



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



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2020/21

ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE
EMMENDINGEN



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

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
5. Weitere Aktivitäten	7
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	7
Ökonomischer Mehrwert	8
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	10
Regionaler Mehrwert	11
6. Unser WIN!-Projekt	12
7. Kontaktinformationen	13
Ansprechpartner	13
Impressum	13

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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 niederschweligen 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 1.500 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.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Leitsatz 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.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

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.“

WO STEHEN WIR?

Das ZfP Emmendingen verfügt über eine Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität 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 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität verhindert und das Verfahren im Falle von Verstößen geregelt. Die Dienstvereinbarung stellt eine vorbeugende Maßnahme nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes dar. Darüber hinaus besteht ein Chancengleichheitsplan, welcher als wesentliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung die langfristige und gezielte berufliche Förderung von Frauen in bisher vorrangig von Männern besetzten Bereichen fördert. Ein Zwischenbericht wurde zum 30.06.2020 erstellt. Wir bieten unseren Mitarbeitenden aufgrund der Tarifgebundenheit eine faire Bezahlung und ein sicheres Arbeitsverhältnis. Wir möchten unseren Mitarbeitenden eine langfristige Perspektive im Unternehmen ermöglichen und setzen uns für die Arbeitnehmerbindung ein.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Zur Umsetzung unsere Ziele sind folgende zwei zentrale Arbeitsschritte geplant:

- Vereinbarung zu Antikorruption im Unternehmen
- Einsatz von Frauen in vorrangig von Männern besetzten Bereichen
- Überarbeitung des bereits bestehenden Chancengleichheitsplans

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Wir wollen uns daran messen lassen, ob bis Ende 2021 die oben genannten Veränderungen durchgeführt wurden.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden:

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

WO STEHEN WIR?

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.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

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

- Wir erachten es zukünftig als notwendig, einen Fokus auf den Bereich der Verhältnisprävention zu legen. Hierunter zählt zum einen 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. Darüber hinaus soll der Aspekt der Ergonomie am Arbeitsplatz stärker beleuchtet werden (z. B. Ergonomie-Beratungen am Arbeitsplatz).
- 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).

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Rate der Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten im Jahr 2020/21 steigern (Evaluation aller durchgeführten Maßnahmen bis Ende 2021, Teilnehmerzahlen des Hansefit-Programms)
- Implementierung von mindestens einer verhaltensorientierten Maßnahme in 2021
- Führungskräfte für die Bereiche des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sensibilisieren indem in 2021 Stationsleiter-Sitzungen aufgesucht werden
- Fortführen des Qualitätszirkels Gesundheitsmanagements, Teilnahme von Führungskräften aus verschiedenen Arbeitsbereichen, mindestens 6 Sitzungen in 2021

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Einbindung aller beteiligten Personen in unsere unternehmerischen Prozesse. Dies umfasst Patienten, Mitarbeitende, Einweisende, Kostenträger, Behörden sowie die Öffentlichkeit.
- Regelmäßige Patienten- und Mitarbeitenden Befragungen.
- Mehrwert schaffen für die Öffentlichkeit indem mit Schulen kooperiert wird und edukative Angebote zur Suchtprävention angeboten werden. Für 2021 ist erstmalig auch eine Zusammenarbeit zum Thema digitale Medienerziehung geplant.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit unseren Ressourcen gehen wir verantwortungsvoll um und weisen unsere Mitarbeitenden auf den bewussten Umgang mit Ressourcen hin (bspw. soll die Anzahl der Ordner reduziert werden und durch die Digitalisierung und Archivierung auf Papiausdruck verzichtet werden).
- Wir pflegen unsere Parkanlage und den Baumbestand und pflanzen, wenn möglich, Bäume nach.
- Stämme geholzter Bäume werden zu Brettern verarbeitet, an die hausinterne Schreinerei geliefert und zur Fertigung von z. B. Möbeln eingesetzt. Nicht verwendbares Holz wird zu Brennholz verarbeitet.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Bei unseren Neubauten werden, sofern umsetzbar, die Dächer begrünt.
- Das ZfP ersetzt fortlaufend, wo neue Leuchten benötigt werden, herkömmliche Leuchten durch LED Leuchten. Ähnlich handhaben wir es beim Austausch von Pumpen. Herkömmliche Pumpen werden durch Hocheffizienzpumpen ersetzt.
- Im Bereich der Warmwasserversorgung sowie im Bereich der Heizungsanlagen werden ständig Umbauten durchgeführt, die auch der Energieeinsparung dienen. Zum Beispiel Querschnittsverringerungen der Leitungen sowie eine verbesserte Isolierung der entsprechenden Leitungen, um Wärmeverluste so weit als möglich zu reduzieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die sich im Umbau befindliche Station 11-12 wird mit einer Wärmerückgewinnungsanlage in der Lüftungsanlage ausgestattet.
- Die Lieferungen der elektrischen Energie beziehen wir aus erneuerbaren Energiequellen.
- Die Photovoltaik Anlage des Neubaus beliefert direkt das ZfP.
- Nach wie vor ist ein Blockheizkraftwerk im Einsatz, das Strom und Wärme für das ZfP produziert.
- Digitalisierung: Fertigstellung der bereits in weiten Teilen eingeführten elektronischen Patientenakte sowie Umstellung des in Papier geführten Patientenarchivs auf ein digitales Patientenarchiv

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir lassen unsere Qualität prüfen und durch das KTQ Zertifikat (Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen) bestätigen. Das Verfahren basiert auf dem KTQ-Modell und beinhalten die folgenden sechs Kategorien: Patientenorientierung, Mitarbeiterorientierung, Sicherheit, Informations- und Kommunikationswesen, Führung sowie Qualitätsmanagement.
- Re-Zertifizierung KTQ im Herbst 2020.
- Die Zufriedenheit unserer Patienten bilden wir durch regelmäßig stattfindende Patientenbefragungen ab.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit derzeit rund 1.500 Mitarbeitenden ist das Zentrum für Psychiatrie Emmendingen einer der größten Arbeitgeber im Landkreis Emmendingen. Wir möchten auch weiterhin qualifiziertes Personal an das Unternehmen binden und durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Fachweiterbildung Fachärztin/-arzt für Psychiatrie und Psychotherapie und bieten die Möglichkeit der Zusatzweiterbildung Geriatrie sowie Schwerpunktbezeichnung Forensische Psychiatrie und Psychotherapie.
- Für Psychotherapeuten in Ausbildung ermöglichen wir in Kooperation mit verschiedenen staatlich anerkannten Ausbildungsinstituten der Region Praktikumsplätze an, um die geforderten 1200 Stunden Ausbildung in Psychiatrie und Psychotherapie oder die 600 Stunden in Psychotherapeutischer Medizin zu absolvieren.
- Für die Pflegenden im ZfP Emmendingen bieten wir ein sehr breites Spektrum an internen und externen Aus- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, wie z.B. Pflege in der Psychiatrie oder der Gerontopsychiatrie, Stationsleitung, Praxisanleiter oder auch Deeskalationstrainer sowie Fachwirt für Organisation und Führung.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- In unserer Krankenpflegeschule stellen wir gemeinsam mit dem Kreiskrankenhaus Emmendingen jedes Jahr 35 Plätze in der dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann. Ziel ist es, nach erfolgreichem Abschluss zwischen 10 und 18 Absolvent*innen zu übernehmen.
- In Kooperation mit der Katholischen Hochschule Freiburg ermöglichen wir unseren Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung zudem parallel zur Berufsausbildung ein Bachelorstudium Angewandte Pflegewissenschaft.
- In Kooperation mit externen Schulen bieten wir 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.).
- Wir visualisieren unsere Arbeitgebermarke und entwickeln diese weiter in Form eines Manuals sowie eines Medienkonzepts und neuem Design. Ziel ist es, die Arbeitgebermarke in den nächsten Jahren nach innen und nach außen präsenter zu machen. Dazu betreuen wir auch unsere Social Media Kanäle und erweitern diese im Herbst 2020 um ein Instagram-Azubi-Profil. Auch das Programm Mitarbeiter werben Mitarbeiter soll weiterentwickelt werden. Geplant ist zudem eine Optimierung unseres Messeauftritts gemäß der Arbeitgebermarke.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Zur Prävention von aggressivem Verhalten mit physischer und verbaler Gewalt gegenüber Mitarbeitern und Mitpatienten sowie Sachbeschädigungen und Suizidalität in der Klinik wird das Projekt „Emmendinger Weg“ eingeführt. Durch eine Veränderung der therapeutischen Haltung und des therapeutischen Rahmenkonzeptes können Behandlungsqualität und Behandlungszufriedenheit der Patienten gesteigert und somit Übergriffe vermieden werden. Dies führt auch zu einer reduzierten Arbeitsbelastung der Beschäftigten und verbesserten Arbeitsbedingungen.
- Wir unterstützen das Forschungsprojekt iSendi zur Erfassung von Distress mithilfe eines intelligenten Monitoringsystems und evaluieren das Sensorsystem unter praktischen Bedingungen im klinischen Setting.
- 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. Ein weiteres Ziel des Ideenmanagements ist es, Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeitenden auch über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus zur Geltung zu bringen und sie zum kritischen Hinterfragen und verantwortungsbewussten Mitdenken anzuregen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- 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 und der mittelfristige Investitionsplan werden unter Berücksichtigung der voraussichtlichen wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie der notwendigen Investitionen erstellt und dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir entwickeln ein Compliance und Risikomanagementsystem unter Beachtung der gesetzlichen Normen. Das klinikübergreifende Compliance-Management-Handbuch wurde im Jahr 2020 umgesetzt.
- Die Patienten und Bewohner unseres Zentrums haben einen Anspruch darauf, dass alle Mitarbeitenden die ihnen obliegenden Aufgaben gewissenhaft, unparteiisch, gerecht und uneigennützig erfüllen. Zur Verhinderung von Beeinflussung jeglicher Art werden, auf Grundlage des Tarifvertrages und des Heimgesetzes, Regelungen über Zuwendungen und Geschenke an die Mitarbeitenden des Zentrums getroffen.
- Wir richten uns nach den vorgegebenen Unterschriftenregelungen und gehen dabei nach dem Vier-Augen-Prinzip vor.
- Es bestehen zudem klare Regelungen zu Finanzbefugnissen, Reisekosten und dem Vorgehen bei Rechnungsprüfungen.
- 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.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch die Entwicklung eines regionalen Versorgungsnetzes von Behandlungs- und Versorgungseinrichtungen wird eine gemeindenahe, für den Patienten erreichbare Versorgungsstruktur entwickelt, die alle notwendigen psychiatrischen Hilfsangebote – umfassend, vernetzt, in hoher Qualität und auf aktuellem wissenschaftlichen Stand – vorhält. Nach diesen Vorgaben soll ein differenziertes System von Einrichtungen und Institutionen etabliert werden, das die Versorgungsqualität in der Region erheblich verbessert.
- Wir möchten weiterhin die Nachwuchsförderung voranbringen und bieten auch in den kommenden Jahren Studien- und Ausbildungsplätze in verschiedenen Arbeitsbereichen an.
- Als größter Arbeitgeber der Stadt Emmendingen bieten wir mit unseren Teil- und Tageskliniken insgesamt 1.500 Menschen in der Region einen Arbeitsplatz.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Auch in den kommenden Jahren wollen wir wieder erfolgreich an der Preisverleihung des Christian Roller Preises teilnehmen und praxisnahe, gut umsetzbare und innovative Projekte aus dem Zentrum fördern, die zur gesamten Versorgung von psychisch kranken Menschen oder Menschen mit Behinderung beitragen.
- Wir setzen uns für eine verbesserte Akzeptanz psychischer Erkrankungen durch die Gesellschaft und für die Integration betroffener Menschen ein. Dazu stellen wir den Kontakt zu Medien, Institutionen, Verbänden und Kommunen her und betreiben klare und wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit. So finden beispielsweise Vorträge zu den Themen Euthanasie und Entstigmatisierung von psychisch erkrankten Personen statt. Mit diesen Veranstaltungen möchten wir einen öffentlichen Dialog anstoßen.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

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.

Für 2021 ist ein Ausbau der bereits bestehenden Kooperation geplant. 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.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Für die Kooperation mit dem Gymnasium Denzlingen stellen wir im Unternehmen Personal aus dem Bereich der Sozialarbeit, der IT-Abteilung und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Geplant sind drei Termine à 90 Minuten.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Rebekka Breisacher
Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Impressum

Herausgegeben am 20.11.2020 von

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen
Neubronnstr. 25
79312 Emmendingen
Telefon: 07641-4612212
E-Mail: bgm@zfp-emmendingen.de
Internet: <https://www.zfp-emmendingen.de/>

