



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITBERICHT

2023/2024

ZFP CALW – KLINIKUM
NORDSCHWARZWALD



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange:	6
Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden.....	6
Ökonomischer Mehrwert:.....	10
Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	10
5. Weitere Aktivitäten.....	14
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	14
Umweltbelange.....	16
Ökonomischer Mehrwert.....	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	20
Regionaler Mehrwert.....	21
1. Unser WIN!-Projekt	22
2. Kontaktinformationen	24
Ansprechpartner	24
Impressum	24

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das ZfP Calw – Klinikum Nordschwarzwald ist eine zukunftsorientierte Gesundheitseinrichtung und gehört zum Verbund der sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg. Das Zentrum versorgt mit seinen sechs eigenständigen Fachkliniken, seinen Tochtergesellschaften sowie zahlreichen dezentralen psychiatrischen Versorgungsangeboten mehr als eine Million Einwohner*Innen im nördlichen Schwarzwald.

Während des inzwischen über 50-jährigen Bestehens hat sich die Angebotsstruktur des Klinikums parallel zum Fortschritt in den Fachgebieten der Psychiatrie und Psychotherapie kontinuierlich weiterentwickelt, sodass ein differenziertes Versorgungsangebot entstehen konnte. Dieses umfasst die Fachgebiete Allgemeine Psychiatrie/Psychotherapie, Gerontopsychiatrie/ -psychotherapie, Suchttherapie, Kinder- und Jugendpsychiatrie/ -psychotherapie, Psychosomatische Medizin sowie die Forensische Psychiatrie/ -psychotherapie. Zahlreiche dezentrale Versorgungsangebote im stationären, teilstationären und ambulanten Bereich ergänzen das Spektrum, sodass für alle Patient*Innen ein individuell passendes Behandlungsangebot bereitgehalten werden kann.

Insgesamt verfügt das Haus über 616 Planbetten, inklusive einer Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie am Krankenhaus Leonberg, einer forensischen Psychiatrie sowie einem Psychiatrischen Behandlungszentrum in Böblingen. Darüber hinaus werden mehrere Tageskliniken in Calw, Pforzheim und Böblingen mit insgesamt 154 Plätzen betrieben.

Das moderne Zentrum mit seinen über 1400 Mitarbeiter*Innen aus verschiedensten Berufsgruppen gewährleistet die psychiatrische Vollversorgung der Landkreise Böblingen, Calw, südlicher Enzkreis sowie des südlichen Landkreises Karlsruhe und der Stadt Pforzheim. Jährlich werden im Klinikum Nordschwarzwald sowie in den dazugehörigen gemeindenahen Einrichtungen und den psychiatrischen Institutsambulanzen insgesamt rund 20.000 Patient*Innen betreut.

Des Weiteren ist eine Berufsfachschule für Pflege fest integrierter Bestandteil des Klinikums, welche als staatlich anerkannte Ausbildungsstätte jährlich bis zu 30 werdende Pflegefachkräfte begrüßt. Seit 2021 hat das Klinikum eine eigene Berufspädagogische Weiterbildung zur Praxisanleiter*in, welche durch die DKG anerkannt ist. Diese hat das Ziel nachhaltig eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung sicherzustellen. Hier werden jährlich bis zu 10 Praxisanleiter*innen ausgebildet.

Darüber hinaus beteiligt sich das ZfP Calw aktiv am Ausbau der Gemeindepsychiatrischen Verbünde und unterstützt eine nachhaltige Vernetzung der psychiatrischen Versorgungsangebote sowie den Auf- und Ausbau der Gemeindepsychiatrischen Zentren. Hierdurch setzt sich das Klinikum insgesamt für eine verbesserte Akzeptanz psychischer Erkrankungen durch die Gesellschaft und für die Integration betroffener Menschen ein.

Das ZfP Calw versteht sich als lernende Organisation, was sowohl die Förderung der Kompetenzen jedes einzelnen Mitarbeitenden betrifft, als auch die Erweiterung des Wissens des gesamten Zentrums. Auf

ÜBER UNS

eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den respektvollen Umgang miteinander wird besonderer Wert gelegt.



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, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte von 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 Mitarbeiter."*

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 Mitarbeitenden 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 <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 22. April 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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 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

Unterstütztes WIN!-Projekt: „CO2-Footprint-Analyse“

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Das Projekt konnte in 2024 final zur Umsetzung gebracht werden. Detaillierte Angaben und weitere Informationen können Kapitel 6 „Unser WIN!-Projekt“ entnommen werden.

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter*Innen.“
- Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: „Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden**

Für die Mehrheit unserer Mitarbeiter*Innen stellen die Pflege, die Therapie, die Begleitung, die Behandlung sowie die Betreuung von Patient*Innen mit psychischen Erkrankungen den Großteil ihres Arbeitsalltages dar. Es ist naheliegend, dass dies besondere Herausforderungen mit sich bringt. Nicht nur die vergangene Corona-Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig es ist Menschen zu haben, die sich unter mitunter schwierigsten Bedingungen um die Genesung und das Wohlbefinden von Patient*Innen kümmern. Deshalb haben wir uns auch in diesem Berichtszeitraum wieder intensiv der Thematik gewidmet, das Wohlbefinden der gesamten Belegschaft zu schützen und zu fördern, sowie deren Interessen zu hören und nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dies ist durch den anhaltend anwachsenden Bedarf an qualifiziertem Personal im Gesundheitssektor, bei gleichzeitig vorherrschendem Mangel an diesen Berufsgruppen und gesetzlichen Limitierungen, weiter deutlich von Bedeutung. Daher möchten wir im ZfP Calw einen Mehrwert für unsere derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiter*Innen schaffen, um im Wettbewerb attraktiv zu bleiben und diese möglichst langfristig zu binden. Denn nicht zuletzt steht und fällt mit der Zufriedenheit der Belegschaft auch die Qualität unserer Versorgungsangebote.

- **Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

Der Bedarf an qualitativ hochwertiger psychiatrischer Betreuung und Versorgung wächst in unserer Gesellschaft kontinuierlich. Um diesem auch in Zukunft gerecht werden zu können, ist es wichtig bereits jetzt Maßnahmen zu ergreifen, um den Unternehmenserfolg langfristig zu sichern und in diesem Zusammenhang auch die Versorgungsstrukturen weiter zu festigen und auszubauen. Hierbei gilt es nicht nur die Attraktivität als Arbeitgeber immer wieder auf den Prüfstand zu stellen und zu steigern, sondern auch die lokalen Strukturen stets kritisch zu betrachten, zu berücksichtigen und sich diesen anzupassen. Dies ist eine dauerhafte Aufgabe mit häufig längerfristigen Projekten, weshalb wir auch im kommenden Jahr einen verstärkten Fokus hierauf richten möchten.

Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange: Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden

ZIELSETZUNG

Generell ist es uns ein wichtiges Anliegen auch weiterhin, wie bereits in den vergangenen Jahren erfolgreich begonnen, das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*Innen als zentrales Handlungsfeld herauszustellen. Die durch die Corona-Pandemie bedingt erhöhten psychischen und physischen Belastungen durch zuvor nie dagewesenen Einschränkungen, Unsicherheiten, Sorgen und Ängste, im Privatleben aber natürlich auch im beruflichen Alltag zeigen ihre Nachwirkungen weit über die Pandemie hinaus. Daher soll das bisher Erreichte nachhaltig gefestigt und ausgebaut, aber auch kontinuierlich überarbeitet und angepasst werden. Ebenso gilt es während der Corona-Pandemie zwangsweise pausierte Aktivitäten und Angebote nach und nach wieder zu reaktivieren. Hierin sehen wir einen aktuell besonders bedeutsamen, aber auch einen langfristigen und dauerhaften Prozess.

Konkret war es unser Ziel im Jahr 2023/2024 folgende Projekte umzusetzen:

Um die Planungssicherheit der Mitarbeiter*Innen im dienstplangeführten pflegerischen Bereich in der Konkurrenz zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu erhöhen wurde im Jahre 2022 die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ eingeführt. Diese wird gemeinsam mit dem Personalrat laufend evaluiert und bei Bedarf auch angepasst. In 2024 wurden Dienstzeiten ergänzt, die eine weitere Flexibilisierung für die Mitarbeitenden bedeuten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Derzeit läuft ein Prozess unter Partizipation der Mitarbeitenden um die Ausfallkompensation den Bedürfnissen der Kolleginnen anzupassen.

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung war es in 2024 unser Ziel die erfolgreich reaktivierten Angebote weiter zu festigen und vermehrt einen Schwerpunkt auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu legen. Weiter war und ist es da Ziel, die in 2022 durchgeführte psychische Gefährdungsbeurteilung weiter zu bearbeiten sowie das hieraus entstandene Folgeprojekt MEHRWERT:Pflege voranzutreiben.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hauptgebäude durch die Installation von Umluftkühlgeräte

Dies abschließend wollten wir das eigens für das Klinikum entwickelte Karrieremodell weiter festigen um hierdurch individuelle Fähigkeiten zu stärken. Alles in allem war es uns auch in diesem Berichtsjahr ein wichtiges Anliegen u.a. durch die vorangehend aufgeführten Bestrebungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Kontinuierliche Gespräche zwischen der Pflegedirektion, den Multiplikatoren auf den Stationen und dem Personalrat mit dem Ziel die „Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ zu überarbeiten, zu aktualisieren und anzupassen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Weitere Bewerbung des Hansefit-Angebots, wodurch die Teilnehmerzahl deutlich gesteigert werden konnte.
- Durchführung eines Gesundheitstages für die Mitarbeitenden Ende 2023.
- Erweiterung des Massageangebots gezielt für den Bereich Pflege sowie die Gerontopsychiatrie.
- Gestaltung der „Woche der seelischen Gesundheit“
- Einführung Seminar „Resilienz und Stressbewältigung“
- Die Auszeichnung „berufundfamilie“ wurde mit der Rezertifizierung im Juni 2023 bestätigt.
- Sukzessive Umsetzung und interne Veröffentlichung der Ergebnisse der Psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Zur Schaffung von verbesserten räumlichen-klimatischen Rahmenbedingungen werden in den Räumlichkeiten der „Pflegespanne“, also den Stützpunkten, den Stationsbüros, den Isolierzimmern und den Untersuchungsräumen Umluftkühlgeräte montiert. Dies ist derzeit in der Planung. Dabei wird auch in der Umgestaltung der Station überlegt ein verbessertes Stationsmilieu mittels Farb- und Umweltgestaltung zu integrieren.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das Hauptaugenmerk lag auch im vergangenen Berichtsjahr vor allem wieder darauf, das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter*Innen sowie unserer Patient*Innen bestmöglich zu schützen und zu fördern.

Des Weiteren konnten neben den bereits bestehenden Aktivitäten und Maßnahmen zum Schutz und Wohlbefinden der Mitarbeiter*Innen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

Für die familienbewusste Personalpolitik insgesamt wurde das ZfP im Jahr 2016 durch die berufundfamilie Service GmbH mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ erneut ausgezeichnet. Eine erste Bestätigung der Auszeichnung erfolgte im Dezember 2021 im Rahmen der erfolgreich durchlaufenen Rezertifizierung. Eine erneute Rezertifizierung konnte im Dezember 2022 erfolgreich abgeschlossen werden. Am 13. Juni 2023 fand in Berlin die Zertifikatsverleihung zur zweiten Rezertifizierung statt. Im Zusammenhang mit der erneuten Rezertifizierung wurden wieder Maßnahmen mit der berufundfamilie Service GmbH im Rahmen einer Zielvereinbarung in den Bereichen

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Information und Kommunikation
- Führung
- Personalentwicklung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie
- Service für Familien



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

festgelegt.

Beispielhaft erwähnt seien hier folgende Maßnahmen:

- Sicherung der Leistungsfähigkeit und Gesunderhaltung langjähriger Mitarbeitender durch spezifische Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der individuellen Arbeitszeitgestaltung
- Ausbau der generationsübergreifenden Mentoren Programme, um das voneinander Lernen der Generationen zu fördern
- Begleitung von Mitarbeitern aus fremden Kulturen durch eine*n Integrationsbeauftragte*n

Durch verschiedenste familien- und lebensphasenbewusste Maßnahmen möchte das ZfP Calw seine Mitarbeiter*Innen in ihrer individuellen Lebenssituation bestmöglich unterstützen.

Die geplanten und bestehenden Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie beispielweise die Teilnahme am jährlichen STADTRADELN und verschiedenen Firmenläufen, das Firmenfitnessprogramm Hansefit, der Yoga-Kurs oder die Massagen an verschiedenen Standorten, konnten regelmäßig stattfinden und weiter ausgebaut werden. Die Präventionsprogramme der DRV konnten ebenfalls weiter beworben werden und erfreuen sich inzwischen unter anderem auch durch die durchweg positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden großer Beliebtheit. Auch unser Massageangebot konnten wir im vergangenen Jahr weiter ausbauen und um zusätzliche Termine gezielt für die Mitarbeitenden aus dem patientennahen Bereich sowie der Gerontopsychiatrie erweitern. Die Rückmeldungen aus dem Gesundheitstag haben außerdem bestätigt, dass ein großer Bedarf an Unterstützungsangeboten im Bereich „psychischen Gesundheit/Stressmanagement“ besteht. Daher haben wir im vergangenen Jahr hierauf einen Schwerpunkt gelegt und u.a. die Woche der seelischen Gesundheit genutzt um den Mitarbeitenden eine Woche lang täglich verschiedene Aktivitäten und Unterstützungsmöglichkeiten vorzustellen oder auch gemeinsam mit der AOK ein Seminar zum Thema „Resilienz und Stressbewältigung“ organisiert.

Die „Great-Place-to-Work“-Mitarbeiter*Innenbefragung die nach der anfänglichen Verschiebung von Juni bis Juli 2021 dann doch noch erfolgreich durchgeführt werden konnte, wird 2025 erneut durchgeführt werden. Intensive Planungen haben bereits begonnen.

In Hinblick auf das im vorletzten Bericht detailliert dargestellte Karrieremodell, wodurch berufsspezifische Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Studiengänge gezielt gefördert werden sollen, gab es im vergangenen Jahr eine Neuerung. Wir konnten die Akkreditierung als Ausbildungsstätte für den Ausbildungsberuf der Köchin, des Kochs (m/w/d) erhalten. Es kann zudem festgehalten werden, dass die bestehenden Angebote weiter rege in Anspruch genommen werden. Im Bereich der niederschweligen Einstiegsmöglichkeiten limitiert die aktuelle Personalqualitätsrichtlinie in der Psychiatrie (PPP-RL) allerdings leider auch weiterhin den Einsatz und damit auch die Ausbildung von Pflegehilfskräften.

INDIKATOREN

Indikator 1: Erhalt der Rezertifizierung „berufundfamilie“

- Bestätigung der Zertifizierung im Juni 2023

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die nächste Rezertifizierung ist für 2025 geplant

AUSBLICK

Da der Mensch und unsere Mitarbeiter*Innen nach wie vor unsere wichtigste Ressource sind, was uns auch das vergangene Jahr mit allen Herausforderungen der Corona-Pandemie wieder in aller Deutlichkeit gezeigt hat, werden wir auch weiterhin an diesem Schwerpunktthema festhalten. Wir wollen auch zukünftig einen Mehrwert für unsere Mitarbeiter*Innen schaffen und deren Wohlbefinden schützen und fördern. Hierin sehen wir eine dauerhafte Verpflichtung.

Die auch weiterhin umgesetzte innovative Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ gilt es kontinuierlich zu reflektieren und anzupassen, um mittel- und langfristige eine deutliche Entlastung für die Mitarbeiter*Innen zu schaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter auszubauen und eine Verlässlichkeit der Dienstplanung zu gewährleisten.

In Bezug auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist es im kommenden Jahr weiterhin unser Ziel, die bestehenden Angebote umzusetzen, um sowohl Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich zu gestalten, als auch bei der Entwicklung von individuellen Gesundheitskompetenzen zu unterstützen. Ein Fokus soll hierbei wie im vergangenen Jahr bereits intensiviert weiterhin vor allem auf den Bereich der psychischen Gesundheit gelegt werden.

Nachdem die Vielzahl an Impulsen aus der psychischen Gefährdungsbeurteilung in 2023 weiter strukturiert wurde konnte ein Teil der bereits umgesetzten Maßnahmen inzwischen im Intranet veröffentlicht werden. Ziel ist es, die abgeleiteten Maßnahmen weiterhin sukzessive zu realisieren, was aufgrund der Komplexität des Themas auch noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

Ein Teil der Maßnahmen wird aktuell parallel im Folgeprojekt MEHRWERT:Pflege weiter betrachtet. Dieses hatte nach Gründung einen Steuer- und Arbeitskreises seinen Projektstart im Herbst 2023. Nach weiteren Analysen in den Pilotbereichen Akut- und Gerontopsychiatrie konnten inzwischen zwei Maßnahmenschwerpunkte ermittelt werden: So soll die Vielzahl an bereits bestehenden Maßnahmen zunächst gebündelt und in einer gemeinsamen und einheitlichen Kommunikation flächendeckend im Klinikum bekannt gemacht werden. Darüber hinaus bestehen Themenschwerpunkte in der multiprofessionellen Zusammenarbeit sowie der Standardisierung von Abläufen. Aktuell stehen wir nun am Übergang zur nächsten Projektphase, der Maßnahmenplanung und -umsetzung. Ziel ist es, die psychischen Belastungen in unserem Klinikum auch weiterhin systematisch zu betrachten und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die nächste Great-Place-to-Work-Mitarbeiter*Innenbefragung wird im Laufe des Jahres 2025 stattfinden. Entsprechende Planungen sind bereits angelaufen.

Ziel ist es nach wie vor, die psychischen Belastungen in unserem Klinikum systematisch zu betrachten und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

- Kontinuierliche Überarbeitung und Anpassung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“
- Fortführung und Ausbau aller Angebote im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Weitere Aktualisierung und Fortführung der Projekte im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Rezertifizierung „berufundfamilie“ 2025
- Ausbau der Schulung für die Deeskalation so wie die Nachbetreuung nach Übergriffen

Ökonomischer Mehrwert: Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

Der Bedarf an qualitativ hochwertiger psychiatrischer Betreuung und Versorgung nimmt in den vergangenen Jahren kontinuierlich zu. Um diesem auch in Zukunft gerecht werden zu können, ist es uns ein wichtiges Anliegen, unsere Versorgungsstrukturen dauerhaft auf den Prüfstand zu stellen und kontinuierlich anzupassen. Hierzu zählen sowohl die baulichen Gegebenheiten als auch die personelle Ausstattung.

Konkret war es unser Ziel in 2023 folgende Projekte weiter umzusetzen:

Im vergangenen Jahr wollten wir das in den Jahren zuvor ausgebaute und erweiterte Ausbildungs- und Studienangebot nachhaltig festigen, dauerhaft in den Unternehmensstrukturen verankern und die zur Verfügung stehenden Plätze erfolgreich besetzen. Hierzu zählen unter anderem die Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In, hier kann Ausbildungsbegleiten ein Studium Pflegewissenschaft belegt werden, sowie die Ausbildung „Fachinformatiker*In im Bereich Systemintegration“. Wichtiger Bestandteil ist hier auch das Angebot des DH-Studienganges „Soziale Arbeit“. Hinzugekommen ist die Akkreditierung als Ausbildungsstätte für den Ausbildungsberuf Koch/Köchin (m/w/d).

Durch die bereits zu Teilen in den vorangegangenen Berichten dargestellten Bauprojekte wollten wir die Vernetzung, den Ausbau und die Erweiterung unseres Klinikums im vergangenen Jahr weiter vorantreiben. So wird es neben einem Anbau in unserer Klinik für Forensische Psychiatrie des Weiteren neue Versorgungskapazitäten des Zentrums für Psychiatrie an unserem Außenstandort in Böblingen in Zusammenhang mit dem künftigen Zentrum für Seelische Gesundheit am Flugfeld Böblingen/Sindelfingen sowie eine Beteiligung und Partnerschaft beim Neubau des Gesundheitscampus auf dem Stammheimer Feld in Calw geben. Der Neubau des Zentrums für psychosomatische Medizin am Standort Leonberg konnte in diesem Jahr in Betrieb genommen werden.

Um auch zukünftig gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeiter*Innen gewinnen zu können und so den Unternehmenserfolg langfristig zu sichern, sowie die Versorgungsqualität dauerhaft hoch halten zu können, wollten wir im vergangenen Jahr auch im Bereich Personalmarketing durch verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise einen Virtual-Reality-Film unsere Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und außen stärken. Der Film wurde 2023 fertiggestellt und wird regelmäßig auf Messen und im Schulmarketing gezeigt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Besetzung aller Ausbildungs- und Studienplätze
- Neuer Ausbildungsberuf „Koch/Köchin (m/w/d)“
- Anerkennung als Weiterbildungsstätte für Praxisanleiter*Innen
- Mitarbeitenden Zeitschrift wird quartalsmäßig veröffentlicht
- Stipendium für Auszubildende zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In
- Fortführung der Bauprojekte
- Virtual-Reality-Film Pflegefachmann/Pflegefachfrau

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, unser Ausbildungs- und Studienangebot kontinuierlich weiter auszubauen, was wir im vergangenen Jahr weiter festigen wollten, so konnten im Jahr 2023 alle kaufmännischen und handwerklichen Ausbildungs- und Studienplätze besetzt werden. Im pflegerischen Bereich ist dies leider nicht gelungen. Hier konnte im Kurs Pflegefachfrau/-mann 23/26 nur 16 von 30 Plätzen besetzt werden. Auch für kommendes Jahr stehen wieder Ausbildungsplätze bereit. Außerdem freut uns besonders, dass wir die Anerkennung als Ausbildungsstätte im Beruf „Koch m/w/d“ erhalten haben, damit wird unser Ausbildungsangebot erneut erweitert.

Zudem sind wir von der DKG als Weiterbildungsstätte für Praxisanleiter*Innen anerkannt. Mit Blick auf die gesetzlichen Vorgaben und die Bedeutung der Praxisanleiter*Innen im Kontext mit der Begeisterung von mehr Nachwuchs für die Pflege, der Transferproblematik zwischen Theorie und Praxis sowie dem Ermöglichen einer konstruktivistischen und kompetenzorientierten Ausbildungsstruktur ist dies auch für uns ein besonders wichtiger Schritt um unser Ausbildungsangebot weiter zu optimieren. Die Kurse starten jeweils im November und erstrecken sich bis Juli des Folgejahres. Im diesem Jahr konnten bereits 13 hausinterne Mitarbeiter*Innen und ein/e externe Mitarbeiter*In mit der Weiterbildung beginnen.

Im Jahr 2020 war es uns noch gelungen, den Ausbildungslehrgang zum/zur Gesundheit- und Krankenpflegehelfer*In weiter auszubauen und jährlich einem neuen Kurs die Ausbildung zu ermöglichen. So konnten 2021 8 Schüler*Innen ihre Ausbildung beginnen. Drei der acht Auszubildenden, welche bereits als Assistent*Innen der Pflege im ZfP Calw beschäftigt waren, wurde es im Rahmen des Karrieremodells mithilfe eines Stipendiums sogar ermöglicht, die Ausbildung zu absolvieren und für die Zeit einen finanziellen Ausgleich zu erhalten. Vor den Hintergründen der am 01.01.2022 in Kraft getretenen 'Richtlinie Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik' des G-BA und der damit verbundenen vorzunehmenden Umstrukturierungen in der Ausbildung von Hilfskräften, muss der Ausbildungsbetrieb an der Schule für Gesundheits- und Krankenpflegehilfe seit dem Jahr 2022/2023 jedoch leider ruhen, was wir sehr bedauern. Das ZfP Calw arbeitet mit Nachdruck daran, das Ausbildungsangebot zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger*In möglichst zeitnah fortzuführen.

Auch im Bereich der Bauprojekte und -vorhaben konnten im vergangenen Jahr wieder einige Fortschritte verzeichnet werden. Das anspruchsvolle Großprojekt „Zentrum für Seelische Gesundheit Böblingen“ mit 161 Betten und 42 tagesklinischen Plätzen wird weiter vorangetrieben und befindet sich

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

im Zeitplan. Die Inbetriebnahme ist weiterhin für 2026 vorgesehen. Außerdem konnte in Leonberg der Neubau des Zentrums für Psychosomatische Medizin inklusive einer Tagesklinik in Betrieb genommen werden. Das Bauprojekt Neubau Psychosomatik, Tagesklinik Kinder Jugend und PIA am Gesundheitscampus auf dem Stammheimer Feld in Calw-Stammheim ist abgeschlossen. Der Betrieb wurde dort im August 2024 aufgenommen. Auch der Bau des MRV Erweiterungsbaus ist weit fortgeschritten. Die Fertigstellung ist für den Januar 2025 vorgesehen. Hier entstehen 50 neue Plätze für den Maßregelvollzug.

Unsere Neubauten werden nach neuesten Vorschriften zur Energieeinsparung errichtet. Beim Projekt am Stammheimer Feld wurde auf freiwilliger Basis eine PV-Anlage verbaut. Ebenso erhalten die Neubauten MRV Erweiterungsbaus und ZsG Böblingen PV-Anlagen. Bei diesen Projekten gab es allerdings bereits weitergehende gesetzliche Anforderungen, die den Einsatz von PV-Anlagen verpflichtend machten. Beim ZsG Böblingen wird das Gebäude zudem bereits nach den strengen Vorgaben des Klimagesetzes BW errichtet. Generell erhalten unsere Neubauten eine innovative, ebenso zukunftsfähige, wie nachhaltige Haustechnik. So werden alle Räumlichkeiten stets mit Heiz-Kühldecken versehen. Das System ist ebenso leistungsstark und effizient, wie benutzerfreundlich. Mittels vergleichsweise einfacher Bedienung lässt sich ein überaus behagliches Raumklima schaffen. Ebenso sind Heiz-Kühl-Decken auch unter Nachhaltigkeitsaspekten die erste Wahl. Sie stellen ein gleichsam energieeffizientes, wie ressourcenschonendes Heiz-Kühlsystem dar.

Im Bereich des Personalmarketings konnten im vergangenen Jahr wieder einige der geplanten Projekte zur Umsetzung gebracht werden. So wurde gemeinsam mit hausinternen Komparten ein Virtual-Reality-Film erstellt, welcher die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann anschaulich darstellt. Der Film wurde auf verschiedenen Messen zur Darstellung des Ausbildungsangebots gezeigt und im Schulmarketing genutzt. Darüber hinaus konnte der Newsletter neu konzipiert werden und erscheint nun als Mitarbeiter*Innenzeitschrift „ein.blick“ quartalsmäßig und Zentren übergreifend, um die Mitarbeiter*Innen über aktuelle Projekte und Ereignisse zu informieren.

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl der Auszubildenden im Lehrgang Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In.

- Infolge der oben genannten gesetzlichen Restriktionen des Einsatzes in der Psychiatrie konnte in diesem Jahr leider erneut kein neuer Ausbildungskurs angeboten werden.

Indikator 2: Bauprojekte erfolgreich beginnen, vorantreiben, abschließen und eröffnen

- Inbetriebnahme des Neubaus am Gesundheitscampus Calw im August 2024
- Weiteres und kontinuierliches Vorantreiben der weiteren Bauprojekte

AUSBLICK

Wir halten auch weiterhin an diesem Schwerpunktthema fest, da wir es als dauerhafte Aufgabe sehen, dem steigenden Bedarf an qualitativ hochwertiger psychiatrischer Versorgung und Betreuung auch in Zukunft umfassend gerecht zu werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Gerade in der aktuellen, von vielen globalen und lokalen Herausforderungen geprägten Zeit, ist es uns ein wichtiges Anliegen, einen Mehrwert für unsere Region zu schaffen, indem wir vor allem sichere und attraktive Arbeitsplätze bieten. Nachdem wir unser Ausbildungs- und Studienangebot im vergangenen Jahr erneut in Teilen weiter ausbauen konnten, ist es unser Ziel, dieses nachhaltig zu festigen und die zur Verfügung stehende Plätze erfolgreich zu besetzen. Zudem ist es unser Bestreben, den Ausbildungslehrgang zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In so schnell wie möglich wieder zu reaktivieren, sofern sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern. Die Reaktivierung ist für das Frühjahr 2026 geplant. Die entsprechenden Formalitäten sind in Planung.

Nach dem erfolgreichen Umsetzen des Virtual-Reality-Film Pflegefachmann/Pflegefachfrau sollen nun für alle Berufsgruppen Jobvideos gedreht werden.

Nachdem die Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter*In aktuell noch ausschließlich von hausinternen Mitarbeiter*Innen besucht wird wollen wir das Angebot in diesem Jahr weiter ausbauen und die Weiterbildungsmöglichkeit auch nach außen bewerben. Hierfür konnten in 2023 bereits externe Teilnehmer*innen akquiriert werden.

Wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits dargestellt befinden sich aktuell weitere Großbauprojekte in der Umsetzung an deren zeitnahen Fertigstellung wir kontinuierlich arbeiten um unser Versorgungsnetzwerk weiter zu stabilisieren und auszubauen und moderne Arbeitsplätze zu schaffen.

Auch im Bereich Personalmarketing sind weitere Maßnahmen und Aktionen geplant, womit wir weiterhin kontinuierlich unser Ziel verfolgen, die Attraktivität als Arbeitsgeber nach innen und außen zu stärken, um so auch zukünftig gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeiter*Innen gewinnen zu können und unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern sowie die Versorgungsqualität dauerhaft hoch halten zu können. Für das kommende Jahr ist hier unter anderem konkret geplant Berufsgruppenfilme für den therapeutischen und psychologischen Bereich zu gestalten. Weitere Maßnahmen sind:

- Weiterhin Besetzung alle Ausbildungs- und Studienplätze
- Erfolgreiche Einführung und Umsetzung der Ausbildung zum/ zur Koch/Köchin
- Reaktivierung des Ausbildungskurses zum/zur „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In“
- Erweiterung des Weiterbildungsangebots zum/zur Praxisanleiter*In
- Weitere Fortführung und Abschluss der geplanten Baumaßnahmen
- Teilnahme an verschiedenen Berufs-, Ausbildungs- und Fachmessen



5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Fortführung der Führungskräftebildungen
- Umsetzung eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir als ZfP sehen uns als psychiatrisches Versorgungszentrum für Menschen aller Geschlechter, Altersgruppen, körperlichen, psychischen und geistigen Fähigkeiten, sexuellen Orientierungen und Identitäten, kulturellen Hintergründe und religiöser Zugehörigkeit. Die Vielfalt im ZfP Calw mit Mitarbeiter*Innen aus über 20 Ländern ist für uns und auch unsere Patient*Innen eine Bereicherung, fördert das interkulturelle Know-How aller und trägt zu einem besseren Verständnis in der Behandlung und zu einer gelebten Kollegialität bei. Chancengleichheit und ein respektvoller und gleichberechtigter Umgang miteinander sind für uns grundsätzlich und in diesem Zusammenhang wichtige Werte. Um dies auch sprachlich auszudrücken und alle Personen zu berücksichtigen wurde in der Geschäftsleitung die Einführung des Gendersternchens beschlossen. Hierdurch wollen wir die Wertschätzung allen Menschen gegenüber gleichermaßen ausdrücken und dabei helfen, stereotype Rollenbilder auszulösen.
- Darüber hinaus wurde nach Implementierung einer Funktionsstelle „Integrationsbeauftragte*er in 2023 die sich um das Thema der Integration ausländischer Fachkräfte „ganzheitlich“ (Sprache, Onboarding organisatorisch aber auch gesellschaftlich, politisch) kümmert, ein regelhafter Deutschkurs für Ärzte und Pflegenden im ZfP Calw in 2024 etabliert, der die wichtige Sprachkompetenz der ausländischen Fachkräfte stärken und sie auch auf die bevorstehenden Gleichstellungsprüfungen konzentriert vorbereitet.
- Corona bedingt mussten 2020 und 2021 einige Schulungen abgesagt werden. Dies war sehr bedauerlich, da die Schulungen langfristig vorbereitet wurden und das Feedback der Teilnehmenden durchweg positiv ausfiel. Dennoch konnten in 2022 alle Schulungen als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Ein solches Format wurde von den Teilnehmenden deutlich favorisiert. Auch wenn es einige Unsicherheiten aufgrund der damaligen pandemischen Lage gab, so konnten die Teilnehmerzahlen in 2022, die insbesondere durch kurzfristige Absagen begründet wurden, nicht ignoriert werden. Die aktuelle Lage gepaart mit vielen Engpässen auf den Stationen, krankheitsbedingten Ausfällen sowie der Arbeitsverdichtung in einigen Bereichen führte zu sinkenden Teilnehmerzahlen, bei gleichbleibenden Kosten. Somit stellte sich die Frage, ob die Führungskräfte des ZfP Calw zum derzeitigen Zeitpunkt einen wirklichen Nutzen tragen und der Output die Kosten rechtfertigt oder ob die Prioritäten aktuell nicht auf anderen Notwendigkeiten liegen. Deshalb hat sich die Geschäftsleitung dafür entschieden, das Führungskräftebildungsprogramm des ZfP Calw bis auf weiteres auszusetzen. Da dennoch einige

WEITERE AKTIVITÄTEN

Führungskräfte erst kürzlich eine Führungsrolle übernommen haben bzw. das Programm mit den 6 Modulen gänzlich abschließen möchten, wurde 2022 festgelegt, dass diese Führungskräfte, in Abstimmung mit der/dem jeweiligen Vorgesetzte/n, an den Schulungen des Führungskräftebildungsprogramms des ZfP Emmendingen teilnehmen können. In 2023 haben 13 Führungskräfte an dem Programm teilgenommen, in 2024 sind weiter hinzugekommen, so dass die Teilnehmerzahl auf 19 Teilnehmende anwuchs. In diesem Zusammenhang konnte festgestellt werden, dass in vielen Abteilungen die Zentren übergreifende Kommunikation deutlich verbessert wurde.

- Wir als ZfP sehen uns als psychiatrisches Versorgungszentrum für Menschen aller Geschlechter, Altersgruppen, körperlichen, psychischen und geistigen Fähigkeiten, sexuellen Orientierungen und Identitäten, kulturellen Hintergründe und religiöser Zugehörigkeit. Die Vielfalt im ZfP Calw mit Mitarbeiter*Innen aus über 20 Ländern ist für uns und auch unsere Patient*Innen eine Bereicherung, fördert das interkulturelle Know-How aller und trägt zu einem besseren Verständnis in der Behandlung und zu einer gelebten Kollegialität bei. Chancengleichheit und ein respektvoller und gleichberechtigter Umgang miteinander sind für uns grundsätzlich und in diesem Zusammenhang wichtige Werte. Um dies auch sprachlich auszudrücken und alle Personen zu berücksichtigen wurde in der Geschäftsleitung die Einführung des Gendersternchens beschlossen. Hierdurch wollen wir die Wertschätzung allen Menschen gegenüber gleichermaßen ausdrücken und dabei helfen, stereotype Rollenbilder auszulösen.
- Darüber hinaus wurde nach Implementierung einer Funktionsstelle „Integrationsbeauftragte*er in 2023 die sich um das Thema der Integration ausländischer Fachkräfte „ganzheitlich“ (Sprache, Onboarding organisatorisch aber auch gesellschaftlich, politisch) kümmert, ein regelhafter Deutschkurs für Ärzte und Pflegenden im ZfP Calw in 2024 etabliert, der die wichtige Sprachkompetenz der ausländischen Fachkräfte stärken und sie auch auf die bevorstehenden Gleichstellungsprüfungen konzentriert vorbereitet.

Ausblick:

- Seit 2024 konnte im ZfP Emmendingen ein ESF Projekt ausgelobt und realisiert werden, an welchem rund 300 Mitarbeitende des ZfP Emmendingen teilnehmen. Dieses könnte langfristig auch Auswirkungen auf die Führungskräftebildungen des ZfP Calw haben. Bis dahin wurde entschieden, das bisherige Programm und dessen Inhalte auch in 2025 fortzuführen.
- Die Versorgung von Menschen mit psychischen Störungen, deren Einzigartigkeit, Würde und Recht auf persönliche Freiheit wir stetig achten und hieran kontinuierlich weiterarbeiten, bilden weiterhin den Mittelpunkt unseres täglichen Handelns.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Sommerfest/ Betriebsausflüge/ Weihnachtsfeier
- Weihnachtsmarkt

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Cafino Concerts
- „Sing for soul“
- Angehörigengruppen /Selbsthilfegruppen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In diesem Berichtszeitraum konnten wieder alle öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie beispielsweise der Weihnachtsmarkt oder die Cafino-Concerts die im vergangenen Jahr coronabedingt größtenteils ausfallen mussten, wieder umgesetzt werden.
- Das jährliche Sommerfest bei den Gewächshäusern der Gärtnerei konnte wieder stattfinden und fand rege Beteiligung. Zudem wurde an zwei Tagen ein Mitarbeiter*innen Ausflug zur Insel Mainau angeboten und fand regen Zuspruch.
- Im Dezember wurde es wieder eine Betriebsweihnachtsfeier geben.
- „Sing for Soul“ Heilsames Singen. Diese Veranstaltungsreihe richtet sich an alle Mitarbeiter*innen und Patient*innen die Lust haben zu singen Singen fördert die Gesundheit, stärkt das Immunsystem, die Gemeinschaft und macht Spaß.
- Für Angehörige von psychisch Erkrankten gibt es einmal im Monat in den Räumlichkeiten der TK Pforzheim einen „Offener Abend“ Psychisch erkrankte Menschen erfahren den größten Halt durch ihre Angehörigen. Aber durch das Zusammenleben können sich vielfältige Belastungen und Probleme ergeben. Hier möchten wir mit diesem Angebot Hilfestellung und Unterstützung bieten
- In Calw wird monatlich eine Selbsthilfegruppe unter der Leitung unseres evangelischen Klinikseelsorgers angeboten. Das Angebot kannkostenlos, unverbindlich und ohne Voranmeldung in anspruch genommen werden.

Ausblick:

- Nach wie vor und auch zukünftig verpflichtet sich das Klinikum Nordschwarzwald dazu, mit allen Anspruchsgruppen unvoreingenommen zu kommunizieren und ihnen mit der immergleichen Wertschätzung zu begegnen. Wir setzen uns weiterhin für die Akzeptanz psychischer Erkrankungen sowie die Integration betroffener Menschen ein, indem wir immer wieder Kontakte zu verschiedenen Anspruchsgruppen herstellen und aufrechterhalten, die Öffentlichkeitsarbeit weiter ausbauen und uns aktiv an verschiedenen Netzwerken und Kooperationen in der Region beteiligen.
- Wir wollen auch weiterhin öffentlichkeitswirksame Veranstaltung anbieten um dazu beizutragen, Vorurteile und Stigmatisierungen kontinuierlich abzubauen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Apfelernte

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unser weitläufiges Klinikgelände ist unter anderem mit vielen Obstbäumen bestückt. Diese wollen wir natürlich nicht ungenutzt lassen, weshalb sich Mitarbeiter*Innen und Patient*Innen in diesem Herbst erneut an die Apfelernte gemacht haben. Insgesamt konnten hieraus 390 Liter Apfelsaft produziert werden. Dieser wird über das Jahr verteilt im planB von den Patient*Innen verzehrt.

Ausblick:

- Als Anbieter im Sozial- und Gesundheitswesen ist die wichtigste Ressource des ZfP Calw nach wie vor der Mensch, unsere Mitarbeiter*Innen. Diese versuchen wir umfassend durch die u.a. in Leitzatz 2 dargestellten Angebote und Maßnahmen zu schützen und zu fördern, worin wir auch zukünftig einen Schwerpunkt sehen.
- Natürliche Ressourcen zu schützen und die Verantwortung für unsere Umwelt zu übernehmen wollen wir weiterhin bei allen Entscheidungen bestmöglich berücksichtigen.

LEITSAZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Teilnahme am Stadtradeln 2024
- Umstellung Kopierpapier auf Recyclingpapier
- Erstellung Klimakonzept ZfPs Calw und Emmendingen
- Dienstradleasing seit Juli 2024
-

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Teilnahme am jährlichen Stadtradeln hat sich mittlerweile zu einer konstanten Aktion entwickelt und auch dieses Jahr waren wir wieder mit dabei. Vom 10. – 30. Juni konnten solze 7.505 km mit dem Rad zurückgelegt und damit ein Beitrag zum Klimaschutz in unserer Region geleistet werden
- Seit 2024 wird im ZfP Calw ausschließlich Recyclingpapier verwendet um Ressourcen zu schonen.
- Seit Juli 2024 bieten wir für die Mitarbeitenden die Möglichkeit des Dienstradleasings an. Hierdurch kann nicht nur die eigene Gesundheit unterstützt sondern auch ein Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz geleistet werden.
- Im Juli 2023 wurde die ECG mit der Erstellung einer Energie- und Treibhausgasbilanz, sowie einer daraus generierten Potentialanalyse zur Vermeidung und Reduzierung von CO2-Emissionen beauftragt. Nach einem gemeinsamen, im August 2023 durchgeführten Kiff-Off-Termin per VIKO fand noch im September 2023 im ZfP Emmendingen und Klinikum Nordschwarzwald Calw eine gemeinsame Ortsbegehung und Besichtigung der technischen Anlagen statt. In diesem Termin wurden ebenso die erforderlichen Datensammlungen inhaltlich und auch vom zu erfassenden

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umfang her besprochen. Die Daten wurden anschließend übermittelt und die Energie- und Treibhausgasbilanz liegt dem ZfP Calw seit geraumer Zeit vor.

Ausblick:

- Sukzessive sollen alle Leuchtmittel auf LED umgestellt werden um künftig auch in diesem Bereich Energie einsparen zu können.
- Zusätzlich zu den zwei, bereits im vorangegangenen Jahr angeschafften Plug-In-Hybrid-Autos, haben wir unseren Fuhrpark im vergangenen Jahr weiter auf emissionsärmere Technologien umgestellt. An dieser Entwicklung wollen wir auch in Zukunft festhalten.
- Energie- und Treibhausbilanz. Aus der nun vorliegenden Energie- und Treibhausgasbilanz werden nun Maßnahmen zur Einsparung abgeleitet und sukzessive zur Umsetzung gebracht. Hierfür wurde im November 2024 ein Energiemanager eingestellt.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Durchführung der Patient*Innenbefragungen/ regelmäßig 4x im Jahr
- Vorbereitung der Great-Place-To-Work-Mitarbeiter*Innenbefragung 2025
- KTQ-Zertifizierung im Oktober 2024

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Seit 2022 führen wir, um Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit zu überprüfen, vierteljährliche Stichtagsbefragungen der Patient*Innen durch. Hierdurch können wir gezielt auf die Rückmeldungen reagieren und können unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess damit unterstützen.
- Die Great-Place-To-Work-Mitarbeiter*Innenbefragung wird 2025 wieder ZfP Übergreifend durchgeführt. Die Planungen dafür sind bereits in vollem Gange. Die Ergebnisse aus der Befragung 2021 wurden im September 2022 der Belegschaft vorgestellt und wurden sukzessive zu Maßnahmen generiert.
- Um unseren Wertschöpfungsprozess zu überprüfen haben wir uns 2024 vom 13. bis 17. Oktober erneut einer KTQ-Zertifizierung unterzogen, welche uns folgende positive Werte bestätigen konnte:
 1. Patient*Innenorientierung: 81,1 %
 2. Mitarbeiter*Innenorientierung: 83,3 %
 3. Sicherheit- und Risikomanagement: 81,3 %
 4. Informations- und Kommunikationswesen: 81,1 %
 5. Unternehmensführung: 82,7 %
 6. Qualitätsmanagement: 79,4 %Gesamt: 81,4 %

WEITERE AKTIVITÄTEN

In den nächsten Jahren werden die Verbesserungsvorschläge der Visitatoren nach und nach geprüft und ein sich daraus entwickelnder Maßnahmenplan erstellt.

Ausblick:

- Sukzessive wollen wir Maßnahmen aus den Ergebnissen der Befragungen und Zertifizierungen ableiten und zur Umsetzung bringen. Den Erfolg der Maßnahmen sowie die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit wollen wir auch weiterhin durch regelmäßig stattfindende Befragungen und Zertifizierungen überprüfen lassen. Die nächste Mitarbeiter*Innenbefragung ist für das Jahr 2025 und die nächste KTQ-Zertifizierung für das Jahr 2027 geplant.
- Auch weiterhin ist es unser Ziel, nach bester Behandlungs-, Versorgungs- und Regionalqualität zu streben, sowie jedem und jeder Betroffenen durch ein umfassendes Spektrum das individuell optimal ausgerichtetete Versorgungsangebot bereit zu halten, um eine möglichst langfristige und dauerhafte Genesung unserer Patient*Innen zu erreichen.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau der Netzwerkarbeit durch Teilnahme am weiterführenden Projekt „Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM 2.0)“
- Umsetzung Vorschlag Ideenmanagement: Anschaffung von Triflow Atemtrainern für Patienten

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Nach Ende des dreijährigen Projektes „Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM)“ im Herbst 2023 schloss hieran nahtlos das Folgeprojekt BeGeM 2.0 an, an welchem wir uns auch weiterhin aktiv beteiligen. In Coffee-Talks oder Präsenztreffen werden regelmäßig verschiedene gesundheitsrelevante Themen vorgestellt und es findet weiterhin ein reger Austausch der teilnehmenden Gesundheitseinrichtungen statt. Das aktuelle Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren.
- Auf den Stationen wurden aufgrund eines Vorschlags aus dem Ideenmanagement Triflow Atemtrainer für Patient*Innen angeschafft. Diese werden vor allem im Bereich der Alterspsychiatrie eingesetzt um die Lungenfunktion der Patienten zu trainieren und zu nachhaltig stärken.

Ausblick:

- Während der gesamten Laufzeit des Projektes BeGeM 2.0 wollen wir uns aktiv an diesem beteiligen um das bestehende Betriebliche Gesundheitsmanagement auszubauen und hierdurch einen Mehrwert für unsere Mitarbeiter*Innen zu schaffen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bezüglich der Nachhaltigkeit im Kontext von Finanzentscheidungen halten wir weiterhin an den in unserem Zielkonzept beschriebenen Abläufen und Standards fest.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Compliance Management

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Da sich Führungskräfte und Mitarbeiter*Innen im Gesundheitswesen heutzutage in ihrer täglichen Arbeit mit einer stetig größer werdenden Menge an Informationen, Gesetzen und Regularien konfrontiert sehen, gewinnt das Thema Compliance Management hierdurch immer mehr an Bedeutung. Aus diesem Grund haben die Zentren für Psychiatrie Calw und Emmendingen ein Compliance Management etabliert. Dieses umfasst alle Maßnahmen und Prozesse, welche die Einhaltung gesetzlicher und unternehmensbezogener Vorgaben sicherstellen. Das Compliance Management arbeitet hierbei eng mit den bestehenden Bereichen wie dem Risikomanagement, der Innenrevision, der IT-Sicherheit sowie dem Datenschutz zusammen. Das Compliance Managements ist Ansprechpartner für Mitarbeiter*Innen und Geschäftsleitungen der ZfP sowie für Geschäftspartner*Innen und Dritte in Fragen der Korruptionsprävention und wirkt bei Aus- und Fortbildung auf dem Gebiet der Korruptionsprävention mit. Das Compliance Management beobachtet und bewertet Korruptionsanzeichen und veranlasst Maßnahmen (im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung).
- Als Orientierungs- und Handlungsrahmen dient das gemeinsame „Compliance Management Handbuch“ der Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg, welches im Jahr 2020 fertiggestellt wurde. Das Handbuch enthält Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen.

Ausblick:

- Das „Compliance Management Handbuch“ wird durch eine eigens hierfür eingerichtete Arbeitsgruppe regelmäßig auf Aktualität überprüft.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Schaffung regionaler Ausbildungs- und Arbeitsplätze

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die aktuellen Entwicklungen in Bezug auf die Schaffung regionaler Ausbildungs- und Arbeitsplätze können den Darstellungen zu Leitsatz 7 entnommen werden.
- Ein Mehrwert für die Region konnte darüberhinaus durch die Erweiterung der Versorgungsstrukturen, welche unter anderem den Ausführungen zu Leitsatz 3 entnommen werden können, erreicht werden.

Ausblick:

- Auch zukünftig wollen wir eine nachhaltige Vernetzung der psychiatrischen Versorgungsangebote unterstützen und unsere Versorgungsstruktur, mit allen notwendigen Hilfsangeboten, in hoher Qualität und auf aktuellem wissenschaftlichen Stand, kontinuierlich weiterentwickeln.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist weiterhin das Kernstück unserer Qualitätssicherung. Die Erkenntnisse aus Kennzahlen, Befragungen, Beschwerden etc. werden systematisch gefiltert, analysiert, bewertet und Lösungen erarbeitet, bevor die Evaluation den Erfolg des Verbesserungsprozesses misst. Alle Mitarbeiter*Innen sind aufgefordert, sich aktiv an den KVPs zu beteiligen.
- Im ZfP Calw haben alle Mitarbeiter*Innen zudem die Möglichkeit, ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität einzubringen. Dabei können bestehende Abläufe, Arbeitsweisen beziehungsweise organisatorische Abläufe auch kritisch hinterfragt werden. Mitarbeiter*Innen können zum Beispiel eine Idee oder einen Vorschlag zur Verbesserung von Qualität, Leistungsfähigkeit aber auch Vorschläge, die die Wirtschaftlichkeit des Betriebes positiv beeinflussen, einreichen. Im Jahr 2023 wurden das Ideenmanagement besonders rege in Anspruch genommen und so viele Vorschläge wie noch nie eingebracht: Von den insgesamt 120 Vorschlägen wurden 21 bis Jahresende mit insgesamt 2.700 € prämiert.

1. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Die WIN-Charta wollten wir zum Anlass nehmen ein neues Projekt anzustoßen und eine bereits seit längerem bestehende Idee, welche auch in den vergangenen drei Jahren aufgrund der Corona-Pandemie leider immer wieder verschoben werden musste, aufzugreifen:

Projekttag „Prävention an Schulen“

Im Rahmen dieses Projekts war unser Ziel, eine Kooperation mit ein bis zwei Schulen einzugehen und in Abstimmung mit diesen einen Projekttag für die Schülerinnen und Schüler der 09. oder 10. Klasse zu veranstalten. Wir wollen die Schulen einladen, das Klinikum kennenzulernen und in verschiedenen Kurzvorträgen mit der Zielsetzung „Prävention“ anschauliche und interessante Informationen zu kritischen und gesundheitsrelevanten Themen wie „soziale Medien“, „gewissenhafter Umgang mit Alkohol“, „Essstörungen“, „Depression“, „Vorstellung verschiedener Berufsgruppen“ etc. aufzugreifen. Ein Frühstück und ein gemeinsames Mittagessen sollen den Tag abrunden.

Mit diesem Projekt wollen wir die Zusammenarbeit mit unseren vielfältigen Anspruchsgruppen, hierbei vor allem der Öffentlichkeit, stärken und ausbauen, indem wir unsere tägliche Arbeit vorstellen, unser Fachwissen weitergeben und neue Kooperationen bilden. Unser Ziel war und ist es, die oft vorherrschenden Berührungsängste mit der Thematik Psychiatrie und Forensik dauerhaft zu mindern und unsere Expertise unter anderem im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie dem Thema Sucht (Alkohol, Drogen, soziale Medien) weiterzugeben, um hierdurch einen Teil zur Aufklärung in wichtigen gesundheitsrelevanten Themen beizutragen. Wir würden uns sehr freuen, wenn hiervon auch außerhalb des Klinikums profitiert werden kann und möchten den Schülerinnen und Schülern an diesem Tag ebenso die Möglichkeit geben, verschiedene Berufsbilder kennenzulernen und sich einen ersten Eindruck vom Arbeitsalltag in einem psychiatrischen Fachklinikum zu verschaffen.

Zusammengefasst wollen wir mit unserem Projekt „Prävention an Schulen“ einige der Leitsätze der WIN-Charta gezielt aufgreifen, soziale Verantwortung übernehmen und einen Mehrwert für die Region schaffen. Das Projekt „Prävention an Schulen“ möchten wir nach wie vor langfristig und nachhaltig im Klinikum Nordschwarzwald einführen. Nachdem die Planungen in den vergangenen Jahren vor allem aufgrund der Corona-Pandemie leider immer wieder zurückgestellt werden mussten, stehen wir nun endlich kurz vor der Umsetzung des ersten Projekttages. Der aktuelle Stand und die Entwicklungen im vergangenen Jahr können den nachfolgenden Ausführungen entnommen werden.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Da das Projekt von uns initiiert und ins Leben gerufen wurde, wird es von uns selbstverständlich auch vollumfänglich unterstützt werden. Das heißt, dass die vollständige Planung im Vorfeld in Abstimmung mit den teilnehmenden Schulen von uns übernommen werden, ebenso wie die Durchführung am Projekttag selbst. Die Kurzvorträge werden von hausinternen Experten gehalten und auch für die

UNSER WIN!-PROJEKT

Verpflegung der Schülerinnen und Schüler wird durch unsere klinikeigene Küche bestens gesorgt sein. Alle im Rahmen dieses Tages entstehenden Kosten werden vom ZfP Calw getragen. Wir rechnen hierfür mit konkreten, direkten Ausgaben in Höhe von ca. 2.000 – 3.000€. Hinzu kommen die indirekten, zeitlichen Ressourcen für die Planung, Durchführung und Nachbereitung des Projekttages. Die aktuellen Planungen deuten darauf hin, dass das veranschlagte Budget eingehalten werden kann, da das Projekt aber vollständig neu eingeführt wird, lassen sich abschließende konkrete Aussagen zum zeitlichen, finanziellen und materiellen Aufwand sicher erst nach Abschluss der Planungen bzw. des ersten Projekttages treffen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Nachdem es in den vergangenen Schuljahren aufgrund der Corona-Pandemie leider nicht möglich war, den Projekttag umzusetzen, konnte das Projekt dieses Jahr endlich zur Umsetzung gebracht werden. Hierzu wurden im Vorfeld Fragebögen erstellt, um das Interesse sowie verschiedene Themenschwerpunkte zur Prävention abzufragen und an mehrere Schulen in Calw versendet. Nach Rücklauf und Auswertung der Fragebögen wurde das Projekt mit zwei Schulen aus Calw weiter konkretisiert. Mit einer Schule wurde der Besuch von Mitarbeitenden des Klinikums vereinbart, um vor Ort mit den Schülerinnen und Schülern der 9. Klassenstufe die Suchtprävention zum Schwerpunkt Alkohol und Drogen durchzuführen.

Der Besuch von Schülerinnen und Schülern der 10. Klassenstufe des Maria von Linden Gymnasium hat am 08.02.2024 stattgefunden. Es gab verschiedene Vorträge über Psychiatrische Erkrankungen und Alkohol & Drogen. Hierzu hat der Sozialdienst auch einen Rauschbrillenparcours veranstaltet. Eine Geländeführung stand an diesem Tag auch auf dem Plan, sowie Frühstück und Mittagessen.

Zusätzlich zu diesem Präventionstag war die Berufsschule noch mit einem Rauschbrillenparcours an der Heinrich-Immanuel-Perrot Realschule vertreten.

Um den Tag besser evaluieren zu können, wurden Fragebögen zum Präventionstag ausgegeben um gezielt Optimierungen für zukünftige Präventionstage am Zentrum für Psychiatrie Calw vorzunehmen.

AUSBLICK

Wir möchten weiterhin an unserem Projekttag „Prävention an Schulen“ festhalten und diesen, wie bereits in unserem Zielkonzept beschrieben, langfristig und nachhaltig in unserem Klinikum einführen. Wir sind zuversichtlich und freuen uns darauf, die Projekttage künftig regelmäßig stattfinden zu lassen.

2. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Valerie Weik

Abt. Bau und Technik

Tel.: 07051 586-2792

Fax: 07051 586-2614

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

Impressum

Herausgegeben am 30.11.2024 von

Zentrum für Psychiatrie Calw

Klinikum Nordschwarzwald

Im Lützenhardter Hof

75365 Calw

Telefon: +49 (0) 7051 586 - 0

Fax: +49 (0) 7051 586 - 2700

E-Mail: info@kn-calw.de

Internet: www.kn-calw.de



Calw
Klinikum Nordschwarzwald