



Emmendingen
Akademisches Lehrkrankenhaus der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
-Psychiatrie-



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE
EMMENDINGEN



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

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte.....	5
Leitsatz 2: Mitarbeitendenwohlbefinden	9
5. Weitere Aktivitäten.....	16
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	16
Umweltbelange.....	16
Ökonomischer Mehrwert.....	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	21
Regionaler Mehrwert.....	22
6. Unser WIN!-Projekt	25
7. Kontaktinformationen	27
Ansprechpartner	27
Impressum	27

1. Über uns

UNTERNEHMENSCHARSTELLUNG

Das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen (ZfP) besteht aus den Bereichen Fachkrankenhaus und Wohnen und Pflege mit differenziertem Versorgungsangebot für die circa eine Million Einwohner*innen der Region Südbaden. Diese umfasst die Südliche Ortenau, Emmendingen, Freiburg, Breisgau und Lörrach. Mit seinen Kliniken, Tageskliniken, seinem Fachpflegeheim, der Institutsambulanz sowie dem Maßregelvollzug und der forensischen Ambulanz deckt das ZfP das gesamte psychiatrische Versorgungsspektrum ab.

In der Region, zwischen Lahr und Lörrach leistet das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen als psychiatrisches Fach- und Schwerpunktkrankenhaus und Teil der ZfP-Gruppe Baden-Württembergs die psychiatrische Vollversorgung. Der Geschäftsbereich Krankenhaus mit seinen 533 Betten gliedert sich dabei in die Fachbereiche Allgemeine und Gemeindenahe Psychiatrie, Psychiatrie und Psychotherapie, affektive Erkrankungen und Psychosomatische Medizin, Alterspsychiatrie und -psychotherapie sowie Suchtmedizin. Jeder der Fachbereiche verfügt über weitergehende Spezialangebote zum Beispiel im Bereich der Neuropsychiatrie, Altersdepression und des niederschweligen Drogenentzugs sowie für die Frühintervention und Prävention psychotischer Störungen. Wir behandeln jährlich über 7.500 Patienten*innen. Insgesamt arbeiten in den Teilkliniken und den Tageskliniken in Lahr, Freiburg, Bad Krozingen und Lörrach rund 1.600 Mitarbeitende verschiedenster Berufsgruppen.



Als Akademisches Lehrkrankenhaus des Universitätsklinikums Freiburg orientieren wir unsere Behandlung an den neuesten Erkenntnissen der Medizin und Pflege und entwickeln unsere Behandlungskonzepte auf hohem Niveau stetig weiter und verfügen über umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten für Ärzt*innen. Die in Kooperation mit dem Kreiskrankenhaus Emmendingen betriebene Berufsfachschule für Pflege im Landkreis Emmendingen bietet eine moderne und vollständige Krankenpflegeausbildung an. Das ZfP Emmendingen führt das Pflegeheim zfp-Haus Tecum als 100-prozentige Tochter. Das ZfP beteiligt sich am Aufbau des Gemeindepsychiatrischen Verbundes und an der regionalen Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgungsangebote.

Unser Handeln orientiert sich an den folgenden Kernpunkten unseres Leitbilds: Patientenorientierung, Mitarbeiterorientierung, gesellschaftliche Verantwortung und rationales Management.

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 – Mitarbeitendenwohlbefinden: *"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 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: 29.04.2020

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

Unterstütztes WIN!-Projekt: Suchtprävention an Schulen (Fortführung des in 2019 begonnenen Projektes, das aufgrund der Corona-Pandemie zunächst nicht wie geplant durchgeführt werden konnte.)

Schwerpunktbereich:

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

Art der Förderung:

☐ Finanziell ☐ Materiell ☒ Personell

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Umfang der Förderung: Es fanden 3 Termine à 90 Minuten vor Ort statt. Hinzu kam die Arbeitszeit für die Organisation, Vor- und Nachbereitung der Abteilungen Sozialarbeit und Gesundheitsmanagement.

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- 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: Mitarbeitendenwohlfinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlfinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeitenden unser größtes Kapital und unsere wichtigste Ressource sind. Folglich setzen wir einen Schwerpunkt auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte und auf das Wohlfinden unserer Mitarbeitenden. Wir tragen mit unserer Arbeitstätigkeit in einer psychiatrischen Einrichtung zur Entstigmatisierung von Menschen mit psychischen Erkrankungen bei und legen Wert auf einen unvoreingenommenen Blick auf unsere Patient*innen. Dieses Gut gilt selbstredend auch für unsere Mitarbeitenden. Wir möchten in unserem Unternehmen bewusst die Vielfältigkeit der Menschen abbilden und fühlen uns besonders verpflichtet, keinerlei Form der Diskriminierung in unserem Unternehmen zu dulden. Durch die wichtige und auch herausfordernde Arbeit mit psychisch Erkrankten erachten wir es ebenso als unsere Pflicht, für das Wohlfinden unserer Mitarbeitenden Sorge zu tragen. Wir sehen den Menschen als Ganzes und eine unserer zentralen Aufgaben als Arbeitgeber ist es, zur Erhaltung des physischen, psychischen und sozialen Wohlfindens unserer Mitarbeitenden beizutragen. Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fachkräftemangels im Pflegebereich und zunehmend auch in anderen Berufsgruppen, der älter werdenden Beschäftigten und den Herausforderungen, die der Eintritt der nächsten Generationen in die Arbeitswelt mit sich bringt, gewinnt dieser Leitsatz für uns zusätzlich an Bedeutung.

Leitsatz 1: 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."

ZIELSETZUNG

Der herrschende Fachkräftemangel bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach Gesundheitsangeboten stellt nicht nur das ZfP Emmendingen als Arbeitgeber, sondern auch unsere Mitarbeitenden im Pflegealltag, zunehmend jedoch auch in allen anderen Berufsgruppen vor Herausforderungen. Daher ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Qualität unseres Versorgungsangebots sicherzustellen und unseren derzeitigen und künftigen Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dies beinhaltet sowohl

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ein sicheres Arbeitsverhältnis sowie faire, transparente und tarifgebundene Bezahlung. Darüber hinaus positionieren wir uns klar gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz und fördern Chancengleichheit.

Wir wollen weiter an der **Flexibilisierung der Arbeitsmodelle** sowie den **Angeboten für Kinderbetreuung sowie Pflege bzw. Betreuung von Familienangehörigen** arbeiten, um die Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen für alle Mitarbeitenden mit familiärer Fürsorgeverantwortung zu verbessern. Das ZfP Emmendingen erkennt den weiteren **Förderbedarf von Frauen in Führungspositionen** an. Angesichts der altersbedingten anstehenden Wechsel in der obersten Führungsebene ist zum einen die gezielte Förderung von geeigneten Frauen der mittleren Führungsebene und zum anderen die Anpassung der Führungsstrukturen hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben notwendig.

Die durch den Fachkräftemangel bedingte Notwendigkeit der **Beschäftigung von Leiharbeiter*innen** mit abweichenden Arbeitsbedingungen und Entlohnungsmodellen, sowie hohen Kosten für die Solidargemeinschaft darf nicht zum Standard werden und muss sich auf vorübergehende Überbrückung von Engpässen reduzieren.

Die **Gewinnung und Integration von ausländischen Pflege- und Fachkräften** ist zur Aufrechterhaltung der Versorgung der Patient*innen und Bewohner*innen im ZfP Emmendingen unerlässlich, bedeutet aber für alle Beteiligten enorme Anstrengung, Kompromissbereitschaft, Lernbereitschaft und Geduld. Ziel ist es, im ZfP Emmendingen Strukturen und Prozesse zu schaffen, um insbesondere folgende Themenfelder möglichst standardisiert und mit klaren Verantwortlichkeiten effizient und effektiv zu bearbeiten:

- Bürokratische Hürden der Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen
- Anerkennungsprozess der Berufsausbildungen
- Fachliche Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung
- Einarbeitung in der Theorie und Praxis
- Fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse
- Zusätzliche Belastung der Mitarbeitenden in den Funktionen durch gesteigerten Einarbeitungsaufwand
- Kulturelle Unterschiede
- Konfliktlösung

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Zur Förderung der Integration ausländischer Mitarbeiter*innen bietet die Integrationsbeauftragte regelmäßige Workshops zur kultursensiblen Zusammenarbeit, Förderung der interkulturellen Kompetenz und der vorurteilsbewussten Zusammenarbeit sowie Angebote zur Mediation bei Konflikten und Problemen an.

Weiterhin findet 14-tägig ein Austausch mit der Pflegedirektion, Personaldirektion, Pflegedienstleitungen, Stations- und Wohnbereichsleitungen zur Ermittlung von Bedarfen und Bedürfnissen statt.

Zwei Länderpaten unterstützen ihre Kolleg*innen bei der Fachkraftanerkennung, unterstützen bei sprachlichen Herausforderungen und bieten im „Café nationales“ niederschweligen Austausch.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im März 2023 reiste eine Delegation des ZfP Emmendingen nach Pristina zum Besuch des Kolegji AAB, an dem zukünftige Mitarbeiter*innen aus dem Kosovo ihren Bachelor in Pflege absolvieren. Kooperationspartner bei der Vermittlung ist die Agentur LINGUA Kosova, die bereits erfolgreich mit somatischen Kliniken in Deutschland zusammenarbeitet.

Im Oktober 2023 folgte ein Besuch einer kosovarischen Delegation mit Stationsbesichtigungen und Hospitationen im pflegerischen und ärztlichen Bereich im ZfP Emmendingen mit der Zielsetzung, die Zusammenarbeit bei der Akquise kosovarischer und albanischer Pflegefachkräfte weiter auszubauen und das gegenseitige kulturelle Verständnis füreinander festigen.



- Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ für Diversity in der Arbeitswelt einhergehend mit der Verpflichtung, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.
- Fortführung der Schulungen zu Diversity und Chancengleichheit und Konfliktmanagement sowie individuelle bzw. teamorientierte Mediations- und Schulungsangebote in Konfliktsituationen.
- Deutschkurse auf dem Gelände des ZfP Emmendingen in Kooperation mit der VHS für alle internationalen Kolleg*innen aus dem Bereich Pflege des ZfP Emmendingen
- Fotowettbewerb und Veranstaltung zum Tag der Vielfalt am 23.05.2023
- Kinderbetreuung in den Ferien wurde erstmalig auf die Pfingstferien ausgeweitet



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das ZfP verfügt über eine **Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters am Arbeitsplatz. Die Dienstvereinbarung wurde in 2023 nochmals angepasst und stärkt die Rolle und Verantwortung der Führungskraft in der Vermeidung und Bearbeitung von Konfliktfällen. Zudem wurde die Prüfung der Verhältnismäßigkeit und der arbeitsrechtlichen Bewertung von Sanktionsmaßnahmen durch die Personaldirektorin aufgenommen.

Der seit 2023 nun fest etablierten 14-tägigen **Jour Fixe zum Thema „Ausländische Fachkräfte“** entwickelt sich zu einem wesentlichen Steuerungsinstrument des Einsatzes und der Integration der internationalen Beschäftigten. Das Gremium setzt sich aus Pflegedirektion, Personaldirektion, Integrationsbeauftragte, Pflegedienstleitungen und Länderpaten zusammen und ist somit in vielen Angelegenheiten sofort entscheidungsfähig. Themen sind insbesondere die aktuellen Bedarfe, bevorstehende Vermittlungen und Einreisen sowie die damit verbundenen Einreise-/ und aufenthaltsrechtlichen Anforderungen, Unterstützungsbedarfe hinsichtlich Unterkunft, Bedarfe zur

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Anerkennung der Berufsausbildung bzw. erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen inkl. Sprachkurse. Weiterhin werden Erkenntnisse aus den bisherigen Einsätzen, z. B. Herausforderung bei der Anleitung und Einarbeitung der ausländischen Kolleg*innen auf Station und unterstützende Maßnahmen diskutiert und ggf. über die Umsetzung direkt entschieden. Konflikte werden frühzeitig benannt und im Einzelfall gelöst bzw. Maßnahmen zur künftigen Vermeidung etabliert werden.

Im September 2023 stellte die Beauftragte für Chancengleichheit in der Geschäftsleitung ihren Vorschlag für ein **Frauenförderprogramm** am ZfP Emmendingen vor. Schwerpunkte sind Weiterbildungsangebote zur Entwicklung von Führungspersönlichkeit, Mentoring- Programme zum Einblick in die oberen Führungsebenen sowie Netzwerkarbeit. Mit Blick auf die in naher Zukunft anstehenden altersbedingten Wechsel insbesondere im ärztlichen Bereich am ZfP Emmendingen wird die Geschäftsleitung das Thema 2024 erneut auf die Agenda nehmen und Maßnahmen beschließen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Geschlechterverteilung

- Aktuell sind 68 % der Beschäftigten weiblich und 32 % männlich
- Von 7 Mitgliedern der Geschäftsleitung ist 1 Person weiblich, alle in Vollzeit tätig
- 100 % der Chefärzte sind männlich
- 64 % der Oberärzt*innen sind weiblich, 36% männlich

Indikator 2: Einstellung ausländischer Fachkräfte

- 11 % der Beschäftigten haben internationale Staatsangehörigkeiten, insgesamt 192 Mitarbeiter*innen, davon wurden 51 im Jahr 2023 eingestellt (inkl. Schüler*innen, FSJ etc.)

Indikator 3: Quote Leiharbeiter*innen

- 2,7 %, insgesamt 45 Mitarbeiter*innen sind über Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) im ZfP Emmendingen beschäftigt. Ziel bis Ende 2024 sind noch max. 40 ANÜ.

AUSBLICK

Das ZfP Emmendingen legt weiterhin den Fokus auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte als Basis der Zusammenarbeit.

Wir werden weiterhin an Unterstützungsmodellen zur **Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen für Mitarbeitende mit familiärer Fürsorgeverantwortung** arbeiten. In der oberen Führungsebene (Geschäftsleitung und Chefärzte) gibt es weiterhin – bis auf die Position der Personaldirektorin (Vollzeit/weiblich) – nur vollzeitarbeitende männliche Beschäftigte. Die in den kommenden Jahren anstehenden Wechsel in der obersten Führungsebene machen die transparente Gestaltung des Nachbesetzungs- und Auswahlprozesses sowie die Anpassung der Führungsstrukturen hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben notwendig. Die Einführung von Jobsharing als Führungsmodell ist ein erster Schritt. Konkrete Maßnahmen zu einem transparenten Auswahlprozess und zur weiteren Ausgestaltung sind zu erarbeiten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ein weiterer Ausbau der Arbeitnehmerüberlassung ist nicht vorgesehen, die Zahl der über Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten soll gesenkt werden. Hierfür ist die weitere Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte in Baustein, der weiter professionalisiert werden muss durch:

- Verstärkte Einbindung der Integrationsbeauftragten in den Pflegealltag / Stationsbesprechungen, um Herausforderungen der ausländischen Kolleg*innen und der bestehenden Belegschaft besser zu verstehen und Lösungen zur Entlastung und Konfliktvermeidung erarbeiten.
- Stärkung und Förderung der Sprachkompetenz der ausländischen Mitarbeiter*innen.
- Professionalisierung – soweit von ZfP-Seite möglich– des Onboarding Prozesses durch intensive Zusammenarbeit mit allen verantwortlichen Stakeholdern innerhalb und außerhalb des ZfP, insbesondere auch Ausländerbehörden, den zuständigen Agenturen für Arbeit und Weiterbildungsanbietern.
- Ausweitung des Formates „Café nationales“ in ein „Café internationales“ zur Förderung des interkulturellen Austauschs.

Leitsatz 2: Mitarbeitendenwohlbefinden

"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."

ZIELSETZUNG

Der zunehmende Fachkräftemangel in nahezu allen Berufsgruppen im ZfP stellt uns vor die Herausforderung, klug gewählte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und –gewinnung einzusetzen. Individuelle Bedürfnisse des Einzelnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Erwartungshaltungen in Bezug auf Benefits (z. B. Jobrad/Hansefit etc.) müssen in Einklang gebracht werden mit den speziellen Anforderungen an die Versorgung psychisch kranker Menschen und den Herausforderungen der Finanzierbarkeit von entsprechenden Angeboten.

Ziel ist es, über eine ausgewogene Mischung aus individuellen Angeboten, die u. U. auch nur kurzfristig wirksam sind, und strukturierten, geförderten und zielgruppenorientierten Maßnahmen in Kooperation mit erfahrenen Partnern oder im Rahmen von Zertifizierungen, langfristig das Arbeitsumfeld positiv für alle Mitarbeitenden lebensphasenorientiert zu entwickeln und Kündigungen und krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Zufriedene Mitarbeitende sind zudem die wertvollste und glaubwürdigste Quelle, um das ZfP als attraktiven Arbeitgeber auf den Arbeitsmarkt darzustellen und so zu einer schnellen und guten Besetzung von offenen Stellen beizutragen.

Nachhaltige und evaluierbare Maßnahmen lassen sich sehr gut im Rahmen von Zertifizierungen und in Kooperation mit erfahrenen Partnern umsetzen:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

(1) Zertifikat berufundfamilie

Seit 2015 ist das Zentrum für Psychiatrie in Emmendingen (ZfP) nach dem Audit „berufundfamilie“ zertifiziert, einer Auszeichnung für lebensphasenorientierte Personalpolitik. Innerhalb mehrerer Handlungsfelder werden hierfür Ziele und Maßnahmen einer familien- und lebensphasenorientierten Arbeitsumgebung entwickelt und systematisch umgesetzt. Zuletzt wurden im November 2023 im Rahmen einer Berichterstattung zum Umsetzungsstand der geplanten Ziele und Maßnahmen festgestellt, dass die Anforderungen der Auszeichnung am ZfP Emmendingen weiterhin erfüllt sind.



(2) Förderprojekt „Wandel der Arbeit“

In 2022 hat sich das ZfP Emmendingen für ein Förderprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds (ESF) für Deutschland beworben und bereits im ersten Anlauf im Mai 2023 den Zuschlag für das hinsichtlich finanzieller und organisatorischer Sicht äußerst attraktive Programm erhalten. Das Projekt **„Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: Weiterbilden und Gleichstellung fördern“** wird in Kooperation mit der Business Academy Marburg GmbH durchgeführt, die bereits Erfahrung in der Durchführung derartiger Projekte hat und in Bezug auf Nachhaltigkeit in der Umsetzung und Evaluation wiederum eng mit dem Steinbeis-Transfer Institut Marburg zusammenarbeitet. Zielsetzung des Programms ist der Aufbau nachhaltiger und Teilhabe fördernder Personal- und Weiterbildungsstrukturen und Unternehmenskultur sowie Erprobung neuer Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle. Ein weiteres Ziel ist die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung bisher benachteiligter Gruppen durch Verbesserung des Zugangs und den Ausbau bedarfsgerechter Angebote, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Behinderung in ihrer Vielfalt.



Gefördert durch:



(3) Projekt „Mehrwert: Pflege“

Aufgrund des Fachkräftemangels steigt die physische und psychische Belastung insbesondere im Bereich der Pflege, aber zunehmend auch in anderen Berufsgruppen deutlich an, dies zeigt sich durch hohe Ausfallquoten aufgrund Krankheit. Die kontinuierliche Umsetzung von Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden somit immer wichtiger. Neben den bereits etablierten Gesundheitsangeboten (z. B. Hansefit, Massage, Yoga etc.) hat die Geschäftsleitung beschlossen, das Angebot vom Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) „Mehrwert: Pflege“ umzusetzen. Das Konzept Mehrwert: Pflege bietet Krankenhäusern Unterstützung beim Aufbau



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

bzw. der Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Startend mit der strukturierten Bedarfsermittlung über die Maßnahmenplanung und -ausgestaltung, Auswahl möglicher Partner bis hin zur Erfolgskontrolle versprechen wir uns von dieser Kooperation ein auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden des ZfP ausgerichtetes Gesundheitsangebot. Dabei richtet sich das Angebot an alle Mitarbeitenden aus allen Berufsgruppen im ZfP.

Zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden trägt wesentlich auch eine transparente, offene und zugängliche Kommunikation bei. In 2023 wurde im Rahmen einer Bachelorarbeit eine **Mitarbeitendenbefragung** mit der Fragestellung „Wie können die **internen Kommunikationswege** im ZfP so gestaltet werden, dass die Mitarbeitenden unabhängig von erschwerenden Faktoren wie beispielsweise Arbeitsplatzgestaltung und Standort optimal in den betrieblichen Informationsfluss eingebunden werden?“ Die Ergebnisse wurden im November 2023 in der Klausurtagung der Geschäftsleitung besprochen und erste Maßnahmen zur Umsetzung festgelegt.

Weiterhin werden die bewährten Formate von **Mitarbeiterveranstaltungen, Gesundheitsmanagement und zur kontinuierlichen Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung** durchgeführt bzw. nach Aufhebung aller Corona-Maßnahmen auch wieder intensiviert.

Das Kennenlernen und den Austausch unserer Mitarbeitenden untereinander fördern wir durch ein **vielfältiges Angebot an Veranstaltungen**, z. B. Betriebsausflüge, Mitarbeiterfest, Musikveranstaltungen und Vortragsreihen zu unterschiedlichen Themen.

Zur kontinuierlichen Mitarbeiterentwicklung führen wir weiterhin **jährlich Mitarbeitergespräche** durch. Ausgehend von einer Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden zur allgemeinen Arbeitssituation und Zielerreichung und einem Feedback der Führungskraft werden gemeinsam Ziele für die weitere Zusammenarbeit und die Weiterentwicklung des Mitarbeitenden festgelegt. Das seit 2019 existierende **Fortbildungscurriculum für Führungskräfte** mit den Modulen Führungsdialog, Konfliktmanagement/Führungskultur, Lebensphasenorientiertes Führen, Empowerment, Selbstmanagement und Projektmanagement wird weitergeführt.

Abweichend vom Zielkonzept 2021/2022 wurden 2023 durch grundlegende personelle Veränderungen in der Leitungsfunktion im Bereich Personalmanagement und in der Zuordnung der Verantwortlichkeiten zunächst nur die bestehenden Maßnahmen aufrechterhalten. Nach Besetzung der Position der Personaldirektorin zum 01.09.2023 wurden bestehende Konzepte und Maßnahmen auf Fortführung geprüft und noch ausstehende Projekte (Mehrwert Pflege, ESF-Projekt) zur Entscheidung bzw. in die Umsetzung gebracht.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Personaldirektorin als ständiges Mitglied der Geschäftsleitung seit 01.09.2023
- Reorganisation Personalmanagement: Gesundheitsmanagement als Teil der Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- BGM-Maßnahmen:
 - Teilnahme am Emmendinger Stadtlauf und Stadtradeln
 - Digitale Vorträge und Seminare zu diversen Themen, z. B. „Gesund essen“, „Schlaf und Ernährung“

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Zur Woche der seelischen Gesundheit mit einem Vortrag zum Thema Resilienz in 10/2023
- Aktion zur Belohnung für Teamarbeit „Alle für einen, einer für alle“ mit Verlosung in 10/2023
- Umsetzung von Projekten zur Erreichung der Stufe Z3 im Audit „berufundfamilie“:
 - Erweiterung der Kinderferienbetreuung auf die Pfingstferien
 - Beschluss des Jobsharing-Modells und Aufnahme in die Stellenbeschreibung
 - Veröffentlichung der Leitlinien für die Inanspruchnahme von Sabbaticals
- Antrag und Bewilligung des Förderprojektes „Wandel der Arbeit“
- Entscheidung zur Einführung „Mehrwert: Pflege zur Bereitstellung gezielter Maßnahmen aus dem Gesundheitsmanagement“, ein Angebot der Ersatzkassen und des B.A.D.
- Überarbeitung des Mitarbeitergesprächsbogens und Integration der Lebensphasenorientierung
- Durchführung eine Mitarbeitendenbefragung zum Thema Interne Kommunikation, mit ersten Maßnahmen:
 - Konzeption einer Klinikkonferenz zur Information über strategische Planungen (Bauvorhaben, personelle, strukturelle Veränderungen etc.), 1 x jährlich direkte Ansprache des Geschäftsführers an die Mitarbeitenden in Präsenz inkl. Videoschalte und Aufzeichnung
 - Einrichtung einer Arbeitsgruppe interne Kommunikation zur Umsetzung weiterer Ergebnisse aus der Befragung

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Seit September 2023 ist erstmalig das Thema Personalmanagement über die Funktion einer Personaldirektorin ständig in der Geschäftsleitung vertreten. Dies stellt nachhaltig sicher, dass die Auswirkungen von strategischen Überlegungen und Entscheidungen auf die Mitarbeitenden von Anfang an mitgedacht werden.

Mit einer Reorganisation innerhalb des Personalmanagements wurde das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement aus dem bisher überwiegend operativ/administrativen Personalservice in den Bereich Mitarbeiterbindung und –gewinnung verlagert, mit der Zielsetzung, Projekte und Maßnahmen langfristiger und nachhaltiger umzusetzen

Seit 2015 ist das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen (ZfP) nach dem **Audit berufundfamilie** zertifiziert, einer Auszeichnung für lebensphasenbewusste Personalpolitik. Nach der erneuten Verleihung im Mai 2022 wurde nun im November 2023 im Rahmen einer Berichterstattung zum Umsetzungsstand der geplanten Ziele und Maßnahmen geprüft, ob die Anforderungen der Auszeichnung am ZfP Emmendingen weiterhin erfüllt sind. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie die Entwicklung der vergangenen Jahre wurden darin als sehr positiv bewertet, so dass der Erhalt des Zertifikats am 23.11.2023 offiziell durch die Auditierungskommission bestätigt wurde.

Im Juni 2023 erhielt das ZfP Emmendingen die positive Votierung (inhaltlich, methodisch wie auch didaktisch) für das vom **Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „Wandel der Arbeit“** direkt im ersten Anlauf nach Antragsstellung. Das Projekt wurde aufgrund der eingereichten Zielsetzung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

umbenannt in „ZfP auf dem Weg zu einer resilienten und selbstorganisierten Arbeitskultur“ und inhaltlich konkretisiert:

- Entwicklung innovativer Strategien zur Förderung von Weiterbildung
- Entwicklung und Umsetzung innovativer Konzepte zur beruflichen Weiterbildung zur Anpassung an den digitalen, demographischen und ökologischen Wandel
- Anwendung innovativer Konzepte zur Förderung des Transfers erfolgreicher Ansätze und Konzepte zur Etablierung nachhaltiger Teilhabe fördernder Weiterbildungsstrukturen
- Förderung des Einsatzes moderner Ansätze zur Personalentwicklung und Schaffung einer Bildungskultur

Das Projekt hat eine Laufzeit von 3 Jahren. Aufgrund der Verankerung des Projektes in der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung sowie der organisatorischen und inhaltlichen Unterstützung durch die Business Academy Marburg GmbH erwarten wir eine professionelle Umsetzung des Projektes und eine hohe Teilnahmequote an den Schulungsmaßnahmen. Die Schulungen werden im „Loop Zyklus“, d. h. in einem mehrstufigen Prozess aus Workshops, Training on the job, Retrospektive, erneut Training on the job und erneute Reflexion durchgeführt. Ca. 230 Mitarbeitende werden mit dem Ziel geschult, ein Grundverständnis in der Belegschaft zum Thema Empowerment, die „Macht der kleinen Veränderungen“ und agiles Arbeiten in allen Gruppen herzustellen. Die Wirksamkeit und damit auch Nachhaltigkeit werden durch Feedback- und Fragebögen sowie konkrete veröffentlichte Handlungsempfehlungen sichergestellt.

Die formale Bewilligung und damit Projektstart wurde am 05.10.2023 erteilt. In Konzeption und Planung befindet sich aktuell eine Informationsveranstaltung für die Führungskräfte zum Projekt sowie die begleitende interne und externe Kommunikation inkl. eigenem Logo. Die Ausschreibung und Auswahl für die Schulungsanbieter ist gestartet, ebenso die Terminierung der Schulungsmaßnahmen.



Das **Projekt „Mehrwert Pflege“** startet im März 2024 mit einer Analyse und Bedarfsermittlung gefolgt von einer Beratung durch den Anbieter zur Ziel- und Konzeptentwicklung, Unterstützung im Aufbau des Projektmanagements, der internen Kommunikation und der Öffentlichkeitsarbeit. Auf Basis der Analyse und Bedarfsermittlung erfolgt die Beratung zur Gestaltung der gesundheitsförderlichen Maßnahmen, auch unter Berücksichtigung und Einbeziehung bereits vorhandener Angebote sowie die Umsetzung der verhaltenspräventiven Maßnahmen. Unterstützt wird auch die Moderation von Arbeitsgruppen, Gremien sowie die Dokumentation, Qualitätssicherung und Evaluation der Maßnahmen.

Aus der **Durchführung eine Mitarbeitendenbefragung im zum Thema Interne Kommunikation** im Jahr 2023 ergeben sich Handlungsfelder mit Blick auf Inhalt und Kanal der Information. Die detaillierten Ergebnisse wurden in der Klausurtagung der Geschäftsleitung im November 2023 vorgestellt und diskutierte. Erste Maßnahmen wurden direkt beschlossen:

- Konzeption einer Klinikkonferenz (1 x jährlich direkte Ansprache des Geschäftsführers an die Mitarbeitenden in Präsenz inkl. Videoschleife und Aufzeichnung)
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe interne Kommunikation zur Umsetzung weiterer Ergebnisse aus der Befragung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: *berufundfamilie*

- Bestätigung im Rahmen einer Berichterstattung, dass die Voraussetzung für das Zertifikat nach wie vor vorliegen

Indikator 2: Beteiligung an der Mitarbeitendenbefragung zur internen Kommunikation

- 352 von 1.667 Mitarbeitenden (21,12 %)

Indikator 3: ESF Projektes Wandel der Arbeit

- Direkte positive Votierung bei erster Antragstellung in allen Kategorien (inhaltlich, methodisch, didaktisch)

Indikator 4: Zahl der Inanspruchnahmen der verschiedenen Angebote

- Inanspruchnahme Kinderferienbetreuung: In 2023 waren alle angebotenen Betreuungsplätze während der Pfingst- und Sommerferien belegt.
- Flexible Teilzeitmodelle: Es gibt ca. 530 Schicht-/Teilzeitmodelle und 57% der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit (Stand November 2023).
- Teilnehmende am Mitarbeiterfest 2023: 380 (2021: 290, 2022: 320)
- Teilnehmende an Betriebsausflügen 2023 (9 unterschiedliche Termine und Angebote): 210
- Durchgeführte Mitarbeiterjahresgespräche 2023: 398

AUSBLICK

In Krankenhäusern fehlen immer mehr Fachkräfte, die vorhandene Belegschaft erlebt eine erhöhte Belastung, da sie immer mehr Patient*innen in der gleichen Zeit betreuen müssen. Ist dies nicht möglich, können Betten nicht belegt oder ambulante Versorgung nicht ausreichend gewährleistet werden. Zudem steigt das Fehlerisiko in der Behandlung von Patient*innen. Aus diesen Gründen halten wir an dem Schwerpunktthema Mitarbeiterorientierung mit den Inhalten Mitarbeiter finden, Mitarbeiterbindung, Gesunderhaltung der Mitarbeitenden und Mitarbeiterentwicklung fest.

Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der **lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitswelt**. Neben der Befassung mit der älterwerdenden Belegschaft richten wir unseren Blick künftig auch auf die nachfolgende Generation (**„Generation Z“**) mit ihren Besonderheiten. Der Baustein „Lebensphasenorientiertes Führen“ im Führungskräftecurriculum ist eine erste Auseinandersetzung mit diesem Thema. Im Bereich Auszubildenden für die Gesundheits- und Krankenpflege erleben wir einen steigenden Krankenstand sowie eine steigende Fluktuation. Hier werden wir in die konsequente Erhebung und Analyse der Gründe einsteigen und Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstandes und der Fluktuation konzeptionieren und umsetzen.

Weiterhin im Blick haben wir die Herausforderung der **familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitsumfeldes**, insbesondere die fehlende, bzw. instabile und zum Teil kostenintensive Kinderbetreuung stellt unsere Mitarbeitenden vor Herausforderungen. Konzepte zur Verbesserung des Angebotes werden erarbeitet und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ein weiterer Schwerpunkt bleibt die **Gesunderhaltung der Mitarbeitenden** im Zentrum. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird mehr Fokus auf Prävention legen und die Führungskräfte mehr in die Pflicht nehmen, z. B. durch Fürsorgegespräche und Rückkehrgespräche bei Mitarbeitenden mit erhöhten Krankheitsausfällen. Ein Konzept hierzu wird in Q1/2024 der Geschäftsleitung vorgestellt. Weiterhin werden im Projekt „Mehrwert Pflege“ bereits bestehende Maßnahmen mit neuen Konzepten ergänzt, insbesondere soll der Fokus stärker auf die Erhaltung der seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden im ZfP Emmendingen gerichtet und Maßnahmen dazu etabliert werden.

Im Rahmen des vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projektes „Wandel der Arbeit“ wird das **Empowerment der Mitarbeitenden** gefördert und eine „Veränderungskultur der kleinen Verbesserungen“ implementiert. Über drei Jahre hinweg werden 250 Mitarbeitende in 5 Phasen im Wechsel von Workshops, Anwendungspraxis und Reflexion mit der Anwendung neuer agiler Arbeitsmethoden und Empowerment vertraut gemacht. Die Gruppen sind interdisziplinär über alle Berufsgruppen, alle Hierarchien und unabhängig vom Wissensstand besetzt.

Wie bereits erwähnt, sollen in allen Handlungsfeldern der Mitarbeiterorientierung soweit möglich systemische – und damit langfristige und evaluierbare Maßnahmen etabliert werden, die in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess regelmäßig auf Aktualität und Wirksamkeit überprüft werden.

- Senkung Fluktuation und Krankenstand im Bereich der Auszubildenden für Gesundheits- und Krankenpflege
- Förderung der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden durch Maßnahmen aus dem in 2024 startenden Projekt „Mehrwert Pflege“ der Ersatzkassen. Kick off findet im März 2024 statt.
- Förderung der Gesunderhaltung / Wiedereingliederung der Mitarbeitenden durch konsequent durchgeführte Fürsorge- und Rückkehrgespräche durch die Führungskräfte
- Förderung der Gesunderhaltung der Auszubildenden in der Pflege
- Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung
- Umsetzung des Projektes „Wandel der Arbeit“, insbesondere Sensibilisierung der Führungskräfte auf die Wichtigkeit der regelmäßigen Beteiligung der Mitarbeitenden an den Fortbildungsmaßnahmen.
- Förderung der internen Kommunikation mit der Umsetzung mindestens einer weiteren Maßnahme aus der Befragung zur Zufriedenheit mit der internen Kommunikation.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ESF-Projekt „Wandel der Arbeit“ für alle Berufsgruppen und Hierarchien im ZfP Emmendingen zugänglich
- Personalmarketing- und Personalbindungsmaßnahmen für alle Berufs- und Altersgruppen

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das ESF-Projekt „Wandel der Arbeit“ setzt bewusst auf eine Durchmischung von Berufsgruppen, Hierarchien und Erfahrungslevel. Ziel soll neben Empowerment auch die Verbesserung der Verständigung und der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen sein, die sich im Alltag nicht oder nicht häufig begegnen, z. B. Pflegekräfte & Verwaltung oder Ärzt*innen und Kolleg*innen der Bau & Technik.
- Personalmarketing- und Personalbindungsmaßnahmen müssen für alle Berufs- und Altersgruppen weiterentwickelt werden, da Fachkräftemangel nicht nur in den Pflegeberufen sondern zunehmend auch in den Wirtschafts- und Versorgungsdiensten, Bau- und technischen Diensten und im ärztlichen Bereich sichtbar wird. Die Maßnahmen müssen darüber hinaus auf alle Altersgruppen ausgerichtet sein, die Gewinnung von Auszubildenden bis hin zu Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt muss bearbeitet werden.

Ausblick:

- In den kommenden Jahren wird der Fachkräftemangel in allen Berufsgruppen aufgrund des demografischen Wandels sich verstärken. Programme zur Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung müssen daher berufs- und altersgruppenübergreifend gedacht und umgesetzt werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Weiterführung eines nachhaltigen und klinikübergreifenden Pflanzen-Kreislaufs
- Maßnahmen zur Einsparung von Papier

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Aufruf des Kleiderladens Regenbogen im ZfP, nicht mehr benötigte und gut erhaltene Kleidung dort zum Weiterverkauf abzugeben

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Elektronischer Abruf des Bundesgesetzblattes möglich, Papierversand entfällt seit 06/2023
- Digitalisierung der Personalakte ist für 2024 in den Wirtschaftsplan aufgenommen
- Umstellung auf Recyclingpapier in der Verwaltung

Ausblick:

- 2024 startet das Projekt zur Digitalisierung der Personalakten. Damit verbunden ist auch die Überprüfung einer Digitalisierung der dazugehörigen Prozesse zur Vermeidung von Papierendokumenten in mehrfacher Ausfertigung, wo immer möglich.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausschreibung Leasingfahrrad in im Dezember 2023
- Bau eines weiteren Fahrradhaus im November 2023
- Infos an Bewohner des Personalwohnheims zur Einsparung von Energiekosten
- Maßnahmen zur Verminderung des Energieverbrauchs

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Nach in Kraft treten des Tarifvertrags Radleasing Baden-Württemberg wurden die Kriterien für die Vergabe zentrenweit abgestimmt. Die erforderliche EU-weite Ausschreibung erfolgt für die ZfP Emmendingen und Calw gemeinsam.
- Der Bau eines weiteren Fahrradhäuschens soll den Mitarbeitenden den Umstieg auf das Fahrrad erleichtern, da sie einen sicheren und wetterunabhängigen Abstellplatz für ihr Fahrrad auf dem Gelände vorfinden.
- Durch ein klares Temperatur- und Lichtmanagement wird am ZfP Emmendingen Energie eingespart. Hierfür hat die Geschäftsleitung Regelungen erlassen, dass in allen patientennahen Bereichen 22 Grad C und für alle patientenfernen Bereiche 19 Grad C als Raumtemperatur festgelegt werden. Mit gleicher Information wurde das vom Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg herausgegebene „Energiesparbüchle“ (Cleverland, Zusammen Energie sparen) digital veröffentlicht.

Ausblick:

- Ab Q2/2024 sollen die Mitarbeitenden des ZfP Emmendingen entweder am Jobrad-Leasing oder alternativ am Angebot des Jobticket teilnehmen können. Damit soll der Umstieg vom Auto auf alternative Beförderungsmöglichkeiten attraktiver werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die derzeitigen Bauvorhaben auf dem Gelände des ZfP Emmendingen und in Lörrach („Zentrum für seelische Gesundheit“) werden unter Berücksichtigung neuer und innovativer Arbeitsweisen und Technologien gebaut, z. B. wurden bei den Trageflächen der Pflegegeschosse eine Lastreduktion durch Deckenhohlkörper erzielt, was zu einer Einsparung von rund 1600 Kubikmetern Beton oder umgerechnet 250 Betonfahrzeugen geführt hat.



EINE INNOVATION DES ROHBAUS: DIE HOHLKÖRPERDECKE

Ca. 250 Betonfahrzeuge einsparen - wie geht das denn!?

Quelle: <https://www.klinloe.de/neues-klinikum/meilensteine/baustellenberichte.html>, aufgerufen am 18.12.2023

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Rezertifizierung KTQ
- Befragungen zu Patientenzufriedenheit

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das ZfP Emmendingen erhält für weitere drei Jahre das Qualitätszertifikat der KTQ-Gesellschaft. Das Ergebnis hat sich gegenüber der letzten Zertifizierung im Jahr 2020 insgesamt verbessert.
- Die über Jahre hinweg durchgeführte Patientenbefragung mittels standardisiertem Bewertungsbogen gibt uns wertvolle Informationen bezüglich unserer Stärken und Verbesserungspotentiale. Auch lässt sich die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen daran erkennen.

Ausblick:

- Der KTQ-Bericht bietet wertvolle Informationen und Impulse für die Weiterentwicklung in den Bereichen Patientenorientierung, Mitarbeiterorientierung, Sicherheit, Informations- und Kommunikationswesen, Unternehmensführung, Qualitäts- und klinisches Risikomanagement. Die für die Themen verantwortlichen Bereiche werden bis zur nächsten Visitation im Jahr 2026 Maßnahmen zur den Verbesserungspotentialen, z. B. Erarbeiten weiterer Leitlinien, Konzepte und Checklisten oder elektronische/digitale Bereitstellung von Daten und Informationen. Die Umsetzung wird von internen Audits durch das Qualitätsmanagement regelhaft evaluiert.
- Die Patientenbefragungen werden weiterhin durchgeführt, sich daraus ergebende Maßnahmen in der Führungskräftekonferenz und der Geschäftsleitung besprochen und entschieden.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regelmäßige Auswertung des Erreichungsgrades der Personalausstattung nach der Psychiatrie- und Psychosomatik- Richtlinie (PPP-RL) und Anpassung der Bettenbelegung
- Tarifaabschluss der Länder
- Baumaßnahmen zur Verbesserung der Versorgung und Unterbringungsqualität
- Ausbau der Berufsfachschule Pflege
- Gewinnung internationaler Pflegekräfte (s. Leitsatz 01)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat die Aussetzung finanzielle Sanktionen bei Nichteinhaltung der Richtlinie Personalausstattung Psychiatrie und Psychosomatik (PPP-RL) für die Jahre 2024 und 2025 ausgesetzt. Die bedeutet jedoch nur auf den ersten Blick Entlastung, da die Anforderungen an die Personalausstattung aufgrund des vorhandenen Fachkräftemangels nicht kurzfristig, auch nicht innerhalb der kommenden zwei Jahre gelöst werden können. Gewinnung von mehr Auszubildenden für die Pflege und die Integration internationaler Fachkräfte sind langfristige Maßnahmen. Kurzfristig bedeutet die Anforderung der Einhaltung der PPP-RL eine Reduzierung der Betten im Krankenhausbereich.

Die Auswirkungen der Sanktionen für die Verstöße gegen die Mindestvorgaben, alternativ die Reduzierung der Betten, aber auch Verstöße gegen die geforderten Mitwirkungspflichten – und dem damit verbundenen administrativen Aufwand und der bürokratischen Belastung der therapeutischen Berufsgruppen haben erhebliche negative Auswirkungen auf den Erfolg des Krankenhauses.

Ein entsprechendes Berichtswesen und Reporting ist bereits etabliert.

- Baumaßnahmen:
 - Der Erweiterungsbau des Maßregelvollzugs auf dem Gelände des ZfP Emmendingen für den Krisen- und Sicherheitsbereich wird in 2024 fertig gestellt und in Betrieb genommen.
 - Der Heimneubau auf dem Gelände des ZfP Emmendingen wird in 2025 fertiggestellt und bietet 72 Plätze.
 - Entstehung des Zentrums für seelische Gesundheit in Lörrach bis 02/2024 mit insgesamt 104 stationären Plätzen in der Erwachsenenpsychiatrie und 39 stationäre sowie 15 tagesklinische Plätze in der Kinder- und Jugendpsychiatrie auf dem Campus des neuen Klinikums Lörrach.
 - Ausbau der Berufsfachschule Pflege und Umzug innerhalb des Geländes

Ausblick:

- Das ZfP Emmendingen setzt sich bereits intensiv mit der Implementierung von Strukturen und Prozessen zur Steuerung der PPP-RL im klinischen Alltag und in der Nachweisführung auseinander. Die Fragestellung und Diskussionen, welche Maßnahmen kurz- und langfristig erforderlich sind, um drohende Nichterfüllung zu verhindern wird. Die Optimierung des PPP-RL Berichtswesen inkl. des

WEITERE AKTIVITÄTEN

Reportings sowie der praktische Umgang mit der Richtlinie auf Seiten der therapeutischen Berufsgruppen und Fachbereiche ist und wird ein zentrales Thema bleiben.

- Der Tarifabschluss der Länder (TV-L) entspricht im wesentlichen dem Abschluss des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD). Somit ist die Konkurrenzsituation der Tarifverträge TV-L und TVöD etwas entschärft.
- Mit den Neubaumaßnahmen wird eine Verbesserung der Versorgung und damit auch die Unterbringungsqualität angestrebt. Dies sichert langfristig den Erfolg des Klinikums. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die erforderlichen Mitarbeitenden insbesondere für das Projekt in Lörrach gewonnen werden können. Insgesamt bedeuten die Neubauvorhaben für die Mitarbeitenden eine Verbesserung der Arbeitsumgebung, vor allem im Bereich des Maßregelvollzugs ein konfliktfreieres und gesicherteres Arbeitsumfeld. Gleichzeitig werden weitere Flächen im ZfP Emmendingen frei und können – ggf. nach Umbau und Sarnierung – wiederum Entlastung der Raumsituation an anderen Stellen bieten.
- Der Ausbau der Berufsfachschule Pflege wird mit einem entsprechenden Marketingkonzept in Zusammenarbeit mit dem Kreisklinikum in Emmendingen einhergehen. Langfristig müssen mehr Absolventen für das ZfP Emmendingen aus den Ausbildungsjahrgängen übernommen werden können.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Digitalisierung der Verwaltungsprozesse (s. Leitsatz 04)
- Integration Gesundheitsmanagement in die schulische Ausbildung zur Pflegefachkraft (s. Leitsatz 02)
- Christian Roller Preis 2023. Der Christian Roller Preis förderte innovative und praktisch umsetzbare Ideen, die das Leben von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen verbessern. Der Preis wurde 2023 zum vierten Mal durch die Illenauer Stiftung vergeben.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Christian Roller Preis 2023: Es wurden 10 Projekte ausgezeichnet, davon fünf Hauptpreise, die mit jeweils 3.500 Euro dotiert sind und fünf Sonderpreise, die ein Preisgeld von je 500 Euro erhalten. Insgesamt fünf der Auszeichnungen wurden dabei an Mitarbeitende des ZfP Emmendingen für folgende Projekte verliehen:
 - Reduzierung und Verkürzung von Isolierungen durch 1:1-Betreuung statt Isolierung oder 1:1-Betreuung während der Isolierung“,
 - „Transkulturelle Ambulanz“,
 - „Die Pflegeampel: zur Verbesserung der Behandlungskontinuität bei akutem Personalausfall in der Pflege ohne Kompensation“
 - „Suchtforum der Klinik für Suchtmedizin“,
 - „Ich flieg jetzt mal nach Amerika! Stiftung „Anerkennung und Hilfe“ würdigt Bewohner*innen des Heimbereichs“.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

Die Verleihung des nächsten Christian Roller Preises ist für 2025 geplant.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Investitionsplanung

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bei Investitionen stehen die nachhaltig wirtschaftliche Entwicklung und die langfristige wohnortnahe Versorgung von Patient*innen und Bewohner*innen im Sinne der aktuellen psychiatrischen Landesplanung im Vordergrund. Instrumente der Investitionsplanung sind der Wirtschaftsplan für das Folgejahr und der mittelfristige Investitionsplan über fünf Jahre. Der Wirtschaftsplan bestehend aus Zielvereinbarungen, Erfolgs-, Investitions- und Finanzplan werden unter Berücksichtigung der voraussichtlichen wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie der notwendigen Investitionen erstellt und dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt.

Ausblick:

Bezüglich der Nachhaltigkeit im Kontext von Finanzentscheidungen halten wir weiterhin an den beschriebenen Standards fest.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- ZfP übergreifende Arbeitsgruppe Compliance Management und Erstellung eines Compliance Management Handbuchs
- Verfahrensanweisung Zuwendung und Geschenke
- Verfahrensanweisung Unterschriftenregelung
- Innenrevision

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das 2020 fertiggestellte „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

WEITERE AKTIVITÄTEN

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.

- Zur Verhinderung von Beeinflussung jeglicher Art wurden, auf Grundlage des Tarifvertrages und des Heimgesetzes, Regelungen über Zuwendungen und Geschenken an die Mitarbeitenden des Zentrums getroffen.
- Wir richten uns nach den vorgegebenen Unterschriftenregelungen mit nach Auftragsvolumina gestaffelten Finanzbefugnissen, Vorgaben zur Rechnungsprüfung bzw. -kontrolle und Anordnungsbefugnissen. Es bestehen zudem klare Regelungen zu Reisekosten.
- Einrichtung von Funktionstrennungen im Hinblick auf die Einhaltung des 4- Augenprinzips (z.B. im Bereich Finanzwesen) sowie Schaffung von Zugangsberechtigungen (z.B. im Bereich EDV)

Zur prozessunabhängigen Überwachung führt die Innenrevision sämtliche Prüfungen im Bereich des ZfP Emmendingen durch, insbesondere hinsichtlich Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit der Geschäftsvorgänge und Betriebsabläufe. Ziel der Prüfung ist es, Probleme und deren Ursachen aufzuzeigen und zu ihrer Lösung beizutragen. Die Innenrevision dient somit der Qualitätssicherung bzw. -verbesserung im Interesse des Zentrums.

Ausblick:

- Das erklärte Ziel der Zentren für Psychiatrie ist es, alle Vorgänge und Prozesse, die im Zusammenhang mit dem Versorgungsauftrag und der Geschäftstätigkeit stehen, transparent und nachvollziehbar zu gestalten und durchzuführen. Alle Mitarbeitenden sollen dafür sensibilisiert werden, Situationen zu erkennen, die zu tatsächlicher Korruption oder einem Korruptionsverdacht führen können. Das Problem- und Verantwortungsbewusstsein soll gefördert werden. In den kommenden Jahren wollen wir das Compliance Managementsystem inkl. Handbuch weiterentwickeln.

Regionaler Mehrwert

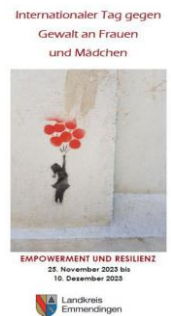
LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regionales Versorgungsnetz von Behandlungs- und Versorgungseinrichtungen
- Ausbildungsangebote und Arbeitsplätze

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Veranstaltungen im Rahmen von Aktionstagen: Auftaktveranstaltung zu den Aktionstagen „Gewalt gegen Frauen“ im Landkreis Emmendingen mit Vortrag eines oberärztlichen Kollegen aus dem ZfP Emmendingen zum Thema „Resilienz- mit seelischer Widerstandskraft gestärkt aus Krisen hervorgehen.“
- Ausbau Ambulanter Pflegedienst



Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Neubauvorhaben in Lörrach mit geplanter Inbetriebnahme des Zentrums für seelische Gesundheit im Sommer 2025 zählt unmittelbar auf den Ausbau des regionalen Versorgungsnetzes ein. Patient*innen aus der Region Lörrach können wohnortnah versorgt werden und die Angehörigen haben kürzere Wege bei Besuchen.
- Für 2024 ist sowohl der Aufbau eines ambulanten Pflegedienstes im Heimbereich sowie der Aufbau eines „STÄB“ (= stationsäquivalente Behandlung) im Bereich Krankenhaus geplant. Bei Letzterem handelt es sich um eine stationsersetzende, aufsuchende und zeitlich begrenzte psychiatrische Behandlung im häuslichen Umfeld durch mobile, ärztlich geleitete, multiprofessionelle Behandlungsteams. Vorteile der STÄB sind die mögliche Verkürzung der stationären Aufenthalte, der Bezug zum Alltag bleibt besser erhalten und das familiäre Umfeld kann besser einbezogen werden. Zudem erhalten die Behandlungsteams einen besseren Einblick in das Umfeld des Patienten und können die Behandlung daraufhin anpassen.

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. Der Fokus liegt hier ferner auf einer gemeindenahen, für Patient*innen erreichbare Versorgungsstruktur, die alle notwendigen psychiatrischen Hilfsangebote vorhält, so z. B. wie oben genannt, die Einrichtung eines ambulanten Pflegedienstes im Heimbereich und der Aufbau der STÄB im Bereich Krankenhaus.
- Weiterhin bieten wir Veranstaltungen und Vorträge im Zusammenhang mit seelischer Gesundheit auch mit Zugang für die Öffentlichkeit an. So profitieren die Bürger*innen direkt und wohnortnah von der im ZfP Emmendingen vorhandenen Fachkompetenz in diversen Fachgebieten, z. B. zu Depressionen, Suchtgefährdung etc.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Öffentlichkeitsarbeit zur Entstigmatisierung
- Aktion „Grüne Schleife“ Ein Symbol zur Entstigmatisierung



WEITERE AKTIVITÄTEN

- Tag der seelischen Gesundheit 2023 mit dem Motto „Zusammen der Angst das Gewicht nehmen.“
- Events: Event der Tagesklinik Lahr „Musik und Picknick im Park“, Frühlingsmarkt der Tagesklinik in Lahr, Beteiligung Pflegeheim Haus Tecum am Weihnachtsmarkt der Stadt Emmendingen mit Verkauf selbst gemachter Bastelarbeiten sowie Gebäck etc., öffentlicher Adventsmarkt im ZfP Emmendingen mit Verkauf von Werken aus den Therapiewerkstätten.
- Ideenmanagement
- Christian Roller Preis (s. Leitsatz 08)



Ergebnisse und Entwicklungen:

- Veranstaltungen, bei der sich externe Besucher*innen mit Patient*innen und Bewohner*innen sowie Mitarbeiter*innen mischen, tragen zu einer Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen und der Arbeit mit Patient*innen und Bewohner*innen in der Öffentlichkeit bei. Durch die Ausstellung und den Verkauf ihrer selbst gemachten Arbeiten erfahren die Patient*innen darüber hinaus Wertschätzung und Anerkennung.
- Weiterführung des etablierten Ideenmanagements mit dem Ziel, Mitarbeitende dazu zu bewegen, bestehende Arbeitsweisen und organisatorische Abläufe kritisch zu hinterfragen und Neuerungen herbeizuführen. Umgesetzte Ideen werden prämiert.



Ausblick:

- Fortführung und Weiterentwicklung der oben genannten Maßnahmen.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Unser WIN!-Projekt konnte in veränderter Form mit dem Gymnasium vor Ort weitergeführt werden. Hier besteht in Hinblick auf Suchtprävention inzwischen eine Kooperation zwischen dem ZfP Emmendingen und dem Goethe-Gymnasium Emmendingen (GGE). Im Rahmen der Präventionswoche des GGE besuchen wir die Schüler*innen der 7. Klassen, um in einer interaktiven Arbeitsatmosphäre über verschiedene Krankheitsbilder im Bereich der Abhängigkeitserkrankungen zu sprechen und aufzuklären.

- Wie wird man süchtig?
- Wie sieht das Hilfesystem aus?
- Was gibt es für Drogen?
- Was ist eine psychische, was eine körperliche Abhängigkeit?
- Was sind stoffgebundene, was stoffungebundene Süchte?

Um nur einige der Fragen zu nennen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Gesprächsrunden fanden jeweils in den Klassenräumen statt, dauerten 90 Minuten an und wurden durch ein kurzes Nachgespräch mit der Ansprechpartnerin des GGE evaluiert. Dabei übernahm im Jahr 2023 eine Oberärztin, ein Fachkrankenpfleger und eine Patientin, welche sich zum Zeitpunkt in stationärer Entzugsbehandlung befand, die Prävention. Das Beisein der Patientin, welche von ihren Erfahrungen berichtete, bereicherte die Präventionsarbeit sehr und wurde von den Schüler*innen sehr positiv aufgenommen.

Die terminliche Koordination und Vorbereitung wurde durch eine Ärztin des ZfP Emmendingen gewährleistet.

Darüber hinaus gab es bereits 2022 ein Treffen zwischen unserem Kooperationspartner MAKs (Modellprojekt Arbeit mit Kindern von Suchtkranken), dem ZfP Emmendingen und der Polizei, um die jeweiligen Inhalte der Suchtprävention aufeinander ab zu stimmen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wie oben beschrieben, wurde das Projekt von den Schüler*innen sehr positiv aufgenommen.

AUSBlick

Mit Blick auf die steigenden Zahlen von Alkohol- und Drogenkonsum (insgesamt 64% der 12-17-jährigen Jugendlichen haben schon mal Alkohol getrunken, 9% dieser Altersgruppe trinken regelmäßig, also min. 1 x in der Woche Alkohol, 14,7 % berichten bezogen auf die letzten 30 Tage mindestens von einem Tag mit Rauschtrinken. 10,6% der gleichen Altersgruppe haben bereit eine illegale Droge konsumiert. (Quelle:

UNSER WIN!-PROJEKT

BZgA-Forschungsbericht /Juli 2020 Die Drogenaffinität Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland 2019,

https://www.bzga.de/fileadmin/user_upload/PDF/studien/Drogenaffinitaet_Jugendlicher_2019_Basisbericht.pdf, aufgerufen am 21.12.2023)

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen werden wir auch in den folgenden Jahren unsere Informationsveranstaltungen an Schulen fortsetzen bzw. ausweiten.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Brigitte Schütz
Personaldirektorin

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen
Neubronnstr. 25
79312 Emmendingen
Tel. 07641-461 2200
E-Mail: b.schuetz@zfp-emmendingen.de

Impressum

Herausgegeben am 12.01.2024 von

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen

Neubronnstraße 25
79312 Emmendingen
Telefon: +49 (0) 7641 461-0
E-Mail: info@zfp-emmendingen.de
Internet: www.zfp-emmendingen.de



Emmendingen

Akademisches Lehrkrankenhaus der
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
-Psychiatrie-