



Psychiatisches Zentrum
Nordbaden



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

PSYCHIATRISCHES ZENTRUM
NORDBADEN



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

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns.....	1
2.	Die WIN-Charta	3
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	5
4.	Unsere Schwerpunktthemen	6
	Leitsatz 05: Energie und Emissionen	7
	Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken	10
5.	Weitere Aktivitäten	13
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	14
	Umweltbelange	18
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	22
	Regionaler Mehrwert.....	24
6.	Unser WIN!-Projekt.....	25
7.	Kontaktinformationen	28
	Ansprechpartner	28
	Impressum	28

ÜBER UNS

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das Psychiatrische Zentrum Wiesloch (PZN) gehört zu den sieben Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg (ZfP-Gruppe). Das Behandlungs-, Betreuungs- und Beratungsangebot richtet sich an psychisch kranke Menschen im Erwachsenenalter und deren Angehörige. Als Maximalversorger mit Zuständigkeit für die Landkreise Rhein-Neckar, Neckar-Odenwald sowie den nördlichen Landkreis Karlsruhe zählt das PZN mit seinen 1.200 Planbetten und - Tochtergesellschaften eingeschlossen - über 1.900 Mitarbeitenden landesweit zu den größten Fachkrankenhäusern für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik.

Am Hauptstandort Wiesloch sowie an vier Außenstandorten bietet das PZN ein differenziertes, gemeindenahes Angebot, bei dem sich - je nach Bedarf - stationäre, teilstationäre und ambulante Versorgungsformen sowie psychosoziale Beratung ergänzen.

Die fünf PZN-Kliniken sind spezialisiert auf folgende Fachgebiete:

- Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik
- Gerontopsychiatrie
- Forensische Psychiatrie und Psychotherapie
- Suchttherapie und Entwöhnung

Das Psychiatrische Wohnheim des PZN erfüllt mit über 100 Plätzen sowie ambulanten Betreuungsangeboten Aufgaben im Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen, die einer längerfristigen psychosozialen Begleitung und Förderung bedürfen.

Über alle Fachgebiete hinweg verfolgt das PZN das Ziel, bei der Behandlung und Betreuung der Patient*innen deren individuelles Lebensumfeld aktiv in die Versorgung einzubeziehen. Dafür entwickeln die

Verantwortlichen vernetzte Angebote mit regionalen bzw. lokalen Partnern im gemeindepsychiatrischen Verbund und arbeiten eng mit weiteren sozialpsychiatrischen und somatischen Einrichtungen sowie niedergelassenen Ärzt*innen und Therapeut*innen vor Ort zusammen. Neben Kooperationen unterhält das PZN auch Tochtergesellschaften und Beteiligungen, um gesellschaftlich relevante Aufgaben über den eigenen Behandlungsauftrag hinaus zu erfüllen. Dazu zählen beispielsweise die Fachpflegeschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH und das Hospiz Agape. Das PZN verfügt über ein eigenes Fort- und Weiterbildungsinstitut „Akademie im Park“. Über die Beteiligung an der EWG Energie Weissenhof GmbH sichert sich das PZN eine wirtschaftliche, ressourcen- und umweltschonende Versorgung mit Wärme, Strom und Versorgung an seinem Hauptstandort.

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

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation

ÜBER UNS

unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Februar 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	☐	☒	☐
Leitsatz 2	☐	☒	☒
Leitsatz 3	☐	☒	☐
Leitsatz 4	☐	☒	☐
Leitsatz 5	☒	☒	☒
Leitsatz 6	☐	☒	☐
Leitsatz 7	☐	☒	☒
Leitsatz 8	☐	☒	☐
Leitsatz 9	☐	☒	☐
Leitsatz 10	☐	☒	☐
Leitsatz 11	☐	☒	☐
Leitsatz 12	☒	☒	☐

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	☐
Zusatzkapitel: Klimaschutz	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstützte WIN!-Projekte: „Gemeinsam für die Artenvielfalt“, 2 Wieslocher Schulen, Kinderschutzbund
Schwerpunktbereich:

- ☒ Energie und Klima
 ☐ Ressourcen
 ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung
☐ Mobilität
 ☐ Integration

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell
 ☐ Materiell
 ☐ Personell

Umfang der Förderung: 4.800 Euro

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir einen möglichst relevanten Beitrag zum Schutz der Umwelt und des Klimas leisten. Neben unserer Bereitschaft zur generellen Verantwortungsübernahme für gesellschaftlich relevante Aufgaben sensibilisiert uns auch die besondere Lage des PZN-Hauptstandorts inmitten einer Natur-Oase am Stadtrand von Wiesloch dafür, dass rechtzeitige Maßnahmen zum Erhalt einer intakten Umwelt wichtig sind. Dabei greifen wir mit großem Interesse auch konstruktive Impulse zum Umwelt- und Klimaschutz auf, die auch aus Teilen unserer Belegschaft an uns herangetragen werden. Bei unserem Streben nach Energieeffizienz können wir auf die umfassende Unterstützung unserer Mitarbeitenden wie auch der Gremien unseres Krankenhauses und der landesweiten ZfP-Gruppe bauen.

Leitsatz 12 (seit Berichtsjahr 2022): Anreize zum Umdenken

Unser Verantwortungsbewusstsein für die ökologischen, ökonomischen und sozialen Folgen unserer Arbeit ist ein Schlüsselwert unseres Unternehmens. Mit Blick auf unsere langfristige Existenzsicherung sowie die Generierung von nachhaltigen Mehrwerten für unser Umfeld würdigen wir nicht nur das wachsende Interesse der Mitarbeitenden sowie weiterer Anspruchsgruppen unseres Zentrums an Klima- und Umweltschutzbela ngen, sondern wollen diese Haltung gezielt stärken. Dabei sehen wir in der jeweiligen Einfluss sphäre unserer Beschäftigten noch ungenutztes Potenzial für mehr Nachhaltigkeit. Um geeignete Ansatzpunkte gemeinsam zu entdecken, setzen wir bewusst Impulse und motivieren unsere Mitarbeitenden, unsere Nachhaltigkeitsstrategie mitzutragen und mitzugestalten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Mit dem Ziel, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, hat das PZN die Versorgung in den Bereichen Wärme und Wasser ausgegliedert. Gemeinsam mit der Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg haben das PZN und die ZfP in Weinsberg und Winnenden im Jahr 2004 die Energie Weissenhof GmbH (EWG) gegründet. Über die von der EWG errichteten Blockheizkraftwerke wird eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Hauptstandort Wiesloch sichergestellt. Strom wird seit 2021 über die EWG eingekauft.

Darüber hinaus betreibt das PZN ein Holzhackschnitzelkraftwerk und setzt dabei auf regionales Holz.

Außerdem nutzen wir zunehmend erneuerbare Energiequellen, insbesondere Solarenergie. Auf mehreren PZN-Gebäuden wurden Solaranlagen mit einer Größe von insgesamt rund 1.200 m² errichtet. Diese produzieren 171 kWp Solar-Strom.

Die Parkanlage, die wir an unserem Hauptstandort pflegen, kompensiert täglich Umweltemissionen. Mit Blick auf die positiven Klimaeffekte und weitere Vorteile sorgen wir kontinuierlich für einen vielfältigen und gesunden Pflanzenbestand auf dem Areal und vermeiden die Versiegelung der Böden, wo immer möglich.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Energieeffizienz bei Neubau- und Sanierungstätigkeiten: Die Verantwortlichen der Abteilung Bau + Technik sorgen bei allen Bau- und Sanierungsmaßnahmen dafür, dass die VDI-Richtlinie 5800 „Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb von Krankenhäusern“ konsequent umgesetzt wird. Sowohl die Notwendigkeit intensiver Kühlung mittels Klimaanlage als auch eine erhöhte Heizlast vermeiden wir durch geeignete Grundrisse, Baudetails und Planungen für Heizung, Lüftung sowie Sanitäranlagen mit hoher energetischer Effektivität
- Durch die Bestellung eines Energiemanagers werden alle Energieeinsparmaßnahmen gebündelt und abgearbeitet. Um die Mitarbeiter/innen mit einzubeziehen, erfolgen gezielte Unterweisungen in allen Bereichen.
- Bei Neubauten und energetischen Sanierungen der Klinik- und Heimgebäude kommen, wann immer möglich, Photovoltaikanlagen zum Einsatz. Die im Berichtsjahr geplante Installation einer Photovoltaikanlage auf Gebäude 36/37 musste wegen Lieferverzögerungen auf Anfang 2023 verschoben werden.
- Auf einem neu erstellten Anbau zu Haus 50 (BZG) wurden mit entsprechender Dachausführung die Montage einer Photovoltaikanlage vorbereitet.
- Durch eine Änderung des Landesdenkmalgesetzes ist es nun möglich auch auf denkmalgeschützten Gebäuden Photovoltaikanlagen über Einzelgenehmigungen zu montieren.
- Emissionsvermeidung durch Elektromobilität: Als Mitglied der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir nach einer deutlichen Senkung der CO₂-Emissionen, die aus dem Automobilverkehr resultieren. Wie setzen vermehrt E-Fahrzeuge ein und treiben den Ausbau des E-Ladesäulen-Netzes auf unserem Gelände voran.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Kompensation von klimaschädlichen Emissionen: Mit seinem reichen Baumbestand kompensiert der PZN Park täglich umweltrelevante Emissionen in erheblichem Umfang. Im Jahr 2020 hat das PZN mit außerordentlichen Neuanpflanzungen begonnen. Im Zuge einer Baumpflanzaktion anlässlich des Weltklimatags am 25. September 2021 wurden 100 Bäume zusätzlich auf dem Areal gepflanzt.



- Wir setzen auch auf verhaltensorientierte Maßnahmen und motivieren die Mitarbeitenden zu verantwortungsbewusstem Umgang mit Energie. Praktische Anstöße hierzu gibt unsere im Verbund mit den ZfP in Wiesloch und Winnenden konzipierte Kampagne „WWir sind Energiesparer*innen“.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt mittlerweile auch der „Grüne Kompass“ zum Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden vor. Diesen hat unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Winnenden im Berichtsjahr für die Mitarbeitenden erarbeitet und im Herbst veröffentlicht. In diesem partizipativen Umweltprogramm halten wir in übersichtlicher Weise fest, über welche Maßnahmen wir in welchem Zeitraum zu unseren gesteckten Zielen gelangen wollen. Zugrunde liegen praktikable Kriterien, die Aufschluss über erreichte Fortschritte geben.
- Neben vielseitigen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der Umstellung auf „Green IT“ in unserem Haus wächst auch kontinuierlich unsere Inanspruchnahme erneuerbarer Energiequellen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Energieeinsparungen

- Die beiden Blockheizkraftwerke ermöglichen den energieeffizienten Einsatz von Brennstoff und damit einen fortlaufenden Einspareffekt der Primärenergie von bis zu 36 %.
- Die bislang auf den PZN-Gebäuden installierten Photovoltaik-Anlagen mit einer Größe von 1.200 m² produzieren 171 KWp Solar-Strom.
- In Abhängigkeit vom Landesdenkmalamt und unserem Energieversorger (Einbau von Systemtrennmöglichkeiten) soll der Neuaufbau bzw. die Erneuerung weiter Photovoltaikanlagen vorangetrieben werden.

Indikator 2: Verminderung CO₂-Ausstoß

- Mit 4 E-PKW, 2 E-Leicht LKW und 36 Pedelecs sind - bei einer 50 %igen-Anrechnung der Pedelecs - bereits 27 % des PZN-Fuhrparks auf Elektromobilität umgestellt. Ergänzend ermöglicht die Einführung der Option, im Homeoffice und mobil zu arbeiten, die Reduktion unserer CO₂-Emissionen.
- Eine entsprechende Evaluation ist geplant.

Indikator 3: Emissionskompensation

- Durch gezielte Baumpflanzaktivitäten über die regulären Pflanzungen hinaus um 115 neue Bäume können zusätzlich etwa 1,4 Tonnen CO₂ pro Jahr gebunden werden.

AUSBLICK

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an und nutzen weiterhin das Einsparpotenzial unserer Blockheizkraftwerke. Zur Optimierung der Energieeffizienz planen wir den Austausch der vorhandenen Geräte durch die neueste und leistungsstärkere Technologie.
- Gemeinsam mit der Energiegenossenschaft wird an einem Konzept zur erweiterten Nutzung von Photovoltaikanlagen auf Freiflächen mit landwirtschaftlicher Nutzung gearbeitet
- Weiterhin halten wir daran fest, die Nutzung der Elektromobilität in unserem Fuhrpark zu intensivieren und auch die öffentliche E-Lade-Infrastruktur auf dem PZN-Gelände auszubauen.

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

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

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

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

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

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

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



Titelseite Wegweiser „Grüner Kompass“

- Konsolidierung bereits eingeführter Aktivitäten und in Umsetzung befindlicher Nachhaltigkeitsmaßnahmen
- Akzeptanzförderndes Sichtbarmachen des Umweltengagements, u. a. durch Einführung eines speziell entwickelten Signets und ansprechender Platzierung auf nachhaltigen Giveaway-Produkten, die auf das Umweltengagement aufmerksam machen
- Einführung einer gemeinsam von den ZfP in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden konzipierten Energiesparkampagne, durch welche insgesamt rund 4.000 Mitarbeitenden angestoßen werden sollen, den Bedarf an Gas, Kohle und Öl zu verringern, energiepolitisch unabhängiger zu werden, Geld zu sparen und das Klima zu schützen. Seit Oktober 2022 werden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am Arbeitsplatz lanciert.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Um das Mitgestaltungspotenzial unserer Mitarbeitenden auszuschöpfen und Veränderungsprozesse zu ermöglichen, haben wir vielseitige Partizipationsmöglichkeiten für unsere Belegschaft institutionell verankert.
- Im Rahmen unserer internen Kommunikation nutzen wir unseren Intranet-Kanal „Wissman“ (Wissensmanagement) sowohl als Informationsmedium als auch im Sinne eines Forums zur Diskussion aktuell anstehender Fragen, die unsere Weiterentwicklung betreffen.
- Neue Denkweisen und Perspektiven fördern wir auch im Zuge der sukzessiven Einführung innovativer Versorgungsmethoden, etwa das Stationskonzept Safewards oder die Recovery-orientierte Pflege sowie durch die Einbeziehung von speziell geschulten psychiatrienerfahrenen Genesungsbegleiter*innen in die Behandlungsprozesse. Wertvolle Anstöße zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit erhalten wir darüber hinaus im Rahmen von „Trialog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Der im Jahr 2021 zentrenübergreifend entwickelte Wegweiser Grüner Kompass wurde 2022 an den beteiligten Standorten Weinsberg, Wiesloch, Winnenden (WWW) eingeführt, mit dem Ziel fortan jährlich aktualisiert und fortgeschrieben zu werden. Die WWW-weite Projektgruppe aus den Verantwortlichen für Nachhaltigkeit tauscht sich regelmäßig zu anstehenden Themen aus und veranlasst die gezielte Weiterentwicklung des Grünen Kompass.
- Aus dieser Initiative ging u. a. die Energiesparkampagne: *WWWir sind ... ** (Energiesparer*innen, Druckerschoner*innen, etc.) hervor. Seit Oktober 2022 werden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am jeweiligen Arbeitsplatz lanciert. Diese Empfehlungen stärken das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, beispielsweise beim Lüften, Lichtausschalten, der Druckernutzung etc. Die Kampagne wurde in den drei Zentren in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden solide etabliert.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die visuelle Kommunikation über die Platzierung des Signets auf Give-aways für die Alltagsnutzung wie Brotdosen, Taschen, etc. stärkt die Identifikation mit dem Nachhaltigkeitsgedanken und verknüpft diesen mit einer positiven Konnotation
- In unserem „Kerngeschäft“, der Behandlung psychisch kranker Menschen, sind ebenfalls innovative Ideen gefragt, um die medizinische Versorgung noch patientenzentrierter zu gestalten. Im Krankenhaus-Bereich startete deshalb das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“, um unsere Strukturen und Prozesse so umzugestalten, dass eine leitliniengerechte Behandlung bei gleichzeitig maximal möglicher Kontinuität der Behandlungsteams gewährleistet ist. Das Projekt startete mit externer Moderation und ist hochrangig an die Geschäftsleitung angebunden. In den Lenkungsausschuss eingebunden sind der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit und der Vertreter der Schwerbehinderten.

AUSBLICK

- Wir werden auf allen Unternehmensebenen intensivierte Anreize zum Umdenken setzen und Leitsatz 12 auch zukünftig als Schwerpunktleitsatz behandeln. Dabei erwarten wir, dass insbesondere das verantwortungsvolle Handeln unseres Mitarbeitenden zu einer deutlichen Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen wird. Vor diesem Hintergrund sind auch interne Aktionstage zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen angedacht.
- Der „Grüne Kompass“ soll in 2023 aktualisiert werden.
- Die zentrenübergreifende Energiesparkampagne wird in 2023 fortgeführt.
- Das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“ wird mit hoher Priorität weiterverfolgt.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der Fokus liegt aktuell auf der Integration ausländischer Fachkräfte. Über das Projekt „UkrAid“ werden ukrainische geflüchtete Fachkräfte in der Pflege, in der IT und in den Wirtschaftsbereichen bei der beruflichen Anerkennung, mit Wohnraum, Erwerb von Sprachkompetenzen und bei der sozialen Integration unterstützt. In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit werden im Rahmen des „Triple Win“ Programmes Pflegefachkräfte aus Tunesien und Indien gleichermaßen unterstützt. Ein drittes Projekt läuft in Zusammenarbeit mit einem kirchlichen Träger zur Anwerbung und Integration indischer Pflegekräfte. Im Bereich des Ärztlichen Dienstes steht die Integration von Ärzt*innen aus Drittländern im Mittelpunkt. Diese Projekte eint ein Zusammenwirken von Mitarbeitenden verschiedener Hierarchieebenen und Berufsgruppen zusammen mit der Mitarbeitervertretung und den Beauftragten in 14-tägigen Meetings zur Koordination der Integrationsaktivitäten. Weitere Mitarbeitende haben sich für die Integrationsbegleitung in Fortbildungen vorbereitet und Begleiten die ausländischen Kolleg*innen im beruflichen Alltag, so dass sie bestmöglich in unserem Zentrum und in unserer Gesellschaft Fuß fassen können.
- In enger Zusammenarbeit zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit, der Geschäftsleitung und den Führungskräften sorgen wir für die geschlechterspezifische Gleichbehandlung auf der Grundlage unseres Chancengleichheitsplans. Glücklicherweise erfordern Themen der sexuellen Belästigung selten die Intervention des Arbeitgebers und der Chancengleichheitsbeauftragten. Dennoch sollen die bestehenden Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden.
- Mit den unterschiedlichen Interessenvertretungen in unserem Haus pflegen wir einen regen Austausch, u.a. über Beratungstermine bei der Personaldirektorin, Einbindung in Arbeitsgruppen, Klausurtagungen und Sitzungen der Geschäftsleitung.
- Dem Personalrat wurde es - über gesetzliche Vorgaben hinaus - ermöglicht, u.a. an einer Klausur der erweiterten Geschäftsleitung teilzunehmen und sich in die Entwicklung strategischer Ziele einzubringen. Bei der angestrebten Reorganisation unseres Zentrums im Hinblick auf eine „Zukunftsfähige Psychiatrie“ ist die Mitarbeitervertretung zusammen mit der Geschäftsleitung im Lenkungsausschuss vertreten und kann so rechtzeitig vor der formalen Beteiligung Informationen zu den angedachten Veränderungen bekommen und Bedenken äußern. Neben den bestehenden Regelterminen wurde ein Regeltermin des Personalratsvorsitzes mit der Medizindirektion etabliert.
- Die Änderungen im Nachweisgesetz, die ab dem 01.08.2022 in Kraft getreten sind, hat das PZN unverzüglich umgesetzt und alle Arbeitsverträge des PZN entsprechend der Vorgaben des Nachweisgesetzes angepasst.
- Die Vorgaben des Pflegeberufsgesetzes zur generalistischen Pflegeausbildung wurden vollständig umgesetzt. Aufgrund steigender Auszubildendenzahlen werden kontinuierlich neue Kooperationsverträge für die externen praktischen Einsätze geschlossen und die Zahl der Praxisanleitungen erhöht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die Energiepreispauschale in Höhe von einmalig 300 €, die nach dem Willen des Gesetzgebers möglichst unbürokratisch die aktuelle Energiepreisentwicklung abfedern sollte, wurde vom PZN pünktlich im September 2022 an die Beschäftigten ausgezahlt.
- Die Prüfung der Deutschen Rentenversicherung bezüglich der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen der Jahre 2018 -2021 hat dem PZN eine einwandfreie Bearbeitung bescheinigt, so dass die Rechte der Arbeitnehmer*innen auch damit bestens gewahrt sind.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Der Tarifabschluss des TV Ärzte ZfP wurde umgehend umgesetzt. Die lt. Tarifvertrag maximal zulässigen Dienste werden nicht überschritten. Die Corona Prämie wurde ausgezahlt.
- Die Mitarbeitenden-Befragung „Great Place to Work“ wurde mit einer Beteiligung von 45% durchgeführt.

Ausblick:

- Die Dienstvereinbarung Homeoffice und Mobile Arbeit, die Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten sowie die Dienstvereinbarung „Flexi 7“ (Honorierung des Einspringens bei Personalausfällen) sollen 2023 evaluiert und einvernehmlich zwischen Personalrat und Arbeitgeber neu abgeschlossen werden.
- Das Interesse in der Belegschaft an einem „Jobrad“ (Entgeltumwandlung für Fahrradleasing) wird erhoben, eine Umsetzung des Tarifvertrages „Fahrradleasing wird bei ausreichendem Interesse in der Belegschaft für 2023/24 angestrebt.
- Mit Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der/die gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer*in ab Januar 2023 nicht mehr verpflichtet, dem Arbeitgeber das ärztliche Attest vorzulegen. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Daten bei den Krankenkassen abzurufen. Um weiterhin eine korrekte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle gewährleisten zu können, überarbeitet das PZN aktuell seine Prozesse und erprobt ein internes digitales Meldeportal für Krankmeldungen ohne Attest.

LEITSATZ 02 - WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Arbeitsplatzanalyse in der Tochtergesellschaft SGN durchgeführt (Wäscherei, Küche sowie Außenbereiche Café 26, Casino, SB-Shop und Hotelservice): Vorbereitung und Vorabinformation der Mitarbeitenden im Frühsommer, Befragung der Mitarbeitenden im Juni, Auswertung und Präsentation der Ergebnisse (durch Prof. Dr. Glaser, Uni Innsbruck) im Juli, Arbeitsgruppen der MA im Oktober/ November.
- Weiterer Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM): Neben einem vielfältigen BGM-Kurs- & Angebotsprogramm zur Verhaltensprävention werden auch Maßnahmen zur Verhältnisprävention ergriffen.
 - Ausweitung des Kurs- & Angebotsprogramms auf Online-Angebote
 - Ergänzung verhältnispräventives Angebot: MA-Unterstützungsprogramm

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Abschluss der Arbeitsplatzanalyse in den Bereichen Verwaltung und Arbeitstherapien (Verhältnisprävention)
- Einführung Kollegiale Beratung im Verwaltungsbereich (Pilotprojekt)
- Die Arbeitsplatzanalyse bei der Tochtergesellschaft SGN ist sehr erfolgreich verlaufen. Es ist eine ausgesprochen hohe Beteiligung von rund 77% erreicht worden. Die Arbeitsgruppen haben sehr konstruktiv unter externer Moderation gearbeitet, Maßnahmenlisten wurden zur weiteren Bearbeitung und Umsetzung an die Führungskräfte der SGN übergeben.
- Optimierung des BGM-Kursprogrammes: Weitere Online-Kurse wurden angeboten, so dass Mitarbeitende in Außenstellen, im Homeoffice und in Teilzeit besser teilnehmen können. Zudem sind viele Angebote des BGM nun auch über den OnlineCampus abrufbar, so dass sie auch außerhalb des PZN nutzbar sind.
- Im Januar 2022 wurde ein neues Verhältnispräventives BGM-Angebot etabliert, das Mitarbeitenden-Unterstützungsprogramm „pme Familienservice“, welches zunächst für zwei Jahre erprobt wird. „pme Familienservice“ bietet Erste Hilfe in persönlichen Krisensituationen per Hotline und eine weiterführende Beratung zu verschiedenen Themenbereichen an.
- Resultierend aus den Verbesserungsvorschlägen im Rahmen der Arbeitsplatz-Analyse in Verwaltung und Arbeitstherapien wurden fast alle Vorschläge umgesetzt. Die Arbeitsplatzanalyse in der Verwaltung und den Fachtherapien wurde somit mit gutem Ergebnis abgeschlossen.
- Insgesamt vier der sechs Pilotbereiche für ein Führungskräfte-Feedback haben dieses komplett durchlaufen - die letzten beiden Prozesse sind für 2023 vorgesehen.
- Auf Hinweis des Personalrats wurde die Zufriedenheit der neuen Mitarbeitenden mit der Einarbeitung mittels Befragung erhoben. Anregungen der Befragten wurden in die standardisierten Einarbeitungspläne aufgenommen.
- Im Jahr 2022 hat unser Personalrat erneut Betriebsausflüge in Form von Wanderungen organisiert, die von der Belegschaft sehr positiv aufgenommen wurden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Umsetzung der Maßnahmen aus der Arbeitsplatzanalyse der Tochtergesellschaft SGN wird Ende 2023 nachverfolgt.
- Weitere Online-Kurse im BGM wurden angeboten, so dass Mitarbeitende in Außenstellen, im Homeoffice und in Teilzeit besser teilnehmen können. Zudem sind viele Angebote des BGM nun auch über den OnlineCampus abrufbar, so dass sie auch außerhalb des PZN nutzbar sind.
- Im Januar 2022 wurde ein neues verhältnispräventives BGM-Angebot probeweise etabliert, das Mitarbeitenden-Unterstützungsprogramm „pme Familienservice“. Es bietet Erste Hilfe in persönlichen Krisensituationen per Hotline und eine weiterführende Beratung zu verschiedenen Themenbereichen.
- Resultierend aus der Arbeitsplatz-Analyse in Verwaltung und Arbeitstherapien wurden fast alle Vorschläge umgesetzt.
- Die Arbeitsplatzanalyse in der Verwaltung und den Fachtherapien wurde somit mit gutem Ergebnis abgeschlossen.
- Das Pilot-Projekt für „Kollegiale Beratung in der Verwaltung“ wurde pandemiebedingt verlängert bis Ende 2023.
- Insgesamt vier der sechs Pilotbereiche für ein Führungskräfte-Feedback haben dieses komplett durchlaufen - die letzten beiden Prozesse sind für 2023 vorgesehen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Auf Hinweis des Personalrats wurde die Zufriedenheit der neuen Mitarbeitenden mit der Einarbeitung mittels Befragung erhoben. Trotz Corona-bedingter Personalausfälle und damit auch der Startbegleiter*innen, war das Ergebnis der Befragung positiv. Anregungen der Befragten wurden in die standardisierten Einarbeitungspläne aufgenommen.

Ausblick:

- Im Psychiatrischen Wohnheim ist die pilothafte Einführung von Peer Mentoring geplant. Ein Konzept wird derzeit mit der Bereichsleitung abgestimmt, die Umsetzung wird begleitet und evaluiert.
- In der Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie ist die Einführung von Kollegialer Beratung aus Stationsleitungsebene im Pflegebereich geplant. Die Einführung wird derzeit mit der pflegerischen Klinikleitung abgestimmt.
- Das Mitarbeitenden-Casino soll umgebaut, ein schöneres Ambiente für die Einnahme des Mittagessens bieten aber auch als „Meeting Lounge“ für den kollegialen Austausch dienen. Die Festhalle soll wieder für kulturelle Veranstaltungen nutzbar werden.
- In 2023 soll erneut eine Veranstaltung zum Weltfrauentag stattfinden und eine „Dankeschön- Woche“ mit kostenlosem Mittagessen und Spezialitäten für die Mitarbeitenden stattfinden.

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben Grundlagen geschaffen, die mehr Partizipationsmöglichkeiten für die Angehörigen unserer Patient*innen ermöglichen.
- Auch in 2022 waren die PZN-Kliniken in den jeweiligen gemeindepsychiatrischen Verbünden und Suchthilfenetzwerken in unserer Einzugsregion aktiv.
- Bei unserer Öffentlichkeitsarbeit haben wir Informationen vermehrt über Soziale Medien bereitgestellt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das PZN hat gemeinsam mit dem Landesverband der Angehörigen psychisch Kranker eine Grundsatzerklärung zur Kooperation unterschrieben.
- Über das Bündnis gegen Depression wurden verschiedene themenspezifische Presseanfragen beantwortet, Fortbildungen durchgeführt und eine Lesung und Diskussion mit dem depressionserfahrenen Schriftsteller und Journalisten Benjamin Maack veranstaltet. Damit wurde Aufklärungsarbeit geleistet sowie Stigmatisierungstendenzen vorgebeugt.
- Im Rahmen der Woche zur seelischen Gesundheit wurden mit regionalen Kooperationspartnern u.a. eine Vernissage zu einer Ausstellung und eine Filmvorführung organisiert.
- Ein Angehörigentag mit Fachvorträgen wurde im Zusammenarbeit mit regionalen Angehörigengruppen durchgeführt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Eine Informationsgruppe für Angehörige depressiv Erkrankter soll auch für Menschen angeboten werden, deren erkrankte Angehörige nicht im PZN behandelt werden.
- Anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit im Herbst 2023 sollen Veranstaltungen für die breite Öffentlichkeit durchgeführt werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das PZN hat im Berichtsjahr das Umwelthandbuch „Grüner Kompass - Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden“ aktualisiert.
- Zur ressourcenschonenden Optimierung organisatorischer, betriebswirtschaftlicher und versorgungsbezogener Prozesse haben wir die Digitalisierung in unserem Klinikum forciert.
- In weiten Teilen der Information und Kommunikation setzen wir mittlerweile auf elektronische Medien, um den Verbrauch von Papier zu minimieren.
- Im Zuge der nachhaltigen Ausrichtung unseres Abfallmanagements streben wir in allen geeigneten Bereichen des PZN eine Reduktion von Müll an.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir streben über alle Unternehmensbereiche hinweg die Vermeidung unnötiger Papierausdrucke an. Um den Einsatz von Papier zu reduzieren, veröffentlichen wir Informationen verstärkt in digitalen Formaten.
- Für die von unserer Unternehmenskommunikation verantworteten Druckunterlagen wird ausnahmslos Recyclingpapier mit Zertifikat „Blauer Engel“ verwendet. Die beauftragten Druckbetriebe beachten die Vorgaben des Klimaneutralen Drucks und unterstützen CO₂-Kompensationsprojekte.
- Bei der Pflege unseres Parks verzichten wir bewusst auf den Einsatz von Pestiziden, um einen Beitrag zum Schutz des Grundwassers und natürlicher Organismen zu leisten.
- Generell liegt der Fokus unseres Beschaffungswesens auf ressourcenschonenden Einkäufen und Vermeidung langer Lieferwege.
- Bei Werbemitteln bevorzugen wir Artikel, die kunststofffrei oder -arm hergestellt werden.
- Im Mitarbeitenden-Casino wurde ein Mehrwegesystem eingeführt.

Ausblick:

- Nachhaltigkeitsziele bestimmen auch die Planung eines neu zu entwickelnden Baugebiets, das sich auf einem fünf Hektar großen Areal des PZN-Geländes erstrecken wird. Hier soll Wohnraum für eine sozial gemischte Bewohnerstruktur entstehen. Die Konzeption sieht eine städtebauliche Dichte von etwa 80 Einwohner*innen pro Hektar vor und wird damit sowohl den wirtschaftlichen Anforderungen als auch der angestrebten Reduzierung des Flächenverbrauchs gerecht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Das Projekt befindet sich in der fortgeschrittenen Planungsphase. Eine Baufelduntersuchung wurde unter artenschutzrechtlichen und denkmalpflegerischen Kriterien vorgenommen. Die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen konsequent in die weiteren Planungsaktivitäten ein. So sind eventuell notwendige Umsiedlungen, z. B. von Rotmäusen, Gegenstand weiterer Gutachten.
- Angestrebt wird eine Optimierung der Müllvermeidung, bei der Speiseversorgung eine Steigerung des Bio-Anteils der Speisen und eine Fokussierung aufs Tierwohl sowie die Einführung eines „Klimatellers“/Co2-Berechnung des Speisenplanes.

LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der PZN-Qualitätszirkel „Leitlinien und Standards“ stärkt unsere Bemühungen, leitliniengerechte Behandlung „state of the art“ durchzuführen.
- In der Koordinierungsgruppe QM tauschen sich alle Qualitätsbeauftragten regelmäßig aus.
- Im Hinblick auf die 2023 anstehende Rezertifizierung durch das Qualitätssystem KTQ®, findet ein kontinuierliches Monitoring des KTQ®-Masterplans statt.
- Aus regelmäßig durchgeführten Befragungen von Patient*innen und Zuweiser*innen leiten wir eventuellen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf ab und entwickeln zielführende Maßnahmen.
- Regelmäßige klinikübergreifende und -interne Audits sichern die Behandlungsqualität.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Berichtsjahr wurden klinikübergreifend Risikoaudits zu sicherheitsrelevanten Patient*innen-Merkmalen und daraus abgeleiteten Maßnahmen durchgeführt. Die Themen umfassten ein breites Spektrum somatischer und psychischer Risikobereiche.
- Des Weiteren wurden Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe klinikübergreifend durchgeführt.
- Erstmals durchgeführt wurden zwei ZfP-übergreifende Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe.
- Die Ergebnisse einer Zuweiserbefragung wurden kommuniziert.
- Eine Patientenbefragung startete im Berichtsjahr.

Ausblick:

- Die konsequente Qualitätsorientierung bleibt weiterhin fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- ZfP-übergreifende Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe sollen 2023 ausgeweitet werden.
- An den Außenstellen Schwetzingen und Weinheim sollen Risiko-Audits zur Arzneimitteltherapie-Sicherheit durchgeführt werden.
- Eine interdisziplinäre Morbiditäts- und Mortalitäts-Konferenz soll in festem Turnus klinikübergreifend etabliert werden.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf engagieren wir uns intensiv in der Aus- und Weiterbildung, u. a. in unserer gemeinsam mit den GRN-Kliniken betriebenen Pflegefachschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH (BZG).
- Medizinstudent*innen profitieren im Rahmen unserer fachärztlichen Weiterbildungsangeboten von der fachlichen Begleitung und Förderung auf dem Weg in ein erfolgreiches Berufsleben im PZN.
- Als Ausbildungspartner von Hochschulen fördern wir akademische Fachkräfte im dualen Studium, beispielsweise in den Fächern „Pflegemanagement“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“.
- Mehrere Projekte zur Akquise und Integration ausländischer Fachkräfte stehen im Fokus.
- Im Bereich der Rekrutierung wurden Social Media Recruiting, Job-Speed Datings und eine neue Karriereseite etabliert. Niederschwellige Bewerbungsmöglichkeiten über Whats-App werden derzeit im pflegerischen und im ärztlichen Bereich erprobt.
- Kooperationen mit über 15 verschiedenen Arbeitnehmerüberlassungsagenturen helfen Personalausfälle in der Pflege zu kompensieren.
- Im Austausch zwischen der Medizindirektion, den Pflegedienstleitungen und dem Personalbereich werden kontinuierlich Maßnahmen zur Optimierung der Personalakquise und -bindung konzipiert und implementiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Jahr 2022 konnten wir 15 Absolvent*innen unserer BZG in feste Arbeitsverhältnisse in den PZN Pflegebereich übernehmen.
- Derzeit sind 71 Ärzt*innen in Facharztweiterbildung im PZN beschäftigt. Zur Verbesserung der Personalbindung wurden alle auf Grundlage des Gesetzes zur „Befristung von Ärzten in der Weiterbildung“ befristeten Verträge entfristet, so dass in dem für sie angemessenen Rhythmus die Weiterbildung absolvieren können.
- Zum Stichtag 31.12.2022 gab es vier dual Studierende und 94 Auszubildende im PZN. Die Nachwuchsgewinnung und -förderung wird weiter intensiviert.
- Die zusätzlichen Stellen für die Erweiterung des Maßregelvollzugs konnten besetzt, die durch natürlich Fluktuation entstandenen Vakanzen nachbesetzt werden

Ausblick:

- Die Anforderungen an den „Arbeitsplatz der Zukunft“ stehen im Fokus aller baden-württembergischen Zentren für Psychiatrie. Die gesetzten Schwerpunkte wurden im PZN bereits erprobt, Evaluationen zum „Belgischen“ Arbeitszeitmodell, zur Personalentwicklung in technisch-handwerklich Berufen sowie Mobile Arbeit und Homeoffice stehen für 2023 zur Evaluation an.
- Durch Einführung eines neuen Bewerbermanagementsystems wird die Effizienz der Akquise von Fachkräften weiter verbessert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Das PZN nimmt mit dem Projekt „Fit4Psych“ an dem Ideenwettbewerb des Sozialministeriums „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ teil
- Führungskräfte werden weiterhin mit dem Führungskräfteentwicklungsprogramm, umfassenden Weiterbildungen und einem speziellen Einarbeitungsplan auf ihre Aufgaben vorbereitet, bei Schlüsselpositionen angemessene Überlappungszeiten zwischen ausscheidender Führungskraft und Nachfolge vorgesehen. Der Corona-bedingt für 2 Jahre ausgesetzte „Führungsdiallog“, bei welchem sich Führungskräfte zu aktuellen Themen austauschen und vernetzen können, wird in 2023 erneut aufgegriffen. Sofern es die räumlichen Gegebenheiten zulassen, werden die Einführungstage für neue Mitarbeitende, die „PZN Spotlights“ wieder aufgegriffen.
- Der „Skills Mix“, also die Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Berufsgruppen der multiprofessionellen Stationsteams soll weiterentwickelt werden.
- Trotz bis dato ausstehender Refinanzierung der tarifbedingten Mehrkosten durch die Krankenkassen hat das PZN alle notwendigen Stellen zur Besetzung freigegeben und wird alles daransetzen, diese auch refinanziert zu bekommen.
- Mit Blick auf demografische Entwicklungen und gesellschaftliche Trends planen wir vorausschauend unsere organisatorische sowie bauliche Infrastruktur und vernetzen unsere Angebote systematisch, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Dabei pflegen wir einen intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch innerhalb der ZfP-Gruppe.

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit Blick auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse haben unsere Kliniken begonnen, die S3-Leitlinie zur Reduktion von Gewalt und Zwang bei der Behandlung zu implementieren.
- Unsere Fachkliniken haben sich im Berichtsjahr an wichtigen Forschungsprojekten und Ausschreibungen für beispielhafte Versorgungskonzepte beteiligt. Die konsequente Einhaltung ethischer Standards wird von unserem Ethik-Komitee überwacht.
- Die Anbindung an die Universitäten als Lehrkrankenhäuser sowie die Tätigkeit lehrbeauftragter Professor*innen aus unserem Klinikum sichert zusätzlich den Wissenschaftstransfer.
- Innovative patientenorientierte Konzepte wie Safewards werden von unseren Kliniken stufenweise adaptiv eingeführt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die PZN-Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung kooperiert mit dem ZISG Mannheim im feuerleinCentrum für Translationale Suchtmedizin und hat auch 2022 ein wissenschaftliches Symposium durchgeführt.
- Die PZN-Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung beteiligt sich neben der Klinik für Psychiatrie am Universitätsklinikum Heidelberg und dem Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI) an der Initiative „Stark im Sturm“ für Kinder psychisch kranker und suchtkranker Eltern. Mit Unterstützung der Dietmar Hopp Stiftung wurden Kinderbeauftragte am ZI in Mannheim etabliert. Ihre Aufgabe ist es, psychisch und

WEITERE AKTIVITÄTEN

suchterkrankte Eltern während ihres Krankenhausaufenthalts mit den richtigen Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen in Verbindung zu bringen und die Akzeptanz für Unterstützungsangebote zu steigern.

- Ziel des Forschungsprojekts „Mit Papa geht es besser“ der Klinik für Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik I ist eine intensiviertere Einbindung von Vätern in die stationäre Mutter-Kind-Behandlung.
- Die für Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik II beteiligte sich an einer Studie zur Implementierung der S3-Leitlinie zur Verhinderung von Zwang und Gewalt PrevCo.

Ausblick:

- Der konstruktive Austausch innerhalb von Netzwerken und Aktionsbündnissen, aber auch von Fachgruppen und mit der Politik wird weiterhin aktiv gesucht, um die psychiatrische Versorgung weiterzuentwickeln.
- Wir treiben klinikübergreifend den Ausbau und die bessere Vernetzung von Hilfen für besonders schützenswerte Personengruppen voran. Dazu gehört auch die Entwicklung innovativer Schutzkonzepte, derzeit erarbeitet wird ein Konzept zum Schutz von Patient*innen vor sexuellem Missbrauch und Gewalt.
- Unsere internen Qualitätszirkel eruieren fortlaufend den Bedarf an neuen Konzepten, Standards und Leitlinien und stoßen deren Entwicklung an.
- Im Rahmen des Projekts „Zukunftsfähige Psychiatrie“ wird ein umfassender Change-Management-Prozess eingeleitet, der das Ziel hat, eine leitliniengerechte, patientenzentrierte Behandlung noch mehr zu fokussieren, indem Klinikstrukturen und -prozesse umfassend geprüft und ggf. umgestaltet werden.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Im Rahmen unserer soliden Finanzpolitik treffen wir Finanzentscheidungen nach transparenten Regeln und auf Grundlage klarer Strukturen basierend auf einem Jahreswirtschaftsplan.
- Mittelfristigen Investitionen, wie beispielsweise Bauprojekten, liegt unser Fünfjahresplan zugrunde. Diesen entwickeln wir in Übereinstimmung mit unseren Nachhaltigkeitszielen kontinuierlich weiter.
- Neben der Planung von Neubauten unter Einsatz energieeffizienter Technologien und ressourcenschonender Materialien setzen wir uns dabei auch mit der ökologisch und ökonomisch verantwortungsvollen Nachnutzung von Bestandsgebäuden auseinander und streben an, diese Ziele in Einklang mit den Denkmalschutz-Vorgaben zu bringen.
- Das PZN unterstützt den nachhaltigen Kapitalmarkt, beispielsweise durch Geldanlagen in sogenannte Green Bonds und Social Bonds.

Ausblick:

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Bereich des Maßregelvollzugs startete ein Neubau mit 54 Plätzen für Patient*innen, deren Unterbringung nach § 63 StGB in unserer Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie gerichtlich angeordnet wurde.
- Im Rahmen unserer Investitionen in die zukünftige Nutzbarkeit unseres Zentralgebäudes werden derzeit umfangreiche Zwischensanierungen für ein neues Beratungs- und Behandlungszentrum vorgenommen.
- Im Berichtsjahr hat das PZN in Nachhaltigkeitsanleihen der LBBW und der Helaba investiert.
- Für die Ukraine-Hilfe wurden an das Aktionsbündnis Katastrophenhilfe 5.000 Euro gespendet.

Ausblick:

- Für die sichere Refinanzierung der Personalkosten in unseren Kliniken erweist sich die 2021 in Kraft getretene Richtlinie über die Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik als unzulänglich. Wir setzen uns bei den Kostenträgern weiterhin für eine vollständige tarifkonforme Refinanzierung der Stellen ein, die für eine hochwertige Versorgung und erforderliche Qualität angemessen sind. Nachdem das Regierungspräsidium im Januar 2022, das von der Schiedsstelle festgesetzte Budget 2020 genehmigt und den Anspruch auf die Refinanzierung der tarifbedingten Personalkosten im Genehmigungsbescheid rechtlich begründete, haben die Landesverbände der Krankenkassen im März 2022 gegen diesen Bescheid Klage erhoben. Der Anspruch des PZN wird in dieser Sache weiterhin aufrechterhalten und vor den Gerichten verteidigt.
- Um langfristig eine nachhaltige und denkmalschutzkonforme Unternehmensentwicklung mit Bauplanungen realisieren zu können, benötigt das PZN, wie andere Krankenhäuser auch, neben den Betriebskosten eine zusätzliche finanzielle Förderung für Investitionen, die in der Regel durch das Land Baden-Württemberg bereitgestellt wird.

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit dem Ziel, jegliche Korruption in unserem Unternehmen, erfolgreich zu verhindern, haben wir uns im ZFP-Verbund intensiv mit den Möglichkeiten eines systematischen Compliance Managements auseinandergesetzt.
- Die organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers ist direkt an die Geschäftsführung angebunden und spiegelt die hohe Priorisierung des Themas wider.
- Im Sinne einer prozessunabhängigen Überwachungsfunktion wurde eine Innenrevision eingerichtet.
- Die im ganzen Zentrum einzuhaltenden Unterschriftenregelungen berücksichtigen das Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In Zusammenarbeit mit den weiteren ZfP wurde ein „Handbuch Compliance Management (CM)“ entwickelt, das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Es wurde eine ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle eingerichtet. Im nächsten Schritt wurden die Mitarbeitenden auf Zentrumsebene über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten informiert.
- Das Handbuch Compliance Management wurde 2022 aktualisiert.

Ausblick:

- Im Schulterschluss mit den weiteren Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg prüfen wir kontinuierlich das Handbuch Compliance Management, das auch Antikorruptionsrichtlinien enthält, auf seine Aktualität.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- An unseren insgesamt fünf Standorten bieten wir den Menschen mit psychischen Erkrankungen in unserem Einzugsgebiet wohnortnahe und niederschwellige Anlaufstellen mit vielseitigen Behandlungs- und Unterstützungsleistungen.
- Innerhalb der Gemeindepsychiatrischen Verbünde agieren wir kontinuierlich als verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.
- Wir haben uns - soweit pandemiebedingt möglich - aktiv kulturelle Angebote für die die Bürger*innen in unserer Region geschaffen, und dabei auch Aufklärungs- und Entstigmatisierungsziele verfolgt.
- Wir stellen unseren weitläufigen Park als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Es wurde begonnen, Smartbenches aufstellen, die jede*r Besucher*in des öffentlichen PZN-Parks nutzen kann. Die in die Sitzfläche integrierten Solarpanels erlauben es, während einer Ruhepause auf den Bänken, das Smartphone aufzuladen kann. Der Strom hierfür wird in einer GelBatterie gespeichert.
- Das PZN hat im Januar 2022 den Gedenktag an die Opfer des Nationalsozialismus begangen.
- Große Resonanz fand eine öffentliche Veranstaltung im Rahmen der „Aktionswoche Alkohol“ mit einer Podiumsdiskussion unter Einbeziehung von Angehörigen und Betroffenen sowie einem Konzert des Duos „Willman“: Mit ihrer Musik macht das Duo gesellschaftliche Themen, wie die Folgen des Alkoholkonsums, auf musikalische Weise zugänglich.

Ausblick:

- 2023 ist u.a. eine Ausstellung zur Bürgerrechtsarbeit der Sinti und Roma in Deutschland geplant.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

Wir engagieren uns in dem Projekt „Gemeinsam für die Artenvielfalt“, das von der Bürgerstiftung Wiesloch initiiert wurde. Hierbei setzen wir uns - auch aktiv auf der eigenen Gemarkung - für den Naturschutz und gegen das Insektensterben ein. Damit unterstreicht das PZN seine gesellschaftliche Verantwortung für ein nachhaltiges, an ökologischen Kriterien orientiertes Wirtschaften und seine Verbundenheit mit regionalen Akteur*innen, die sich diesem Ziel verbunden fühlen. Das Projekt lädt Landwirt*innen vor Ort ein, sich gemeinsam mit Naturschützer*innen und Spender*innen für die Natur stark zu machen. Für die abgeschlossenen Verträge zum Anbau von Blühflächen wird ein finanzieller Ausgleich gezahlt. Auf Ackerflächen säen sie eine artenreiche Blümmischung aus und unterhalten diese für mehrere Jahre am gleichen Platz. Es wird insektenfreundlich gemäht, und auch im Winter finden Insekten hier Unterschlupf und Vögel ihre Nahrung.



Weiterführende Informationen:

<https://buengerstiftung-wiesloch.de/gemeinsam-fuer-die-artenvielfalt-2/>

UNSER WIN!-PROJEKT

Zudem wurden weitere Projekte mit ökologischen Schwerpunkten gefördert: ein pädagogisches Programm zu Tierhaltung und Ernährung der Merian-Grundschule Wiesloch einschließlich einer zeitlich begrenzten Hühnerhaltung auf dem Gelände der Schule vermittelte den Schüler*innen lebensnah die Herausforderungen einer art- und naturgerechten Tierhaltung im Kontext der Nahrungsmittelindustrie. Die Schüler*innen demonstrierten ihren Lernerfolg dabei engagiert im Rahmen einer von ihr gestalteten Ausstellung mit Info-Ständen vor dem Casino des PZN. Die Mutterschule der Lebenshilfe Wiesloch wurde unterstützt, aus Recycling- und Naturmaterialien ein neues Zuhause für Insekten bereitzustellen. Ein Objekt entstand auf dem Schulgelände, ein weiteres mit 102 Insektenhotels auf dem Gelände des PZN.



Eine weitere Förderung erhielt das Projekt „Keine Kippen in der Natur“ des Kinderschutzbundes Wiesloch.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das PZN unterstützte 2022 das Projekt der Bürgerstiftung Wiesloch „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ mit einer Spende in Höhe von 1.000 Euro. Die Lebenshilfe wurde mit 2.000 Euro, die Merian-Grundschule mit 1.300 Euro sowie der Kinderschutzbund mit 500 Euro unterstützt. Die Unterstützungen für die Schulen waren Projektvollfinanzierungen.

UNSER WIN!-PROJEKT

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Stadt Wiesloch unterstützt das Projekt ebenfalls auf mehreren Flächen. Insgesamt sind bisher 3,5 Hektar insektenfreundlich angelegt. Dadurch entsteht Lebensraum und Nahrungsgrundlage für Insekten und damit auch neue Ressourcen für Tiergruppen, die auf Insekten als Nahrungsquelle angewiesen sind. Die Bürgerstiftung hat zu Demonstrationszwecken eine Aussaat für eine solche Blühfläche auch auf dem Gelände des PZN ausgebracht.

AUSBLICK

Das Projekt der Bürgerstiftung „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ wird 2023 mit weiteren 2.000 EUR unterstützt, um die Fortsetzung des Projektes zu sichern. Mit 1.500 wird das Projekt „Interkultureller Garten“ unter dem Dach der Bürgerstiftung Wiesloch unterstützt (<https://wurzelwerk.wiesloch.wordpress.com/>). Im interkulturellen Garten begegnen sich Menschen unterschiedlicher Herkunft, Nationalitäten und Kulturen. Es wird gemeinsam geplant und gearbeitet, dabei voneinander gelernt, unterschiedliche Traditionen und Kulturen werden kennengelernt. Toleranz und Offenheit werden gefördert. Nachhaltiges, ökologisches Gärtnern ist Programm.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Dr. Olivier Elmer

Organisationsentwickler, Mitglied der Geschäftsleitung

Impressum

Herausgegeben am **24.03.2023** von

Psychiatrisches Zentrum Nordbaden

Zentrum für Psychiatrie Wiesloch

Heidelberger Straße 1a, 69168 Wiesloch

Telefon: 06222 55-0 Fax: 06222 55-24 84

E-Mail: info@pzn-wiesloch.de

Internet: www.pzn-wiesloch.de