



# Klimawin BW

**Bericht**

**2024**

**Klinikum am Weissenhof**

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	4
1. Über uns	5
1.1 Unternehmensdarstellung	5
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	6
2. Die Klimawin BW	7
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	7
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	7
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	8
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	9
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	9
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	10
4. Unsere Schwerpunktthemen	11
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	11
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	11
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	12
4.4 Leitsatz 02 – Anreize zur Transformation	19
5. Weitere Aktivitäten	33
6. Unser Klimawin BW-Projekt	48
6.1 Das Projekt	48
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	48
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	49
6.4 Ausblick	49
Impressum	50

# 1. Über uns

## 1.1 Unternehmensdarstellung

Als eines von sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg erfüllt das Klinikum am Weissenhof eine tragende Rolle in der Versorgung von Menschen mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Für rund 17.000 Patient\*innen, die jährlich versorgt werden, stehen derzeit verteilt auf sieben spezialisierten Fachkliniken 738 Planbetten bereit, davon 572 Plätze für die vollstationäre und 146 Plätze für die teilstationäre Behandlung sowie 20 Plätze für die „Stationsäquivalente Behandlung“ (StäB) im häuslichen Umfeld. Über 1.650 voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter\*innen mit unterschiedlichen Professionen ermöglichen am Hauptstandort Weinsberg sowie an sieben Außenstandorten eine vielseitige Patientenversorgung in Wohnortnähe.

Mit ihren Angeboten in den Fachgebieten

- Allgemeine Psychiatrie und Psychotherapie
- Gerontopsychiatrie und Psychotherapie
- Suchttherapie
- Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
- Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie
- Forensische Psychiatrie und Psychotherapie

versorgen die Kliniken ein Einzugsgebiet mit mehr als einer Million Einwohner\*innen.

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das Klinikum am Weissenhof 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 hält das Klinikum auch Beteiligungen, um gesellschaftlich relevante Aufgaben über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus zu erfüllen. Als Mitgesellschafter der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das Zentrum eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Energieversorgung an seinem Hauptstandort.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts strebt das Zentrum 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 Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

## 2. Die Klimawin BW

### 2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

### 2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

#### 2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

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

Leitsatz 04 – Biodiversität

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

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

#### 2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

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

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

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

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

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

### **2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance**

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

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

Leitsatz 11 – Transparenz

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

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

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

## **2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg**

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter: [www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin)

# 3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet im Februar 2020

## 3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen Indikatoren überprüfen.

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

### 3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Initiative „miteinander e.V.“

<b>Schwerpunktbereich:</b>		
ökologische Nachhaltigkeit: ja	soziale Nachhaltigkeit: ja	
<b>Art der Förderung</b>		
finanziell: ja	materiell: nein	personell: nein

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Kooperation mit Acker e.V. (Bildungsprogramm CampusAckerdemie)

<b>Schwerpunktbereich:</b>		
ökologische Nachhaltigkeit: ja	soziale Nachhaltigkeit: ja	
<b>Art der Förderung</b>		
finanziell: ja	materiell: nein	personell: nein

# 4. Unsere Schwerpunktthemen

## 4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

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

## 4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

### Leitsatz 01: Klimaschutz

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie liegt uns nicht nur die soziale Dimension, sondern auch ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt sowie der Schutz des Klimas besonders am Herzen. Deshalb möchten wir unser bisheriges Engagement zur Steigerung der Energieeffizienz in unserem Einflussbereich weiter verstärken und die durch unser Handeln verursachten Treibhausgas-Emissionen systematisch verringern, ohne jedoch die Unterbringungs- und Behandlungsqualität für unsere Patient\*innen zu beeinträchtigen. Bereits in den vergangenen Jahren haben wir uns bei vielen energierelevanten Entscheidungen für den Einsatz erneuerbarer Energien entschieden. Bei unserem weiteren Streben nach bestmöglicher Energieeffizienz können wir auf die umfassende Unterstützung unserer Belegschaft wie auch der Gremien unseres Krankenhauses und der landesweiten ZfP-Gruppe bauen.

### Leitsatz 12: Anreize zur Transformation

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

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

## 4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

### 4.3.1 Zielsetzung

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 Hauptstandort Weinsberg 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, fördern wir die Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets oder die Bezuschussung des Deutschlandtickets für unsere Mitarbeitenden. Als Mitglied in der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir auch danach, CO<sub>2</sub>-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 Hauptstandort können wir einen relevanten 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.

### 4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen dient auch der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Klinikum am Weissenhof. Diesen hat unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden für die Mitarbeitenden erarbeitet und veröffentlicht. In dem partizipativen Umweltprogramm halten wir in übersichtlicher Weise fest, über welche Maßnahmen wir in welchem Zeitraum zu unseren gesteckten Zielen gelangen wollen. Zugrunde liegen praktikable Kriterien, die Aufschluss über erreichte Fortschritte geben.
- Ein formuliertes Ziel aus dem Grünen Kompass für 2022 war hinsichtlich „Energie und Emissionen“: „Analyse über Bedarf und Umsetzungsmöglichkeiten von zentralen Druckerstellen in den Kliniken“. Im Folgejahr, also 2023, konnten an allen Außenstandorten des Klinikums zentrale Druckerstellen errichtet werden.

- Im Rahmen des im April 2022 abgeschlossenen Projektes KLIK green wurden von allen Projektteilnehmenden insgesamt über 100.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. Das Klinikum hatte 18 Maßnahmen eingereicht, welche im Grünen Kompass weitergeführt werden. Aus dem Projekt KLIK green ist ein Netzwerk entstanden, an dem wir teilnehmen, um uns regelmäßig zu aktuellen Themen oder Ideen rund um Klimaschutzmöglichkeiten in Kliniken auszutauschen.

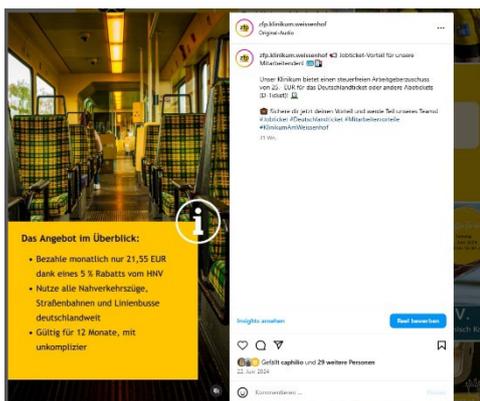


- Für die Realisierung der eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen und zur Forcierung von weiteren nachhaltigen Energieeffizienzprojekten wird unsere Geschäftsleitung, speziell der für Nachhaltigkeit gesamtverantwortliche kaufmännische Direktor, durch eine Fachkraft für Klimamanagement unterstützt. Unsere Klimamanagerin hat ihre Ausbildung im Rahmen des KLIK green Projektes für Krankenhäuser abgeschlossen. Die Klimamanagerin fördert u.a. die Partizipation der Mitarbeitenden an nachhaltigen Initiativen und generiert Ideen hierzu in allen Bereichen des Klinikums.
- Im Zuge der intensivierten Nutzung erneuerbarer Energiequellen haben wir unserem Energieversorger die Dachflächen eines Bestandsgebäudes unserer Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie zur Verfügung gestellt, um eine leistungsstarke Photovoltaik-Anlage zu installieren. Dies konnte in der Form leider nicht realisiert werden (Lieferengpässe, Insolvenz Dienstleister). Wir streben aber weiterhin an, einen möglichst nachhaltigen Energiemix zu erhalten und installieren, wo möglich selber Photovoltaikanlagen. Wie auf dem Gebäude, der Clearing- und Kriseninterventionsstation P1, die 2022 baulich fertiggestellt und mit PV ausgestattet wurde.



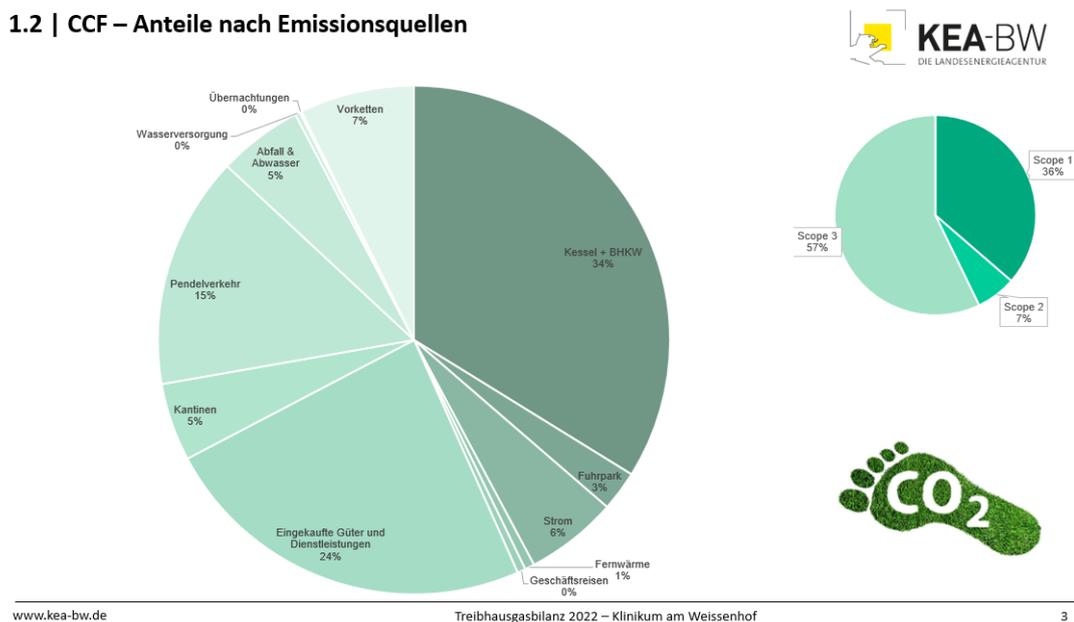
*Insgesamt 75% der Dachfläche der Clearing- und Kriseninterventionsstation wurde mit Photovoltaik-Paneelen bestückt. Die 270 Paneele erzeugen etwa 66 Kilowatt-Peak und werden als*

- Bei Strombedarf, den wir nicht selbst durch unser Blockheizkraftwerk erzeugen können, beziehen wir Ökostrom.
- Um die Emissionskompensation, die unser Park ermöglicht, auch weiterhin auszuschöpfen, haben wir die Bepflanzung zukunftsorientiert umgestaltet, d. h. wir pflanzen vorrangig hitzebeständige Arten wie schwarze Maulbeere, Zerr-Eichen oder Japanische Schnurbäume.
- Wir reduzieren weiter Printprodukte zugunsten digitaler Lösungen. Um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von noch verbliebenen Druckerzeugnissen zu kompensieren, gleichen wir klimaschädliche Emissionen nach Möglichkeit durch klimaneutralen Druck sowie durch Verwendung von Recyclingpapieren aus. Hierbei unterstützen wir die vom Druckunternehmen geleistete Kompensation durch einen pauschalen Mehrpreis, der sich an der bestellten Auflage orientiert.
- Papier-/Druckvermeidung: Auch bei internen Administrationsprozessen, etwa bei der Beantragung von Fortbildungen oder bei der Inanspruchnahme von Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, schreitet die emissionsreduzierende Digitalisierung kontinuierlich fort. Mittlerweile ersetzen effiziente digitale Prozesse weitgehend die früher verwendeten Print-Formulare.
- Weiterhin sukzessiver Umstieg auf LED-Leuchtmittel – bei Neubauten/Renovierungen generelle Ausstattung mit LED-Leuchtmitteln.
- Ausstattung mit „Green-IT“, d. h. energieeffiziente Technologien bei Endgeräten (z. B. Thin-Client-Systeme, Abschaltfunktionen) und stromsparende Kühlung unserer hauseigenen IT-Serverräume
- Wir setzen auch auf verhaltensorientierte Maßnahmen und motivieren die Mitarbeitenden zu verantwortungsbewusstem Umgang mit Energie. Praktische Anstöße hierzu gibt unsere im Verbund mit den ZFP in Wiesloch und Winnenden konzipierte Kampagne „WWir sind Energiesparer\*innen“, die über mehrere Jahre bis Ende 2024 kontinuierlich fortgesetzt wurde.
- Neue Mitarbeitende werden bereits beim sog. Onboarding über unser Umweltengagement informiert und aufgefordert, sich aktiv einzubringen. Bspw. über die Ideenbox in unserem Intranet oder den direkten Kontakt zur Klimamanagerin.
- Förderung Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets oder die Bezuschussung des Deutschlandtickets.



- Errichtung von mehreren E-Ladesäulen auf dem Klinikumsgelände, für Fahrzeuge des Technischen Betriebs sowie für Fahrzeuge, die im Rahmen von StäB (Stations-äquivalente Behandlung) eingesetzt werden
- Beim Ausbau von StäB setzen wir auf E-Mobilität, bei den Fahrzeugen handelt es sich größtenteils um E-Fahrzeuge
- Durchführung eines Energie-Audits in 2023 (Die Begehung fand Mai – Juli 2023 statt, der Bericht wurde im November 2023 vorgelegt). Die im Auditbericht vorgeschlagenen Möglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz werden nun sorgfältig geprüft und ggf. umgesetzt.
- Erstellung eines Co2 Footprint in 2023 in Zusammenarbeit mit der KEA-BW. Dabei wurden alle 3 Scopes berücksichtigt und berechnet. Gesamtemissionen: 7.095,76 t Co2e (4,43 t Co2e/MA)

### 1.2 | CCF – Anteile nach Emissionsquellen



- Wir haben einen Förderbescheid erhalten über die Bundesförderung für effiziente Wärmenetze (BEW) i.H. von 83 TSD Euro. Dieser war die Basis für eine Beauftragung eines Ingenieurbüros (ab Februar 24) mit dem Ziel, einen Transformationsplan zu entwickeln: Es sollen Potenziale untersucht werden für die Wärmenutzung aus Grund- und Abwasser, Fließgewässer, Luft, Untergrund oder Wärmepumpen. Ergänzend kommt die Prüfung von Solarthermie, von Biomasse und Wärmespeicher dazu.
- Bei Neubauten achten wir möglichst auf Betonkerntemperierung (Bsp.: P1, P19, MRV in SHA).
- Wir fördern, dass Mitarbeitende Dienstreisen mit der Bahn oder anderen öffentlichen Verkehrsmitteln durchführen, innerdeutsche Flugreisen werden nicht genehmigt.

- Bezuschussung Deutschlandticket, sowie des Job-Tickets (Öffentlicher Nahverkehr), Angebot des Job-Rades.
- Kontinuierlicher Austausch mit dem ÖPNV bzgl. der Fahrpläne und Anfahrt zum Klinikum.
- Ab April 2024: Die ZfP's in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden werden 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/Energie audits
  - Beratung im Themenfeld Energieversorgung
  - Erarbeitung von energetischen Notfallkonzepten

#### 4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Im Anschluss an den Co2 Fußabdruck mit einer Gesamtemission von 7.095,76 t Co2e (4,43 t Co2e/MA): Erstellung eines ersten Maßnahmenkatalogs, u.a. auf Basis der von der KEA-BW zur Verfügung gestellten Liste und Ergänzung um weitere Ideen bzw. bereits geplante Maßnahmen.  
Ein Ziel dabei: Erstellung eines Reduktionspfades für das Jahr 2030 sowie die Bestimmung der Restemissionen je Scope
- Umsetzung von Maßnahmen in 2023:
  - Sanierung des Daches unseres Café Auszeit und Lädle im Park
  - Dachsanierung des Hauses 2 sowie Ausbau des DG mit energetischer Sanierung
  - Neue, 3-fach verglaste Fenster im Apotheken-Gebäude
- Umsetzung von Maßnahmen in 2024:
  - Sanierung der Fensterfronten der Kirche auf dem Klinikumsgelände
  - energetische Sanierung Gebäude der Landschaftspflege, im Frühjahr 2025 Installation einer PV-Anlage mit ca. 129 KWP auf dem Dach des Gebäudes

- Ab April 2024: Kooperation mit dem Unternehmen DOTT (ehemals TIER) und der Stadt Weinsberg zur Nutzung von E-Bikes und E-Scooter – wir stellen Abstellflächen auf unserem Gelände für die Fahrzeuge bereit. Damit stehen E-Bikes und E-Scooter zur Verfügung, um zum Bus oder Bahnhof zu kommen, die Nutzung des ÖPNV's wird dadurch erleichtert.



- Das Klinikum setzt sich mit dem Grünen Kompass Ziele um ein zukunftsfähiges Krankenhaus zu sein. Auch das Thema Mobilität ist ein Teil des Konzeptes.  
Ab September 2024: Mit der Einführung des Dienstrads und dem steigenden Umweltbewusstsein in der Gesellschaft und unter den Mitarbeitenden, werden immer mehr Fahrräder auf dem Klinikgelände gesehen. Diese positive Entwicklung soll unterstützt werden, daher wurden insg. Fahrradparkflächen mit insg. Fahrradbügel geschaffen, um das Anschließen der Räder vor den einzelnen Gebäuden zu ermöglichen.  
Somit sollen ökologische Alternativen zum Auto und damit einhergehendes Sparen von Treibhausgasen (Verringerung CO<sub>2</sub>-Fußabdruck) geschaffen ermöglicht werden.  
In Summe wurden Fahrradparkflächen mit 93 Bügel für ca. 50.000 Euro umgesetzt.
- Alle Gebäude sind mit einer Gebäudeleittechnik ausgestattet, jeweils auf dem neusten Stand der Technik. In unserer Versorgungszentrale steht der zentrale Leitrechner mit allen Grunddaten
- In 2024 wurde das Blockheizkraftwerk (BHKW 1) ausgetauscht.
- 2024/2025 Analyse der IST- Situation für geeignete Aufstellmöglichkeiten von Photovoltaikanlagen und Entwicklung von Optionen verschiedene Modellen sind in Bearbeitung.  
Fragen, die bspw. beleuchtet werden müssen sind:  
- Wie kommt der Strom ins Krankenhaus-Gelände  
- Gibt es Puffermöglichkeiten/Speichermöglichkeiten – im Sommer evtl. kein Problem, wie sieht es im Winter aus

- Bislang waren aus Denkmalschutzgründen PV-Anlagen auf den Dächern vieler Gebäude nicht möglich. Mittlerweile hat sich hier eine Änderung ergeben, was bedeutet, neue Möglichkeiten können geprüft werden.
- Installation einer großen PV-Anlage oder viele, kleinere auf den Dächern der Gebäude. (Herausforderung hier, jedes einzelne Gebäude muss angeschlossen werden)

#### 4.3.4 Indikatoren

##### Indikator 1: Energieeinsparungen

- Fortlaufender Einspareffekt Blockheizkraftwerk: rd. 1/3 der benötigten Primärenergie

##### Indikator 2: Kompensation von Emissionen

- Im Jahr 2021 mussten auf dem Areal des Klinikums zehn Bäume aufgrund von Trockenheit und Erkrankungen gefällt werden. Um das Kompensationspotenzial des Parks nicht nur zu erhalten, sondern zukünftig noch zu stärken, wurden in 2021 rund 30 Bäume neu gepflanzt. Dabei wurde auf hitzebeständige Baumarten geachtet. Für das Jahr 2022 wurde der Baumbestand im Rahmen von Neupflanzungen um 30 weitere Bäume erweitert. Diese Maßnahmen werden fortlaufend umgesetzt, für jeden gefällten Baum wird mindestens ein neuer gepflanzt.

##### Indikator 3: Nutzung erneuerbare Energie

- Erzeugung von etwa 66 Kilowatt-Peak (75 % der Dachfläche des neuen Gebäudes der P1 ist mit 270 Photovoltaik-Paneele bestückt.)

##### Indikator 4: Verringerung CO2 Ausstoß

- Durch das Analysieren der unterschiedlichen Bereiche und einteilen in Scopes im Rahmen der Erstellung eines Co2 footprints wurden Einsparpotentiale aufgezeigt. Hier werden nun Ansätze zur Verringerung der eigenen Ausstöße geprüft und Maßnahmen angestoßen. Durch Vergleich der Menge an Co2 Ausstoß kann zukünftig eine Verringerung aufgezeigt werden.

#### 4.3.5 Ausblick

- Planung drei neuer Ladesäulen für Mitarbeitende, Besucher\*innen und Anwohner\*innen. Dieses Projekt konnte in den Vorjahren leider nicht umgesetzt werden, soll aber weiter vorangetrieben werden. Auch Lademöglichkeiten für E-Bikes werden geprüft.
- Um weiterhin eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung sicherzustellen, investiert das Klinikum in die Erneuerung unseres Blockheizkraftwerkes.

- Im Rahmen der verstärkten Nutzung regenerativer Energiequellen ziehen wir unser Klinikgelände zudem als Windkraftstandort in Betracht. Es fanden bereits Gespräche mit verschiedenen Anbietern statt, an die wir wieder anknüpfen werden.
- Abschluss des Projektes BEW in 2025: Die Vorschläge des Ingenieurbüros hierzu werden beraten und auf Umsetzung überprüft mit dem Ziel, einen Transformationsplan zu entwickeln: Es sollen Potenziale untersucht werden für die Wärmenutzung aus Grund- und Abwasser, Fließgewässer, Luft, Untergrund oder Wärmepumpen. Ergänzend kommt die Prüfung von Solarthermie, von Biomasse und Wärmespeicher dazu.
- Umsetzung von Maßnahmen in 2025:
  - neue 3-fach verglaste Fenster im Gebäude des Café Auszeit und Lädle im Park
  - Beginn mit der energetischen Dachsanierung des Hauses 3
- Der Austausch des Blockheizkraftwerkes BHKW 2 ist für 2026 vorgesehen
- Am Standort Schwäbisch Hall sind für den Neubau eines Gebäudes für den Maßregelvollzug folgende Maßnahmen geplant:
  - PV-Anlage auf jedem Gebäude und als Überdachung der Parkplätze
  - Bezug von Fernwärme, die mit Biogas in Blockheizkraftwerken erzeugt wird
  - Energetisches Bauen gemäß den aktuellen Energieverordnungen

## 4.4 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

### 4.4.1 Zielsetzung

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

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

Bei unseren 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 Einflussosphäre 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 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 oder veganen 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 4.900 Mitarbeitenden in die Verantwortung und die Gestaltung einer zukunftsfähigen Umwelt und Gesellschaft einzubinden.

#### 4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Inhaltliche Weiterentwicklung und Ergänzung des Wegweisers Grüner Kompass durch jährliche Formulierung konkreter Ziele sowie der für die Erreichung erforderlichen Maßnahmen

**Unser Grüner Kompass bekommt ein Update**  
Die neuen Nachhaltigkeitsziele für 2024 sind veröffentlicht

Der Klimawandel mit seinen Auswirkungen auf Menschen, Tiere und Umwelt gehört mit zu den wichtigsten Anliegen unserer Zeit. Der Klimawandel betrifft alle und jede\*r Einzelne kann Verantwortung übernehmen. Das Klinikum am Weissenhof möchte sich dieser gesellschaftlichen Verantwortung stellen und leistet in verschiedenen Kliniken, Abteilungen und Bereichen Beiträge zum Klima- und Umweltschutz.

Als Wegweiser dient hierbei seit 2021 unser „Grüner Kompass“. Sie finden ihn auf der Wissens Seite des Umweltengagements oder direkt [hier](#). Er soll Orientierung geben und enthält einen Überblick über die Umweltauswirkungen unserer Arbeit, den jetzigen Stand unserer Leistungen zum Klima- und Umweltschutz und einen Plan zur Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Nachdem im Jahr 2023 und Anfang 2024 schon fast alle bisher geplanten Maßnahmen für den Klima- und Umweltschutz umgesetzt werden konnten, möchten wir Sie nun über die Pläne und Ziele für das weitere Jahr 2024 mit einem Update des Grünen Kompasses informieren. Klicken Sie auf die Bilder um den Maßnahmenplan für das Jahr 2024 zu sehen:







**Nun sind Sie gefragt!** Wenn jede\*r Einzelne einen kleinen Beitrag leistet, können wir zusammen etwas bewirken und einen Teil dazu beitragen, dass unsere Erde lebens- und liebenswert bleibt.

Ihr Team des Umweltengagements  
*Immerver (Kaufmännischer Direktor) und Chiara Wilker/ Sonja Lauer/ Simone Radies (Grüner Kompass)*

- Bereitstellung einer niederschwellig zu nutzenden, rein digitalen Version des Wegweisers Grüner Kompass



Titelseite Wegweiser „Grüner Kompass“

- Konsolidierung bereits eingeführter Aktivitäten und in Umsetzung befindlicher Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Grünen Kompass.

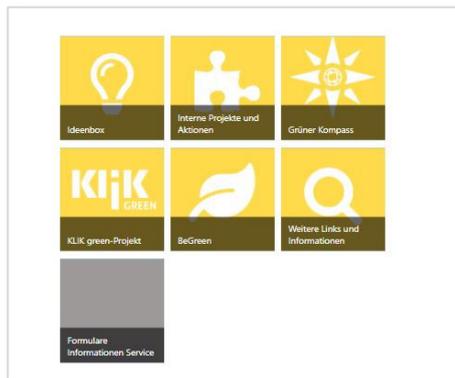


Beispielseite aus dem „Grünen Kompass“

- Akzeptanzförderndes Sichtbarmachen des Umweltengagements, u. a. durch Einführung eines speziell entwickelten Signets und ansprechender Platzierung auf bspw. nachhaltigen Giveaway-Produkten, die auf das Umweltengagement aufmerksam machen.



- Engagement bei Mitmachaktionen wie z. B. Teilnahme an den KLIMA.LÄND.TAGEN des Landes Baden-Württemberg
- Persönliche Vorstellung des Umweltengagements beim Onboarding neuer Mitarbeitenden durch die Klimamanagerin
- Die interne Klimamanagerin steht als Ansprechpartnerin für Umwelt- und Klimabelange bereit und engagiert sich als Nachhaltigkeitsbotschafterin
- Etablierung einer „Ideenbox“ für Nachhaltigkeitsthemen im Intranet, die niederschwellig und jederzeit erreicht werden kann



- Einführung einer gemeinsam von den ZfP in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden konzipierten Energiesparkampagne, durch welche insgesamt rund 4.900 Mitarbeitenden angestoßen werden sollen, den Bedarf an Gas, Kohle und Öl zu verringern, energiepolitisch unabhängiger zu werden, Geld zu sparen und das Klima zu schützen. Von Oktober 2022 wurden fortlaufend regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz lanciert.



- Feste Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens als einer der 5 Leitthemen im Unternehmensleitbild



Als zukunftsorientiertes Unternehmen tragen wir als einer der größten Arbeitgeber in der Region eine ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung. Wir achten sorgfältig darauf, unsere Ressourcen sinnvoll einzusetzen und nachhaltige Prozesse und Strukturen zu etablieren, um die Natur zu entlasten und zu erhalten. Hierzu zählen beispielsweise die effiziente Nutzung von vorhandenen Raumressourcen, die energieeffiziente Umsetzung von Bauprojekten oder ökonomische Materialwirtschaft und ein umweltfreundliches Abfallmanagement. Wir verpflichten uns, die Umwelt sowohl für die heutige Generation als auch für zukünftige Generationen zu schützen.

Wir regen alle unsere Mitarbeitenden an, ihr eigenes Verhalten zu reflektieren und Veränderungen vorzunehmen, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Wir möchten als Unternehmen durch Wissensvermittlung und Aufklärung das Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz stärken und Orientierung geben. Auch durch das aktive Einbringen von Ideen und Verbesserungsvorschlägen unserer Mitarbeiter\*innen möchten wir neue Projekte in diesem Bereich initiieren und umsetzen.

### 4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Der im Jahr 2021 zentrenübergreifend entwickelte Wegweiser Grüner Kompass wurde 2022 an den beteiligten Standorten Weinsberg, Wiesloch, Winnenden (WWW) eingeführt, mit dem Ziel fortan jährlich aktualisiert und fortgeschrieben zu werden. 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 ging u. a. die Energiesparkampagne: **WWir sind ... \*** (Energiesparer\*innen, Druckerschoner\*innen, etc.) hervor. Seit Oktober 2022 wurden fortlaufend regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am jeweiligen Arbeitsplatz lanciert. Diese Empfehlungen stärken das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, beispielsweise beim Lüften, Lichtausschalten, der Druckernutzung etc. Die Kampagne wurde in den drei Zentren in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden solide etabliert.



Im Café Auszeit und Lädle im Park wurde das bereits gut verbreitete Re-Cup System eingeführt.

- Zur Verringerung von Brotresten wurde 2023 auf verschiedenen Stationen ein Pilotprojekt aufgesetzt. Gemeinsam mit den Patient\*innen wurden Brotreste (unangerührt, nicht angebissen o. ä.) gezählt, erfasst und in einer Statistik zusammengeführt. Dadurch konnten Patient\*innen ihr eigenes Verhalten reflektieren und den Umgang mit Lebensmitteln überdenken.
- Gemeinsam mit der Küche konnten auf einigen Stationen Veränderungen bei der Brotbestellung herbeigeführt werden. Insgesamt wurden durch verschiedene Maßnahmen (z. B. Veränderung im Bestellsystem, Bestellung von halben Brotlaiben etc.) eine Reduktion von 38 kg Brotresten/Tag auf ca. 26 kg/Tag erreicht werden.

**Oh no! Brot für die Tonne!**  
 Brotresteerfassung im Rahmen des KLIK green-Projekts/Umweltengagements

Wie viel Brot landet bei uns am KaW bei den Speiseresten? Die Teams der Anlagenpflege und der Küche sind dieser Frage auf den Grund gegangen und haben über einen Monat unsere Brotreste erfasst.



Was wurde erfasst?  
 Es wurde der Rücklauf an Brot und Brötchen der Stationen auf den Tablett und von den Essensboxen aufgenommen. Gezählt wurde nur das Brot/die Brötchen, die nicht angegessen waren.

- Von der Wirtschaftsabteilung werden vorrangig gebrauchte, aber gut erhaltene Leitz-Ordner ausgegeben. Ein Deckblatt informiert die Mitarbeitenden über die Second-hand-Nutzung und regt zum Umdenken an, dass nicht immer alles neu bestellt werden muss.
- Auf einer Pilotstation wurden Eco-Swipe-Tücher eingesetzt – allerdings fand dies keine breite Zustimmung auch nicht von Seiten der Stabstelle Hygiene, so dass das Pilotprojekt beendet wurde.
- Müllsammel-Aktion auf dem Klinikumsgelände durch unsere Kita-Kinder:
- Kinder können viel über Natur- und Umweltschutz lernen, wenn sie aktiv daran teilnehmen. Gemeinsam mit der Anlagenpflege sammelten Kinder der betriebseigenen Kita im Spätsommer 23 mit viel Eifer herumliegenden Müll auf dem Gelände, sortierten fachgerecht und entsorgten anschließend in den entsprechenden Tonnen. Diese Aktion hat nicht nur dazu beigetragen, dass unser Klinikgelände sauberer ist, sie hat auch dazu beigetragen, dass die Kinder Verantwortung für ihre Umwelt und Natur übernehmen.

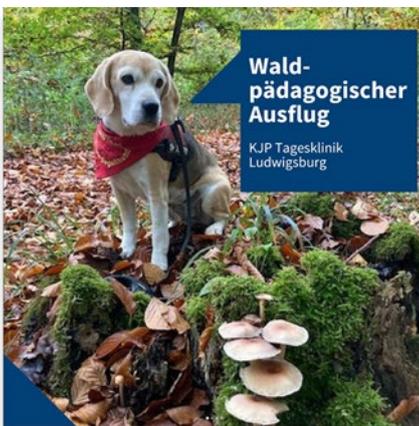
### 3 Tipps für weniger Müll im Park

Unterstützen auch Sie unsere Anlagenpflege, die unseren Park so schön und sauber hält:

1. Nutzen Sie wenn möglich Mehrwegverpackungen.
2. Nehmen Sie ihren eigenen Müll wieder mit oder entsorgen diesen in den dafür vorgesehenen Mülleimern.
3. Beim Fußweg durch das Klinikgelände den ein oder anderen Kaffee-2-Go-Becher oder Papierschnipsel einfach mal aufheben und mit zum nächsten Mülleimer nehmen ;).



- Richtet sich der Grüne Kompass in erster Linie an die Mitarbeitenden, gehen wir nun einen Schritt weiter, indem wir auch Patient\*innen für Nachhaltigkeitsthemen interessieren wollen. In der Fachtherapie „Haushaltstraining“, in der Patient\*innen alltagspraktische Fähigkeiten (wieder) erlernen oder verbessern sollen wird bspw. der Umgang mit Lebensmitteln und das Zubereiten von gesunden Mahlzeiten inkl. des Einkaufens geübt. Dabei setzen die Fachtherapeutinnen bewusst Impulse: Verwenden möglichst aller Lebensmittelteile, Vermeidung von Abfällen und Resten (Zwiebelschalen werden bspw. getrocknet und zu Gewürzsalz verarbeitet), Ideen zu meal-prepp und vieles mehr.
- In den Herbstferien 2024 unternahm die Tagesklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie einen waldpädagogischen Spaziergang mit allen Patient\*innen und dem Therapiehund Abby. In Zusammenarbeit mit dem Forstamt Heilbronn wurden Spiele veranstaltet um den Kindern und Jugendlichen den Wald näher zu bringen. Der Höhepunkt: das gemeinsame Aufforsten eines Walstücks. Insgesamt 50 Setzlinge wurden gepflanzt mit dem Ziel, etwas Nachhaltiges zu bewirken und dabei Mensch und Natur in Verbindung zu bringen.



- In der Tagesklinik in Schwäbisch Hall haben die jungen Patient\*innen in einem gemeinsamen Projekt nicht nur den Garten verschönert, sondern auch etwas Gutes für die heimischen Wildvögel getan. Sie bastelten Vogelfutter-Glocken, die im Garten aufgehängt wurden sowie Vogelfutter-Rollen. Die Kinder und Jugendlichen können nun verschiedene Vögel beobachten, die sich an ihren tollen Werken erfreuen.



- 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.

Aus diesem Grunde wurde die *WWir 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:



- In Anerkennung unserer Transformations-Bemühungen sind wir zum 2. Mal in Folge in das Finale des Deutschen Nachhaltigkeitspreises (DNP 17) eingezogen, als eines der 3 Krankenhäuser in Deutschland, denen die Transformation besonders gut gelingt.



- Teilnahme an den KLIMA.LÄND.TAGE des Landes Baden-Württemberg in 2024 mit der Aktion „Brillen spenden, Sehen schenken“

Nicht mehr gebrauchte Brillen verstauben oft in Schubladen oder landen im Restmüll. Das Klinikum am Weissenhof unterstützte darum die Aktion „Brillen spenden – Sehen schenken“. Alte Brillen werden bei der Aktion an Sehhilfebedürftige in der ganzen Welt gespendet, bei der Aufbereitung werden Langzeitarbeitslose integriert und gleichzeitig Ressourcen geschont.

Vom 18. September bis 8. Oktober 2024 konnten Mitarbeitende an verschiedenen Sammelstellen im Klinikum und den Außenstellen Brillen, Brillengestelle und Brillenetuis spenden. Dabei sind insgesamt 324 Brillen zusammengekommen. Die Aktion fand im Rahmen der KLIMA.LÄND.TAGE in Baden-Württemberg statt, welche den Klimaschutz und nachhaltiges Handeln in der Gesellschaft verankern sollen. Nachhaltigkeit hat viele Komponenten – neben Klimaschutz und Schonung von Ressourcen geht es auch um soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit. Uns freut deshalb besonders, dass wir bei diesem Projekt beides miteinander verbinden konnten. Weniger Brillen, die weggeworfen werden – mehr Unterstützung für Sehhilfebedürftige.



- Weitere Aktion zur Verringerung von Speiseresten in 2024: Veränderung im Bestellsystem bei der Suppe

Es wurde festgestellt, dass fast die Hälfte der Suppen, die an die Stationen geliefert werden, als Reste wieder zurückkamen und entsorgt werden mussten. Die Suppe war bis dahin standardmäßig bei jedem Menü dabei. Ab dem 18. März 2024 konnte das Bestellsystem angepasst werden, heißt, die Vorspeise (Suppe) muss aktiv ausgewählt werden. Dadurch kann auch Patient\*innen der nachhaltige Umgang mit Speisen aufgezeigt werden.

Ergebnis: Es wird 30 bis 40% weniger Suppe bestellt. Diese wird dementsprechend nicht mehr vorbereitet und nicht weggeworfen, die Umstellung hat sich definitiv gelohnt.

- Einführung von sog. „Restetter-Tüten“ beim Catering

Das Klinikum organisiert viele interne und externe Veranstaltungen, wie z. B. Innerbetriebliche Fortbildungen, Seminare, Symposien, Fortbildungen für Externe, Jubiläen, Einweihungsfeiern u.v.m. Beim Catering wird darauf geachtet, die Menge gut zu planen, es kommt dennoch vor, dass Reste vom Buffet übrigbleiben. Diese müssen aus hygienischen Gründen entsorgt werden und um das zu vermeiden, wurden 2024 die sog. „Restetter-Tüten“ eingeführt.



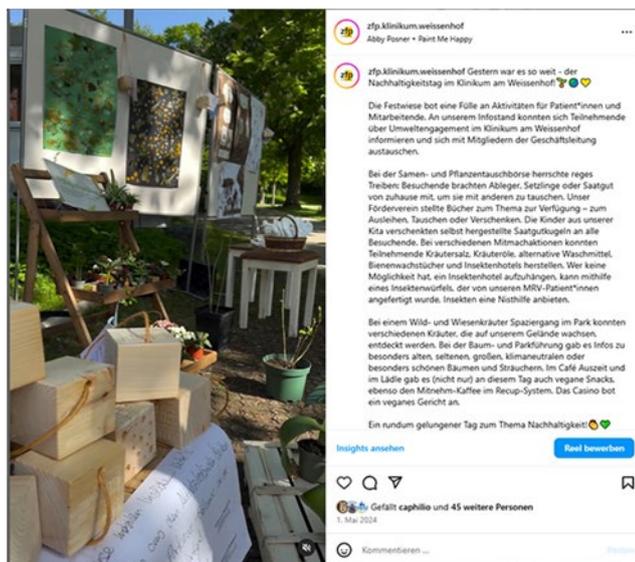
- Ausrichtung eines eigenen, klinikinternen Nachhaltigkeitstages im Frühjahr 2024 mit dem übergreifenden Thema „Pflanzen“ - mit viele verschiedenen Informations- und Mitmachangeboten. Wie z. B. Bauen von Insekten- und Bienenhotels, Pflanzentauschbörse, Herstellen von Kräutersalz und –ölen, Herstellen von Reinigungsmitteln auf Pflanzenbasis, Herstellen von Bienenwachstüchern mit Wachs unserer eigenen Bienen, Informationen zu Dünger-Alternativen, Kräuter- und Wiesenwanderungen u.v.m.



- Besonderheit dabei:

Beim Nachhaltigkeitstag konnten nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Patient\*innen an Aktionen teilnehmen und sich somit über nachhaltige Ideen und Anregungen informieren.

Einige Stationen und Abteilungen haben sich zudem eingebracht, indem sie bereits im Vorfeld, bspw. im Rahmen der Arbeitstherapie, Insektenhotels fertigten, Bienenwachstücher oder Hochbeete. Auch die Kita-Kinder haben sich beteiligt durch Herstellen von Samenkugeln und Plakaten mit Naturmaterialien.



- 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's orientieren, 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 unser Zentrum, versteht Klimaschutz und den Schutz natürlicher Lebensräume als umfassende Querschnittsaufgabe und Teil des gesellschaftlichen Auftrags. Nachhaltigkeit bedeutet neben Optimierung des Energieeinsatzes und Reduzierung von CO<sub>2</sub> 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).



**NACHHALTIGKEIT HERSTELLEN**



**HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN**

**“** NACHHALTIGKEIT GEHÖRT ZU DEN WESENTLICHEN UND SEIT VIELEN JAHREN GELTENDEN ZIELSETZUNGEN DER UNTERNEHMERISCHEN TÄTIGKEIT DER ZFP GRUPPE. **”**

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

**zfp**  
Zentren für Psychiatrie  
Baden-Württemberg

10

#### 4.4.4 Ausblick

- Gemeinsam mit der Küche soll Essen to go und die Einführung eines Pfandsystem für die Behältnisse geprüft werden.
- Die Information und Kommunikation über Umwelt- und Klimathemen wird auf allen geeigneten unternehmenseigenen weiterhin Kanälen verbreitet.
- Nach Einführung der Restetüten, sollen diese großflächiger eingesetzt werden, Das Roll-out muss noch organisiert werden.
- Die Teilnahme an externen Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit, zum Beispiel an den KLIMA.LÄND.TAGEN des Landes Baden-Württemberg wird auch 2025 durchgeführt.

# 5. Weitere Aktivitäten

## Klima und Umwelt

### 5.1 Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Großflächige Parkanlage mit Baumbestand, der Schatten spendet sowie Bepflanzung mit hitzeunempfindlichen Bäumen und Sträuchern
- Kostenlose Getränke (Wasser) in den heißen Monaten für alle
- Bei Umbauten/Sanierungen von bspw. denkmalgeschützten Gebäuden, wird darauf geachtet, dass Schlafräume nicht im DG verortet werden
- Flexible Arbeitszeiten ganzjährig möglich (nicht nur bei Hitze, sondern auch bei Kälte)
- Erstellung eines speziellen Hitzeschutzkonzeptes für die Klinik für Gerontopsychiatrie
- Netzwerkarbeit mit KLIK Green und Transformative
- Austausch der technischen Leiter in der ZfP Gruppe
- Eigene technische Abteilung, die sich um Themen der Klimaanpassung kümmert
- Eigenwasserversorgung
- Starkregenrisikomanagement mit der Stadt Weinsberg
- Wassereffizientmanagement: auf gesamtem Gelände werden Frischwasser- als auch Abwasserkanäle saniert und in Schuss gehalten, dafür gibt es ein fest eingestelltes Budget
- So gut wie es geht erstellen von Gebäuden über solide Bauweise, die dem Klima standhalten können, bspw. durch Betonkerntemperierung
- 2024: Im Zentrum für Psychische Gesundheit (Außenstelle) Schaffung von Schatten durch neue Bepflanzung /Laubengang

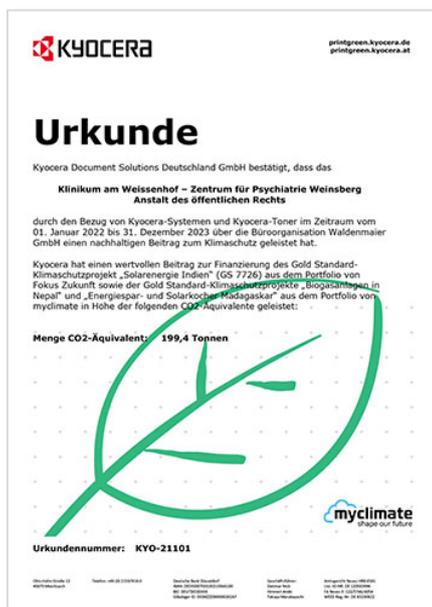
### 5.2 Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Forcierung Digitalisierung: Ausbau digitaler Patientenakte im Rahmen der Anbindung an die Telematikinfrastruktur im Gesundheitswesen sowie konsequente Umstellung auf digitale Personalakte
- Weitere Digitalisierungsprojekte:
  - Betriebliches Vorschlagswesen mit online-Formularen

- Projekt Modellklinik /digitale Tagesklinik in der AP-G,
- 2025: Die psychologische Testdiagnostik soll komplett digitalisiert werden
- Schrittweise Umstellung auf Transponder-Schließsysteme (Bspw. in der Verwaltung), Ausweitung Zug um Zug auf Chip-Schließung im klinischen Bereich, 2025 Erstellung eines Konzepts
- Reduktion Müllaufkommen sowie Schulungen auf den Stationen zur richtigen Mülltrennung
- Überarbeitung Leitfaden zur besseren Mülltrennung im Verwaltungsbereich
- Abgabe Speiseabfälle an nahegelegene Biogasanlage
- Minimierung Papierverbrauch, u. a. durch Umstellung gedruckter Broschüren auf digitale Ausgaben (z. B. Geschäftsbericht)
- Geschäftsausstattung auf Recyclingpapier
- Bezug Werbemittel mit Nachhaltigkeitszertifikaten
- Ressourcenschonende Einkäufe und Vermeidung langer Lieferwege im Beschaffungswesen
- Angebot veganer Gerichte im Speiseplan für Mitarbeitende und Patient\*innen
- 2023: Abschluss des Projektes „Reduktion von Brotresten“ auf Pilotstationen und Prüfen von Maßnahmen für das ganze Haus. Insgesamt konnte von 39 kg auf 27 kg Brotreste /Tag reduziert
- Ausweitung Videographie auch in der internen Kommunikation um Papierverbrauch zu reduzieren /anstatt Infolyer und Broschüren Videobotschaften der GL
- Verwendung von CO2-freundlichen Druckertönen zur Verbesserung ressourcenschonender und umweltfreundlicher Dokumentenprozesse



Ausblick:

- Prüfung und Planung klimafreundlicher Speiseplan für Patient\*innen und Mitarbeitende konnte nicht umgesetzt werden, wird in 2025 fortgeführt

**5.3 Leitsatz 04 – Biodiversität**

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

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Mitwirkung bei der „Planung zur Biotopvernetzung“ des Ministeriums für Ernährung, Landwirtschaft, Umwelt und Forsten – bereits in den 1980er Jahren
- Größe des Parklandes: 45 ha mit ca. 3.500 – 4.000 Bäumen, davon ca. 800 aus der Gründerzeit
- Insgesamt 61 ha Gelände mit zusätzlich, Wiesen, Felder, Ländereien
- Verzicht auf Pflanzenschutzmittel seit vielen Jahren
- Gezielter Einsatz von Streusalz, nur wenn notwendig, ansonsten Verwendung von abstumpfenden Mitteln wie Split
- Bäume werden so lang wie möglich erhalten (Stichwort: Erhalt der Co2 Speicherung, Nistplätze für Insekten etc.)
- Jeder Baum, der gefällt werden muss, wird durch mindestens einen neuen ersetzt
- Pflanzung von sog. Zukunftsbäume = hitzebeständige Arten wie schwarze Maulbeere, Zerr-Eichen oder Japanische Schnurbäume
- Holz wird gehäckselt und in die nahe gelegene Biogasanlage gebracht
- Ebenso wie Speisereste, die ebenfalls zu Biogasanlage gebracht werden
- Laub, Grünschnitt, Mist von unserem therapeutischen Bauernhof wird kompostiert und auf dem betriebseigenen Acker wieder ausgebracht
- Neben Bäumen gibt es viele Wild- und Mischhecken auf dem Gelände
- Wo möglich, Totholz als Nistfläche für Vögel und Insekten zur Verfügung stellen
- Bepflanzung vorübergehender Brachflächen mit Wild-/Sonnenblumen
- Eigene Bienestöcke auf dem Gelände
- Bewirtschaftung des Geländes nicht mit industriellen Großmaschinen
- Ganzjährige Fütterung der Vögel
- Kontrollierter Taubenschlag
- 2024: Rasen wurde nicht gedüngt, nur beim Ansäen von neuem Rasen

Ausblick:

- 2025: Fertigung von zwei großen Insektenhotels, die auf dem Gelände platziert werden

## 5.4 Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und dies-bezüglich Transparenz schaffen.“

### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Leitliniengerechte und evidenzbasierte Versorgung der Patient\*innen
- Konsequente Qualitätsorientierung
- Teilnahme am Qualitätssystem KTQ® mit externer Auditierung im dreijährigen Rhythmus
- Quartalsweise Stichtagsbefragung in der Erwachsenenpsychiatrie
- Systematische Abfrage bei der Entlassung zur Behandlungszufriedenheit bei Patient\*innen und Angehörigen in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie
- 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
- Zentrenübergreifende Durchführung von Risikoaudits für medizinisch-pflegerische Belange
- 2022: Prüfung der Handlungsempfehlungen des Aktionsbündnisses Patientensicherheit
- Berichtssystem für kritische Zwischenfälle CIRS (Critical Incident Reporting-System) zur anonymen Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in Einrichtungen des Gesundheitswesens.
- Überarbeitung, Weiterentwicklung und 2023 Implementierung des Unternehmensleitbilds
- 2023: KTQ®-Rezertifizierung mit 93,1 Prozent der erreichbaren Punkte. Damit sind wir zum derzeitigen Stand die Klinik mit dem besten Ergebnis einer Zertifizierung!
- 2024 Inbetriebnahme der neuen Krisen- und Clearingstation P1 zur Verbesserung der akut-psychiatrischen Versorgung
- 2024 weiteres Risikoaudit: Fremdgefährdung
- 2024: Ausweitung Angebot des Haushaltstrainings für Patient\*innen
- 2024: Entwicklung von Schutzkonzepten für vulnerable Patientengruppen, klinikenübergreifend
- 2024: Erweiterung von Fortbildungsangeboten für Schüler\*innen der Pflegefachschule und für Ärzt\*innen mit Simulationstechnik (Stichwort Nursing Anne)
- 2024: Inbetriebnahme Angebot „Mutter mit Begleitkind“ auf der Station N6 der Klinik für Psychosomatik

- 2024: Ausbildungsstation auf der G7 (Geronto-Station) als dauerhaftes Angebot, dadurch Qualitätsverbesserung in der Pflegeausbildung und sorgt für Entlastung aller Mitarbeitenden auf der Station
- 2024: Patient\*innen Befragungen: Entwicklung von fremdsprachigen Fragebögen (englisch, russisch, türkisch), Ausweitung Befragung auf die PIA
- 2024: erstmalig eigene Patienten Befragung im MRV durchgeführt
- 2024: Zentralisierung Wundmanagement, Ausschreibung einer eigenen Stelle
- 2024: Erstellung Verfahrensanweisung Umgang mit Patientenverfügungen
- 2024: Testung und Einführung neues Telefonsystem auf Pilotstation für MRV-Patienten
- 2024: eigene Seite im Intranet zu „Expertenstandards Pflege“ mit Verknüpfung zu Beratungsmappen und Praxisempfehlungen, „Expertenstandards Pflege“ wird zur Pflichtfortbildung für Führungskräfte in der Pflege

#### Ausblick:

- Qualitätsmanagement-Facharbeitsgruppe prüft Möglichkeiten für Zuweiserbefragung sowie ggf. Befragung nachbetreuender Einrichtungen
- Ausweitung von Fachtherapie-Angeboten auf den Aktustationen
- Prüfung der Einbindung weiterer Patient\*innengruppen in die Patientenbefragung (z.B. intelligenzgeminderte Personen)

## **Soziale Verantwortung**

### **5.5 Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette**

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Einbindung Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung sowie Beauftragte für Chancengleichheit in für Arbeitnehmerrechte relevanten Entscheidungen
- Interne Sprachkurse „Deutsch als Fremdsprache“ für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund
- Broschüre mit Empfehlungen und Beispielen zur Anwendung von gendersensiblen Formulierungen und Angebot von Schulungen für das Personal in Sekretariaten (Pflichtschulung), Schreibdienst und Öffentlichkeitsarbeit
- Verstärkte Verwendung gendersensibler Sprache im geeigneten Kontext
- Seminarangebote im Innerbetrieblichen Fortbildungsprogramm gesellschaftlich relevanten Themen wie „Kultursensible Pflege“ und „Umgang mit Transgender-

- Personen“, „Gewaltfreie Kommunikation“, „Selbstverteidigung für Frauen“, „Hate Speech“, „Familie und Beruf organisieren“, „Chancengleichheit“, „Altersgemischte Teams potenzialorientiert/gesund führen“, „Älter werden im Beruf“,...
- Speex – digitales Sprachlernprogramm (für medizinisch/pflegerische Begriffe) – zur Unterstützung bzw. zum Abbau von Sprachbarrieren
  - Auf der Homepage Veröffentlichung verschiedener Inhalte mit Basis-Infos in Fremdsprachen sowie in „leichte Sprache“
  - Regelmäßige Teilnahme an der „Great Place To Work“ Befragung
  - 2023: Ausweitung der Implementierung von Kommunikationswänden (CoWin) zum Spannungsabbau und zur Kommunikationsförderung, auch für intelligenzgeminderte Menschen, mit dem Ziel der Prävention und Reduktion von Zwangsmaßnahmen
  - 2023: Auseinandersetzung mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und Beginn mit dem organisatorischen Verfahren
  - 2024: Ausweitung der Arbeitsgruppe zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, um die Bestimmungen sorgfältig umzusetzen
  - Ausrichtung der Veranstaltung „FrauenZeit“, für Mitarbeiterinnen des Klinikums am Weissenhof, organisiert durch die Beauftragte für Chancengleichheit, Neu in 2024: der Besuch der Veranstaltung wird auch Männern ermöglicht
  - 2024: Kursangebot Im Rahmen der Innerbetrieblichen Fortbildung: Finanzielle Selbstbestimmung - Frauen stärken ihre Geldbiografie
  - 2024: Besuch der Menschenrechtskommission
  - 2024: Besuchskommission für PsychKHG in Weinsberg

#### Ausblick:

- Prüfung auf Pilotstationen und anschließend Ausweitung von Unterstützungsmöglichkeiten zur Überwindung von Sprachbarrieren (Fremdsprachen) durch Einsatz von verschiedenen Übersetzungsgeräten und Dolmetscherdiensten speziell für Krankenhäuser

## **5.6 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden**

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Strukturiertes Einarbeitungskonzept, beginnend mit einer 3-tägigen Onboardingveranstaltung und anschließendem 2-monatigem Einarbeitungskonzept
- Arbeitsplatzsicherheit
- Flexible Arbeitszeitmodelle: Teilzeitarbeitsplätze, Job-Sharing
- Hohe Arbeitsplatzflexibilität durch Möglichkeit der Telearbeit und Homeoffice
- Moderne Arbeitsplätze in multiprofessionellen Teams

- Betriebsausflüge und Teamtage
- Mitarbeiterjahresgespräche u. a. zur individuellen Förderung
- Finanzielle Unterstützung der Fachweiterbildung für Ärzt\*innen
- Angebot der Horizonterweiterung durch Möglichkeit der bereichsübergreifenden Rotation und Hospitation
- Möglichkeit zur Förderung der akademischen Karriere (Promotion)
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben
- Familienfreundlicher Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensnahe Unterstützungsangebote (z. B.: Kontaktlisten für Haushaltshilfen und Babysitter oder Reinigungshilfen)
- Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die betriebseigene Kita "Villa Zauberbaum"
- Eigene Ferienbetreuungsangebote sowie Informationen über externe Angebote durch die Beauftragte für Chancengleichheit
- Ausrichtung eines „Kindertags“, speziell für Kinder von Mitarbeitenden
- Erste Hilfe-Starterset bei Geburt
- Gerontopsychiatrische Fachberatung für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen
- individuelle Beratungsangebote hinsichtlich Berentung
- Attraktive betriebliche Altersversorgung (Betriebsrente)
- Attraktives Pensionärstreffen
- Interne Fortbildungsangebote zu Themen wie „Familie und Beruf organisieren“ und „Angehörigenpflege und Beruf“
- Unterstützung der Gesundheit und Fitness der Mitarbeitenden über das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Gesundheitsfürsorge, u. a. durch ergonomische, elektronisch höhenverstellbare Schreibtische
- Verfügbarkeit eines betriebseigenen Fitness-Studios und Angebot von Sportgruppen
- Zudem auf Wunsch individuell angeleitetes Training durch unsere Sporttherapeut\*innen
- Vielfältige Speisenangebote im Personalcasino: täglich drei Menüs (Frischkost) aus der eigenen Küche mit "Slow Food"-Ausrichtung sowie Ausweitung des Angebots an vegetarischen und veganen Speisen
- Massage-Sesseln (brain light) für den Aussenstandort in Schwäbisch Hall
- Übernahme der Kosten und Organisation der Teilnahme beim Heilbronner Firmenlauf im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Betriebsinterne Impfangebote (Corona, Grippe), die während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können
- Möglichkeit der Inanspruchnahme der „kollegialen Ersthilfe“ (speziell geschulte Mitarbeitende, die niederschwellige kollegiale Erstbetreuung nach belastenden Ereignissen leisten)

- Breites Angebot an Mitarbeiterrabatten und Benefit-Programmen, wie z.B. Vergünstigungen bei lokalen Unternehmen und überregionalen Händlern und Onlineshops sowie Sondertarife bei Versicherungen
- Incentive-Aktionen für Mitarbeitende, etwa kostenloses Eis für Alle im heißen Sommer
- Geschenke für alle Mitarbeitenden zu Weihnachten und Ostern von der Geschäftsleitung
- Job-Ticket für öffentlichen Nahverkehr sowie NEU ab 2023: Bezuschussung des Deutschlandtickets
- Kostenlose Parkplätze für Mitarbeitende, die auf die PKW-Anfahrt angewiesen sind, sowie Schaffung Interimsparkplatz für zusätzliches kostenloses Parken
- Bei Bedarf: Günstige Wohnmöglichkeiten in Personalwohnheimen und Unterstützung bei der Wohnungssuche, u. a. durch möblierte „Ankerwohnungen“ zur Überbrückung bei der Suche nach passendem Wohnraum
- Erfassung und Evaluierung der Mitarbeiterbelange (Great Place to Work®-Benchmarking, eigene Befragungen zur Güte von Kommunikation und Transparenz)
- Teilnahme am Audit des strategischen Personalmanagementinstruments „Audit berufundfamilie“
- Infotag für beurlaubte Kolleg\*innen
- 2023: Weihnachtsmarkt vor dem Casino an mehreren Tagen, mit kostenlosen Speisen und Getränken, Gewinnspielen etc. für alle. Ausgabe der Speisen und Getränke durch Geschäftsleitung und Führungskräfte
- 2023 Sauna-Aktion: Mitarbeitende erhalten in der kalten Jahreszeit, einmal im Monat einen 10 € Gutschein für eine Sauna ihrer Wahl
- Ab 2024: Organisation von "Alleinerziehendentreffs" zu dem auch alleinerziehende Väter eingeladen sind
- Jährlicher Geldbetrag für Aktivitäten zum Betriebsklima, Neu ab 2024: Erhöhung des Betrags von 15 € auf 30 € pro Person
- 2024: Familienberatung - aktuelle Infos zu rechtlichen Neuerungen im Intranet (z.B. Neuregelungen zu Kinderkranktage oder Neuregelung der Änderung bei partnerschaftlicher Aufteilung der Elternzeit)
- 2024: systematisches Preboarding, Involvement und Abschluss der Candidate Journey, bereits vor Antritt des Dienstes durch Zusendung persönlicher Botschaften und relevanter Unterlagen zu Benefits, Organisatorischem und Wissenswertem
- 2024: Einführung des Angebots Jobrad
- Ab 2024: Bereitstellung von Wohnungsmöglichkeiten und Ankerwohnungen für neue Mitarbeitende für den MRV in Schwäbisch Hall
- 2024: Einführung Wellpass für Mitarbeitende an den Aussenstellen, die keine Möglichkeit haben, das betriebseigene Fitness-Studio zu nutzen
- 2024: Zur Verfügungstellen von kostenlosen Hygieneartikeln
- 2024: Kidszone – einmal im Monat Betreuung der Mitarbeitenden-Kinder an einem Samstag mit verschiedenen Workshops inkl. Angebot Mittagessen
- 2024: Implementierung einer AGG-Meldestelle inkl. Entwicklung eines Verfahrens

- 2024: Einsicht von extern auf den Dienstplan über eine Portallösung des Dienstplanes, Erfassung der Zeiten darüber im Homeoffice (Derzeit befindet sich das Projekt im Pilotbetrieb)
- 2024: Errichten einer Ausbildungsstation in der Geronto-Klinik als dauerhaftes Angebot zur Qualitätsverbesserung in der Pflegeausbildung und zur Entlastung aller Mitarbeitenden auf der Station
- 2024: Gutscheingeschenke für besondere Ereignisse (Runde Betriebszugehörigkeitsjubiläen, Renteneintritt)
- 2024: Einführung von Teambordarbeit auf 3 Stationen (Geronto und KJPP)

#### Ausblick:

- 2025: Kooperationen zur Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Mitarbeitende im MRV in Schwäbisch Hall
- Abschluss Pilotprojekt zur Hausaufgabenbetreuung mit einer App und Prüfung Ende 2025 Vor- und Nachteile APP vs. direkter Nachhilfe
- Ausweitung Teambordarbeit auf weitere Stationen/Bereiche
- 2025: Erhöhung Flexi-7-Pauschale (Befristung 1.4.-31.8.25)
- Reaktivierung AG 55+
- 2025: Angebot der Teilnahme an regionalen Firmenläufen in Heilbronn und Schwäbisch Hall (Organisation und Kostenübernahme)

## **5.7 Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen**

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Stärkung Partizipationsmöglichkeiten der Patient\*innen an Therapieentscheidungen
- Ausbau Behandlungsvereinbarungen von Patient\*innen für den Krisenfall
- Partizipative Behandlungsansätze wie z. B. Recovery-Konzept und Safewards
- Digitale Ideenbox des Klinischen Ethikkomitees im Intranet für Anregungen und Hinweise (auf Wunsch auch anonym)
- Fortsetzung des konstruktiven Austauschs mit Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen sowie Kostenträgern unserer Leistungsangebote
- Aktive Öffentlichkeitsarbeit zu Themen rund um die Psychiatrie und Gesundheit über vielfältige Kommunikationskanäle, u. a. jährliche Teilnahme an „Welttag für seelische Gesundheit“
- Weiterer Ausbau der Genesungsbegleitung durch psychiatrieerfahrene Personen in einzelnen Kliniken

- Finanzielle Unterstützung bei der Weiterbildung zu Genesungsbegleiter\*innen sowie Ausbildung zur Genesungsbegleitung als Stipendiat-Angebot
- Regelmäßige Durchführung des „Runden Tisches“ mit Vertretern der Stadt Weinsberg, der Polizei, des Klinikums und der Bürgerinitiative Forensik
- Ab 2024: Implementierung „Runder Tisch“ auch am Außenstandort Schwäbisch Hall
- Information und Austausch mit der Bevölkerung in Schwäbisch Hall bzgl. Maßregelvollzug und des Neubaus
- Angebot von Pressegesprächen 1x/Jahr zu allgemeinen Themen, zusätzlich zu anlassbezogenen Pressegesprächen
- Kostenloser SMS-Informationsservice für interessierte Bürger\*innen und Anwohnende über wichtige Informationen
- Dialog am Hauptstandort zwischen Patient\*innen, Angehörigen und professionellen Behandlungsteams sowie
- Etablierung Dialog am Außenstandort Standort Schwäbisch Hall sowie einer Angehörigengruppe
- Projekt „Stabil bleiben“ im Rahmen der Fachweiterbildung Psychiatrie (Erstellung einer Broschüre mit Listung von Unterstützungsmöglichkeiten von Angehörigen und Patient\*innen)
- Gründung gemeinsam mit dem Landratsamt Heilbronn, drei Städten und Gemeinden sowie weiteren Netzwerkpartnern des „Netzwerkes Demenz Landkreis Heilbronn“ um die Lebensqualität von Menschen mit Demenz zu verbessern
- 2023: Organisation eines Fachtages Demenz im Klinikum mit ca. 120 Teilnehmenden
- Ab 2023: Deeskalationsschulungen für Mitarbeitende im patientenfernen Bereich mit Patientenkontakten wie beispielsweise im Patientenservice, Kasse, Wäscherei
- 2023 und 2024: Diskussionsreihe in L-TV mit der Pflegedirektion zu pflegerellevanten Themen
- 2023: Angebotserweiterung am Standort Schwäbisch Hall für „Mütter oder Väter mit Begleitkind“
- 2024: Angebot für Mütter mit Begleitkind in der Klinik für Psychosomatische Medizin am Standort Heilbronn
- 2023: Veranstaltung gemeinsam mit der Jugendhilfe Region Heilbronn-Franken mit dem Thema Psychische Erkrankungen von Eltern mit rund 200 Teilnehmenden aus Jugendeinrichtungen, Wohngruppen, Jugendämtern und ähnlichen Einrichtungen
- zeitlich unbegrenzter WLAN Zugriff in allen Patienten-geführten Bereichen
- Ausbildung zur Genesungsbegleitung als Stipendiat-Angebot
- Implementierung Digitales Wegeleitsystem für Patient\*innen und Mitarbeitende
- 2024: Ausbau Ernährungsberatung in der KJPP (Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie) und in der PSM (Psychosomatik)
- Ab 2024: Teilnahme am Projekt „Stark im Sturm“, zum Aufbau von Kinderbeauftragten auf Stationen und Ambulanzen
- Ab 2024: Etablierung von sogenannten GL-Cafés um niederschwellig Kontaktmöglichkeiten von Mitarbeitenden der Basis zu Mitgliedern der Geschäftsleitung zu ermöglichen

- Ab 2024: Erweiterung der Homepage zu einer barrierefreien Homepage
- Ab 2024: Beteiligung an einem Patientenportal (Curamenta)

#### Ausblick:

- 2025/2026: aus der Strategie-Klausur Prüfung eines Konzepts für partizipative Visiten
- Weiterer Ausbau von Volkshochschul-Vorträgen durch Mitarbeitende des KaW zu psychischen Erkrankungen

## Ökonomischer Erfolg und Governance

### 5.8 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Aus- und Weiterbildung von insgesamt 65 Pflegefachkräften in unserer eigenen Pflegefachschule, einschl. der ausbildungsintegriert Studierenden Pflege (insgesamt 9) im Jahr 2024
- Übernahme von 19 der insgesamt 21 Absolvent\*innen, die 2024 ihre Ausbildung zur Pflegefachperson erfolgreich beendet haben, in ein festes, unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Förderung von akademischen Fachkräften im berufsbegleitenden Studium Pflege, etwa durch Angebot eines Bachelorstudiengang im Bereich Pflege
- Wissenschaftliche Begleitung der Curriculums-Entwicklung zur Generalistik
- Angebot von Stipendien für Medizinstudierende
- Angebot von DHBW-Studiengängen in weiteren Berufsfeldern wie Soziale Arbeit und BWL-Gesundheitsmanagement)
- Angebot von Stipendien für Genesungsbegleiter\*innen
- Weiterbildungsangebote und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für Mediziner\*innen
- Systematische Leistungsvernetzung mit Angeboten anderer Gesundheitssektoren in der Region
- Personalgewinnung und -bindung als strategisches Projekt auf Zentrumsebene festgelegt durch Geschäftsleitung
- Umfassende Digitalisierung der Pflegefachschule durch digitale Boards, Zugang zu Lernplattformen sowie Ausstattung der Auszubildenden und Lehrer\*innen mit modernen Endgeräten und zeitgemäßer Software

- Verwendung von Simulationstechnik für den Unterricht und für die Weiterbildung - Nursing Anne Simulator (Patientensimulator)
- 2023: Inbetriebnahme einer Clearing- und Kriseninterventionsstation, dadurch Schaffung neuer, attraktiver Arbeitsfelder sowie Entlastung der Mitarbeiter\*innen im derzeitigen Akutbereich
- Ab 2023 gezielte Förderung von Nachwuchsführungskräfte in der Pflege durch Traineeprogramm
- 2023: Wissenschaftlich begleitete Entwicklung eines curriculums für die neue generalistische Ausbildung
- 2024: Teilnahme am Boys Day
- Sonderurlaub für Bachelorarbeiten (Pflegerstudierende PFS)
- BOGY/BORS Konzeptweiterentwicklung
- Implementierung „Zukunftswerkstatt Pflegeentwicklung“
- 2024: AZAV Zertifizierung der Pflegefachschule

#### Ausblick:

- Entwicklung eines Förderprogramms für Physician Assistants
- Angebot einer Studienförderung für weitere Berufsgruppen (z.B. Fachtherapien) analog der Studienförderung für die Pflege
- Planung eines Skills Lab-Centers, um Fort- und Weiterbildungen gemeinsam unter einem Dach anbieten zu können. Der Fokus liegt dabei auf erfahrungsbezogenem Lernen.
- Wissenschaftliche Evaluation der Curriculums-Entwicklung zur Generalistik im Rahmen einer Doktorarbeit

## **5.9 Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert**

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Wohnortnahe Angebote und niederschwellige Anlaufstellen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an insgesamt acht Standorten in unserem Einzugsgebiet
- Verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen wie Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen
- Aktive Beteiligung an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten in unserer Einzugsregion
- Bereitstellung des weitläufigen Parks als öffentlicher Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung, einschließlich eines Streichelzoos, Bewegungsparcours und Skulpturenparks auf dem Klinikgelände

- Stärkung des Artenschutzes in unserem öffentlichen Park, u. a. durch Anlegen von Bienenwiesen, Verlängern der Wiesenblühzeiten,
- Bezug von Lebensmitteln zur Patienten- und Mitarbeitendenversorgung von regionalen Anbietern
- Mitgliedschaft im Verein Verkehrssicheres Heilbronn
- Café „Auszeit“ als Therapiebetrieb und Gastronomieangebot für die Öffentlichkeit
- Aufstellen von sog. Smartbenches, die jede\*r Parkbesucher\*in kostenlos zum Aufladen von Smartphones mittels Solarpanels nutzen kann
- GPSP (Gerontopsychiatrischer Schwerpunkt) - in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Heilbronn; Angebot von jährlich ca. 35 Fortbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie z. B. Therapieangebote für demenziell erkrankte Menschen
- Networking mit „mavie“ (Beratungsstelle bei Essstörungen und selbstverletzendem Verhalten) zur überbrückenden Beratung bei Bedarf
- Kontinuierlicher Austausch mit der regionalen Polizei hinsichtlich Krisenmanagement, polizeiliche Einsätze und Aufnahmeverfahren sowie mit der LNA Gruppe zu MANV Szenarien (Massenanfällen von Verletzten)
- 2024: Austausch und Kontakt zur Polizei und Werkfeuerwehr Schwäbisch Hall bzw. Aalen für den Maßregelvollzug SHA, inkl. Krisenmanagement im Aufbau
- regelmäßige öffentliche kulturelle Veranstaltungen wie z. B. Konzerte und Ausstellungen (i. d. R. mit freiem Eintritt und somit niederschwelligem Zugang zur Kultur): „Musik und Mehr“-Konzertreihe - Moderierte Klassik im Klinikum für die Öffentlichkeit
- Regionale Rabattvorteile für Mitarbeitende, dadurch auch Stärkung des regionalen Handels (buy local)
- Teilnahme am traditionellen Bürger- und Neubürgerempfang der Stadt Weinsberg
- 2023: verschiedene Ausstellungen im Verwaltungsgebäude des Klinikums, u.a. „Männerwelten“ des Bretzfelder Kunstverein, Wanderausstellung Dokumentation zu den NS-Euthanasie-Verbrechen
- 2023: Führung für die Öffentlichkeit: Baukultur im Klinikum am Weissenhof im Wandel der Zeit
- Tag der offenen Tür am Zentrum für Psychische Gesundheit am Standort Schwäbisch Hall in 2023 und 2024 als Informationsmöglichkeit über Behandlungsangebote und gemeindenaher Austausch
- 2024: Kooperations-Veranstaltung mit „Weinsberg damals“ am Euthanasie-Gedenktag in Weinsberg mit Einblick in das Thema Euthanasie aus Sicht des Klinikums durch die Pflegedirektorin und Gedenken der damaligen Opfer
- Öffentliche Minigolfanlage auf dem Parkgelände des Klinikums zur Nutzung durch Patient\*innen, Besuchende sowie weitere Interessierte
- Seit Nov. 2024: Mitgliedschaft bei der Bürgerinitiative "pro Region Heilbronn-Franken e.V.", einem gemeinnützigen Verein zur Stärkung der Region Heilbronn-Franken
- 2024: Errichtung eines Taubenschlags zur Kontrolle der Taubenpopulation - ggf. wirkt sich dies auch positiv auf die Taubenpopulation in der näheren Umgebung aus
- 2024: Weihnachtsgeschenk für Mitarbeitende aus der Region, Kooperation mit Tourismus Weinsberger Tal e.V. für dieses Projekt

- Seit Nov. 2024: Mitgliedschaft bei der Bürgerinitiative pro Region Heilbronn-Franken e.V.
- 2024: Durchführung eines Flohmarktes auf dem Gelände des Weissenhofes

#### Ausblick:

- Weitere Parkführung für die Öffentlichkeit, bpsw. am 15.05.25
- Tag der offenen Tür zum MRV Neubau in Schwäbisch Hall in Planung
- 2025: Kooperationsveranstaltungen mit VHS Weinsberg – Etablierung Veranstaltungsreihe „Blickpunkt Psyche“ mit künftig 2 Vorträgen pro Semester

## **5.10 Leitsatz 11 – Transparenz**

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

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers direkt an die Geschäftsführung
- Jährliche Durchführung einer Innenrevision
- Überprüfung interner Geschäftsvorgänge unter den Kriterien der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit
- Einzuhaltende Zeichnungsbefugnisse mit Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung
- ZfP-weite Entwicklung eines „Handbuch Compliance Management (CM)“ das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält
- Bei Bedarf Aktualisierung des Handbuches Compliance Management
- Einrichtung einer ZfP-übergreifenden Whistleblowing-Meldestelle sowie Information der Mitarbeitenden über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten
- Das KaW ist über das Land Baden-Württemberg zur Einhaltung des PCGK verpflichtet, der 2024 aktualisiert wurde
- Offenlegen aller Budgetpläne, Berichte in den Gremien über Verhandlungen mit den KK, Zur Verfügungstellen aller Zahlen in digitalem Tool Klick sens.
- Erweiterung der Geschäftsleitungssitzung 2x/Jahr um die Dualen Leitungen aller Kliniken
- Info über Partnerschaften auf Homepage
- Teilnahme an Verbänden und Kooperationen
- Informationen über das Hinweisgeberschutzgesetz im Intranet und Erstellen einer entsprechenden Verfahrensanweisung
- Veröffentlichung aller Protokolle der Geschäftsleitung, der Medizinkonferenz und der Operativen Konferenz zur Einsicht für alle Mitarbeitende

- Jährlicher Bericht in der Betriebsversammlung durch die Geschäftsleitung über die wirtschaftliche Situation und Budgets

## 6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

### 6.1 Das Projekt

Wir unterstützen weiterhin die Initiative „miteinander e.V.“ (<https://www.miteinander.de/>) unser WIN! Projekt seit 2020. Der gemeinnützige Verein engagiert sich in vorbildlicher Weise für sozial benachteiligte, behinderte und in Not geratene Kinder in der Region Heilbronn. Wir erleben diese Heranwachsenden als besonders schützenswerte Gruppe, auch weil wir in unserer Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie fortwährend konfrontiert sind mit jungen Patient\*innen, die seelisch aus dem Gleichgewicht geraten sind. Neben zahlreichen Projekten mit Fokus auf Teilhabe, Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit, macht sich „miteinander e.V.“ auch für die Gesundheitsförderung bei Kindern psychisch kranker Eltern stark.

Seit Ende 2023 unterstützen wir die Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik in Schwäbisch Hall dabei mit CampusAckerdemie die Themen Gemüseanbau und BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung) in die Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte und Erzieher\*innen zu integrieren

### 6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Mit unserer finanziellen Beteiligung bei „miteinander e.V.“ unterstützen wir nötige Sozialarbeit, Streetwork und generell Hilfe für Kinder und Jugendliche am Rande unserer Gesellschaft. Für die Einbindung unseres Logos als Sponsor auf einer Plakataktion stellen wir jährlich 1.000 Euro bereit.

Im Jahr 2023 hat die Geschäftsführerin des Klinikums am Weissenhof eine Vereinbarung mit Acker e. V. unterzeichnet. Diese Vereinbarung sieht vor, dass das Klinikum als Förderer und Unterstützer der Region Süd, die Verbreitung und Weiterentwicklung des Bildungsprogramms CampusAckerdemie unterstützt. Dafür stellt das Klinikum im Jahr 2024 insgesamt 8.925 Euro (inkl. MwSt.) und im Jahr 2025 insgesamt 7.140 Euro (inkl. MwSt.)



**Umfang der Förderung:** 2024: gesamt 9.925 €, 2025: 8.140 €

## 6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Angeleitet von erfahrenen AckerCoaches pflanzen, pflegen und verwerten die Studierenden auf dem eigenen CampusAcker bis zu 30 Gemüsearten. Sie lernen die landwirtschaftlichen Grundlagen des Gemüseanbaus kennen und erwerben alle wichtigen Fähigkeiten, um den Gemüsegarten als nachhaltigen Lernort an Schulen und Kitas wirkungsvoll einzurichten und zu betreuen.

In den ersten Monaten des Projektes haben die Schüler\*innen auf dem Acker hart gearbeitet, viel gelernt, Gemeinschaft erlebt und konnten erste Früchte ihrer Arbeit genießen. Trotz der herausfordernden Schneckenplage, bedingt durch das feuchte Wetter, brachte der Acker bereits im Herbst eine Fülle an Früchten hervor.





Klinikum am Weissenhof



**Nachhaltig handeln**  
in Unternehmen  
Klimawin BW

# Impressum

## **Herausgeber**

Klinikum am Weissenhof  
Zentrum für Psychiatrie Weinsberg  
Weissenhof, 74189 Weinsberg  
Telefon: +49 7134 75-4001  
E-Mail: [info@klinikum-weissenhof.de](mailto:info@klinikum-weissenhof.de)  
Internet: [www.klinikum-weissenhof.de](http://www.klinikum-weissenhof.de)

## **Ansprechperson**

Andreas Breitmayer

Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

## **Stand**

28.03.2025