



Calw
Klinikum Nordschwarzwald



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2020

ZFP CALW – KLINIKUM
NORDSCHWARZWALD



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

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Unsere Schwerpunktthemen	4
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	5
Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange:.....	5
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Ökonomischer Mehrwert:	7
Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	7
5. Weitere Aktivitäten.....	9
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	9
Umweltbelange	10
Ökonomischer Mehrwert	12
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	13
Regionaler Mehrwert	14
6. Unser WIN!-Projekt	16
7. Kontaktinformationen	18
Ansprechpartner	18
Impressum	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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

1975 wurde der klinische Betrieb in Calw-Hirsau erstmals aufgenommen. Als Landeslinik Nordschwarzwald war die Klinik bis 1995 ein Betrieb des Landes Baden-Württemberg in der Trägerschaft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung. Mit dem Gesetz zur Neuorganisation der psychiatrischen Landeskrankenhäuser wurde aus ihr zum 01. Januar 1996 das Zentrum für Psychiatrie Calw (ZfP Calw), eine Anstalt des öffentlichen Rechts.

Während des inzwischen über 40 -jährigen Bestehens hat sich die Angebotsstruktur des Klinikums parallel zum Fortschritt in den Fachgebieten der Psychiatrie und Psychotherapie kontinuierlich weiterentwickelt, sodass ein differenziertes Versorgungsangebot entstehen konnte. Dieses umfasst die Fachgebiete Allgemeine Psychiatrie/Psychotherapie, Gerontopsychiatrie/ -psychotherapie, Suchttherapie, Kinder- und Jugendpsychiatrie/ -psychotherapie, Psychosomatische Medizin sowie die Forensische Psychiatrie/ -psychotherapie. Zahlreiche dezentrale Versorgungsangebote im stationären, teilstationären und ambulanten Bereich ergänzen das Spektrum, sodass für jeden Patienten/jede Patientin ein individuell passendes Behandlungsangebot bereitgehalten werden kann.

Insgesamt verfügt das Haus über 547 Planbetten, inklusive einer Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie am Krankenhaus Leonberg sowie einem Psychiatrischen Behandlungszentrum in Böblingen. Darüber hinaus werden mehrere Tageskliniken in Pforzheim und Böblingen mit insgesamt 130 Plätzen betrieben.

Das moderne Zentrum mit seinen über 1100 Mitarbeitenden aus verschiedensten Berufsgruppen gewährleistet die psychiatrische Vollversorgung der Landkreise Böblingen, Calw, südlicher Enzkreis sowie des südlichen Landkreises Karlsruhe und der Stadt Pforzheim. Jährlich werden im Klinikum Nordschwarzwald sowie in den dazugehörigen gemeindenahen Einrichtungen mehr als 10.000 Patientinnen und Patienten betreut.

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

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

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

ÜBER UNS

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



2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden**

Für die Mehrheit unserer Mitarbeitenden stellen die Pflege, die Therapie, die Begleitung, die Behandlung sowie die Betreuung von Patientinnen und Patienten mit psychischen Erkrankungen den Großteil ihres Arbeitsalltages dar. Es ist naheliegend, dass dies besondere Herausforderung mit sich bringt. Deshalb wollen wir uns auch weiterhin und vermehrt der Thematik widmen, das Wohlbefinden der gesamten Belegschaft zu schützen und zu fördern, sowie deren Interessen zu hören und nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Dies gewinnt durch den wachsenden Bedarf an qualifiziertem Personal im Gesundheitssektor bei gleichzeitig vorherrschendem Mangel an diesen Berufsgruppen weiter deutlich an Bedeutung. Daher möchten wir im ZfP Calw einen Mehrwert für unsere derzeitigen und zukünftigen Mitarbeitenden schaffen, um im Wettbewerb attraktiv zu bleiben und diese möglichst langfristig zu binden. Denn nicht zuletzt steht und fällt mit der Zufriedenheit der Belegschaft auch die Qualität unserer Versorgungsangebote.

- **Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

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

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange: Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

WO STEHEN WIR?

Wie bereits in der Einleitung beschrieben stellt der tägliche Umgang mit psychisch erkrankten Personen eine besondere Herausforderung dar, weshalb in den vergangenen Jahren bereits einige Aktivitäten und Maßnahmen in die Wege geleitet und umgesetzt wurden, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern:

Grundlegende, bereits seit mehreren Jahren bestehende Strukturen sind beispielsweise das systemische Deeskalationsmanagement oder unsere kollegialen Ansprechpartner. Hierdurch soll die Gesundheit unserer Mitarbeitenden geschützt und diese bei überfordernden oder belastenden Situationen intensiv unterstützt werden. Darüber hinaus begleiten hierbei auch die Sucht-, Trauma-, Konflikt- oder betriebliche Sozialberatung. Mit vielfältigen Arbeits- und Teilzeitmodellen versuchen wir die individuelle private Situation der Mitarbeitenden zusätzlich zu berücksichtigen.

Um bereits jetzt die Zukunft im Blick zu behalten und unsere Mitarbeitenden auch über das Erwerbsleben hinaus abzusichern unterstützen wir bei der betrieblichen Altersvorsorge. Außerdem werden jährlich Betriebsausflüge und Mitarbeiterfeste für die gesamte Belegschaft organisiert.

Um die individuellen Fähigkeiten eines Jeden zu stärken, fördern wir des Weiteren gezielt bei berufsspezifischen Aus-, Fort-, Weiterbildungen und Studiengängen und greifen die Interessen der Mitarbeitenden in diesem Kontext in Abstimmung mit den jeweiligen Fachbereichen gerne auf.

Durch das betriebliche Vorschlagswesen oder auch in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen haben unsere Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit ihre Anliegen kundzutun, sodass angemessen auf diese reagiert und negative Folgen möglichst frühzeitig erkannt und langfristig vermieden werden können.

Im Jahr 2013 wurde im ZfP Calw das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt, welches mit einer eigenen Stelle (50%) besetzt ist und seither kontinuierlich erweitert, ausgebaut und gefestigt wird. Hiermit verfolgen wir unter anderem die Ziele Belastungen abzubauen, Arbeitsbedingungen zu verbessern und unsere Belegschaft ganzheitlich bei ihrer Gesunderhaltung zu unterstützen. Im Rahmen des BGMs bieten wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Gesundheitsangebote aus den Bereichen Bewegung, Ernährung und Stressmanagement wie beispielsweise ein Firmenfitnessprogramm, verschiedene Gesundheitskurse oder Massagen an.

Von großer Bedeutung ist für uns auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Belegschaft zu fördern und zu unterstützen. Unser Engagement in diesem Bereich wollten wir kompakt zum Ausdruck bringen und sind daher seit dem Jahr 2016 nach dem Audit berufundfamilie als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. In diesem Zusammenhang wurden seither unter anderem Angebote wie ein Sommerferienprogramm oder eine Kindertagesstätte auf dem Gelände eingerichtet.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Generell ist es uns ein wichtiges Anliegen auch weiterhin, wie bereits in den vergangenen Jahren erfolgreich begonnen, einen großen Fokus auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu legen. Hierfür soll das bisher Erreichte nachhaltig gefestigt und ausgebaut, aber auch kontinuierlich überarbeitet und angepasst werden. Hierin sehen wir einen langfristigen und dauerhaften Prozess. Konkret wollen wir im kommenden Jahr folgende Punkte umsetzen:

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

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

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Zufriedenheitswerte der Gesamtbelegschaft bei der nächsten Great-Place-to-Work-Mitarbeiterbefragung im Jahr 2021 in der Gegenüberstellung zu den Vergleichswerten aus dem Jahr 2018
- Erhalt der Rezertifizierung berufundfamilie
- Rückmeldungen aus den Gesundheitsberichten der Krankenkassen sowie den Mitarbeitergesprächen
- Anzahl der Inanspruchnahmen der verschiedenen Angebote (Sommerferienprogramm, Kindertagesstätte, BGM...)

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Ökonomischer Mehrwert: Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

WO STEHEN WIR?

Mit derzeit rund 1150 Mitarbeitenden ist das Klinikum Nordschwarzwald einer der größten Arbeitgeber im Landkreis Calw.

Um unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern und den immer wieder neuen Herausforderungen vor allem im Gesundheitswesen gewachsen zu sein, legen wir bereits jetzt einen großen Wert auf unsere Ausbildungsangebote. In der klinikeigenen, staatlich anerkannten Gesundheits- und Krankenpflegeschule werden jährlich bis zu 30 angehende Pflegefachkräfte ausgebildet, welche bei bestandener Abschlussprüfung in ein festes und unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Darüber hinaus ist es im Klinikum Nordschwarzwald möglich, die gesamte Weiterbildung zum Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie sowie zum Facharzt für Kinder- und Jugendpsychiatrie/-psychotherapie zu durchlaufen und die Facharztqualifikation zu erwerben. Ebenso besteht die Möglichkeit bei uns im Haus ein duales Studium im Bereich „Soziale Arbeit“ zu absolvieren. Generell ist es uns wichtig unsere Mitarbeitenden im Hinblick auf Qualifizierungen und Weiterbildungen individuell zu unterstützen sowie Arbeitssuchenden und Personen, welche sich gegebenenfalls neu orientieren möchten, einen Einblick in verschiedene Arbeitsbereiche zu ermöglichen, weshalb diverse Praktikumsplätze in allen Bereichen angeboten werden.

Wir schaffen für unsere Mitarbeitenden ein Umfeld der sozialen Sicherheit, indem wir sichere Arbeitsplätze bieten und dies auch für die Zukunft dauerhaft anstreben. Durch die Vielzahl der Standorte des ZfP Calw sind diese oft wohnortnah und lange, belastende Pendelzeiten können vermieden werden. Auch Wohnmöglichkeiten direkt auf dem Gelände in Calw-Hirsau stehen zur Verfügung.

Wir pflegen Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen, um die Vernetzung in Bezug auf die psychiatrische Vollversorgung dauerhaft hoch halten zu können und damit ein optimales Versorgungsangebot für alle Patientinnen und Patienten bereit zu stellen. Unter anderem begrüßen wir dauerhaft zahlreiche Auszubildende umliegender Gesundheitseinrichtungen, welche bei uns ihre Praxiseinsätze absolvieren und bieten Räumlichkeiten auf unserem Gelände in Calw-Hirsau für den Verein für psychoanalytische Sozialarbeit Calw e.V.. Darüber hinaus bestehen ein enger Austausch sowie eine gute Zusammenarbeit mit einigen anderen Kliniken der ZfP-Gruppe, insbesondere mit unserer Partnerklinik in Emmendingen.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Vor allem unser Ausbildungs- und Studienangebot wollen wir kontinuierlich ausbauen. In diesem Zusammenhang ist es seit Oktober 2019 möglich, neben der Ausbildung zur Pflegefachkraft auch die Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-In in unserer Gesundheits- und Krankenpflegeschule zu absolvieren. Diesen Ausbildungslehrgang möchten wir in diesem Jahr weiter festigen und die Anzahl der Auszubildenden langfristig steigern. Des Weiteren ist geplant, ab dem zweiten Halbjahr dieses Jahres den dualen Studiengang „BWL-Gesundheitsmanagement“ in

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Kooperation mit der DH Mannheim sowie eine Ausbildung zum „Fachinformatiker im Bereich Systemintegration“ anzubieten.

Um dem kontinuierlich wachsenden Bedarf an psychiatrischer Versorgung und Betreuung auch in Zukunft gerecht werden zu können, sind derzeit einige Projekte in Planung bzw. Umsetzung, welche die Erweiterung, den Ausbau und die Vernetzung des Klinikums vorantreiben sollen. So wird es in unserer Klinik für Forensische Psychiatrie einen Anbau geben, welcher voraussichtlich Ende 2022 fertiggestellt werden soll. Mit diesem wird nicht nur die derzeitige Bettenanzahl von 100 auf 150 gesteigert, sondern darüber hinaus auch ca. 60 neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Des Weiteren wird es einen Neubau des Zentrums für Psychiatrie an unserem Außenstandort in Böblingen in Zusammenhang mit dem dort entstehenden Zentrum für Seelische Gesundheit am Flugfeld (Inbetriebnahme voraussichtlich 2025) sowie eine Beteiligung und Partnerschaft beim Neubau des Gesundheitscampus auf dem Stammheimer Feld in Calw (Inbetriebnahme voraussichtlich 2022) geben.

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

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Anzahl der Auszubildenden im Lehrgang Gesundheits- und Krankenpflegehelfer
- Erfolgreiche Einstellung erster dualer Studenten für den Studiengang „BWL-Gesundheitsmanagement“
- Bauprojekte erfolgreich beginnen, vorantreiben, abschließen und eröffnen
- Erfolgreiche Umsetzung der Projekte und Aktivitäten der AG-Marke



5. Weitere Aktivitäten

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."

- Unsere tägliche Aufgabe ist die Versorgung von vorwiegend Menschen mit psychischen Störungen. Hierbei erkennen wir die Einzigartigkeit der betroffenen Menschen an. Sie stehen bei uns im Mittelpunkt unseres Handelns. Dabei achten wir die Würde der Patienten und Bewohner und insbesondere deren Recht auf persönliche Freiheit. Diese Werte haben wir fest in unserem Leitbild verankert und wollen hieran stetig weiterarbeiten.
- In Bezug auf die Förderung von Chancengleichheit und die Verhinderung von Diskriminierung innerhalb des Beschäftigtenkreises spielen besonders die Führungskräfte eine entscheidende Rolle: Sie haben eine wichtige Vorbildfunktion und setzen Wertmaßstäbe. Daher haben wir deren Aufgaben und Erwartungen ebenfalls fest in unserem Führungsleitbild verankert: „Führen heißt in den Zentren für Psychiatrie mit den Beschäftigten gemeinsam Veränderungen herbeizuführen (...). Wir erwarten von allen Vorgesetzten, dass sie Freiräume gewähren, auf individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften ihrer Mitarbeitenden eingehen, Werte aufrecht erhalten, die Interessen der Organisation unterstützen und die Selbständigkeit der Mitarbeitenden fördern und fordern.“ Im April 2019 begann im ZfP Calw die Umsetzung des Führungskräfte-Schulungs-Konzeptes „Fit für Führung“, welches verschiedene inhaltliche Schwepunkte setzt. Das Gesamtprogramm erstreckt sich über mehrere Jahre und richtet sich an die Führungskräfte der mittleren, oberen und obersten Führungsebene. Hierdurch wollen wir systematisch und kontinuierlich die beschriebenen Kompetenzen ausbauen und stärken sowie langfristig und dauerhaft einen „gesunden“ und „wirksamen“ Führungsstil etablieren.
- Das ZfP Calw ist tarifgebunden und fördert damit eine faire Bezahlung sowie gerechte Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden.
- Wir ermöglichen eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen und Weiterbildungsmöglichkeiten um die Vielfalt unserer Beschäftigten sowie deren individuelle Lebensumstände bestmöglich zu berücksichtigen.
- Jährlich werden Mitarbeitergespräche mit den Beschäftigten geführt um deren Interessen, Wünsche und Ziele zu erkennen und angemessen auf diese eingehen zu können.
- Alle fünf Jahre wird im ZfP Calw ein Chancengleichheitsplan erstellt, welcher die Gleichberechtigung aller unserer Mitarbeitenden verbindlich festschreibt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."

- Zu den Anspruchsgruppen des ZfP Calw zählen unsere Patientinnen/Patienten, Mitarbeitenden, Einweiser, Kostenträger, Behörden sowie die Öffentlichkeit. Aus der täglichen Zusammenarbeit dieser Gruppen ergibt sich die Beachtung und Berücksichtigung der vielseitigen Interessen. Das Klinikum Nordschwarzwald verpflichtet sich darüber hinaus unvoreingenommen mit allen Anspruchsgruppen zu kommunizieren sowie mit der immergleichen Wertschätzung mit ihnen umzugehen.
- Das ZfP Calw versucht eine Verbindung zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen herzustellen, indem wir uns für eine verbesserte Akzeptanz psychischer Erkrankungen durch die Gesellschaft und für die Integration betroffener Menschen einsetzen. Hierzu wollen wir den Kontakt zu Medien, Institutionen, Verbänden und Kommunen immer wieder herstellen und aufrechterhalten, sowie eine klare und wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv an verschiedenen Netzwerken und Kooperationen in der Region um die Vernetzung der Versorgungsstrukturen und Anspruchsgruppen weiter auszubauen.
- Die häufig vorherrschenden Berührungsängste gegenüber der Thematik Psychiatrie und Maßregelvollzug versuchen wir durch viele öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie beispielsweise unseren jährlichen Weihnachtsmarkt, die Reihe „Cafino Concerts“ oder der Einladung zu unseren „Sing for Soul“ Terminen zu mindern. Dies ist eine dauerhafte Aufgabe, welche wir auch in unserem WIN-Projekt weiter aufgreifen wollen.
- Wir entwickeln unser Versorgungssystem stetig mit dem Ziel weiter, der/dem einzelnen Betroffenen individuell das optimal auf ihren/seinen Bedarf und ihre/seine Bedürfnisse ausgerichtete Behandlungs- und Versorgungsangebot bereitzustellen zu können. Regelmäßige Patientenbefragungen unterstützen uns hierbei.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

- Als Anbieter im Sozial- und Gesundheitswesen ist die wichtigste Ressource des ZfP Calw der Mensch, unsere Mitarbeitenden. Diese versuchen wir umfassend durch die in Leitsatz 1 und Leitsatz 2 dargestellten Angebote und Maßnahmen zu schützen und zu fördern.
- Generell ist uns wichtig, natürlich auch bedingt durch die mehr denn je aktuelle Diskussion, die natürlichen Ressourcen zu schützen und Verantwortung für unsere Umwelt zu übernehmen, was durch folgende Maßnahmen gezielt unterstützt wird:
- Durch die kontinuierliche und intensive Pflege unserer weitreichenden Parklandschaft (ca. 30 ha der 44 ha Gesamtfläche) bemühen wir uns die natürlichen Ressourcen rund um unser Klinikum herum zu schützen und die Vielfalt zu erhalten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Auch große Beete, welche passend zu jeder Jahreszeit in den buntesten Farben, freundlich und einladend bepflanzt werden, gehören zu unseren Außenanlagen. Ca. 60% der hierbei verwendeten Pflanzen stammen aus der Aufzucht in unserer klinikeigenen Gärtnerei, wodurch aufwendige und weite Transportwege vermieden werden.
- Seit einiger Zeit bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit ihre Gehaltsabrechnung nicht mehr in Papierform sondern per Mail zu erhalten um hierdurch Ressourcen zu sparen.
- Darüberhinaus ist folgender Hinweis fester Bestandteil der E-Mail-Signatur aller Mitarbeitenden des Klinikums Nordschwarzwald: „Denken Sie an unsere Umwelt und drucken Sie diese E-Mail bitte nur im Bedarfsfall aus.“ Hierdurch wird versucht das Umweltbewusstsein, auch über die Grenzen der Klinikzugehörigkeit hinaus, dauerhaft anzuregen.
- Ebenfalls möchten wir einen kleinen Beitrag zum Thema Klimaschutz leisten, indem wir auf das Papier und den Druck von Weihnachtskarten verzichten und das Geld an eine soziale Einrichtung spenden. Im vergangenen Jahr ging die Spende an die „KISTE Enzkreis“.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

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

- Unser Haus hat eine Holzhackschnitzelanlage mit 1,1 MW, welche einen großen Teil unseres Wärmebedarfs über die Wintermonate abdeckt.
- Wir betreiben darüber hinaus zwei Blockheizkraftwerke, welche sowohl die Grundlast des Wärmebedarfs als auch einen Großteil unseres Gesamtstroms abdecken. Die Blockheizkraftwerke haben eine elektrische Leistung von 460 KW.
- Im August 2019 wurde unser Fuhrpark um ein Elektroauto erweitert, welches dem Sozialdienst unserer Tagesklinik in Pforzheim-Eutingen zur Verfügung steht und hier gerne genutzt wird.
- Um dieses wichtige Thema der energieschonenden Mobilität noch zielgerichteter aufzugreifen wurde nahezu zeitgleich die ZfP-übergreifende Projektgruppe „Fuhrparkmanagement“ gegründet, welche sich zielgerichtet mit der Weiterentwicklung unseres Fuhrparks beschäftigt. Gerade der Aspekt der Energieeffizienz unserer Fahrzeuge spielt hierbei eine zentrale Rolle und umweltschonende Möglichkeiten wie die Elektromobilität oder Hybrid-Antriebe werden intensiv thematisiert und Anwendungskonzepte geprüft.
- Zu einer Kompensation unserer Treibhausgas-Emission tragen wir tagtäglich durch die umfangreiche Parkpflege bei.

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."

- Wir übernehmen Verantwortung indem wir es uns zum Ziel gesetzt haben, nach bester Behandlungs-, Versorgungs- und Regionalqualität zu streben. Unser stetig wachsendes und vielfältiges Versorgungsspektrum soll jedem Betroffenen das individuell optimal ausgerichtete

WEITERE AKTIVITÄTEN

Versorgungsangebot bereit halten. Durch unser QM-Handbuch stellen wir sicher, dass alle notwendigen Informationen zu einer qualitativ hochwertigen Behandlung zur Verfügung stehen. Wir zielen darauf ab, die Nachhaltigkeit unserer Arbeit kontinuierlich zu verbessern und eine möglichst langfristige und dauerhafte Genesung unserer Patienten zu erreichen.

- Die Einhaltung der Standards wird durch regelmäßige Audits überprüft. Befragungen (Einweiser, Mitarbeiter/-Innen, Patienten...), das Beschwerdemanagement und CIRS liefern uns zusätzlich dauerhaft Rückmeldungen über die Qualität und die Nachhaltigkeit unserer Arbeit, welche durch die fortlaufende Weiterentwicklung des QM-Systems belegt wird.
- Indem wir uns alle drei Jahre einer KTQ-Zertifizierung unterziehen, überprüfen wir den Wertschöpfungsprozess und bekommen mit zunehmend tieferer Durchdringung zertifiziert, dass wir uns im laufenden Verbesserungsprozess befinden. Dies wird durch eine eigene QM-Stabstelle überwacht und betreut.
- Bei Beschaffungen aller Art sowie im täglichen und allgemeinen Geschäftsbetrieb berücksichtigen wir Umweltauswirkungen und achten insbesondere beim Gebäudemanagement auf Energieeinsparungspotentiale.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

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

- Wir orientieren uns stets am aktuellen wissenschaftlichen Standard um unsere Versorgungsangebote in dauerhaft hoher Qualität vorhalten zu können.
- Durch unser betriebliches Vorschlagswesen nehmen wir neue Ideen und Änderungsvorschläge unserer Mitarbeitenden auf und versuchen diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen und umzusetzen. Ein erst kürzlich umgesetzter Vorschlag aus unserem Ideenmanagement war den Druck von Weihnachtskarten einzustellen und den hierfür aufgebrauchten Betrag stattdessen an eine soziale Einrichtung zu spenden.
- Wir setzen gezielte Anreize für unsere Beschäftigten und unterstützen diese individuell bei Fort- und Weiterbildungen um die individuellen Fähigkeiten eines jeden Einzelnen zu fördern und die Innovationskraft zu stärken.
- Durch verschiedene Kooperationen und die Arbeit in Netzwerken versuchen wir gegenseitig Wissen auszutauschen, weiterzugeben und hierdurch gemeinsam voran zukommen, sowie die Dienstleistungsqualität und die Versorgungsnetzwerke in der Region dauerhaft zu verbessern.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."

- Finanzentscheidungen treffen wir nach transparenten Regeln und auf Grundlage klarer Strukturen.
- Die Basis für die Unternehmensentwicklung sowie –entscheidungen bildet eine solide Finanzpolitik.
- Die jährliche Finanzplanung basiert auf folgenden Punkten:
 - Einer **Internen Budgetierung**, welche nach Erfahrungswerten bzw. den bereits bei Planerstellung bekannten sonstigen Einflussfaktoren unter Beachtung der Zielvorgaben durch die Geschäftsführung und der gesetzlichen Rahmenbedingungen erstellt wird.
 - Einem umfassenden **Wirtschaftsplan**, welcher vor Beginn des Geschäftsjahres an den Aufsichtsrat zur Genehmigung übergeben wird.
 - Einer **Mittelfristigen Investitionsplanung** (5-Jahres-Zeitraum), welche Bauprojekte und erforderliche Wiederbeschaffungen von Einrichtung und Ausstattung im Rahmen der Finanzierbarkeit berücksichtigt.
- Die Einhaltung des Finanzplans wird kontinuierlich durch folgende Maßnahmen überwacht:
 - Ein **Kosten- und Erlöscontrolling**, durch welches die Entwicklung anhand der etablierten, differenzierten und verursachungsgerechten Kosten- und Leistungsrechnung beobachtet wird.
 - Ein adressatenbezogenes **Berichtswesen**, welches die Leistungsentwicklung, PLAN-IST-Vergleiche sowie die TOP-TEN-Abweichungen kontinuierlich an die Budgetverantwortlichen und die Geschäftsleitung weiterleitet.
 - Eine **Analyse** durch das Controlling im Dialog mit dem jeweiligen Budgetverantwortlichen, welche Ursachen von Abweichungen aufdeckt und nach Behebungs- bzw. Gegenfinanzierungsmöglichkeiten sucht.
- Nach Prüfung und Bestätigung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wird der Jahresabschluss an den Aufsichtsrat übergeben.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."

- Wir achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln.
- Eine Innenrevision als prozessunabhängige Überwachungsfunktion zur doppelten Absicherung ist implementiert. Sie führt Prüfungen in sämtlichen Bereichen des Klinikums Nordschwarzwald, insbesondere hinsichtlich Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit der Geschäftsvorgänge und Betriebsabläufe durch. Zu diesem Zweck werden gewisse Aspekte routinemäßig und ausgewählte Geschäftsprozesse punktuell geprüft – bei Bedarf auch kurzfristig und ohne Ankündigung.
- Wir halten uns an feste Unterschriftenregelungen, welche zum 01. Januar 2018 in ihrer aktuellen Fassung in Kraft getreten sind und verfolgen das Mehraugenprinzip.
- Fest definierte Finanzbefugnisse liegen vor, ebenso wie auch das Vorgehen bei der Rechnungsprüfung klar definiert ist.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Weiterhin wurde der Umgang mit Zuwendungen und Geschenken für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Seiten der Betriebsdirektion klar festgeschrieben. Die getroffenen Regelungen basieren auf den tarifvertraglichen Vorschriften (§3 TV-L) und konkretisieren diese.
- In 2019 wurde ein Compliance-Management-Handbuch über die ZfP Kliniken hinweg im Rahmen einer dafür eingerichteten Arbeitsgruppe entwickelt. Die darin abgefassten Maßnahmen werden nach finaler Prüfung und Freigabe ab März 2020 in unserem Klinikum zur Umsetzung gebracht.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."

- Wir schaffen regionale Ausbildungs- und Arbeitsplätze: Jährlich bieten wir insgesamt rund 60 Interessierten einen Ausbildungsplatz oder auch ein duales Studium an und bauen den Umfang unseres Ausbildungsangebots kontinuierlich aus. Wir sind ein wachsendes Unternehmen (vgl. Leitsatz 2) und bieten unseren Mitarbeitenden sichere Arbeitsplätze sowie ein Umfeld der sozialen Sicherheit.
- Wir beteiligen uns aktiv am Ausbau der Gemeindepsychiatrischen Verbünde und unterstützen eine nachhaltige Vernetzung der psychiatrischen Versorgungsangebote sowie den Auf- und Ausbau der Gemeindepsychiatrischen Zentren.
- Mit unserem umfassenden Versorgungsauftrag sorgen wir für die psychiatrische Vollversorgung über die Region hinaus und verfolgen dauerhaft das Ziel eine gemeindennahe, für die Patienten erreichbare Versorgungsstruktur zu entwickeln, die alle notwendigen Hilfsangebote in hoher Qualität und auf aktuellem wissenschaftlichen Stand vorhält. Des Weiteren sind wir um eine Entstigmatisierung und Sensibilisierung gegenüber psychisch erkrankten Personen dauerhaft bemüht.

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."

- Der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) ist das Kernstück unserer Qualitätssicherung. Er findet kontinuierlich, hierarchie- und berufsübergreifend statt. Ein KVP ist auf der Struktur-, Prozess- und Ergebnisebene anwendbar. Alle Mitarbeitenden des ZfP Calw sind aufgefordert, sich aktiv in KVPs einzubringen. Handlungsbedarf entsteht aus Erkenntnissen, die aus Kennzahlen, Befragungen oder Beschwerden erhoben wurden. Im Klinikum Nordschwarzwald gewinnen wir hierfür Informationen aus
 - dem Beschwerdemanagement
 - dem Fehlermanagement
 - Patientenbefragungen
 - Mitarbeiterzufriedenheitserhebungen

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Einweiserbefragungen
- Befragung stationärer Kooperationspartner
- dem Betrieblichen Vorschlagswesen
- Reaktionen von anderen externen Stellen / Kundenbefragungen
- den Gesprächen mit Patientenfürsprechern
- Visitationsberichten
- Rückmeldungen des Controllings.

Die Informationen werden gefiltert (Problemauswahl), analysiert (Problemanalyse), bewertet und im Rahmen von Projektarbeiten (Plan und Durchführung) wenn möglich in standardisierte Prozesse umgesetzt (Problemlösung). Daran schließt sich immer die Evaluation an, welche den Erfolg des Verbesserungsprozesses misst.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Die WIN-Charta möchten wir zum Anlass nehmen ein neues Projekt anzustoßen und eine Idee aufgreifen, welche schon seit einiger Zeit im Raum steht und nun endlich in die Tat umgesetzt werden soll:

Projekttag „Prävention an Schulen“

Im Rahmen dieses Projekts möchten wir eine Kooperation mit zunächst ein bis zwei Schulen in der nahen Umgebung des Klinikums eingehen und in Abstimmung mit den interessierten Schulen einen Projekttag für die Schülerinnen und Schüler der 09. oder 10. Klasse veranstalten. Angepasst an den Verlauf eines Schuljahres sollte dieser wenn möglich vor den Sommer- oder Faschingsferien stattfinden. Wir möchten die Schulen einladen, das Klinikum kennenzulernen und in verschiedenen Kurzvorträgen mit der Zielsetzung „Prävention“ anschauliche und interessante Informationen zu kritischen und gesundheitsrelevanten Themen wie „Rauchen“, „gewissenhafter Umgang mit Alkohol“, „der Bewegungsapparat“, „Vorstellung verschiedener Berufsgruppen“ etc. aufzugreifen. Ein gemeinsames gesundes Frühstück soll den Tag abrunden.

Mit diesem Projekt wollen wir die Zusammenarbeit mit unseren vielfältigen Anspruchsgruppen, hierbei vor allem der Öffentlichkeit, stärken und ausbauen, indem wir unsere tägliche Arbeit vorstellen, unser Fachwissen weitergeben und neue Kooperationen bilden.

Folgende Ziele verfolgen wir mit dem Projekttag „Prävention an Schulen“:

Das Klinikum Nordschwarzwald befindet sich in Calw-Hirsau, relativ abgelegen, weit außerhalb des Stadtgebietes. Dies steht sicher auch in engem Zusammenhang mit den häufig vorherrschenden Berührungspunkten mit der Thematik Psychiatrie und Forensik. Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten erwähnt wird durch vielfältige Veranstaltungen bereits seit einigen Jahren versucht das Klinikum vorzustellen und diese hierdurch dauerhaft zu mindern. Hieran wollen wir weiterhin und stetig arbeiten und dies auch mit unserem Projekt zusätzlich unterstützen. Des Weiteren wird im Landkreis Calw und der Umgebung immer wieder berichtet, dass der Unterricht an den Schulen wirklichkeitsnaher gestaltet werden und die Jugendlichen besser auf ihr späteres Berufsleben vorbereitet werden sollen. Auch das Gesundheitsverhalten der Jugendlichen wird in diesem Zusammenhang häufig kritisiert. Dies möchten wir gerne aufgreifen, unterstützen und unsere Expertise unter anderem im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie dem Thema Sucht (Rauchen, Alkohol, Drogen) weitergeben. Wir würden uns sehr freuen, wenn hiervon auch außerhalb des Klinikums profitiert werden kann. Ebenso möchten wir den Schülerinnen und Schülern an diesem Tag auch die Möglichkeit geben, verschiedene Berufsbilder kennenzulernen und sich einen ersten Eindruck vom Arbeitsalltag in einem psychiatrischen Fachklinikum zu verschaffen.

Zusammengefasst wollen wir mit unserem Projekt „Prävention an Schulen“ einige der Leitsätze der WIN-Charta gezielt aufgreifen, soziale Verantwortung übernehmen und einen Mehrwert für die Region schaffen. Unser Ziel ist es Berührungspunkte zu mindern, uns als Klinik und perspektivenreicher Arbeitgeber vorzustellen sowie einen Teil zur Aufklärung in wichtigen gesundheitsrelevanten Themen

UNSER WIN!-PROJEKT

beizutragen. Das Projekt „Prävention an Schulen“ möchten wir langfristig und nachhaltig im Klinikum Nordschwarzwald einführen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Da das Projekt von uns initiiert und ins Leben gerufen wird, wird es von uns selbstverständlich auch vollumfänglich unterstützt werden. Das heißt, dass die vollständige Planung im Vorfeld in Abstimmung mit den teilnehmenden Schulen von uns übernommen werden wird, ebenso wie die Durchführung am Projekttag selbst. Die Kurzvorträge werden von hausinternen Experten gehalten werden und auch für die Verpflegung der Schülerinnen und Schüler wir durch unsere Küche bestens gesorgt sein. Alle im Rahmen dieses Tages entstehenden Kosten werden vom ZfP Calw getragen werden. Wir rechnen hierfür mit konkreten, direkten Ausgaben in Höhe von ca. 2.000 – 3.000€. Hinzu kommen die indirekten, zeitlichen Ressourcen für die Planung, Durchführung und Nachbereitung des Projekttag. Da das Projekt vollständig neu eingeführt werden wird, lassen sich genauere Aussagen zum zeitlichen, finanziellen und materiellen Aufwand sicher erst im Rahmen der detaillierteren Planung, dem Verlauf, bzw. nach Abschluss des ersten Projekttag treffen.

Schon heute freuen wir uns auf den gemeinsamen Austausch sowie einen erlebnisreichen, informativen und spannenden Tag.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Maren Rauschenberger
Abt. Personalmanagement

Tel.: 07051 586-2276

Fax: 07051 586-2651

E-Mail: m.rauschenberger@kn-calw.de

Impressum

Herausgegeben am 25.05.2020 von

Zentrum für Psychiatrie Calw
Klinikum Nordschwarzwald

Im Lützenhardter Hof

75365 Calw

Telefon: +49 (0) 7051 586 - 0

Fax: +49 (0) 7051 586 - 2700

E-Mail: info@kn-calw.de

Internet: www.kn-calw.de



Calw
Klinikum Nordschwarzwald