



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2022

REGIONALE KLINIKEN HOLDING
RKH GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: <i>"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."</i>	4
Leitsatz 04 - Ressourcen: <i>"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."</i>	5
5. Weitere Aktivitäten	6
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	6
Umweltbelange	8
Ökonomischer Mehrwert	10
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	11
Regionaler Mehrwert	12
6. Unser WIN!-Projekt	15
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Regionale Kliniken Holding RKH mit ihren acht Akutkliniken, einer orthopädischen Fachklinik und einer geriatrischen Rehabilitationsklinik in den Landkreisen Ludwigsburg (Kliniken Ludwigsburg-Bietigheim gGmbH und Orthopädische Klinik Markgröningen gGmbH), Enzkreis (Enzkreis-Kliniken gGmbH) und Karlsruhe (Kliniken des Landkreises Karlsruhe gGmbH) sowie deren jeweiligen Tochtergesellschaften ist ein großes kommunales Unternehmen mit sehr guten Zukunftsperspektiven. In den nächsten Jahren soll die Position der RKH als wichtiger Gesundheitsanbieter in der Region ausgebaut werden. Die RKH steht für ein breites medizinisches Leistungsspektrum aus einer Hand, eine hohe Behandlungsqualität und ist für die Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber. Eine wichtige Rolle wird dabei der Netzwerkgedanke spielen.

Die Unternehmensleitung im Klinikenverbund zeichnet sich im patientennahen Dienstleistungsbereich durch eine dezentrale und im patientenfernen Dienstleistungsbereich durch eine zentrale Organisations- und Leitungsstruktur aus.

Der Klinikenverbund ist auf medizinischer Ebene in vier Regionen aufgeteilt, die jeweils vor Ort einer Regionaldirektion zugeordnet sind. Die Gesamtverantwortung für alle vier Regionen obliegt der Geschäftsführung. Zur Unterstützung der medizinisch-pflegerischen Prozesse wurde zudem das Ressort Medizin & Strategie etabliert.

Der patientenferne Dienstleistungsbereich, auch zentrale Dienste genannt, verfügt über fünf Ressorts:

- Ressort Finanzen & Controlling
- Ressort Medizin & Strategie
- Ressort Personal & Arbeit
- Ressort Operatives Management & Versorgung
- Zentralbereiche der Geschäftsführung

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf 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 2: Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*
- Leitsatz 4: Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut, wenn es um die Aufrechterhaltung unseres Versorgungsauftrages geht. Diese sind, unabhängig davon ob im medizinischen, pflegerischen, handwerklichen oder hauswirtschaftlichen Bereich beschäftigt, oftmals körperlichen und seelischen Belastungen ausgesetzt, die sich, bedingt durch die Arbeit im Klinikalltag, nur schwer vermeiden lassen. Umso wichtiger ist es für uns, den Belastungen durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind die RKH Kliniken seit Jahren aktiv. Wir stellen uns immer wieder die Fragen:

Wie können wir die Mitarbeiter noch gezielter erreichen? Kommen unsere Maßnahmen an? Wen erreichen wir nur schwer? Was sind die geeigneten Maßnahmen für unsere vielfältige Tätigkeitsstruktur?

Wir streben somit eine stetige Weiterentwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung an, die sich beispielsweise auf wissenschaftliche Grundlagen, Gesundheitsberichte der Krankenkassen, Netzwerkarbeit, Erfahrung sowie Rückmeldungen aller Mitarbeiter stützt.

Weiterhin ist uns als Großverbraucher von Material- und Energieressourcen bewusst, welche Verantwortung damit auch auf uns liegt. Aus Rückmeldungen von Mitarbeitern erfahren wir immer wieder, dass der verantwortungsbewusste Umgang mit ihnen für alle ein wichtiges Thema darstellt. Im Laufe der Jahre 2020/21 haben wir analysiert und erkannt, welches Potential in unserem Ressourcenverbrauch liegt. Zu diesem Zweck hat die RKH einen neuen Abfallbeauftragten eingestellt, der das Thema Abfallmanagement nun strukturiert holdingweit aufarbeitet und auf alle Standorte ausrollt. Das Abfallmanagement stellt für uns einen Meilenstein dar, der uns sicher noch mehrere Jahre beschäftigt. Wir möchten so viele Mitarbeiter wie möglich erreichen, schulen und motivieren, sich an einer sinnvollen Abfalltrennung zu beteiligen. Neben den üblichen Abfallarten wie Papier, Glas und sonstiges legen wir selbstverständlich ein besonderes Augenmerk auf unsere Gefahrstoffe und die Entsorgung von Medikamentenresten.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

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

WO STEHEN WIR?

Die Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden im sogenannten BGM-Haus mit seinen drei Säulen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) abgedeckt. Ein weiterer essentieller Baustein des BGM stellt die Organisations- und Unternehmenskultur sowie die Führungskultur dar. Alle Bereiche greifen im laufenden Betrieb ineinander und sind im Prozess klar zu strukturieren. Ein jährlicher Gesundheitsbericht des BGM wird für die gesamte RKH seit mehreren Jahren seitens unseres interdisziplinär zusammengesetzten BGM Steuerungskreises erstellt und weiterentwickelt.

Die betriebliche Gesundheitsförderung bietet neben Seminaren unserer RKH Akademie (Gesunder Rücken, Resilienz, gesundem Führen etc.) ein breites Seminarangebot, welches allen Mitarbeitern offen steht. Neben Betriebssportgruppen, Wanderungen, Radtour sowie gemeinsamen Läufen werden innerhalb der Physioabteilungen verschiedene Sportangebote sowie Yoga- und Qigong-Kurse regelmäßig in Präsenz sowie digital angeboten. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter, welche am Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen, wird mit individuellen Angeboten und Reha-Maßnahmen aktiv gelebt.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Innerhalb der RKH soll zukünftig ein integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement vertieft werden, welches modular gestaltet sein wird. Das Ziel ist eine strategische, zukunftsorientierte Ausrichtung eines integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements der RKH Kliniken.

Die verschiedenen internen Fachbereiche und auch die Führungsebenen sollen noch stärker vernetzt und die Transparenz erhöht werden. Eine wichtige Säule bildet innerhalb des BGM das Thema „gesundes Führen“, daher soll die Unternehmens- und Führungskultur stärker in den Fokus gerückt werden.

Es ist geplant, ökonomische sowie soziale Verantwortung dieses BGM-Konzepts bei den Regionaldirektor*innen unserer Standorte anzusiedeln. Die Prioritätenfestlegung der einzubindenden Mitarbeiterbereiche wird in einer Jahresplanung münden. Das Gesamtkonzept wird sich über mehrere Jahre ausdehnen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Vor Projektstart einer gezielten BGM-Maßnahme ist eine Ist-Aufnahme vorzunehmen (Befragung sowie aktuelle Stellenbesetzung, Krankenstand u.a.). Ein Projektplan weist Start und Ende auf, eine Evaluation wird eingebunden, um Veränderungen sowie die Zielerreichung für alle transparent zu machen.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Als startendes BGM-Jahresprogramm 2022 soll in Ludwigsburg und Bietigheim im Pflegebereich die Maßnahme "Bewegung/Entspannung in kurzen Sequenzen, niederschwellig und regelmäßig für alle Pflegekräfte" in den Teambesprechungen integriert werden.

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

WO STEHEN WIR?

Von der IST-Situation ausgehend (kein Abfallkonzept, keine konsequente Mülltrennung, kurze Abschreibungszeiträume, die zu vorzeitiger Entsorgung führen, ausgeprägte Wegwerfmentalität) werden konzeptionelle Maßnahmen vorbereitet mit dem Anspruch, diese in die Praxis umzusetzen. Ziel ist es, durch die Erfassung der Abfallmengen und -ströme, diese hinsichtlich des Gedankens der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit entsprechend der gesetzlichen Vorgaben (5-stufige Abfallhierarchie) in erster Linie zu vermeiden/zurückzuführen. Das bedeutet gleichzeitig, dass auch bei einer Beschaffung schon eine mögliche Verwertung oder Wiederverwendung in Entscheidungen einbezogen wird.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Ein Abfallkonzept wird etabliert und ein Farbleitsystem für die unterschiedlichen Abfälle umgesetzt. Mitarbeiter werden geschult, sensibilisiert und unterwiesen, um durch bessere Trennung und eine längere Verwendung eine Verwertung überhaupt erst zu ermöglichen beziehungsweise die Lebensdauer von Gebrauchsgegenständen zu verlängern. Dadurch, dass Kosten in nicht unerheblichem Umfang gespart werden können, ist es denkbar, ein Bonussystem als Belohnung für besonders umweltgerechtes Verhalten in puncto Abfalltrennung einzuführen. Ein Abfallkonzept ist formuliert und wird nun sukzessive in den Häusern der RKH eingeführt und umgesetzt. Eine Bedarfsermittlung wird durchgeführt und die Behälter-/Sammelsysteme werden angepasst. Begonnen wird im Haus Ludwigsburg und anschließend wird es in den anderen Häusern umgesetzt. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung sind Schulungen der Mitarbeiter. Hierzu wird derzeit ein Schulungskonzept erarbeitet und ein Schulungsplan aufgestellt. In Abhängigkeit von der Beschaffung der Sammelbehältnisse und deren Aufstellung beginnt die Einführung des Systems im 1. Quartal 2022 und wird ein stetiger und fortlaufender Prozess. Im Zuge der getrennten Sammlung von Abfällen werden diese auf Wiederverwendbarkeit und Recycling geprüft und umweltfreundlichen Verfahren zugeführt.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Im Vergleich zur heutigen Situation müssen eine gute Abfallkonzeption und verantwortungsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu besserer Trennung, Mengenreduzierung und Erhöhung des Anteils der Verwertung führen. Der Erfolg der Maßnahmen lässt sich aus den jährlich fortgeschriebenen Abfall- und Verwertungsbilanzen ablesen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Die RKH hat in ihrem Leitbild Qualität, Kundenorientierung, Innovation und Zukunft, Transparenz, Vertrauen, Zuwendung und Kultur und Nachhaltiges Handeln fest verankert. Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt, ihm gegenüber stehen wir in der Verantwortung auf allen Ebenen. Als unsere Anspruchsgruppen sehen wir unsere Patienten, Kunden, externen Partner, Auftraggeber und unsere Mitarbeiter.
- Die Interessen unserer Mitarbeiter werden durch die jeweils zuständigen Personalvertretungen gewahrt. Wir pflegen einen offenen und transparenten Austausch.
- Weiterhin werden die Interessen unserer Anspruchsgruppen durch Ethikbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit, Konfliktbeauftragte und Schwerbehindertenbeauftragte gewahrt.
- Wir akzeptieren weder sexuelle Belästigung noch jegliche Form von Diskriminierung in unserem Arbeitsumfeld. Betroffene Mitarbeiter können sich bei Bedarf intern vertrauensvoll an definierte Kontaktpersonen wenden oder auch extern an eine Ombudsfrau. Wir nehmen alle Anliegen ernst und gehen ihnen nach.
- Unser Lebensarbeitszeitmodell bietet unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, Anteile ihres Gehalts auf einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen und damit für die individuelle Gestaltung ihrer Lebensarbeitszeit zu sorgen. Der so angesparte Geldbetrag kann für eine persönliche Lebensplanung eingesetzt werden: eine Auszeit für die Pflege eines Angehörigen oder eine lange Reise, eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit oder einen früheren Renteneintritt. Aktuell nehmen 273 Mitarbeiter das Angebot wahr. Wir wollen in Zukunft die Anzahl der Teilnehmer weiter steigern.
- Mit der Einrichtung der RKH Oasen sollen Plätze vorwiegend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden, an welchen diese eine erholsame Pause an der frischen Luft verbringen können. Wir erhoffen uns dadurch, zum Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen zu können. Gleichzeitig soll die RKH Oase für verschiedene Mitarbeiteraktionen in Zusammenarbeit mit BGM oder der Gastronomie genutzt werden. Eine solche RKH Oase wurde bereits an den Standorten Ludwigsburg und Bietigheim umgesetzt. Die Grünflächen sollen durch die Pflanzung von Kräuter- und Staudenbeeten sowie durch diverse Sitzgelegenheiten einladen, etwas Zeit in schöner Umgebung zu verbringen. Bei der Auswahl der Pflanzen wurde außerdem darauf geachtet, dass diese auch als Bienen- und Insektenweide nützlich sind und somit einen Beitrag für die Umwelt leisten. In den RKH Oasen wollen wir eine kontinuierlich steigende Anzahl der Nutzer erreichen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- In unseren Servicegesellschaften beschäftigen wir Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Nationalitäten und Hintergründen. Somit gewinnt das Thema Vielfalt/Diversity immer mehr an Bedeutung. In den kommenden Jahren wollen wir das Thema verstärkt verfolgen. Den Auftaktimpuls in dieses Thema wollen wir bei unseren Führungskräfte tagungen 2022 geben.
- Mit den Standorten Ludwigsburg und Markgröningen sind wir in der Gastronomie für Patienten und Mitarbeiter Bio-zertifiziert. Wir streben einen kontinuierlich wachsenden Einsatz von Biolebensmitteln an.
- Neben dem pflegerischen und medizinischen Angebot sehen wir auch eine gesunde Ernährung als wichtigen Baustein in der Gesundung und Gesunderhaltung an. In Ludwigsburg bieten wir weiterhin eine nach dem „Qualitätsstandard für die Betriebsverpflegung“ der Deutschen Gesellschaft für Ernährung zertifizierte Menülinie für unsere Mitarbeiter an. Die Zertifizierung wollen wir 2022 auf den Standort Bietigheim ausweiten.
- Als starker Partner engagieren wir uns in allen Bereichen im Verbund der QuMiK. Unter den Leitgedanken Transparenz und Kooperation findet ein vielfältiger Wissens- und Kennzahlentausch zwischen den Einrichtungen statt. Aktuelle Projekte sind die Durchführung einer QuMiK-einheitlichen Patienten- und Mitarbeiterbefragung.
- Jährliche, standardisierte Patientenbefragungen geben uns zuverlässige Informationen zu unseren medizinischen, pflegerischen und begleitenden Prozessen. Aus den Ergebnissen leiten wir Maßnahmen ab. Die aktuellen Ergebnisse haben beispielsweise gezeigt, dass der Service und die Freundlichkeit verbesserungswürdig sei. Deshalb wird in Kooperation mit der Lufthansa ein Pilotprojekt in zwei Bereichen im Krankenhaus Bietigheim gestartet, um die Servicequalität entsprechend zu erhöhen. Des Weiteren zeigt sich, dass die Wartezeiten in den RKH Kliniken zu lang sind. Um die Gründe und mögliche Maßnahmen zu klären, gab es einige Gespräche mit den besonders betroffenen Fachabteilungen.
- Über offene Informationsveranstaltungen und Kommunikation über unterschiedliche Kanäle bieten wir unseren Patienten und Interessierten vielfältige und transparente Einblicke in unseren Klinikalltag und Prozesse. Dafür nutzen wir beispielsweise Social Media Plattformen, Livestreams zu Gesundheitsthemen und Präsenzveranstaltungen. In der Regel finden monatlich drei bis vier Veranstaltungen statt.

Umweltbelange

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Im Oktober 2021 haben wir bei Druckerpapier und Briefumschlägen vollständig auf Recyclingmaterial umgestellt. Bei Ausschreibungen zum Papier fordern wir (schwerpunktmäßig) Recyclingpapier oder Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft FSC oder gleichwertig an.
- Durch den Ausbau der Nutzung von Videokonferenzen sparen wir Fahrzeiten und unnötige Fahrten ein. Über den Trendverlauf, beispielsweise die Anzahl an Online-Meetings oder Anzahl an Teilnahme-Minuten pro Monat, verfolgen wir kontinuierlich die Nutzung. Zwischen November 2020 und November 2021 fanden insgesamt 17.453 Onlinemeetings mit insgesamt 1.065.715 Minuten statt. Dies entspricht ca 17.700 Stunden.
- Wo wir nicht auf Videokonferenzen zurückgreifen, setzen wir bei Dienstreisen nach Möglichkeit auf Poolfahrzeuge. Aktuell halten wir 22 Poolfahrzeuge vor, davon werden 3 elektrisch betrieben. Wir streben eine weitere stetige Erweiterung unserer E-Mobilität an.
- Status: In allen Kliniken der RKH wurde der CO₂-Fußabdruck über den tatsächlichen Verbrauch volatiler Anästhetika (VA) quantifiziert. Der Einsatz der besonders schädlichen VA Desfluran und Lachgas wurde aus ökologischen Gründen in den Anästhesie-Abteilungen beendet.
Ziel: Wo möglich, soll die konsequente Umsetzung von Minimal Flow Anästhesien sichergestellt und bei geeigneten Indikationen totale intravenöse Anästhesien durchgeführt werden. Mittelfristig soll durch den Einbau von Filter- und Recycling-Systemen gerätenah oder in die Atemgasableitung eine Freisetzung von VA über die Krankenhausabluft ganz vermieden werden.
- 2020/2021 haben wir am Standort Ludwigsburg am ECOfit-Programm teilgenommen, mit dem wir die Senkung von Kosten und CO₂ durch ein Umweltmanagement mit geeigneten Maßnahmen anstrebten. Eine Maßnahme war z. B. der Rückbau eines Reindampferzeugers und Ersatz durch eine elektrische Befeuchtung mit einer Einsparung von 40 t CO₂/Jahr. Am 26.07.2021 haben wir die ECOfit-Auszeichnung bekommen.
- Um die hohen Laufzeiten unserer Blockheizkraftwerke (BHKW) auch im Sommer zu ermöglichen, wird die überschüssige Wärme der BHKWs in die Dampferzeugung der Wäscherei gesteckt; dadurch kann mehr Strom eigenerzeugt werden. Weiterhin verwenden wir die überschüssige Wärme für unsere Absorptionskältemaschine, um Kälte zu erzeugen. Bei nicht bestehender Kälteanforderung (beispielsweise nachts) wird diese in einen Eisspeicher zwischengespeichert. Die Anlagentechnik der Kälteerzeugung werden wir im Jahr 2021/2022 sanieren und weiter ausbauen.
- Weiterhin haben wir in der RKH insgesamt eine installierte Leistung von 668,72 kW durch Photovoltaikanlagen und haben noch weitere Flächen, die mit Photovoltaik ergänzt werden können; bei Neubauten wird dies entsprechend untersucht und dort, wo sinnvoll, umgesetzt.
- Insgesamt prüfen und bewerten wir regelmäßig den Einsatz unserer Einmalprodukte, zum Beispiel im OP. Wo möglich und sinnvoll ist es unser Ziel, auf Mehrwegprodukte umzustellen.
- Bei Ausschreibungen für Reinigungsschemie nutzen wir den „Wegweiser für nachhaltige Reinigungsdienstleistungen“ vom Land BW.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- In der Zentralen Vergabekoordination fordern wir bei Ausschreibungen die Bescheinigung zur Vermeidung ausbeuterischer Kinderarbeit sowie die Bescheinigung Mindestlohn standardmäßig ein.
- Wo relevant, fordern wir zudem Umweltzertifikate nach DIN ISO 14001 (Umweltmanagement) oder Blauer Engel bzw. gleichwertiges an. Der Energieverbrauch bei Ausschreibung elektrischer Geräte fließt in die Wertung ein.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Zur Sicherung und Steigerung der Qualität innerhalb unserer Häuser werden in regelmäßigen Abständen an allen RKH Standorten Begehungen mit definierten Berufsgruppen (Regionaldirektion, Direktion für Pflege- und Prozessmanagement, Arbeitssicherheit, Hygiene, Hauswirtschaft, Technik, etc.) sog. SOS-Begehungen (**S**icherheit-**O**rdnung-**S**auberkeit) durchgeführt. Hierbei werden evtl. Defizite erkannt und Maßnahmen zur Behebung umgehend definiert und kommuniziert.
- Rückmeldungen von Patienten werden von der Abteilung Qualitätsmanagement im Beschwerdemanagement strukturiert bearbeitet und jährlich ausgewertet. Mitarbeiter richten ihre Beschwerden an den Betriebsrat, der diese dann mit bearbeitet. Beschwerden und Nachfragen zur Reinigung können über unsere Hotline der Hauswirtschaft direkt an die Verantwortlichen gerichtet werden. Insgesamt setzen wir auf schnelle Reaktion bei Mängeln und direkten Patientenkontakt.
- Alle unsere Mitarbeiter werden umfassend fachlich geschult in den für sie relevanten Bereichen. Dies stellen wir in Zukunft noch besser durch den erweiterten Einsatz einer Software sicher. In Ergänzung zur Seminarorganisation gestattet die Definition von Qualifikationsprofilen eine gezielte und strukturierte Personalentwicklung. Ein Dashboard mit Ampelsystem ermöglicht den Verantwortlichen, stets den Überblick zu behalten. So erkennen sie zum Beispiel auf einen Blick, wann welche Pflichtqualifikationen ihrer Mitarbeiter ablaufen oder bei welchen Kompetenzen ein Bedarf zur Förderung besteht. Die Hauswirtschaft als erste Pilotabteilung setzt das Programm bereits ein, als nächstes folgt im Jahr 2022 der komplette Pflegebereich.
- Der Abstimmungsprozess zur Entwicklung einer holdingweiten, medizinischen Konzeption wird durch die Etablierung einer internen Gremienstruktur vorangetrieben. Die Ergebnisse von sechs holdingweiten medizinischen Fachgruppen, die fachspezifische Konzeptionen erarbeiten, werden von einem medizinischen Beirat bewertet. Dessen Entscheidungen werden dann in der zweimal im Jahr tagenden Holdingkonferenz vorgestellt und verabschiedet, die für die mittelfristige Strategieentwicklung der RKH zuständig ist.
- Das Institut für Klinische Mikrobiologie und Krankenhaushygiene überprüft hygienerelevante Prozesse in zahlreichen Bereichen, beispielsweise durch Hygiene-Audits und mikrobiologische Beprobungen. Das Institut steht als erster Ansprechpartner bei Fragen zur Hygiene und Mikrobiologie zur Seite. Im Gespräch mit den Verantwortlichen werden unterschiedlichste Themen verfolgt. Auch hier suchen wir immer den direkten Kontakt, um mögliche Mängel frühzeitig zu erkennen, proaktiv zu verhindern oder zu beseitigen.
- Mit unserer Gastronomie prüfen wir immer wieder, in wie weit wir unseren Versorgungsauftrag mit Nachhaltigkeitskriterien verbinden können. Aktuell führen wir an zwei Standorten eine niederschwellige Erfassung der Speisereste durch. Wir betrachten dabei vorerst ausschließlich die

WEITERE AKTIVITÄTEN

Mittags-Tellerrückläufe von Patienten und Mitarbeitern über einen Zeitraum von zwei Wochen. Die Ergebnisse wollen wir 2022 analysieren und gegebenenfalls Maßnahmen ableiten. Nach Möglichkeit wollen wir noch weitere Standorte betrachten.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Hand in Hand mit Ärzten, Pflegekräften und anderen Berufsgruppen leisten unsere hauswirtschaftlichen Fachkräfte einen wichtigen Beitrag zum Wohl unserer Patienten. Nur mit ausgebildeten hauswirtschaftlichen Fachkräften können wir auf Dauer den steigenden Anforderungen an professionelle Klinikhygiene und an den Werterhalt der Immobilien begegnen. Aus diesen Gründen bilden wir seit Jahren an verschiedenen RKH Standorten Hauswirtschafter/innen aus, bieten Praxiseinsätze im Rahmen der Ausbildung zum/r hauswirtschaftlichen Assistenten/in bzw. hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/in an. Ab dem Jahr 2022 rundet die Ausbildung zum/r Gebäudereiniger/in unser Angebot ab. Zu Beginn soll im Jahr 2022 zunächst ein Ausbildungsplatz am Standort Ludwigsburg besetzt werden.
- Die beiden Pflegefachschulen der RKH Kliniken bieten umfassende Möglichkeiten zur Ausbildung von Fachkräften in Pflegeberufen auf unterschiedlichen Kompetenzstufen. Von der einjährigen Ausbildung in der Krankenpflegehilfe über die Ausbildung zum/r Pflegefachmann/frau - auch mit Vertiefung Pädiatrie oder in Teilzeit - bis hin zum ausbildungsintegrierten Bachelorstudium in der Pflege. Auch berufsbegleitend bieten wir Pflegefachleuten in Kooperation mit der Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU) Salzburg die Möglichkeit zum Studium auf Bachelor bzw. Masterniveau.
- Mit unseren RKH Karrieremodellen zeigen wir Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen auf einen Blick, welche Entwicklungsmöglichkeiten sie in den RKH Kliniken haben und wie sie bei uns "Klinik.Karriere.Leben." miteinander in Einklang bringen können.
- Mit der sukzessiven Digitalisierung von Arbeitsabläufen wollen wir transparente und damit effiziente Prozesse in unserem Unternehmen etablieren. Ein Beispiel dafür ist das Einführen eines modernen Ticket-Tools nicht nur in der Abteilung Informationstechnologie sondern auch in den Bereichen Einkauf, Personal und Vergabestelle. Dadurch können Teilabläufe automatisiert, der Bearbeitungsstand transparent gemacht und die gemeinsame Bearbeitung von vielen Beteiligten verschlankt werden. Die Reduktion von gedruckten Formularen ist natürlich ein erwünschter Nebeneffekt. 2022 soll dieses Tool im Einsatz sein.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit dem RKH Simulationszentrum am Standort Vaihingen an der Enz kann der RKH Klinikenverbund im Rahmen der Aus- und Weiterbildung neue Wege gehen und verfügt in der vorhandenen Ausprägung über ein Alleinstellungsmerkmal. Der RKH Klinikenverbund zielt damit

WEITERE AKTIVITÄTEN

darauf ab, seine Struktur-, Durchführungs- und Ergebnisqualität und somit die Patientensicherheit messbar zu erhöhen. Das RKH Simulationszentrum erfreut sich sehr großer Nachfrage, wurde aber gleichfalls durch die Pandemie weniger ausgelastet. 2021 wurde das Simulationszentrum räumlich erweitert. Inhaltlich wird das Angebot zukünftig um Trainingsszenarien für Stationsteams, Ausbildung von Telenotärzten und Leitstellendisponenten erweitert.

- Telemedizin wird von den RKH Kliniken seit Jahren verfolgt, zunächst in der Intensivmedizin, zuletzt im Rahmen des Projekts „Intersektorale Telemedizinplattform“, gefördert im Rahmen des Landes-Programms Forum Gesundheitsstandort Baden-Württemberg (4.2020 bis 2.2022) auch in weiteren Anwendungsfeldern wie zum Beispiel dem Wundmanagement. Der Fokus liegt darauf, entfernte medizinische Experten per Videokonferenz zum Patienten und seinem lokal anwesenden Arzt zu bringen. 2022 und 2023 soll im Vorhaben CofitII mit einem ähnlichen technologischen Ansatz die Behandlung von Long-Covid-Patienten im Rahmen der sechs baden-württembergischen Covid-Cluster unterstützt werden, auch hier mit tatkräftiger Anschubhilfe durch das Land Baden-Württemberg.
- Die RKH Kliniken streben die Etablierung eines Drohnentransports zur Ergänzung der Bodenlogistik zur Steigerung der Versorgungssicherheit innerhalb definierter RKH Standorte an, mit dem Ziel, einen ökologischen und ökonomischen Regelflugbetrieb zu implementieren. Bis Ende 2023 soll der notwendige technische, prozessuale und genehmigungsrelevante Ablauf entwickelt sein. Transportiert werden sollen vorerst Laborproben, pathologisches Untersuchungsmaterial, etc. zwischen den RKH Standorten. Der Drohnenflug muss außerhalb der Sichtweite stattfinden.
- Zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen der Strukturoptimierung dienen der kontinuierlichen Prozess- und Ablaufoptimierung im komplexen „Expertensystem Krankenhaus“. Ziele sind immer, die erforderlichen Wirtschaftlichkeitspotenziale und Produktivitätssteigerungen zu generieren und zukunftsfähig zu bleiben. Im Rahmen einer Innovationswerkstatt werden Anbieter innovativer Lösungen und Angebote gesichtet, bewertet und teilweise zum Test ihrer Produkte und Dienstleistungen bei der RKH gebunden.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Aufgrund der kommunal-gemeinnützigen Ausrichtung der Kliniken besteht nicht das primäre Ziel darin, Renditen für Gesellschafter oder fremde Kapitalgeber zu erwirtschaften. Dennoch sollte im operativen Ergebnis der Kliniken insgesamt kein Defizit erwirtschaftet werden. Der Holdingverbund und seine Gesellschafter stellen sich diesem Spannungsfeld, um die kontinuierliche Daseinsvorsorge zu sichern und optimieren.
- Bei allen Beschaffungs- und Vergabevorgängen und den folgenden innerbetrieblichen Prozessen sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zuverlässigkeit, Nachvollziehbarkeit, Ordnungsmäßigkeit und Sicherheit zu beachten. Alle Vergabestellen, Produktverantwortlichen und Bedarfsstellen sind aufgerufen, bei ihren Entscheidungen Nachhaltigkeitsaspekte als wichtigen Beitrag zum Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz zu berücksichtigen, soweit mit

WEITERE AKTIVITÄTEN

verhältnismäßigem Aufwand möglich und sachgerecht und sofern ein sachlicher Zusammenhang mit dem Beschaffungs-/Auftragsgegenstand besteht.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Die Abteilungsleitung Revision übt auch die Funktion des Korruptionsbeauftragten aus. Hierzu gehört die Konzeption und Durchführung von Prüfungs- und Beratungsmaßnahmen zur Prävention, Verhütung und Aufdeckung von dolosen/illegalen Handlungen (Vorteilsannahme, Korruption, Diebstahl, Unterschlagung, Bestechung etc.).
- Eine offensive Qualitätspolitik, Integrität, Vertrauen und Offenheit sind wesentliche Merkmale unseres Leitbildes und damit unseres unternehmerischen Handelns. Seit vielen Jahren entwickeln wir klare Regeln für unsere Mitarbeiter(innen) - auch zum Umgang mit externen Partnern - weiter. Zudem sind die Regionale Kliniken Holding RKH GmbH und die zu ihr gehörenden Unternehmen korporatives Mitglied bei Transparency International.
- Die RKH verfügt über eine RKH-weit tätige Interne Revision, die der RKH Geschäftsführung direkt zugeordnet ist. Zur Revision (Internal Audit) gehören Überwachungsmaßnahmen durch Personen, die nicht in den Arbeitsablauf einbezogen sind und die keine Verantwortung für das Ergebnis des überwachten Prozesses haben (Prozessunabhängigkeit).
- Die RKH Leitung ist angehalten, Korruption zu verhindern. Sie erwartet daher, dass die Mitarbeiter(innen) ihrer Informationspflicht über korruptes Verhalten nachkommen. Als Teil ihrer Compliance-Maßnahmen hat die RKH ein Hinweisgebersystem ins Leben gerufen. Mitarbeiter können ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen und Diskriminierung Vorfälle melden.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Als RKH sind wir aktives Mitglied und Initiator der QuMiK (Qualität und Management im Krankenhaus GmbH). In dieser Kooperation von 14 kommunalen Klinikträgern findet ein Austausch von Wissen und Kennzahlen auf partnerschaftlicher Basis statt. So sind wir in der Lage, alle unsere Leistungen im pflegerischen, medizinischen und den unterstützenden Bereichen auf höchster Qualität anzubieten und ständig weiterzuentwickeln.
- Die RKH Kliniken sind mit ihren aktuell rund 8000 Mitarbeitern der größte Anbieter von stationären Krankenhausleistungen in Baden-Württemberg. Für die Region agieren wir als starker Partner und Anbieter von Arbeitsplätzen.
- Mit dem Aufbau und der Eröffnung zum 01.07.2021 unseres ersten Präventionszentrums RKH fit & gesund im RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen, möchten wir gesundheitsorientierten Personen und Unternehmen die Möglichkeit bieten, ein Leben in Gesundheit wohnortnah und nachhaltig zugänglich zu machen. Durchgeführt vom Expertenteam RKH fit & gesund werden hierfür

WEITERE AKTIVITÄTEN

modernste medizinische Check-Ups angeboten, die der Vermeidung von Erkrankungen, Überprüfung individueller Risikofaktoren und Motivation eines gesunden Lebensstils dienen. Weitere Präventionszentren innerhalb der RKH Kliniken sind in Planung.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Das BMM (Betriebliches Mobilitätsmanagement) versucht insbesondere in den Häusern der RKH Kliniken Ludwigsburg-Bietigheim die Mitarbeitenden zu motivieren, alternative Verkehrsmittel auf dem Weg zur Arbeit zu nutzen. Vor allem im Ballungsraum um Ludwigsburg herum sind die Verkehrsprobleme sehr groß. Der Parkraum im Bereich des Klinikums ist sehr begrenzt. Mit Maßnahmen wie dem Jobticket versuchen wir, mit einer finanziellen Förderung die Mitarbeitenden zu bewegen, öffentliche Verkehrsmittel auf dem Weg zur Arbeit zu nutzen.
Einen Schwerpunkt unserer BMM-Tätigkeit setzen wir nach großen Erfolgen in den ersten Jahren in die Förderung des Fahrradverkehrs. Dies dient sowohl der Nachhaltigkeit, dem Umweltschutz als auch der Gesunderhaltung unserer Mitarbeitenden. Aktionen wie Mobilitätstage oder Unternehmungen wie die Fahrrad-Tour de Holding, die schon mehr als 10 Mal stattfand, dienen der Motivation der radfahrenden Mitarbeitenden und werden sehr gut angenommen.
Einen großen Schritt nach vorne konnten wir durch die Einführung des Fahrradleasings machen. Innerhalb eines halben Jahren haben wir mehr als 150 Leasingverträge mit den Mitarbeitenden in der RKH abschließen können.
Um das Klinikgebäude in Ludwigsburg herum stellen wir Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeitenden mehr Radabstellplätze zur Verfügung als es zum Beispiel in der Ludwigsburger Innenstadt gibt. Ein weiterer Ausbau ist geplant.
Auch am Krankenhaus Bietigheim wurde in den letzten Jahren die Fahrradinfrastruktur massiv durch zahlreiche neue, teilweise überdachte Abstellplätze und den Ausbau der Umkleidemöglichkeiten für die Mitarbeitenden ausgebaut.
- Um dem Thema Nachhaltigkeit mit seinen drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziales gerecht zu werden, haben wir bereits 2019 die AG Umwelt & Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Unter dem neuen Namen „Nachhaltigkeits- und Innovationswerkstatt“ verfolgen wir regelmäßig Themen rund um die Nachhaltigkeit und Innovation in den RKH Kliniken. In einer Kerngruppe fokussieren und entwickeln wir relevante Themen. In einer größeren Arbeitsgruppe bearbeiten wir die Themen dann gezielt. Wir bauen auf Eingaben durch all unsere Anspruchsgruppen, behalten aktuelle Aktivitäten in den Kliniken im Blick, gehen aktiv auf unsere Führungskräfte zu und versuchen auch außerhalb unserer Kliniken ein funktionierendes Netzwerk zum Thema Nachhaltigkeit und Innovation aufzubauen. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter zu motivieren, unsere Arbeit zu unterstützen und selbst aktiv zu werden.
- Seit 2020 stellen wir einmal jährlich eine Woche im September unter den Gedanken der Nachhaltigkeit. Holdigweit bieten wir diverse Aktivitäten für unsere Anspruchsgruppen an. So waren 2021 beispielsweise das Klinikradio mit vielen Radiobeiträgen, die Gastronomie mit regionalen, saisonalen, nachhaltigen Menüs oder auch das betriebliche Gesundheits- und Mobilitätsmanagement mit Aktionen wie BIA-Analyse, Infostände und der Fahrrad-Tour de Holding

WEITERE AKTIVITÄTEN

stark eingebunden. Auch 2022 wollen wir die RKH Nachhaltigkeitswoche wieder mit vielen Aktionen durchführen.

- Für unsere Mitarbeiter wollen wir 2022 einen kurzen Energieleitfaden entwickeln. Wir möchten auf kleine Themen mit großer Wirkung aktiv aufmerksam machen. Dazu zählen zum Beispiel das Abdrehen der Heizung über das Wochenende und nach Feierabend oder das Ausschalten des PCs und Bildschirms, statt ihn dauerhaft im Stand-By-Betrieb zu lassen.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Schulkooperation mit dem Internationalen Bund in Asperg

Als großes kommunales Unternehmen sind die RKH Kliniken aktiv auf dem Ausbildungsmarkt vertreten. Die Erfahrungen der letzten Jahre im Bereich der Berufsfachschule für Pflege zeigen, dass 75 % der Pflegeauszubildenden ein Freiwilliges Jahr in unseren oder anderen Häusern absolviert haben und zuvor schon über ein Berufsorientierungspraktikum erste Einblicke erhalten konnten.

Diesen positiven Aspekt möchten wir auf weitere Berufsgruppen ausweiten und darauf soll unser WIN!-Projekt in Zukunft aufbauen. Über die Öffnung von Ausbildungsbereichen in unserem Unternehmen für die Schüler und Schülerinnen des IB Asperg (Hauptschule/Realschule/Gymnasium) können notwendige Einblicke für diese gegeben werden. Wir gehen gezielt im Projekt auf die Schüler zu und schaffen Chancen für die Schülerinnen und Schüler, aktiv ihre Zukunft in die Hand zu nehmen. Die Schüler erhalten Einblicke über BORS-Praktika und FSJ in die reale Arbeitswelt und die vielfältigen Möglichkeiten, die sie bietet.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Unser WIN!-Projekt starten wir aktuell mit der Pflegeschule am Standort Ludwigsburg und dem IB Asperg. Die ersten Gespräche sind bereits auf Schulleitungsebene gelaufen, die positiven Aspekte erkannt. Gleichzeitig wurde durch die Berufsfachschule ein Entwurf eines Kooperationsvertrags an die Regionaldirektion der RKH Kliniken sowie die Schulleitungen des IB versandt. Dieses Schriftstück soll die Bildungskooperation zwischen den Einrichtungen vertiefen. Unsere Fachexperten in den einzelnen Ausbildungsberufen besuchen im Zuge dessen regelmäßig die entsprechenden Klassen der Schulzweige, informieren und motivieren, zeigen die Chancen der Ausbildung auf. Wir halten den Kontakt zu Schülern und Schule aktiv aufrecht, organisieren teilweise auch kleinere Projekte für die Schüler in Zusammenarbeit mit unseren Abteilungen. Die RKH Kliniken ermöglichen im Nachgang den Schüler*innen des IB Asperg, über das BORS Praktikum erste Erfahrungen im zukünftigen Berufsleben zu sammeln, und bietet in den Ausbildungsberufen zusätzlich FSJ-Möglichkeiten an. Hierzu werden dem IB in Asperg entsprechende Kontaktdaten für dessen Schüler*innen zur Verfügung gestellt, damit die benötigten Praktika absolviert werden können. Hierbei übernimmt die Personalentwicklung eine entscheidene Rolle und pflegt die Kontakte innerhalb der RKH Kliniken und zum IB.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner

Thorsten Hauptvogel

Abteilungsleiter Qualitätsmanagement

Regionale Kliniken Holding RKH GmbH

Posilipostr. 4

71640 Ludwigsburg

Telefon: 07141 / 99 – 60042

thorsten.hauptvogel@rkh-kliniken.de

rkh-kliniken.de

Impressum

Herausgegeben am 12.01.2022 von

Regionale Kliniken Holding RKH GmbH

Posilipostraße 4, 71640 Ludwigsburg

Telefon: 07141-99-90

Fax: 07141-99-60919

E-Mail: info.rkh@rkh-kliniken.de

Internet: www.rkh-gesundheit.de

