



Psychiatrisches Zentrum
Nordbaden



NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2021

PSYCHIATRISCHES ZENTRUM
NORDBADEN



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
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	4
Leitsatz 05: Energie und Emissionen.....	6
5. Weitere Aktivitäten.....	8
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	8
Umweltbelange.....	9
Ökonomischer Mehrwert.....	10
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	11
Regionaler Mehrwert.....	12
6. Unser WIN!-Projekt	14
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. 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 1.760 Mitarbeitenden landesweit zu den größten Fachkrankenhäusern für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik.

Am Hauptstandort Wiesloch sowie sieben 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 das eigene Weiterbildungsinstitut Akademie im Park, die Fachpflegeschule Bildungszentrum Gesundheit Rhein-Neckar GmbH und das Hospiz Agape. 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 Zentrum nicht nach Gewinnmaximierung, sondern investiert eventuelle Jahresüberschüsse mit Blick auf das Gemeinwohl in die Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung. Die Finanzierung erfolgt nach dem Prinzip der dualen Krankenhausfinanzierung.

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.nachhaltigkeitsstrategie.de.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

Zu einer nachhaltigen Unternehmensführung im Krankenhaussektor gehört nach unserem Verständnis die umfassende Berücksichtigung der Belange unserer Arbeitnehmer*innen. Nur mit einer kompetenten und motivierten Belegschaft kann unser Zentrum seinem Versorgungsauftrag auf hohem Qualitätsniveau nachkommen. Als vorausschauender und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es für uns gerade in Zeiten des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften unverzichtbar, in das umfassende Wohlbefinden und die Arbeitsplatzzufriedenheit unserer Belegschaft zu investieren. In gesunden und leistungsfähigen Mitarbeitenden, die sich entfalten und ihre Interessen verwirklichen können, sehen wir den Schlüssel zu einer erfolgreichen Weiterentwicklung unseres Zentrums.

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 in jüngster Vergangenheit 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.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

WO STEHEN WIR?

Ein genesungsförderlicher Umgang mit psychisch kranken Menschen stellt an die Mitarbeitenden unseres Krankenhauses nicht nur hohe fachliche Anforderungen, sondern setzt auch im persönlichen Bereich seelische und emotionale Stabilität sowie körperliche Leistungsfähigkeit voraus. Um das Wohlbefinden der Belegschaft zu stärken, halten wir daher bereits jetzt eine Vielzahl an unterstützenden Angeboten vor.

Das professionelle Bewältigen des Klinikalltags wird erleichtert durch den Einsatz fest etablierter Methoden wie Supervisionen, Deeskalationsmanagement, kollegiale Ersthelfer und Coaching sowie eine bedarfsweise Betreuung durch Traumatherapeut*innen. Ein breites internes Weiterbildungsangebot, das in unserer Akademie im Park wahrgenommen werden kann, sowie ein umfassendes Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen, darunter auch zielgruppenspezifische Entwicklungsangebote wie etwa ein spezielles Förderprogramm für die Pflegekräfte, unterstützen die individuelle Entwicklung der Beschäftigten.

Von allen Berufsgruppen unseres Zentrums rege genutzt trägt das vielfältige Programm unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Wohlbefinden und zur Vitalität der Mitarbeitenden bei. Positive Impulse auf das soziale Miteinander resultieren unter anderem aus regelmäßigen Personalausflügen und aus Teamevents.

Unsere Mitarbeitenden können sich auf eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verlassen, individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen sowie Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle auf geeignete Weise vereinbaren. Wir wissen unter anderem aus regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, etwa im Rahmen der Great Place to Work® Benchmark-Systematik, dass diese Vorteile zu einer hohen Arbeitsplatzzufriedenheit beitragen. Dies spiegelt sich auch in den außerordentlich guten Ergebnissen wider, die wir wiederholt bei der qualitätssichernden Zertifizierung nach den Anforderungen des krankenhausspezifischen KTQ®-Systems erreichen konnten.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wenngleich das PZN bereits eine Vielzahl an Angeboten zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden vorhält, ist es uns ein Anliegen, die Arbeitsplatzbedingungen weiter zu optimieren. Für Verbesserungen sehen wir Ansatzpunkte im Bereich der Organisation sowie in Prozessen und Strukturen. Um gesundheitsförderliches und motivierendes Arbeiten in den Teams der Stationen und Bereiche zu fördern, werden wir die Möglichkeiten unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements intensiv nutzen. Dabei liegt unser Augenmerk nicht nur auf verhaltenspräventiven Angeboten, sondern zunehmend auch auf verhältnispräventiven Maßnahmen. Zu diesen gehören beispielsweise Projekte zur gesundheitsförderlichen Optimierung der Schicht- und Nachtarbeit.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Seit 2016 führt das PZN neben regulären Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsanalysen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch Arbeits-(platz-)analysen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung durch. Hierbei werden die Mitarbeitenden als Expert*innen ihrer Arbeit, Arbeitssituation und ihres Arbeitsplatzes über ihren Arbeitsalltag befragt. Bei der Tätigkeits- und Arbeitsanalyse kommt ein speziell für das Krankenhaus entwickelter und wissenschaftlich evaluierter Screeningfragebogen zum Einsatz. Hierbei werden die Ressourcen und die Stressoren sowie der individuelle Umgang mit Stress, die aktuelle Arbeitsfähigkeit und Burnout-Indikatoren erhoben. Die Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse erfolgt unter Wahrung der Anonymität durch den wissenschaftlichen Partner, Prof. Dr. Jürgen Glaser von der Universität Innsbruck.

Im ersten Schritt erfolgte die Arbeits-(platz-)analyse in elf Pilotstationen der fünf PZN-Kliniken bei einer Beteiligungsquote von 67 % der dort Beschäftigten. Von den rund 150 Maßnahmenvorschlägen, die in fünf Arbeitsgruppen entwickelt worden waren, konnten fast alle umgesetzt werden. Eine erneute Befragung im Jahr 2019 richtete sich an die Bereiche Verwaltung, Technik, Zentraldienste und Arbeitstherapien. Hierauf folgte in 2020 die Bildung von vier Mitarbeitenden-Gruppen, die sich im Zuge von drei moderierten Arbeitsgruppentreffen intensiv mit den Ergebnissen ihres jeweiligen Bereichs beschäftigten.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Die aus der aktuellen Befragung und Analyse resultierenden Verbesserungsvorschläge werden nun nach Abstimmung mit den Führungskräften durch eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung implementiert. Wir sind zuversichtlich, dass auch diese Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden können und positive Einflüsse auf die Arbeitssituation, das Miteinander und Wohlbefinden der Mitarbeitenden spürbar werden.
- Wir streben an, im Lauf des Jahres 2021 mindestens 50 % der im Jahr 2020 erarbeiteten Maßnahmenvorschläge umzusetzen.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

WO STEHEN WIR?

Mit dem Ziel, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Energieeinsparungen zu realisieren, hat das PZN die Versorgung in den Bereichen Wärme, Strom 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. Die beiden Blockheizkraftwerken ermöglichen den energieeffizienten Einsatz von Brennstoff und damit eine Primärenergieeinsparung von bis zu 36 %. 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 1.200m² 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.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Bei der weiteren Steigerung der Energieeffizienz richtet das PZN die Aufmerksamkeit auch auf seine Bautätigkeiten. Hierbei sorgen die Verantwortlichen der Abteilung Bau + Technik dafür, dass die VDI-Richtlinie 5800 „Nachhaltigkeit in Bau und Betrieb von Krankenhäusern“ konsequent umgesetzt wird.

Bei Neubauten und energetischen Sanierungen der Klinik- und Heimgebäude kommen zunehmend Photovoltaikanlagen zum Einsatz. Des Weiteren prüfen wir die bei Neubauten und Instandhaltungsmaßnahmen zu verarbeiteten Baustoffe sorgfältig auf ihre gute Umweltverträglichkeit, bevor sie zum Einsatz kommen. Sowohl die Notwendigkeit intensiver Kühlung mittels Klimaanlage als auch eine erhöhte Heizlast vermeiden wir durch geeignete Grundrisse, Baudetails und Planungen für Heizung, Lüftung sowie Sanitäreanlagen mit hoher energetischer Effektivität.

Als Mitglied der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir nach einer deutlichen Senkung der CO₂-Emissionen, die aus dem Automobilverkehr resultieren. Deshalb setzen wir bei der Neuanschaffung von Dienstfahrzeugen nach Möglichkeit auf Elektrofahrzeuge und bauen das Netz der E-Ladesäulen auf unserem Gelände entsprechend aus. Außerdem statten wir unsere Abteilungen auf Wunsch mit Elektrofahrrädern aus.

Einen Pluspunkt bei der Emissionsreduzierung stellt unsere 96 Hektar große PZN-Parkanlage dar. Mit ihrem reichen Baumbestand kompensiert sie 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 werden 100 weitere Bäume zusätzlich auf dem Areal gepflanzt werden, so dass der Baumbestand bis Ende 2021 über die regulären Pflanzungen hinaus um 115 neue Bäume bereichert sein wird. Hierdurch können zusätzlich etwa 1,4 Tonnen CO₂ pro Jahr gebunden werden.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Als maßgebliches Instrument zur Bewertung qualitativer und quantitativer Fortschritte bei unserem Streben nach Energieeffizienz und verminderten Emissionen dient der „Grüne Kompass“, ein Umwelthandbuch, das unser Zentrum in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Winnenden derzeit erarbeitet. Dieses Handbuch macht allen Mitarbeitenden und sonstigen Interessierten die ökologischen Auswirkungen unserer Arbeit transparent. Es gibt Aufschluss über unsere abgestimmten Umweltleitlinien sowie die organisatorische Herangehensweise, mit denen wir die gesetzten Ziele anstreben.

- Zu jedem Handlungsfeld, beispielsweise Energiemanagement und Emissionen oder Einkauf und Materialwirtschaft, wird eine spezifische Maßnahme definiert und deren Umsetzungsfrist festgelegt.
- Eine aussagekräftige Validierung der einzelnen Maßnahmen wird gewährleistet, indem die damit verbundene Zielsetzung über konkrete Kennzahlen messbar gemacht wird.
- Bei der verbindlichen Überprüfung und Auswertung der Fortschritte wird unser Klinikum auch vom engen Austausch mit den Schwesterzentren in Weinberg und Winnenden sowie innerhalb der gesamten ZfP-Gruppe in Baden-Württemberg profitieren.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unser Anspruch ist es, allen Beschäftigten und Patient*innen des PZN, unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildung, Nationalität und Ethnie, mit Wertschätzung zu begegnen. Zu dieser Haltung gehören auch die Achtung individueller Freiheiten und die Schaffung von Entfaltungsmöglichkeiten.
- Wir halten weiterhin eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen vor, um unseren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit ihrer beruflichen Aufgaben mit ihrer Lebensplanung im familiären bzw. privaten Bereich zu ermöglichen.
- Für die Wahrung der unterschiedlichen Interessen und Belange unserer Mitarbeitenden arbeiten wir konstruktiv mit den in unserer Organisationsstruktur etablierten Interessenvertretungen zusammen. Das betrifft unseren engagierten Personalrat ebenso wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung oder die Beauftragte für Chancengleichheit.
- Als tarifgebundenes Krankenhausunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitenden eine faire Bezahlung und gerechte Rahmenbedingungen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit fachlicher Kompetenz, menschlicher Fürsorge und Wertschätzung streben wir danach, den uns anvertrauten Patient*innen die bestmögliche Behandlung und Versorgung anzubieten. Bei dieser Kernaufgabe orientieren wir uns an ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben. Dabei achten wir auf Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Teilhabemöglichkeiten unserer Anspruchsgruppen.
- Wir pflegen innerhalb des regionalen Hilfenetzwerks verlässliche Beziehungen und Kooperationen mit unseren Partnereinrichtungen, Behörden, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen und sonstigen relevanten Institutionen. Unser Ziel ist dabei stets, eine nahtlose, hochwertige Behandlung und verlässliche Begleitung psychisch erkrankter Menschen und ihrer Angehörigen sicherzustellen.
- Mit aktiver Öffentlichkeitsarbeit und differenzierten Dialogangeboten über vielfältige Kommunikationskanäle werden wir dem Informations- und Aufklärungsbedarf unterschiedlicher Anspruchsgruppen zu Themen rund um die Psychiatrie und unsere Versorgungsarbeit gerecht.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Das PZN entwickelt derzeit in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Winnenden ein Umweltsachbuch mit dem Titel „Grünes Kompass“. Dieses soll Mitarbeitende und Patient*innen für Umweltbelange sensibilisieren und unter anderem ressourcenschonendes Verhalten fördern.
- Wir sorgen mit verschiedenen Vorkehrungen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Ressource Wasser auf unserem Gelände. Nach Möglichkeit versickert Regenwasser auf dem Areal in Rigolen. Bei Neubauten werden Regenwasserzisternen geplant.
- Zum Schutz des Grundwassers und natürlicher Organismen verzichten wir in der Parkpflege auf den Einsatz von Pestiziden.
- Mit Blick auf den Erhalt der Artenvielfalt schaffen wir gezielt natürliche Blühflächen, die wir nicht bewirtschaften.
- 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.
- Die Baufelduntersuchung wurde unter artenschutzrechtlichen und denkmalpflegerischen Kriterien vorgenommen. Die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen konsequent in die weiteren Planungsaktivitäten ein.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Im Bewusstsein der hohen Verantwortung, die mit dem Erbringen unserer Gesundheitsdienstleistungen einhergeht, streben wir nach einer optimalen Versorgung unserer Patient*innen und nachhaltigen Therapieerfolgen. Die konsequente Qualitätsorientierung ist fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- Zur Sicherung und fortlaufenden Verbesserung der Qualität unserer Prozesse, Strukturen und Ergebnisse nutzen wir seit 2005 das anspruchsvolle Qualitätssystem KTQ®, das speziell für Krankenhäuser konzipiert wurde. Über dieses Instrument wird unser hausinternes Qualitätsmanagement im dreijährigen Rhythmus durch externe Audits überprüft, bewertet und zertifiziert. Die exzellenten Bewertungen, die wir bisher erlangt haben, wollen wir auch bei den Überprüfungen in den Folgejahren wieder erreichen.
- Wir möchten unsere Leistungen zur bestmöglichen Zufriedenheit unserer Patient*innen und Leistungspartner erbringen. Aus regelmäßig durchgeführten Befragungen von Patient*innen und Zuweiser*innen leiten wir eventuellen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf ab und entwickeln zielführende Maßnahmen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir nutzen darüber hinaus betriebswirtschaftliche Instrumente wie Controlling und Benchmarking, um Qualitätsaspekte messbar zu machen und Verbesserungspotenziale zu heben. Innerhalb unseres Hauses tragen sorgfältig durchgeführte Finanz-, Leistungs-, Personal- und Medizincontrolling-Prozesse zur Transparenz bei. Im Rahmen des Verbundes mit unseren Schwestergesellschaften in Weinsberg und Winnenden sowie innerhalb der landesweiten ZfP-Gruppe führen wir Benchmarkings durch und passen Prozesse und Leistungen an Best Practices an.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit rund 1.700 Mitarbeitenden zählt das PZN zu den bedeutenden Arbeitgebern in Wiesloch und Umgebung. Um unseren Auftrag in der Gesundheitsversorgung qualifiziert erbringen zu können, sind wir auf gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende angewiesen.
- Wir engagieren uns daher intensiv in der Aus- und Weiterbildung. Unsere gemeinsam mit den GRN-Kliniken betriebene Pflegefachschule BZG hält 240 Ausbildungsplätze für die generalistische Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann vor und bietet zudem in Kooperation mit zwei Hochschulen einen innovativen Bachelorstudiengang im Bereich Pflege.
- Mit fachärztlichen Weiterbildungsangeboten bieten wir Mediziner*innen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Jährlich profitieren zudem Medizinstudent*innen 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 „Soziale Arbeit“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“.
- Daneben nutzen wir unternehmensziel- und arbeitsmarktorientierte Methoden der Personalgewinnung und bauen unsere Personalentwicklung bedarfsorientiert aus.
- Mit Blick auf demografische Entwicklungen und gesellschaftliche Trends planen wir vorausschauend unsere organisatorische sowie bauliche Infrastruktur aus und vernetzen unsere Angebote systematisch, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Dabei pflegen wir einen intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch innerhalb der ZfP-Gruppe.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir orientieren uns bei der Behandlung und Betreuung am aktuellen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse. Unterstützend haben wir Qualitätszirkel eingerichtet, in deren Rahmen Konzepte, Standards und Leitlinien entwickelt werden, die den State of the Art widerspiegeln.
- Die Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg leisten einen wichtigen Beitrag auf dem Gebiet Forschung und Lehre. Unsere Patient*innen profitieren vom aktuellen wissenschaftlichen Stand und

WEITERE AKTIVITÄTEN

können medizinische Innovationen zeitnah in Anspruch nehmen. Mit diesem Ziel beteiligen sich die Fachkliniken unseres Hauses an wichtigen Forschungsprojekten.

- Die Anbindung an die Universitäten als Lehrkrankenhäuser sowie die Tätigkeit lehrbeauftragter Professor*innen aus unserem Klinikum sichert zusätzlich den Wissenschaftstransfer.
- Impulse aus dem Austausch innerhalb von Netzwerken und Aktionsbündnissen, wie beispielsweise das Bündnis gegen Depression, oder mit Verbänden der Psychiatrieerfahrenen und Angehörigen greifen wir interessiert auf, um unsere Versorgungsangebote noch enger an den Bedürfnissen der Behandelten auszurichten, möglichst umfassende Partizipation sicherzustellen und Zwang und Gewalt vorzubeugen. Innovative patientenorientierte Konzepte wie Safewards werden von unseren Kliniken stufenweise adaptiv eingeführt.
- Wir treiben den Ausbau und die bessere Vernetzung von Hilfen für besonders schützenswerte Personengruppen voran. Dazu zählen unter anderem Kinder psychisch kranker Eltern.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unser Krankenhaus verfolgt vorrangig gemeinnützige Zwecke und investiert eventuelle Erlöse in die Weiterentwicklung der Versorgungsangebote.
- Im Rahmen unserer soliden Finanzpolitik treffen wir Finanzentscheidungen nach transparenten Regeln und auf Grundlage klarer Strukturen basierend auf einem Jahreswirtschaftsplan. Darüber hinaus erstellen wir einen Fünfjahresplan für mittelfristige Investitionen wie beispielsweise Bauprojekte.
- Wir legen unsere Finanz- und Wirtschaftsplanungen unserem Aufsichtsrat zur Genehmigung vor. Die fortlaufende Einhaltung überwachen wir intern durch Controllinginstrumente und unser Berichtswesen.
- Das Prinzip der dualen Krankenhausfinanzierung sieht vor, dass Investitionskosten durch das Land Baden-Württemberg finanziert werden und die Betriebskosten, zu denen u. a. die Gehälter der Mitarbeitenden zählen, von den Krankenkassen erstattet werden. Die neu eingeführte Richtlinie über die Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik erweist sich jedoch derzeit noch unzulänglich, um die Refinanzierung der Personalkosten, die für eine hochwertige Patientenversorgung vonnöten sind, sicherzustellen.
- Um langfristig eine nachhaltige 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

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit dem Ziel, jegliche Korruption in unserem Unternehmen, erfolgreich zu verhindern, setzen wir uns intensiv mit den Möglichkeiten eines systematischen Compliance Managements auseinander.
- Dabei ist es uns wichtig, sowohl Mitarbeitende und als auch Geschäftspartner bezüglich der wirtschaftlichen, ethischen und rechtlichen Tragweite von Korruptionsvergehen zu sensibilisieren.
- In Zusammenarbeit mit den weiteren Zentren der ZfP-Gruppe wurde ein „Handbuch Compliance Management (CM)“ entwickelt, das Regeln, Richtlinien, Verpflichtungserklärungen und Vereinbarungen zum Umgang mit Compliance-relevanten Themen enthält. Des Weiteren wurde eine ZfP-übergreifende Whistleblowing-Meldestelle eingerichtet.
- Die organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers direkt an die Geschäftsführung spiegelt die hohe Priorisierung des Themas wider.
- Im Sinne einer prozessunabhängigen Überwachungsfunktion wurde bereits eine Innenrevision eingerichtet. Diese prüft Geschäftsvorgänge unter den Kriterien der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Funktionsfähigkeit und Sicherheit.
- Die im ganzen Zentrum einzuhaltenden Unterschriftenregelungen berücksichtigen das Mehraugenprinzip, klar definierte Finanzbefugnisse und ergänzende Regeln zur Rechnungsprüfung.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- An unseren insgesamt acht Standorten bieten wir den Menschen mit psychischen Erkrankungen in unserem Einzugsgebiet wohnortnahe und niederschwellige Anlaufstellen mit vielseitigen Behandlungs- und Unterstützungsleistungen.
- Wir sorgen mit psychiatrischen Konsildiensten in weiteren regionalen Gesundheitseinrichtungen für eine fachübergreifende Patientenversorgung.
- Innerhalb der Gemeindepsychiatrischen Verbünde sind wir ein verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.
- Wir beteiligen uns aktiv an Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten und bieten anlässlich Aktionstagen wie etwa dem Welttag für Seelische Gesundheit oder regionalen Angeboten der Bündnisse gegen Depression vielseitige Informations- und Dialogveranstaltungen für die Bürger*innen in unserer Region.
- Neben unserer Kernaufgabe engagieren wir uns im kulturellen Bereich und veranstalten Konzerte, Lesungen, Theateraufführungen sowie Ausstellungen mit Vernissagen in unseren Einrichtungen.
- Wir stellen unseren weitläufigen Park als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir sind offen für Ideen und Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter*innen und wollen deren Engagement in die weitere Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit einfließen lassen. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, haben wir vielseitige Partizipationsmöglichkeiten institutionell verankert: ein betriebliches Vorschlagswesen, Mitarbeiterbefragungen, das Berichtssystem „CIRS“ zur anonymisierten Meldung von kritischen Ereignissen, ein Lob- und Beschwerdemanagement sowie weitere Feedback-Möglichkeiten.
- Im Rahmen unserer internen Kommunikation nutzen wir unseren Intranet-Kanal „Wissman News“ sowohl zur Information unsere Belegschaft als auch als Diskussionsforum über aktuell anstehende Fragen.
- 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 „Trialog“-Projekten, bei denen sich unsere multidisziplinären Klinikteams auf Augenhöhe mit Betroffenen und Angehörigen austauschen.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Wir engagieren uns in dem Projekt „Gemeinsam für die Artenvielfalt“, das von der Bürgerstiftung Wiesloch initiiert wurde. Hierbei setzen wir uns 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. Die Bürgerstiftung hat zu Demonstrationszwecken eine Aussaat für eine solche Blühfläche auch auf dem Gelände des PZN ausgebracht.



Weiterführende Informationen:

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

UNSER WIN!-PROJEKT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das PZN unterstützt das Projekt der Bürgerstiftung Wiesloch „Gemeinsam für die Artenvielfalt“ mit einer Spende in Höhe von 5.000 Euro.

Die Kooperation mit der Bürgerstiftung schließt auch eine Baumpflanzaktion ein, in deren Rahmen 15 spendenfinanzierte Bäume auf dem Gelände des PZN gepflanzt wurden.

Die Stadt Wiesloch unterstützt das Projekt ebenfalls auf mehreren Flächen. Insgesamt sind bisher 3,5 Hektar insektenfreundlich angelegt. Dadurch entsteht Lebensraum und Nahrungsgrundlage für Insekten und damit auch neue Ressourcen für Tiergruppen, die auf Insekten als Nahrungsquelle angewiesen sind.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Dr. Olivier Elmer
Organisationsentwickler, Mitglied der Geschäftsleitung

Impressum

Herausgegeben am 22.02.2021 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

