



Emmendingen



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Klimawin BW

Bericht

2025

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen

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	9
4.4 Leitsatz 02 – Klimaanpassung	13
5. Weitere Aktivitäten	17
6. Unser Klimawin BW-Projekt	34
6.1 Das Projekt	34
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	35
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	35
6.4 Ausblick	35
Impressum	36

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen (ZfP) ist Teil der ZfP-Gruppe Baden Württemberg und deckt mit sieben Fachkliniken, einer Klinik für Forensische Psychiatrie & Psychotherapie sowie einem Psychiatrischen Fachpflegeheim, einer Therapeutischen Wohngruppe, dezentralen psychiatrischen Versorgungsangeboten in den Tageskliniken Bad Krozingen, Freiburg, Lahr, Lörrach und Lauchringen sowie Institutsambulanzen 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.

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 und Waldshut. Das ZsG bietet künftig 103 stationäre Plätze in der Erwachsenenpsychiatrie, 30 stationäre und 15 tagesklinische Plätze in der Kinder- und Jugendpsychiatrie in Lörrach sowie 12 tagesklinische Plätze für Kinder und Jugendliche in Lauchringen. Damit steht eine umfassende psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung für alle Altersgruppen im Landkreis Lörrach bereit – inklusive Notfallversorgung und zwei Institutsambulanzen. Rund 150 Mitarbeitende werden im Zentrum für seelische Gesundheit in Lörrach die Versorgung der Patient*innen sicherstellen. Auf dem Gesundheitscampus werden perspektivisch alle Krankenhäuser des Zentralklinikums Lörrach in einen Standort zusammengeführt. Diese räumliche Nähe ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen somatischer und psychiatrischer Medizin.

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

Das ZfP beschäftigt über 2000 Mitarbeitende und behandelt rund 7.500 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.



Copyright

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

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 29.04.2020

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	ja	ja
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	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Vereinssponsoring-Aktion: ZfP Emmendingen sponsert Vereine von Mitarbeitenden		
Schwerpunktbereich:		
ökologische Nachhaltigkeit: nein	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 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

4.2 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 Schwerpunktthemen für uns künftig von großer Bedeutung.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Klimaschutz ist ein integraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Unsere Klinik berücksichtigt bei allen aktuellen und künftigen Bau- und Sanierungsvorhaben zentrale Aspekte der Energieeffizienz und Ressourcenschonung.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- **Energieverbrauchserfassung verbessert**

Damit wir den Strom- und Erdgasverbrauch nicht nur auf einer großen Rechnung als Gesamtsumme sehen, sondern einzelnen Gebäuden und Zonen in Gebäuden zuordnen können wurde im Jahr 2025 die Verbrauchserfassung verbessert. Zusammen mit der Fa. Sauter wurden zwei weitere Gebäude auf die Gebäudeleittechnik aufgeschaltet, sodass mittels neuer Zähler die Verbräuche ausgelesen werden können

- **Neue Software für das Energiemanagement**

Im Herbst 2025 wurde das Softwaremodul "EMS" der Fa. Sauter gekauft. Es handelt sich um eine Erweiterung des Sauter Vision Center, mit welchem Energieauswertungen und Monitoring möglich wird. Das Energiemanagement wird nun in dieser Software geschult und eingeführt.

- **Austausch von Werkzeugen und Maschinen mit Elektroantrieb**

In der Parkpflege wurde ein Teil Maschinen ausgetauscht, die bisher mit Verbrennungsmotoren betrieben wurden. Mehrere Laubbläser und Freischneider werden nun mit Elektroantrieben betrieben.

▪ **Emissionsreduktion durch Elektrifizierung des Fuhrparks**

Im Jahr 2025 wurden zwei weitere abgängige Fahrzeuge durch Fahrzeuge mit emissionsarmen Elektroantrieb ausgetauscht. An den Garagen neben der Heizzentrale wurden zwei neue Ladepunkte für E-Fahrzeuge geschaffen

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Für das Jahr 2025 kann als Hauptergebnis festgehalten werden, dass der Klimaschutz und die Klimaanpassung näher in das Bewusstsein der Mitarbeitenden und Führungskräfte gerückt sind. Konkret festzumachen ist dies z. B. am Eingang von Ideen im Ideenmanagement. Mitarbeitende unterbreiten Vorschläge, wie Energie eingespart und Emissionen vermieden werden können. Nicht alle Vorschläge können umgesetzt werden, jedoch zeigt die eine zunehmende Bereitschaft, sich bei diesen Themen einzubringen.

Auch in der strategischen Planung der Bau- und Technik zeigt sich, dass ein hohes Bewusstsein vorhanden ist, sich frühzeitig auf die Einhaltung angekündigter Gesetze und Verordnungen zum Klimaschutz vorzubereiten und hier nicht säumig zu werden.

4.3.4 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl Smartmeter (intelligente Zähler) in der Gebäudeleittechnik

- Derzeit rund 10 Zähler
- Bis in das Jahr 2030 sollen mindestens 30 Zähler umgerüstet bzw. erstmalig eingebaut werden.
- Im Jahr 2024 waren es erst rund 8 Zähler und es war keine Energiesoftware vorhanden.

Indikator 2: Hitzeschutzpläne

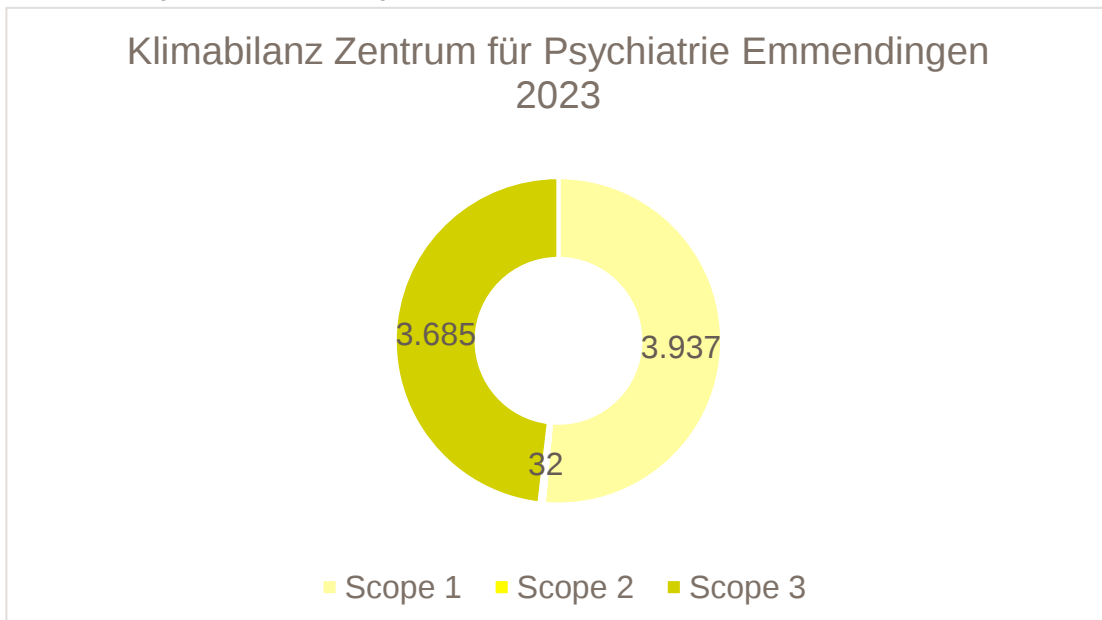
- Um sich auf die steigenden Temperaturen der zukünftigen Sommer vorzubereiten wurde auch in Emmendingen die Notwendigkeit von Hitzeschutzplänen erkannt und entsprechende Vorbereitungen getroffen. Ziel ist es, dass ausgebildete Mitarbeiter problematische Räume/Zonen untersuchen, die Temperaturen messen und Schutzpläne aufstellen.
- Bis Ende 2026 soll ein Hitzeschutzteam gebildet werden, welches sich regelmäßig zur Besprechung trifft und die Ergebnisse auswertet.
- Dafür erforderlich ist die Anschaffung von Temperaturmessgeräten mit Monitoring-Software. Dies soll bis Ende 2027 erfolgt sein.

4.3.5 Treibhausgasbilanz

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

Das Erstellen einer Treibhausgasbilanz ist mit sehr hohem personellen und finanziellen Ressourceneinsatz verbunden. Die Veränderungen des Ergebnisses innerhalb eines zu kurzen Zeitraums zeigen sich im Verhältnis dazu gering. Daher hat sich die Geschäftsleitung des ZfP Emmendingen dazu entschieden, im Sinne eines verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Ressourcen, Diese künftig nur noch alle zwei Jahre erheben zu lassen.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen



Emissionen nach Scopes	CO ₂ Emissionen [t CO ₂ e]	Anteil
	2023	
Scope 1	3.937	51,4%
<i>Direkte Emissionen</i>	3.937	51,4%
Scope 2	32	0,4%
<i>Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom</i>	32	0,4%
Scope 3	3.509	45,9%
<i>A1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen</i>	<i>1.025</i>	<i>13,4%</i>
<i>A4: Transport und Verteilung (vorgelagert)</i>	<i>140</i>	<i>1,8%</i>
<i>A5: Abfall</i>	<i>220</i>	<i>2,9%</i>
<i>A7: Pendeln der Mitarbeiter</i>	<i>2.124</i>	<i>27,7%</i>
Scope 3 (inkl. Sicherheitsaufschlag von 5%)	3.685	48,1%
Gesamtsumme [t CO₂e]	7.653	
Gesamtemissionen relativ 2022 [t CO₂e / MA]	6,87	
Gesamtemissionen relativ 2022 [t CO₂e / Ø belegte Betten]	16,26	

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Die Scope 1-Emissionen des ZfP Emmendingen in Höhe von 3.937 t CO₂e sind größtenteils auf die direkten Emissionen durch die Verbrennung von Erdgas am Standort als auch an den Außenstandorten zurückzuführen. Die Scope 2-Emissionen fallen mit 32 t CO₂e vergleichsmäßig sehr gering aus, da das ZfP Emmendingen ausschließlich Strom zu 100% aus erneuerbaren Energien bezieht. Ins Gewicht fallen hierbei nur die Außenstandorte, die zumeist über den Vermieter Strom beziehen. Die vor- und nachgelagerten THG-Emissionen aus eingekauften Gütern, Dienstleistungen, Transport und Verteilung, Abfall und Pendeln der Mitarbeiter in Höhe von 3.685 t CO₂e sind Scope 3 zuzuordnen.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

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

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

Die Gesamtemissionen sind im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr um 6,8 % gestiegen und erhöhten sich von 7.165 t CO₂e auf 7.653 t CO₂e. Den größten Anteil an den Emissionen haben weiterhin die direkten Emissionen aus Scope 1. Diese stiegen um 8,3 % auf 3.937 t CO₂e und machen nun 51,4 % der Gesamtemissionen aus.

Bemerkenswert ist der Anstieg des Erdgasverbrauchs von 16,9 GWh auf 19,2 GWh. Ein Teil des Anstiegs ist auf die Witterung zurückzuführen. Mit Blick auf die Heiztage der beiden Jahre zeigt sich, dass 2023 kälter war, wodurch ein höherer Verbrauch grundsätzlich gerechtfertigt ist. Ob der Anstieg von rund 2 GWh vollständig durch die Witterung erklärt werden kann, sollte im Energiemanagementsystem herausgefunden werden.

Die Emissionen aus Scope 3 haben sich insgesamt um 5,3 % erhöht und liegen bei 3.509 t CO₂e. Innerhalb von Scope 3 zeigen sich folgende Unterschiede:

- Eingekaufte Güter und Dienstleistungen verzeichnen den stärksten Anstieg mit 22,6 %, bedingt durch eine verbesserte Datenqualität, da die Emissionen aus der Dienstleistung „Wäschereinigung“ erstmals ermittelt werden konnten.
- Abfall stieg um 19,9 %, da ein Unsicherheitsfaktor von 10 % auf die Abfallmengen am Hauptstandort angewendet wurde.
- Transport und Verteilung erhöhte sich leicht um 2,9 %, was darauf zurückzuführen ist, dass erstmals die Materialienliste mit der Lieferantenliste verknüpft werden konnte und dadurch Transportemissionen genauer berechnet wurden.
- Pendeln der Mitarbeiter sank um 2,4 %, was auf die Verwendung einer aktuelleren Studie zu den Verkehrsmitteln von Arbeitnehmern sowie auf die gestiegene Zahl der Vollzeitäquivalente zurückzuführen ist.

4.3.6 Ausblick

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

Als Vorbereitung für den Nachweis dieses Ziels streben wir wie oben beschrieben den Einbau von intelligenten Wärme- und Stromzählern an. Für das Personalwohnheim in Emmendingen beispielweise wurde in 2025 ein vergleichsweise hoher Stromverbrauch festgestellt. Das Energiemanagement hat bereits begonnen, die Gründe dafür zu detektieren. Dabei müssen sämtliche Stromverbraucher im Haus aufgelistet werden, inklusive Leistung und Dauer des Betriebes. Diese Herangehensweise soll zukünftig für alle Häuser mit Signifikanten Strom- und Wärmebedarf übertragen werden sodass das Einsparziel von 2 % nachweislich erreicht werden kann.

- Kommunale Wärmeplanung

Da das ZfP Emmendingen mehr als 8 Gebäude mit einem Wärmenetz versorgt fallen wir in den Anwendungsbereich des Wärmeplanungsgesetzes (WPG). Dafür ist eine Dekarbonisierung des Wärmenetzes erforderlich, deren Prozess wir als Aufgabe und Investition erkannt haben. Die Umstellung auf erneuerbare Energies muss jedoch sorgfältig untersucht und geplant werden. Denn aufgrund der hohen Systemtemperaturen in unseren denkmalgeschützten Gebäuden kommen nur bestimmte Technologien in Frage.

4.4 Leitsatz 02 – Klimaanpassung

4.4.1 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 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.

4.4.2 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

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

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.

4.4.4 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.

Indikator 3: Eigenwasserförderung

- die geförderte Menge Eigenwasser des ZfP Emmendingen betrug im Jahre 2025 69.728,50 m³
- Ziel für das Jahr 2026 ist eine Stabilisierung der Nutzung von Eigenwasser bei 99%.

4.4.5 Ausblick

Im Schwerpunktthema 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.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	▪ Vermeidung, o. Verwertung von Speiseresten durch Aufklärung und Sensibilisierung. ▪ Verwendung von eigens gesammeltem Regenwasser in der Gärtnerei ▪ Umstellung von Printmedien auf digitale Medien in der Verwaltung ▪ Reduzierung von wartungsanfälligen EDV-Geräten (z. B. Faxgeräte und Drucker).	▪ Aufklärung und Informationskampagnen ▪ Sammeln und Einbeziehen der Ideen der Mitarbeitenden ▪ Mülltrennung und Beschriftung der Sammelbehälter ▪ Kampagne zum Treppensteigen anstelle von häufigen Aufzugsfahrten	▪ Die Speiseabfälle konnten im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr etwas reduziert werden. ▪ Die links genannten Maßnahmen sind zwar begonnen worden, jedoch im Jahr 2025 noch nicht zu einem berichtsfähigen Abschluss gekommen. Über quantitative Zahlen und Nachweise kann erst in den kommenden Jahren an dieser Stelle berichtet werden.	▪ Die nachhaltige Verwendung von Ressourcen wird weiterhin ein großes Thema sein. Es gilt eine Balance zwischen der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zur Hygiene/Arbeitsschutz und den Nachhaltigkeitsbemühungen zu halten.
Leitsatz 04 – Biodiversität	▪ Der weitläufige Park in Emmendingen bietet für Mitarbeiter und Patienten bereits einen Sinnesgarten und dient dem Stressabbau und der Erholung. Hauptziel, ist diesen Park nachhaltig zu bewirtschaften und zu erhalten.	▪ Tierfreundliche Baum- und Sträucherpflege ▪ Ergänzen von Feuchtbiotopen, Steinhäufen sowie Totholzhäufen ▪ Weniger Pestizide und Dünger ▪ Dachbegrünungen und Fassadenbegrünungen erweitern.	▪ Die Parkpflege hat emissionsarme Maschinen mit Elektroantrieb bekommen. ▪ Die Sensibilität für Artenvielfalt und nachhaltige Parkpflege konnte unter den Mitarbeitern gesteigert werden.	▪ Flächenversiegelung vermeiden ▪ Erweiterung und Verjüngung des Baumbestandes ▪ Finanzierbarkeit der Parkpflege sichern

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	▪ Einsparung von Papier sowie Sortimentsbündelung	▪ Umstellung auf Recyclingpapier in der Verwaltung ▪ Digitalisierung Bestellprozesse Wirtschaftsbedarf Stationen (Einführung Webshop) ▪ Digitalisierung Kommissionier-Prozess im Zentrallager	▪ Seit 2024 wird in der gesamten Verwaltung ausschließlich Recyclingpapier verwendet um Ressourcen zu schonen. ▪ Vollständige Digitalisierung der Patientenakten ▪ Der gesamte Bestell- und Kommissionierprozess im Zentrallager erfolgt Papierlos.	▪ Ausweitung der Digitalisierung in andere Bereiche.
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	▪ Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Einhaltung der Gesetzgebung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ▪ Förderung der Chancengleichheit ▪ Einhaltung Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-entsendegesetz (AEntG)	▪ Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). ▪ Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Erkennen, Vermeiden und Sanktionieren von Diskriminierung ▪ Erstellung eines Leitfadens für gendersensible Sprache. ▪ Prüfung der Internetseiten des ZfP Emmendingen auf Erfüllung der Barrierefreiheit. ▪ Reduzierung der Leiharbeitskräfte, die nur zur vorübergehende	▪ Zur Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen des AGG wurde in 2025 gemeinsam mit einem externen Schulungsanbieter ein AGG-Schulungsangebot für Führungskräfte und Personen mit besonderen Funktionen (z. B. Mitglieder im Mobbing-/Konflikt-ausschuss) konzipiert und eine Testschulung durchgeführt. Für 2026 ist die Umsetzung in eine regelhafte Schulungsreihe geplant. ▪ Zwischen der Geschäftsleitung und den Beauftragten für	▪ Im Rahmen der Personalentwicklung für Führungskräfte wird ab 2026 eine Schulung zum AGG in das Führungskräfte Schulungsprogramm als Pflichtfortbildung aufgenommen. ▪ 2026 endet die Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin. Der erforderliche Prozess zur Neuwahl erfolgt gemäß der Wahlverordnung der Landesregierung über die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		n Überbrückung von Engpässen eingesetzt werden sollen.	Chancengleichheit wurde beschlossen, gendersensibel zu kommunizieren und den Genderstern zu verwenden. Ein von der Unternehmenskommunikation erstellter Leitfaden erleichtert die Umsetzung einer gendersensiblen Kommunikation. Der Leitfaden wurde im Mai 2025 veröffentlicht. - Die deutsche Rentenversicherung hat im März 2025 die Internetseiten des ZfP Emmendingen auf Einhaltung der Barrierefreiheit geprüft. Die Hinweise und Empfehlungen aus dem Prüfbericht wurden umgesetzt, die Internetseiten des ZfP Emmendingen erfüllen somit die rechtlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit. - Die Anzahl der Leiharbeitskräfte in der Pflege konnte durch	Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ab 06/2026.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			Gewinnung interner Mitarbeitenden weiter reduziert werden.	
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	▪ 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	▪ Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Gewinnung, Bindung und Gesunderhaltung der Mitarbeitenden (tarifgerechte Entlohnung, Ausbau Gesundheitsangebote, Mitarbeitendenbefragung Grate Place to Work) ▪ Flexible, familien- und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle schaffen (Optimierung bestehender Arbeitszeitmodelle, Ausbau Kinderferienbetreuung) ▪ Diversität fördern (Regelmäßige Veranstaltungsangebote zum Thema Chancengleichheit) ▪ Individuelle Entwicklung und Beteiligung (Empowerment) unterstützen (Teilnahme am EU-geförderten	▪ Erneute Auszeichnung als familien- und lebensphasenorientierter Arbeitgeber. Als besondere Anerkennung für das langjährige und nachhaltige Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erhält das ZfP Emmendingen ein Zertifikat mit Prädikat. Insbesondere in den Handlungsfeldern „Gesund und leistungsfähig älter werden“, „Optimierung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten“, „Führen in Teilzeit und geteilter Führung“ sowie „Kommunikation und Verankerung im Personalmarketing“ wurden erfolgreich Maßnahmen umgesetzt. ▪ Neukonzeption des Willkommenstags für neue Mitarbeitende mit dem Ziel, von Anfang an Identifikation,	▪ Konsequente Fortführung bzw. Verstetigung der gestarteten Projekte, insbesondere be.the.change, Mehrwert Pflege, Führungskultur / Führungsmodelle, Gesundheitsmanagement und lebensphasenorientierte Personalpolitik. ▪ Prüfung und ggf. Umsetzung von Maßnahmen aus der Mitarbeitendenbefragung inklusive der dazugehörigen Kommunikation an die Mitarbeitenden zum Entscheidungsprozess. ▪ 2026 ist der Aufbau einer Kleinkinderbetreuung mit zunächst 9 Betreuungsplätzen geplant. Aktuell werden passende Räumlichkeiten hierfür gesucht. ▪ Gesundheitsmanagement –

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		Projekt be.the.change, Weiterentwicklung des Führungsverständnisses dies beinhaltet auch ein Projekt zur Konzeption und Umsetzung von Modellen geteilter Führung jeglicher Art. Ausweitung Onlineangebote für Fort- und Weiterbildungen	Bindung und ein Kulturverständnis zu entwickeln ▪ Mehrere Veranstaltungen zur Aktionswoche Seelische Gesundheit 2025, u. a. „Step bei Step – Unternehmens-Aktivitäts Challenge“. ▪ Gesundheitstag im Mai 2025, u. a. mit Vortrag zum Thema Schlafgesundheit sowie einer Stressmessung und einem Bodycheck. ▪ Die Mitarbeitendenbefragung Great Place to Work (GPTW) wurde erstmalig online durchgeführt, die Teilnahmequote lag bei 39 % und ergab im Vergleich mit 63 Einrichtungen im Gesundheitswesen mit über 500 Mitarbeitenden einen Spitzenplatz in der Benchmark-Auswertung. Der Trust Index ist um 2 Prozentpunkte im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2021 gestiegen	Ausweitung der Angebote auf Auszubildende

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			2025 wurde das Projekt „Shared Leadership- geteilte Führung in ärztlichen Leitungsfunktionen“ ins Leben gerufen. - Veröffentlichung eines Leitfadens für gendergerechte Sprache im Mai 2025	
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	- 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	- Veranstaltungen für die Öffentlichkeit (Frühlingsmarkt und „Musik und Picknick im Park“ der Tagesklinik in Lahr, öffentlicher Adventsmarkt, Verkaufsstand auf dem Emmendinger Weihnachtsmarkt, Gottesdienste in der Kirche auf dem Campus) - Der Geschäftsführer sowie die ärztliche Leitung stehen in direktem und regelmäßigen Kontakt zu den Polizeibehörden Unternehmenskommunikation steht im aktiven Kontakt mit der regionalen Presse	- 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 ein gute	- 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.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		▪ Jährliches Ehemaligen Treffen ▪ Quartalsmäßige Patient*innen Befragungen ▪ Jährlicher Qualitätsbericht	Zufriedenheit der Patient*innen in 2025 zu verzeichnen. Im Bereich der Mahlzeiten zeigt sich Verbesserungsbedarf.	
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	▪ 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.	▪ 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	▪ Ergebnisse und Entwicklungen: ▪ Im Jahr 2025 wurde die Mindestvorgabe gem. der PPP-RL Richtlinie in allen relevanten Berufsgruppen erfüllt. ▪ Die Eröffnung des Neubaus des psychiatrischen Fachpflegeheims „Haus am Park“ erfolgte am 13.05.2025. Insgesamt werden 72 Bewohner*innen aus dem Psychiatrischen Fachpflegeheim und der Therapeutischen Wohngruppe sowie die Heimverwaltung einziehen. In den neuen Räumlichkeiten können die Mitarbeitenden noch besser auf die Bedürfnisse der Bewohner*innen eingehen und ihnen eine	▪ 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

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		Prognose Steuerungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Sanktionen bietet, wird derzeit geprüft. ▪ Neubau des Psychiatrischen Fachpflegeheims „Haus am Park“ ▪ Neubau der Klinik für Forensische Psychiatrie ▪ Verbesserung der Wohnsituation im Personalwohnheim ▪ 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	optimale Versorgung zukommen lassen. ▪ Im Oktober 2025 wurde der Erweiterungsbau der Forensik in Betrieb genommen. Das Gebäude überzeugt durch moderne Sicherheits- und Versorgungseinrichtungen sowie einer großzügigen Gestaltung der neuen Räumlichkeiten und bietet Entlastung auf den Stationen in den Bestandsgebäuden. ▪ Im Personalwohnheim wurden in 2025 zur Verbesserung der Wohnbedingungen umfangreiche Maßnahmen umgesetzt. So wurden u. a. die Reinigungsleistung und Instandhaltungsprozesse angepasst sowie die Gestaltung der Außenanlagen verbessert. ▪ Die Auswahl eines Anbieters	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.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		ment aber auch alle „Kunden“ (Mitarbeitende/Führungskräfte/angrenzende Bereiche wie z. B. IT, Empfang) administrativ entlastet.	für das Personalmanagementsystem ist erfolgt, die Implementierung ist gestartet. Ziel ist weiterhin die Umsetzung zu Q4/2026	
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	▪ Verstärkt auf regionale Zulieferfirmen und Partnerschaftsunternehmen setzen ▪ Sponsoring regionaler Vereine und Veranstaltungen ▪ Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen ▪ Regionale Netzwerke bilden	▪ 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 3. Jahr in Folge. ▪ Aus- und Weiterbildungsoperationen ▪ Ausrichter von Tagungen verschiedener Arbeitskreise.	▪ Der ZfP Sozialdienst war 2025 Gast bei Praxisstellenbörse an der Evangelischen Hochschule sowie auch an der Katholischen Hochschule Freiburg und stellte den Studierenden die Soziale Arbeit des Kliniksozialdienstes im ZfP und Praktikumsmöglichkeiten vor. ▪ Am 7. Mai haben sich die „SPDI“ Freiburg, Emmendingen, Breisgau-Hochschwarzwald, Lörrach, Lahr und Kinzigtal und der Sozialdienst des ZfP getroffen. Rund 30 Fachkräfte der Sozialpsychiatrischen Dienste („SPDI“) Freiburg, Emmendingen, Breisgau-Hochschwarzwald, Lörrach, Lahr	▪ Fortführung der Aktivitäten als Ausrichter für und Teilnehmer an Netzwerktreffen vielfältiger Art.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			und Kinzigtal sowie ca. 15 Mitarbeitende unseres Sozialdienstes im ZfP Emmendingen trafen sich zu einem gemeinsamen Kooperationstreffen im ZfP. ▪ Im Mai war die Tagesklinik Lahr im Rahmen der Lahrer Woche der Demokratie Gastgeberin für einen Vortrag zum Tag des Grundgesetzes. Thema war: „Die Würde des Menschen ist unantastbar – ▪ Am 26.05.25 fand der Fachtag „Gemeindepsychiatrie und Suchthilfe – gemeinsam wirken“ im Zentrum für Psychiatrie Emmendingen statt. Rund 150 Fachleute aus der Gemeindepsychiatrie und Suchthilfe der Region und darüber hinaus kamen zusammen, um sich über die Herausforderungen von	

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			Dualdiagnosen – psychiatrische Erkrankungen in Kombination mit Abhängigkeitserkrankungen – auszutauschen. - Am 16.09.25 besuchten ca. 40 Schülerinnen und Schüler der Ergotherapie Akademie Südwest (EASW) die Abteilung Therapie und Kultur um unser Haus und die verschiedenen therapeutischen Möglichkeiten als angehende Ergotherapeut*innen kennen zu lernen. - Öffentlichkeitsarbeit der Klinik für Suchtmedizin: Im November 2025 fand das bereits etablierte Suchtforum im ZfP statt. Thema in diesem Jahr war die „Stigmatisierung von Menschen mit Suchterkrankungen“, der ausgewiesene Experte Prof. Dr. Georg Schomerus, Direktor der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und	

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			Psychotherapie am Universitätsklinikum Leipzig, war per Zoom zugeschaltet. ▪ Das ZfP Emmendingen beteiligte sich wie jedes Jahr am Welttag für seelische Gesundheit bzw. an der Weltwoche für seelische Gesundheit vom 10. – 20.10.2025. ▪ 2025 besuchten zwei Schulen für Arbeitserziehung aus der Region die Abteilung Therapie & Kultur, insgesamt waren 45 Auszubildende mit ihren Dozenten zu Gast im ZfP, um insbesondere die Arbeitstherapie im ZfP Emmendingen kennen zu lernen. ▪ Weiterhin ist das ZfP u. a. im Regionalen Netzwerk für Betriebliches Gesundheitsmanagement, im Arbeitgebernnetzwerk	

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			Emmendingen und im Forum Integration der Stadt Emmendingen regelmäßig vertreten.	
Leitsatz 11 – Transparenz	▪ Risiko und Compliancemanagement ist eingerichtet und verankert	▪ Mit der Bestätigung des neuen Risiko- und Compliance-Management Konzeptes durch die Geschäftsleitung Anfang 2025 wurde die Grundlage für die Weiterentwicklung des Systems geschaffen. Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen erfolgte unmittelbar im Anschluss. Im Berichtsjahr wurde der Risikomanagementprozess weiterentwickelt und in der Risikomanagement-Software abgebildet. Hierzu wurden die Module integriertes Risikomanagement und Maßnahmenmanagement der Software Intrafox implementiert.	▪ Die Module Integriertes Risiko- und Maßnahmenmanagement der Software Intrafox wurden mit den identifizierten Risiken befüllt. Nach erfolgter Schulung der Risikoeigner erfolgter anschließend die erstmalige systematische Bewertung der Risiken in der Software sowie die Einleitung entsprechender Maßnahmen. ▪ Die Handbücher Risiko- und Compliancemanagement (inkl. Ergänzung ZfP EM/CW) der ZfP Gruppe dienen als Orientierungs- und Handlungsrahmen für die regel- und gesetzeskonforme und möglichst risikominimierte Geschäftstätigkeit der Zentren. Die Handbücher werden in einem	▪ Das Risiko- und Compliancemanagement wird kontinuierlich weiterentwickelt. Im Fokus stehen die vollständige Einbindung weiterer Bereiche in das Risikomanagement, die Durchführung von Risikoaudits zur weiteren Stärkung der Risikokultur sowie die konsequente Nutzung der eingeführten Risikomanagement-Software zur systematischen Bewertung und Steuerung von Risiken. Darüber hinaus wird das Compliance-Management fortlaufend an aktuelle gesetzliche und organisatorische Anforderungen angepasst.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
			festgelegten Revisionszyklus sowie ggf. anlassbezogen überarbeitet Über das Meldeportal haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Hinweise im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (Whistleblowing-Meldestelle) vertraulich abzugeben. Darüber hinaus finden sie dort Antworten auf die wichtigen Fragen rund um die Abgabe und Bearbeitung von Meldungen.	
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	- Mitarbeitende zum selbstständigen Denken anregen, um sowohl beruflich als auch privat nachhaltig zu handeln. - Öffentlichkeitsarbeit zur Entstigmatisierung der Psychiatrie.	- 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 Dienstradleasing. - Das ZfP fordert die Mitarbeitenden jedes Jahr zur Teilnahme am Stadtradeln auf. 21 Tage sollen möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad	243 (2024: 192) Mitarbeitende nutzen bereits das Deutschlandticket als Jobticket. 150 (2024: 54) Mitarbeitende nutzen die Möglichkeit des Dienstradleasing. 2025 legte das ZfP-Team beim Stadtradeln insgesamt 15.199 km zurück und belegten Platz 3 in der Gesamtwertung und unter den Einrichtungen im Gesundheitswes	- Weitere Werbemaßnahmen z. B. im Rahmen von Gesundheitstagen für die Nutzung von Dienstradleasing und Jobticket. - Fortführung von Veranstaltungen, die sich zielgruppengerecht mit psychiatrischen Erkrankungen auseinandersetzen. - Ideenmanagement und Projekte aus be.the.change mit Blick auf

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		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: - Im Oktober 2025 fand in der Festhalle des ZfP Emmendingen die Lesung „Krise.Stimme.Musik.“ statt – ein außergewöhnliches Kulturprojekt, das die Erfahrungswelt von Menschen in psychischen Krisen auf eindrucksvolle Weise erfahrbar machte. Im Mittelpunkt standen Texte aus verschiedenen Perspektiven – von Betroffenen, Angehörigen und Mitarbeitenden.	en des Landkreises Platz 1. - Seit 2019 gingen bereit 63 Ideen zum Thema Nachhaltigkeit im Ideenmanagement ein. Umgesetzt und prämiert wurde in 2025 beispielhaft die Umstellung von bisher aus 2 Seiten bestehenden Leistungsbescheide auf beidseitigen Druck sowie die Idee, Lebensmittel, die bei zentrumsinternen Veranstaltungen übrig bleiben hygienisch in Papiertüten an Mitarbeitende auf den Stationen zu verteilen. - Mit der Entscheidung, die Personalverwaltung so wie die Patienten- und Personalakten vollständig zu digitalisieren wird ein weiterer großer Schritt zur Vermeidung von Papier erreicht.	Nachhaltigkeit weiter fördern.

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		- 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, so beschäftigte sich ein Projekt mit Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende im Zusammenhang mit Klima und Gesundheit; das Kaffeehaus-Team hatte in ihrem Projekt zum Ziel den ökologischen Fußabdruck durch optimale		

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		Nutzung von Lebensmitteln zu verkleinern. ▪ 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.		

6. Unser Klimawin BW-Projekt

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

6.1 Das Projekt

Vereinssponsoring-Aktion: ZfP Emmendingen sponsert Vereine von Mitarbeitenden



6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Seit 2020 unterstützt das Zentrum für Psychiatrie (ZfP) Emmendingen im Rahmen seines internen und externen Personalmarketings regelmäßig Vereine von Mitarbeitenden durch die Aktion „Das ZfP sponsert deinen Verein“. Ob Sport-, Musik- oder Sozialverein – alle Mitarbeitenden können sich mit ihrem Verein bewerben, ebenso Einzelsportler*innen, sofern sie in einem Verein angemeldet sind. Gesponsert werden unterschiedlichste Materialien wie Trikots, Aufwärmshirts, Taschen oder Banner – grundsätzlich sind den geförderten Produkten kaum Grenzen gesetzt, solange sie mit dem Logo und dem Arbeitgebermarken-Siegel des ZfP Emmendingen versehen werden können.

Bereits zum vierten Mal konnten sich die Mitarbeitenden des ZfP Emmendingen 2025 mit ihrem Verein für das Vereinssponsoring bewerben.

Umfang der Förderung: 10.000 Euro

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Mit der Initiative setzt sich das Unternehmen nachhaltig für die regionale Vereinslandschaft ein und trägt zur Stärkung der Vereinsstrukturen bei. Gleichzeitig trägt die Initiative zur Verbesserung des Images und zur Steigerung der Bekanntheit des ZfP Emmendingen in der Region bei. Die Auswahl der geförderten Vereine erfolgt anhand einer transparenten Bewertungsmatrix, die verschiedene Kriterien wie den Bekanntheitsgrad des Vereins, die geplanten Produkte sowie die Wirtschaftlichkeit der Förderung berücksichtigt.

In der Ausschreibungsrunde 2025 werden insgesamt fünfzehn Vereine unterstützt. Gefördert werden unter anderem Trikots, Aufwärmshirts, Rucksäcke, Schildmützen, ein Kühlwagen sowie Banner und Aufnäher. Damit leistet das ZfP Emmendingen nicht nur einen wertvollen Beitrag für seine Mitarbeitenden und deren Engagement, sondern auch für die Gemeinschaft in der Region.

6.4 Ausblick

Das ZfP Emmendingen plant, das Vereinssponsoring fortzusetzen und auch in 2027 regionale Vereine und das Engagement der Mitarbeitenden mit der Aktion „Wir sponsern deinen Verein“ zu unterstützen.



Emmendingen



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen

Neubronnstraße 25

79312 Emmendingen

Telefon: +49 7641 461-0

E-Mail: info@zfp-emmendingen.de

Internet: www.zfp-emmendingen.de

Ansprechperson

Valerie Weik

Assistentin der Geschäftsleitung /Zentraler Support Nachhaltigkeits- Energiemanagement

Tel.: 07051 586-2792

Fax: 07051 586-2614

E-Mail: v.weik@kn-calw.de

Stand 31.07.2026