

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden	5
Leitsatz 4 – Ressourcen	7
5. Weitere Aktivitäten	9
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	9
Umweltbelange	13
Ökonomischer Mehrwert	16
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	18
Regionaler Mehrwert	19
6. Unser WINI-Projekt	23
7. Kontaktinformationen	25
Ansprechpartner	25
Impressum	25

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Unsere RKH Regionale Kliniken Holding und Services GmbH und ihre Tochtergesellschaften, die sich seit 2022 unter der Dachmarke **RKH Gesundheit** präsentiert, ist mit rund 8.100 Mitarbeitenden, 2.500 Betten, knapp 100.000 stationären und 260.000 ambulanten Fällen der größte kommunale Anbieter von Gesundheitsleistungen in Baden-Württemberg. Mit unseren sechs Akutkliniken, einer orthopädischen Fachklinik und einer geriatrischen Rehabilitationsklinik an den Standorten Ludwigsburg, Bietigheim, Markgröningen, Mühlacker, Neuenbürg, Bretten und Bruchsal ermöglichen wir eine Rundum-Versorgung aus einer Hand. Im Netzwerk mit weiteren Gesundheitspartnern bieten wir neben umfassenden Leistungen in der ambulanten Behandlung und stationären Versorgung ein vielfältiges Beratungs- und Dienstleistungsangebot.

Dank unserer Größe, unserer Innovationskraft und unseren Bildungseinrichtungen bieten wir unseren Mitarbeitenden auf jeder Karrierestufe optimale Ausbildungs- und Entwicklungschancen. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber mit individuellen Karrieremöglichkeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen. An der RKH Akademie gibt es neben der Ausbildung in zwei Pflegefachschulen und einem umfangreichen, e-Learning-gestützten Fort- und Weiterbildungsprogramm auch mehrere Pflege-Studiengänge in Kooperation mit der Paracelsus Medizinische Privatuniversität in Salzburg. Unser RKH Simulationszentrum Vaihingen an der Enz gehört nicht nur durch seine Größe, sondern auch aufgrund seiner technischen Ausstattung zu einem der bundesweit modernsten Simulationszentren und ermöglicht umfangreiche Aus- und Fortbildungskurse für medizinisches Fach- und Assistenzpersonal.



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 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig> .

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner

Unser Bekenntnis zur WIN-Charta erfolgte am 01.07.2021 mit der Unterzeichnung durch Thekla Walker MdL, Ministerin Umwelt, Klima, Energiewirtschaft und unseren Geschäftsführer Prof. Dr. Jörg Martin.

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Bildungsk Kooperationen mit weiterführenden Schulen.

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 30-40 Arbeitsstunden pro Woche

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- **Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden:** "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."
- **Leitsatz 4 – Ressourcen:** "Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden**

Unsere Mitarbeitenden im medizinischen, pflegerischen, therapeutischen, technischen und hauswirtschaftlichen und in den Verwaltungsbereichen erbringen täglich Höchstleistungen, um unseren Versorgungsauftrag auf hohem Qualitätsniveau zu erfüllen. Dabei sind sie oftmals körperlichen und seelischen Belastungen ausgesetzt, welche sich, bedingt durch die Arbeit im Klinikalltag, nur schwer vermeiden lassen. Als Arbeitgeber ist es für uns daher selbstverständlich, in die Gesunderhaltung, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu investieren.

- **Leitsatz 4 – Ressourcen**

Im Sinne einer nachhaltigen und verantwortungsbewussten Unternehmensführung ist uns ein sparsamer Umgang mit Ressourcen besonders wichtig. Gemeinsam mit unserem neuen Abfallbeauftragten haben wir das interne Abfallmanagement holdingweit aufgearbeitet und neu strukturiert. Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist wesentlich, um Energie zu sparen, Müll zu vermeiden und eine möglichst gute Abfalltrennung zu erreichen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf unseren Gefahrstoffen und der Entsorgung von Medikamentenresten. Außerdem möchten wir die Rücknahmesysteme unserer Lieferanten noch mehr nutzen und neue Rücknahmemöglichkeiten gemeinsam erarbeiten.

Leitsatz 2 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden

ZIELSETZUNG

In einem Unternehmen wie der RKH Gesundheit sind Mitarbeiter das höchste Gut, wenn es um die Aufrechterhaltung der Patientenversorgung geht. Um die Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten, sind für uns gesundheitsfördernde Arbeitsstrukturen und eine zukunftsorientierte Ausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in den Kliniken der RKH Gesundheit wesentlich.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir reduzieren Arbeitsbelastungen und optimieren Arbeitsprozesse (Verhältnisprävention): Zur Identifizierung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen sind die Bereiche Arbeitssicherheit und BGM eng vernetzt.
- Wir stärken gesundheitsförderliches Verhalten, indem wir den Austausch der internen Fachbereiche sowie der Führungsebenen fördern und die Leistungen des BGM transparent kommunizieren.
- Wir sensibilisieren die Führungskräfte der RKH Gesundheit im Rahmen der Schulungen zum „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, indem die Schnittmengen und Abhängigkeiten der Arbeitssicherheit und des BGM verdeutlicht werden („Gesundes Führen“).
- Mit niederschweligen Angeboten erleichtern wir den Mitarbeitenden den Zugang zum BGM (z.B. „Kleine Auszeit“ für die Pflegekräfte in unserem RKH Klinikum Ludwigsburg und RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen mit Massage, Aromatherapie, Akupunktur, ...).
- Initiiert durch unsere Regional- und Pflegedirektion haben wir das Pilotprojekt „Resilienzförderung im Sozial- und Gesundheitswesen“ im Pflegebereich gestartet. Im Dezember 2022 zunächst an den Standorten unserer RKH Kliniken des Landkreis Karlsruhe gGmbH, soll nach erfolgreicher Evaluation im Sommer 2023 dieses Projekt holdingweit ausgerollt werden.



Jährlicher LKZ-Firmenlauf (2022)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die vorhandenen Maßnahmen und Angebote werden bereits von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Die Akzeptanz ist allgemein sehr hoch und Termine bspw. für die "kleine Auszeit" sind schnell ausgebucht. Das positive Feedback der Mitarbeitenden bestätigt uns in unserer Zielsetzung.

Wir wollen unsere angebotenen Benefits verstärkt bewerben und herausarbeiten, welche Angebote für unsere Mitarbeitenden besonders attraktiv und gewünscht sind. Hierzu fand eine Umfrage unter den Mitarbeitenden statt, aus welcher wir jetzt für 2023 Maßnahmen ableiten wollen.

INDIKATOREN

Da wir uns noch in der Strategieentwicklung bzw. in der Pilot- und Einführungsphase befinden, ist eine Evaluation der Veränderungen innerhalb unseres BGM voraussichtlich im 3. Quartal 2023 möglich.

Wir möchten uns messen an:

- Reduzierung von Fluktuation und Krankenstand
- festen Indikatoren wie bspw. Teilnehmerzahlen an Schulungsangeboten
- der Vielseitigkeit und Anzahl der Angebote in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
- der Anzahl unserer Mitarbeitenden, welche über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wieder in die Arbeitswelt integriert werden konnten
- der Gewinnung von BGM-Multiplikatoren (i.d.R. Teamleitungen), welche die Themen in ihre Abteilungen tragen und gemeinsam mit den Führungskräften bedarfsorientierte Maßnahmen vor Ort festlegen

AUSBLICK

- Die begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten wollen wir im kommenden Berichtsjahr weiterführen und die Entwicklungen und Erfolge messen.
- Wir werden unsere Unternehmens- und Führungskultur künftig noch stärker in den Fokus rücken, indem wir Fachbereiche und Führungsebenen besser vernetzen und das Thema „Gesund Führen“ durch weitere Schulungsangebote fördern.
- Wir wollen das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) um die Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) erweitern. Auch die Einbindung digitaler Angebote ist geplant. Für die Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie fand im Dezember 2022 ein Auftaktworkshop statt. Im Jahr 2023 werden wir das Konzept weiter ausarbeiten.
- Teamorientierte Gesundheitszirkel werden bedarfsgerechte Angebote beinhalten.
- Im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung wollen wir zukünftig alle Handlungsfelder wie Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Stress- und Ressourcenmanagement sowie Suchtmittelkonsum bündeln.
- Vorhandene Angebote innerhalb der RKH Gesundheit werden durch externe Angebote ergänzt und können von unseren Mitarbeitenden und Teams in modularer Weise in Anspruch genommen werden.

Leitsatz 4 – Ressourcen

ZIELSETZUNG

Ein Klinikunternehmen unserer Größe zeichnet sich durch einen enormen Materialverbrauch und Energiebedarf aus. Müllvermeidung, ein sparsamer Umgang mit Ressourcen und Wiederverwendung stehen damit für uns an erster Stelle. Was nicht vermieden werden kann, wird konsequent getrennt und, wo möglich, verwertet. Die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung mit dem größtmöglichen ökologischen und ökonomischen Nutzen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir haben als RKH Gesundheit ein neues Abfallkonzept und Maßnahmen zur Optimierung unseres Müllaufkommens entwickelt. Dabei orientieren wir uns an der fünfstufigen Abfallhierarchie: Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling sowie konsequente Mülltrennung und umweltfreundliche Verwertung und Beseitigung.
- Die Erfassung unserer Abfallmengen und -ströme dient dazu, Potentiale zur Vermeidung und Reduzierung zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.
- Bei jeder Beschaffung werden die Verwertungs- oder Wiederverwendungsmöglichkeiten in unsere Entscheidung mit einbezogen, aber beispielsweise auch die Lebensdauer bzw. längere Verwendung von Gebrauchsgegenständen.
- Ergänzend hierzu wurde ein Schulungskonzept für alle unsere Mitarbeitenden erarbeitet.
- Wir haben das Abfallkonzept nebst Farbleitsystem auf einer repräsentativen Station getestet.
- Im Rahmen der Nachhaltigkeitstage Baden-Württemberg wurde das Abfallkonzept in unseren größten Häusern der RKH Gesundheit in drei Landkreisen vorgestellt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Unser Projekt „Neues internes Abfallkonzept“ befindet sich derzeit in der Umsetzungsphase. Die Anzahl der Behälter und Sammelsysteme wurde im Rahmen einer Bestandsermittlung überprüft. Die notwendigen Anpassungen werden voraussichtlich im 1. Quartal 2023 umgesetzt sein.
- Für die Einführung und Schulungen wurde von uns Informationsmaterial erstellt. Die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden zum Projekt sind durchweg positiv und das Interesse ist groß.
- Mit den Entsorgern der RKH Gesundheit besteht Kontakt hinsichtlich der Bereitstellung von Containern und künftigen Entsorgung/ Verwertung der anfallenden Abfallfraktionen.

INDIKATOREN

Der Erfolg der Maßnahmen lässt sich aus den jährlich fortgeschriebenen Abfall- und Verwertungsbilanzen ablesen. Eine quantitative Dokumentation der Veränderungen unserer Abfallmengen ist frühestens ab dem 2. Quartal 2023 möglich, da die Maßnahmen sich noch in der Einführungs-/Umsetzungsphase befinden und insofern noch keine verwertbaren/vergleichbaren Daten vorliegen.

AUSBLICK

- Aktuell prüfen wir die Verwertung von metallischem, medizinischem Einmalbesteck hinsichtlich Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit. Bei positivem Ergebnis wollen wir dieses System holdingweit in den Kliniken der RKH Gesundheit einführen.
- Wir planen regelmäßige Schulungen.
- Mit dem Blick auf Ressourceneffizienz und Ressourcenschonung werden wir unser Abfallkonzept stetig weiterentwickeln und, wo immer möglich, optimieren.
- Unser Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung unseres Abfallaufkommens.
- Im kommenden Berichtszeitraum werden wir uns schwerpunktmäßig mit dem Thema „Energie und Emissionen“ (Leitsatz 5) auseinandersetzen, unsere Klimabilanz erstellen und daraus die RKH Gesundheit Klimastrategie ableiten.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung

- **Null-Toleranz:** Die Angst oder das unangenehme Gefühl vor einer sexuellen Belästigung oder Diskriminierung wegen Hautfarbe, Abstammung, Religion und anderen Gründen haben bei uns keinen Platz. Deshalb ist die RKH Gesundheit seit 2012 Unterzeichner der *Charta der Vielfalt*.
- **Ansprechpartner:** Zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben wir ein Angebot zur Beratung und Unterstützung etabliert. Die Ombudsfrau der RKH Kliniken ist eine unabhängige Rechtsanwältin, an die sich jeder Beschäftigte im Bedarfsfall wenden kann. Als Anwältin ist die Ombudsfrau an die anwaltliche Schweigepflicht gebunden. Zusätzlich stehen zwölf Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen als Ansprechpartner mit Rat und Tat zur Seite. Alle Anliegen werden selbstverständlich vertraulich behandelt.
- **Information und Schulung:** Auf einer eigenen Intranetseite finden unsere Mitarbeitenden alle relevanten Informationen und Ansprechpartner. Für unsere Auszubildenden haben wir einen speziellen Info-Flyer in leichter Sprache entwickelt. Darüber hinaus werden Präventionsschulungen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten. Damit möchten wir unseren Mitarbeitenden die notwendige Sicherheit geben, dass sie jederzeit Hilfe bekommen können, die Beschäftigten sensibilisieren, die Grenzen anderer zu respektieren und die Vorgesetzten dazu bewegen, hinzuschauen und zu reagieren, im Sinne eines maximalen Opferschutzes.

Lebensarbeitszeitmodell

- Das Modell *RKH.Lebenszeit* bietet unserer Belegschaft die Möglichkeit, Anteile ihres Gehalts auf einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen und damit ihre Lebensarbeitszeit individuell zu gestalten. Das Konto ermöglicht beispielsweise ein „Sabbatical“ oder einen vorgezogenen Renteneintritt ohne Gehaltseinbußen. Aktuell nehmen 291 Personen dieses Angebot wahr.

RKH Oasen

- Mit der Einrichtung der RKH Oase in Ludwigsburg 2021 wurde ein „Raum im Grünen“ für unsere Mitarbeitenden geschaffen. Hier können erholsame Pausen verbracht und Aktionen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie der Gastronomie durchgeführt werden. Dank des großen Engagements unserer Mitarbeitenden konnte auch am RKH Klinikenstandort Bietigheim eine weitere RKH Oase eröffnet werden. Zwischen Mai und September finden seither ein bis zwei Aktionen pro Monat statt. Das Angebot reicht von gastronomischen Aktionen bis hin zu Sport- bzw. Entspannungsangeboten, aber zum Beispiel auch ein Kindersachen-Flohmarkt oder ein Besuch vom Eiswagen.



Impressionen der Aktionen an unseren RKH Oasen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung:** Ein regelmäßiger Austausch zwischen Ombudsfrau und internen Ansprechpartnern hilft, das Beratungsangebot stetig zu verbessern und eventuelle Handlungsbedarfe aufzuzeigen.
- **Lebensarbeitszeitmodell:** 2022 konnten weitere Mitarbeiter für die Teilnahme an *RKH.lebenszeit* gewonnen werden.
- **RKH Oasen:** Das Angebot „im Grünen“ wird sehr gut angenommen. Bis zu 200 Mitarbeitende kommen bei den verschiedenen Aktionen zusammen.

Ausblick:

- **Beratung und Unterstützung bei sexueller Belästigung und Diskriminierung:** Unsere eindeutige Haltung als Arbeitgeber soll präventiv wirken und vor sexuellen oder anders gearteten Übergriffen abschrecken. Das Beratungsangebot sowie Schulungen zur Aufklärung und Sensibilisierung werden wir dauerhaft in der RKH Gesundheit etablieren.
- **Lebensarbeitszeitmodell:** Wir werden das Thema auch in 2023 weiter aktiv bewerben und unserer Belegschaft so gezielt eine flexible Gestaltung Ihrer Arbeitszeit und möglichen Auszeiten oder Teilzeiten ermöglichen.
- **RKH Oasen:** Das Konzept für die RKH Oase Ludwigsburg wird derzeit weiterentwickelt. Zum einen soll der Platz weiter ausgebaut und so auch eine Nutzung zum Beispiel für Teambesprechungen ermöglicht werden. In diesem Zuge wird auch geprüft, ob weitere Schattenplätze geschaffen werden können. Das abwechslungsreiche Angebot soll auch in diesem Jahr weitergeführt werden.

LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Die RKH Gesundheit ist seit 2012 Unterzeichner der *Charta der Vielfalt*. Gemeinsam mit den Kreiskliniken Reutlingen haben wir Anfang 2023 außerdem in einem gesellschaftsübergreifenden Workshop eine gemeinsame Strategie zum Thema Diversität entwickelt.
- **Gesunde Ernährung:** Ein gesundes und qualitativ hochwertiges Essensangebot im Betriebsrestaurant trägt zur Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei. Zusätzlich zur bestehenden Bio-Zertifizierung haben wir uns im Jahr 2022 am Standort Ludwigsburg am Programm „*Schmeck den Süden. Baden-Württemberg“-Genuss außer Haus* beteiligt. Hier steht besonders der Einsatz saisonaler und regionaler Produkte im Mittelpunkt.

Patienten

- Jährliche, standardisierte Patientenbefragungen geben uns zuverlässige Informationen zu unseren medizinischen, pflegerischen und begleitenden Prozessen. Aus den Ergebnissen leiten wir entsprechende Maßnahmen ab.

Interessierte Bevölkerung

- In offenen Informationsveranstaltungen vor Ort oder LiveStreams, unterstützt durch deren Bewerbung über die Presse, die Homepage und die Social Media Kanäle der RKH Gesundheit, bieten wir allen Interessierten vielfältige und transparente Einblicke in neue Möglichkeiten der Therapie und Diagnostik sowie unseren Klinikalltag und unsere Prozesse. Auch 2022 wurden trotz Pandemie zahlreiche Patientenveranstaltungen abgehalten. Dazu zählten beispielsweise Infoveranstaltungen zu den Themen Adipositas, Arthrose, Darmkrebs, Herzerkrankungen, Krampfadern oder Schlaganfall.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Um dem wichtigen Thema gerecht zu werden, haben wir die Arbeitsgruppe Diversity gegründet. Auch in der Führungskräfte tagung unserer Tochtergesellschaften Klinikenservice & Gastronomie wurde das Thema durch einen externen Referenten aufgegriffen. Das Anfang 2023 gegründete Mitarbeiter Netzwerk *Queer@RKH* setzt sich für eine vielfältige Gesellschaft im Berufs- und Privatleben ein und bietet einen offenen Raum für einen vertrauensvollen Austausch.
- **Gesunde Ernährung:** Im Februar haben wir die Anforderungen im Rahmen des Programms „*Schmeck den Süden. Baden-Württemberg“-Genuss außer Haus* erfolgreich erfüllt und die Klassifizierung Stufe 1 (1 Löwe) erreicht.

Patienten

- Die Ergebnisse der letzten Patientenbefragung haben gezeigt, wie wichtig der Servicegedanke auch im Bereich von Krankenhäusern und der Patientenversorgung ist. Deshalb wurde, in Kooperation mit einem externen Servicedienstleister, ein Pilotprojekt im RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen mit zwei Teams der Notaufnahme und einer Wahlleistungsstation gestartet, mit dem Ziel, die Servicequalität entsprechend zu erhöhen. Die zweitägige Serviceschulung in den Patientenbereichen wurde von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv.

Interessierte Bevölkerung

- Durch die Pandemie wurden die Informationsveranstaltungen überwiegend als Livestream-Veranstaltungen über YouTube abgehalten. Die Resonanz war sehr positiv.

Ausblick:

Mitarbeitende

- **Diversität:** Die Thematisierung im Rahmen der Führungskräfte tagung wurde von den Teilnehmenden als sehr positiv wahrgenommen. Die Ergebnisse des Workshop zur Entwicklung einer Diversity-Strategie, in der alle Dimensionen der Vielfalt angemessene Berücksichtigung finden und Prioritäten bewusst gesetzt werden, werden zeitnah umgesetzt.
- **Gesunde Ernährung:** Zusätzlich zur Bio- und Schmeck-den-Süden-Zertifizierung ist die Ausarbeitung eines eigenen Qualitätsstandards geplant.

Patienten

- Da die Serviceschulung in den Patientenbereichen am RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen sehr gut angenommen und positiv bewertet wurde, wird geprüft, ob die Schulung in dieser Form auch an den anderen Standorten der RKH Gesundheit durchgeführt wird.
- Aktuell läuft eine Wiederholungsbefragung zu den Wartezeiten der Patienten. Anschließend werden die Ergebnisse ausgewertet und mögliche Maßnahmen abgeleitet.

Interessierte Bevölkerung

- Für das Jahr 2023 haben wir die Einführung einer Patienten-App und die Entwicklung eines Patientenportals geplant. Zudem soll unsere gesamte Homepage einen Relaunch erfahren.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Als Schwerpunktthema beschrieben. Siehe Kapitel 4.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Auch im Jahr 2022 haben wir die Nutzung von Videokonferenzen und Onlinemeetings stark forciert, so dass auf eine Vielzahl von Dienstreisen verzichtet werden konnte.
- **Nachhaltige Mobilität:** Aktuell haben wir drei elektrisch betriebene Poolfahrzeuge im Bestand. Bei den persönlichen Dienstfahrzeugen sind ebenfalls drei elektrisch betriebene Fahrzeuge im Einsatz. Für 2023 wurden zwei eTransporter bestellt.
- **Reduzierung von Emissionen:** Die CO₂-Bilanz von Krankenhäusern und Kliniken wird, neben Mobilität der Mitarbeiter, Energieversorgung und Abfallaufkommen, auch vom Einsatz der Inhalationsanästhetika bestimmt. Das Narkosegas Desfluran hat die negativsten Auswirkungen auf das Klima, weshalb wir die Verwendung in allen Häusern der RKH Gesundheit beendet haben. Im Sinne der Umsetzung einer „klimafreundlichen Narkose“ haben wir alle Narkosemittelverdampfer mit dem Hinweis auf „MinimalFlow“ (Frischgasfluss unter 500 ml/min) versehen.
- **Ideenwettbewerb:** Auf Basis eines Ideenwettbewerbs für die Mitarbeitenden wurden viele neue Vorschläge für energiesparende und nachhaltige Maßnahmen eingereicht.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Durch die gelockerten Corona-Bedingungen im Jahresverlauf 2022 fanden wieder mehr Präsenzmeetings an unseren Standorten statt. Trotzdem haben sich Onlinemeetings zu einem festen Bestandteil unserer Kommunikationskultur im Unternehmen etabliert. 2022 fanden insgesamt 16.539 Onlinemeetings mit insgesamt 964.677 Minuten statt. Dies entspricht ca. 16.078 Stunden. Wir konnten dadurch etliche Dienstfahrten und damit Emissionen sparen.
- **Nachhaltige Mobilität:** Die Prüfung zum Einsatz von eLKW's ergab, dass sich diese für die RKH Gesundheit aktuell aufgrund zu geringer Reichweite als nicht praktikabel erweisen.
- **Reduzierung von Emissionen:** Durch Umstrukturierung des Küchenlagers in Bruchsal konnten wir zwei von acht Kühlhäusern abschalten. Die installierte Leistung von 668,72 kW durch Photovoltaikanlagen in der RKH Gesundheit konnte 2022 durch eine weitere Anlage am Standort RKH Orthopädische Klinik Markgröningen ausgebaut werden. Am RKH Klinikum Ludwigsburg erzeugen wir zudem den Großteil unseres Strombedarfs über unser eigenes Blockheizkraftwerk (BHKW) und unsere Photovoltaikanlage selbst. Im Jahr 2022 haben wir lediglich 10% Strom zugekauft.
- **Ideenwettbewerb:** Die eingereichten Maßnahmen wurden bewertet und befinden sich zum Großteil schon in der Umsetzung.

Ausblick:

- **Reduzierung von Reisetätigkeiten:** Videokonferenzen werden auch in Zukunft ein fester Bestandteil unserer Besprechungskultur sein. Damit reduzieren wir dauerhaft unsere Dienstfahrten und somit unsere CO₂-Emissionen. Außerdem ermöglichen wir aktuell 550 Beschäftigten mobiles Arbeiten. Die eingesparten Arbeitswege haben ebenfalls einen enormen ökologischen Effekt im Sinne der CO₂-Reduzierung.
- **Nachhaltige Mobilität:** Für 2023 ist geplant, die Dienstwagenregelung um Nachhaltigkeitskriterien zu ergänzen.
- **Reduzierung von Emissionen:** Wir planen weitere Energiesparmaßnahmen wie z.B. die sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung, Nachrüstung der Raumbelichtung mit Bewegungsmeldern sowie Anpassungen von Temperatursteuerungen und Beleuchtungsreduzierung, wo möglich.
Aktuell prüfen wir weitere Dachflächen auf Eignung für PV-Anlagen. Ein weiterer Ausbau ist geplant.
- **Klimabilanz:** Der sogenannte Corporate Carbon Footprint (CCF) ist ein wichtiger Baustein für die Entwicklung unserer Klimaschutzstrategie. Im Laufe des Jahres 2023 wollen wir den CO₂-Fußabdruck unserer Standorte ermitteln, Reduktionspotenziale und -hebel identifizieren, entsprechende Maßnahmen entwickeln und Klimaschutzziele definieren.
- **Kennzahlen/ Reporting:** Auf Basis unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden wir konkrete Kennzahlen entwickeln und entsprechende Nachhaltigkeitsziele vereinbaren, die die Grundlage für die Ableitung weiterer Maßnahmen bilden.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Beschwerdemanagement:** Rückmeldungen von unseren Patienten werden von unserer Abteilung Qualitätsmanagement (QM) strukturiert bearbeitet und jährlich ausgewertet. Seit Jahresbeginn 2022 ist dafür in unserer QM-Abteilung ein System implementiert, das alle eingehenden Beschwerden erfasst, Schnittstellen zu den entsprechenden Bereichen bis hin zur Geschäftsführung bietet sowie die Kommunikation mit den betroffenen Personen unterstützt.
- **Internes Bildungsmanagement:** Über das Dashboard im System „easySoft Competence“ erhalten unsere Mitarbeitenden einen Überblick über den aktuellen Stand ihrer Fortbildungen und können diese selbst planen und steuern. Gleichzeitig ermöglicht es den Führungskräften das Controlling von Qualifikation und Pflichtfortbildungen der Mitarbeitenden.
- **Patientenversorgung:** Im Jahr 2021 fand eine Erfassung der Speisereste aus den Essen unserer Patienten statt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Beschwerdemanagement:** Aktuell finden noch geringe Anpassungsmaßnahmen an dem neu eingeführten System statt, um es zeitnah reibungslos und standardisiert verwenden zu können.
- **Internes Bildungsmanagement:** Das System „easySoft Competence“ befindet sich weiterhin im Aufbau, berufsgruppenspezifische Anpassungen und Erweiterungen werden sukzessive vorgenommen.

- 
- **Patientenversorgung:** Auf Grundlage der Ergebnisse haben wir die Portionsmengen angepasst, einige Komponenten in der Stückzahl und Grammatik verändert und die Komponentenauswahl angepasst. Mit den ergriffenen Maßnahmen konnten wir die Lebensmittelabfälle deutlich reduzieren.

Ausblick:

- **Beschwerdemanagement:** Zur Vervollständigung des Workflows arbeiten wir derzeit an der Anbindung an unsere Homepage der RKH Gesundheit. Eingehende Meldungen werden dann direkt im System erfasst und als Vorgang angelegt.
- **Internes Bildungsmanagement:** Als nächstes steht der weitere Ausbau des Systems „easySoft Competence“ und das Roll-Out über alle Standorte der RKH Gesundheit im Bereich Pflege an; weitere Berufsgruppen folgen.
- **Patientenversorgung:** Wir werden die Menge der Speiseabfälle in regelmäßigen Abständen erfassen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen ergreifen, um Lebensmittelabfälle zu reduzieren.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Ausbildung:** Insgesamt beschäftigen wir 550 Auszubildende (Stand November 2022) an den Standorten der RKH Gesundheit, davon 350 Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen.
- **Bildungskooperationen:** Im Rahmen von Bildungskooperationen präsentieren wir die Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der Pflege an den allgemeinbildenden Schulen im Umkreis und informieren die Schüler auch über weitere Berufe, die im Krankenhaus erlernt werden können. Aktuell ist geplant, für die Pflegeschule einmal im Monat ein digitales Angebot zur Information der Berufe anzubieten.
- **Digitalisierung:** Die Nachhaltigkeits- und Innovationswerkstatt hat die Digitalkompetenz der Mitarbeitenden als Bildungsziel 2023 definiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Ausbildung:** Wir nehmen unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr und übernehmen nach Möglichkeit und bei entsprechender Eignung alle Auszubildenden. Drei Mitarbeitende konnten wir in das Traineeprogramm der Hauswirtschaft aufnehmen. Pflegekräfte aus dem Ausland erhalten bei uns das Bildungsangebot über den sogenannten "Anerkennungslehrgang".
- **Bildungskooperationen:** Unsere Kooperationspartner erhalten das Zertifikat „Ausbildungspartner der RKH Gesundheit“:
- **Digitalisierung:** 2022 konnten wir mit zwei Serviceprojekten in den Echtbetrieb gehen. Diese sind das Projekt „RKH Lob und Kritik“ sowie das Serviceportal „Anfragen zu Confluence und Jira“.

Ausblick:

- **Ausbildung:** Der neu geschaffene Ausbildungsplatz zum/zur Gebäudereiniger /Gebäudereinigerin soll baldmöglichst besetzt werden.
- **Bildungskooperationen:** Die aktive Zusammenarbeit mit Schulen werden wir in Zukunft weiter ausbauen und den Schülern die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen aufzeigen.
- **Digitalisierung:** Zukunftsweisend für unseren Unternehmenserfolg sehen wir weiterhin unsere Digitalisierungsprojekte, mit deren Hilfe wir unsere Prozesse schlanker und effizienter gestalten.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Telemedizin:** Für eine sektorenübergreifende Gesundheitsversorgung sind der Ausbau von Digitalisierung und Telemedizin unerlässlich. Unterstützt durch Fördermittel des Landes Baden-Württemberg wird unter der Projektleitung der RKH Gesundheit eine landesweite Telemedizin-Plattform etabliert. Innerhalb der Kliniken der RKH Gesundheit finden schon seit mehreren Jahren Televisiten zwischen den Klinikstandorten zur Hinzuziehung von Experten statt.
- **Drohneinsatz:** Wir streben die Etablierung eines Drohnentransports zur Ergänzung der Bodenlogistik an, um die Versorgungssicherheit innerhalb definierter RKH Standorte zu steigern. Hierfür arbeiten wir mit spezialisierten Projektpartnern zusammen.
- **Innovationswerkstatt:** Wir sichten und bewerten Anbieter innovativer Lösungen und Angebote hinsichtlich möglicher Kooperationen. Mit der Durchführung und Implementierung unserer 41 Krankenhauszukunfts-gesetz (KHZG)-Projekte streben wir einen Digitalisierungsschub innerhalb der RKH Gesundheit an.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Telemedizin: Das Projekt soll bis Ende 2023 umgesetzt werden. Dabei fungiert Ludwigsburg als Telemedizinzentrum. Mit dem Projekt sollen kleinere und größere Krankenhäuser, niedergelassene Ärzte sowie weitere Einrichtungen im Gesundheitswesen wie beispielsweise Reha-Kliniken, sektorenübergreifend vernetzt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei sogenannte Tele-Konsile, also digitale fachliche Beratungen und der telemedizinische Austausch von Expertenwissen, bei dem die spezielle Patientendiagnose mit einbezogen wird. So erhalten Patienten – unabhängig vom Wohnort und medizinischen Portfolio des jeweiligen Krankenhauses – die bestmögliche medizinische Behandlung. Gleichzeitig wird die medizinische Versorgung gerade im ländlichen Raum gestärkt, indem Expertenwissen ortsunabhängig zur Verfügung gestellt wird. Auch unter der Federführung der RKH Gesundheit wird ein landesweites telemedizinisches Netzwerk von ca. 60 Intensivstationen aufgebaut.

- **Drohneinsatz:** Das behördliche Genehmigungsverfahren wurde im 1. Quartal 2023 abgeschlossen und die RKH Gesundheit hat mit ihren Kooperationspartnern durch das Regierungspräsidium die Genehmigung für die ersten Strecken für Regelflüge für Drohnen erhalten.
- **Innovationswerkstatt:** Mittlerweile sind 34 der 41 KHZG-Projekte gestartet. Um die Mitarbeitenden über den Stand und über die Projektinhalte zu informieren, haben wir ein umfassendes Kommunikationskonzept entwickelt.

Ausblick:

- **Telemedizin:** Videokonferenz-Ausrüstung für insgesamt 60 Telemedizin-Zentren und -Versorgungskrankenhäuser in ganz Baden-Württemberg wurden beschafft und werden in den nächsten Monaten landesweit ausgerollt. Dieses intensivmedizinische Telemedizinnetzwerk verbindet zehn Telemedizinzentren (4 Universitätskliniken und 6 Großkrankenhäuser) in ganz Baden-Württemberg miteinander.

- **Drohneinsatz:** Mit den Projektpartnern Helios und German Copters werden in diesem Jahr die nächsten Schritte (Entwicklung der Infrastruktur, Festlegung von Prozessen etc.) zur Umsetzung der Regelflüge angegangen.
- **Innovationswerkstatt:** Die 41 KHZG-Projekte müssen bis zum 31.12.2024 umgesetzt sein. Unter anderem ist die Entwicklung und Einführung eines Patientenportals geplant, welches den Patienten als "Lotse" zu Diagnostik und Therapie dient. Gleichzeitig soll der Administrationsaufwand für das Klinikpersonal gesenkt werden, so dass die vorhandenen Ressourcen optimal für Diagnostik und Therapie eingesetzt werden können. Hierbei wird auch ein digitales Entlass- und Überleitungsmanagement aufgebaut: ein strukturierter Datenaustausch zwischen den verschiedenen Leistungserbringern ermöglicht eine verbesserte Patientenversorgung zwischen ambulanten und stationären Sektoren.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Rendite:** Aufgrund der kommunal-gemeinnützigen Ausrichtung der Kliniken der RKH Gesundheit müssen wir keine Renditen für Gesellschafter oder fremde Kapitalgeber erwirtschaften. Unser Ziel ist es, in Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen, ein auskömmliches operatives Ergebnis zu erreichen.
- **Risikomanagement:** Bei allen Beschaffungs- und Vergabevorgängen und den nachgelagerten innerbetrieblichen Prozessen beachten wir die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zuverlässigkeit, Nachvollziehbarkeit, Ordnungsmäßigkeit, Nachhaltigkeit und Sicherheit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Rendite:** Die Kliniken befinden sich auf der Erlösseite in einem hoch regulierten System, andererseits werden sie mit voller Härte von den marktwirtschaftlichen Elementen auf der Kostenseite getroffen. So vermischen sich aktuell die Effekte aus der Coronapandemie, die teilweise über entsprechende Hilfen gedeckt werden konnten, mit den Kostentreibern aufgrund der Ukraine-Krise, für die es aktuell keine staatlichen Finanzhilfen gibt. Zusätzlich sind auch wir vom Fachkräftemangel betroffen.
- **Risikomanagement:** 2022 haben wir uns auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): vorbereitet und u.a. einen Lieferanten-Verhaltenskodex (Supplier Code of Conduct) formuliert.

Ausblick:

- **Rendite:** : In der Coronaphase hat sich bereits gezeigt, dass stationäre Aufenthalte zugunsten von ambulanten Behandlungen abnehmen. Diesem Trend folgt die nun auf den Weg gebrachte Krankenhausreform. Das bedeutet, dass sich die Patientenversorgung grundlegend verändern wird und alle betroffene Akteure sich diesem Veränderungsprozess stellen müssen. Aus der wirtschaftlichen Perspektive werden sich zunächst weitere Einschnitte und Marktvereinigungen ergeben. Dies ist bundespolitisch gewollt und verschärft die Situation in den Kliniken und erhöht den Druck auf die Belegschaft.

- **Risikomanagement:** In einem nächsten Schritt zur Umsetzung des LkSG werden wir eine Risikoanalyse zur Ermittlung möglicher menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder bei den Lieferanten durchführen. Auch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten soll 2023 erfolgen.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Eine offensive Qualitätspolitik, Integrität, Vertrauen und Offenheit sind wesentliche Merkmale des RKH Leitbildes und damit unseres unternehmerischen Handelns. Mit unserer freiwilligen Mitgliedschaft bei Transparency International Deutschland e.V. möchten wir eine nachhaltige Korruptionsprävention und -vermeidung erreichen, in die jeder Mitarbeitende einbezogen wird. Die Dienstanweisung „Antikorruption“ sowie die Konzernregelung Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) gelten für alle Mitarbeitenden der RKH Gesundheit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das RKH Hinweisgebersystem bietet unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Hinweise und Bedenken zu Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften und/oder interne Regelungen - auch anonym - und auf verschiedenen Wegen abzugeben und somit zu deren Aufdeckung und Klärung beizutragen.

Ausblick:

- Eine wichtige und kontinuierliche Aufgabe der Revision (hier in der Rolle des Antikorruptionsbeauftragten) ist die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden, die laufende Bearbeitung korruptionsbezogener Anfragen sowie die kontinuierliche Betreuung und Weiterentwicklung unseres Risikomanagementsystems.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit unserem Präventionszentrum *RKH fit & gesund* im RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen sind wir ein kompetenter Partner für ganzheitliche Gesundheitsfürsorge und Prävention, sowohl für Privatpersonen und als auch für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden.
- Das medizinische Leistungsangebot innerhalb der RKH Gesundheit wird durch Kooperationen mit externen Partnern ergänzt. An fast allen Standorten sind niedergelassene Ärzte mit ihren Praxen räumlich an unsere Kliniken angebunden. Die Integration der vertragsärztlichen Notfallpraxen an die Klinikstandorte ist ebenfalls ein wichtiger Beitrag zur Vernetzung der Versorgungsstrukturen und zur Optimierung der medizinischen Versorgung der Bevölkerung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit einem breiten Vorsorgeangebot und fachspezifischen Untersuchungen können wir Gesundheitsrisiken frühzeitig erkennen, minimieren und effektive Präventivmaßnahmen aufzeigen und reagieren damit auf das zunehmende Bewusstsein der Bevölkerung für die eigene Gesundheit.

Ausblick:

- Aus dem RKH Klinikverbund mit überwiegend stationärer Patientenversorgung ist inzwischen ein großer, regionaler Gesundheitsverbund geworden, der im Netzwerk mit weiteren Anbietern ein umfassendes Leistungsangebot in der Prävention, ambulanten Behandlung, stationären Versorgung, Service und Beratung vorhält. Wir schaffen einen Mehrwert für die Regionen, in denen wir tätig sind, indem wir Lücken in der Gesundheitsversorgung und Prävention schließen.
- Digitalisierung, Telemedizin und Künstliche Intelligenz werden künftig immer wichtiger werden.



Präventionszentrum RKH fit & gesund



LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Förderung der Radinfrastruktur:** 2022 haben wir das Fahrradleasing weiter vorangetrieben. Am Standort RKH Krankenhaus Bietigheim-Vaihingen konnten wir erfolgreich neue, geschützte Radabstellflächen in der Autogarage installieren. Die jährliche Sternfahrt „Tour de Holding“ musste 2022 aufgrund der Wetterlage leider ausfallen.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** Um dem Thema Nachhaltigkeit mit seinen drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziales gerecht zu werden, haben wir bereits 2019 die AG Umwelt & Nachhaltigkeit (seit 2022 Nachhaltigkeits- und Innovationswerkstatt) ins Leben gerufen. Mit Unterzeichnung der WIN-Charta im Jahr 2021 bringen wir, als größter Anbieter stationärer Krankenhausleistungen in Baden-Württemberg, unser Bekenntnis zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung zum Ausdruck. Die RKH Gesundheit hat diese 3 Säulen noch um eine 4. Säule der Innovationen erweitert.

- **Bildungsziel Nachhaltigkeit:** Im Jahr 2022 haben wir uns bereits zum dritten Mal an den jährlichen, landesweiten und europaweiten Nachhaltigkeitstagen beteiligt. Für unsere Mitarbeitenden haben wir einen Energieleitfaden entwickelt. Das Thema Nachhaltigkeit ist im Jahr 2023 ein Bildungsziel unserer RKH Akademie.



Umweltstaatssekretär Dr. Baumann und Landrat Allgaier übergaben im Rahmen der Nachhaltigkeitstage 2021 die WIN-Charta Urkunde an Prof. Dr. Martin (Geschäftsführer RKH Gesundheit) und Cornelia Frenz (Direktorin Operatives Management)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Förderung der Radinfrastruktur:** Das Fahrradleasing-Angebot wird aktuell von 450 Mitarbeitern genutzt, was eine Verdreifachung im Vergleich zum Jahr 2021 darstellt. Unsere Fahrradabstellplätze werden an allen Standorten sehr gut angenommen.
- **Nachhaltigkeitsorganisation:** Im Jahr 2022 haben wir entschieden, die Position „Referent (m/w/d) Nachhaltigkeitsentwicklung“ zu schaffen und auszuschreiben. Die Stelle konnte zum 01.03.2023 erfolgreich besetzt werden
- **Bildungsziel Nachhaltigkeit:** Um das Thema Nachhaltigkeit und die Aktivitäten der RKH Gesundheit dazu nach innen und nach außen zu transportieren, veranstaltet die RKH Gesundheit einen Nachhaltigkeitskongress im Juni 2023.

Ausblick:

- 
- **Förderung der Radinfrastruktur:** Der Schwerpunkt des Betrieblichen Mobilitätsmanagements (BMM) liegt auch weiterhin auf der Förderung des Fahrradverkehrs. So wollen wir allen interessierten Mitarbeitenden den Zugang zum Fahrradleasing-Angebot ermöglichen. Am RKH Klinikum Ludwigsburg ist der Ausbau neuer Abstellflächen für Fahrräder vorgesehen, da hier die Verkehrssituation besonders angespannt ist. Für das Frühjahr 2023 ist ein RKH Mobilitätstag geplant.
 - **Nachhaltigkeitsorganisation:** Die Kernaufgabe der „Referentin Nachhaltigkeitsentwicklung“ ist die Professionalisierung des Themas Nachhaltigkeit. Hier steht zunächst die Entwicklung der RKH Nachhaltigkeitsstrategie auf Grundlage der Ergebnisse aus der Stakeholder- und doppelten Wesentlichkeitsanalyse an sowie die Definition von Nachhaltigkeitszielen, -maßnahmen und den dazugehörigen Kennzahlen.
Zur Bearbeitung der Themen an den einzelnen Standorten werden Nachhaltigkeitsteams in den Gesellschaften der RKH Gesundheit gegründet, die zentral über die Nachhaltigkeits- und Innovationswerkstatt gesteuert werden.
 - **Bildungsziel Nachhaltigkeit:** Auch im Jahr 2023 finden unsere RKH Nachhaltigkeitstage statt. Sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer internen Nachhaltigkeitskommunikation, um unsere Beschäftigten zu informieren und für nachhaltigkeitsrelevante Themen zu sensibilisieren. Ergänzend hierzu werden wir regelmäßig Umwelt- und Energiespartipps veröffentlichen.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Bildungskooperationen mit weiterführenden Schulen

Rund 40 Prozent der Jugendlichen verlassen die Schule ohne konkreten oder realistischen Berufswunsch. (Quelle: IHK). Mit unseren Bildungspartnerschaften wollen wir dem entgegenwirken.

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

Diesen positiven Aspekt möchten wir auf weitere Berufsgruppen ausweiten. Unser WIN!-Projekt baut darauf auf, die Ausbildungsbereiche der RKH Gesundheit für die Schüler weiterführender Schulen zu öffnen. Im Rahmen des Projektes gehen wir gezielt auf die Schüler zu und bieten ihnen damit die Chance, ihre Zukunft aktiv in die Hand zu nehmen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Schulpartnerschaft mit der Berufsfachschule für Pflege bietet den Schülern und auch deren Eltern umfassende Informationen zur großen Vielfalt an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der RKH Gesundheit. Im Rahmen der Bildungskooperation bietet die RKH Gesundheit ein festes Kontingent an Praktikumsstellen und veranstaltet unterschiedliche Events, um Einblicke in die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten zu geben. Die zielgerichtete und strukturierte Begleitung der Schüler hilft bei der Berufsorientierung und Berufswahl. Dies geschieht in berufsorientierenden Unterrichten, bei Elternabenden und anderen Aktivitäten und ermöglicht so den direkten Dialog mit den Schülern, Eltern und Lehrern.

Die RKH Gesundheit ermöglicht den Schülern im Nachgang, über das BORS Praktikum erste Erfahrungen im zukünftigen Berufsleben zu sammeln und bietet in den Ausbildungsberufen zusätzlich FSJ-Möglichkeiten an. Unsere Schulleitung und die Personalentwicklung pflegen die Kontakte zu den Schulen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Februar 2023 wurde die Schulkooperation zwischen der Berufsfachschule für Pflege der RKH Gesundheit und der Gottlieb-Daimler-Realschule Ludwigsburg, im März 2023 die Schulkooperation mit der IB Realschule Asperg geschlossen. Der Klinikverbund der RKH Gesundheit ist der größte Ausbildungsbetrieb im Landkreis Ludwigsburg und leistet mit seinem Engagement einen wichtigen Beitrag im Bereich „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ in der Region.





Ursula Palmer (Leitung Berufsfachschule für Pflege der RKH Gesundheit) überreichte Evgenij Sokolov, Schulleiter der IB Realschule Asperg, das Zertifikat zur Schulpartnerschaft.

AUSBLICK

Unsere Bildungspartnerschaften verstehen wir als langfristige Kooperationen. Wir werden auch weiter den engen Kontakt mit den Schulen fördern und unser WINI-Projekt entsprechend fortführen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Cornelia Frenz
Direktorin Operatives Management
Mitglied der Geschäftsleitung
cornelia.frenz@rkh-gesundheit.de

Anabel Hirsch
Referentin Nachhaltigkeitsentwicklung
anabel.hirsch@rkh-gesundheit.de

Impressum

Herausgegeben am 30.03.2023 von

RKH Regionale Kliniken Holding und Services GmbH
Posilipostraße 4,
71640 Ludwigsburg
Telefon: 07141-99-90
Fax: 07141-99-60919
E-Mail: info.rkh@rkh-gesundheit.de
Internet: www.rkh-gesundheit.de

