auf digitalem Weg, statt wie bisher, auf Papier.
- Laufende Digitalisierungsprojekte von Prozessen in der Low-Code-Plattform Intrexx – dem Intranet der Gruppe.



## 3.5.2. Verlängerte Hardwarenutzung

### HOHE DURCHSCHNITTliche NUTZUNGSDAUER VON PCS/LAPTOPS

Statt der üblichen und buchhalterischen Nutzungsdauer von drei Jahren nutzen wir PCs und Laptops durchschnittlich 4 bis 5 Jahre, wodurch Abfall reduziert und Kosten sowie weitere Ressourcen gespart werden.

### WEITERVERKAUF ALTER, NOCH FUNKTIONSFÄHIGER HARDWARE ZUR WIEDERAUFBEREITUNG

Wenn möglich wird alte Hardware zur Wiederaufbereitung weiterverkauft und nicht entsorgt, um Abfall zu vermeiden, Recycling zu fördern und Kosten zu sparen.

### VERSCHENKUNG ALTER HARDWARE (BILDSCHIRME, LAPTOPS OHNE FESTPLATTE) AN MITARBEITENDE

Nicht mehr für den Business-Einsatz geeignete Hardware wird an Mitarbeitende verschenkt, um Abfall zu reduzieren und einen Benefit für die Mitarbeitenden zu generieren.



## 3.5.3. Standard-Client-Hardware – Umstellung auf nachhaltigen Anbieter

- Erhöhung des Einsatzes von recycelten und erneuerbaren Materialien in Verpackungen
- Erhöhung des Einsatzes von biobasierten Materialien
- Verringerung der Größe von Produktverpackungen
- Ausweitung des Einsatzes von Großverpackungen und wiederverwendbaren Verpackungslösungen

## 3.6. TEILNAHME AN DER GÖG-INITIATIVE „KLIMAFREUNDLICHE EINRICHTUNG“

Die SeneCura Pflegeeinrichtungen in Bludenz, Kirchberg in Tirol und Rust nahmen als erste SeneCura Häuser 2023 am Projekt „Beratung klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“ des Kompetenzzentrums Klima und Gesundheit der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) teil. Dabei wird die Basis für eine ganzheitliche Integration von Klimaschutz in der teilnehmenden Gesundheitseinrichtung gelegt.

Im Rahmen des Projekts werden gemeinsam mit Berater:innen die folgenden Handlungsfelder betrachtet: Gebäude, Grünräume, Energie, Ressourcen und Abfallmanagement, Mobilität, Beschaffung/Lieferketten, Ernährungssystem sowie Bewusstseinsbildung und Kommunikation. Ein Klima-Aktionsplan mit Zielen und Maßnahmen wird ausgearbeitet und es finden regelmäßige Besuche der Einrichtung und Evaluierungen statt. Jede Einrichtung erhält eine Treibhausbilanz über die Scope 1 & 2 Emissionen, die als wertvolle Grundlage für weitere Schritte wie z. B. CSRD-Reporting und EMAS-Zertifizierung dienen kann.

2024 schlossen weitere 6 Einrichtungen der OptimaMed sowie 9 Einrichtungen der SeneCura das GÖG-Projekt erfolgreich ab. Mit Stand Ende 2024 befinden sich 32 Häuser der SeneCura Gruppe mitten im Prozess eine klimafreundliche Gesundheitseinrichtung zu werden und bisher wurden noch 6 weitere Einrichtungen für eine Teilnahme 2025 bestätigt.

**BIS 2026 SIND ALLE 85 EINRICHTUNGEN IN ÖSTERREICH AUF GUTEM WEG ZUR KLIMAFREUNDLICHEN EINRICHTUNG.**





## **ZENTRALISierter EINKAUF MIT FOKUS ÖSTERREICH**

Der Einkauf erfolgt zu 60 % zentral, das betrifft z. B. Teigwaren, Fleisch und Geflügel, Öle, Molkereiprodukte und Trockenware wie Gewürze. Die Produkte stammen vorwiegend aus Österreich.

Der regionale Einkauf macht rund 40 % aus und erfolgt direkt bei den regionalen Betrieben. Hier handelt es sich insbesondere um Obst, Gemüse und Backwaren, die direkt bei z. B. Obst- und Gemüsebauern und Bäckereien bezogen werden. Das trägt zur Förderung der regionalen Produzenten bei und verringert Transportwege.

**BIS ZUM ENDE DES  
2. QUARTALS 2025  
WERDEN 80 %  
DER ZUGEKAUFTEN  
PRODUKTE AUS  
HEIMISCHER  
ERZEUGUNG SEIN.**



## **REDUKTION FLEISCHANTEIL**

Zur Förderung einer nachhaltigeren Ernährung haben wir den Fleischanteil auf unseren Speiseplänen reduziert. Durch den vermehrten Einsatz pflanzlicher Alternativen und regionaler Produkte leisten wir einen aktiven Beitrag zur Senkung von Treibhausgasemissionen sowie des Wasserverbrauchs und zur Schonung natürlicher Ressourcen. So unterstützen wir sowohl die Umwelt als auch die Gesundheit unserer Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Fleischanteil um 17,4 % reduziert.





## NACHHALTIGER PARTNER IM BEREICH SNACK- UND GETRÄNKEVERSORGUNG

Wir legen Wert auf nachhaltig und ressourcenschonend orientierte Partnerschaft in allen Bereichen. Unser Verpflegungsspezialist für Snack- und Getränkeautomaten sieht das genauso. Es werden gezielt Maßnahmen gesetzt für eine CO<sub>2</sub>-neutrale Zukunft, zum abfallfreien Arbeiten, Nutzung von sauberem Strom, Erhöhung der Recycling-Erfolge bis hin zu nachhaltigen Anbau- und Verarbeitungsmethoden im gesamten Kaffeeproduktionsprozess.



# 4

## KAPITEL 4





# 4 ÖKONOMISCHE NACHHALTIG- KEIT

## 4.1. STÄRKUNG DER WIRT- SCHAFTLICHEN RESILIENZ

Im Jahr 2024 hat unser Unternehmen erhebliche Fortschritte in der ökonomischen Nachhaltigkeit erzielt, indem wir uns auf die Stärkung unserer wirtschaftlichen Resilienz konzentriert haben. Trotz der anhaltenden globalen Unsicherheiten konnten wir unser langfristiges Umsatzwachstum stabil bei 4 % halten.

Unser ökonomisches Engagement zielt darauf ab, langfristig Werte für alle Stakeholder zu schaffen. Dies ist das Ergebnis unserer nachhaltigen Mitarbeiterorientierung und von Innovationsstrategien, die zu verbesserten Gesundheits- und anderen Dienstleistungen für unsere Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste führten.





## 4.2. INVESTITIONEN IN INNOVATION UND TECHNOLOGIE

Wir haben signifikant in digitale Gesundheitslösungen investiert, die es uns ermöglichen, die Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste noch besser und effizienter zu versorgen. Durch die Implementierung eigener Plattformen und die Entwicklung neuer Softwarelösungen konnten wir nicht nur unsere Reichweite erweitern, sondern auch die Zufriedenheit der betreuten Menschen steigern. Diese Investitionen werden im Vorfeld auch stets auf deren Auswirkungen auf die administrativen Kosten und operative Effizienz beurteilt und nur dann umgesetzt, wenn es diesbezüglich zu Verbesserungen kommt.



## 4.3. NACHHALTIGE QUALITÄT UND PARTNERSCHAFTEN MIT LIEFERANTEN



Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Optimierung unserer Qualität. Wir haben Partnerschaften mit Lieferanten geschlossen, die sich zu nachhaltigen Praktiken verpflichtet haben. Diese Zusammenarbeit hat es uns ermöglicht, den ökologischen Fußabdruck unserer Lieferkette zu reduzieren und gleichzeitig die Versorgungssicherheit zu erhöhen. Unsere nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien haben dazu beigetragen, die Kosten zu senken und die Qualität der bezogenen Materialien und Dienstleistungen zu verbessern.

## 4.4. FÖRDERUNG DER REGIONALEN WIRTSCHAFT

Unser Engagement für die regionale Wirtschaft ist ein zentraler Bestandteil unserer ökonomischen Nachhaltigkeitsstrategie. Wir haben in lokale Gemeinschaften investiert, indem wir regionale Lieferanten und Dienstleister bevorzugt haben. Diese Maßnahmen haben nicht nur zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beigetragen, sondern auch die lokale Wirtschaft gestärkt und unsere Position als verantwortungsbewusstes Unternehmen gefestigt.



## 4.5. WEITERBILDUNG UND MITARBEITENDEN-ENTWICKLUNG ALS WIRTSCHAFTLICHER ERFOLGSFAKTOR

Ein wesentlicher Faktor für unseren wirtschaftlichen Erfolg ist unser Fokus auf die Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir investieren laufend in Schulungen und Weiterbildungen, um sicherzustellen, dass unser Personal stets über die neuesten Kenntnisse in den Bereichen Pflege, Medizin und Therapie sowie technologische Fähigkeiten verfügt. Dies hat nicht nur die Qualität unserer Dienstleistungen verbessert, sondern auch die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung gesteigert.



## 4.6. FINANZIELLE TRANSPARENZ UND GOVERNANCE

Wir legen großen Wert auf finanzielle Transparenz und eine starke Corporate Governance. Unsere finanziellen Berichte sind klar und nachvollziehbar und wir halten uns strikt an alle gesetzlichen Anforderungen und ethischen Standards. Durch regelmäßige interne und externe Audits stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsprozesse effizient und transparent sind.





## 4.7. WIRTSCHAFTLICHER AUSBLICK

Für das kommende Jahr planen wir die Einführung weiterer innovativer Gesundheitslösungen und die Ausweitung unserer Dienstleistungen. Wir setzen uns das Ziel, unsere Betriebskosten weiter zu senken und gleichzeitig die Qualität unserer Dienstleistungen zu erhöhen. Darüber hinaus werden wir unsere nachhaltigen Beschaffungspraktiken weiter ausbauen und engere Partnerschaften mit regionalen und internationalen Lieferanten eingehen.

Unser kontinuierliches Streben nach ökonomischer Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Notwendigkeit, sondern auch unseres Engagements, als Gesundheitsdienstleister einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt auszuüben. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften der Schlüssel zu langfristigem Erfolg und Stabilität ist.

Wir wollen ein unabhängiges Unternehmen sein, das über eine entsprechende Eigenkapitalquote von zumindest 8 % verfügt.




# ZUKUNFT

Für das kommende Jahr planen wir die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems, das unsere Aktivitäten noch transparenter und messbarer macht. Wir setzen uns ambitionierte Ziele, um unseren ökologischen und sozialen Impact weiter zu verbessern. Dazu gehört unter anderem die Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen um weitere 10 % und die Ausweitung unserer sozialen Programme.



# SCHLUSSWORT

  
**GEMEINSAM LEISTEN  
WIR EINEN POSITIVEN  
BEITRAG FÜR EINE  
NACHHALTIGE  
ZUKUNFT.**

Unser Qualitäts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 zeigt deutlich, dass nachhaltiges Handeln nicht nur möglich, sondern auch ökonomisch sinnvoll ist. Wir sind fest entschlossen, unseren Weg der Nachhaltigkeit konsequent weiterzugehen und einen Beitrag zu einer lebenswerteren Welt zu leisten.

Neben unserem klaren Bekenntnis zu mehr Nachhaltigkeit bleibt die beständige Optimierung und Weiterentwicklung unserer Qualität ein zentrales Ziel. Wir setzen uns kontinuierlich dafür ein, unserem hohen Anspruch an bestmögliche Leistungen gerecht zu werden und ihn täglich mit Leben zu füllen. Auch in Zukunft werden wir unser Bestreben nach Qualität und Menschlichkeit weiter stärken – im Sinne derer, die uns ihr Vertrauen schenken.

Dieser Bericht ist ein Zeugnis unseres Engagements und unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Wir laden Sie ein, uns auf dieser Reise zu begleiten und gemeinsam mit uns eine nachhaltige Zukunft für unsere Bewohner:innen, Patient:innen, Gäste und unsere Mitarbeitenden zu gestalten.

Wir danken allen Mitarbeitenden, Partnern und Kund:innen für ihre Unterstützung und ihr Engagement.



UW-Nr. 609



**Sicher. Kreislauffähig.  
Klimafreundlich.**  
C2C Certified® SILBER by gugler\*  
drucksinn.at

