



Psychiatrisches Zentrum
Nordbaden



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023

PSYCHIATRISCHES ZENTRUM
NORDBADEN



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

INHALTSVERZEICHNIS

ÜBER UNS	1
DIE WIN-CHARTA	2
CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT	4
UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN	5
Leitsatz 05: Energie und Emissionen.....	6
Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken.....	11
WEITERE AKTIVITÄTEN	13
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	13
Umweltbelange	18
Ökonomischer Mehrwert.....	21
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	24
Regionaler Mehrwert.....	26
UNSER WIN!-PROJEKT	27
KONTAKTINFORMATION	30
Ansprechpartner	30
Impressum	30

ÜBER UNS

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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

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

Die fünf PZN-Kliniken sind spezialisiert auf folgende Fachgebiete:

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

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

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

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

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

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."*

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Charta-Unterzeichner seit: Februar 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 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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input 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 checked="" 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: Gemeinsam für die Artenvielfalt, Interkultureller Garten

Schwerpunktbereich:

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

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 3.000 Euro

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Im Berichtsjahr 2023 haben wir schwerpunktmäßig die folgenden Leitsätze der WIN-Charta bearbeitet:

Im Bereich Umweltbelange

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

Im Bereich regionaler Mehrwert

- 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."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

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

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

- Mit dem Ziel, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, hat das PZN die Versorgung in den Bereichen Wärme und Wasser ausgegliedert. Gemeinsam mit der Fernwärmegesellschaft Baden-Württemberg haben das PZN und die ZfP in Weinsberg und Winnenden im Jahr 2004 die Energie Weissenhof GmbH (EWG) gegründet. Über die von der EWG errichteten Blockheizkraftwerke wird eine ökologisch ausgerichtete, energieeffiziente Nahwärmeversorgung unserer Einrichtungen am Hauptstandort Wiesloch sichergestellt. Strom wird seit 2021 über die EWG eingekauft.
- Darüber hinaus betreibt das PZN ein Holzhackschnitzelkraftwerk und setzt dabei auf regionales Holz.
- Außerdem nutzen wir zunehmend erneuerbare Energiequellen, insbesondere Solarenergie. Auf mehreren PZN-Gebäuden wurden Solaranlagen mit einer Größe von insgesamt rund 1.200 m² errichtet. Diese produzieren 171 kWp Solar-Strom.
- Die Parkanlage, die wir an unserem Hauptstandort pflegen, kompensiert täglich Umweltemissionen. Mit Blick auf die positiven Klimaeffekte und weitere Vorteile sorgen wir kontinuierlich für einen vielfältigen und gesunden Pflanzenbestand auf dem Areal und vermeiden die Versiegelung der Böden, wo immer möglich.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Energieeffizienz bei Neubau- und Sanierungstätigkeiten: Die Verantwortlichen der Abteilung Bau + Technik sorgen bei allen Bau- und Sanierungsmaßnahmen dafür, dass die VDI-Richtlinie 5800 „Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb von Krankenhäusern“ konsequent umgesetzt wird. Sowohl die Notwendigkeit intensiver Kühlung mittels Klimaanlage als auch eine erhöhte Heizlast vermeiden wir durch geeignete Grundrisse, Baudetails und Planungen für Heizung, Lüftung sowie Sanitäranlagen mit hoher energetischer Effektivität.
- Durch die Bestellung eines Energiemanagers werden alle Energieeinsparmaßnahmen gebündelt und abgearbeitet. Um die Mitarbeiter/innen mit einzubeziehen, erfolgen gezielte Unterweisungen in allen Bereichen.
- Bei Neubauten und energetischen Sanierungen der Klinik- und Heimgebäude kommen, wann immer möglich, Photovoltaikanlagen zum Einsatz. Die Inbetriebnahme der montierten PV-Anlage auf dem Dach von Gebäude 36/37 verzögert sich durch die Insolvenz des beauftragten Unternehmens. Gemeinsam mit der EWG wird auf dem nun sanierten Dach der TUK eine PV Anlage montiert. In der südlichen Zufahrt Haus 11+13 erfolgt nach dem Austausch der Heizungsanlage die Planung zur Einbindung einer Solarthermie Anlage in Verbindung mit einem Schichtenspeicher zur Warmwasserbereitung.
- Bei Neubauten und energetischen Sanierungen der Klinik- und Heimgebäude kommen, wann immer möglich, Photovoltaikanlagen zum Einsatz. Die Inbetriebnahme der montierten PV-Anlage auf dem Dach von Gebäude 36/37 verzögert sich durch die Insolvenz des beauftragten Unternehmens. Gemeinsam mit der EWG wird auf dem nun sanierten Dach der TUK eine PV Anlage montiert. In der südlichen Zufahrt Haus 11+13 erfolgt nach dem Austausch der Heizungsanlage die Planung zur Einbindung einer Solarthermie Anlage in Verbindung mit einem Schichtenspeicher zur Warmwasserbereitung.
- Auf einem neu erstellten Anbau zu Haus 50 (BZG) wurden mit entsprechender Dachausführung die Montage einer Photovoltaikanlage vorbereitet.
- Durch eine Änderung des Landesdenkmalgesetzes ist es nun möglich auch auf denkmalgeschützten Gebäuden Photovoltaikanlagen über Einzelgenehmigungen zu montieren.

- Emissionsvermeidung durch Elektromobilität: Als Mitglied der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir nach einer deutlichen Senkung der CO₂-Emissionen, die aus dem Automobilverkehr resultieren. Wir setzen vermehrt E-Fahrzeuge ein und treiben den Ausbau des E-Ladesäulen-Netzes auf unserem Gelände voran.
- Kompensation von klimaschädlichen Emissionen: Mit seinem reichen Baumbestand kompensiert der PZN Park täglich umweltrelevante Emissionen in erheblichem Umfang. Im Jahr 2020 hat das PZN mit außerordentlichen Neuanpflanzungen begonnen. Im Zuge einer Baumpflanzaktion anlässlich des Weltklimatags am 25. September 2021 wurden 100 Bäume zusätzlich auf dem Areal gepflanzt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Energieeinsparungen

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

Indikator 2: Verminderung CO₂-Ausstoß

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

Indikator 3: Emissionskompensation

- Durch gezielte Baumpflanzaktivitäten bis Ende 2021 über die regulären Pflanzungen hinaus um 115 neue Bäume können zusätzlich etwa 1,4 Tonnen CO₂ pro Jahr gebunden werden.

AUSBLICK

- Die Dringlichkeit der globalen Energiewende veranlasst uns, auch im Einflussbereich unseres Unternehmens den größtmöglichen Beitrag zu leisten, um die notwendige CO₂-Neutralität zu erreichen. Daher werden wir die im Leitsatz 05 genannten Themen auch weiterhin schwerpunktmäßig bearbeiten.
- Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an und nutzen weiterhin das Einsparpotenzial unserer Blockheizkraftwerke. Zur Optimierung der Energieeffizienz planen wir im den Austausch der vorhandenen Geräte durch die neueste und leistungsstärkere Technologie.
- Gemeinsam mit der Energiegenossenschaft wird an einem Konzept zur erweiterten Nutzung von Photovoltaikanlagen auf Freiflächen mit landwirtschaftlicher Nutzung gearbeitet.
- Weiterhin halten wir daran fest, die Nutzung der Elektromobilität in unserem Fuhrpark zu intensivieren und auch die öffentliche E-Lade-Infrastruktur auf dem PZN-Gelände auszubauen.
- Eine weitere Energiesparkampagne ist geplant.
- Die Durchführung eines Klimaaktionstages in Kooperation mit regionalen Partner*innen soll im 1. Halbjahr 2024 stattfinden.
- Ab April 2024 werden die ZfP's in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden durch einen für alle Zentren fest angestellten Energiemanager unterstützt. Aufgaben des Energiemanagers sind
 - die Entwicklung von energetischen Zukunftskonzepten/Energieeffizienzkonzepten/Konzepte zur regenerativen Energiegewinnung

- Projektierung der Inbetriebnahme von Versorgungsanlagen (z. B. Kesselanlagen, PV-/ thermische Solaranlagen, Windkraftanlagen, Wärmepumpen)
- Konzeptionierung und Projektmanagement für Energieeinsparmaßnahmen/Energieaudits
- Beratung im Themenfeld Energieversorgung
- Erarbeitung von energetischen Notfallkonzepten

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit der Erstauflage des „Grünen Kompass“ im Jahr 2021 haben wir die Leitplanken festgelegt, an denen sich unsere Mitarbeitenden orientieren können, um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu verringern. Unser Intranet haben wir um Rubriken zu den im „Grünen Kompass“ relevanten Handlungsfeldern ergänzt, z.B. durch eine „Kachel“ der AG Klimaschutz. Von den Partizipations- und Feedbackmöglichkeiten zum Grünen Kompass erwarten wir, dass die Identifikation mit unseren Nachhaltigkeitszielen gestärkt wird und die Beteiligung an Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen steigt. Im Jahr 2023 wurde der „Grüne Kompass“ aktualisiert. Damit assoziiert ist u.a. die Energiesparkampagne: „WWir sind ... * (Energiesparer*innen, Druckerschoner*innen, etc.) hervor. Seit Oktober 2022 werden regelmäßig praktikable Tipps zum Energiesparen und ressourcenschonenden Verhalten am jeweiligen Arbeitsplatz lanciert. Diese Empfehlungen stärken das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, beispielsweise beim Lüften, Lichtausschalten, der Druckernutzung etc. Die Kampagne wurde in den drei Zentren in Weinsberg, Wiesloch und Winnenden solide etabliert. Insgesamt wurden bis März 2023 15 verschiedene Tipps an die Mitarbeiterschaft kommuniziert.
- Bei unserem Nachhaltigkeits-Engagement beziehen wir auch die soziale Nachhaltigkeit mit ein. Wir setzen uns aktiv dafür ein, Menschenrechte zu achten und zu schützen und jegliche Form der Diskriminierung zu verhindern. Unsere drei Zentren stehen für Weltoffenheit, Vielfalt und Toleranz und positionieren sich klar gegen rechte Ideologien. In unseren Einrichtungen arbeiten seit vielen Jahren Kolleginnen und Kollegen aus vielen Nationen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die uns anvertrauten Menschen zu versorgen. Außerdem sind sie feste Bestandteile der Teams, über Freundschaften eingebunden in die Belegschaften und eine Bereicherung für das Zusammenleben“. Die Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Versorgung ist heute und in der Zukunft ohne diesen Beitrag nicht aufrechtzuerhalten.
Wir heißen Menschen aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund willkommen und wollen, dass sie sich bei uns wohlfühlen.
Aus diesem Grunde wurde die *WWir sind Demokratieschützer*innen!* Kampagne im Februar 2024 ins Leben gerufen. Wir positionieren uns sichtbar in der internen Kommunikation, auf social media oder in der externen Kommunikation bspw. mittels unserer E-Mail Signatur, die viele verschiedenen Ansprechpersonen erreicht:

- In unserem „Kerngeschäft“, der Behandlung psychisch kranker Menschen, sind ebenfalls innovative Ideen gefragt, um die medizinische Versorgung noch patientenzentrierter zu gestalten. Im Krankenhaus-Bereich startete deshalb das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“, um unsere Strukturen und Prozesse so umzugestalten, dass eine leitliniengerechte Behandlung bei gleichzeitig maximal möglicher Kontinuität der Behandlungsteams gewährleistet ist. Das Projekt startete mit externer Moderation und ist hochrangig an die Geschäftsleitung angebunden. In den Lenkungsausschuss eingebunden sind der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit und der Vertreter der Schwerbehinderten.

Ausblick:

- Wir werden auf allen Unternehmensebenen intensiviertere Anreize zum Umdenken setzen und Leitsatz 12 auch zukünftig als Schwerpunktleitsatz behandeln. Dabei erwarten wir, dass insbesondere das verantwortungsvolle Handeln unseres Mitarbeitenden zu einer deutlichen Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen wird. Vor diesem Hintergrund sind auch interne Aktionstage zu wichtigen Nachhaltigkeitsthemen angedacht.
- Der „Grüne Kompass“ soll in 2024 aktualisiert werden.
- Das Projekt „Zukunftsfähige Psychiatrie“ wird mit hoher Priorität weiterverfolgt. In einem ersten Schritt werden im ersten Halbjahr die Zuständigkeiten für die beiden allgemeinspsychiatrischen Kliniken neu verteilt mit dem Ziel einer spezialisierten statt ortsgebundenen Zuordnung. Im einem weiteren Schritt wird es darum gehen, die Behandlungspfade für Patient*innen zu optimieren und dafür zu sorgen, dass bei ihnen auftretende Krisen mit dem vertrauten Team, ohne Verlegung, bewältigt werden können. Gleichzeitig wird die Altersgrenze der Gerontopsychiatrie flexibilisiert, um Patient*innen noch passgenauer behandeln zu können. Dies geht einher mit einem neu erstellten Personalentwicklungskonzept, das Führungswerkstätten, Konzepttage, Teamentwicklung und fachliche Fortbildung umfasst. Die kontinuierliche Information der Belegschaft erfolgt durch Präsenz- und Onlineveranstaltungen sowie über eine im Intranet prominent angelegte Kachel, deren Inhalt fortlaufend aktualisiert wird.
- Die Verbreitung eines Online-Programms zur Unterstützung von Angehörigen und Freund*innen depressiv erkrankter Menschen soll umgesetzt werden.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der Fokus liegt aktuell auf der Integration ausländischer Fachkräfte. Diese werden bei der beruflichen Anerkennung, mit Wohnraum, Erwerb von Sprachkompetenzen und bei der sozialen Integration unterstützt. In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit werden im Rahmen des „Triple Win“ Programmes Pflegefachkräfte aus Tunesien und Indien gleichermaßen unterstützt. Ein weiteres Projekt läuft zur Anwerbung und Integration indischer Pflegekräfte. Im Bereich des Ärztlichen Dienstes steht die Integration von Ärzt*innen aus Drittländern im Mittelpunkt. Diese Projekte eint ein Zusammenwirken von Mitarbeitenden verschiedener Hierarchieebenen und Berufsgruppen zusammen mit der Mitarbeitervertretung und den Beauftragten in 14-tägigen Meetings zur Koordination der Integrationsaktivitäten. Weitere Mitarbeitende haben sich für die Integrationsbegleitung in Fortbildungen vorbereitet und Begleiten die ausländischen Kolleg*innen im beruflichen Alltag.
- Durch die hohe Zunahme an Patient*innen im Maßregelvollzug, welche einen Anspruch auf adäquate Unterbringung und Versorgung haben, wurde vom Land Baden-Württemberg Krankenstationen mit 54 Behandlungsplätzen errichtet, welche Mitte 2024 in Betrieb gehen werden. Dazu werden ca. 100 Vollzeitkontingente an ärztlich, pflegerischem und fachtherapeutischem Personal benötigt. Durch einen 3- Stufenplan und intensivierete Recruitingmaßnahmen konnten die Stellen erfolgreich besetzt werden.
- In enger Zusammenarbeit zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit, der Geschäftsleitung und den Führungskräften sorgen wir für die geschlechterspezifische Gleichbehandlung auf der Grundlage unseres Chancengleichheitsplans. Aktuell werden die bestehenden Regelungen zum kollegialen Verhalten am Arbeitsplatz sowie die Regelung zur professionellen Beziehungsarbeit überarbeitet.
- Mit den unterschiedlichen Interessenvertretungen in unserem Haus pflegen wir einen regen Austausch, u.a. über Beratungstermine bei der Personaldirektorin, Einbindung in Arbeitsgruppen, Klausurtagungen und Sitzungen der Geschäftsleitung.
- Dem Personalrat wurde es - über gesetzliche Vorgaben hinaus - ermöglicht, sich in die Entwicklung strategischer Ziele einzubringen. Bei der Reorganisation unseres Zentrums im Hinblick auf eine „Zukunftsfähige Psychiatrie“ ist die Mitarbeitervertretung zusammen mit der Geschäftsleitung im Lenkungsausschuss vertreten und kann so rechtzeitig vor der formalen Beteiligung Informationen zu den angedachten Veränderungen bekommen und Bedenken äußern. Intensiv wurde der Personalrat bei der Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes zur Umsetzung der Reorganisation „Zukunftsfähige Psychiatrie“ eingebunden. Die wertvollen Anregungen, die der Personalrat in Gesprächen mit den Mitarbeitenden und dem Personalratsgremium entwickelt hat, sind in das verabschiedete Konzept eingeflossen. Neben den bestehenden Regelterminen wurde ein Regeltermin des Personalratsvorsitzes mit der IT und Bau- und Technik-Leitung etabliert.
- Seit Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist der/die gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer*in seit Januar 2023 nicht mehr verpflichtet, dem Arbeitgeber das ärztliche Attest vorzulegen. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Daten bei den Krankenkassen abzurufen. Um weiterhin eine korrekte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle gewährleisten zu können, hat das PZN seine Prozesse termingerecht angepasst und ein internes digitales Meldeportal für Krankmeldungen etabliert.
- Das vom PZN bezuschusste Jobticket wurde auf das Deutschlandticket umgestellt, so dass Beschäftigte für die Mobilität mit öffentlichen Verkehrsmitteln nunmehr lediglich 26 € selbst aufwenden müssen.
- Am 09. Dezember 2023 wurde eine Tarifeinigung zum TV-L erzielt, welche finanzielle Verbesserungen für Beschäftigte, eine Erweiterung der Entgeltordnung sowie einen Inflationsausgleich vorsieht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Inflationsausgleichszahlungen des TV -L wurden umgehend umgesetzt und ausgezahlt.
- Die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung „Great Place to Work“ wurden von einer berufsgruppen und hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe analysiert, daraus Maßnahmen abgeleitet und der Geschäftsleitung zur Umsetzung vorgeschlagen.
- Die europaweite Ausschreibung zur Vergabe der Abwicklung des TV-Radleasing (Entgeltumwandlung für Fahrradleasing) ist erfolgt. Die Auswahl der Bieter sowie die tarifrechtliche und praktische Umsetzung soll 2024 abgeschlossen sein.
- Die Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten sowie die Dienstvereinbarung „Flexi 7“ (Honorierung des Einspringens bei Personalausfällen) sind 2023 evaluiert und einvernehmlich zwischen Personalrat und Arbeitgeber neu abgeschlossen worden.
- Die Dienstvereinbarungen zu Homeoffice und Mobile Arbeit sind mittels einer Befragung, an welcher sich 200 Beschäftigte beteiligt haben, evaluiert worden.

Ausblick:

- Die weiteren Regelungen zum Tarifabschluss TV-L werden fristgerecht umgesetzt. Gleiches gilt für den Tarifabschluss zum TV Ärzte ZfP, dessen Laufzeit am 30.09.2023 geendet und bei welchem eine Tarifeinigung noch aussteht.
- Aus der Mitarbeitendenbefragung zu den Dienstvereinbarung Homeoffice und Mobile Arbeit, werden konkrete Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, erprobt, evaluiert und bei Erfolg dauerhaft umgesetzt.
 - Der Onboarding-Prozess, insbesondere im Hinblick auf den reibungslosen Ablauf der Ausstattung mit Arbeitsmitteln, die rasche Vermittlung von psychiatriespezifischem Wissen und gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen, soll optimiert und verzahnter ablaufen. Die KTQ- Zertifizierung und die Befragung der neuen Mitarbeitenden zur Einarbeitung sind dabei handlungsleitend.
 - Die Bewerbungssoftware soll durch ein anwenderfreundlicheres Programm ersetzt werden und damit den Zugang der Bewerbenden zu einer neuen Arbeitsstelle im PZN erleichtern

LEITSATZ 02 - MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Aufrechterhaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) auf hohem Niveau
- Weiterführung des Pilotprojekts „Einführung Kollegiale Beratung im Verwaltungsbereich“
- Einführung von Kollegialer Beratung auf Stationsleitungsebene im Pflegebereich in der Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie
- Pilotprojekt „Einführung von Peer Mentoring“ im Psychiatrischen Wohnheim (1 Jahr Laufzeit)
- Umsetzung der Maßnahmen aus der Arbeitsplatzanalyse in der Tochtergesellschaft SGN
- Führungsdialog wurde zum zweiten Mal mit allen Führungskräften durchgeführt
- Führungskräfte-Feedback - Abschluss des Pilotprojektes
- Einführung eines PZN-Ferrienspaß: Ferienbetreuung in den Sommerferien für MA-Kinder/-Enkel.
- Befragung der neuen Mitarbeitenden zur Einarbeitung wurde in 2023 wieder durchgeführt

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Im Januar 2022 wurde ein neues Verhältnispräventives BGM-Angebot etabliert, das Mitarbeitenden-Unterstützungsprogramm „pme Familienservice“, welches zunächst für zwei Jahre erprobt wird. „pme Familienservice“ bietet Erste Hilfe in persönlichen Krisensituationen per Hotline und eine weiterführende Beratung zu verschiedenen Themenbereichen an.
- Resultierend aus den Verbesserungsvorschlägen im Rahmen der Arbeitsplatz-Analyse in Verwaltung und Arbeitstherapien wurden fast alle Vorschläge umgesetzt. Die Arbeitsplatzanalyse in der Verwaltung und den Fachtherapien wurde somit mit gutem Ergebnis abgeschlossen.
- Insgesamt vier der sechs Pilotbereiche für ein Führungskräfte-Feedback haben dieses komplett durchlaufen - die letzten beiden Prozesse sind für 2023 vorgesehen.
- Auf Hinweis des Personalrats wurde die Zufriedenheit der neuen Mitarbeitenden mit der Einarbeitung mittels Befragung erhoben. Anregungen der Befragten wurden in die standardisierten Einarbeitungspläne aufgenommen.
- Im Jahr 2023 hat unser Personalrat erneut Betriebsausflüge in Form von Wanderungen organisiert, die von der Belegschaft sehr positiv aufgenommen wurden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- **Aufrechterhaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) auf hohem Niveau:** Kernbestandteil des BGM ist das vielfältige BGM-Kurs- & Angebotsprogramm zur Verhaltensprävention. Die Angebote finden teilweise auch online statt und sind unabhängig vom PZN-Account mobil über den OnlineCampus abrufbar. So wird die Teilnahme für Teilzeit-Mitarbeitende sowie Mitarbeitende der Außenstellen und im Homeoffice ermöglicht. Zusätzlich werden auch Maßnahmen zur Verhältnisprävention ergriffen: Das MA-Unterstützungsprogramm pme Familienservice bietet Erste Hilfe in persönlichen Krisensituationen per Hotline und eine weiterführende telefonische oder persönliche Beratung zu verschiedenen Themenbereichen. Es wird weiterhin für alle Mitarbeitenden angeboten. Zudem werden Projekte im Rahmen der Arbeitsplatzanalyse unterstützt.
- Weiterführung des Pilotprojekts „Einführung Kollegiale Beratung im Verwaltungsbereich“: Die beiden Gruppen (Mitarbeitende / Führungskräfte) trafen sich weiterhin, wobei die Gruppe der Führungskräfte Mitte des Jahres die Treffen beendet haben aufgrund von Zeit- und Themenmangel.
- Einführung von Kollegialer Beratung auf Stationsleitungsebene im Pflegebereich in der Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie ist geplant. Die Einführung ist erfolgt. Die Kollegiale Beratung wird eigenständig durch die (stv.) PSL durchgeführt, eine Evaluation ist nicht geplant.
- Pilotprojekt „Einführung von Peer Mentoring“ im Psychiatrischen Wohnheim mit 1 Jahr Laufzeit ist erfolgt. Die ersten Treffen der beiden Gruppen wurden begleitet, die Evaluation ist für 04/2024 angedacht.
- Umsetzung der Maßnahmen aus der Arbeitsplatzanalyse in der Tochtergesellschaft SGN erfolgt eigenständig in der SGN (Wäscherei, Küche sowie Außenbereiche Café 26, Casino, SB-Shop und Hotelservice) und war bis Ende 2023 aufgrund größerer Bauvorhaben in der SGN (Küchensanierung, Casino-Umbau) nicht vollständig gelungen. Sie wird weiter nachverfolgt.
- Die Veranstaltung „FührungsdialoG“ wurde zum zweiten Mal mit allen Führungskräften durchgeführt - die Resonanz zum Format und den Workshop-Inhalten war sehr positiv. Es wird von Seiten der Führungskräfte die Beibehaltung des Führungsdialogs gewünscht. Der FührungsdialoG als Plattform zum Austausch aller Führungskräfte soll in zweijährigem Turnus beibehalten werden.
- **Führungskräfte-Feedback** - Abschluss des Pilotprojektes: Das Pilotprojekt zum Führungskräfte-Feedback wurde beendet. In vier Bereichen wurde das umfangreiche Verfahren erprobt und evaluiert, ein Anpassungsvorschlag für den Rollout ins Gesamthaus wurde von den Personalentwicklerinnen erarbeitet.
- **Einführung eines PZN-Ferienpaß:** Die Ferienbetreuung in den Sommerferien für MA-Kinder/-Enkel wurde sehr positiv aufgenommen und soll als fester Bestandteil des PZN-Angebotes für Mitarbeitende beibehalten werden.
- Die **Befragung der neuen Mitarbeitenden zur Einarbeitung** ergab 2023 im Großen und Ganzen wieder ein positives Bild: Am kritischsten bewertet wurden die manchmal fehlende zuverlässige Startbegleitung

(wg. Personalengpässen), die manchmal weniger systematische und transparente Einarbeitung und nicht immer regelmäßige Rückmeldung von Seiten der Führungskraft zu deren Erwartungen. Sehr geschätzt werden die Einführungsgespräche in der Personalabteilung, der freundliche Empfang bzw. die herzliche Aufnahme durch die Teams sowie deren Hilfsbereitschaft.

- Im Jahr 2023 hat unser Personalrat erneut Betriebsausflüge und Wanderungen mit guter Resonanz durchgeführt.
- Das Casino wurde umgebaut mit einem schöneren Ambiente für die Einnahme des Mittagessens, aber auch als „Meeting Lounge“ für den kollegialen Austausch. Die Festhalle soll wieder für kulturelle Veranstaltungen nutzbar werden.

Ausblick:

- Das Mitarbeiter-Unterstützungsprogramm pme Familienservice wird Ende 2024 evaluiert und entschieden, ob sich diese Investition lohnt und es dauerhaft im PZN angeboten wird.
- Die Auswertung der Evaluation des Pilotprojekts „Einführung Kollegiale Beratung im Verwaltungsbereich“ steht noch aus, ebenso die Entscheidung, ob und wie das Angebot der Kollegialen Beratung im PZN (zumindest in der Verwaltung) eingeführt wird.
- Die Evaluation des Pilotprojektes Peer Mentoring im Psychiatrischen Wohnheim steht noch aus und die Entscheidung, ob diese Maßnahme hilfreich / ausreichend war, um die Kommunikationskompetenz der Mitarbeitenden zu stärken, oder ob es einer anderen Maßnahme bedarf.
- Der Abschluss der Maßnahmenumsetzung basierend auf den Arbeitsplatzanalysen in den SGN-Bereichen steht noch aus.
- Die Entscheidung zur Optimierung und ggf. systematischem Rollout des Führungskräfte-Feedbacks steht noch aus.
- 2024 soll erneut eine Veranstaltung zum Weltfrauentag stattfinden.

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das PZN hat gemeinsam mit dem Landesverband der Angehörigen psychisch Kranker eine Grundsatzerklärung zur Kooperation unterschrieben.
- Über das Bündnis gegen Depression wurden verschiedene themenspezifische Presseanfragen beantwortet, Fortbildungen durchgeführt und eine Lesung und Diskussion mit dem depressionserfahrenen Schriftsteller und Künstler Tobi Katze veranstaltet. Mitarbeitende der Bahnhofsmision wurden zum Thema Suizidalität geschult. Betroffene und Angehörige wurden eingebunden in eine Veranstaltung zur Sensibilisierung für das Thema Suizidalität.
- Im Rahmen der Woche zur seelischen Gesundheit wurden mit regionalen Kooperationspartnern u.a. eine Filmvorführung organisiert.
- Ein Angehörigentag mit Fachvorträgen wurde im Zusammenarbeit mit regionalen Angehörigengruppen durchgeführt.
- Eine Informationsgruppe für Angehörige depressiv Erkrankter wurde auch für Menschen angeboten, deren erkrankte Angehörige nicht im PZN behandelt werden

Ausblick:

- Anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit im Herbst 2024 sollen Veranstaltungen für die breite Öffentlichkeit durchgeführt werden.
- Eine öffentliche Veranstaltung zum Thema seelische Belastungen bei Kindern und Jugendlichen soll durchgeführt werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

Ausblick:

- Nachhaltigkeitsziele bestimmen auch die Planung eines neu zu entwickelnden Baugebiets, das sich auf einem fünf Hektar großen Areal des PZN-Geländes erstrecken wird. Hier soll Wohnraum für eine sozial gemischte Bewohnerstruktur entstehen. Die Konzeption sieht eine städtebauliche Dichte von etwa 80 Einwohner*innen pro Hektar vor und wird damit sowohl den wirtschaftlichen Anforderungen als auch der angestrebten Reduzierung des Flächenverbrauchs gerecht.
- Das Projekt befindet sich in der fortgeschrittenen Planungsphase. Eine Baufelduntersuchung wurde unter artenschutzrechtlichen und denkmalpflegerischen Kriterien vorgenommen. Die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen konsequent in die weiteren Planungsaktivitäten ein. So sind eventuell notwendige Umsiedlungen, z. B. von Rotmäusen, Gegenstand weiterer Gutachten.
- **Neu**
In der fortgeschrittenen Planungsphase für ein neu zu entwickelndes Baugebiet auf einem fünf Hektar großen Areal des PZN-Geländes werden die Nachhaltigkeitsziele maßgeblich in die Planung integriert. Ziel ist es, Wohnraum für eine sozial gemischte Bewohnerstruktur zu schaffen. Die Konzeption des Projekts sieht eine städtebauliche Dichte von etwa 80 Einwohnern pro Hektar vor. Diese Planung berücksichtigt sowohl wirtschaftliche Anforderungen als auch das Bestreben, den Flächenverbrauch zu reduzieren.
In sämtlichen Bauprojekten steht die Beachtung artenschutzrechtlicher Erkenntnisse, den Denkmalschutz und den nachhaltigen, ökonomischen Einsatz von Baustoffen im Vordergrund. Aktuell wird verstärkt daran

gearbeitet, neue Lebensräume für Eidechsen zu schaffen. Dies spiegelt den zunehmenden Fokus auf ökologische Verantwortung und Biodiversität im Baumanagement wider. Die Maßnahmen zielen darauf ab, die Balance zwischen baulicher Entwicklung und dem Schutz von Tier- und Pflanzenarten zu gewährleisten. Dabei werden innovative Lösungen angewendet, um die Lebensbedingungen für Eidechsen zu verbessern und somit einen nachhaltigen Beitrag zur Erhaltung der Artenvielfalt zu leisten.

Aktuell wird in Zusammenarbeit mit der landeseigenen Klimaschutzagentur KEA am CO₂-Fußabdruck des gesamten PZN gearbeitet.

- Angestrebt wird eine Optimierung der Müllvermeidung, bei der Speiseversorgung eine Steigerung des Bio-Anteils der Speisen und eine Fokussierung aufs Tierwohl sowie die Einführung eines „Klimatellers“/Co₂-Berechnung des Speisenplanes.

LEITSATZ 06 - PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Berichtsjahr wurden klinikübergreifend Risikoaudits zu Arzneimitteltherapie-Sicherheit durchgeführt.
- Zentrenübergreifend wurden Audits zur Dekubitusprophylaxe durchgeführt.
- Des Weiteren wurden Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe klinikübergreifend durchgeführt.
- Die Ergebnisse einer Zuweiserbefragung wurden kommuniziert.
- Eine Patientenbefragung startete im Berichtsjahr.
- Eine interdisziplinäre Morbiditäts- und Mortalitäts-Konferenz wurde in festem Turnus klinikübergreifend etabliert werden.

Ausblick:

- Die konsequente Qualitätsorientierung bleibt weiterhin fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- ZFP-übergreifende Risiko-Audits zur Dekubitusprophylaxe sollen 2024 ausgeweitet werden.
- An den Außenstellen Bruchsal und Mosbach sollen Risiko-Audits zur Arzneimitteltherapie-Sicherheit durchgeführt werden.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf engagieren wir uns intensiv in der Aus- und Weiterbildung, u. a. in unserer gemeinsam mit den GRN-Kliniken betriebenen Pflegefachschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH (BZG).
- Medizinstudent*innen profitieren im Rahmen unserer fachärztlichen Weiterbildungsangeboten von der fachlichen Begleitung und Förderung auf dem Weg in ein erfolgreiches Berufsleben im PZN.
- Als Ausbildungspartner von Hochschulen fördern wir akademische Fachkräfte im dualen Studium, beispielsweise in den Fächern „Pflegemanagement“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“.
- Mehrere Projekte zur Akquise und Integration ausländischer Fachkräfte stehen im Fokus.
- Im Bereich der Rekrutierung wurden Social Media Recruiting, Job-Speed Datings und eine neue Karriereseite etabliert. Niederschwellige Bewerbungsmöglichkeiten über Whats-App werden derzeit im pflegerischen und im ärztlichen Bereich erprobt.
- Kooperationen mit über 20 verschiedenen Arbeitnehmerüberlassungsagenturen helfen Personalausfälle in der Pflege zu kompensieren.
- Im Austausch zwischen der Medizindirektion, den Pflegedienstleitungen und dem Personalbereich werden kontinuierlich Maßnahmen zur Optimierung der Personalakquise und -bindung konzipiert und implementiert.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Jahr 2023 konnten wir 18 Absolvent*innen unserer BZG in feste Arbeitsverhältnisse in den PZN Pflegebereich übernehmen.
- Derzeit sind 68 Ärzt*innen in Facharztweiterbildung im PZN beschäftigt. 12 Ärzt*innen aus Drittstaaten mit vorübergehender Berufserlaubnis werden auf die Vollapprobation und die anschließende Facharztweiterbildung vorbereitet.
- Zum Stichtag 31.12.2023 gab es drei dual Studierende und 91 Auszubildende im PZN. Die Nachwuchsgewinnung und -förderung wird weiter intensiviert.
- Die zusätzlichen Stellen für die Erweiterung des Maßregelvollzugs konnten besetzt, die durch natürlich Fluktuation entstandenen Vakanzen nachbesetzt werden.
- Die Beschäftigtenzahl ist von 2015 zum Jahr 2024 von 1.748 auf 2.165 Beschäftigte (mit Tochtergesellschaften) angestiegen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Die Anforderungen an den „Arbeitsplatz der Zukunft“ stehen im Fokus aller baden-württembergischen Zentren für Psychiatrie. Die gesetzten Schwerpunkte wurden im PZN bereits erprobt, Evaluationen zum „Belgischen“ Arbeitszeitmodell, zur Personalentwicklung in technisch-handwerklich Berufen sowie Mobile Arbeit und Homeoffice sind evaluiert worden, Verbesserungsmaßnahmen werden 2024 umgesetzt.
- Durch Einführung eines neuen Bewerbermanagementsystems wird die Effizienz der Akquise von Fachkräften weiter verbessert.
- Führungskräfte werden weiterhin mit dem Führungskräfteentwicklungsprogramm, umfassenden Weiterbildungen und einem speziellen Einarbeitungsplan auf ihre Aufgaben vorbereitet, bei Schlüsselpositionen angemessene Überlappungszeiten zwischen ausscheidender Führungskraft und Nachfolge vorgesehen. Der „Führungsdiallog“, bei welchem sich Führungskräfte zu aktuellen Themen austauschen und vernetzen können, wurde in 2023 erneut aufgegriffen und soll in 2024 mit einem neuen Format und 2-jährigem Rhythmus versehen werden. Die Einführungstage für neue Mitarbeitende, die „PZN Spotlights“ wurden wieder aufgegriffen und werden 2024 weiter ausgebaut.
- Das Personalentwicklungskonzept zur Flankierung des Reorganisationsmodells der Kliniken, „Zukunftsfähige Psychiatrie“ wird in 2024 umgesetzt.
- Trotz bis dato ausstehender Refinanzierung der tarifbedingten Mehrkosten durch die Krankenkassen hat das PZN alle notwendigen Stellen zur Besetzung freigegeben und wird alles daransetzen, diese auch refinanziert zu bekommen.
- Mit Blick auf demografische Entwicklungen und gesellschaftliche Trends planen wir unsere organisatorische sowie bauliche Infrastruktur und vernetzen unsere Angebote systematisch, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Dabei pflegen wir einen intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch innerhalb der ZfP-Gruppe.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die PZN-Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung kooperiert mit dem ZISG Mannheim im feuerleinCentrum für Translationale Suchtmedizin und hat auch 2023 ein wissenschaftliches Symposium durchgeführt.
- Die PZN-Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung beteiligt sich neben der Klinik für Psychiatrie am Universitätsklinikum Heidelberg und dem Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI) an der Initiative „Stark im Sturm“ für Kinder psychisch kranker und suchtkranker Eltern. Mit Unterstützung der Dietmar Hopp Stiftung wurden Kinderbeauftragte am ZI in Mannheim etabliert. Ihre Aufgabe ist es, psychisch und suchterkrankte Eltern während ihres Krankenhausaufenthalts mit den richtigen Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen in Verbindung zu bringen und die Akzeptanz für Unterstützungsangebote zu steigern.
- Ziel des Forschungsprojekts „Mit Papa geht es besser“ der Klinik für Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik I ist eine intensiviertere Einbindung von Vätern in die stationäre Mutter-Kind-Behandlung.
- Das Beratungs- und Behandlungszentrum beteiligt sich an der Immerse-Studie zur Implementierung digitaler Therapiemodule in Kooperation mit dem ZISG Mannheim.

Ausblick:

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Bereich des Maßregelvollzugs startete ein Neubau mit 54 Plätzen für Patient*innen, deren Unterbringung nach § 63 StGB in unserer Klinik für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie gerichtlich angeordnet wurde.
- Im Rahmen unserer Investitionen in die zukünftige Nutzbarkeit unseres Zentralgebäudes werden derzeit umfangreiche Zwischensanierungen für ein neues Beratungs- und Behandlungszentrum vorgenommen.
- Im Berichtsjahr hat das PZN nicht in Finanzanlagen investiert.

Ausblick:

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In Zusammenarbeit mit den weiteren ZfP wurde ein „Handbuch Compliance Management (CM)“ entwickelt, das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält.
- Es wurde eine ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle eingerichtet. Im nächsten Schritt wurden die Mitarbeitenden auf Zentrumsebene über die Einzelheiten und Kontaktmöglichkeiten informiert.
- Die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen dem PZN und der Pharmazeutischen Industrie wurden aktualisiert.
- Eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurde gebildet.
- Eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Nachhaltigkeit wurde erarbeitet.

Ausblick:

- Im Schlußbericht mit den weiteren Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg prüfen wir kontinuierlich das Handbuch Compliance Management, das auch Antikorruptionsrichtlinien enthält, auf seine Aktualität. Eine Revision ist 2024 geplant, ebenso eine Verfahrensanweisung für den Umgang mit Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Es wurden begonnen Smartbenches aufgestellt, die jede*r Besucher*in des öffentlichen PZN-Parks nutzen kann. Die in die Sitzfläche integrierten Solarpanels erlauben es, während einer Ruhepause auf den Bänken, das Smartphone aufzuladen kann. Der Strom hierfür wird in einer GelBatterie gespeichert.
- Das PZN hat im Januar 2023 den Gedenktag an die Opfer des Nationalsozialismus begangen.
- Es wurde eine Ausstellung zur Bürgerrechtsarbeit der Sinti und Roma in Deutschland gezeigt.

Ausblick:

- Die Zuständigkeiten für regionale Verbünde werden entsprechend den neu umgesetzten Strukturen verortet.
- Konzerte und Kunstausstellungen sollen das PZN als Ort der Begegnung und des Austausches weiter im Bewusstsein der Bevölkerung verankern.
- Die Zusammenarbeit mit den kommunalen Anrechnungspartner*innen und der Bürgerstiftung Wiesloch wird kontinuierlich gepflegt.

UNSER WIN!-PROJEKT

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

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

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



Weiterführende Informationen:

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

UNSER WIN!-PROJEKT

Der Interkulturelle Garten „Wurzelwerk“ ist ebenfalls an die Bürgerstiftung angebanden. Das Projekt wird von Fördergeldern unterstützt. Mit der Spende wird der 1000 qm große Garten, der als Begegnungsstätte für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Nationalität und Kultur dient, unterstützt. Beim Planen, Arbeiten, Ernten und Feiern lernen die Gärtner*innen voneinander. Toleranz und Offenheit sind dabei ebenso wichtig wie ökologisches, nachhaltiges Gärtnern ohne Einsatz schädlicher chemischer Stoffe. Insgesamt 90 Mitglieder aus zehn Nationen arbeiten in 34 Parteien gemeinsam. Davon ist die Hälfte deutscher Herkunft.

(<https://wurzelwerkwiesloch.wordpress.com/>)



ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das PZN unterstützte 2023 das Projekt der Bürgerstiftung Wiesloch „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ mit einer Spende in Höhe von 1.500 Euro. Der Interkulturelle Garten „Wurzelwerk“ wurde ebenfalls mit 1.500 Euro unterstützt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Stadt Wiesloch unterstützt das Projekt „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ ebenfalls auf mehreren Flächen. Dadurch entsteht Lebensraum und Nahrungsgrundlage für Insekten und damit auch neue Ressourcen für Tiergruppen, die auf Insekten als Nahrungsquelle angewiesen sind. Die Bürgerstiftung hat zu Demonstrationszwecken eine Aussaat für eine solche Blühfläche auch auf dem Gelände des PZN ausgebracht. Der Interkulturelle Garten „Wurzelwerk“ ist ebenfalls an die Bürgerstiftung angebanden. Das Projekt wird von Fördergeldern unterstützt. Mit der Spende wird der 1000 qm große Garten, der als Begegnungsstätte für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Nationalität und Kultur dient, unterstützt.

AUSBLICK

Die Projekte der Bürgerstiftung sollen 2024 weiter unterstützt werden, um die Fortsetzung der Projekte zu sichern.

KONTAKTINFORMATION

Ansprechpartner

Dr. Olivier Elmer
Organisationsentwickler, Mitglied der Geschäftsleitung

Impressum

Herausgegeben am 04.04.2024 von

Psychiatrisches Zentrum Nordbaden
Zentrum für Psychiatrie Wiesloch
Heidelberger Straße 1a, 69168 Wiesloch
Telefon: 06222 55-0 Fax: 06222 55-24 84
E-Mail: info@pzn-wiesloch.de
Internet: www.pzn-wiesloch.de