



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2021

KLINIKUM

SCHLOSS WINNENDEN



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	5
5. Weitere Aktivitäten	7
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	8
Ökonomischer Mehrwert	9
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	10
Regionaler Mehrwert	11
6. Unser WIN!-Projekt	13
7. Kontaktinformationen	14
Ansprechpartner	14
Impressum	14

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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

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

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

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

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das Klinikum Schloß Winnenden das Ziel, bei der Behandlung und Betreuung der Patient*innen das individuelle Lebensumfeld aktiv in die Versorgung einzubeziehen. Dafür entwickeln die Verantwortlichen vernetzte Angebote mit regionalen bzw. lokalen Partnern im gemeindepsychiatrischen Verbund und arbeiten eng mit weiteren sozialpsychiatrischen und somatischen Einrichtungen sowie niedergelassenen Ärzt*innen und Therapeut*innen vor Ort zusammen. Neben Kooperationen, wie zum Beispiel mit dem Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Rems-Murr (BZG), beteiligt sich das Klinikum insbesondere über seine Versorgungsbereiche wie auch über eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit an gesellschaftlich relevanten Aufgaben, die über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus gehen.

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

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?

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

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Bestreben gute Rahmenbedingungen für das Mitarbeiterwohlbefinden zu schaffen, legt das Klinikum Schloß Winnenden den Fokus auf die Durchführung eines Führungskräftedialogs. Der im Herbst 2020 gestartete Führungskräftedialog unterstützt die Teilnehmenden bei ihrer Weiterentwicklung in Führungsaufgaben und trägt damit zur nachhaltigen Mitarbeiterbindung bei. Das Konzept basiert auf zwei Säulen: regelmäßige Impulse und individuelle Begleitung.

Die Impulse erfolgen zu Beginn der Maßnahme monatlich und ab Mitte 2021 einmal im Quartal. Dabei wird jeweils ein kurzer Input durch externe Trainer*innen oder interne Führungskräfte gegeben, der von den Teilnehmenden aufgegriffen und diskutiert wird. Jeder Impuls endet mit konkreten persönlichen Umsetzungsentscheidungen für die Praxis. Geplant ist, diese Impulse zu unterschiedlichen Themen regelmäßig über die Dauer von zwei Jahren anzubieten. Danach soll der Führungsdialog über die Personalentwicklung unseres Hauses weitergeführt werden. Die Teilnahme an den Impulsen steht Führungskräften aller Hierarchieebenen offen und ist freiwillig.

Parallel zu den Impulsen werden die Führungskräfte durch einen Coach bei der individuellen Umsetzung ihrer Führungsarbeit begleitet. Führungskraft und Coach betrachten gemeinsam die alltäglichen Führungsinteraktionen vor Ort, um diese dann gemeinsam zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Das Feedback der teilnehmenden Führungskraft und die unter der Begleitung des Coachs durchgeführten Reflexionen schaffen Ansatzpunkte für Veränderungsprozesse, die das Führungsverhalten nachhaltig optimieren. Die Herangehensweise basiert auf dem Verständnis, dass jede Führungskraft, unabhängig von der individuellen Ausbildung und Erfahrung, Verbesserungspotenziale nutzen kann. Es geht darum, diese Potenziale konstruktiv und stärkenorientiert aufzugreifen. Die Teilnahme am Coaching ist ebenfalls freiwillig. Insgesamt werden im ersten Durchgang sechs Führungskräfte aus der Geschäftsleitung und den dualen Leitungen durch einen Coach begleitet. Die Ergebnisse werden wir fortlaufend unter qualitativen Kriterien bewerten.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

WO STEHEN WIR?

Klimaschutz und die Reduktion eigener Umweltauswirkungen stehen schon seit Langem auf der Agenda des Klinikums Schloß Winnenden. Um nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, wurde beispielsweise die Versorgung von Wärme, Strom und Wasser im Jahr 2004 an die gemeinsam mit der Fernwärmegesellschaft 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 Winnenden sichergestellt. Mit diesem energieeffizienten Einsatz von Brennstoff können wir mehr als ein Drittel an Primärenergie einsparen.

Nicht nur bei Neubau-Aktivitäten, sondern auch bei 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.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

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 und stimmen uns mit unseren Schwesterhäusern ab.

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.

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 Weinsberg 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 tragen alle Führungskräfte unseres Hauses. Darüber hinaus beschäftigen sich insbesondere die Versorgungs- und technischen Abteilungen mit dem Einsparungspotenzial in den Bereichen Energie, Material und Ressourcen.

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 Weinsberg 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.

Im Sinne eines nachhaltigen Energiemanagements haben wir u. a. folgende Maßnahmen definiert:

- weiterer Ausbau der Photovoltaik-Technik bei der Sanierung des Daches unserer Klinikküche;
- konsequenter Erhalt und Pflege unseres Baumbestandes im Schloßpark, insbesondere Nachbepflanzung/Ersatz eines Baumes durch mindestens einen neuen Baum;
- weitere Unterstützung der Nutzung des Fahrrades durch Errichtung eines oder mehrerer Fahrradhäuschen;

Eine aussagekräftige Validierung der einzelnen Maßnahmen wird gewährleistet, indem die damit verbundene Zielsetzung messbar gemacht wird. Bei der verbindlichen Überprüfung und Auswertung der Fortschritte wird unser Klinikum auch vom engen Austausch mit den Schwesterhäusern in Wiesloch und Weinsberg 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 intensiviertere 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 Weinsberg startete im Klinikum Schloß Winnenden im Herbst 2020 ein übergreifendes Projekt zum weiteren Ausbau der Telematik-Infrastruktur.
- Auch bei unserem Abfallmanagement stehen Nachhaltigkeitskriterien im Vordergrund. So haben wir beispielsweise bei den Mitnahmebehältern in unserem Casino von Kunststoff auf kompostierbares Zuckerrohr umgestellt.
- Wo immer möglich, achten wir auch bei Bau- und Sanierungsaufgaben auf eine regenerative Kreislaufwirtschaft.

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 der nächsten Überprüfung im Jahr 2023 wieder erreichen.
- Wir möchten unsere Leistungen zur bestmöglichen Zufriedenheit unserer Patient*innen und unserer Partner erbringen. Aus regelmäßig durchgeführten Befragungen von Patient*innen und

WEITERE AKTIVITÄTEN

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 Weinsberg 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 1.000 Mitarbeitenden zählt das Klinikum Schloß Winnenden zu den wichtigsten Arbeitgebern der Großen Kreisstadt Winnenden. Um unseren Auftrag in der Gesundheitsversorgung qualifiziert erbringen zu können, sind wir auf gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen.
- In Kooperation mit dem Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Rems-Murr (BZG) und verschiedenen Einrichtungen engagiert sich unser Klinikum Schloß Winnenden in der Ausbildung von qualifizierten Pflegenachwuchskräften.
- Mit fachärztlichen Weiterbildungsangeboten bieten wir Mediziner*innen attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- 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.
- Wir planen vorausschauend unsere organisatorische sowie bauliche Infrastruktur und vernetzen unsere Angebote systematisch, um mit Blick auf demografische Entwicklungen und gesellschaftliche Trends 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.
- Impulse aus dem Austausch innerhalb von Netzwerken 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 u. a. 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 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.
- Um langfristig eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit Bauplanungen realisieren zu können, benötigt das Klinikum Schloß Winnenden, wie andere Krankenhäuser auch, neben den Betriebskosten eine zusätzliche finanzielle Förderung für Investitionen, die in der Regel durch das Land Baden-Württemberg bereitgestellt wird.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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 drei 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.
- 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“ zur Information unserer Belegschaft.
- 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 psychiatrieerfahrenen Genesungsbegleiter*innen in die Behandlungsprozesse. Wertvolle Anstöße zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit erhalten wir darüber hinaus im Rahmen von „Trialog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Mit dem WIN!-Projekt, das wir unterstützen wollen, übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung für das gesundheitliche Wohl der Menschen in unserer Region.

Die Stadt Winnenden hat 2019 die Zusammenarbeit mit der Björn Steiger Stiftung beschlossen. Zu den vorrangigen Zielen dieser Stiftung mit Sitz in Winnenden gehört die Bekämpfung des plötzlichen Herztods, an dem deutschlandweit ungefähr 100.000 Menschen pro Jahr sterben. Im Rahmen der Initiative „Herzsicher“ sollen auch in der Großen Kreisstadt Winnenden flächendeckend Laien-Defibrillatoren (AED = Automatisierter Externer Defibrillator) bereitgestellt werden. Das Projekt „Herzsicheres Winnenden“ wird die Stadt mit weiteren öffentlich zugänglichen AED-Geräten ausstatten, um zu ermöglichen, dass lebensrettende Herzdruckmassagen bei drohendem plötzlichem Herztod jederzeit rasch von Laien durchgeführt werden können. Wichtig ist dabei, dass diese halbautomatischen Defibrillatoren innerhalb von wenigen Minuten zum Einsatz kommen können. Um dieses Vorhaben zu realisieren, hat die Stiftung Sponsoren dazu aufgerufen, sich u. a. finanziell an den Anschaffungs- und Schulungskosten zu beteiligen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Klinikum Schloß Winnenden hat das Projekt bereits im Jahr 2019 mit einer Spende gefördert und einen Laien-Defibrillator finanziert. Auch unsere Mitarbeiter*innen haben sich mit einem Benefizlauf im Schloßpark für das Projekt stark gemacht.

Neben Laien-Defibrillatoren an ausgewählten Standorten im Winnender Stadtgebiet ist an der Außenwand unseres Festsaals ein Laien-Defibrillator angebracht und für jede Patient*innen, Mitarbeiter*innen, Besucher*innen und Bürger*innen im Notfall öffentlich zugänglich. Auch die Anwendung ist dort in einfachen Schritten erklärt.

Wir betrachten unsere Unterstützung des Projektes „Herzsicheres Winnenden“ als längerfristiges Engagement, das wir auch im Folgejahr fortführen werden.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Bernd Czerny
Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Impressum

Herausgegeben am 22.02.2021 von

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



Klinikum Schloß Winnenden