



# WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

**SILOAH ST. TRUDPERT  
KLINIKUM**



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

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....</b>	<b>3</b>
<b>Unsere Schwerpunktthemen .....</b>	<b>4</b>
Leitsatz 06 – Produktverantwortung.....	4
Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen.....	6
<b>4. Weitere Aktivitäten.....</b>	<b>8</b>
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden .....	8
Umweltbelange.....	9
Ökonomischer Mehrwert.....	11
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	11
Regionaler Mehrwert.....	12
<b>5. Unser WIN!-Projekt .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Kontaktinformationen .....</b>	<b>17</b>
Ansprechpartnerin / Ansprechpartner.....	17
Impressum .....	17

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das Siloah St. Trudpert Klinikum mit insgesamt 499 Betten bietet ein großes Leistungs- und Behandlungsspektrum zur umfassenden Versorgung der Patient\*innen aus Pforzheim und der Umgebung auf einem hohen fachlichen, wissenschaftlichen und technischen Standard in 11 Kliniken und einem Institut an.

Für die jährliche Versorgung von etwa 25.000 stationären und 24.000 ambulanten Patienten sind insgesamt 1300 Mitarbeitende im Einsatz.

Als Akut- und Notfallkrankenhaus stehen rund um die Uhr die Fachteams aus Ärzten, Pflegekräften, Therapeuten, Sozialdienst und Seelsorge zur Verfügung. Am Haus ist ein Notarztwagenstandort angesiedelt. Ein Hubschrauberlandeplatz und ein mit modernster Medizintechnik ausgestatteter Schockraum stehen zur Notfallversorgung bereit.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aktiv bearbeitet. Seit 2014 trägt das Haus das Zertifikat zum audit „berufundfamilie“.

Alle Servicedienste im Haus wie Betriebstechnik, Medizintechnik, Verwaltung sowie Küche und Hausreinigung tragen dazu bei, dass die Abläufe rund um die Patient\*innen und im gesamten Haus gut funktionieren und die Patient\*innen sich bei uns wohlfühlen können.

### 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: 09/2021

### ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

### NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

**Unterstütztes WIN!-Projekt:** Gewinnung, Qualifizierung und Integration internationaler Pflegefachkräfte als bedeutender Beitrag zur Sicherung der Gesundheitsversorgung der Region

#### Schwerpunktbereich:

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

#### Art der Förderung:

- Finanziell       Materiell       Personell

**Umfang der Förderung:** Neben der Organisation von Wohnraum werden auch Maßnahmen zur sozialen Integration umgesetzt. Die Sicherstellung von Sprachunterricht und die Qualifizierung der Pflegekräfte sind weitere Beiträge, um die Absolventen anschließend in ein dauerhaftes Anstellungsverhältnis übernehmen zu können.

## Unsere Schwerpunktt Themen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Gemäß dem christlichen Grundsatz „Die Schöpfung bewahren“ fühlen wir uns persönlich und als Einrichtung zu umweltbewusstem Handeln und gesundheitsbewusster Lebensführung aufgerufen. Neben unserem ethischen Grundverständnis, der Selbstverpflichtung zum ethischen Handeln und der kontinuierlichen Sicherung und Verbesserung der Behandlungsqualität für unsere Patient\*innen wollen wir unser Leistungsportfolio mit Orientierung am Bedarf weiterentwickeln.

Als Zentrum für roboterassistierte Chirurgie hat sich unser Klinikum bereits einen Namen gemacht. Unser Bestreben liegt nun darin, durch digitale Vernetzung von der Einweisung bis zur Entlassung alle Behandlungsschritte in der Behandlung der Patient\*innen zu verbessern und hierbei insbesondere auch die sektor-übergreifende Versorgung zu optimieren.

Mit dem Einsatz, der auf künstlicher Intelligenz (KI) basierenden Systeme in Diagnostik, Therapie und Dokumentation wollen wir modernste Medizin für die Bevölkerung bereitstellen.

## Leitsatz 06 – Produktverantwortung

### ZIELSETZUNG

Um nachhaltig den Erfolg und die hohe Qualität unserer Arbeit sicherzustellen, haben wir drei primäre Felder identifiziert, die wir strukturiert weiterentwickeln:

- Ausbildung des eigenen Nachwuchses zur Sicherstellung eines kontinuierlichen Nachschubs von Fachkräften durch Inbetriebnahme eines hochmodernen Schulzentrums, das u.a. als Besonderheit ein eigenes Skills Lab vorsieht.
- Im Bewusstsein der hohen Verantwortung, die wir in der Gesundheitsversorgung der Bürger\*innen der Stadt Pforzheim und des Umkreises haben, wollen wir unser medizinisches Portfolio im Bereich der Onkologie ausbauen. Dazu werden schrittweise Organkrebszentren aufgebaut mit dem Ziel als Onkologisches Zentrum die höchste klinische Versorgungsstufe zu erreichen und den existierenden Versorgungsbedarf in der Bevölkerung zu decken.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Um unsere Prozesse kontinuierlich zu hinterfragen und zu optimieren, haben wir uns entschieden, uns den Anforderungen der Zertifizierung nach DIN ISO 9001 zu stellen.

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Die zentrale Trainingseinrichtung, das sogenannte Skills Lab in dem Bildungszentrum für Pflegeberufe wurde Mitte 2023 in Betrieb genommen.
- Das Konzept der SILOAH International Nursing Academy wird bei der Ausbildung internationaler Fachkräfte angewendet und um Angebote für Sprachunterricht, Alltagsbegleitung und Kultur- und Freizeitangebote erweitert.
- Die Vorbereitungen zur Zertifizierung nach DIN ISO 9001 werden fortgesetzt.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

32 Schülerinnen und Schüler des Bildungszentrums für Pflegeberufe haben 2023 ihre dreijährige Ausbildung beendet und konnten durch Skills Lab die theoretischen Kenntnisse mit den praktischen Fertigkeiten verbinden.

Mittlerweile erfreut sich die SILOAH International Academy eines sehr guten regionalen Rufes, so dass Anfragen bzgl. verfügbarer Ausbildungsplätze für internationale Fachkräfte eingehen.

Durch die interdisziplinäre fachgerechte Versorgung krebskranker Patient\*innen erfüllt das Onkologische Zentrum die Voraussetzungen des Gemeinsamen Bundesausschusses und wird künftig als solches auf dem Krankenhausplan Baden-Württemberg ausgewiesen.

Durch den Einstieg als Mehrheitsgesellschafter bei der Rommel-Klinik in Bad Wildbad konnte das medizinische Leistungsangebot um die Schwerpunkte konservative Orthopädie, Neurologie und Schmerzmedizin erweitert werden. Somit ist die optimale Patientenversorgung durch die vorhandenen Kompetenzen im konservativen und chirurgischen Bereich gesichert.

## INDIKATOREN

### **Indikator 1:** Zertifizierte Organkrebszentren

- Das Leistungsangebot der Onkologie wurde durch die Zertifizierung nach den Vorgaben der Deutschen Krebsgesellschaft (DKG) um das Darmkrebszentrum und das Modul Kopf-Hals-Tumore (zunächst als Transit) erweitert.
- Die interdisziplinäre Tumorkonferenz ist ein zentrales Merkmal des Onkologischen Zentrums. Die Abläufe und die Struktur sollen 2024 optimiert werden.

### **Indikator 2:** Übernahmequote der Ausbildungsabsolventen

- Durch die generalistische Pflegeausbildung erhalten Auszubildende Einblicke in unterschiedliche Klinikbereiche. Demzufolge haben sich z.B. gleich drei Absolvent\*innen für die Endoskopie als künftigen Arbeitsplatz entschieden.
- Damit auch bei operativen Eingriffen qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung steht, ist 2024 der Start der Ausbildung zur operationstechnischen Assistenz (OTA) angedacht.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Zusätzlich wird ab Herbst 2024 ein strukturiertes Ausbildungsprogramm für angehende Medizinische Fachangestellte im Klinikum angeboten.

## AUSBLICK

An dem Schwerpunktthema wird auch 2024 festgehalten.

In Zusammenarbeit mit den Hauptkooperationspartnern des Onkologischen Zentrums soll der Ablauf der Tumorkonferenz überarbeitet werden.

15 OTA-Schüler\*innen werden im Oktober 2024 ihre Ausbildung beginnen.

Die guten vorhandenen Strukturen im Bildungszentrum sollen durch das Qualitätssiegel "Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung" (AZAV) für die berufliche Weiterbildung Arbeitssuchender erschlossen werden.

## Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen

### ZIELSETZUNG

Für alle Fachkliniken und Leistungsbereiche unseres Hauses findet eine jährliche Innovationsplanung im Rahmen der Jahresplanung statt. Dabei werden neue Leistungsangebote, Verfahren und Technologien diskutiert, die im Rahmen von Projekten erprobt, entwickelt bzw. eingeführt werden.

Einen besonderen Stellenwert nehmen dabei fachgebiets- und sektorenübergreifende Projekte ein, die ein Zusammenwirken von Abteilungen unserer Klinik sowie die Zusammenarbeit mit externen Partnern erfordern.

Technologisch soll in den kommenden Monaten die elektronische Patientenakte umgesetzt werden, die eine papierlose Dokumentation der Behandlung sicherstellt und unseren Patient:innen den Zugang zu ihren Daten über ein Patientenportal ermöglicht.

Als drittes Projektbündel ist die Etablierung KI-unterstützter Diagnostik in Planung, die zunächst für die Abteilungen Urologie und Gastroenterologie umgesetzt werden soll.

Die Umsetzung aller Ziele konnte erreicht werden. Aktuell werden noch für die Einrichtung des Patientenportals verschiedene Anbieter geprüft.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Kontinuierliche Schulungen der Mitarbeiter\*innen zur elektronischen Patientenakte
- Beschaffung weiterer mobiler Visitenwägen
- Digitalisierung der Patientenaufklärung
- Digitalisierung des Sozialdienstes



# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Einführung der elektronischen Patientenakte ist abgeschlossen. Durch den kontinuierlichen Austausch zw. Anwendern der elektronischen Patientenakte und IT konnten Hinweise von Ärzten und Pflegekräften berücksichtigt werden.

Durch Investitionen– zum Teil aus Eigenmitteln– konnten 16 Innovationsprojekte umgesetzt werden z.B.:

- neues Herz-Katheter-Labor (HKL) in der Kardiologie
- neue Telemetriezentrale
- neues Labor-Analysegerät
- Modernisierung alle Defibrillatoren

## INDIKATOREN

**Indikator 1:** Digitale Patientenakte

- Auf allen der Stationen ist die elektronische Patientenakte eingeführt.

**Indikator 2:**

- Fortsetzung der Anbindung weitere Subsysteme

## AUSBLICK

An dem Schwerpunktthema wird auch 2024 festgehalten.

Digitalisierung ist weiterhin ein Schwerpunktthema in der Organisation und soll 2024 durch weitere konkrete Projekte ausgebaut werden:

- Anbindung an die elektronische Patientenakte von bildgebenden Verfahren im OP und Sonographie-Geräten sowie labortechnische Untersuchungsbefunde z.B. Blutgasanalyse und Blutzuckerwert
- Zum effizienten Patientenmanagement und zielgerichteter Patientenkommunikation wird das Patientenportal aufgebaut.

## 4. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

#### LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Für schwerbehinderte Mitarbeitende stehen Ansprechpartner zur Verfügung.
- Eine Regelung zum Vorgehen bei Gewalt von Patienten/Angehörigen gegenüber Mitarbeitenden steht zur Verfügung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sind als Ansprechpartner für schwerbehinderte Mitarbeitende benannt.
- Durch verbale Deeskalation können gewaltbelastenden Situationen beherrscht werden.

Ausblick:

- Durchführung einer Wahl zur Vertretung für schwerbehinderte Mitarbeitende
- Angebote von psychologischer Unterstützung etablieren
- Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

#### LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Zahlreiche gesundheitsfördernde Angebote stehen zur Verfügung
- Mitarbeitende in Elternzeit können Kontakt zum Arbeitsplatz halten

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Zwei kontinuierliche (Zumba und Yoga) und zwei terminierte Trainingsmöglichkeiten (starker Rücken und Gymnastik mit dem Theraband) ergänzen das bestehende Angebot.
- Bei der jährlichen Teilnahme am AOK Firmenlauf war das SILOAH-Team zum zweitenmal in Folge die größte Gruppe.
- Rund 20 Mitarbeitende in Elternzeit informierten sich bei dem jährlichen Elternzeitfrühstück über Veränderungen im Klinikum.

Ausblick:

- Bedarfsangepasste Ausweitung der gesundheitsfördernden Angebote

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Patienten- und Zuweiserbefragung
- Durchführung Rettungs-Workshop
- Konzept „Zurück in die Zukunft“

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Onkologischen Zentrum wurde eine Patienten – und Zuweiserbefragung durchgeführt. Die Rückmeldungen waren überwiegend positiv.
- In Zusammenarbeit mit Rettungsdienst, Polizei und Feuerwehr wurde u.a. das Vorgehen bei Amokalarm auf dem Klinikgelände geübt.
- Anhand des vom Sozialministerium prämierten Konzeptes „Zurück in die Zukunft“ sollen examinierte Pflegekräfte, durch einen vierwöchigen Wiedereinsteigerkurs, zum Wiedereinstieg in den Pflegeberuf bewogen werden.

Ausblick:

- Umsetzung der Hinweise aus den Patienten- und Zuweiserbefragungen
- Information der Bevölkerung zu medizinischen Themen im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Siloah Forum“

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Gezielter Einsatz von Antibiotika
- Digitalisierung zur Reduktion von Papierverbrauch

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Beratungen durch Mitglieder des Antibiotic Stewardship-Teams
- Umstellung des Versandes der Gehaltsabrechnung per E-Mail
- Umsetzung einer Vielzahl von Digitalisierungsprojekten

Ausblick:

- Impuls-Schulungen zum gezielten Einsatz von Antibiotika

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Leuchtmittel wurden gegen LED ausgetauscht
- Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage
- Austausch von energieintensiven Großgeräten
- Intelligente Lichtsteuerung (Tageslicht- und Bewegungsabhängig) in Treppenhäuser und auf dem Klinikumsgelände
- Abschaltung nicht benötigter Klimageräte
- Tausch von Heizungspumpen zur Stromreduktion
- Absenkung der Vorlauftemperatur der Heizung
- Über Beiträge in der Mitarbeiterzeitung werden die Mitarbeitenden regelmäßig zum energieeffizienten Verhalten sensibilisiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 2.200 von insgesamt 2.700 Leuchtmitteln wurden bereits ausgetauscht .
- Die Photovoltaikanlage mit 100 kWp (Einspareffekt 100.000 kWh/Jahr) wurde im Juli 2023 in Betrieb genommen.
- Durch die Inbetriebnahme der Bandspülmaschine in der Küche können 30.000 kWh/Jahr an Strom und ca. 180 m<sup>3</sup> Wasser eingespart werden.
- Durch Umsetzung dieser Maßnahmen konnten 295.000 kWh gegenüber dem Vorjahr eingespart werden.

Ausblick:

- Austausch von Lüftungsanlagen zur Stromeinsparung
- Einführung eines Energiemanagementsystems 2024
- Zertifizierung nach DIN ISO 50001 in 2025

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Durchführung der Recruiting-Kampagne „Komm nach Siloah“ in verschiedenen Formaten: Online, Print und Außenwerbung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Zahlreiche Mitarbeiter\*innen des Klinikums haben sich als Botschafter beteiligt, um potentielle neue Mitarbeiter\*innen einzuladen, das Klinikum kennenzulernen.

Ausblick:

- Fortsetzung des Personalrecruitings und Qualifizierung internationaler Pflegekräfte in der „Siloah International Academy“
- Aufbau eines Integrierten Notfallzentrums
- Enge Verzahnung zwischen dem Siloah St. Trudpert Klinikum und der neuerworbenen Rommel-Klinik

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Alle erwirtschafteten Gewinne werden im Unternehmen reinvestiert.
- Zur Sicherstellung der finanziellen Stabilität wird in regelmäßigen Abständen die wirtschaftliche Situation zusammen mit der Liquiditätsplanung mit der Geschäftsführung besprochen.
- Durchführung von Investitionsprojekten um das medizinische Leistungsspektrum nachhaltig auszubauen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Erwerb einer Immobilie als Wohnraum für Mitarbeiter\*innen aus dem Ausland: Siloah Boarding House
- Umsetzung aller geplanten Investitionsprojekten ist erfolgt:
  - Bezug des neuen Schul- und Verwaltungsgebäudes
  - Installation eines 3-Tesla-MRT
  - Installation eines zweiten Herzkatheterlabors

# WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Weitere Investitionen in 2024 geplant, z.B. in der AEMP
- Umsetzung der KHZG-Projekte im Bereich der IT

## LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Antikorruptionskonzept wird auf Änderungsbedarf geprüft.
- Compliance-Meldesystem ist etabliert.
- Whistleblowing-Meldesystem ist eingeführt und Whistleblowing-Beauftragter ist benannt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Aktualisierung des Antikorruptions-Konzeptes und Information der Mitarbeiter\*innen

Ausblick:

- Mitarbeiterschulungen zu Recht und Compliance

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Bei der Beschaffung von Lebensmitteln achten wir auf Regionalität und Nachhaltigkeit.
- Aktive Netzwerkarbeit

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auswahl von Lebensmittelanbietern mit Herstellung in Familienbetrieben z.B. Bäckerei und mit kurzen Transportwegen
- Ausweitung des medizinischen Leistungsspektrums in Zusammenarbeit mit lokalen Kooperationspartnern im Gesundheitswesen

Ausblick:

- Arbeitnehmergutscheine bei lokale Anbieter

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regelmäßige Informationen zum „JobRad“ um Anreize für den Umstieg vom Auto auf das Fahrrad zu setzen.
- Hinweise zum ressourcenschonenden Umgang mit Energie (Heizung, Strom)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Ausweitung der Fahrradabstellmöglichkeiten wird geprüft.

Ausblick:

- Regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeitenden über erzielte Energieeinsparungen

## 5. Unser WIN!-Projekt

Mit diesem WIN!-Projekt leisten wir einen Beitrag für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung der Region.



Die stolzen Absolvent\*innen der „SILOAH International Academy“ mit Pflegepädagogen und Praxisanleiterin.

### DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Die Gewinnung, Qualifizierung und Integration internationaler Pflegefachkräfte wollen wir fortsetzen, denn sie ist ein bedeutender Beitrag zur Sicherung der Gesundheitsversorgung der Region.

Das Projekt beinhaltet fünf Bausteine:

1. Schaffung der notwendigen Infrastruktur (Wohnraum, etc.) vor Ort
2. Qualifizierung der Pflegekräfte entsprechend den fachlichen Anforderungen
3. Sicherstellung von Sprachunterricht als Grundlage einer gelungenen Integration
4. Übernahme der Absolventen in ein dauerhaftes Anstellungsverhältnis
5. Soziale Integration durch Maßnahmen im Klinikum (Kulturarbeitskreis, Eventprogramm).



# UNSER WIN!-PROJEKT

## ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Maßnahmen rund um das internationale Recruiting, die Qualifizierung und Integration der internationalen Pflegekräfte sind unter dem Namen „SILOAH International Academy“ zusammengefasst.

Durch Werbemaßnahmen ([eigene Webseite](#), Flyer, Kontakt zu Integrationsbeauftragten der Region) bewerben sich immer mehr Pflegekräfte aus der Pforzheimer Umgebung, die die Ausbildung im Ausland bereits absolviert haben und Interesse am Erreichen der Anerkennung an der Siloah International Academy haben.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- 1. Schaffung der notwendigen Infrastruktur (Wohnraum, etc.) vor Ort:**
  - a. Der Evangelische Diakonissenverein Siloah e.V. hat das Hotel Royal erworben. Es befindet sich in unmittelbarer Nähe des Klinikums. Seitdem wird es als SILOAH Boarding House, in dem die ausländischen Fachkräfte im Rahmen ihrer Anerkennungsphase untergebracht werden, genutzt.
  - b. Aufbau von Kontakt zu Hausärzten zur Sicherstellung der ärztlichen Versorgung der Pflegekräfte
- 2. Qualifizierung der Pflegekräfte entsprechend den fachlichen Anforderungen:**
  - a. Dem Start der ausländischen Pflegekräfte auf den Stationen ist ein Onboarding vorgeschaltet. Dies startet mit Anreise- sowie Willkommenstag und anschließendem vierwöchigen Programm zum Ankommen und Einleben in Deutschland.
  - b. Der fachliche Unterricht sowie der Deutschunterricht findet in top ausgestatteten Klassenzimmern in dem neuen Schul-, Verwaltungs- und Wohngebäude statt. Pflegepädagogen des SILOAH Bildungszentrums für Pflegeberufe bereiten die ausländischen Pflegekräfte auf die Kenntnisnahmeprüfung vor. Die Anerkennungspraktikanten sind mit iPads ausgestattet und haben so Zugriff auf Fachliteratur und Lern-Apps. Der Theorie-Praxis Transfer wird im Skills Lab unterstützt. In diesem Raum können reale Pflegesituationen an einem Simulationspatienten geübt werden.
- 3. Sicherstellung von Sprachunterricht als Grundlage einer gelungenen Intergration:**
  - a. Die Stundenanzahl des Deutschunterrichts wurde auf zweimal 4 UE/Woche pro Kurs erhöht.
- 4. Übernahme der Absolventen in ein dauerhaftes Anstellungsverhältnis:**
  - a. Unterstützung der Pflegekräfte beim Erhalt diverser wichtiger Dokumente
  - b. Dokumentenmanagement und Kommunikation mit Behörden (Aufenthaltstitel, Berufsurkunde)
- 5. Soziale Integration durch Maßnahmen im Klinikum (Kulturarbeitskreis, Eventprogramm):**
  - a. Aushändigung und Erklärung des Handbuchs „Siloah Guide“ zu Themen rund um das Leben, die Freizeit und Arbeit in Deutschland
  - b. Zusammenarbeit mit dem Welcome Center Nordschwarzwald zur Information der Pflegekräfte über die Familienzusammenführung nach der Anerkennung

# UNSER WIN!-PROJEKT

## AUSBLICK

Auch in 2024 werden wir weiteren bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellen.

Wir wollen unsere Einrichtung und die Qualifizierung von ausländischen Pflegekräften AZAV-zertifizieren lassen.

Entsprechend den neuen gesetzlichen Anforderungen (Pflegeberufegesetz anstelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes) wird ein neues Curriculum für den fachlichen Unterricht von dem SILOAH Bildungszentrum für Pflegeberufe erstellt.

Für den Start der ausländischen Pflegekräfte auf den Stationen wird ein Einarbeitungsplan erarbeitet.



Unsere Anerkennungspraktikant\*innen beim Austausch in der Aula des 2023 bezogenen Schul-, Verwaltungs- und Wohngebäudes.

## 6. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerin / Ansprechpartner**

Elisabeth Waltrich  
Qualitäts- und Risikomanagement  
Corporate Governance

### **Impressum**

Herausgegeben am 07.03.2024 von

Siloah St. Trudpert Klinikum  
Wilferdinger Str. 67

Telefon: 07231 498 8901

Fax: 07231 498 8908

E-Mail: [direktion@siloah.de](mailto:direktion@siloah.de)

Internet: <https://www.siloah.de>



Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Heidelberg