



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

**KLINIKUM
SCHLOSS WINNENDEN**



Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns.....	1
2.	Die WIN-Charta.....	2
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4.	Unsere Schwerpunktthemen	4
	Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
	Leitsatz 05: Energie und Emissionen	6
5.	Weitere Aktivitäten	10
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	10
	Umweltbelange	12
	Ökonomischer Mehrwert	14
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	16
	Regionaler Mehrwert.....	17
6.	Unser WIN!-Projekt.....	21
7.	Kontaktinformationen	22
	Ansprechpartner	22
	Impressum	22

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das Klinikum Schloß Winnenden ist für die regionale psychiatrische und psychotherapeutische Versorgung des Rems-Murr-Kreises, des Landkreises Ludwigsburg-Süd und des Ostalbkreises zuständig. Dies entspricht einem Versorgungsgebiet mit ca. 1.000.000 Einwohner*innen. Mit rund 1.000 Mitarbeitenden in 60 Berufsgruppen ist das Klinikum, das zu den Zentren für Psychiatrie (ZfP) Baden-Württemberg gehört, einer der größten Arbeitgeber der Stadt Winnenden.

Bedarfsgerechte Angebote an den Standorten in Winnenden, Schwäbisch Gmünd und Ellwangen ermöglichen eine gemeindenahere und lebensweltorientierte Versorgung. Für die Patient*innen stehen tagesklinische, stationäre sowie ambulante Behandlungsangebote in vier spezialisierten Fachkliniken bereit:

- Klinik für Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie
- Klinik für Alterspsychiatrie und Psychotherapie
- Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung
- Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Zusätzlich bietet das ZfP-Schwesterunternehmen Klinikum am Weissenhof in den Räumen des Klinikums Schloß Winnenden die tagesklinische und ambulante Versorgung für Kinder und Jugendliche mit psychischen Erkrankungen im Rems-Murr-Kreis.

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das Klinikum Schloß Winnenden 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, wie zum Beispiel mit dem Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Rems-Murr (BZG), beteiligt sich das Klinikum insbesondere über seine Versorgungsbereiche wie auch über eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit an gesellschaftlich relevanten Aufgaben, die über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus gehen.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts strebt das Klinikum Schloß Winnenden 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."*

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 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: „Herzsicheres Winnenden“ in Zusammenarbeit mit Björn Steiger Stiftung

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration Gesundheitsfürsorge

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 6.500 EUR

4. Unsere Schwerpunktthemen

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 Krankenhaussektor 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.

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Gut ausgebildete Führungskräfte sind für unser Unternehmen von besonderer Bedeutung, denn an unsere Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung werden hohen Ansprüche gestellt. Sie müssen in häufig komplexen Situationen in der Lage sein, Entscheidungen zu treffen und Aufgaben zu delegieren. Als erste Ansprechpartner*innen für Mitarbeiter*innen tragen Führungskräfte für ihren jeweiligen Bereich und für das Klinikum insgesamt eine große Verantwortung. Darüber hinaus können sie nicht nur die unmittelbaren Arbeitsbedingungen mitgestalten und maßgeblich zu einer offenen, vertrauensvollen Kommunikationskultur beitragen, sondern auch kreative Freiräume für die Mitarbeitenden schaffen und sie in ihrer individuellen Weiterentwicklung unterstützen. Meta-Analysen im Rahmen verschiedener Studien zeigen, dass das Führungsverhalten direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nimmt und somit auch auf die Mitarbeiterbindung. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Führungskräfte unseres Hauses über zeitgemäßes Wissen zu Konzepten und Instrumenten der Mitarbeiterführung verfügen. Damit werden sie befähigt, flexibel auf unterschiedliche Situationen und Mitarbeiter-bedürfnisse zu reagieren und kompetent verschiedene Führungstechniken anzuwenden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Ein im Herbst 2020 gestarteter Führungskräfte-dialog unterstützt die Teilnehmenden bei ihrer Weiterentwicklung in Führungsaufgaben und trägt damit zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung bei. Das Konzept basiert auf zwei Säulen: regelmäßige Impulse und individuelle Begleitung.
- Die Impuls-Gespräche zu unterschiedlichen führungsrelevanten Themen sollten zu Beginn der Maßnahme monatlich und ab Mitte 2021 einmal im Quartal über die Dauer von zwei Jahren erfolgen. Coronabedingt mussten allerdings Impuls-Termine abgesagt bzw. verschoben werden. Es ist geplant, die Führungskräfte-dialoge ab dem Frühjahr 2022 wieder aufzunehmen.
- Auf der Agenda stehen Themen wie „Bedeutung von Führung für unser Klinikum“, „Führung im Spannungsfeld zwischen Partizipation und Chef-Entscheidungen“ und „Die durchgängige Kommunikation mit Mitarbeitenden und Team“.
- Parallel zu den Impulsen wurden die Führungskräfte durch einen externen Begleiter bei der individuellen Umsetzung ihrer Führungsarbeit unterstützt. Führungskraft und externer Begleiter betrachteten gemeinsam, teilweise im Rahmen von Online-Konferenzen, die alltäglichen Führungsinteraktionen vor Ort, um diese dann gemeinsam zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Qualitative und quantitative Dokumentation

- Elf Führungskräfte des Klinikums haben bislang von einer persönlichen Führungsbegleitung profitiert, darunter die Mitglieder der Geschäftsleitung, eine Pflegedienstleiterin, ein Chefarzt, eine Oberärztin und eine Stationsleiterin.
- Sämtliche Rückmeldungen fielen sehr positiv aus. Geschätzt wurden unter anderem die praxisnahe Unterstützung, die ausgewogene Kombination von Theorie mit Praxis sowie die gute Umsetzbarkeit im Führungsalltag.
- Vor dem Hintergrund des sehr persönlichen Vertrauensverhältnisses zwischen externem Begleiter und Führungskraft wurde eine detailliertere Bewertung nicht erfasst.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

- Der Führungsdialog soll zukünftig über die Personalentwicklung unseres Hauses weitergeführt werden. Neben weiteren Führungsimpuls-Gesprächen ist zusätzlich die Durchführung einer strategischen Großveranstaltung mit Fokus auf Aspekten einer langfristigen Führungskultur angedacht.
- Im Berichtsjahr wurde auch die besondere Relevanz des unter Leitsatz 12 beschriebenen Handlungsfelds deutlich. Wir gehen davon aus, dass wir erhebliches Potenzial zur Steigerung unserer 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

Um unsere Einrichtungen auf energieeffizienten und emissionsarmen Wegen mit Wärme, Strom und Wasser zu versorgen, verfolgen wir den eingeschlagenen Kurs konsequent weiter. Dabei erwarten wir zusätzliche positive Effekte aus der intensivierten Nutzung der Photovoltaik als erneuerbarer Energiequelle.

Bei unseren Bemühungen um konsequente Energieeffizienz und Senkung von Treibhausgas-Emissionen werden wir maßgebliche Fortschritte durch die verstärkte Einbindung und Aufklärung unserer Mitarbeitenden erreichen. Aus der Zusammenarbeit mit den Zentren für Psychiatrie in Wiesloch und Weinsberg werden Synergieeffekte im Bereich Energie und Emissionen resultieren, die den angestoßenen Prozess zusätzlich beflügeln. Auch auf landesweiter Ebene ist bereits ein regelmäßiger Austausch zum Thema Nachhaltigkeit unter den ZfP-Einrichtungen etabliert.

Die Verantwortung für Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit tragen alle Führungskräfte unseres Hauses. Darüber hinaus beschäftigen sich insbesondere die Versorgungs- und technischen Abteilungen mit dem Einsparpotenzial in den Bereichen Energie, Material und Ressourcen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Sensibilisierung der Mitarbeitenden:** Veröffentlichung eines Umwelt- und Klimaschutzwegweisers
- **Energiemanagement:** weiterer Ausbau der Photovoltaik-Technik im Zuge der Sanierung des Daches unseres Klinikküchengebäudes;
- **CO₂-Kompensation:** konsequenter Erhalt und Pflege unseres Baumbestandes im Schlosspark, insbesondere Nachbepflanzung/Ersatz eines Baumes durch mindestens einen neuen Baum;
- **Vermeidung verkehrsbedingter Emissionen:** Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen für eine verstärkten Fahrradnutzung, wie beispielsweise Einsatz von E-Fahrrädern auf dem Gelände, Aufstellung von wetterfesten Unterstellhäuschen für den Einsatz der Notfallräder, Jobtickets für Mitarbeitende zur Förderung der Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs, Weiterführung des Projekts „Mit dem Fahrrad zum Dienst“;
- **Reduzierung des Stromverbrauchs:** Austausch herkömmlicher Leuchtmittel durch energiesparende LED-Lösungen; Umstellung auf „Green IT“ bei Endgeräten und Servertechnologie;
Digitalisierung von Prozessen: intensiver Ausbau digitaler Lösungen in sämtlichen Aufgabenbereichen unseres Klinikums;

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt mittlerweile der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Klinikum Schloß Winnenden vor. Diesen hat unser Klinikum in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Wiesloch im Berichtsjahr für die Mitarbeitenden erarbeitet und im Herbst veröffentlicht. In dem 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.
- Neben vielseitigen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der Umstellung auf „Green IT“ in unserem Haus wächst kontinuierlich die Inanspruchnahme erneuerbarer Energiequellen in unseren Einrichtungen. Durch den weiteren Ausbau der Photovoltaik-Technik auf dem Dach des sanierten Gebäudes unserer Klinikküche werden wir den Anteil eigenproduzierten „grünen“ Stroms bis 2023 deutlich erhöhen.
- Aufgrund von Verzögerungen der Baumaßnahme insgesamt kann die bereits für 2021 geplante Installation der Photovoltaik-Anlage voraussichtlich erst im 2. Halbjahr 2022 erfolgen.
- Bei der kontinuierlichen Nach- und Ersatzpflanzungen von Bäumen in unserem Park haben wir vorrangig Baumarten eingesetzt, die Hitze und Trockenheit vertragen, wie z. B. Eichen aus Südeuropa, ebenso Linden, Eschen und weitere klimaresistente Arten, die als „Zukunftsbäume“ von den Baumschulen angeboten werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Wärme- und Wasserversorgung

- Die zur Versorgung der Liegenschaft notwendige Wärmeenergie wird mittels eigener KWK-Anlagen effizient vor Ort erzeugt und durch Bezug von Fernwärme mit niedrigem Primärfaktor und geringen CO₂-Emissionen ergänzt.
- Die Wasserversorgung auf dem Areal erfolgt über eigene Quellen und Wassererfassungen in der Umgebung.

Indikator 2: Energieeinsparungen

- Das Klinikum hat im Zuge der Sanierung und Modernisierung seiner Großküche Energieeinsparungen erzielt. Raumgrößen wurden optimiert, um so unnötige, beheizte oder gekühlte Flächen zu vermeiden.
- Die technischen Anlagen und -geräte wurden auf den aktuellen Stand der Technik erneuert. Eine wichtige Rolle spielt dabei die hocheffiziente Wärmerückgewinnung, wo sinnvoll einsetzbar und die Wirtschaftlichkeit gegeben ist. Selbstregulierende Lüftungsdecken passen die Luftmengen automatisch nach Bedarf an. Somit kann die Luftmenge optimiert und um bis zu 20 % reduziert werden, was auch bewirkt, dass der Heizbedarf, um diese vorzuwärmen, sinkt. Die Beleuchtung erfolgt ausschließlich unter Einsatz von LED-Technologie; die Steuerung in Nebenräumen erfolgt über Bewegungsmelder. Über Kältetechnik mit energetisch optimierten Verbundanlagen und hochisolierenden Isolierpaneelen im Kühlraumbau, können Energieverluste reduziert werden.
- Nutzungsspezifische Geräte wurden durch energieeffiziente, multifunktionale Geräte neuester Maschinengenerationen ersetzt und durch Reduzierung derselben wurde der Energiebedarf weiter reduziert. Durch den Einsatz neuester Spülmaschinengenerationen wurde der Wasser- und Chemiebedarf in der Spülküche um bis zu 40 % und der Energiebedarf um ca. 30 % reduziert.

Indikator 3: Baumbestand im Park des Klinikums

- Die Pflanzung von Hochstamm-bäumen wurde im Jahr 2020 gegenüber 2019 verdoppelt (14 gegenüber sieben Bäumen); gefällt werden mussten nur drei Bäume (eine große Linde und zwei kleine Ulmen), so dass der Baumbestand insgesamt gewachsen ist. 2021 wurde die Pflanzung von sieben weiteren Bäume bis Frühjahr 2022 geplant.

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. Dabei nutzen wir weiterhin das Einsparpotenzial unserer Blockheizkraftwerke. Zur Optimierung der Energieeffizienz werden wir die vorhandenen Geräte im Jahr 2022 auf einen fortschrittlichen technologischen Stand bringen.
- Wir bauen die Anteile regenerativer Energiequellen, insbesondere Photovoltaik, sukzessive aus.
- Wir halten daran fest, die Nutzung der Elektromobilität in unserem Fuhrpark zu intensivieren und die öffentliche E-Lade-Infrastruktur auf dem Gelände unseres Klinikums auszubauen.

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 alle für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten relevanten Entscheidungen eingebunden.
- Wir sorgen für die Chancengleichheit von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Wir haben eine interne Broschüre mit Empfehlungen und Beispielen zur Anwendung von gendersensiblen Formulierungen veröffentlicht.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Unsere wertschätzende Beziehung gegenüber den Mitarbeitenden drückt sich auch in einem konstruktiven Miteinander mit den Personalrat aus. So konnten in 2021 Dienstvereinbarungen geschlossen werden, um Mitarbeitenden Homeoffice und mobiles Arbeiten zu ermöglichen, und damit ein höheres Maß an Flexibilität in Anspruch zu nehmen. Ergänzend wurden auch die Möglichkeiten der Teilnahme an digitalen Konferenzen erweitert.
- In unserer Einflußsphäre wird verstärkt eine gendersensible Sprache verwendet.
- Wir empfinden die Diversität unserer Belegschaft bezüglich ihrer Herkunft als äußerst bereichernd. Rund 1.000 Mitarbeitende kommen aus insgesamt 41 Nationen. Neben Sprachkursen „Deutsch als Fremdsprache“ bieten wir besondere Starthilfen für Ärzt*innen aus dem Ausland.
- Die vielseitigen Benefits für Mitarbeitende werden rege in Anspruch genommen. Dazu gehören Betriebssportgruppen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit wohltuenden Effekten auf die Gesundheit der Teilnehmenden. Damit verbundene gemeinsame Aktivitäten wirken sich zudem positiv auf die Atmosphäre unter unserer Belegschaft aus.
- Das 2021 gemeinsam mit den ZfP in Weinsberg und Wiesloch eingeführte Learning Management-System ermöglicht ein zukunftsorientiertes Wissensmanagement im Rahmen unserer Personalentwicklung.

AUSBLICK:

- Wir streben die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsform als Option für Mitarbeitende aller Unternehmensbereiche an.
- Unser Personal profitiert von der zeitnahen Umsetzung der 2021 erreichten Tarifabschlüsse (TV-L und TV-Ärzte).

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Wir haben die Teilhabemöglichkeiten unserer Anspruchsgruppen an unseren Versorgungs-, Beratungs- und Informationsangeboten weiter gestärkt.
- Im Rahmen der pandemiebedingten Möglichkeiten wurden die Beziehungen und Kooperationen mit unseren Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen und sonstigen relevanten Institutionen innerhalb des regionalen Hilfenetzwerks weitergepflegt.
- Wir haben unsere aktive Öffentlichkeitsarbeit unter verstärkter Nutzung digitaler Kanäle fortgesetzt und konnten wichtige Informations- und Aufklärungsarbeit zu psychiatrischen Themen leisten.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Mit unseren regionalen Partnern, den komplementären Hilfsdiensten und Einrichtungen in Winnenden wurde ein Konzept eines dialogischen Forums für Betroffene, Angehörige und professionelle Behandler*innen erarbeitet. Es trägt den Titel „Ver-rücktes Seelenleben - Sichtweisen von Erfahrenen, Angehörigen und beruflich Tätigen“. Der Start musste pandemiebedingt auf das Frühjahr 2022 verschoben werden.
- Das im Herbst 2020 gemeinsam mit den ZfP in Weinsberg und Wiesloch vereinbarte Benchmarking zur Umsetzung von Behandlungsvereinbarungen und Krisenpässen ist gut in den Kliniken aufgenommen worden. Aktuell bemühen wir uns, Patient*innen zu gewinnen, die eine freiwillige Vereinbarung zur Wahrnehmung ihres Mitbestimmungsrechts an der Behandlung und der Optimierung des Umgangs mit Krisen aktiv mitgestalten wollen.
- Im Juli 2021 fand ein Treffen mit der Sozialdezernentin und dem Sozialplaner aus dem Landratsamt als Kostenträger, den Leistungserbringern der Eingliederungshilfe und Vertreter*innen unseres Klinikums statt. Zentrales Thema war u. a. der von uns erarbeitete Vertragsentwurf für einen Gemeindepsychiatrischen Verbund im Rems-Murr-Kreis.
- Wir haben unser Engagement zur Aufklärung über alterspsychiatrische Erkrankungen im Berichtsjahr intensiviert und neue Dialogangebote für Angehörige sowie weitere Interessierte geschaffen. Die Verantwortlichen unserer Klinik für Alterspsychiatrie haben dabei ermutigende Erfahrungen mit der Nutzung digitaler Formate zur Wissensvermittlung gemacht. Auf reges Interesse stießen auch Informationsangebote in Kooperation mit der regionalen Volkshochschule.

AUSBLICK:

- Wir werden den Prozess zur Weiterentwicklung des Gemeindepsychiatrischen Verbundes im Rems-Murr-Kreis entschlossen vorantreiben. Dabei werden wir auch mitwirken am Aufbau von geschützten Wohnformen der Eingliederungshilfe. Nach Erhebungen des Sozialministeriums gibt es gerade in unserer Versorgungsregion einen noch nicht gedeckten Bedarf an diesen Angeboten. Damit wollen wir einem weiteren Versorgungsrückstau mit sehr langen Verweildauern der komplex und chronisch Erkrankten vorbeugen.
- Nach positiven Erfahrungen mit dem Einsatz eines psychiatriee erfahrenen Genesungsbegleiters in unserer allgemeinpsychiatrischen Klinik ist die Einstellung von weiteren Genesungsbegleitenden auch in anderen Fachbereichen geplant.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Mit Blick auf die ressourcenschonende Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse nutzen wir zeitgemäße digitale Lösungen, die der fortschreitenden Digitalisierung im Gesundheitswesen Rechnung tragen.
- In geeigneten Bereichen der Krankenhauskommunikation ersetzen heute elektronische Medien die früher eingesetzten Drucksachen. Bei den weiterhin genutzten Printmedien achten wir besonders auf ressourcenschonende Herstellungsprozesse.
- Bei unserem Abfallmanagement achten wir auf Nachhaltigkeit, vermeiden Müll und stellen, wo immer möglich, auf die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft um.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Die Digitalisierung ist in vielen Bereichen unseres Klinikums in erfreulicher Weise vorangeschritten, z. B. 100%ige Umsetzung im Bereich der Patientendokumentation, Einführung der digitalen Personalakte, digitales Bewerbungs-Management, digitaler Dienstplan, Weiterbildungsverwaltung und Zeiterfassung, Ideen-Management per Workflow im Intranet, etc.
- Bei den noch verbliebenen Drucksachen verwenden wir künftig überwiegend Recyclingpapier. Eine vollständige Umstellung wird im Jahr 2022 erfolgen. Der Geschäftsbericht 2021 wurde auf zertifiziertem Umweltschutzpapier gedruckt.
- Im Bereich unserer Küche und unseres Casinos haben wir für die bisher genutzten Kunststoff-Mitnahmebehälter eine nachhaltige Alternative gefunden. Die nun gegen Pfand zur Verfügung gestellten Mitnahmeboxen aus recyclebarem Glas werden gut angenommen. Auch die zuvor bei Salattellern eingesetzte Frischhaltefolie wurde nun durch eine wiederverwertbare Alternative ersetzt.
- Im Bereich Labor verwenden wir anstatt der bisher eingesetzten Pappnierschalen nun Mehrfachboxen für den Transport der Urin- und Blutproben.
- Wir haben ein Möbellager eingerichtet, das gut erhaltene Möbel, die zurückgegeben wurden, anderen Stationen zur Weiterverwendung zugänglich macht.

ÜAUSBLICK:

- Der intensivierte Ausbau digitaler Lösungen zur Optimierung von Management- und Kommunikationsprozessen wird die Ressourceneffizienz in unserem Krankenhausbetrieb weiterhin spürbar steigern. Dies gilt sowohl für die Patienten- und Personalverwaltung als auch für den verstärkten Einsatz telemedizinischer Anwendungen sowie für die Anbindung an das Telematik-Netz. Das in Kooperation mit den Zentren für Psychiatrie in Wiesloch und Weinsberg gestartete Projekt zum Ausbau der Telematik-Infrastruktur bewährt sich. Alle aktuell zur Verfügung stehenden Dienste sind implementiert; die digitale Verarbeitung von weiteren Funktionen wurde vorbereitet.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Mit dem Ziel, die Patientenversorgung auf hohem Qualitätsniveau sicherzustellen, nehmen unsere Mitarbeitenden eine Vielzahl von internen Fortbildungen in Anspruch. Um die Teilnahme an den Pflichtfortbildungen in Zeiten von Corona zu ermöglichen, wurde ein Online-Schulungsangebot aufgebaut, das auch pandemieunabhängig eine zukunftsgerechte Lösung darstellt.
- Zur Sicherung und fortlaufenden Verbesserung der Qualität unserer Prozesse, Strukturen und Ergebnisse nutzen wir neben internen Audits und den verschiedenen Rückmeldesystemen wie CIRS, Meinungsmanagement u. a. das speziell für Krankenhäuser konzipierte Qualitätssertifizierungssystem KTQ®. Über dieses Instrument wird unser hausinternes Qualitätsmanagement im dreijährigen Rhythmus durch den Blick von außen überprüft, bewertet und zertifiziert.
- Aus regelmäßig durchgeführten Befragungen von Patient*innen und Zuweiser*innen leiten wir eventuellen Handlungsbedarf ab und entwickeln zielführende Verbesserungsmaßnahmen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Unser Qualitätsmanagement befasste sich im Berichtsjahr mit der Überarbeitung des Dokumentenlenkungssystems, um vorhandenes Wissen und Anforderungen besser an die Mitarbeitenden vermitteln zu können.
- Neben der KTQ®-Zertifizierung im Jahr 2020 hat sich das Klinikum weiteren externen Überprüfungen gestellt. So war die Besuchskommission des Sozialministeriums im Juli 2021 zu Gast. Es fanden zwei beauftragte interne Revisionen zum Datenschutz und zum Vergaberecht statt. Die Reha-Station des Klinikums wurde von der Deutschen Rentenversicherung besucht.
- Zu den qualitätsverbessernden Maßnahmen, die aus der Auswertung einer in 2020 durchgeführten Zuweiserbefragung abgeleitet werden konnten, gehört ein optimierter Austausch mit zuweisenden Ärzt*innen. Mit diesem Ziel hat die Psychiatrische Institutsambulanz unserer Klinik für Suchttherapie regelmäßige Informationsschreiben an Zuweiser*innen eingeführt. Im Ostalbkreis fanden Gesprächsabende mit den zuweisenden Ärzten statt. Quartalsweise überprüfen wir, ob Arztbriefe direkt an Patient*innen gegeben werden sollen oder ob eine zeitnahe Übermittlung an die nachfolgend versorgenden Ärzt*innen zielführender ist.

AUSBLICK:

- Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses bereiten wir Audits, wie etwa die 2023 anstehende KTQ®-Rezertifizierung sorgfältig vor und schöpfen die von den KTQ-Visitor*innen bereits festgestellten Verbesserungspotenziale mit geeigneten Maßnahmen aus. Auch die Umsetzung übergeordneter Vorgaben, beispielsweise QM-Richtlinien des GB-A und des Aktionsbündnisses Patientensicherheit, stehen auf der Agenda unseres Qualitätsmanagements.
- Im Berichtsjahr startete eine umfassende Patientenbefragung, die sich in Form einer Stichtagsbefragung noch über das Jahr 2022 erstrecken wird. Von den Auswertungen werden Verbesserungsmaßnahmen auf Stationsebene abgeleitet und sukzessive umgesetzt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Mit dem Ziel, unseren Auftrag in der Gesundheitsversorgung auch in Zukunft qualifiziert erbringen zu können, engagieren wir uns in vielseitiger Weise, um gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und an unser Haus zu binden.
- In Kooperation mit dem Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Rems-Murr (BZG) und verschiedenen Einrichtungen bilden wir qualifizierte Pflegenachwuchskräfte aus und bieten möglichst vielen der Absolvent*innen gute Rahmenbedingungen für den Start in ihr Berufsleben.
- Mit fachärztlichen Weiterbildungsangeboten bieten wir Mediziner*innen attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Mit Blick auf den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften haben wir unsere Recruiting-Aktivitäten intensiviert und unsere Personalentwicklung inhaltlich weiterentwickelt.
- Im Zuge einer speziell für unsere Zielgruppen entwickelten „Candidate-Experience“-Initiative, die auch ein strukturiertes Onboarding umfasst, sprechen wir Interessent*innen zeitgemäß, auch verstärkt über digitale Formate, an und können dadurch als attraktiver Arbeitgeber punkten.
- Im Berichtsjahr haben wir 75 Ausbildungsplätze in der Pflege, in Kooperation mit der DHBW jeweils drei duale Studienplätze mit Ausrichtung Sozialdienst und Betriebswirtschaft sowie Ausbildungsplätze für weitere Berufsbilder.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- 57 Assistenzärzt*innen befanden sich in ihrer Facharztweiterbildung und acht Psycholog*innen in der Ausbildung zur/zum Psychologischen Psychotherapeut*in/en.

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.
- Wir sorgen sowohl im Hinblick auf unsere Ausbildungs- als auch unsere Weiterbildungsangebote für besondere Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens, etwa indem wir die Digitalisierung vorantreiben und die Inhalte vorausschauend an zukünftigen Anforderungen ausrichten.

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Fortschrittliche Herangehensweisen zur Sicherung nachhaltiger Behandlungsergebnisse werden von unseren Kliniken stufenweise eingeführt und an die aktuellen Rahmenbedingungen adaptiert.
- Mit dem Ziel bei medizinisch-therapeutischen Innovationen am Puls der Zeit zu bleiben, beteiligen sich die Fachkliniken unseres Hauses an wichtigen Forschungsprojekten.
- Weit oben auf unserer Agenda steht die Implementierung der S3 Leitlinie zur Reduktion von Gewalt und Zwang bei der Behandlung.
- 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:

- Auf einer Pilotstation der Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung ist die Einführung des Zwang-vermeidenden Safewards-Konzepts bereits fortgeschritten. Externe Referent*innen begleiten und moderieren den Veränderungsprozess. Im Zuge der Etablierung der unterschiedlichen Safewards-Module werden Befragungen durchgeführt und die Fortschritte verifiziert. Im nächsten Schritt wird das Safewards-Modell auf unseren Akutstationen eingeführt.
- Eine Station unserer Klinik für Alterspsychiatrie nimmt an einer Implementierungsstudie der S3-Leitlinie „Verhinderung von Zwang“ teil. Mittlerweile ist beschlossen, dass die Station zur Kontroll-Gruppe zählen wird.
- Die Beschäftigung von psychiatrienerfahrenen Genesungsbegleitenden wurde durch die Ausschreibung und Vergabe von zwei Stipendien für die Qualifizierung zum Genesungsbegleitenden im Jahr 2021 gefördert.
- Ab August 2022 geht die „Stationsäquivalente Behandlung“ (StäB) mit je fünf Plätzen für die Alterspsychiatrie im Rems-Murr-Kreis und der Allgemeinpsychiatrie im Ostalbkreis an den Start. Diese neue Versorgungsform vor Ort im Lebensumfeld der Patient*innen (zu Hause oder in einer Pflegeeinrichtung) stellt eine Behandlungsalternative dar und kommt psychisch schwerkranken Menschen zugute, die ansonsten stationär im Krankenhaus aufgenommen werden müssten.

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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Klinikenübergreifend wird in unserem Krankenhaus die Entwicklung von innovativen Schutzkonzepten für vulnerable Patientengruppen vorangetrieben.
- Weiterhin eruieren 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:

- Unser Krankenhaus verfolgt vorrangig gemeinnützige Zwecke und investiert eventuelle Erlöse in die Weiterentwicklung der Versorgungsangebote.
- Im Rahmen unserer soliden Finanzpolitik treffen wir Finanzentscheidungen nach transparenten Regeln und auf Grundlage klarer Strukturen basierend auf einem Jahreswirtschaftsplan. Darüber hinaus erstellen wir einen Fünfjahresplan für mittelfristige Investitionen wie Bauprojekte.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Die Corona-Pandemie hat sich auch auf die finanzielle Lage ausgewirkt. Dadurch bedingte Erlös- und Liquiditätsrückgänge konnten anteilig über staatlich finanzierte Freihaltepauschalen und durch eigene Reserven kompensiert werden.
- Bereits angestoßene Investitions- und Sanierungsmaßnahmen konnten wie geplant umgesetzt werden, insbesondere die Sanierung der Küche, Errichtung eines zentralen Beratungs- und Aufnahmezentrums sowie Investitionen in die IT und Energie-Infrastruktur.
- In die Planung der Folgejahre wurden, soweit bekannt, Aufwandseffekte des Pandemiejahres 2020 eingepreist. Die langfristigen Planungen verändern sich dadurch nicht.

AUSBLICK:

- Wir halten an den vorgesehenen Maßnahmen zur Erweiterung unseres Leistungsspektrums, etwa durch die stationsäquivalente Behandlung (StäB) als neuer Versorgungsform. Auch die geplanten Baumaßnahmen, insbesondere ein Klinikneubau für die Akutpsychiatrie, verfolgen wir weiter.
- 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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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 ist eine Innenrevision eingerichtet.
- Die im ganzen Zentrum einzuhaltenden Unterschriftenregelungen 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 Jahr 2020 wurde eine Innenrevision im Bereich Datenschutz vorgenommen. Die abgeleiteten Maßnahmen und Empfehlungen der Internen Revision wurden von der Datenschutzbeauftragten mit den betreffenden Bereichen besprochen und bearbeitet. Das Prüffeld einer weiteren internen Revision im November 2021 richtete sich auf die Zeichnungsbefugnisse.
- Die Organisationsanweisung für Dienstfahrzeuge im Hinblick auf ihre Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit wurde aktualisiert.

AUSBLICK:

- Im Schulterchluss 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, ein.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Wir beteiligen uns kontinuierlich an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten und bieten vielseitige Informations- und Dialogveranstaltungen für die Bürger*innen in unserer Region.
- Innerhalb der Gemeindepsychiatrischen Verbünde agieren wir als verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.
- Neben unserer Kernaufgabe engagieren wir uns im kulturellen Bereich und veranstalten Konzerte, Lesungen, Theateraufführungen sowie Ausstellungen mit Vernissagen in unseren Einrichtungen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir sehen unseren weitläufigen Park als eine wertvolle Ressource, den wir gerne als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung stellen.
- Darüber hinaus achten wir auf den Erhalt von Lebensräumen für die im Park heimischen Pflanzen und Tiere sowie der in oder an den Gebäuden erforderlichen Nistmöglichkeiten für Schwalben und Mauersegler.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit am 10. Oktober 2020 haben wir eine Hybridveranstaltung zum Thema „Psychische Gesundheit für alle“ angeboten. Die beiden Vorträge „Kinder psychisch kranker Eltern im Blick“ und „Alter - Zukunft. Welche seelischen Veränderungen kommen?“ wurden anschließend rege mit den Teilnehmenden vor Ort und per Livestream an den Bildschirmen diskutiert.



- Im März 2021 startete unser Chefarzt der Klinik für Alterspsychiatrie und Psychotherapie in Kooperation mit der VHS Winnenden eine Vortragsreihe „Psychische Gesundheit im Alter“. Bis September wurden insgesamt acht unterschiedliche Aspekte vorgestellt und diskutiert.
- Unsere Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung hat in den vergangenen beiden Jahren im Bereich ihrer Psychiatrischen Institutsambulanz (PIA) Telefon- und Videosprechstunden sowie Visiten per Video durchgeführt. Die Nutzung der Videotelefonie ermöglichte es, den Kontakt zu Patient*innen und kooperierenden Institutionen auch unter Pandemiebedingungen aufrechtzuerhalten. Ein Suchtpräventionsangebot für Firmen in unserer Region wird über den online-Dienst „Teams“ angeboten.
- Unser Park wird als intakter Naturraum nicht nur von Patient*innen für Therapiezwecke geschätzt, sondern auch von Bürger*innen unserer Umgebung gerne als Treffpunkt und zum Verweilen genutzt. Im Zeitraum 2020/2021 haben wir ca. 500 qm artenreiche Blumenwiesen für Insekten und Kleintiere sowie naturnahe Bereiche, wie etwa einen Schilfgürtel um unseren Teich, angelegt. Auf rund 3.000 qm pflegen wir Streuobstwiesen mit extensiver Wiesenfläche. Darüber hinaus kümmern wir uns um Habitat-Flächen in Randbereichen, die als Rückzugsorte für Flora und Fauna dienen, und sorgen für ökologische Nischen mit seltenen Pflanzenarten wie etwa Wildstauden. Auf den Einsatz von Pestiziden verzichten wir konsequent.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Bei baulichen Maßnahmen an unseren Gebäuden erhalten wir absichtlich Schlupflöcher im Dachbereich und damit die dahinterliegenden Nistmöglichkeiten der Mauersegler. Belohnt werden wir dafür in den Monaten Mai - August mit dem Anblick dieser standorttreuen und tollkühnen Flieger und ihrer zum Sommer gehörenden Rufe. Die Mehlschwalbennester an den Gebäuden werden erhalten.

AUSBLICK:

- Wir haben beschlossen, im Jahr 2022 Smartbenches aufstellen, die jede*r Parkbesucher*in nutzen kann. Die in die Sitzfläche integrierten Solarpanels erlauben es, das Smartphone während einer Ruhepause auf den Bänken aufzuladen. Der Strom hierfür wird in einer Gel-Batterie gespeichert.
- Sobald es die Rahmenbedingungen wieder erlauben, werden wir die beliebten botanischen Führungen und Kulturevents für die Öffentlichkeit in unserem Park wiederbeleben.
- Wir möchten bei der Pflege und Gestaltung des Parks weiterhin den Schwerpunkt auf den Erhalt und Erweiterung von Lebensräumen einheimischer Pflanzen und Tiere legen. Der vielleicht etwas ungewohnte, naturnahe Anblick an der einen oder anderen Stelle im Park ist daher gewünscht.

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) als Informationsmedium über aktuell anstehende Themen, 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 die Rubrik „Grüner Kompass“ ergänzt. Von den Partizipations- und Feedbackmöglichkeiten zum Grünen Kompass erwarten wir, dass die Identifikation mit unseren Nachhaltigkeitszielen gestärkt wird und die Beteiligung an Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen steigt.



DER GRÜNE KOMPASS

Umweltengagement im
Klinikum Schloß Winnenden

- Speziell für Mitarbeitende mit Führungsverantwortung haben wir im Berichtszeitraum gemeinsam mit der Personalentwicklung des ZfP am Standort Weinsberg 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“.

AUSBLICK:

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

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Menschen in unserer Region und tragen zur Gesundheitsfürsorge in unserem Einzugsgebiet bei.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

In Zusammenarbeit mit der Björn Steiger Stiftung engagiert sich die Stadt Winnenden bei der Bekämpfung des plötzlichen Herztods. Deutschlandweit sterben daran ungefähr 100.000 Menschen pro Jahr. Im Rahmen der Initiative „Herzsicher“ werden auch in der Großen Kreisstadt Winnenden flächendeckend Laien-Defibrillatoren (AED = Automatisierter Externer Defibrillator) bereitgestellt. Das Projekt „Herzsicheres Winnenden“ wird die Stadt mit weiteren öffentlich zugänglichen AED-Geräten ausstatten, um zu ermöglichen, dass lebensrettende Herzdruckmassagen bei drohendem plötzlichem Herztod jederzeit rasch von Laien durchgeführt werden können. Wichtig ist dabei, dass diese halbautomatischen Defibrillatoren innerhalb von wenigen Minuten zum Einsatz kommen können. Um dieses Vorhaben zu realisieren, hat die Stiftung Sponsoren dazu aufgerufen, sich u. a. finanziell an den Anschaffungs- und Schulungskosten zu beteiligen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Klinikum Schloß Winnenden hat das Projekt im Jahr 2021 mit einer finanziellen Spende in Höhe von EUR 6.500 zur Finanzierung von Laien-Defibrillatoren unterstützt

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Neben Laien-Defibrillatoren an ausgewählten Standorten im Winnender Stadtgebiet und an der Außenwand unseres Festsaals sind zwei weitere Geräte im Beratungs- und Aufnahmezentrum sowie in unseren Technischen Betrieben, angebracht worden. Damit stehen an hochfrequentierten Stellen mit öffentlichem Zugang für Patient*innen, Mitarbeiter*innen, Besucher*innen und Bürger*innen lebensrettende AED für den Notfall bereit. Auch die Anwendung ist dort in einfachen Schritten erklärt.

AUSBLICK

Wir betrachten unsere Unterstützung des Projektes „Herzsicheres Winnenden“ als längerfristiges Engagement, das wir auch durch die anteilige Beteiligung an den Wartungskosten im Folgejahr fortführen werden.

Die Entscheidung für ein neues WIN!-Projekt ist noch nicht gefallen. In Erwägung gezogen wird die Unterstützung eines Winnender Start-Ups, welches sich mit dem Handel von veganen Produkten und der Vermeidung von Verpackungsmüll beschäftigt. Ein Engagement unseres Klinikums befindet sich noch in der Prüfphase.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Bernd Czerny
Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Impressum

Herausgegeben am 22.02.2022 von

Klinikum Schloß Winnenden
Zentrum für Psychiatrie Winnenden
Schloßstraße 50
71364 Winnenden
Telefon: 07195 900-0
Fax: 07195 900-10000
E-Mail: info@zfp-winnenden.de
Internet: www.zfp-winnenden.de



Klinikum Schloß Winnenden