



Klinikum am Weissenhof



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

KLINIKUM AM WEISSENHOF



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

Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns.....	1
2.	Die WIN-Charta	2
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	4
4.	Unsere Schwerpunktthemen	5
	Leitsatz 05: Energie und Emissionen	6
	Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken	11
5.	Weitere Aktivitäten	18
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	18
	Umweltbelange	20
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	23
	Regionaler Mehrwert.....	24
6.	Unser WIN!-Projekt.....	26
7.	Kontaktinformationen	30
	Ansprechpartner	30
	Impressum	30

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Als eines von sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg erfüllt das Klinikum am Weissenhof eine tragende Rolle in der Versorgung von Menschen mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Für rund 13.000 Patient*innen, die jährlich versorgt werden, stehen derzeit verteilt auf sieben spezialisierten Fachkliniken 738 Planbetten bereit, davon 572 Plätze für die vollstationäre und 146 Plätze für die teilstationäre Behandlung sowie 20 Plätze für die „Stationsäquivalente Behandlung“ (StäB) im häuslichen Umfeld. Über 1.650 voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen mit unterschiedlichen Professionen ermöglichen am Hauptstandort Weinsberg sowie an sieben Außenstandorten eine vielseitige Patientenversorgung in Wohnortnähe.

Mit ihren Angeboten in den Fachgebieten

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

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

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das Klinikum am Weissenhof das Ziel, bei der Behandlung und Betreuung der Patient*innen das individuelle Lebensumfeld aktiv in die Versorgung einzubeziehen. Dafür entwickeln die Verantwortlichen vernetzte Angebote mit regionalen bzw. lokalen Partnern im gemeindepsychiatrischen Verbund und arbeiten eng mit weiteren sozialpsychiatrischen und somatischen Einrichtungen sowie niedergelassenen Ärzt*innen und Therapeut*innen vor Ort zusammen. Neben Kooperationen hält das Klinikum auch Beteiligungen, um gesellschaftlich relevante Aufgaben über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus zu erfüllen. Als Mitgesellschafter der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das Zentrum eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Energieversorgung an seinem Hauptstandort.

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

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

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

Leitsatz 03 - Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 - Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 - Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 - Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 - Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 - Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 - Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 - Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 - Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Februar 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstützte WINI-Projekte: Initiative „miteinander e.V.“ und „Hey Alter - Alte Rechner für junge Leute“

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Initiative „miteinander e.V.“: 1.000 Euro (2022)
„Hey Alter“ Projekt: 15 gespendete Laptops

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Im Berichtsjahr 2022 haben wir schwerpunktmäßig die folgenden Leitsätze der WIN-Charta bearbeitet:

- Leitsatz 05: Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken: "Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

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

Leitsatz 12 (seit Berichtsjahr 2022): Anreize zum Umdenken

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

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

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Beim Klimaschutz und der Reduktion eigener Umweltauswirkungen liegt unser Fokus seit Langem auf nachhaltigen Energieeinsparungen. Über das von der Energie Weissenhof GmbH (EWG), eine Tochtergesellschaft unseres Unternehmens, betriebene Blockheizkraftwerk wird eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Hauptstandort Weinsberg sichergestellt.

Auf der Suche nach emissionsmindernden Lösungen im Gebäudebereich setzen wir nicht nur bei Neubau-Aktivitäten, sondern auch bei energetischen Sanierungen von Bestandsgebäuden auf erneuerbare Energien, allem voran Photovoltaik.

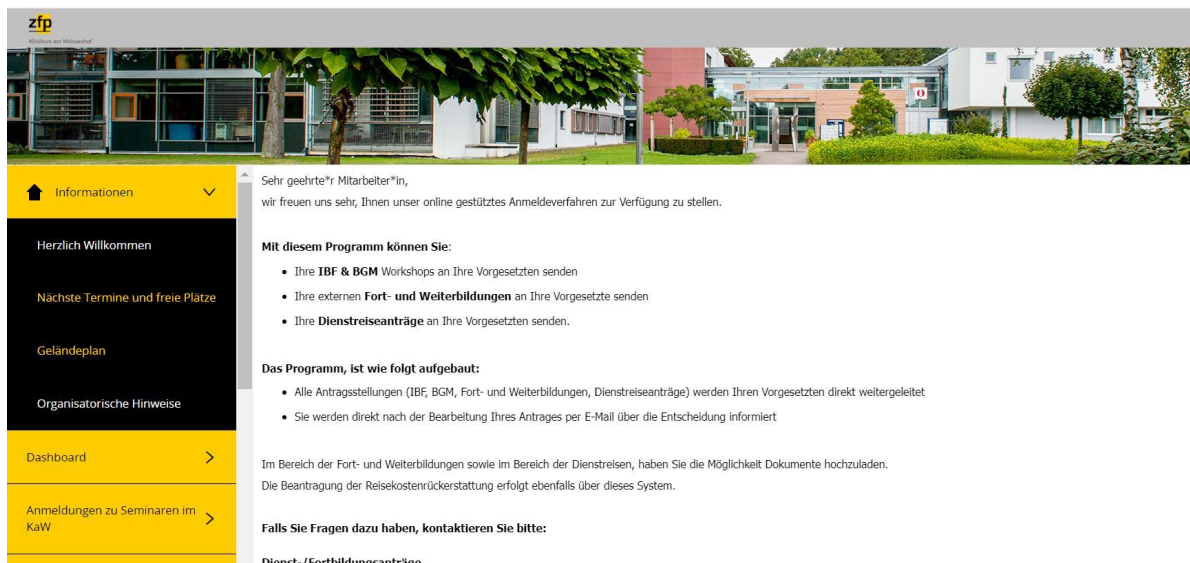
Um die klimaschädlichen Auswirkungen des Individualverkehrs zu minimieren, fördern wir die Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs durch Jobtickets für unsere Mitarbeitenden. Als Mitglied in der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir auch danach, CO₂-Emissionen durch unsere Dienstfahrzeuge zu senken, u. a. indem wir der E-Mobilität in unserem Fuhrpark einen wachsenden Stellenwert einräumen.

Dank unserer großflächigen Parkanlage an unserem Hauptstandort können wir einen relevanten Beitrag zur Kompensation von gesundheits- und umweltschädlichen Emissionen leisten. Für diese positiven Klimaeffekte wollen wir weiterhin sorgen, indem wir uns kontinuierlich für einen vielfältigen und gesunden Pflanzenbestand kümmern und die Bodenversiegelung, wo immer möglich, vermeiden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Erneuerbare Energien:** Im Zuge der intensivierten Nutzung erneuerbarer Energiequellen haben wir unserem Energieversorger die Dachflächen eines Bestandsgebäudes unserer Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie zur Verfügung gestellt, um eine leistungsstarke Photovoltaik-Anlage zu installieren. Aufgrund von Lieferengpässen und Personalproblemen des Dienstleisters konnte das Projekt noch nicht abgeschlossen werden und wird 2023 weitergeführt.
- **Emissionen:** Um die Emissionskompensation, die unser Park ermöglicht, auch weiterhin auszuschöpfen, haben wir die Bepflanzung zukunftsorientiert umgestaltet, d. h. wir pflanzen vorrangig hitzebeständige Arten wie schwarze Maulbeere, Zerr-Eichen oder Japanische Schnurbäume.
- **CO₂-Kompensation:** Wir reduzieren weiter Printprodukte zugunsten digitaler Lösungen. Um den CO₂-Fußabdruck von noch verbliebenen Druckerzeugnissen zu kompensieren, gleichen wir klimaschädliche Emissionen nach Möglichkeit durch klimaneutralen Druck sowie durch Verwendung von Recyclingpapieren aus. Hierbei unterstützen wir die vom Druckunternehmen geleistete Kompensation durch einen pauschalen Mehrpreis, der sich an der bestellten Auflage orientiert.
- **Papier-/Druckvermeidung:** Auch bei internen Administrationsprozessen, etwa bei der Beantragung von Fortbildungen oder bei der Inanspruchnahme von Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, schreitet die emissionsreduzierende Digitalisierung kontinuierlich fort. Mittlerweile ersetzen effiziente digitale Prozesse weitgehend die früher verwendeten Print-Formulare.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Screenshot der digitalen Plattform, um Innerbetriebliche Fortbildungen, Weiterbildungen, Dienstreisen oder Kurse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements digital und papierlos zu buchen und zu verwalten.

- **Energieeffizienz:** Zu unseren vielseitigen energetischen Maßnahmen zählt auch weiterhin der sukzessive Umstieg auf LED-Leuchtmittel sowie die Ausstattung mit „Green-IT“, d. h. energieeffiziente Technologien bei Endgeräten (z. B. Thin-Client-Systeme, Abschaltfunktionen) und stromsparende Kühlung unserer hauseigenen IT-Serverräume.
- **Energiesparimpulse:** Wir setzen auch auf verhaltensorientierte Maßnahmen und motivieren die Mitarbeitenden zu verantwortungsbewusstem Umgang mit Energie. Praktische Anstöße hierzu gibt unsere im Verbund mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden konzipierte Kampagne „WWWir sind Energiesparer*innen“.



Information zum Start der zentren-übergreifenden Energiesparkampagne

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Im Rahmen der verstärkten Nutzung regenerativer Energiequellen ziehen wir unser Klinikgelände zudem als Windkraftstandort in Betracht. Es fanden bereits Gespräche mit verschiedenen Anbietern statt, an die wir weiter anknüpfen werden.
- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen dient auch der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Klinikum am Weissenhof. Diesen hat unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden für die Mitarbeitenden erarbeitet und veröffentlicht. In diesem partizipativen Umweltprogramm halten wir in übersichtlicher Weise fest, über welche Maßnahmen wir in welchem Zeitraum zu unseren gesteckten Zielen gelangen wollen. Zugrunde liegen praktikable Kriterien, die Aufschluss über erreichte Fortschritte geben.

7. Welchen Kurs schlagen wir ein? Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und des Klimas

Machen wir uns in aller Entschlossenheit auf den Weg, um die spezifischen Umwelt- und Klimaschutzziele, die sich unser Klinikum auf die Fahnen geschrieben hat, zügig zu erreichen!

In unserem Umweltprogramm halten wir in übersichtlicher Weise fest, über welche Maßnahmen wir in welchem Zeitraum zu unseren gesteckten Zielen gelangen wollen. Zugrunde liegen praktikable Kriterien, die Aufschluss über erreichte Fortschritte geben.

Ziel-Nr.	Abteilung/Bereich	Ziel	Zeithorizont
1	Anlagenpflege	Pflanzen von 30 hitzebeständigen, zukunftsfähigen Bäumen in der Parkanlage	2022
2	Anlagenpflege	Vorrübergehend brachliegende Fläche im Eingangsbereich des Klinikgeländes als Wildblumenwiese einstreuen	2022
3	Anlagenpflege	Bestehende Bienenwiesen pflegen, ggf. bei Bedarf wieder einstreuen	2022
4	Bau- und Technik	Weiterer Ausbau von erneuerbaren Energien auf dem Gelände und in den Gebäuden: konkret Aufbau einer Photovoltaik-Anlage auf dem X-Bau	2022
5	Bau- und Technik	Anreize zum Umdenken setzen durch Aktionen: „Schalt-mal-ab“ (Licht, Heizung,...)	2022

Ziele und Maßnahmen für 2022 zum Schutz der Umwelt und des Klimas

7. Welchen Kurs schlagen wir ein? Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und des Klimas

Ziel-Nr.	Abteilung/Bereich	Ziel	Zeithorizont
6	Finanzabteilung	Ausbau und Weiterentwicklung der digitalen Rechnungsbearbeitung	2022
7	IT	Analyse über Bedarf und Umsetzungsmöglichkeiten von zentralen Druckerstellen in den Kliniken	2022
8	Küche	Verringerung des Speiseabfalls, speziell Brotreste: Ideensammlung und Prüfung von Maßnahmen	2022
9	Küche	Prüfung auf Möglichkeiten und ggf. Entwicklung eines nachhaltigen sowie klimafreundlichen Speiseplans	2022
10	Recycling	Zur sinnvollerer Wertstofftrennung: • Erstellen eines Recycling-Wegweisers • Schulungen auf den Stationen	2022

7. Welchen Kurs schlagen wir ein? Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und des Klimas

Mit dieser Darstellung der Ziele sind wir im Herbst 2021 gestartet - und haben uns sowohl fortlaufende als auch Ziele mit konkretem Enddatum vorgenommen.

Nahezu alle Ziele konnten 2021 erreicht werden - diese sind nun in den Bereich unter **Phase 5** „Wo stehen wir“ einsortiert. Die Ziele, die wir nicht abschließend umgesetzt haben, wurden in das Jahr 2022 übertragen.

Zusätzlich sind in dieser Tabelle neue Themen-schwerpunkte und Bereiche aufgeführt, die wir uns für 2022 vorgenommen haben.

Ziel-Nr.	Abteilung/Bereich	Ziel	Zeithorizont
11	Gesamthaus	Teilnahme an den Nachhaltigkeits-tagen des Landes Baden-Württemberg mit unserem WIN Projekt „Hey Alter - alte Rechner für junge Leute“	09/2022
12	Gesamthaus	Ausbau der öffentlichen E-Lade-Infrastruktur auf dem Klinikums-gelände um drei neue Ladesäulen	2022
13	Gesamthaus	Aufstellen von drei smartbenches (Bank mit integrierten Solarpanels zum Aufladen von handys)	2022

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Ein formuliertes Ziel aus dem Grünen Kompass für 2022 war hinsichtlich „Energie und Emissionen“: „Analyse über Bedarf und Umsetzungsmöglichkeiten von zentralen Druckerstellen in den Kliniken“. Im Berichtsjahr konnten an allen Außenstandorten des Klinikums zentrale Druckerstellen errichtet werden.
- Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an; dazu gehört bspw. die Installation von leistungsstarken Photovoltaikanlagen. Unser neues Gebäude, die Clearing- und Kriseninterventionsstation, wurde 2022 baulich fertiggestellt und mit PV ausgestattet.



Insgesamt 75% der Dachfläche der neuen Clearing- und Kriseninterventionsstation wurde mit Photovoltaik-Paneeelen bestückt. Die 270 Paneele erzeugen etwa 66 Kilowatt-Peak und werden als Eigenstrom vom Klinikum verwendet.

- Im Rahmen des im April 2022 abgeschlossenen Projektes KLIK green wurden von allen Projektteilnehmenden insgesamt über 100.000 Tonnen CO₂ eingespart. Das Klinikum hatte 18 Maßnahmen eingereicht, welche im Grünen Kompass weitergeführt werden. Aus dem Projekt KLIK green ist ein Netzwerk entstanden, an dem wir teilnehmen, um uns regelmäßig zu aktuellen Themen oder Ideen rund um Klimaschutzmöglichkeiten in Kliniken auszutauschen.



- Für die Realisierung der eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen und zur Forcierung von weiteren nachhaltigen Energieeffizienzprojekten wird unsere Geschäftsleitung, speziell der für Nachhaltigkeit gesamtverantwortliche kaufmännischen Direktor, durch eine Fachkraft für Klimamanagement unterstützt. Unsere Klimamanagerin hat ihre Ausbildung im Rahmen des KLIK green Projektes für Krankenhäuser abgeschlossen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Energieeinsparungen

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

Indikator 2: Kompensation von Emissionen

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

Indikator 3: Nutzung erneuerbare Energie

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

AUSBLICK

Die Dringlichkeit der globalen Energiewende veranlasst uns, auch im Einflussbereich unseres Unternehmens den größtmöglichen Beitrag zu leisten, um die notwendige CO₂-Neutralität zu erreichen. Daher werden wir den Leitsatz 05 auch weiterhin als Schwerpunktthema bearbeiten.

- Im Zuge der verstärkten Nutzung der Elektromobilität planen wir, unser momentan auf E-PKW ausgerichtetes Konzept zukünftig auch auf E-Bikes oder E-Roller auszuweiten. In der fortgeschrittenen Planungsphase befindet sich der Ausbau der öffentlichen E-Ladeinfrastruktur auf unserem Klinikumsgelände. Drei neue Ladesäulen sollen sowohl für Mitarbeitende als auch für Besucher*innen und Anwohner*innen errichtet werden. Das Projekt konnte 2022 nicht umgesetzt werden und wird 2023 weiter vorangetrieben. Auch Lademöglichkeiten für E-Bikes werden geprüft.
- Um weiterhin eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung sicherzustellen, investiert das Klinikum in die Erneuerung unseres Blockheizkraftwerkes.
- Um Möglichkeiten für den flächendeckenden Einsatz von Photovoltaikanlagen zu prüfen, ist ein Großprojekt vorgesehen, das potenzielle Optionen im gesamten Parkgelände des Klinikums beleuchten soll.
- Die Planung eines Parkhauses (für Besucher*innen und Mitarbeitende) mit PV-Bedachung ist in Vorbereitung.
- Lassen sich umfassende Flächenversiegelungen nicht vermeiden (z. B. bei Neubauten oder bei Interimparkplätzen), kaufen wir Ausgleichsflächen dazu.
- Bei Strombedarf, den wir nicht selbst durch unser Blockheizkraftwerk erzeugen können, beziehen wir Ökostrom.
- Am Standort Schwäbisch Hall sind für den Neubau eines Gebäudes für den Maßregelvollzug folgende energetische Maßnahmen geplant.:
 - PV-Anlage auf jedem Gebäude und als Überdachung der Parkplätze
 - Bezug von Fernwärme, die mit Biogas in Blockheizkraftwerken erzeugt wird
 - Energetisches Bauen gemäß der aktuellen Energieverordnungen

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

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

Bei unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen stehen wir vor einer besonderen Herausforderung, die mit unserer Kernaufgabe einhergeht: Die bedarfsgerechte, gemeindenahе und personenorientierte Versorgung psychisch erkrankter Menschen nach besten Qualitätsstandards lässt sich nicht immer konfliktfrei mit konsequentem Umwelt- und Klimaschutz vereinbaren. So ist beispielsweise ein optimales Hygienemanagement stets auch mit dem Einsatz von Einwegmaterialien verbunden. Bei Anforderungen, die die Sicherheit von Patient*innen und Mitarbeitenden betreffen, müssen wir unserem Anspruch, hochwertige medizinische Dienstleistungen sicherzustellen, absoluten Vorrang vor dem Nachhaltigkeitsprinzip der Wiederverwertbarkeit geben.

Sind Tätigkeiten im Klinikalltag mit nicht vermeidbaren Umweltbelastungen verbunden, so streben wir gemeinsam danach, die ökologischen Negativeffekte innerhalb unserer jeweiligen Einflussphäre so gering wie möglich zu halten. Dies setzt nicht nur das umfassende Wissen über die umweltrelevanten Folgen voraus, sondern auch die individuelle Bereitschaft, den Schritt vom bloßen Erkennen zum folgerichtigen Handeln machen und Gewohnheiten am Arbeitsplatz zu ändern.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wertschätzen wir alle zielführenden Verhaltensänderungen unserer Mitarbeitenden: beispielsweise öfter mit dem Rad zur Arbeit zu fahren, beim Mittagessen auch mal zur vegetarischen Variante zu greifen oder vor dem Ausdrucken eines Dokuments nochmal zu überlegen, ob die elektronische Speicherung nicht ausreichend wäre. Je besser es gelingt, im Arbeitsalltag Energie zu sparen, Müll zu vermeiden, achtsam mit den bereitgestellten Ressourcen umzugehen, desto zügiger erreicht unser Klinikum die gesetzten Nachhaltigkeitsziele.

Im WWW-Verbund sind wir uns bewusst, dass unternehmerische Nachhaltigkeit nicht einfach „top down“ verordnet werden kann. Deshalb gehen wir in gemeinsamer Initiative den Weg, unsere nahezu 4.000 Mitarbeitenden in die Verantwortung und die Gestaltung einer zukunftsfähigen Umwelt und Gesellschaft einzubinden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN


ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Inhaltliche Weiterentwicklung und Ergänzung des Wegweisers Grüner Kompass durch Formulierung weiterer konkreter Ziele sowie der für die Erreichung erforderlichen Maßnahmen
- Bereitstellung einer niederschwellig zu nutzenden, rein digitalen Version des Wegweisers Grüner Kompass



Titelseite Wegweiser „Grüner Kompass“

- Konsolidierung bereits eingeführter Aktivitäten und in Umsetzung befindlicher Nachhaltigkeitsmaßnahmen

 **5. Wo stehen wir?**
Bestandsaufnahme unserer Leistungen zum Umwelt-/Klimaschutz

Umwelt- und Klimaschutz stehen schon seit vielen Jahren auf der Agenda unseres Klinikums. Doch erst mit dem Beitritt zur Nachhaltigkeitsinitiative des Landes Baden-Württemberg haben wir uns auch dazu verpflichtet, ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement vorzunehmen. Dank der bisher bereits unternommenen Aktivitäten zur Verbesserung unserer Ökobilanz sind wir nun in der Lage, an unsere Erfahrungen beim Umwelt- und Klimaschutz anzuknüpfen. Welche Projekte für mehr Nachhaltigkeit wurden bereits initiiert?

Eingeleitete Maßnahmen zur Stärkung der Nachhaltigkeit - ein Überblick

Im Folgenden sind Umwelt- und Klimaschutzprojekte mit unterschiedlicher Reichweite dargestellt, d. h. Maßnahmen, die

- a) wir im Schulterschluss mit unseren WWW-Schwesterinstitutionen verfolgen
- b) speziell unser Klinikum am Weissenhof über alle Unternehmensbereiche hinweg betreffen
- c) von engagierten Abteilungen und Ressorts unseres Klinikums auf den Weg gebracht und bereichsweise umgesetzt wurden.

Die jeweilige Untergliederung erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

a) WWW-weite Projekte

Energieeffizienz
Mit dem Ziel nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, haben wir die Versorgung von Wärme, Strom und Wasser bereits im Jahr 1998 an die gemeinsam mit der Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg betriebene Energie Weissenhof GmbH (EWG) ausgelagert. Über das von der EWG errichtete Blockheizkraftwerk stellen wir eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Hauptstandort Weinsberg sicher. Mit diesem energieeffizienten Einsatz von Brennstoff können wir mehr als ein Drittel an Primärenergie einsparen.

Telematik-Infrastruktur
Der intensivierte Ausbau digitaler Lösungen zur Optimierung von Management- und Kommunikationsprozessen wird die Ressourceneffizienz in unserem Krankenhausbetrieb

16

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



5. Wo stehen wir?

Bestandsaufnahme unserer Leistungen zum Umwelt-/Klimaschutz

weiterhin spürbar steigern. Dies gilt sowohl für die Patient*innen- und Personalverwaltung als auch für den verstärkten Einsatz telemedizinischer Anwendungen sowie für die Anbindung an das Telematik-Netz. In Kooperation mit den Zentren für Psychiatrie in Wiesloch und Winnenden startete im Herbst 2020 ein übergreifendes Projekt zum weiteren Ausbau der Telematik-Infrastruktur.

WWW Green IT

- > Wir achten beim Kauf von IT-Systemen auf Energieeffizienz & Umweltschutzlabels
- > Wir achten auf recyclebare Wiederverwertungen bei Zubehör (Maus & Tastatur)
- > Wir bilden immer mehr & weitere bisher papierbehaftete Prozesse elektronisch ab (Elektronische Patientenakte)
- > Wir kaufen verstärkt bzw. primär bei lokalen Händlern
- > Wir kühlen in den Serverräumen nicht den ganzen Raum, sondern nur die einzelnen Racks

- > Wir nutzen die Stromspar-Abschaltfunktionen von PC, Monitor & Drucker
- > Wir setzen vermehrt zentrale Abteilungs-/ Stationsdrucker ein, statt einzelne Arbeitsplatzdrucker
- > Wir verwenden in den Stationen energieeffiziente ThinClient-Systeme statt vollständige Personal Computer
- > Wir drucken vermehrt mit emissionsfreien Tintenstrahldruckern statt mit Laserdruckern

b) Klinikum am Weissenhof insgesamt

- > Das gesamte Gelände ist eine verkehrsberuhigte Zone
- > Auf Mülltrennung und Recycling wird Wert gelegt
- > Die Möglichkeit des Home Office ist gegeben
- > Überwiegend digitale Archivierung in den Abteilungen
- > Einführung und Verwendung von

- Online-Formularen (Meldewesen)
- > Angebot des JobTickets für Mitarbeiter*innen
- > Vermeidung von Autofahrten zwischen den Standorten, Nutzung von Synergien und Einsatz von technischen Kommunikationsmitteln um z. B. Fahrten zu Besprechungen zu reduzieren
- > Ressourcenschonender Einsatz von Verbrauchsgütern wie z. B. Papier
- > Einsatz der elektronischen Patientenakte
- > Ausbau und Umstellung von Papier-Formularen auf Online-Formulare
- > Anreize zum Umdenken setzen: Transparenz schaffen und Wissen vermitteln z. B. via Intranet, Aktionen und Projekte starten. Mitwirken ermöglichen beispielsweise durch niederschwellige Eingabe von Ideen bspw. im Intranet (Ideenboxen).

17



5. Wo stehen wir?

Bestandsaufnahme unserer Leistungen zum Umwelt-/Klimaschutz

c) Abteilungs-/ Ressortspezifische Aktivitäten

Die mit gekennzeichneten Maßnahmen wurden 2021 eingeführt bzw. umgesetzt und sind deshalb vom Zielekatalog unter Punkt 7 übernommen worden.

Anlagenpflege

- > Projekt BienenBlütenReich des Netzwerks Blühende Landschaften (Pflege Bienenstock)
- > Wiesen dürfen länger blühen - weniger Rasenmähen
- > Glyphosatfreie Spritzmittel bzw. kein Spritzen der Pflanzen wird bevorzugt
- > Reduzierung von Salz als Streumittel im Winter. Winterdienst bestreut Wege und Straßen großenteils mit Splitt. Salz wird anteilig und für Zufahrten weiterhin verwendet
- > Pflanzen von Zukunftsbäumen bzw. Zukunftspflanzen (Hitzebeständige Arten wie schwarze Maulbeere, Zerr-Eichen oder

- Japanische Schnurbäume)
- > Weiterverwendung von Totholz - Alte Buche am Teich, Stamm besteht weiterhin als Platz für Spechte
- > Vögel werden ganzjährig gefüttert
- > Küchenabfälle werden an BioGas-Anlage abgegeben und zur Versorgung der Tiere verwendet
- > Biotopvernetzung

Bau- und Technik (Elektroabteilung, Schreinerei)

- > Einsatz von energiesparenden Alternativen bei Leuchtmitteln
- > Straßenbeleuchtung
- > Innenbeleuchtung
- > Berücksichtigung von Umweltaspekten bei Planung neuer Bauprojekte
- > Bei Sanierungsarbeiten werden Optionen bezüglich des Klima- und Hitzeschutzes berücksichtigt.
- > Nach Möglichkeit Verwendung umweltfreund-

- licher Materialien bei Bauprojekten und Sanierungen, z. B. Dachdämmung aus recyclebaren Materialien (70%)
- > Weiterverwertung der Abwärme des Blockheizkraftwerks

Einkauf- und Materialwirtschaft

- > Nach Möglichkeit Beschaffung von umweltfreundlichen und/oder nachhaltigen Materialien (z. B. Recyclingpapier, Umschläge, Büromaterial usw.

Fuhrpark

- > Prüfung von alternativen Optionen zum Verbrennungsmotor bei Neuanschaffungen von Fahrzeugen.
- > Einsatz von E-Fahrzeugen auf dem Gelände

IT

- > Weiterer Ausbau der E-Akten (Patient*innen und Personal) und der elektronischen Dokumentation.

19

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

 **5. Wo stehen wir?**
Bestandsaufnahme unserer Leistungen zum Umwelt-/Klimaschutz

Kliniken

- > Bei der Neuorganisation der Mittagsverpflegung für die Patient*innen einer Tagesklinik haben wir uns ausdrücklich gegen einzeln in Plastik verpackte Portionsschalen entschieden
- > Bewusstsein bei Patient*innen zu den Themen Umwelt und Nachhaltigkeit entwickeln
- > Nachhaltigkeit in den Arbeitstherapien: (z. B.: Upcycling in der Arbeitstherapie Holz, ökologischer Gartenbau in der Gärtnerei, Züchtung von vom Aussterben bedrohten Tierarten AT Bauernhof)
- > Gartenbauprojekte auf den Stationen
- > Bildung von Fahrgemeinschaften unter Kolleg*innen und für externe Termine, Fahrten mit dem Fahrrad zur Arbeit
- > Werben für die umweltfreundliche Anreise zur Arbeit mit dem ÖPNV

Küche

- > Der eigene To-Go-Becher kann im Casino befüllt werden

> Nach Möglichkeit Bezug von regionalen und saisonalen Produkten

Recycling

- > Führen einer Abfall-Statistik
- > Sammeln von Lebensmittelresten für eine Biogasanlage
- > Wertstoffe werden separat gesammelt und zur Wiederverwertung gebracht

Unternehmenskommunikation

- > Nutzung klimaneutraler Druck - Druckerei unterstützt Kompensierungsprojekte und gibt den CO₂-Wert an, welcher vom Unternehmen verursacht wurde
- > Sukzessive Umstellung der Printmedien auf Recyclingpapier
- > Umstellung von papierbasierenden Medien auf online-basierende Medien (z. B. Mitarbeiter*innen Zeitung INFO, genereller Versand von E-Mails statt Briefen)
- > Auswahl von möglichst regionalen Lieferanten/ Dienstleistern (kurze Transportwege)

> Bezug der Werbematerialien von regionalen Herstellern bzw. Einsatz von umweltfreundlichen Produkten

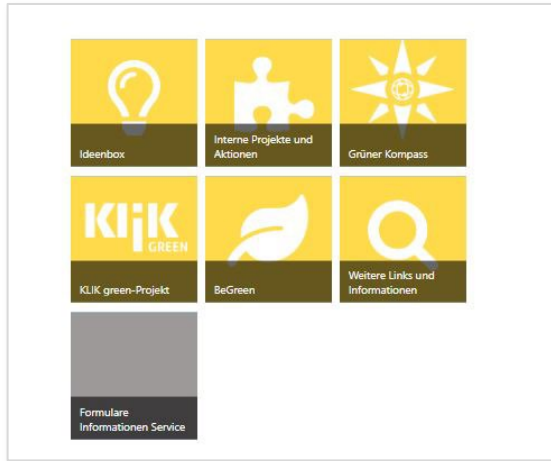
20

- Akzeptanzförderndes Sichtbarmachen des Umweltengagements, u. a. durch Einführung eines speziell entwickelten Signets und ansprechender Platzierung auf nachhaltigen Giveaway-Produkten, die auf das Umweltengagement aufmerksam machen
- Engagement bei Mitmachaktionen wie z. B. Teilnahme an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg
- Persönliche Vorstellung des Umweltengagements beim Onboarding neuer Mitarbeitenden
- Interne Klimamanagerin steht als Ansprechpartnerin für Umwelt- und Klimabelange bereit und engagiert sich als Nachhaltigkeitsbotschafterin



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Lancierung einer „Ideenbox“ für Nachhaltigkeitsthemen im Intranet



- Einführung einer gemeinsam von den ZfP in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden konzipierten Energiesparkampagne, durch welche insgesamt rund 4.000 Mitarbeitenden angestoßen werden sollen, den Bedarf an Gas, Kohle und Öl zu verringern, energiepolitisch unabhängiger zu werden, Geld zu sparen und das Klima zu schützen. Seit Oktober 2022 werden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz lanciert.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Der im Jahr 2021 zentrenübergreifend entwickelte Wegweiser Grüner Kompass wurde 2022 an den beteiligten Standorten Weinsberg, Wiesloch, Winnenden (WWW) eingeführt, mit dem Ziel fortan jährlich aktualisiert und fortgeschrieben zu werden. Die WWW-weite Projektgruppe aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit tauscht sich regelmäßig zu anstehenden Themen aus und veranlasst die gezielte Weiterentwicklung des Grünen Kompass.

Aus dieser Initiative ging u. a. die Energiesparkampagne: *WWWir sind ... ** (Energiesparer*innen, Druckerschoner*innen, etc.) hervor. Seit Oktober 2022 werden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am jeweiligen Arbeitsplatz lanciert. Diese Empfehlungen stärken das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, beispielsweise beim Lüften, Lichtausschalten, der Druckernutzung etc. Die Kampagne wurde in den drei Zentren in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden solide etabliert.



Die visuelle Kommunikation über die Platzierung des Signets auf Give-aways für die Alltagsnutzung wie Brotdosen, Taschen, etc. stärkt die Identifikation mit dem Nachhaltigkeitsgedanken und verknüpft diesen mit einer positiven Konnotation.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

- Für die Jahresplanung 2023 des Grünen Kompass wurden zentrenspezifische Ziele und Maßnahmen festgeschrieben.
- Die zentrenübergreifende Energiesparkkampagne wird in 2023 fortgeführt.
- Zukünftig soll die Information und Kommunikation über Umwelt- und Klimathemen auf allen geeigneten unternehmenseigenen Kanälen intensiviert werden.
- Im neu überarbeiteten Unternehmensleitbild ist der Nachhaltigkeitsgedanke als gemeinsamer Wert und strategisches Ziel fest verankert.
- Vorgesehen ist weiterhin die Teilnahme an externen Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit, zum Beispiel an den Nachhaltigkeitstagen des Landes Baden-Württemberg.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Einbindung Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung sowie Beauftragte für Chancengleichheit in für Arbeitnehmerrechte relevanten Entscheidungen
- Interne Sprachkurse „Deutsch als Fremdsprache“ für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund
- Broschüre mit Empfehlungen und Beispielen zur Anwendung von gendersensiblen Formulierungen und Angebot von Schulungen für das Personal in Sekretariaten, Schreibdienst und Öffentlichkeitsarbeit
- Verstärkte Verwendung gendersensibler Sprache im geeigneten Kontext
- Seminarangebote im Innerbetrieblichen Fortbildungsprogramm gesellschaftlich relevanten Themen wie „Kultursensible Pflege“ und „Umgang mit Transgender-Personen“, „Gewaltfreie Kommunikation“, „Selbstverteidigung für Frauen“, „Hate Speech“, „Familie und Beruf organisieren“, „Chancengleichheit“, „Altersgemischte Teams potenzialorientiert/gesund führen“, „Älter werden im Beruf“,...
- 2022: Einführung Speex - digitales Sprachlernprogramm (für medizinisch/pflegerische Begriffe) - zur Unterstützung bzw. zum Abbau von Sprachbarrieren bei Azubis und ausländischen Fachkräften
- Teilnahme im Herbst 2022 an der „Great Place To Work“ Befragung
- Ausrichtung der Veranstaltung „FrauenZeit“ für Mitarbeiterinnen des Klinikums am Weissenhof im November 2022, organisiert durch die Beauftragte für Chancengleichheit

Ausblick:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit für weitere Berufsgruppen, wie z. B. Mitarbeitende der Abteilung Bau und Technik.

LEITSATZ 02 - WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle: Teilzeitarbeitsplätze, Job-Sharing
- Hohe Arbeitsplatzflexibilität durch 2022 ermöglichte Ausweitung der Telearbeit und Homeoffice
- Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben
- Einstiegsunterstützung für neue Mitarbeitende durch systematisches Onboarding
- Familienfreundlicher Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Gerontopsychiatrische Fachberatung für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Interne Fortbildungsangebote zu Themen wie „Familie und Beruf organisieren“ und „Angehörigenpflege und Beruf“
- Lebensnahe Unterstützungsangebote (z. B.: Kontaktlisten für Haushaltshilfen und Babysitter, individuelle Beratungsangebote hinsichtlich Berentung)
- Attraktive betriebliche Altersversorgung (Betriebsrente)
- Erfassung und Evaluierung der Mitarbeiterbelange (Great Place to Work®-Benchmarking, eigene Befragung zur Güte von Kommunikation und Transparenz)
- Teilnahme am Audit des strategischen Personalmanagementinstruments „Audit berufundfamilie“
- Mitarbeiterjahresgespräche u. a. zur individuellen Förderung
- Moderne Arbeitsplätze in multiprofessionellen Teams
- Gesundheitsfürsorge, u. a. durch ergonomische, elektronisch höhenverstellbare Schreibtische
- Unterstützung der Gesundheit und Fitness der Mitarbeitenden über das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Verfügbarkeit eines betriebseigenen Fitness-Studios
- Finanzielle Unterstützung der Fachweiterbildung für Ärzt*innen
- Angebot der Horizonterweiterung durch Möglichkeit der bereichsübergreifenden Rotation und Hospitation
- Möglichkeit zur Förderung der akademischen Karriere (Promotion)
- Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die betriebseigene Kita "Villa Zauberbaum"
- Vielfältige Speisenangebote im Personalcasino: täglich drei Menüs (Frischkost) aus der eigenen Küche mit "Slow Food"-Ausrichtung sowie Erweiterung des Außenbereichs des Casinos in 2022
- Bei Bedarf: Günstige Wohnmöglichkeiten in Personalwohnheimen und Unterstützung bei der Wohnungssuche, u. a. durch möblierte „Ankerwohnungen“ zur Überbrückung bei der Suche nach passendem Wohnraum
- Job-Ticket für öffentlichen Nahverkehr
- Kostenlose Parkplätze für Mitarbeitende, die auf die PKW-Anfahrt angewiesen sind, sowie Schaffung Interimparkplatz für zusätzliches kostenloses Parken
- Breites Angebot an Mitarbeiterrabatten und Benefit-Programmen, u. a. Sondertarif bei Versicherungen
- Betriebsausflüge und Teamtage
- Incentive-Aktionen für Mitarbeitende, etwa kostenloses Eis für Alle im heißen Sommer 2022 oder Ausrichtung eines „Kindertags“, speziell für Kinder von Mitarbeitenden
- Geschenke für alle Mitarbeitenden zu Weihnachten und Ostern von der Geschäftsleitung
- Jährlicher Geldbetrag für das Betriebsklima - durch Corona waren keine Aktivitäten möglich - Beträge sind nicht verfallen, können 2022 für drei Jahre abgerufen werden
- Betriebsinterne Impfangebote (Corona, Grippe), die während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können

Ausblick:

- Fest für Mitarbeitende auch in 2023
- Definition und Budgetierung der Supervision und Teamaktivierung
- Abschluss Dienstvereinbarung hinsichtlich Ausfallmanagement

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Einführung des Angebots Jobrad

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Stärkung Partizipationsmöglichkeiten der Patient*innen an Therapieentscheidungen
- Ausbau Behandlungsvereinbarungen von Patient*innen für den Krisenfall
- Einführung in weiteren Klinikbereichen von partizipativen Behandlungsansätzen wie z. B. Recovery-Konzept und Safewards
- Digitale Ideenbox des Klinischen Ethikkomitees im Intranet für Anregungen und Hinweise (auf Wunsch auch anonym)
- Fortsetzung des konstruktiven Austauschs mit Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen sowie Kostenträgern unserer Leistungsangebote
- Aktive Öffentlichkeitsarbeit zu Themen rund um die Psychiatrie und Gesundheit über vielfältige Kommunikationskanäle, u. a. jährliche Teilnahme an „Welttag für seelische Gesundheit“
- Weiterer Ausbau der Genesungsbegleitung durch psychiatrieerfahrene Personen in einzelnen Kliniken
- Seit 2022: Beginn finanzieller Unterstützung bei der Weiterbildung zu Genesungsbegleiter*innen
- 2022: Beginn Information und Austausch mit der Bevölkerung in Schwäbisch Hall bzgl. Maßregelvollzug und des Neubaus

Ausblick:

- Neubelebung Dialog zwischen Patient*innen, Angehörigen und professionellen Behandlungsteams
- Angesichts der anhaltend steigenden Belegungszahlen im baden-württembergischen Maßregelvollzug wird das Klinikum auch weiterhin seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und beteiligt sich an der Beseitigung von Kapazitätsengpässen. Am Außenstandort Schwäbisch Hall ist die Etablierung einer spezialisierten Maßregelvollzugseinheit für suchtkranke Patient*innen in einem eigens dafür errichteten Klinikneubau geplant. Die Vorbereitungen dafür laufen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Forcierung Digitalisierung: Ausbau digitaler Patientenakte im Rahmen der Anbindung an die Telematikinfrastruktur im Gesundheitswesen sowie konsequente Umstellung auf digitale Personalakte
- Reduktion Müllaufkommen sowie Schulungen auf den Stationen zur richtigen Mülltrennung in 2022
- Abgabe Speiseabfälle an nahegelegene Biogasanlage
- Minimierung Papierverbrauch, u. a. durch Umstellung gedruckter Broschüren auf digitale Ausgaben (z. B. Geschäftsbericht)

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Geschäftsausstattung auf Recyclingpapier
- Bezug Werbemittel mit Nachhaltigkeitszertifikaten
- Ressourcenschonende Einkäufe und Vermeidung langer Lieferwege im Beschaffungswesen
- 2022: Aufnahme veganer Gerichte in den Speiseplan

Ausblick:

- Prüfung und Planung klimafreundlicher Speiseplan für Patient*innen und Mitarbeitende in 2023
- Weitere Umstellung auf Online-Formulare in sämtlichen Management- und Verwaltungsbereichen
- Ausbau Projekt „Reduktion von Brotresten“ auf Pilotstationen und Prüfen von Maßnahmen für das ganze Haus

LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Leitliniengerechte und evidenzbasierte Versorgung der Patient*innen
- Konsequente Qualitätsorientierung
- Teilnahme am Qualitätssystem KTQ® mit externer Auditierung im dreijährigen Rhythmus
- Patientenbefragungen: 2022 Stichtagsbefragung in der Erwachsenenpsychiatrie quartalsweise, neu aufgesetzt mit neuem Dienstleister
- Systematische Abfrage bei der Entlassung zur Behandlungszufriedenheit bei Patient*innen und Angehörigen in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie
- Strukturiertes Lob- und Beschwerdemanagement
- Kontinuierlicher Kontakt und Austausch mit den relevanten Stakeholdern
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Erhalt der hohen Fachkraftquote zur Sicherung der Qualität in der Patientenbehandlung durch gezielte Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Zentrenübergreifende Einführung von Risikoaudits für medizinisch-pflegerische Belange (Dekubitusprophylaxe) in 2022
- 2022: Prüfung der Handlungsempfehlungen des Aktionsbündnisses Patientensicherheit
- 2022: Verstärkter Ausbau des Berichtssystem für kritische Zwischenfälle CIRS (Critical Incident Reporting-System) zur anonymen Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in Einrichtungen des Gesundheitswesens.
- 2022: Überarbeitung und Weiterentwicklung des Unternehmensleitbilds

Ausblick:

- Bei der im Jahr 2023 anstehenden KTQ®-Rezertifizierung: Anknüpfung an die bislang exzellenten Bewertungen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Qualitätsmanagement-Facharbeitsgruppe prüft Möglichkeiten für Zuweiserbefragung sowie ggf. Befragung nachbetreuender Einrichtungen
- Aufnahme von weiteren Risikoaudits
- Implementierung des neu überarbeiteten Unternehmensleitbild

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Aus- und Weiterbildung von insgesamt 73 Pflegefachkräften in unserer eigenen Pflegefachschule, einschl. der ausbildungsintegriert Studierenden Pflege (insgesamt 10) im Jahr 2022
- Übernahme von 16 der insgesamt 22 Absolvent*innen, die 2022 ihre Ausbildung zur Pflegefachperson erfolgreich beendet haben, in ein festes, unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Förderung von akademischen Fachkräften im berufsbegleitenden Studium Pflege, etwa durch Angebot eines Bachelorstudiengang im Bereich Pflege
- Wissenschaftliche Begleitung der Curriculums-Entwicklung zur Generalistik
- Angebot von Stipendien für Medizinstudierende
- Angebot von DHBW-Studiengängen in weiteren Berufsfeldern wie Soziale Arbeit und BWL-Gesundheitsmanagement)
- Angebot von Stipendien für Genesungsbegleiter*innen
- Weiterbildungsangebote und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für Mediziner*innen
- Systematische Leistungsvernetzung mit Angeboten anderer Gesundheitssektoren in der Region
- Umfassende Digitalisierung der Pflegefachschule durch digitale Boards, Zugang zu Lernplattformen sowie Ausstattung der Auszubildenden und Lehrer*innen mit modernen Endgeräten und zeitgemäßer Software
- 2022: Beginn mit der Einführung von Simulationstechnik für den Unterricht und für die Weiterbildung - Nursing Anne Simulator (Patientensimulator)

Ausblick:

- Inbetriebnahme einer Clearing- und Kriseninterventionsstation im März 2023; dadurch Schaffung neuer, attraktiver Arbeitsfelder sowie Entlastung der Mitarbeiter*innen im derzeitigen Akutbereich
- Personalgewinnung und -bindung als strategisches Projekt auf Zentrumsebene festgelegt durch Geschäftsleitung
- Ab 2023 gezielte Förderung von Nachwuchsführungskräfte in der Pflege durch Traineeprogramm

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Beteiligung an Forschungsprojekten durch Fachkliniken
- Sicherung Wissenstransfer durch lehrbeauftragte Professor*innen aus unserem Klinikum
- Ausbau und bessere Vernetzung von neuen Hilfeformen für schützenswerte Personengruppen, denen bislang noch keine adäquate Unterstützung zuteilwurde
- Stufenweise Einführung des Stationskonzept Safewards und Adaption an die aktuellen Rahmenbedingungen
- Weiterentwicklung psychiatrischer Versorgung durch konstruktiven Austausch und Mitarbeit innerhalb von Netzwerken und Aktionsbündnissen, in Fachgruppen und mit der Politik
- Eruieren des Bedarfs an neuen Konzepten, Standards und Leitlinien und Anstoß deren Entwicklung durch interne Qualitätszirkel
- Einführung von ORBIS Medication - einem Management-System für die Medikamententherapie
- 2022: Entwicklung besonderes Schutzkonzept gemäß einer G-BA-Richtlinie bezogen auf die präventive Unterstützung und Hilfe für Kinder und Jugendliche bei Missbrauch und (sexueller) Gewalt
- 2022: Schulung eines Kernteams für die Simulationstechnik Nursing Anne zur Aus- und Weiterbildung von ärztlichem Personal und Pflegekräften

Ausblick:

- 2023: Einsatz Simulationstechnik Nursing Anne
- Entwicklung von Schutzkonzepten für vulnerable Patientengruppen, klinikenübergreifend

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Neben der Planung von Neubauten unter Einsatz energieeffizienter Technologien und ressourcenschonender Materialien setzen wir uns weiter mit der ökologisch und ökonomisch verantwortungsvollen Nachnutzung von Bestandsgebäuden auseinander und streben an, diese Ziele in Einklang mit den Denkmalschutz-Vorgaben zu bringen.
- Mittel- bis langfristige Geldalangen realisieren wir bereits über einen Anteil an Green Bonds („grüne Anleihen“)
- Für die sichere Refinanzierung der Personalkosten setzen wir uns weiterhin bei den Kostenträgern ein.

Ausblick:

- Um laufende Betriebskosten in Zukunft noch beeinflussen zu können, setzen wir auf eigen erzeugten Strom. Hierzu planen wir eine Dekarbonisierungsstrategie.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers direkt an die Geschäftsführung
- Jährliche Durchführung einer Innenrevision
- Überprüfung interner Geschäftsvorgänge unter den Kriterien der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit; dabei wurde auch das Thema Zeichnungsbefugnisse detaillierter betrachtet und bedarfsweise Aktualisierungen beschlossen
- Einzuhaltende Zeichnungsbefugnisse mit Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung
- ZfP-weite Entwicklung eines „Handbuch Compliance Management (CM)“ das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält
- In 2022 Aktualisierung des Handbuches Compliance Management
- Einrichtung einer ZfP-übergreifenden Whistleblowing-Meldestelle sowie Information der Mitarbeitenden über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Aktivitäten und Entwicklungen:

- Wohnortnahe Angebote und niederschwellige Anlaufstellen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an insgesamt acht Standorten in unserem Einzugsgebiet
- Verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen wie Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen
- Aktive Beteiligung an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten in unserer Einzugsregion
- Bereitstellung des weitläufigen Parks als öffentlicher Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung, einschließlich eines Streichelzoos auf dem Klinikgelände
- Stärkung des Artenschutzes in unserem öffentlichen Park, u. a. durch Anlegen von Bienenwiesen, Verlängern der Wiesenblühzeiten
- Bezug von Lebensmitteln zur Patienten- und Mitarbeitendenversorgung von regionalen Anbietern
- Mitgliedschaft im Verein Verkehrssicheres Heilbronn
- Café „Auszeit“ als Therapiebetrieb und Gastronomieangebot für die Öffentlichkeit
- Aufstellen von sog. Smartbenches, die jede*r Parkbesucher*in kostenlos zum Aufladen von Smartphones mittels Solarpanels nutzen kann, im Jahr 2022
- Blutspendeaktion von Schüler*innen der Pflegefachschule für die regionale Versorgung von Patient*innen mit lebensrettenden Blutpräparaten im März 2022
- 2022: 20 Jahre GPSP (Gerontopsychiatrischer Schwerpunkt) - in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Heilbronn; Angebot von jährlich ca. 35 Fortbildungsveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie z. B. Therapieangebote für demenziell erkrankte Menschen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- 2022: Networking mit „mavie“ (Beratungsstelle bei Essstörungen und selbstverletzendem Verhalten) zur überbrückenden Beratung bei Bedarf
- 2022: Verbesserung des Austauschs mit der regionalen Polizei hinsichtlich Krisenmanagement, polizeiliche Einsätze und Aufnahmeverfahren sowie mit der LNA Gruppe zu MANV Szenarien (Massenanfällen von Verletzten)
- Seit 2022: „Musik und Mehr“-Konzertreihe - Moderierte Klassik im Klinikum für die Öffentlichkeit
- 2022: Eröffnung einer neuen Tagesklinik für Gerontopsychiatrie und Psychotherapie in Schwäbsich Hall

Ausblick:

- 2023: Errichten einer öffentlichen Minigolfanlage auf dem Parkgelände des Klinikums zur Nutzung durch Patient*innen, Besuchende sowie weitere Interessierte

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unseren WIN!-Projekten leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

Wir unterstützen weiterhin die Initiative „miteinander e.V.“ (<https://www.miteinander.de/>) unser WIN!-Projekt aus 2020 und 2021. Der gemeinnützige Verein engagiert sich in vorbildlicher Weise für sozial benachteiligte, behinderte und in Not geratene Kinder in der Region Heilbronn. Wir erleben diese Heranwachsenden als besonders schützenswerte Gruppe, auch weil wir in unserer Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie fortwährend konfrontiert sind mit jungen Patient*innen, die seelisch aus dem Gleichgewicht geraten sind. Neben zahlreichen Projekten mit Fokus auf Teilhabe, Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit, macht sich „miteinander e.V.“ auch für die Gesundheitsförderung bei Kindern psychisch kranker Eltern stark.

Als zusätzliches WIN!-Projekt für die Region haben wir 2022 ein weiteres Nachhaltigkeitsprojekt neu aufgegriffen. Überzeugt hat uns die Idee der Initiator*innen von „HEY, ALTER! | Zusammenbringen, was zusammengehört“ (<https://heyalter.com/>). Bei diesem Projekt werden abgeschriebene bzw. aussortierte, aber grundsätzlich noch funktionsfähige Laptops, Computer oder Tablets bei Unternehmen, Institutionen und privaten Haushalten gesammelt. Nachdem die gebrauchten Geräte wieder aufgerüstet sind, werden sie an Schüler*innen in der Region verteilt, die mangels geeigneter Ausstattung bislang nicht oder nur eingeschränkt an E-Learning oder Homeschooling teilnehmen konnten. So wird die Chancengleichheit von benachteiligten Kindern und Jugendlichen gefördert.

Unser Ziel war es, mittelfristig einen zusätzlichen „HEY ALTER“-Standort in der Region Weinsberg zu etablieren und das Projekt gemeinsam mit Partnerunternehmen auszubauen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Aufgrund der coronabedingten Einschränkungen konnte der Förderverein „miteinander e.V.“ im Berichtsjahr keine großen Fundraising-Veranstaltungen realisieren, wodurch notwendige finanzielle Mittel fehlten. Wir sind der Bitte des Vereins um Beteiligung an einer Plakataktion nachgekommen und haben als Sponsor für die Einbindung des Logos unseres Klinikums 1.000 Euro bereitgestellt.

Mit unserer finanziellen Beteiligung bei „miteinander e.V.“ haben wir auch 2022 nötige Sozialarbeit, Streetwork und generell Hilfe für Kinder und Jugendliche am Rande unserer Gesellschaft unterstützt.

Aus Spenden der Mitarbeiterschaft im Rahmen des „HEY ALTER“ Projektes konnten insgesamt 15 Laptops aufbereitet und an das „Mehrgenerationenhaus“ (MGH), ein Quartierszentrum in der Heilbronner Nordstadt übergeben werden. Dieser Begegnungsort in Rechtsträgerschaft des Diakonischen Werks für den Stadt- und Landkreis Heilbronn, ist ein niederschwelliger Treffpunkt in einem Stadtteil mit gering entwickelter Infrastruktur. Zu den Zielen der Verantwortlichen des Mehrgenerationenhauses gehört, das Selbsthilfepotenzial der Menschen zu stärken sowie Kinder und Jugendliche früh zu integrieren und zu

UNSER WIN!-PROJEKT

fördern. Etwa durch Nachhilfe und Lernförderprogramme, bei denen ältere Schüler*innen die jüngeren unterstützen und begleiten. Die Laptops kommen nun Jugendlichen zu Gute, die an den Lernförderprogrammen teilnehmen und Bedarf haben. Das MGH-Team verwaltet und koordiniert den Einsatz der Laptops und stellt diese auf unbürokratische Weise niederschwellig zur Verfügung.



*Übergabe der 15 Laptops an das Quartierszentrum Nord - stellvertretend für die Lernhelfer*innen übernimmt eine Schülerin einen der gespendeten Laptops*

Um das in 2022 neu aufgesetzte Projekt „HEY ALTER“ anzustoßen, haben wir im Zuge der Nachhaltigkeitstage des Landes Baden-Württemberg eine Nachhaltigkeitswoche vom 23. - 30.09.2022 gestaltet und unsere mehr als 1.600 Mitarbeitenden aufgerufen, ihre privaten, nicht mehr gebrauchten, aber noch funktionsfähigen Laptops zu spenden. Auch die von Angehörigen, Bekannten, Verwandten, Freunde waren willkommen. Ebenso hat unsere IT-Abteilung noch funktionsfähige unternehmenseigene Geräte, die bereits steuerlich abgeschrieben waren, für die Weiterverwendung geprüft und aufbereitet.



Bewerbung des WIN!-Projektes über Video-Podcasts, Infos im Intranet, Aushang an zentraler Stelle, E-Mail an alle Mitarbeitende, Vorstellung der Aktion in den Gremien und Sitzungen, u. v. m.

Mit den 15 gesammelten Laptops kamen weniger Geräte zusammen, als wir erhofft hatten.

UNSER WIN!-PROJEKT

Das Ergebnis hat uns veranlasst, die Chancen auf ein Erreichen des gesetzten Ziels nochmals zu überdenken. Mit Blick auf die hinter unseren Erwartungen zurückbleibende Resonanz sowie auf den relativ hohen Aufwand einer professionellen Geräteaufbereitung haben wir schließlich davon Abstand genommen, einen neuen Standort für das Projekt in unserer Region auszubauen.

Bei privaten Spender*innen erwies sich das erforderliche Löschen eigener Daten als Herausforderung, die viele der Spendenwilligen nicht bewältigen konnten. Bei den gebrauchten Laptops aus unserem Klinikum bestand das Hindernis, dass diese entweder aufgrund von Lieferengpässen bei neuen Geräten länger als üblich eingesetzt werden mussten oder aber bereits so in die Jahre gekommen waren, dass sie für die angestrebte Weiterverwendung im Schulumfeld nicht die nötigen technischen Voraussetzungen erfüllten. Auch das Sammeln von nicht mehr verwendeten IT-Geräten bei regionalen Unternehmen versprach nur begrenzt Erfolg, da Computer-Endgeräte in diesem Umfeld i.d.R. über Leasingverträge zum Einsatz kommen.

AUSBLICK

Wir werden die Initiative „miteinander e.V.“ auch im Jahr 2023 finanziell unterstützen.

Mit der Erkenntnis aus dem 2022 durchgeführten Testlauf für das Projekt „HEY ALTER“ werden wir diese Initiative zwar auch zukünftig im Rahmen unserer Möglichkeiten durch gespendete Geräte unterstützen, aber nicht weiter den Aufbau eines neuen regionalen Standorts anstreben.

Im Jahr 2023 starten wir mit der Unterstützung eines weiteren WIN!-Projekts. Wir gehen eine Partnerschaft mit dem Bildungsprogramm Acker ein, das vom gemeinnützigen Sozialunternehmen Acker e. V. (www.acker.co) betrieben wird. Ziel des Vereins und seiner Partner ist es, mehr Wertschätzung für Natur und Lebensmittel in der Gesellschaft zu erreichen. Bis 2030 soll jedem Kind in Deutschland ermöglicht werden, im Lauf seiner Kita- und Schulzeit mit allen Sinnen und den Händen in der Erde zu erleben, wie Lebensmittel natürlich wachsen. Dafür werden Erfahrungsräume geschaffen, die Kindern, die heute mitunter ohne Bezug zur Natur aufwachsen, natürliche Kreisläufe nahebringen.

Für das Engagement als Partner hat sich unser Unternehmen für das spielerische Bildungsprogramm AckerRacker für Kitas (www.ackerracker.de) entschieden.



Die im Februar 2023 von unserer Geschäftsleitung unterzeichnete Vereinbarung mit der Geschäftsleitung Region Süd Acker e. V. sieht vor, dass das Klinikum als regionaler Förderer die Verbreitung und Weiterentwicklung des Bildungsprogramms AckerRacker unterstützt und als Partner einer neuen Generation

UNSER WIN!-PROJEKT

nachhaltig handelnder und bewusst konsumierender Kinder und Jugendlicher fungiert. Hierbei stellt das Klinikum einen Förderbetrag von 13.300 Euro zzgl. Umsatzsteuer für die Jahre 2024 bis einschließlich 2027 für eine Kindertagesstätte im Raum Schwäbisch Hall zur Verfügung. Diese Fördersumme deckt den Großteil der Programmkosten für die Einrichtung eines Gemüsegartens, der dauerhaft als Lernort genutzt werden kann. Kita-Kinder bauen in diesem Bereich unterstützt vom Verein AckerRacker ihr eigenes Gemüse an und lernen spielerisch, woher das Essen auf ihren Tellern kommt.

Im März 2023 hat unser Klinikum eine Auswahl von Kitas der Region Schwäbisch Hall mit einem Anschreiben zur Bewerbung um einen Förderplatz eingeladen. Nach der Bewerbungsphase, die am 31.07.2023 endet, wird das Klinikum die eingegangenen Unterlagen auswerten und entscheiden, welcher Kita die Fördermittel zugutekommen sollen.



7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Andreas Breitmayer

Stellvertretender Geschäftsführer und Kaufmännischer Direktor

Impressum

Herausgegeben am 24.03.2023 von

Klinikum am Weissenhof

Zentrum für Psychiatrie Weinsberg

Weissenhof, 74189 Weinsberg

Telefon: 07134 75-4001

Fax: 07134 75-4090

E-Mail: info@klinikum-weissenhof.de

Internet: www.klinikum-weissenhof.de



Klinikum am Weissenhof