



# WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITBERICHT

2020/2021

ZFP CALW – KLINIKUM  
NORDSCHWARZWALD



## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Über uns</b>                                    | <b>1</b>  |
| <b>2. Die WIN-Charta</b>                              | <b>3</b>  |
| <b>3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement</b> | <b>4</b>  |
| <b>4. Unsere Schwerpunktthemen</b>                    | <b>5</b>  |
| Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange:      | 5         |
| Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden                  | 5         |
| Ökonomischer Mehrwert:                                | 10        |
| Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze     | 10        |
| <b>5. Weitere Aktivitäten</b>                         | <b>13</b> |
| Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange         | 13        |
| Umweltbelange   | 14        |
| Ökonomischer Mehrwert                                 | 17        |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption       | 18        |
| Regionaler Mehrwert                                   | 18        |
| <b>6. Unser WIN!-Projekt</b>                          | <b>20</b> |
| <b>7. Kontaktinformationen</b>                        | <b>22</b> |
| Ansprechpartner                                       | 22        |
| Impressum   | 22        |

## 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 sowie zahlreichen dezentralen psychiatrischen Versorgungsangeboten mehr als eine Million Einwohner im nördlichen Schwarzwald.

Während des inzwischen über 40-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 jeden Patienten/jede Patientin ein individuell passendes Behandlungsangebot bereitgehalten werden kann.

Insgesamt verfügt das Haus über 547 Planbetten, inklusive einer Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie am Krankenhaus Leonberg sowie einem Psychiatrischen Behandlungszentrum in Böblingen. Darüber hinaus werden mehrere Tageskliniken in Calw, Pforzheim und Böblingen mit insgesamt 140 Plätzen betrieben.

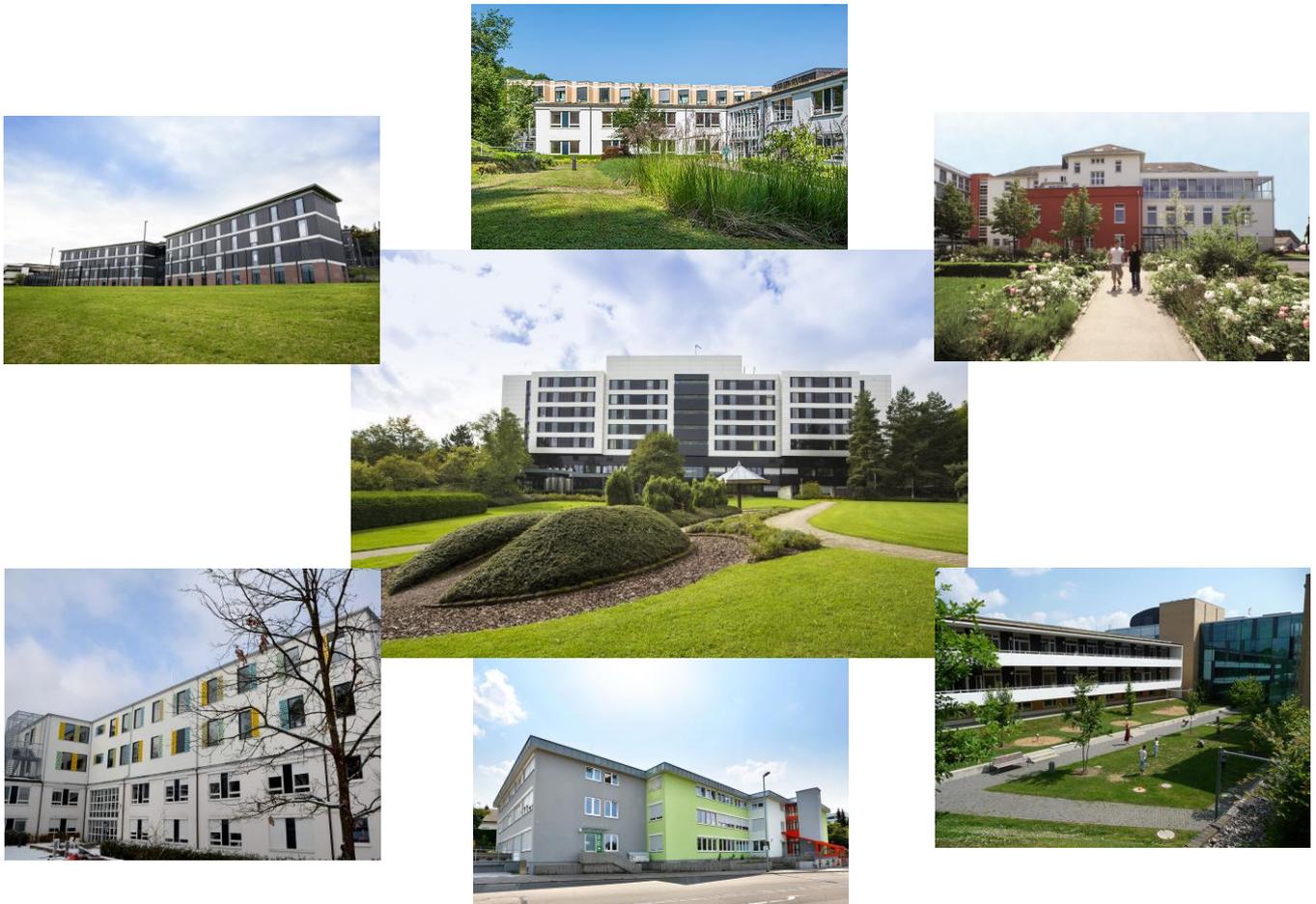
Das moderne Zentrum mit seinen über 1200 Mitarbeitenden aus verschiedensten Berufsgruppen gewährleistet die psychiatrische Vollversorgung der Landkreise Böblingen, Calw, südlicher Enzkreis sowie des südlichen Landkreises Karlsruhe und der Stadt Pforzheim. Jährlich werden im Klinikum Nordschwarzwald sowie in den dazugehörigen gemeindenahen Einrichtungen mehr als 10.000 Patientinnen und Patienten betreut.

Des Weiteren ist eine Berufsfachschule für Pflege fest integrierter Bestandteil des Klinikums, welche als staatlich anerkannte Ausbildungsstätte jährlich bis zu 30 werdende Pflegefachkräfte sowie bis zu 25 Gesundheits- und Krankenpflegehelferschüler/-Innen begrüßt.

Darüber hinaus beteiligt sich das ZfP Calw aktiv am Ausbau der Gemeindepsychiatrischen Verbände 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 eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den respektvollen Umgang miteinander wird besonderer Wert gelegt.

# 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, Sozial- & Arbeitnehmerbelange**

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"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 Mitarbeiter 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-<br>PUNKTSETZUNG             | QUALITATIVE<br>DOKUMENTATION        | QUANTITATIVE<br>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 type="checkbox"/>            |
| Leitsatz 6  | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input 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: Projekttag „Prävention an Schulen“

#### Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima       Ressourcen       Bildung für nachhaltige Entwicklung  
 Mobilität       Integration

#### Art der Förderung:

- Finanziell       Materiell       Personell

**Umfang der Förderung:** Da der Projekttag aufgrund der Corona-Pandemie bisher leider noch nicht stattfinden konnte, können hier keine detaillierten Angaben gemacht werden. Weitere Informationen können Kapitel 6 „Unser WIN!-Projekt“ entnommen werden.

## 4. Unsere Schwerpunktt Themen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“
- 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: Mitarbeiterwohlbefinden**

Für die Mehrheit unserer Mitarbeitenden stellen die Pflege, die Therapie, die Begleitung, die Behandlung sowie die Betreuung von Patientinnen und Patienten mit psychischen Erkrankungen den Großteil ihres Arbeitsalltages dar. Es ist naheliegend, dass dies besondere Herausforderungen mit sich bringt. Deshalb wollen wir uns auch weiterhin und vermehrt der Thematik widmen, das Wohlbefinden der gesamten Belegschaft zu schützen und zu fördern, sowie deren Interessen zu hören und nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dies gewinnt durch den wachsenden Bedarf an qualifiziertem Personal im Gesundheitssektor, bei gleichzeitig vorherrschendem Mangel an diesen Berufsgruppen, weiter deutlich an Bedeutung. Daher möchten wir im ZfP Calw einen Mehrwert für unsere derzeitigen und zukünftigen Mitarbeitenden 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 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 zu steigern, sondern auch die lokalen Strukturen immer wieder kritisch zu betrachten, zu berücksichtigen und sich diesen anzupassen. Dies ist eine dauerhafte Aufgabe auf welche wir im kommenden Jahr einen verstärkten Fokus legen möchten.

## **Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange:**

### **Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden**

#### ZIELSETZUNG

Generell ist es uns ein wichtiges Anliegen auch weiterhin, wie bereits in den vergangenen Jahren erfolgreich begonnen, einen großen Fokus auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu legen. Hierfür soll das bisher Erreichte nachhaltig gefestigt und ausgebaut, aber auch kontinuierlich

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

überarbeitet und angepasst werden. Hierin sehen wir einen langfristigen und dauerhaften Prozess. Konkret war es unser Ziel, im Jahr 2020/2021 folgende Punkte umsetzen:

Ein bedeutendes Ziel war, die familienfreundliche Personalpolitik weiter voranzutreiben und auszubauen. Hierfür wollten wir im nächsten Schritt die Rezertifizierung berufundfamilie erfolgreich erhalten. In diesem Zusammenhang waren weitere Maßnahmen wie beispielsweise der Ausbau der Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen, eine Optimierung der internen und externen Kommunikationswege sowie der Ausbau der Regelungen zur Nutzung von Mini-Sabbaticals geplant. Diese galt und gilt es im vergangenen sowie den folgenden Jahren in die Tat umzusetzen und unsere Mitarbeitenden hierdurch noch gezielter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

Des Weiteren wollten wir das Betriebliche Gesundheitsmanagement kontinuierlich ausbauen, um sowohl Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich zu gestalten, als auch bei der Entwicklung von individuellen Gesundheitskompetenzen zu unterstützen. Hierfür wollten wir unseren Schwerpunkt im Jahr 2020 auf das Thema Stressbewältigung legen, wobei als ein konkret geplantes Projekt hierbei die Einführung der Präventionsprogramme der DRV genannt wurde und weiterhin zu nennen ist.

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Neue Regelungen zur Dienstplanungen und Arbeitszeit in der Pflege.
- Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“.
- Entwicklung eines neuen Karrieremodells für den Bereich der Pflege.
- Weitere Planung und teilweise Umsetzung der BGM-Maßnahmen und -Angebote.
- Teilnahme am Netzwerk „Betriebe Gesund Miteinander“.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das Hauptaugenmerk lag im vergangenen Jahr darauf, dass Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden sowie unserer Patienten und Patientinnen entgegen allen Gefahren und Herausforderungen der Corona-Pandemie bestmöglich zu schützen und den Klinikbetrieb aufrecht zu erhalten. Hierfür wurde neben vielen weiteren Maßnahmen unter anderem ein eigener Krisenstab, ein Test- sowie im weiteren Verlauf ein eigenes Impfzentrum eingerichtet.

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

Im Dezember 2019 hat das ZfP Calw-Klinikum Nordschwarzwald die Rezertifizierung „berufundfamilie“ erfolgreich erhalten. Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen konnten die geplanten Maßnahmen in kleinen Schritten vorangetrieben werden.

Ein Schwerpunktthema war die Erhöhung der Planungssicherheit der Mitarbeitenden im dienstplangeführten pflegerischen Bereich in der Konkurrenz zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen. Dieses konnte im März 2021 mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ abgeschlossen werden. Die mitarbeiterorientierten Regelungen werden ab 01.01.2022 zur Anwendung kommen und eine neue Ära in der Arbeitszeitplanung der Pflege einläuten, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter

## UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

unterstützt werden wird. Durch die umfangreichen Änderungen ist erstmals auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von geplanten Mini-Sabbaticals eröffnet.

Mit der Verabschiedung der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ konnte nicht nur den coronabedingten Vorgaben Rechnung getragen werden, sondern nunmehr außerhalb des patientennahen Bereichs eine Vielzahl an Möglichkeiten angeboten werden, einen Teil der Arbeit außerhalb des Bürobereiches zu erledigen. Hierdurch wurde eine bessere Organisationsmöglichkeit der Mitarbeitenden zwischen den beruflichen und familiären Verpflichtungen erreicht.

Auch durch die stetige Überprüfung der Möglichkeiten der Betreuungsangebote für Kinder von Mitarbeitenden und der bei Bedarf erfolgenden Nachjustierung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich verbessert.

Die geplanten und bestehenden Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung konnten im vergangenen Jahr aufgrund der Corona-Pandemie größtenteils nicht wie geplant stattfinden und mussten über einen längeren Zeitraum pausiert oder auch abgesagt werden. Zumindest planerisch konnte das betriebliche Gesundheitsmanagement aber mit all seinen Facetten, von Kursangeboten über Kooperationen mit Krankenkassen und der Rentenversicherung, vorangetrieben werden.

Dies unter anderem auch in Bezug auf die Einführung der Präventionsprogramme, welche coronabedingt bisher jedoch ebenfalls noch nicht umgesetzt und eine erste Teilnahme von Mitarbeitenden ermöglicht werden konnte.

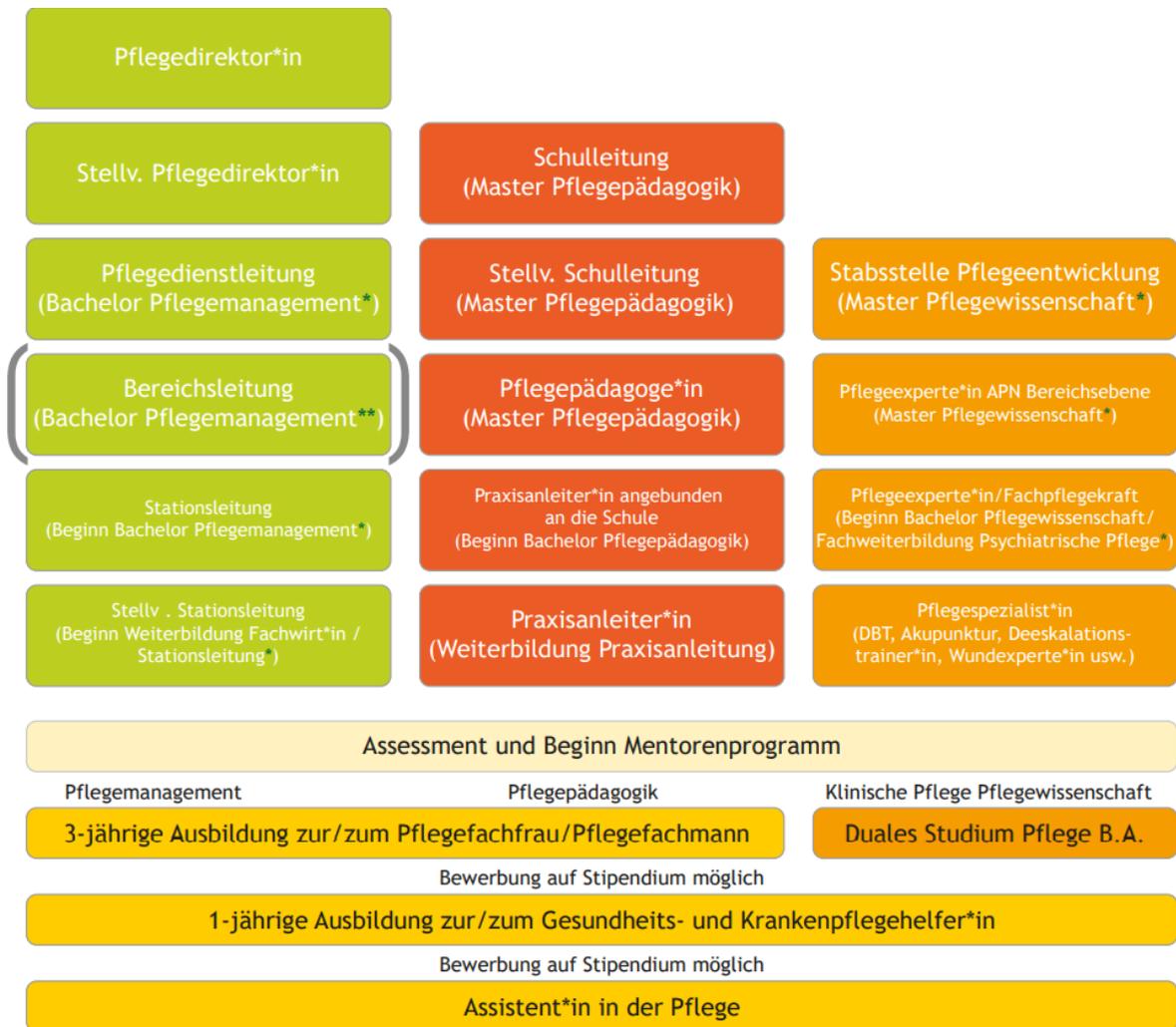
Seit Oktober 2020 ist das ZfP Calw Teilnehmer am dreijährigen Modellprojekt „Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM)“ der BWKG, der Hochschule Furtwangen sowie der AOK Baden-Württemberg. Ziel hierbei ist es, unterstützt durch den gezielten Austausch von verschiedenen Gesundheitseinrichtungen sowie eine intensive Netzwerkarbeit, das betriebliche Gesundheitsmanagement kontinuierlich weiter auf- und auszubauen.

Um individuelle Fähigkeiten zu stärken und berufsspezifische Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Studiengänge gezielt zu fördern, wurde im vergangenen Jahr ein neues Karrieremodell entwickelt, welches die Karrieremöglichkeiten in der Pflege am Klinikum aufzeigt. Neben dem Einbezug und der Berücksichtigung von bereits bekannten und etablierten Stellen und Weiterbildungsmöglichkeiten sind auch neue Optionen hinzugekommen. Dies unter anderem, um die voranschreitenden Akademisierungsbestrebungen innerhalb des Pflegeberufs aufzugreifen und geeignete Stellen und Strukturen zu schaffen, welche die Integration von akademisch qualifiziertem Personal ermöglichen. Beispielsweise bietet unsere Berufsfachschule für Pflege ab dem Wintersemester 2020 in Kooperation mit der Hochschule Ludwigsburg die Möglichkeit eines dualen Studiums an. So kann nach viereinhalb Jahren neben dem Berufsabschluss auch ein Bachelorabschluss erworben werden. Fünf Auszubildende konnten ihr Studium bereits beginnen. Nach der Ausbildung stehen generell drei mögliche Bereiche zur Weiterentwicklung zur Verfügung: Pflegemanagement, Pflegepädagogik, Pflegepraxis. Neben der Fachweiterbildung „Psychiatrische Pflege“ besteht hier nun ebenfalls die Möglichkeit ein Studium zu absolvieren. Erste interne Ausschreibungen konnten hierfür bereits erfolgen.

Leider limitiert die aktuelle Personalqualitätsrichtlinie in der Psychiatrie (PPP-RL), trotz des bestehenden Personalmangels auf dem Arbeitsmarkt, den Einsatz und damit auch die Ausbildung von Pflegehilfskräften, so dass das dargestellte Karrieremodell hierdurch im Bereich der niederschweligen Einstiegsmöglichkeiten durch den Gesetzgeber empfindlich gestört ist. Nachdem es aktuell

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

umfangreiche Anstrengungen gibt die Gesetzgebung adäquat anzupassen erhofft sich das ZiF Calw eine Beständigkeit und eine Möglichkeit der Weiterführung ihrer bewährten Konzeption.



\*Oder vergleichbare Weiterbildung/Studium \*\*Derzeitiges Projekt in der Pilotphase und Evaluation

## INDIKATOREN

**Indikator 1:** Zufriedenheitswerte der Gesamtbelegschaft bei der nächsten Great-Place-to-Work-Mitarbeiterbefragung im Jahr 2021 in der Gegenüberstellung zu den Vergleichswerten aus dem Jahr 2018.

- Die für Frühjahr 2021 geplante Mitarbeiterbefragung musste coronabedingt verschoben werden, weshalb hier aktuell noch keine Vergleichswerte vorliegen. Die Befragung wird voraussichtlich im Sommer 2021 nachgeholt werden.

**Indikator 2:** Erhalt der Rezertifizierung „berufundfamilie“.

- Erfolgreiche Rezertifizierung im Dezember 2019.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch weiterhin kontinuierlich ausgebaut und verbessert werden. Erneute Rezertifizierung im Jahr 2022.

**Indikator 3:** Rückmeldungen aus den Gesundheitsberichten der Krankenkassen sowie den Mitarbeitergesprächen.

- Die Rückmeldungen aus den Gesundheitsberichten liegen vor und werden derzeit interpretiert und ausgewertet um hieraus entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

**Indikator 4:** Anzahl der Inanspruchnahmen der verschiedenen Angebote (Sommerferienprogramm, Kindertagesstätte, BGM...).

- In der Kindertagesstätte auf dem Klinikgelände sind durchgehend alle zur Verfügung stehenden Plätze besetzt.
- Das Sommerferienprogramm wurde mit 17 teilnehmenden Kindern erneut rege in Anspruch genommen.
- Aufgrund der im vergangenen Jahr eingeschränkten Angebotsmöglichkeiten in Bezug auf die Betriebliche Gesundheitsförderung können hier keine aussagekräftigen Werte erhoben werden.

## AUSBLICK

Wir werden weiterhin an diesem Schwerpunktthema festhalten, da der Mensch und unsere Mitarbeitenden nach wie vor unsere wichtigste Ressource sind. Wir wollen auch zukünftig einen Mehrwert für unsere Mitarbeitenden schaffen und deren Wohlbefinden schützen und fördern.

Die beschlossene innovative Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ gilt es im kommenden Jahr entsprechend erfolgreich umzusetzen. Unter anderem hierdurch wollen wir weiterhin kontinuierlich an einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeitenden arbeiten.

Das bisher Erreichte wollen wir weiterhin nachhaltig festigen und ausbauen sowie bereits begonnene Projekte weiterführen, vorantreiben und abschließen. Hierzu gehört im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im kommenden Jahr insbesondere die abschließende Einführung der Präventionsprogramme sowie die Intensivierung der Netzwerkarbeit. Außerdem mussten coronabedingt viele Angebote pausiert werden, welche es in einem ersten Schritt nach Abklingen der Pandemie gilt zeitnah wieder zu aktivieren.

- Erfolgreiche Einführung und Umsetzung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“.
- Reaktivierung aller aufgrund der Corona-Pandemie derzeit ruhenden Angebote unter anderem im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Einführung der Präventionsprogramme der DRV.
- Schaffung der Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Mini Sabbaticals.
- Umsetzung und Festigung des Karrieremodells in der Pflege.

## Ökonomischer Mehrwert: Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### ZIELSETZUNG

Vor allem unser Ausbildungs- und Studienangebot wollten wir im vergangenen Jahr kontinuierlich weiter ausbauen. Seit Oktober 2019 ist es möglich, neben der Ausbildung zur Pflegefachkraft auch die Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-In in unserer Gesundheits- und Krankenpflegeschule zu absolvieren. Diesen Ausbildungslehrgang wollten wir weiter festigen und die Anzahl der Auszubildenden langfristig steigern. Des Weiteren war geplant, ab dem zweiten Halbjahr 2020 den dualen Studiengang „BWL-Gesundheitsmanagement“ in Kooperation mit der DH Mannheim sowie eine Ausbildung zum „Fachinformatiker im Bereich Systemintegration“ anzubieten.

Um dem kontinuierlich wachsenden Bedarf an psychiatrischer Versorgung und Betreuung auch in Zukunft gerecht werden zu können, waren und sind weiterhin einige Projekte in Planung bzw. Umsetzung, welche die Erweiterung, den Ausbau und die Vernetzung des Klinikums vorantreiben sollen. 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.

Um unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern sind wir auf gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen. Um diese auch in Zukunft für uns überzeugen und gewinnen zu können wurde und wird eine eigene Arbeitgebermarke entwickelt, eingeführt und weiter ausgebaut. Hierzu wurde ein eigener, zentren- und berufsgruppenübergreifender Arbeitskreis gegründet (AG-Marke) woraus in 2019 als eines der ersten Ergebnisse unser Arbeitgeber-Slogan **„zusammen.echt.anders“** entstanden ist. Diese Kampagne wollten wir im vergangenen Jahr vorantreiben, etablieren und ausbauen, um so unsere Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und außen weiter zu stärken.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Einführung des dualen Studiengangs „BWL-Gesundheitsmanagement“ sowie der Ausbildungslehrgänge „Fachinformatiker im Bereich Systemintegration“ und „Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen“.
- Umfassende Maßnahmen im Bereich Personalmarketing: Umsetzung einer separaten Karrierewebsite; Neugestaltung der Stellenausschreibungen; Busbeklebung; Plakataktionen; Firmen-Kfz-Beklebung; Aktion „Wir sponsern Deinen Verein“; Implementierung und Durchführung von verschiedenen Aktionstagen; Erstellung eines Facebook- sowie eines Instagram-Azubi-Accounts; Neues, attraktiveres Konzept für das „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“-Programm.
- Inbetriebnahme der Modulanlage MRV.
- Spatenstich für die baulichen Maßnahmen zur inneren Erschließung des Gesundheitscampus in Calw.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es ist uns im vergangenen Jahr gelungen, den Ausbildungslehrgang zum/zur Gesundheit- und Krankenpflegehelfer/-In weiter auszubauen, sodass dieser nun regelmäßig stattfinden und jährlich jeweils im Oktober ein neuer Kurs seine Ausbildung beginnen kann. Auch die Einführung des Studienganges „BWL-Gesundheitsmanagement“ sowie des Ausbildungsganges zum „Fachinformatiker im Bereich Systemintegration“ konnte erfolgreich umgesetzt und abgeschlossen werden, sodass erste Studenten und Auszubildende bereits im Herbst 2020 eingestellt wurden. Hinzu kam im Bereich der „Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten“ die Ausbildungsmöglichkeit zur „Kaufrau/Kaufmann im Gesundheitswesen“. Hier konnte ebenfalls im September 2020 die erste Auszubildende erfolgreich beginnen. Die Studien- und Ausbildungsangebote werden von nun an regelmäßig im 3-Jahres-Rhythmus, entsprechend einer Ausbildungs- und Studienzeit, angeboten werden.

Auch im Bereich der Bauprojekte und –vorhaben konnten im vergangenen Jahr einige Fortschritte verzeichnet werden. So konnte im Oktober 2020 die Modulanlage in unserer Forensischen Psychiatrie in Betrieb genommen werden, wodurch 20 weitere Bettenplätze geschaffen wurden. Außerdem konnte das Großprojekt „Zentrum für Seelische Gesundheit Böblingen“ mit 161 Betten und 42 tagesklinischen Plätzen bis zur Entscheidungsreife vorangetrieben werden. Es ist mit einer Realisierung des Projektes bis 2026 zu rechnen. Des Weiteren konnte die Alterspsychiatrie in ein umfassend renoviertes und freistehendes Gebäude auf dem Klinikgelände umziehen. Im Oktober 2020 erfolgte darüber hinaus der symbolische Spatenstich für die baulichen Maßnahmen zur inneren Erschließung des künftigen Campus-Areals auf dem Stammheimer Feld in Calw. Die Inbetriebnahme ist derzeit für die zweite Jahreshälfte 2023 geplant.

Die Marke „zusammen.echt.anders“ konnte im vergangenen Jahr weiter etabliert und gefestigt werden und wird sowohl intern, als auch extern durch Mitarbeitende des ZfPs vertreten. Mitarbeitende treten als Jobbotschafter/-Innen auf und spiegeln die Authentizität des ZfP nach innen und außen. Im Bereich Arbeitgebermarketing war das letzte Jahr von vielen dynamischen Entwicklungen und Neuerungen geprägt, wie den ergriffenen Maßnahmen entnommen werden kann.

## INDIKATOREN

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

- Im Jahr 2020 haben 11 Schüler/-Innen die Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer begonnen, wodurch der zunächst auf 12 von 25 Plätze reduziert angebotene Kurs damit erneut planmäßig besetzt und inzwischen gefestigt werden konnte.
- Nach derzeitigem Stand der Bewerbungen kann auch in diesem Jahr wieder davon ausgegangen werden, dass im Herbst ein vollbesetzter neuer Kurs beginnen wird. Ein Ausbau ist in Folge der oben genannten gesetzlichen Restriktionen aktuell nicht vorgesehen.

**Indikator 2:** Erfolgreiche Einstellung erster dualer Studenten für den Studiengang „BWL-Gesundheitsmanagement“.

- Im Oktober 2020 konnte die erste Studentin ihr duales Studium „BWL-Gesundheitsmanagement“ in unserem Klinikum aufnehmen.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Im Regelfall soll der Studiengang von nun an entsprechend der regulären Studienzeit im 3-Jahres-Rhythmus angeboten werden.

**Indikator 3:** Bauprojekte erfolgreich beginnen, vorantreiben, abschließen und eröffnen.

- Abschluss der umfassenden Renovierung des Gebäudes für die Alterspsychiatrie.
- Weiteres Vorantreiben und Baubeginn der weiteren Projekte.

**Indikator 4:** Erfolgreiche Umsetzung der Projekte und Aktivitäten der AG-Marke.

- Umsetzung zahlreicher Maßnahmen und Aktionen im Bereich Personalmarketing.
- Nominierung für den KU-Award 2020 in den Bereichen „Employer Marketing“ und „Onlinemarketing“.



## AUSBLICK

Wir halten 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.

Außerdem ist es uns ein wichtiges Anliegen, gerade auch in der aktuellen Zeit, einen Mehrwert für die Region zu schaffen indem wir attraktive und sichere Arbeitsplätze bieten. Nachdem wir unser Ausbildungs- und Studienangebot im vergangenen Jahr weiter ausbauen konnten, ist es unser Ziel, dieses nachhaltig zu festigen und die zur Verfügung stehende Plätze erfolgreich zu besetzen.

Derzeit sind, wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits dargestellt, weitere Großbauprojekte geplant an deren Umsetzung wir kontinuierlich festhalten um unser Versorgungsnetzwerk weiter auszubauen.

Auch im Bereich Personalmarketing sind weitere Maßnahmen und Aktionen geplant, womit wir weiterhin kontinuierlich unser Ziel verfolgen, die Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und außen zu stärken, um so auch zukünftig gut ausgebildete, engagierte und motivierte Mitarbeitende gewinnen zu können und unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern sowie die Versorgungsqualität dauerhaft hoch halten zu können.

- Allgemeine Fortführung und kontinuierliche Verbesserung der bisherigen Maßnahmen.
- Virtual-Reality-Film über die Ausbildung zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau.
- Erstellung einer Mitarbeiterzeitschrift.
- Teilnahme an verschiedenen Berufs-, Ausbildungs- und Fachmessen.
- Besetzung aller Ausbildungs- und Studienplätze.
- Weitere Fortführung und Abschluss der geplanten Baumaßnahmen.



## 5. Weitere Aktivitäten

### **Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange**

#### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Fortführung der Führungskräftebildungen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Pandemiebedingt mussten im vergangenen Jahr viele der geplanten Führungskräftebildungen abgesagt werden, da diese fachgruppenübergreifend sowie als Präsenzveranstaltungen geplant sind. Dennoch konnten unter Einhaltung der Hygieneanforderungen einige Schulungen unter anderem zu den Themen „Führungsdiallog“, „Konfliktmanagement“ und „Selbstmanagement“ angeboten werden.

Ausblick:

- Wir wollen im kommenden Jahr auch weiterhin am geplanten Führungskräftebildungsprogramm festhalten, um systematisch und kontinuierlich die in unserem Führungsleitbild beschriebenen Kompetenzen auszubauen und zu stärken. Hierfür werden derzeit Online-Formate für coronabedingt nicht umsetzbare Präsenzveranstaltungen geprüft.
- 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:

- Einführung eines eigenen Facebook-Profiles sowie eines Instagram-Accounts.
- Umzug der Gerontopsychiatrie in ein neues, großzügig und hell gestaltetes Gebäude mit barrierefreiem Gartenzugang und eigenem Hochbeet für die Patientinnen und Patienten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Neue wirkungsvolle Medien der Öffentlichkeitsarbeit konnten erschlossen und hierdurch weitere Verbindungen zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen, in diesem Fall in erster Linie der Öffentlichkeit, hergestellt werden.
- Durch den Umzug der gerontopsychiatrischen Stationen konnte unser Versorgungsangebot weiterentwickelt und gezielt auf die Bedürfnisse demenzkranker Patienten ausgerichtete Räumlichkeiten bereitgestellt werden. So tut nicht nur die Betätigung an der frischen Luft

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Demenzkranken grundsätzlich sehr gut, sondern die neuen Stationen wurden auch nach den neuesten wissenschaftlichen Standards für Demenzkranke angelegt.

- Durch die Corona-Pandemie hatte im vergangenen Jahr neben dem dauerhaften Ziel alle Anspruchsgruppen zu beachten und deren Interessen zu berücksichtigen natürlich oberste Priorität durch eine gute Zusammenarbeit die Gesundheit und Sicherheit aller Anspruchsgruppen bestmöglich zu gewährleisten.
- Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen wurde im vergangenen Jahr durch die Pandemie vor neue Herausforderungen gestellt. Wo an manchen Stellen, vor allem im täglichen Kontakt zwischen den Mitarbeitenden untereinander sowie den Patienten und Patientinnen und deren Angehörigen, auf Abstands- und Hygieneregeln geachtet werden musste, wurde der Austausch und die Zusammenarbeit an anderen Stellen, z.B. mit den Behörden, automatisch und erfolgreich intensiviert.
- Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie beispielsweise der Weihnachtsmarkt oder die Cafino-Concerts, aber auch interne Veranstaltungen wie das Sommerfest oder der jährliche Betriebsflug, konnten im vergangenen Jahr aufgrund der Corona-Pandemie leider nicht umgesetzt 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.

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Einführung von To-Go-Gefäßen aus Rohrzucker.
- Einführung von Papiertüten für teilweise hauseigene Backwaren.
- Installation einer Dosieranlage für Reinigungsmittel.
- Einführung von ökologischen Reinigungsmitteln.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In Folge der Corona-Pandemie musste unser Mitarbeiter-Cafino im vergangenen Herbst umgehend schließen. Als Alternative konnte aber nahtlos eine To-Go-Verpflegung eingeführt werden. Der Kürze der Zeit geschuldet wurde hierbei zunächst Plastikgeschirr verwendet, was aber zeitnah, unter anderem durch den vielfachen Wunsch der Mitarbeitenden, umgestellt werden konnte. Die

## WEITERE AKTIVITÄTEN

Speisen werden nun in Gefäßen aus Rohrzucker, 100% recyclebar und mikrowellengeeignet ausgegeben.

- Nachdem der Verkauf der teilweise hauseigenen Backwaren zunächst noch in Platiktüten stattgefunden hatte, konnte auch hier im vergangenen Jahr auf recyclebare Papiertüten umgestellt werden.
- Durch die Beschaffung und Installation einer Dosieranlage für Reinigungsmittel können diese nun in exakten Menge dosiert und hierdurch Ressourcen eingespart werden. Des Weiteren kann hierdurch der Kontakt mit hochkonzentrierten Reinigungsmitteln vermieden werden, wodurch die Gefahr von Gesundheitsgefährdungen wie beispielsweise Verätzungen deutlich reduziert werden konnte.
- Im vergangenen Jahr konnte ein Großteil der verwendeten Reinigungsmittel durch ökologische Produkte ersetzt werden. Hierdurch kann nicht nur ein Beitrag zum Umweltschutz geleistet sondern auch Kosten eingespart werden.

Ausblick:

- Sukzessive wollen wir weiteres Ein-Weg-Geschirr aus Plastik durch recyclebare Rohstoffe ersetzen und so unsere Produktion von Plastikmüll, vor allem im Umgang mit Lebensmitteln, langfristig reduzieren.
- In Bezug auf die Verbesserung der Reinigungsökologie in unserem Klinikum konnte im vergangenen Jahr bereits einiges erreicht werden, was wir auch weiterhin festigen und ausbauen wollen.

### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Anschaffung eines Plug-In-Hybrid-Autos.
- Sukzessive Umstellung auf LED-Lampen.
- Erneuerung der Aufzuganlagen.
- Einrichtung von digitalen Lösungen für Besprechungen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ein Dienstfahrzeug in der Führungsebene konnte im vergangenen Jahr durch ein Plug-In-Hybrid-Auto ersetzt werden, ebenso ist ein weiteres Dienstfahrzeug auf Elektromobilitäts-Basis bereits bestellt.
- In den gesamten Gebäuden werden nahezu ausschließlich Energiesparlampen eingesetzt. Bei Neu- und Umbauten werden sukzessive LED-Lampen eingebaut.
- Im vergangenen Jahr konnte die Erneuerung von 13 Aufzuganlagen abgeschlossen werden, welche einen deutlich geringeren Energieverbrauch aufweisen.
- Beschleunigt durch die Corona-Pandemie konnten im vergangenen Jahr zur internen Organisation von Besprechungen Video-Conferencing-Systeme eingerichtet werden. Durch die digitalen Lösungen können lange Wege zwischen den Standorten teilweise vermieden und hierdurch Emissionen reduziert werden.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## Ausblick:

- Coronabedingt konnten bisher noch keine Treffen der ZfP-übergreifenden Projektgruppe „Fuhrparkmanagement“ stattfinden. Der erste Termin zur zielgerichteten Weiterentwicklung unseres Fuhrparks soll aber noch im laufenden Jahr erfolgen.
- Die Thematik der E-Mobilität nimmt in unserem Fuhrpark einen immer größeren Stellenwert ein, weshalb perspektivisch die Installation von Ladesäulen sowie Schnellladesäulen als eine basale Voraussetzung sich gegenwärtig in der Förderungsprüfung und weiteren Umsetzungsplanung befindet.

## LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Inbetriebnahme einer neuen Rettungswache auf dem Klinikgelände in Calw.
- Umstellung der Patientenbefragungen.

### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Oktober 2020 konnte eine neue Rettungswache des DRK mit drei KTW an unserem Standort in Calw-Hirsau ihren Betrieb aufnehmen. Hierdurch können kürzere und schnellere Wege bei Verlegungsfahrten ermöglicht werden, was unsere Versorgungsstruktur weiter verbessert. Die schnellere Transportkette kommt sowohl Patienten und Patientinnen als auch Mitarbeitenden gleichermaßen zu Gute. Ebenso konnte hierdurch eine Entzerrung und Entlastung für die Rettungswachen an den Standorten Calw und Schömberg erreicht werden, was gerade in Zeiten der Corona-Pandemie von wichtiger Bedeutung ist.
- Während bisher Entlassbefragungen der Patienten und Patientinnen durchgeführt wurden, um die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit zu überprüfen, werden nun vier Mal pro Jahr Stichtagsbefragungen durchgeführt. Dies ermöglicht neben der einfacheren Handhabung eine präzisere Zuordnung der Informationen zu z.B. bestimmten Arbeitsbereichen was wiederum eine gezieltere Reaktion auf die Rückmeldungen zulässt und hierdurch unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiterhin unterstützt.

## Ausblick:

- Auch weiterhin ist es unser Ziel, nach bester Behandlungs-, Versorgungs- und Regionalqualität zu streben sowie jedem Betroffenen durch ein umfassendes Spektrum das individuell optimal ausgerichtete Versorgungsangebot bereit zu halten, um eine möglichst langfristige und dauerhafte Genesung unserer Patienten und Patientinnen zu erreichen.
- Neben den regelmäßig stattfindenden Patientenbefragungen und Audits wird im Laufe des Jahres zur Überprüfung der Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit zusätzlich ein Mitarbeiterbefragung stattfinden.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

- Im Herbst dieses Jahres werden wir uns erneut einer KTQ-Zertifizierung unterziehen, um hierdurch unseren Wertschöpfungs- und laufenden Verbesserungsprozess zu überprüfen und zertifizieren zu lassen.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau der Netzwerkarbeit durch Teilnahme am Modellprojekt „Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM)“.
- Anerkennung der Neurologie und Erhalt der Weiterbildungsbefugnis.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Rahmen des Modellprojektes BeGeM wurden vier regionale Netzwerke in Baden-Württemberg gegründet. Ziel ist es, die beteiligten Betriebe beim Auf- bzw. Ausbau eines BGMs durch gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustauschen sowie durch gebündelte Unterstützung der Netzwerkkoordinatorin, der Präventionsfachkräfte der AOK BW und die fachlich-wissenschaftliche Begleitung der Hochschule Furtwangen zu unterstützen.
- Im vergangenen Jahr wurde ein Antrag zur Anerkennung der Neurologie und einer diesbezüglichen Weiterbildungsbefugnis erfolgreich eingereicht, woraufhin von Seiten der Bezirksärztekammer Nordbaden eine Weiterbildungsermächtigung von zunächst einem halben Jahr beschieden wurde. Hierdurch konnte nicht nur unser Versorgungsangebot erweitert werden, sondern kann nun im Rahmen der Facharztausbildung Psychiatrie auch die Neurologie direkt am Standort mit angeboten werden, sodass ein Klinikwechsel während der Facharztausbildungszeit nicht mehr im bisherigen Maße erforderlich ist.

#### Ausblick:

- Während der gesamten Laufzeit des Modellprojektes BeGeM wollen wir uns aktiv an diesem beteiligen um das bestehende Betriebliche Gesundheitsmanagement auszubauen und hierdurch einen Mehrwert für unsere Mitarbeitenden zu schaffen.
- Unsere Weiterbildungsermächtigung im Bereich der Neurologie wollen wir weiter ausbauen und verfolgen das Ziel, diese für ein gesamtes Fortbildungsjahr zu erhalten, um so die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten weiter auszubauen.

## 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:

- Fertigstellung eines Compliance-Management-Handbuches.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das „Handbuch Compliance Management (CM)“ enthält Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg. Das Compliance-Handbuch dient als Orientierungs- und Handlungsrahmen für eine regel- und gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit der Zentren. Es ist somit ein Instrument, das dazu beitragen will, korruptionsgefährdendes Verhalten und Handeln zu vermeiden, zu erkennen und ihm zu begegnen sowie die Gefahr einer strafrechtlichen Verfolgung für die Mitarbeitenden und die Geschäftsleitung abzuwenden. Für die Entgegennahme aller Vorwürfe, Berichte, Mutmaßungen in Bezug auf Fehlverhalten oder Betrug wurde für die ZfP-Gruppe in Kooperation mit einer externen Rechtsanwaltskanzlei eine eigene, selbständige und nicht weisungsbefugte Whistleblowing-Stelle eingerichtet.

Ausblick:

- Eine Revision des Compliance-Handbuches erfolgt alle zwei Jahre.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Beteiligung am Projekt Folding@Home.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Folding@Home ist ein gemeinnütziges Projekt der Stanford University zur Unterstützung von Forschern auf der ganzen Welt, die daran arbeiten, ein Heilmittel zu finden und mehr über den Ausbruch von COVID-19 zu erfahren. Da hierfür enorm viel Computerleistung benötigt wird nutzt

## WEITERE AKTIVITÄTEN

das Projekt durch verteiltes Rechnen die ungenutzten Verarbeitungsressourcen von Computern und Servern. Dabei wird auf Freiwillige aus der ganzen Welt gesetzt, die auf Computern Simulationen zur Proteinfaltung ausführen. Das ZfP Calw beteiligt sich an dem Projekt in dem es Rechnerleistung durch ausrangierte Serverhardware in einem abgetrennten Netzwerk zur Verfügung stellt. Wir sehen in der Beteiligung einen kleinen, aber sinnvollen Beitrag im Kampf gegen Corona, den wir als Zentrum leisten können und bei dem unsere Mitarbeitenden, Patienten und Patientinnen, Angehörige ebenfalls aktiv unterstützen können um so einen Mehrwert für unsere Region und darüber hinaus zu schaffen.

- 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 den Leitsätzen 3, 6 und 7 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 Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich aktiv in die KVPs einzubringen.

## 6. 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 aufzugreifen:

#### **Projekttag „Prävention an Schulen“**

Im Rahmen dieses Projekts war geplant 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 wollten die Schulen einladen, das Klinikum kennenzulernen und in verschiedenen Kurzvorträgen mit der Zielsetzung „Prävention“ anschauliche und interessante Informationen zu kritischen und gesundheitsrelevanten Themen wie „Rauchen“, „gewissenhafter Umgang mit Alkohol“, „der Bewegungsapparat“, „Vorstellung verschiedener Berufsgruppen“ etc. aufzugreifen. Ein gemeinsames gesundes Frühstück sollte den Tag abrunden.

Mit diesem Projekt wollten 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 Berührungspunkte mit der Thematik Psychiatrie und Forensik dauerhaft zu mindern und unsere Expertise unter anderem im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie dem Thema Sucht (Rauchen, Alkohol, Drogen) 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 wollten 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.

### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Da das Projekt von uns initiiert und ins Leben gerufen werden sollte und weiterhin soll, 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 wird, ebenso wie die Durchführung am Projekttag selbst. Die Kurzvorträge werden von hausinternen Experten gehalten werden und auch für die Verpflegung der Schülerinnen und Schüler wir durch unsere Küche bestens gesorgt sein. Alle im Rahmen dieses Tages entstehenden Kosten werden vom ZfP Calw getragen werden. 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

# UNSER WIN!-PROJEKT

Projekttag. Da das Projekt vollständig neu eingeführt werden wird, lassen sich genauere Aussagen zum zeitlichen, finanziellen und materiellen Aufwand sicher erst im Rahmen der detaillierteren Planung, dem Verlauf, bzw. nach Abschluss des ersten Projekttag treffen.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Angepasst an den Verlauf eines Schuljahres sollte der Projekttag wenn möglich vor den Sommer- oder Winterferien stattfinden. Der ursprüngliche Plan war, das Projekt bereits im Schuljahr 2019/2020 noch vor den Sommerferien umzusetzen. Leider stellte die erste Corona-Welle im Frühjahr 2020 die gesamte Gesellschaft einschließlic dem Schulsystem und unserem Klinikum vor neue und nie dagewesene Herausforderungen, sodass dieser Plan leider schnell aufgegeben werden musste. Erste Besprechungen waren darauffolgend für den Herbst 2020 angesetzt, um den Projekttag nach Möglichkeit vor den Winterferien im Schuljahr 2020/2021, spätestens vor den Sommerferien, umsetzen zu können. Entgegen unserer Hoffnungen mussten leider auch diese aufgrund der zweiten Corona-Welle bis auf Weiteres abgesagt werden, sodass mit einer konkreten Planung und Umsetzung des Projektes bisher noch nicht begonnen werden konnte, was wir sehr bedauern.

## 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. Da die Pandemie auch weiterhin anhält ist nicht damit zu rechnen, dass der Projekttag im laufenden Schuljahr noch umgesetzt werden kann. Wir wollen unsere Planung aber weiter vorantreiben und hoffen, dass es uns im Schuljahr 2021/2022 möglich sein wird, den Projekttag ohne größere Einschränkungen gemeinsam mit und für die Schulen in unserer Umgebung umzusetzen.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartner**

Maren Rauschenberger

Abt. Personalmanagement

Tel.: 07051 586-2276

Fax: 07051 586-2651

E-Mail: [m.rauschenberger@kn-calw.de](mailto:m.rauschenberger@kn-calw.de)

### **Impressum**

Herausgegeben am 12. Juni 2021 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](mailto:info@kn-calw.de)

Internet: [www.kn-calw.de](http://www.kn-calw.de)



Calw  
Klinikum Nordschwarzwald