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

NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021/22

ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE EMMENDINGEN

WIN CHARTA

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

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns ... 1

2. Die WIN-Charta ... 2

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement ... 3

4. Unsere Schwerpunktthemen ... 4

Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte ... 4

Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden ... 10

5. Weitere Aktivitäten ... 16

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange ... 16

Umweltbelange ... 17

Ökonomischer Mehrwert ... 20

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption ... 25

Regionaler Mehrwert ... 27

6. Unser WIN!-Projekt ... 31

7. Kontaktinformationen ... 32

Ansprechpartner ... 32

Impressum ... 32

1. Über uns

UNTERNEHMENSDARSTELLUNG

Das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen (ZfP) ist Fachkrankenhaus und Psychiatrisches Fachpflegeheim mit differenziertem Versorgungsangebot für die ca. 1,3 Millionen Einwohner der Region Süd- und Mittelbaden. Mit seinen Kliniken, Tageskliniken, seinem Fachpflegeheim, der Institutsambulanz sowie dem Maßregelvollzug und der forensischen Ambulanz deckt das ZfP das gesamte psychiatrische Versorgungsspektrum ab.

In der Region Süd- und Mittelbaden, zwischen Lahr und Lörrach, leistet das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen als psychiatrisches Fach- und Schwerpunktkrankenhaus und Teil der ZfP-Gruppe Baden-Württembergs die psychiatrische Vollversorgung. Der Geschäftsbereich Krankenhaus mit seinen 533 Betten gliedert sich dabei in die Fachbereiche Allgemeine und Gemeindenahe Psychiatrie, Psychiatrie und Psychotherapie, affektive Erkrankungen und Psychosomatische Medizin, Alterspsychiatrie und -psychotherapie sowie Suchtmedizin. Jeder der Fachbereiche verfügt über weitergehende Spezialangebote z. B. im Bereich der Neuropsychiatrie, Altersdepression und des niederschwelligen Drogenentzugs sowie für die Frühintervention und Prävention psychotischer Störungen.

Wir behandeln jährlich über 7.500 Patienten stationär und 700 tagesklinisch sowie 9.300 ambulant. Insgesamt arbeiten in den Teilkliniken und den Tageskliniken in Lahr, Freiburg, Bad Krozingen und Lörrach rund 1.600 Mitarbeiter verschiedenster Berufsgruppen. Als Akademisches Lehrkrankenhaus des Universitätsklinikums Freiburg orientieren wir unsere Behandlung an den neuesten Erkenntnissen der Medizin und Pflege und entwickeln unsere Behandlungskonzepte auf hohem Niveau stetig weiter und verfügen über umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten für Ärzte.

Die in Kooperation mit dem Kreiskrankenhaus Emmendingen betriebene Gesundheits- und Krankenpflegeschule bietet eine moderne und vollständige Krankenpflegeausbildung an. Das ZfP Emmendingen führt das Pflegeheim Haus Tecum als 100-prozentige Tochter.

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

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

Leitsatz 02 – 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.

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 29.04.2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	☐
Zusatzkapitel: Klimaschutz	☐

Pandemiebedingt verschiebt sich unser Berichtszeitraum auf die Jahre 2021 und 2022.

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Schulkooperation zur Prävention

Schwerpunktbereich:

☐ Energie und Klima ☐ Ressourcen ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung

☐ Mobilität ☒ Integration

Art der Förderung:

☒ Finanziell ☒ Materiell ☒ Personell

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

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 01: Menschen- und Arbeitnehmerrechte: „Wir achten und schützen Menschen und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.“
- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

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

Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

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

ZIELSETZUNG

Der herrschende Fachkräftemangel stellt nicht nur das ZfP Emmendingen als Arbeitgeber, sondern auch unsere Mitarbeitenden im Pflegealltag vor Herausforderungen. Daher ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Qualität unseres Versorgungsangebots sicherzustellen und somit auch unseren derzeitigen und künftigen Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dies beinhaltet sowohl ein sicheres Arbeitsverhältnis sowie faire und tarifgebundene Bezahlung. Darüber hinaus wollen wir uns klar gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz positionieren und Chancengleichheit fördern.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Konkret war es unser Ziel, im Jahr 2020/2021 folgende Punkte umsetzen:

• Einsatz von Frauen in vorrangig von Männern besetzten Bereichen

• Überarbeitung des bereits bestehenden Chancengleichheitsplans

Neben den genannten Zielen ist es uns ein Anliegen, durch unsere interne und externe Kommunikation einen „Image-Transfer“ zu bewirken und somit zur Entstigmatisierung der Psychiatrie beizutragen. Nach der Einführung unserer Arbeitgebermarke mit dem Slogan: zusammen.echt.anders konnten 2020/21 die ersten Ziele und Großprojekte umgesetzt werden.

Wir sind stolz auf unsere Vielfältigkeit und wollen weiterhin ausländische Fachkräfte für uns gewinnen und möglichst langfristig an unser Unternehmen binden. Zur Unterstützung neuer Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund wurde die Funktion Integrationsbeauftragte*r eingeführt.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Das Chancengleichheitsgesetz ist für uns bindend. Im Juni 2021 hat das ZfP Emmendingen einen neuen Chancengleichheitsplan erstellt, welcher als wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung die langfristige und gezielte berufliche Förderung von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz, die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer mit familiärerer Fürsorgeverantwortung verbessert. Ziel ist, durch die Weiterentwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen allen Geschlechtern gleiche Karrierechancen zu ermöglichen.
- Um eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, wurde 2021 eine neue *Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeit“* erarbeitet und verabschiedet. Inzwischen ist eine Inanspruchnahme von mobiler Arbeit für alle Mitarbeitenden, deren Arbeit dafür geeignet ist, nach Antragstellung möglich.
- Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle, um Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Um die Aufstiegschancen für teilzeittätige Frauen und Männer mit familiärer Fürsorgeverantwortung zu verbessern, haben wir seit 2022 Jobsharing als neues Führungsmodell eingeführt.
- Bereits seit 2015 ist das ZfP Emmendingen im Rahmen des Audit *berufundfamilie* für seine familienfreundliche Personalpolitik zertifiziert. Wir bieten unseren Mitarbeitenden über die gesamten Sommerferien eine kostengünstige Kinderferienbetreuung auf dem Gelände an. Wir beschäftigen uns aktuell im Rahmen der Projektgruppe „Kinderbetreuung“ mit der Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsangebots. Eine Befragung der Mitarbeitenden hat den Bedarf an einer erweiterten Ferienbetreuung, Notbetreuung und Regelbetreuung (Betriebs-Kita) ergeben.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen hat das ZfP Emmendingen Kurzzeitpflegeplätze geschaffen. Wir arbeiten in der Projektgruppe „Gesund und leistungsfähig älter werden im ZfP“ daran, unsere Mitarbeitenden in allen Lebensphasen zu unterstützen. Unsere Führungskräfte werden im Rahmen des Führungskräfteschulungsprogramms für die verschiedenen Lebensphasen und Bedürfnisse der Generationen geschult. Das Jahresgespräch als wichtiges Mitarbeiterführungsinstrument wurde überarbeitet und nimmt nun Themen wie Lebensphasenorientierung und Chancengleichheit konkret auf.
- Das ZfP Emmendingen verfügt über eine Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters am Arbeitsplatz. Die Dienstvereinbarung ist ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung im ZfP Emmendingen und zur Einhaltung der Gesetzgebung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Durch die Maßnahmen und Sanktionen wird jegliche Form von Diskriminierung verhindert und das Verfahren im Falle von Verstößen geregelt. Die Dienstvereinbarung stellt eine vorbeugende Maßnahme nach den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dar.
- Um sprachlicher Diskriminierung vorzubeugen, verwenden wir verstärkt eine gendersensible Sprache in unseren externen und internen Veröffentlichungen. Unsere Führungskräfte achten auf einen sensiblen und wertschätzenden Kommunikationsstil.
- Der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Beauftragte für Chancengleichheit werden kontinuierlich in alle für die Wahrung von Arbeitnehmerrechten relevanten Entscheidungen eingebunden.
- Umsetzung unserer Unternehmenskommunikation und Ausbau Arbeitgebermarketing u.a.:
  - Durchführung einer Mitarbeiter-Befragung zu den Personalmarketing-Aktionen
  - Etablierung eines Fragebogens zu Personalmarketing-Aktionen für (potentielle) Bewerber

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Organisation, Koordination & Umsetzung von zentralen Mitarbeiter-Aktionstagen sowie Betreuung der dezentralen Mitarbeiter-Aktionstagen (z.B. Eis (2020) oder Grillwürste (2021) zum „Internationalen Tag der Pflege“)
- Strategischer Aufbau einer Arbeitgebermarke durch Corporate Branding inkl. eines ZfP-Merchandising-Shops
- Beklebung einer Straßenbahn in Freiburg mit Mitarbeitertestimonials (Oktober 2020 bis November 2021)
- Beklebung von Plakaten & Litfaßsäulen mit Mitarbeitertestimonials im Raum Freiburg, & Emmendingen (2020 bis 2021)
- „Catch me if you can“ – Mitarbeiteraktion mit Gewinnspiel zur Straba, Bus, Plakat
- Mitarbeiter-Vereinsponsoringaktion „Wir sponsern deinen Verein“

- Einführung Integrationsbeauftragte*r

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Über die Hälfte der Beschäftigten am ZfP Emmendingen sind weiblich und arbeiten in Teilzeit.
- Mit der Einrichtung und Umsetzung unserer Unternehmenskommunikation schaffen wir Transparenz und fördern zudem die Beteiligung unserer Zielgruppen. Im Rahmen des Marketings konnte unsere Arbeitgebermarke in den vergangenen Jahren immer weiter ausgebaut werden.
- Der Fachkräftemangel in der Pflege macht Anwerbung von Mitarbeitenden aus dem Ausland erforderlich. Für den Pflegedienst des ZfP Emmendingen und des Haus Tecum konnten seit 2019/2020 bereits Kolleg*innen aus den Philippinen, dem Kosovo und Albanien sowie Auszubildende aus der Türkei gewonnen werden. Zukünftig werden weitere folgen (s. Abschnitt „Ausblick“). Um internationale Fachkräfte zu gewinnen, arbeitet das ZfP mit Vermittlungsagenturen zusammen, die sich auf die Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland spezialisiert haben. Diese Agenturen stellen den Kontakt zwischen den ausreisewilligen Fachkräften und dem Arbeitgeber her und unterstützen beide Seiten bei den umfangreichen bürokratischen Anforderungen in Sachen Ausreisegenehmigung, Arbeitsmarktzulassung und Berufsanerkennung in Deutschland. Das ZfP Emmendingen orientiert sich bei der Auswahl von Vermittlungs-agenturen eng am Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitsfachpersonal. Angeworben werden grundsätzlich nur Pflegekräfte aus Ländern, die selbst über einen Überschuss an Fachkräften verfügen und offen sind für den Austausch. Damit soll vermieden werden, dass durch die Auswanderung von Pflegekräften nach Deutschland ein Fachkräftemangel in den Partnerländern ausgelöst wird. Die Vermittlungsagenturen, mit denen wir zusammenarbeiten, bekennen sich zu einer fairen und ethisch vertretbaren Anwerbe- und

Vermittlungspraxis und sind mit dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zertifiziert bzw. befinden sich aktuell in der Zertifizierung. Fachkräftemangel auf der einen Seite und Menschen, die nach neuen Perspektiven suchen, auf der anderen Seite, führen sowohl zu Interkulturalität in unseren Teams als auch neuen administrativen Personal-Prozessen. Damit sind für alle Beteiligten Chancen, aber auch Herausforderungen verbunden. Daher wurde hausintern ein Konzept zur „Gewinnung & Integration von Pflegefachkräften und Auszubildenden“ ausgearbeitet, mit dem das ZfP die internationalen Kolleg*innen und die aufnehmenden Teams in den Mittelpunkt stellt und Transparenz in Sachen Aufgaben, Prozesse und Zuständigkeiten gewährleistet. Das Konzept vereint dabei sowohl die administrativen Aspekte, die von der Gewinnung, über die Einstellung bis hin zur Berufsanerkennung reichen und vom Personalmanagement koordiniert werden, als auch die Themen rund um Integration und Bindung, für die im Sommer 2022 eine Integrationsbeauftragte ernannt wurde. Die Integrationsbeauftragte fungiert als zentrale Ansprechpartnerin sowohl für die internationalen Pflegekräfte/Auszubildenden sowie für die schon bestehenden Mitarbeitenden. Die Aufgaben im Rahmen der Integration und Bindung sind umfangreich und vielfältig: Die Integrationsbeauftragte stellt sicher, dass sich die neuen Kolleg*innen direkt nach der Ankunft in Deutschland willkommen und unterstützt fühlen und sich langfristig im Unternehmen und in ihrem neuen Lebensumfeld wohl und integriert fühlen. Die Integrationsbeauftragte ist erste Anlaufstelle für alle Herausforderungen sprachlicher, interkultureller und bürokratischer Natur. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf den internationalen Kolleg*innen, sondern auch auf den aufnehmenden Teams, die bei sämtlichen interkulturellen Themen begleitet und unterstützt werden. Neben der Integrationsbeauftragten gibt es sogenannte „Länderpat*innen“ innerhalb des Pflegedienst, die einen ähnlichen Migrationshintergrund wie die neuen Kolleg*innen haben, aber schon länger in Deutschland leben und arbeiten. Diese Länderpat*innen helfen bei sprachlichen, inhaltlichen und fachlichen Herausforderungen im (Pflege-)Alltag und bieten - zusätzlich zur Integrationsbeauftragten - ihr „offenes Ohr“ für allerlei Fragen, Anliegen und Probleme.

INDIKATOREN

Indikator 1: Geschlechterverteilung

- Aktuell sind 68 % der Beschäftigten weiblich und 32 % männlich.
- Ziel ist die Förderung von Frauen in der obersten Führungsebene

AUSBLICK

Das ZfP Emmendingen legt auch im folgenden Berichtsjahr den Fokus auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte.

Wir werden weiter an der Flexibilisierung der Arbeitsmodelle arbeiten, um die Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen für Frauen und Mitarbeitende mit familiärer Fürsorgeverantwortung zu verbessern. In der mittleren Führungsebene haben wir ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, jedoch befinden sich in der obersten Führungsebene nur vollzeitarbeitende männliche Beschäftigte. Das ZfP Emmendingen erkennt den weiteren Förderbedarf von Frauen in Führungspositionen an. Angesichts der anstehenden Wechsel in der obersten Führungsebene ist zum einen die gezielte Förderung von geeigneten Frauen der mittleren Führungsebene und zum anderen die Anpassung der Führungsstrukturen hin zu einer besseren

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben notwendig. Die Einführung von Jobsharing als Führungsmodell ist ein erster Schritt. Konkrete Maßnahmen müssen noch erarbeitet werden.

Unsere konkreten Ziele sind:

- Um alle Mitarbeitenden für die Themen zu sensibilisieren, werden durch die Beauftragte für Chancengleichheit ab Ende 2022 Schulungen zum Thema „Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung“ in allen Abteilungen durchgeführt.
- Wir werden entsprechend dem Bedarf unserer Mitarbeitenden das Ferienbetreuungsangebot ausbauen und uns für den Bau einer Betriebs-Kita einsetzen.
- Das ZfP Emmendingen möchte mit einem Girls-Day gezielt junge Frauen für MINT Berufe gewinnen.

Das ZfP Emmendingen verfolgt mit der Einrichtung und Umsetzung eines Marketings und einer Unternehmenskommunikation eine Vielzahl von Unternehmenszielen, die sich unter anderem an den Zielgruppenbedürfnissen der Makro- und Mikroumwelt und dem Unternehmensleitbild orientieren.

Maßgebliche Ziele der Unternehmenskommunikation:

- Schaffung von Transparenz
- Arbeitgeber-Attraktivität
- Mitarbeiterzufriedenheit durch Kommunikation fördern
- Entstigmatisierung der Psychiatrie – „Image-Transfer“
- Sicherstellung des Leitbildbezugs
- Beteiligung der Zielgruppen
- Offensiv, vorausschauend, zukunftsgerichtet agieren und kommunizieren
- Ehrliche und offene Information
- Verständnis und Vertrauen schaffen
- Langfristigkeit: Vertrauen und Verständnis erhalten, pflegen
- Konflikte und Spannungen durch gezielte Kommunikation vermeiden

Nach erfolgreichem Anerkennungsverfahren bzw. erfolgreich abgeschlossener Ausbildung ist es unser Ziel, dass die neuen Kolleg*innen aus dem Ausland in den kommenden Jahren als examinierte Pflegefachkräfte arbeiten und somit unseren Pflegedienst verstärken. Im Jahr 2023 werden voraussichtlich alle 15 philippinischen Mitarbeitenden erfolgreich ihren Weg zur Berufserkennung abschließen und als staatlich examinierte Pflegefachkräfte arbeiten. Außerdem wird ein weiterer Jahrgang unserer türkischen Auszubildenden ihre Ausbildung abschließen und zwei bis sechs neue Auszubildende aus der Türkei zum August ihre Ausbildung beginnen. Zusätzlich werden wir im Laufe des kommenden Jahres ca. 20 Pflegekräfte aus dem Kosovo bei uns willkommen heißen, die ebenfalls ihren Weg zur Berufsanerkennung im ZfP bestreiten. Im Zuge dessen werden die Maßnahmen zur Integration und Bindung weiter ausgebaut, evaluiert und optimiert. Auch Themen wie Unterstützung beim Familiennachzug, Unterstützung beim Suchen und Anmieten von Wohnungen, Sprachkurse auf dem ZfP Campus sowie die eventuell bevorstehende Fachsprachenprüfung des Landes Baden-Württemberg werden zunehmend an Bedeutung gewinnen. Ziel der vielfältigen Integrationsmaßnahmen ist es zum einen, die internationalen Kolleg*innen in ihrer neuen Heimat, auf ihrem Weg zur Berufsanerkennung

und darüber hinaus bestmöglich zu unterstützen und zu begleiten. Zum anderen zahlen erfolgreich anerkannte und integrierte Pflegefachkräfte auch auf das übergreifende Bestreben des ZfPs ein, den Personalstamm des Pflegediensts zu erhöhen und dadurch die bestehende Belegschaft zu entlasten sowie die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dies hat wiederum eine erhöhte Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung zur Folge. Damit etabliert sich das ZfP auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene als attraktiver und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber. Mit unseren 1600 Mitarbeitenden aus ca. 40 verschiedenen Nationen (Stand Juni 2021) können wir uns zudem als multikulturelles und vielfältiges Unternehmen bezeichnen.

Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden

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

ZIELSETZUNG

Wir sind ein familienfreundliches Unternehmen und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, Beruf und Privatleben zu vereinen. Hierfür bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten sowie eine Kinderferienbetreuung in den Sommerferien an. Unsere besonderen Aktivitäten in diesem Bereich wurden mit dem Zertifikat *„berufundfamilie“* ausgezeichnet. Damit konnten wir unsere Arbeitgeberattraktivität steigern und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, berufliche und familiäre/private Aufgaben zu meistern. Durch unsere jährlichen Betriebsausflüge und unserem Mitarbeiterfest fördern wir die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und tragen zu einem kollegialen Miteinander bei. Im Rahmen der Mitarbeiterentwicklung werden jährlich Mitarbeitergespräche durchgeführt womit zur individuellen Förderung der Mitarbeiter beigetragen wird und kontinuierlich neue Ziele zur Weiterentwicklung vereinbart werden. Besonders hervorzuheben sind unsere Unternehmungen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir haben bereits seit 2015 eine Teilzeitstelle für diesen Bereich eingerichtet. Neben dem Firmenfitnessangebot Hansefit, vergünstigten Massagen und Yoga-Kursen fördern wir durch Gesundheitstage und Vorträge das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für das Thema Gesundheit. Dabei berücksichtigen wir stets, dass Gesundheit multidimensional aus physischen, psychischen und sozialen Komponenten entsteht. Zentral ist für uns auch die Fokussierung auf den Bereich der Prävention, weshalb wir die Mitarbeitenden aktiv auf die Präventionsprogramme der Deutschen Rentenversicherung hinweisen, sie bei der Antragstellung unterstützen und eine zentrale Ansprechperson im Unternehmen für diesen Bereich benannt haben.

Abweichend von unserem ursprünglichen Zielkonzept stellte uns die Corona-Pandemie unvermittelt vor große Herausforderungen, die vor allem den Schutz unserer Mitarbeitenden und Patienten sowie die Aufrechterhaltung des Klinikbetriebs unter schwersten Bedingungen in den Fokus gerückt hat. Durch die gesetzlich festgelegten und auch internen Schutzmaßnahmen konnten die geplanten Ziele im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kaum oder nur zum Teil umgesetzt werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Re-Zertifizierung durch das Audit „*berufundfamilie*“ im Mai 2022 und damit einhergehend Durchführung einer Ist-Analyse und Abschluss einer neuen Zielvereinbarung
- Initiierung von vier Projektgruppen zur Etablierung weiterer Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- Ausbau der Ferienbetreuungsangebote
- Ausbau der Unterstützung von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Fach- und Führungskräfte
- Umsetzung der Dienstvereinbarungen "Mobile Arbeit" und "Home Office"
- Ausbau der Karrieremöglichkeiten durch Modelle zur Führung in Teilzeit
- Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Ermöglichung von Auszeiten durch Sabbaticals
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Optimierung des Mitarbeitendengesprächsbogens
- Jährliches Mitarbeitendenfest
- Jährliche Betriebsausflüge
- Offene Gesprächsrunde mit der Geschäftsführung
- Ergonomie-Beratung am Arbeitsplatz

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das ZfP Emmendingen ist ein familienfreundliches Unternehmen und setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ein. Seit 2015 sind wir nach dem Audit *berufundfamilie* zertifiziert, einer anerkannten Auszeichnung für familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen. Am 31.05.2022 wurde das Zertifikat erneut verliehen. Im Rahmen der Re-Zertifizierung wurde Anfang 2022 der aktuelle Stand der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erhoben, Fortschritte der letzten Jahre begutachtet und neue Ziele gesetzt. Es hat sich gezeigt, dass vielfältige Angebote etabliert wurden, die das ZfP Emmendingen zu einem familien- und lebensphasenbewussten Arbeitgeber machen. Durch den Prozess der Auditierung erfolgt die Verbesserung der Vereinbarkeit systematisch und im Rahmen der strategischen Personalpolitik.

Um unsere Mitarbeitenden während der Ferienzeit zu entlasten, bieten wir für die gesamten sechs Sommerferienwochen eine flexible und kostengünstige Kinderbetreuung direkt auf dem Campus. Die Betreuung der Kinder wird durch qualifizierte pädagogische Fachkräfte sichergestellt. Während der Corona-Pandemie ist es uns gelungen, in kürzester Zeit eine Notfallbetreuung auf die Beine zu stellen.

Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen können auf verschiedene Unterstützungsangebote zugreifen. Neben einer ersten Orientierungshilfe entlastet seit diesem Jahr eine Reihe von internen Tages- und Kurzzeitpflegeplätzen in Notfallsituationen.

Vielfältige und flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen zudem in jeder Lebensphase. In allen Bereichen, in denen nicht nach Dienstplan gearbeitet wird, können unsere Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit innerhalb unseres Gleitzeitrahmens frei gestalten - Teil- und Gleitzeit gibt es auch für Ärzt*innen und Führungskräfte.

Die Dienstvereinbarungen "Mobile Arbeit" und "Home Office" wurden verabschiedet, wodurch wir unseren Mitarbeitenden Flexibilität bei der Gestaltung und Organisation der Arbeitsaufgaben ermöglichen.

Für den Ausgleich zum Arbeitsalltag bieten wir vielseitige Gesundheitsangebote. Mit dem Firmenfitnessprogramm Hansefit können unsere Mitarbeitenden über 2.300 Gesundheitseinrichtungen, wie Schwimmbäder, Fitnessstudios, Multifunktionsanlagen und Thermalbäder, kostengünstig nutzen. Auch Entspannungsmassagen und Yogakurse werden regelmäßig angeboten.

Darüber hinaus bieten wir Mitarbeitenden die Möglichkeit eines Sabbaticals. Dieses verschafft Zeit für die private Lebensgestaltung, wie eine Reise oder eine Auszeit für die Familie oder sich selbst. Ein Sabbatical kann auch für den Übergang in den Ruhestand genutzt werden.

Eine geeignete Wohnung zu finden ist eine Herausforderung. Als ZfP möchten wir unsere Mitarbeitenden in diesem Punkt unterstützen und bei der Vermittlung einer freien und bezahlbaren Wohnung behilflich sein. In diesem Zusammenhang wurde u.a. eine Wohnraum-Datenbank initiiert.

Durch verschiedene Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten helfen wir unseren Mitarbeitenden dabei, private Herausforderungen und den Beruf "unter einen Hut" zu bringen und schwierige Lebenssituationen zu meistern.

Im Rahmen der Mitarbeitendenentwicklung werden jährlich Mitarbeitendengespräche durchgeführt, womit zur individuellen Förderung der Mitarbeitenden beigetragen wird und kontinuierlich neue Ziele zur Weiterentwicklung vereinbart werden. Der Leitfaden für das Mitarbeitendengespräch wurde optimiert, um u.a. die Lebensphasenorientierung und die mit den Lebensphasen verbundenen Bedarfe noch besser zu integrieren.

Das jährliche Mitarbeitendenfest und die Betriebsausflüge wurden und werden weiterhin angeboten, um das kollegiale Miteinander und den Austausch zu fördern. Die Angebote gewinnen an Beliebtheit und werden von den Mitarbeitenden gerne angenommen. Um allen Berufsgruppen eine Teilnahme am Betriebsausflug zu ermöglichen und auch Teilzeitbeschäftigte mit diesem Angebot zu erreichen, finden die Aktivitäten zu unterschiedlichen Zeiten statt. Das Angebot reicht von ganztägigen Städtetouren oder Wanderungen bis zu Kanufahrten, Fahrradausflügen und spezielleren Events, wie z.B. Bogenschießen. Durch die Teilnahme von Mitarbeitenden aus den verschiedensten Berufsgruppen und Abteilungen kommt es zu einem fruchtbaren Austausch zwischen den Beschäftigten. Dadurch wird das Verständnis für die Kolleg*innen aus anderen Bereichen und den speziellen Anforderungen, die an diese gestellt werden, geweckt, bzw. verstärkt. So spricht man im Betrieb zunehmend miteinander, statt übereinander. Die Zahl der Teilnehmenden sowie ggf. Rückmeldungen aus der Belegschaft werden im Nachgang evaluiert und die Erkenntnisse für das Folgejahr genutzt. Nach dem erhofften Abflauen der Corona-Pandemie kann unser Personalrat für das kommende Jahr wieder verstärkt Vorschläge aus der Belegschaft zu Betriebsausflügen aufnehmen.

Neben den patienten- und öffentlichkeitsorientierten Aktionen zum Welttag der seelischen Gesundheit wurde im ZfP Emmendingen unter dem diesjährigen Motto „Reden hebt die Stimmung – Seelisch gesund

in unserer Gesellschaft“ erstmalig eine offene Gesprächsrunde für Mitarbeitende angeboten. Hier konnten alle interessierten Beschäftigten in möglichst ungezwungener Atmosphäre Fragen direkt an den Geschäftsführer stellen und sich mit ihm über das tägliche Miteinander oder Arbeitsabläufe austauschen. Ziel war es, mehr über die Bedürfnisse der Beschäftigten zu erfahren und –besonders auch von oberster Ebene- ein offenes Ohr zu signalisieren und somit auch die Wertschätzung für unsere Mitarbeitenden zu zeigen. Hier gilt es zukünftig mögliche Vorbehalte abzubauen und mehr Beschäftigte aus allen Ebenen zur aktiven Teilnahme zu motivieren.

Neben vielen weiteren Einzelmaßnahmen konnten wir zum Schutz unserer Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren einen eigenen Corona-Krisenstab einrichten sowie umfangreiche Test- und Impfangebote vor Ort organisieren. Sofern erforderlich, bestehen diese Angebote auch weiterhin fort.

INDIKATOREN

Indikator 1: Re-Zertifizierung durch das Audit *berufundfamilie* in 2022

- Das ZfP Emmendingen wurde am 31.05.2022 erfolgreich durch das Audit *berufundfamilie* re-zertifiziert.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird auch weiterhin kontinuierlich ausgebaut und verbessert.

Indikator 2: Zufriedenheitswerte der Gesamtbelegschaft bei der Mitarbeitendenbefragung *Great Place to Work* in 2021

- Im Jahr 2021 fand die Mitarbeitendenbefragung *Great Place to Work* statt. Die Teilnahmequote konnte gesteigert werden.
- Das Ergebnis zeigte, dass die Mitarbeitenden viel Freiraum und ein faires Miteinander sowie eine sehr freundliche Arbeitsatmosphäre erleben.
- Mitarbeitendenangebote, wie die Aktionstage, das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Kinderferienbetreuung wurden positiv bewertet. Auch die flexiblen Teilzeitmodelle wurden als Stärke hervorgehoben.

Indikator 3: Anzahl der Inanspruchnahmen der verschiedenen Angebote

- Die Kinderferienbetreuung während der Sommerferien wurde erneut rege in Anspruch genommen. Im Jahr 2022 waren insgesamt 57 Kinder, jeweils 15 bis 20 Kinder pro Tag, angemeldet.
- Die flexiblen Teilzeitmodelle werden geschätzt und von vielen Mitarbeitenden genutzt. Im ZfP Emmendingen gibt es ca. 530 Schicht-/Teilzeitmodelle und 58% der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit (Stand Mai 2022).
- Die Anzahl der Anmeldungen für das jährliche Mitarbeitendenfest stieg von 290 im Jahr 2021 auf 320 im Jahr 2022 an. Auch die Betriebsausflüge waren ein voller Erfolg.

Indikator 4: Inanspruchnahme Ergonomieangebote

- Die erstmalig angebotene Ergonomie-Beratung am Arbeitsplatz wurde von sieben Mitarbeitenden in Anspruch genommen, der vorrangehende Vortrag wurde von acht Beschäftigten besucht.
- Aufgrund des geringen Interesses wird eine weitere Beratung im kommenden Jahr vorerst nicht weiter geplant.
- Die bereits etablierten Kinästhetik-Fortbildungen für Pflegekräfte im Bereich der Gerontopsychiatrie werden weiterhin fortgesetzt.

AUSBLICK

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist für eine langfristige Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden immens wichtig. Jede Lebensphase bringt ihre eigenen beruflichen und privaten Herausforderungen mit sich und beides zu vereinbaren, ist nicht immer einfach. Als familienfreundlicher und lebensphasenbewusster Arbeitgeber möchten wir unsere Mitarbeitenden in jeder Lebensphase bis ins Alter bestmöglich unterstützen. Unsere Angebote werden wir daher kontinuierlich und bedarfsgerecht erweitern. Hierzu wird u.a. die Einführung einer externen psychosozialen Mitarbeitendenberatung ausgearbeitet, die unsere Beschäftigten bei privaten und beruflichen Krisen unterstützen kann.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Befassung mit der älter werdenden Belegschaft und der Frage, wie wir unsere älter werdenden Mitarbeitenden dabei unterstützen können, gesund und leistungsfähig älter zu werden. In diesem Zusammenhang gewinnen auch die Weitergabe des Erfahrungswissens sowie die Zusammenarbeit verschiedener Generationen an Bedeutung.

Ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, bleibt die Unterstützung berufstätiger Eltern bei der Organisation der Kinderbetreuung. Aus diesem Grund legen wir einen weiteren Schwerpunkt auf die bedarfsgerechte Optimierung und den Ausbau unserer Kinderbetreuungsangebote.

Schon jetzt bietet das ZfP Emmendingen viele verschiedene flexible Teilzeitmodelle. Viele Führungskräfte arbeiten bereits in Teilzeit, wodurch die Verbindung zwischen Karriere und Privatleben gefördert wird. Unser Ziel ist es, zu den Lebensphasen passende Führungsmodelle -wie Führen in Teilzeit oder geteilte Führung- auszubauen, um weitere flexible Arbeitsformen zu ermöglichen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ein großes Anliegen bleibt weiterhin, das kollegiale Miteinander zu fördern. Aus diesem Grund werden das jährliche Mitarbeitendenfest sowie Betriebsausflüge als Teil unserer ZfP-Kultur weiterhin fest eingeplant.

In den Berichtsjahren 2020/21 konnten die geplanten Ziele im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch die gesetzlich festgelegten und auch internen Covid-Schutzmaßnahmen kaum oder nur zum Teil umgesetzt werden. Daher wollen wir weiterhin an den geplanten Zielen festhalten und die gesundheitsfördernden Angebote in den Bereichen Verhaltens- und Verhältnisprävention für unsere Mitarbeitenden weiter voranbringen (s. u.). Im kommenden Berichtjahr ist hier auch eine externe Unterstützung im Rahmen des Projekts MEHRWERT:PFLEGE geplant. Dies geht aus dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz hervor und bietet besonders eine systemische Organisationsberatung, die uns dabei helfen soll, das bestehende BGM zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Unseren Mitarbeitenden, die durch die Pandemie extremen Belastungen ausgesetzt waren und zunehmend auch an ihre gesundheitlichen Grenzen gekommen sind, möchten wir auch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements weiterhin Unterstützung anbieten und die Suche nach geeigneten Tätigkeitsmöglichkeiten in unserem Haus weiter voranbringen.

Durch folgende Aktivitäten möchten wir zu mehr Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden beitragen:

- Wir erachten es zukünftig als notwendig, den Fokus auf den Bereich der Verhältnisprävention zu legen. Hierunter zählt zum einen die ergonomische Ausstattung von Arbeitsplätzen sowie das Verpflegungsangebot für unsere Mitarbeitenden. Zeitnah möchten wir Möglichkeiten erörtern, wie gesünderes und reichhaltigeres Essen angeboten werden kann. Zur Umsetzung dieses Ziels ist die Implementierung einer Arbeitsgruppe angedacht.
- Förderung der Gesundheit durch verhaltenspräventive Angebote (z. B. Yoga-Kurse, Massagen am Arbeitsplatz, Präventionsprogramme, Vorträge, Bekanntmachung des Hansefit-Programms).
- Die Betriebliche Gesundheitsförderung soll weiterhin gestärkt werden. Die Gesundheitsangebote sollen unter den Mitarbeitenden bekannter werden (z. B. indem die Führungskräfte sensibilisiert werden und dass im Rahmen des Mitarbeitergesprächs darauf hingewiesen wird).
- Rate der Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten im Jahr 2023 steigern (Evaluation aller durchgeführten Maßnahmen bis Ende 2023, Teilnehmerzahlen des Hansefit-Programms)
- Implementierung von mindestens einer weiteren verhaltensorientierten Maßnahme in 2023.
- Führungskräfte für die Bereiche des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sensibilisieren indem in 2023 Stationsleiter-Sitzungen aufgesucht werden.
- Wiederaufnahme des Qualtätszirkels Gesundheitsmanagements, Teilnahme von Führungskräften aus verschiedenen Arbeitsbereichen, mindestens 6 Sitzungen im Jahr 2023 geplant.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Einführung Azubi-Instagram-Account
- Filmproduktion virtuelle Betriebserkundung – „Dein erster Tag“
- Regelmäßige Mitarbeitendenbefragung (siehe auch Schwerpunkt *Mitarbeiterwohlbefinden*)

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Um gezielt die Anspruchsgruppe neuer Mitarbeitenden und Auszubildenden anzusprechen, konnten wir unsere Social Media-Kanäle um einen Azubi-Account bei Instagram erweitern. Hier berichten unsere Azubis regelmäßig über ihren Berufsalltag und liefern einen spannenden Einblick in die Psychiatrie. Im Rahmen dessen wird auch ein wertvoller Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit geleistet.
- Im November 2021 war das Filmteam von "Dein erster Tag" bei uns im ZfP Emmendingen, um unsere Auszubildenden Karo & Piedro einen Tag lang in ihrer Ausbildung zu begleiten. Im Film zeigen sie, wie abwechslungsreich und verantwortungsvoll die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/Pflegefachfrau in einer Psychiatrie ist. Der Film wurde mit einer 360°-Kamera gedreht und ist somit für Virtual Reality (VR) Brillen konzipiert. Beim Tragen der Brille hat man das Gefühl, "hautnah" mit dabei zu sein. Die Produktionsfirma von "Dein erster Tag" wird den VR-Film und unsere Ausbildung im Rahmen eines Schulmarketingkonzepts an sämtlichen Schulen in der Region vorstellen. Darüber hinaus wird der Film u.a. an Jobmessen gezeigt. Ziel ist es, Schülern echte Einblicke in den Ausbildungsalltag zu gewähren und somit von der Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/Pflegefachfrau im ZfP Emmendingen zu begeistern.

- Der geplante Mehrwert für die Öffentlichkeit im Rahmen unserer Schulkooperation konnte pandemiebedingt nicht umgesetzt werden.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren wollen wir über digitale Medien unsere Anspruchsgruppen erreichen und zur Öffentlichkeitsarbeit der Psychiatrie beitragen.
- Wir möchten an unserer Mitarbeitendenbefragung festhalten und die Teilnahmequote 2023 weiter steigern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Aufbau eines nachhaltigen und abteilungsübergreifenden Pflanzen-Kreislaufs
- Umstellung der Reinigungsmittel
- Entscheidung für Kautschukbodenbeläge
- Abholung und Weiterverarbeitung von Speiseresten

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ausgehend von der Parkgruppe, die sich um die Pflege und den Erhalt unserer Grünflächen kümmert, und mit Beteiligung von verschiedenen Therapieeinrichtungen konnten wir in den letzten Jahren einen nachhaltigen Pflanzen-Kreislauf aufbauen. In Zusammenarbeit mit der hauseigenen Gärtnerei werden Sämlinge angezüchtet und bei Bedarf Jungbäume für die Parkanlage angekauft. Bäume, die gefällt werden müssen zum Erhalt der Verkehrssicherheit, werden in der hauseigenen Schreinerei von Patienten im therapeutischen Setting z.B. zu Möbeln weiterverarbeitet oder dienen der Bildhauerei zur Kunsttherapie. Anfallende Holzspäne werden im ZfP Emmendingen zu Holzbriketts gepresst, Restholz zu Brennholz verarbeitet und verkauft. Zur Herstellung von Mulch- und Kompostmaterial werden anfallende Äste gehäckselt, die dann wiederum im Park für neue Baumpflanzaktionen verwendet werden können. Anfallendes Laub wir von unserer Parkgruppe gesammelt und einmal jährlich von einem Bauern des nahen Ortsteils abgeholt und landwirtschaftlich genutzt. Im vergangenen Jahr waren dies insgesamt ca. 350 Kubikmeter.

- Im Mai 2021 konnten wir auf umweltfreundliche, teilweise sogar kennzeichnungsfreie Reinigungsmittel der Firma ECOLAB umstellen. Fast alle Produkte sind in Großgebinden erhältlich, es liegen alle Datenblätter vor und auch der Preisvergleich fiel erfreulicherweise deutich zugunsten der umweltrfreundlichen Mitteln aus. Bei der Entscheidung waren uns folgende Kriterien wichtig:

  - Ist die Produktgruppe sinnvoll und die Funktion (Reinigungserfolg) bei guter Materialschonung vorhanden?
  - Sind keine untragbaren Inhaltsstoffe vorhanden?
  - Sind mindestens die Tenside, möglichst auch alle organischen Inhaltsstoffe nach OECD biologisch leicht abbaubar?
  - Ist das Produkt ein dosierbares Hochkonzentrat (möglichst mit Nachfüllmöglichkeit)?
  - Wie gut sind die Produkte in Bezug auf die gesundheitliche Verträglichkeit? (mögliche Haut-/Schleimhautreizung, allergieauslösend, sind Lösemittel enthalten?)
  - Wie kommen die Reinigungskräfte mit den Mitteln zurecht? Erfahrungsberichte aus der Praxis waren uns wichtig und wurden berücksichtigt, auch um die Akzeptanz zu erhöhen.
- Bei der Auswahl der Bodenbeläge wurde von der zuständigen Planungsgruppe angeregt, die Gebäude mit einheitlichen und pflegeleichten Kautschukböden auszustatten. Die bisher verwendeten Linoleumböden sind sehr preiswert, jedoch auch sehr pflegeaufwändig. Hier sind drei verschiedene Putzmittel notwendig, die nicht unseren Kriterien zur Umweltverträglichkeit entsprechen.
- Unsere anfallenden Speisereste werden zweimal wöchentlich abgeholt und als Gärsubstrat für Biogasanlagen verwendet.

Ausblick:

- Unseren nachhaltigen Pflanzen-Kreislauf wollen wir auch weiterhin fortführen.
- Auch zukünftig wollen wir möglichst umweltschonenende Produkte und Reinigungsmittel verwenden, die zu den Gegebenheiten unseres Hauses passen. Durch regelmäßige Schulungen des Reinigungsdienstes, Dosieranlagen und die Wirksamkeit der Produkte möchten wir unseren Verbrauch weiterhin niedrig halten.
- In den nächsten Jahren wollen wir bei Neubauten und Renovierungen auf Kautschukböden in unseren Gebäuden umstellen. Dies ermöglicht unseren Mitarbeitenden im Reinigungsdienst ein schonenderes Arbeiten und verbraucht weniger Putzmittel.
- Unser Ziel ist es die Speisereste zu minimieren, was allerdings aufgrund der Krankheitsbilder der Patient*innen nur schwer realisierbar ist.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Digitalisierung des Archivsystems
- Sukzessive Umstellung auf LED-Leuchten und Hocheffizienzpumpen
- Umbauten im Bereich Warmwasserversorgung
- Wärmerückgewinnungsanlage bei Umbau Station 11/12
- Photovoltaikanlage Neubau
- Blockheizkraftwerk

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen hat in 2021 mit der Einführung eines digitalen Archivsystems der Firma Nexus begonnen. Ziel der Einführung soll eine massive Entlastung der analogen Archive sein. Hierbei gibt es verschiedene Punkte, die einen deutlichen Mehrwert für das Unternehmen generieren. Zum einem muss dann im Bereich Patienten- und Mitarbeiterakte viel weniger Papier ausgedruckt und vorgehalten werden, zum anderen nach Ablauf der Löschfrist auch nicht vernichtet werden. Auch bei der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten wird es zukünftig zu enormen Kosteneinsparungen kommen, da wir jetzt einen papierlosen Rechnungseingang, inklusive einer vereinfachten, digitalen Nachbearbeitung anbieten.
- Die geplanten Ziele konnten durch oben genannte Maßnahmen umgesetzt werden.
- Beschleunigt durch die Corona-Pandemie konnten in den vergangenen Jahren zur internen und externen Organisation von Besprechungen Video-Conferencing-Systeme eingerichtet werden. Durch die digitalen Lösungen wurden lange Wege zwischen den Standorten teilweise vermieden und hierdurch Emissionen reduziert.

Ausblick:

- Zukünftig möchten wir weitere Arbeitsbereiche in unser digitales Archiv integrieren, um eine einheitliche Verwaltung und eine lückenlose Versionsdokumention zu implementieren, die bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderung hilft und die Qualität verbessert.
- Um im Bereich Endgeräte weiter Energie zu sparen, wird zukünftig eine automatische Geräte-Abschaltung implementiert. Hierbei schalten sich die PCs und Laptops in einen Schlafmodus, wenn Sie eine gewisse Zeitdauer nicht benutzt werden. Dieser Schlafmodus ist sehr ressourcenschonend und lässt aber ein schnelles Wiederherstellen der Arbeitssitzungen zu. Dadurch soll sichergestellt werden, dass keine IT-Hardware unnötig, z.B. nachts bei Nichtbenutzung, in Betrieb bleibt.
- Wir legen bei kommenden Umbauarbeiten weiterhin großen Wert auf Energieeinsparungen und Nachhaltigkeit. Zudem ist eine Dachbegrünung bei Neubauten geplant.
- Zur Identifikation von gleichzeitig Energieeinsparungs- aber auch Systemwechselmassnahmen wurde ein Fachinstitut beauftragt, unser Gelände, unsere Gebäude, die bestehende Technik und unsere Regelungen in Umgang mit Betriebsmitteln und Energieträgern zu überprüfen. Nach eingehender Analyse erfolgt dann die Erarbeitung einen mittel- bis langfristigen Plans zur sukzessiven Anpassung von Strukturen im Sinne einer verbesserten Nachhaltigkeit.
- Für die kommenden Jahre ist der sukzessive Austausch hin zu Elektrofahrzeugen vorgesehen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- KTQ-Zertifizierung
- Befragungen zur Patientenzufriedenheit

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das ZfP Emmendingen hat in seinen Kliniken das Qualitätsmanagementmodell *KTQ* (Kooperation und Transparenz für Qualität im Gesundheitswesen) umgesetzt. Um den hohen Ansprüchen von KTQ gerecht zu werden, evaluieren eine Vielzahl von Mitarbeitern der verschiedenen Berufsgruppen fortlaufend abteilungs- und hierarchieübergreifend die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Zudem wird die Qualität am ZfP in zahlreichen Gremien und Qualitätszirkeln systematisch und themen- bzw. fachspezifisch evaluiert und weiterentwickelt. Damit gewährleisten wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) in allen qualitätsrelevanten Prozessen des ZfP Emmendingen. Die Prozessabläufe in den Kliniken, der Forensik und den Einrichtungen der Tagespflege werden alle 3 Jahre von einem externen Qualitätsprüfer-Team auditiert. Hierzu überprüfen die Visitoren die Umsetzung der Qualitätsanforderungen des QM-Systems *KTQ*. Die Ergebnisse stellen zum einen eine Bestätigung unserer guten Qualität dar und bieten zudem eine Vielzahl an Impulsen zur Weiterentwicklung unserer Prozesse. Als Bestätigung der geforderten Dokumentation und Umsetzung der geforderten Qualitätsmerkmale erhält das ZfP das Gütesiegel für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement. Im Herbst 2020 konnte uns erneut das *KTQ*-Zertifikat verliehen werden.
- Die Auswertung der Patientenbefragung gibt uns wertvolle Informationen bezüglich unserer Stärken und Verbesserungspotentiale. So profitieren wir von den Erfahrungen und Eindrücken unserer Patient*innen und haben die Chance, unsere Strukturen und Prozesse weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund führen wir seit vielen Jahren eine kontinuierliche Patientenbefragung mit einem standardisierten Bewertungsbogen durch.

Ausblick:

- Die Anforderungen des KTQ-Qualitätsmanagementsystems werden vom unserem Qualitätsmanagement regelhaft in internen Audits evaluiert. Im kommenden Jahr ist eine erneute KTQ-Zertifizierung geplant, um unseren Wertschöpfungs- und Verbesserungsprozess überprüfen und zertifizieren zu lassen.
- Auch an unserer standardisierten Patientenbefragung möchten wir weiterhin festhalten und die Ergebnisse regelmäßig auswerten.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ärztliche Fort- und Weiterbildung
- Aus-, Fort- und Weiterbildung für Pflegende
- Arbeitgebermarke (siehe Leitsatz 1)

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Bereich der ärztlichen Fort- und Weiterbildung können wir im ZfP Emmendingen die gesamte Breite des Leistungsspektrums in ausreichender Fallzahl erbringen, sodass wir auch nach der neuen Weitebildungsordnung WBO 2020 über die volle Weiterbildungsbefugnis für die Gebiete „Psychiatrie und Psychotherapie“ und „Psychosomatische Medizin und Psychotherapie“ verfügen. Hinzu kommen (Teil-) Weiterbildungsbefugnisse in den Bereichen Innere Medizin, Neurologie und Geriatrie. Als Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Freiburg im Wahlfach Psychiatrie bieten wir Medizinstudierenden im Praktischen Jahr (PJ) durch das Wahlfach Psychiatrie einen vielseitigen, praxis- und erfahrungsorientierten Einblick in unser Fach, die Klinik und das psychiatrische Versorgungssytem. Die personalintensive Betreuung der Studierenden dient gleichzeitig der Akquise potentieller neuer ärztlicher Mitarbeitender. In den letzten Jahren konnten dadurch ca. 10 junge ärztliche Kolleg*innen gewonnen werden. In Kooperation mit dem Personalmanagement wurde uns 2021 das bundesweit gültige Zertifikat „*Faires PJ*“ bei der Organisation Ethimedis erfolgreich verliehen. Das Zertifikat wird für herausragendes Engagement für gute Rahmenbedingungen im PJ verliehen. Einschränkend wird auf die Situation des PJ-Einsatzes im Rahmen der bundesweiten Mobilität hingewiesen, wodurch inzwischen zwar Medizinstudierende aus der ganzen Republik zu uns kommen, sich letztlich jedoch nicht an unser Haus, sondern weiterhin an ihre Herkunftsuniversität und Region binden.

- Unsere Krankenpflegeschule bietet neben dem bisherigen Ausbildungsbeginn im Oktober nun auch einen zweiten Kursstart im April an, somit konnte die Anzahl der Auszubildenden gesteigert werden. Im Jahr 2021 konnte das ZfP Emmendingen fünf und 2022 vier der im Haus ausgebildeten Pflegefachfrauen/-männer übernehmen.

- In den Jahren 2016 und 2017 haben alle Pflegemitarbeitenden das Basisseminar Pflege in der Psychiatrie absolviert, sodass wir nun in der Lage sind, lediglich die neu eingestellten Pflegemitarbeitenden darin zu schulen. Der Bedarf ergibt sich daraus, dass die Pflegenden eine sehr stark somatisch ausgeprägte Ausbildung durchlaufen und sich anschließend mit dem Aufgabenfeld der psychiatrischen Pflege konfrontiert sehen, dass teils völlig andere Schwerpunkte setzt. Das Basisseminar Pflege in der Psychiatrie findet wiederkehrend zwei Mal im Jahr statt und steht allen Pflegemitarbeitenden, aber auch allen weiteren Interessierten zur Verfügung. Darüber hinaus wurden in den darauffolgenden Jahren klinikspezifische Aufbauseminare entwickelt und umgesetzt. Sie besitzen den Schwerpunkt der entsprechenden Klinik und haben zum Ziel, die Pflegemitarbeitenden in den klinikspezifischen Themen zu schulen. Die Aufbauseminare finden - wie das Basisseminar - zwei Mal im Jahr statt und ist vorwiegend für die Pflegenden der entsprechenden Teilklinik angedacht, darüber hinaus sind sie aber auch für alle anderen Pflegemitarbeitenden geöffnet. Des Weiteren bilden wir Pflegemitarbeitende in den oben aufgeführten

Weiterbildungsmaßnahmen weiter. Aktuell haben wir über die vergangenen Jahre einen Bestand von über 50 Praxisanleitenden, 30 Deeskalationstrainer*innen, über 40 Fachweitergebildete und mehr als 30 Stationsleitungen. In allen zur Verfügung stehenden Weiterbildungsmaßnahmen sind derzeit Pflegemitarbeitende in Weiterbildung. Die Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen. Eine Akademische Ausbildung wird seitens des Arbeitgebers mit einer Arbeitszeitfreistellung von 25% gefördert. Insgesamt haben bisher in den oben genannten Studiengängen circa 10-15 Mitarbeitende ein Studium erfolgreich absolviert, derzeit sind etwa weitere 10 Pflegemitarbeitende im Studium. In Kooperation mit externen Schulen bieten wir weiterhin Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der Heilerziehungspflege, Altenpflege, Altenpflegehilfe und Fachinformatik im Bereich Systemintegration sowie das duale Studium Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (B. A.) und das duale Studium BWL Gesundheitsmanagement (B.A.). Derzeit arbeiten insgesamt 41 Pflegeazubis, 14 Altenpflegeazubis, 3 Altenpflegehilfeschüler, 1 Auszubildende Informatik, jeweils 1 BA-Student*in Sozialpädagogik und Gesundheitsmanagement sowie 15 Absolventinnen des freiwilligen sozialen Jahres und drei Praktikant*innen bei uns im Haus.

Ausblick:

- Ziel der ärztlichen Fort- und Weiterbildung ist es, weiterhin eine hoch qualifizierte Fachweiterbildung anzubieten zur bestmöglichen Behandlung der Patient*innen und zur kontinuierlichen Gewinnung ärztlichen Nachwuchses. Wir möchten, in enger und guter Kooperation mit den Freiburger Ausbildungsinstituten, auch in den kommenden Jahren den Ausbildungsanforderungen des Psychotherapeutengesetzes Rechnung tragen und uns die psychologisch-psychotherapeutische Kompetenz der PiA in der Arbeit mit den Patient*innen zunutze zu machen. Geplant ist ein kontinuierliches strukturiertes Angebot mit mindestens zweiwöchiger Supervision der PiA in allen Teilkliniken. Zudem wollen wir die Strukturen des Hauses an den geplanten neuen Master-Studiengang zum Psychologischen Psychotherapeuten m/w/d anpassen, deren klinisch-praktische Tätigkeit grundlegend verändern wird. In den kommenden Jahren wollen wir im ZfP Emmendingen das bisherige hohe Angebotsniveau im Bereich der Fort- und Weiterbildung halten und zur sicheren Bedarfsdeckung weitere qualifizierte Supervisor*innen ausbilden.
- Auch in den kommenden Jahren soll das Prozedere im Bereich „PJ“ fortgesetzt werden.
- In den folgenden Berichtsjahren möchten wir möglichst viele unserer Auszubildenden und Studierenden für uns gewinnen und nach erfolgreichem Abschluss weiter bei uns beschäftigen.
- Für unsere Krankenpflegeschule ist im Frühjahr 2023 ein Umzug sowie eine räumliche Erweiterung geplant.
- Zudem wollen wir das breite Spektrum an Aus-, Fort-, und Weiterbildung den Pflegenden im ZfP Emmendingen weiterhin zur Verfügung stellen und noch weiter ausbauen. So wird in naher Zukunft zum Basis- und den Aufbauseminaren ein dritte Ebene der Vertiefungsseminare implementiert, das modulhaft für alle Pflegenden im ZfP konzipiert ist und aktuelle Pflegethemen der psychiatrischen Pflege beinhaltet. Darüber hinaus werden regelmäßig Stipendien für das Studium Psychiatrische Pflege ausgelobt, um damit sukzessive, geplant und strukturiert die Pflegequalität in der klinischen Praxis weiter anzuheben. Mit dem Strategie-Konzept Pflege 3.0 sind wir im ZfP Emmendingen im Vergleich zu Mitbewerbern aus der Region in der komfortablen Lage, den Absolventen ein adäquates Anstellungsangebot zu machen, da sie auf der Ebene der klinischen Stationsarbeit die Position des Pflegefachverantwortlichen übernehmen können und mit einem Bachelorabschluss als fachliche

Stationsleitung fungieren. Oder auf der übergeordneten Ebene einer Teilklinik mit einem Masterabschluss als Pflegeexpert*in bzw. Pflegeexpert*in APN Aufgaben der Pflegeentwicklung, der Implementierung von komplexen Interventionen sowie der Mitarbeitenden-Schulung wahrnehmen können. Demnach werden wir in den kommenden Jahren die noch offenen Stellen der Pflegeexpert*innen der Kliniken 1&2 sowie Klinik 3 besetzen und darüber hinaus im Sinne der Mitarbeiterentwicklung die neu eingestellten Pflegeexpert*innen in ihrer Einarbeitung eng begleiten und befähigen. Aktuell gibt es diesbezüglich in der Klinik für Alterspsychiatrie und der Klinik 2 spezifische Projektstellen, die mit akademisch ausgebildeten Pflegenden besetzt wurden und in Richtung Pflegefachverantwortliche bzw. Pflegeexpert*in weiterentwickelt und durch die zuständige Pflegedienstleitung und der Stabsstelle Pflegeentwicklung begleitet werden.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ausbau der Netzwerkarbeit durch Teilnahme am Modellprojekt *„Betriebe Gesund Miteinander (BeGeM)“*.
- Projekt *„Emmendinger Weg“*
- Ideenmanagement
- Forschungsprojekt *iSenDi*

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Rahmen des Modellprojektes *BeGeM* würden vier regionale Netzwerke in Baden-Württemberg gegründet. Ziel ist es, die beteiligten Gesundheitseinrichtungen beim Auf- bzw. Ausbau eines BGMs mithilfe von gegenseitigem Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie durch gebündelte Unterstützung der Netzwerkkoordinatorin, der Präventionsfachkräfte der AOK BW und die fachlich-wissenschaftliche Begleitung der Hochschule Furtwangen zu unterstützen.
- Das Projekt „*Emmendinger Weg*“ ging nach 4-jähriger Projektarbeit im Jahr 2021 über in die fortlaufende Organisationsentwicklungsmaßnahme „*Emmendinger Weg 2.0*“. Zu diesem Zeitpunkt konnten die meisten zu Projektbeginn formulierten Teilziele weitgehend oder vollständig erreicht werden. Eine qualitative Evaluation sowie eine Mitarbeiterbefragung zum Projekt hatte stattgefunden. Die bis dahin geleistete Projektarbeit wurde im Oktober 2021 mit einem Hauptpreis des „Christian-Roller-Preises 2020“ der Illenauer Stiftungen ausgezeichnet. Es zeigte sich, dass der begonnene Weg an dieser Stelle nicht beendet werden konnte. Die Projektziele „Gewaltreduktion, Patientenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit“ bedurften einer weiteren kontinuierlichen Thematisierung. Insbesondere Innovationen, die auf die therapeutische Haltung fokussierten, bedurften einer längerfristigen und tieferen Auseinandersetzung in den Teams. So wurde der „Weg“ nun in der Organisationsentwicklungsmaßnahme „*Emmendinger Weg 2.0*“ mit dem Focus auf Vertiefung und nachhaltiger Umsetzung fortgesetzt. Die multiprofessionelle Arbeitsgruppe, bestehend aus allen klinischen Berufsgruppen und allen Hierarchieebenen, trifft sich dazu monatlich für 2 Stunden, trägt Ergebnisse der Unterarbeitsgruppen zusammen, bewertet diese, sorgt für die Implementierung und identifiziert neue Tätigkeitsfelder. Neue Schwerpunkte werden im Bereich „Resilienz und Selbstreflexion bei Mitarbeitenden“ sowie „Monatliche stationsbezogene Bewertung

von Zwangsmaßnahmen“ gelegt. Zudem wurden innovative Baumaßnahmen, welche in der Projektphase angestoßen wurden, weiter- und zu Ende geführt. Parallel nahmen zwei Stationen der Klinik II zwischen 2019 und 2022 an der bundesweiten PreVCo-Studie teil (*PreVCo: „Implementierung der S3-Leitlinie Verhinderung von Zwang* (IVZ S3)“ / Implementation of the German Clinical Practice Guidelines on Prevention of Coercion and Violence – a multicentric RCT / *info@prevco.de*). Unverändert nimmt die Klinik am jährlichen Benchmark der Daten zu Zwangsmaßnahen in den Psychiatrischen Klinik Baden-Württembergs teil. Die Ergebnisse aus 2021 werden im Dezember 2022 offiziell präsentiert. In personeller Hinsicht wurde eine Projektstelle (0,25 VK) für zwei Pflegewissenschaftlerinnen (BA) geschaffen, welche die weitere Implementierung von „safewards“ auf zwei Pilotstationen begleiten. Hinderlich für den *„Emmendinger Weg“* wirkten sich die organisatorischen und personellen Belastungen im Rahmen der Corona-Pandemie ab 2020 aus. Besonders gravierend macht sich darüber hinaus der Fachkräftemangel im Pflegebereich bemerkbar. Viele der Innovationen beruhen im Bereich der Psychiatrie auf einer auskömmlichen Personalbesetzung, welche eine therapeutische Beziehungsgestaltung zu Patienten*innen zulässt. Dies lässt sich bei personeller Unterbesetzung oftmals nicht mehr im erforderlichen und erwünschten Maß realisieren. Unter diesem Aspekt sind auch die seit dieser Zeit bundesweit steigenden Kennzahlen zu Zwangsmaßnahmen zu betrachten. In der hausinternen Vorab-Betrachtung konnten die Zwangsmaßnahmen von 2020 auf 2021 hingegen um ca. 20-30 % reduziert werden. Da durch den Ukrainekrieg und die Klimaveränderung zuletzt auch erhebliche finanzielle Zusatzbelastungen und Risiken auf die Kliniken zukamen, wurden weitere bauliche Maßnahmen des *„Emmendinger Weg“* zunächst storniert.

- Durch unser Ideenmanagement wollen wir die Kreativität aller Mitarbeitenden anregen und die stetige Qualitätsverbesserung unterstützen. Beschäftigte aller Berufsgruppen und Abteilungen sowie der externen stationären und teilstationären Einrichtungen des ZfP Emmendingen sind aufgerufen, sich an diesem Prozess durch die Einreichung von Ideen und Verbesserungsvorschlägen zu beteiligen. Wir freuen uns, dass wir in den vergangenen Jahren bereits mehrere Vorschläge erfolgreich umsetzen konnten. Das Engagement und die Beiträge unserer Mitarbeitenden werden mit verschiedenen Prämien gewürdigt.
- Das ZfP hat sich über die Universität Freiburg am Projekt „iSenDi“ beteiligt. Das Projekt befasste sich mit den Auswirkungen einer Demenzerkrankung auf die Lebensqualität der Betroffenen, diese sind oft gravierend, besonders wenn Patient*innenen in existenziellen Belastungssituationen von sich aus keine Hilfe mehr in Anspruch nehmen können. Dies verlangt den professionell und informell Pflegenden eine hohe Aufmerksamkeit ab, die in vielen Fällen nur unzureichend sichergestellt werden kann. Im Projekt „iSenDi“ wird ein kabelloses, nicht-invasives Sensorsystem entwickelt und evaluiert, das bei bettlägerigen Demenzpatienten Belastungszustände wie Schmerz-, Atemnot- oder Angstattacken erkennt und meldet. Damit können die Pflegenden schneller und adäquater zum Beispiel mit persönlicher Zuwendung oder auch mit der Gabe eines Schmerzmittels reagieren. Das System besteht aus einer Sensor-, Analyse- und Visualisierungseinheit. Durch die Umsetzung eines miniaturisierten Systemansatzes und die Entwicklung einer entsprechenden Datenanalytik wird ein ortsunabhängiges System entwickelt, das im stationären wie im ambulanten Umfeld in die Pflegebetten integriert werden kann. Die Sicherung der Privatsphäre und des Datenschutzes wird hierbei ebenso sichergestellt. Zusätzlich zur technischen Entwicklung sind die Evaluation der Akzeptanz sowie die ethische Beurteilung des iSenDi-Systems weitere Schwerpunkte des Projekts. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen eine praxistaugliche Entwicklung unter

besonderer Berücksichtigung sozialer Aspekte. Das Projekt wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen.

Ausblick:

- Während der gesamten Laufzeit des Modellprojektes *BeGeM* wollen wir uns aktiv an diesem beteiligen, um das bestehende Betriebliche Gesundheitsmanagement auszubauen und hierdurch einen Mehrwert für unsere Mitarbeitenden zu schaffen.
- Die Organisationsentwicklungsmaßnahme „*Emmendinger Weg 2.0*“ wird weitergeführt und ist ein klares Bekenntnis zum Nachhaltigkeitsgedanken der WIN-Charta, insbesondere im Bereich der sozialen Verantwortung: Gewaltreduktion und damit Entstigmatisierung in der Psychiatrie. Im Focus der nächsten 1-2 Jahre wird die Konsolidierung des „*safewards*“- sowie des „*recovery*“-Konzeptes stehen, sowie die Etablierung eines definierten und innovativ ausgerichteten psychiatrischen Intensivbehandlungskonzeptes. Hier gilt es, die hohen qualitativen Standards der somatischen Intensivbehandlungseinheiten auf die besonderen Bedürfnisse der Psychiatrie zu übertragen und umzusetzen.
- Auch in den kommenden Jahren wollen wir mit unserem Ideenmanagement Mitarbeitende zum kritischen Hinterfragen und verantwortungsbewussten Mitdenken anregen. Ziel ist es, Kenntnisse und Erfahrungen der Beschäftigten zu nutzen und sich auch über die eigentlichen Aufgaben hinaus einbringen zu können.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Investitionsplanung

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Einrichtung einer ZfP übergreifenden Arbeitsgruppe Compliance Management und Erstellung eines Compliance-Management-Handbuchs
- Verfahrensanweisung Zuwendungen und Geschenke
- Verfahrensanweisung Unterschriftenregelung
- Innenrevision

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das 2020 fertiggestellte „Handbuch Compliance Management (CM)“ enthält Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg. Das Compliance-Handbuch dient als Orientierungs- und Handlungsrahmen für eine regel- und gesetzeskonforme Geschäftstätigkeit der Zentren. Es ist somit ein Instrument, das dazu beitragen will, korruptionsgefährdendes Verhalten und Handeln zu vermeiden, zu erkennen und ihm zu begegnen sowie die Gefahr einer strafrechtlichen Verfolgung für die Mitarbeitenden und die Geschäftsleitung abzuwenden. Für die Entgegennahme aller Vorwürfe, Berichte, Mutmaßungen in Bezug auf Fehlverhalten oder Betrug würde für die ZfP-Gruppe in Kooperation mit einer externen Rechtsanwaltskanzlei eine eigene, selbständige und nicht weisungsbefugte Whistleblowing-Stelle eingerichtet.
- Zur Verhinderung von Beeinflussung jeglicher Art wurden, auf Grundlage des Tarifvertrages und des Heimgesetzes, Regelungen über Zuwendungen und Geschenken an die Mitarbeitenden des Zentrums getroffen.
- Wir richten uns nach den vorgegebenen Unterschriftenregelungen mit nach Auftragsvolumina gestaffelten Finanzbefugnissen, Vorgaben zur Rechnungsprüfung bzw. -kontrolle und Anordnungsbefugnissen. Es bestehen zudem klare Regelungen zu Reisekosten.
- Einrichtung von Funktionstrennungen im Hinblick auf die Einhaltung des 4- Augenprinzips (z.B. im Bereich Finanzwesen) sowie Schaffung von Zugangsberechtigungen (z.B. im Bereich EDV)
- Zur prozessunabhängigen Überwachung führt die Innenrevision sämtliche Prüfungen im Bereich des ZfP Emmendingen durch, insbesondere hinsichtlich Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit der Geschäftsvorgänge und Betriebsabläufe. Ziel der Prüfung ist es, Probleme und deren Ursachen aufzuzeigen und zu ihrer Lösung beizutragen. Die Innenrevision dient somit der Qualitätssicherung bzw. -verbesserung im Interesse des Zentrums.

Ausblick:

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

- An den oben genannten Verfahrensanweisungen und Regelungen wollen wir auch zukünftig festhalten.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Regionales Versorgungsnetz von Behandlungs- und Versorgungseinrichtungen
- Ausbildungsangebot und Arbeitsplätze
- Beteiligung am Projekt *Folding@Home*

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir verbessern die Lebensqualität durch die individuelle Behandlung und Betreuung psychisch erkrankter Menschen. Seit über 130 Jahren in Emmendingen, decken wir heute das gesamte psychiatrische Versorgungsspektrum für die rund 1 Millionen große Bevölkerung der Region Südbaden ab.
- Die aktuellen Entwicklungen in Bezug auf die Schaffung regionaler Ausbildungsplätze können den Darstellungen zu Leitsatz 7 entnommen werden. Mit unseren rund 1.600 Mitarbeitern sind wir einer der größten Arbeitgeber im Landkreis Emmendingen.
- *Folding@home* ist ein gemeinnütziges Projekt der Stanford University, welche sich seit vielen Jahren auf die Krankheitsforschung wie z.B. Alzheimer, Huntington, Krebs oder aktuell auch COVID-19 konzentriert. Das Projekt nutzt durch verteiltes Rechnen die ungenutzten Verarbeitungsressourcen von Computern und Servern, auf denen die Software installiert ist. Involviert sind zahlreiche renommierte Universitäten weltweit und je mehr Menschen mitmachen, umso mehr Simulationen können parallel berechnet werden. Statt die Rechenleistung eines einzelnen Computers zu verwenden wird dabei eine komplexe Aufgabe in Teilaufgaben aufgeteilt, diese auf mehrere Rechner verteilt und deren Rechenleistung zur Aufgabenbewältigung genutzt. Rechnet man die Rechenkraft all dieser Computer zusammen, übersteigen sie die Leistung des bisher schnellsten Supercomputers, dem IBM Summit. Das ZfP Emmendingen beteiligt sich an dem Projekt in dem es Rechnerleistung durch ausrangierte Serverhardware in einem abgetrennten Netzwerk zur Verfügung stellt. Wir sehen in der Beteiligung einen kleinen, aber sinnvollen Beitrag im Kampf gegen Corona, den wir als Zentrum leisten können und bei dem unsere Mitarbeitenden, Patienten und Patientinnen, Angehörige ebenfalls aktiv unterstützen können, um so einen Mehrwert für unsere Region und darüber hinaus zu schaffen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Auch zukünftig wollen wir eine nachhaltige Vernetzung der psychiatrischen Versorgungsangebote unterstützen und unsere Versorgungsstruktur, mit allen notwendigen Hilfsangeboten, in hoher Qualität und auf aktuellem wissenschaftlichen Stand, kontinuierlich weiterentwickeln. Der Fokus liegt hier ferner auf einer gemeindenahen, für Patient*innen erreichbare Versorgungsstruktur, die alle notwendigen psychiatrischen Hilfsangebote vorhält.
- Fortführung des breitgefächerten Ausbildungsangebots (siehe auch Leitsatz 7) und beständiges Angebot an Arbeitsplätzen.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Öffentlichkeitsarbeit zur Entstigmatisierung
- Preisverleihung Christian-Roller-Preis

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wie in den vorangenhenden Leitsätzen bereits genannt, setzten wir uns für die Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen ein und haben auch dieses Jahr wieder an der Weltwoche zur seelischen Gesundheit teilgenommen. Hierzu konnten alle Klinikbereiche auch eigene Aktionen einreichen und durchführen. So wurde z.B. von unserer Tagesklinik in Lahr ein Tag der offenen Tür veranstaltet, sowie eine Infoveranstaltung auf dem Marktplatz und ein Vortrag zum Thema „Weiterhin im Krisenmodus? – Raus aus dem Krisenmodus?“angeboten.
- Im Oktober 2021 wurde im ZfP Emmendingen der Christian Roller Preis 2020 im Rahmen einer Festveranstaltung verliehen. Bereits zum dritten Mal haben die Illenauer Stiftungen den Christian Roller Preis an Mitarbeitende und Organisationseinheiten der drei psychiatrischen Zentren Emmendingen, Wiesloch und Reichenau verliehen und damit ihr herausragendes Engagement gewürdigt. Alle zwei Jahre werden mit dem Christian Roller Preis Projekte mit Praxisbezug gefördert, die den Blick auf die Unterstützung psychisch Kranker oder Menschen mit Behinderungen in ihrem Lebensalltag richten. Folgende Projekte aus dem ZfP Emmendingen wurden prämiert:

Denkmalschutzprojekt Friedhofspark der Stationen 25 und 26 der Klinik für forensische Psychiatrie und Psychotherapie - Das Projekt versteht sich als erweitertes Handlungsfeld zu den bestehenden Behandlungsmaßnahmen. Der inhaltliche Schwerpunkt ergibt sich hierbei aus der Tatsache eines freiwilligen Engagements der Teilnehmenden – alle Arbeiten im Rahmen des Projekts werden nicht vergütet, die Teilnahme ist freiwillig und keine Vorraussetzung für z.B. Vollzugslockerungen. Das Projekt fördert sowohl individuelle Fähigheiten als auch Alltagskompetenzen und macht gruppendynamische Prozesse erlebbar. Nebenbei entwickeln die Teilnehmenden Verständnis für Denkmalschutz und Natur.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Klinikübergreifendes Angebot einer Abstinenzgruppe auf der Station für junge Erwachsene – Die enorme Bedeutung des Substanzkonsums in der Diagnostik und Therapie von Psychosekranken veranlasste die Initiatoren zur Entwicklung eines spezifischen therapeutischen Bausteins für das Therapiekonzept. Hierbei werden in Kooperation mit der Drogenberatungsstelle in Emmendingen „Emma“ die Themen Sucht und Psychose gemeinsam betrachtet. Von dem Projekt profitieren Patient*innen wie auch Mitarbeitende.

Implementierung von Case-Management – Das Angebot ist ein zusätzlicher Baustein im Rahmen des Entlassmanagements und richtet sich an Patient*innen, die aufgrund ihrer Erkrankung umfängliche Teilhabeeinschränkungen haben. Ziel ist es, gemeinsam mit den Teilnehmenden spezifische Angebote und unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen zu erarbeiten.

Der „Emmendinger Weg“ – Ein Changemanagement-Projekt zur Veränderung der therapeutischen Haltung und des therapeutischen Rahmenkonzepts in der Allgemeinpsychiatrie. – Um einem weiteren Anstieg an Zwangsmaßnahmen und dem erlebten Absinken der Behandlungsqualität entgegenzuwirken, wurde das multiprofessionelle Veränderungsprojekt entwickelt, das unterschiedliche Best-Practice-Lösungsansätze. Übergeordnete Ziele sind die Reduktion von Gewalt in der Behandlung und damit einhergehend die Reduzierung von Zwangsmaßnahmen, die Verbesserung der Therapieergebnisse und Behandlungszufriedenheit der Patient*innen, sowie die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Wir setzen uns auch weiterhin für eine verbesserte Akzeptanz psychischer Erkrankungen durch die Gesellschaft ein und planen hier wieder neue Aktionen zur kommenden Weltwoche der seelischen Gesundheit.
- Die erfolgreich implementierten Projekte, die im Rahmen des Christian Roller Preises prämiert wurden, wollen wir auch langfristig bei uns im Haus weiterführen. Wir hoffen, auch bei der nächsten Preisverleihung neue Projekte und Entwicklungen von unseren engagierten Mitarbeitenden vorstellen zu können.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Das ZfP Emmendingen kooperiert seit 2019 mit dem Gymnasium Denzlingen im Hinblick auf Suchtprävention bei Kindern und Jugendlichen. Bei den Terminen (Dauer ca. 90 min.) besuchen die Schülerinnen und Schüler eine Suchtstation und erlangen dabei Einblicke in den Tagesablauf sowie die Arbeit mit den Patienten. Bei einer anschließenden Gesprächsrunde mit einem Sozialarbeiter und ggf. einem Patienten werden Erfahrungsberichte geteilt und offene Fragen rund um das Thema Sucht geklärt. Das ZfP stellt hierfür einen Mitarbeiter aus dem Suchtbereich zur Verfügung sowie eine Mitarbeiterin aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, welche die terminliche Koordination übernimmt und die Gruppe begleitet.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Für die Kooperation mit dem Gymnasium Denzlingen stellen wir im Unternehmen Personal aus dem Bereich der Sozialarbeit und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Geplant sind drei Termine à 90 Minuten. Hinzu kommt Arbeitszeit für Organisation, Vor- und Nachbereitung der verschiedenen Abteilungen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Unser Projekt konnte pandemiebedingt nicht wie geplant fortgeführt werden, soll aber in den nächsten Jahren wieder aufgenommen werden, sofern von Seiten der kooperierenden Schule weiterhin Interesse besteht.

AUSBLICK

Ebenfalls festhalten möchten wir am Ausbau der bereits bestehenden Kooperation. Hierbei liegt der Schwerpunkt unserer Präventionsarbeit im Bereich der digitalen Medienerziehung. Im Rahmen eines Workshops in der Schule vermitteln Mitarbeiter unserer IT-Abteilung den Schülerinnen und Schülern Grundlagen zum sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien sowie der Nutzung von sozialen Netzwerken.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Rebekka Kioschus
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen
Neubronnstr. 25
79312 Emmendingen
Tel. 07641-461 2212
Telefax 07641 461-2229
E-Mail: r.kioschus@zfp-emmendingen.de

Impressum

Herausgegeben am 12.12.2022 von

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

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