zfp

Klinikum Schloß Winnenden

NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

KLINIKUM SCHLOß WINNENDEN

WIN CHARTA

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

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns 1
2. Die WIN-Charta 2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement 4
4. Unsere Schwerpunktthemen 5
Leitsatz 05: Energie und Emissionen 6
Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken 11
5. Weitere Aktivitäten 15
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption 22
Regionaler Mehrwert 23
6. Unser WIN!-Projekt 25
7. Kontaktinformationen 26
Ansprechpartner 26
Impressum 26

ÜBER UNS

1. Über uns

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 gemeindenahe und lebensweltorientierte Versorgung. Für die Patient*innen stehen tagesklinische, stationäre sowie ambulante Behandlungsangebote in vier spezialisierten Fachkliniken bereit:

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

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

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

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

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 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 ZWÖLF LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden zwölf Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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."*

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Februar 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER-PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	☐	☒	☐
Leitsatz 2	☐	☒	☐
Leitsatz 3	☐	☒	☐
Leitsatz 4	☐	☒	☐
Leitsatz 5	☒	☒	☒
Leitsatz 6	☐	☒	☐
Leitsatz 7	☐	☒	☐
Leitsatz 8	☐	☒	☐
Leitsatz 9	☐	☒	☐
Leitsatz 10	☐	☒	☐
Leitsatz 11	☐	☒	☐
Leitsatz 12	☒	☒	☐

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	☐
Zusatzkapitel: Klimaschutz	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Winnender Tafelladen e.V.

Schwerpunktbereich:

☒ Energie und Klima ☐ Ressourcen ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung

☐ Mobilität ☐ Integration

Art der Förderung:

☒ Finanziell ☐ Materiell ☐ Personell

Umfang der Förderung: 7.500,00 EUR

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 05: Energie und Emissionen:

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

- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken:

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie liegt uns nicht nur die soziale Dimension, sondern auch ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt sowie der Schutz des Klimas besonders am Herzen. Deshalb möchten wir unser bisheriges Engagement zur Steigerung der Energieeffizienz in unserem Einflussbereich nochmals verstärken und die durch unser Handeln verursachten Treibhausgas-Emissionen systematisch verringern, ohne jedoch die Unterbringungs- und Behandlungsqualität für unsere Patient*innen zu beinträchtigen. 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 zum Umdenken

Wir setzen weiterhin auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln 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 Einflusssphäre unserer Beschäftigten noch ungenutztes Potenzial für mehr Nachhaltigkeit. Um geeignete Ansatzpunkte gemeinsam zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Beim Klimaschutz und der Reduktion eigener Umweltauswirkungen liegt unser Fokus seit Langem auf nachhaltigen Energieeinsparungen. Über das von der Energie Weissenhof GmbH (EWG), eine Tochtergesellschaft unseres Unternehmens, betriebene Blockheizkraftwerk wird eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Standort Winnenden sichergestellt.

Auf der Suche nach emissionsmindernden Lösungen im Gebäudebereich setzen wir nicht nur bei Neubau-Aktivitäten, sondern auch bei energetischen Sanierungen von Bestandsgebäuden auf erneuerbare Energien, allem voran Photovoltaik.

Um die klimaschädlichen Auswirkungen des Individualverkehrs zu minimieren, motivieren wir unsere Mitarbeitenden durch verschiedene Aktivitäten wie z.B. ZfP radelt, das Auto stehen zu lassen. Als Mitglied in der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir auch danach, CO2-Emissionen durch unsere Dienstfahrzeuge zu senken, u. a. indem wir der E-Mobilität in unserem Fuhrpark einen wachsenden Stellenwert einräumen.

Dank unserer großflächigen Parkanlage an unserem Standort können wir einen gesellschaftsrelevanten Beitrag zur Kompensation von gesundheits- und umweltschädlichen Emissionen leisten. Für diese positiven Klimaeffekte wollen wir weiterhin sorgen, indem wir uns kontinuierlich für einen vielfältigen und gesunden Pflanzenbestand kümmern und die Bodenversiegelung, wo immer möglich, vermeiden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Erstellung der ersten Treibhausgasbilanz** für das Klinikum Schloß Winnenden.
- **Vermeidung verkehrsbedingter Emissionen:** Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen für eine verstärkten Fahrradnutzung, wie beispielsweise die Beteiligung bei der Aktion „Stadtradeln 2023“. Es wurden 7.360 Kilometer von den Mitarbeiter*innen zurückgelegt, was einer CO2 Einsparung von 1,5 Tonnen entspricht. Es zählten bei dieser Aktion neben den beruflichen auch die privaten Radkilometer. Die auf dem Gelände für die Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehenden E-Fahrräder werden täglich genutzt für den schnellen Weg zwischen den einzelnen Gebäuden, aber auch für den Transport von kleineren Materialien. Die Ausschreibung für ein JOBRAD Angebot für die Mitarbeiter*innen erfolgte 2023. Ab 2024 werden die Mitarbeiter*innen ein Angebot für JOBRAD erhalten.
- **Energie- und Ressourcenmanagement:** Nachhaltige Reduktion des Batterieverbrauchs durch den Austausch mit wiederaufladbaren Akkus. Diese Aufladung der wiederaufladbaren Akkus wird durch ein autarkes Solarmodul erfolgen. Aktuell befinden wir uns in der Probephase, das Projekt wird im Jahr 2024 ausgerollt werden.
- **CO2-Kompensation:** Konsequenter Erhalt und Pflege unseres Baumbestandes im Schlosspark, insbesondere Nachbepflanzung/Ersatz eines Baumes durch mindestens einen neuen Baum.
- **Reduktion weiterer Printprodukte** zugunsten digitaler Lösungen. Um den CO_2-Fußabdruck von noch verbliebenen Druckerzeugnissen zu kompensieren, gleichen wir klimaschädliche Emissionen nach Möglichkeit durch klimaneutralen Druck sowie durch Verwendung von Recyclingpapieren aus.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- **Reduzierung des Strom- und Energieverbrauchs:** Der bereits begonnene Austausch der herkömmlichen Leuchtmittel durch energiesparende LED- Lösungen, wurde im Jahr 2023 weitergeführt. In Teilbereichen, in den Versorgungskanälen zwischen den einzelnen Gebäuden, wurde der Austausch bereits abgeschlossen. Im Jahr 2023 hat nun eine Testphase mit verschiedenen Lampenmodellen, für den weiteren Austausch von LED-Lampen im Haus begonnen. Eine Entscheidung wird im kommenden Jahr getroffen werden. Ferner schalten wir konsequent nicht benötigte Beleuchtungen und Geräte aus.
- **Digitalisierung von Prozessen:** Wir intensivieren weiterhin den Ausbau digitaler Lösungen in sämtlichen Aufgabenbereichen unseres Klinikums.

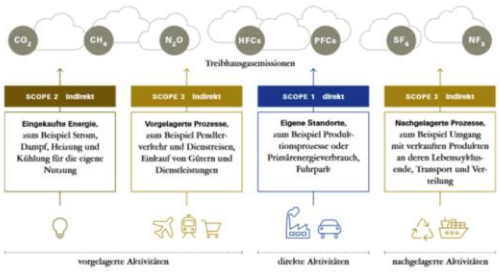
ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

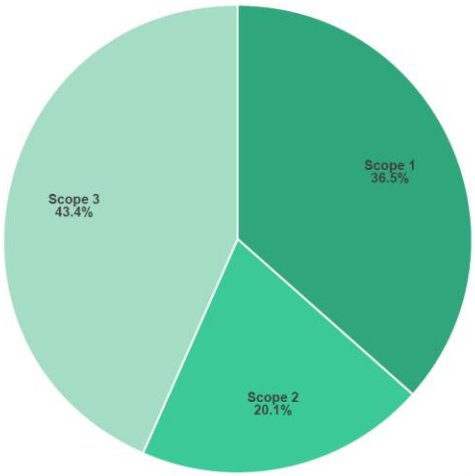
- **Treibhausgasbilanz:** Im Jahr 2023 wurde erstmals eine Treibhausgasbilanz für das Jahr 2022 für das ZfP Klinikum Schloss Winnenden und dessen Standorte Ellwangen und Schwäbisch Gmünd erstellt. Der gesamte Footprint des ZfP Klinikum Schloss Winnenden beläuft sich auf

4.515,25 t CO2e

- Es ergeben sich relative Gesamtemissionen von 4,52 tCO2e/Mitarbeitenden bei 1.102 Mitarbeitenden. Bezogen auf die Anzahl der belegten Betten 2022 von 489,4 betragen die relativen Emissionen 9,22 tCO2e/Bett. In Verbindung auf die Anzahl der behandelten Fälle 2022 von 7.587 betragen die relativen Emissionen 0,595 tCO2e/Fall. Mit 43,4 % ist Scope 3 der größte CO2 Verursacher. Mit 36,5 % des CO2-Anteils ist Scope 1 der zweitgrößte CO2 Verursacher. Scope 2 hat mit 20,1 % den kleinsten Anteil.
- Als größtes Verbesserungspotenzial wurde der Handlungsfokus auf Strom und Wärme (Scope 1/Strom und Fernwärme, Scope2/externer Strombezug) sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten (Scope 3) erkannt. Ein Maßnahmenkatalog wurde erstellt, mit kurz-, mittel- und langfristigen Planungshorizonten.

1.1 | CCF – Gesamtemissionen und Anteile nach Scopes





Gesamtemissionen:
4.515,25 tCO2e (4,52 tCO2e/MA)

(UKE: 55.313 tCO2e; 4,03 tCO2e/MA)

www.kea-bw.de Treibhausgasbilanz 2022 – Klinikum Schloß Winnenden 2

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Lang- und kurzfristige Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion der CO2-Emissionen:

1. Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie Patient*innen, Erstellung von Energiespartipps und gezielter Einsatz energiesparender Geräte.
2. Fortlaufende Optimierung der bestehenden Wärmeversorgung sowie Nahwärmenetze.
3. Umstellung von fossilen Energieträgern auf erneuerbare Energien z.B. durch Verwendung von Umweltwärme oder Biomasse.
4. Eigenstromerzeugung durch fortlaufenden Ausbau von PV-Anlagen.
5. Förderung E-Mobilität: Umstellung des Fuhrparks auf alternative/nachhaltige Antriebe. Bis zum Jahr 2023 wurden bereits neun Fahrzeuge durch E-Fahrzeugen ersetzt. Weitere Ersatzbeschaffungen werden kontinuierlich mittels alternativer Antriebe ausgetauscht werden. Auf dem Gelände stehen E Fahrzeuge für den Transport von Kleinmaterialien zur Verfügung.
6. Ausbau zusätzlicher Infrastruktur und Angebote für CO2 reduzierte Fahrten zum Arbeitsort.
7. Orientierung am Qualitätssiegel Nachhaltiges Gebäude bei Neubau und Sanierungsmaßnahmen. Bei den aktuell beschlossenen Neubauten Haus M/Haus P/Haus N und Haus Q, befassen wir uns bereits in den Planungen intensiv mit regenerativen Baumaterialien sowie energiesparenden Möglichkeiten u.a. Photovoltaik, Wärmepumpen.
8. Festlegung von Mindeststandards für sozial-ökologisch und nachhaltige Beschaffung.
9. Abfallreduzierung. Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe entwickelt einheitliche Abfallkonzepte für alle Standorte und Gebäude über den gesamten Entsorgungsprozess unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten. Ziel ist es, die Restmüllmenge zu reduzieren und die Sortierqualität zu erhöhen. Sensibilisierung alle Mitarbeitenden, Patient*innen und Besucher*innen, Zigaretten ausschließlich in die dafür vorgesehen Aschenbecher zu werfen, da achtsam weggeworfene Zigaretten in die Umwelt und deren Inhaltsstoffe ins Grundwasser gelangen und großen Schaden anrichten können.

- Neben vielseitigen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der Umstellung auf „Green IT“ in unserem Haus wächst kontinuierlich die Inanspruchnahme erneuerbarer Energiequellen in unseren Einrichtungen. Durch den weiteren Ausbau der Photovoltaik-Technik auf dem Dach des sanierten Gebäudes unserer Klinikküche werden wir den Anteil eigenproduzierten „grünen“ Stroms erhöhen. Aufgrund von Verzögerungen der Baugenehmigungen kann die bereits geplante Installation der Photovoltaik-Anlage voraussichtlich erst 2024 erfolgen.
- Als Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Klinikum Schloß Winnenden vor, die Maßnahmen werden stetig weiterentwickelt. Ein formuliertes Ziel aus dem Grünen Kompass hinsichtlich „Energie und Emissionen“ war die Bedarfserfassung, Analyse und Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten von zentralen Druckerstellen in den Kliniken“. Die Einzelgeräte werden Zug um Zug am Standort Winnenden umgebaut.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Bei Nach- und Ersatzpflanzungen von Bäumen in unserem Park setzen wir vorrangig Baumarten ein, die Hitze und Trockenheit vertragen, wie z. B. Eichen aus Südeuropa, ebenso Linden, Eschen und weitere klimaresistente Arten, die als „Zukunftsbäume“ von den Baumschulen angeboten werden.
- Wir setzen auch auf verhaltensorientierte Maßnahmen und motivieren die Mitarbeitenden hierzu mit unseren vielfältigen Energiesparkampagne ***WWWir*** sind Energiesparer*innen u. a..
- **Vermeidung verkehrsbedingter Emissionen**: Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen für eine verstärkten Fahrradnutzung, wie beispielsweise die Aktion „ZfP radelt“. Es zählten bei dieser Aktion neben den beruflichen auch die privaten Radkilometer. Mitmachen konnten alle Mitarbeiter*innen und Freund*innen unseres Klinikums, die im Rems-Murr-Kreis wohnen oder arbeiten.

- Mit einer weiteren sportlichen Aktion, dem „ZfP: läuft!“, waren wir beim 13. AOK-Firmenlauf im September 2023 in Waiblingen mit dabei.
- Das Team vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) hat sich eine weitere bewegungsfördernde und „mopsfidele“ Aktion ausgedacht. Vom 1. März bis 29. April 2023 konnten die ZfP-Mitarbeiter*innen bei der virtuellen Schrittechallenge „ZfP: mopsfidel“ - zu Fuß – auf dem Rad – oder im Wasser – mitmachen, auf den Spuren des Winnender Mopses wandern und eine virtuelle Strecke von Belgrad nach Winnenden zurücklegen. Zwischenetappen - unter anderem an den Standorten in Ellwangen und Schwäbisch Gmünd - haben zur Erholung eingeladen und kleine Gesundheitsimpulse angeboten.

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Klinikum Schloß Winnenden vor und wird stetig weiterentwickelt. Die daraus abgeleitete und bereits begonnene Umstellung auf zentrale Druckerstellen im Haus wird weiterhin umgesetzt.

INDIKATOREN

Indikator 1: Wärme- und Wasserversorgung

- Die zur Versorgung der Liegenschaft notwendige Wärmeenergie wird mittels eigener KWK-Anlagen effizient vor Ort erzeugt und durch Bezug von Fernwärme mit niedrigem Primärfaktor und geringen CO2-Emissionen ergänzt.
- Die Wasserversorgung auf dem Areal erfolgt über eigene Quellen und Wassererfassungen in der Umgebung.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 2: Energieeinsparungen - Maßnahmen zu Energieeinsparungen wurden auch im Jahr 2023 weitergeführt:

- Prüfung und Anpassung der Heizungs-Vorlauftemperatur
- Kontrollierte Temperatur-Reduktion in Treppenhäusern, Fluren und Nebenräumen. Die im Jahr 2023 begonnene erste Testphase für eine automatisierte Raumtemperatur Regelung, bei welcher sich die Heizung automatisch abschaltet, wenn der Raum gelüftet wird und auch eine automatische Reduzierung über Nacht bzw. am Wochenende erfolgt, wurde erfolgreich abgeschlossen. Nun beginnt im Jahr 2024 eine zweite Testphase mit Komponenten, bei welchen gänzlich auf Batterien verzichtet werden kann.
- Weitere Optimierung der Lüftungs- und Klimaanlagen sowie der Dampfproduktion für Küchenbetrieb
- Im Jahr 2023 wurden die Beleuchtung der Parkwege sowie die allgemeine Beleuchtung auf autarke Lampen umgestellt. Diese werden über den Tag mit Sonnenlicht aufgeladen und werden zur Beleuchtung in der Nacht verwendet.

Indikator 3: Baumbestand und Grünflächen im Park des Klinikums

- Die Nachpflanzung mit klimatoleranten Baumarten (z. B. Magnolien und Immergrüne Eichen) wurde im Jahr 2023 fortgeführt.
- Weiterhin werden umfangreiche Baumpflegemaßnahmen und Düngungen durchgeführt, um die Verkehrssicherheit und Vitalität des Baumbestands zu erhalten.
- Das Wachstum der ausgebrachten 1800 Blumenzwiebeln (Narzissen und Tulpen) auf den Wiesenflächen und im Casinohang werden durch Pflegemaßnahmen der Grünpflege unterstützt.
- Alle kompostierbaren Grünabfälle (Laub, Mähgut etc.) wurden und werden zukünftig einer Biogasanlage zur Verwertung zugeführt.
- Im März 2023 ist unter Leitung eines Genesungsbegleiters das Projekt "Bienen im Park" gestartet, welches künftig als neues Therapieangebot in Kooperation mit unserer Ergotherapie zum Einsatz kommt.

AUSBLICK

- Ab April 2024 werden die ZfP in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden durch einen für alle Zentren fest angestellten Energiemanager unterstützt. Aufgaben des Energiemanagers sind
  - die Entwicklung von energetischen Zukunftskonzepten/Energieeffizienzkonzepten/Konzepte zur regenerativen Energiegewinnung
  - Projektierung der Inbetriebnahme von Versorgungsanlagen (z. B. Kesselanlagen, PV-/ thermische Solaranlagen, Windkraftanlagen, Wärmepumpen)
  - Konzeptionierung und Projektmanagement für Energieeinsparmaßnahmen/Energieaudits
  - Beratung im Themenfeld Energieversorgung
  - Erarbeitung von energetischen Notfallkonzepten
- Im Jahr 2023 wurde der Kontakt zu einem Dienstleister aufgebaut, der LKWs von Diesel auf Elektro umrüsten kann. Diese Option wird weiterverfolgt, um eine nachhaltige Verwendung der Fahrzeugbestandteile wie Fahrwerk, Karosserie, Kabine etc. sicherzustellen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

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 einen Schwerpunkt definiert, welchen wir über mehrere Jahre in den Fokus der Nachhaltigkeitsarbeit am Klinikum Schloß Winnenden setzen werden. Wir sind davon überzeugt, dass jeder einzelne Mitarbeitende beim Entdecken und Erfassen der Umweltauswirkungen wertvolle Hinweise und zielführende Ideen einbringen kann.

Bei unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen stehen wir vor einer besonderen Herausforderung, die mit unserer Kernaufgabe einhergeht: Die bedarfsgerechte, gemeindenahe 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 Einflusssphäre 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 nochmal 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 4.400 Mitarbeitenden in die Verantwortung und die Gestaltung einer zukunftsfähigen Umwelt und Gesellschaft einzubinden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Gründung einer AG Nachhaltigkeit zur
  - Inhaltliche Weiterentwicklung der Maßnahmen aus dem Wegweisers Grüner Kompass, Bereitstellung einer niederschwellig zu nutzenden digitalen Version des Wegweisers Grüner Kompass im Intranet
  - Konsolidierung bereits eingeführter Aktivitäten und in Umsetzung befindlicher Nachhaltigkeitsmaßnahmen
  - Akzeptanzförderndes Sichtbarmachen des Umweltengagements u. a. durch Einführung eines speziell entwickelten Signets und ansprechender Platzierung auf nachhaltigen Giveaway-Produkten, die auf das Umweltengagement aufmerksam machen
  - Engagement bei Mitmachaktionen wie z. B. Teilnahme an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg
- Persönliche Vorstellung des Umweltengagements beim Onboarding neuer Mitarbeitenden
- Weiterentwicklung gemeinsam von den ZfP in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden konzipierten Energiesparkampagnen, durch welche insgesamt rund 4.400 Mitarbeitende angesprochen und als Multiplikatoren genutzt werden, mit dem Ziel, den Verbrauch an Gas, Kohle und Öl zu verringern, energiepolitisch unabhängiger zu werden, Geld zu sparen und das Klima zu schützen. Seit Oktober 2022 werden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz lanciert.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Der Zentren übergreifend entwickelte Wegweiser/Grüner Kompass wurde bereits im Jahr 2022 an den beteiligten Standorten Weinsberg, Wiesloch, Winnenden (WWW) eingeführt, mit dem Ziel der kontinuierlichen Anpassung. Die WWW-weite Projektgruppe aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit tauscht sich regelmäßig zu anstehenden Themen aus und veranlasst die gezielte Weiterentwicklung des Grünen Kompass.

Aus dieser Initiative gingen verschiedene Energiesparkampagnen hervor: WWWir sind … * (u.a. Energiesparer*innen CO2, Lichtausschalter*innen, Wassersparer*innen, Sanftfahrer*innen, Druckerschoner*innen, Besseresser*innen, Treppensteiger*innen, Böllerverzichter*innen aber auch Überlegt-Schenker*innen). Seit Einführung der Kampagne informieren wir alle Mitarbeiter*innen regelmäßig mit praktikablen und saisonalen Tipps zum sparsamen Umgang mit Energie und Ressourcen. Diese Empfehlungen stärken das Bewusstsein für den ressourcenschonenden Umgang u.a. beim Lüften, Lichtausschalten, der Druckernutzung etc. Die Kampagne wurde in den drei Zentren in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden solide etabliert. Insgesamt wurden bis März 2023 15 verschiedene Tipps an die Mitarbeiterschaft kommuniziert. Die Kampagne wurde im Jahr 2023 um originelle Weihnachtsmotive ergänzt und auf den Social-Media Unternehmenskanälen ausgerollt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Durch die ergänzende visuelle Kommunikation, der Platzierung von Give-aways für die Alltagsnutzung wie Post-ist, Nussdöschen oder Mehrwegtaschen wird die Identifikation mit dem Nachhaltigkeitsgedanken verknüpft und positiv verstärkt.

Im Oktober 2023 erhielten die ZfP-Mitarbeiter*innen im Rahmen der Nachhaltigkeitstage, das Angebot der „GRÜNEN WOCHE“. Die Mitarbeiter*innen wurden im Personalcasino vom Küchenteam ausschließlich mit abwechslungsreichen, leckeren, vegetarischen, grünen Gerichten verwöhnt. Welche die komplette Woche kostenlos angeboten wurden.

Zusätzlich haben wir für die Mitarbeitenden während der Fastenzeit im BGM eine angeleitete Heilfastenkur angeboten. Das Interesse war groß und wurde von vielen Mitarbeitenden gut angenommen.

Im letzten Quartal 2023 fand die konstituierende Sitzung der AG Nachhaltigkeit statt. Dies setzt sich aus Mitarbeiter*innen aus allen Unternehmensbereichen zusammen. Mit der Zielsetzung der synergieschaffenden Zusammenarbeit und unternehmensübergreifenden Verankerung.

Bei unserem Nachhaltigkeits-Engagement beziehen wir auch die soziale Nachhaltigkeit mit ein. Wir setzen uns aktiv dafür ein, Menschenrechte zu achten und zu schützen und jegliche Form der Diskriminierung zu verhindern. 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 vielen Nationen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die uns anvertrauten Menschen zu versorgen. Außerdem sind sie feste Bestandteile der Teams, über Freundschaften eingebunden in die Belegschaften und eine Bereicherung für das Zusammenleben“. Die Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Versorgung ist heute und in der Zukunft ohne diesen Beitrag nicht aufrechtzuerhalten.

Wir heißen Menschen aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund willkommen und wollen, dass sie sich bei uns wohlfühlen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Aus diesem Grunde wurde die WWWir sind Demokratieschützer*innen! Kampagne im Februar 2024 ins Leben gerufen. Wir positionieren uns sichtbar in der internen Kommunikation, auf social media oder in der externen Kommunikation bspw. mittels unserer E-Mail-Signatur, die viele verschiedene Ansprechpersonen erreicht:

AUSBLICK

Zentrale Aufgabe aller Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg und damit wichtiges strategisches Ziel ist, weiterhin die gute und umfassende Versorgung psychisch erkrankter Menschen. Ergänzend wurden im März 24 in der „Strategie 2024“, an der sich alle ZfP orientieren, vier weitere relevante Ziele formuliert. Fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung für die kommenden vier Jahre ist „Nachhaltigkeit herstellen“ als umfassendes Unternehmensprinzip.

Die ZfP, und somit auch unsere Zentren, verstehen Klimaschutz und den Schutz natürlicher Lebensräume als umfassende Querschnittsaufgabe und Teil des gesellschaftlichen Auftrags. Nachhaltigkeit bedeutet neben Optimierung des Energieeinsatzes und 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 and Governance).

- Die AG Nachhaltigkeit tagt vier Mal im Jahr, um aktuelle Nachhaltigkeitsthemen aufzugreifen und umfänglich und standortübergreifend zu bearbeiten
- Die eingeführten Energiesparkampagnen werden wir auch im Jahr 2024 fortführen und intensivieren
- Die Social-Media-Kanäle werden für die interne und externe Community weiter für die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsthemen genutzt
- Der Nachhaltigkeitsgedanke als gemeinsamer Wert und als ein strategisches Ziel ist im Unternehmensleitbild verankert. Durch eine transparente Kommunikation werden die Mitarbeiter*innen einbezogen und fungieren als Multiplikatoren in die Gesellschaft
- Vorgesehen ist weiterhin die Teilnahme an externen Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit, zum Beispiel an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg

5. Weitere Aktivitäten

MENSCHENRECHTE, SOZIAL- & ARBEITNEHMERBELANGE

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Beauftragte für Chancengleichheit werden kontinuierlich in alle für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten relevanten Entscheidungen eingebunden.
- Wir fördern Weltoffenheit und Vielfalt und stellen uns Fremdenfeindlichkeit entschieden entgegen.
- Wir haben eine interne Broschüre mit Empfehlungen und Beispielen zur Anwendung von gendersensiblen Formulierungen veröffentlicht.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Unsere wertschätzende Beziehung gegenüber den Mitarbeitenden drückt sich auch in einem konstruktiven Miteinander mit dem Personalrat aus.
- In unserer Einflusssphäre wird verstärkt eine gendersensible Sprache verwendet.
- Wir empfinden die Diversität unserer Belegschaft bezüglich ihrer Herkunft als äußerst bereichernd. Rund 1.100 Mitarbeitende kommen aus insgesamt 41 Nationen. Neben Sprachkursen „Deutsch als Fremdsprache“ bieten wir besondere Starthilfen für Ärzt*innen sowie individuelle Angebote für unser Pflegepersonal aus dem Ausland.
- Die vielseitigen Benefits für Mitarbeitende werden rege in Anspruch genommen. Dazu gehört ein abwechslungsreiches Programm im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit wohltuenden Effekten auf die Gesundheit der Teilnehmenden. Wir bezuschussen die Nutzung des VVS-Tickets, um aktiv die Nachhaltigkeit zu fördern und umweltfreundliche Mobilität zu unterstützen.

AUSBLICK

- Wir streben die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsform als Option für Mitarbeitende aller Unternehmensbereiche an.
- Unser Personal profitiert von der Umsetzung der Tarifabschlüsse (TV-L und TV-Ärzte ZfP).

LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN

- **ONBOARDING**
- Einstiegsunterstützung für neue Mitarbeitende durch strukturierten Onboarding Prozess
- Angebot der Horizonterweiterung durch Möglichkeit der bereichsübergreifenden Rotation und Hospitation
- Bei Bedarf: Günstige Wohnmöglichkeiten in Personalwohnheimen und Unterstützung bei der Wohnungssuche

WEITERE AKTIVITÄTEN

- **SOZIALLEISTUNGEN**
- Jahressonderzahlung
- Attraktive betriebliche Altersversorgung (Betriebsrente)
- Geschenke für alle Mitarbeitenden zu Weihnachten und Ostern von der Geschäftsleitung
- Jährlicher Geldbetrag für zur Förderung des Betriebsklimas innerhalb der Teams
- Breites Angebot an Mitarbeiterrabatten und Benefit-Programmen, u. a. Sondertarif bei Versicherungen

- **FAMILIE & BERUF**
- Flexible Arbeitszeitmodelle: Teilzeitarbeitsplätze, Job-Sharing
- Hohe Arbeitsplatzflexibilität durch die Möglichkeit von Homeoffice
- Gerontopsychiatrische Fachberatung für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Familienfreundlicher Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensnahe Unterstützungsangebote (z. B.: Individuelle Beratungsangebote hinsichtlich Teilzeitarbeit und Berentung)
- Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die betriebseigene Kita

- **MITARBEITERBELANGE, FÖRDERUNG & WEITERBILDUNG**
- Erfassung und Evaluierung der Mitarbeiterbelange (Great Place to Work®-Benchmarking, eigene Befragung zur Güte von Kommunikation und Transparenz)
- Mitarbeiterjahresgespräche u. a. zur individuellen Förderung
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie interne Fortbildungsangebote
- Möglichkeit zur Förderung der akademischen Karriere (Promotion)
- Finanzielle Unterstützung der Fachweiterbildung für Ärzt*innen

- **BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT**
- Betriebsinterne Impfangebote (Corona, Grippe), die während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können.
- Unterstützung der Gesundheit und Fitness der Mitarbeitenden über das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben (BEM)
- Gesundheitsfürsorge, u. a. durch ergonomische, elektronisch höhenverstellbare Schreibtische
- Verfügbarkeit eines betriebseigenen Fitness-Studios

- **(ARBEITS-)ALLTAG IM KSW**
- Arbeitsplatzsicherheit
- Moderne Arbeitsplätze in multiprofessionellen Teams
- Vielfältige Speisenangebote im Personalcasino: täglich drei Menüs (Frischkost) aus der eigenen Küche
- Incentive-Aktionen für Mitarbeitende, etwa kostenloses Eis oder Sprudel an den heißen Sommertagen
- Kostenlose Parkplätze für Mitarbeitende, die auf die PKW-Anfahrt angewiesen sind
- Betriebsausflüge und Teamtage

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Schloßchor – trifft sich einmal pro Woche zum gemeinsamen Singen, wird durch professionelle Chorleiterin geführt und umrahmt auch gemeinsame Feierlichkeiten, z. B. die Patientenweihnachtsfeier

Ausblick:

- Einführung der Vorteilsplattform Corporate Benefits und Ticketsprinter
- Einführung des Angebots JobRad
- Gutscheinkarten für unsere Auszubildenden
- Startersets für unsere Auszubildenden – Rucksäcke bedruckt mit unserem ZfP-Brand, Schulordner, Trinkflaschen
- Jobticket-Förderung: Ab April 2023 erhalten Mitarbeiter*innen eine höhere Bezuschussung zum Jobticket

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Weitere Stärkung der Teilhabemöglichkeiten unserer Anspruchsgruppen an unseren Versorgungs-, Beratungs- und Informationsangeboten
- Pflege der Beziehungen und Kooperationen mit unseren Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen und sonstigen relevanten Institutionen innerhalb des regionalen Hilfenetzwerks durch regelmäßige Kooperationstreffen und gemeinsame Veranstaltungen
- seit 2022: Beginn Information und Austausch mit der Stadt und Bevölkerung in Winnenden bzgl. Einrichtung einer Maßregelvollzugsanstalt
- Aktive Öffentlichkeitsarbeit zu Themen rund um die Psychiatrie und Gesundheit über vielfältige Kommunikationskanäle, u. a. jährliche Teilnahme an „Welttag für seelische Gesundheit“.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Fortführung eines trialogischen Forums für Betroffene, Angehörige und professionelle Behandler*innen mit dem Titel „Ver-rücktes Seelenleben“.
- Jährlich stattfindende RoundTables mit der örtlichen Polizei und der Feuerwehr zur Bewertung und Stärkung der Zusammenarbeit.
- Regelmäßiges Angebot von Pressegesprächen zur Weiterentwicklung des Klinikums, zusätzlich zu anlassbezogenen Pressegesprächen.
- Weitere Etablierung des Einsatzes von Genesungsbegleitenden in Voll- und Teilzeit.

AUSBLICK:

- Aktive Beteiligung an der Weiterentwicklung der Arbeit des Gemeindepsychiatrischen Verbundes im Rems-Murr-Kreis Dabei werden wir auch mitwirken am Aufbau von geschützten Wohnformen der Eingliederungshilfe.
- Durch Ausrichtung an Safewards, Recovery und Empowerment im Sinne einer modernen Psychiatrie sollen Pateinten noch mehr in Behandlungsentscheidungen einbezogen werden.
- Durch Beteiligung an einem Patientenportal (Curamenta) wird ein moderner digitaler Zugang zu Informationen und Behandlungsmöglichkeiten geschaffen.
- Angesichts der anhaltend steigenden Belegungszahlen im baden-württembergischen Maßregelvollzug wird das Klinikum seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und schafft neue Behandlungskapazitäten. Das Klinikum als Bauherr und künftiger Betreiber einer spezialisierten

Maßregelvollzugseinheit für suchtkranke Patient*innen arbeitet an der Umsetzung eines dafür zu errichtenden Klinikneubaus und der organisatorischen Betriebskonzepte.

UMWELTBELANGE

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Mit Blick auf die ressourcenschonende Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse nutzen wir zeitgemäße digitale Lösungen, die der fortschreitenden Digitalisierung im Gesundheitswesen Rechnung tragen.
- In geeigneten Bereichen der Krankenhauskommunikation ersetzen heute elektronische Medien die früher eingesetzten Drucksachen. Bei den weiterhin genutzten Printmedien achten wir besonders auf ressourcenschonende Herstellungsprozesse und Materialien.
- Bei unserem Abfallmanagement achten wir auf Nachhaltigkeit und verbessern die Müllentsorgung, Müllvermeidung hat unsere oberste Priorität.
- Bereitstellung von nachhaltigen Lagerartikeln

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Die Digitalisierung ist in vielen Bereichen unseres Klinikums weiter vorangeschritten. Weitere Prozesse wurden eingeführt und etabliert:
  - Verbindung und Konsolidierung Personaldatenerfassung mit digitaler Benutzerverwaltung
  - elektronische Rechnungsverarbeitung
  - elektronischer Datenaustausch mit Behörden
  - Umsetzung papierbasierende Formulare in ausfüllbare PDF (z.B. Urlaubsplanungen und -genehmigungen)
  - viele Besprechungen werden per Videokonferenz abgehalten, um Reiseaufwände zu minimieren
  - verstärkte Nutzung von Webinaren
- Nachhaltige Lagerartikel: Prüfung und Umstellung von Lagerartikel auf nachhaltige Alternativen
- Nachhaltiges Möbellager: Wir führen über alle drei Standorte ein Möbellager, vor Neuanschaffungen werden die Bestände geprüft und die Abteilungen/Stationen erhalten gut erhaltene Möbel zur Weiterverwendung. Nicht mehr einsetzbare Klinikbetten werden in Abstimmung mit dem Land an bedürftige Drittländer weitergegeben.
- Ressourcenschonender Einsatz von Lebensmitteln in der Speisenversorgung und bedarfsgerechte Portionierung der Speiseausgabe sowie Abfallvermeidung. Laufendes Controlling der Bestände und Verbräuche an eingesetzten Lebensmitteln. Seit 2007 ist unseres Küche Bio-Zertifiziert (DE-Öko-006). Wir beziehen unser frisches Fleisch, Obst, Frisch-Gemüse, Salat und Backwaren von unseren regionalen Lieferanten. Pro Jahr verarbeiten wir rund 37 Tonnen Bio-Lebensmittel, dies entspricht einem Anteil von 29 % beim Mittagessen und 16 % bei allen 3 Mahlzeiten. Laufendes Controlling der Bestände und Verbräuche an eingesetzten Lebensmitteln.
- Implementierung eines digitalen Abfallmanagement-System, mit der Zielsetzung der Müllerfassung und zur langfristigen Abfallvermeidung. Mit der folgen aufgeführten Abfallbilanz werden wir künftig die Art, Menge und Verbleib der verwerteten oder beseitigten Abfälle unseres Unternehmens darstellen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Abfallbilanz der Jahre 2022 und 2023

	2022				2023			
Abfallbezeichnung	Menge/kg	Menge/%	Kosten/Euro brutto	Kosten/%	Menge/kg	Menge/%	Kosten/Euro brutto	Kosten/%
Wertstoffe	43.090,00	9,96%	6.438,52	6,33%	38.372,00	9,30%	6.954,85	7,56%
Restmüll	163.830,00	37,87%	71.888,41	70,72%	143.514,00	34,80%	63.269,75	68,75%
Bauschutt	2.030,00	0,47%	346,25	0,34%	230,00	0,06%	131,29	0,14%
Sonderabfall*	223.616,00	51,70%	22.981,21	22,61%	230.337,00	55,85%	21.669,43	23,55%
Gesamt:	**432.566,00**	**100%**	**101.654,39**	**100%**	**412.453,00**	**100%**	**92.025,32**	**100%**

*Unter der Position Sonderabfall ist die Entsorgung der Fettabscheider/des Nassmülls der Küche sowie Lacke, Batterien und Leuchtstoffröhren des Klinikums aufgeführt.

AUSBLICK:

Der Ausbau digitaler Lösungen zur Optimierung von Management- und Kommunikationsprozessen wird die Ressourceneffizienz in unserem Krankenhausbetrieb weiterhin steigern. Schwerpunkt liegt derzeit auf der Einführung von Patientenportalen mit dem Ziel, Förderung der Patiententeilhabe an der ambulanten und stationären Behandlung durch Einbindung der Patienten in administrative, aber insbesondere auch klinische Prozesse

- im Vorfeld der Behandlung (Online-Terminvergabe; Up-/Download von digitalen Formularen wie Aufklärungsbögen, Behandlungsvereinbarungen, Vorbefunden)
- während des Aufenthalts (Aufklärung, Einsicht in Behandlungsbefunde, Terminerinnerungen) und
- nach dem Aufenthalt (Nachbetreuung, digitale Befunde)

Daneben prüfen wir den Einsatz von Master/Slave-Steckdosen und überführen bedarfsorientiert weitere papierbehaftete Prozesse in das digitale Umfeld.

LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- KTQ-Zertifizierung: Das Klinikum Schloss Winnenden und die Standorte Ellwangen und Schwäbisch Gmünd haben 2023 zum wiederholten Mal die Krankenhausbereiche nach dem anerkannten KTQ-Verfahren (Kooperation für Transparenz und Qualität) zertifizieren können.
- Besuchskommission: Im dreijährigen Abstand prüft eine vom Land bestellte unabhängige Besuchskommission die nach PsychKHG anerkannten Einrichtungen für die Unterbringung von psychisch kranken oder psychisch behinderten Personen.
- Leitliniengerechte und evidenzbasierte Versorgung der Patient*innen, Konsequente Qualitätsorientierung
- Durchführung einer großen Patientenbefragung und Analyse der Befragungs-Ergebnisse mit den Verantwortlichen.
- Durchführung von internen Audits und Ausbau der Wirksamkeitsprüfungen
- Strukturiertes Lob- und Beschwerdemanagement
- Kontinuierlicher Kontakt und Austausch mit den relevanten Stakeholdern
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Erhalt der hohen Fachkraftquote zur Sicherung der Qualität in der Patientenbehandlung durch gezielte Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- 2023: Optimierung des Berichtssystem für kritische Zwischenfälle CIRS (Critical Incident Reporting-System) zur anonymen Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in Einrichtungen des Gesundheitswesens.

AUSBLICK:

- Weiterentwicklung des klinischen Risikomanagements
- Ausweitung der Patientenbefragung auf weitere Versorgungsformen und Sicherstellung einer mehrsprachigen Gestaltung

ÖKONOMISCHER MEHRWERT

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Mit dem Ziel, unseren Auftrag in der Gesundheitsversorgung auch in Zukunft qualifiziert erbringen zu können, engagieren wir uns in vielseitiger Weise, um gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und an unser Haus zu binden.
- In Kooperation mit dem Bildungszentrum für Gesundheitsberufe Rems-Murr gGmbH (BZG) und verschiedenen Einrichtungen bilden wir qualifizierte Pflegenachwuchskräfte aus und bieten möglichst vielen der Absolvent*innen gute Rahmenbedingungen für den Start in ihr Berufsleben.
- Mit fachärztlichen Weiterbildungsangeboten bieten wir Mediziner*innen attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- Im Rahmen unserer fortlaufenden Bemühungen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und unseren Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten, stellen wir vielfältige Benefits und Mitarbeiterleistungen zur Verfügung. Homeoffice, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Mitarbeitervergünstigungen etc.
- Gezielte Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen aus der durchgeführten Mitarbeiterbefragung Great Place to Work.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Mit Blick auf den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften haben wir unsere Recruiting Abteilung personell verstärkt.
- Etablierung einer Arbeitsgruppe für den Auf- und Ausbau der Mitarbeiterakquise aus Kroatien/Bosnien-Herzegowina und dem weiteren Ausland unter Berücksichtigung von fairen, verbindlichen und ethisch vertretbaren Anwerbe- und Integrationsmethoden.
- Im Rahmen unserer Nachwuchsförderung/-entwicklung konnten wir im Berichtsjahr 52 von unseren 75 Ausbildungsplätzen in der Pflege besetzen.
- Die Möglichkeit neben der Ausbildung das duale Studium der Angewandten Gesundheits- und Pflegewissenschaften in Kooperation mit der Dualen Hochschule in Stuttgart zu belegen, nehmen aktuell sechs Auszubildende in Anspruch.
- Im Berichtsjahr absolvierten 155 externe Pflegauszubildende ihren Pflichteinsatz Psychiatrie in unserem Haus. Diese Gelegenheit nutzen wir, um für unsere Klinik zu werben und junge, qualifizierte Mitarbeiter anzuziehen.

64 Assistenzärzt*innen befanden sich in ihrer Facharztweiterbildung und neun Psycholog*innen in der Ausbildung zur/zum Psychologischen Psychotherapeut*in.

AUSBLICK:

- Die Anforderungen an den „Arbeitsplatz der Zukunft“ stehen weiterhin im Fokus aller baden-württembergischen Zentren für Psychiatrie.
- Wir sorgen sowohl im Hinblick auf unsere Ausbildungs- als auch unsere Weiterbildungsangebote für besondere Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens, etwa indem wir die Digitalisierung vorantreiben und die Inhalte vorausschauend an zukünftigen Anforderungen ausrichten.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Fortschrittliche Herangehensweisen zur Sicherung nachhaltiger Behandlungsergebnisse werden von unseren Kliniken stufenweise eingeführt und an die aktuellen Rahmenbedingungen adaptiert.
- Mit dem Ziel bei medizinisch-therapeutischen Innovationen am Puls der Zeit zu bleiben, beteiligen sich die Fachkliniken unseres Hauses an wichtigen Forschungsprojekten (Teilnahme an Eppik-Innovationsfond-Projekt und an PreVCo-Studie).
- Weit oben auf unserer Agenda steht die Implementierung der S3 Leitlinie zur Reduktion von Gewalt und Zwang bei der Behandlung.
- Wir treiben den Ausbau und die bessere Vernetzung in den komplementären Hilfesystemen und den Gemeindepsychiatrischen Verbünden voran, um insbesondere von chronisch psychischer und psychosozialer Beeinträchtigung betroffenen Personengruppen adäquate Unterstützung zu bieten.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Mittlerweile setzen alle psychiatrischen Kliniken Interventionen des Safewards-Modells um und folgen damit den Empfehlungen der S3-Leitlinie „Verhinderung von Zwang“. Deutlich spürbar ist die Veränderung im Handeln der Mitarbeitenden.
- Die Beschäftigung von Genesungsbegleitenden konnte erfolgreich von zwei auf vier Personen ausgeweitet werden.

AUSBLICK:

- Der konstruktive Austausch innerhalb von Netzwerken und Aktionsbündnissen, aber auch von Fachgruppen und mit der Politik wird auf regionaler, aber auch auf Landes- und Bundesebene weiterhin aktiv gesucht, um die psychiatrische Versorgung weiterzuentwickeln.
- Wir erarbeiten eine WWW-Handreichung mit Handlungsempfehlungen für eine standardisiertes Vorgehen im Umgang mit ungedecktem komplexem Versorgungs- und Assistenzbedarf von psychiatrischen Patient*innen im klinischen Kontext. Wir wollen dadurch die nachstationäre Anschlussversorgung für diesen Personenkreis ermöglichen und verbessern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Unser Krankenhaus verfolgt vorrangig gemeinnützige Zwecke und investiert eventuelle Erlöse in die Weiterentwicklung der Versorgungsangebote.
- Im Rahmen unserer soliden Finanzpolitik treffen wir Finanzentscheidungen nach transparenten Regeln und auf Grundlage klarer Strukturen basierend auf einem Jahreswirtschaftsplan. Darüber hinaus erstellen wir einen Fünfjahresplan für mittelfristige Investitionen wie Bauprojekte.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Kriege und multiple Krisen haben sich auch auf die finanzielle Lage ausgewirkt. Dadurch bedingte Ertrags- und Liquiditätsrückgänge, aber auch hohe Kostensteigerungen, konnten anteilig über staatliche Finanzhilfen (insbesondere für Energie) und durch eigene Reserven kompensiert werden.
- Bereits geplante Bauprojekte sowie weitere Umsetzungen von Digitalisierungsmaßnahmen konnten realisiert bzw. fortgeführt werden.
- In die Planung der Folgejahre wurden, soweit bekannt, anhaltende Preissteigerungen eingepreist. Die langfristigen Planungen verändern sich dadurch nicht.

AUSBLICK:

- Wir halten an den vorgesehenen Maßnahmen zur Erweiterung unseres Leistungsspektrums, etwa durch die stationsäquivalente Behandlung (StäB) als neuer Versorgungsform, fest. Auch die geplanten Baumaßnahmen, insbesondere ein Klinikneubau für die Akutpsychiatrie, verfolgen wir weiter.
- Wir entwickeln unseren langfristig angelegten baulichen Masterplan in Übereinstimmung mit unseren Nachhaltigkeitszielen kontinuierlich weiter. Neben der Planung von Neubauten unter Einsatz energieeffizienter Technologien und ressourcenschonender Materialien setzen wir uns dabei auch mit der ökologisch und ökonomisch verantwortungsvollen Nachnutzung von Bestandsgebäuden auseinander und streben an, diese Ziele in Einklang mit den Denkmalschutz-Vorgaben zu bringen.
- Für die sichere Refinanzierung der Personalkosten in unseren Kliniken erweist sich die Richtlinie über die Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik als unzulänglich. Wir setzen uns bei den Kostenträgern weiterhin für eine vollständige Refinanzierung der Stellen ein, die für eine hochwertige Versorgung angemessen sind.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Mit dem Ziel, jegliche Korruption in unserem Unternehmen erfolgreich zu verhindern, haben wir uns im ZfP-Verbund intensiv mit den Möglichkeiten eines systematischen Compliance Managements auseinandergesetzt.
- Der verantwortliche Compliance-Manager ist Mitglied der Geschäftsleitung.
- Im Sinne einer prozessunabhängigen Überwachungsfunktion ist eine Innenrevision eingerichtet.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die im ganzen Zentrum einzuhaltenden Zeichnungsberechtigungen berücksichtigen das Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung.
- Im Rahmen der Einführung des Lieferkettengesetzes hat die Geschäftsleitung eine Grundsatzerklärung abgegeben, die das Klinikum zur Achtung von Menschenrechten und zum Schutz der Umwelt verpflichtet.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Revision des Compliance Management Handbuches: Das erklärte Ziel des ZfP ist es, alle Vorgänge und Prozesse, die im Zusammenhang mit dem Versorgungsauftrag und der Geschäftstätigkeit stehen, transparent und nachvollziehbar zu gestalten und durchzuführen. Das Compliance Handbuche, welches als Orientierungs- und Handlungsrahmen dient, wurde auf einen aktuellen Stand gebracht.
- Umsetzung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Das Klinikum Schloß Winnenden setzt die nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) nachweislich einzuhaltenden sozialen und ökologischen Sorgfaltspflichten fristgerecht um. Die weitere Umsetzung des LkSG erfolgt über die Abteilung Wirtschaft und Versorgung Einkauf, ein regelmäßiges Monitoring wird über die AG Nachhaltigkeit sichergestellt.
- Ein Hinweisgebersystem und eine ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle ist eingerichtet. Die Mitarbeitenden wurden über die Kontaktmöglichkeiten informiert.
- Jährlich findet eine interne Revision in Geschäftsfeldern statt, in denen Compliance-Regeln geprüft werden.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN.

- Wir beteiligen uns kontinuierlich an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten und bieten vielseitige Informations- und Dialogveranstaltungen für die Bürger*innen in unserer Region.
- Innerhalb der Gemeindepsychiatrischen Verbünde agieren wir als verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.

PSYCHIATRIE TALK Direkt vor Ort

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Neben unserer Kernaufgabe engagieren wir uns im kulturellen Bereich und veranstalten Konzerte, Lesungen, Theateraufführungen sowie Ausstellungen mit Vernissagen in unseren Einrichtungen.
- Wir sehen unseren weitläufigen Park als eine wertvolle Ressource, den wir gerne als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung stellen.
- **Tier- und Pflanzenschutz:** Wir achten wir auf den Erhalt von Lebensräumen für die im Park heimischen Pflanzen und Tiere sowie der in oder an den Gebäuden erforderlichen Nistmöglichkeiten, u. a. Turmfalken, Schwalben und Mauersegler.

Foto: Simon Hofmann

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Wohnortnahe Angebote und niederschwellige Anlaufstellen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an unseren Standorten.
- Verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen wie Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen
- Unser Park wird von Patient*innen im Rahmen ihrer Therapie und auch von den Bürger*innen unserer Umgebung gerne als Treffpunkt und zum Verweilen genutzt. Auf rund 3.000 qm pflegen wir Streuobstwiesen mit extensiver Wiesenfläche. Darüber hinaus kümmern wir uns um Habitat-Flächen in Randbereichen, die als Rückzugsorte für Flora und Fauna dienen, und sorgen für ökologische Nischen mit seltenen Pflanzenarten wie etwa Wildstauden. Auf den Einsatz von Pestiziden verzichten wir konsequent.
- Bei baulichen Maßnahmen an unseren Gebäuden erhalten wir absichtlich Schlupflöcher im Dachbereich und damit die dahinterliegenden Nistmöglichkeiten der Mauersegler. Belohnt werden wir dafür in den Monaten Mai – August mit dem Anblick dieser standorttreuen und tollkühnen Flieger und ihrer zum Sommer gehörenden Rufe. Die Mehlschwalbennester an den Gebäuden werden erhalten.
- Es fanden wieder gesellschaftliche Veranstaltungen u.a. „Winnenden liest“ auf der Festwiese sowie ab Oktober 2023 Schlosskonzerte im Andachtssaal statt.

AUSBLICK:

- Wir werden auch künftig bei der Pflege und Gestaltung des Parks weiterhin den Schwerpunkt auf den Erhalt und Erweiterung von Lebensräumen einheimischer Pflanzen und Tiere legen.
- Für das kommende Jahr planen wir Veranstaltungen im Park und im Andachtssaal vom Schloß u.a. Winnenden liest, Picknickkonzert, Schlosskonzerte und Parkführungen.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Menschen in unserer Region und tragen zur Gesundheitsfürsorge in unserem Einzugsgebiet bei.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir haben uns für die Förderung der Tafel Winnenden e.V. entschieden.

Das Konzept der Winnender Tafel ist, die Menschen mit einem geringen Einkommen vor Ort zu unterstützen. Der Tafelladen in Winnenden dient als Verkaufsstelle der Winnender Tafel. Diese unterstützt bedürftige Mitbürger*innen der Stadt Winnenden und Umgebung in ihrer Not. Die Winnender Tafel e.V. ist eine mildtätige und gemeinnützige Einrichtung. Es werden preisgünstig erworbene, gespendete oder überschüssige Lebensmittel an Menschen mit geringem Einkommen verkauft. Die Prüfung der Anspruchsberechtigung erfolgt durch den Winnender Tafelladen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Klinikum Schloß Winnenden wird das Projekt im Jahr 2024 mit einer finanziellen Spende in Höhe von 7.500,00 EUR unterstützten.

AUSBLICK

Wir betrachten unsere Unterstützung des Projektes als regionales Engagement auch im Hinblick auf Gesundheitsförderung und können uns weitere Nachhaltigkeitsaktionen vorstellen, um die Winnender Tafel zu unterstützen. Das Engagement der Winnender Tafel steht im Einklang zu unserem Nachhaltigkeitsauftrag.

Als WIN-Projekt für 2024 werden wir die Förderung an den Winnender Tafelladen überreichen, eine erste Abstimmung ist bereits erfolgt.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Bernd Czerny

Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Impressum

Herausgegeben am 27.03.2024 von

Klinikum Schloß Winnenden

Zentrum für Psychiatrie Winnenden

Schloßstraße 50

71364 Winnenden

Telefon: 07195 900-0

Fax: 07195 900-10000

E-Mail: info@zfp-winnenden.de Internet: www.zfp-winnenden.de

Klinikum Schloß Winnenden