



Klinikum am Weissenhof



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

KLINIKUM AM WEISSENHOF



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

Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns.....	1
2.	Die WIN-Charta.....	2
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	4
4.	Unsere Schwerpunktthemen	5
	Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	6
	Leitsatz 05: Energie und Emissionen	9
5.	Weitere Aktivitäten	12
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	12
	Umweltbelange	14
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	17
	Regionaler Mehrwert.....	18
6.	Unser WINI-Projekt.....	22
7.	Kontaktinformationen	24
	Ansprechpartner	24
	Impressum	24

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Als eines von sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg erfüllt das Klinikum am Weissenhof eine tragende Rolle in der Versorgung von Menschen mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Für rund 13.000 Patient*innen, die jährlich versorgt werden, stehen derzeit verteilt auf sieben spezialisierten Fachkliniken 738 Planbetten bereit, davon 572 Plätze für die vollstationäre und 146 Plätze für die teilstationäre Behandlung sowie 20 Plätze für die „Stationsäquivalente Behandlung“ (StäB) im häuslichen Umfeld. Über 1.500 voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Professionen ermöglichen am Hauptstandort Weinsberg sowie an sieben Außenstandorten eine vielseitige Patientenversorgung in Wohnortnähe.

Mit ihren Angeboten in den Fachgebieten

- Allgemeine Psychiatrie und Psychotherapie
- Gerontopsychiatrie und Psychotherapie
- Suchttherapie
- Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
- Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie
- Forensische Psychiatrie und Psychotherapie

versorgen die Kliniken ein Einzugsgebiet mit mehr als einer Million Einwohner*innen.

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das Klinikum am Weissenhof das Ziel, bei der Behandlung und Betreuung der Patient*innen das individuelle Lebensumfeld aktiv in die Versorgung einzubeziehen. Dafür entwickeln die Verantwortlichen vernetzte Angebote mit regionalen bzw. lokalen Partnern im gemeindepsychiatrischen Verbund und arbeiten eng mit weiteren sozialpsychiatrischen und somatischen Einrichtungen sowie niedergelassenen Ärzt*innen und Therapeut*innen vor Ort zusammen. Neben Kooperationen hält das Klinikum auch Beteiligungen, um gesellschaftlich relevante Aufgaben über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus zu erfüllen. Als Mitgesellschafter der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das Zentrum eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung mit Wärme, Strom und Versorgung an seinem Hauptstandort.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts strebt das Zentrum nicht nach Gewinnmaximierung, sondern investiert eventuelle Jahresüberschüsse mit Blick auf das Gemeinwohl in die Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung. Die Finanzierung erfolgt nach dem Prinzip der dualen Krankenhausfinanzierung.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Februar 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" 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 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: Initiative „miteinander e.V.“

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 10.000 Euro (2020); 1.000 Euro (2021)

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Im Berichtsjahr 2021 haben wir schwerpunktmäßig die folgenden Leitsätze der WIN-Charta bearbeitet:

Im Bereich **Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange**

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

Im Bereich **Umweltbelange**

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

Zu einer nachhaltigen Unternehmensführung im Krankensektor gehört nach unserem Verständnis die umfassende Berücksichtigung der Belange unserer Arbeitnehmer*innen. Nur mit einer kompetenten und motivierten Belegschaft kann unser Zentrum seinem Versorgungsauftrag auf hohem Qualitätsniveau nachkommen. Als vorausschauender und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es für uns gerade in Zeiten des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften unverzichtbar, in das umfassende Wohlbefinden und die Arbeitsplatzzufriedenheit unserer Belegschaft zu investieren. In gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitenden, die sich entfalten und ihre Interessen verwirklichen können, sehen wir den Schlüssel zu einer erfolgreichen Weiterentwicklung unseres Zentrums.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie liegt uns nicht nur die soziale Dimension, sondern auch ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt sowie der Schutz des Klimas besonders am Herzen. Deshalb möchten wir unser bisheriges Engagement zur Steigerung der Energieeffizienz in unserem Einflussbereich nochmals verstärken und die durch unser Handeln verursachten Treibhausgas-Emissionen systematisch verringern, ohne jedoch die Unterbringungs- und Behandlungsqualität für unsere Patient*innen zu beeinträchtigen. Bereits in den vergangenen Jahren haben wir uns bei vielen energierelevanten Entscheidungen für den Einsatz erneuerbarer Energien entschieden. Bei unserem weiteren Streben nach bestmöglicher Energieeffizienz können wir auf die umfassende Unterstützung unserer Belegschaft wie auch der Gremien unseres Krankenhauses und der landesweiten ZfP-Gruppe bauen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Neuer Leitsatz 12 (ab Berichtsjahr 2022): Anreize zum Umdenken

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

Unser Verantwortungsbewusstsein für die ökologischen, ökonomischen und sozialen Folgen unserer Arbeit ist ein Schlüsselwert unseres Unternehmens. Mit Blick auf unsere langfristige Existenzsicherung sowie die Generierung von nachhaltigen Mehrwerten für unser Umfeld würdigen wir nicht nur das wachsende Interesse der Mitarbeitenden sowie weiterer Anspruchsgruppen unseres Zentrums an Klima- und Umweltschutzbelangen, sondern wollen diese Haltung gezielt stärken. Dabei sehen wir in der jeweiligen Einflussphäre unserer Beschäftigten noch ungenutztes Potenzial für mehr Nachhaltigkeit. Um geeignete Ansatzpunkte gemeinsam zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten.

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Wir streben an, das persönliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu stärken, denn die Arbeit in einem psychiatrischen Fachkrankenhaus setzt seelische und emotionale Stabilität sowie körperliche Leistungsfähigkeit voraus. Unsere Unterstützungsangebote richten sich auf die Kompetenzstärkung zur professionellen Bewältigung des Klinikalltags für Mitarbeitende in Medizin, Pflege und Therapie sowie auf Gesundheitsförderung für alle Berufsgruppen. Das Programm im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements, umfasst nicht nur vielseitige Kurse, sondern auch individuelle Trainingsmöglichkeiten im betriebseigenen Fitnessraum.

Für eine ausreichende Personalbesetzung ist es in Zeiten des Fachkräftemangels im Gesundheitssektor wichtig, besondere Arbeitsplatzqualitäten vorzuhalten. In diesem Sinne können sich unsere Mitarbeitenden nicht nur auf eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verlassen, sondern auch individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen sowie Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle vereinbaren. Unser Ziel ist es, vom ersten Tag der Mitarbeit in unserem Unternehmen eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit sicherzustellen.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung möchten wir unseren Mitarbeitenden durch vorausschauende Angebote im Rahmen des Personalmanagements befähigen, den vielfältigen Alltagsanforderungen im Beruf, aber auch im Privatleben, noch besser gerecht zu werden. Dabei geht es uns auch darum, sie vor Überforderung zu schützen und gesund zu erhalten, und damit ein vorzeitiges Ausscheiden aus der Berufstätigkeit zu vermeiden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Systematisches Onboarding:** Wir haben ein umfassendes Onboarding-Konzept eingeführt, um neuen Mitarbeitenden einen guten Start in unserem Unternehmen zu ermöglichen und gute Voraussetzungen für eine gelingende Integration und bestmögliche Entfaltung in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Rückmeldungen zu diesem strukturierten Programm werden von den Teilnehmenden nach der Einarbeitungswoche zeitnah erfasst und ausgewertet.
- **Beratungsangebot für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen:** Im Rahmen unserer Bemühungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, haben wir im Januar 2021 eine gerontopsychiatrische Fachberatung für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen eingerichtet. Das monatliche Beratungsangebot richtet sich vorwiegend an Beschäftigte, die sich um einen Angehörigen mit Demenz oder Depression kümmern, schließt jedoch auch Informationen und Hilfe in generellen Fragen rund um den Pflegebedarf von nahestehenden Menschen ein. Als ergänzende Personalentwicklungsmaßnahmen wurden die internen Fortbildungsangebote erweitert um Themen wie „Familie und Beruf organisieren“ und „Angehörigenpflege und Beruf“.
- **Homeoffice und mobiles Arbeiten:** Mit dem im Berichtsjahr - auch pandemiebedingt - vorangetriebenen Ausbau der Möglichkeit, dass geeignete Aufgaben flexibel und ortsunabhängig erledigt werden können, verbessert sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele unserer Beschäftigten zusätzlich. Die Regelungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten wurden über Dienstvereinbarungen zwischen der Geschäftsleitung und dem Personalrat festgelegt.
- **Lebensnahe Unterstützungsangebote:** Darüber hinaus wurden zahlreiche praktische Unterstützungsangebote für unterschiedliche Lebenssituationen der Mitarbeitenden auf den Weg gebracht. Diese reichen von Kontaktlisten für Haushaltshilfen und Babysittern auf der Intranet-Seite bis hin zu individuellen Beratungsangeboten hinsichtlich der Berentung.
- **Verstärkte Kommunikation und Dialog:** Wir haben unsere Kommunikations- und Dialogaktivitäten insbesondere im Bereich der digitalen Medien, einschließlich Social-Media-Kanälen, intensiviert. Auf diese Weise können wir zusätzliche Wege nutzen, um Mitarbeiter*innen über die Aktivitäten unseres Zentrums zu informieren und bestmögliche Transparenz zu schaffen. Auch bei Informationsveranstaltungen, die sich an unsere Beschäftigten richten, kommen ergänzend neue digitale Formate zum Einsatz. Mit dem Streaming und Aufzeichnen von Live-Events, ermöglichen wir Interessierten zudem das nachträgliche Abrufen von Informationsveranstaltungen über unser Intranet.
- **Erfassung und Evaluierung der Mitarbeiterbelange:** Neben internen Befragungen zu Interessen, Erwartungen und Zufriedenheit von unterschiedlichen Gruppen unter unseren Beschäftigten geben uns nach wie vor auch externe Bewertungskriterien wichtige Anhaltspunkte, wie wir das Mitarbeiterwohl weiter steigern können. Wir nehmen daher weiterhin teil am regelmäßigen Rezertifizierungsverfahren der KTQ-Qualitätssicherungsprüfung (Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen GmbH), am Great Place to Work®-Benchmarking sowie an den turnusmäßigen Audits des strategischen Personalmanagementinstruments „audit berufundfamilie“.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Rückmeldungen der bisherigen Teilnehmer*innen an unserem Onboarding-Konzept sind durchweg äußerst positiv und bestätigen unser Vorgehen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Das in den vergangenen Jahren wiederholt gute Abschnitten bei externen Überprüfungen setzt sich fort: Im Jahr 2021 haben wir die Teilnahme am Auditverfahren „berufundfamilie“ erneut bestätigt bekommen. Eine KTQ®-Rezertifizierung steht 2023 an. Auch im Rahmen dieses Verfahrens wird unsere nachhaltige Personalarbeit kontinuierlich beleuchtet und evaluiert. Außerdem reflektieren wir das Feedback aus Mitarbeiterjahresgesprächen und lassen die daraus ableitbaren Erkenntnisse insbesondere in die Weiterentwicklung der Führungskultur sowie von Personalentwicklungsthemen in unserem Haus einfließen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Zustimmung Onboarding-Programm

- 85 % der Befragten halten das praktizierte Onboarding-Verfahren für sinnvoll und hilfreich.
- Zu den Einführungstagen gab es 100 % Zustimmung.

Indikator 2: Rekrutierungserfolg

- Im Jahr 2021 verzeichnete unser Karriereportal gegenüber dem Vorjahr 10,3 % mehr Nutzer*innen, darunter 3,0 % mehr Erstnutzer*innen, 4,2 % mehr Sitzungen und 3,3 % mehr Seitenaufrufe.
- Bei 1.451 Bewerbungen gelang es, 305 Arbeitsverträge im Rahmen von Neueinstellungen abzuschließen.
- Das Klinikum am Weissenhof steht - wie alle Zentren für Psychiatrie - vor der Herausforderung, in den nächsten Jahren einen erheblichen Personalzuwachs sicherzustellen. Damit die Ausweitung des psychiatrischen Behandlungsangebots personell gestemmt und die Vorgaben der „Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik-Richtlinie“ (PPP-RL) erfüllt werden können, sind weiterhin intensive Rekrutierungsmaßnahmen erforderlich.

Indikator 3: Mitarbeiterbindung

- Mit einer für den Krankenhaus-Sektor relativ geringen Fluktuation von 12,33 % und einer vergleichsweise langen Betriebszugehörigkeit von 10,7 Jahren bestätigt sich der deutlich positive Wert der im Rahmen der letzten KTQ-Befragung ermittelten Mitarbeiterorientierung. Im bundesweiten Vergleich wechselt durchschnittlich jede/r sechste Krankenhausbeschäftigte innerhalb eines Jahres den Job (Quelle: Krankenhaus-Report 2021, Springer)
- Bei der KTQ-Bewertung nach Kategorien wurde bei der Mitarbeiterorientierung ein Spitzenwert von 90,7% erreicht. Im Vergleich zu der Befragung aus 2017 konnte die Mitarbeiterorientierung um 19,4% erhöht werden.
- Eine möglichst erfolgreiche Mitarbeiterbindung bleibt weiterhin ein vorrangiges Ziel unserer Personalarbeit.

AUSBLICK

Wir werden das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden auch weiterhin bestmöglich achten, schützen und fördern. Der eingeschlagene Weg unserer Personalarbeit erweist sich als zielführend und wird von unseren Beschäftigten gut angenommen, so dass wir davon ausgehen können, die Weichen richtig gestellt zu haben.

Im Berichtsjahr wurde jedoch auch die besondere Relevanz des unter Leitsatz 12 beschriebenen Handlungsfelds deutlich. Wir gehen davon aus, dass wir erhebliches Potenzial zur Steigerung unserer

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

unternehmerischen Nachhaltigkeit ausschöpfen können, wenn wir gezielte Anreize für verantwortungsbewusstes Handeln setzen. Wir haben uns deshalb dafür entschieden, ab 2022 den Fokus auf die Entwicklungen im Bereich des neuen Schwerpunkt-Leitsatzes 12 zu legen. Über unsere Fortschritte im bisherigen Schwerpunkt 02 berichten wir fortan im Kapitel „Weitere Aktivitäten“.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Beim Klimaschutz und der Reduktion eigener Umweltauswirkungen liegt unser Fokus seit Langem auf nachhaltigen Energieeinsparungen. Über das von der Energie Weissenhof GmbH (EWG), eine Tochtergesellschaft unseres Unternehmens, betriebene Blockheizkraftwerk wird eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Hauptstandort Weinsberg sichergestellt.

Auf der Suche nach emissionsmindernden Lösungen im Gebäudebereich setzen wir nicht nur bei Neubau-Aktivitäten, sondern auch bei den energetischen Sanierungen von Bestandsgebäuden auf erneuerbare Energien, allem voran Photovoltaik.

Um die klimaschädlichen Auswirkungen des Individualverkehrs zu minimieren, fördern wir die Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets für unsere Mitarbeitenden. Als Mitglied in der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir auch danach, CO₂-Emissionen durch unsere Dienstfahrzeuge zu senken, u. a. indem wir der E-Mobilität in unserem Fuhrpark einen wachsenden Stellenwert einräumen.

Dank unserer großflächigen Parkanlage an unserem Hauptstandort, können wir einen relevanten Beitrag zur Kompensation von Umweltemissionen leisten. Für diese positiven Klimaeffekte wollen wir weiterhin sorgen, indem wir uns kontinuierlich für einen vielfältigen und gesunden Pflanzenbestand kümmern und die Bodenversiegelung, wo immer möglich, vermeiden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Erneuerbare Energien:** Im Zuge der intensivierten Nutzung erneuerbarer Energiequellen haben wir unserem Energieversorger die Dachflächen eines Bestandsgebäudes unserer Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie zur Verfügung gestellt, um eine leistungsstarke Photovoltaik-Anlage zu installieren.
- **Emissionen:** Um die Emissionskompensation, die unser Park ermöglicht, auch weiterhin auszuschöpfen, haben wir die Bepflanzung zukunftsorientiert umgestaltet, d. h. wir pflanzen vorrangig hitzebeständige Arten wie schwarze Maulbeere, Zerr-Eichen oder Japanische Schnurbäume.
- **CO₂-Kompensation:** Um den CO₂-Fußabdruck von noch verbliebenen Druckerzeugnissen zu kompensieren, gleichen wir klimaschädliche Emissionen nach Möglichkeit durch klimaneutralen Druck sowie die Verwendung von Recyclingpapieren aus. Hierbei unterstützen wir die vom Druckunternehmen geleistete Kompensation durch einen pauschalen Mehrpreis, der sich an der bestellten Auflage orientiert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- **Energieeffizienz:** Zu unseren vielseitigen Bemühungen zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks zählen auch weiterhin Maßnahmen wie der sukzessive Umstieg auf LED-Leuchtmittel oder die Ausstattung mit „Green-IT“, d. h. energieeffiziente Technologien bei Endgeräten (z. B. Thin-Client-Systeme, Abschaltfunktionen) und stromsparende Kühlung unserer hauseigenen IT-Serverräume.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Rahmen der verstärkten Nutzung regenerativer Energiequellen ziehen wir unser Klinikgelände zudem als Windkraftstandort in Betracht. Es fanden bereits Gespräche mit verschiedenen Anbietern statt, an die wir im kommenden Jahr anknüpfen werden.

Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt mittlerweile auch der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Klinikum am Weissenhof vor. Diesen hat unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden im Berichtsjahr für die Mitarbeitenden erarbeitet und im Herbst veröffentlicht. In diesem partizipativen Umweltprogramm halten wir in übersichtlicher Weise fest, über welche Maßnahmen wir in welchem Zeitraum zu unseren gesteckten Zielen gelangen wollen. Zugrunde liegen praktikable Kriterien, die Aufschluss über erreichte Fortschritte geben.

INDIKATOREN

Indikator 1: Energieeinsparungen

- Fortlaufender Einspareffekt Blockheizkraftwerk: rd. 1/3 der benötigten Primärenergie

Indikator 2: Kompensation von Emissionen

- Im Jahr 2021 mussten auf dem Areal des Klinikums 10 Bäume aufgrund von Trockenheit und Erkrankungen gefällt werden. Um das Kompensationspotenzial des Parks nicht nur zu erhalten, sondern zukünftig noch zu stärken, wurden rund 30 neue Bäume neu gepflanzt. Dabei wurde auf hitzebeständige Baumarten geachtet.
- Für das Jahr 2022 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Baumbestand nochmals auszuweiten. 30 Bäume wurden bereits für Neupflanzungen bestellt.

AUSBLICK

- Die Dringlichkeit der globalen Energiewende veranlasst uns, auch im Einflussbereich unseres Unternehmens den größtmöglichen Beitrag zu leisten, um die notwendige CO₂-Neutralität zu erreichen. Daher werden wir den Leitsatz 05 auch weiterhin als Schwerpunktthema bearbeiten.
- ➔ Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an, und nutzen weiterhin die Möglichkeiten klimaschonender Technologien bei unseren Bauaktivitäten. Dazu gehört beispielsweise die Installation einer leistungsstarken Photovoltaikanlage auf dem Dach eines derzeit im Bau befindlichen Stationsgebäudes (Clearing- und Kriseninterventionsstation P1), das Ende 2022 in Betrieb genommen werden soll.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Im Zuge der verstärkte Nutzung der Elektromobilität planen wir, unser momentan auf E-PKW ausgerichtetes Konzept zukünftig auch auf E-Bikes oder E-Roller auszuweiten. In der fortgeschrittenen Planungsphase befindet sich der Ausbau der öffentlichen E-Lade-Infrastruktur auf unserem Klinikumsgelände. Voraussichtlich ab 2022 können drei neue Ladesäulen sowohl von Mitarbeitenden als auch von Besucher*innen und Anwohner*innen genutzt werden.
- Bei unseren Bemühungen um konsequente Energieeffizienz und Senkung von Treibhausgas-Emissionen setzen wir auch auf die verstärkte Einbindung und Aufklärung unserer Mitarbeitenden. Als zentrales Instrument dient hierbei unser „Grüner Kompass“.
- Für die Realisierung der eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen und Forcierung von weiteren nachhaltigen Energieeffizienzprojekten wird unsere Geschäftsleitung, speziell der für Nachhaltigkeit gesamtverantwortliche kaufmännischen Direktor, fortan durch eine Fachkraft für Klimamanagement unterstützt. Unsere Klimamanagerin hat ihre Ausbildung im Rahmen des KLIK green Projektes für Krankenhäuser im November 2021 abgeschlossen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Beauftragte für Chancengleichheit werden kontinuierlich in die für Arbeitnehmerrechte relevanten Entscheidungen eingebunden.
- Das Innerbetriebliche Fortbildungsprogramm unseres Klinikums wurde gezielt um Seminare wie „Kultursensible Pflege“ und „Umgang mit Transgender-Personen“ erweitert.
- Zur Stärkung der Chancengleichheit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund bieten wir interne Sprachkurse „Deutsch als Fremdsprache“.
- Wir haben eine interne Broschüre mit Empfehlungen und Beispielen zur Anwendung von gendersensiblen Formulierungen veröffentlicht und entsprechende Schulungen für das Personal in Sekretariaten, Schreibdienst und Öffentlichkeitsarbeit angeboten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere wertschätzende Beziehung gegenüber den Mitarbeitenden drückt sich auch in einem konstruktiven Miteinander mit dem Personalrat aus. So konnten in 2021 Dienstvereinbarungen geschlossen werden, um Mitarbeitenden Homeoffice und mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Auch die Möglichkeiten der Teilnahme an digitalen Konferenzen wurden erweitert.
- In unserer Einflußsphäre wird verstärkt eine gendersensible Sprache verwendet.
- Die Corona-Impfkationen im Klinikum wurden flankiert durch kulturspezifische Aufklärungsinitiativen.
- Die vielseitigen Benefits für Mitarbeitende werden rege in Anspruch genommen. Dazu gehören Betriebssportgruppen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit wohltuenden Effekten für die Gesundheit der Teilnehmenden. Damit verbundene gemeinsame Aktivitäten wirken sich zudem positiv auf die Atmosphäre unter unserer Belegschaft aus.

Ausblick:

- Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ist in Vorbereitung. Optionen wie Gleitzeitregelung sollen zukünftig von weiteren Berufsgruppen im gesamten Klinikum in Anspruch genommen werden können. Dies schließt auch Unternehmensbereiche ein, für die bislang keine Gleitzeitregelung galt, etwa Mitarbeitende der Abteilung Bau und Technik.
- Ende des Jahres 2022 werden wir wieder an einer Befragung im Rahmen des Arbeitgeber-Wettbewerbs „Great Place to Work“ teilnehmen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Begleitend zu unseren personenzentrierten Versorgungskonzepten haben wir die Partizipationsmöglichkeiten unserer Patient*innen an Therapieentscheidungen gestärkt.
- Um eventuellen Hürden für das Nutzen und Mitgestalten des Angebots unseres Klinischen Ethikkomitees abzubauen, wurde eine digitale Ideenbox bereitgestellt, die es Mitarbeitenden ermöglicht, Anregungen und Hinweise unkompliziert, wunschweise auch anonym, einzureichen.
- Innerhalb des regionalen Gesundheitsnetzwerks haben wir den konstruktiven Austausch mit Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen sowie den Kostenträgern unserer Leistungsangebote fortgesetzt.
- Mit aktiver Öffentlichkeitsarbeit und differenzierten Dialogangeboten über vielfältige Kommunikationskanäle werden wir dem Informations- und Aufklärungsbedarf unterschiedlicher Anspruchsgruppen zu Themen rund um die Psychiatrie und Gesundheit gerecht.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Partizipative Behandlungsansätze wie das Recovery-Konzept und das Safewards-Konzept wurden im Berichtsjahr in einzelnen Klinikbereichen zur weiteren Einführung vorbereitet. Ergänzend ist vorgesehen, die Chancen der Genesungsbegleitung durch psychiatrienerfahrene Personen verstärkt zu nutzen. Die Möglichkeit, schriftliche Behandlungsvereinbarungen für den Krisenfall abzuschließen, wird bereits von einem Teil unserer Patient*innen genutzt. Eine breitere Akzeptanz für diese Option bleibt weiterhin unser Ziel.
- Mit dem Ziel der Verbesserung der regionalen Gesundheitsversorgung haben wir 2021 den Kooperationsvertrag mit der Kommunalen Gesundheitskonferenz Schwäbisch Hall aktualisiert.
- Das Klinikum prüft derzeit, sich der gemeinnützigen MHFA Ersthelfer-Initiative des Zentralinstituts für Seelische Gesundheit (ZI), Mannheim, anzuschließen und bietet für interessierte Mitarbeitende Ersthelfer-Kurse für Psychische Gesundheit an. Damit wird ein Beitrag zur Stärkung der Prävention und zur Entstigmatisierung von Menschen mit psychischen Problemen geleistet. In Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) konnte vor der Pforte des Klinikums eine Corona-Teststelle eingerichtet werden. Das seit März 2021 vorgehaltene Angebot richtet sich an Wochenend-Besucher*innen unserer Patient*innen. Die Testung ist obligatorisch für den Zutritt.

Ausblick:

- Die grundsätzliche Ausrichtung des Klinikums, den Dialog zwischen Patient*innen, Angehörigen und professionellen Behandlungsteams intensiv zu pflegen, soll erneut belebt werden, sobald es die pandemiebedingten Kontakteinschränkungen wieder zulassen.
- Die Nutzung von Räumlichkeiten für unsere Tagesklinik in Künzelsau mit dem neuen Hospiz befindet sich in der Prüfungsphase.
- Angesichts der anhaltend steigenden Belegungszahlen im baden-württembergischen Maßregelvollzug wird das Klinikum auch weiterhin seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und beteiligt sich an der Beseitigung von Kapazitätsengpässen. Am Außenstandort Schwäbisch Hall ist die Etablierung einer spezialisierten Maßregelvollzugseinheit für suchtkranke Patient*innen in einem eigens dafür errichteten Klinikneubau geplant.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Zur ressourcenschonenden Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse haben wir die Digitalisierung in unserem Klinikum forciert.
- In weiten Teilen der Information und Kommunikation setzen wir mittlerweile auf elektronische Medien, um den Verbrauch von Papier zu minimieren.
- Im Zuge der nachhaltigen Ausrichtung unseres Abfallmanagements streben wir in allen geeigneten Bereichen des Klinikums eine Reduktion von Müll an.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Neben fortlaufenden Erweiterungen unserer digitalen Patientenakte ist der Ausbau der Telematik-Infrastruktur wie folgt vorangekommen: Austausch der vorhandenen Kartenlesegeräte durch telematikfähige Geräte; Ausstattung der Fachärzt*innen mit elektronischem Heilberufsausweis; Beschaffung notwendiger Lizenzen für umfassende E-Health-Angebote, z. B. eMedikationsplan, Vorbereitungen zur Anbindung der Betriebsprozesse der Apotheke des Klinikums.
- Für die Ausstattung der digitalen Personalakte mit einer Self-Service Funktion wurde alles vorbereitet. Zeitnah wird es Mitarbeitenden möglich sein, persönliche Daten wie Lohnabrechnung, Arbeitsvertrag, Lohnsteuerbescheinigung eigenständig abzurufen. Auch die digitale Antragstellung und Genehmigung von Urlaub, Dienstreisen und Fortbildungen wurde weiterentwickelt.
- Im Zuge der Umstellung von gedruckten Publikationen auf digitale Formate wurde der „Grüne Kompass“ ausschließlich digital bereitgestellt. Die Mitarbeiterzeitung INFO erscheint bereits jetzt als digitale Version und auch der Geschäftsbericht wird 2022 nicht mehr als Printbroschüre, sondern online erscheinen.
- Die Geschäftsausstattung wurde 2021 erstmals ausschließlich aus Recyclingpapier hergestellt. Bei Werbemitteln wurde auf Nachhaltigkeitszertifikate geachtet.
- Im September 2021 haben wir uns an den Nachhaltigkeitstagen in Baden-Württemberg beteiligt und die NABU-Initiative „Handys für Hummeln“ unterstützt. Bei der Mitmachaktion haben Mitarbeitende nicht mehr genutzte private Mobilfunkgeräte für das Recycling bzw. umweltgerechte Entsorgen bereitgestellt.
- Mit dem Ziel, Speisereste zu verringern, haben unsere Klimamanagerin und Vertreter*innen unserer Recyclingabteilung gemeinsam mit den Küchen-Verantwortlichen Analysen zur Erfassung des Speiseabfalls durchgeführt. Reste aus der Versorgung von Patient*innen und Mitarbeitenden werden für die energetische Verwertung an eine nahe gelegene BioGas-Anlage abgegeben.

Ausblick:

- Weitere Bereiche unseres Klinikums stellen ihre Leistungen unter Nachhaltigkeitskriterien auf den Prüfstand. So plant unsere Küche derzeit die Entwicklung und Einführung eines klimafreundlichen Speiseangebots. Die in 2021 gestartete Aktion zur Reduzierung bisher anfallender Brotreste soll 2022 umgesetzt werden.
- Nach und nach werden alle gedruckten Formulare durch Online-Formulare ersetzt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Generell liegt der Fokus unseres Beschaffungswesens auf ressourcenschonenden Einkäufen und Vermeidung langer Lieferwege.

LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der hohen Verantwortung als psychiatrisches Fachkrankenhaus werden wir durch leitliniengerechte und evidenzbasierte Versorgung sowie durch konsequente Qualitätsorientierung gerecht. Unser Qualitätssystem KTQ® ermöglicht uns, durch regelmäßige externe Audits die Qualität unserer Leistungen, Prozesse und Ergebnisse zu erfassen und den Bedarf an eventuellen Qualitätsverbesserungen zu erkennen.
- Aus regelmäßig durchgeführten Befragungen bei Patient*innen und Zuweiser*innen sowie aus den Rückmeldungen unseres strukturierten Lob- und Beschwerdemanagement leiten wir eventuellen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf ab und entwickeln zielführende Maßnahmen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die aus den KTQ®-Prüfergebnissen abgeleiteten Verbesserungsvorschläge wurden in Maßnahmenpläne überführt und bearbeitet. Die Audits werden bedarfsorientiert angepasst. So steht beispielsweise das Thema Wissenstransfer als neues Handlungsfeld auf dem Prüfstand.
- Interne Befragungen erwiesen sich auch im Rahmen des Pandemiemanagements als nützliches Instrument. Aus den Ergebnissen einer stichprobenhaften Befragung unter Mitarbeitenden von zwei Stationen zur coronabedingten Belastung, die im Rahmen einer akademischen Projektarbeit durchgeführt wird, erwarten wir Hinweise für das zukünftige Management von Krisensituationen.
- Unsere Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie hat im Herbst 2021 begonnen, bei der Entlassung systematisch Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit der Behandlung bei Patient*innen und den Angehörigen abzufragen.

Ausblick:

- Bei der im Jahr 2023 anstehenden KTQ®-Rezertifizierung wollen wir an die bisher exzellenten Bewertungen unseres Qualitätsmanagements anknüpfen und bereiten uns daher sorgfältig auf die Audits vor.
- Den Kontakt und Austausch mit den relevanten Stakeholdern unseres Klinikums werden wir weiterhin nutzen, um Hinweise für kontinuierliche Verbesserungen bzw. Anpassungen unserer Angebote zu erhalten.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf engagieren wir uns intensiv in der Aus- und Weiterbildung, u. a. in unserer eigenen Pflegefachschule. Die Curriculums-Entwicklung zur Generalistik wird wissenschaftlich begleitet.
- Als Ausbildungspartner von Hochschulen fördern wir akademische Fachkräfte im dualen Studium, etwa in den Fächern „Soziale Arbeit“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“ sowie einem innovativen Bachelorstudiengang im Bereich Pflege, der das Angebot unserer Pflegefachschule ergänzt.
- Mit Weiterbildungsangeboten bieten wir u. a. Mediziner*innen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und steigern so auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber für gesuchte Fachkräfte.
- Die systematische Vernetzung unserer Leistungen mit Angeboten anderer Gesundheitssektoren in der Region stärkt unsere Rolle als tragender Pfeiler in der regionalen Gesundheitslandschaft.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch die Ausstattung der Auszubildenden und Lehrer*innen mit modernen Endgeräten und zeitgemäßer Software haben wir auch unsere Pflegefachschule im Digitalisierungsprozess einen wichtigen Schritt vorangebracht.
- Im Jahr 2021 haben fünf unserer Auszubildenden einen dualen Studiengang absolviert.
- Von den 18 Absolvent*innen, die im Berichtsjahr ihre Ausbildung zur Pflegefachperson erfolgreich beendet haben, haben wir 12 Berufseinsteiger*innen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.
- Erneut haben sechs Medizinstudent*innen von einem unserer Stipendien profitiert. Die ersten Stipendiat*innen werden voraussichtlich 2022 in ihr Berufsleben in unserem Klinikum starten.

Ausblick:

- Die Anforderungen an den „Arbeitsplatz der Zukunft“ stehen im Fokus aller baden-württembergischen Zentren für Psychiatrie. Bei einer ZfP-Klausurtagung wurden im November 2021 entsprechende Schwerpunkte gesetzt, um sie in Facharbeitsgruppen weiterzuentwickeln.
- Im Zuge der weiteren Digitalisierung unserer Pflegefachschule sind u. a. digitale Boards, Zugang zu Lernplattformen sowie die Einführung von Simulationstechnik für den Unterricht geplant.
- Für die Verbesserung der akutpsychiatrischen Versorgung entsteht derzeit ein Neubau, in dem eine Clearing- und Kriseninterventionsstation untergebracht wird. Mit dem neuen Konzept verbinden sich auch erheblich verbesserte Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden.

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit Blick auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse haben unsere Kliniken begonnen, die S3 Leitlinie zur Reduktion von Gewalt und Zwang bei der Behandlung zu implementieren.
- Mit dem Ziel bei medizinisch-therapeutische Innovationen am Puls der Zeit zu bleiben, beteiligen sich die Fachkliniken unseres Hauses an Forschungsprojekten und lehrbeauftragte Professor*innen aus unserem Klinikum sichern zusätzlich den Wissenschaftstransfer.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir treiben den Ausbau und die bessere Vernetzung von neuen Hilfeformen für schützenswerte Personengruppen, denen bislang noch keine adäquate Unterstützung zuteil wurde, voran.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Fortschrittliche Herangehensweisen an den Versorgungsauftrag, wie etwa das patientenorientierte Stationskonzept Safewards, werden von unseren Kliniken stufenweise eingeführt und an die aktuellen Rahmenbedingungen adaptiert.
- Zum Schutz ihrer besonders vulnerablen Patientengruppe hat unsere Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie ein besonderes Schutzkonzept gemäß einer neuen G-BA-Richtlinie entwickelt. Damit können gefährdete Kinder und Jugendliche präventive Unterstützung und Hilfe bei Missbrauch und (sexueller) Gewalt in Anspruch nehmen.

Ausblick:

- Der konstruktive Austausch innerhalb von Netzwerken und Aktionsbündnissen, aber auch von Fachgruppen und mit der Politik wird weiterhin aktiv gesucht, um die psychiatrische Versorgung weiterzuentwickeln.
- Klinikenübergreifend wird in unserem Krankenhaus die Entwicklung von innovativen Schutzkonzepten für vulnerable Patientengruppen vorangetrieben.
- Weiterhin eruiert unsere internen Qualitätszirkel den Bedarf an neuen Konzepten, Standards und Leitlinien und stoßen deren Entwicklung an.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Flankierend zur Finanzierungsplanung wird derzeit ein Masterplan für Bau- und Sanierungsmaßnahmen für das Gesamtklinikum entwickelt.
- Im Zuge der baulichen Weiterentwicklung des Klinikums fanden 2020 und 2021 Workshops unter Beteiligung der Klinikleitungen, Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie des Personalrats statt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Festgestellt wurde der Bedarf eines Neubaus für vier Stationen sowie eines Plans für die Nachnutzung der bestehenden Gebäude.
- Die Finanzplanung der kommenden Jahre wird nun entsprechend angepasst.
- Bei manchen unserer Finanzentscheidungen waren im Berichtsjahr aufgrund der pandemiebedingten Rahmenbedingungen Abweichungen nötig.

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir entwickeln unseren langfristig angelegten baulichen Masterplan in Übereinstimmung mit unseren Nachhaltigkeitszielen kontinuierlich weiter. Neben der Planung von Neubauten unter Einsatz energieeffizienter Technologien und ressourcenschonender Materialien setzen wir uns dabei auch mit der ökologisch und ökonomisch verantwortungsvollen Nachnutzung von Bestandsgebäuden auseinander und streben an, diese Ziele in Einklang mit den Denkmalschutz-Vorgaben zu bringen.
- Für die sichere Refinanzierung der Personalkosten in unseren Kliniken erweist sich die 2021 in Kraft getretene Richtlinie über die Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik als unzulänglich. Wir setzen uns bei den Kostenträgern weiterhin für eine vollständige Refinanzierung der Stellen ein, die für eine hochwertige Versorgung angemessen sind.

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit dem Ziel, jegliche Korruption in unserem Unternehmen, erfolgreich zu verhindern, haben wir uns im ZFP-Verbund intensiv mit den Möglichkeiten eines systematischen Compliance Managements auseinandergesetzt.
- Die organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers ist direkt an die Geschäftsführung angebunden und spiegelt die hohe Priorisierung des Themas wider.
- Im Sinne einer prozessunabhängigen Überwachungsfunktion wird jährlich eine Innenrevision durchgeführt.
- Die im ganzen Klinikum einzuhaltenden Zeichnungsbefugnisse berücksichtigen das Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In Zusammenarbeit mit den weiteren ZfP wurde ein „Handbuch Compliance Management (CM)“ entwickelt, das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält.
- Es wurde eine ZFP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle eingerichtet. Im nächsten Schritt werden die Mitarbeitenden auf Zentrumsebene über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten informiert.
- Im Rahmen der Überprüfung interner Geschäftsvorgänge unter den Kriterien der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit wurde auch das Thema Zeichnungsbefugnisse detaillierter betrachtet und bedarfsweise Aktualisierungen beschlossen.

Ausblick:

- Im Schluß mit den weiteren Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg führen wir im Jahr 2022 das neu erarbeitete und fortlaufend zu aktualisierende Handbuch Compliance Management, das auch Antikorruptionsrichtlinien enthält, in unserem Klinikum ein.

Regionaler Mehrwert

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- An unseren insgesamt acht Standorten bieten wir den Menschen mit psychischen Erkrankungen in unserem Einzugsgebiet wohnortnahe und niederschwellige Anlaufstellen mit vielseitigen Behandlungsangeboten und bringen uns auch darüber hinaus in die Gesundheitsfürsorge ein.
- Innerhalb der Gemeindepsychiatrischen Verbünde agieren wir kontinuierlich als verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.
- Soweit pandemiebedingt möglich, haben wir uns wieder aktiv an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten in unserer Einzugsregion beteiligt.
- Wir stellen unseren weitläufigen Park als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit einer Blutspendeaktion haben sich Schüler*innen der Pflegefachschule im März 2021 für die Versorgung von Patient*innen mit lebensrettenden Blutpräparaten in unserer Region eingesetzt.
- Im Zuge unserer Aufklärungs- und Entstigmatisierungsbemühungen haben wir im September 2021 gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Bipolare Störungen den Dokumentarfilm "Wir sind hier!" im Arthaus-Kino Heilbronn präsentiert. Ziel dieser Anti-Stigma-Initiative war es, auf die Situation der Kinder von psychisch erkrankten Eltern aufmerksam zu machen.
- In unserem öffentlichen Park haben wir mit Maßnahmen wie dem Verlängern der Wiesenblühzeiten und dem Anlegen von Bienenwiesen den Artenschutz vor unserer Haustür gestärkt.



- Darüber hinaus haben wir beschlossen, im Jahr 2022 Smartbenches aufstellen, die jede*r Parkbesucher*in nutzen kann. Die in die Sitzfläche integrierten Solarpanels erlauben es, während einer Ruhepause auf den Bänken, das Smartphone aufzuladen. Der Strom hierfür wird in einer Gel-Batterie

WEITERE AKTIVITÄTEN

gespeichert. Neben zwei Smartbenches am Hauptstandort in Weinsberg soll auch eine dieser „intelligenten“ Parkbänke am Außenstandort Schwäbisch Hall bereitgestellt werden.

Ausblick:

Mit Blick auf die demografische Entwicklung und die steigenden psychiatrischen Versorgungsbedarf älterer Menschen planen wir die Etablierung einer spezialisierten gerontopsychiatrischen Einheit an unserem Außenstandort Schwäbisch Hall. Die Eröffnung einer Tagesklinik für Gerontopsychiatrie und Psychotherapie ist im Jahr 2022 geplant. Das neue Angebot soll in enger Kooperation zwischen dem dort vom Klinikum betriebenen Zentrum für Psychische Gesundheit und dem Diakonie-Klinikum Schwäbisch Hall geschaffen werden.

LEITSATZ 12 - ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Um das Mitgestaltungspotenzial unserer Mitarbeitenden auszuschöpfen, haben wir vielseitige Partizipationsmöglichkeiten für unsere Belegschaft institutionell verankert.
- Im Rahmen unserer internen Kommunikation nutzen wir unseren Intranet-Kanal „Wissman“ (Wissensmanagement) sowohl als Informationsmedium als auch im Sinne eines Forums zur Diskussion aktuell anstehender Fragen, die unsere Weiterentwicklung betreffen.
- Neue Denkweisen und Perspektiven fördern wir auch im Zuge der sukzessiven Einführung innovativer Versorgungsmethoden, etwa das Stationskonzept Safewards oder die Recovery-orientierte Pflege sowie durch die Einbeziehung von speziell geschulten psychiatriee erfahrenen Genesungsbegleiter*innen in die Behandlungsprozesse. Wertvolle Anstöße zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit erhalten wir darüber hinaus im Rahmen von „Trialog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der Erstauflage des „Grünen Kompass“ im Jahr 2021 haben wir die Leitplanken festgelegt, an denen sich unsere Mitarbeitenden orientieren können, um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu verringern. Unser Intranet haben wir um Rubriken zu den im „Grünen Kompass“ relevanten Handlungsfeldern, etwa Mobilität oder Ernährung, ergänzt.



DER GRÜNE KOMPASS

Umweltengagement im
Klinikum am Weissenhof

- Im Berichtsjahr haben wir zusätzliche Feedback-Möglichkeiten für unsere Mitarbeitenden geschaffen. Mit der Einführung von themenspezifischen „Ideenboxes“ ist es uns möglich, auf niederschwellige Weise auch nachhaltigkeitsfördernden Anregungen zu erfassen. Von der Ideenbox zum Grünen Kompass erwarten wir, dass die Identifikation mit unseren Nachhaltigkeitszielen gestärkt wird und die Beteiligung an Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen steigt.
- Speziell für Mitarbeitende mit Führungsverantwortung haben wir im Berichtszeitraum gemeinsam mit der Personalentwicklung des ZfP am Standort Winnenden ein zukunftsgerechtes Konzept der Führungskräftebildung entwickelt. Das neue Programm trägt den veränderten Anforderungen an die Führungsrolle Rechnung und ist zum Jahr 2022 startklar. Bereits jetzt bieten wir unseren Führungskräften Fortbildungen zu aktuellen Themen wie „Führen im Spannungsverhältnis von Unternehmenszielen und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“ an.
- Im Berichtsjahr haben wir ein partizipatives Verfahren zur Neuentwicklung unseres Unternehmensleitbildes angestoßen, das alle Berufsgruppen unseres Zentrums einbindet. Der Entwicklungsprozess wird 2022 fortgeführt.

Ausblick:

- Wir werden auf allen Unternehmensebenen intensivierte Anreize zum Umdenken setzen und Leitsatz 12 zukünftig als Schwerpunktleitsatz behandeln. Dabei erwarten wir, dass insbesondere das verantwortungsvolle Handeln unserer Mitarbeitenden zu einer deutlichen Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen wird. Vor diesem Hintergrund sind auch interne Aktionstage zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen angedacht.

UNSER WIN!-PROJEKT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Arbeit des Vereins setzt ein starkes Netzwerk aus motivierten Partnern und vielen engagierten Menschen, die „miteinander e.V.“ unterstützen, voraus. Der Verein benötigt Mittel für seine vielfältigen Aktionen über das ganze Jahr hinweg sowie um Verwaltungskosten zu tragen und Werbematerial zu erstellen.

Aufgrund der coronabedingten Einschränkungen konnte der Förderverein im Berichtsjahr keine großen Fundraising-Veranstaltungen realisieren, wodurch notwendige finanzielle Mittel fehlten. Wir sind der Bitte des Vereins um Beteiligung an einer Plakataktion nachgekommen und haben als Sponsor für die Einbindung des Logos unseres Klinikums 1.000 Euro bereitgestellt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Mit unserer finanziellen Beteiligung haben wir 2021 nötige Sozialarbeit, Streetwork und generell Hilfe für Kinder und Jugendliche am Rande unserer Gesellschaft unterstützt.

Dabei teilen wir die Haltung der Initiative, dass Zeit und Mittel für Kinder eine in die Zukunft gerichtete Investition darstellen. Gerade in Zeiten der Pandemie gilt es, Kinder im Blick zu behalten, die beengt wohnen, und weder genug Raum für „Homeschooling“ noch die adäquate technische Ausstattung dafür haben, ganz zu schweigen von einem Garten zum Toben und sonstigen Voraussetzungen für eine kindgerechte und gesunde Entwicklung.

AUSBLICK

Wir werden die Initiative „miteinander e.V.“ weiterhin finanziell unterstützen, planen allerdings ein weiteres Nachhaltigkeitsprojekt neu aufzugreifen und zu unserem WIN-Projekt für die Region auszugestalten.

Dabei hat uns die Idee der Initiator*innen des Projekts „HEY, ALTER! | Zusammenbringen, was zusammengehört.“ (<https://heyalter.com/>) besonders überzeugt. Hierbei werden abgeschriebene bzw. aussortierte, aber grundsätzlich noch funktionsfähige Laptops, Computer oder Tablets bei Unternehmen, Institutionen und privaten Haushalten gesammelt. Nachdem die alten Rechner wieder aufgerüstet sind, werden sie an Schüler*innen verteilt, die mangels geeigneter Ausstattung bislang nicht oder nur eingeschränkt an E-Learning oder Homeschooling teilnehmen konnten. So wird die Chancengleichheit von benachteiligten Kindern und Jugendlichen gefördert.

Unser Ziel ist es, einen „HEY ALTER“-Standort für die Region Weinsberg zu etablieren und das Projekt gemeinsam mit Partnerunternehmen auszubauen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Andreas Breitmayer

Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Impressum

Herausgegeben am 22.02.2022 von

Klinikum am Weissenhof
Zentrum für Psychiatrie Weinsberg

Weissenhof, 74189 Weinsberg

Telefon: 07134 75-4001

Fax: 07134 75-4090

E-Mail: info@klinikum-weissenhof.de

Internet: www.klinikum-weissenhof.de



Klinikum am Weissenhof