



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITBERICHT

2021/2022

ZFP CALW – KLINIKUM
NORDSCHWARZWALD



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange:	6
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden	6
Ökonomischer Mehrwert:	10
Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	10
5. Weitere Aktivitäten	14
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	14
Umweltbelange	16
Ökonomischer Mehrwert	18
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	19
Regionaler Mehrwert	20
6. Unser WIN!-Projekt	22
7. Kontaktinformationen	24
Ansprechpartner	24
Impressum	24

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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

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

Insgesamt verfügt das Haus über 540 Planbetten, inklusive einer Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie am Krankenhaus Leonberg sowie einem Psychiatrischen Behandlungszentrum in Böblingen. Darüber hinaus werden mehrere Tageskliniken in Calw, Pforzheim und Böblingen mit insgesamt 140 Plätzen betrieben.

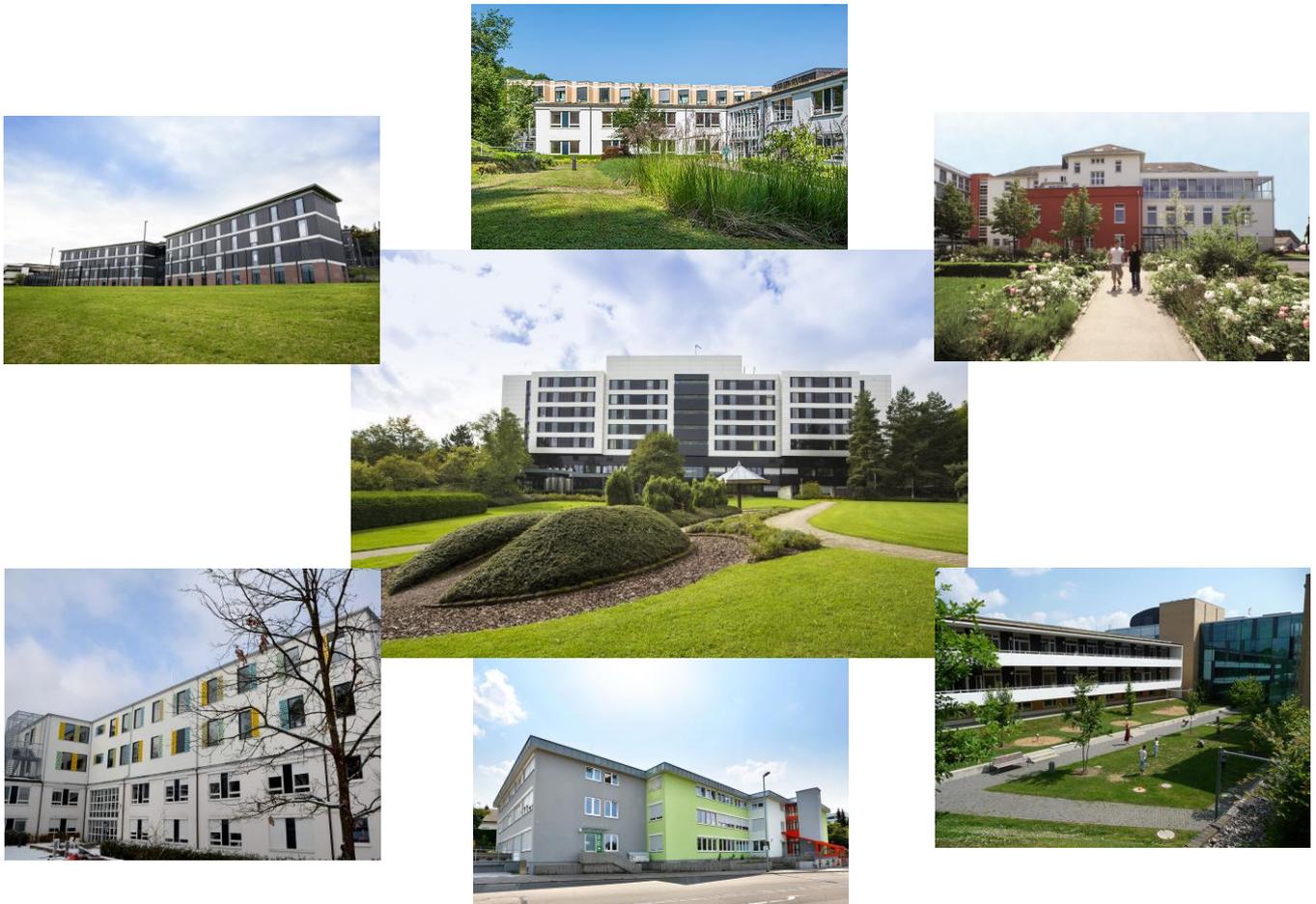
Das moderne Zentrum mit seinen über 1200 Mitarbeiter*Innen aus verschiedensten Berufsgruppen gewährleistet die psychiatrische Vollversorgung der Landkreise Böblingen, Calw, südlicher Enzkreis sowie des südlichen Landkreises Karlsruhe und der Stadt Pforzheim. Jährlich werden im Klinikum Nordschwarzwald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

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

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

Das ZfP Calw versteht sich als lernende Organisation, was sowohl die Förderung der Kompetenzen jedes einzelnen Mitarbeitenden betrifft, als auch die Erweiterung des Wissens des gesamten Zentrums. Auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den respektvollen Umgang miteinander wird besonderer Wert gelegt.

ÜBER UNS



WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 22. April 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Projekttag „Prävention an Schulen“

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Energie und Klima | <input type="checkbox"/> Ressourcen | <input checked="" type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Mobilität | <input checked="" type="checkbox"/> Integration | |

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Leider konnte der Projekttag aufgrund der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr erneut nicht zur Umsetzung gebracht werden, weshalb hier keine detaillierten Angaben gemacht werden können. Weitere Informationen können Kapitel 6 „Unser WIN!-Projekt“ entnommen werden.

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden**

Für die Mehrheit unserer Mitarbeiter*Innen stellen die Pflege, die Therapie, die Begleitung, die Behandlung sowie die Betreuung von Patient*Innen mit psychischen Erkrankungen den Großteil ihres Arbeitsalltages dar. Es ist naheliegend, dass dies besondere Herausforderungen mit sich bringt. Durch die zahlreichen Hygienebestimmungen und Kontaktbeschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sowohl für Mitarbeiter*Innen als auch für Patient*Innen wurden diese in den vergangenen Jahren nochmals deutlich verstärkt. 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 und gesetzlichen Limitierungen, weiter deutlich an Bedeutung. Daher möchten wir im ZfP Calw einen Mehrwert für unsere derzeitigen und zukünftigen Mitarbeiter*Innen schaffen, um im Wettbewerb attraktiv zu bleiben und diese möglichst langfristig zu binden. Denn nicht zuletzt steht und fällt mit der Zufriedenheit der Belegschaft auch die Qualität unserer Versorgungsangebote.

- **Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

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

Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange: Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Generell ist es uns ein wichtiges Anliegen auch weiterhin, wie bereits in den vergangenen Jahren erfolgreich begonnen, einen großen Fokus auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*Innen zu legen. Bedingt durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden, zuvor nie dagewesenen Einschränkungen, Unsicherheiten, Sorgen und Ängste, im Privatleben aber natürlich auch im beruflichen Alltag haben die Belastungen weiter zugenommen und dieser Leitsatz folglich in den vergangenen zwei Jahren nochmals deutlich an Bedeutung gewonnen. Daher soll das bisher Erreichte nachhaltig gefestigt und ausgebaut, aber auch kontinuierlich überarbeitet und angepasst werden. Ebenso gilt es während der Corona-Pandemie zwangsweise pausierte Aktivitäten und Angebote nach und nach wieder zu reaktivieren. Hierin sehen wir einen aktuell besonders bedeutsamen, aber auch einen langfristigen und dauerhaften Prozess.

Konkret war es unser Ziel im Jahr 2021/2022 folgende Projekte umzusetzen:

Um die Planungssicherheit der Mitarbeiter*Innen im dienstplangeführten pflegerischen Bereich in der Konkurrenz zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu erhöhen wurde im März des vergangenen Jahres die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ unterzeichnet. Ein bedeutendes Ziel im vergangenen Jahr war es, diese ab 01.01.2022 sukzessive zur Anwendung zu bringen.

Da das im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bereits seit längerem geplante Projekt der Einführung der Präventionsprogramme der DRV im Vorjahr 2020/2021 coronabedingt nicht wie geplant umgesetzt werden konnte, wollten wir im Jahr 2021/2022 endlich die erste Gruppe an ZfP-Mitarbeiter*Innen am Programm teilnehmen lassen können.

Die für das Frühjahr 2021 geplante, im 3-Jahres-Rhythmus regelmäßig stattfindende Mitarbeiter*Innenbefragung musste aufgrund der Corona-Pandemie leider ebenfalls verschoben werden. Unser Ziel war es aber, diese noch im Laufe des Jahres 2021 umzusetzen und die Auswertungen mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2018 zu vergleichen.

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

Hierneben haben wir beginnend in 2022 Gelder in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hauptgebäude fließen lassen und Isolations- wie auch Stationszimmer klimatisch ertüchtigt. Dieses Projekt wird in 2023 fortgesetzt und abgeschlossen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Sukzessive Umsetzung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Einführung der DRV-Präventionsprogramme
- Durchführung der „Great-Place-to-Work“-Mitarbeiter*Innenbefragung
- Bestätigung der Auszeichnung „berufundfamilie“
- Schaffung von verbesserten räumlichen-klimatischen Rahmenbedingungen

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das Hauptaugenmerk lag auch im vergangenen Jahr vor allem wieder darauf, das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter*Innen sowie unserer Patient*Innen entgegen allen Gefahren und Herausforderungen der Corona-Pandemie bestmöglich zu schützen und den Klinikbetrieb weiter aufrecht zu erhalten. Hierfür wurden die bereits im vergangenen Bericht erwähnten Einrichtungen wie beispielsweise der Krisenstab, ein Testzentrum sowie regelmäßige Impfaktionen auf dem Klinikgelände weiter optimiert und die Abläufe kontinuierlich verbessert.

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

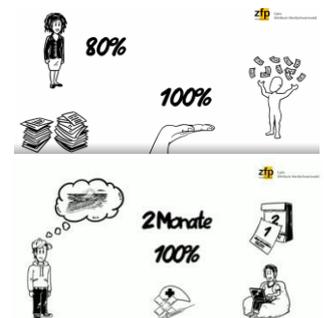
Als Ergebnis eines mehrjährigen Projektes konnte im vergangenen Jahr die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ unterzeichnet werden. Diese hat zum Ziel, bedarfsgerechte und flexible Arbeitszeitmodelle für die Stationen des ZfP Calw zu etablieren sowie ein Ausfallkonzept einzuführen. Hierdurch soll die Zuverlässigkeit der Dienstpläne erhöht und die Vorplanbarkeit für die Mitarbeiter*Innen verbessert werden. Die DV sieht unter anderem Folgendes vor:

- Ampelsystem zur Kontrolle entstehender Plus- und Minusstunden
- 4-monatiger Planungszeitraum für Dienstpläne
- Einrichtung eines Stand-By-Dienstes zur Kompensation kurzfristiger Krankheitsausfälle
- Einführung eines Springer-Pools zum Auffangen längerfristiger krankheitsbedingter Ausfälle

Für den als eigenständige Abteilung geführten Springer-Pool ZAPF (Zentrales Ausfallmanagement Pflege) wurden zudem eigens zwei neue Arbeitszeitmodelle entwickelt:

Die Beschäftigten können zwischen Vollzeitvergütung bei einem auf 80 % reduzierten Arbeitszeitumfang oder einem speziellen Teilzeitangebot mit einem Stellenanteil von 66 % wählen. Hierbei werden die Beschäftigten innerhalb eines Jahres für vier vollständige Kalendermonate ins Frei geplant.

Das ZAPF wird bereits seit dem 01.01.2022 umgesetzt und ermöglicht den Mitarbeiter*Innen mit den neuen Arbeitszeitmodellen weitere Flexibilität. Die weiteren Punkte der DV sollen sukzessive im Laufe des Jahres, sowie die Einführung der Stand-By-Dienste zum Beginn des kommenden Jahres umgesetzt werden. Die mitarbeiterorientierten Regelungen läuten eine neue Ära der Arbeitszeitplanung der Pflege ein, was mehr Planungssicherheit für die Mitarbeiter*Innen bei ihren privaten und familiären Verpflichtungen aufgrund der Reduzierung der Notwendigkeit des ungeplanten Arbeitseinsatzes auf ein Minimum mit sich bringt und damit auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter unterstützt.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Für die familienbewusste Personalpolitik insgesamt wurde das ZfP am 10.12.2019 durch die berufundfamilie Service GmbH mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ erneut ausgezeichnet. Eine Bestätigung der Auszeichnung erfolgte im Dezember 2021 auf der Basis des zweiten Umsetzungsberichtes. Durch verschiedenste familien- und lebensphasenbewusste Maßnahmen möchte das ZfP Calw seine Mitarbeiter*Innen in ihrer individuellen Lebenssituation bestmöglich unterstützen. Derzeit läuft das Verfahren zur zweiten Rezertifizierung, welches im Frühjahr 2023 abgeschlossen werden kann. Maßnahmen hierzu werden mit der berufundfamilie Service GmbH im Rahmen einer Zielvereinbarung voraussichtlich im I. Quartal 2023 festgelegt.



Die geplanten und bestehenden Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung konnten im vergangenen Jahr aufgrund der Corona-Pandemie leider erneut größtenteils nicht wie geplant stattfinden und mussten über einen längeren Zeitraum pausiert, unterbrochen oder auch abgesagt werden. Teilweise konnte man auf digitale Angebote wie beispielsweise „Resist“ zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft ausweichen. Auch die Aktion „Kolleg*Innen sagen DANKE“, bei welcher sich die Mitarbeitenden mit lieben Grußworten an ihre Kolleg*Innen richten und damit an einer Verlosung teilnehmen konnten, sorgte für ein wenig Aufmunterung in den herausfordernden Zeiten. Wie in der Zielsetzung im vergangenen Bericht festgehalten konnte ein neues Angebot nach längerer Planung mit den Präventionsprogrammen der DRV eingeführt werden. Hierbei startete im Januar 2022 die erste Gruppe mit vier Mitarbeiter*Innen in das sechsmonatige Präventionsprogramm, welches den Ansatz verfolgt, bereits vor dem Auftreten von Erkrankungen und Beschwerden aktiv auf seine Gesundheit zu achten, um diesen vorzubeugen. Nach sehr positiven Rückmeldungen konnte ein weiterer Programmzyklus bereits für das kommende Jahr reserviert werden. Im Projekt „Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM)“ konnten im zweiten Projektjahr nun endlich die ersten Präsenzveranstaltungen stattfinden. Hierdurch konnte die Netzwerkarbeit und der Austausch verschiedener Gesundheitseinrichtungen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement noch einmal intensiviert werden.

Die „Great-Place-to-Work“-Mitarbeiter*Innenbefragung konnte nach der anfänglichen Verschiebung von Juni bis Juli 2021 dann doch noch erfolgreich durchgeführt werden. Insgesamt 407 Mitarbeiter*Innen haben sich an der alle drei Jahre stattfindenden Befragung beteiligt. Die Gesamtbewertung „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ konnte im Vergleich zu 2018 um 14 % gesteigert werden. Hierdurch konnte sich das ZfP Calw im Branchenvergleich sicher auf der Stufe „gut“ platzieren. Auch in den Fokusbereichen Glaubwürdigkeit (2018: 52%, 2021: 55%), Respekt (2018: 50%, 2021: 52%), Fairness (2018: 53%, 2021: 59%) und Teamgeist (2018: 53%, 2021: 59%) konnten leichte Steigerungen verzeichnet werden. Lediglich im Bereich „Stolz“ war ein minimaler Rückgang von 1% erkennbar. Die Ergebnisse werden nun in einer Arbeitsgruppe detailliert betrachtet und im Anschluss mögliche Maßnahmen hieraus abgeleitet.

In Hinblick auf das im vergangenen Bericht detailliert dargestellte Karrieremodell, wodurch berufsspezifische Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Studiengänge gezielt gefördert werden sollen, gab es im vergangenen Jahr keine wesentlichen Neuerungen. Es kann jedoch festgehalten werden, dass die Angebote rege in Anspruch genommen werden. Im Bereich der niederschweligen Einstiegsmöglichkeiten limitiert die aktuelle Personalqualitätsrichtlinie in der Psychiatrie (PPP-RL) allerdings leider auch weiterhin den Einsatz und damit auch die Ausbildung von Pflegehilfskräften.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Erhalt der Rezertifizierung „berufundfamilie“

- Bestätigung der Zertifizierung im Dezember 2021
- Die nächste Rezertifizierung ist für 2023 geplant

Indikator 2: Einführung der DRV-Präventionsprogramme

- Vier Mitarbeiter*Innen haben seit Januar 2022 erfolgreich am Programm teilgenommen
- Ein weiterer Programmzyklus ist bereits in Planung

Indikator 3: Zufriedenheitswerte der Gesamtbelegschaft bei der nächsten Great-Place-to-Work-Mitarbeiter*Innenbefragung im Jahr 2021 in der Gegenüberstellung zu den Vergleichswerten aus dem Jahr 2018

- Gesamtbewertung „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“: 2018: 45 %, 2021: 59 %

AUSBLICK

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

Die beschlossene innovative Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“ gilt es abschließend umzusetzen und in den kommenden Jahren zu festigen. Die Einführung des 4-monatigen Planungszeitraums soll zum 01.09.2022 zur Umsetzung gebracht werden, sowie das Ausfallmanagement kurzfristiger Ausfälle mit Hilfe der Stand-By Dienste zum 01.01.2023. Auch wenn die Dienstvereinbarung zunächst viele Neuerungen mit sich bringt, sind wir überzeugt hierdurch mittel- und langfristig eine deutliche Entlastung für die Mitarbeiter*Innen zu schaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter auszubauen.

In Bezug auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist es im kommenden Jahr in erster Linie unser Ziel, die vor Beginn der Pandemie bestehenden Angebote wieder zu aktivieren, um sowohl Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich zu gestalten, als auch bei der Entwicklung von individuellen Gesundheitskompetenzen zu unterstützen. Durch den Verlauf der Corona-Pandemie müssen jedoch zunächst neue Strukturen erarbeitet sowie auch teilweise neue Anbieter für die verschiedenen Angebote gewonnen werden. Zudem wollen wir die Präventionsprogramme der DRV zu einem dauerhaften Angebot etablieren und zu Beginn des kommenden Jahres die nächste Gruppe an Mitarbeiter*Innen mit dem 6-monatigen Programmzyklus beginnen lassen.

Da sich vor allem die psychischen Belastungen in den vergangenen Jahren, auch nochmals verstärkt durch die Corona-Pandemie, als stetig zunehmend zeigen, was auch die jährliche Auswertung der Gesundheitsberichte nochmals bestätigt hat, hat man kurzfristig entschieden, das Projekt der Aktualisierung der psychischen Gefährdungsbeurteilungen in diesem Jahr erneut und umfassend

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

anzugehen. In insgesamt sieben moderierten Workshops sollen die Belastungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen ermittelt und gemeinsam mit den Mitarbeiter*Innen Maßnahmenvorschläge erarbeitet werden. Unser Ziel es, noch im laufenden Jahr die Workshops erfolgreich durchzuführen und zu Beginn des neuen Jahres mit der konkreten Maßnahmenplanung zu beginnen, um diese dann sukzessive ab dem 2. Halbjahr 2023 zur Umsetzung zu bringen. Hierdurch wollen wir den Gesundheitsschutz in unserem Klinikum weiter ausbauen, Belastungen ermitteln und diese reduzieren, um in Folge die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter*Innen kontinuierlich zu verbessern.

- Erfolgreiche Umsetzung der Dienstvereinbarung „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in der Pflege“
- Reaktivierung aller aufgrund der Corona-Pandemie derzeit ruhenden Angebote unter anderem im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Dauerhafte Einführung der Präventionsprogramme der DRV
- Aktualisierung der psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Rezertifizierung „berufundfamilie“ 2023

Ökonomischer Mehrwert: Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

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

Konkret war es unser Ziel in 2021/2022 folgende Projekte weiter umzusetzen:

Im vergangenen Jahr wollten wir das in den Jahren zuvor ausgebaute und erweiterte Ausbildungs- und Studienangebot nachhaltig festigen, dauerhaft in den Unternehmensstrukturen verankern und die zur Verfügung stehenden Plätze erfolgreich besetzen. Hierzu zählen unter anderem die Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In sowie die Ausbildung „Fachinformatiker*In im Bereich Systemintegration“. Wichtiger Bestandteil ist hier auch das Angebot des DH-Studienganges „Soziale Arbeit“.

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Besetzung aller Ausbildungs- und Studienplätze
- Neuer Ausbildungsberuf „Gärtner*In, Fachrichtung Zierpflanzen“
- Anerkennung als Weiterbildungsstätte für Praxisanleiter*Innen
- Stipendium für Auszubildende zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In
- Fortführung der Bauprojekte
- Virtual-Reality-Film Pflegefachmann/Pflegefachfrau

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, unser Ausbildungs- und Studienangebot kontinuierlich weiter auszubauen, was wir im vergangenen Jahr weiter festigen wollten, so konnten im Jahr 2021 alle Ausbildungs- und Studienplätze besetzt werden. Auch für dieses Jahr stehen wieder Ausbildungsplätze bereit. Nach zwei Jahren wird nunmehr auch ein/eine weitere/r Auszubildende/r zum „Fachinformatiker*In für Systemintegration“ gesucht. Außerdem freut uns besonders, dass wir die Anerkennung als Ausbildungsstätte im Beruf „Gärtner/Gärtnerin, Fachrichtung Zierpflanzen“ erhalten haben und auch hier ab Herbst 2022 einen Auszubildenden in unserer AT Garten begleiten dürfen – damit wird unser Ausbildungsangebot erneut erweitert.

Zudem wurden wir im vergangenen Jahr von der DKG als Weiterbildungsstätte für Praxisanleiter*Innen anerkannt. Mit Blick auf die Bedeutung der Praxisanleiter*Innen im Kontext mit der Begeisterung von mehr Nachwuchs für die Pflege, der Transferproblematik zwischen Theorie und Praxis sowie dem Ermöglichen einer konstruktivistischen und kompetenzorientierten Ausbildungsstruktur ist dies auch für uns ein besonders wichtiger Schritt um unser Ausbildungsangebot weiter zu optimieren. Die Kurse starten jeweils im November und erstrecken sich bis Juli des Folgejahres. Im vergangenen Jahr konnten bereits 14 hausinterne Mitarbeiter*Innen mit der Weiterbildung beginnen.

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

daran, das Ausbildungsangebot zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger*In möglichst zeitnah fortzuführen.

Auch im Bereich der Bauprojekte und –vorhaben konnten im vergangenen Jahr wieder einige Fortschritte verzeichnet werden. Das anspruchsvolle Großprojekt „Zentrum für Seelische Gesundheit Böblingen“ mit 161 Betten und 42 tagesklinischen Plätzen wird weiter vorangetrieben und befindet sich aktuell nach dreimonatiger Verzögerung durch die Integration der Schule im neuen Zeitplan. Die Inbetriebnahme ist weiterhin für 2026 vorgesehen. Außerdem findet in Leonberg derzeit der Neubau des Zentrums für Psychosomatische Medizin inklusive einer Tagesklinik statt. Hier kann mit der Baufertigstellung im April 2023 geplant werden. Die InTakT gGmbH Tagesklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie in Pforzheim hat zum 01.07.2022 ihren Betrieb aufgenommen, sodass wir auch hier beim Ausbau der Versorgungsstrukturen weiter unterstützen konnten. Ein weiteres Bauprojekt, an dem wir beteiligt sind, ist der Bau der Klinik auf dem Stammheimer Feld in Calw. Das ZfP Calw wird hier mit einer psychosomatischen Station sowie einer Tagesklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie in das Klinikgebäude involviert. Die Baufertigstellung ist für Juni 2024 geplant, jedoch auch von nicht durch uns beeinflussbaren Faktoren abhängig.

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

INDIKATOREN

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

- Im Jahr 2021 haben 8 Schüler*Innen die Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In begonnen. Drei Schüler*Innen konnten mit einem Stipendium unterstützt werden.
- Infolge der oben genannten Restriktionen wird in diesem Jahr leider kein neuer Ausbildungskurs angeboten werden können.

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

- Inbetriebnahme der InTakT GmbH Tagesklinik in Pforzheim zum 01.07.2022 und damit weiterer Ausbau der Versorgungsstrukturen
- Weiteres und kontinuierliches Vorantreiben der weiteren Bauprojekte

AUSBLICK

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

Nachdem die Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter*In aktuell noch ausschließlich von hausinternen Mitarbeiter*Innen besucht wird wollen wir das Angebot in diesem Jahr weiter ausbauen und die Weiterbildungsmöglichkeit auch nach außen bewerben.

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

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

- Weiterhin Besetzung alle Ausbildungs- und Studienplätze
- Erfolgreiche Einführung und Umsetzung der Ausbildung zum/zur „Gärtner/Gärtnerin, Fachrichtung Zierpflanzen“
- Reaktivierung des Ausbildungskurses zum/zur „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*In“
- Erweiterung des Weiterbildungsangebots zum/zur Praxisanleiter*In
- Weitere Fortführung und Abschluss der geplanten Baumaßnahmen
- Erstellung von Berufsgruppenfilmen im ärztlichen Dienst und Pflegedienst
- Implementierung eines neuen Bewerbungstools
- Relaunch unserer Imageseite
- Teilnahme an verschiedenen Berufs-, Ausbildungs- und Fachmessen



5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Fortführung der Führungskräftebildungen
- Umsetzung eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Pandemiebedingt mussten im Jahr 2020 und 2021 viele Führungskräftebildungen abgesagt oder als online Veranstaltung angeboten werden. Letzteres war aufgrund eines interaktiven Austausches aller Teilnehmer*Innen nur in einzelnen Schulungen möglich, wie „Empowerment“ und „Projektmanagement“. In den Sommermonaten konnten auch einzelne Schulungen zum Thema „Führungsdialog“, „Konfliktmanagement“ und „Selbstmanagement“ stattfinden. Die ersten Teilnehmer*Innen konnten das Führungskräftebildungsprogramm in den vergangenen Wochen erfolgreich abschließen.
- Wir als ZfP sehen uns als psychiatrisches Versorgungszentrum für Menschen aller Geschlechter, Altersgruppen, körperlichen, psychischen und geistigen Fähigkeiten, sexuellen Orientierungen und Identitäten, kulturellen Hintergründe und religiöser Zugehörigkeit. Die Vielfalt im ZfP Calw mit Mitarbeiter*Innen aus über 20 Ländern ist für uns und auch unsere Patient*Innen eine Bereicherung, fördert das interkulturelle Know-How aller und trägt zu einem besseren Verständnis in der Behandlung und zu einer gelebten Kollegialität bei. Chancengleichheit und ein respektvoller und gleichberechtigter Umgang miteinander sind für uns grundsätzlich und in diesem Zusammenhang wichtige Werte. Um dies auch sprachlich auszudrücken und alle Personen zu berücksichtigen wurde in der Geschäftsleitung die Einführung des Gendersternchens beschlossen. Hierdurch wollen wir die Wertschätzung allen Menschen gegenüber gleichermaßen ausdrücken und dabei helfen, stereotype Rollenbilder auszulösen.

Ausblick:

- Für 2022/2023 halten wir weiterhin an dem geplanten Führungskräftebildungsprogramm fest, um systematisch und kontinuierlich die in unserem Führungsleitbild beschriebenen Kompetenzen auszubauen und zu stärken. Hierfür sind in 2022 rund 10 Schulungen zu allen sechs Themenbereichen Führungsdialog, Konfliktmanagement, Lebensphasenorientiertes Führen, Empowerment, Selbstmanagement, Projektmanagement geplant sowie die Termine für 2023 konkretisiert. In Ergänzung des bestehenden Konzeptes wird seit 2022 das Thema Generationenarbeit zur Professionalisierung der Kommunikation zwischen Menschen verschiedener Generationen und der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses in der

WEITERE AKTIVITÄTEN

Zusammenarbeit über alle Altersgruppen im Unternehmen hinweg, durch ein zusätzliches diesbezügliches Schulungsmodul sinnhaft aufgewertet.

- Die Versorgung von Menschen mit psychischen Störungen, deren Einzigartigkeit, Würde und Recht auf persönliche Freiheit wir stetig achten und hieran kontinuierlich weiterarbeiten, bilden weiterhin den Mittelpunkt unseres täglichen Handelns.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Reaktivierung Sommerfest
- 20-jähriges Jubiläum des Förderverein Kinder- und Jugendpsychiatrie Calw e.V.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auch im vergangenen Jahr wurde das tägliche Handeln erneut zu großen Teilen von der Corona-Pandemie bestimmt. Daher hatte neben dem dauerhaften Ziel alle Anspruchsgruppen zu beachten und deren Interessen zu berücksichtigen erneut oberste Priorität durch eine gute Zusammenarbeit die Gesundheit und Sicherheit aller Anspruchsgruppen bestmöglich zu gewährleisten.
- Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie beispielsweise der Weihnachtsmarkt oder die Cafino-Concerts mussten im vergangenen Jahr coronabedingt größtenteils leider erneut ausfallen. Mit dem jährlichen Sommerfest konnte aber zumindest eine interne Veranstaltungen erfolgreich wieder aufgegriffen und in den klinikeigenen Gewächshäusern umgesetzt werden.
- Engagierte Mitarbeiter*Innen entschlossen sich 2002 aus dem Notstand zunehmender Streichungen finanzieller Mittel für stationär zu betreuende Kinder und Jugendliche der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie des ZfP Calw zur Gründung des Vereins „Förderverein Kinder- und Jugendpsychiatrie Calw e.V.“. Ziel des Vereins ist es, die fehlenden finanziellen Mittel auszugleichen und den Kindern und Jugendlichen ein gesundheitsförderndes Umfeld bieten zu können. Gefördert werden zudem Projekte, die zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen im Kindes- und Jugendalter einen Beitrag leisten. In diesem Jahr kann der Verein bereits sein 20-jähriges Bestehen feiern.

Ausblick:

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

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Apfelernte

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unser weitläufiges Klinikgelände ist unter anderem mit vielen Obstbäumen bestückt. Diese wollen wir natürlich nicht ungenutzt lassen, weshalb sich Mitarbeiter*Innen und Patient*Innen im vergangenen Herbst erneut an die Apfelernte gemacht haben. Insgesamt konnten hieraus 170 Liter Apfelsaft produziert werden.

Ausblick:

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

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Teilnahme am Stadtradeln 2022
- Anschaffung eines Unimog U 218
- Anschaffung eines Plug-In-Hybrid-Auto
- Installation von E-Ladesäulen
- Projektgruppe „Fuhrparkmanagement“

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Zum ersten Mal stellte in diesem Jahr auch das ZfP Calw ein Team und ging vom 27.06. – 17.07.2022 beim Stadtradeln an den Start. 21 Tage lang galt es, möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Rad zurückzulegen und hierdurch Kilometer für unser Team zu sammeln. Jeder Kilometer zählte hierbei, erst recht wenn man ihn sonst mit dem Auto zurückgelegt hätte. Durch die Teilnahme an der Aktion wollten wir einen Beitrag zum Klimaschutz leisten und den Ausbau der Radinfrastruktur in unserer Region unterstützen. Insgesamt haben unsere 20 aktiv Radelnden in den drei Woche stolze 7.871 Kilometer zurückgelegt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Zu Beginn des Jahres 2021 wurde im Bereich der Parkpflege ein neuer Unimog angeschafft, welcher leistungsstärker, aufgrund neuester Technik aber zugleich emissionsärmer ist als das Vorgängermodell.
- Im vergangenen Jahr konnte ein Dienstfahrzeug in der Führungsebene durch ein Plug-In-Hybrid-Auto ersetzt werden. Ebenso ist ein weiteres Dienstfahrzeug auf Elektromobilitäts-Basis bereits bestellt. Auch unsere Tagesklinik in Pforzheim konnte mit einem weiteren E-Auto ausgestattet werden.
- Um auch die Infrastruktur für die vorgenannten Entwicklungen bereit zu stellen, konnte inzwischen zudem eine E-Ladesäule für die Dienstwagen auf unserem Gelände in Calw installiert werden.
- Nachdem das Auftakttreffen der ZfP-übergreifenden Projektgruppe „Fuhrparkmanagement“ coronabedingt nicht wie geplant bereits 2020 stattfinden konnte, konnten im vergangenen Jahr nun bereits zwei Treffen durchgeführt werden, ein drittes Treffen ist bereits in Planung. Im Mittelpunkt steht hierbei die konzeptionelle Arbeit an weiteren energetischen Maßnahmen.

Ausblick:

- Ab 2023 wollen wir im Bereich Bau und Technik sukzessive auf akkubetriebene Kleingeräte wie z.B. Motorsense, Rasenmäher etc. umsteigen. Neben der Reduktion von Treibstoffemissionen wird hierbei durch die deutliche Absenkung der Lärmemission auch das Wohlbefinden von Patient*Innen, Besucher*Innen und Mitarbeiter*Innen unterstützt.
- Zusätzlich zu den zwei, bereits im vorangegangenen Jahr angeschafften Plug-In-Hybrid-Autos, haben wir unseren Fuhrpark im vergangenen Jahr weiter auf emissionsärmere Technologien umgestellt. An dieser Entwicklung wollen wir auch in Zukunft festhalten.
- Es wurde im Oktober 2022 eine externe Beratungsfirma beauftragt zusammen mit dem ZfP ein Nachhaltigkeitskonzept 2030 zu entwickeln.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Umstellung der Patient*Innenbefragungen
- Mitarbeiter*Innenbefragung im Sommer 2021
- KTQ-Zertifizierung vom 10.10 – 14.10.2021

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bereits im vergangenen Jahr wollten wir, um Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit zu überprüfen, von Entlassbefragungen der Patient*Innen auf vierteljährliche Stichtagsbefragungen umstellen. Coronabedingt konnten diese im Jahr 2021 leider nur einmal durchgeführt werden. Ab 2022 finden diese nun aber regelmäßig vier Mal pro Jahr statt um hierdurch gezielt auf die Rückmeldungen reagieren zu können und unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess damit weiterhin zu unterstützen.
- Die Great-Place-To-Work-Mitarbeiter*Innenbefragung konnte im Sommer 2021 durchgeführt werden. Nachdem die Ergebnisse im September der Belegschaft vorgestellt wurden findet aktuell

WEITERE AKTIVITÄTEN

sukzessive die Maßnahmengenerierung statt. Weitere Details können den Darstellungen unter Leitsatz 2 entnommen werden.

- Um unseren Wertschöpfungsprozess zu überprüfen haben wir uns im vergangenen Jahr vom 10. bis 14. Oktober erneut einer KTQ-Zertifizierung unterzogen, welche uns folgende positive Werte bestätigen konnte:
 1. Patient*Innenorientierung: 80,6 %
 2. Mitarbeiter*Innenorientierung: 83,3 %
 3. Sicherheit- und Risikomanagement: 80,2 %
 4. Informations- und Kommunikationswesen: 78,9 %
 5. Unternehmensführung: 79,0 %
 6. Qualitätsmanagement: 80,2 %Gesamt: 80,30 %

Derzeit gilt es nun die Verbesserungsvorschläge der Visitatoren nach und nach zu prüfen und zur Umsetzung zu bringen.

Ausblick:

- Sukzessive wollen wir Maßnahmen aus den Ergebnissen der Befragungen und Zertifizierungen ableiten und zur Umsetzung bringen. Den Erfolg der Maßnahmen sowie die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Arbeit wollen wir auch weiterhin durch regelmäßig stattfindende Befragungen und Zertifizierungen überprüfen lassen. Die nächste Mitarbeiter*Innenbefragung sowie die KTQ-Zertifizierung sind für das Jahr 2024 geplant.
- Auch weiterhin ist es unser Ziel, nach bester Behandlungs-, Versorgungs- und Regionalqualität zu streben, sowie jedem und jeder Betroffenen durch ein umfassendes Spektrum das individuell optimal ausgerichtete Versorgungsangebot bereit zu halten, um eine möglichst langfristige und dauerhafte Genesung unserer Patient*Innen zu erreichen.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau der Netzwerkarbeit durch Teilnahme am Modellprojekt „Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM)“
- Umsetzung Vorschlag Ideenmanagement: Beauty Case

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Rahmen des Modellprojektes BeGeM wurden vier regionale Netzwerke in Baden-Württemberg gegründet. Ziel ist es, die beteiligten Betriebe beim Auf- bzw. Ausbau eines BGMS durch gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie durch gebündelte Unterstützung der

WEITERE AKTIVITÄTEN

Netzwerkkoordinatorin, der Präventionsfachkräfte der AOK BW und die fachlich-wissenschaftliche Begleitung der Hochschule Furtwangen zu unterstützen. Nachdem zu Beginn des Projektes coronabedingt nur Online-Treffen stattfinden konnten haben inzwischen nun auch die ersten Präsenzveranstaltungen stattgefunden, wodurch der Austausch nochmals intensiviert werden konnte.

- Als eine Idee aus unserem Ideenmanagement wurde im vergangenen Jahr folgender nachhaltiger Vorschlag umgesetzt: Im Klinikum soll zukünftig auf Spraydosen verzichtet werden, da diese durch den Sprühnebel häufig zu Feueralarmen führen, welche personell und kostentechnisch sehr aufwändig sind. Außerdem bergen Spraydosen ein gewisses Verletzungspotential für unsere Patient*Innen. In unsere Hausordnung wurde daher ein Verbot zum Mitbringen von Spraydosen aufgenommen. Den Patient*Innen, welche Sprühflaschen wie zum Beispiel Deo im Gepäck haben, wird im Tausch ein kleines Beauty Case angeboten, welches unter anderem einen Deoroller statt Spray enthält.



Ausblick:

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Compliance Management

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

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

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Werkfeuerwehr Kruschte

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der Werkfeuerwehr Kruschte unterstützt die Werkfeuerwehr des ZfP Calw die Paulinchen Stiftung, eine Initiative für brandverletzte Kinder. 50 Cent jeder verkauften Werkfeuerwehr Kruschte werden an die Paulinchen Stiftung gespendet. Die Aktion startete im Frühjahr 2022 und ist insgesamt für ein Jahr geplant.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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

Ausblick:

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

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist weiterhin das Kernstück unserer Qualitätssicherung. Die Erkenntnisse aus Kennzahlen, Befragungen, Beschwerden etc. werden systematisch gefiltert, analysiert, bewertet und Lösungen erarbeitet, bevor die Evaluation den Erfolg des Verbesserungsprozesses misst. Alle Mitarbeiter*Innen sind aufgefordert, sich aktiv an den KVPs zu beteiligen.
- Im ZfP Calw haben alle Mitarbeiter*Innen zudem die Möglichkeit, ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität einzubringen. Dabei können bestehende Abläufe, Arbeitsweisen beziehungsweise organisatorische Abläufe auch kritisch hinterfragt werden. Mitarbeiter*Innen können zum Beispiel eine Idee oder einen Vorschlag zur Verbesserung von Qualität, Leistungsfähigkeit aber auch Vorschläge, die die Wirtschaftlichkeit des Betriebes positiv beeinflussen, einreichen. Im Jahr 2021 wurden das Ideenmanagement besonders rege in Anspruch genommen und so viele Vorschläge wie noch nie eingebracht: Die insgesamt 57 Ideen konnten bis Jahresende mit insgesamt 2.350 € prämiert werden.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

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

Projekttag „Prävention an Schulen“

Im Rahmen dieses Projekts ist es weiterhin unser Ziel, eine Kooperation mit ein bis zwei Schulen einzugehen und in Abstimmung mit diesen einen Projekttag für die Schülerinnen und Schüler der 09. oder 10. Klasse zu veranstalten. Wir wollen die Schulen einladen, das Klinikum kennenzulernen und in verschiedenen Kurzvorträgen mit der Zielsetzung „Prävention“ anschauliche und interessante Informationen zu kritischen und gesundheitsrelevanten Themen wie „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 nach wie vor die Zusammenarbeit mit unseren vielfältigen Anspruchsgruppen, hierbei vor allem der Öffentlichkeit, stärken und ausbauen, indem wir unsere tägliche Arbeit vorstellen, unser Fachwissen weitergeben und neue Kooperationen bilden. Unser Ziel war und ist es, die oft vorherrschenden Berührungspunkte mit der Thematik Psychiatrie und Forensik dauerhaft zu mindern und unsere Expertise unter anderem im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie dem Thema Sucht (Rauchen, Alkohol, Drogen) weiterzugeben, um hierdurch einen Teil zur Aufklärung in wichtigen gesundheitsrelevanten Themen beizutragen. Wir würden uns sehr freuen, wenn hiervon auch außerhalb des Klinikums profitiert werden kann und möchten den Schülerinnen und Schülern an diesem Tag ebenso die Möglichkeit geben, verschiedene Berufsbilder kennenzulernen und sich einen ersten Eindruck vom Arbeitsalltag in einem psychiatrischen Fachklinikum zu verschaffen.

Zusammengefasst wollen wir mit unserem Projekt „Prävention an Schulen“, welches wir im kommenden Jahr hoffentlich endlich zur Umsetzung bringen können, einige der Leitsätze der WIN-Charta gezielt aufgreifen, soziale Verantwortung übernehmen und einen Mehrwert für die Region schaffen. Das Projekt „Prävention an Schulen“ möchten wir nach wie vor langfristig und nachhaltig im Klinikum Nordschwarzwald einführen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

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

UNSER WIN!-PROJEKT

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 Projekttages. 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 Projekttages treffen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Angepasst an den Verlauf eines Schuljahres sollte der Projekttag wenn möglich vor den Sommer- oder Winterferien stattfinden. Nachdem es schon im Schuljahr 2019/2020 aufgrund der Corona-Pandemie nicht möglich war den Projekttag umzusetzen stellte die Corona-Pandemie auch im vergangenen Jahr die gesamte Gesellschaft einschließlich dem Schulsystem und unserem Klinikum anhaltend vor immer wieder neue und nie dagewesene Herausforderungen. Die Unsicherheit bezüglich dem Verlauf der Corona-Pandemie, dem Einsetzen und der Stärke der kommenden „Wellen“ sowie den damit einhergehenden notwendigen Maßnahmen und Einschränkungen sorgen für extreme Planungsunsicherheiten auf allen beteiligten Seiten, was eine Konkretisierung des Projektes bisher enorm erschwert. Der Projekttag konnte daher leider auch im vergangenen Schuljahr nicht zur Umsetzung gebracht werden.

AUSBLICK

Wir möchten weiterhin an unserem Projekttag „Prävention an Schulen“ festhalten und diesen, wie bereits in unserem Zielkonzept beschrieben, langfristig und nachhaltig in unserem Klinikum einführen. Wir hoffen, dass die Pandemie es im kommenden Jahr zulässt den Projekttag unter sicheren, aber auch vor allem für die Schüler*Innen einen Mehrwert bringenden Bedingungen durchzuführen. Wir wollen daher unsere Planung weiter vorantreiben und hoffen, dass es uns im Schuljahr 2022/2023 möglich sein wird, den Projekttag ohne größere Einschränkungen gemeinsam mit und für die Schulen in unserer Umgebung umzusetzen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Maren Rauschenberger

Abt. Personalmanagement

Tel.: 07051 586-2276

Fax: 07051 586-2651

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

Impressum

Herausgegeben am 09. November 2022 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