



Klinikum am Weissenhof



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2021

KLINIKUM AM WEISSENHOF



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

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	4
Leitsatz 05: Energie und Emissionen.....	6
5. Weitere Aktivitäten.....	8
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	8
Umweltbelange.....	9
Ökonomischer Mehrwert.....	10
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	11
Regionaler Mehrwert.....	12
6. Unser WIN!-Projekt	14
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Als eines von sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg erfüllt das Klinikum am Weissenhof eine tragende Rolle in der Versorgung von Menschen mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Für rund 13.000 Patient*innen, die jährlich voll- und teilstationär sowie ambulant versorgt werden, stehen verteilt auf sieben spezialisierte Fachkliniken 706 Planbetten sowie tagesklinische und ambulante Kapazitäten bereit. Über 1.500 voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Professionen ermöglichen am Hauptstandort Weinsberg sowie an sieben Außenstandorten eine vielseitige Patientenversorgung in Wohnortnähe.

Mit ihren Angeboten in den Fachgebieten

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

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

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

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.nachhaltigkeitsstrategie.de.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

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

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

Im Bereich **Umweltbelange**

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

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

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

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

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

WO STEHEN WIR?

Ein genesungsförderlicher Umgang mit psychisch kranken Menschen stellt an die Mitarbeitenden unseres Krankenhauses nicht nur hohe fachliche Anforderungen, sondern setzt auch im persönlichen Bereich seelische und emotionale Stabilität sowie körperliche Leistungsfähigkeit voraus. Um das Wohlbefinden der Belegschaft zu stärken, halten wir daher bereits jetzt eine Vielzahl an unterstützenden Angeboten vor.

Das professionelle Bewältigen des Klinikalltags wird erleichtert durch den Einsatz fest etablierter Methoden wie Supervisionen, Deeskalationsmanagement, kollegiale Ersthelfer und Coaching sowie eine bedarfsweise Betreuung durch Traumatherapeut*innen. Darüber hinaus wird das umfangreiche Programm unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements von allen Berufsgruppen unseres Zentrums rege genutzt. Dazu gehören ein betriebseigener Fitness-Raum genauso wie zahlreiche Kurse zur Entspannung oder zur Fitness-Steigerung sowie viele weitere gesundheitsstärkende Angebote.

Unsere Mitarbeitenden können sich auf eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verlassen, individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen sowie Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle auf geeignete Weise vereinbaren. Wir wissen unter anderem aus regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, etwa im Rahmen der Great Place to Work® Benchmark-Systematik, dass diese Vorteile zu einer hohen Arbeitsplatzzufriedenheit beitragen. Dies spiegelt sich auch in den außerordentlich guten Ergebnissen wider, die wir wiederholt bei der qualitätssichernden Zertifizierung nach den Anforderungen des krankenhausspezifischen KTQ®-Systems erreichen konnten. Dabei schnitt unsere Personalarbeit in der Bewertung besonders gut ab.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Mit Blick auf die weitere Steigerung des Wohlbefindens unserer Belegschaft konzentrieren wir uns seit September 2020 auf die sorgfältige Eingliederung des neu eingestellten Personals in unsere Unternehmenstruktur und -kultur. Mit einem durchdachten Onboarding-Konzept stellen wir einen guten Start der neuen Mitarbeitenden sicher und schaffen die Voraussetzungen, dass sie sich in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld nachhaltig wohlfühlen und entfalten können. Wir wissen, dass ein gelungener Integrationsprozess die Weichen stellt, damit Arbeitnehmer*innen sich mit unserem Klinikum identifizieren und konstruktiv in die Weiterentwicklung unserer Angebote einbringen. Bereits die ersten Erfahrungen mit der neu implementierten Einarbeitungswoche bestärken uns in unseren Erwartungen. Dieses strukturierte Onboarding-Programm gibt den Teilnehmer*innen die Chance, auf kompakte Weise alle Zentrumsbereiche systematisch kennenzulernen. Dabei kommen die neuen Mitarbeiter*innen berufsgruppen- sowie hierarchieübergreifend mit Kolleg*innen und Führungsverantwortlichen in Kontakt. Über eine gemeinsame Freizeitunternehmung wird von Anfang an das „Wir-Gefühl“ gestärkt und der Horizont für die unterschiedlichsten Aufgabenerfordernisse geweitet. Die Rückmeldung der bisherigen Teilnehmer*innen sind durchweg äußerst positiv.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Zu den Interessen unserer Mitarbeiter*innen gehört es auch, aktuell und umfassend informiert zu sein über die Aktivitäten und Entwicklungen unseres Zentrums. Daher werden wir unsere Kommunikations- und Dialogaktivitäten zur Schaffung bestmöglicher Transparenz in Richtung unserer Belegschaft, potenziellen Bewerber*innen und der Öffentlichkeit insgesamt verstärken. Über die bewährten Informations- und Kommunikationswege hinaus, werden wir im nächsten Schritt unsere Aktivitäten auf Social-Media-Kanälen intensivieren. Dabei wird der kontinuierlich weiterentwickelten Karriereseite www.mein-weissenhof.de auch zukünftig eine wichtige Rolle zukommen, zumal dieses Medium unsere besondere Mitarbeiterorientierung eindrucksvoll unterstreicht.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Wir beabsichtigen intern und extern erhobene Daten für systematische Analysen über die qualitative und quantitative Entwicklung des Mitarbeiterwohlbefindens heranzuziehen:

- Die Rückmeldungen zum neu etablierten Onboarding-Konzept werden von den Teilnehmer*innen direkt nach der Einarbeitungswoche erfasst und ausgewertet.
- Wichtige Anhaltspunkte zu den Interessen und Bedürfnissen der Belegschaft geben uns auch Mitarbeiterjahresgespräche, die unter anderem zur Stärkung der Feedback-Kultur im Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitern dienen.
- Mittelfristig erwarten wir, dass sich unsere gezielten Maßnahmen messbar in Kennzahlen der Personalarbeit niederschlagen. Unter diesem Kriterium werden wir beispielsweise die Entwicklung der Betriebszugehörigkeit, der geschlossenen Arbeitsverträge sowie die Fluktuationsrate weiterhin beobachten.
- Das Monitoring des Nutzerverhaltens auf den bereitgestellten Online-Medien, etwa die Anzahl der Klicks auf unserer Karriereseite, werden wir zusätzlich in Resonanzanalysen einfließen lassen.
- Ebenso wichtig betrachten wir turnusmäßige externe Audits, insbesondere Auswertungen im Rahmen der Rezertifizierung des strategischen Personalmanagementinstruments „audit berufundfamilie“, des Great Place to Work®-Benchmarkings sowie die Bewertungen im Segment Mitarbeiterorientierung bei den KTQ-Qualitätssicherungsprüfungen.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

WO STEHEN WIR?

Klimaschutz und die Reduktion eigener Umweltauswirkungen stehen schon seit Langem auf der Agenda des Klinikums am Weissenhof. Um nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, wurde beispielsweise die Versorgung von Wärme, Strom und Wasser bereits im Jahr 1998 an die gemeinsam mit der Fernwärme-gesellschaft Baden-Württemberg betriebene Energie Weissenhof GmbH (EWG) ausgegliedert. Über das von der EWG errichtete Blockheizkraftwerk wird eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Hauptstandort Weinsberg sichergestellt. Mit diesem energieeffizienten Einsatz von Brennstoff können wir mehr als ein Drittel an Primärenergie einsparen.

Nicht nur bei Neubau-Aktivitäten, sondern auch bei den energetischen Sanierungen von Bestandsgebäuden auf unserem Klinikumsgelände suchen die Verantwortlichen stets nach emissionsmindernden Lösungen, die erneuerbare Energien, wie etwa Photovoltaik, einbinden.

Über die Förderung der Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets hinaus haben wir damit begonnen, in unseren Fuhrpark auch E-Mobilität zu integrieren. Als Mitglied in der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir danach, CO₂-Emissionen, die aus dem Automobilverkehr resultieren, zu senken. Bei der Neuanschaffung von Dienstfahrzeugen setzen wir nach Möglichkeit auf Elektrofahrzeuge und bauen das Netz der E-Ladesäulen auf unserem Gelände entsprechend aus. Außerdem statten wir unsere Abteilungen auf Wunsch mit Elektrofahrrädern aus.

Die Parkanlage, die wir an unserem Hauptstandort pflegen, kompensiert täglich Umweltemissionen. Mit Blick auf die positiven Klimaeffekte und weitere Vorteile sorgen wir kontinuierlich für einen vielfältigen und gesunden Pflanzenbestand auf dem Areal und vermeiden die Versiegelung der Böden, wo immer möglich.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Bei der Aufgabe unsere Einrichtungen auf energieeffizienten und emissionsarmen Wegen mit Wärme, Strom und Wasser zu versorgen, werden wir den eingeschlagenen Kurs konsequent weiterverfolgen. Dabei erwarten wir zusätzliche positive Effekte aus der intensivierten Nutzung der Photovoltaik als erneuerbare Energiequelle. Auch gegenüber weiteren Technologien zur Gewinnung erneuerbarer Energie sind wir aufgeschlossen, um durch einen möglichst nachhaltigen Energiemix zu einer positiven Klimabilanz zu gelangen. So prüfen wir derzeit, ob sich unser Klinikumsgelände als Windkraftstandort eignet.

Mittlerweile erweisen sich vielseitige weitere Bemühungen zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks als zielführend. Diese reichen vom sukzessiven Umstieg auf LED-Leuchtmittel in allen Bereichen unseres Klinikums über die Kompensation von CO₂-Emissionen bei den noch verbliebenen Druckerzeugnissen bis hin zum energieeffizienten Klimatisierungskonzept beim Betrieb unserer hauseigenen IT-Server im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

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

Die Verantwortung für Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit ist in unserem Krankenhaus „Chefsache“, d. h. in der Geschäftsleitung beim kaufmännischen Direktor angesiedelt. Sämtliche Führungskräfte sind aufgefordert, dieses Anliegen aktiv in ihren Führungsalltag zu integrieren und sich zielführend einzubringen. Um die eingeleiteten Maßnahmen zum Erreichen von Klimaschutzziele zusätzlich zu forcieren, absolviert derzeit eine junge Fachkraft unseres Hauses die Ausbildung zur Klimamanagerin im Rahmen des KLIK green Projektes für Krankenhäuser.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Als maßgebliches Instrument zur Bewertung qualitativer und quantitativer Fortschritte bei unserem Streben nach bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen dient der „Grüne Kompass“, der in unserem Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden derzeit erarbeitet wird. Dieses Handbuch macht allen Mitarbeitenden und sonstigen Interessierten die ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit transparent. Es gibt Aufschluss über unsere abgestimmten Umweltleitlinien sowie die organisatorische Herangehensweise, mit denen wir die gesetzten Ziele anstreben.

- Zu jedem Handlungsfeld, beispielsweise Energiemanagement und Emissionen oder Einkauf und Materialwirtschaft, wird eine spezifische Maßnahme definiert und deren Umsetzungsfrist festgelegt.
- Eine aussagekräftige Validierung der einzelnen Maßnahmen wird gewährleistet, indem die damit verbundene Zielsetzung über konkrete Kennzahlen messbar gemacht wird.
- Bei der verbindlichen Überprüfung und Auswertung der Fortschritte wird unser Klinikum auch vom engen Austausch mit den Schwesterzentren in Wiesloch und Winnenden sowie innerhalb der gesamten ZfP-Gruppe in Baden-Württemberg profitieren.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unser Anspruch ist es, allen Beschäftigten und Patient*innen unseres Klinikums, unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildung, Nationalität und Ethnie, mit Wertschätzung zu begegnen. Zu dieser Haltung gehören auch die Achtung individueller Freiheiten und die Schaffung von Entfaltungsmöglichkeiten.
- Wir halten weiterhin eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen vor, um unseren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit ihrer beruflichen Aufgaben mit ihrer Lebensplanung im familiären bzw. privaten Bereich zu ermöglichen.
- Für die Wahrung der unterschiedlichen Interessen und Belange unserer Mitarbeitenden arbeiten wir konstruktiv mit den in unserer Organisationsstruktur etablierten Interessenvertretungen zusammen. Das betrifft unseren engagierten Personalrat ebenso wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung oder die Beauftragte für Chancengleichheit.
- Als tarifgebundenes Krankenhausunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitenden eine faire Bezahlung und gerechte Rahmenbedingungen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit fachlicher Kompetenz, menschlicher Fürsorge und Wertschätzung streben wir danach, den uns anvertrauten Patient*innen die bestmögliche Behandlung und Versorgung anzubieten. Bei dieser Kernaufgabe orientieren wir uns an ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben. Dabei achten wir auf Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Teilhabemöglichkeiten unserer Anspruchsgruppen.
- Wir pflegen innerhalb des regionalen Hilfenetzwerks verlässliche Beziehungen und Kooperationen mit unseren Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen und sonstigen relevanten Institutionen. Unser Ziel ist dabei stets, eine nahtlose, hochwertige Behandlung und verlässliche Begleitung psychisch erkrankter Menschen und ihrer Angehörigen sicherzustellen.
- Mit aktiver Öffentlichkeitsarbeit und differenzierten Dialogangeboten über vielfältige Kommunikationskanäle werden wir dem Informations- und Aufklärungsbedarf unterschiedlicher Anspruchsgruppen zu Themen rund um die Psychiatrie und unsere Versorgungsarbeit gerecht.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit Blick auf die ressourcenschonende Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse nutzen wir zeitgemäße digitale Lösungen, die der fortschreitenden Digitalisierung im Gesundheitswesen Rechnung tragen. Neben fortlaufenden Erweiterungen unserer digitalen Patientenakte werden unter anderem die vielseitigen Aufgaben des Personalmanagements zunehmend über effizienzsteigernde elektronische Lösungen abgebildet. In geeigneten Bereichen der Krankenhauskommunikation ersetzen heute elektronische Medien die früher eingesetzten Drucksachen. Bei den weiterhin genutzten Printmedien achten wir besonders auf ressourcenschonende Herstellungsprozesse.
- Der intensiverte Ausbau digitaler Lösungen zur Optimierung von Management- und Kommunikationsprozessen wird die Ressourceneffizienz in unserem Krankenhausbetrieb weiterhin spürbar steigern. Dies gilt sowohl für die Patienten- und Personalverwaltung als auch für den verstärkten Einsatz telemedizinischer Anwendungen sowie für die Anbindung an das Telematik-Netz. In Kooperation mit den Zentren für Psychiatrie in Wiesloch und Winnenden startete im Klinikum am Weissenhof im Herbst 2020 ein übergreifendes Projekt zum weiteren Ausbau der Telematik-Infrastruktur.
- Auch bei unserem Abfallmanagement stehen Nachhaltigkeitskriterien im Vordergrund. So werden beispielsweise Speisereste aus der Versorgung von Patient*innen und Mitarbeitenden für die energetische Verwertung an eine nahe gelegene BioGas-Anlage abgegeben.
- Wo immer möglich, achten wir auch bei Bau- und Sanierungsaufgaben auf eine regenerative Kreislaufwirtschaft. Beispielsweise haben wir bei der Dachdämmung des Apothekengebäudes auf unserem Gelände Materialien eingesetzt, die zu 70 % recyclingfähig sind.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Im Bewusstsein der hohen Verantwortung, die mit dem Erbringen unserer Gesundheitsdienstleistungen einhergeht, streben wir nach einer optimalen Versorgung unserer Patient*innen und nachhaltigen Therapieerfolgen. Die konsequente Qualitätsorientierung ist fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- Zur Sicherung und fortlaufenden Verbesserung der Qualität unserer Prozesse, Strukturen und Ergebnisse nutzen wir seit 2005 das anspruchsvolle Qualitätssystem KTQ®, das speziell für Krankenhäuser konzipiert wurde. Über dieses Instrument wird unser hausinternes Qualitätsmanagement im dreijährigen Rhythmus durch externe Audits überprüft, bewertet und zertifiziert. Die exzellenten Bewertungen, die wir bisher erlangt haben, wollen wir auch bei den Überprüfungen in den Folgejahren wieder erreichen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir möchten unsere Leistungen zur bestmöglichen Zufriedenheit unserer Patient*innen und unserer Partner erbringen. Aus regelmäßig durchgeführten Befragungen von Patient*innen und Zuweiser*innen leiten wir eventuellen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf ab und entwickeln zielführende Maßnahmen.
- Wir nutzen darüber hinaus betriebswirtschaftliche Instrumente wie Controlling und Benchmarking, um Qualitätsaspekte messbar zu machen und Verbesserungspotenziale zu heben. Innerhalb unseres Hauses tragen sorgfältig durchgeführte Finanz-, Leistungs-, Personal- und Medizincontrolling-Prozesse zur Transparenz bei. Im Rahmen des Verbundes mit unseren Schwestergesellschaften in Wiesloch und Winnenden sowie innerhalb der landesweiten ZfP-Gruppe führen wir Benchmarkings durch und passen Prozesse und Leistungen an Best Practices an.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit rund 1.500 Mitarbeitenden zählt das Klinikum am Weissenhof zu den größten Arbeitgebern in der Region Heilbronn-Franken. Um unseren Auftrag in der Gesundheitsversorgung qualifiziert erbringen zu können, sind wir auf gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende angewiesen.
- Wir engagieren uns daher intensiv in der Aus- und Weiterbildung. Unsere eigene Pflegefachschule hält 90 Ausbildungsplätze für die generalistische Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann vor und bietet zudem in Kooperation mit zwei Hochschulen einen innovativen Bachelorstudiengang im Bereich Pflege.
- Mit fachärztlichen Weiterbildungsangeboten bieten wir Mediziner*innen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Jährlich profitieren zudem sechs Medizinstudent*innen von den Stipendien, die wir vergeben, wie auch von der fachlichen Begleitung und Förderung auf dem Weg in ein erfolgreiches Berufsleben in unserem Klinikum.
- Als Ausbildungspartner von Hochschulen fördern wir akademische Fachkräfte im dualen Studium, beispielsweise in den Fächern „Soziale Arbeit“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“.
- Daneben nutzen wir unternehmensziel- und arbeitsmarktorientierte Methoden der Personalgewinnung und bauen unsere Personalentwicklung bedarfsorientiert aus.
- Mit Blick auf demografische Entwicklungen und gesellschaftliche Trends planen wir vorausschauend unsere organisatorische sowie bauliche Infrastruktur aus und vernetzen unsere Angebote systematisch, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Dabei pflegen wir einen intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch innerhalb der ZfP-Gruppe.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir orientieren uns bei der Behandlung und Betreuung am aktuellen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse. Unterstützend haben wir Qualitätszirkel eingerichtet, in deren Rahmen Konzepte, Standards und Leitlinien entwickelt werden, die den State of the Art widerspiegeln.
- Die Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg leisten einen wichtigen Beitrag auf dem Gebiet Forschung und Lehre. Unsere Patient*innen profitieren vom aktuellen wissenschaftlichen Stand und können medizinische Innovationen zeitnah in Anspruch nehmen. Mit diesem Ziel beteiligen sich die Fachkliniken unseres Hauses an wichtigen Forschungsprojekten.
- Die Anbindung an die Universitäten als Lehrkrankenhäuser sowie die Tätigkeit lehrbeauftragter Professor*innen aus unserem Klinikum sichert zusätzlich den Wissenschaftstransfer.
- Impulse aus dem Austausch innerhalb von Netzwerken und Aktionsbündnissen, wie beispielsweise das Bündnis gegen Depression, oder mit Verbänden der Psychiatrieerfahrenen und Angehörigen greifen wir interessiert auf, um unsere Versorgungsangebote noch enger an den Bedürfnissen der Behandelten auszurichten, möglichst umfassende Partizipation sicherzustellen und Zwang und Gewalt vorzubeugen. Innovative patientenorientierte Konzepte wie Safewards werden von unseren Kliniken stufenweise adaptiv eingeführt.
- Wir treiben den Ausbau und die bessere Vernetzung von Hilfen für besonders schützenswerte Personengruppen voran. Dazu zählen unter anderem Kinder psychisch kranker Eltern.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unser Krankenhaus verfolgt vorrangig gemeinnützige Zwecke und investiert eventuelle Erlöse in die Weiterentwicklung der Versorgungsangebote.
- Im Rahmen unserer soliden Finanzpolitik treffen wir Finanzentscheidungen nach transparenten Regeln und auf Grundlage klarer Strukturen basierend auf einem Jahreswirtschaftsplan. Darüber hinaus erstellen wir einen Fünfjahresplan für mittelfristige Investitionen wie beispielsweise Bauprojekte.
- Wir legen unsere Finanz- und Wirtschaftsplanungen unserem Aufsichtsrat zur Genehmigung vor. Die fortlaufende Einhaltung überwachen wir intern durch Controllinginstrumente und unser Berichtswesen.
- Das Prinzip der dualen Krankenhausfinanzierung sieht vor, dass Investitionskosten durch das Land Baden-Württemberg finanziert werden und die Betriebskosten, zu denen u. a. die Gehälter der Mitarbeitenden zählen, von den Krankenkassen erstattet werden. Die neu eingeführte Richtlinie über die Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik erweist sich jedoch derzeit noch unzulänglich, um die Refinanzierung der Personalkosten, die für eine hochwertige Patientenversorgung vonnöten sind, sicherzustellen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Um langfristig eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit Bauplanungen realisieren zu können, benötigt das Klinikum am Weissenhof, wie andere Krankenhäuser auch, neben den Betriebskosten eine zusätzliche finanzielle Förderung für Investitionen, die in der Regel durch das Land Baden-Württemberg bereitgestellt wird.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit dem Ziel, jegliche Korruption in unserem Unternehmen, erfolgreich zu verhindern, setzen wir uns intensiv mit den Möglichkeiten eines systematischen Compliance Managements auseinander.
- Dabei ist es uns wichtig, sowohl Mitarbeitende und als auch Geschäftspartner bezüglich der wirtschaftlichen, ethischen und rechtlichen Tragweite von Korruptionsvergehen zu sensibilisieren.
- In Zusammenarbeit mit den weiteren Zentren der ZfP-Gruppe wurde ein „Handbuch Compliance Management (CM)“ entwickelt, das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält. Des Weiteren wurde eine ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle eingerichtet.
- Die organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers direkt an die Geschäftsführung spiegelt die hohe Priorisierung des Themas wider.
- Im Sinne einer prozessunabhängigen Überwachungsfunktion wurde bereits eine Innenrevision eingerichtet. Diese prüft Geschäftsvorgänge unter den Kriterien der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit.
- Die im ganzen Klinikum einzuhaltenden Unterschriftenregelungen berücksichtigen das Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- An unseren insgesamt acht Standorten bieten wir den Menschen mit psychischen Erkrankungen in unserem Einzugsgebiet wohnortnahe und niederschwellige Anlaufstellen mit vielseitigen Behandlungs- und Unterstützungsangeboten.
- Wir sorgen mit psychiatrischen Konsildiensten in weiteren regionalen Gesundheitseinrichtungen für eine fachübergreifende Patientenversorgung.
- Innerhalb der Gemeindepsychiatrischen Verbünde sind wir ein verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir beteiligen uns aktiv an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten und bieten anlässlich Aktionstagen wie etwa dem Welttag für Seelische Gesundheit oder regionalen Angeboten der Bündnisse gegen Depression vielseitige Informations- und Dialogveranstaltungen für die Bürger*innen in unserer Region.
- Neben unserer Kernaufgabe engagieren wir uns im kulturellen Bereich und veranstalten Konzerte, Lesungen, Theateraufführungen sowie Ausstellungen mit Vernissagen in unseren Einrichtungen.
- Wir stellen unseren weitläufigen Park als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir sind offen für Ideen und Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter*innen und wollen deren Engagement in die weitere Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit einfließen lassen. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, haben wir vielseitige Partizipationsmöglichkeiten institutionell verankert: ein betriebliches Vorschlagswesen, Mitarbeiterbefragungen, das Berichtssystem „CIRS“ zur anonymisierten Meldung von kritischen Ereignissen, ein Lob- und Beschwerdemanagement sowie weitere Feedback-Möglichkeiten.
- Im Rahmen unserer internen Kommunikation nutzen wir unseren Intranet-Kanal „Wissman News“ sowohl zur Information unsere Belegschaft als auch als Diskussionsforum über aktuell anstehende Fragen.
- Neue Denkweisen und Perspektiven fördern wir auch im Zuge der sukzessiven Einführung innovativer Versorgungsmethoden, etwa das Stationskonzept Safewards oder die Recovery-orientierte Pflege sowie durch die Einbeziehung von speziell geschulten psychiatrienerfahrenen Genesungsbegleiter*innen in die Behandlungsprozesse. Wertvolle Anstöße zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit erhalten wir darüber hinaus im Rahmen von „Triolog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Kindern und Jugendlichen die notwendige Unterstützung, Sicherheit und Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten, entspricht den humanistischen Grundwerten, die wir vertreten. Darüber hinaus sehen wir in diesen Rahmenbedingungen eine wichtige Voraussetzung, damit Heranwachsende sich zu gesunden, leistungsfähigen und verantwortungsbereiten Mitgliedern unserer Gesellschaft entwickeln können. In unserer Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie sind wir fortwährend konfrontiert mit jungen Patient*innen, die seelisch aus dem Gleichgewicht geraten sind, und engagieren uns nicht nur in deren Behandlung, sondern auch für eine nachhaltige Prävention von psychischen Erkrankungen im Kindes- und Jugendalter.

Auch die noch ausbaubedürftigen Unterstützungsangebote für Kinder von psychisch erkrankten Eltern sind uns ein wichtiges Anliegen. Dieses relevante Handlungsfeld packen wir derzeit im Rahmen der ZiF-Gruppe und in Kooperation mit weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verstärkt an.

Vor diesem Hintergrund verfolgen wir bereits seit Jahren mit großem Interesse die vorbildlichen Aktivitäten der Initiative „miteinander e.V. (*weitere Infos: <https://www.miteinander.de/>*). Dieser gemeinnützige Verein engagiert sich für sozial benachteiligte, behinderte und in Not geratene Kinder. Auch unsere eigene Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie wurde im Rahmen der ausgesuchten Kinder- und Jugendprojekte des Vereins bereits bedacht. Dank der damaligen Unterstützung konnte ein Spielbereich der Klinik durch eine Seilbahn aufgewertet werden. Seither spendet unser Haus regelmäßig überschaubare Beträge an „miteinander e.V.“



Die Arbeit des Vereins setzt ein starkes Netzwerk aus motivierten Partnern und vielen engagierten Menschen, die miteinander e.V. unterstützen, voraus. Wir haben erfahren, dass die Spendenbereitschaft im Verlauf der Corona-Pandemie stark rückläufig war und deshalb dringend finanzielle Mittel benötigt werden, um die

UNSER WIN!-PROJEKT

Projektarbeit fortführen zu können, damit die angebotenen Hilfen auch langfristig ihre Wirkung entfalten können.

Unser Entschluss, den Verein in dieser Zeit mit einer gewichtigen Summe zu unterstützen, wurde zusätzlich bestärkt durch die Tatsache, dass miteinander e.V. sehr viel Wert auf die nachhaltige Wirkung der geförderten Projekte legt. Jede Geldspende wird garantiert ohne Abzug für Kinderhilfsprojekte verwendet, da die Verwaltungskosten der Aktionen mit Hilfe von Partner*innen und Unterstützer*innen gedeckt werden können. Alle Vereinsarbeiten werden ausschließlich ehrenamtlich erbracht.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Klinikum am Weissenhof unterstützt den gemeinnützigen Verein Miteinander e.V. mit einer finanziellen Spende in relevanter Höhe.

Die Mittel sind für die Fortführung und den Ausbau der Projektarbeit des Vereins bestimmt. Diese reicht von Zuwendungen für Schulen für körperlich und geistig behinderte Kinder bzw. für förderbedürftige Kinder, um deren Teilhabechancen zu verbessern über sozialmissionarische Initiativen zur Gewalt- und Suchtprävention in einem Heilbronner Stadtteil bis hin zur Unterstützung von Kindern psychisch erkrankter Eltern im Rahmen des Kinderprojekts „KIP“.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Andreas Breitmayer

Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Impressum

Herausgegeben am 22.02.2021 von

Klinikum am Weissenhof

Zentrum für Psychiatrie Weinsberg

Weissenhof, 74189 Weinsberg

Telefon: 07134 75-4001

Fax: 07134 75-4090

E-Mail: info@klinikum-weissenhof.de

Internet: www.klinikum-weissenhof.de



Klinikum am Weissenhof