



**NACHHALTIGES  
WIRTSCHAFTEN**



Reichenau

Akademisches Lehrkrankenhaus  
der Universität Konstanz



## WIN-CHARTA ZIELKONZEPT 2020

**Zentrum für Psychiatrie  
Reichenau**



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

## Inhaltsverzeichnis

1. Über uns .....	1
2. Die WIN-Charta .....	2
3. Unsere Schwerpunktthemen .....	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen .....	4
Leitsatz 01 - Menschen- und Arbeitnehmerrechte .....	4
Leitsatz 05 - Energie und Emissionen.....	5/6
Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze .....	6/7
5. Weitere Aktivitäten .....	8
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....	8
Umweltbelange .....	8
Ökonomischer Mehrwert .....	9
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	9
Regionaler Mehrwert.....	10
6. Unser WIN!-Projekt.....	11
7. Kontaktinformationen .....	12
Ansprechpartner .....	12
Impressum .....	12

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das ZfP Reichenau ist als Anbieter im Sozial- und Gesundheitsbereich auf allen Versorgungsstufen in der Behandlung, Pflege, Betreuung, Beratung und Versorgung vorwiegend von Menschen mit psychischen Störungen tätig. Dabei werden Versorgungsangebote in allen Versorgungsstufen - präventiv, kurativ, rehabilitativ jeweils ambulant und stationär - mit dem Ziel durchgängiger Behandlungs- und Versorgungspfade vorgehalten.

Das ZfP Reichenau besteht aus gemeinnützigen Unternehmen, deren Mittel ausschließlich zweckgebunden zur Verbesserung der Behandlungs- und Versorgungssituation von Menschen mit psychischen Störungen verwendet werden.

Das ZfP Reichenau beschäftigt ca. 950 Mitarbeiter\*Innen in den Standorten Reichenau, Waldshut-Tiengen, sowie bei diversen Angeboten in der Umgebung Konstanz, Singen, Radolfzell, Tuttlingen und Bad Säckingen.

Zudem ist das ZfP Reichenau in allen sozialen Sicherungssystemen für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen aktiv.

## 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, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 - Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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 Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

### ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com).

## 3. Unsere Schwerpunktthemen

### KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Leitsatz 1: "Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."
- Leitsatz 5: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."
- Leitsatz 7: "Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Das ZfP Reichenau unterliegt als Anstalt des öffentlichen Rechts dem Chancengleichheitsgesetz Baden-Württembergs und hält diese Vorgaben auch ein. Wir erachten es als selbstverständlich, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Nicht nur als Pflichterfüllung des ChancenG, sondern auch um die Menschen- und Arbeitnehmerrechte kontinuierlich zu verbessern, zu schützen und unsere Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern.

Gerade in der heutigen Zeit ist das Thema Klimawandel so aktuell wie noch nie und die Auswirkungen sind für alle von uns spürbar. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, erneuerbare Energien einzusetzen und zur Reduzierung von Emissionen beizutragen, um unseren Beitrag zum Klimaschutz und der Reduzierung der Treibhausgase zu leisten. Die Fuhrparkgestaltung ist ein relevanter Beitrag zur Senkung unserer Emissionen.

Wir stellen unsere Mitarbeiter nicht nach dem Motto „hire and fire“ ein, sondern sind ein sicherer Partner für langfristige Arbeitsplätze. Gerade die Region Bodensee trägt zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### Leitsatz Nr. 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

#### WO STEHEN WIR?

„Wir bieten ein Umfeld der Chancengleichheit und sozialen Sicherheit und ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

Als Anstalt des öffentlichen Rechts unterliegt das ZfP Reichenau dem Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg.

Dieses Gesetz verpflichtet dazu, einen Chancengleichheitsplan für die Dauer von 6 Jahren zu erstellen. Mit diesem Gesetz wird die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 GG und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert.

Nach Stand des Chancengleichheitsplans von 2016 sind in den Berufsgruppen der Pflege, Psychologinnen und Psychologen, sowie der Sozialen Arbeit rund 75 % mit weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt.

In der Abteilung Bau & Technik überwiegt der Männeranteil mit 85,8 %. Im Bereich der Informationstechnik sind 100 % Männer tätig.

Der Führungskräftebereich (E2- E4) ist mit 19 % Frauenanteil besetzt.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, wurde im Oktober 2018 eine Kinderkrippe auf dem ZfP-Gelände errichtet, welche von der Gemeinde Reichenau betrieben wird. Hier stehen für Mitarbeiter\*Innen des ZfP 10 Plätze zur Verfügung.

Zudem bieten wir über Ostern und im Sommer eine Ferienbetreuung alle Schulkinder von 6-12 Jahren an.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Führungsbereich hat sich in den letzten Jahren ein Generationswechsel vollzogen. Es wurden einige Stellen aus der Ebene E2 bis E4 neu besetzt. Hierzu wurden geeignete Maßnahmen ergriffen, um für diese Positionen Frauen zur Verfügung zu stellen.

Die oberen Führungsbereiche E1-E4 müssen hinsichtlich der Chancengleichheit weiterhin besonders gefördert werden.

In Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird im Ausschreibungstext grundsätzlich folgender Zusatz verwendet:



# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

„Bei dieser Stelle handelt es sich um eine Frauenförderstelle, wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Frauen.“

Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt an allen Bewerbungsgesprächen teil, es sei denn, sie verzichtet ausdrücklich.

Im Förderbereich werden Stellen grundsätzlich extern (Homepage, Agentur für Arbeit) und intern ausgeschrieben. Ausnahmen sind nach Rücksprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit möglich, diese müssen allerdings sachlich begründet sein.

Alle Stellen werden grundsätzlich als Voll- und Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben, auch hier sind Ausnahmen nach Rücksprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit möglich.

Es werden Modelle zur Arbeitszeitreduzierung innerhalb der ersten Lebensjahre des neugeborenen Kindes entwickelt um Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und den Wiedereinstieg nach der Elternzeit - unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen - attraktiver zu gestalten.

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Jährliche Berichtspflicht der Abteilungsleitungen hinsichtlich der erzielten Fortschritte und Erfolge sowie über Umsetzungsprobleme
- Vergleich der in Anspruch genommenen Kinderkrippenplätze
- Jährlicher Vergleich des Organigramms, speziell in den Führungsebenen
- Vergleich Chancengleichheitsplan 2016/2022

## Leitsatz Nr. 5: Energie und Emission

### WO STEHEN WIR?

Wir betreiben eine aktive Umweltpolitik. Ausdruck dessen sind z. B. die innovative Energieerzeugung (Blockheizkraftwerk) und ein fortlaufendes Energiesparkonzept.

Das ZfP Reichenau hat eine eigene Umweltschutzbeauftragte. Zudem ist ein Energie- u. ein Abfallbeauftragter benannt.

Zu den Umweltzielen gehören die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (z. B. Abwasser, Abfall, Gefahrstoffe, etc.) sowie die Beachtung wirtschaftlicher Gesichtspunkte und ökologischer Grundsätze.

Der Abfallbeauftragte erstellt jährlich einen Abfallbericht mit Abfallbilanz.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Das Wassereinsparkonzept umfasst die monatliche Erfassung des Wasserverbrauchs durch turnusmäßige Meldung des Wasserlieferanten. Bei der Planung von Um- u. Neubauten werden Wasser- sowie Stromeinsparmöglichkeiten beachtet.

Das Energiesparkonzept umfasst die fortlaufende Optimierung der Heizungs- u. Warmwasserbereitungsanlagen, der Wärmeisolation der Warmwasserleitungen, der Beleuchtung sowie eine effiziente Stromerzeugung u. Wärmerückgewinnung durch ein eigenes Blockheizkraftwerk. Ergänzt wurde dies durch energetische Gebäudesanierungen an Dach, Fassade u. Fenster.

Alle Verpackungsmaterialien müssen recyclingfähig sein, bei einigen Partnerfirmen bestehen Rücknahmeverpflichtungen für Verpackungen. Der Büromöbelstandard berücksichtigt eine vollständige Recyclingfähigkeit.

## WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Anschaffung zusätzlicher Elektroautos.

Sukzessive Beleuchtungsumrüstung auf LED Technik

Anschlüsse für Solardächer an Neu-/Umbauten

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Energieaudit 2016/2020
- Vergleich verschiedener Bilanzen (Abfall, Energie...)

## Leitsatz Nr. 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### WO STEHEN WIR?

Die Klinik hat mittlerweile erkannt, dass sie maximale Produktivität erreichen kann, wenn sich ihre Mitarbeiter wohlfühlen. So können wir unsere Fähigkeiten bestmöglich entfalten. Das bedeutet: mehr Freiraum zur selbstverantwortlichen Arbeit, flachere Hierarchien und ein positives Arbeitsumfeld, das Kreativität und Teamwork ermöglicht.

Auch eine attraktive, mitarbeiterorientierte Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit zur Weiterbildung werden bei uns immer wichtiger. Dabei orientiert sich eine lebensphasenorientierte Personalpolitik an den unterschiedlichen Lebens- und Berufshintergründen der Mitarbeitenden in den verschiedenen Lebensabschnitten. Entsprechende Angebote steigern die Mitarbeiterbindung und Motivation und unterstützen somit den Unternehmenserfolg.

Zufriedene Patienten, Angehörigen und gesellschaftliche Akzeptanz stehen im Mittelpunkt.



# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten des Fachpersonals verbessern wir das Wissen und dadurch auch die Behandlungsmethoden unseren Patienten und Bewohner

Wir bieten die Möglichkeit ein freiwilliges soziales Jahr abzuleisten genauso Ausbildungs- /Studienmöglichkeiten für die potentielle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

Beruf und Familie besser vereinbaren zu können

Ausgewogenere Work-Life-Balance

Mehr Flexibilität und Mobilität durch Home-Office

Kürzere/wegfallende Arbeitswege (Klinik stellt Wohnungen und Zimmer zur Verfügung)

Freie Wohnortwahl

Teilzeitmodelle / flexible Arbeitszeiten

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- jährlich durchgeführte Mitarbeiter- und Patientenbefragungen
- jährliche Abschlussberichte
- QM Rezertifizierung alle 3 Jahre

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

#### LEITSATZ 02 - MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Wir fördern die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter durch Aus-, Fort- und Weiterbildung und ermutigen sie durch verantwortungsvolle Delegation zum selbstständigen Handeln. Dabei verstehen wir uns als lernende Organisation und fördern neben den Kompetenzen jedes einzelnen Mitarbeiters auch die Erweiterung des Wissens der gesamten Organisation.

Besonderes Engagement von Mitarbeitern wird anerkannt und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten belohnt.

### Umweltbelange

#### LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

Im Interesse sowohl des einzelnen Zentrums als auch der ZfP-Gruppe arbeiten alle Mitarbeiter partnerschaftlich zusammen.

#### LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

Zum Erhalt der Umwelt tragen wir durch einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen bei.

#### LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

Wir bemühen uns um bestmögliche Behandlungs-, Versorgungs- und Regionalqualität. Unsere differenzierten Leistungsangebote orientieren sich am Bedarf und an den Bedürfnissen der betroffenen Menschen und werden unter der Berücksichtigung von Leitlinien und Standards sowie neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen kontinuierlich weiterentwickelt.

Dazu forschen wir selbstständig und kooperieren regional, national und international mit Partnern aus dem Gesundheits- und Sozialwesen.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Wir verpflichten uns der sozialen Verantwortung in Bezug auf einen nachhaltigen Umgang mit den ökonomischen, ökologischen und sozialen Folgen ihrer Arbeit.

Insbesondere vermeiden wir eine Inanspruchnahme der Gewährträgerschaft des Landes Baden-Württemberg. Zum Erhalt der Umwelt tragen wir durch einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen bei.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

Wir investieren in langlebige und reparaturfähige Güter und legen Wert auf eine geringe Menge Einwegprodukte. Die Energiesparverordnung (EnEV) ist ständiger Begleiter bei Neu- und Umbauten.

Mit Überschüssen wird verantwortungsvoll umgegangen. Es werden keine Spekulationsgeschäfte betrieben.

### LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

Bestandteil unserer Unternehmensführung ist der Public Corporate Governance Kodex des Landes BW. Durch mehr Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und Kontrolle soll das öffentliche Vertrauen gestärkt werden. Über Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung soll die Leitung und Überwachung des Unternehmens durch seine Organe verbessert werden.

Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, weder Geld- noch Sachgeschenke von Patient\*Innen oder anderen Mitarbeitenden anzunehmen.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Wir sind ein verlässlicher Partner unserer Gemeinde Reichenau. Zusammen mit ihr haben wir den Bau des gemeinsamen Sportplatzes finanziert, den Ausbau der Flüchtlingsunterkunft auf unserem Gelände und arbeiten gemeinsam an bezahlbarem Wohnraum.

### LEITSATZ 12 - ANREIZE ZUM UMDENKEN

Wir setzen uns für eine verbesserte Akzeptanz psychischer Erkrankungen durch die Gesellschaft und für die Integration betroffener Menschen ein. Unser Fokus liegt hier auf der Entstigmatisierung.

Mit dem Jobticket setzen wir Anreize zum Umdenken

## 6. Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Bewegungsparcours:

Um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*Innen zu fördern, ist ein Bewegungsparcours geplant. Die Arbeitsgruppe besteht bereits seit einem Jahr (01/19) und konnte sich eine Übersicht über die in Frage kommenden Geräte verschaffen. In dieser AG kam die Idee auf, den Parcours auch über die Grenzen Gelände zu erweitern, um so das Miteinander der Gemeinde Reichenau und dem ZfP zu stärken und zur Entstigmatisierung beizutragen. Hierzu wurden Gespräche mit der Gemeinde geführt, die diese Idee unterstützen möchte.



### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir unterstützen dieses Projekt in dem wir dieses intern sowie extern Durchplanen und auf die Umsetzung hinwirken. Die Kosten für die Geräte werden im ersten Abschnitt mit 30'000 € übernommen. Gesamt sind 50'000 € freigegeben. Das Bauen des Geräteparcours wird voraussichtlich mit den hauseigenen Handwerkern und der Gärtnerei geschehen.

## 7. Kontaktinformationen

### Ansprechpartner

Jochen Reutter

Anette Treib

### Impressum

Herausgegeben am 06.07.2020 von

Zentrum für Psychiatrie Reichenau

Feursteinstr. 55, 78479 Reichenau

Telefon: 07531 977 103

E-Mail: [a.treib@zfp-reichenau.de](mailto:a.treib@zfp-reichenau.de)

Internet: [www.zfp-reichenau.de](http://www.zfp-reichenau.de)



**Reichenau**

Akademisches Lehrkrankenhaus  
der Universität Konstanz