



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2022

ADK GmbH für Gesundheit
und Soziales



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	4
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	5
• Leitsatz 05: Energie und Emission:	
• Leitsatz 10: Anti-Korruption:	
• Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken:	
5. Weitere Aktivitäten	8
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	8
Umweltbelange	9
Ökonomischer Mehrwert	9
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	10
Regionaler Mehrwert	11
6. Unser WIN!-Projekt	12
7. Kontaktinformationen	13
Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner	13
Impressum	13

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die ADK GmbH für Gesundheit und Soziales (im Folgenden „ADK GmbH“) bietet im Alb-Donau-Kreis und darüber hinaus ein breites Spektrum an stationären und ambulanten Kranken- und Pflegeleistungen. Mit Krankenhaus- und Rehabilitationsbetten, Medizinischen Versorgungszentren, Pflegeheimplätzen und Tagespflegeeinrichtungen, einem ambulanten Pflegedienst, betreuten Seniorenwohnanlagen sowie gesundheitsorientierten Fitnessstudios mit Physiotherapie gehört die ADK GmbH zu den größten sektorenübergreifenden Leistungserbringern in der Region.

Im Alb-Donau Klinikum mit drei Standorten in Blaubeuren, Ehingen und Langenau behandeln wir jährlich etwa 18.000 Patienten stationär. Dazu kommen etwa 50.000 ambulante Fälle. Wir bieten an jedem Standort Spezialschwerpunkte an, denn die Menschen in der Region sollen sicher sein können, dass sie bestmöglich versorgt werden. Neben Investitionen stellen wir dies durch hochspezialisierte Ärzte und sehr gut ausgebildete Pflegekräfte sicher. In den Medizinischen Versorgungszentren an drei Standorten und weiteren Zweigpraxen versorgen wir rund 95.000 Patienten in Allgemein- und Facharztpraxen im Jahr.

In unseren Seniorenzentren in Blaustein, Dietenheim, Ehingen, Erbach, Laichingen, Schelklingen und Wiblingen mit insgesamt 541 Pflegeplätzen spielt ebenfalls die gute Versorgung und auch Wohlfühlatmosphäre eine wichtige Rolle – unter dem Leitwort MEIN ZUHAUSE haben wir das alltagsorientierte Hausgemeinschaftskonzept in den vergangenen Jahren konsequent weiterentwickelt. Damit ermöglichen wir den bei uns lebenden pflegebedürftigen Personen eine hohe Lebens- und Wohnqualität.

Zusammen mit ihren Partnern steht die ADK GmbH für ein umfassendes Gesundheitsnetzwerk von der Vorsorge und der Akutbehandlung über die Nachsorge und ambulante Pflege bis hin zur Kurzzeitpflege, Tagespflege und Dauerpflege.

Die ADK GmbH beschäftigt derzeit rund 2.300 Mitarbeitende, mehr als 170 junge Menschen bilden wir aus. Als Arbeitgeber bietet die ADK GmbH eine große Bandbreite zukunftssicherer Arbeitsplätze in der Region. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeitenden durch umfangreiche Angebote zur Gesundheitsförderung – hierzu gehört ein Zuschuss zur Mitgliedschaft in unseren Fitnessstudios, spezielle Fortbildungen, Hilfe bei der Rauchentwöhnung, das JobRad und gemeinsame Aktivitäten, wie der Firmenlauf oder Skiausfahrten. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, unsere Mitarbeitenden gesund und motiviert zu halten und unsere hoch gesteckten Ziele in der Versorgung der uns anvertrauten alten oder kranken Menschen zu erreichen.

Durch die breite Aufstellung der Unternehmensgruppe über verschiedene Branchen und Standorte sind wir einerseits in Gesundheits- und Pflegefragen ein wichtiger Ansprechpartner für die Menschen im gesamten Alb-Donau-Kreis. Andererseits stellen aber bspw. die Vielzahl an Gebäuden und Standorten und die teilweise langen Wege zwischen den Standorten zusätzliche Herausforderungen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit dar.

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."*

DIE WIN-CHARTA

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 www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- **Leitsatz 05: Energie und Emission:**
Wir steigern unsere Energieeffizienz durch die Umrüstung auf LED-Beleuchtung, setzen bei der Neuplanung von Gebäuden auf regenerative Energiequellen und prüfen den Einsatz von Photovoltaik bei Bestandsgebäuden. Außerdem senken oder kompensieren wir Treibhausgas-Emissionen im Bereich der Mobilität.
- **Leitsatz 10: Anti-Korruption:**
Bei der Vielzahl an Geschäftspartnern, Kunden und Patienten ist die Einhaltung von Regeln und Vorschriften unverzichtbar. Das Wissen um die vorhandenen Regelungen ist zum eigenen Schutz der Mitarbeitenden sowie zum Schutz des Unternehmens und der Arbeitsplätze ein wichtiger Bestandteil im Arbeitsalltag.
- **Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken:**
Durch den Aufbau eines internen Kanals „ADK goes green“ sollen regelmäßige Status-Berichte, Meldungen und Fachinformationen zum Thema Nachhaltigkeit kommuniziert werden. Nur durch permanentes und zielgerichtetes Informieren zu nachhaltigem Handeln und dessen Auswirkungen können wir Veränderungen bei jedem einzelnen und für das Unternehmen bewirken.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Im Bereich der Energieeffizienz sehen wir Ressourcen, die wir noch nicht in Gänze ausschöpfen. Wir möchten einen Schwerpunkt auf Energie und Emissionen legen, um unsere Möglichkeiten im Bereich der Energieeffizienz zu erhöhen und gleichzeitig die Sicherheit und Versorgungsqualität unserer Patienten, Bewohner und Kunden zu gewährleisten. Unentdeckte Ressourcen wollen wir auch gemeinsam mit den Mitarbeitenden erkennen, nutzen und ausbauen. Unter diesem Aspekt setzen wir Anreize zum Umdenken und werden Themen ansprechen, die den Blick der Mitarbeitenden auf ihren Arbeitsalltag und Arbeitsbereich schärfen. Dadurch können wir als Unternehmen und in Verbindung mit jedem unserer Mitarbeitenden den ökologischen Beitrag zu mehr Klima- und Umweltschutz erhöhen. Bei dem Schwerpunkt Anti-Korruption ist uns vor allem wichtig, unsere Mitarbeitenden und das Unternehmen zu schützen und uns aktiv mit dem Thema Korruption auseinanderzusetzen. Korruptionsfälle sind nicht immer gleich als solche zu erkennen und können auch durch Unwissenheit entstehen. Dem wollen wir vor allem mit Schulungen und Aufklärung der Mitarbeitenden entgegenwirken.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 05 - Energie und Emissionen

WO STEHEN WIR?

Im Bereich der Energieversorgung setzt die Unternehmensgruppe bei der Planung von neuen Gebäuden und Umbaumaßnahmen gezielt auf regenerative Energiequellen. An den Standorten Blaubeuren und Ehingen wird die Ressourceneffizienz bereits durch Blockheizkraftwerke gesteigert. Pelletheizungen haben wir im Gesundheitszentrum Langenau und im Seniorenzentrum Wiblingen eingesetzt. Ein zweiter großer und beeinflussbarer Faktor ist der Energieverbrauch an den einzelnen Standorten. Um Einsparungen im Verbrauch zu bewirken, hat die Umrüstung auf eine LED-Beleuchtung begonnen. CO₂-Einsparungen im Bereich der Mobilität erreichen wir mit ersten E-Fahrzeugen in der Fahrzeugflotte des Unternehmens, ergänzt um eigene Ladesäulen an verschiedenen Standorten. Die Kontaktbeschränkungen der Corona-Pandemie haben außerdem die Möglichkeiten der Video-Besprechung und digitale Fortbildungsmöglichkeiten vorangetrieben, so dass hier bereits Fahrten in nicht geringem Umfang reduziert werden konnten.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Bereich der Energiequellen werden wir den Einsatz regenerativer Energien, insbesondere Photovoltaik, bei unseren Bestandsgebäuden prüfen. An einzelnen Standorten wird zusätzlich die Möglichkeit der Energieversorgung über Fernwärme geprüft.

Die LED-Umrüstung wird weiter vorangetrieben.

Im Bereich der Mobilität wird der Ausbau der E-Mobilität und Ladeinfrastruktur erweitert. Weitere alternative Antriebe bei Neuanschaffungen werden fester Bestandteil der Auswahl von neuen Fahrzeugen.

Digitale Formate bei Schulungen und Besprechungen werden beibehalten und weiter ausgebaut.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Vollständige LED-Umrüstung in den öffentlichen Gebäudebereichen bis Ende 2022
- Gestiegener Anteil von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben
- Ladeinfrastruktur an möglichst allen Standorten bis zum ersten Quartal 2023
- Bessere Durchdringung bei digitalen Fortbildungen (Relias) von + 10% in 2022 sowie Ausbau der digitalen Fortbildungsangebote im Pflegebereich

Leitsatz 10 – Anti-Korruption

WO STEHEN WIR?

Sowohl für Entscheidungsprozesse als auch Rechtsgeschäfte ist das Vier-Augen-Prinzip etabliert und in Dienstanweisungen und einer Beschaffungsordnung festgelegt. Es gibt eine interne Anti-Korruptionsrichtlinie (AKR) mit ergänzenden Regelungen, die auch den Umgang mit Spenden, Sponsoring und sonstigen Zuwendungen regelt. Alle Richtlinien und Dokumente sind im Intranet für alle Mitarbeitenden frei zugänglich.

Wir verfolgen die Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht und bereiten uns auf die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz vor.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wir wollen die Durchdringung im Unternehmen und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Anti-Korruption im Gesundheitswesen ausbauen. Dazu soll eine empfängerorientierte Schulung erarbeitet und im digitalen Lernportal zur Verfügung gestellt werden. Ziel ist es, Rechtssicherheit für jeden einzelnen und damit Schutz für die Mitarbeitenden zu gewährleisten, aber natürlich auch, Fällen von Korruption vorzubeugen und diese zu verhindern.

Sobald das Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet ist, setzen wir die geforderten Maßnahmen um.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Einbinden einer empfängerorientierten Schulung im digitalen Lernportal
- Hohe Durchführungsquote (> 90%) bei dieser Schulung
- Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz

Leitsatz 12 - Anreize zum Umdenken

WO STEHEN WIR?

Informationskanäle, wie die Unternehmenshomepage, eine unternehmenseigene Mitarbeiter-App (myADK) und die gängigen sozialen Medien (Facebook, Instagram) sind vorhanden. Auf der Homepage und in der Mitarbeiter-App wurde ein eigener Bereich „ADK goes green“ eingerichtet, um dort über die Nachhaltigkeits-Aktivitäten des Unternehmens zu berichten. Über das etablierte Ideenmanagement können die Mitarbeitenden ihre Ideen und Vorschläge zu mehr Nachhaltigkeit einreichen.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Über regelmäßige Aktionen und Challenges zur Gesundheitsförderung sowie Klima- und Umweltschutz (wie z.B. die Teilnahme am Klimalauf, Firmenlauf und Müllsammelaktionen) sollen Anreize geschaffen werden, auch das eigene Verhalten zu überprüfen und zu hinterfragen. Regelmäßige Nachhaltigkeits-Tipps in der dafür vorgesehenen Rubrik „Tipps & News“ unter „ADK goes green“ sollen zu mehr verantwortungsvollem Handeln im Arbeitsalltag und auch im privaten Umfeld veranlassen. Die Schritte und Vorhaben in unserem Nachhaltigkeitsprozess wollen wir offen kommunizieren - nach innen und nach außen. Ideen und Anregungen unserer Mitarbeitenden, wie bestimmte Prozesse optimiert werden können, werden in der Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit aufgenommen und bearbeitet.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Regelmäßige und wiederkehrende Aktionen im Jahresverlauf
- Mindestens 1-mal im Monat Beiträge in der App zu mehr Nachhaltigkeit
- Beteiligung der Mitarbeiter an Aktionen und Challenges steigern

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir bezahlen den weitaus größten Teil unser Mitarbeitenden nach einem Tarifvertrag.
- Wir behandeln alle Beschäftigten gleich – unabhängig von ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung und haben das auch in unseren Führungsgrundsätzen verankert. Durch die Beteiligung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden an regelmäßig Schulungen und Workshops möchten wir die Chancengleichheit für alle Beschäftigten weiter fördern.
- Wir sind uns bewusst, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade im sozialen Bereich wichtig ist. Hieran wollen wir weiter arbeiten.

LEITSATZ 02 –WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir stärken den Ausbau von Maßnahmen, die die Gesundheit unserer Mitarbeitenden fördern und streben den Ausbau von gesundheitsfördernden Maßnahmen an allen Standorten an.
- Wir gestalten Arbeitsplätze sicher und mitarbeiterorientiert. Zukünftig wollen wir auch Instrumente zur Bedarfsanalyse einsetzen, wie z.B. Arbeitsplatzsituationsanalysen, um geeignete und zielgerichtete Maßnahmen herauszuarbeiten, die die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Über die Aktivitäten der Unternehmensgruppe informieren wir regelmäßig über verschiedene Kanäle (soziale Medien, Homepage, Presse). Darüber hinaus prüfen wir weitere Wege, um alle Zielgruppen adressatengerecht und nachhaltig zu erreichen.
- Informationsveranstaltungen und Vorträge wollen wir der interessierten Öffentlichkeit auch zukünftig anbieten, diese aber nachhaltiger und ressourcenschonender planen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- In vielen Bereichen ist die digitale Dokumentation bereits eingeführt und etabliert (z. B. digitaler Rechnungseingang, digitale Bewohner-/Patientenakte oder das digitale Röntgen, mobile Dokumentation im ambulanten Pflegeservice, die Einbindung in ein KIS = Krankenhausinformationssystem. Geplant sind in den kommenden Jahren umfangreiche Digitalisierungsmaßnahmen im Zuge des Krankenhauszukunftsgesetzes (KHZG), wie unter anderem die Einführung von ORBIS Medication (einem Management-System für den gesamten Prozess der Medikamententherapie), einem PDMS (Patientendatenmanagementsystem) für die Intensivstation und den Bereich der Anästhesie, sowie mehrere Module zur Ergänzung und Komplettierung der ePA (elektronischen Patientenakte) im Krankenhaus. Ziel ist es darüber hinaus, eine digitale Personalakte einzuführen, über die alle wesentlichen Personalprozesse papierlos abgewickelt werden können.
- Weiteres Verbesserungspotential sehen wir im Bereich Abfallmanagement, insbesondere in einer Verbesserung der Abfalltrennung von recyclingfähigem Material. Durch das geplante WIN-Projekt „Müllsammelaktion“ werden die Weichen für zukünftige Aktivitäten zu einem verbesserten Abfallmanagement gelegt und die Mitarbeitenden für das Thema sensibilisiert.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Für die Zukunft wollen wir hierbei den Lebensmitteleinsatz optimieren, um die Verschwendung von Lebensmitteln und Abfälle zu reduzieren und wollen vermehrt regionale Produkte einsetzen.
- Teilnahme am Interessenbekundungsverfahren Bio-Musterregion Biosphärengebiet Schwäbische Alb zum Aufbau einer „Bio-regionalen Außer-Haus-Verpflegung“.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir passen unser leistungsfähiges Netzwerk aus Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen sowie unsere Angebote laufend an die sich verändernden

WEITERE AKTIVITÄTEN

Rahmenbedingungen und Chancen an und entwickeln Standorte bedarfsgerecht weiter, um eine wohnortnahe und qualitativ hochwertige Versorgung im ländlichen Raum zu sichern. Dadurch können wir unseren Unternehmenserfolg sichern und attraktive Arbeitsplätze anbieten. Durch neue Angebote und Standorte bauen wir die Zahl unserer Beschäftigten weiter aus.

- Wir investieren viel in die Aus-, Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Wir haben dazu die ADK*mie* als unternehmenseigenes Institut gegründet, über das auch eine unsere eigene Berufsfachschule Pflege betrieben wird, in der wir Pflegefachmänner und Pflegefachfrauen ausbilden. Darüber hinaus bieten wir viele weitere Ausbildungsberufe an, durch die wir einen wichtigen Beitrag als großer Arbeitgeber in der Region leisten. Das gesamte Spektrum der Aus- Fort- und Weiterbildung soll stetig evaluiert und weiter an den Bedarf angepasst werden.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Die Medizin entwickelt sich immer schneller weiter, wodurch Patienten heute in vielen Fällen besser und/oder schonender behandelt werden können. Wir setzen daher im Klinikbereich auf technische Innovationen, von denen unsere Patienten nachhaltig profitieren, wie bspw. die roboterassistierte Kniegelenkschirurgie mit dem Mako (Das System ermöglicht eine sehr genaue OP-Planung und hohe Präzision beim Einsetzen des künstlichen Gelenks). Auch in anderen Abteilungen setzen wir auf neue Technologien, wenn davon eine Verbesserung der Versorgung zu erwarten ist. Dies ist ein laufender Prozess, den unsere leitenden Ärzte für ihren jeweiligen Bereich prüfen und weiterentwickeln. Für das Jahr 2022 planen wir den deutlichen Ausbau des Leistungsspektrums in der Klinik für Innere Medizin und Kardiologie am Standort Ehingen.
- Durch die Teilnahme an Pilotprojekten, wie z.B. die Anbindung der stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen an die Telematikinfrastruktur fördern wir den Ausbau der Digitalisierung innerhalb der eigenen Unternehmensgruppe und tragen zur Weiterentwicklung der Gesundheitsbranche im Allgemeinen bei.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Die ADK GmbH verfolgt vorrangig gemeinnützige Zwecke und investiert daher in die Weiterentwicklung der Versorgungsangebote.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir sind mit Banken, Geschäftspartner und Lieferanten örtlich verbunden und prüfen bei Investitionen vorrangig die regionale Zusammenarbeit mit diesen Partnern.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch die verschiedenen Standorte bieten wir eine wohnortnahe Versorgung der Bevölkerung in der Region und sichern dadurch einen hohen regionalen Mehrwert, den wir durch innerbetriebliche Vernetzung der Versorgungsangebote und den Ausbau von Arbeitsplätzen weiter fördern.
- Wir pflegen Kooperationen mit beruflichen Schulen und diverse Bildungspartnerschaften, die wir weiter ausbauen wollen, um darüber regionale Aus- und Arbeitsplätze zu generieren und zu sichern.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Die ADK GmbH wird an einem festgelegten Termin eine Müllsammelaktion an vier Standorten (Gesundheitszentrum Ehingen, Blaubeuren, Langenau und Seniorenzentrum Wiblingen) planen und durchführen. Mitmachen können alle Mitarbeitenden und deren Angehörige. Vor- und nachgelagert wird die Müllsammelaktion mit Informationen zum Thema Müll, Müllvermeidung, Recycling, Re-use, Upcycling und vielen weiteren Informationen verbunden. Gesammelt wird rund um einen der Standorte - das kann die Straße, der angrenzende Wald, der nahegelegene Spielplatz etc. sein. Die Helferinnen und Helfer werden durch die ADK GmbH mit Handschuhen, Säcken und ggf. Greifzangen ausgestattet. Über eine interne Bewerbung der Aktion soll eine hohe Beteiligung generiert werden und Anreize zum Umdenken gesetzt werden. Bei Gelingen und einer gewissen Praktikabilität der Aktion soll die Müllsammelaktion als eine jährlich wiederkehrende Veranstaltung innerhalb der ADK GmbH platziert werden.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Projekt wird vom Unternehmen selbst koordiniert und umgesetzt. Wir planen, organisieren und besorgen z. B. die nötigen Hilfsmittel zum Müllsammeln wie Sammelbehälter, Säcke, Handschuhe, Greifzangen. Ebenso übernimmt die ADK GmbH die Verpflegung der Helferinnen und Helfer beim anschließenden „Come together“ (sofern die Pandemie es zulässt) an den ausgewählten Standorten.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner

Nicole Deubert
Nachhaltigkeitsbeauftragte / Stabsstelle Projektmanagement
Hopfenhausstraße 2
89584 Ehingen
Telefon: 07391 586 5569
n.deubert@adk-gmbh.de

Impressum

Herausgegeben am 11.03.2022

Herausgeber

ADK GmbH für Gesundheit und Soziales
Hopfenhausstraße 2
89584 Ehingen
Telefon: 07391 586 0
info@adk-gmbh.de
Internet: www.adk-gmbh.de

ADK GmbH
für Gesundheit
und Soziales

