

Klinikum Schloß Winnenden



Klimawin BW

Bericht

2024

Klinikum Schloß Winnenden

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	15
5. Weitere Aktivitäten	21
6. Unser Klimawin BW-Projekt	32
6.1 Das Projekt	32
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	32
6.3 Ausblick	33
Impressum	34

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

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 1.100 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 und ambulante Angebote sowie die „Stationsäquivalente Behandlung“ (StäB) im häuslichen in vier spezialisierten Fachkliniken bereit:

- Klinik für Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie
- Klinik für Alterspsychiatrie und Psychotherapie
- Klinik für Suchttherapie
- 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 Mitgesellschafter der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das Zentrum eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Energieversorgung an seinem Hauptstandort.

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.

1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die Klimawin BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – 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.“

2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen Anreize auf allen Unternehmensebenen, um das Umdenken und Handeln zu fördern und die unternehmerische Nachhaltigkeit zu steigern. Mitarbeitende und Anspruchsgruppen werden in diesen Prozess miteinbezogen.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter: www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet im: Februar 2020

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	nein
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	nein	nein
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	ja	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Tafel Winnenden e. V., Winnenden		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: ja	soziale Nachhaltigkeit: ja	
Art der Förderung		
finanziell: ja	materiell: nein	personell: nein

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zur Transformation und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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 weiter 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.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zur Transformation und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

Unser Verantwortungsbewusstsein für die ökologischen, ökonomischen und sozialen Folgen unserer Arbeit ist ein Schlüsselwert unseres Unternehmens. Mit Blick auf unsere langfristige Existenzsicherung sowie die Generierung von nachhaltigen Mehrwerten für unser Umfeld würdigen wir nicht nur das wachsende Interesse der Mitarbeitenden sowie weiterer Anspruchsgruppen unseres Zentrums an Klima- und Umweltschutzbelangen, sondern wollen diese Haltung gezielt stärken. Dabei sehen wir in der jeweiligen Einfluss-sphäre unserer Beschäftigten weiter ungenutztes Potenzial für mehr Nachhaltigkeit.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Strategischer Rahmen für Klimaschutz und Energieeffizienz

Das Umweltprogramm „Grüner Kompass“ definiert klare Ziele zur Förderung von Energieeffizienz und Emissionsreduktion. Es bietet eine transparente Übersicht über Fortschritte und Maßnahmen, unterstützt durch eine Klimamanagerin, die innovative Ideen generiert und die Mitarbeitendeneinbindung fördert. Der Energiemanager, der ab 2024 eingesetzt wird, koordiniert künftig die Umsetzung energetischer Optimierungsstrategien.

Nutzung erneuerbarer Energien und ressourcenschonender Technologien

Die Umstellung auf Photovoltaikanlagen und der Bezug von zertifiziertem Ökostrom ergänzen das Blockheizkraftwerk als Energielieferant. Energieeffiziente Technologien wie LED-Beleuchtung und „Green-IT“ reduzieren den Energieverbrauch in Gebäuden und IT-Systemen. Auch digitale Lösungen ersetzen zunehmend Printprodukte, wodurch Ressourcen geschont und Emissionen gesenkt werden.

Klimafreundliche Mobilität

Die Förderung nachhaltiger Mobilität umfasst den Ausbau des Fuhrparks mit E-Fahrzeugen und die Unterstützung des öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets. Die Elektrifizierung von Betriebs- und Transportfahrzeugen wird weiter vorangetrieben. Ebenso fördern wir die Nutzung von Homeoffice – wo möglich –, um lange Fahrstrecken einzusparen (CO₂-Bilanz).

Nachhaltiges Bauen und Begrünung

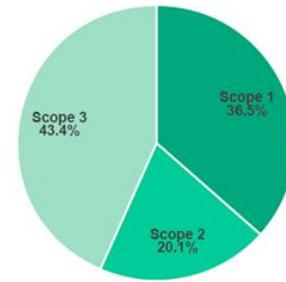
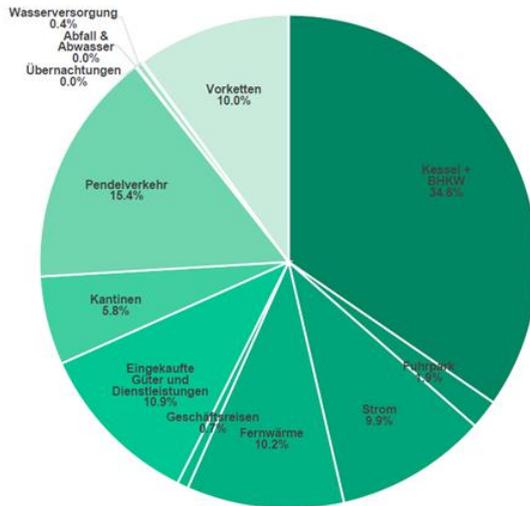
Bei Neubauprojekten und Renovierungen wird konsequent auf klimafreundliche Bauweisen geachtet, einschließlich Betonkerntemperierung, energiesparender Technologien und regenerativer Baumaterialien. Wir setzen unseren Schwerpunkt auf einheimische Gehölzpflanzen.

Bewusstseinsbildung und CO₂-Reduktionsstrategie

Initiativen wie die Kampagne „WWWir sind Energiesparer*innen“ sensibilisieren Mitarbeitende für den verantwortungsvollen Umgang mit Energie. Ergänzend dazu wurden ein Energie-Audit und ein CO₂-Fußabdruck erstellt, die als Grundlage für einen Maßnahmenkatalog dienen, um Emissionen bis 2030 nachhaltig zu reduzieren.

2023 Erstellung eines CO₂-Footprints in Zusammenarbeit mit der KEA-BW. Dabei wurden alle drei Scopes berücksichtigt und berechnet. Gesamtemissionen: 4.515,25 t CO₂e (4,52 t CO₂e/MA)

1.2 | CCF – Anteile nach Emissionsquellen



www.kea-bw.de

Treibhausgasbilanz 2022 – Klinikum Schloß Winnenden

3

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Eine fundierte Analyse und systematische Schwachstellentests der Wärmesysteme haben die korrekte Funktion von zentralen Regelsystemen bestätigt. Dennoch wurden in den Wärmetauschern Engpässe durch einen verkalkten Wärmetauscher identifiziert, der die Energieübertragung und Gesamteffizienz beeinträchtigt. Die Schwachstelle wird im ersten Quartal 2025 beseitigt, unterstreicht jedoch die zentrale Bedeutung der Systemwartung für den Klimaschutz, da ineffiziente Prozesse zu erhöhtem Energieverbrauch führen können. Die geplante Entkalkung zielt darauf ab, die Effektivität des Wärmetauschers wiederherzustellen, die Energienutzung zu optimieren und den CO₂-Ausstoß langfristig zu minimieren.
- Die Installation zusätzlicher Regelventile in der Dampfhydraulik hat nicht nur die Systemsteuerung flexibler gestaltet, sondern auch die Ressourcenschonung erheblich gefördert. Eine reduzierte Abfallrate von Prozesswasser konnte erreicht werden und trägt unmittelbar zur Ressourceneffizienz bei. Diese Maßnahme unterstützt die Dekarbonisierungsziele, indem sie den Gesamtenergiebedarf der Anlage reduziert und gleichzeitig die Betriebskosten senkt – ein Gewinn sowohl für die Umwelt als auch für die Wirtschaftlichkeit.
- Die Einführung automatisierter Temperaturregelungssysteme in Patientenzimmern ist ein exemplarisches Modell für technologiebasierte Lösungen zur Energieeinsparung. Die erfolgreiche erste Testphase im Jahr 2023 demonstrierte das Potenzial solcher Systeme. In der zweiten Phase im Jahr 2024 wurden nachhaltige Technologien wie batteriefreie Komponenten sowie offene Programmierschnittstellen getestet, um eine maximale Verfügbarkeit und Marktanpassungsfähigkeit zu gewährleisten. Dies eröffnet Perspektiven für eine effizientere Gebäudeverwaltung und unterstützt die übergeordneten Klimaziele durch eine erhebliche Reduktion des Energieverbrauchs.
- Zur Optimierung der Energieeffizienz wurde die Vorlauftemperatur der Heizungsanlage detailliert überprüft und angepasst. Die Erkenntnisse aus dieser Analyse dienen dazu, die Wärmeabgabe gezielter auf die Anforderungen der verschiedenen Bereiche abzustimmen. Dies soll nicht nur den Energieverbrauch senken, sondern auch

die langfristige Lebensdauer der Heizungsanlage durch einen schonenderen Betrieb erhöhen. Weiterhin wird untersucht, wie der Betrieb durch fortlaufende Überwachung weiter verbessert werden kann.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Förderung energieeffizienter Beleuchtungstechnologien: Der fortlaufende Austausch herkömmlicher Leuchtmittel durch energiesparende LED-Lösungen wurde als zentraler Baustein für nachhaltige Energieeinsparungen etabliert. Bis 2023 wurden diese Maßnahmen insbesondere in Bereichen mit hohem Stromverbrauch, wie den Versorgungskanälen zwischen Gebäuden, vollständig umgesetzt. Eine weiterführende Testphase im Jahr 2024 evaluierte verschiedene LED-Modelle, um Effizienz, Lichtqualität und Haltbarkeit zu optimieren und eine nachhaltige Balance zu gewährleisten.
- Durch die konsequente Abschaltung nicht benötigter Beleuchtungen und Geräte wurden weitere Einsparpotenziale erschlossen. Diese organisatorischen Maßnahmen ergänzen technische Optimierungen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Senkung des Energieverbrauchs und der Emissionsreduktion.
- Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden wiederaufladbare Akkus auf ihre Eignung für medizinische Geräte untersucht. Es zeigte sich jedoch, dass Spannungsanforderungen bestimmter Geräte (1,5 Volt) mit den derzeitigen Akkutechnologien (1,2 Volt) nicht vollständig kompatibel sind. Um den reibungslosen Betrieb und die Patientenversorgung zu gewährleisten, wurde das Projekt vorzeitig beendet – es verdeutlicht jedoch die Notwendigkeit technologischer Weiterentwicklungen in diesem Bereich.
- Zur Förderung einer autarken Energieversorgung wurde im Jahr 2024 die Außenbeleuchtung eines Pilotbereichs auf solarbetriebene Lampen umgestellt. Diese Systeme speichern tagsüber Sonnenenergie und nutzen Bewegungsmelder, um den Verbrauch weiter zu minimieren. Erste Erkenntnisse zeigen vielversprechendes Potenzial für eine breitere Anwendung.
- Die Transformation des Fuhrparks hin zu umweltfreundlichen Antriebssystemen ist ein zentraler Bestandteil der Klimastrategie. Bis 2023 wurden erste Schritte durch die Integration von elektrischen Fahrzeugen in die Flotte unternommen. Weitere Anschaffungen alternativer Antriebe sind in Planung, um die Emissionen durch dienstliche Mobilität kontinuierlich zu reduzieren. Zudem werden auf dem Gelände leichte Elektrofahrzeuge für interne Logistikprozesse genutzt, was den Energieverbrauch minimiert und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringert.
- Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Umrüstung schwerer Nutzfahrzeuge, wie LKW von Diesel- auf Elektroantriebe. Hier wurde eine Zusammenarbeit mit spezialisierten Dienstleistern initiiert. Trotz temporärer Verzögerungen aufgrund hoher Nachfrage zeigt dies das Potenzial, auch in anspruchsvollen Fahrzeugklassen nachhaltige Lösungen einzuführen.
- Bei Neubauprojekten wird ein konsequenter Fokus auf klimafreundliche Bau- und Energiekonzepte gelegt. In den geplanten Gebäuden (Haus M, Haus P, Haus N und

Haus Q) kommen regenerative Baumaterialien sowie innovative Technologien wie Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen und moderne Lüftungssysteme zum Einsatz. Diese Maßnahmen gewährleisten nicht nur Energieeinsparungen und eine geringere CO₂-Bilanz, sondern schaffen durch die Berücksichtigung von Qualitätssiegeln für nachhaltige Gebäude einen langfristigen ökologischen und wirtschaftlichen Mehrwert.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Verringerung CO₂-Ausstoß

Im Rahmen der Erstellung eines CO₂-Footprints wurden verschiedene Bereiche analysiert und in Scopes eingeteilt, um Einsparpotenziale zu identifizieren. Diese Analyse umfasst die Bewertung der direkten und indirekten Emissionen aus unterschiedlichen Quellen und Aktivitäten des Klinikums. Basierend auf diesen Erkenntnissen werden gezielt Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Zu den Maßnahmen gehören unter anderem die Optimierung von Energieverbrauch und -effizienz, die Nutzung erneuerbarer Energien und die Förderung nachhaltiger Praktiken. Durch den fortlaufenden Vergleich der CO₂-Emissionen vor und nach der Umsetzung dieser Maßnahmen kann der Fortschritt bei der Reduktion des CO₂-Ausstoßes verfolgt und bewertet werden.

Indikator 2: Energieeinsparungen

- Blockheizkraftwerke (BHKW) und Fernwärme sind unsere zentralen Ansätze zur Senkung des Energieverbrauchs. Durch die gleichzeitige Erzeugung von Strom und Wärme nutzen BHKW-Systeme die entstehende Abwärme, die sonst ungenutzt bliebe. Diese Effizienzsteigerung spart rund ein Drittel der benötigten Primärenergie. Das führt nicht nur zu einem deutlich geringeren Gesamtenergiebedarf, sondern senkt auch Betriebskosten und CO₂-Emissionen erheblich.

Indikator 3: Kompensation von Emissionen

- Durch intensive Anlagenpflege konnten elf erkrankte Bäume erhalten werden. Im Randbereich des Parks wurden 13 Bäume gefällt. Sämtliche Baumaßnahmen werden gezielt auf Baumerhalt geprüft. Dies zeigte bereits positive Erfolge durch Erhalt von Bäumen - zum einen konnte die Zahl der Fällungen für Baumaßnahmen auf zehn Fällungen reduziert werden, zum anderen konnte durch Umplanung der Baustelleneinrichtung eine große alte Linde erhalten bleiben, stattdessen musste eine kleine Zeder gefällt werden.
- Da die finalen Standorte der Neubauten im Planungsstadium noch nicht vollständig klar waren, wurde 2024 keine Neupflanzung vorgenommen. Die anstehenden Neupflanzungen werden einerseits von der internen Anlagenpflege vorgenommen, andererseits sind die Außenanlagenplaner beauftragt, die Nachpflanzung für die Baumaßnahmen vorzunehmen.

Indikator 4: Nutzung erneuerbarer Energie

- Auf den neuen Gebäuden werden Photovoltaik-Paneele eingeplant. Diese leisten mit ihrer Erzeugungskapazität einen erneuerbaren Beitrag zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes.

Haus M:

- Qm-Dachfläche: ca. 1.284 m², davon nutzbar für PV 770 m²
- Qm-PV Paneele: 303 Module

Haus P:

- Qm-Dachfläche: ca. 1.327 m², davon nutzbar für PV 899 m²
- Qm-PV Paneele: 305 Module

Haus Q:

- Qm-Dachfläche: ca. 500 m², davon nutzbar für PV 368 m²
- Qm-PV Paneele: 150 Module

Haus N Stand Vorplanung:

- Qm-Dachfläche: ca. 1.555 m², davon nutzbar 1.015 m²
- Qm-PV Paneele: ca. 510 Module

4.3.5 Ausblick**Professionelles Energiemanagement in den ZfP in Winnenden, Weinsberg und Wiesloch.**

Seit April 2024 werden die Zentren für Psychiatrie (ZfP) in Winnenden, Weinsberg und Wiesloch durch einen fest angestellten Energiemanager unterstützt. Dieser wird von den Technischen Leitern der jeweiligen ZfP unterstützt.

Gemeinsam entwickeln sie energetische Zukunftskonzepte, Energieeffizienzkonzepte sowie Konzepte zur regenerativen Energiegewinnung. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Projektierung der Inbetriebnahme von Versorgungsanlagen wie Kesselanlagen, Photovoltaik- und thermischen Solaranlagen sowie Wärmepumpen. Darüber führen sie Energieaudits durch und erarbeiten energetische Notfallkonzepte.

Ziel ist es, die Energieeffizienz zu steigern und nachhaltige Lösungen zur Energiegewinnung zu implementieren. Durch ihre Zusammenarbeit tragen sie maßgeblich dazu bei, die Energieversorgung der ZfP zukunftssicher und umweltfreundlich zu gestalten.

4.4 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

4.4.1 Zielsetzung

„Wir setzen Anreize auf allen Unternehmensebenen, um das Umdenken und Handeln zu fördern und die unternehmerische Nachhaltigkeit zu steigern. Mitarbeitende und Anspruchsgruppen werden in diesen Prozess miteinbezogen.“

Um geeignete Ansatzpunkte zum Umdenken und verantwortungsvollen Handeln zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten. Mit dem wachsenden Bewusstsein, dass sich eine umwelt- und klimabewusste Steuerung der Auswirkungen unserer Arbeit gemeinsam mit der Belegschaft wirkungsvoller realisieren lässt, haben wir den Leitsatz 12 als Schwerpunkt definiert. Wir sind überzeugt, dass jede einzelne Mitarbeiterin, jeder einzelne Mitarbeiter beim Entdecken und Erfassen der Umweltauswirkungen wertvolle Hinweise und zielführende Ideen einbringen kann.



Bei unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen stehen wir vor einer besonderen Herausforderung, die mit unserer Kernaufgabe einhergeht: Die bedarfsgerechte, gemeindenahere und personenorientierte Versorgung psychisch erkrankter Menschen nach besten Qualitätsstandards lässt sich nicht immer konfliktfrei mit konsequentem Umwelt- und Klimaschutz vereinbaren. So ist beispielsweise ein optimales Hygienemanagement stets auch mit dem Einsatz von Einwegmaterialien verbunden. Bei Anforderungen, die die Sicherheit von Patient*innen und Mitarbeitenden betreffen, müssen wir unserem Anspruch, hochwertige medizinische Dienstleistungen sicherzustellen, absoluten Vorrang vor dem Nachhaltigkeitsprinzip der Wiederverwertbarkeit geben.



Sind Tätigkeiten im Klinikalltag mit nicht vermeidbaren Umweltbelastungen verbunden, so streben wir gemeinsam danach, die ökologischen Negativeffekte innerhalb unserer jeweiligen Einflussphäre so gering wie möglich zu halten. Dies setzt nicht nur das umfassende Wissen über die umweltrelevanten Folgen voraus, sondern auch die individuelle Bereitschaft, den Schritt vom bloßen Erkennen zum folgerichtigen Handeln zu machen und Gewohnheiten am Arbeitsplatz zu ändern.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wertschätzen wir alle zielführenden Verhaltensänderungen unserer Mitarbeitenden: beispielsweise öfter mit dem Rad zur Arbeit zu

fahren, beim Mittagessen auch mal zur vegetarischen Variante zu greifen oder vor dem Ausdrucken eines Dokuments nochmals zu überlegen, ob die elektronische Speicherung nicht ausreichend wäre. Je besser es gelingt, im Arbeitsalltag Energie zu sparen, Müll zu vermeiden, achtsam mit den bereitgestellten Ressourcen umzugehen, desto zügiger erreicht unser Klinikum die gesetzten Nachhaltigkeitsziele.

Im WWW-Verbund sind wir uns bewusst, dass unternehmerische Nachhaltigkeit nicht einfach „top down“ verordnet werden kann. Deshalb gehen wir in gemeinsamer Initiative den Weg, unsere nahezu 4.900 Mitarbeitenden in die Verantwortung und die Gestaltung einer zukunftsfähigen Umwelt und Gesellschaft einzubinden.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

Mitarbeiterengagement

Das Mitarbeiterengagement spielt eine zentrale Rolle in unserer Strategie zur Förderung von Nachhaltigkeitsinitiativen und Energiesparkampagnen. Durch die aktive Einbindung der Mitarbeitenden tragen sie maßgeblich zur Umsetzung unserer Umweltziele bei.

Verhaltensänderungen

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung nachhaltiger Verhaltensweisen wie Radfahren, vegetarische Ernährung und digitale Dokumentenspeicherung. Diese Maßnahmen helfen uns, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und eine umweltfreundlichere Arbeitsweise zu etablieren.



Vorschlagswesen

Unser klinikumsinternes Vorschlagswesen bietet den Mitarbeitenden einen zusätzlichen Anreiz zur Teilnahme an Klimaschutz- und Umweltschutzthemen. Für jeden eingereichten Vorschlag gibt es eine kleine Prämierung, und die fünf besten Vorschläge eines jeden Jahres werden zusätzlich mit dreistelligen Beträgen honoriert. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 57 Vorschläge eingereicht, von denen 17 umgesetzt wurden.

Patientenbeteiligung

Auch die Patient*innen haben die Möglichkeit, ihre Ideen und Vorschläge über das Tool "Anregung, Lob und Kritik" einzubringen. Im Jahr 2024 erhielten wir 88 Anregungen von Patient*innen, die im Sinne der Nachhaltigkeit bewertet und gegebenenfalls umgesetzt werden.

Abfallmanagement

In der Arbeitsgruppe Müll werden alle Themen der Müllvermeidung und des Recyclings besprochen, um optimale Lösungen zu finden. Der jährliche Abfallbericht betrachtet die entsorgten Müllarten mit dem Ziel der langfristigen Müllreduktion.

Gebäudereinigung

Seit 2024 setzen wir in der Gebäudereinigung Reinigungsmaschinen ein. Wenn keine Infektionslage vorliegt, erfolgt die Reinigung der Böden mittels heißem Wasser, wodurch wir den Einsatz von Reinigungsmitteln reduzieren können. Zudem haben wir ein digitales Ticket-System für Bettenaufbereitungen und Sonderaufträge eingeführt, das den Papierbedarf für die Auftragsabwicklung vollständig gesenkt hat.

Herausforderungen

Eine der größten Herausforderungen besteht darin, die Anforderungen des Umwelt- und Klimaschutzes mit den Hygienestandards in Einklang zu bringen. Es gilt, Lösungen zu finden, die beiden Aspekten gerecht werden und gleichzeitig unsere Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Wegweiser Grüner Kompass

2022 an den Standorten Winnenden, Wiesloch, Weinsberg eingeführt. Regelmäßiger Austausch und Weiterentwicklung durch die Projektgruppe.

Gründung einer AG Nachhaltigkeit

Weiterentwicklung der Maßnahmen aus dem Wegweiser Grüner Kompass. Konsolidierung bereits eingeführter Aktivitäten und Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Engagement bei Mitmachaktionen

Teilnahme an den KLIMA.LÄND.TAGEN 2024 mit der Aktion „Brillen spenden, Sehen schenken“. Alte Brillen wurden weltweit gespendet, Langzeitarbeitslose werden bei der Aufbereitung integriert. Vom 18. September bis 8. Oktober 2024 konnten Mitarbeitende Brillen, Gestelle und Etuis spenden, wobei 86 Brillen zusammenkamen. Die Aktion förderte Klimaschutz und nachhaltiges Handeln und verband soziale Verantwortung mit Ressourcenschonung.



**Brillen spenden -
Sehen schenken**

Energiesparkampagnen

Regelmäßige Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten. Ziel: Reduktion des Verbrauchs an Gas, Strom, Wasser und Öl.



Sichtbarmachen des Umweltengagements

Einführung eines Signets und nachhaltiger Giveaway-Produkte. Vorstellung des Umweltengagements beim Onboarding neuer Mitarbeiter.

Soziale Nachhaltigkeit

Das Klinikum engagiert sich aktiv für soziale Nachhaltigkeit, indem es Menschenrechte achtet und jegliche Form der Diskriminierung verhindert. Unsere drei Zentren stehen für Weltoffenheit, Vielfalt und Toleranz und positionieren sich klar gegen rechte Ideologien. In unseren Einrichtungen arbeiten seit vielen Jahren Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Nationen, die einen wichtigen Beitrag zur Versorgung der uns anvertrauten Menschen leisten. Sie sind feste Bestandteile der Teams und bereichern das Zusammenleben durch ihre Freundschaften und Integration in die Belegschaften. Die Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Versorgung ist ohne diesen Beitrag nicht aufrechtzuerhalten.

Willkommenskultur

Wir heißen Menschen aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund willkommen und wollen, dass sie sich bei uns wohlfühlen. Deshalb wurde die Kampagne „WWir sind Demokratieschützer*innen!“ im Februar 2024 ins Leben gerufen. Wir positionieren uns sichtbar in der internen und externen Kommunikation, beispielsweise mittels unserer E-Mail-Signatur.



4.4.4 Indikatoren

Indikator 1: Nachhaltigkeit Küche

Jährlich werden rund 37 Tonnen Bio-Lebensmittel verarbeitet, dies entspricht 29 % der Mittagessen und 16 % aller Mahlzeiten. Seit 2024 gibt es Bio-Kaffee und -Schokolade im Personalcasino. 2024 wurden Bio-Regionale Mittagessen angeboten, um regionale und biologische Ernährung zu fördern. Durch bedarfsgerechte Portionierung und durch laufendes Controlling der Lagerbestände arbeiten wir in der Küche ressourcenschonend. Vegetarische Gerichte sind auf allen Speiseplänen grün hinterlegt. Seit Oktober 2021 sind 532 Mehrwegbehälter im Umlauf, um Einwegverpackungen zu reduzieren. Beim Catering für Veranstaltungen wird darauf geachtet, die Menge optimal auf die Anzahl der bewirteten Personen anzupassen. Sollten Reste dennoch anfallen, haben wir 2024 die

„Resteretter-Tüten“ eingeführt, sodass Besucher*innen Lebensmittel vom Buffet mitnehmen können.

Indikator 2: Vorschlagswesen

Mitarbeitende können Vorschläge einreichen und erhalten Prämien. 2024 wurden 57 Vorschläge eingereicht, von denen 17 (30 %) umgesetzt wurden, was eine hohe Rate darstellt.

Indikator 3: Digitalisierung Küche und Einkauf

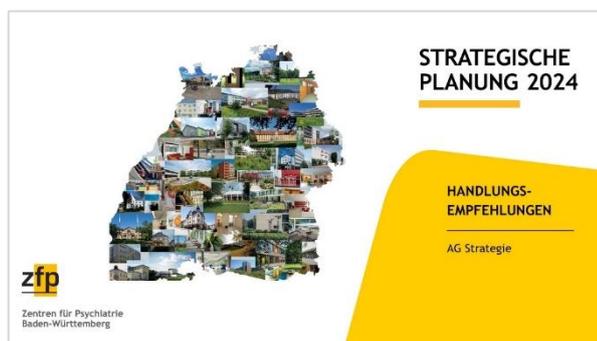
Alle Kühlhäuser werden digital temperaturüberwacht. Ab 2024 werden alle Hygienepläne digital abgebildet und dokumentiert. Der Bestellprozess im Einkauf wird online im MaWi-System abgebildet, wodurch Papierausdrucke reduziert wurden. Ab 2024 werden Lieferanten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz eingestuft, und alle Beschaffungen auf nachhaltige Ersatzprodukte geprüft.

4.4.5 Ausblick

Zukünftige Maßnahmen umfassen die Bewusstseinsbildung und CO₂-Reduktionsstrategien, wie die Kampagne „WWWir sind Energiesparer*innen“ und Maßnahmen zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks. Die Information und Kommunikation über Umwelt- und Klimathemen werden weiterhin auf allen geeigneten unternehmenseigenen Kanälen verbreitet. Die Teilnahme an externen Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit, wie den KLIMA.LÄND.TAGEN des Landes Baden-Württemberg, wird auch 2025 durchgeführt.

Strategische Ziele

Im März 2024 wurden in der „Strategie 2024“, an der sich alle ZfP orientieren, weitere relevante Ziele formuliert. Ein fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung für die kommenden vier Jahre ist „Nachhaltigkeit herstellen“ als umfassendes Unternehmensprinzip. Die ZfP, und somit auch unser Zentrum, verstehen Klimaschutz und den Schutz natürlicher Lebensräume als umfassende Querschnittsauf-



NACHHALTIGKEIT HERSTELLEN

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Nachhaltigkeitsstrategie und kontinuierliche Überprüfung der Zielerreichung
- Aktiver Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und Luftverschmutzung (bspw. über Energiesparkampagnen)
- Nachhaltige Finanzanlagen und neue Finanzierungsinstrumente
- Erhalt und aktive Unterstützung von Biodiversität
- Berücksichtigung der gesamten Lebenszykluskosten eines Gebäudes bei Investitionen im Baubereich

zfp
Zentren für Psychiatrie
Baden-Württemberg

gabe und Teil des gesellschaftlichen Auftrags. Nachhaltigkeit bedeutet neben der Optimierung des Energieeinsatzes und der Reduzierung von CO₂ auch, dass sämtliche Entscheidungen und Prozesse auf ihre Verträglichkeit und ihre Auswirkung auf die Ausschöpfung natürlicher

Ressourcen geprüft werden. Die Handlungsfelder der ZfP-Nachhaltigkeitsstrategie betreffen grundsätzlich alle ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance).

5. Weitere Aktivitäten

5.1 Leitsatz 02 - Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Aktivitäten und Entwicklungen

Parkgestaltung und Biodiversität

Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung. Dazu gehören der Erhalt und die nachhaltige Pflege der großflächigen Parkanlage mit Baumbestand, welcher Schatten spendet, sowie die Bepflanzung mit einheimischen Gehölzen. Der Park wird naturnah gehalten, um die Biodiversität zu erhalten und zu steigern und den Wasserverbrauch für das Wässern von Blumenrabatten zu optimieren.

Maßnahmen in der Gebäudesanierung

Bei allen Baumaßnahmen betrachten wir zentrale Aspekte, die darauf abzielen, die Umwelt zu schützen und gleichzeitig wirtschaftlich und sozial verantwortlich zu handeln.

Ökologische Nachhaltigkeit (u. a. Reduktion des Energieverbrauches, nachwachsende Rohstoffe und Förderung der Biodiversität), Ökonomische Nachhaltigkeit (u. a. langfristige Wirtschaftlichkeit durch den Einsatz von langlebigen Materialien und effizienten Baukonzepten, welche langfristig zu geringeren Betriebskosten führen), soziale Nachhaltigkeit (u. a. gesamteinheitliche Betrachtung der Gesundheit/Wohlbefinden unserer Nutzer*innen, dies erfolgt im Einklang mit Integration und Sicherheit). Die vorgenannten Punkte gilt es in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und der geforderten Klimaneutralität unserer Gebäude zu bringen, was eine umfassende energetische Sanierung des Bestandes und den Einsatz klimaneutraler Bauweisen erfordert.

Maßnahmen für heiße Monate

Die technischen Leiter der ZfP-Gruppe tauschen sich regelmäßig aus und stimmen ihre Konzepte zum Thema Klimaanpassung und Hitzeschutz aus.

In den heißen Monaten werden für die Mitarbeiter*innen kostenlose Getränke (Wasser) bereitgestellt. Bei Umbauten und Sanierungen, insbesondere von denkmalgeschützten Gebäuden, wird darauf geachtet, dass Schlafräume nicht im Dachgeschoss verortet werden. Flexible Arbeitszeiten sind ganzjährig möglich, sowohl bei Hitze als auch bei Kälte.

Wassereffizienz und Bauweise

Es gibt ein Starkregenrisikomanagement in Zusammenarbeit mit der Stadt Winnenden. Das Wassereffizienzmanagement umfasst die Sanierung und Instandhaltung von Frisch-

wasser- und Abwasserkanälen auf dem gesamten Gelände, wofür ein festes Budget vorgesehen ist. Schließlich werden Gebäude in solider Bauweise errichtet, die dem Klima standhalten können, beispielsweise durch Betonkerntemperierung.

5.2 Leitsatz 03 - Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Aktivitäten und Entwicklungen:

Nachhaltige Beschaffung und Dokumentenprozesse

Im Beschaffungswesen wird auf ressourcenschonende Einkäufe und die Vermeidung langer Lieferwege geachtet. Darüber hinaus wird die Verwendung von CO₂-freundlichen Druckertonern gefördert, um ressourcenschonende und umweltfreundliche Dokumentenprozesse zu verbessern.

Ressourcenschonende Maßnahmen

Ein weiterer wichtiger Schritt ist der Einsatz von ressourcenschonenden Reinigungsmaschinen, die den Verbrauch von Wasser, Reinigungsmitteln und Manpower reduzieren. Parallel dazu erfolgt die schrittweise Umstellung auf Transponder-Schließsysteme, die im klinischen Bereich durch Chip-Schließungen in laufenden Neubaumaßnahmen erweitert werden.

Müllreduktion und Printmedien

Zur Reduktion des Müllaufkommens werden auf allen Stationen Müllsammelstellen bereitgestellt und regelmäßige Schulungen durchgeführt. Auch die Reduktion von Printmedien spielt eine zentrale Rolle, indem gedruckte Broschüren auf digitale Ausgaben umgestellt werden, wie beispielsweise der Geschäftsbericht und die Brunnen-Hauszeitschrift. Zudem wurde die Geschäftsausstattung auf Recyclingpapier umgestellt und Werbemittel mit Nachhaltigkeitszertifikaten bezogen.

Digitalisierung

Die Forcierung der Digitalisierung im Gesundheitswesen umfasst den Ausbau digitaler Patientenakten im Rahmen der Anbindung an die Telematikinfrastruktur sowie die konsequente Umstellung auf digitale Personalakten. Dies beinhaltet auch die Umstellung von Patienten-, Informations- und Vertragsunterlagen auf digitale Formate, was zu einer signifikanten Reduktion des Papierverbrauchs führt.

Ausblick:

Ausblickend lässt sich sagen, dass diese Maßnahmen nicht nur zur Nachhaltigkeit und Effizienz im Gesundheitswesen beitragen, sondern auch als Vorbild für andere Branchen dienen können. Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung dieser Strategien

werden entscheidend sein, um langfristig positive ökologische und ökonomische Effekte zu erzielen.

5.3 Leitsatz 04 - Biodiversität

"Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein."

Ziele:

Wir setzen uns für den Erhalt und die Gestaltung eines Geländes mit Grünflächen, Gärten und natürlichen Lebensräumen für Pflanzen und Tiere ein. Ein zentrales Ziel ist die Förderung der Biodiversität und die Schaffung wertvoller Lebensräume.

Aktivitäten und Entwicklungen:

Die Pflege der Grünflächen und des gesamten klinikumseigenen Parks erfolgt durch die eigene Gärtnerei des Klinikums. Bei der Bauplanung neuer Gebäude und deren Außenanlagengestaltung wird auf den schonenden Umgang mit Flora und Fauna geachtet. Es wird auf Pflanzenschutzmittel verzichtet und Streusalz gezielt eingesetzt.

Durch die Umgestaltung des Parks wird der Anteil an einheimischen Blumen, Sträuchern und Laubbäumen erhöht. Nistmöglichkeiten für Wildbienen und Käfer werden durch Rohboden und Totholz geschaffen. Sträucher werden gepflanzt, um Strukturen und Nahrungsquellen für Insekten zu bieten. Holundersträucher werden für therapeutische Zwecke genutzt.

Förderung der Artenvielfalt

Das Klinikum setzt sich für den Erhalt von Mauerseglern, Turmfalken und Fledermäusen durch entsprechende Nistmöglichkeiten und den Erhalt der Lebensräume ein. Die Biodiversität wird durch nachhaltige und umweltfreundliche Bewirtschaftung gefördert und erhalten, beispielsweise durch die kontrollierte Pflege des Rasens.

Ausblick:

Zukünftige Baumaßnahmen beinhalten die extensive Begrünung von Dächern zur Verbesserung des Mikroklimas und Förderung der Artenvielfalt.

Die Sektion „Bunte Wiese“ des Entomologischen Vereins Stuttgarts wird zur Ideenfindung für ein insektenfreundliches Habitat eingeladen.

Strukturen zur Nistmöglichkeit für Insekten, Vögel und Fledermäuse werden bewahrt. Bei Renovierungen und Neubauten werden Nistmöglichkeiten für Schwalben und Mauersegler erhalten. Die Umstrukturierung des Parks wird medial begleitet, um Ideen zu sammeln.

5.4 Leitsatz 05 - 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."

Aktivitäten und Maßnahmen:

Das Klinikum Schloß Winnenden setzt auf eine leitliniengerechte und evidenzbasierte Versorgung der Patient*innen sowie eine konsequente Qualitätsorientierung. Wir nehmen am Qualitätssystem KTQ® teil, das alle drei Jahre extern auditiert wird. In der Erwachsenenpsychiatrie führen wir quartalsweise Stichtagsbefragungen durch, während in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie systematische Abfragen zur Behandlungszufriedenheit bei Patient*innen und Angehörigen erfolgen. Ein strukturiertes Lob- und Beschwerdemanagement sowie kontinuierlicher Kontakt und Austausch mit relevanten Stakeholdern sind weitere wichtige Maßnahmen.

Unser betriebliches Vorschlagswesen trägt zur Stärkung einer beteiligungsorientierten Unternehmenskultur bei, indem Verbesserung von Prozessen und Abläufen aus der Belegschaft eingebracht werden können und in einer Vorschlagskommission geprüft und die Besten in die Umsetzung gebracht werden. Zentrenübergreifend führen wir Risikoaudits für medizinisch-pflegerische Belange durch. Im Jahr 2022 haben wir die Handlungsempfehlungen des Aktionsbündnisses Patientensicherheit geprüft. Das Berichtssystem für kritische Zwischenfälle (CIRS) ermöglicht die anonyme Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in Einrichtungen des Gesundheitswesens.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Zur Förderung einer partizipativen Behandlung haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen. Dazu gehört die Neukonzeptionierung des Pflegeprozesses nach dem Gezeitenmodell, bei dem die Bezugspflege als Beziehungsprozess flächendeckend eingeführt wurde. Zudem haben wir den Einsatz von Genesungsbegleitenden ausgeweitet. Eine weitere Maßnahme ist eine Benchmark-Vereinbarung zum Thema Nachsorgegespräche.

Darüber hinaus stärken wir die Kooperation und Vernetzung mit wichtigen Partnern wie dem Gemeindepsychiatrischen Verbund (GPV), der Polizei und den Gerichten.

Im Jahr 2019 haben wir unser Unternehmensleitbild überarbeitet und werden 2025 in einen Update-Prozess einsteigen. Die letzte KTQ®-Rezertifizierung im Jahr 2023 konnte mit gutem Erfolg abgeschlossen werden.

Ausblick:

Auch in Zukunft werden wir die Qualität unserer Leistungen und Produkte weiter verbessern. Die Qualitätsmanagement-Facharbeitsgruppe prüft Möglichkeiten für Zuweiserbefragungen sowie gegebenenfalls Befragungen nachbetreuender Einrichtungen.

Im Jahr 2025 planen wir die Einführung von Fragebögen in englischer Sprache als Pilotprojekt in Winnenden. Zudem entwickeln wir Befragungen für intelligenzgeminderte und demenziell erkrankte Patienten, die ebenfalls in Winnenden pilotiert werden sollen. Die Facharbeitsgruppe Qualitätsmanagement auf ZfP-Ebene (FAG QM) arbeitet an der Entwicklung von Befragungen für ambulante Patienten. Darüber hinaus planen und arbeiten wir an einer Befragung zu den Therapieangeboten in der Psychiatrischen Institutsambulanz (PIA) der Klinik für Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie(KfP).

5.5 Leitsatz 06 - Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Aktivitäten und Entwicklungen:

Wir binden relevante Vertretungen in Entscheidungen ein und bieten Professionelles Sprachtraining für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund an. Schulungen zur gendersensiblen Sprache sind ebenfalls Teil unseres Angebots, welches durch eine Broschüre mit dem Titel „Vorbildlich kommunizieren“ ergänzt wird. Jährliche Mitarbeiterjahresgespräche stellen die individuelle Förderung sicher.

Fortbildungs- und Schulungsangebote

Unser Fortbildungsprogramm beinhaltet Themen wie kultursensible Kommunikation und Pflege. Weiterhin können Schulungen zu den Themen Compliance, Klimaschutz und Nachhaltigkeit im Krankenhaus absolviert werden. Das Streamen von Schulungen an andere Standorte und die Nutzung digitaler Angebote trägt dazu bei, lange Anfahrtswege und CO₂-Emissionen einzusparen. Zudem verzichten wir auf Streuartikel wie Gummibärchen und setzen auf nachhaltige, wiederauffüllbare Nussdosen.

Kommunikations- und Beteiligungsinitiativen

Regelmäßig nehmen wir an der „Great Place To Work“-Befragung teil. Unsere Mitarbeitende werden in die Abstimmung des Fort- und Weiterbildungsprogramms in Form von Umfragen einbezogen. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird außerdem die Nutzung nachhaltiger Fortbewegungsmittel durch gezielte Aktionen wie z. B. Schrittwettbewerb, Stadtradeln oder Fahrradkino gefördert.

Gesetzliche und organisatorische Maßnahmen

Im Jahr 2023 haben wir uns mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auseinandergesetzt und mit dem organisatorischen Verfahren begonnen. Im Jahr 2024 wird die Arbeitsgruppe zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ausgeweitet, um die Bestimmungen sorgfältig umzusetzen.

Ausblick:

Wir prüfen die Ausweitung von Unterstützungsmöglichkeiten zur Überwindung von Sprachbarrieren durch Übersetzungsgeräte und Dolmetscherdienste speziell für Krankenhäuser.

5.6 Leitsatz 07 - Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."

Aktivitäten und Entwicklungen:**Strukturiertes Onboarding- und Einarbeitungskonzept**

Um den Einstieg neuer Mitarbeitender optimal zu gestalten, haben wir ein strukturiertes Einarbeitungskonzept entwickelt, das mit einer Onboarding-Veranstaltung beginnt. Ebenso wichtig ist uns ein wertschätzendes Offboarding, das eine positive Verabschiedung der Mitarbeitenden sicherstellt, wenn sie das Unternehmen verlassen.

Arbeitsplatzsicherheit und Flexibilität

Wir legen großen Wert auf Arbeitsplatzsicherheit und bieten stabile berufliche Perspektiven für alle Mitarbeitenden. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeitsplätze und Job-Sharing-Optionen sowie die Möglichkeit zur Telearbeit und Homeoffice fördern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Moderne Arbeitsplätze in multiprofessionellen Teams bieten zudem vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten.

Anerkennung und Benefits

Unsere Mitarbeitenden profitieren von zahlreichen Incentive-Aktionen, wie kostenlosem Eis im Sommer, Geschenken zu Weihnachten und Ostern sowie einem bezuschussten Deutschlandticket für den öffentlichen Nahverkehr. Kostenlose Parkplätze und günstige Wohnmöglichkeiten in Personalwohnheimen sind weitere Vorteile. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen fördern den Austausch und die Transparenz.

Zukunftsorientierte Maßnahmen

Zusammen mit den Schwesterkliniken planen wir die Einführung von Zeitwertkonten, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, Arbeitszeitguthaben für spätere Auszeiten oder die Altersvorsorge anzusparen. Die mySDworx-App wird die Verwaltung und Transparenz persönlicher Daten erleichtern, indem Mitarbeitende ihre Sozialversicherungsdaten und Lohnabrechnungen abrufen können. Weitere Maßnahmen umfassen gezielte Werbung für Bewerber, Videostellenanzeigen und das JobRad-Angebot für Fahrradleasing.

Diese umfassenden Maßnahmen und Entwicklungen zeigen unser Engagement für das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.

Mitarbeitendenrechte und Arbeitsbedingungen

Unser strukturiertes Einarbeitungskonzept beginnt mit einer zweitägigen Onboardingveranstaltung und einem Einarbeitungsprogramm. Wir bieten Arbeitsplatzsicherheit, flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Job-Sharing), sowie Telearbeit und Homeoffice. Unsere modernen Arbeitsplätze sind in multiprofessionellen Teams organisiert. Mitarbeiterausflüge, Teamevents und Mitarbeiterjahresgespräche fördern die individuelle Weiterentwicklung. Finanzielle Unterstützung für Fachweiterbildung, bereichsübergreifende Rotation und Hospitation sowie die Möglichkeit zur Promotion und Fortbildung sind ebenfalls Teil unseres Angebots. Familienfreundlicher Sonderurlaub, lebensnahe Unterstützungsangebote und bedarfsgerechte Kinderbetreuung in der betriebseigenen „Schloß-Kita“ runden unser Konzept ab.

Gesundheit und Wohlbefinden

Wir unterstützen die Gesundheit und Fitness unserer Mitarbeitenden durch das betriebliche Gesundheitsmanagement, ergonomische Arbeitsplätze und ein eigenes Fitness-Studio. Es gibt Sportgruppen und einen Schloßchor. Unser Personalcasino bietet täglich drei Menüs aus der eigenen Küche mit "Slow Food"-Ausrichtung sowie vegetarische und vegane Speisen. Weitere Angebote umfassen Massage-Sesseln, betriebsinterne Impfangebote, „kollegiale Ersthilfe“ und Benefit-Programme.

Ausblick:

Ausblickend planen wir 2025:

- eine Portallösung zur Einsicht in die Dienstplanung
- praxisnahe Ausbildungsstationen in unseren Kliniken
- Kooperationen zur Kinderbetreuung
- Ausweitung von Teamboardarbeit und
- Teilnahme an regionalen Firmenläufen

5.7 Leitsatz 08 - Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Aktivitäten und Entwicklungen:

Partizipation und Patientenrechte

Wir stärken die Partizipationsmöglichkeiten unserer Patient*innen an Therapieentscheidungen und bauen Behandlungsvereinbarungen für Krisenfälle aus. Partizipative Behandlungsansätze wie das Recovery-Konzept und Safewards spielen eine zentrale Rolle. Das Klinische Ethikkomitee bietet eine digitale Ideenbox im Intranet für anonyme

Anregungen und Hinweise. Zudem setzen wir den konstruktiven Austausch mit Partner-einrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen und Kostenträgern unserer Leistungsangebote fort. Unsere aktive Öffentlichkeitsarbeit zu Themen rund um Psychiatrie und Gesundheit erfolgt über vielfältige Kommunikationskanäle, einschließlich der jährlichen Teilnahme am „Welttag für seelische Gesundheit“.

Zusammenarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

Wir bauen die Genesungsbegleitung durch psychiatrieerfahrene Personen weiter aus und unterstützen die Weiterbildung zu Genesungsbegleiter*innen finanziell sowie durch ein Stipendiatenangebot. Regelmäßige „Runde Tische“ mit Vertretern der Polizei und Feuerwehr sowie Abstimmungen mit Vertretern der Stadtverwaltung fördern den Dialog. Informationen über den geplanten Maßregelvollzug und Neubauten erfolgen regelmäßig. Zusätzlich bieten wir jährlich Pressegespräche zu allgemeinen Themen sowie anlassbezogene Pressegespräche an.

Ausblick:

Im Bereich der Digitalisierung ist ein aktives Ausrollen und die Weiterentwicklung von Patientenportalen ein wesentlicher Focus:

Das **Patientenportal Curamenta** ist ein digitales Angebot für Menschen mit psychischen Erkrankungen, deren Angehörige und Interessierte. Dieses Portal wurde bereits eingeführt und bietet eine Vielzahl von Funktionen, um den Zugang zum psychiatrischen Versorgungssystem zu erleichtern und die Behandlungsqualität zu verbessern.

Das **Patientenportal MENTALIS**, das ebenfalls eingeführt wurde, ist ein Online-Nachsorgeprogramm, das Patienten nach einem Klinikaufenthalt unterstützt. Es bietet Zugang zu wöchentlichen Gesprächen am Telefon und hilft dabei, sich langfristig zu stabilisieren und persönliche Ziele zu verfolgen.

Beide Portale werden kontinuierlich weiterentwickelt, um den Bedürfnissen der Nutzer noch besser gerecht zu werden und die Kommunikation mit Ärzten und Therapeuten sicher und bequem zu gestalten.

5.8 Leitsatz 09 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Aktivitäten und Entwicklungen:

Ausbildung und Weiterbildung

Wir setzen auf eine umfassende Ausbildung und Weiterbildung, indem wir 65 Pflegefachkräfte am BZG ausbilden, darunter vier ausbildungsintegriert Studierende im Jahr 2024. Die wissenschaftliche Begleitung der Curriculums-Entwicklung zur Generalistik ist ein

weiterer Schwerpunkt. Zudem bieten wir DHBW-Studiengänge in Berufsfeldern wie Soziale Arbeit und BWL-Gesundheitsmanagement an und unterstützen Medizinstudierende sowie Genesungsbegleiter*innen mit Stipendien.

Personalentwicklung und Förderung

In der Personalentwicklung und Förderung haben wir 13 der insgesamt 18 Absolventinnen der Pflegefachausbildung 2024 in ein festes, unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Wir fördern akademische Fachkräfte im berufsbegleitenden Studium Pflege durch Bachelorstudiengänge und bieten Weiterbildungsangebote sowie attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für Medizinerinnen. Seit 2023 setzen wir auf die gezielte Förderung von Nachwuchsführungskräften in der Pflege durch ein Traineeprogramm.

Digitalisierung und Innovation

Unsere Digitalisierung und Innovation im Bereich der Pflegeausbildung umfassen digitale Boards, Zugang zu Lernplattformen sowie moderne Ausstattung für Auszubildende und Lehrerinnen. Wir nutzen Simulationstechniken und innovative Nursing-Modelle für Unterricht und Weiterbildung.

Ausblick:

Durch Vernetzung und strategische Projekte fördern wir die systematische Leistungsvernetzung mit Angeboten anderer Gesundheitssektoren in der Region. Die Personalgewinnung und -bindung ist als strategisches Projekt auf Zentrumsebene festgelegt. Die wissenschaftlich begleitete Entwicklung eines Curriculums für die neue generalistische Ausbildung und die Weiterentwicklung des BOGY/BORS-Konzepts sind weitere wichtige Maßnahmen.

5.9 Leitsatz 10 - Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Aktivitäten und Entwicklungen:

Regionale Gesundheitsangebote und Partnerschaften

Wir bieten wohnortnahe Angebote und niederschwellige Anlaufstellen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an insgesamt drei Standorten in unserem Einzugsgebiet. Als verlässlicher Partner unterstützen wir regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen wie Sozialämter, Suchtberatungsstellen und gerontopsychiatrische Dienste. Unsere aktive Beteiligung an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten in der Region trägt zur Verbesserung der psychischen Gesundheit bei. Aktive Beteiligung an Aufklärungs- und Antistigmaaktivitäten in unserer Einzugsregion – in Präsenz und digital auf Social Media.

Öffentlich zugängliche Einrichtungen und kulturelle Aktivitäten

Unser weitläufiger Park dient als öffentlicher Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung und umfasst einen öffentlich zugänglichen Spielplatz und ein Wassertretbecken. Wir stärken den Artenschutz durch Gehölze und das Verlängern der Wiesenblühzeiten. Regelmäßige kulturelle Veranstaltungen wie Konzerte und Ausstellungen fördern den niederschweligen Zugang zur Kultur. Das Aufstellen von Smartbenches im Park zur kostenlosen Smartphone-Aufladung sind weitere Beispiele für unser Engagement.

Zusammenarbeit und regionale Initiativen

Networking mit Beratungsstellen, der kontinuierliche Austausch mit Partnerorganisationen und die Teilnahme an Veranstaltungen der Stadt, z. B. der Wirtschaftsförderung Winnenden, sind Teil unserer regionalen Initiativen. Wir arbeiten eng mit der lokalen Polizei und anderen Gesundheitseinrichtungen zusammen, um Aufnahmeverfahren und Krisenmanagement zu verbessern. Weitere Projekte umfassen die Organisation von Veranstaltungen wie Parkführungen, Winnenden liest, Schloß- und Picknick-Konzerte.

Ausblick:

Im kommenden Jahr sind zahlreiche Aktivitäten und Veranstaltungen geplant, die das Klinikum Schloß Winnenden für die Öffentlichkeit zugänglich machen. Dazu gehören unter anderem weitere Parkführungen, die den Besuchern die Möglichkeit bieten, die wunderschöne Anlage des Klinikums zu erkunden und mehr über ihre Geschichte und Bedeutung zu erfahren.

Der beliebte Psychiatrie Talk wird auch im Jahr 2025 fortgesetzt. Diese Veranstaltungsreihe bietet eine Plattform für den Austausch über aktuelle Themen der Psychiatrie und fördert das Verständnis und die Aufklärung in der Gesellschaft. Ebenso wird der Dialog „Ver-rücktes Seelenleben“ fortgeführt, der den Dialog zwischen Betroffenen, Angehörigen und Fachleuten unterstützt und somit einen wichtigen Beitrag zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen leistet.

Darüber hinaus wird sich das Klinikum Schloß Winnenden im Jahr 2025 an der Remstal-Museumsnacht beteiligen. Daneben plant das Klinikum auch die Teilnahme an weiteren kulturellen Veranstaltungen, um die Verbindung zur Region und der Gemeinschaft zu stärken.

5.10 Leitsatz 11 - Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Aktivitäten und Entwicklungen:

Compliance-Management und Kontrolle

Ein Compliance-Manager ist direkt an die Geschäftsführung angebunden, um sicherzustellen, dass alle Compliance-relevanten Vorgänge engen Überprüfungen unterzogen werden. Jährliche Innenrevisionen gewährleisten, dass interne Geschäftsvorgänge regelmäßig auf Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit geprüft werden. Zeichnungsbefugnisse mit Mehraugenprinzip und klar definierte Finanzbefugnisse sorgen für zusätzliche Kontrolle und Transparenz.

Unser „Handbuch Compliance Management (CM)“ enthält detaillierte Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen. Dieses Handbuch wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Die ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle ermöglicht es Mitarbeitenden, Bedenken anonym zu melden und trägt so zur Schaffung eines vertrauenswürdigem Arbeitsumfeldes bei.

Diese Maßnahmen schaffen ein offenes, transparentes und vertrauenswürdiges Umfeld, in dem die Zusammenarbeit und der Austausch von Wissen gefördert wird.

Transparenz und Berichterstattung

Alle wesentlichen Budgetpläne werden offengelegt und wir berichten umfassend über Verhandlungen mit den Krankenkassen, um sicherzustellen, dass alle relevanten finanziellen Entscheidungen transparent und nachvollziehbar sind. Alle wesentlichen Zahlen und Entwicklungen werden im INTRANET zur Verfügung gestellt.

Das Klinikum Schloß Winnenden ist zur Einhaltung des Public Corporate Governance Kodex (PCGK) verpflichtet, der im Jahr 2024 aktualisiert wurde. Dieser Kodex stellt sicher, dass wir den höchsten Standards der Unternehmensführung gerecht werden. Die Geschäftsleitungssitzung wird zweimal im Jahr um die Dualen Leitungen aller Kliniken erweitert, um eine umfassende und transparente Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

Ausblick:

Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern und Organisationen wird aktiv betrieben, um gemeinsame Ziele zu erreichen und voneinander zu profitieren. Informationen über bestehende Partnerschaften werden auf unserer Homepage transparent veröffentlicht, um die Öffentlichkeit über unsere Kooperationspartner zu informieren. Wir nehmen auch künftig an verschiedenen Verbänden und Kooperationen teil, um unsere Netzwerke zu erweitern und Synergien zu nutzen.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

6.1 Das Projekt

Wir setzen uns aktiv für eine regelmäßige, gesunde und ausgewogene Ernährung ein. Im Rahmen unseres KLIMAWIN-Projekts 2024 möchten wir dieses Engagement weiter verstärken.

Die Tafel Winnenden spielt eine entscheidende Rolle bei der Bekämpfung von Armut, der Reduzierung von Lebensmittelverschwendung und der Förderung der sozialen Integration. Überschüssige Lebensmittel von Supermärkten, Bäckereien und anderen Unternehmen werden „gerettet“ und an bedürftige Menschen im Großraum Winnenden verteilt. Dadurch wird sichergestellt, dass wertvolle Lebensmittel nicht verschwendet, sondern sinnvoll genutzt werden. Dies führt zu einer Verbesserung der Lebensqualität der Menschen vor Ort, da sie Zugang zu einer regelmäßigen, gesunden und nährstoffreichen Ernährung erhalten. Diese Ernährung hat einen positiven Einfluss auf ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden und ihre soziale Integration. Durch diese Maßnahmen werden Isolation und Ausgrenzung vermieden und der soziale Zusammenhalt gestärkt.

Unser besonderer Dank gilt all den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern des Tafelladens in Winnenden. Durch ihren tatkräftigen Einsatz wird nicht nur das menschliche Miteinander gestärkt, sondern auch ein wichtiger Beitrag zum Umweltschutz durch Ressourcenschonung geleistet. Zudem fördern sie die soziale Integration und stärken den Zusammenhalt in der Gemeinschaft.

Wir unterstützen den Tafelladen gerne bei seiner wichtigen Arbeit für die Menschen. Der Leiter des Tafelladens hat uns mitgeteilt, dass sie auch am Ferienprogramm der Stadt Winnenden 2025 teilnehmen und einen Tag gestalten werden. Es wird eine Ausfahrt zum Naturtheater in Heidenheim organisiert, bei der auch die Kinder der Kundinnen und Kunden des Tafelladens einen interessanten und abwechslungsreichen Tag erleben dürfen. Dieses Projekt werden wir ebenfalls gerne mit unserer Spende unterstützen.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Das Klinikum Schloß Winnenden hat das Projekt mit einer finanziellen Spende unterstützt.

Umfang der Förderung: 7.500 EUR

6.3 Ausblick

Das Engagement der Winnender Tafel steht im Einklang zu unserem Nachhaltigkeitsauftrag. Wir betrachten unsere Unterstützung des Projektes als regionales Engagement auch im Hinblick auf Gesundheitsförderung.



Klinikum Schloß Winnenden



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Klinikum Schloß Winnenden
Zentrum für Psychiatrie Winnenden
Schloßstraße 50
71364 Winnenden
Telefon: +49 7195 900-2002
E-Mail: info@zfp-winnenden.de
Internet: www.zfp-winnenden.de

Ansprechperson

Bernd Czerny
Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Stand

04.04.2025