



Psychiatrisches Zentrum  
Nordbaden



NACHHALTIGES  
WIRTSCHAFTEN



# WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

PSYCHIATRISCHES ZENTRUM  
NORDBADEN



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

## Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns.....	1
2.	Die WIN-Charta .....	2
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	4
4.	Unsere Schwerpunktthemen .....	5
	Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden .....	6
	Leitsatz 05: Energie und Emissionen.....	10
5.	Weitere Aktivitäten .....	13
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....	13
	Umweltbelange .....	15
	Ökonomischer Mehrwert.....	17
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	19
	Regionaler Mehrwert.....	21
6.	Unser WIN!-Projekt.....	23
7.	Kontaktinformationen .....	25
	Ansprechpartner .....	25
	Impressum .....	25

## 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 - 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.

## 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."*

# 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

## 3. 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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input 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 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, Bürgerstiftung Wiesloch

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima       Ressourcen       Bildung für nachhaltige Entwicklung  
 Mobilität       Integration

Art der Förderung:

- Finanziell       Materiell       Personell

Umfang der Förderung: 5.000 Euro

## 4. Unsere Schwerpunktt Themen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Im Berichtsjahr 2021 haben wir schwerpunktmäßig die folgenden Leitsätze der WIN-Charta bearbeitet:

Im Bereich Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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."

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

#### Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

Zu einer nachhaltigen Unternehmensführung im Krankensektor 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 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.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## Neuer Leitsatz 12 (ab Berichtsjahr 2022): 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."

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.

## Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

### ZIELSETZUNG

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 eine Vielzahl an unterstützenden Angeboten vor.

Das professionelle Bewältigen des Klinikalltags wird erleichtert durch den Einsatz fest etablierter Methoden wie Supervisionen, Deeskalationsmanagement, kollegiale Ersthelfer\*innen und Coaching sowie eine bedarfsweise Betreuung durch Traumatherapeut\*innen. Ein breites internes Weiterbildungsangebot, das in unserer Akademie im Park wahrgenommen werden kann, sowie umfassende Personalentwicklungsangebote, einschließlich eines speziellen Förderprogramm für 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 und zukunftsgerechte Formen der Arbeitsorganisation 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.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation:** Unsere PZN AG Homeoffice & Mobile Arbeit hat ein ganzheitliches Konzept für Gesundheit im Homeoffice bzw. bei mobiler Arbeit entwickelt, das auf fünf Säulen basiert: Dienstvereinbarungen, Leitfäden und Checklisten zur Arbeitssicherheit bilden den organisatorischen Rahmen, während die nötige IT-Kompetenz durch Einweisungen, die entsprechende Ausstattung und eine Service-Hotline sichergestellt wird. Führungskräfte werden in Workshops für das Führen auf Distanz und das Arbeiten in hybriden Teams geschult. Mitarbeitende können sich in digitalen Workshops und in Onlinekursen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu Themen wie Selbstmanagement oder Bewegung und Ernährung fortbilden. Dabei sind die Maßnahmen so ausgestaltet, dass alle Mitarbeitenden, auch diejenigen in der Patientenversorgung, das Angebot nutzen können.
- **Intensive Nutzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM):** Bei der Weiterentwicklung des BGM liegt unser Augenmerk über verhaltenspräventive Angebote hinaus auf verhältnispräventiven Maßnahmen. In diesem Bereich haben wir Projekte zur gesundheitsförderlichen Optimierung der Schicht- und Nachtarbeit auf den Weg gebracht.
- **Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsanalysen:** 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.
- **Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen:** Die Arbeits-(platz)analyse erfolgte im ersten Schritt 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. Im nächsten Schritt richtete sich die Befragung an Beschäftigte der Bereiche Verwaltung, Technik, Zentralsdienste 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.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Unser Konzept „Gesund im Homeoffice“ wurde im November 2021 im Rahmen des Wettbewerbs der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) ausgezeichnet. Eine unabhängige Jury zeichnete das PZN als einen von drei Gewinnerbetrieben im Rahmen einer Liveübertragung der Veranstaltung „@home@work - Schöne neue Arbeitswelt? Sicher und gesund arbeiten zu Hause, mobil und im Büro“ aus. Der diesjährige UKBW-Preis fokussierte Konzepte für ein sicheres und gesundes Homeoffice mit Vorbildcharakter.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Bei der UKBW-Preisverleihung am 23.11.2021 freuen sich Personalratsvorsitzender Ralf Reichenbach und Personaldirektorin Isolde Schuller über die Auszeichnung des PZN-Konzepts „Homeoffice sicher und gesund gestalten!“ verbunden mit einem Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro.

- Den Mitarbeitenden wurden im Rahmen von Dienstvereinbarungen zu „Homeoffice und Mobile Arbeit“ zahlreiche technische Ausstattungen und Schulungen zur Verfügung gestellt. Zum Lernen außerhalb des Arbeitsortes im PZN und ggf. auch außerhalb der regulären Arbeitszeit wurde eine online-Lernplattform implementiert und Tablets ausgegeben. Zeitgutschriften werden realisiert.
- Im Bereich der Verwaltung wurde zur verbesserten Wahrnehmung der Arbeitsbelastung und entsprechenden Entlastung der Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten bzw. das Team ein Verbesserungsvorschlag aufgegriffen. Bei der Einführung einer 'Wasserstandsanzeige' als TOP bzw. Ritual in den regelmäßigen Teamsitzungen wurden unterschiedliche Maßnahmen (z. B. 5-Finger-Methode, Methode „The Line“, „Smiley-Methode“) erprobt. Auf Wunsch der jeweiligen Teams wurde eine der Methoden aufgenommen. Bei einigen Teams wurde deutlich, dass sie mit dem bereits bestehenden Austausch zu den individuellen Belastungen zufrieden sind und kein Bedarf für eine neue Methode vorliegt.
- Im Bereich der Fachtherapien optimierte die Umsetzung verschiedener Vorschläge die Planungssicherheit für die Einsätze der Therapeut\*innen. Zu den Verbesserungen gehören die regelmäßige Dokumentation und die statistische Auswertung der Anwesenheit von Patient\*innen sowie das Einrichten einer Terminserie für Behandlervisiten.
- Im Bereich Service & Logistik hat die Umsetzung des Verbesserungsvorschlags „Einrichten von Vertretungsregelungen“ zur Entlastung der Mitarbeitenden beigetragen. Es gibt nun klare Regelungen für

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

die Vertretungen im Krankheits- und Urlaubsfall. Zudem wurde für die Leitstelle eine Mitarbeiterin aus einem anderen Team auf die Vertretungsfunktion vorbereitet.

- Im Bereich Bau & Technik ergaben sich durch die Etablierung von regelmäßigen Abstimmungsterminen mit den Küche- und Wäschereileitungen Verbesserungen bei vorher bestehenden Schnittstellenproblemen.
- Kurse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden online zugänglich gemacht. In unserem Intranet wurden Rubriken für „BGM to go“ und „Fit im Schichtdienst“ eingerichtet mit Infos, Tipps und Materialien.
- Ein zweijähriges Projekt für „Kollegiale Beratung in der Verwaltung“ wurde gestartet.
- Zwei Pilotbereiche für ein Führungskräfte-Feedback sind ebenfalls gestartet; vier weitere sollen folgen.
- Zwei Fokusgruppen aus dem klinischen und administrativen Bereich tauschten sich, teils virtuell, teils in Präsenz, unter externer Moderation zu den Ergebnissen der Befragung „Great Place to Work“ aus. Der Fokus lag auf den Themen körperliche Sicherheit, Führungskräfteverhalten und langfristige Bindung an unser Haus.

## INDIKATOREN

- Indikator: Umsetzungsquote der Verbesserungsvorschläge
- Die angestrebte 50-prozentige Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen wurde im Berichtsjahr übererfüllt. Im November 2021 waren bereits 38 von 58 Vorschlägen implementiert. Zwei der Vorschläge erwiesen sich mittlerweile als hinfällig, andere konnten pandemiebedingt nicht realisiert werden. De facto ergibt sich vor diesem Hintergrund eine Umsetzungsquote von 65 %.

## AUSBLICK

- Aufgrund begrenzter personeller Ressourcen bzw. baulicher Gegebenheiten konnten im Berichtsjahr nicht alle geplanten Maßnahmen vollständig umgesetzt werden. Die AG „Arbeitsplatzanalyse“ wird sich weiterhin mit noch offenen Themen befassen. Auf der Agenda stehen u. a. die Einrichtung einer Online-Vernetzungsplattform im Sinne einer Pinnwand sowie zusätzliche Räumlichkeiten für mobiles Arbeiten bzw. als Aufenthaltsmöglichkeit für Pausen.
- In 2022 wird die psychische Gefährdungsbeurteilung durch eine Arbeitsplatzanalyse auch in bislang noch nicht befragten Bereichen des PZN durchgeführt.
- Die mit dem UKBW-Preis verbundene Prämie von 10.000 Euro für unsere Initiative „Gesund im Homeoffice“ setzen wir für die Weiterentwicklungen des Konzepts ein. Mit dem Ziel Verbesserungspotenziale zu erschließen, ist die Evaluation des Konzeptes Homeoffice und Mobile Arbeit ist für 2022/23 geplant. Eine wissenschaftliche Begleitung wurde angefragt.
- Ein zweijähriges Pilotprojekt „Employee Assistance Program“ soll in Form einer extern betriebenen 24/7-Hotline zur Beratung in verschiedenen Lebenslagen ans Netz gehen.
- Geplant ist die Einführung einer Plattform zur Förderung der berufsgruppen- und bereichsübergreifenden Vernetzung.
- Im Berichtsjahr wurde auch die besondere Relevanz des unter Leitsatz 12 beschriebenen Handlungsfelds deutlich. Einen entsprechenden Impuls setzten nicht zuletzt zahlreiche Mitarbeitende, die sich in der neu eingerichteten AG Klimaschutz des PZN engagieren. Es ist davon auszugehen, dass wir erhebliches Potenzial zur Steigerung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit ausschöpfen können, wenn wir gezielte Anreize für verantwortungsbewusstes Handeln setzen. Wir haben uns deshalb dafür entschieden, ab 2022 den Fokus auf die Entwicklungen im Bereich des neuen Schwerpunkt-Leitsatzes 12

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

zu legen. Über unsere Fortschritte im bisherigen Schwerpunkt 02 berichten wir fortan im Kapitel „Weitere Aktivitäten“.

## 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 m<sup>2</sup> 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.
- Bei Neubauten und energetischen Sanierungen der Klinik- und Heimgebäude kommen, wann immer möglich, Photovoltaikanlagen zum Einsatz. Die im Berichtsjahr geplante Installation einer Photovoltaikanlage auf Gebäude 36/37 musste wegen Lieferverzögerungen auf Anfang 2022 verschoben werden.
- Auf einem neu erstellten Anbau zu Haus 50 (BZG) wurden mit entsprechender Dachausführung die Montage einer Photovoltaikanlage vorbereitet.
- Mit dem Landesdenkmalamt wurden Gespräche aufgenommen, um die Voraussetzungen für eine Montage von Photovoltaikanlagen auf Denkmalgeschützten Gebäuden zu klären. Diese führen bis dato allerdings zu abschlägigem Bescheid.
- Emissionsvermeidung durch Elektromobilität: Als Mitglied der ZfP-übergreifenden Arbeitsgruppe „Fuhrparkmanagement“ streben wir nach einer deutlichen Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aus dem Automobilverkehr resultieren. Wie 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

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

außerordentlichen Neuanpflanzungen begonnen. Im Zuge einer Baumpflanzaktion anlässlich des Weltklimatags am 25. September 2021 wurden 100 Bäume zusätzlich auf dem Areal gepflanzt.



## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Als hilfreicher Wegweiser zu bestmöglicher Energieeffizienz und verminderten Emissionen liegt mittlerweile 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.

# 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 m<sup>2</sup> produzieren 171 KWp Solar-Strom.
- In Abhängigkeit vom Landesdenkmalamt und unserem Energieversorger (Einbau von Systemtrennmöglichkeiten) soll der Neuaufbau bzw. die Erneuerung weiterer Photovoltaikanlagen vorangetrieben werden.

### Indikator 2: Verminderung CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen.
- Eine entsprechende Evaluation ist im Jahr 2022 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen. Daher werden wir den Leitsatz 05 auch weiterhin als Schwerpunktthema bearbeiten.
- Wir streben einen möglichst nachhaltigen Energiemix an und nutzen weiterhin das Einsparpotenzial unserer Blockheizkraftwerke. Zur Optimierung der Energieeffizienz planen wir im Jahr 2022 den Austausch der vorhandenen Geräte durch die neueste und leistungsstärkere Technologie.
- 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.

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

#### LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

##### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Gemäß unseres definierten Anspruchs halten wir kontinuierlich geeignete Rahmenbedingungen vor, um ausländischen Beschäftigten die bestmögliche Integration in unser Zentrum zu ermöglichen.
- In enger Zusammenarbeit zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit, der Geschäftsleitung und den Führungskräften sorgen wir für die geschlechterspezifische Gleichbehandlung auf der Grundlage unseres Chancengleichheitsplans. Unsere eigens für die sprachliche Sensibilisierung unseres Mitarbeitenden entwickelte Broschüre „Vorbildlich kommunizieren“ wird auch genutzt, um die offiziellen Dokumente unseres Hauses gendergerecht zu verfassen.
- 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, u.a. an einer Klausur der erweiterten Geschäftsleitung teilzunehmen und sich in die Entwicklung strategischer Ziele einzubringen.

##### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der Austausch mit den unternehmensinternen Interessensvertretungen wurde erweitert durch Regeltermine mit den Leitungen der Abteilungen IT sowie Bau und Technik. Außerdem wurde ein Workshop unter Einbindung der Geschäftsleitung durchgeführt mit dem Ziel, die Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern.
- Als tarifgebundener Arbeitgeber setzen wir die im November 2021 erreichte Tarifeinigung im Öffentlichen Dienst der Länder zeitnah um. Für die besonderen Belastungen in der Pandemie wurde im Berichtsjahr eine freiwillige übertarifliche Dankes-Prämie von teilzeitbereinigt 350 Euro an alle Beschäftigten ausgezahlt sowie zusätzlich „Dankeschön-Päckchen“ verteilt.

##### Ausblick:

- Ein digitales Selbstmonitoring soll die Mitarbeitenden und Führungskräfte zukünftig bei der Erhebung des Covid-Immunitäts-, Impf- und Teststatus unterstützen.
- Das TDA-Dienstplan-Portal soll einen sicheren, individuellen Dienstplanzugriff gemäß aktueller Datenschutzrichtlinien von außerhalb des PZN für jede\*n Beschäftigten ermöglichen.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben Grundlagen geschaffen, die mehr Partizipationsmöglichkeiten für die Angehörigen unserer Patient\*innen ermöglichen.
- Auch in 2021 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 Grundsatzklärung zur Kooperation unterschrieben.
- Über das Bündnis gegen Depression wurden verschiedene themenspezifische Presseanfragen beantwortet, Online-Fortbildungen durchgeführt und somit Aufklärungsarbeit geleistet sowie Stigmatisierungstendenzen vorgebeugt.

### Ausblick:

- Sofern es die Rahmenbedingungen der Pandemie wieder zulassen, sollen in 2022 wieder vermehrt öffentliche Präsenzveranstaltungen für Angehörigengruppen, Selbsthilfeverbände, etc. durchgeführt werden. Ins Auge gefasst wurde etwa eine Diskussionsveranstaltung mit regionalen Angehörigengruppen anlässlich des Welttags für seelische Gesundheit im Herbst 2022.

## Umweltbelange

### LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

#### Maßnahmen und Aktivitäten:

- Das PZN hat im Berichtsjahr ein Umwelthandbuch mit dem Titel „Grüner Kompass - Umweltengagement im Psychiatrischen Zentrum Nordbaden“ herausgegeben. Dieser in Abstimmung mit den ZfP in Weinsberg und Winnenden entwickelte Wegweiser für nachhaltiges Wirtschaften ist ein wichtiges Instrument, um Mitarbeitende für Umwelt- und Klimabelange zu sensibilisieren und ressourcenschonendes Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern.
- 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 CO<sub>2</sub>-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.

#### 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.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## 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 „Besonderen Sicherungsmaßnahmen“ und zur Dekubitusprophylaxe durchgeführt.
- Die Ergebnisse einer Zuweiserbefragung wurden 2021 kommuniziert.
- Eine Patientenbefragung startete ebenfalls im Berichtsjahr.

### Ausblick:

- Die konsequente Qualitätsorientierung bleibt weiterhin fest in unseren Unternehmenszielen verankert.
- 2022 sollen erstmals zentrumsübergreifende Risiko-Audits 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 „Soziale Arbeit“ oder „BWL-Gesundheitsmanagement“.
- Im Rahmen unserer unternehmensziel- und arbeitsmarktorientierten Methoden der Personalgewinnung haben wir ein „Speeddating“ als neues Format der Personalakquise im Bereich der Pflege erprobt. Eine neue Karriereseite als eigenständige Microsite wird 2022 an den Start gehen

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- In Jahr 2021 konnten wir 18 Absolvent\*innen unserer BZG in feste Arbeitsverhältnisse in den PZN-Pflegebereich übernehmen.
- Derzeit sind 74 Ärzt\*innen in Facharztweiterbildung im PZN beschäftigt.
- In 2021 gab es acht dual Studierende im PZN.
- Unsere „Speeddating“-Initiative hat vielversprechende Resonanz hervorgerufen. Eine systematische Erfolgsmessung wird entwickelt.

#### Ausblick:

- Die Anforderungen an den „Arbeitsplatz der Zukunft“ stehen im Fokus aller baden-württembergischen Zentren für Psychiatrie. Bei einer ZfP-Klausurtagung wurden im November 2021 entsprechende Schwerpunkte gesetzt, um sie in Facharbeitsgruppen weiterzuentwickeln.
- Mit Blick auf demografische Entwicklungen und gesellschaftliche Trends planen wir vorausschauend 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:

- Einen Sonderpreis der Christian-Roller-Stiftung erhielt unsere Klinik für Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik I für das Projekt "Der Weg zu einem sicheren Ort: Implementierung und Umsetzung von Safewards auf zwei akutpsychiatrischen Stationen".
- Einen Hauptpreis der Christian-Roller-Stiftung erhielt der Stv. Pflegedienstleiter des Gerontopsychiatrischen Zentrums für das Projekt "Stufen der Veränderung: Einführung von Recovery-Bausteinen im Rahmen der Organisationsform Bezugspflege".
- Die PZN-Klinik für Suchttherapie und Entwöhnung kooperiert mit dem ZISG Mannheim im feuerleinCentrum für Translationale Suchtmedizin und hat auch 2021 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 suchtkrankter Eltern. Mit Unterstützung der 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.
- Für das Forschungsprojekt „Mit Papa geht es besser“ der Klinik für Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik I wurden Drittmittel erfolgreich eingeworben. Ziel des Projekts ist eine intensiviertere Einbindung von Vätern in die stationäre Mutter-Kind-Behandlung.
- Die für Allgemeinpsychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik II beteiligt sich an einer Studie zur Implementierung der S3-Leitlinie zur Verhinderung von Zwang und Gewalt PrevCo.

### 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.
- Unsere internen Qualitätszirkel eruieren fortlaufend den Bedarf an neuen Konzepten, Standards und Leitlinien und stoßen deren Entwicklung an.

## 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 Bauprojekte, 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.

#### 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 Arbeiten zur Zwischensanierung und zum Brandschutz durchgeführt.
- Das Dach von Gebäude 72 Küche wird begrünt (Extensive Dachbegrünung). Damit wird die Dachhaut zusätzlich geschützt, das Klima im Gebäude verbessert (Hitzeschutz) sowie Überschusswasser bei starkem Regen zurückgehalten.
- Die Anlagenteile des im Jahr 2012 errichteten Blockheizkraftwerkes des PZN und der Holzkessel sind grundsätzlich noch betriebsbereit, stehen jedoch aufgrund des Anlagenalters kurz- bis mittelfristig (< 5 Jahre) vor dem Ende der maximalen Nutzungsdauer. Mehrere Varianten der Nutzungsverlängerung der Anlage wurden geprüft. Es wird ein neues BHKW errichtet.
- Im Berichtsjahr hat das PZN in Nachhaltigkeitsanleihen der LBBW und der Helaba investiert.

#### Ausblick:

- Für die sichere Refinanzierung der Personalkosten in unseren Kliniken erweist sich die 2021 in Kraft getretene 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.
- 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

### 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.
- Die organisatorische Anbindung eines verantwortlichen Compliance-Managers ist direkt an die Geschäftsführung angebunden und spiegelt die hohe Priorisierung des Themas wider.
- 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.
- Im Bereich Datenschutz wurde im Jahr 2021 eine Innenrevision vorgenommen.

### Ausblick:

- Im Schulterschluss mit den weiteren Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg aktualisieren wir im Jahr 2022 das Handbuch Compliance Management, das auch Antikorruptionsrichtlinien enthält.

## 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 Verbände agieren wir kontinuierlich als verlässlicher Partner für regionale Hilfs- und Unterstützungseinrichtungen, seien es Jugendämter, Suchtberatungsstellen, gerontopsychiatrische Dienste oder andere Institutionen.
- Wir haben uns - soweit pandemiebedingt möglich - aktiv kulturelle Angebote für die die Bürger\*innen in unserer Region geschaffen, und dabei auch Aufklärungs- und Entstigmatisierungsziele verfolgt. Neben einer großen Foto-Ausstellungen mit Vernissage im PZN-Verwaltungsgebäude fanden in 2021 auch eine Kunstaussstellung in der Akademie im Park statt.
- Wir stellen unseren weitläufigen Park als öffentlichen Raum für Freizeit, Erholung und Entspannung zur Verfügung.

#### Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das interaktive "Schubladen-Projekt" führte 2021 zu großer Resonanz in der Öffentlichkeit. Die Anti-Stigma-Kunstaussstellung wurde von Januar bis Juli erstmalig in Baden-Württemberg präsentiert. Zu ihrem Erfolg trug die intensive Kommunikation und Diskussion in den Sozialen Medien bei. Die Ausstellung ermunterte Betrachtende, künftig einen vorurteilsfreien Blick auf den Menschen gegenüber zu werfen.
- Das PZN hat im Januar 2021 den ZfP-übergreifenden Gedenktag an die Opfer des Nationalsozialismus unter Beteiligung von Sozial- und Integrationsminister Manne Lucha veranstaltet.

#### Ausblick:

- Wir haben beschlossen, im Jahr 2022 Smartbenches aufstellen, 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 Gel-Batterie gespeichert.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## 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 psychiatriee erfahrenen 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.

### 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.

### Ausblick:

- Wir werden auf allen Unternehmensebenen intensiviertere Anreize zum Umdenken setzen und Leitsatz 12 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.

## 6. Unser WIN!-Projekt

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

### DIESES PROJEKT 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 Blütmischung 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.



# UNSER WIN!-PROJEKT

Weiterführende Informationen:

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

## 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 der Stiftung ein, in deren Rahmen 15 spendenfinanzierte Bäume auf dem Gelände des PZN gepflanzt wurden.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

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. Die Bürgerstiftung hat zu Demonstrationszwecken eine Aussaat für eine solche Blühfläche auch auf dem Gelände des PZN ausgebracht.

## AUSBLICK

Das Projekt wird 2022 mit weiteren 1.000 EUR unterstützt. Zusätzlich werden Projekte mit ökologischen Schwerpunkten (z. B. Nisthilfen, pädagogisches Programm zu Tierhaltung und Ernährung) der Lebenshilfe Wiesloch, der Merian-Schule Wiesloch und des Kinderschutzbundes Wiesloch mit insgesamt 3.800 EUR gefördert.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartner**

Dr. Olivier Elmer  
Organisationsentwickler, Mitglied der Geschäftsleitung

### **Impressum**

Herausgegeben am 22.02.2022 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](mailto:info@pzn-wiesloch.de)  
Internet: [www.pzn-wiesloch.de](http://www.pzn-wiesloch.de)