

Weiter

Denken.



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

SÜDWÜRTTEMBERGISCHE ZENTREN FÜR PSYCHIATRIE

zfp

Südwürttemberg

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	2
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Leitsatz 01 - Menschen und Arbeitnehmerrechte.....	6
Diversity Management - jeder Mensch ist einzigartig wichtig	6
Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen	9
„Stationsäquivalente Behandlung“ - neue Wege gehen	9
5. Weitere Aktivitäten	11
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	11
Umweltbelange	13
Ökonomischer und gesellschaftlicher Mehrwert	20
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	20
Regionaler Mehrwert	22
6. Unser WIN!-Projekt	26
7. Kontaktinformationen	29
Ansprechpartner.....	29
Impressum.....	29

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das Zentrum für Psychiatrie (ZfP) Südwürttemberg bietet zwischen Stuttgart und dem Bodensee in den Fachgebieten der Psychiatrie und Psychosomatik ein flächendeckendes und differenziertes Hilfesystem. In seinen Fachkliniken, Institutsambulanzen und Medizinischen Versorgungszentren behandelt das ZfP Südwürttemberg jährlich rund 18.000 Menschen stationär und mehr als 40.000 ambulant. Versorgungsschwerpunkte sind neben der Allgemeinpsychiatrie die Kinder- und Jugendpsychiatrie, die Alterspsychiatrie, die Behandlung von Suchterkrankungen, die SINOVA Kliniken für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, die Neurologie und die Epileptologie.

Mit knapp 650 Heimplätzen, mehr als 500 Plätzen im Ambulant Betreuten Wohnen, einem Ambulanten Pflegedienst und fast 600 beschützten Arbeitsplätzen in den Werkstätten für behinderte Menschen gehört das ZfP Südwürttemberg auch im Bereich der komplementären Hilfen zu den größten Leistungserbringern der Region. Außerdem nimmt es mit mehr als 300 Betten Aufgaben des Maßregelvollzugs für das Land Baden-Württemberg wahr.

Seit 1996 werden die Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg auf der Grundlage eines Errichtungsgesetzes als Anstalten des öffentlichen Rechts geführt. Diese Rechtsform ermöglicht eine dynamische und bedarfsorientierte Entwicklungsfähigkeit, da Angebote, Dienstleistungen und Strukturen flexibel gestaltet werden können. Die politische Verantwortung wird durch die Gewährträgerschaft des Landes für die Zentren für Psychiatrie und durch den Aufsichtsrat sichergestellt. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration stellt zwei Vertretungen, das Finanzministerium eine Vertretung. Die Landkreise Ravensburg, Biberach und Reutlingen, in denen das ZfP Südwürttemberg seine traditionellen Betriebsstätten hat, sind durch eine:n Landrät:in vertreten. Ein weiteres Aufsichtsratsmitglied wird vom Gesamtpersonalrat des ZfP Südwürttemberg vorgeschlagen. Als beratendes Mitglied fungiert ein:e Patientenfürsprecher:in.

Das ZfP Südwürttemberg beschäftigt mehr als 4.000 Mitarbeitende. Derzeit stehen rund 280 Ausbildungsplätze und mehr als 200 Praktikumsplätze zur Verfügung. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und als Sozial- und Gesundheitsunternehmen bietet das ZfP Südwürttemberg vielfältige und sichere Arbeitsplätze. Das ZfP Südwürttemberg richtet sich nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) sowie nach dem Tarifvertrag für Ärzt:innen an den Zentren für Psychiatrie des Landes Baden-Württemberg (TV-Ärzte ZfP).

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN-CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 05.08.2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITS-ANSTRENGUNGEN IM ZFP

	SCHWERPUNKT	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
LS 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
LS 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
LS 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
LS 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
LS 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Biodiversität und Artenvielfalt - nachhaltige Gestaltung der Flächen

Schwerpunktbereich: Pflanzen und Tierwelt

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung:

Finanziell: ca. 5.500 €

Materiell: Blumensamen, neue Gartengeräte, Materialien für Vogelkästen etc.

Personell: ca. 100 h

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 01: Menschen- und Arbeitnehmerrechte
 - **Diversity Management - jeder Mensch ist einzigartig wichtig**
- Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen
 - **Stationsäquivalente Behandlung - neue Wege gehen**

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die für das Berichtsjahr 2021/2022 von uns ausgewählten Schwerpunktthemen bilden im breit gefächerten Katalog der Herausforderungen besonders wichtige Themen ab:

„Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen“

Da es sich bei den Angeboten des ZfP um Dienstleistungen handelt die im persönlichen Kontakt erbracht werden, sind gut ausgebildete und zufriedene Mitarbeitende eine wichtige Voraussetzung für gute Arbeit. Diese zu gewinnen, zu halten, zu fördern und mit ihnen gemeinsam tragfähige und zielgerichtete Konzepte und Angebote zu entwickeln, stellt - gerade in Zeiten des Fachkräftemangels - eine große Herausforderung dar. Um dies zu erreichen ist eine wertschätzende und gleichberechtigte Unternehmenskultur sowie Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftlichen Veränderungen immens wichtig.

Neben zahlreichen Aktivitäten zur Personalgewinnung und Personalbindung setzt das ZfP Südwürttemberg auf Chancengleichheit und ein transparentes Diversity Management. Die Ziele hat das ZfP in das Leitbild aufgenommen und in einem Chancengleichheitsplan sowie in einer Erklärung gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit und einem eigenen Diversity-Leitfaden konkretisiert.

„Stationsäquivalente Behandlung“ - neue Wege gehen

Das neue Gesetz zur Weiterentwicklung der Versorgung und Vergütung der psychiatrischen und psychosomatischen Leistungen (PsychVVG) ermöglicht es, psychisch kranke Menschen zu Hause mit den Mitteln des Krankenhauses zu behandeln. Damit wird dem ZfP die Möglichkeit gegeben, den individuellen Hilfebedarf stärker zu berücksichtigen sowie das Lebensumfeld der Patient:innen in den Behandlungsansatz zu integrieren. Die Erfüllung von (alltags-) Pflichten ist weiterhin möglich und die Behandelnden lernen Patient:innen im häuslichen Umfeld kennen. Das Ziel ist es, die jeweils optimale Behandlungsmöglichkeit für die Patient:innen zu schaffen, weshalb das ZfP dieses Angebot ausbaut und fördert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 01 - Menschen und Arbeitnehmerrechte

Diversity Management - jeder Mensch ist einzigartig wichtig

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

Geschäftsleitung und Gesamtpersonalrat haben eine gemeinsame Diversity-Erklärung herausgegeben. Darin bekennen sich die Leitung und die Personalvertretung des ZfP Südwürttemberg zu den Werten von Vielfalt und Chancengleichheit und erklären, allen Formen von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen Tendenzen entschieden entgegenzutreten. Alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion, Nationalität oder sexueller Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen sind nicht vereinbar mit der Grundhaltung des Unternehmens. Das ZfP Südwürttemberg setzt auf ein kollegiales Miteinander, in dem die Persönlichkeit und die Würde aller Beschäftigten respektiert und geachtet werden. Diese Ziele gelten für alle Mitarbeitenden sowohl im Verhalten untereinander, gegenüber Führungskräften, als auch in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber allen Patient:innen und Klient:innen. Durch alle bisher unternommenen und künftig geplanten Maßnahmen soll diese Grundhaltung in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden präsent sein.

Chancengleichheit:

Maßnahmen:

- An bereits etablierten Maßnahmen wird festgehalten: Stabstelle Chancengleichheitsbeauftragte, Frauenförderstellen, Mentoringprogramm, Teilzeitarbeit in Führungspositionen.
- Umsetzung der Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan zur Erfüllung der 50% Frauenquote.
- Der Leitfaden zur gendersensiblen Ansprache der Menschen im Unternehmen ist erarbeitet und von der Geschäftsleitung in Kraft gesetzt.
- Stärkung spezifische Angebote und Programme, damit noch mehr Väter motiviert werden, in Elternzeit zu gehen: Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder nach Beurlaubung sowie Teilzeitarbeitsmöglichkeiten.
- Weiterentwicklung des Handlungsfeldes „Religion und Weltanschauung“ der Erklärung gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit.

Ergebnisse und Entwicklung:

Führungsebene	Positionen	% Frauenanteil
Gesamt E0 - E5	552	50%
E5 (Stations-, Wohngruppen-, Teamleitung, PIA, Fachbereichsleitung)	420	51%
E4 (Abteilungsleitung)	92	51%
E3 (Regionale Geschäftsbereichsleitung)	22	50%
E2 (Regionaldirektion / Zentralbereichsleitung)	11	25%
E1 / E0 (Aufsichtsrat, Geschäftsführer)	3	50%

Stand 23.09.2022

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ausblick:

- Um das Ziel, 50% der Leitungsstellen mit Frauen zu besetzen, weiterhin erfolgreich zu verfolgen, wird an den im Chancengleichheitsplan definierten Maßnahmen festgehalten.
- Für Väter sollen die Möglichkeiten der Elternzeit und Teilzeitarbeit attraktiv gestaltet werden. Mit der Veranstaltung zum Equal care - Modell soll das Thema intern ins Bewusstsein gebracht werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Maßnahmen:

- Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch vielseitige Arbeits(zeit)modelle mit individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Bereits implementierte Maßnahmen wie z.B. Home-Office und Arbeitszeit Regelungen werden weiterentwickelt.
- Einführung eines digitalen und Algorithmen- unterstützten Dienstplanes zur Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz der Dienstplanung.
- Zur Erweiterung der Möglichkeiten unterschiedlicher Arbeitsmodelle wurde eine Dienstvereinbarung zum Thema der „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ abgeschlossen.

Ergebnisse und Entwicklung:

- 45 Väter hatten 2022 Elternzeit.
- 850 Mitarbeitende arbeiten tageweise im Homeoffice.

Ausblick:

- Vielseitige Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen erhalten bleiben.
- Zur Erweiterung der Arbeitsmodelle wird eine Dienstvereinbarung zum Thema „Homeoffice“ abgeschlossen.
- 2023 werden Lebensarbeitszeitkonten eingeführt. Dies erweitert die Möglichkeiten der Beschäftigten Arbeitszeit anzusparen, um bspw. eine finanzierte Auszeit nehmen zu können.

Integration von Mitarbeitenden:

Maßnahmen:

- Einstellung tunesischer Pflegekräfte mit Anerkennungsverfahren ihrer Ausbildung. Die Mitarbeiter:innen wurden mit verschiedenen Angeboten zur Integration unterstützt: Sprachkurse, monatliche Integrations-Treffen, Unterstützung bei der Wohnungssuche oder deutschen Formalitäten (Anmeldung auf der Gemeinde, Kontoeröffnung, Krankenversicherung, ...).

Ergebnisse und Entwicklung:

- 10 Pflegekräfte aus Tunesien konnten an einen Arbeitsplatz des ZfP vermittelt werden.
- Gewinnung von 5 ausländischen Beschäftigten für das Freiwillige Soziale Jahr bzw. den Bundesfreiwilligendienst.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ausblick:

- Etablierung einer/s Beauftragte/n für die Integration Auszubildender aus dem Ausland sowie Unterstützung bei der Wohnraumsuche.

Festhalten am Schwerpunktleitsatz:

Das ZfP hält an diesem Schwerpunktleitsatz fest, um gegen Diskriminierung sowie für Chancengleichheit einzustehen. Diese Grundhaltung soll in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden zu jeder Zeit präsent sein und beachtet werden.

Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen

„Stationsäquivalente Behandlung“ - neue Wege gehen

"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."

ZIELSETZUNG

Stationsäquivalente Behandlung (StäB) bedeutet, dass eine Krankenhausbehandlung im häuslichen Umfeld durch mobile fachärztlich geleitete multiprofessionelle Behandlungsteams stattfindet. Gleichzeitig entspricht sie hinsichtlich der Inhalte sowie der Flexibilität und der Komplexität der Behandlung einer vollstationären Behandlung. Patient:innen können dadurch im gewohnten und vertrauten sozialen Umfeld verbleiben. Die Erfüllung von (Alltags-) Pflichten ist weiterhin möglich und die Behandelnden lernen Patient:innen ganzheitlich kennen. Das ZfP Südwürttemberg wird diese wichtige Behandlungsform ausbauen und fördern.

Maßnahmen:

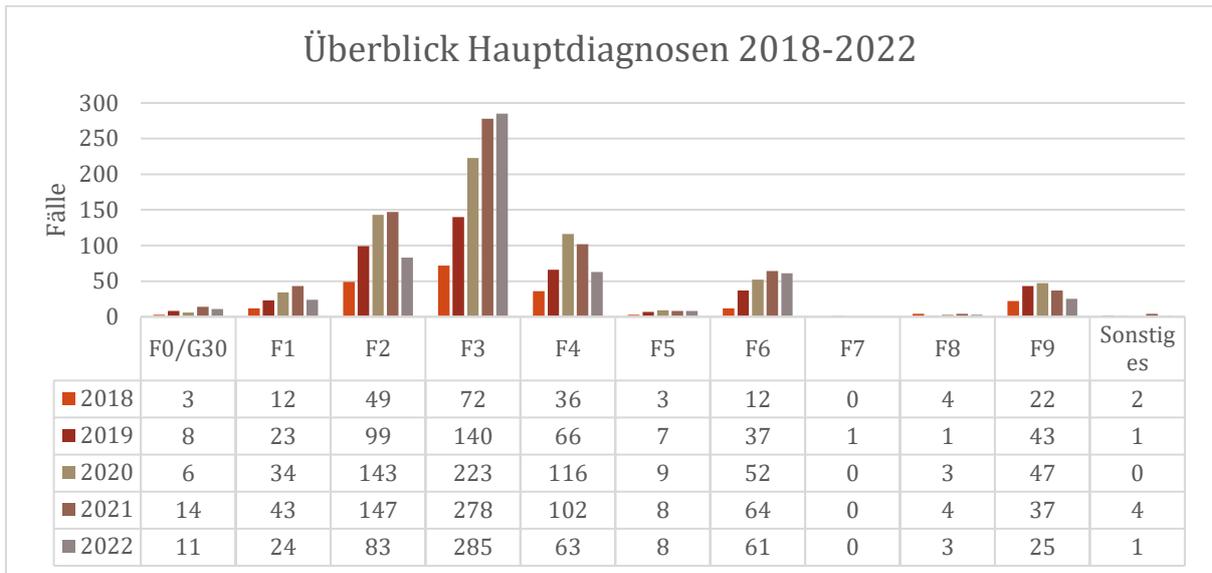
- Bestehende StäB Angebote wurden gestärkt und als Bestandteil in die Regelversorgung integriert. Es findet ein kontinuierlicher Ausbau der Teams und verfügbaren Plätze statt.
- In 2022 wurde die fachspezifische Erweiterung der Alterspsychiatrischen StäB Versorgung ausgebaut.
- Während der Coronapandemie, mit geringeren Aufnahmekapazitäten der Stationen, konnten StäB Patient:innen dennoch behandelt werden. Das multiprofessionelle Team versorgt die Patient:innen dabei täglich.
- Teilnahme an der laufenden AKtiV Studie mit dem Ziel der Evaluation stationsäquivalenter psychiatrischer Behandlung.

Ergebnisse und Entwicklung:

Standorte	2018	2019	2020	2021	2022
Bad Schussenried (1001, 1005)	4	42	84	99	91
Ehingen (1002)	43	39	45	55	39
Weissenau KPP (2004; 2005)	49	78	85	91	54
Weissenau KJP (2008; 2018)	39	84	131	100	75
Wangen (2002)	0	6	25	34	31
Zwiefalten (3006; 3007)	30	102	128	140	120
Reutlingen (8002)	50	75	135	182	132
Ulm (1009)					23
Gesamtfälle	215	426	633	701	565
Anzahl Teams	6	8	8	8	9
Verfügbare Plätze	Ca. 20	Ca. 45	Ca. 65	Ca. 75	Ca. 90

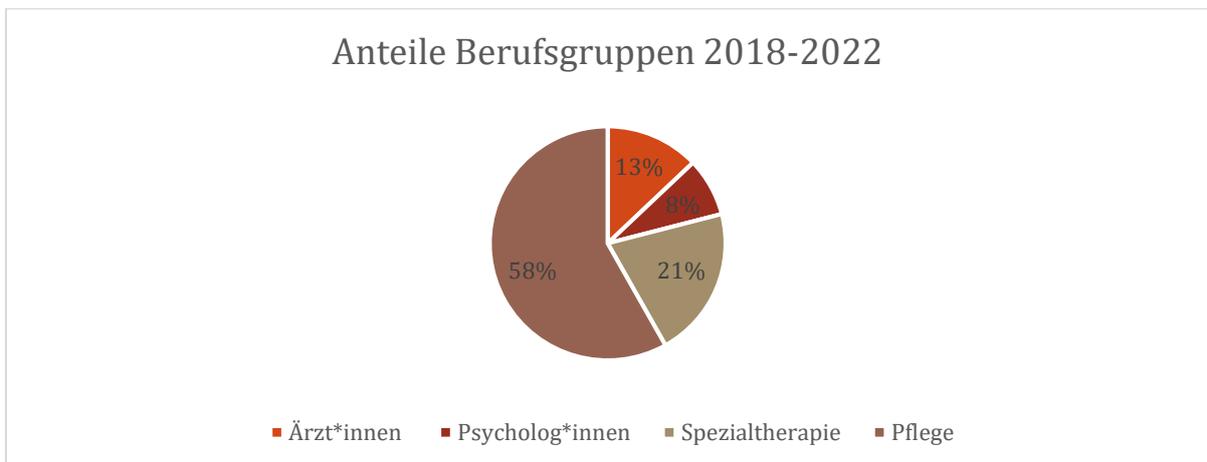
Entwicklung StäB-Fallzahlen 2018-2022: (S,W,Z,Rt)

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Gesamtüberblick Hauptdiagnosen 2018-2022 (S,W,Z,Rt)

- Im Hinblick auf bundesweite Vergleichszahlen weist das ZfP eine etwas breitere Zielgruppe auf. Der Anteil von Fällen mit Suchterkrankungen, Persönlichkeitsstörungen und neurotischen Belastungs- und somatoformen Störungen ist höher.



Gesamtüberblick Anteil Berufsgruppen 2018-2022 (S,W,Z,Rt): N = 2540

- Hinsichtlich der Multiprofessionalität ergibt sich im Allgemeinen ein analoges Bild zum stationären Setting.

Ausblick:

- Die Stationsäquivalente Behandlung wurde erfolgreich eingeführt und in der Regelversorgung verankert. Sofern diese Versorgungsform für die Patient:innen die optimale Behandlungsmöglichkeit darstellt, werden die Behandlungskapazitäten auch in Zukunft ausgebaut.

Festhalten am Schwerpunktleitsatz:

An dem Behandlungsangebot wird auch in den Folgejahren festgehalten. Der Schwerpunktleitsatz für das Jahr 2023 wird im Zuge der Energie und Klimakrise jedoch der Leitsatz 5 „Energie und Klima“. Ziel ist die Erstellung einer Treibhausgasbilanz und Umsetzung von Reduktionsmaßnahmen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

- Bereits als Schwerpunktleitsatz ausgeführt

LEITSATZ 02 - MITARBEITERWOHLBEFINDEN

"WIR ACHTEN, SCHÜTZEN UND FÖRDERN DAS WOHLBEFINDEN UND DIE INTERESSEN UNSERER MITARBEITER."

Maßnahmen:

- Es findet eine kontinuierliche Weiterentwicklung des BGM statt. Durch eine Vielzahl an Kooperationen mit Krankenkassen, Volkshochschulen, Reha-Einrichtungen, Fitnessstudios uvm. wurde ein umfassendes Angebot für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt.
 - Z.B. kostenloses Gesundheitsscreening für zu Hause durch einen kleinen High-Tech-Sensor der Vitalparameter wie Atmung und körperliche Aktivität aufzeichnete und durch einen Auswertungsbericht Aufschluss über Gesundheits- und Fitnesszustand bot.
- Neue Beschäftigte werden durch eine eigene Stelle im Personalmanagement bei der Wohnungssuche mit intensiver Beratung, gemeinsamer Recherche oder Vermittlung unterstützt.
- Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden stärken die Feedbackkultur des beruflichen Miteinanders. Mitarbeitende können dadurch gezielt unterstützt und gefördert werden.
- Für die Rezertifizierung zum Rauchfreien Krankenhaus wurden unterschiedliche Maßnahmen wie z.B. Aufklärung über die Auswirkung von Zigaretten in der Umwelt umgesetzt.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Etwa 20% aller Beschäftigten nehmen im Durchschnitt an Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung teil.
- Etwa 25 Beschäftigte konnten 2022 mit der Unterstützung durch das Beratungsangebot erfolgreich eine Wohnung oder ein Haus finden.
- Zertifizierung mit dem Silberzertifikat des „Rauchfreien Krankenhauses“.

Ausblick:

- Lebensphasen und Lebensweltenorientierte Weiterentwicklung der Angebote im BGM.
- Ausbau der Digitalisierung für Beschäftigte z.B. durch Einführung einer App, wodurch zu jederzeit und überall der Zugang zu Dienstplänen und Urlaubsplanungen gewährleistet ist.
- Im Bereich Wohnungssuche sollen weitere Märkte erschlossen sowie Kontakte zu Vermietenden aufgebaut werden.

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

"WIR BERÜCKSICHTIGEN UND BEACHTEN BEI PROZESSEN ALLE ANSPRUCHSGRUPPEN UND DEREN INTERESSEN."

Maßnahmen:

- Ständiger Austausch und enge Kooperationen mit einer Vielzahl von öffentlichen Stellen und politischen Institutionen sowie Partnern. Dabei hat die Einbeziehung von Betroffenen und ihren Angehörigen einen hohen Stellenwert.
- Zum Selbstverständnis des Unternehmens gehört es, durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit für Verständnis und Akzeptanz psychisch kranker Menschen zu werben.
- Das ZfP fördert die Mitgliedschaft von Führungskräften und Beschäftigten in zahlreichen Berufs- und Fachverbänden. In politischen Diskursen und in Verbänden sowie in Gremien wird aktiv Stellung für die Verbesserung und Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Arbeit und zum Wohl psychisch kranker Menschen sowie von Beschäftigten genommen.
- In Bereichen, in denen eine optimale Versorgung nicht durch eigene Einrichtungen gewährleistet ist, arbeitet das ZfP in Kooperationen und Partnerschaften, um für Patient:innen und Klient:innen die bestmögliche Versorgung zu erzielen. Dazu gehören bspw. Kooperationen mit Niedergelassenen, Beratungsstellen und regionalen (somatischen) Krankenhäusern. Im Umkehrschluss werden Konsil- und Liaisondienste durchgeführt, um einen wichtigen Beitrag für die Qualität und Sicherstellung der Versorgungsstrukturen zu leisten.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Neubau und Ausbau des ZfP als psychiatrischer Standort auf dem Campus der Sana-Klinik Biberach und stärkere Vernetzung zur somatischen Medizin.
- Um Rückmeldungen zur Zufriedenheit der Patient:innen und Anregungen für Verbesserungen zu erhalten, wird eine neu entwickelte engmaschige Befragung von stationären und teilstationären Patienten durchgeführt. Die erste Jahresauswertung mit Benchmark erfolgt in 2023.

Ausblick:

- Die Kooperationen mit den genannten Partnern, Institutionen und Anbietern sollen aufrechterhalten und ständig weiterentwickelt werden.
- Die Ausarbeitung von Leitlinien und Standards soll für die Einflussnahme von Anspruchsgruppen und Betroffenen geöffnet werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

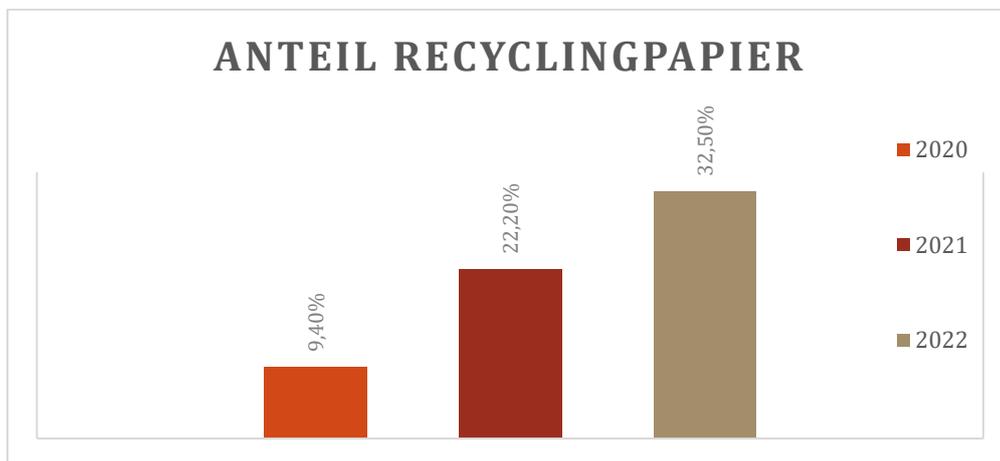
"WIR STEIGERN DIE RESSOURCENEFFIZIENZ, ERHÖHEN DIE ROHSTOFFPRODUKTIVITÄT UND VERRINGERN DIE INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN."

Zentraler Einkauf:

Maßnahmen:

- Das Handbuch „Nachhaltiger Einkauf“ wird als interne Richtlinie für die Beschaffung von nachhaltigen Produkten fortlaufend aktualisiert und erweitert.
- Dazu gehören z.B.:
 - In der Bestellsoftware werden auch gebrauchte Artikel als „2. Wahl-Artikel“ angeboten z.B. Aktenordner.
 - Bei Lagerartikeln wird darauf geachtet, dass soweit möglich Produkte mit entsprechendem Nachhaltigkeitslabel eingesetzt werden.
 - Bei Sonderbestellungen werden soweit möglich auch nachhaltige Alternativen angeboten, z.B. Laubsauger als Akkugerät.
- Die Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien von Elektrogeräten wurden geprüft und zusammen mit den Verbundhäusern der ZfP-Gruppe festgelegt. Wichtigste Kriterien sind die möglichst hohe Energieeffizienz in Verbindung mit einem vertretbaren Preis.
- Ein an Nachhaltigkeitskriterien orientierter Standard für Medizingeräte wird zusammen mit dem Medizinproduktebeauftragten umgesetzt.

Ergebnisse und Entwicklung:



Entwicklung Anteil Recyclingpapier 2020-2022, Stand: Oktober 2022

- Wiederverwertete Ordner zweiter Wahl (bis Oktober 2022) 306 Stück

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

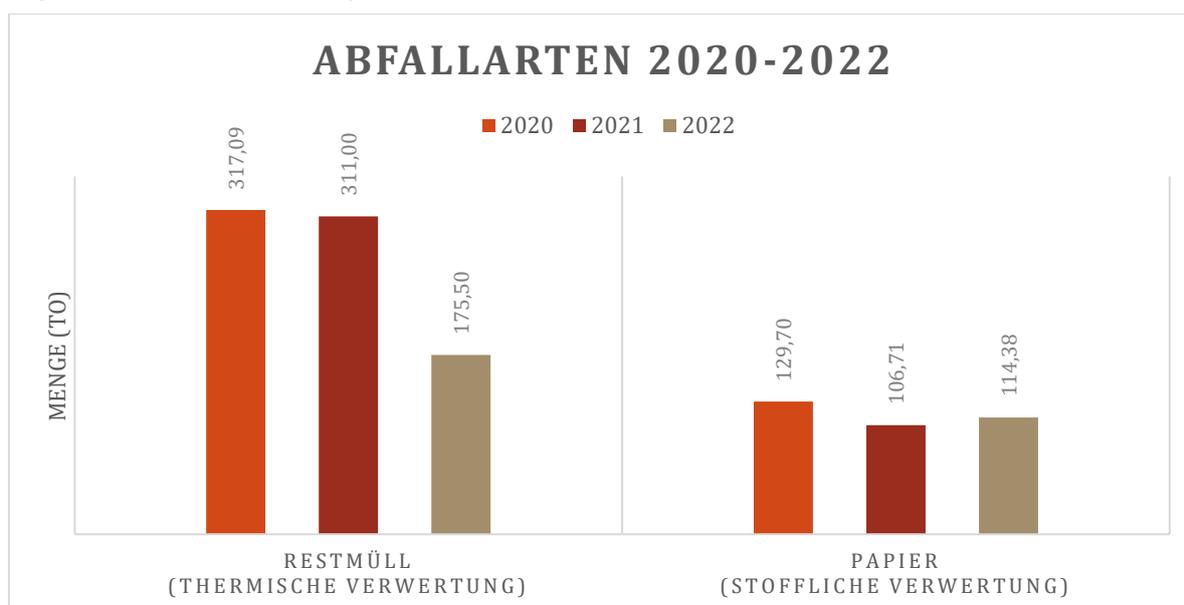
- Weiterentwicklung des Leitfadens nachhaltiger Einkauf und Erhöhung Anteil ökologisch bezogener Produkte.
- Umstellung auf eine fast ausschließliche Nutzung von Recyclingpapier im Jahr 2023.
- In Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung wird geprüft/getestet, ob bei den Drucker-Toner auch Refill-Produkte eingesetzt werden können.
- Auf den Intranetseiten des Zentralen Einkaufs wird unter „Infos/Tipps“ auf nachhaltige und auf Refillprodukte hingewiesen. In 2023 sollen mit einem Update der internen Bestellsoftware die nachhaltigen Produkte gekennzeichnet werden.
- Der Einkauf achtet verstärkt auf die Lieferantenverpackung und spricht die Lieferanten gezielt auf die Vermeidung von überflüssigen Verpackungen an.

Abfallmanagement:

Maßnahmen:

- An bereits vorhandenen Konzepten und Strukturen der Abfallentsorgung, Trennung und Kreislaufwirtschaft sowie an der Fundgrube und Aufbereitung von IT Geräten über Rebuy wird festgehalten.
- Funktionsfähiges Krankenhausinventar, Pflegehilfsmittel und Sanitäreinrichtungen die nicht mehr eingesetzt werden, wurden an Hilfsgütertransporte zur Weiterverwendung abgegeben.
- Ein Pilotprojekt zur leichten Entsorgung und zum besseren Recycling von Zigarettenkippen ist derzeit am Standort Zwiefalten in der Umsetzung.
- Unterstützung des NABU Projekts „Handys für Hummel, Bienen und Co.“: Sammlung von alten Mobiltelefonen um wertvolle Ressourcen zurückzugewinnen.

Ergebnisse und Entwicklung:



Abfall nach Art und Entsorgungsmethode 2020-2022, Hauptstandorte (S,W,Z) ; Stand Oktober 2022

WEITERE AKTIVITÄTEN

Art	Menge
Pflege-, Roll-, Toiletten-, Duschstühle, Rollatoren	31 Stk.
Behandlungsliegen	5 Stk.
Maschinen (Schneide-, Gewerbspülmaschinen, Steckbeckenspüler, Warmhaltewägen)	10 Stk.
Küchenutensilien (Teller, Töpfe, Besteck, Gläser...)	ca. 400 kg
Nachttische	28 Stk.
Krankenhausbetten	28 Stk.
Weitere Hilfsmittel (Infusionsständer, Krücken, Personenwaage usw.)	ca. 100 kg

Menge abgegebene Güter an Hilfstransporte 2022



Hilfsgütertransport

Ausblick:

- Vermeidung und Reduzierung von Abfällen, laufende Weiterentwicklung des bestehenden Abfallmanagements, Verbesserung des Sortiersystems, Optimierung der Logistik, Verlängerung des Lebenszyklus der verwendeten Produkte.
- Reduzierung von Restmüll durch die Ausweitung der Zusammenarbeit mit „Windel-Willi“ (getrennte Sammlung von Inkontinenzabfällen) am Standort Ehingen.
- Optimierung der Biomüllsammlung an allen Standorten.
- Entsorgung Laubabfall in Zwiefalten in Kooperation mit einem landwirtschaftlichen Betrieb.
- Anpassung des Abfallsortierplans sowie die Einführung eines Standards zur Abfallsammlung in Tee- und Stationsküchen.
- Zweisprachige Infoblätter über richtige Abfalltrennung für die Personalwohnheime.

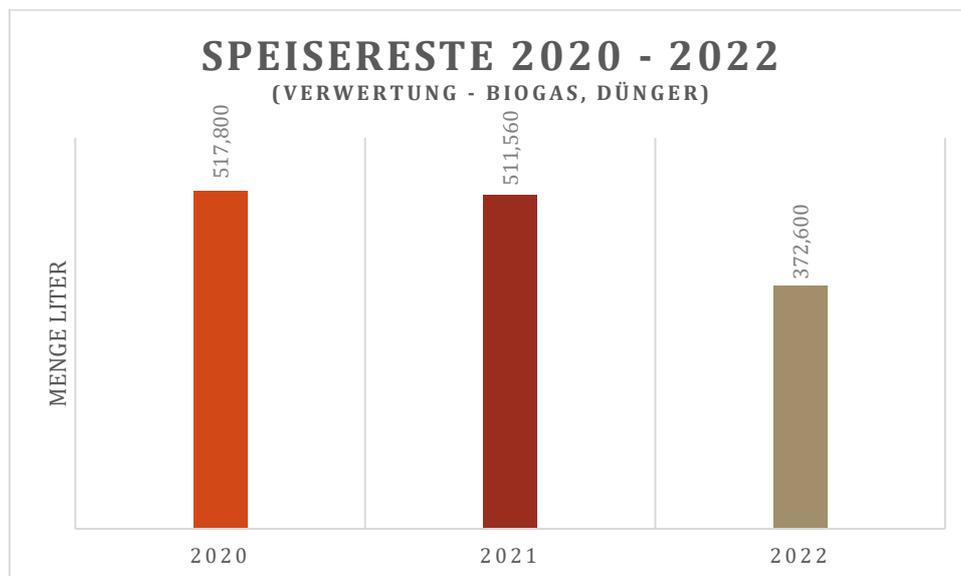
WEITERE AKTIVITÄTEN

Speiseversorgung:

Maßnahmen:

- Erfolgreiche DGE-Zertifizierung der Speiseküchen. Durch den Einsatz von regional und ökologisch erzeugten sowie fair gehandelten Lebensmitteln und der Vermeidung von Lebensmittelverlusten kann die Verpflegung nachhaltig gestaltet werden.
 - In allen drei Küchen werden außerdem Produkte aus dem Anbau in den hauseigenen Gärtnereien verarbeitet. Die Gärtnerei in Weissenau ist Bioland zertifiziert, in Zwiefalten und Schussenried wird das Gemüse nach ökologischen Grundsätzen angebaut. Die Produkte werden nach Absprache zwischen Küchen- und Gärtnereileitung angebaut. Dadurch entfallen Transportwege und der Einsatz von Düngemitteln.
- Das Projekt „Zu gut für die Tonne“ wurde als Aktion während der Nachhaltigkeitstage durchgeführt. Mitarbeitende wurden über die Vermeidung von Lebensmittelverschwendung aufgeklärt.
- Im Rahmen des Modellprojektes „Gutes Essen in der Klinik“ wurde an einem Schwerpunkt, der Reduzierung von Speiseresten, gearbeitet.
- Die Kühltechnik der Küche Weissenau wurde ausgetauscht. Ziel war, auf ein umweltfreundlicheres Kältemittel umzustellen und die Anlagentechnik zu erneuern.

Ergebnisse und Entwicklung:



Abfall nach Art und Entsorgungsmethode 2020-2022, Hauptstandorte (S,W,Z) ; Stand Oktober 2022

Ausblick:

- Die energie- und ressourcenintensiven Bereiche, wie z.B. Küchen und Wäscherei werden laufend modernisiert und optimiert z.B. durch Anschaffung einer neuen Bandspülmaschine am Standort Weissenau um Wasser und Energie einzusparen.
- Die Standards in der Veranstaltungsorganisation werden überarbeitet. Ziel ist die Straffung des Angebots, um den Ressourceneinsatz (Logistik, Personal, Material) zu optimieren.
- Wiederholung „Messwoche für Kliniken und Senioreneinrichtungen“ des Ministeriums für Ernährung, Ländlichen Raum, und Verbraucherschutz.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Gebäudereinigung:

Maßnahmen:

- Optimierung der Reinigungsfrequenz durch Anpassung an die Nutzung und Verschmutzung sowie dem Einsatz geeigneter Materialien.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Durch die Optimierung entfallen unnötige Reinigungsvorgänge, ebenso werden die Reinigungsmittel und der Wasserverbrauch reduziert.

Ausblick:

- Optimierung der Gebäudereinigung durch bedarfsgerechte Anpassung der Reinigungsfrequenz, Reduktion des Einsatzes von Reinigungsmittel und des Wasserverbrauchs, Modernisierung der Reinigungstechnik und technischen Infrastruktur nach Nachhaltigkeitskriterien.
- Die Schulung von Beschäftigten zur Verbesserung der Mülltrennung, Abfallfraktionen, Einsatz von Plastiktüten wird im nächsten Jahr fortgeführt.
- Für die Personalwohngebäude soll zusammen mit dem Abfallmanagement ein Merkblatt als Grundlage für eine kurze Einweisung beim Einzug von neuen Mieter:innen erstellt werden.

Zentralwäscherei:

Maßnahmen:

- An der Verwendung von Mietwäsche und dem damit verbundenen (sofern hygienetechnisch möglichen) Verzicht auf Einwegkleidung wird festgehalten.
- Über die Oberlichter der Wäscherei wurden großflächige Photovoltaikmodule gesetzt.
- Die Wäscherei arbeitet größtenteils mit dem ressourcenschonenden und energiesparenden 30° Verfahren.
- Zur korrekten personenbezogenen Zuordnung sowie optimalen Behandlung der Wäsche wurde ein Barcodesystem eingeführt.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Durch die neuen Photovoltaikmodule kann im Sommer die Raumtemperatur reduziert, die Energie für die Entlüftung verringert und zusätzlich Strom erzeugt werden.

Ausblick:

- Reduzierung/Einsparung von Energie, Wasser und Rohstoffen.
- Regelmäßige Modernisierung und Optimierung von ressourcenintensiven Bereichen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Logistik:

Maßnahmen:

- Es findet eine laufende Streckenoptimierung statt. Ebenso werden standardisierte Transportbehälter (Gitterwagen) eingesetzt, um die Auslastung der Ladeflächen zu optimieren. Wenn möglich erfolgt die Versorgung durch Elektrofahrzeuge.
- Der Fuhrpark am Standort Weissenau wurde gestrafft.
- Das Abholintervall von Verpackungsmüll (gelber Sack) am Standort Weissenau wurde von wöchentlich auf 14-tägig reduziert.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Durch die Streckenoptimierung und vollständige Auslastung der Ladeflächen sowie Veränderung der Abholintervalle gelber Säcke wird CO₂ eingespart und das Gelände von Verkehr entlastet.

Ausblick:

- Laufende Streckenoptimierungen und optimale Nutzung der Ladekapazitäten durch Anpassungen der Betriebsabläufe.
- Anwendung neuer Antriebstechniken von Nutzfahrzeugen, sobald verfügbar.

LEITSATZ 05 - ENERGIE UND EMISSIONEN

"WIR SETZEN ERNEUERBARE ENERGIEN EIN, STEIGERN DIE ENERGIEEFFIZIENZ UND SENKEN TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN ZIELKONFORM ODER KOMPENSIEREN SIE KLIMANEUTRAL."

Maßnahmen:

- Fortführung der bereits implementierten Maßnahmen zur Verringerung von Emissionen und Verbräuchen in allen Unternehmensbereichen.
- 2022 wurde begonnen, die Energie- und Treibhausgasbilanz des ZfP zu analysieren. Dafür wurden Strukturen, Prozesse und Verbrauchswerte genau betrachtet und die jährlichen CO₂ Emissionen für das Unternehmen ermittelt. Bis Jahresende 2022 wird eine CO₂-Bilanz vorliegen.
- Im Bereich der Wärmeversorgung wurden im Frühjahr 2022 weitere Einsparmaßnahmen umgesetzt. Konkret wurden z.B. Nachtabsenkungen zu Nachtabschaltungen ausgebaut und Heizungstemperaturen gesenkt.
- Auf den ZfP Liegenschaften wurden 12 weitere Ladepunkte für Elektro-Autos installiert.
- Die Mitarbeitenden sollen über Informationen im Intranet und in Besprechungen im Jahresverlauf 2022 noch einmal für das gemeinsame Energiesparen sensibilisiert werden.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Durch die Energie- und Treibhausgasbilanz wurden in die Betrachtung der primären Energieverbräuche auch indirekte Energieverbräuche in die Betrachtung mit einbezogen. Auf Basis der dabei erfolgten Potentialanalyse erweitert sich zukünftig die Reichweite von Optimierungsmaßnahmen auf indirekt verursachte Emissionen.
- Zudem wird bei der primären Energie der Übergang zu den erneuerbaren Energien vorbereitet, hier liegen die Energieverbräuche bereits aus den erfolgten Energieaudits detailliert vor.
- E-Ladepunkte für Fahrzeuge wurden auf 28 Stück erhöht. E-Bikes können an 3 Stationen mit insgesamt 9 Ladefächern in Bad Schussenried und Weissenau geladen werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Aus der Potenzialanalyse im Rahmen der Energie- und Treibhausgasbilanz werden Maßnahmen zur CO²-Reduktion abgeleitet. Die erneuerbaren Energien im Unternehmen sollen weiter ausgebaut und die Abkehr von fossiler Energie vorangetrieben werden.
- Neubauten sollen möglichst mit erneuerbaren Energieträgern versorgt werden.
- Sofern es der Einsatzzweck und die Verfügbarkeit am Markt ermöglicht, wird bei Neubeschaffungen auf Elektrofahrzeuge gesetzt, zudem soll die Auslastung des bestehenden Fuhrparks weiter verbessert werden.

LEITSATZ 06 - DIENSTLEISTUNGSVERANTWORTUNG

"WIR ÜBERNEHMEN FÜR UNSERE LEISTUNGEN UND PRODUKTE VERANTWORTUNG, INDEM WIR DEN WERTSCHÖPFUNGSPROZESS UND DEN PRODUKTZYKLUS AUF IHRE NACHHALTIGKEIT HIN UNTERSUCHEN UND DIESBEZÜGLICH TRANSPARENZ SCHAFFEN."

Maßnahmen:

- Entwicklung des Konzepts Safewards in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe sowie die Definition von Qualitätsanforderungen zur Einführung des Modells.
 - Zum Konzept gehört die gemeinschaftliche Erarbeitung der Stationsregeln mit allen Beteiligten für eine einvernehmliche Akzeptanz.
 - Die Mitarbeitenden erhalten eine Schulung im Safewardskonzept um die Befähigung zu stärken.
- Einführung einer „Gemeinsamen Unterstützungskonferenz“. Die Unterstützungskonferenz ist eine freiwillige Besprechung mit allen Patient:innen und diensthabenden Mitarbeitenden.
- Durchführung und Teilnahme an einer deutschlandweit randomisierten Studie „PreVCo“ mit 52 psychiatrischen Stationen zur Vermeidung von Zwang.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Die Konzeptumsetzung basiert auf der freien Entscheidung einer Station. An allen Standorten sind Pilotstationen in der Umsetzung.
- Um neue Bereiche in den Prozessen zu begleiten, zu unterstützen und zu beraten, aber auch um für eine kontinuierliche Verbesserung durch die Evaluation von Maßnahmen zu sorgen, wurden in allen Regionen Safewards Trainer:innen qualifiziert.

Ausblick:

- Das Konzept Safewards soll flächendeckend umgesetzt und evaluiert werden.
- Die qualitätsorientierte Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung gehört zum Selbstverständnis des ZfP ebenso wie die Verbesserung von Abläufen und Prozessen. Maßnahmen die hierzu gehören sind z.B.
 - Etablierung von Genesungsbegleiter:innen in allen alltagspsychiatrischen Stationen.
 - Ableitung von Maßnahmen der Datenerhebung: Temperaturmessung in Isolierbereichen und Stationen sowie Pflegebereichen zur Entwicklung von baulichen Gesundheitsstandards, sowie standortspezifischen Hitzeaktionsplänen („Klimamanagement auf Station“).
- 2023 wird die Rezertifizierung nach KTQ (Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen) angestrebt.
- Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Ökonomischer und gesellschaftlicher Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

"WIR STELLEN DEN LANGFRISTIGEN UNTERNEHMENSERFOLG SICHER UND BIETEN ARBEITSPLÄTZE IN DER REGION."

Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Sicherung des Unternehmenserfolgs und der Arbeitsplätze durch eine nachhaltige Personalpolitik, Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensentwicklung werden bereits in den vorangegangenen Leitsätzen dargestellt.
- Um den Versorgungsauftrag sicherzustellen wird nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zuverlässigkeit, Nachvollziehbarkeit, Ordnungsmäßigkeit und Sicherheit gehandelt. Gewinne werden ins Unternehmen reinvestiert.
- Durchführung der Mitarbeitendenbefragung nach dem Great Place to Work - Verfahren.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Die Ergebnisse der GPtW Befragung mit externem Benchmark werden im Dezember 2022 veröffentlicht.
 - Der Trust Index aus dem externen Benchmark des ZfP liegt bei 61%.
- Im Vergleich zum Jahr 2019 wurden 234 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Ausblick:

- Die Ergebnisse der GPtW Befragung werden zur Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen in unterschiedlichen Bereichen herangezogen.
- Die notwendige Unternehmensinfrastruktur soll kontinuierlich erneuert und ausgebaut werden, dabei steht insbesondere die Digitalisierung, nachhaltige Entwicklung und Weiterentwicklung des Beschäftigtenwissens im Vordergrund.

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

- Bereits als Schwerpunktleitsatz ausgeführt

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

"WIR HANDELN IM GEISTE DER NACHHALTIGKEIT VOR ALLEM AUCH IM KONTEXT VON FINANZENTSCHEIDUNGEN."

Maßnahmen:

- Die notwendige Änderung der Anlagerichtlinie für Anlagen zur Rückdeckung von Pensionsverpflichtungen wurde 2022 durch den Aufsichtsrat genehmigt. Für diese Anlagen wurden Nachhaltigkeitskriterien eingeführt, welche den Richtlinien des Landes Baden-Württemberg sowie der ESG (Environment Social Governance) entsprechen.
- Information über neue Anlagerichtlinien an alle Betroffenen und Ausweitung des Wirtschaftsprüferauftrages.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklung:

- Durch die umgesetzte Satzungsänderung sind eine nachhaltige Rückdeckung der bestehenden Pensionsverpflichtungen und die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten möglich.

Ausblick:

- Weiterentwicklung und Umsetzung der Anlagerichtlinien als Grundlage für Finanzentscheidungen.
- Einhaltung der Ziele und Kriterien des Public Corporate Governance Kodex.

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

"WIR VERHINDERN KORRUPTION, DECKEN SIE AUF UND SANKTIONIEREN SIE."

Maßnahmen:

- Die Revision des Compliance Management-Handbuches wurde abgeschlossen. Mit der Herausgabe verpflichteten sich das ZfP zur Transparenz als Voraussetzung einer verantwortungsvollen und werteorientierten Unternehmenskultur.
- Die Abteilung Compliance Management unterstützt, sensibilisiert und berät die Mitarbeitenden zu rechtlichen Fragestellungen.
- Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben aus dem Hinweisgeberschutzgesetz sowie der EU-Whistleblowingrichtlinie wurde die öffentliche Meldestelle für Hinweise auf Missstände im Unternehmen rechtskonform weiterentwickelt.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Das Compliance Management-Handbuch wurde revidiert und intern veröffentlicht.

Ausblick:

- Erarbeitung und Implementierung eines unternehmensinternen „Leitfaden Antikorrption“.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

"WIR GENERIEREN EINEN MEHRWERT FÜR DIE REGION, IN DER WIR WIRTSCHAFTEN."

Kulturprogramm:

Maßnahmen:

- Beim 22. Open-Air-Konzert „Rock im Park“ konnte ein abwechslungsreiches Programm für Mitarbeitende, aber auch für die Bevölkerung in Zwiefalten geboten werden. Organisiert von der Integrativen Kulturinitiative des ZfP kamen die Besucher:innen bis in die späten Abendstunden in den Genuss von drei Bands: Project, Marina & the Backbeats und Patchwork on Fire.



Einblicke „Rock im Park“

- Beim diesjährigen Kultursommer im Juli in Bad Schussenried konnten Patient:innen und Bürger:innen zu Kino, Musik, Kabarett, Vorträgen oder bei Führungen zusammenkommen, staunen und lachen. Offene Therapiehallen, Kinderprogramm oder kulinarische Verpflegung rundeten das Programm ab.



Ergebnisse und Entwicklung:

- Jeweils ca. 200 - 500 Gäste genossen die musikalischen Klänge und das Beisammensein in sommerlicher Atmosphäre bei der Kulturinitiative/Kultursommer.

Ausblick:

- Das Kulturprogramm des ZfP wird auch im nächsten Jahr an den Standorten mit Rock, Kabarett und kulinarischer Verpflegung angeboten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Bibliotheken:

Maßnahmen:

- Als Ort für Kultur, Unterhaltung und Wissensbildung bieten die Bibliotheken eine Anlaufstelle für Patient:innen und Klient:innen sowie Mitarbeitende. Am Standort Zwiefalten zeigen auch Angehörige, die Bevölkerung aus der Region oder Kinder Interesse am vielfältigen Angebot der Bücherleihe.
- Besonders erwähnenswert ist das Bibliotheksteam, in welchem z.B. Patient:innen oder junge Menschen im FSJ/BFD mitarbeiten.
- Um Patient:innen die lieber in ihrer Muttersprache lesen ein Angebot bieten zu können, werden Medien in unterschiedlichen Sprachen vorgehalten. Eine Besonderheit ist außerdem, dass ein altersgerechtes Angebot von Literatur über verschiedene psychische Störungen für Kinder und Jugendliche zur Verfügung steht.



Bibliothek Zwiefalten

Ergebnisse und Entwicklung:

- Mit der Schaffung von Arbeitsplätzen wird in der Bibliothek ein Beitrag für Integration und Unterstützung ebenso wie zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen geleistet.
- In einer Ratgeberecke der Bibliothek können sich Patient:innen und Angehörige fachbezogen informieren.

Ausblick:

- Die Bibliotheken sollen auch in den kommenden Jahren gefördert und weiterentwickelt werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Stipendienprogramm für EX-IN:

Maßnahmen:

- Das Konzept EX-IN („Experienced Involvement“ = “die Beteiligung Erfahrener“) steht für die Unterstützung durch Psychiatrieerfahrene, deren erlangtes Wissen durch das eigene Krankheitserleben einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der psychiatrischen Behandlung anderer Patient:innen leisten kann. Aufgrund des eigenen Erfahrungshintergrundes kann eine von Empathie und Verständnis getragene Beziehung geschaffen werden, die Hilfestellung in der Bewältigung von Krisen gibt.
- Als Stipendien-Modell wird die Qualifizierung zur/zum Genesungsbegleiter:in angeboten. Dabei werden die Kosten des Qualifizierungsinstituts vom ZfP übernommen. Jährlich können je Region des ZfP Südwürttemberg bis zu 5 Stipendien vergeben werden.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Seit 2008 bis Ende 2021 konnten im ZfP Südwürttemberg 103 Stipendienverträge abgeschlossen werden. Für 2022 wird mit weiteren 9 Einstellungen gerechnet. Der Einsatz von Genesungsbegleitern wird im ZfP ausdrücklich gefördert. Sie ergänzen das multiprofessionelle Behandlungsteam.

Ausblick:

- Das hilfreiche Konzept des Genesungsbegleiters soll auch in Zukunft unterstützend zum Einsatz kommen.

Netzwerk Demenz:

Maßnahmen:

- Das Netzwerk Demenz bietet ein kostenfreies Angebot für Angehörige und Zugehörige/ Ehrenamtlich tätige Personen von Menschen mit Demenz an, um Grundwissen im Umgang und der Kommunikation mit dem Krankheitsbild Demenz zu erlernen. Gleichzeitig wird vertieftes Wissen über Aktivierung, Aromapflege, Musik, Kinästhetik uvm. in kleinen Lerneinheiten von 150 Minuten angeboten.

Ergebnisse und Entwicklung:

- 16 Fortbildungseinheiten des Netzwerks Demenz konnten allen Interessierten und Angehörigen neues Wissen und Handlungssicherheit im Umgang mit dem Krankheitsbild vermitteln.

Ausblick:

- Die kostenfreien Maßnahmen zur Bildungsförderung für Angehörige von Demenzerkrankten werden fortgeführt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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."

Maßnahmen:

- Durch die Unternehmensinterne Kampagne „Weiter Denken“ als zentrales Element für Nachhaltigkeitsthemen, werden den Mitarbeitenden monatlich Anreize zum Umdenken an die Hand gegeben.
- Mit der Aktionswoche „Zu gut für die Tonne“ im Rahmen der Nachhaltigkeitstage engagierte sich das ZfP für mehr Lebensmittelwertschätzung.
- Als weitere Aktion an den Nachhaltigkeitstagen wurde die Handysammelaktion des NABU „Handys für Hummel, Biene und Co.“ unterstützt. An zahlreichen Standorten wurde die Möglichkeit geschaffen, alte Handys etc. abzugeben, damit diese recycelt oder wiederaufbereitet werden können.

Ergebnisse und Entwicklung:

- Im Zeitraum von 01.01.2022 - 31.08.2022 nutzten 90 Mitarbeitende das Job Ticket, dabei wurden 683 Job-Tickets abgerechnet.
- 15,1 kg Handys/Smartphones wurden gesammelt und dem NABU zur Aufbereitung bzw. zum Recycling weitergeleitet wodurch Projekte zur Artenvielfalt und Biodiversität unterstützt werden.

Ausblick:

- Die Kampagne „Weiter Denken“ sowie die Teilnahme an den Nachhaltigkeitstagen soll mit neuen Projekten und Aktionen weitergeführt werden.
- 2023 wird der steuerfreie Förderbeitrag des Job-Tickets für Mitarbeitende angehoben. Außerdem wird ein Angebot geschaffen, welches Beschäftigte die mit dem Fahrrad zur Arbeitsstätte fahren bzw. kleinere Dienstreisen mit dem Fahrrad zurücklegen, honoriert.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Die ZfP-Standorte Bad Schussenried, Zwiefalten und Weissenau befinden sich auf ehemaligen Klosteranlagen, die über weitläufiges Gelände mit verkehrssicheren Wegen und einem alten Baumbestand verfügen. Im Sinne eines Erholungsraumes für die Patient:innen, Mitarbeitenden, Anwohner:innen und sonstigen Besucher:innen, aber vor allem auch für die Erhaltung der heimischen Pflanzen- und Tierwelt sollen die Grünflächen ökologisch sinnvoll gestaltet werden. Blühstreifen und naturbelassene Abschnitte sollen als Insektenweiden ausgedehnt werden, Nistkästen sollen an gut gewählten Standorten an Bäumen und Hausfassaden heimischen Vogelarten Unterschlupf bieten. Diese Anstrengungen sollen in einem Projekt strukturiert erfasst und in einem standortübergreifenden Konzept verankert werden.



„Ob Malve und Phacelia, ob Eisenkraut und Inkarnatklée: Insekten finden in naturbelassenen Blühstreifen auf dem Gelände des ZfP Südwürttemberg ein reichhaltiges Nahrungsangebot vor.“

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Zwiefalten:

Die Aufwendungen für Material und Mitarbeiterstunden lagen bei ca. 1950 €.

Bad Schussenried:

Die Aufwendungen für das Material lagen bei ca. 2300 €. Zugleich wurden bisher ca. 27 Arbeitsstunden investiert.

Weissenau:

Die Arbeitszeit für die Blumenzwiebel-Aktion betrug ca. 48 Arbeitsstunden. Finanzielle Aufwendungen für Blumenzwiebeln und Sodenschneider betragen 1700 €.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Um die Artenvielfalt und Biodiversität zu unterstützen wurden unterschiedlichste Projekte in den Parkanlagen unternommen, dabei wird an den bereits ergriffenen Maßnahmen wie Blühwiesen, Totholzlager, Nistkästen für Vögel, Fledermäuse etc. festgehalten.

UNSER WIN!-PROJEKT

Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen Standortdifferenziert vorgestellt:

Zwiefalten:

- Eine Rasenfläche von ca. 1000 qm wird nur noch zwei- bis dreimal im Jahr gemäht. Zudem wurden zahlreiche Ergänzungsbepflanzungen z.B. durch Stauen geschaffen. Dadurch haben Bienen, Hummel, Insekten und Co. mehr Nahrungsquellen zur Verfügung.
- Der Ausbau und die Erweiterung der vorhandenen Steinlager und Totholzaufschichtungen bietet darüber hinaus Unterschlupf und schafft neuen Lebensraum.
- Für Fledermäuse wurden zudem vier weitere Schlafplätze/Höhlen in den Bäumen geschaffen.

Bad Schussenried:

- Eine ehemalige Rasenfläche wurde zur naturbelassenen Wiesenfläche umgestaltet.
 - Um für die heimische Insekten- und Tierwelt neue Lebensräume zu generieren, wurden in dieser naturbelassenen Wiesenfläche neue Blühsträucher gepflanzt.
- Im Gelände wurden insgesamt 20 Nistkästen für den Mauersegler sowie jeweils 3 Kästen für Fledermaus und Haussperling aufgehängt.
- Im Forensik-Bienengarten wurden mehrere Blühsträucher gepflanzt, sowie ca. 20 m² Fläche als Blühwiese eingesät.
- Ein ortsansässiger Kindergarten kam in die Gärtnerei des ZfP zu Besuch. Die Gärtner erklärten den Kindern vieles zum Thema Biodiversität und Artenvielfalt, wie zum Beispiel warum "unordentliche" Blühwiesen wichtig für die Natur und die Tiere sind, wie man selbst Kompost herstellt, wie die Samen der Bäume aussehen oder wo sich Igel im Winter gerne verstecken.



Ein Kindergarten zu Besuch in der Gärtnerei

- Auf dem gesamten ZfP Gelände sowie den Außenstellen werden im Herbst insgesamt ca. 7000 Blumenzwiebeln gepflanzt. Dadurch wird besonders für die Schmetterlinge, Wildbienen, Hummeln und den (hauseigenen) Honigbienen Pollen und Nektar bereitgestellt.

UNSER WIN!-PROJEKT

Weissenau:

- Die Gärtnerei in Weissenau hält an der Biolandzertifizierung fest und pflegt das Gelände mit dem Ziel, möglichst nachhaltig zu agieren.
- Immer mehr Gartengeräte werden auf Akkubetrieb umgestellt.
- Im November 2021 wurden ca. 5000 Blumenzwiebeln im Klostergarten gepflanzt. Krokusse, Winterlinge, Traubenzhyazinthen, Blausternchen und Schneestolz trieben im Frühling aus und boten ein großes Nahrungsangebot für Insekten. Diese sollen sich über die Jahre durch Selbstausaat weitervermehren und die Rasenflächen erobern. Diesen Herbst wird das Projekt unter dem Motto „Den Rahmen sprengen“ erweitert. Dazu werden Frühlingszwiebel, die nacheinander blühen, auf jeweils 1 qm gesetzt. Ziel ist es, in den nächsten Jahren darüber hinaus zu wachsen.



Ausschnitt des Vorher-Nachher Ergebnisses der neu gepflanzten Blumenzwiebel

AUSBLICK

Das WIN-Projekt setzt ein Zeichen der gemeinsamen Verantwortung und trägt zum Erhalt und Ausbau der biologischen Vielfalt bei. Zugleich stellt es einen Erholungsraum für Patient:innen, Mitarbeitende, Anwohner:innen und Besucher:innen dar.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Michael Krattenmacher | E-Mail: michael.krattenmacher@zfp-zentrum.de

Franziska Bailer | E-Mail: franziska.bailer@zfp-zentrum.de

Impressum

Herausgegeben am 21.11.2022 vom
Zentrum für Psychiatrie Südwürttemberg
Anstalt des öffentlichen Rechts
Pfarrer-Leube-Straße 29 | 88427 Bad Schussenried
Telefon: 07583 33 - 0 (Infozentrale)
Internet: www.zfp-web.de

