



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

UNIVERSITÄTSKLINIKUM
FREIBURG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02 – Mitarbeiter*innenwohlbefinden	4
Leitsatz 04 – Ressourcen	9
5. Weitere Aktivitäten	13
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	13
Umweltbelange	16
Ökonomischer Mehrwert	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	22
Regionaler Mehrwert	23
6. Unser WIN!-Projekt	26
7. Kontaktinformationen	28
Ansprechpartnerin / Ansprechpartner	28
Impressum	28

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das Universitätsklinikum Freiburg gehört mit mehr als 15.000 Mitarbeiter*innen zu den größten Universitätskliniken in Deutschland. Rund 1.800 Ärzt*innen sowie mehr als 4.300 Pflegekräfte versorgen pro Jahr rund 90.000 Patient*innen stationär und rund 900.000 Ambulanzbesuche.

Wir sehen uns verpflichtet, Wissen zu generieren, zu teilen und mithilfe translationaler Forschung die Medizin von morgen zu gestalten. National wie international stehen wir für hervorragende Forschung, die Labor, Krankenbett und Wissenschaft zusammenbringt. Dank unserer interdisziplinären Forschung gelangen neue Behandlungsmethoden schnell in die klinische Anwendung zu unseren Patient*innen. Denn diese stehen im Universitätsklinikum Freiburg immer an erster Stelle. Das bedeutet, dass die Behandlung von Patient*innen am Universitätsklinikum Freiburg nicht irgendeinen Teil neben Forschung und Lehre ausmacht, sondern im Mittelpunkt unseres Handelns steht.

Das Universitätsklinikum verbindet in seiner originären Aufgabe Krankenversorgung, Forschung und Lehre stets mit dem Ziel, den Patient*innen heute und in Zukunft eine an den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaft ausgerichtete Behandlung zu bieten. Täglich ist ein breit aufgestelltes Team an Spezialist*innen im Einsatz, um jedem*r einzelnen Patient*in eine Krankenversorgung zu ermöglichen, die über den Standard weit hinausgeht. Unsere wissenschaftliche Arbeit zielt auf die verantwortungsvolle und zugleich schnelle Einführung neuer Therapien, die Leben retten und Lebensqualität wahren. Hier steht das Universitätsklinikum Freiburg für kurze Wege von der Innovation bis in die Anwendung. Basis dafür ist die enge Zusammenarbeit von Forscher*innen und Mediziner*innen, unabhängig von Fach oder Profession. Kurze Wege bestimmen auch die Vermittlung von Wissen. Die breite Aufstellung des Universitätsklinikums Freiburg bietet dem medizinischen Nachwuchs quasi grenzenlose Möglichkeiten, das Wissen zu erweitern. Interdisziplinarität wird von Beginn an gefordert und gelebt.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 18.07.2019

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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: „Freiburg packt an“

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 20 Arbeitsstunden

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiter*innenwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter*innen."
- Leitsatz 04 – Ressourcen: "Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Das Universitätsklinikum Freiburg setzt weiterhin einen Schwerpunkt beim Mitarbeiter*innenwohlbefinden. Mit mehr als 15.000 Mitarbeiter*innen in den unterschiedlichsten Bereichen ist es dem Klinikumsvorstand zu Zeiten des Fachkräftemangels wichtig, die Bedürfnisse der Belegschaft zu kennen und zu berücksichtigen, um sie langfristig an das Universitätsklinikum zu binden und neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Aus diesem Grund wurde Anfang 2022 eine Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt, um ein Stimmungsbild der Beschäftigten zu erhalten und entsprechend reagieren zu können.

Das Universitätsklinikum Freiburg setzt einen weiteren Schwerpunkt bei den Ressourcen. Durch die Größe des Universitätsklinikums, die hohe Zahl an Patient*innen, Beschäftigten und Besucher*innen werden tagtäglich sehr viele Ressourcen benötigt. Dazu zählen neben dem medizinischen Bedarf vor allem Wasser und Energie u.a. Papier sowie Lebensmittelprodukte für die Speiseversorgung. Wir möchten etwas dafür tun, dass der Umgang mit diesen Ressourcen nachhaltig gestaltet wird. Daher arbeiten wir an der Digitalisierung wie bspw. der Gehaltsabrechnung am Universitätsklinikum und fördern die gesunde Ernährung. Unser Ziel ist ein sparsamer Umgang mit Ressourcen sowie der Einsatz regionaler und saisonaler Produkte.

Leitsatz 02 – Mitarbeiter*innenwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Um eine Analyse der aktuellen Mitarbeitendenzufriedenheit am Universitätsklinikum Freiburg zu erhalten, wurde im März 2022 für eine Dauer von vier Wochen eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Ziel war die Identifizierung und Priorisierung von Handlungsfeldern sowie die gezielte Ableitung von Maßnahmen im Rahmen der Mitarbeitendenorientierung.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Nach dem Versand der Ergebnisse aus der Mitarbeitendenbefragung wurden den Führungskräften folgende Angebote zur Verfügung gestellt:

- Über den Fachbereich Fortbildung wurde eine Fortbildung „Richtige Interpretation und Einordnung der Ergebnisse“ nach Zustellung der Ergebnisberichte angeboten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Sprechstunden für Führungskräfte: Hier unterstützte der Anbieter Vocatus WorkPerfect die Teilnehmenden dabei, die spezifischen Ergebnisse unter Berücksichtigung der lokalen Bedingungen richtig einzuordnen. Zudem wurden empfehlenswerte nächste Schritte besprochen. Die Sprechstunden fanden in einem persönlichen und vertraulichen Beratungsgespräch oder in den Leitungsrunden statt.

Folgende klinikumsweiten Maßnahmen wurden abgeleitet, sind in Bearbeitung bzw. bereits implementiert:

- Kulturveränderung: Entwicklung eines klinikübergreifenden Führungsleitbildes; Beginn mit Führungskräfte-Workshops, Workshop mit dem Vorstand, Entwicklung Entwurf eines Führungsleitbildes, Abstimmung mit unterschiedlichen Gruppen und Hierarchieebenen (Umsetzung voraussichtlich Ende 2023)
- Erweiterung der Führungskräfteprogramme – neben dem Nachwuchsführungskräfteprogramm „New Work – New Leadership“ wurden die Programme „Next Step Leadership?“ (Nachwuchsidentifikationsprogramm) sowie „Fit for Leadership?“ (Führungskräfteprogramm Ebene 2) etabliert
- Erweiterung der Fortbildungsangebote auf Basis des rückgemeldeten Bedarfs, z. B. Projektmanagement-Lehrgang
- Einführung Konzept „Unterstützung bei außergewöhnlichen, belastenden Ereignissen am Arbeitsplatz“
- Überarbeitung des Leitfadens Familienzeit
- Beschleunigter Zugang zu den Ambulanzen und Sprechstunden für Beschäftigte
- Einführung des Firmenfitness-Angebotes von Hansefit
- Erweiterung des Bewegungskonzepts
- UNIFit: Ermäßigung der Kosten für Beschäftigte
- Anpassung der Austrittsbefragung an die Mitarbeitendenbefragung zur Vergleichbarkeit und Identifikation von weiteren Handlungsfeldern
- Kontinuierliche stärkere interne Kommunikation der bestehenden betrieblichen Leistungen/Angebote
- Neue Kommission zum Thema „Gesunde Verpflegung für Mitarbeitende“
- Erhöhung der Erreichbarkeit in Arbeitsbereichen ohne PC-Zugang
- Offene Nennungen: zuständige Bereiche wurden aufgefordert, die geclusterten Fragen zu beantworten; Darstellung der Ergebnisse im Intranet

Neben den übergreifenden Themen wurden insgesamt 360 Berichte an die Führungskräfte versandt. Jede Führungskraft hatte die Aufgabe, mit ihrem Team mindestens drei Maßnahmen aus dem Ergebnisbericht zu entwickeln und umzusetzen. Zur Dokumentation der Maßnahmen wurde eine eigene Online-Plattform eingerichtet.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Insgesamt 45 Prozent der Beschäftigten des Universitätsklinikums Freiburg und der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg haben an der Mitarbeitendenbefragung 2022 teilgenommen und die Möglichkeit genutzt, konkretes Feedback zu ihrer Arbeitssituation zu geben.

Absolut betrachtet zeigt sich ein solides Commitment auf Niveau des externen Vergleichs (Befragung Gesundheitsbranche 09/2021).

- Das UKF scheint für viele Mitarbeitende ein attraktiver Arbeitgeber zu sein (hohe Wiederwerbungs- und Weiterempfehlungsbereitschaft). Die Leistungsfähigkeit wird im externen Vergleich eher verhalten bewertet.
- Einen besonders negativen Einfluss auf die Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit der UKF haben Potentiale im Bereich des Umgangs mit Entscheidungen und Verbesserungsvorschlägen sowie Wertschätzung der Mitarbeitenden aber auch der Patient*innen.
- Bereichsübergreifend unterscheidet sich das Commitment, jedoch nicht wesentlich (über 360 Organisationseinheiten wurden ausgewertet).
- Bei den meisten Einheiten liegt das Commitment auf einem Niveau von 56 bis 60 Punkten.

Die Commitment-Typologie zeigt, welche Wirkung das Arbeitsumfeld auf die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden hat. Es ist keine psychologische Bewertung der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer intrinsischen Motivation und Zufriedenheit.

- Die Arbeitssituation generiert derzeit noch zu wenig „Begeisterung“ (12%; Extern 22%). Zudem animiert das Arbeitsumfeld viele Mitarbeitenden eher zum „mitmachen“ anstatt zum „mitgestalten“ (UKF 57%; Extern 33%).
- Das Arbeitsumfeld generiert mehr Zufriedenheit als in anderen Unternehmen im Gesundheitssektor (UKF 69%; Extern 55%). Dagegen ist der Grad an Engagement, den das Arbeitsumfeld generiert, deutlich geringer ausgeprägt (UKF 16%; Extern 34%).
- Wertschätzung, konstruktiver Umgang mit Fehlern und Verbesserungsvorschlägen sowie offene und ehrliche Kommunikation sind Hebel, um die motivationsfördernden Anreize weiter zu erhöhen.

INDIKATOREN

Die Stärken-Schwächen Analyse zeigt die konkreten Handlungsfelder auf:

Top 3 Stärken:

- Interessante Tätigkeit unter Berücksichtigung von Dienstplanwünschen
- Ausgeprägtes Teamwork und positive Führung durch direkte Führungskraft
- Vorkehrungen zur Arbeitssicherheit sowie Umfang der Informationen

Top 3 Potentiale:

- Umgang mit Entscheidungen und Ideen
- Wertschätzung; Fairness der Bezahlung
- Übergreifende Zusammenarbeit

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Empfehlung:

- Noch stärkere "Befähigung" der lokalen Ebene, ungenutzte Potenziale heben und Eigenverantwortung erhöhen
- Stärkung und „Enabling“ der Führungskräfte in ihren Führungsrollen und -verantwortlichkeiten
- Potenziale gezielt angehen, Leistungsmanagement und Umgang mit Veränderungen optimieren; Stärken intern vermarkten

AUSBLICK

Der Vorstand wird über die klinikumsübergreifenden sowie abteilungsspezifischen Fortschritte regelmäßig auf dem Laufenden gehalten. Eine Folgebefragung ist voraussichtlich in 2025 geplant, um die getroffenen Maßnahmen sowie Entwicklungen auf den Prüfstand zu stellen.

Weitere Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wurde 2022 am Universitätsklinikum Freiburg weiter ausgebaut und um viele attraktive Angebote erweitert.
- Markt der Möglichkeiten
- Pflegefachliche Konsildienste
- Angebot von Schulstationen
- Diverse kostenlose Beratungsangebote für Beschäftigte, um sowohl die Gesundheit als auch das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erhalten und zu stärken. Hierzu zählen die Psychosoziale Beratung und Konfliktklärung, Supervisions- und Coachingdienst sowie Suchtberatung und -prävention.
- In 2020 wurde das Beratungsangebot durch den Aufbau eines internen Mediator*innenpools erweitert. Zusätzlich zu den psychosozialen Fachkräften werden weitere Mitarbeiter*innen aus der Pflege, Ärzteschaft und Verwaltung als Mediator*innen in einer umfangreichen Ausbildung extern qualifiziert. Auch Beschäftigte ohne psychosozialen Berufshintergrund, die bereits privat eine Mediationsausbildung absolviert haben, können in den Pool aufgenommen werden.
- Sprechstunde für Ärzt*innengesundheit sowie Schulungen für ärztliche Führungskräfte als neue Bausteine im Beratungsangebot für Beschäftigte des Universitätsklinikums Freiburg.
- Jobtickets mit 50% Zuschuss für alle Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Freiburg.
- Entscheidung zur Bestellung eines Mobilitätsbeauftragten, um nachhaltige Mobilität von Beschäftigten, Patient*innen und ihren Besucher*innen sowie Studierenden zu fördern.
- Seit Dezember 2021 nimmt das Universitätsklinikum Freiburg am Bonusprogramm „corporate benefits“ teil und bietet seinen Beschäftigten damit Preisnachlässe bei mehr als 800 Unternehmen und Dienstleister*innen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Trainingsangebot an den über den Campus des Universitätsklinikums Freiburg verteilten Satellitenstandorten von UNIFIT wurde erweitert. UNIFIT ist eine Einrichtung der Zentralen Physiotherapie (ZPT) des Universitätsklinikums Freiburg, die ambulanten Patient*innen, Mitarbeitenden des Universitätsklinikums und allen, die präventiv oder nach Erkrankung und Verletzung kompetent beraten und aktiv werden möchten, ambulante Physiotherapie, ein ausgewogenes Gerätetraining sowie Gruppenkurse mit verschiedenen Schwerpunkten anbietet.
- Im Rahmen der Veranstaltung „Markt der Möglichkeiten“ präsentieren die Departments mögliche Arbeitsfelder für die Absolvent*innen der Pflegeschule. Ziel ist es, umfassende Informationen zu geben und mit den Absolvent*innen in den Dialog zu treten. Die Auszubildenden erhalten darüber hinaus die Möglichkeit im Anschluss in bis zu drei Arbeitsbereichen zu hospitieren. Entscheiden sich Auszubildende für einen Berufsstart am Universitätsklinikum Freiburg, wird nach Verfügbarkeit der letzte Praxiseinsatz (inkl. der praktischen Abschlussprüfung) in diesem Bereich geplant.
- Unterstützung, Begleitung und Schulung unserer Mitarbeitenden in der Patient*innenversorgung durch Pflegeexpert*innen/APN und qualifizierter Pflegenden zu den Themen Tracheostoma-Versorgung, Dekubitus- und Wundmanagement im UKF sowie Psychiatrischer Pflege in den somatischen Bereichen des Klinikums.
- Auszubildende im dritten Lehrjahr der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung übernahmen für einen Monat die pflegerische Versorgung auf einer Station der Klinik für Herz- und Gefäßchirurgie in Bad Krozingen. Nach einer einwöchigen Einarbeitungsphase betreuten die Schüler*innen eigenständig Patient*innen und bewältigten alle anderen Pflegetätigkeiten – von der Medikamentenbestellung über Visiten bis zur Dokumentation. Examierte Pflegenden und Praxisanleiter*innen standen dabei immer für Rat und Unterstützung bereit.
- Der Mediator*innen-Pool trägt als ein weiterer Baustein zu einer Kultur der Zusammenarbeit bei, in der Konflikte normal sind und ihre Klärung erwartet wird. Er ist ein wichtiges Signal in Richtung einer gelebten konstruktiven Konfliktkultur.
- Betroffene können sich anonym, kostenlos und ohne offizielle Anmeldung zum Erhalt ihrer körperlichen und seelischen Gesundheit beraten lassen. Darüber hinaus werden individuelle, weiterführende Beratungs- und Behandlungsangebote aufgezeigt.
- Der Mobilitätsbeauftragte und die Arbeitsgruppe hat Entscheidungen getroffen, um die Fahrradabstellmöglichkeiten weiter zu verbessern und ein Parkleitsystem für Patienten einzuführen, die sichere Aufladung von E-Bike-Akkus in einem Ladeschrank wurde ermöglicht.

Ausblick:

- Die Gesundheitsförderung am Universitätsklinikum Freiburg soll auch in 2023 weiter vorangetrieben werden. Geplant sind bspw. Kochabende, Vortragsreihen und Workshops zum Gewichtsmanagement sowie personelle Verstärkung beim Team des Bewegungskonzepts, um Praxisanleitungen sowie Schulungen auf den Stationen und in den Fachbereichen auszuweiten
- Weiterführung des Angebots Markt der Möglichkeiten, ggf. Ausweitung des Angebotes für weitere Schulen / Ausbildungen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Weiterführung der pflegfachlichen Konsildienstezu Tracheostoma-Versorgung, Dekubitus- und Wundmanagement sowie Psychiatrischer Pflege in 2023
- Ausbau und Weiterführung der Angebote der Schulstationen am Universitätsklinikum Freiburg
- In den nächsten Jahren soll der Mediator*innen-Pool auf zehn bis zwölf Mediator*innen anwachsen.
- Ziel der Beratungsangebote ist es, möglichst früh psychische Gefährdungen zu identifizieren. Die Früherkennung ist wichtig, damit Betroffene Risiken vorbeugen oder daraus entstandene Krisensituationen und Abhängigkeitserkrankungen überwinden können.
- Im Bereich der Mobilität werden durch die günstigeren Bedingungen mehr Beschäftigte vom PKW auf den öffentlichen Personennahverkehr oder auch das Fahrrad umsteigen, sowohl für den Arbeitsweg als auch in der Freizeit. Die Parksituation am Universitätsklinikum Freiburg und im öffentlichen Bereich in der direkten Nachbarschaft wird dadurch entlastet und der Parksuchverkehr reduziert.
- Im Nachwuchsführungsprogramm starten jedes Jahr zwei Gruppen mit insgesamt zwölf Teilnehmer*innen. In 15 Monaten werden die Mitarbeiter*innen auf eine Führungsrolle und die damit verbundenen Aufgaben vorbereitet. Das Nachwuchsführungskräfteprogramm richtet sich an Mitarbeiter*innen aus allen Berufsgruppen, zum Beispiel an Fachärzt*innen, Pflegefachliche oder Pflegepädagogische Leitungen, Team- oder Sachgebietsleitungen sowie an Beschäftigte, die in absehbarer Zeit eine solche Position einnehmen werden.
- Das Bonusprogramm „corporate benefits“ wird kontinuierlich um neue teilnehmende Unternehmen und Angebote erweitert. Falls gewünscht informiert ein monatlich erscheinender Newsletter zu Beginn des Monats über die neuen Anbieter*innen und Angebote.

Leitsatz 04 – Ressourcen

ZIELSETZUNG

Es soll für alle Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Freiburg die Möglichkeit geschaffen werden, ihre monatlichen Abrechnungsdokumente digital einzusehen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Es wurden die rechtlichen Bestimmungen für die Umsetzung des digitalen Entgeltnachweises geprüft.
- Es wurde das SAP-Tool fiori für alle Mitarbeiter*innen ausgerollt. Innerhalb diese Tools besteht die Möglichkeit, den Druck der Entgeltnachweise abzuwählen. Dazu muss jede*r Beschäftigte aktiv den Versand der Entgeltnachweise auf „nur digital“ umstellen. Das gilt auch für weitere Dokumente aus dem Entgeltbereich wie Sozialversicherungsmeldung und Lohnsteuerbescheinigung.
- Auswahl eines Aufforstungsprojektes
- Zunächst wurde im Juli 2022 für die Beschäftigten des Standortes Bad Krozingen die Möglichkeit geschaffen, die monatlichen Entgeltnachweise digital einzusehen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Seit Ende November 2022 können sämtliche Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Freiburg ihre monatlichen Abrechnungsdokumente digital einsehen und herunterladen. Das Universitätsklinikum Freiburg spendet pro zehn Beschäftigte, die auf digitale Entgeltnachweise umstellen, einen Baum für ein regionales und nachhaltiges Aufforstungsprojekt. Dabei wird eine brachliegende Waldfläche im Freiburger Umland neu bepflanzt und über mehr als fünf Jahre gepflegt.

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl der Beschäftigten, die digitalen Entgeltnachweise nutzen

- In den ersten 48 Stunden nach der klinikweiten Einführung haben sich bereits 1.000 Beschäftigte dafür entschieden, ihren Entgeltnachweis ausschließlich digital zu erhalten und auf die Papierversion zu verzichten.
- Mittlerweile nutzen 2.500 Beschäftigte die Möglichkeit des digitalen Entgeltnachweises.

Indikator 2: Konkrete Einsparungen

- Damit konnten seit der November-Abrechnung 2022 bereits etwa 52 Kilogramm Papier gespart werden. Bei der Produktion wären dafür knapp 60 Kilogramm Holz, 1.365 Liter Wasser und rund 140 Kilowattstunden Energie angefallen. Zudem spendet das Uniklinik Freiburg aufgrund der 2.500 Anmeldungen für den digitalen Nachweis 250 Bäume an ein nachhaltiges und regionales Aufforstungsprojekt. Diese werden auf einer brach liegenden Waldfläche im Freiburger Umland gepflanzt und anschließend über mehr als fünf Jahre gepflegt.

AUSBLICK

- Es wird derzeit weiterhin die Werbetrommel gerührt, damit noch mehr Beschäftigte auf den digitalen Entgeltnachweis umsteigen.
- Zudem wird daran gearbeitet, auch die Urlaubsanträge der Beschäftigten zu digitalisieren.
- Unser Ziel: Digitalisierung sämtlicher Prozesse, wo es möglich ist.

Weitere Maßnahmen und Aktivitäten:

- Am Universitätsklinikum Freiburg ist als eine Einrichtung des Vorstandes die interdisziplinäre Kommission Umwelt und Nachhaltigkeit (KUNA) tätig, um die Nachhaltigkeit in allen Bereichen zu verbessern und den Ressourcenverbrauch gering zu halten.
- Projekt „Klimaretter – Lebensretter“ der im Gebäude des Instituts für Infektionsprävention und Krankenhaushygiene angesiedelten Stiftung viamedica ging im Januar 2022 in die dritte Runde.
- Das Universitätsklinikum Freiburg hat in 2022 erneut beim bundesweiten Wettbewerb "STADTRADELN - Radeln für ein gutes Klima" mitgemacht. Bei der Aktion sollten binnen 21 Tagen so viele Wege wie möglich mit dem Fahrrad zurückgelegt werden.
- Teilnahme am Modellprojekt "Bio in der Gemeinschaftsverpflegung in den Bio-Musterregionen" des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg (MLR). Ziel ist die

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Etablierung einer gesundheitsfördernden, nachhaltigen und genussvollen Verpflegung in den Bio-Musterregionen.

- Etablierung des Marktplatzes MaWi, einer internen Plattform, über die Mitarbeiter*innen gebrauchtes und frei zur Verfügung stehendes Klinikinventar mit nur wenigen Klicks kostenfrei für ihre Station oder Abteilung reservieren und bestellen können. Dazu gehören beispielsweise Büroschränke, Stühle oder Stehtische.
- Das Universitätsklinikum Freiburg beteiligt sich an der in 2022 neu gegründeten AG der Deutschen Krankenhausgesellschaft "Klimaschutz und Nachhaltigkeit".

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Seit dem Start der Challenge um die besten Klimaretter*innen im Gesundheitswesen in 2018 haben die Teilnehmer*innen am Universitätsklinikum gemeinsam 92.856 Kilogramm CO₂ vermieden. Die Aktionen mit der höchsten CO₂-Einsparung waren ÖPNV statt Auto, öfter aufs Rad steigen und Videokonferenz statt Dienstreise/Homeoffice statt Stau. Danach kommen die Ernährungsaktionen vegetarisch/vegan ernähren und weniger Fleisch essen.
- Das Uniklinik-Team hat den Wettbewerb "STADTRADELN - Radeln für ein gutes Klima" innerhalb der Stadt Freiburg als Team mit den meisten Gesamtkilometern erneut gewonnen. Stolze 104.678 Kilometer haben die Uniklinik-Radler*innen insgesamt zurückgelegt, 452 Mitarbeiter*innen haben sich an dem Wettbewerb beteiligt und durchs Radfahren innerhalb des dreiwöchigen Aktionszeitraums 16.120 Kilogramm Kohlenstoffdioxid vermieden.
- Die Gastronomie am Klinikum nimmt als Modellbetrieb an dem Projekt "Bio in der Gemeinschaftsverpflegung in den Bio-Musterregionen" mit einer Reihe von Aktivitäten teil. So wird beispielsweise an der Front-Cooking-Station des Casinos ein frisches Gericht angeboten, bei dem die Hauptkomponente ein Bio-Produkt ist. Dabei kooperiert das Casino u.a. mit der Biometzgerei Josef Herr aus Waldkirch. Die Biometzgerei Herr verkauft ausschließlich Fleisch- und Wurstwaren aus hauseigener Herstellung. Das angebotene Fleisch stammt von Schweinen und Rindern von Bauernhöfen der Region, die nach den strengen Bioland-Richtlinien arbeiten.
- Das Angebot der Abteilung für Materialwirtschaft des Universitätsklinikums Freiburg „Marktplatz MaWi“ schließt unkompliziert eine Lücke zwischen Angebot und Nachfrage. Bei geplanten Neu- und Umbauten können dank einer Wiederverwendung von Möbeln und anderem Inventar doppelte Anschaffungen vermieden und damit Ressourcen geschont werden. Mit der Plattform „Marktplatz MaWi“ konnte das Universitätsklinikum Freiburg in 2022 eine Einsparung in Höhe von 216 Tsd. Euro erzielen. Per regelmäßigem Newsletter werden Geräte, Einrichtungen und Materialien zur Weiternutzung an Laboratorien vermittelt, welche ansonsten entsorgt werden müssten.
- Durch den Gebrauch von Recyclingpapieren anstelle von Primärfaserpapieren wurden in 2022 insgesamt 25,2 Tonnen CO₂ eingespart.

Ausblick:

- In den nächsten Jahren soll das Online-Tool unter www.klimaretter-lebensretter.de weiter im spielerischen Wettbewerb für den effizienten Umgang mit Energie und Ressourcen sensibilisieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Gastronomie am Klinikum soll als wichtiger Baustein der Nachhaltigkeitsstrategie des Universitätsklinikums Freiburg weiter ausgebaut werden und eine Weiterbearbeitung der Aspekte mit bereichsübergreifender Beteiligung erfolgen.
- Weiterführung der Plattform „Marktplatz MaWi“ und Evaluation von Angebot und Nachfrage

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das Universitätsklinikum Freiburg hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und hat sich einem Netzwerk von mehr als 4.800 Organisationen und Unternehmen angeschlossen, die eine Kultur der Vielfalt fördern möchten. Das Klinikum verpflichtet sich damit, ein Umfeld für Mitarbeiter*innen und Patient*innen zu schaffen, das frei von Diskriminierung und Ausgrenzung ist. Alle Beteiligten sollen Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Identität, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung.
- Im Dezember 2019 hat der Vorstand beschlossen, dass künftig verbindliche Vorgaben für eine inklusive, gendergerechte Sprache gelten.
- Projekt „DETECT“ des Instituts für Allgemeinmedizin zur Erforschung von Diskriminierung in der medizinischen Ausbildung.
- Ausweitung der Unterstützung in der Begleitung internationaler Mitarbeiter*innen
- Konzept zur Unterstützung bei außergewöhnlich belastenden Ereignissen am Arbeitsplatz

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Diversität gehört am Universitätsklinikum Freiburg dazu: So arbeiten rund 15.000 Mitarbeiter*innen aus insgesamt 106 Nationen am Klinikum, die auch in Hinsicht auf Alter, Behinderungen, Weltanschauung, Arbeitsmodelle und viele Aspekte mehr vielfältig sind. Für die Schaffung eines diskriminierungsfreien Umgangs im Arbeitskontext und in der Patient*innenversorgung wurde im Frühjahr 2022 auf Wunsch des Vorstands der Runde Tisch Chancengleichheit und Vielfalt eingerichtet.
- In sämtlichen internen und externen Publikationen, Medien, Stellenanzeigen, Formularen und Präsentationen, die neu erstellt werden, soll mindestens die männliche und weibliche Form genutzt werden, besser noch neutrale Formulierungen oder das Gender-Sternchen.
- Seit 6. Dezember 2021 ist eine im Rahmen des Projekts „DETECT“ konzipierte Online-Plattform frei zugänglich, auf der Betroffene Erlebnisse von rassistischer oder sexistischer Diskriminierung in der medizinischen Ausbildung anonym teilen können. Darüber hinaus finden sich auf der Seite Adressen von Ansprechpartner*innen sowie weiterführende Informationen zu den Themen.
- Durch den Einsatz von zwei Sprachtrainer*innen können die internationalen Mitarbeitenden Sicherheit in der Kommunikation und Interaktion mit den Patient*innen entwickeln und erfahren Unterstützung bei dem Einleben in Deutschland, in die Teams und die neue Tätigkeit am Universitätsklinikums Freiburg.
- Außergewöhnliche und belastende Ereignisse treten immer wieder im beruflichen Alltag von Mitarbeitenden in Gesundheitseinrichtungen auf. Sie sind zumeist unvorhersehbar, führen zu

WEITERE AKTIVITÄTEN

Verunsicherungen und können auch anhaltende Folgen und Auswirkungen zeigen. Manchmal übersteigen solche Situationen den bisherigen Erfahrungs- und Erwartungshorizont oder sogar die eigene Vorstellungskraft. Sie können unmittelbar oder im weiteren Verlauf negative und beeinträchtigende Gefühle und Gedanken, vorübergehende psychische Beschwerden oder überdauernde manifeste Störungen verursachen. Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Freiburg werden in solchen Fällen nicht allein gelassen. Das Universitätsklinikum kommt seiner Fürsorgepflicht nach. Die Bewältigung von belastenden Erlebnisse gehört, genau wie die auslösende Belastung selbst, in den Arbeitsplatz eingebunden. Daher kommt Führungskräften im Fall einer tätigkeitsbedingten Belastungsstörung eine entscheidende Funktion zu. Das Universitätsklinikum unterstützt seine Führungskräfte durch ein umfangreiches Fortbildungsangebot. Mit einem Handlungskonzept sollen die Unterstützungsangebote am Universitätsklinikum sowie die Abläufe und Wege transparent für alle Mitarbeiter*innen skizziert werden. Das Konzept richtet sich daher an die Betroffenen selbst, wie auch an das zuständige Behandlungsteam und Führungskräfte. Neben einer Sensibilisierung für die Thematik zielt es auf eine möglichst evidenzbasierte Prävention von psychischen Folgebeschwerden oder Folgestörungen ab. Negative Auswirkungen auf die berufliche und private Funktionstüchtigkeit (z.B. Arbeitsunfähigkeit), die Arbeitszufriedenheit und die Qualität der Arbeitsbeziehung zu den Patient*innen sollen verhindert oder verringert werden.

Ausblick:

- Ziel ist, die verschiedenen Initiativen und Akteur*innen am Klinikum, die sich bereits für Vielfalt einsetzen, besser zu vernetzen und zu fördern. Gemeinsam sollen Veränderungsbedarfe diskutiert und Impulse für die Praxis entwickelt und umgesetzt werden.
- Mit einer modernen, geschlechtersensiblen und inklusiven Ansprache möchte das Universitätsklinikum Freiburg die Vielfalt unserer Gesellschaft ins Bewusstsein rücken und zu einem wertschätzenden Miteinander beitragen.
- Das Universitätsklinikum Freiburg und die Medizinische Fakultät setzen sich zunehmend dafür ein, dass die Thematik „Diskriminierung“ bei den Studierenden und Auszubildenden im Gesundheitswesen kritisch diskutiert wird und Diversity-Ansätze Eingang in Lehre und Ausbildung finden.
- Eine neu einberufene Arbeitsgruppe erarbeitet ab 2023 ein Konzept zum rückschonenden und ergonomischen Arbeiten am (Bildschirm-)Arbeitsplatz.
- Weiterführung und Vertiefung der Sprach- und Begleitungsangebote für internationaler Mitarbeiter*innen
- Weiterführung der Angebote, Qualifizierung weiterer Deeskalationstrainer*innen in 2023.
- Auch zukünftig wird das Universitätsklinikum Freiburg all seinen Beschäftigten Wertschätzung entgegenbringen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Bildung und Ethnie.

LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Als Schwerpunktthema unter Punkt 4 beschrieben.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Es wurde eine neue Entlass-Broschüre für Patient*innen in leichter Sprache veröffentlicht, welche alle wesentlichen Aspekte rund um das Thema Entlassung nach Hause zum Inhalt hat: die richtige Einnahme von Medikamenten, Besonderheiten bei der Ernährung, Pflege von Wunden, Informationen zu den eigenen Unterlagen, Rezepten oder Überweisungen, Einbindung der Angehörigen, weitere Terminabsprachen und vieles mehr.
- Es gibt am Universitätsklinikum Freiburg ein patientenorientiertes Lob- und Beschwerdemanagement „PatientenEcho“ für die Bearbeitung von Lob und Beschwerden durch Patient*innen, Angehörige und Besucher*innen.
- Teilnahme des Universitätsklinikums Freiburg an der [Magnet4Europe-Initiative](#), die auf die Neugestaltung und Verbesserung der klinischen Arbeit von Ärzt*innen und in der Pflege abzielt, zur Verbesserung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten sowie zur Verbesserung des Behandlungserfolges. Die Studie läuft bis Dezember 2023.
- Zielgruppenerweiterungen der Weiterbildung „Leitung einer Station oder Einheit“
- Neues berufsgruppenübergreifendes Konzept für die Weiterbildung „Praxisanleitung für Gesundheitsfachberufe“

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Entlass-Broschüre in leichter Sprache dient als Gesprächsleitfaden für Patient*innen und Angehörige vor, während und nach der Entlassung.
- Ziele des patientenorientierten Lob- und Beschwerdemanagements sind die Erfassung und Verbesserung der Zufriedenheit von Patient*innen und deren Angehörigen, die strukturierte Bearbeitung, Priorisierung und Analyse von Rückmeldungen sowie die kontinuierliche Verbesserung der Strukturen, Prozesse und der Behandlungs- und Servicequalität.
- Die Teilnahme an der Studie ist ein multidimensionaler Ansatz zur Gewinnung und Bindung von Personal sowie zur Weiterentwicklung der exzellenten Patient*innenversorgung am Universitätsklinikum Freiburg.
- Wer eine Station oder Einheit leitet, hat mit einer Vielzahl an Aufgaben und Themen zu tun. Um Mitarbeiter*innen auf diese Aufgaben vorzubereiten, bietet das UKF die Weiterbildung „Leitung einer Station oder Einheit“ seit vielen Jahren mit Erfolg und viel Erfahrung an. Teilnehmende werden mit den komplexen Leitungsaufgaben eines mittleren Managements im Gesundheitswesens vertraut und erhalten die dazu erforderlichen Fachkenntnisse und Fertigkeiten.
- Praxisanleitende stellen eine wichtige Verbindung zwischen den Lernorten der Theorie und der Praxis in den einzelnen Gesundheitsfachberufen dar. Die Anleitung von Auszubildenden und Weiterbildungsteilnehmer*innen der Gesundheitsfachberufe/Medizinischen Fachberufe an den Praxisorten durch berufspädagogisch qualifizierte Fachkräfte ist gesetzlich verbindlich festgelegt. Die Qualifikation hierfür ist in Form einer berufsbegleitenden pädagogischen Weiterbildung nachzuweisen, deren Kursformat für alle Berufsgruppen neu konzipiert wurde. Zielgruppe des Weiterbildungslehrganges sind Mitarbeitende der Pflegeberufe, des Hebammenwesens, der

WEITERE AKTIVITÄTEN

Operations- und Anästhesietechnischen Assistenz, der Medizinisch-Technischen Assistenz, der Notfallrettung sowie Medizinische Fachangestellte.

Ausblick:

- Es ist auch für die Zukunft geplant, bei Bedarf wichtige Informationen für Patient*innen des Universitätsklinikums Freiburg in leicht verständlicher Form zur Verfügung zu stellen.
- Derzeit wird an der Digitalisierung des Lob- und Beschwerdemanagementsystems gearbeitet.
- Nach erfolgreicher Umsetzung des Magnetprogramms besteht für das Universitätsklinikum Freiburg die Möglichkeit der Zertifizierung und Anerkennung als Magnetkrankenhaus.
- Im Anschluss an die Weiterbildung „Leitung einer Station oder Einheit“ kann ein staatliches Examen absolviert werden, das ab 2023 drei weiteren Berufsgruppen offensteht: Mitarbeitende der Operations- und Anästhesietechnischen Assistenz sowie der Medizinisch-Technischen Assistenz. Das Modellprojekt ist einmalig in Baden-Württemberg.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Als Schwerpunktthema unter Punkt 4 beschrieben.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das Universitätsklinikum Freiburg hat sich um das MobilSiegel, welches von der Freiburger Verkehrs AG im Auftrag der Stadt Freiburg und in Kooperation mit den Landkreisen Emmendingen und Breisgau-Hochschwarzwald in 2022 zum zweiten Mal verliehen wurde, beworben. Das Siegel knüpft an das frühere Öko-Verkehrs-Siegel an.
- Beim Energiesparen können Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Freiburg schon mit kleinen Verhaltensänderungen dazu beitragen, in Summe viele Ressourcen zu sparen. Deshalb hat der Klinikumsvorstand im Sommer zum Ideenwettbewerb „Energiesparen am Klinikum“ aufgerufen. Unter den rund 160 Einsendungen waren viele gute Ideen zum bewussten Umgang mit Energie. Der Vorstand hat nun drei Vorschläge prämiert, die wirksam, realisierbar und neu sind. Die Gewinner*innen dürfen sich über eine Geldprämie freuen.
- Ausbau der Infrastruktur für E-Mobilität am Universitätsklinikum Freiburg
- Baukernaktivierung durch Nutzung von Grundwasserkälte: CO₂-neutrale Temperierung im Neubau des Zentrums für Kinder- und Jugendmedizin (ZKJ)
- Stetige Optimierung von Prozessen und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, wie bspw. Austausch von Leuchtmitteln in LED-Technik, Absenkung der Raumlufttemperatur im Verwaltungsgebäude des Universitätsklinikums Freiburg, Ergänzung und Erneuerung der Mengenzähler für Wärme und Strom zur digitalisierten Erfassung der Verbräuche, Austausch der

WEITERE AKTIVITÄTEN

Drehstrom- und Umwälzpumpen gegen Hocheffizienz-Pumpen an einzelnen Heiz- und Kühlregistern sowie in einzelnen Heizzentralen, Senkung des Wärmebedarfs im Zentralklinikum

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Universitätsklinikum Freiburg wurde von der Stadt Freiburg mit dem MobilSiegel zertifiziert. Das MobilSiegel zeichnet Unternehmen aus, die die klimafreundliche Mobilität ihrer Mitarbeitenden unterstützen, indem sie stadtverträgliche Mobilität fördern und weniger Verkehrsbelastungen produzieren.
- Beim Ideenwettbewerb gab es rund 160 Einsendungen. Darunter waren viele gute Ideen zum bewussten Umgang mit Energie. Der Vorstand hat drei Vorschläge prämiert, die wirksam, realisierbar und neu sind. Die Gewinner*innen durften sich über eine Geldprämie freuen.
- Es sind zwei E-Ladeschränke für E-Bikeakkus sowie einige Ladestationen für E-Fahrzeuge auf dem Klinikgelände eingerichtet worden.
- Umstieg der Dienst-Poolfahrzeuge auf E-Fahrzeuge, wo es wirtschaftlich sinnvoll ist (bspw. Patient*innenlogistik). Außerdem sind in der Klinikgärtnerei zwei E-Autos zur emissionsarmen Abfallbeseitigung in den Außenbereichen im Einsatz.
- Heizkraftwerk des Universitätsklinikums Freiburg: Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung, Nutzung von Abgasabwärme zu Heiz- und Kühlzwecken und zu ca. 20% Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen (Holzpellets) als Primärenergieträger
- Neubau des Zentrums für Kinder- und Jugendmedizin: Realisierung integrierter Kältespeicher mit 1,5 Millionen Liter Fassungsvermögen und energieeffiziente Gebäudekühlung durch automatische Nachtauskühlung über motorisch betriebene Fensterflügel
- Reduktion im Strom-, Wärme- und Erdgasverbrauch

Ausblick:

- Das MobilSiegel ist 3 Jahre gültig. Das Universitätsklinikum Freiburg plant, sich nach dem Ablauf der Gültigkeit wieder um eine Zertifizierung zu bemühen.
- Für 2023 ist eine weitere Sonderrunde des Ideenmanagements, dieses Mal zum Thema „Nachhaltigkeit“, geplant.
- Weitere Anschaffung von E-Fahrzeugen geplant (bspw. Poststelle) und Weiterverfolgung der E-Mobilität und der dafür benötigten Infrastruktur (Lademöglichkeiten)
- Neubauten in ressourcensparender Bauweise
- Energetische Gebäudesanierung
- Pilotprojekt grünes Kraftwerk: Grüne wasserstoffbetriebene Gasturbine
- Der Geschäftsbereich Technik des Universitätsklinikums Freiburg wird auch zukünftig durch gezielte Investitionen und angepasste Prozesse Möglichkeiten suchen, den CO₂-Ausstoß zu verringern

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Teilnahme an dem Projekt „Nachhaltige Reduzierung der Lebensmittelabfälle“ mit der Green Guides GmbH
- Planung der Kooperation mit einem externen Partner, der ein systematisches Recycling/Refurbishing von IT-Geräten anbietet.
- Erhöhung der Versorgungssicherheit für das Universitätsklinikum Freiburg für medizinische FFP2-Masken und umfangreiche betriebsinterne Funktionstests von Masken zum Schutz von Patient*innen und Beschäftigten vor mangelhaften Masken.
- Cradle2Cradle-Projekt zum Bezug von OP-Kleidung
- Fortlaufende Aktivitäten, um die Menge der zu entsorgenden Abfälle zu reduzieren, die Anteile der gefährlichen Abfälle zu vermindern und die der Verwertung zugeführten Anteile zu erhöhen
- Umstellung des Unternehmens-Datenspeicher auf Flash-Speicher

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Datenanalyse und Messungen zur Ermittlung der Nassmüllmengen der internen Verpflegungsbetriebe des Universitätsklinikums Freiburg.
- In 2021 gab es zwei Pilot-Projekte des Zentrum für Digitalisierung des Universitätsklinikums Freiburg zum Recycling von IT-Geräten: Nach einem Aufruf des Computer Chaos Club hat das Universitätsklinikum Freiburg 19 Monitore und 57 PCs für wohltätige Zwecke gespendet. Die PCs wurden für Schüler aufbereitet, die während der Corona-Pandemie für schulische Zwecke einen PC brauchten und sich keinen eigenen leisten konnten. Außerdem wurden 108 Rechner, 13 Monitore und 24 Drucker an eine Firma zur professionellen Wiederaufbereitung bzw. Recycling gegeben. Hierdurch wurde ein wichtiger Beitrag zum Umweltschutz durch Unterstützung der Kreislaufwirtschaft geleistet. Das Thema kam im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2022 wieder auf und es wurde eine Projektgruppe innerhalb des IT-Supports gebildet, die prüfen soll, wie eine klinikumsweite Lösung zum Recycling von IT-Geräten gestaltet werden kann.
- Die vom Universitätsklinikum benötigten FFP2-Masken werden nicht mehr aus Asien bezogen, so dass es keine Friktionen mehr in den Lieferketten, Produktionsausfälle und lange Transportwege gibt. Daneben wird mittlerweile auch der medizinische Sachbedarf von MNS (Mund- und Nasenschutz) aus Deutschland bezogen.
- Es wurde das Material der OP-Kleidung getestet und eine Mitarbeiter*innenumfrage durchgeführt.
- Reduzierung von Verpackungen aus der Speisenversorgung, stattdessen wird vermehrt in Porzellangeschirr portioniert. Auch die neuen Spülanlagen in der Zentralküche und im Casino tragen zum Klimaschutz bei: Sie sparen Wasser, Abwasser, Energie und Reinigungsmittel.
- Der neue Flash-Storage spart durch Komprimierung der Daten und den Verzicht auf drehende Spindeln Energie und Platz im Rack.

Ausblick:

- Ergebnisanalyse und Abstimmung der Maßnahmen zur Reduzierung der Lebensmittelabfälle.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Erarbeitung einer klinikumsweite Lösung zum Recycling von IT-Hardware.
- Bezug von weiteren Warengruppen (z.B. Untersuchungshandschuhen) auf Bundesebene bzw. regionaler Ebene.
- Umsetzung des Cradle2Cradle-Projekts OP-Kleidung
- Das Thema nachhaltige Wirtschaftsbetriebe und Abfallmanagement wird das Universitätsklinikum Freiburg durch regelmäßige Überprüfung auf Optimierungsmöglichkeiten auch in Zukunft beschäftigen.
- Der alte Speicher wird noch bis zur endgültigen Abschaltung voraussichtlich Mitte/Ende 2023 laufen, bis alle Daten übernommen sind.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau der Möglichkeiten zur mobilen Arbeit am Universitätsklinikum Freiburg
- Ausbau der Ausbildungsplätze in der Anästhesietechnischen Assistenz und Operationstechnischen Assistenz

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Es haben sich in 2022 über 2.200 Mitarbeitende im Benutzerportal für die mobile Arbeit registriert. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten wird von den Mitarbeitenden spontan und regelmäßig genutzt. Dies führt zu weniger Fahrten ins Büro und gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Arbeitszeit und private Anforderungen besser auf einander abzustimmen. Gerade bei Betreuung und Pflege von Kindern und weiteren Familienangehörigen ist es eine große Entlastung. Das Konzept der Mobilen Arbeit sieht auch bei der Nutzung unterschiedlicher Arbeitsplätze nur einen PC (Notebook) pro Mitarbeiter*in vor und wirkt sich so reduzierend auf die Anzahl der verwendeten Systeme aus. Dies erleichtert die Bedienung durch die Anwender*innen und den Support. Die Verwendung von Softphones anstelle der bisherigen Telefonapparate spart Geräte, Strom und Fläche auf den Tischen.
Mobile Arbeit ist auch ein Anreiz zum papierlosen Büro. Da im Homeoffice papiergebundene Prozesse an ihre Grenzen stoßen, werden von Mitarbeitenden und Führungskräften Prozesse vermehrt ohne Papier weiterentwickelt und angewandt. Auch dieses wird auf Dauer Ressourcen wie Holz, Energie und Wasser sparen.
- Das Angebot der Ausbildungsplätze sowie der Bezug eines neuen Gebäudes ermöglicht die Sicherstellung der zukünftigen Personalbedarfe.

Ausblick:

- Es wurde ein Konzept zum Desksharing entwickelt, welches 2023 im Verwaltungsgebäude des Universitätsklinikums Freiburg pilotiert werden soll. Damit sollen durch die mobile Arbeit

WEITERE AKTIVITÄTEN

entstandene Unterbelegungen vermieden und bestehender Büroraum wieder besser genutzt werden.

- Weitere Verbesserungen der praktischen sowie theoretischen Ausbildung in den Folgejahren sind geplant.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Jahre 2019 hat der Vorstandsvorsitzende und Leitende Ärztliche Direktor des Universitätsklinikums Freiburg, Prof. Dr. Frederik Wenz, den Auftrag erteilt, die Rauchfrei-Strategie des Klinikums weiterzuentwickeln. Zur Umsetzung der Strategie wurde eine Implementierungs-Gruppe mit entsprechenden Mitgliedern aus dem Institut für Prävention und Tumorepidemiologie und der Psychosozialen Beratung gegründet.
- Pflegepraxiszentrum-Projekte: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte fünf Jahre lang (2018-2022) im Rahmen des Clusters „Zukunft der Pflege – Mensch-Technik-Interaktion in der Pflege“ ein Pflegeinnovationszentrum (Oldenburg) und vier Pflegepraxiszentren (Freiburg, Hannover, Nürnberg, Berlin). Im Pflegepraxiszentrum Freiburg werden von den Partnern Universitätsklinikum Freiburg (Pflegedirektion, Projektleitung), Universität Freiburg (Institut für Pflegewissenschaft), Hochschule Furtwangen und dem Institut Alter, Gesellschaft, Partizipation (AGP) an der Evangelischen Hochschule Freiburg im Pflegesetting des Universitätsklinikums Freiburg innovative Technologien in der Akutpflege erprobt. Dazu zählen folgende Projekte: Prävention von Gewebeschäden und Unterstützung in der Betreuung von Personen mit Demenz im Akutkrankenhaus
- Erweiterung des Patienten-Infotainmentsystems: Einführung Serviceruf
- Unterstützung der Wunddokumentation durch den Einsatz von Mobilien Endgeräten

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Anfang August 2022 fand das Online-Audit zur Zertifizierung statt. Dabei stieß die bestehende Rauchfrei-Strategie des Universitätsklinikums auf große Zustimmung bei den Sachverständigen und wurde mit einem Bronze-Zertifikat gewürdigt. Vergeben wird dieses Zertifikat im Rahmen von „rauchfrei plus“ des Deutschen Netzes Rauchfreier Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (DNRfK) nach internationalen Standards.
- Entwicklung und Testung eines hybriden KI-System zur Delirprädiktion für die Entlastung der Pflegepraxis: Ziel des Gesamtprojekts ist die Stärkung der wissens- und evidenzbasierten Pflege von delirgefährdeten Patient*innen im Krankenhaus. Dabei sollen mit den Methoden der Künstlichen Intelligenz (KI) und unter enger Beteiligung von Pflegefachpersonen hybride KI-Systeme zur Delirprädiktion zur Unterstützung reflektierter pflegerischer Entscheidungen entwickelt und für die Pflegepraxis nutzbar gemacht werden.
- Im Rahmen eines begleitenden Evaluationsprojekts wird die Bettsensorik Mobility Monitor bei Patient*innen auf den Intensivstationen des Neurozentrums eingesetzt. Diese Patient*innen sind aufgrund ihrer Erkrankung und der Therapie in der Regel bewegungseingeschränkt und damit anfällig für Haut- und Gewebeschädigungen (Dekubitus). Sie benötigen die Unterstützung der

WEITERE AKTIVITÄTEN

Pflegenden im zeitgerechten und effizienten Positionswechsel und in der Entlastung des Gewebes. Die Bettsensorik Mobility Monitor ist ein Hilfsmittel, welches die Bewegungen der Patient*innen aufzeichnet und auf einen Monitor überträgt. Das Personal erhält so in Echtzeit Informationen zur Häufigkeit der Bewegungen und zu den druckentlastenden versus nicht-druckentlastenden Bewegungen von Patient*innen. Die Pflegenden können auf diese Weise eine passgenaue Positionierung ermöglichen, wodurch eine Über- und Unterversorgung vermieden werden kann.

- Die organisatorischen Abläufe in Akutkrankenhäusern sind meist nicht auf die Situation älterer, kognitiv eingeschränkter Patient*innen ausgerichtet. Im PPZ Freiburg soll daher der Einsatz technischer Hilfsmittel erprobt werden, welche Betroffene, Pflegende und Angehörige in dieser Situation unterstützen können. Konkret geht es dabei um technische Hilfsmittel für Personen mit „(Hin- bzw. Weg-) Lauftendenz (engl. wandering)“, also beispielsweise Betausstiegswarnungen, Ortungssysteme oder Warnsysteme für das Betreten bzw. Verlassen bestimmter Bereiche, für die aus dem Langzeitpflegebereich schon Erfahrungen vorliegen. Darüber hinaus sollen Systeme im Bereich der Betreuung, Aktivierung und Orientierungsgabe eingesetzt werden. Dabei kann es sich beispielsweise um (biographiebezogene) multimediale Techniken, wie Tablets, Monitore oder Projektionssysteme handeln oder auch Systeme, die einen (telepräsenten) Kontakt mit Angehörigen ermöglichen.
- Das System entlastet Pflegekräfte mit einem mobilen Pflegeassistenten im Stationsalltag, indem Aufgaben automatisch nach Qualifikation und Bereich delegiert werden. Dadurch wird die interne Kommunikation und die Kommunikation mit den Patienten verbessert. Zudem werden doppelte Wege und Telefonate gespart und Prozesszeiten verkürzt.
- Wunddokumentation über iPhones und eine Software, die eine direkte Übertragung von Fotodokumentationen in die KIS-Systeme ermöglicht.

Ausblick:

- Rauchen ist eines der größten vermeidbaren Gesundheitsrisiken der westlichen Welt. Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat das Ziel festgelegt, in Europa die Anzahl der Krankheitsfälle durch das Rauchen bis 2040 auf unter fünf Prozent zu reduzieren. Deshalb möchte das Universitätsklinikum Freiburg als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion bei der Tabakprävention übernehmen und die Gesundheit der Mitarbeiter*innen und Patient*innen auch in diesem Bereich fördern – und sie bei der Raucherentwöhnung unterstützen. Das Angebot der Suchtberatung und Suchtprävention für Beschäftigte und das Raucherentwöhnungsangebot für Patient*innen soll in Zukunft noch weiter ausgebaut werden. Als nächsten Schritt strebt das Universitätsklinikum Freiburg die Silber-Zertifizierung an, für die es bereits viele Bedingungen erfüllt.
- Evaluation der Pflegepraxiszentrum-Projekte und ggf. Ausweitung der Systeme auf andere Bereiche des Universitätsklinikums Freiburg.
- Der Einsatz des Service-Rufs in weiteren Bereichen des UKF
- Ausweitung des Einsatzes von mobilen Endgeräten auf weitere Stationen

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die transparente und solide Finanzpolitik des Universitätsklinikums Freiburg ist auf Nachhaltigkeit, Risikominimierung und Langfristigkeit ausgelegt.
- Neubau Personalwohnheim (Gebäudebestand alt: 3 Wohnheime mit 430 Zimmern inklusive Kita, Baujahr 1963 – 1967, unsanierter Zustand. Nutzung zu 80 Prozent von Auszubildenden, 20 Prozent examinierte Kräfte)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Geplanter Neubau mit insgesamt 640 Apartments für Auszubildende und examinierte Kräfte. Geplanter Baustandard mindestens KfW40-Bauweise.

Ausblick:

- Mit dem Neubau wird die Attraktivität des Universitätsklinikums Freiburg als Arbeitgeber gesteigert, die Personalgewinnung besonders im Ausbildungsbereich nachhaltig verbessert.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Erstellung eines Antikorruptionshandbuchs, in dem kritische Themen (Nebentätigkeiten, Beschaffung, Sponsoring etc.) behandelt und praktische Handlungsanweisungen gegeben werden, so dass Mitarbeiter*innen Handlungssicherheit hinsichtlich korrekten Verhaltens erlangen können.
- Verpflichtende Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter*innen zu Grundlagen der Compliance, zum Verhaltenskodex und Antikorruption in Form von Online- und Präsenzveranstaltungen.
- Compliance-Karten für Ärztliche Direktor*innen, Vorgesetzte und betroffene Abteilungen, auf denen zu konkreten Compliance-Themen (beispielsweise Anti-Korruption, Nebentätigkeiten, Spenden / Sponsoring, Annahme von Geschenken) in übersichtlicher Form beschrieben wird, was erlaubt und verboten ist, wer die Ansprechpartner*innen sind und wo weitere Informationen zum Thema zu finden sind.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Regelmäßige Aktualisierung des Antikorruptionshandbuchs entsprechend gesetzlicher Vorgaben / interner Regelungen.
- Aktualisierung der Basis-Compliance-Schulung und Durchführung weiterer Präsenzveranstaltungen für Beschäftigte ohne Bildschirmarbeitsplatz.
- Erstellung einer neuen Compliance-Themenkarte „Compliance – einfach erklärt“.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Einführung eines anonymen Compliance-Hinweisgebersystems
- Regelmäßige Aktualisierung der Inhalte der Basis-Compliance-Schulung
- Erstellen weiterer Compliance-Themenkarten, vorhandene Themenkarten aktualisieren
- Antikorruptionshandbuch regelmäßig auf Angemessenheit und Aktualität überprüfen
- Informationsveranstaltungen zu aktuellen Compliance-Themen, Compliance-Workshops für vorhandene / neue Regelungen

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Als größter Arbeitsgeber Südbadens leistet das Universitätsklinikum Freiburg einen entscheidenden Beitrag zur wirtschaftlichen Prosperität der Region.
- Als Ausbildungsstätte bereitet das Universitätsklinikum täglich seine Auszubildenden, duale Student*innen sowie Medizin-Studierenden auf ihre berufliche Zukunft vor.
- Das Universitätsklinikum Freiburg kooperiert mit verschiedenen regionalen Vereinen, Fördergesellschaften, sozialen und wissenschaftlichen Einrichtungen.
- Veranstaltungen des Universitätsklinikums Freiburg wie wissenschaftliche Symposien, Vorträge und Podiumsdiskussionen fördern den Austausch zwischen medizinischem Fachpersonal, Wissenschaftler*innen und interessierten Bürger*innen.
- Auf Patienteninformationsveranstaltungen können Patient*innen sowie deren Angehörige mit Expert*innen des Universitätsklinikums Freiburg ins Gespräch kommen und sich über mögliche Behandlungsoptionen informieren.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Es haben im Sommer 2022 drei „Freiburger Abendvorlesungen“ für Medizininteressierte und Patient*innen aus Freiburg und Umgebung zu den Themen Gesundheit von Zähnen, Schädel und Kiefer stattgefunden.
- Das gemeinnützige Projekt Teddybär-Krankenhaus hat im Juni 2022 erneut stattgefunden. Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren können zusammen mit den sog. Teddy-Docs (u.a. speziell geschulten Medizinstudierenden) ihre „kranken“ Kuscheltiere behandeln und so auf spielerische Art einen Arztbesuch erleben, ohne selbst die Betroffenen zu sein. Dabei können sie ihr Wissen über den menschlichen Körper erweitern. Zudem können sie Vertrauen zum medizinischen Personal aufbauen; möglichen Ängsten in Bezug auf Krankenhausaufenthalte wird vorgebeugt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Die Freiburger Abendvorlesungen und das Teddybär-Krankenhaus am Universitätsklinikum Freiburg sind auch für 2023 wieder geplant.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Es wurde eine neue Spracherkennungssoftware zur Verschriftlichung von Arztbriefen oder der Pflegedokumentation am Universitätsklinikum Freiburg eingeführt.
- Es wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Patient*innen Termine und Arztbriefe der Tagesklinik des Interdisziplinären Tumorzentrums (ITZ) des Universitätsklinikums Freiburg mit ihrem Smartphone über die App „Meine Uniklinik“ einfach und schnell abrufen können.
- Fortführung des Ideenmanagements, bei dem Mitarbeiter*innen Verbesserungsvorschläge einreichen können, beispielsweise zur Optimierung von Arbeitsabläufen oder Ressourcennutzung, die bei erfolgreicher Umsetzbarkeit entsprechend prämiert werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der neuen Spracherkennungssoftware wird der gesprochene Text sofort an der gewünschten Stelle eingefügt. Korrekturen sind nur selten nötig und sofort möglich. Sprachbefehle wie „Öffne Programm XY“ oder „Schreibe eine Mail an Frau Meier“ sparen zusätzlich Klicks und machen die digitale Spracherkennung zu einem eigenen Eingabemedium.
- Die App „Meine Uniklinik“ wurde positiv von den Patient*innen aufgenommen, vor allem auch von den älteren. Auch diese Patient*innengruppe erreicht das Universitätsklinikum mit diesem neuen Angebot sehr gut, da die Nutzung von Smartphones bereits Alltag ist.
- Beim Ideenmanagement gehen fortlaufend neue Ideen ein. Nach Einschätzung auf Umsetzbarkeit durch den Fachbereich wird jeweils eine Vorauswahl von Vertreter*innen des Klinikumsvorstands, des Personalrats und Fachexpert*innen auf Qualität und Machbarkeit geprüft. Es wurden seit dem Start des Ideenmanagements bereits viele Ideen prämiert und erfolgreich umgesetzt.

Ausblick:

- Die Spracherkennungssoftware lernt mit jeder Benutzung und die Diktierzeit lässt sich dank Textbausteinen deutlich verkürzen. Insbesondere für Mitarbeiter*innen mit motorischen Einschränkungen oder Legasthenie ist dies ein großer Schritt in Richtung Barrierefreiheit.
- Als nächsten Schritt plant das Universitätsklinikum Freiburg, die Nutzungsmöglichkeiten der App „Meine Uniklinik“ am ITZ zu erweitern. Sowohl die CT- oder MRT-Termine in der Radiologie als auch bestimmte Laborbefunde können dann von den Patient*innen über die App aufgerufen werden. In Zukunft sollen alle Patient*innen des Universitätsklinikums von der App profitieren, indem der Anwender*innenkreis stetig vergrößert wird.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Weiterführung des Konzepts und Nachverfolgung der Umsetzung der prämierten Ideen. Für 2023 ist zudem eine Sonderrunde des Ideenmanagements mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit geplant.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir engagieren uns bei „Freiburg packt an“, einer Initiative des Garten- und Tiefbauamts der Stadt Freiburg. Es werden verschiedene Aktionen, Projekte und Patenschaften angeboten, die auf Basis des bürgerschaftlichen Engagements auf öffentlichen Flächen in Freiburg stattfinden.

2004 wurde das bereits vorhandene Engagement in diesem Bereich zusammengefasst und über die folgenden Jahre durch Themen aus dem Bereich Stadtökologie, Parkanlagenpflege, Spielplatzpatenschaften etc. erweitert.

Entstanden ist eine Palette an konkreten Möglichkeiten zu einem Engagement, die der Freiburger Stadtgesellschaft guttun.

Mitmachen können alle Bürger*innen, die bereit sind, sich in kurzen wie auch langfristigen Projekten in Freiburg zu engagieren.

Das können Einzelpersonen, Familien, Gruppen, Vereine und Schulklassen sein.

Angepackt werden kann überall, wo sich geeignete, öffentliche Flächen befinden – und das rund um das ganze Jahr.

Mögliche Beteiligungsformen:

- Patenschaften für Stadtbäume, Spielplätze, Parkanlagen etc.
- Reinigung und Instandsetzung von öffentlichen Bänken
- Bearbeitung von Stadtökologithemen (beispielsweise Eindämmung der Kastanienminiermotte, biologische Artenvielfalt in den Grünanlagen oder die Langgrasmahd)

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Stabsstelle Governance und Qualität engagierte sich im Herbst 2022 erneut im Rahmen der Aktion „Freiburg putzt sich raus“ in Sachen Umweltschutz. Im Seepark, einem Naherholungsgebiet unweit des Geländes des Universitätsklinikums Freiburg, haben Mitarbeiter*innen der Stabsstelle einen Vormittag lang Müll gesammelt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Initiative „Freiburg packt an“ bietet die Möglichkeit, sich auf öffentlichen Grünflächen in vielfältiger Weise ehrenamtlich zu engagieren. Beschäftigte des Universitätsklinikum Freiburg haben die Möglichkeit, gemeinsam mit Kolleg*innen in ihrem direkten Arbeits- oder Wohnumfeld einen Beitrag für die Nachhaltigkeit zu leisten und für die Zukunft vorzusorgen, so dass ein Gefühl der Gemeinschaft und Verantwortung entsteht.

Diese Arbeit kommt allen zugute: die frisch gestrichene Sitzbank, gesunde Kräuter aus dem urbanen Garten oder ein schöner Nachmittag auf einem Spielplatz. Auch die Natur profitiert durch die pflanzliche

UNSER WIN!-PROJEKT

Vielfalt der Baumscheiben und die große Bandbreite von Lebensräumen für Tiere in den urbanen Gärten.

AUSBLICK

Wir planen mit unserer Stabsstelle die Unterstützung unseres WIN-Projekts „Freiburg packt an“ im Jahr 2023 fortzusetzen, indem wir weiterhin bei den Aktionen unterstützen und hoffen, dass sich weitere Abteilungen / Beschäftigte des Universitätsklinikums Freiburg bei den verschiedenen Aktivitäten (bspw. Müllsammelaktion, Spielplatzpatenschaft, urbanes Gärtnern o.ä.) anschließen werden.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin / Ansprechpartner

Sara Steiner
Stabsstelle des Klinikumsvorstands
Governance und Qualität
Bereich Governance
Telefon: +49 761 270-21851
sara.steiner@uniklinik-freiburg.de

Impressum

Herausgegeben am 08.03.2023 von

UNIVERSITÄTSKLINIKUM FREIBURG
Breisacher Straße 153
79110 Freiburg
Telefon: +49 761 270-21851
E-Mail: sara.steiner@uniklinik-freiburg.de
Internet: www.uniklinik-freiburg.de

