



Emmendingen

KLIMAWIN 

UNTERNEHMEN
MACHEN KLIMASCHUTZ



KLIMAWIN-BERICHT

2024

ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE
EMMENDINGEN

Bericht im Rahmen der KLIMAWIN

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die KLIMAWIN	2
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 01 – Klimaschutz	4
Leitsatz 2 Klimaanpassung.....	12
Leitsatz 3 Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	14
5. Weitere Aktivitäten	16
Klima und Umwelt	16
Soziale Verantwortung.....	17
Ökonomischer Erfolg und Governance	22
6. Unser KLIMAWIN-Projekt	28
7. Kontaktinformationen	30
Ansprechperson.....	30
Impressum	30

1. Über uns

Unternehmensdarstellung

Das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen (ZfP) ist Teil der ZfP-Gruppe Baden Württemberg und deckt mit fünf Fachkliniken, einer Klinik für Forensische Psychiatrie & Psychotherapie sowie einem Psychiatrischen Fachpflegeheim, einer Therapeutischen Wohngruppe sowie dezentralen psychiatrischen Versorgungsangeboten in den Tageskliniken Bad Krozingen, Freiburg, Lahr und Lörrach und einer Institutsambulanz das gesamte psychiatrische Versorgungsspektrum für die rund eine Million Einwohner*innen der Region Südbaden (Südliche Ortenau, Emmendingen, Freiburg, Breisgau und Lörrach) ab. Seit Mitte des Jahres 2024 betreibt das ZfP einen ambulanten somatischen Pflegedienst.

Das Fachkrankenhaus gliedert sich in die Fachbereiche Allgemeine und gemeindenaher Psychiatrie, Psychiatrie und Psychotherapie, Affektive Erkrankungen und Psychosomatische Medizin, Alterspsychiatrie und - Psychotherapie sowie Suchtmedizin.

Das ZfP beschäftigt knapp 1.800 Mitarbeitende und behandelt rund 7.000 Patient*innen stationär und über 10.000 Patient*innen ambulant und in den Tageskliniken pro Jahr.

Das ZfP ist Akademisches Lehrkrankenhaus des Universitätsklinikums Freiburg. In Kooperation mit dem Kreiskrankenhaus Emmendingen betreibt das ZfP eine Berufsfachschule für Pflege im Landkreis Emmendingen und bietet eine vollständige Krankenpflegeausbildung für jährlich ca. 40 Schüler*innen an. Das ZfP führt das Pflegeheim ZfP-Haus Tecum als 100-prozentige Tochter. Weiterhin beteiligt sich das ZfP am Ausbau des Gemeindepsychiatrischen Verbundes und an der regionalen Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgungsangebote.

Im Jahr 2026 wird das Zentrum für seelische Gesundheit (ZsG) in Trägerschaft des ZfP Emmendingen auf dem Gesundheitscampus in Lörrach in Betrieb genommen und bietet zukünftig eine wohnortnahe und umfassende psychotherapeutische und psychotherapeutische Versorgung für alle Altersgruppen im Landkreis Lörrach. Auf dem Gesundheitscampus werden alle Krankenhäuser des Zentralklinikums Lörrach in einen Standort zusammengeführt. Diese räumliche Nähe ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen somatischer und psychiatrischer Medizin. Rund 150 Mitarbeitende werden am im Zentrum für seelische Gesundheit in Lörrach die Versorgung der Patient*innen sicherstellen.

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

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

Die 12 Leitsätze der KLIMAWIN

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

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.“

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.“

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.“

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur KLIMAWIN und zu weiteren Mitgliedern finden Sie auf:

<https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin>

CHECKLISTE

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die KLIMAWIN wurde unterzeichnet am: 29.04.2020

Übersicht: Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

	Adressierter Leitsatz	Schwer- punktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1 – Klimaschutz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 2 – Klimaanpassung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4 – Biodiversität	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5 – Produktverantwortung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6 – Menschenrechte und Lieferkette	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8 – Anspruchsgruppen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11 – Transparenz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes KLIMAWIN-Projekt: Festival-Sponsoring: „I EM Music“

Schwerpunktbereich:

Ökologische Nachhaltigkeit Soziale Nachhaltigkeit

Art der Förderung:

Finanziell Materiell Personell

4. Unsere Schwerpunktt Themen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 1 - Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“
- Leitsatz 2 - Klimaanpassung: „Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“
- Leitsatz 3 Ressourcen und Kreislaufwirtschaft: „Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Wir sind uns bewusst, dass der Schutz unseres Klimas eine existentielle Bedeutung für Mensch und Umwelt hat. Extreme Wetterereignisse wie Dürren, Starkregen und Überschwemmungen werden häufiger und stärker, und die Artenvielfalt nimmt ab. Klimaschutz ist nicht nur eine Notwendigkeit, sondern auch eine Chance für eine nachhaltige und gerechte Zukunft. Wir als Unternehmen sehen uns in der Pflicht unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Daher sind die gewählten Schwerpunktt Themen für uns künftig von großer Bedeutung.

Leitsatz 01 – Klimaschutz

Zielsetzung

Klimaschutz ist ein integraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Unsere Einrichtungen in Emmendingen und Lörrach berücksichtigen in allen aktuellen und künftigen Bau- und Sanierungsvorhaben zentrale Aspekte der Energieeffizienz und Ressourcenschonung.

Ergriffene Maßnahmen

- Nachhaltiges Bauen und innovative Bautechnologien
- Modernisierung und Sanierung – klimafreundlich geplant
- Technische Maßnahmen zur Energieeinsparung und Optimierung der BHKW-Laufzeit

Ergebnisse und Entwicklungen

Nachhaltiges Bauen und innovative Bautechnologien

Die derzeit laufenden Bauvorhaben – insbesondere am Zentrum für seelische Gesundheit in Lörrach sowie auf dem Gelände des ZfP Emmendingen – setzen konsequent auf innovative, klimaschonende Technologien. So wurde bei den Geschossdecken der Neubauten eine Lastreduktion durch den Einsatz von Deckenhohlkörpern erzielt. Diese Maßnahme spart nicht nur erheblich an Material, sondern führte

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

konkret zu einer Reduzierung von rund **1.600 Kubikmetern Beton** – was sich direkt auf die CO₂-Bilanz der Baustelle auswirkt.

Modernisierung und Sanierung – klimafreundlich geplant

Bei der Gebäudesanierung und -nutzung setzen wir verstärkt auf Effizienzmaßnahmen. Beispielsweise wird in den Gebäuden 34, 35 und 37 eine **dezentrale Wasseraufbereitung** umgesetzt, was Leitungsverluste reduziert und eine bedarfsgerechte Wassererwärmung ermöglicht.

Für die veralteten Heime in den Gebäuden 16 und 17 wurde nach eingehender Prüfung festgestellt, dass eine energetische Sanierung wirtschaftlich und ökologisch nicht mehr sinnvoll ist. Stattdessen planen wir hier einen Neubau nach heutigen Energie- und Nachhaltigkeitsstandards.

Technische Maßnahmen zur Energieeinsparung

Auch im laufenden Betrieb ergreifen wir gezielte Maßnahmen zur Effizienzsteigerung:

- **Einführung energieeffizienter Maschinen und Geräte**, insbesondere im Bereich Haustechnik und Küche.
- **Optimierung der Laufzeit des BHKW zur Stromerzeugung um 17,6 %**
- **Austausch veralteter Heizungs- und Umwälzpumpen** gegen moderne **Hocheffizienzpumpen**, um den Stromverbrauch signifikant zu senken.
- **Einführung von Thermostatregelungen in Verwaltungsbereichen** mit Begrenzung der Maximaltemperaturen auf ein gesundes und zugleich energieeffizientes Maß.
- **Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung** im Innen- und Außenbereich – dies erfolgt laufend im Rahmen von Sanierungszyklen. Bisher eingesparte Leistung ca. 12 kW.
- **Gebäudeleittechnik und Energiemanagement:** Die schrittweise **Anbindung der Liegenschaften an ein zentrales Energiemanagementsystem (EMS)** erlaubt es uns, Verbräuche transparent zu machen, Einsparpotenziale zu erkennen und technische Optimierungen zentral zu steuern.
- **Austausch von ESX-Hosts** durch moderne, leistungsstärkere Systeme sowie **Austausch der Cisco Core Switches** nach 10 Jahren Betrieb

Diese Maßnahmen tragen gemeinsam dazu bei, unseren CO₂-Fußabdruck kontinuierlich zu verringern und gleichzeitig die Betriebskosten zu senken – ein nachhaltiger Mehrwert für Umwelt, Wirtschaftlichkeit und Nutzerkomfort.

Indikatoren

Indikator 1: Optimierung der Stromerzeugung mit dem BHKW

- Der Nutzungsgrad der Stromerzeugung mit dem BHKW konnte im Vergleich zu Vorjahr (2023) soweit verbessert werden, dass 17,6 % weniger Strom aus dem öffentlichen Netz eingekauft werden mussten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

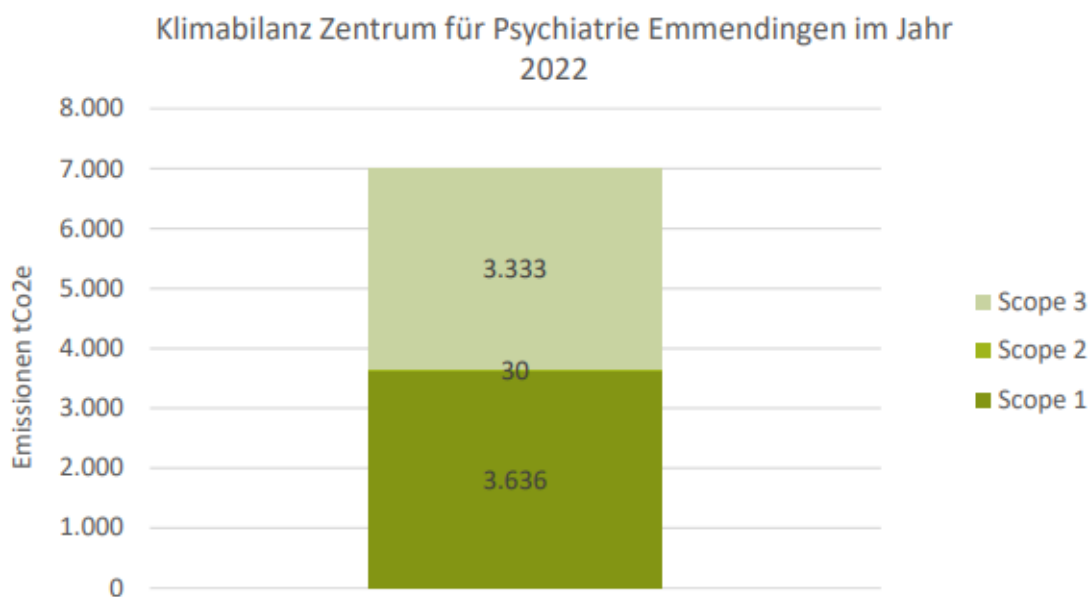
- Für das Jahr 2025 soll das Ziel erreicht werden, weitere 10 % Strombezug aus dem öffentlichen Netz zu vermeiden, um stattdessen eigenerzeugten Strom zu nutzen.

Indikator2: Austausch von 10 10 ESX-Hosts

Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1,2 und 3 erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Tabelle 1: Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Emissionen nach Scopes	CO ₂ Emissionen [t CO ₂ e]	CO ₂ - Anteil
Scope 1	3.636	52,0%
<i>Direkte Emissionen</i>	3.636	52,0%
Scope 2	30	0,4%
<i>Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom</i>	30	0,4%
Scope 3	3.333	47,6%
<i>A1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen</i>	<i>836</i>	<i>11,9%</i>
<i>A4: Transport und Verteilung (vorgelagert)</i>	<i>134</i>	<i>1,9%</i>
<i>A5: Abfall</i>	<i>184</i>	<i>2,6%</i>
<i>A7: Pendeln der Mitarbeiter</i>	<i>2.176</i>	<i>31,1%</i>
<i>B9: Transport und Verteilung (nachgelagert)</i>	<i>3</i>	<i>0,0%</i>
Scope 3 (inkl. Sicherheitsaufschlag von 5%)	3.499	50,0%
Gesamtsumme [t CO₂e]	7.165	
Gesamtemissionen relativ 2022 [t CO₂e /VZÄ]	6,57	
Gesamtemissionen relativ 2022 [t CO₂e / Ø belegte Betten]	14,93	

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Ausgangsbilanz erstellt und auf Basis dessen ein Reduktionsziel festgelegt.

Gemäß der gesetzlichen Verpflichtung aus dem Energieeffizienzgesetz machen wir es uns zum Ziel jährlich 2% Emissionen zu reduzieren.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Maßnahme: Sanierung der Gebäude

Im gemeinsamen Dialog wurde festgestellt, dass einige Gebäude am Standort Emmendingen dringend renovierungsbedürftig sind. Diese Erkenntnis eröffnet energietechnische Verbesserungsmöglichkeiten, insbesondere durch die Sanierung der Gebäudehüllen, um den Energieverbrauch für Heizung und Kühlung zu reduzieren. Eine solche Maßnahme hätte nicht nur langfristige Kosteneinsparungen zur Folge, sondern würde auch die Umweltbelastung durch den reduzierten Verbrauch von Strom und Erdgas verringern. Vor der Durchführung von Sanierungsmaßnahmen ist es entscheidend, eine umfassende Nachhaltigkeitsbewertung durchzuführen, die verschiedene Aspekte wie den Zustand des Gebäudes, seine energetische Effizienz, die Umweltauswirkungen von Sanierungs- und Neubaumaßnahmen sowie die langfristigen Kosten berücksichtigt. Prioritär sollten energetische Maßnahmen umgesetzt werden, wie die Verbesserung der Wärmedämmung, der Austausch von Fenstern und Türen, die Optimierung der Heizungs- und Lüftungssysteme sowie die Installation

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

erneuerbarer Energietechnologien wie Solaranlagen oder Wärmepumpen. Eine ganzheitliche Betrachtung der Sanierung ist erforderlich, um die verschiedenen Aspekte wie Energieeffizienz, Nutzerkomfort, Gesundheit und Umweltverträglichkeit zu berücksichtigen. Es ist wichtig, den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes zu betrachten und nicht nur die unmittelbaren Kosten der Sanierung. Eine umfassende Lebenszykluskostenanalyse kann dabei helfen, die langfristigen finanziellen Auswirkungen von Sanierungs- und Neubaumaßnahmen zu bewerten und fundierte Entscheidungen zu treffen. Basierend auf den Ergebnissen der Nachhaltigkeitsbewertung und der Lebenszykluskostenanalyse sollte eine fundierte Entscheidung darüber getroffen werden, ob eine Sanierung wirtschaftlich und ökologisch vertretbar ist oder ob ein Neubau die bessere Option ist. Klimabericht 2022 – Zentrum für Psychiatrie Emmendingen Seite 17 darstellt. Dabei sollten neben finanziellen Aspekten auch ökologische und soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden, um langfristig nachhaltige Lösungen zu gewährleisten.

Seit 2024 wird die Abteilung Bau und Technik von einem neuen Leiter geführt. Unter seiner Verantwortung wurde begonnen, die Abteilung schrittweise neu zu strukturieren. Ziel ist es, die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz stärker in den Planungs- und Entscheidungsprozessen zu verankern.

Dazu gehört, dass Erkenntnisse aus dem Klimabericht 2022 sowie aus internen Bewertungen nach und nach in laufende Sanierungen und zukünftige Neubauplanungen einfließen. Energetische Maßnahmen wie die Verbesserung der Dämmung, der Austausch von Fenstern oder der Einsatz erneuerbarer Energien werden zunehmend berücksichtigt.

Zur Unterstützung wurde ein Energiemanager neu eingestellt. Er begleitet energetische Maßnahmen fachlich, erfasst Verbrauchsdaten systematisch und trägt dazu bei, Einsparpotenziale zu identifizieren und gezielt umzusetzen. Zusätzlich werden externe Fachplaner für energetische Fragestellungen eingebunden, um eine fachgerechte Planung und Umsetzung sicherzustellen.

Auch die Bewertung der langfristigen Kosten (Lebenszykluskosten) gewinnt an Bedeutung, um Sanierungen und Neubauten wirtschaftlich und ökologisch sinnvoll zu gestalten. So soll der Standort Emmendingen Schritt für Schritt zukunftsfähig weiterentwickelt werden.

Maßnahme 2: Dienstwagenflotte umrüsten

Im Vergleich zu herkömmlichen Verbrennungsfahrzeugen entstehen bei Autos mit Elektromotoren keine Emissionen, da kein Treibstoff verbrannt wird. Eine Umstellung der Dienstwagenflotte auf Elektroautos würde daher den Kraftstoffverbrauch und die damit verbundene Umweltbelastung reduzieren. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass geeignete Lademöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden und die Reichweite des E-Autos zur Tätigkeit und dem zugehörigen Fahrverhalten passt. Dabei empfiehlt es sich eine Benutzungsanalyse zu erstellen, um das richtige Fahrzeug auszuwählen. Sollte in Betracht gezogen werden, Schnellladesäulen zu installieren, ist es ratsam, die Belastung des Transformators innerhalb seiner Kapazitätsgrenzen zu überprüfen. Zudem können intelligente Ladesteuerungssysteme eingesetzt werden, um die Ladevorgänge effizient zu steuern, die verfügbare elektrische Kapazität optimal zu nutzen und die Belastung des Transformators gleichmäßig zu verteilen.

In 2023 wurde für den Fuhrpark des Maßregelvollzugs ein E-Fahrzeug angeschafft (Opel Mokka).

In 2024 wurde für den ärztlichen Direktor im ZfP Emmendingen ein Plug-In-Hybrid angeschafft (BMW).

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Aktuell läuft die Beschaffung eines Plug-In-Hybrid für den Heimdirektor im ZfP Emmendingen (Volvo).

Maßnahme 3: Effizienzmaßnahmen

Die Integration von Sensoren und intelligenten Steuerungssystemen ermöglicht eine raumspezifische Regelung der Heizung und Kühlung in Gebäuden. Durch die Gebäudeautomation wird eine kontinuierliche Überwachung und Analyse des Energieverbrauchs ermöglicht, wodurch Schwachstellen identifiziert und Optimierungspotenziale aufgedeckt werden können. Diese Maßnahme könnte dazu beitragen, eine effektive Energiesparstrategie zu entwickeln. Zentral gesteuerte Thermostate spielen eine wichtige Rolle, um den Energieverbrauch effizient zu regulieren und den Komfort in den Gebäuden zu gewährleisten. Diese Thermostate können so programmiert werden, dass sie zu bestimmten Zeiten automatisch die Raumtemperatur anpassen, beispielsweise um den Energieverbrauch außerhalb der Nutzungszeiten zu reduzieren. Zusätzlich könnte eine Fernsteuerung über eine zentrale Steuerungseinheit eine effiziente Gebäudeverwaltung ermöglichen. Durch die Fernsteuerung könnten Einstellungen und Programme bequem angepasst werden, um den Energieverbrauch weiter zu optimieren. Neben der Gebäudeautomation stellt die Umrüstung auf LED-Beleuchtung eine weitere effektive Maßnahme dar, um den Energieverbrauch zu senken und die Energieeffizienz zu steigern. Im Vergleich zu herkömmlichen Glühbirnen oder Leuchtstofflampen sind LEDs für ihre hohe Energieeffizienz und lange Lebensdauer bekannt. Sie wandeln einen größeren Teil der zugeführten elektrischen Energie in Licht um und erzeugen dabei weniger Wärme, was zu einer effizienteren Nutzung der elektrischen Energie führt. Durch ihre längere Lebensdauer lassen sich zudem Wartungskosten sowie Material- und Ressourcenverbräuche im Zusammenhang mit der Wartung der Beleuchtungsanlagen reduzieren. Wenn zur Umrüstung gleichzeitig Bewegungssensoren und Tageslichtsensoren verbaut werden, könnte eine noch höhere Einsparung erzielt werden.

Im Jahr 2024 wurden Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz bei Neubauten ZSG Lörrach, Pflegeheim und Sanierungen Gebäude 8, am ZfP Emmendingen verstärkt weiterverfolgt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Einsatz moderner Gebäudeleittechnik mit Einzelraumsteuerung. Diese ermöglicht eine bedarfsgerechte Regelung von Heizung, Kühlung und Lüftung – mit dem Ziel, den Energieverbrauch zu senken und den Nutzerkomfort zu erhöhen.

Durch Sensoren und intelligente Steuerungssysteme kann der Energieverbrauch kontinuierlich überwacht und analysiert werden. Schwachstellen lassen sich so frühzeitig erkennen und gezielt beheben. Zentral gesteuerte Thermostate – beispielsweise mit einer Begrenzung der Maximaltemperatur – sorgen automatisch für eine angepasste Raumtemperatur und ermöglichen eine effiziente Nutzung der Heizenergie. Die zentrale Aufschaltung auf das Energiemanagementsystem (EMS) vereinfacht dabei die Verwaltung und Steuerung der Gebäudeleittechnik erheblich.

Auch bei den aktuellen Bauprojekten am Standort Emmendingen sowie im Zentrum für seelische Gesundheit in Lörrach kommen innovative Technologien zum Einsatz. So wurde z. B. durch den Einsatz von Deckenhohlkörpern bei den Geschossdecken eine Lastreduktion erreicht, was zu einer Einsparung von rund **1.600 m³ Beton** geführt hat.

Weitere umgesetzte Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz umfassen:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- **Dezentrale Wasseraufbereitung** in den Gebäuden 34, 35 und 37, wodurch Energieverluste über lange Leitungswege reduziert werden.
- Der **geplante Ersatzneubau des Heims in den Gebäuden 16/17**, da eine energetische Sanierung für diese Nutzung wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist.
- **Einführung energieeffizienter Geräte und Maschinen** im laufenden Betrieb.
- **Sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung** in allen Bereichen.
- **Austausch von veralteten Pumpen** gegen moderne Hocheffizienzpumpen zur Reduktion des Stromverbrauchs.

Diese gebündelten Maßnahmen tragen dazu bei, die Umweltbelastung zu reduzieren, die Betriebskosten zu senken und die Einrichtungen langfristig nachhaltiger aufzustellen.

Maßnahme 4: Wärmekonzept

Aufgrund der Gespräche empfiehlt es sich ein Wärmekonzept zu erstellen, wobei eine detaillierte Planung und Analyse der Wärmeerzeugung, -verteilung und -nutzung von Gebäuden erstellt wird. Hauptziel eines Wärmekonzepts besteht darin, die Wärmeversorgung eines Gebäudes oder einer Anlage effizient und wirtschaftlich zu gestalten. Zunächst erfolgt eine detaillierte Analyse des Wärmebedarfs unter Berücksichtigung von Faktoren wie Gebäudetyp, Nutzungsart, Klima oder Gebäudehülle. Basierend auf dieser Analyse werden geeignete Wärmeerzeugungsanlagen ausgewählt, die den Wärmebedarf effizient decken können. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Wärmekonzepts ist die Planung einer effizienten Wärmeverteilung im Gebäude. Hierbei werden Verteilungssysteme wie Heizkörper, Fußbodenheizungen oder Luftkanäle entsprechend der Raumbelastung und der Wärmebedarfszonen geplant, um eine gleichmäßige Wärmeverteilung zu gewährleisten. Darüber hinaus können erneuerbare Energien in die Wärmeerzeugung integriert werden, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Das Wärmekonzept umfasst auch Maßnahmen zur Energieeffizienz wie Wärmedämmung, Fensteraustausch, Gebäudeautomation und Regelungstechnik, um den Wärmeverlust zu minimieren und den Energieverbrauch zu optimieren (siehe Maßnahme 2). Zudem werden Pläne für den Betrieb und die regelmäßige Wartung der Wärmeerzeugungsanlagen erstellt, um eine zuverlässige und effiziente Wärmeversorgung sicherzustellen.

Das o. g. Wärmekonzept wurde teilweise umgesetzt:

Dezentrale Wasseraufbereitung in Gebäude 34, 35, 37 wie oben erwähnt.

Maßnahmen zur Verminderung des Energieverbrauchs um 1%. Durch das Licht- und Temperaturmanagement wurde am ZfP Energie eingespart. Hierfür hat die Geschäftsleitung Regelungen erlassen, dass in allen patientennahen Bereichen 22 Grad C und für alle patientenferne Bereichen 19 Grad C als Raumtemperatur festgelegt werden.

Maßnahme 5: Installation von PV-Anlagen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im Rahmen der Energieeffizienzmaßnahmen wird die Installation von Photovoltaik (PV)-Anlagen auf den geeigneten Dächern empfohlen. Einige Dächer sind möglicherweise nicht für die Installation von PV-Anlagen geeignet, entweder aufgrund ihrer Ausrichtung, Beschaffenheit oder vorhandener Hindernisse. Dies könnte dazu führen, dass die potenzielle Energieerzeugung beeinträchtigt wird oder die Installation technisch nicht durchführbar ist. Die Installation von PV-Anlagen bietet jedoch erhebliche Vorteile für das Unternehmen. Es wird dem Unternehmen ermöglicht, einen Teil seiner Energie selbst zu erzeugen und unabhängiger von externen Energieversorgern zu werden. Zudem kann das Unternehmen einen Anteil des Strombedarfes von den Preisschwankungen auf dem Energiemarkt entziehen. Die Sonne ist als erneuerbare Energiequelle kostenlos und die Betriebskosten für eine PV-Anlage sind im Vergleich stabil und vorhersehbar. Dies trägt nicht nur zur Senkung der Energiekosten bei, sondern führt auch zu mehr Nachhaltigkeit in dem Unternehmen.

Die Umbesetzung dieser Maßnahme erfolgt sukzessive bei Neubauten. (Forderung aus der Baugenehmigung)

Maßnahme 8: Einführung des JobRad-Programms

Eine weitere Maßnahme, um Anreize zur Reduktion der Emissionen beim Pendeln der Mitarbeiter zu erzielen wäre die Einführung eines JobRad-Programms. Dadurch haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ein Fahrrad oder E-Bike über ihren Arbeitgeber zu leasen und es sowohl für den Arbeitsweg als auch für private Zwecke zu nutzen. Das könnte dazu führen, dass Mitarbeiter eher mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren als mit dem Auto.

Seit Juli 2024 gibt es für alle Mitarbeitenden das Angebot des Dienstradleasings.

Maßnahme 6: Einführung eines Energiemanagementsystems

Um den Energieverbrauch zu optimieren und die damit verbundenen Emissionen zu reduzieren, sollte das Unternehmen ein Energiemanagementsystem (EMS) einführen, wobei zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden. Ein EMS ermöglicht eine systematische Erfassung, Analyse und Steuerung des Energieverbrauchs in allen Unternehmensbereichen. Hierbei werden alle relevante Daten zum Energieverbrauch des Unternehmens erfasst und analysiert, um Verbrauchsmuster zu identifizieren und Einsparungsmöglichkeiten zu erkennen. Auf Grundlage der Datenanalyse werden energiebezogene Ziele festgelegt, die die Reduzierung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen zum Ziel haben. Anschließend werden konkrete Maßnahmen definiert, um diese Ziele zu erreichen. Der Energieverbrauch und die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen werden kontinuierlich überwacht und gemessen. Hierfür werden geeignete Kennzahlen und Leistungsindikatoren definiert, um den Fortschritt zu verfolgen und Abweichungen zu erkennen. Basierend auf den Überwachungsergebnissen werden die Leistung des EnMS und die Zielerreichung bewertet. Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen, um die Effektivität des Systems zu verbessern und neue Chancen zur Energieeinsparung zu identifizieren. Die Ergebnisse des EnMS werden regelmäßig kommuniziert und dokumentiert, sowohl intern im Unternehmen als auch extern gegenüber relevanten Stakeholdern und Interessengruppen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im November 2024 wurde die Stelle des Energiemanagementbeauftragten besetzt und die Stabstelle Zentraler Supportbereich Nachhaltigkeits- und Energiemanagement geschaffen. Bis zum Juni 2026 soll nun das Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 eingeführt und anschließend auditiert werden.

Ausblick

Aufbau eines Energiemanagementsystems nach DIN ISO 50001 zu den gesetzlichen Fristen. Anschaffung einer Energieberechnungssoftware zur Berechnung des Energiebedarfs von Gebäuden und zum Ausstellen von Energieausweisen. Die Software ist bereits genehmigt und wird gerade beschafft.

Aufbau des CSRD Reportings nach den gesetzlichen Vorgaben.

Leitsatz 2 Klimaanpassung

Zielsetzung

Klimaanpassung im Park – Aktive Maßnahmen zur Anpassung an steigende Temperaturen

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen zur Klimawandelanpassung legen wir in unserem Park besonderen Wert auf Maßnahmen, die das Mikroklima positiv beeinflussen und die Auswirkungen von Hitzeperioden abmildern.

Eigene Wasserversorgung und Brunnenpflege für aktive Kühlung

Unsere eigene Wasserversorgung sichert eine nachhaltige Bewässerung und Versorgung der Brunnen. Durch ständige Instandhaltung und Pflege gewährleisten wir, dass unsere Brunnen zuverlässig funktionieren und durch Verdunstungskälte das Mikroklima im Park aktiv kühlen.

Schatten durch gepflegten und erweiterten Baumbestand

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Klimaanpassungsstrategie ist der Erhalt und die Erweiterung des großen Baumbestands. Die Bäume spenden wertvollen Schatten, reduzieren die direkte Sonneneinstrahlung und senken damit die Oberflächentemperaturen. Gleichzeitig unterstützen sie die Luftqualität und schaffen ein angenehmes Mikroklima.

Gezielter Rückschnitt zur Förderung der Klimaanpassung

Wir führen den Rückschnitt der Bäume strategisch durch, um deren Vitalität zu erhalten und die optimale Beschattung sicherzustellen. Dabei achten wir darauf, die Bäume so zu pflegen, dass sie

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

widerstandsfähig gegenüber klimatischen Veränderungen bleiben und langfristig ihren Beitrag zur Kühlung leisten können.

Zusammenarbeit von Bauabteilung und Parkpflege

Unsere Bauabteilung und die Parkpflege arbeiten eng zusammen, um diese Maßnahmen effizient umzusetzen und den Park als Erholungsraum auch unter den Herausforderungen des Klimawandels zu erhalten und zu gestalten.

Mit diesen integrativen Maßnahmen leisten wir einen aktiven Beitrag zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels und zur Erhöhung der Lebensqualität in unserem Park.

Ergriffene Maßnahmen

- Eigene Wasserversorgung und Brunnenpflege für aktive Kühlung
- Schatten durch gepflegten und erweiterten Baumbestand
- Strategischer Rückschnitt des Baumbestandes
- Etablierung einer eigenen Baumschule zum Heranziehen von Jungbäumen

Ergebnisse und Entwicklungen

[Qualitative Dokumentation]

Bis zum Jahr 2022 mussten Jungbäume und Setzlinge aus externen Baumschulen zugekauft werden. Es gab dabei immer wieder Probleme mit der Qualität der Bäume und mit stets steigenden Kosten. Dies war der Indikator und Auslöser für die Gründung einer eigenen Baumschule. Im Jahr 2024 konnten der Baumschule in größerem Maße erste Jungbäume entnommen und gepflanzt werden, was als erster wesentlicher Erfolg angesehen werden kann.

Indikatoren

Indikator 1: Baumschule liefert nachhaltig gezogene Jungbäume

- Ca. 20 Bäume der Baumschule entnommen
- Zielsetzung bis zum Jahr 2026: Weitere 30 Jungbäume auf dem Gelände des ZfP Emmendingen, sowie den Außenstandorten

Indikator 2: Baumkataster

- Rückschnitt des Baumbestandes zum nachhaltigen Fortbestand der Bäume. Dadurch Sicherstellung der Artenvielfalt und Biodiversität am Standort
- Ziel ist es, den Baumbestand im Sinne der Nachhaltigkeit zu erhalten und zu stärken
- Die Entwicklung des Baumbestandes wird in einem Baukataster erfasst und dokumentiert.

Da das Kataster noch im Aufbau und in der Entwicklung steht, können die quantitativen Entwicklungen erst in den kommenden Jahren dargestellt werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Rückschnitt des Baumbestandes zum nachhaltigen Fortbestand der Bäume. Dadurch Sicherstellung der Artenvielfalt und Biodiversität am Standort
- Ziel ist es, den Baumbestand im Sinne der Nachhaltigkeit zu erhalten und zu stärken
- Die Entwicklung des Baumbestandes wird in einem Baukataster erfasst und dokumentiert.

Da das Kataster noch im Aufbau und in der Entwicklung steht, können die quantitativen Entwicklungen erst in den kommenden Jahren dargestellt werden.

Indikator 2: Eigenwasserförderung erhöht

- Im Jahr 2024 konnte gegenüber dem Vorjahr 2.556 m³ Eigenwasser mehr gefördert und genutzt werden.
- Ziel für das Jahr 2025 ist eine weitere Erhöhung der Nutzung von Eigenwasser um 10 %. Dies soll durch Aufschaltung der Pumpen und Zähler auf die Gebäudeleittechnik erreicht werden, sodass eine bessere Steuerung/Mischung des Wasserbezugs möglich wird.
- Ein verbessertes Monitoring der Wasserverbräuche soll durch die Erneuerung und Erweiterung von Wasserzählern erreicht werden. Konkret sind 20 neue Zähler zu beschaffen und einzubinden.

Ausblick

Im Schwerpunkthema Klimaanpassung stehen für die Zukunft 2 wesentliche Themen auf unserer Agenda.

- Hitzeschutzmaßnahmen an Gebäuden mit großen Verglasungen
Je größer das Verhältnis von der Fensterfläche zur Grundfläche des Raumes ist, desto mehr erhitzt sich ein Raum bei hoher Sonnenstrahlung bei gleichzeitig hohen Außentemperaturen. Deshalb ist das Nachrüsten eines außenliegenden Sonnenschutzes bei diesen Gebäuden essentiell. Ziel für die Jahre 2025 und 2026 ist das Erfassen und Kartieren dieser kritischen Bereiche und das Planen der Nachrüstung von außenliegendem Sonnenschutz. Auch eine intelligente Steuerung und Einbindung in die Gebäudeleittechnik ist erforderlich, damit der Sonnenschutz auch rechtzeitig aktiviert wird.
- Starkregenereignisse – Vorbeugung von Eindringenden Wassers und Überschwemmungen
Ebenerdige Gebäude verfügen teilweise noch nicht über einen Überflutungsschutz. Ziel für die Jahre 2026 und 2027 ist das Nachrüsten von baulichen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz bei Starkregenereignissen. Dazu gehört auch das Vorhalten von Sandsäcken, Pumpen und weiteren Schutzeinrichtungen. Eine stärkere Einbindung der Werkfeuerwehr ist essentiell.

Leitsatz 3 Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Zielsetzung

Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft in der Bau- und Technik-Abteilung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

In unserer Bau- und Technik-Abteilung legen wir großen Wert auf nachhaltige und ressourcenschonende Arbeitsweisen. Bereits in der Planungsphase prüfen wir sorgfältig, welche Bauteile und Materialien aus bestehenden Anlagen wiederverwendet oder aufbereitet werden können. Diese systematische Wiederverwertung hilft, Abfall zu reduzieren und den Bedarf an neuen Rohstoffen deutlich zu senken.

Auf unserem Firmengelände befindet sich die Therapiewerkstatt als eigenständiger Betrieb, mit dem wir eng zusammenarbeiten. Dort werden alte Fahrräder und Materialien fachgerecht repariert und zu neuen, funktionstüchtigen Produkten aufbereitet. Diese Kooperation unterstützt nicht nur die Kreislaufwirtschaft, sondern auch soziale Projekte in unserer Region.

Zudem fertigen und reparieren wir viele Bauteile selbst in unserer eigenen Gewerkeabteilung. Wir standardisieren auf hochwertige Maschinen welche von uns repariert werden. Dies minimiert Transportwege und Emissionen und sichert die Qualität der verwendeten Materialien.

Bei Neubeschaffungen achten wir konsequent auf hochwertige und langlebige Materialien, um die Lebensdauer unserer Infrastruktur zu verlängern und Ressourcen nachhaltig zu nutzen.

Mit diesen Maßnahmen leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz und setzen uns aktiv für eine nachhaltige und zukunftsfähige Kreislaufwirtschaft ein.

Ergriffene Maßnahmen

- Reparatur von Fahrrädern und Materialien in der Klinikwerkstatt
- Anschaffung hochwertiger Materialien anstelle günstiger Kurzzeit- und Einmalprodukte
- Wiederverwertung von Bauteilen und Materialien
- Aufklärung über die sinnvolle und reduzierte Verwendung von Einmal-Handschuhen

Ergebnisse und Entwicklungen

Die oben genannten Maßnahmen sind zwar begonnen worden, jedoch im Jahr 2024 noch nicht zu einem berichtsfähigen Abschluss gekommen. Über quantitative Zahlen und Nachweise kann erst in den kommenden Jahren an dieser Stelle berichtet werden.

Ausblick

Unser Ziel ist es, hygienische Anforderungen im Klinikbetrieb so auszulegen und anzuwenden, dass dennoch die Ressourcen geschont werden und Abfall (insbesondere nicht-recycle Müll) weiter reduziert wird. Ein Baustein wird die Aufklärung der Mitarbeiter in Rahmen von Schulungen und über das Intranet sein. Ein großes Thema wird die Wasserhygiene sein, die in Absprache mit der Abteilung Bau- und Technik weiter optimiert werden muss. Die thermische Desinfektion ist zwar sehr wirkungsvoll, bringt jedoch hohe Energieerzeugungskosten mit sich. Hier sollen Maßnahmen entwickelt werden, die den Wirkungsgrad (Nutzen zu Aufwand) deutlich verbessern.

Unser konkretes Ziel ist die Einsparung von mind. 100.000 kWh Heizwärme pro Jahr.

5. Weitere Aktivitäten

Klima und Umwelt

Leitsatz 04 – Biodiversität

Ziele: Nachwuchs-Imker am Hauptstandort in Emmendingen

- Der weitläufige Park eignet sich für die Haltung von mind. 5 Bienenvölkern, die von einem ortsnahen Imker betreut werden. Der Honig soll der eigenen Küche zugute kommen.
- Zudem kann dann die Arbeit mit den Bienen zukünftig für Therapie-Zwecke genutzt werden
- Einblick in die Imkerrei von Kindern im Rahmen der Ferienbetreuung

Ergebnisse und Entwicklungen:

Ergebnisse sind an dieser Stelle noch nicht berichtsfähig. Der erste Schritt, Imker zu kontaktieren beginnt im Herbst 2025.

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Ziele:

- Einsparung von Papier sowie Sortimentsbündelung

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Umstellung auf Recyclingpapier in der Verwaltung
- Digitalisierung Bestellprozesse Wirtschaftsbedarf Stationen (Einführung Webshop)
- Digitalisierung Kommissionier-Prozess im Zentrallager

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Seit 2024 wird in der gesamten Verwaltung ausschließlich Recyclingpapier verwendet um Ressourcen zu schonen.
- Der gesamte Bestell-Es Sollem und Kommissionierprozess im Zentrallager erfolgt papierlos.

Ausblick:

- Ausweitung der Digitalisierung in andere Bereiche.

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Ziele:

- Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Einhaltung der Gesetzgebung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Förderung der Chancengleichheit
- Einhaltung Mindestlöhne nach dem AentG
- Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vollständige Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten des Zentrums vor Diskriminierung
- Im Rahmen der Chancengleichheit wird die Funktion eines Männeransprechpartners im Zentrum wieder eingerichtet.
- Rahmenverträge für Arbeitnehmerüberlassung müssen Zusagen zur Einhaltung von Mindestlohn für beide Parteien sowie Regelungen zum Equal Pay enthalten.
- Rahmenverträge für Arbeitnehmerüberlassung müssen Zusagen zur Einhaltung von Mindestlohn für beide Parteien sowie Regelungen zum Equal Pay enthalten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung ist abgeschlossen. Ziel war es, insbesondere die Ansprechpersonen klar zu benennen und den Prozessablauf. Dabei sollten sowohl die Interessen der betroffenen Person aber auch die Interessen der beschuldigten Person berücksichtigt werden. Zudem wird die Rolle und Verantwortlichkeit der Führungskraft bei Bekanntwerden von Vorfällen klar definiert.
- Die Position des Männeransprechpartners konnte besetzt werden. Grundidee ist, Männern mit ihren besonderen Bedürfnissen und Anliegen Rechnung zu tragen. Neben der direkten Ansprechperson werden Veranstaltungen, z. B. zum Thema Männergesundheit, sowie Informationen zu Anlaufstellen für Männer (z. B. Männerhilfetelefon, Männergesundheitsportal uvm. angeboten).
- Plattform zur Meldung von Verstößen gegen das LkSG wurde auf der Homepage des ZfP verankert. Verabschiedeter Lieferantenkodex umfasst weitere Regelungen, deren Einhaltung durch die Lieferanten erwartet wird. Aufnahme Verweis auf Grundsatzklärung in alle Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge.
-

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Im Rahmen der Personalentwicklung für Führungskräfte wird eine Schulung zum AGG in das Führungskräftebildungsprogramm als Pflichtfortbildung aufgenommen.
- LsKG wird in die interne Risikoanalyse des ZfP aufgenommen, insbesondere Gleichbehandlung von Beschäftigten, Einhaltung der gesetzlich und tariflich oder durch interne Regelungen geforderten Arbeitsbedingungen, sowie Regelungen zu Lohn & Vergütung.

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

Ziele:

- Stetige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zur Gewinnung, Bindung und Gesunderhaltung der Mitarbeitenden
- Flexible, familien- und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle schaffen
- Diversität fördern
- Individuelle Entwicklung und Beteiligung (Empowerment) unterstützen

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 - Tarifgerechte Entlohnung, Nutzung der tarifrechtlichen Möglichkeiten zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden sowie zur Anerkennung von Leistung.
 - **Erweiterung des Gesundheitsangebotes** um Angebote zum Erhalt oder Wiederherstellung der **seelischen Gesundheit** sowie Unterstützungsangebote bei akuten Krisen oder belastenden Situationen.
 - Start des **Projektes „Mehrwert:Pflege“** in Kooperation mit dem Verband der Ersatzkassen (vdek) zur Weiterentwicklung bedarfsgerechter Gesundheitsangebote.
 - Regelmäßige Durchführung von **Mitarbeitendenumfragen** zu den Themenfeldern Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit und Möglichkeiten der Mitgestaltung sowie Ableitung von Maßnahmen aus den Ergebnissen.
 - **Reduzierung der Leiharbeitskräfte**, die aufgrund abweichender Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmodellen und somit hohen Kosten zu Lasten der Solidargemeinschaft nur zur vorübergehenden Überbrückung von Engpässen eingesetzt werden sollen.
- Flexible, familien- und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle schaffen
 - Optimierung der bestehenden Arbeitsmodelle in allen Berufsgruppen, insbesondere die **Erweiterung der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten** durch konsequenten Ausbau der **Digitalisierung**.
 - Quantitativer Ausbau der Angebote für Kinderbetreuung in den Schulferien auf dem Campus. 2026 ist der **Aufbau einer Kleinkinderbetreuung** mit zunächst 9 Betreuungsplätzen geplant. Aktuell werden passende Räumlichkeiten hierfür gesucht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Diversität fördern
 - Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Erkennen, Vermeiden und Sanktionieren von Diskriminierung.
 - Etablierung eines **Männeransprechpartners** als Mitglied des Teams Chancengleichheit.
 - Barrierefreie Website, Verwendung leichter und **gendergerechter Sprache**.
- Individuelle Entwicklung und Beteiligung (Empowerment) unterstützen
 - Das EU-geförderte Projekt be.the.change mit einer Laufzeit von 3 Jahren und rund 300 teilnehmenden Mitarbeitenden aller Berufsgruppen und Hierarchiestufen, ermöglicht den Mitarbeitenden, in professionell geleiteten Workshops eigene **Ideen zur Verbesserung ihres Arbeitsumfeldes** zu erarbeiten und nachhaltig umzusetzen. Die Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, Coachangebote zur Umsetzung ihres Projektes zu erhalten.
 - Weiterentwicklung des **Führungsverständnisses** hinsichtlich Rolle und Verantwortlichkeiten, dies beinhaltet auch ein Projekt zur Konzeption und Umsetzung von Modellen **geteilter Führung** jeglicher Art.
 - Ergänzend zur inhaltlichen Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebotes wird die Bereitstellung von **Online-Formaten** und die Übertragung von bzw. Teilnahme an Schulungsveranstaltungen durch digitale Formate ausgebaut.
 - Weiterentwicklung des **internen Kommunikationskonzeptes** mit dem Ziel, allen Bereichen und Berufsgruppen relevante regelmäßige oder anlassbezogene Informationen gut zugänglich zu machen.

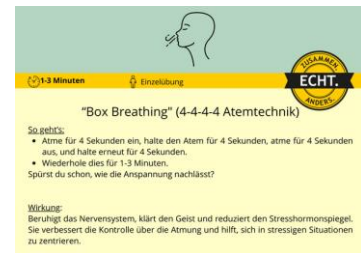
Ergebnisse und Entwicklungen:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und flexible, familien- und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle schaffen
 - Im Audit berufundfamilie konnte nach der Re-Auditierung das höchste Level, das sogenannte **Dialogverfahren** erreicht werden. Das Dialogverfahren hat den Charakter eines dauerhaften Zertifikats und bescheinigt dem ZfP einen hohen Durchdringungsgrad der Handlungsprogramme zur familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik sowie eine vertiefte Verankerung in der Organisationskultur.
 - Im Rahmen des Audit berufundfamilie wurde die Weiterentwicklung der Führungsmodelle, z. B. Geteilte Führung in die Handlungsfelder aufgenommen. Damit verpflichtet sich das ZfP, Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Erste erfolgreiche Job-Sharing Beispiele z. B. einer stellvertretenden Stationsleitung, gibt es bereits.
 - Die Anzahl der Leiharbeitskräfte in der Pflege konnte von 45 im Jahr 2023 auf aktuell 23 reduziert werden.



WEITERE AKTIVITÄTEN

- Mehrere Angebote zur seelischen Gesundheit für Mitarbeitende wurden etabliert, z. B. Achtsamkeitsübungen für den Alltag, ein Online Angebot einer Krankenkasse zur Stressbewältigung, die Etablierung einer externen Hotline zur telefonischen Beratung in besonderen Belastungssituationen.



- Diversität fördern
 - Veröffentlichung eines **Leitfadens für genderechte Sprache**.
 - Englischkurs für Pflegefachkräfte: Englisch als Brückensprache in internationalen Teams.



- Erneute Teilnahme des ZfP am Girls- und Boys`Day 2024, 27 Teilnehmende. Die Jungen konnten sich im Bereich der Pflege umsehen, den Mädchen wurden die Aufgaben der IT nähergebracht.

- Individuelle Entwicklung und Beteiligung (Empowerment) unterstützen
 - Projekt „**Auszubildende leiten eine Station**“ ermöglicht Wissenstransfer in die Praxis. Für rund 10 Tage übernahmen Auszubildende die vollständige Organisation und pflegerische Betreuung einer Station und lernten so ihren künftigen Alltag aus einer eigenverantwortlicheren und ganzheitlicheren Perspektive kennen.
 - Im Oktober 2025 wird eine **Mitarbeitendenbefragung (Great Place to Work)** durchgeführt. Aus den Ergebnissen werden Verbesserungspotentiale im Arbeitsumfeld, in der Führungs- und Unternehmenskultur und Kommunikation abgeleitet.
 - Im Rahmen des **Empowerment Projektes be.the.change** sind bereits mehr als 100 Projektideen für kleinere und größere Veränderungen im Alltag entstanden, so wurden in einigen Teams Räume für störungsfreie Pausen umgestaltet, viele Besprechungs- und Kommunikationsprozesse optimiert, Arbeitsplatz-Sharing umgesetzt und die Urlaubsplanung optimiert, nur um einige Beispiele zu nennen. Die Mitarbeitenden erleben Gestaltungsmöglichkeiten, Selbstwirksamkeit und Veränderungsmöglichkeiten, was zu einer höheren Zufriedenheit beiträgt. Die Workshops sind interdisziplinär und hierarchieübergreifend, was zu einem kollegialen Austausch über Berufs- und Bereichsgrenzen hinaus beiträgt.



- Im Rahmen des Projektes „Mehrwert:Pflege“ pilotiert eine Klinik das Thema gesundheitsförderliche Kommunikation.

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Konsequente Fortführung der gestarteten Projekte, insbesondere be.the.change, Mehrwert Pflege, Führungskultur / Führungsmodelle, Gesundheitsmanagement und lebensphasenorientierte Personalpolitik.
- Konsequente Fortführung von Maßnahmen und Kampagnen zur Vermeidung von Diskriminierung. Konsequente Aufarbeitung und ggf. Sanktionierung von Fehlverhalten.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Ziele:

- Dialog mit der Öffentlichkeit / Bevölkerung
- Dialog mit Behörden und gesellschaftlichen Organisationen
- Aktive Mitgestaltung der Pressearbeit
- Angehörige informieren und in den Behandlungsprozess einbeziehen
- Bedürfnisse und Bewertungen von Patient*innen und Bewohner*innen sowie Einweisern kennen
- Wertschätzung und Einbindung ehemaliger Mitarbeiter*innen
- Veröffentlichung eines Qualitätsberichtes

Maßnahmen und Aktivitäten:

- **Veranstaltungen für die Öffentlichkeit**, bei der sich externe Besucher*innen, Mitarbeitende, Patient*innen und Bewohner*innen mischen, sind regelmäßiger Bestandteil unserer Jahresplanung:
 - Frühlingmarkt und „Musik und Picknick im Park“ der Tagesklinik in Lahr, öffentlicher Adventsmarkt am ZfP Emmendingen mit Verkauf von Produkten aus den Werkstätten und dem Kaffeehaus, Beteiligung Haus Tecum mit Verkaufsstand auf dem Emmendinger Weihnachtsmarkt, Singen wie im Himmel – offenes Angebot.
 - Gottesdienste in der Kirche auf dem Campus.
- Der Geschäftsführer sowie die ärztliche Leitung stehen in direktem und regelmäßigen Kontakt zu den **Polizeibehörden**, u. a. zur Besprechung von Gefahrenabwehr, Fahndungen und Notfallplänen.
- Die **Unternehmenskommunikation** steht im aktiven Kontakt mit der **regionalen Presse** und hat so Einfluss auf die Berichterstattung zum Zentrum für Psychiatrie in den Medien. Sie bringt selbst aktiv Themen in die Pressearbeit ein und informiert die Mitarbeitenden über Pressenachrichten im Zusammenhang mit dem ZfP.
- Jährlich findet ein Treffen der **ehemaligen Mitarbeitenden** des ZfP statt. Veranstalter ist der Personalrat des ZfP.
- Die Kliniken bieten regelmäßige **Angehörigengruppen** an. Hierbei werden die u.a. Krankheitsbilder erklärt, Behandlungsmöglichkeiten erläutert und Unterstützungsmöglichkeiten angeboten.
- Quartalsweise wird eine **Patient*innenbefragung** durch das Qualitätsmanagement durchgeführt, die Ergebnisse nach Kliniken und Stationen veröffentlicht und ggf. Maßnahmen zur Verbesserung ergriffen. Es wird zudem die Einweiserzufriedenheit abgefragt.
- Jährlich wird gemäß den gesetzlichen Verpflichtungen ein strukturierter **Qualitätsbericht** erstellt und veröffentlicht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Veranstaltungen des ZfP Emmendingen wurden von der Bevölkerung gut angenommen und besucht. Insbesondere das Theaterstück „Meine unsichtbare Freundin“ fand regen Zuspruch bei den zwei Aufführungen.
- Die **Rücklaufquote bei der Patient*innenbefragung** unterscheidet sich je Klinik und Station und damit nach Krankheitsbild sehr stark, insgesamt verzeichnen wir eine Rücklaufquote von rd. 65 %. Insgesamt ist eine gute Zufriedenheit der Patient*innen in 2024 zu verzeichnen. Im Bereich der Mahlzeiten zeigt sich Verbesserungsbedarf.

Ausblick:

- Konsequente Weiterführung der Angebote für die Öffentlichkeit und Angehörigen.
- Konsequente Fortsetzung der aktiven Zusammenarbeit mit Behörden, Presse.
- Weiterhin Teilnahme an Netzwerktreffen, z. B. zum Thema Gesundheit, Integration
- Ausbau der Kontakt- und Kennenlernmöglichkeiten für junge Menschen.

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Ziele:

- Stellenbesetzung entspricht in den relevanten Berufsgruppen mindestens den Vorgaben der Psychiatrie- und Psychosomatik-Richtlinie (PPP-RL), Vermeidung von Sanktionen.
- Fortsetzung der Bau- und Umbaumaßnahmen zur Verbesserung der Versorgung und Unterbringungsqualität.
- Erhöhung der Effizienz unserer Mitarbeitenden durch kontinuierliche Prozessoptimierung und Ausbau der Digitalisierung und damit Zeit schaffen für wertschöpfende Tätigkeiten / Zeit für Patient*innen und Mitarbeitende.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ab 2026 treten die Regelungen zu finanziellen Sanktionen bei der Nichteinhaltung der Richtlinie Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik (PPP-RL) in Kraft. Zur Vermeidung der finanziellen Belastung durch Sanktionen erfolgt bereits eine regelmäßige Auswertung des Erreichungsgrades. Neben intensiven Recruiting- und Bindungsmaßnahmen (s. Leitsatz 06) wird der Erreichungsgrad durch Anpassung der Bettenbelegung aktiv gesteuert. Die Einführung eines KI-gestützten Planungssystems, das alle relevanten Daten zusammenführt und über eine Prognose Steuerungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Sanktionen bietet, wird derzeit geprüft.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Zur Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende und zur Entlastung des Personalwohnheims wurde ein **Förderantrag beim Land für „Junges Wohnen“** gestellt. Ziel ist der Bau eines zusätzlichen Personalwohnheims für Auszubildende.
- Der Bereich Personalmanagement wird in 2026 ein **Personalmanagementsystem** einführen. Relevante administrative Prozesse, wie z. B. der Einstellungsprozess, Antragstellungen (Änderung der Arbeitszeit etc.) werden verschlankt und digital abgebildet. Die Papierakte wird digitalisiert. Nach Einführung des Systems werden einerseits die Mitarbeitenden im Personalmanagement aber auch alle „Kunden“ (Mitarbeitende/Führungskräfte/angrenzende Bereiche wie z. B. IT, Empfang) administrativ entlastet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Jahr 2024 wurde die Mindestvorgabe gem. der PPP-RL Richtlinie in allen relevanten Berufsgruppen übererfüllt (Vorgabe 90%).
- Der Erweiterungsbau des Maßregelvollzugs und der Heimneubau auf dem Gelände des ZfP werden im Mai 2025 in Betrieb genommen.
- Im Personalwohnheim wurde eine Basissanierung aller Etagenküchen und Flure durchgeführt.
- Die erforderliche europaweite Ausschreibung für das Personalmanagementsystem ist erfolgt, in Q2/2025 wird der Anbieter ausgewählt, Start der Implementierung ist für Q4/2025 und vollständige Umsetzung bis Q4/2026 geplant.

Ausblick:

- Die **Berufsfachschule für Pflege** wird nach Umbau in ein größeres Gebäude auf dem Gelände des ZfP umziehen. Hiermit sichern wir die Attraktivität der Ausbildung für die Pflegefachkräfte und die Lehrkräfte durch moderne Ausstattung der Schule und ermöglichen eine Ausweitung der Kapazitäten.
- Das bisherige Schulgebäude wird ab 2027 für die **Einrichtung einer Tagesklinik** genutzt und bietet so die Möglichkeit der besseren Verzahnung von stationärer und ambulanter Versorgung unserer Patienten*innen in der Region (s. auch Leitsatz 10).
- Das **Zentrum für seelische Gesundheit (ZsG Lörrach)** wird im Januar 2026 in die Trägerschaft des ZfP übergehen und die wohnortnahe Versorgung im Landkreis Lörrach für alle Altersgruppen abdecken.
- Für das Personalwohnheim wird die **Funktion einer „Leitung Personalwohnheim“** geschaffen, um den Bewohner*innen einen Ansprechperson vor Ort zur Verfügung zu stellen, der wiederum mit Empathie und Konsequenz die Einhaltung von Regeln umsetzt und so zur Erhöhung der Zufriedenheit der Bewohner*innen beiträgt.

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Ziele:

- Verstärkt auf regionale Zulieferfirmen und Partnerschaftsunternehmen setzen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Sponsoring regionaler Vereine und Veranstaltungen
- Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen
- Regionale Netzwerke bilden

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Aufbau eines ambulanten Pflegedienstes (Somatik) für die Region, Eröffnung in 07/2024 erfolgt.
- Fortführung der Vereins-Sponsoring Aktion bei Mitarbeitende „ihre“ Vereine oder Einzelsportler*innen zur Förderung z. B. mit Ausrüstung, Sportkleidung vorschlagen können.
- Sponsoring des örtlichen Musikfestivals I EM Music im 2. Jahr in Folge.
- Ausrichter von Tagungen verschiedener Arbeitskreise.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Februar 2024 fand in der Tagesklinik Bad Krozingen das **Treffen des Arbeitskreises Badischer Tageskliniken** mit rund 40 Gästen statt. Nach einem einleitenden Vortrag zum Thema Angst und Traumafolgestörungen in Krisenzeiten wurden in Arbeitsgruppen lösungsorientiert an Fragestellungen der Tageskliniken gearbeitet und anschließend im Plenum diskutiert.
- Im Oktober fand im ZfP Emmendingen die **Jahrestagung der psychiatrischen Institutsambulanzen** in Baden-Württemberg statt. 150 Teilnehmenden informierten sich über die aktuellen Entwicklungen und nutzten die Möglichkeit zum Austausch und Vernetzung.
- Öffentlichkeitsarbeit der Klinik für Suchtmedizin: Im November 2024 fand das bereits etablierte **Suchtforum** im ZfP statt. Thema war “Ex-IN-Experten durch Erfahrung in der Psychiatrie“. Kooperationspartner*innen aus der Versorgungsregion konnten sich über das Konzept und die Ausbildung informieren, ein ehemaliger Patient stellte seinen Lebensweg vom schwerst Abhängigen zum abstinenten Genesungsbegleiter vor.
- Im November 2024 lud die Forensische Schule zum „**Regionaltreffen Süd**“ der **Pädagog*innen in der Forensik** ein. 15 Lehrkräfte aus den ZfPn Calw, Reichenau, Wiesloch, Zwiefalten sowie aus dem Pfalzkrankenhaus Klingenmünster tauschten sich über die Herausforderungen in den Forensischen Schulen aus.
- Weiterhin ist das ZfP u. a. im Regionalen Netzwerk für Betriebliches Gesundheitsmanagement, im Arbeitgebernetzwerk Emmendingen und im Forum Integration der Stadt Emmendingen regelmäßig vertreten.

Ausblick:

- Fortführung der Aktivitäten als Ausrichter für und Teilnehmer an Netzwerktreffen vielfältiger Art.

Leitsatz 11 – Transparenz

Ziele:

- Risiko- und Compliance- Management ist eingerichtet und in den Unternehmensprozessen verankert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Ein Meldeprozess für Hinweisgeber (Whistleblowing) ist eingeführt.
- Jährliche Investitionsplanung.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das **Risiko- und Compliancemanagement** wurde zum Ende 2024 neu strukturiert. Eine Vorstellung erfolgt im Frühjahr 2025 in der Geschäftsleitung.
- Bei der **Investitionsplanung** stehen weiterhin eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung sowie die langfristige wohnortnahe Versorgung von Patient*innen und Bewohner*innen im Sinne der aktuellen psychiatrischen Landesplanung im Vordergrund. Zudem müssen gesetzliche Regelungen, z. B. die Einzelzimmervorgabe der Landesheimbauverordnung berücksichtigt werden. Berücksichtigt werden muss auch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Instandhaltung und Neubaumaßnahmen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Instrumente der Investitionsplanung sind der Wirtschaftsplan für das Folgejahr und der mittelfristige Investitionsplan über fünf Jahre. Der Wirtschaftsplan, bestehend aus Zielvereinbarungen, Erfolgs-, Investitions- und Finanzplan werden unter Berücksichtigung der notwendigen Investitionen erstellt und dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt. Bzgl. der Nachhaltigkeit im Kontext von Finanzentscheidungen halten wir weiterhin an den beschriebenen Standards fest.
- Die bis zur Überarbeitung weiterhin geltenden Handbücher zu Compliance- und Risikomanagement dienen wie bisher als Orientierungs- und Handlungsrahmen für die regel- und gesetzeskonforme und möglichst risikominimierte Geschäftstätigkeit der Zentren.
- Unverändert gelten die Regelungen über Zuwendungen und Geschenke.
- Unverändert gelten die Regelungen zu Unterschriftenbefugnissen, Vorgaben zur Rechnungskontrolle und zu Reisekosten.
- Die gesetzlichen Anforderungen zur digitalen Rechnungsstellung sind umgesetzt, eine entsprechende Software ist im Einsatz.
- Unverändert gilt die Funktionstrennung und die Einhaltung des 4-Augenprinzips. Ebenso die Regelungen zu Zugangsberechtigungen.
- Regelmäßige **IT-Sicherheitsschulungen** und Informationen der IT zu möglichen Risiken (Phishing-E-mails, Datenverluste, Malware (Viren, Trojaner, Ransomware), unzureichende Zugangskontrolle, Netzwerkangriffe) sollen dazu beitragen, die Mitarbeitenden für die möglichen Risiken zu sensibilisieren.
- Im Mitarbeitendenportal ist ein **Meldeportal** eingerichtet, das Mitarbeitenden erlaubt, Besondere Vorkommnisse im Zusammenhang mit Patient*innen /Bewohner*innen (Gewalt, Bedrohung, Entweichungen) zu melden. Weiterhin können Mitarbeitende Beschwerden oder Ideen einreichen, CIRS-Meldungen (Beinahe-Zwischenfall), Infektionsmeldungen sowie Unfallmeldungen absetzen oder eine Risikoanzeige erstellen.
- Im Meldeportal ist ebenfalls die Whistleblowing Meldestelle zu finden.

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Das Risiko- und Compliancemanagement im ZfP Emmendingen soll neu strukturiert werden. Von der Einführung einer Risikomanagement-Software wird eine deutliche Qualitätsverbesserung und transparente Sicht auf alle Risiken und die Risikoeigner erwartet. In 2025 wird eine Überarbeitung und Ergänzung der Risiken sowie eine Neubewertung vorgenommen. Es sind Schulungen für die Risikoeigner und alle Mitarbeitenden über e-Learning geplant.
- Im Zuge der Neubaumaßnahmen werden elektronische Schließanlagen zur Zugangskontrolle eingeführt. Diese bieten mehr Sicherheit, da bei Verlust des Zugangschips dieser sofort gesperrt werden kann und ein Zugang nicht mehr möglich ist.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Ziele:

- Mitarbeitende zum selbstständigen Denken anregen, um sowohl beruflich als auch privat nachhaltig zu handeln.
- Öffentlichkeitsarbeit zur Entstigmatisierung der Psychiatrie.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ab 01.01.2025 bietet das ZfP das Deutschlandticket der Deutschen Bahn als **Jobticket** an.
- Seit 07/2024 gibt es am ZfP die Möglichkeit des **Dienstradleasings**.
- Das ZfP fordert die Mitarbeitenden zur Teilnahme am Stadtradeln auf. 21 Tage sollen möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückgelegt werden.
- Das ZfP stellt den Mitarbeitenden mehrere überdachte, abschließbare **Fahrradhäuschen** bereit, um mehr Mitarbeitende zur Nutzung des Fahrrades auf ihrem Arbeitsweg zu ermuntern.
- Mehrere Veranstaltungen im Rahmen der **Weltwoche für seelische Gesundheit**:
 - Impulsvortrag und anschließende Diskussion und Austausch in der Tagesklinik Lahr für die Öffentlichkeit zum Thema „Wen(n) Arbeit krank macht“.
 - **Theateraufführung** mit Informationsveranstaltung für Schüler*innen am ZfP Emmendingen. Im vom Theater >K< aus Freiburg aufgeführten Stück „Die unsichtbare Freundin“ wird die Geschichte eines Mädchens erzählt, da sich mit Hilfe einer unsichtbaren Freundin aus einer von Misshandlungen und Liebesmangel geprägten Kindheit rettet. Ca. 100 Schüler*innen aus umliegenden Schulen besuchten die Vorstellung und konnten in einer anschließenden Diskussionsrunde mit einer Oberärztin alle Fragen loswerden. Ergänzt wurde die Veranstaltung durch eine „Mini-Jobmesse“, auf der sich die Schüler*innen zu Ausbildung und Karrieremöglichkeiten informieren konnten.
- Das bereits langjährig bestehende **Ideenmanagement** des ZfP wurde in eine digitale Lösung überführt und bietet so den Mitarbeitenden größtmögliche Transparenz über bereits eingegangene und bewertete Ideen. Durch die leichtere Handhabung und Transparenz erwarten wir eine steigende Beteiligung, auch für Ideen im Bereich Nachhaltigkeit.
- Das o. g. **EU Projekt be.the.change** regt ebenfalls zum Nachdenken über Nachhaltigkeit im Arbeitsumfeld bei.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die **Digitalisierung der Verwaltungsprozesse sowie der Patienten- und Personalakten** trägt wesentlich zum Vermeiden von Papierverbrauch bei.
- Die Restrukturierung des **Zentraleinkaufs** nach Zuständigkeiten für **Warengruppen** (anstatt bisher für Standorte) sowie die Einführung von **Produktauswahlteams** trägt zur ressourcenschonenden Beschaffung von Standardprodukten bei und bietet Möglichkeiten zur Kosteneinsparung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 192 Mitarbeitende nutzen bereits das Deutschlandticket als Jobticket.
- 54 Mitarbeitende nutzen die Möglichkeit des Dienstradleasing.
- 2024 legte das ZfP-Team beim Stadtradeln insgesamt 19.451 im zurück und belegten Platz 3 in der Gesamtwertung und unter den Einrichtungen im Gesundheitswesen des Landkreises Platz 1.
- Die Teilnahme von rund 100 Schüler*innen bei der Aufführung des Theaterstücks und insbesondere die anschließende angeregte Podiumsdiskussion mit der Oberärztin bestärkt uns, dass großes Interesse an der Thematik psychische Erkrankungen bei Kindern und Jugendlichen besteht und derartige Angebote attraktiv für diese Zielgruppe ist.
- Seit 2019 gingen bereit 39 Ideen zum Thema **Nachhaltigkeit** im **Ideenmanagement** ein. Umgesetzt und prämiert wurde in 2024 beispielhaft die Aufstellung eines festen Aschenbeckers an einer Klinik, damit die Kippen nicht weggeworfen und vom Reinigungspersonal zwischen den Pflastersteinen eingesammelt werden müssen. Auch die abschließbaren Fahrradgaragen stammen aus dem Ideenmanagement. Aus dem Projekt be.the.change gingen ebenfalls mehrere Projekte zum Thema Nachhaltigkeit hervor, so hat eine Abteilung das ressourcensparende Konzept des Arbeitsplatz-Sharing umgesetzt. Lebensmittel optimal nutzen und so den ökologischen Fußabdruck verkleinern sowie die Jahresplanung der Parkpflege zahlen ebenfalls auf die Nachhaltigkeit ein.
- Mit der Entscheidung, die Personalverwaltung so wie die Patienten- und Personalakten vollständig zu digitalisieren wird ein weiterer großer Schritt zur Vermeidung von Papier erreicht.

Ausblick:

- Weitere Werbemaßnahmen z. B. im Rahmen von Gesundheitstagen für die Nutzung von Dienstradleasing und Jobticket.
- Fortführung von Veranstaltungen, die sich zielgruppengerecht mit psychiatrischen Erkrankungen auseinandersetzt.

Ideenmanagement und Projekte aus be.the.change mit Blick auf Nachhaltigkeit weiter fördern.

UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

6. Unser KLIMAWIN-Projekt

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

Das Projekt

Festival-Sponsoring: „I EM Music“

Art und Umfang der Unterstützung

Das Sponsoring umfasste einen vielseitigen Marketing-Mix, der sowohl klassische Kommunikationskanäle als auch Social Media einbezog. Dabei lag der Fokus nicht auf einer Berufsgruppe, sondern auf der Positionierung des gesamten Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb.

zfp Emmendingen
Akademisches Lehrkrankenhaus der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Psychiatrie

I EM MUSIC!
2024

22.6. PUR
PERSONLICH
LIVE FREIHEITSMUSIK
ZUSATZSHOW
OPENING KONZERT
LIMITIERTE AUFLAGE!

19.7. PUR
AUSVERKAUFT

20.7. HOWARD CARPENDALE
LIVE MIT BAND OPEN AIR 2024

21.7. NINA CHUBA
OPEN AIRS 2024

SCHLOSSPLATZ EMMENDINGEN

10% Mitarbeiterrabatt 4-Tix pro Veranstaltung unter Angabe der
Personalnummer* *Anzahl: 10, *Gültigkeit:
22.06.24 // PUR 20:00 UHR // EINLASS: 18:00 UHR TICKET: 68,75 EUR -10%
20.07.24 // HOWARD CARPENDALE 20:00 UHR // EINLASS: 18:00 UHR TICKET: 69,00/69,90 EUR -10%
21.07.24 // NINA CHUBA 20:00 UHR // EINLASS: 18:00 UHR TICKET: 66,90 EUR -10%

TICKETS NUR UNTER FOLGENDER TICKETHOTLINE ERHÄLTLICH:
0 76 41 / 96 28 28 40 I EM MUSIC! @ i_em_music

I EM MUSIC!

zfp Emmendingen
Akademisches Lehrkrankenhaus der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Psychiatrie

WIR SIND DABEI!

**ZUSAMMEN
ECHT.
ANDERS.**



UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

Ergebnisse und Entwicklungen

Im Jahr 2024 engagierte sich das ZfP Emmendingen erstmals als Sponsor des renommierten „I EM Music“-Festivals in Emmendingen. Mit rund 15.000 Besucherinnen und Besuchern zählt es zu den größten und bekanntesten Kulturevents der Region. Die 20. Jubiläumsausgabe bot uns die Möglichkeit, unsere Verbundenheit mit der Region zu zeigen und gleichzeitig unsere Arbeitgebermarke einem breiten, heterogenen Publikum zu präsentieren.

Besonderes Highlight war die Einbindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Über ein Gewinnspiel und einer Rabattaktion konnten wir nicht nur externe Aufmerksamkeit erzeugen, sondern auch die interne Mitarbeiterbindung stärken. Insgesamt nahmen 166 Kolleginnen und Kollegen am Gewinnspiel teil. Die emotionale Atmosphäre des Festivals, die hochkarätigen Live-Acts und die positive Resonanz aus der Belegschaft bestätigen, dass Kulturförderung und Personalmarketing hier in idealer Weise ineinandergreifen.



Mit dem Motto „Proud to be part of it!“ waren wir 2024 Teil eines der schönsten Sommerereignisse in der Region – und haben gleichzeitig einen nachhaltigen Beitrag zur kulturellen Vielfalt und Attraktivität unseres Standortes geleistet.

Ausblick

Das ZfP Emmendingen wird sich auch weiterhin an kulturellen Veranstaltungen in der Region beteiligen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechperson

Valerie Weik
Telefon: 07051 856-2792
E-Mail: v.weik@kn-calw.de

Impressum

Herausgegeben am 13.08.2025 von

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen
Neubronnstraße 25 79312 Emmendingen
Telefon: +49 (0) 7641 461-0
E-Mail: info@zfp-emmendingen.de
Internet: www.zfp-emmendingen.de

