



# Klimawin BW

**Bericht**

**2024**

**Psychiatisches Zentrum Nordbaden**

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	14
5. Weitere Aktivitäten	21
5.1 Klima und Umwelt	21
5.2 Soziale Verantwortung	25
5.3 Ökonomischer Erfolg und Governance	28
6. Unser Klimawin BW-Projekt	32
6.1 Das Projekt	32
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	34
Beide Projekte wurde 2024 in einem Umfang von je 1000,- Euro unterstützt.	34
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	34
6.4 Ausblick	34
Impressum	35

# 1. Über uns

## 1.1 Unternehmensdarstellung

Das Psychiatrische Zentrum Wiesloch (PZN) gehört zu den sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg (ZfP-Gruppe). Das Behandlungs-, Betreuungs- und Beratungsangebot richtet sich an psychisch kranke Menschen im Erwachsenenalter und deren Angehörige. Als Maximalversorger mit Zuständigkeit für die Landkreise Rhein-Neckar, Neckar-Odenwald sowie den nördlichen Landkreis Karlsruhe zählt das PZN mit seinen 1.200 Planbetten und – Tochtergesellschaften eingeschlossen – über 2.100 Mitarbeitenden landesweit zu den größten Fachkrankenhäusern für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik.

Am Hauptstandort Wiesloch sowie an vier Außenstandorten bietet das PZN ein differenziertes, gemeindenahes Angebot, bei dem sich – je nach Bedarf – stationäre, teilstationäre und ambulante Versorgungsformen sowie psychosoziale Beratung ergänzen.

Die sechs PZN-Kliniken sind spezialisiert auf folgende Fachgebiete:

- Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik
- Gerontopsychiatrie
- Forensische Psychiatrie und Psychotherapie
- Suchttherapie und Entwöhnung
- Beratungs- und Behandlungszentrum mit Clearing-Station und Ambulanzzentrum

Das Psychiatrische Wohnheim des PZN erfüllt mit über 100 Plätzen sowie ambulanten Betreuungsangeboten Aufgaben im Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen, die einer längerfristigen psychosozialen Begleitung und Förderung bedürfen.

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das PZN das Ziel, bei der Behandlung und Betreuung der Patient\*innen deren individuelles 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 unterhält das PZN auch Tochtergesellschaften und Beteiligungen, um gesellschaftlich relevante Aufgaben über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus zu erfüllen. Dazu zählen beispielsweise die Fachpflegeschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH und das Hospiz Agape. Das PZN verfügt über ein eigenes Fort- und Weiterbildungsinstitut „Akademie im Park“. Über die Beteiligung an der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das PZN eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung mit Wärme, Strom und Versorgung an seinem Hauptstandort.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts strebt das PZN nicht nach Gewinnmaximierung, sondern investiert eventuelle Jahresüberschüsse in die Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung. Die Finanzierung erfolgt nach dem Prinzip der dualen Krankenhausfinanzierung.

## **1.2 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

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: „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ und „Interkultureller Garten Wurzelwerk“ der Bürgerstiftung Wiesloch.

#### Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: ja

#### Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: nein

personell: nein

## 4. Unsere Schwerpunktthemen

### 4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

#### Leitsatz 01 – Klimaschutz

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

#### Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize 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 wollen wir einen möglichst relevanten Beitrag zum Schutz der Umwelt und des Klimas leisten. Neben unserer Bereitschaft zur generellen Verantwortungsübernahme für gesellschaftlich relevante Aufgaben sensibilisiert uns auch die besondere Lage des PZN-Hauptstandorts inmitten einer Natur-Oase am Stadtrand von Wiesloch dafür, dass rechtzeitige Maßnahmen zum Erhalt einer intakten Umwelt wichtig sind. Dabei greifen wir mit großem Interesse auch konstruktive Impulse zum Umwelt- und Klimaschutz auf, die auch aus Teilen unserer Belegschaft an uns herangetragen werden. Bei unserem Streben nach Energieeffizienz können wir auf die umfassende Unterstützung unserer Mitarbeitenden wie auch der Gremien unseres Krankenhauses und der landesweiten ZfP-Gruppe bauen.

#### Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

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 Umweltschutzbelange, sondern wollen diese Haltung gezielt stärken. Dabei sehen wir in der jeweiligen Einflussphäre unserer Beschäftigten noch ungenutztes Potenzial für mehr Nachhaltigkeit. Um geeignete Ansatzpunkte gemeinsam zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten.

## 4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

### 4.3.1 Zielsetzung

- Mit dem Ziel, sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, hat das PZN die Versorgung in den Bereichen Wärme und Wasser ausgegliedert. Gemeinsam mit der Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg gründeten das PZN und die ZfP in Weinsberg und Winnenden im Jahr 2004 die Energie Weissenhof GmbH (EWG). Die von der EWG errichteten Blockheizkraftwerke gewährleisten eine energieeffiziente Wärme- und Stromversorgung am Hauptstandort Wiesloch. Seit 2021 wird zusätzlich benötigter Strom über eine ZfP-weite Ausschreibung durch die EWG bezogen.
- Darüber hinaus betreibt das PZN ein Holzhackschnitzelkraftwerk zur Wärmeversorgung mit einem rund sieben Kilometer langen Wärmenetz.
- Zunehmend werden erneuerbare Energien, insbesondere Solarenergie, genutzt. Auf mehreren PZN-Gebäuden wurden Solaranlagen mit einer Gesamtfläche von rund 1.200 m<sup>2</sup> installiert, die eine Leistung von 171 kWp erzeugen.
- 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.
- Die Parkanlage des Hauptstandorts trägt zur Kompensation von Umweltemissionen bei. Aufgrund der positiven Klimaeffekte und weiteren Vorteile wird kontinuierlich auf eine vielfältige und gesunde Bepflanzung geachtet sowie eine Bodenversiegelung weitestgehend vermieden.

### 4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Energieeffizienz bei Neubauten und Sanierungen:** Die Abteilung Bau + Technik setzt konsequent die VDI-Richtlinie 5800 „Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb von Krankenhäusern“ um. Durch geeignete Grundrisse, Verschattung und eine energieeffiziente Planung von Heizung, Lüftung und Sanitäranlagen wird der Bedarf an intensiver Kühlung und hoher Heizlast minimiert.
- **Energiemanagement:** Ein bestellter Energiemanager bündelt und koordiniert alle Energieeinsparmaßnahmen. Mitarbeitende wurden durch gezielte Vorträge sensibilisiert.

Aufgaben des Energiemanagers sind:

- die Entwicklung von energetischen Zukunftskonzepten/Energieeffizienzkonzepten/Konzepte zur regenerativen Energiegewinnung
- Projektierung der Inbetriebnahme von Versorgungsanlagen (z. B. Kesselanlagen, PV-/ thermische Solaranlagen, Windkraftanlagen, Wärmepumpen)
- Konzeptionierung und Projektmanagement für Energieeinsparmaßnahmen/Energieaudits

- Beratung im Themenfeld Energieversorgung
- Erarbeitung von energetischen Notfallkonzepten.
- **Photovoltaikanlagen:** Bei Neubauten und Sanierungen werden Photovoltaikanlagen, wo möglich, eingeplant. Dank einer Änderung des Landesdenkmalgesetzes können nun PV-Anlagen auf denkmalgeschützten Gebäuden mittels Einzelgenehmigungen installiert werden.
- **Elektromobilität:**
  - Als Mitglied der ZfP-Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ wird der CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch verstärkten Einsatz von Elektrofahrzeugen und den Ausbau der Ladeinfrastruktur gesenkt.
  - Seit 2024 bietet das PZN ein Fahrrad-Leasingprogramm für Mitarbeitende an.
- **Kompensation von klimaschädlichen Emissionen:** Mit seinem reichen Baumbestand kompensiert der PZN Park täglich umweltrelevante Emissionen in erheblichem Umfang. Im Jahr 2020 hat das PZN mit außerordentlichen Neuanpflanzungen begonnen. Zu Weihnachten 2024 schenkte die Geschäftsleitung alle Mitarbeitenden als besonderes Geschenk und Zeichen der Wertschätzung, Beständigkeit und Nachhaltigkeit rund 20 Bäume im Wert von 20.000 EUR für den Klimaschutz. Dieses Weihnachtsgeschenk steht für Zusammenhalt, Wachstum und die Verantwortung, gemeinsam einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.



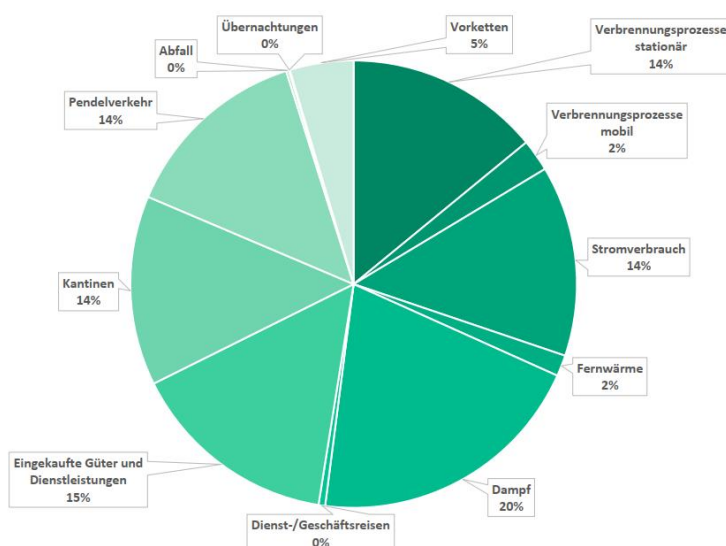
- **Papier-/Druckvermeidung:** Auch bei internen Administrationsprozessen, etwa bei der Beantragung von Fortbildungen oder bei der Inanspruchnahme von Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, schreitet die emissionsreduzierende Digitalisierung kontinuierlich fort. Mittlerweile ersetzen effiziente digitale Prozesse weitgehend die früher verwendeten Print-Formulare.

- Im März 2024 wurde ein Klimaaktionstag der AG Klima in Kooperation mit regionalen Partner\*innen durchgeführt. An zahlreichen Ständen konnte man sich informieren und mit den Akteuren ins Gespräch kommen.

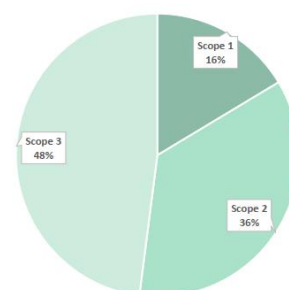


- LED Leuchtmittel werden seit 10 Jahren eingebaut und bei jeder Sanierung berücksichtigt. Es gibt noch einen geschätzten Anteil von ca. 10 % an alten Leuchtmitteln, diese werden aus Nachhaltigkeitsaspekten getauscht, wenn sie defekt sind oder bei Sanierung.
- Wir setzen auch auf verhaltensorientierte 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.
- Erstellung eines Co2-Footprints in 2024 in Zusammenarbeit mit der KEA-BW. Dabei wurden alle 3 Scopes berücksichtigt und berechnet. Gesamtemissionen: 9.399,80 tCO<sub>2</sub>e (5,2 tCO<sub>2</sub>e/MA)

## 1.2 | CCF – Anteile nach Emissionsquellen



**KEA-BW**  
DIE LANDESENERGIEAGENTUR



### 4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt auch der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden vor. Diesen hat unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Winnenden für die Mitarbeitenden erarbeitet und veröffentlicht. In diesem 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.
- Neben vielseitigen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der Umstellung auf „Green IT“ in unserem Haus wächst auch kontinuierlich unsere Inanspruchnahme erneuerbarer Energiequellen.
- Eine mediengestützte Energiesparkampagne wurde in Abstimmung mit unseren Schwesterhäusern in Weinsberg und Winnenden von der Abteilung Unternehmenskommunikation bis Ende 2024 durchgeführt.
- 2024: Austausch des Blockheizkraftwerkes 1 (BHKW 1)

### 4.3.4 Indikatoren

#### Indikator 1: Energieeinsparungen

- Die beiden Blockheizkraftwerke ermöglichen den energieeffizienten Einsatz von Brennstoff und damit einen fortlaufenden Einspareffekt der Primärenergie von bis zu 36 %.
- Die bislang auf den PZN-Gebäuden installierten Photovoltaik-Anlagen mit einer Größe von 1.200 m<sup>2</sup> produzieren 171 KWp Solar-Strom.
- In Abhängigkeit vom Landesdenkmalamt und unserem Energieversorger (Einbau von Systemtrennmöglichkeiten) soll der Neuaufbau bzw. die Erneuerung weiterer Photovoltaikanlagen vorangetrieben werden.

#### Indikator 2: Verminderung CO<sub>2</sub>-Ausstoß

- Mit 4 E-PKW, 2 E-Leicht LKW und 36 Pedelecs sind - bei einer 50 %igen-Anrechnung der Pedelecs - bereits 27 % des PZN-Fuhrparks auf Elektromobilität umgestellt. Ergänzend ermöglicht die Einführung der Option, im Homeoffice und mobil zu arbeiten, die Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen.

#### Indikator 3: Emissionskompensation

- Durch gezielte Baumpflanzaktivitäten bis Ende 2021 über die regulären Pflanzungen hinaus um 115 neue Bäume können zusätzlich etwa 1,4 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr gebunden werden.

### 4.3.5 Ausblick

- Die Dringlichkeit der globalen Energiewende veranlasst uns, auch im Einflussbereich unseres Unternehmens den größtmöglichen Beitrag zu leisten, um die notwendige CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen. Daher werden wir die im Leitsatz 05 genannten Themen auch weiterhin schwerpunktmäßig bearbeiten.
- Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an und nutzen weiterhin das Einsparpotenzial unserer Blockheizkraftwerke. Zur Optimierung der Energieeffizienz planen wir den Austausch der vorhandenen Geräte durch die neueste und leistungstärkere Technologie. Für 2026 ist der Austausch des Blockheizkraftwerks 2 vorgesehen.
- Gemeinsam mit der Energiegenossenschaft wird an einem Konzept zur erweiterten Nutzung von Photovoltaikanlagen auf Freiflächen mit landwirtschaftlicher Nutzung gearbeitet.
- Weiterhin halten wir daran fest, die Nutzung der Elektromobilität in unserem Fuhrpark zu intensivieren und auch die öffentliche E-Lade-Infrastruktur auf dem PZN-Gelände auszubauen.

## 4.4 Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

### 4.4.1 Zielsetzung

- Um geeignete Ansatzpunkte zum Umdenken und verantwortungsvollen Handeln zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten. Mit dem wachsenden Bewusstsein, dass sich eine umwelt- und klimabewusste Steuerung der Auswirkungen unserer Arbeit gemeinsam mit der Belegschaft wirkungsvoller realisieren lässt, haben wir den Leitsatz 12 als Schwerpunkt definiert.
- Bei unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen stehen wir vor einer besonderen Herausforderung, die mit unserer Kernaufgabe einhergeht: Die bedarfsgerechte, gemeinde-nahe 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 erreichen wir 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**

- Um das Mitgestaltungspotenzial unserer Mitarbeitenden auszuschöpfen und Veränderungsprozesse zu ermöglichen, haben wir vielseitige Partizipationsmöglichkeiten für unsere Belegschaft institutionell verankert.
- Im Rahmen unserer internen Kommunikation nutzen wir unseren Intranet-Kanal „Wissman“ (Wissensmanagement) sowohl als Informationsmedium als auch im Sinne eines Forums zur Diskussion aktuell anstehender Fragen, die unsere Weiterentwicklung betreffen.
- Neue Denkweisen und Perspektiven fördern wir auch im Zuge der sukzessiven Einführung innovativer Versorgungsmethoden, etwa das Stationskonzept Safewards oder die Recovery-orientierte Pflege sowie durch die Einbeziehung von speziell geschulten psychiatriee erfahrenen Genesungsbegleiter\*innen in die Behandlungsprozesse. Wertvolle Anstöße zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit erhalten wir darüber hinaus im Rahmen von „Trialog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.
- Inhaltliche Weiterentwicklung und Ergänzung des Wegweisers Grüner Kompass durch Formulierung konkreter Ziele sowie der für die Erreichung erforderlichen Maßnahmen.
- 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. Seit Oktober 2022 bis Ende 2024 wurden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz lanciert.
- Bereitstellung einer niederschwellig zu nutzenden, rein digitalen Version des Wegweisers Grüner Kompass.



Titelseite Wegweiser „Grüner Kompass“

Beispielseite aus dem „Grünen Kompass“



- Akzeptanzförderndes Sichtbarmachen des Umweltengagements, u. a. durch nachhaltige Giveaway Produkte, die auf das Umweltengagement aufmerksam machen.
- Reste-Boxen zur Mitnahme der übriggebliebenen Speisen in der Akademie im Park, um Lebensmittelverschwendung entgegenzuwirken.
- Um die Müllmengen weiter zu reduzieren wird im Casino auf Einweggeschirr verzichtet und ein Mehrwegpfandsystem genutzt.
- Feste Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens im Unternehmensleitbild.

#### 4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Mit der Erstauflage des „Grünen Kompass“ im Jahr 2021 haben wir die Leitplanken festgelegt, an denen sich unsere Mitarbeitenden orientieren können, um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu verringern. Unser Intranet haben wir um Rubriken zu den im „Grünen Kompass“ relevanten Handlungsfeldern ergänzt, z.B. durch eine „Kachel“ der AG Klimaschutz. Von den Partizipations- und Feedbackmöglichkeiten zum Grünen Kompass erwarten wir, dass die Identifikation mit unseren Nachhaltigkeitszielen gestärkt wird und die Beteiligung an Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen steigt. Der „Grüne Kompass“ wird derzeit aktualisiert. Mit ihm assoziiert ist u.a. die Energiesparkampagne: „WWWir sind ...“ (Energiesparer\*innen, Druckerschner\*innen, etc.) hervor. Seit Oktober 2022 bis Ende 2024 wurden 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.



- 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 *WWWin 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 verschiedenen Ansprechpersonen erreicht:



- In unserem „Kerngeschäft“, der Behandlung psychisch kranker Menschen, sind ebenfalls innovative Ideen gefragt, um die medizinische Versorgung noch patientenzentrierter zu gestalten. Im Krankenhaus-Bereich startete deshalb das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“, um unsere Strukturen und Prozesse so umzugestalten, dass eine leitliniengerechte Behandlung bei gleichzeitig maximal möglicher Kontinuität der Behandlungsteams gewährleistet ist. Das Projekt startete mit externer Moderation und ist hochrangig an die Geschäftsleitung angebunden. In den Lenkungsausschuss eingebunden sind der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit und der Vertreter der Schwerbehinderten.

- 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



**HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN**



Zentren für Psychiatrie  
Baden-Württemberg

“

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

15

#### 4.4.4 Ausblick

- Wir werden auf allen Unternehmensebenen intensivierte Anreize zum Umdenken setzen und Leitsatz 12 auch zukünftig als Schwerpunktleitsatz behandeln. Dabei erwarten wir, dass insbesondere das verantwortungsvolle Handeln unseres Mitarbeitenden zu einer deutlichen Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen wird. Vor diesem Hintergrund sind auch interne Aktionstage zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen angedacht.
- Das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“ wird mit hoher Priorität weiterverfolgt. In einem ersten Schritt wurden im ersten Halbjahr 2024 die Zuständigkeiten für die beiden allgemeinspsychiatrischen Kliniken neu verteilt mit dem Ziel einer spezialisierten

statt ortsgebundenen Zuordnung. Im einem weiteren Schritt geht es es darum, die Behandlungspfade für Patient\*innen zu optimieren und dafür zu sorgen, dass bei ihnen auftretende Krisen mit dem vertrauten Team, ohne Verlegung, bewältigt werden können. Gleichzeitig wird die Altersgrenze der Gerontopsychiatrie flexibilisiert, um Patient\*innen noch passgenauer behandeln zu können. Dies geht einher mit einem neu erstellten Personalentwicklungskonzept, das Führungswerkstätten, Konzepttage, Teamentwicklung und fachliche Fortbildung umfasst. Die kontinuierliche Information der Belegschaft erfolgt durch Präsenz- und Onlineveranstaltungen sowie über eine im Intranet prominent angelegte Kachel, deren Inhalt fortlaufend aktualisiert wird.

- Das 2024 verabschiedete und Nachhaltigkeitsdimensionen umfassende Strategie-Papier der ZfP-Gruppe soll auf die Handlungsfelder der verschiedenen Unternehmensbereiche übertragen und umgesetzt werden.

# 5. Weitere Aktivitäten

## 5.1 Klima und Umwelt

### Leitsatz 02 – Klimaanpassung

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Großflächige Parkanlage (96ha) mit Baumbestand, der Schatten spendet
- Sommerlicher Wärmeschutz wird beachtet
- Flyer zum Hitzeschutz mit Informationen und Tipps zum Schutz vor der Hitze



- Vermeidung von Flächenversiegelung
- Bescheinigung von genügend Ausgleichsflächen durch ein Gutachten der Fa. Bio-plan
- Kostenlose Getränke (Wasser) für alle
- Flexible Arbeitszeiten ganzjährig möglich
- Berücksichtigung von Regenauffangbecken bei Sanierungen

#### Ausblick:

- Umfangreicheres Hitzeschutzkonzept soll erstellt werden
- Planung des Neubaus Zentralgebäude nach neusten klimaschutztechnischen Standards

**Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft****Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Umwelthandbuch „Grüner Kompass – Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden“ aktualisiert
- zur ressourcenschonenden Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse wurde die Digitalisierung forciert
- elektronische Medien für Information und Kommunikation, um den Verbrauch von Papier zu minimieren
- Vermeidung unnötiger Papierausdrucke
- Veröffentlichung von Informationen in digitalen Formaten
- Verwendung von Recyclingpapier mit Zertifikat „Blauer Engel“
- Reduktion von Müll
- Müll- / Abfallsäcke aus recycelten Industrie-Kunststoff-Abfällen
- Hygienebeutel und Nierenschalen mit hohem Recyclinganteil
- Verwendung von Rollis, Kunststoff-Kisten und vorhandenen Kartons bei der Auslieferung der Waren vom Wirtschaftslager an die Stationen. Für den Transport werden keine neuwertigen Kartons und Verpackungsmaterialien verwendet
- Nutzung von Tafelwasseranlagen im PZN / aktuell 80 Geräte
- Sammeln und Rückgabe von leeren Toner- und Tintenkartuschen zur Wiederverwertung
- Kontinuierliche Überprüfung, ob es bei der Beschaffung geeignete umweltfreundliche und nachhaltige Varianten/Alternativen gibt
- beauftragte Druckbetriebe beachten die Vorgaben des klimaneutralen Drucks und unterstützen CO<sub>2</sub>-Kompensationsprojekte
- Verzicht auf den Einsatz von Pestiziden, um einen Beitrag zum Schutz des Grundwassers und natürlicher Organismen zu leisten
- bevorzugt kunststofffrei oder -arm hergestellte Werbemittel
- Mehrwegesystem im Mitarbeitenden-Casino
- Abgabe Speiseabfälle an Biogasanlage

**Ausblick:**

- Fokus auf Artenschutz, Denkmalschutz und nachhaltige Baustoffnutzung, einschließlich Schaffung neuer Lebensräume für Eidechsen zur Förderung der Biodiversität
- Bearbeitung des CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des gesamten PZN
- Optimierung der Müllvermeidung, bei der Speiseversorgung
- Steigerung des Bio-Anteils der Speisen

- Fokussierung aufs Tierwohl sowie Einführung eines „Klimatellers“/Co2-Berechnung des Speisenplanes

#### **Leitsatz 04 – Biodiversität**

##### **Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Dachbegrünung auf 8 Gebäuden mit einer Fläche von insgesamt ca. 3890 m<sup>2</sup>
- 100 verschiedene Baumarten auf dem Gelände
- Blumen und Schmetterlingswiesen im Park
- Bescheinigung von genügend Ausgleichsflächen und mehreren seltenen Arten der Flora und Fauna durch ein Gutachten der Fa. Bioplan
- Anpassung des Parks an klimatische Bedingungen
- Verzicht auf Einsatz von Pestiziden und chemischen Schädlingsbekämpfungsmitteln
- Grünschnitt wird alle 2 Jahre gehäckselt. Ein Teil wird in der Heizung zur Wärmeerzeugung genutzt. Nutzbare brennbare Bestandteile werden verwertet (auch Baumholz) oder der Arbeitstherapie zugeführt. Der Rest ist Kompost.
- Über 100 Insektenhotels auf dem Gelände
- Unterstützung eines Biodiversitätsprojekts „Gemeinsam für die Artenvielfalt“

##### **Ausblick:**

- Kontinuierliche Anpassung des Parks an die klimatischen Bedingungen
- Schaffung neuer Lebensräume für Eidechsen zur Förderung der Biodiversität

#### **Leitsatz 05 – Produktverantwortung**

##### **Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Qualitätszirkel „Leitlinien und Standards“ stärkt Bemühungen, leitliniengerechte Behandlung „state of the art“ durchzuführen
- Konsequente Qualitätsorientierung
- Regelmäßiger Austausch aller Qualitätsbeauftragten in der Koordinierungsgruppe QM
- Teilnahme am Qualitätssystem KTQ® mit externer Auditierung im dreijährigen Rhythmus
- Quartalsweise Stichtagsbefragung der Patient\*innen; Ableitung von Handlungs- und Verbesserungsbedarf
- Strukturiertes Lob- und Beschwerdemanagement
- Betriebliches Vorschlagswesen

- Regelmäßige klinikübergreifende und –interne Audits sichern die Behandlungsqualität
- klinikübergreifende Risikoaudits zu Arzneimitteltherapie-Sicherheit im Berichtsjahr
- Zentrenübergreifende Audits zur Arzneimitteltherapie-Sicherheit im Berichtsjahr
- Klinikübergreifende Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe
- interdisziplinäre Morbiditäts- und Mortalitäts-Konferenz in festem Turnus klinikübergreifend etabliert
- Fortbildung einer weiteren Mitarbeiterin zur Klinischen Risikomanagerin
- Mitwirkung an der Arbeitsgruppe „Versorgung“ der ZfP-Gruppe
- Berichtssystem für kritische Zwischenfälle CIRS (Critical Incident Reporting-System) zur anonymen Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in Einrichtungen des Gesundheitswesens
- Teilnahme am einrichtungübergreifenden Fehlermeldesystem KH-CIRS-Netz
- Mitglied im Aktionsbündnis Patientensicherheit
- Schutzkonzept für vulnerable Patientengruppe
- Ausbildungsstation als dauerhaftes Angebot, dadurch Qualitätsverbesserung in der Pflegeausbildung
- 2024: Inbetriebnahme der neuen Krisen- und Clearingstation zur Verbesserung der akut-psychiatrischen Versorgung
- 2024: Patient\*innen Befragungen: Entwicklung von fremdsprachigen Fragebögen (englisch, russisch, türkisch), Ausweitung der Befragung auf Stationsäquivalente Behandlung
- Etablierung eines Qualitätszirkels „Wissensmanagement“

**Ausblick:**

- Die konsequente Qualitätsorientierung bleibt weiterhin fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- Klinikübergreifende Risiko-Audits zum Entlassmanagement werden durchgeführt
- Formulierung von leitliniengestützten Behandlungspfaden für affektive und schizophrene Störungen
- Zentrenübergreifende Risikoaudits werden auch 2025 wieder durchgeführt
- Patientenzentrierte Versorgungsforschung u.a. in Kooperation mit dem Zentralinstitut für seelische Gesundheit Mannheim
- Die Verbreitung eines Online-Programms zur Unterstützung von Angehörigen und Freund\*innen depressiv erkrankter Menschen soll weiter umgesetzt werden.
- Das Leitbild wird überarbeitet
- Etablierung eines Qualitätszirkels „Kultursensibles Krankenhaus“

- Mitwirkung bei der Etablierung einer neuen Facharbeitsgruppe der Zentren für Psychiatrie zum Klinischen Risikomanagement

## 5.2 Soziale Verantwortung

### Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

#### Aktivitäten und Entwicklungen:

- Schwerpunkt auf Integration ausländischer Fachkräfte: Unterstützung bei Anerkennung, Wohnraum, Sprache und sozialer Integration
- Speex – digitales Sprachlernprogramm (für medizinisch/pflegerische Begriffe) – zur Unterstützung bzw. zum Abbau von Sprachbarrieren
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit im „Triple Win“-Programm zur Anwerbung von Pflegekräften aus Tunesien und Indien
- Spezielle Projekte zur Integration indischer Pflegekräfte und Ärzt\*innen aus Drittländern
- Koordination der Aktivitäten in 14-tägigen Meetings mit Mitarbeitenden aller Ebenen, der Mitarbeitervertretung und Beauftragten.
- Fortbildung von Mitarbeitenden zur Integrationsbegleitung im beruflichen Alltag
- MRV um 54 Behandlungsplätze erweitert; 100 Vollzeitkontingente an ärztlich, pflegerischem und fachtherapeutischem Personal benötigt -> durch 3-Stufenplan und intensivierte Recruitingmaßnahmen wurden Stellen erfolgreich besetzt; eine Erweiterung um 20 Plätze ist angelaufen, Stellenbesetzungsverfahren laufen
- geschlechterspezifische Gleichbehandlung auf der Grundlage unseres Chancengleichheitsplans
- bestehende Regelungen zum kollegialen Verhalten am Arbeitsplatz sowie der Regelung zur professionellen Beziehungsarbeit wurden aktualisiert
- reger Austausch mit den unterschiedlichen Interessenvertretungen in unserem Haus, u.a. über Beratungstermine bei der Personaldirektorin, Einbindung in Arbeitsgruppen, Klausurtagungen und Sitzungen der Geschäftsleitung
- Erweiterte Beteiligung des Personalrats bei der Entwicklung strategischer Ziele und der Reorganisation „Zukunftsfähige Psychiatrie“; Vertretung des Personalrats im Lenkungsausschuss zur frühzeitigen Mitwirkung und Information
- Intensive Einbindung des Personalrats in die Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts, inklusive Integration von Mitarbeitenden-Anregungen
- Tarifeinigung zum TV Ärzte ZfP mit Entgelterhöhungen und neuem Zuschlagssystem wurde umgesetzt
- Die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung „Great Place to Work“ wurden von einer berufsgruppen und hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe analysiert, daraus

Maßnahmen abgeleitet und der Geschäftsleitung vorgesetzt; sie befinden sich sukzessive in der Umsetzung

- Evaluation der Dienstvereinbarungen zu Homeoffice und Mobile Arbeit mittels einer Befragung, an welcher sich 200 Beschäftigte beteiligt haben ist abgeschlossen, die Verbesserungsvorschläge sind umgesetzt, ein unbefristeter Abschluss der Dienstvereinbarungen ist für 2025 fest vereinbart
- Onboarding-Prozess im Hinblick auf den reibungslosen Ablauf der Ausstattung mit Arbeitsmitteln, die rasche Vermittlung von psychiatriespezifischem Wissen und gesetzl. vorgeschriebenen Schulungen ist optimiert worden und um das Modul „Pflege am Start“ ergänzt worden
- Die Lieferketten wurden im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes analysiert und werden fortlaufend verfolgt
- Ein Risikomanagementsystem und ein Beschwerdeverfahren für die Lieferketten wurden etabliert

#### **Ausblick:**

- Die weiteren Regelungen zum Tarifabschluss TV-L werden fristgerecht umgesetzt. Gleiches gilt für den Tarifabschluss zum TV Ärzte ZfP
- Dienstvereinbarung Homeoffice und Mobile Arbeit werden in 2025 entfristet und dauerhaft angeboten
- Die Dienstvereinbarung „Vielfalt@ PZN“ wird umgesetzt; Die dazugehörigen Schutzkonzepte werden in Schulungen vermittelt
- Kontinuierliches Monitoring der Lieferketten im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

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

#### **Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Flexible Arbeitszeitmodelle: Teilzeitarbeitsplätze, Job-Sharing
- Hohe Arbeitsplatzflexibilität durch Möglichkeit der Telearbeit und Homeoffice
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Betriebsinterne Impfangebote (Corona, Grippe), die während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können
- Aufrechterhaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) auf hohem Niveau, Erweiterung um Spezialangebote für Auszubildende
- Einführung von Kollegialer Beratung im gesamten PZN
- Führungsdialog hat hohe Akzeptanz und wird alle 2 Jahre durchgeführt
- PZN-Ferienstpaß: Ferienbetreuung in den Sommerferien für MA-Kinder/-Enkel.
- Befragung der neuen Mitarbeitenden zur Einarbeitung

- Verhältnispräventives BGM-Angebot etabliert, das Mitarbeitenden-Unterstützungsprogramm „pme Familienservice“, welches zunächst für zwei Jahre erprobt wird. „pme Familienservice“ bietet Erste Hilfe in persönlichen Krisensituationen per Hotline und eine weiterführende Beratung zu verschiedenen Themenbereichen an.
- Die Arbeitsplatzanalyse in der SGN wurde mit gutem Ergebnis abgeschlossen und die Maßnahmen umgesetzt
- 2024: Kollegiale Beratung ist implementiert
- 2024: Mitarbeiterfest hat stattgefunden
- 2024: erneut Betriebsausflüge in Form von Wanderungen, Städtefahrt, Freizeitpark
- Dienstrad im Rahmen der Entgeltumwandlung ist implementiert worden
- Dienstvereinbarung „Vielfalt@PZN“ wurde abgeschlossen
- Neues Bewerbermanagementsystem wurde implementiert

#### **Ausblick:**

- „Azubi Gesundheitstage“ im Rahmen des BGM sollen zum Standard werden
- Führungsdialog wird in 2025 erneut durchgeführt
- Mitarbeiter-Unterstützungsprogramm pme Familienservice wird verlängert
- 2025: eine Veranstaltung zum Weltfrauentag findet erneut statt
- Schutz- und Hilfekonzepte zur Dienstvereinbarung „Vielfalt@PZN“ werden Schulungsinhalte der AGG-Schulung (in Präsenz und in der online Akademie)
- Neues Bewerbermanagementsystem wird evaluiert und danach optimiert

### **Leitsatz 08 - Anspruchsgruppen**

#### **Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Stärkung der Partizipationsmöglichkeiten für die Angehörigen unserer Patient\*innen, auch durch neue Angebote für Angehörige demenzkranker Menschen
- Aktivität der PZN-Kliniken in den jeweiligen gemeindepsychiatrischen Verbünden und Suchthilfenetzwerken in unserer Einzugsregion
- Bei unserer Öffentlichkeitsarbeit haben wir Informationen vermehrt über Soziale Medien bereitgestellt
- Das PZN hat gemeinsam mit dem Landesverband der Angehörigen psychisch Kranker eine Grundsatzerklärung zur Kooperation unterschrieben.
- Schulung von Mitarbeitenden der Bahnhofsmmission zum Thema Suizidalität
- Einbindung von Betroffenen und Angehörigen in eine Sensibilisierungsveranstaltung zu Suizidalität

- Im Rahmen der Woche zur seelischen Gesundheit wurden mit regionalen Kooperationspartnern u.a. Filmvorführungen und Podien organisiert.
- Eine öffentliche Veranstaltung zum Thema seelische Belastungen bei Kindern und Jugendlichen wurde durchgeführt
- Eine Informationsgruppe für Angehörige psychisch Erkrankter auch für Menschen, deren erkrankte Angehörige nicht im PZN behandelt werden, wurde thematisch breiter aufgestellt

#### **Ausblick:**

- Anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit im Herbst 2025 sollen Veranstaltungen für die breite Öffentlichkeit durchgeführt werden.
- Die patientenzentrierte Verbundforschung soll gestärkt werden.
- Patientenzentrierte, multiprofessionelle Projekte wie „Safewards“ und Modelle wie „Motivational Interviewing“ sollen ausgeweitet werden.
- Im Psychiatrischen Wohnheim werden für suchtkranke Bewohner\*innen innovative Behandlungsangebote mit externer fachlicher Begleitung etabliert

## **5.3 Ökonomischer Erfolg und Governance**

### **Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

#### **Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Intensives Engagement in Aus- und Weiterbildung, u. a. über die Pflegefachschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH (BZG) in Kooperation mit den GRN-Kliniken
- Vertiefung der Theorie und Training praktischer Fertigkeiten mit Hilfe eines Skillslab während der Ausbildung
- Medizinstudent\*innen profitieren im Rahmen unserer fachärztlichen Weiterbildungsangeboten von der fachlichen Begleitung und Förderung auf dem Weg in ein erfolgreiches Berufsleben im PZN
- Förderung akademischer Fachkräfte im dualen Studium als Ausbildungspartner von Hochschulen, bspw. in den Fächern „Pflegemanagement“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“
- Mehrere Projekte zur Akquise und Integration ausländischer Fachkräfte
- Social Media Recruiting, Job-Speed Datings und eine neue Karriereseite etabliert
- Niederschwellige Bewerbungsmöglichkeiten über WhatsApp werden im pflegerischen und im ärztlichen Bereich erprobt
- Kooperationen mit über 20 verschiedenen Arbeitnehmerüberlassungsagenturen helfen Personalausfälle in der Pflege zu kompensieren

- kontinuierlich Maßnahmen zur Optimierung der Personalakquise und –bindung konzipiert und implementiert
- 2024: 16 Absolvent\*innen der BZG in feste Arbeitsverhältnisse in den PZN Pflegebereich übernommen
- Derzeit sind 70 Ärzt\*innen in Facharztweiterbildung im PZN beschäftigt. 13 Ärzt\*innen aus Drittstaaten mit vorübergehender Berufserlaubnis werden auf die Vollapprobation und die anschließende Facharztweiterbildung vorbereitet.
- Zum Stichtag 31.12.2024 gab es 4 dual Studierende und 90 Auszubildende im PZN. Die Nachwuchsgewinnung und –förderung wird weiter intensiviert.
- Die zusätzlichen Stellen für die Erweiterung des Maßregelvollzugs konnten besetzt, die durch natürlich Fluktuation entstandenen Vakanzen nachbesetzt werden.
- Die Beschäftigtenzahl ist von 2015 zum Jahr 2025 von 1.748 auf 2.223 Beschäftigte (mit Tochtergesellschaften) angestiegen.
- Einführungstage PZN Spotlights
- 2024: Umsetzung Personalentwicklungskonzept zur Flankierung des Reorganisationsmodells der Kliniken, „Zukunftsfähige Psychiatrie“
- Aktualisierung der Risikoinventar-Liste der ZfP-Gruppe

#### **Ausblick:**

- Fokus auf Anforderungen des „Arbeitsplatzes der Zukunft“, Auseinandersetzung mit KI und datenschutzkonformen Nutzungsmöglichkeiten
- Implementierung der Mitarbeitenden-App für Gehaltsmitteilungen
- Marktsondierung Dienstplansoftware mit App
- Verbesserung der Effizienz der Akquise von Fachkräften durch zielgerichtete Informationen auf der Karriereseite und standardisierte Unterstützung im Anerkennungsprozess
- Erprobung des „Karrierpfads“: Vom Schüler zur Pflegefachkraft (Rekrutierung und Bildung von Pflegeauszubildenden)
- Vorbereitung von Führungskräften durch Entwicklungsprogramme, Weiterbildungen und Einarbeitungspläne; Überlappungszeiten bei Schlüsselpositionen vorgesehen
- Trotz bis dato ausstehender Refinanzierung der tarifbedingten Mehrkosten durch die Krankenkassen hat das PZN alle notwendigen Stellen zur Besetzung freigegeben und wird alles daransetzen, diese auch refinanziert zu bekommen.
- Planung der organisatorischen und baulichen Infrastruktur unter Berücksichtigung demografischer Entwicklungen und gesellschaftlicher Trends
- Intensiver Erfahrungs- und Wissensaustausch innerhalb der ZfP-Gruppe

**Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert****Aktivitäten und Entwicklungen:**

- wohnortnahe und niederschwellige Anlaufstellen mit vielseitigen, sektorübergreifenden Behandlungs- und Unterstützungsleistungen an fünf Standorten in unserem Einzugsgebiet
- verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen wie Jugendämter, Suchtberatungsstellen, sozialpsychiatrische 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
- Stärkung des Artenschutzes in unserem öffentlichen Park, u. a. durch Anlegen von Bienenwiesen
- Aufstellung von Smartbenches, die jede\*r Besucher\*in des öffentlichen PZN-Parks zum Aufladen von Smartphones mittels Solarpanels nutzen kann
- regelmäßige öffentliche kulturelle Veranstaltungen wie z. B. Konzerte und Ausstellungen
- 2024: Gedenktag für die Opfer des Nationalsozialismus in Kooperation mit der Stadt Wiesloch begangen
- 2024: Tag der offenen Tür Neubau Maßregelvollzug

**Ausblick:**

- Zuständigkeiten für regionale Verbünde werden entsprechend den neu umgesetzten Strukturen verortet
- Konzerte und Kunstausstellungen sollen das PZN als Ort der Begegnung und des Austausches weiter im Bewusstsein der Bevölkerung verankern
- Kontinuierliche Pflege der Zusammenarbeit mit den kommunalen Anprechpartner\*innen und der Bürgerstiftung Wiesloch
- Kooperation im Rahmen der regionalen Bündnisse gegen Depression
- Weitere Parkführungen für die Öffentlichkeit, bspw. am 23.05.2025

**Leitsatz 11 – Transparenz****Aktivitäten und Entwicklungen:**

- Intensive Auseinandersetzung im ZfP-Verbund mit systematischem Compliance Management zur erfolgreichen Verhinderung von Korruption
- Organisatorische Anbindung eines ausgebildeten Compliance-Managers direkt an die Geschäftsleitung

- Innenrevision als prozessunabhängige Überwachungsfunktion
- 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
- Einrichtung einer ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle und Information der Mitarbeitenden auf Zentrumsebene über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten
- Aktualisierung der Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen dem PZN und der Pharmazeutischen Industrie
- Veröffentlichung aller Protokolle der Geschäftsleitung, der Medizinkonferenz, der Operativen Konferenz und weiterer Gremien auf einer internen digitalen Plattform
- Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- Teilnahme an einer Facharbeitsgruppe der Zentren für Psychiatrie zum Thema Compliance
- Eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Nachhaltigkeit wurde erarbeitet
- 2024: Verfahrensanweisung zum Hinweisgeberschutzgesetz
- 2024: Verfahrensanweisung zum Beschwerdeverfahren im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- Revision des Compliance-Handbuchs der ZfP-Gruppe

**Ausblick:**

- Kontinuierliche Prüfung des Compliance-Management-Handbuchs der ZfP-Gruppe, einschließlich Antikorruptionsrichtlinien, in Zusammenarbeit mit den anderen Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg
- Fortbildung einer weiteren Mitarbeiterin zur Compliance Managerin
- Weitere Verzahnung von Qualitätsmanagement, Compliance Management und kaufmännischem wie Klinischem Risikomanagement

## 6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

### 6.1 Das Projekt

Wir engagieren uns in dem Projekt „Gemeinsam für die Artenvielfalt“, das von der Bürgerstiftung Wiesloch initiiert wurde. Hierbei setzen wir uns – auch aktiv auf der eigenen Gemarkung - für den Naturschutz und gegen das Insektensterben ein. Damit unterstreicht das PZN seine gesellschaftliche Verantwortung für ein nachhaltiges, an ökologischen Kriterien orientiertes Wirtschaften und seine Verbundenheit mit regionalen Akteur\*innen, die sich diesem Ziel verbunden fühlen. Das Projekt lädt Landwirt\*innen vor Ort ein, sich gemeinsam mit Naturschützer\*innen und Spender\*innen für die Natur stark zu machen. Für die abgeschlossenen Verträge zum Anbau von Blühflächen wird ein finanzieller Ausgleich gezahlt. Auf Ackerflächen säen sie eine artenreiche Blümmischung aus und unterhalten diese für mehrere Jahre am gleichen Platz. Es wird insektenfreundlich gemäht, und auch im Winter finden Insekten hier Unterschlupf und Vögel ihre Nahrung.

Weiterführende Informationen:

<https://buergerstiftung-wiesloch.de/gemeinsam-fuer-die-artenvielfalt-2/>



Der Interkulturelle Garten „Wurzelwerk“ ist ebenfalls an die Bürgerstiftung angebunden. Das Projekt wird von Fördergeldern unterstützt. Mit der Spende wird der 1000 qm große Garten, der als Begegnungsstätte für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Nationalität und Kultur dient, unterstützt. Beim Planen, Arbeiten, Ernten und Feiern lernen die Gärtner\*innen voneinander. Toleranz und Offenheit sind dabei ebenso wichtig wie ökologisches, nachhaltiges Gärtnern ohne Einsatz schädlicher chemischer Stoffe. Insgesamt 90 Mitglieder aus zehn Nationen arbeiten in 34 Parzellen gemeinsam. Davon ist die Hälfte deutscher Herkunft. (<https://wurzelwerkwiesloch.wordpress.com/>)



## 6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Beide Projekte wurde 2024 in einem Umfang von je 1000,- Euro unterstützt.



## 6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

„Gemeinsam für die Artenvielfalt“ konnte neues Saatgut erstehen und Flächenkompensation leisten. Der „Interkulturelle Garten“ konnte notwendige Gerätschaften anschaffen.

## 6.4 Ausblick

Die beiden Projekte sollen in 2025 mit jeweils 1500,- Euro unterstützt werden.



Psychiatisches Zentrum  
Nordbaden



**Nachhaltig handeln**  
in Unternehmen  
Klimawin BW

# Impressum

## **Herausgeber**

Psychiatisches Zentrum Nordbaden

Heidelberger Straße 1a

69168 Wiesloch

Telefon: +49 6222-55 0

E-Mail: [info@pzn-wiesloch.de](mailto:info@pzn-wiesloch.de)

Internet: [www.pzn-wiesloch.de](http://www.pzn-wiesloch.de)

## **Ansprechperson**

Dr. Olivier Elmer

Organisationsentwickler; Mitglied der Geschäftsleitung