



WIN-CHARTA Nachhaltigkeitsbericht

2022 / 2023

ADK GmbH für Gesundheit
und Soziales



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	5
4. Unsere Schwerpunktthemen	7
Leitsatz 05 - Energie und Emissionen	7
Leitsatz 10 – Anti-Korruption	9
Leitsatz 12 - Anreize zum Umdenken	10
5. Weitere Aktivitäten	14
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	14
Umweltbelange	17
Ökonomischer Mehrwert	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	21
Regionaler Mehrwert	21
6. Unser WIN!-Projekt	24
7. Kontaktinformationen	26
Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner	26
Impressum	26

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die ADK GmbH für Gesundheit und Soziales (im Folgenden „ADK GmbH“) bietet im Alb-Donau-Kreis und darüber hinaus ein breites Spektrum an stationären und ambulanten Kranken- und Pflegeleistungen. Mit Krankenhaus- und Rehabilitationsbetten, Medizinischen Versorgungszentren, Pflegeheimplätzen und Tagespflegeeinrichtungen, einem ambulanten Pflegedienst, betreuten Seniorenwohnanlagen sowie gesundheitsorientierten Fitnessstudios mit Physiotherapie gehört die ADK GmbH zu den größten sektorenübergreifenden Leistungserbringern in der Region.

Im Alb-Donau Klinikum mit drei Standorten in Blaubeuren, Ehingen und Langenau behandeln wir jährlich etwa 17.000 Patienten stationär. Dazu kommen etwa 55.000 ambulante Fälle. Wir bieten an jedem Standort Spezialschwerpunkte an, denn die Menschen in der Region sollen sicher sein können, dass sie bestmöglich versorgt werden. Neben Investitionen stellen wir dies durch hochspezialisierte Ärzte und sehr gut ausgebildete Pflegekräfte sicher. In den Medizinischen Versorgungszentren an drei Standorten und weiteren Zweigpraxen versorgen wir rund 95.000 Patienten in Allgemein- und Facharztpraxen im Jahr.

In unseren Seniorenzentren in Blaustein, Dietenheim, Ehingen, Erbach, Laichingen, Schelklingen und Wiblingen mit insgesamt 526 Pflegeplätzen spielt ebenfalls die gute Versorgung und auch Wohlfühlatmosphäre eine wichtige Rolle – unter dem Leitwort MEIN ZUHAUSE haben wir das alltagsorientierte Hausgemeinschaftskonzept in den vergangenen Jahren konsequent weiterentwickelt. Damit ermöglichen wir den bei uns lebenden pflegebedürftigen Personen eine hohe Lebens- und Wohnqualität.

Zusammen mit ihren Partnern steht die ADK GmbH für ein umfassendes Gesundheitsnetzwerk von der Vorsorge und der Akutbehandlung über die Nachsorge und ambulante Pflege bis hin zur Kurzzeitpflege, Tagespflege und Dauerpflege.

Die ADK GmbH beschäftigt derzeit rund 2.400 Mitarbeitende, mehr als 170 junge Menschen bilden wir aus. Als Arbeitgeber bietet die ADK GmbH eine große Bandbreite zukunftsicherer Arbeitsplätze in der Region. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeitenden durch umfangreiche Angebote zur Gesundheitsförderung – hierzu gehört ein Zuschuss zur Mitgliedschaft in unseren Fitnessstudios, spezielle Fortbildungen, Hilfe bei der Rauchentwöhnung, das Bikeleasing und gemeinsame Aktivitäten, wie der Firmenlauf oder Skiausfahrten. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, unsere Mitarbeitenden gesund und motiviert zu halten und unsere hoch gesteckten Ziele in der Versorgung der uns anvertrauten alten oder kranken Menschen zu erreichen.

Durch die breite Aufstellung der Unternehmensgruppe über verschiedene Branchen und Standorte sind wir einerseits in Gesundheits- und Pflegefragen ein wichtiger Ansprechpartner für die Menschen im gesamten Alb-Donau-Kreis. Andererseits stellen aber bspw. die Vielzahl an Gebäuden und Standorten und die teilweise langen Wege zwischen den Standorten zusätzliche Herausforderungen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit dar.

ÜBER UNS

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."*

DIE WIN-CHARTA

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."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 08.12.2021

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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Müllsammelaktion

Schwerpunktbereich: Anreize zum Umdenken

Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung

Mobilität Integration

Art der Förderung:

Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung:

Mitarbeitende der ADK GmbH sammelten an drei Standorten den Müll, der sich rund um den jeweiligen Standort angesammelt hatte. Für die Aktion wurde das benötigte Material, wie Handschuhe, Greifzangen und Mülltüten sowie die Verpflegung zur Verfügung gestellt.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Die fachlich richtige Entsorgung des gesammelten Mülls wurde ebenfalls durch die ADK GmbH übernommen.



4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 05: Energie und Emission
- Leitsatz 10: Anti-Korruption
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Neben dem Wunsch der Nachhaltigkeit führen die aktuellen globalen Veränderungen zu einer Verschärfung und einer herausfordernden Situation im Bereich Energiemanagement. Die Energiekrise mit insb. stark steigenden Preisen bei Strom und Gas trifft jeden Einzelnen und auch uns als Unternehmen.

Uns ist unsere Verantwortung für eine verlässliche Energieversorgung und hohe Energieeffizienz bewusst. Der Leitsatz Energie & Emission wird daher auch weiterhin einen Schwerpunkt bilden, um entsprechende Maßnahmen zur Reduktion abzuleiten und umzusetzen.

Unentdeckte Ressourcen wollen wir auch weiterhin gemeinsam mit den Mitarbeitenden erkennen, nutzen und ausbauen. Genauso wichtig bei der Senkung des Energieverbrauchs ist eine Sensibilisierung des Nutzerverhaltens. Unter diesem Aspekt setzen wir weiterhin Anreize zum Umdenken und werden Themen ansprechen, die den Blick der Mitarbeitenden auf ihren Arbeitsalltag und Arbeitsbereich schärfen. Dadurch können wir als Unternehmen und in Verbindung mit jedem unserer Mitarbeitenden den ökologischen Beitrag zu mehr Klima- und Umweltschutz erhöhen.

Leitsatz 05 - Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Im Bereich der Energiequellen werden wir den Einsatz regenerativer Energien, insbesondere von Photovoltaik-Anlagen, bei unseren Bestandsgebäuden prüfen und fördern. An einzelnen Standorten wird zusätzlich die Möglichkeit der Energieversorgung von weiteren alternativen Energiequellen geprüft.

Im Bereich der Mobilität wird der Ausbau der E-Mobilität und Ladeinfrastruktur weiter vorangetrieben. Bei der Neuanschaffung von Fahrzeugen werden alternative Antriebe fester Bestandteil der Auswahl. Vor jeder Neu- bzw. Ersatzbeschaffung wird zudem eine genaue Prüfung einer längeren Nutzungsdauer der Fahrzeuge vorgenommen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Digitale Formate bei Schulungen und Besprechungen wurden auch nach Corona beibehalten und weiter ausgebaut, z.B. wird die Übertragung von Vorträgen und Informationsveranstaltungen in digitaler Form vorangetrieben und das Angebot auf unserer E-learning-Plattform ausgebaut, so dass Fahrwege und damit Emissionen vermieden werden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Prüfung der möglichen Energieversorgung über Fernwärme an verschiedenen Standorten
- Sukzessiver Austausch verschiedenster Leuchtmittel in den Liegenschaften der ADK GmbH (Alb-Donau-Klinikum und Seniorenzentren) durch LED
- An insgesamt 6 Standorten wurden rund 25 Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge installiert, diese werden von unserem Ambulanten Pflegedienst, Poolfahrzeugen sowie den personenbezogenen Dienstfahrzeugen genutzt.
- Prüfung aller Bestandsgebäude der ADK GmbH bzgl. einer Installation von Photovoltaik zur Energiegewinnung
- Einrichtung einer „Task-Force“ im oberen Management und eines „Energieteam“ als Arbeitsgruppe bestehend aus Mitarbeitenden verschiedener Berufsgruppen und Standorten

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Nutzung von Fernwärme wurde für einzelne Liegenschaften in 2022 geprüft, eine Umstellung wurde aber aus unterschiedlichen Gründen nicht umgesetzt.

Die in 2022 begonnene Prüfung der Liegenschaften zu den Möglichkeiten eines Einsatzes von Photovoltaik auf allen Bestandsgebäuden wurde Ende des Jahres abgeschlossen, die Umsetzung und der Ausbau ist für das Jahr 2023 geplant.

Im Zuge der Umrüstung auf LED wurden insgesamt 6.020 Leuchtmittel innerhalb der Unternehmensgruppe getauscht.

INDIKATOREN

Indikator 1: Umrüstung auf LED

- Einsparung von rund 862.400 kWh pro Jahr
- Einsparung von ca. 442 Tonnen CO²

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Der Ausbau des Einsatzes erneuerbarer Energiequellen soll weiter konsequent vorangetrieben werden – bei Bestandsgebäuden durch die Umstellung und Investition insb. bei Ersatzbeschaffungen, bei Neubauten durch den präferierten Einbau von entsprechenden Anlagen.

Unser Ziel:

Photovoltaik ausbauen, d.h. Umsetzung und Ausbau von Photovoltaik auf allen geprüften Bestandsgebäuden in 2023.

Leitsatz 10 – Anti-Korruption

ZIELSETZUNG

Unsere Zielsetzung für 2022 war es, die Durchdringung im Unternehmen und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Anti-Korruption im Gesundheitswesen auszubauen. Dazu sollte eine empfängerorientierte Schulung erarbeitet und im digitalen Lernportal zur Verfügung gestellt werden mit dem Ziel, Rechtssicherheit für jeden einzelnen und damit Schutz für die Mitarbeitenden zu gewährleisten, aber natürlich auch, Fällen von Korruption vorzubeugen und diese zu verhindern.

Zudem liefen Vorbereitungen zum kommenden Hinweisgeberschutzgesetz mit dem Ziel, die geforderten Maßnahmen umsetzen zu können, sobald diese verabschiedet sind.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Verhaltenskodex zur Antikorruptionsrichtlinie
- Entwicklung einer Online-Schulung „Antikorruption im Gesundheitswesen“ für alle Berufsgruppen und Entwicklung einer empfängerorientierten Online-Schulung, damit wesentliche Inhalte der internen Dienstanweisungen kommuniziert werden können
- Informationsweitergabe und Präsentation der wesentlichen Inhalte und des Schulungskonzeptes der Online-Schulung auf allen Leitungs- und Führungsebenen.
- Etablierung eines elektronischen Workflows zur Meldung und Genehmigung von Zuwendungen und Spenden mit ergänzenden Erläuterungen für unsere Mitarbeitenden.
- Erstellung eines Entwurfes für ein Konzept sowie einer Verfahrensanweisung und Erläuterungen für Mitarbeitende zum Hinweisgeberschutzgesetzes. Regeln der zukünftigen Zuständigkeiten und Vorbereitung der technischen Voraussetzungen für einen digitalen internen Meldekanal, so dass diese mit Inkrafttreten der gesetzlichen Grundlage umgesetzt werden können.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Etablierung der Online-Schulungen konnte aufgrund diverser Faktoren erst zum 01.10.2022 starten (Freischaltung/Kauf des Moduls zum 01.07.2022 sowie diverse technische Probleme). Bis Ende März 2023 wurde eine Umsetzungsquote bei den Online-Schulungen von ca. 60 % erreicht. Die ADK GmbH ist zudem Mitglied in der Expertengruppe Compliance in der CLINOTEL-Geschäftsstelle und somit direkt beteiligt und zuständig für das sogenannte Compliance-Managementsystem, welches die Einhaltung der relevanten Gesetze, Normen und Auflagen in den Mitgliedskrankenhäusern absichern soll.

INDIKATOREN

Indikator 1: Umsetzungsquote der Online-Schulung

- Jahr 2022 von 60 %
- Ziel für das Jahr 2023 ist eine Umsetzungsquote von 100% zu erreichen

AUSBLICK

Der Leitsatz „Antikorruption“ wird nicht weiter als Schwerpunktthema behandelt. Angemessene Bausteine für mehr Sensibilisierung wurden im Jahr 2022 eingeführt. Mit Blick auf Compliance sowie die gesetzlichen Neuregelungen zum Hinweisgeberschutzgesetz wird die Unternehmensgruppe auch zukünftig den Leitsatz weiterführen. Organisatorisch sichergestellt wird dies durch regelmäßige Auffrischkurse (mindestens alle 2 Jahre) aller Mitarbeitenden, welche über das Online-Schulungstool und unterstützenden Präsenzs Schulungen je nach Berufsgruppe sichergestellt werden. Eine Aktualität der entsprechenden Dienstanweisungen, die für alle Unternehmensbereiche gelten, wird über einen regelmäßigen Revisionszyklus gewährleistet werden.

Leitsatz 12 - Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

Über regelmäßige Aktionen und Challenges zur Gesundheitsförderung sowie zum Klima- und Umweltschutz (wie z.B. die Teilnahme am Klimalauf, Firmenlauf und Müllsammelaktion) sollten Anreize geschaffen werden, auch das eigene Verhalten zu überprüfen und zu hinterfragen. Regelmäßige Nachhaltigkeits-Tipps in der dafür vorgesehenen Rubrik „Tipps & News“ unter „ADK goes green“ in unserer Mitarbeiter-App myADK sollen zu mehr verantwortungsvollem Handeln im Arbeitsalltag wie auch im privaten Umfeld veranlassen.

Die Schritte und Vorhaben in unserem Nachhaltigkeitsprozess wollen wir offen kommunizieren - nach innen und nach außen. Ideen und Anregungen unserer

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Mitarbeitenden, wie bestimmte Prozesse optimiert werden können, werden in der Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit aufgenommen und bearbeitet.

Wirklich nachhaltig wird es erst, wenn wir alle gemeinsam aktiv werden. Das gilt im privaten Umfeld, wie auch am Arbeitsplatz. Hier muss jeder einzelne seine Abläufe und Gewohnheiten hinterfragen und sich von schlechten Gewohnheiten - die Mensch und Umwelt belasten - verabschieden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Kommunikation von Tipps & News im eigens eingerichteten Bereich der Mitarbeiter-App „ADK goes green“ mit zwei bis drei Beiträgen pro Monat
- Teilnahme an der Handy-Sammelaktion - eine gemeinsame Initiative von Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg in Kooperation mit der Telekom und Teqcycle
- Müllsammelaktion (WIN-Projekt)
- Teilnahme am Stadtradeln
- Teilnahme am Klimalauf und AOK-Firmenlauf (2021/2022), Veranstalter spendet pro Teilnehmer einen Baum
- Aktionstag für Mitarbeitende „Wald & Gesundheit“ mit Baumpflanzaktion unter Leitung eines Waldpädagogen
- Aktion „ökologischer Fußabdruck“ der Berufsfachschule Pflege / ADKmie: Auszubildende befassten sich mit ihrem eigenen Lebensstil und haben ihren ökologischen Fußabdruck gemessen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch den eingerichteten Bereich „ADK goes green“ in der unternehmenseigenen Mitarbeiter-App my ADK und das Einstellen von Beiträgen, Tipps & News aus dem Unternehmen gab es einen regen Austausch zu eingestellten Themen, einen großen Zulauf bei den angeregten Aktionen und ergänzend einen erfreulichen Zulauf im Portal des Ideenmanagements.

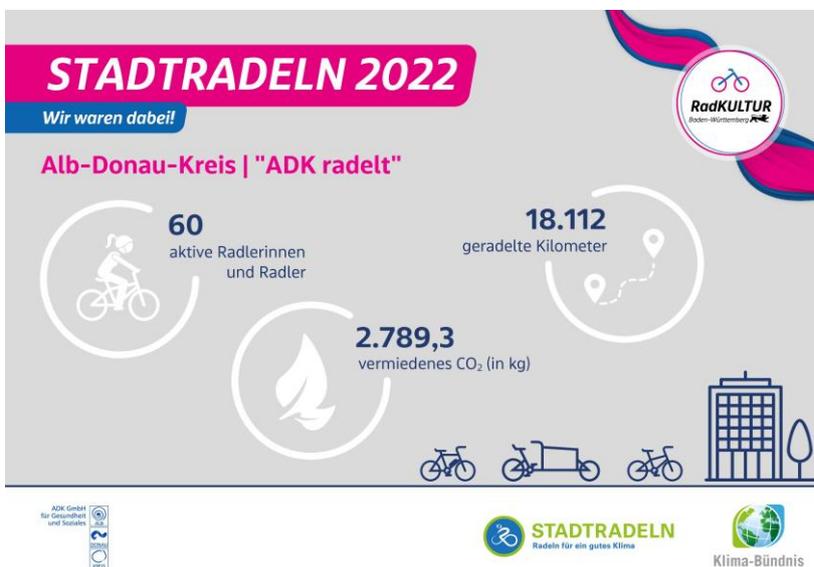
UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

94

sind im Rahmen Ihrer Aktion über das Handysammelcenter bei der Teqcycle Solutions GmbH eingegangen. Durch umweltgerechtes Recycling wurden u. a. zurückgewonnen:

846 g	14.1 g	2.35 g
Kupfer	Silber	Gold

Für **Ihr Engagement** bedanken sich herzlich die Telekom Deutschland, die Handy-Aktion Baden-Württemberg und Teqcycle.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Viele von uns leben über ihre Verhältnisse und damit auf Kosten der zukünftigen Generation. Den Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit können wir nur gemeinsam gestalten, deshalb, halten wir auch weiterhin am Leitsatz „Anreize zum Umdenken“ fest.

Unser Ziel:

Wir wollen die Reichweite der Themen innerhalb der Unternehmensgruppe weiter erhöhen und ausbauen. Die myADK-App hat sich bei der unternehmensinternen Kommunikation schon in einigen Bereichen beweisen können. Eine größere Akzeptanz und Nutzung der myADK-App ist dennoch erstrebenswert. Über ansprechende Themen, Aktionen und Transparenzberichte soll die Nutzung der App weiter erhöht und damit das Nutzerverhalten unserer Mitarbeitenden weiter nachhaltig entwickelt werden. Veränderungen benötigen immer das Engagement der einzelnen Personen und nachhaltige unternehmerische Veränderungen können über die App sehr gut abgebildet und kommuniziert werden.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Zur Unterstützung von mehr Vereinbarkeit von Familie & Beruf wurden Arbeitszeitregelungen und Möglichkeiten zum Home-Office weiterentwickelt.
- Im Berichtsjahr 2022 haben wir unser Leitbild weiterentwickelt.
- Zur Verbesserung der Arbeitssituation und zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit wurden in einzelnen Unternehmensbereichen Arbeitsplatzsituationsanalysen durchgeführt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mitte 2022 wurde eine neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit in der Zentralverwaltung und der Regelung zum Home-Office mit dem Betriebsrat geschlossen.
- Unser reformiertes ADK-Leitbild beschreibt nun mit überschaubaren Sätzen unsere Werte, Normen und Grundprinzipien. Ziel dieser Leitsätze ist es, unser ADK-Leitbild (er)lebbar zu machen und die praktische Anwendung in unserer aller täglichen Arbeit zu ermöglichen. Wir alle sollen uns damit identifizieren können. Es soll Leitschnur für unser Handeln und Wirken sowohl nach innen, als auch nach außen sein.
- Arbeitsplatzsituationsanalysen sind ein partizipatives Analyseinstrument und dienen der Erfassung der subjektiven Sicht der Mitarbeitenden auf ihre Arbeitssituation. Im Rahmen der Arbeitsplatzsituationsanalysen wurden nicht nur Probleme, sondern auch Stärken und Ressourcen der einzelnen Arbeitsbereiche erfasst. Es wurden Aspekte der Arbeitsorganisation, der Tätigkeit der Arbeitsumgebung sowie des sozialen Miteinanders in moderierten Workshops beleuchtet und Maßnahmenpläne erarbeitet, die nun von den Bereichen sukzessive bearbeitet werden.

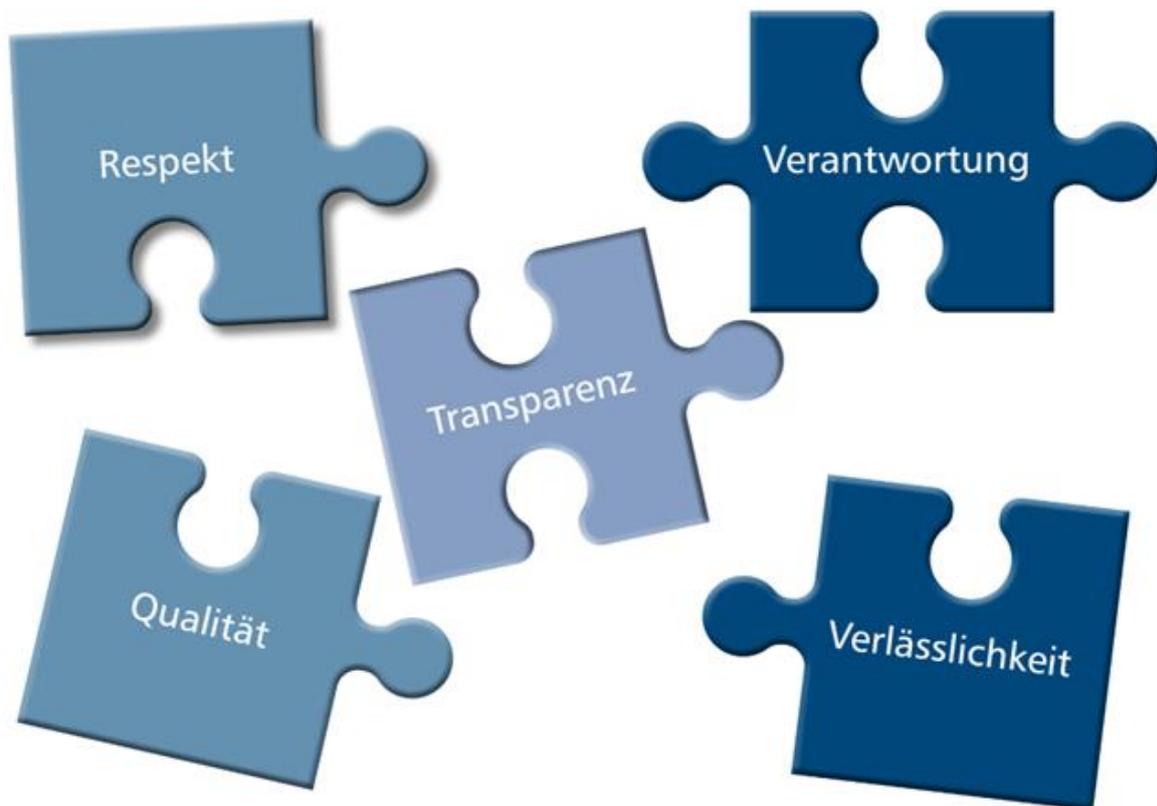
Ausblick:

- Wir – die ADK sind uns bewusst, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Zukunft ein zentrales Thema sein wird. Hieran wollen wir weiter arbeiten.
- Ziel der neu entwickelten Leitsätze im Leitbild ist es, unser ADK-Leitbild (er-)lebbar zu machen und die praktische Anwendung in unserer aller täglichen Arbeit zu ermöglichen. Wir alle sollen uns damit identifizieren können. Es soll Leitschnur für unser Handeln und Wirken sowohl nach innen, als auch nach außen sein. Wir - die ADK wollen für unsere Mitarbeitenden mehr sein als nur ein Arbeitsplatz, an dem man

WEITERE AKTIVITÄTEN

seiner Pflicht nachgeht. Ziel ist es, neben einer hervorragenden Qualität unseren Patienten, Bewohnern und Kunden mit familiärer Atmosphäre und Menschlichkeit zu begegnen.

- In einem Ergebnisworkshop wurde den Führungskräften die Ergebnisse der Arbeitsplatzsituationsanalysen präsentiert. Alle Ergebnisse wurden in einen Maßnahmenkatalog aufgenommen. Mehrere Sofortmaßnahmen konnten in 2022 schnell und unmittelbar umgesetzt werden und tragen dadurch bereits zu einer verbesserten Arbeitssituation bei, wie z.B. das Beheben technischer Probleme einer Telefonanlage. Weitere Maßnahmen werden schrittweise und über einen längeren Zeitraum bearbeitet und angepasst werden wie z.B. die Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen im Pflege- und Betreuungsbereich. Ein regelmäßiges Controlling des Maßnahmenplans wurde im Arbeitsablauf der Führungskräfte installiert.



LEITSATZ 02 –WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau und Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung; Etablierung eines Ansprechpartners und Koordinators für das Betrieblichen Gesundheitsmanagement innerhalb der ADK GmbH.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Einführung des Dienstfahrrads in Kooperation mit dem Bikeleasing-Service (Vertragsschluss im Dezember 2021, Umsetzung in 2022).
- Erstes ADK-Sommerfest in 2022 für alle Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe.
- Erster Präventionskurs im Herbst 2022 mit zehn Einheiten „Fit Mix – Fit in den Winter“; Mitarbeitende konnten an den Kursen in Präsenz oder online teilnehmen. Mitte Januar 2023 starteten wir mit einem Yogakurs.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Innerhalb der Mitarbeiter-App myADK und der eigens eingerichteten Seite „betriebliche Gesundheitsförderung“ soll der Bedarf zukünftig eruiert werden und geplante Aktionen auf einem eigenen Kanal in der App kontinuierlich kommuniziert werden.

Ausblick:

- Als Gesundheitseinrichtung sind wir stark daran interessiert, mit systematischen und gesundheitsfördernden Angeboten die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern und sie damit zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen. Das Angebot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung soll stetig erweitert und dem akuten Bedarf angepasst werden.
- Ebenso sollen Betriebsausflüge und -feiern zukünftig das kollegiale Miteinander und den Austausch fördern. Die Angebote sollen zukünftig ein fester und kontinuierlicher Bestandteil im Jahresplan werden.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wiederaufnahme der Vorsorgungs-, Beratungs- und Informationsangebote und mögliche Teilnahme für unserer Anspruchsgruppen.
- Erweiterung und Ausbau der Informationen über die Social-Media-Kanäle der ADK GmbH.
- Vorbereitungen zur nutzerorientierten Neugestaltung der Website.
- Einführung eines einheitlichen Projektmanagements, bei dem die Analyse der Stakeholder grundsätzlich angestoßen wird, so dass für zukünftige Projekte ein genauerer Überblick über die relevanten Interessengruppen und deren Bedürfnisse und Anforderungen möglich wird.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Regelmäßige Beiträge in den Social-Media-Kanälen bieten den Anspruchsgruppen Einblicke in alle Themen innerhalb und rund um die ADK GmbH. Beiträge und Veranstaltungen sollen einen Einblick in die Arbeitswelt, Versorgungsmöglichkeiten und anstehende Neuerungen und Veränderungen aufzeigen.
- Schulung von Multiplikatoren, um den potentiellen Projektleitungen und Projektteams unterstützend zur Seite zu stehen. In 2022 wurden die Projektverantwortlichen bereits in der Nutzung der angeschafften Projektmanagementsoftware geschult.

Ausblick:

- Über die Aktivitäten der Unternehmensgruppe informieren wir weiterhin regelmäßig über verschiedene Kanäle (soziale Medien, Homepage, Presse). Darüber hinaus prüfen wir weitere Wege, um alle Zielgruppen adressatengerecht und nachhaltig zu erreichen.
- Aus- und Aufbau von an den Bedarf angepassten Formaten, wie z.B. Informationsvideos, Imagefilmen etc., die auf den Social-media-Kanälen genutzt werden können und die betreffenden Anspruchsgruppen gezielt ansprechen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vorbereitungen zur Einführung einer digitalen Personalakte im Berichtsjahr 2022; das Scannen der Papierakten mittels eines externen Dienstleisters wurde bereits abgeschlossen.
- Vorbereitungen zum digitalen Vertragsmanagement; die Software wurde im Berichtsjahr 2022 angeschafft und customized, die weitere Umsetzung wird in 2023 abgeschlossen.
- Umsetzung einer vollständigen Abfalltrennung im Gebäude der Zentralverwaltung.
- Erprobung und Einführung einer Reinigung ohne Chemie in der Flächenreinigung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Umstellung auf eine digitale Personalakte konnte zum Jahreswechsel 2022/2023 abgeschlossen werden.
- Im Zuge der Einführung des digitalen Vertragsmanagements werden seit Ende 2022 Bestandsverträge digitalisiert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Reinigung ohne Chemie in der Flächenreinigung: Alle öffentlichen Flächen, wie Flure, Eingangshallen und auch die Stationsflure der ADK GmbH werden mit dem DCS (Diamant Cleaning System) gereinigt - ganz ohne Chemikalien! Diese Methode ist eine umweltfreundliche Alternative zur herkömmlichen Reinigung und gleichzeitig genauso effektiv und für nahezu alle Fußbodentypen geeignet. In Kombination mit der entfallenden Grundreinigung und der langen Nutzungsdauer der Reinigungspads trägt diese Art der Reinigung von Flächen entscheidend zur Kostensenkung und zum Umweltschutz bei.

Ausblick:

- In 2023 sollen die Möglichkeiten der digitalen Personalakte und des digitalen Vertragsmanagements weiter ausgebaut und die Verknüpfung zu anderen Systemen geschaffen werden.
- Die Mülltrennung an den Klinikstandorten soll weiter vorangegrieben und die entsprechenden Möglichkeiten analysiert und geschaffen werden. Durch bauliche Gegebenheiten an den Standorten und innerhalb der einzelnen Berreiche sind oft individuelle Lösungen nötig, Arbeitsabläufe sollen dabei nicht eingeschränkt werden und müssen den hohen Hygienerichtlinien entsprechen. Mit der Weiterbildung einer abfallbeauftragten Person sollen weitere Verbesserungen zur Müllreduktion angestoßen und umgesetzt werden.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Start eines Schulungskonzeptes für alle Führungskräfte der ADK GmbH im Jahr 2022 zu Leanmanagement und Agilität, um kontinuierliche Verbesserung in allen Prozessen und unseren Dienstleistungen anzustoßen und umzusetzen.
- Für die ADK GmbH als Unternehmen mit vielen komplexen und umfangreichen Themen, die von interdisziplinären Berufsgruppen gemeinsam gestemmt werden müssen, sind die Anforderungen an ein strukturiertes Projektmanagement groß. Um dies zu etablieren, wurden vier Personen speziell geschult, um den potenziellen Projektleitungen und Projektteams als Multiplikatoren unterstützend zur Seite zu stehen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Alle Führungskräfte des Unternehmens haben im Jahr 2022 eine Fortbildungsreihe mit vier Modulen absolviert.
- Die ausgebildeten Projektmanagement-Multiplikatoren helfen, den roten Faden bei der Initiierung und Umsetzung diverser Projekte nicht zu verlieren. Das Team setzt sich aus Mitarbeitenden mit verschiedenen Tätigkeitsprofilen zusammen. Die Implementierung

WEITERE AKTIVITÄTEN

einer einheitlichen Projektsoftware innerhalb der ADK vervollständigt das einheitliche Arbeiten an Projekten.

Ausblick:

- Die Themen Leanmanagement und Agilität werden weiter ausgerollt. Dazu fanden im ersten Quartal 2023 weitere Aufbauschulungen für die Führungskräfte statt. Im weiteren Verlauf des Jahres 2023 sind ergänzend weitere Schulungen und Workshops geplant, so dass die Umsetzung in einzelnen Pilotstationen starten kann.
- Unser Produkt ist eine Dienstleistung, an deren Qualität wir laufend arbeiten.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Als einer der größten Arbeitgeber und Ausbilder im Alb-Donau-Kreis engagieren wir uns intensiv im Bereich Aus-, Fort und Weiterbildung – gerade auch mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf.
- Auf- und Ausbau von neuen Formaten zur Gewinnung von Fachkräften in unterschiedlichen Fachbereichen und für alle Standorte, z. B. die Rekrutierung neuer Mitarbeitender über das Format „Bewerbernacht“ an den zentralen Standorten der ADK GmbH.
- Führungskräfte-Entwicklung: Im letzten Jahr hat die ADK GmbH eine umfangreiche Schulungsreihe für die Führungskräfte aller Hierarchieebenen auf die Beine gestellt. Ziel dieser Schulungsreihe war es, alle Führungskräfte in ihrer Führungsaufgabe zu entwickeln und zu stärken und auf Basis unseres Leitbildes und den Führungsgrundsätzen gemeinsame Wertvorstellungen, Kommunikationsregeln und Zielvorstellungen zu etablieren.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Berufsfachschule Pflege der ADKmie bereitet einen weiteren Ausbildungskurs als „Frühjahrskurs“, welcher ergänzend zum Herbst auch zum 01. April startet. Bis zu 20 Auszubildende können an dem zusätzlichen Kurs teilnehmen und sich in der ADK zur/m Pflegefachfrau/-mann ausbilden lassen.
- Auf- und Ausbau weiterer Bewerbungsformate zur Fachkräftegewinnung.
- Über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus allen Unternehmensbereichen - von Stationsleitungen über Standortleitungen, Pflegedienstleitungen, Einrichtungs- und

WEITERE AKTIVITÄTEN

Bereichsleitungen, Pflegedirektion, Chefärzte, Abteilungsleitungen in der Zentralverwaltung und Geschäftsleitung - haben an den Schulungen teilgenommen. Das neu erlangte Wissen aus den Bereichen Kommunikation, Selbstorganisation, Agilität und Leanmanagement unterstützt unsere Führungskräfte nicht nur im Alltag, es dient außerdem dazu, Veränderungsprozesse in ihrer Umsetzung zu unterstützen, die Teams zu stärken und damit nachhaltig den Unternehmenserfolg zu sichern.

Ausblick:

- Projekte zur Gewinnung, Bindung, Pflege und Förderung von Mitarbeitenden in allen relevanten Berufsgruppen innerhalb der Unternehmensgruppe haben einen festen Platz bekommen und werden im laufenden und kommenden Jahr stetig ausgebaut.
- Stärkung der Führungskräfte in Ihrer Rolle und dem Umgang mit den wachsenden Aufgaben bleibt auch zukünftig ein zentrales Thema. Dazu werden die vermittelten Inhalte im kommenden Jahr vertieft und die begonnenen Projekte fortgeführt.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Kliniken sind weltweit für ca. 4,4 % des Ausstoßes an klimaschädlichen Treihausgasen verantwortlich. Eine zentrale Rolle spielt in diesem Zusammenhang der Umgang mit Narkosegasen im OP. Die Reduzierung des klimafeindlichen Effekts, der von den verwendeten Narkosegasen ausgeht, war eines der großen Projekte im Jahr 2022.
- Im Rahmen des Krankenhauszukunftsgesetzes (KHZG) wurde der Ausbau des Krankenhausinformationssystems vorangetrieben. In diesem Bereich wurden in 2022 u.a. die Module digitale Patientkurve inklusive digitales Medikamentenmanagements implementiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bei der Reduktion der klimaschädlichen Effekts durch Narkosegase müssen die beiden Klinikstandorte Blaubeuren und Ehingen auf Grund der verschiedenen Narkosegeräte einen unterschiedlichen Weg mit aber ähnlichem Ergebnis gehen. Während wir im OP-Bereich von Ehingen mittlwerweile auf ein alternatives Narkosegas umgestiegen sind, prüft Blaubeuren das System, um die Narkosegase aufzufangen, wiederaufzubereiten und so klimaunschädlich zu machen.
- Mit der Einführung der digitalen Patientkurve und dem digitalen Medikamentenmanagement wurde die Grundlage für weitere Digitalisierungsprojekte im Rahmen des KHZG geschaffen und in mehreren Schritten die jeweiligen Module umgesetzt sowie z. B. die Intensivstationen der Alb-Donau-Kliniken Blaubeuren und Ehingen mit der nötigen Hardware ausgestattet.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Bis Ende 2024 müssen alle Module innerhalb der Anforderungen des KHZG umgesetzt werden. Die Umsetzung des Digitalisierungsprozesse muss während des laufenden Betriebes und immer mit Blick auf die Versorgungssicherheit unserer Patienten gewährleistet werden.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die ADK GmbH verfolgt vorrangig gemeinnützige Zwecke und investiert daher in die gemeinwohlorientierte Weiterentwicklung der Versorgungsangebote für die Bevölkerung im Alb-Donau-Kreis.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir sind mit Banken, Geschäftspartnern und Lieferanten örtlich verbunden und prüfen bei Investitionen vorrangig die regionale Zusammenarbeit mit diesen Partnern.

Ausblick:

- Wir suchen weiterhin vorrangig die Kooperation zu örtlichen Banken und Geschäftspartnern.
- Die Investition in Neubauprojekte berücksichtigt in besonderer Weise eine nachhaltige Bauweise und die nachhaltige Sicherung der Versorgung der Bevölkerung mit Gesundheitsdienstleistungen. Dazu gehört im Besonderen die Planung eines Klinikneubaus am Standort Ehingen, der soziale, ökologische und ökonomische Belange berücksichtigt und dessen Planung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Krankenhausstrukturreform.

Regionaler Mehrwert

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das Alb-Donau-Klinikum Ebingen ist seit April 2022 Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Ulm.
- Im Alb-Donau-Klinikum Ebingen wurden in 2022 die bereits seit 2010 möglichen Herzkatheteruntersuchungen durch ein zweites Herzkatheterlabor erweitert.
- Kontinuierliche Anpassungen der Pflegeangebote an den Bedarf, wie z.B. die Eröffnung einer weiteren Tagespflege im Seniorenzentrum Wiblingen im Herbst 2022 und eines weiteren Standortes des ambulanten Pflegeservice in Munderkingen.
- Mit der Teilnahme am Projekt „Bio-Musterregion Biosphärengebiet schwäbische Alb“ soll der Einsatz von Bioprodukten und der Bezug von regionalen Lebensmitteln innerhalb der ADK GmbH gefördert werden. Am Projekt nehmen die Küchen unserer Gesundheitszentren (Ebingen, Blaubeuren, Langenau) und drei der Seniorenzentren (Schelklingen, Erbach, Blaustein) als Pilotbetriebe am landesweiten Projekt „Bio-Musterregion Biosphärengebiet Schwäbische Alb“ teil. Im Dezember 2022 wurde in drei Seniorenzentren im Rahmen der Projektteilnahme z.B. Messwochen zur Ermittlung von Lebensmittelabfällen durchgeführt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der Ernennung zum Akademischen Lehrkrankenhaus des Alb-Donau-Klinikums Ebingen können nun Medizinstudentinnen und -studenten ihr Praktisches Jahr (PJ) auch am Alb-Donau-Klinikum absolvieren. Möglich sind Einsätze in der Inneren Medizin, in der Chirurgie und in der Anästhesie. Die Einstufung des Klinikums Ebingen als Akademisches Lehrkrankenhaus stärkt die Gesundheitsversorgung der gesamten Region Ulm/Alb-Donau und ist ein wichtiger Baustein, um hochqualifizierte Nachwuchskräfte für die Region zu gewinnen.
- Die Ergebnisse der Messwochen in den drei Seniorenzentren, welche über die Projektteilnahme „Bio-Musterregion Biosphärengebiet schwäbische Alb“ angestoßen wurden, gaben Rückschlüsse auf einige Verbesserungspotentiale. Weitere nötige Analysen sollen in 2023 aufgenommen und alle bestehenden Seniorenzentren miteinbezogen werden. Coachings und Schulungen für verantwortlichen Mitarbeitern in der nachhaltigen Verpflegung werden in 2023 ausgerollt.

Ausblick:

- Durch unsere Angebote und Standorte bieten wir eine wohnortnahe Versorgung der Bevölkerung mit Gesundheits- und Pflegeleistungen in der Region und sichern dadurch einen hohen regionalen Mehrwert, den wir durch innerbetriebliche Vernetzung der

WEITERE AKTIVITÄTEN

Versorgungsangebote und den Ausbau von Arbeitsplätzen und Versorgungsmöglichkeiten auch in den kommenden Jahren weiter fördern.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.



DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR IN 2022

Müllsammelaktion

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Mitarbeiter der ADK GmbH sammelten Müll an drei Standorten und rund um die eigenen Einrichtungen.

Bei strahlendem Sonnenschein machten sich im Mai 2022 Mitarbeiter der ADK GmbH auf den Weg, um in festgelegten Gebieten an den Standorten Blaubeuren, Ehingen und Wiblingen nach Müll zu suchen und diesen zu beseitigen. Auch Familienmitglieder beteiligten sich an der Gemeinschaftsaktion. Und gerade die Kinder waren teilweise sehr empört über die Hinterlassenschaften in der Natur.

Auch wenn die von den jeweiligen Städten vorgeschlagenen Gebiete in Ehingen und Blaubeuren an diesem Tag vergleichsweise sauber waren, wurden auch dort hunderte Zigarettenkippen und Kronkorken sowie weggeworfene Einwegverpackungen eingesammelt. In Wiblingen gab es neben viel Plastikmüll einen eher kuriosen Fund: Unter einer der Illerbrücken fanden die Mitarbeitenden oben an der Rampe einen Stapel Babykleidung. Auch Pizzaschachteln, Puzzleteile, Plastikverpackungen und Zigarettschachteln landeten am Ende in den bereitgestellten Müllcontainern.

Neben dem Gewinn für die Umwelt und Gesundheit stand an dem Nachmittag auch die Sensibilisierung im Umgang mit Konsum und dem achtlos in der Natur zurückgelassenen Müll im Fokus. Zum Austausch der Erfahrungen und Eindrücke gab es an den drei

UNSER WIN!-PROJEKT

Standorten um 17 Uhr ein geselliges Come-together mit Verpflegung für die freiwilligen Helfer.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Unser erstes WIN!-Projekt war für uns ein Erfolg, aber Städte und Gemeinden organisieren in der unmittelbaren Nähe und in den einzelnen Kommunen jedes Jahr groß angelegte Müllsammelaktionen. Wir werden daher keine weitere Müllsammelaktion rund um unsere Standorte mehr planen. Anregungen zum Umdenken und die Sensibilisierung zum Thema Konsum, Müll und Abfallmanagement werden zukünftig über Beiträge in unserer MitarbeiterApp myADK gestreut.

AUSBLICK

Mit unserem neuen WIN!-Projekt leisten wir aber weiterhin einen Nachhaltigkeitsbeitrag in der Region und ganz gezielt an den Standorten unserer Unternehmengruppe. Wir möchten die biologische Vielfalt auf unseren Grünanlagen kontinuierlich ausbauen und rund um unsere Standorte fördern. Blühwiesen wirken sich bspw. positiv auf Natur und Mensch aus, vor allem auch auf Patienten, Angehörige, Bewohner und Mitarbeitende unserer Einrichtungen.

Im November 2022 wurde mit einer Blumenzwiebel-Pflanzaktion und der Aussaat von Wildblumenstauden im Seniorenzentrum Wiblingen begonnen, dort wird es schon im kommenden Frühling und Sommer bunt im Garten. Bewohner und Besucher können sich an der Blütenpracht erfreuen und für Schmetterlinge, Falter, Bienen, Hummel und Käfer wird es eine willkommene Abwechslungsreich sein. Innenhöfe und freie Flächen an weiteren Standorten werden nach und nach geprüft und entsprechend bepflanzt und angesät. Eine naturnahe Umwandlung von Grünflächen rund um die Standorte soll in den kommenden Jahren nach und nach umgesetzt werden. Auch sollen in den Gärten der Seniorenzentren (wo noch nicht vorhanden) z.B. Nistplätze für heimische Vögel und Insektenhäuser gebaut und aufgestellt.



7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner

Nicole Deubert
Beauftragte für Nachhaltigkeit & BGM
Hopfenhausstraße 2
89584 Ehingen
Telefon: 07391 586 5569
n.deubert@adk-gmbh.de

Impressum

Herausgegeben am 04.05.2023

Herausgeber

ADK GmbH für Gesundheit und Soziales
Hopfenhausstraße 2
89584 Ehingen
Telefon: 07391 586 0
info@adk-gmbh.de
Internet: www.adk-gmbh.de

ADK GmbH
für Gesundheit
und Soziales

