



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

**RKH REGIONALE KLINIKEN HOLDING
UND SERVICES GMBH**



Inhaltsverzeichnis

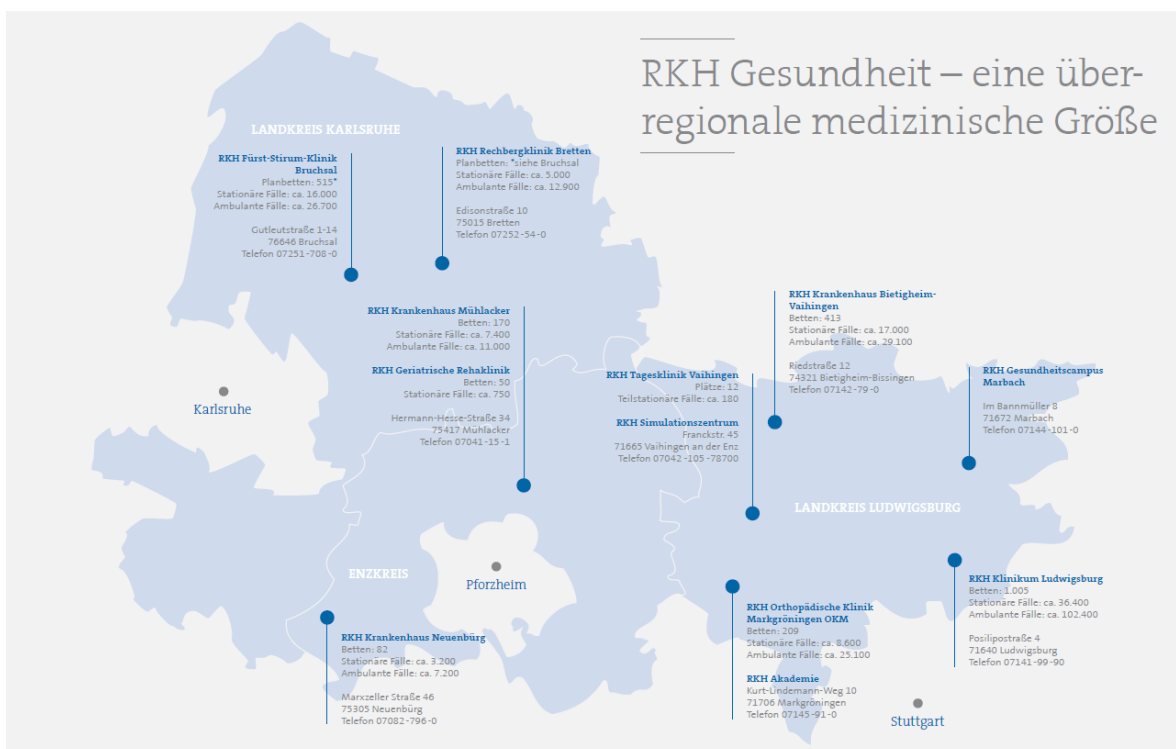
| | |
|---|-----------|
| 1. Über uns | 1 |
| 2. Die WIN-Charta | 3 |
| 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement | 4 |
| 4. Unsere Schwerpunktthemen | 5 |
| Leitsatz 1 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden | 6 |
| Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden | 9 |
| Leitsatz 4 – Ressourcen | 13 |
| 5. Weitere Aktivitäten | 15 |
| Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden | 15 |
| Umweltbelange | 18 |
| Ökonomischer Mehrwert | 23 |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption | 26 |
| Regionaler Mehrwert | 28 |
| 6. Unser WIN!-Projekt | 33 |
| 7. Kontaktinformationen | 36 |
| Ansprechpartner | 36 |
| Impressum | 36 |

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Unsere RKH Regionale Kliniken Holding und Services GmbH und ihre Tochtergesellschaften, die sich seit 2022 unter der Dachmarke **RKH Gesundheit** präsentiert, ist mit rund 8.100 Mitarbeitenden, 2.500 Betten, knapp 100.000 stationären und 280.000 ambulanten Fällen der größte kommunale Anbieter von stationären Gesundheitsleistungen in Baden-Württemberg. Mit unseren sechs Akutkliniken, einer orthopädischen Fachklinik und einer geriatrischen Rehabilitationsklinik an den Standorten Ludwigsburg, Bietigheim, Markgröningen, Mühlacker, Neuenbürg, Bretten und Bruchsal ermöglichen wir eine Rundum-Versorgung aus einer Hand. Im Netzwerk mit weiteren Gesundheitspartnern bieten wir neben umfassenden Leistungen in der ambulanten Behandlung und stationären Versorgung ein vielfältiges Beratungs- und Dienstleistungsangebot.

Dank unserer Größe, unserer Innovationskraft und unseren Bildungseinrichtungen bieten wir unseren Mitarbeitenden auf jeder Karrierestufe optimale Ausbildungs- und Entwicklungschancen. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit individuellen Karrieremöglichkeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen. An der RKH Akademie gibt es neben der Ausbildung in zwei Pflegefachschulen und einem umfangreichen, e-Learning-gestützten Fort- und Weiterbildungsprogramm auch mehrere Pflege-Studiengänge in Kooperation mit der Paracelsus Medizinische Privatuniversität in Salzburg. Unser RKH Simulationszentrum in Vaihingen an der Enz ist nicht nur durch seine Größe, sondern auch aufgrund seiner technischen Ausstattung eines der modernsten medizinischen Simulationszentren Deutschlands und ermöglicht umfangreiche Aus- und Fortbildungskurse für medizinisches Fach- und Assistenzpersonal.



ÜBER UNS

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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

Umweltbelange

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

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

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner

Unser Bekenntnis zur WIN-Charta erfolgte mit deren Unterzeichnung am 01.07.2021 durch Thekla Walker MdL, Ministerin für Umwelt, Klima, Energiewirtschaft und unserem Geschäftsführer Prof. Dr. Jörg Martin.

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

| | SCHWER- PUNKTSETZUNG | QUALITATIVE DOKUMENTATION | QUANTITATIVE DOKUMENTATION |
|-------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Leitsatz 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 3 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 4 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 5 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Leitsatz 6 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 7 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Leitsatz 8 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 9 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 10 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 11 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leitsatz 12 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

| | |
|---|--------------------------|
| Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung | <input type="checkbox"/> |
| Zusatzkapitel: Klimaschutz | <input type="checkbox"/> |

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Bildungsk Kooperationen mit weiterführenden Schulen.

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|--|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Energie und Klima | <input type="checkbox"/> Ressourcen | <input checked="" type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Mobilität | <input type="checkbox"/> Integration | |

Art der Förderung:

- ☐ Finanziell ☐ Materiell ☒ Personell

Umfang der Förderung: 30-40 Arbeitsstunden pro Woche

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- **Leitsatz 1 - Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden:** "Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."
- **Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden:** "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."
- **Leitsatz 4 – Ressourcen:** "Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

Der Leitsatz 1 „Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden“ wurde in diesem Bericht zum ersten Mal als Schwerpunktthema in den Bericht aufgenommen.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Leitsatz 1 - Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden**

In unseren Häusern arbeiten Menschen aus mehr als 100 Nationen eng zusammen. Trotz unterschiedlicher Hintergründe, Religionen, Weltanschauungen und Orientierungen sind alle unsere Mitarbeitenden immer am Wohl der Patientinnen und Patienten orientiert. Um die Zusammenarbeit weiter zu stärken, Chancengleichheit zu fördern und jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern fördern wir verstärkt das Diversity Management.

- **Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden**

Unsere Mitarbeitenden im medizinischen, pflegerischen, therapeutischen, technischen und hauswirtschaftlichen Bereich und in den Verwaltungsbereichen erbringen täglich Höchstleistungen, um unseren Versorgungsauftrag auf hohem Qualitätsniveau zu erfüllen. Dabei sind sie oftmals körperlichen und seelischen Belastungen ausgesetzt, welche sich, bedingt durch die Arbeit im Klinikalltag, nur schwer vermeiden lassen. Als Arbeitgeber ist es für uns daher selbstverständlich, in die Gesunderhaltung, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu investieren.

- **Leitsatz 4 – Ressourcen**

Im Sinne einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Unternehmensführung ist uns ein sparsamer Umgang mit Ressourcen besonders wichtig. Gemeinsam mit unserem neuen Abfallbeauftragten haben wir das interne Abfallmanagement holdingweit aufgearbeitet und neu strukturiert. Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist wesentlich, um Energie zu sparen, Müll zu vermeiden und eine möglichst gute Abfalltrennung zu erreichen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf unseren Gefahrstoffen und der Entsorgung von Medikamentenresten. Außerdem möchten wir die Rücknahmesysteme unserer Lieferanten noch mehr nutzen und neue Rücknahmemöglichkeiten gemeinsam erarbeiten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 1 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden

ZIELSETZUNG:

Als einer der größten kommunalen Träger im Gesundheitswesen in Baden-Württemberg ist die RKH Gesundheit Arbeitgeberin für eine vielfältige Belegschaft. So arbeiten in der RKH Gesundheit Menschen aus über 100 Nationen, mit unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen und unterschiedlicher sozialer Herkunft. Vier Generationen arbeiten in unserem Haus zusammen. Bereits 2012 hat die RKH die Charta der Vielfalt unterzeichnet und arbeitet mit den Diversity-Dimensionen der Charta. Ein wichtiges Ziel unserer Arbeit ist die Integration der ausländischen Fachkräfte, die im Hinblick auf den demographischen Wandel und den zunehmenden Fachkräftemangel einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung leisten.



Fachkräfte aus dem Ausland sind unverzichtbar für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten.

ERGRIFFENE MAßNAHMEN:

Schwerpunkt Diversity

- **Stabsstelle Diversität:** 2023 haben wir eine Stabsstelle für Diversität und Integration geschaffen und im April 2023 besetzt. Im ersten Jahr legten wir den Schwerpunkt vor allem darauf, die Arbeit der Stabsstelle im Unternehmen bekannt zu machen und zu vernetzen. Dabei ging es vor allem darum, die Themen Diversität und Integration sichtbar zu machen und die Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren.
- **Strategie:** Diversitymanagement war ein Schwerpunktthema auf der Strategieklausur der RKH im September 2023. Daraus wurden Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden abgeleitet (s.u.).

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- **Charta der Vielfalt:** Um Mitarbeitende an der Gestaltung des Unternehmens zu beteiligen haben wir ein Konzept zur Gründung von Arbeitsgruppen analog zu den Dimensionen der Charta der Vielfalt erarbeitet.
- **Queer@RKH:** Wir haben eine Arbeitsgruppe Queer mit Mitarbeitenden aller Standorte gegründet und uns gemeinsam auf der Prout@Work Konferenz informiert und konkrete Vorschläge für Projekte erarbeitet.
- **Integration:** Die einzelnen Standorte haben im Bereich Integration ausländischer Pflegefachkräfte zuständige Personen, die die Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland bei der Integration unterstützen. Die Integrationsmanagerinnen und –manager begleiten während und nach der Phase der beruflichen Anerkennung und kümmern sich um alle relevanten Belange.
Um die Integration von im Ausland angeworbenen Fachkräften zu ermöglichen, haben wir ein Projekt aufgesetzt, indem wir Workshops und Teamtrainings zum Thema Integration für Mitarbeitende planen. Wir sammeln in unseren Standorten Best Practice-Beispiele für Integration, um gemeinsam mit den beteiligten Fachkräften in Anerkennung, den Führungskräften, den Praxisanleitungen und den Mitarbeitenden auf Station ein holdingweites Integrationskonzept zu erstellen.
- **Impulsworkshops:** Um Mitarbeitende für das Thema Diversität zu sensibilisieren, haben wir Impulsworkshops zum Thema Diversität an allen Standorten und in den Pflegeschulen (für Auszubildende) angeboten. Im Zeitraum 10/2023-05/2024 wurden wöchentlich zwei Wissensnuggets zu Diversität und den Diversity-Dimensionen im Intranet gepostet. Die Wissensnuggets entstanden gemeinsam mit BGM, Personalentwicklung und Schwerbehindertenvertretung.
- **Nachhaltigkeit und Diversität als Bildungsthema:** Die Themen der Nachhaltigkeit und Diversität sind im Bildungsplan der Pflegeausbildung aufgenommen
- **Aktionstage:** Wir haben uns mit verschiedenen Aktionen am Deutschen Diversity Tag 2023 und am CSD in Stuttgart beteiligt.
- **Interkulturelles Kochbuch:** Das Kochbuch-Projekt „RKH is(s)t vielfältig“ wurde als gemeinsames Projekt aller Standorte gestartet.
- **Unsere Partner:** Erste Gespräche mit Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen und Ausländerbehörden fanden statt. Zudem arbeiten wir eng mit der christlichen und muslimischen Klinikseelsorge zusammen.

Weitere Themen

Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung

- **Null-Toleranz:** Die Angst oder das unangenehme Gefühl vor einer sexuellen Belästigung oder Diskriminierung wegen Hautfarbe, Abstammung, Religion und anderen Gründen haben bei uns keinen Platz. Deshalb ist die RKH Gesundheit seit 2012 Unterzeichner der *Charta der Vielfalt* (siehe Schwerpunktthema oben).
- **Ansprechpartner:** Zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben wir ein Angebot zur Beratung und Unterstützung etabliert. Die Ombudsfrau der RKH Gesundheit ist eine unabhängige Rechtsanwältin, an die sich jeder Beschäftigte im Bedarfsfall wenden kann. Als Anwältin ist die Ombudsfrau an die anwaltliche Schweigepflicht gebunden. Zusätzlich stehen zwölf Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen als Ansprechpartner mit Rat und Tat zur Seite. Alle Anliegen werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- **Information und Schulung:** Auf einer eigenen Intranetseite finden unsere Mitarbeitenden alle relevanten Informationen und Ansprechpartner. Für unsere Auszubildenden haben wir einen speziellen Info-Flyer in leichter Sprache entwickelt. Darüber hinaus werden Präventionsschulungen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten. Damit möchten wir unseren Mitarbeitenden die notwendige Sicherheit geben, dass sie jederzeit Hilfe bekommen können, die Beschäftigten sensibilisieren, die Grenzen anderer zu respektieren und die Vorgesetzten dazu bewegen, hinzuschauen und zu reagieren, im Sinne eines maximalen Opferschutzes.

Lebensarbeitszeitmodell

- Das Modell RKH.lebenszeit bietet unserer Belegschaft die Möglichkeit, Anteile ihres Gehalts auf einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen und damit ihre Lebensarbeitszeit individuell zu gestalten. Das Konto ermöglicht beispielsweise ein „Sabbatical“ oder einen vorgezogenen Renteneintritt ohne Gehaltseinbußen. Aufgrund einer umfassenden Infoaktion im Frühsommer 2023 und daraus resultierenden persönlichen Beratungsgesprächen konnte ein Teilnahmezuwachs von knapp 18 % erzielt werden. Aktuell nehmen 344 (seither waren es 293) Personen dieses Angebot wahr.

RKH Oasen

- Die Standorte Ludwigsburg und Bietigheim verfügen über sogenannte RKH Oasen, besonders ausgewiesene „Räume im Grünen“ für die Mitarbeitenden. Dort finden in der Zeit von Mai bis September regelmäßig Aktionen und Veranstaltungen für die Mitarbeitenden statt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Schwerpunkt Diversity

- **Sichtbarkeit Diversity:** Die Themen Integration und Diversität sind in der Belegschaft sichtbar und werden (teils kontrovers) diskutiert. Die Beteiligung an den Projekten und Arbeitsgruppen ist hoch. Mitarbeitende empfinden die Möglichkeit, sich zu beteiligen, als wertvoll und wertschätzend.

Weitere Themen

- **Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung:** Ein regelmäßiger Austausch zwischen Ombudsfrau und internen Ansprechpartnern hilft, das Beratungsangebot stetig zu verbessern und eventuelle Handlungsbedarfe aufzuzeigen.
- **Lebensarbeitszeitkonto:** Im Vergleich zum Vorjahr nehmen 18% mehr Personen das Lebensarbeitszeitkonto in Anspruch.
- **RKH Oasen:** Das Angebot „im Grünen“ wird sehr gut angenommen. Bis zu 200 Mitarbeitende kommen bei den verschiedenen Aktionen zusammen.

INDIKATOREN

Da wir uns in der Entwicklungsphase befinden, können 2023 noch keine Zahlen genannt werden. Zudem handelt es sich bei Integration und Diversität um sogenannte weiche Faktoren, die in ihrer Qualität schwierig zu erheben sind.

- Zusammensetzung der Mitarbeitenden nach Alter, Geschlecht, Nationalität
- Stellenanteile für das Thema Integration in den einzelnen Standorten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Zusammenarbeit in Teams (v.a. in Teams in denen Fachkräften in Anerkennung arbeiten)
- Beteiligung an Projekten und Arbeitsgruppen
- Anzahl von Workshops
- Anzahl von Teilnehmenden in den Workshops
- Anzahl von Klicks im Intranet
- Anzahl von Netzwerkpartnerinnen und -partnern intern und extern
- Anzahl holdingweiter Projekte zum Thema Integration

AUSBLICK

Schwerpunkt Diversity

- **Begonnenes fortsetzen:** Die begonnenen Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und vertieft werden.
- **Workshops:** Workshops zum Thema Integration werden angeboten. Zusätzlich werden weitere Arbeitsgruppen gegründet.
- **Netzwerkarbeit:** Das Netzwerk zum Thema Diversität wird ausgebaut: Zum einen innerhalb der Holding, zum anderen nach außen in die Kommunen.
- **Diversity Konzept:** Ein holdingweites Konzept für Integration wird erstellt und ausgerollt.
- **Projekte:** Es werden bedarfsorientierte Projekte für die Unterstützung im Integrationsprozess aufgesetzt.
- **Kochbuch:** Das Kochbuch wird veröffentlicht.

Weitere Themen

- **Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung:** Unsere eindeutige Haltung als Arbeitgeber soll präventiv wirken und vor sexuellen oder anders gearteten Übergriffen abschrecken. Das Beratungsangebot sowie Schulungen zur Aufklärung und Sensibilisierung werden wir dauerhaft in der RKH Gesundheit etablieren.
- **Lebensarbeitszeitmodell:** Wir werden das Thema weiterhin aktiv bewerben und unserer Belegschaft so gezielt eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit und mögliche Auszeiten oder Teilzeiten ermöglichen.
- **RKH Oasen:** Das Konzept für die RKH Oase Ludwigsburg wird derzeit weiterentwickelt. Zum einen soll der Platz weiter ausgebaut und so auch eine Nutzung zum Beispiel für Teambesprechungen ermöglicht werden. In diesem Zuge wird auch geprüft, ob weitere Schattenplätze geschaffen werden können. Das abwechslungsreiche Angebot soll auch in diesem Jahr weitergeführt werden.

Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden

ZIELSETZUNG

In einem Unternehmen wie der RKH Gesundheit sind Mitarbeiter das höchste Gut, wenn es um die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung geht. Um die Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten, sind für uns gesundheitsfördernde Arbeitsstrukturen und

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

eine zukunftsorientierte Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in den Kliniken der RKH Gesundheit wesentlich.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Verhältnisprävention:** Wir reduzieren Arbeitsbelastungen und optimieren Arbeitsprozesse (Verhältnisprävention): Zur Identifizierung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen ist der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem BGM eng vernetzt. Die Themen Arbeitsplatzanalyse, psych. Gefährdungsbeurteilungen sowie die Versorgung von Hilfsmitteln bilden hierbei eine wichtige Basis und werden in unseren Maßnahmen berücksichtigt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), bildet eine weitere wichtige Säule des BGM und wird augenblicklich konzeptionell neu aufgestellt mit internen wie externen Beteiligten (BR, SBV, DRV, Integrationsämter etc.).
- **Interner Austausch:** Wir stärken gesundheitsförderliches Verhalten, indem wir den Austausch der internen Fachbereiche sowie der Führungsebenen fördern und die Querschnittsaufgabe des BGM transparent kommunizieren.
- **„Gesunde Organisation“:** Wir entwickeln das BGM innerhalb des Unternehmens weiter, indem wir uns „die gesunde Organisation“ gemeinsam als Ziel gesetzt haben. Hierbei sollen sämtliche BGM-Maßnahmen im Unternehmen zum festen, integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik werden und alle Hierarchieebnen sowie Berufsgruppen einbinden.
- **Gesundheitsangebote für Mitarbeitende:** Mit niederschweligen Angeboten erleichtern wir den Mitarbeitenden den Zugang zum BGM (z.B. kostenlose bzw. kostengünstige Präventionsangebote wie „Entspannung und gesunder Rücken“ mit 20-minütigen Sequenzen in Arbeitsplatznähe, Online-Yoga, Trainingsangebote und Kurse vor Ort wie Pilates, Feldenkrais).
- **Resilienzförderung:** Initiiert durch unsere Regional- und Pflegedirektion haben wir das wichtige Thema der „Resilienzförderung im Sozial- und Gesundheitswesen“ im Pflegebereich gestartet und rollen dieses über die RKH Standorte weiter aus. Ebenso durchleuchten wir die bereits vorhandenen Beratungsangebote für unsere Beschäftigten und vervollständigen diese bspw. beim Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (Kriseninterventionsteam), Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige etc.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Jährlicher LKZ-Firmenlauf (2023)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die vorhandenen Maßnahmen und Angebote werden bereits von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Die Akzeptanz ist allgemein hoch und die Angebote werden mit steigender Nachfrage genutzt. Das positive Feedback der Mitarbeitenden bestätigt uns in unserer Zielsetzung, die vielfältigen Handlungsfelder des BGM permanent zu überprüfen und bedarfsgerecht vorzusehen.

Wir wollen unsere angebotenen Benefits verstärkt bewerben und herausarbeiten, welche Angebote für unsere Mitarbeitenden besonders attraktiv und gewünscht sind.

INDIKATOREN

Die Neuausrichtung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie die Weiterentwicklung zur „gesunden Organisation“ mit Einbindung der verschiedenen Hierarchieebenen werden uns über die nächsten Jahre begleiten. Die Einrichtung von Arbeitsgruppen bildet bereits ein Gerüst und wird im Jahr 2024 durch Evaluationsmaßnahmen ergänzt. Hierdurch werden wir Entwicklungen vorantreiben und die Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen überprüfen können.

Wir möchten uns messen an:

- Reduzierung von Fluktuation und Krankenstand
- festen Indikatoren wie bspw. Teilnehmerzahlen an Schulungsangeboten (gesundes Führen, BEM, Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz etc.)
- der Vielseitigkeit und Anzahl der wahrgenommenen Angebote in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- der Anzahl unserer Mitarbeitenden, welche über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wieder in die Arbeitswelt integriert werden konnten
- der Gewinnung von BGM-Multiplikatoren (i.d.R. Teamleitungen), welche die Themen in ihre Abteilungen tragen und gemeinsam mit den Führungskräften bedarfsorientierte Maßnahmen vor Ort festlegen

AUSBLICK

- **Begonnenes fortsetzen:** Die begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten wollen wir im kommenden Berichtsjahr weiterführen und die Entwicklungen und Erfolge messen.
- **Gesunde Führung:** Wir werden unsere Unternehmens- und Führungskultur künftig noch stärker in den Fokus rücken, indem wir Fachbereiche und Führungsebenen besser vernetzen und das Thema „Gesundes Führen“ durch weitere Schulungsangebote fördern.
- **Strukturierte Zusammenarbeit:** Wir wollen das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) um die Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und „die gesunde Organisation“ ausbauen. Der BGM Steuerungskreis wird hierdurch ebenfalls erweitert, um eine unternehmensweite Vernetzung und Einbindung aller Berufsgruppen gewährleisten zu können.
- **Gesundheitszirkel:** Wir etablieren teamorientierte Gesundheitszirkel, welche bedarfsgerechte Angebote beinhalten.
- **Externe Partner:** Vorhandene Angebote innerhalb der RKH Gesundheit werden durch externe Angebote ergänzt und können von unseren Mitarbeitenden und Teams in modularer Weise in Anspruch genommen werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 4 – Ressourcen

ZIELSETZUNG

Ein Klinikunternehmen unserer Größe zeichnet sich durch einen enormen Materialverbrauch und Energiebedarf aus. Müllvermeidung, ein sparsamer Umgang mit Ressourcen und Wiederverwendung stehen damit für uns an erster Stelle. Was nicht vermieden werden kann, wird konsequent getrennt und, wo möglich, verwertet. Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung mit dem größtmöglichen ökologischen und ökonomischen Nutzen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Neues Abfallkonzept:** Wir haben ein neues Abfallkonzept und Maßnahmen zur Optimierung unseres Müllaufkommens entwickelt. Dabei orientieren wir uns an der fünfstufigen Abfallhierarchie: Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling sowie konsequente Mülltrennung und umweltfreundliche Verwertung und Beseitigung.
- **Mengenerfassung:** Die Erfassung unserer Abfallmengen und -ströme dient dazu, Potentiale zur Vermeidung und Reduzierung zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.
- **Trennsysteme:** Wir haben das Abfallkonzept nebst Farbleitsystem in allen Häusern auf allen Stationen eingeführt und die entsprechenden Trennsysteme etabliert. In Absprache mit den Entsorgern wurde und wird die getrennte Übergabe sowie Abholung organisiert und technisch angepasst.
- **Schwerpunktthema:** Im Rahmen der Nachhaltigkeitstage Baden-Württemberg wurde das Abfallkonzept in unseren größten Häusern der RKH Gesundheit in drei Landkreisen vorgestellt. Ergänzend hierzu wurde ein Schulungskonzept für alle unsere Mitarbeitenden erarbeitet.
- **Integration Beschaffung:** Bei jeder Beschaffung werden die Verwertungs- oder Wiederverwendungsmöglichkeiten in unsere Entscheidung mit einbezogen, aber beispielsweise auch die Lebensdauer bzw. längere Verwendung von Gebrauchsgegenständen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- **Abfallkonzept:** Unser Projekt „Neues internes Abfallkonzept“ ist umgesetzt. Die Anzahl der Behälter und Sammelsysteme wurde im Rahmen einer Bestandsermittlung aktualisiert. Die notwendigen Anpassungen sind abgeschlossen.
- **Schulungen:** Für die Einführung und Schulungen wurde von uns Informationsmaterial erstellt und Schulungen durchgeführt. Die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden zum Projekt sind durchweg positiv und das Interesse ist groß.
- **Zusammenarbeit mit Entsorgern:** Mit den Entsorgern der RKH Gesundheit besteht Kontakt hinsichtlich der Bereitstellung von Containern und künftigen Entsorgung/ Verwertung der anfallenden Abfallfraktionen.
- **Einwegbesteck:** Die Nutzung von metallischem, medizinischem Einwegbesteck wurde hinsichtlich der Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit geprüft. Nun wird die Beschaffung entsprechend umgestellt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Der Erfolg der Maßnahmen lässt sich aus den jährlich fortgeschriebenen Abfall- und Verwertungsbilanzen ablesen. Eine quantitative Dokumentation der Veränderungen unserer Abfallmengen ist frühestens Ende 2024 möglich, da die Maßnahmen erst im Jahr 2023 abgeschlossen waren und ein 2. Jahr für einen Vergleich notwendig sein wird.

Ausblick

- **Roll-Out Trennsysteme:** In der Verwaltung wird ebenfalls ein Trennsystem etabliert. Die dafür notwendigen Behälter sind bestellt.
- **Pflichtschulungen:** Es ist vorgesehen, jährliche Pflichtschulungen im Intranet, über die Akademie, von allen Mitarbeitern absolvieren zu lassen.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Mit dem Blick auf Ressourceneffizienz und Ressourcenschonung werden wir unser Abfallkonzept stetig weiterentwickeln und, wo immer möglich, optimieren. Unser Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung unseres Abfallaufkommens.
- **Pilotversuch:** Mit dem Lieferanten für die Einmalhandtücher in den Sanitärbereichen wird ein Versuch zur separaten Erfassung und Wiederverwertung vorbereitet.
- **Recyclingmaterial:** Beim Einsatz von Kunststoff-Artikeln (bspw. Abwurfbehälter, Müllbeutel, Kugelschreiber, etc.) wird immer geprüft, ob anteilig Recycling-Kunststoff eingesetzt werden kann.
- **Klinikabfälle:** Durch eine alternative Absaug- und Entsorgungsmethode von Körperflüssigkeiten sollen Klinikabfälle reduziert werden.
- **Neuer Schwerpunkt:** Im kommenden Berichtszeitraum werden wir uns schwerpunktmäßig mit dem Thema „Energie und Emissionen“ (Leitsatz 5) auseinandersetzen, unsere Klimabilanz erstellen und daraus die RKH Gesundheit Klimastrategie ableiten.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Die RKH Gesundheit ist seit 2012 Unterzeichner der *Charta der Vielfalt*. Gemeinsam mit den Kreiskliniken Reutlingen haben wir Anfang 2023 außerdem in einem gesellschaftsübergreifenden Workshop eine gemeinsame Strategie zum Thema Diversität entwickelt (siehe auch Schwerpunktthema).
- **Gesunde Ernährung:** Ein gesundes und qualitativ hochwertiges Essensangebot im Betriebsrestaurant trägt zur Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei. Zusätzlich zur bestehenden Bio-Zertifizierung haben wir uns im Jahr 2022 am Standort Ludwigsburg am Programm „*Schmeck den Süden. Baden-Württemberg“-Genuss außer Haus* beteiligt. Hier steht besonders der Einsatz saisonaler und regionaler Produkte im Mittelpunkt.

Patienten

- **Patientenbefragung:** Jährliche, standardisierte Patientenbefragungen geben uns zuverlässige Informationen zu unseren medizinischen, pflegerischen und begleitenden Prozessen. Aus den Ergebnissen leiten wir entsprechende Maßnahmen ab.

Interessierte Bevölkerung

- **Kommunikation zu Gesundheitsthemen:** In offenen Informationsveranstaltungen vor Ort oder Livestreams, unterstützt durch deren Bewerbung über die Presse, die Homepage und die Social Media Kanäle der RKH Gesundheit, bieten wir allen Interessierten vielfältige und transparente Einblicke in neue Möglichkeiten der Therapie und Diagnostik sowie unseren Klinikalltag und unsere Prozesse. Auch 2023 wurden trotz Pandemie zahlreiche Patientenveranstaltungen abgehalten. Dazu zählten beispielsweise Infoveranstaltungen zu den Themen Adipositas, Arthrose, Darmkrebs, Herzerkrankungen, Krampfadern oder Schlaganfall.

Lieferkette

- **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz:** Mit Unterstützung einer KI basierten Software wurden alle Lieferanten auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße geprüft. Zudem ist die Software mit dem internen Beschwerdemanagement verknüpft und somit werden auch Risiken im

WEITERE AKTIVITÄTEN

eigenen Geschäftsbereich identifiziert. Daraus wurde für das Geschäftsjahr 2023 der erste LKSG Bericht generiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Um dem wichtigen Thema gerecht zu werden, haben wir die Arbeitsgruppe Diversity gegründet. Auch in der Führungskräfte tagung unserer Tochtergesellschaften Klinikenservice & Gastronomie wurde das Thema durch einen externen Referenten aufgegriffen. Das Anfang 2023 gegründete Mitarbeiter Netzwerk *Queer@RKH* setzt sich für eine vielfältige Gesellschaft im Berufs- und Privatleben ein und bietet einen offenen Raum für einen vertrauensvollen Austausch.
- **Gesunde Ernährung:** Im Februar haben wir die Anforderungen im Rahmen des Programms „*Schmeck den Süden. Baden-Württemberg*“-*Genuss außer Haus* erfolgreich erfüllt und die Klassifizierung Stufe 1 (1 Löwe) erreicht.

Patienten

- **Verbesserter Service:** Die Ergebnisse der letzten Patientenbefragung haben gezeigt, wie wichtig der Servicegedanke auch im Bereich von Krankenhäusern und der Patientenversorgung ist. Nach guten Erfahrungen an einem Pilotstandort wurden nun an allen Standorten das Servicepersonal geschult.

Interessierte Bevölkerung

- **Infoveranstaltungen:** Durch die Pandemie wurden die Informationsveranstaltungen überwiegend als Livestream-Veranstaltungen über YouTube abgehalten. Die Resonanz war sehr positiv.

Lieferkette

- **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz:** Alle notwendigen Dokumente und Bericht wurden auf der Webseite eingestellt.

Ausblick:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Die Thematisierung im Rahmen der Führungskräfte tagung wurde von den Teilnehmenden als sehr positiv wahrgenommen. Die Ergebnisse des Workshop zur Entwicklung einer Diversity-Strategie, in der alle Dimensionen der Vielfalt angemessene Berücksichtigung finden und Prioritäten bewusst gesetzt werden, werden zeitnah umgesetzt.
- **Gesunde Ernährung:** Die Teilnahme an „Schmeck den Süden“ soll 2024 auf die weiteren Standorte übertragen werden. Zusätzlich zur Bio- und Schmeck-den-Süden-Zertifizierung ist die Ausarbeitung eines eigenen Qualitätsstandards geplant.

Patienten

- **Patientenbefragung:** Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden weiterhin jährlich die Patientinnen und Patienten befragt und Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.

Interessierte Bevölkerung

- **RKH Care:** Im Jahr 2024 wird ein spezielles Portal zur Lenkung der Patientenströme in der Zentralen Notaufnahme an den Start gehen. Über einen Symptomcheck können Patientinnen und Patienten herausfinden, ob sie sich besser an die Notaufnahme oder an den ärztlichen Bereitschaftsdienst wenden sollen. Damit soll die Notaufnahme entlastet und unnötige Wartezeiten vermieden werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Lieferkette

- **LKSG:** Kontinuierliche Überprüfung aller Lieferanten auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße



Ein Bekenntnis zur Region und ein Beitrag zu einer gesunden Ernährung: Der Standort Ludwigsburg ist bereits nach den Kriterien von „Schmeck den Süden“ ausgezeichnet, die anderen Standorte sollen folgen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Auch im Jahr 2023 haben wir die Nutzung von Videokonferenzen und Onlinemeetings stark forciert, so dass auf eine Vielzahl von Dienstreisen verzichtet werden konnte.
- **Nachhaltige Mobilität:** Die Zahl der elektrisch betriebenen Poolfahrzeuge konnte 2023 von 3 auf 8 erhöht werden. Zudem sind zwei elektrisch betriebene eTransporter seit letztem Jahr im Einsatz.
- **Reduzierung von Emissionen:** Die CO₂-Bilanz von Krankenhäusern und Kliniken wird, neben Mobilität der Mitarbeiter, Energieversorgung und Abfallaufkommen, auch vom Einsatz der Inhalationsanästhetika bestimmt. Das Narkosegas Desfluran hat die negativsten Auswirkungen auf das Klima, weshalb wir die Verwendung in allen Häusern der RKH Gesundheit beendet haben. Im Sinne der Umsetzung einer „klimafreundlichen Narkose“ haben wir alle Narkosemittelverdampfer mit dem Hinweis auf „MinimalFlow“ (Frischgasfluss unter 500 ml/min) versehen.
- **Energieeffiziente Versorgung:** 2023 fanden über fast alle Standorte der RKH Energieaudits statt. Die Datenlage hat sich auf das Verbrauchsjahr 2022 bezogen.
- **Ideenwettbewerb:** Auf Basis eines Ideenwettbewerbs für die Mitarbeitenden wurden viele neue Vorschläge für energiesparende und nachhaltige Maßnahmen eingereicht.
- **Klimabilanz:** 2023 wurde zusammen mit der Firma Climate Partners ein erster Corporate Carbon Footprint erstellt. Die Daten werden nun benutzt, um Reduktionspotenziale zu identifizieren und Ziele für die kommenden Jahre festzulegen. Zudem wurden in diesem Zusammenhang die Möglichkeiten und Grenzen der Datenerhebung identifiziert.

WEITERE AKTIVITÄTEN



Der Betrieb eines Krankenhauses ist sehr energieintensiv. Daher achten wir bei der Erneuerung von Anlagen auf eine hohe Energieeffizienz.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Klimabilanz:** Der Carbon Footprint hat über alle Scopes einen CO₂-Fußabdruck von 51.375,76t für das Jahr 2022 ermittelt. Das Ergebnis nutzen wir, um konkrete Maßnahmen zur Reduktion zu entwickeln. Ein Fokus liegt dabei auf dem Energieverbrauch. Zudem werden die Erfahrungen aus der Bilanzierung genutzt, um unser Datenmanagement zu verbessern. Ziel ist es, in Zukunft jährlich CSRD-konforme Treibhausgasbilanzen erstellen zu können.
- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Onlinemeetings haben sich zu einem festen Bestandteil unserer Kommunikationskultur im Unternehmen etabliert. In den vergangenen 12 Monaten fanden insgesamt 15.608 Onlinemeetings mit insgesamt 786.374 Minuten statt. Dies entspricht ca. 13.106 Stunden. Wir konnten dadurch etliche Dienstfahrten und damit Emissionen sparen.
- **Nachhaltige Mobilität:** Die eFahrzeugflotte konnte wie geplant ausgebaut werden. Das Ziel, Nachhaltigkeitskriterien in der Dienstwagenvereinbarung aufzunehmen, wurde bisher nicht erreicht. Die Umsetzung soll 2024 erfolgen.
- **Reduzierung von Emissionen:** Durch Umstrukturierung des Küchenlagers in Bruchsal konnten wir zwei von acht Kühlhäusern abschalten. Die installierte Leistung von 668,72 kW durch Photovoltaikanlagen in der RKH Gesundheit konnte 2022 durch eine weitere Anlage am Standort RKH Orthopädische Klinik Markgröningen ausgebaut werden. Am RKH Klinikum Ludwigsburg erzeugen wir zudem den Großteil unseres Strombedarfs über unser eigenes Blockheizkraftwerk (BHKW) und unsere Photovoltaikanlage selbst. Im Jahr 2022 haben wir lediglich 10% Strom zugekauft.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Energieeffiziente Versorgung:** Die auditierten Standorte der RKH weisen einen Gesamtendenergieverbrauch von über 105 GWh/Jahr auf, was in etwa einem Energieverbrauch von 26.000 4-Personenhaushalten entspricht. Diese enormen Menge möchten wir durch effiziente und wirtschaftliche Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristig reduzieren. Besondere Augenmerke liegen auf den Themen Beleuchtung, Dampferzeugung, medizinische Gase, Lüftung, Heizung und Kälte und Nutzerverhalten. Bei der Beleuchtung setzen wir auf LED Technologie. Bei gleichbleibender Nutzungsdauer ist mit einer Energieeinsparung von 16.650 kWh/Jahr pro 100 LED Röhren auszugehen. Der Wechsel findet im laufenden Prozess statt.
- **Ideenwettbewerb:** Die eingereichten Maßnahmen wurden bewertet und befinden sich zum Großteil schon in der Umsetzung.

Ausblick:

- **Klimabilanz:** Die Ergebnisse der ersten Erhebung werden ausgewertet und in konkrete Maßnahmen übersetzt. Im Hinblick auf die kommende Berichtspflicht zur Nachhaltigkeit (CSRD) werden wir unser internes Datenmanagement überarbeiten, um eine genauere und schnellere Datenerhebung zu ermöglichen.
- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Videokonferenzen werden auch in Zukunft ein fester Bestandteil unserer Besprechungskultur sein. Damit reduzieren wir dauerhaft unsere Dienstfahrten und somit unsere CO₂-Emissionen. Außerdem ermöglichen wir aktuell 550 Beschäftigten mobiles Arbeiten. Die eingesparten Arbeitswege haben ebenfalls einen enormen ökologischen Effekt im Sinne der CO₂-Reduzierung.
- **Nachhaltige Mobilität:** Derzeit laufen interne Abstimmungsprozesse für eine Dienstwagenregelung, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhaltet.
- **Netzwerk Verkehrswende in der Arbeitswelt:** 2023 hat sich die RKH gemeinsam mit 22 weiteren Unternehmen und Verbände mit dem Verkehrsministerium Baden-Württemberg zu einem „Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt“ zusammengeschlossen und eine gemeinsame Erklärung zur Verkehrswende verabschiedet. Im Bündnis haben sich die Partner auf die Eckpunkte Klimafreundliche Antriebe in der Firmenwagenflotte, Verzicht auf Dienstwagen und PKW-Parkplatz, Bus und Bahn durch Zuschüsse und spezielle Tickets attraktiver machen, Anreize zum Radfahren und Gehen erhöhen, Mitfahren fördern und mobiles Arbeiten ausbauen, geeinigt. In allen Punkten ist die RKH bereits konkret aktiv, bis 2027 sollen die Maßnahmen weiter umgesetzt, ausgebaut und ergänzt werden.
- **Reduzierung von Emissionen:** Wir planen weitere Energiesparmaßnahmen wie z.B. die sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung, Nachrüstung der Raumbeleuchtung mit Bewegungsmeldern sowie Anpassungen von Temperatursteuerungen und Beleuchtungsreduzierung, wo möglich. Aktuell prüfen wir weitere Dachflächen auf Eignung für PV-Anlagen. Ein weiterer Ausbau ist geplant.
- **Energieeffiziente Versorgung:** §8 des Energieeffizienzgesetz verpflichtet Unternehmen mit einem Gesamtendenergieverbrauch von > 7,5 GWh/Jahr zur Einrichtung eines Energie- oder Umweltmanagementsystems (EMS oder UMS). Die RKH hat sich dazu entschieden, ein EMS nach 50001 einzuführen und zertifizieren zu lassen. Aus dem EMS werden unsere Verbräuche ganzheitlich analysiert, die Hauptverbraucher identifiziert. Anhand der Analysen werden weitere konkrete Aktions- und Maßnahmenpläne unter wirtschaftlicher Betrachtung entstehen. Hier sehen wir noch einige Potentiale, die über die bisherigen Maßnahmen aus den Energieaudits hinausgehen. Perspektivisch soll das

WEITERE AKTIVITÄTEN

Energiemanagementsystem in ein Umweltmanagementsystem überführt werden, welches den gesamten Umweltbereich abdeckt (EMAS).

- **Kennzahlen/ Reporting:** Auf Basis unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden wir konkrete Kennzahlen entwickeln und entsprechende Nachhaltigkeitsziele vereinbaren, die die Grundlage für die Ableitung weiterer Maßnahmen bilden. Die Kennzahlen bilden dann auch die Grundlage für den CSRD Report, der in 2026 für das Geschäftsjahr 2025 erscheinen wird.
- **Reduktion Einwegbatterien:** Mit einer (Einweg-)Batterie betriebene Medizingeräte sollen zukünftig mit wiederaufladbaren Akkus betrieben werden.
- **Schwachstellenanalyse:** Um unsere Schwachstellen bei Heizung und Kälte durch fehlende Wärmedämmung an Rohren, Pumpen und Ventilatoren zu erkennen, ist für 2024 die Analyse mit Wärmebildkameras geplant. Die Maßnahme soll mit Beginn der Heizsaison starten. Die energieintensive Dampferzeugung wird in den kommenden Jahren verstärkt auf Elektro umgestellt und die Dampferzeugung rückgebaut. Insgesamt gibt es in den meisten Häusern kaum noch dampfabnehmende Endgeräte außerhalb der zentralen Serilgutaufbereitungen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Beschwerdemanagement:** Rückmeldungen von unseren Patienten werden von unserer Abteilung Qualitätsmanagement (QM) strukturiert bearbeitet und jährlich ausgewertet. Seit Jahresbeginn 2022 ist dafür in unserer QM-Abteilung ein System implementiert, das alle eingehenden Beschwerden erfasst, Schnittstellen zu den entsprechenden Bereichen bis hin zur Geschäftsführung bietet sowie die Kommunikation mit den betroffenen Personen unterstützt.
- **Internes Bildungsmanagement:** Über das Dashboard im System „easySoft Competence“ erhalten unsere Mitarbeitenden einen Überblick über den aktuellen Stand ihrer Fortbildungen und können diese selbst planen und steuern. Gleichzeitig ermöglicht es den Führungskräften das Controlling von Qualifikation und Pflichtfortbildungen der Mitarbeitenden.
- **Patientenversorgung:** Im Jahr 2021 fand eine Erfassung der Speisereste aus den Essen unserer Patienten statt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Beschwerdemanagement:** Aktuell finden noch geringe Anpassungsmaßnahmen an dem neu eingeführten System statt, um es zeitnah reibungslos und standardisiert verwenden zu können.
- **Internes Bildungsmanagement:** Das System „easySoft Competence“ befindet sich weiterhin im Aufbau, berufsgruppenspezifische Anpassungen und Erweiterungen werden sukzessive vorgenommen.
- **Patientenversorgung:** Auf Grundlage der Ergebnisse haben wir die Portionsmengen angepasst, einige Komponenten in der Stückzahl und Grammatik verändert und die Komponentenauswahl angepasst. Mit den ergriffenen Maßnahmen konnten wir die Lebensmittelabfälle deutlich reduzieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- **Beschwerdemanagement:** Zur Vervollständigung des Workflows arbeiten wir derzeit an der Anbindung an unsere Homepage der RKH Gesundheit. Eingehende Meldungen werden dann direkt im System erfasst und als Vorgang angelegt.
- **Internes Kompetenzmanagement:** Im Zuge des Ausbaus des Systems „easySoft Competence“ profitieren inzwischen alle Führungskräfte und Mitarbeitenden von einer zentralen Plattform, auf der mittels eines Dashboards ein Controlling der Qualifikationen der Mitarbeitenden möglich ist. Weitere Funktionen wie z. B. die Abbildung der Beauftragungen werden im Moment aufgebaut.
- **Patientenversorgung:** Wir werden die Menge der Speiseabfälle in regelmäßigen Abständen erfassen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen, um Lebensmittelabfälle zu reduzieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Ausbildung:** Insgesamt beschäftigen wir 550 Auszubildende (Stand November 2022) an den Standorten der RKH Gesundheit, davon 350 Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen. Dazu gehören die Ausbildung in der generalistischen Pflegeausbildung in Teilzeit- und Vollzeitausbildung auch mit Vertiefung in der Pädiatrie, die einjährige Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und die Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Eine Erhöhung der Ausbildungsplätze in der generalistischen Pflegeberufe von 250 auf 300 Plätzen mit Start 01.01.2025 ist in Aussicht gestellt.
- **Berufsfachschulen:** Die Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim ist AZAV-zertifiziert. Die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zur beruflichen Eingliederung ermöglicht es, Ausbildungsinteressierte für die Pflege in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur zu gewinnen. Für Arbeitssuchende unterstützt der Gesetzgeber nur Bildungseinrichtungen, die diese Zertifizierung aufweisen und somit eine qualitativ hochwertige und dem Bildungsziel passende Ausbildung anbieten. Dazu gehört nun auch die Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim. Für die Pflegeschule ist dadurch eine weitere Möglichkeit der Rekrutierung von Auszubildenden in der Pflege hinzugekommen.
- **Zukunftsbild Berufsfachschulen:** In einer Zukunftswerkstatt der Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim mit dem Arbeitstitel „Zukunftsbild der Berufsfachschule für Pflege 2026“ wurden zukünftige Themen für die Ausbildung in den Pflegeberufen generiert, welche weiter bearbeitet werden. Die Ergebnisse werden in die weiterführende pädagogische Arbeit einfließen. Die Themen sind: Interprofessionalisierung, Internationalisierung, Digitalisierung, Öffentlichkeitsarbeit + Recruiting, Modularisierung von Ausbildungsinhalten.
- **Bildungsk Kooperationen:** Im Rahmen von Bildungsk Kooperationen präsentieren wir die Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der Pflege an den allgemeinbildenden Schulen im Umkreis und informieren die Schüler auch über weitere Berufe, die im Krankenhaus erlernt werden können. Aktuell ist geplant, für die Pflegeschule einmal im Monat ein digitales Angebot zur Information der Berufe anzubieten.
- **Digitalisierung:** Die Nachhaltigkeits- und Innovationswerkstatt hat die Digitalkompetenz der Mitarbeitenden als Bildungsziel 2023 definiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Ausbildung:** Wir nehmen unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr und übernehmen nach Möglichkeit und bei entsprechender Eignung alle Auszubildenden. Drei Mitarbeitende konnten wir in das Traineeprogramm der Hauswirtschaft aufnehmen. Pflegekräfte aus dem Ausland erhalten bei uns das Bildungsangebot über den sogenannten "Anerkennungslehrgang".
- **Bildungsk Kooperationen:** Unsere Kooperationspartner erhalten das Zertifikat „Ausbildungspartner der RKH Gesundheit“. Die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern wurde intensiviert.
- **Digitalisierung:** 2022 konnten wir mit zwei Serviceprojekten in den Echtbetrieb gehen. Diese sind das Projekt „RKH Lob und Kritik“ sowie das Serviceportal „Anfragen zu Confluence und Jira“.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- **Ausbildung:** Der neu geschaffene Ausbildungsplatz zum/zur Gebäudereiniger /Gebäudereinigerin soll baldmöglichst besetzt werden. Erhöhung der Ausbildungsplätze in der generalistischen Ausbildung ab 01.01.2025 von 250 Plätzen auf 300 Plätzen.
- **Bildungskooperationen:** Die aktive Zusammenarbeit mit Schulen werden wir in Zukunft weiter ausbauen und den Schülerinnen und Schülern die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen aufzeigen. Weitere Bildungskooperationen mit Gymnasien sind in Überlegung.
- **Digitalisierung:** Zukunftsweisend für unseren Unternehmenserfolg sehen wir weiterhin unsere Digitalisierungsprojekte, mit deren Hilfe wir unsere Prozesse schlanker und effizienter gestalten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Telemedizin:** Für eine sektorenübergreifende Gesundheitsversorgung sind der Ausbau von Digitalisierung und Telemedizin unerlässlich. Unterstützt durch Fördermittel des Landes Baden-Württemberg wird unter der Projektleitung der RKH Gesundheit eine landesweite Telemedizin-Plattform etabliert. Innerhalb der Kliniken der RKH Gesundheit finden schon seit mehreren Jahren Televisiten zwischen den Klinikstandorten zur Hinzuziehung von Experten statt. Nun sollen kleinere und größere Krankenhäuser, niedergelassene Ärzte sowie weitere Einrichtungen im Gesundheitswesen wie beispielsweise Reha-Kliniken, sektorenübergreifend vernetzt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei sogenannte Tele-Konsile, also digitale fachliche Beratungen und der telemedizinische Austausch von Expertenwissen, bei dem die spezielle Patientendiagnose mit einbezogen wird. So erhalten Patienten – unabhängig vom Wohnort und dem medizinischen Portfolio des jeweiligen Krankenhauses – die bestmögliche medizinische Behandlung. Gleichzeitig wird die medizinische Versorgung gerade im ländlichen Raum gestärkt, indem Expertenwissen ortsunabhängig zur Verfügung gestellt wird.
- **Kollaborative Robotik:** Zur Unterstützung der Mitarbeitenden in den Laborbereichen der einzelnen Standorte sowie um die Versorgungssicherheit zu steigern, streben wir an, mobile kollaborative Robotik gezielt in diesen Bereichen einzusetzen. Hierfür arbeiten wir mit spezialisierten Projektpartnern zusammen.
- **Innovationswerkstatt:** Wir sichten und bewerten Anbieter innovativer Lösungen und Angebote hinsichtlich möglicher Kooperationen. Mit der quartalsweise stattfindenden Innovationswerkstatt mit definierten multiprofessionellen und interdisziplinären holdingweiten Mitarbeitern werden Bedarfe und Ideen aus den unterschiedlichen Bereichen bewertet und erarbeitet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Telemedizin:** Unter der Federführung der RKH Gesundheit wurden Videokonferenz-Ausrüstungen für ganz Baden-Württemberg beschafft und landesweit verteilt. Dieses intensivmedizinische Telemedizinnetzwerk verbindet zehn Telemedizinzentralen (4 Universitätskliniken und 6 Großkrankenhäuser) mit 50 Versorgungskrankenhäusern im ganzen Land.
- **Kollaborative Robotik:** Die ersten Workshops zur Machbarkeit und Umsetzung für den Pilotstandort in Bretten werden im 3. Quartal 2024 durchgeführt.
- **Innovationswerkstatt:** Unsere KHZG-Projekte sind zum Teil schon abgeschlossen oder mitten in der Implementierungsphase. Daneben ist es weiterhin das Ziel, alle unsere Mitarbeiter mit einer Digitalkompetenz für die zukünftige Transformation im Gesundheits- und Krankenhauswesen zu qualifizieren.

Ausblick:

- **Telemedizin:** Es wird kontinuierlich daran gearbeitet, das Telemedizinnetzwerk zu erweitern.
- **Kollaborative Robotik:** Mit den Projektpartnern der United Robotic Group wird die Umsetzung für den Standort Bretten in diesem Jahr geplant und erarbeitet, so dass wir mit einem Inbetriebnahmestart im 1. Quartal 2025 rechnen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Rendite:** Aufgrund der kommunal-gemeinnützigen Ausrichtung der Kliniken der RKH Gesundheit müssen wir keine Renditen für Gesellschafter oder fremde Kapitalgeber erwirtschaften. Unser Ziel ist es, in Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen, ein auskömmliches operatives Ergebnis zu erreichen.
- **Risikomanagement:** Bei allen Beschaffungs- und Vergabevorgängen und den nachgelagerten innerbetrieblichen Prozessen beachten wir die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zuverlässigkeit, Nachvollziehbarkeit, Ordnungsmäßigkeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Rendite:** Die Kliniken befinden sich auf der Erlösseite in einem hoch regulierten System, andererseits werden sie mit voller Härte von den marktwirtschaftlichen Elementen auf der Kostenseite getroffen, z.B. erhebliche Sach- und Tarifensteigerungen. Zusätzlich sind auch wir vom Fachkräftemangel betroffen.
- **Risikomanagement:** Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wurden weitere Schritte realisiert: LkSG-spezifische Regelungen wie der Supplier Code of Conduct wurden in die RKH-eigenen Vertragsbedingungen aufgenommen. Über das RKH-Internet-Hinweisgeberportal können von Internen und Externen nun auch Beschwerden (menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten) nach dem LkSG abgegeben werden, die dann vom (LkSG-) Menschenrechtsbeauftragten weiterbearbeitet werden. Das nach dem LkSG einzuführende und zu verankernde menschen- und umweltrechtsbezogene sowie lieferkettenbezogene Risikomanagementsystem wurde in das bestehende RKH-weite Risikomanagement integriert. Die Geschäftsleitung hat einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie durch die für die Überwachung des LkSG-Risikomanagements zuständige Person regelmäßig informiert wird. Das gemäß LkSG durchzuführende sogenannte LkSG-Lieferantenscreening wird praktiziert. Der nach dem LkSG von der RKH einmal jährlich zu erstellende Bericht über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten wurde erstellt und auf der Seite des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) hochgeladen.

Ausblick:

- **Rendite:** In der Coronaphase hat sich bereits gezeigt, dass stationäre Aufenthalte zugunsten von ambulanten Behandlungen abnehmen. Diesem Trend folgt die nun auf den Weg gebrachte Krankenhausreform. Das bedeutet, dass sich die Patientenversorgung grundlegend verändern wird und alle Akteure sich diesem Veränderungsprozess stellen müssen. Aus der wirtschaftlichen Perspektive werden sich zunächst weitere Einschnitte und Marktbereinigungen ergeben. Dies ist bundespolitisch gewollt und verschärft die Situation in den Kliniken und erhöht den Druck auf die Belegschaft.
- **Risikomanagement:** Die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten ist erfolgt. Das Gros der nach dem LkSG zu ergreifenden Maßnahmen wurde umgesetzt oder auf den Weg gebracht. Deren Wirksamkeit wird nun zu beobachten sein; erforderlichenfalls werden Anpassungen vorgenommen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Anti-Korruptions-Politik:** Eine offensive Qualitätspolitik, Integrität, Vertrauen und Offenheit sind wesentliche Merkmale des RKH-Leitbildes und damit unseres unternehmerischen Handelns. Mit unserer freiwilligen Mitgliedschaft bei Transparency International Deutschland e.V. möchten wir eine nachhaltige Korruptionsprävention und -vermeidung erreichen, in die jeder Mitarbeitende einbezogen wird. Die Dienstanweisung „Antikorruption“ sowie die Konzernregelung Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) gelten für alle Mitarbeitenden der RKH Gesundheit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Hinweisgebersystem:** Das RKH-Hinweisgebersystem / -portal bietet unseren Mitarbeitenden und Externen die Möglichkeit, Hinweise und Bedenken zu Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und/oder interne Regelungen - auch anonym - und auf verschiedenen Wegen abzugeben und somit zu deren Aufdeckung und Klärung beizutragen.

Ausblick:

- **Kontinuierliche Sensibilisierung:** Eine wichtige und kontinuierliche Aufgabe der Revision (hier in der Rolle des Antikorruptionsbeauftragten) ist die Sensibilisierung (z.B. über den Corporate Governance Ticker) unserer Mitarbeitenden, die laufende Bearbeitung korruptionsbezogener Anfragen sowie die kontinuierliche Betreuung und Weiterentwicklung unseres Risikomanagementsystems.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Präventionszentrum:** Mit unserem Präventionszentrum *RKH fit & gesund* im RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen sind wir ein kompetenter Partner für ganzheitliche Gesundheitsfürsorge und Prävention, sowohl für Privatpersonen als auch für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden.
- **Kooperationen:** Das medizinische Leistungsangebot innerhalb der RKH Gesundheit wird durch Kooperationen mit externen Partnern ergänzt. An fast allen Standorten sind niedergelassene Ärzte mit ihren Praxen räumlich an unsere Kliniken angebunden. Die Integration der vertragsärztlichen Notfallpraxen an die Klinikstandorte ist ebenfalls ein wichtiger Beitrag zur Vernetzung der Versorgungsstrukturen und zur Optimierung der medizinischen Versorgung der Bevölkerung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Gesundheitsrisiken reduzieren:** Mit einem breiten Vorsorgeangebot und fachspezifischen Untersuchungen können wir Gesundheitsrisiken frühzeitig erkennen, minimieren und effektive Präventivmaßnahmen aufzeigen und reagieren damit auf das zunehmende Bewusstsein der Bevölkerung für die eigene Gesundheit.

Ausblick:

- **Regionaler Gesundheitsversorger:** Aus dem RKH Klinikverbund mit überwiegend stationärer Patientenversorgung ist inzwischen ein großer, regionaler Gesundheitsverbund geworden, der im Netzwerk mit weiteren Anbietern ein umfassendes Leistungsangebot in der Prävention, ambulanten Behandlung, stationären Versorgung, Service und Beratung vorhält. Wir schaffen einen Mehrwert für die Regionen, in denen wir tätig sind, indem wir Lücken in der Gesundheitsversorgung und Prävention schließen.
- **Moderne Medizin für die Region:** Digitalisierung, Telemedizin und Künstliche Intelligenz werden künftig immer wichtiger werden, um die beste medizinische Versorgung in der Region zu gewährleisten (siehe auch Innovationen).

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Einführung nachhaltiger Dienstkleidung:** Mit der Umstellung der Wäscheversorgung werden ausschließlich Textilien, welche mit dem staatlichen Siegel für Nachhaltigkeit ausgezeichnet sind, innerhalb der RKH eingesetzt. Daneben besteht ein Großteil der Dienstkleidung aus dem innovativen nachhaltigen Gewebe Tencel™.
- **Förderung der Radinfrastruktur:** 2023 haben wir das Fahrradleasing weiter vorangetrieben. Am Standort RKH Klinikum Ludwigsburg konnten wir erfolgreich neue, geschützte Radabstellflächen in der Autogarage installieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Mobilitätstag:** Ein Mobilitätstag mit über 300 Mitarbeitenden als Besucher wurde durchgeführt. Beteiligt war die Polizei mit einem Infostand zur Fahrradsicherheit, der ADFC mit Fahrradcodierung, vertreten waren Infostände von BusinessBike, der TwoGo Mitfahrer APP, des BGMs und des BMMs sowie zahlreiche andere Akteure, die sich mit dem Thema Mobilität beschäftigen.
- **MitfahrerApp:** Gemeinsam mit der Stadt Ludwigsburg und sieben großen Arbeitgebern in Ludwigsburg wurde eine Werbeaktion zum Thema MitfahrerAPP für alle Beschäftigten der beteiligten Firmen durchgeführt.
- **Tour de Holding:** Die jährliche Sternfahrt „Tour de Holding“ 2023 war ein großer Erfolg mit 66 Teilnehmern.



- **Bündnis Verkehrswende:** Die RKH Gesundheit nimmt am „Bündnis Verkehrswende in der Arbeitswelt“ initiiert durch das Verkehrsministerium Baden-Württemberg teil. Namhafte Unternehmen und Verbände haben sich mit dem Verkehrsministerium Baden-Württemberg zu einem „Bündnis“ zusammengeschlossen und eine gemeinsame Erklärung zur Verkehrswende verabschiedet. Auch die RKH Gesundheit ist neben Firmen wie Robert Bosch oder SAP und Verbänden wie ADAC, ADFC, Caritas, Diakonie oder VVS beteiligt. Man hat sich auf mehrere Empfehlungen und deren Umsetzung geeinigt:
 - Klimafreundliche Antriebe in der Firmenwagenflotte
 - Verzicht auf Dienstwagen und PKW-Parkplatz
 - Bus und Bahn durch Zuschüsse und spezielle Tickets attraktiver machen
 - Anreize zum Radfahren und Gehen erhöhen
 - Mitfahren fördern und mobiles Arbeiten ausbauen

WEITERE AKTIVITÄTEN

Das Bündnis hat seine Arbeit im Herbst 2022 aufgenommen und will bis 2027 mit konkreten Maßnahmen alternative, nachhaltige Mobilitätskonzepte umsetzen.



- **Nachhaltigkeitsorganisation:** In der RKH Gesundheit wurde die strukturelle und organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit weiterentwickelt. Auf Ebene der Holding gibt es für die strategische Leitung einen Lenkungsausschuss (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung Qualitätsmanagement und Nachhaltigkeit). Für die Erarbeitung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit zuständig, die mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen relevanten Fachbereichen besetzt ist. Dazu gibt es in jeder Regionalgesellschaft regionale Nachhaltigkeitsteams, die Maßnahmen vor Ort identifizieren und umsetzen. Der Referent für Nachhaltigkeitsentwicklung verbindet und koordiniert die Aktivitäten in den verschiedenen Arbeitsgruppen.
- **Bildungsziel Nachhaltigkeit:** Im Jahr 2022 haben wir uns bereits zum dritten Mal an den jährlichen, landesweiten und europaweiten Nachhaltigkeitstagen beteiligt. Für unsere Mitarbeitenden haben wir einen Energieleitfaden entwickelt. Das Thema Nachhaltigkeit war im Jahr 2023 ein unternehmensweites Bildungsziel, das von der RKH Akademie umgesetzt wurde.

WEITERE AKTIVITÄTEN



Die Protagonistinnen und Protagonisten des ersten RKH Nachhaltigkeitskongress (von links): Prof. Dr. Jörg Martin (Geschäftsführer RKH Gesundheit), Michael Antwerpes (Moderator), Cornelia Frenz (Direktorin Operatives Management), Anabel Hirsch (Referentin Nachhaltigkeitsentwicklung RKH), Prof. Dr. Christian Berg (Experte für die Themen Nachhaltigkeit, Innovation und Resilienz), Prof. Dr. Ralf Kindervater (Geschäftsführer BIOPRO Baden-Württemberg GmbH).

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Einführung nachhaltiger Dienstkleidung:** Der Grundstoff für das hochwertige Tencel™-Gewebe ist Holz aus nachhaltiger deutscher und österreichischer Forstwirtschaft, in denen der Anbau der Gehölze nach FSC-Kriterien erfolgt. Der nachhaltige Anbau und der Verzicht auf Pestizide bilden die Grundlage für eine umweltschonende Rohstoffgewinnung. Der gesamte Rohstoffkreislauf samt Herstellungsverfahren ist regional ausgerichtet, wodurch die Emissionsbelastung durch Transporte erheblich gemindert wird. Gegenüber konventionellen Fasern aus Baumwolle beträgt der Flächenbedarf für den benötigten Rohstoff Holz im Anbau nur etwa 30% der Fläche für die gleiche Menge Tencelfasern. Daneben lässt sich der Wasserbedarf der Pflanzen auf 25% gegenüber Baumwollplantagen beziffern.
- **Förderung der Radinfrastruktur:** Das Fahrradleasing-Angebot wird aktuell von 450 Mitarbeitern genutzt, was eine Verdreifachung im Vergleich zum Jahr 2021 darstellt. Unsere Fahrradabstellplätze werden an allen Standorten sehr gut angenommen.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** Das Thema Nachhaltigkeitsentwicklung ist nun Teil des Qualitätsmanagements im Unternehmen und damit eng an unsere Kernaktivitäten angebunden. Zudem sind in fast allen Regionalgesellschaften die Nachhaltigkeitsteams etabliert. Für alle Bereiche wird derzeit an einem Managing- und Reportingsystem gearbeitet.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Bildungsziel Nachhaltigkeit:** Um das Thema Nachhaltigkeit und die Aktivitäten der RKH Gesundheit dazu nach innen und nach außen zu transportieren, veranstaltete die RKH Akademie im Juni 2023 einen Nachhaltigkeitskongress. Bei der Fachtagung wurden verschiedene Themenfelder der Nachhaltigkeit und deren Relevanz zur Unternehmensentwicklung in Vorträgen und moderierten Diskussionen vorgestellt. Zum Kongress waren Führungskräfte aus den RKH Kliniken und Einrichtungen, aus benachbarten Krankenhäusern und von Kooperationspartnern eingeladen. Weitere Themenfelder aus dem Themenspektrum Nachhaltigkeit wurden in internen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der RKH Akademie berücksichtigt und für Mitarbeitende angeboten.

Ausblick:

- **Einführung nachhaltiger Dienstkleidung:** Ziel ist es, dass wir den Einsatz von TencelTM-Dienstkleidung innerhalb der RKH weiter steigern wollen.
- **Förderung der Radinfrastruktur:** Der Schwerpunkt des Betrieblichen Mobilitätsmanagements (BMM) liegt auch weiterhin auf der Förderung des Fahrradverkehrs. So wollen wir allen interessierten Mitarbeitenden den Zugang zum Fahrradleasing-Angebot ermöglichen. Am RKH Klinikum Ludwigsburg ist der weitere Ausbau neuer Abstellflächen für Fahrräder vorgesehen, da hier die Verkehrssituation besonders angespannt ist.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** Die Kernaufgabe des „Referenten Nachhaltigkeitsentwicklung“ ist die Professionalisierung des Themas Nachhaltigkeit. Im Hinblick auf die kommende Berichtspflicht wird das Thema Datenmanagement und Nachhaltigkeitscontrolling eine besondere Rolle spielen. Damit sollen die Erfolge von Nachhaltigkeitsmaßnahmen messbar gemacht werden. Die kontinuierliche Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure im Haus soll dazu beitragen, kontinuierlich Ideen für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit im Unternehmen aufzusammeln und umsetzen zu können.
- **Bildungsziel Nachhaltigkeit:** Auch im Jahr 2023 finden unsere RKH Nachhaltigkeitstage statt. Sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer internen Nachhaltigkeitskommunikation, um unsere Beschäftigten zu informieren und für nachhaltigkeitsrelevante Themen zu sensibilisieren. Ergänzend hierzu werden wir regelmäßig Umwelt- und Energiespartipps veröffentlichen. Über die RKH Akademie stehen zahlreiche Optionen zur Vermittlung von Wissen und Kompetenzen zur Nachhaltigkeit an die Mitarbeiter oder Kunden zur Verfügung. Neue Erkenntnisse und Informationen können jederzeit und in geeigneter Form an die entsprechenden Zielgruppen vermittelt werden, z.B. in Fachtagungen, Seminaren, Workshops oder digitalen Medienformaten.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Bildungskooperationen mit weiterführenden Schulen

Rund 40 Prozent der Jugendlichen verlassen die Schule ohne konkreten oder realistischen Berufswunsch. (Quelle: IHK). Mit unseren Bildungspartnerschaften wollen wir dem entgegenwirken.

Als großes kommunales Unternehmen und größter Ausbildungsbetrieb im Landkreis Ludwigsburg ist die RKH Gesundheit aktiv auf dem Ausbildungsmarkt vertreten. Die Erfahrungen der letzten Jahre im Bereich der Berufsfachschule für Pflege zeigen, dass 75 % der Pflegeauszubildenden ein Freiwilliges Soziales Jahr in unseren oder anderen Häusern absolviert haben und zuvor schon über ein Berufsorientierungspraktikum erste Einblicke erhalten konnten.

Diesen positiven Aspekt möchten wir auf weitere Berufsgruppen ausweiten. Unser WIN!-Projekt baut darauf auf, die Ausbildungsbereiche der RKH Gesundheit für die Schülerinnen und Schüler weiterführender Schulen zu öffnen. Im Rahmen des Projektes gehen wir gezielt auf die Schülerinnen und Schüler zu und bieten ihnen damit die Chance, ihre Zukunft aktiv in die Hand zu nehmen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Schulpartnerschaft mit der Berufsfachschule für Pflege bietet den Schülerinnen und Schülern und auch deren Eltern umfassende Informationen zur großen Vielfalt an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der RKH Gesundheit. Im Rahmen der Bildungskooperation bietet die RKH Gesundheit ein festes Kontingent an Praktikumsstellen und veranstaltet unterschiedliche Events, um Einblicke in die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten zu geben. Die zielgerichtete und strukturierte Begleitung der Schülerinnen und Schüler hilft bei der Berufsorientierung und Berufswahl. Dies geschieht in berufsorientierenden Unterrichten, bei Elternabenden und anderen Aktivitäten und ermöglicht so den direkten Dialog mit den Schülerinnen, Schülern, Eltern, Lehrerinnen und Lehrern.

Die RKH Gesundheit ermöglicht den Schülerinnen und Schülern im Nachgang, über das BORS-Praktikum erste Erfahrungen im zukünftigen Berufsleben zu sammeln und bietet in den Ausbildungsberufen zusätzlich FSJ-Möglichkeiten an. Unsere Schulleitung und die Personalentwicklung pflegen die Kontakte zu den Schulen.



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Gottlieb-Daimler-Realschule: Im Februar 2023 wurde die Schulkooperation zwischen der Berufsfachschule für Pflege der RKH Gesundheit und der Gottlieb-Daimler-Realschule Ludwigsburg unterzeichnet. Dadurch war die RKH Berufsfachschule auf der Ausbildungsmesse der GDRS in

UNSER WIN!-PROJEKT

Ludwigsburg vertreten. Mit der GDRS besteht ein intensiver Kontakt und Austausch am sogenannten „runden Tisch“, an dem die Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim und andere Unternehmen aus der Region teilnehmen. Um für die Schülerinnen und Schüler sichtbar zu werden, ist es geplant, eine Powerpointpräsentation über die Ausbildungsberufe der RKH den Lehrern zu Verfügung zu stellen, welche vor den Veranstaltungen wie z.B. den Ausbildungsmessen zur Verfügung gestellt werden. Somit werden diese für die Schülerinnen und Schüler bereits im Vorfeld transparent. Wir sind als Bildungspartner auf der Homepage der GDRS aufgenommen.

- IB Realschule Asperg: Im März 2023 startete die Schulkooperation mit der IB Realschule Asperg. Der Klinikverbund der RKH Gesundheit ist der größte Ausbildungsbetrieb im Landkreis Ludwigsburg und leistet mit seinem Engagement einen wichtigen Beitrag im Bereich „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ in der Region.



Ursula Palmer (Leitung Berufsfachschule für Pflege Ludwigsburg-Bietigheim) überreichte Evgenij Sokolkov, Schulleiter der IB Realschule Asperg, das Zertifikat zur Schulpartnerschaft.

AUSBLICK

Unsere Bildungspartnerschaften verstehen wir als langfristige Kooperationen. Wir werden auch weiter den engen Kontakt mit den Schulen fördern und unser WIN!-Projekt entsprechend fortführen.

UNSER WIN!-PROJEKT

- **Neue Kooperationspartner:** In 2024 kommt die Realschule Bissingen als weitere Kooperationspartnerin hinzu. Damit soll die Berufsorientierung und Vorbereitung auf das Berufsleben verbessert werden. Die Schülerinnen und Schüler erhalten einen Einblick in die Berufswelt und die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten in der Klinik. Sie können durch Einblicke in die Praxis besser ihre eigenen Kompetenzen und Neigungen kennenlernen. Mit Hilfe der Kooperation ist es auch möglich, leichter an Praktikumsplätze zu gelangen.
- **Boy's Day:** In Zukunft soll das Berufsbild Pflege im Rahmen des Boy's Day speziell für Jungs vorgestellt werden. Die Schüler melden sich im Vorfeld zu diesem Tag an und bekommen einen Einblick in das Tätigkeitsfeld der Pflegeberufe. Übungen im Pflegeraum der Schule und Interviews auf den Stationen inklusive.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Thorsten Hauptvogel
Abteilungsleiter Qualitätsmanagement & Nachhaltigkeit
thorsten.hauptvogel@rkh-gesundheit.de

Florian Hahnfeldt
Referent Nachhaltigkeit
florian.hahnfeldt@rkh-gesundheit.de

Impressum

Herausgegeben am 30.06.2024 von

RKH Regionale Kliniken Holding und Services GmbH
Posilipostraße 4,
71640 Ludwigsburg
Telefon: 07141-99-90
Fax: 07141-99-60919
E-Mail: info.rkh@rkh-gesundheit.de
Internet: www.rkh-gesundheit.de

