

Weiter

Denken.



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

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	10
Angebote für „Junge Wilde“ - Übergänge begleiten	10
5. Weitere Aktivitäten	12
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	12
Umweltbelange	14
Ökonomischer und gesellschaftlicher Mehrwert	21
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	22
Regionaler Mehrwert	24
6. Unser WIN!-Projekt	25
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 checked="" type="checkbox"/>
LS 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" 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 type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WINI-Projekt: Biodiversität - 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. 6.000 €

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

Personell: ca. 70 Arbeitsstunden

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 01: Menschen- und Arbeitnehmerrechte
 - **Diversity Management - jeder Mensch ist einzigartig wichtig**
- Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen
 - **Angebote für „Junge Wilde“ - Übergänge begleiten**

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die für das Berichtsjahr 2020/21 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 ein transparentes Diversity Management. Deshalb wurde eine Anlaufstelle für alle Beschäftigten des ZfP Südwürttemberg zum Thema Diversity geschaffen. Dieser Arbeit liegt das „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg“ zugrunde. Die Ziele hat das ZfP in einer Erklärung gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie in einem eigenen Diversity-Leitfaden definiert. Mitarbeitende des Unternehmens werden in ihrer Vielfalt unterstützt und gefördert.

„Junge Wilde - Angebote vernetzen, Übergänge begleiten“

Jungen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen frühzeitig ein gutes und passendes Angebot zu bieten ist wichtig, denn so können spätere Probleme im Erwachsenenalter gemildert oder sogar abgewendet werden. Dies wirkt sich nachhaltig auf die Lebensqualität der Betroffenen und deren Angehörigen aus.

Leitsatz 01 - Menschen und Arbeitnehmerrechte

Diversity Management - jeder Mensch ist einzigartig wichtig

Das ZfP Südwürttemberg tritt nachdrücklich *gegen Diskriminierung* sowie *für Chancengleichheit* ein. Geschäftsleitung und Gesamtpersonalrat haben eine gemeinsame Diversity-Erklärung veröffentlicht. 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 Ethik 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 als auch in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Patient:innen und Klient:innen sowie für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber allen Partner:innen des ZfP Südwürttemberg und für das Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Durch alle bisher unternommenen und künftig geplanten Maßnahmen soll diese Grundhaltung in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden präsent sein. Die Diskussion zu Fragen bezüglich gelungener Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und damit zusammenhängender Themen soll stets um das „wie“ und niemals über das „ob“ geführt werden.

1. Erhöhung des Anteils an Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zum Beispiel in Führungspositionen

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wurden und werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Stabstelle Beauftragte für Chancengleichheit der Geschäftsführung: Durch das ChancenG wurde es möglich, die Stabstelle für Chancengleichheit personell besser auszustatten.
- Stellenausschreibung: In Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird im Ausschreibungstext grundsätzlich ein Hinweis auf eine „Frauenförderstelle“ gesetzt. Im Förderbereich werden Stellen grundsätzlich extern und intern sowie als Voll- und Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben.
- Stellenbesetzung: Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, damit sie sich auf höherwertige und mit größerer Verantwortung verbundene Stellen bewerben. Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden - unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit - bevorzugt mit Frauen besetzt.
- Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung, Mentoringprogramm: Mit gezielten Seminaren und Förderprogrammen werden Frauen auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet. Die Teilnahme an diesen Weiterbildungen wird vom Unternehmen finanziell und ideell gefördert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Auch bei der Durchführung der Jahresgespräche werden die Ziele des Chancengleichheitsplanes konsequent verfolgt. Um mittelfristig mehr Frauen zu einer Führungsposition zu verhelfen, werden Aufstiegschancen und Möglichkeiten der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung besprochen sowie Karriereziele definiert.
- Bei der Gestaltung der Arbeitszeit wird - unter Beachtung der dienstlichen Belange - großer Wert darauf gelegt, dass Familie, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren sind. Genaues regelt eine Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit.
- Teilzeitarbeit wird unter Beachtung der dienstlichen und wirtschaftlichen Belange in allen Bereichen und (Leistungs-) Funktionen ermöglicht. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Arbeitsbedingungen und die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Indikator: Chancengleichheit

- In einem Chancengleichheitsplan wird die Zusammensetzung der leitenden Organe und der Belegschaft hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren wie das Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie ermittelt.
- Durch die Tarifbindung an den TV-L und TV-Ä ZfP ist eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern sichergestellt. Die Betrachtung der Zulagen erfolgt einmal jährlich durch den Geschäftsführer und die Beauftragte für Chancengleichheit, um eventuelle Differenzen rechtzeitig erkennen zu können.

Ergebnisse: Frauenanteil auf den verschiedenen Führungsebenen E0-E5

Führungsebene	Positionen	% Frauenanteil
Gesamt E0 - E5	514	47 %
E5 (Stations-, Wohngruppen-, Teamleitung, PIA, Fachbereichsleitung)	387	48 %
Gesamt E2 - E4	221	41%
E4 (Abteilungsleitung)	87	41 %
E3 (Regionale Geschäftsbereichsleitung)	21	38 %
E2 (Regionaldirektion / Zentralbereichsleitung)	13	31 %
E1 / E0 (Aufsichtsrat, Geschäftsführer)	3	50 %

Stand 26.02.2021

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

2. Flexible Arbeitszeitmodelle, die Frauen und Männern gleichermaßen einen für sie stimmigen Ausgleich zwischen Beruf und Familie ermöglichen

- Um die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben bestmöglich zu unterstützen, bietet das ZfP Südwestfalen vielseitige Arbeitszeitmodelle mit individuellen Gestaltungsmöglichkeiten an.
- Mit dem Ausbau von Homeoffice-Möglichkeiten erhalten Mitarbeitende mehr Flexibilität und Möglichkeiten für eine verbesserte Work-Life-Balance.
- Die Möglichkeit der befristeten Arbeitszeitänderung erlaubt es den Beschäftigten, die Arbeitszeit entsprechend ihrer Lebensphasen unterschiedlich zu gestalten.
- Mitarbeitende wünschen sich immer mehr flexibles Arbeiten, über kurze, mittlere und langfristige Zeiträume. Um dies im ZfP umzusetzen, wurde eine Arbeitsgruppe einberufen, die sich aus Vertreter:innen der Dienststelle und dem Gesamtpersonalrat zusammensetzt.
- Speziell zum Thema Lebensarbeitszeit haben sich Mitarbeitende im Personalmanagement weitergebildet. Die betriebliche Möglichkeit für so genannte Lebensarbeitszeitkonten wird derzeit vorbereitet.

Indikator: Arbeitszeitmodelle

- Derzeit arbeiten 850 Mitarbeitende tageweise im Homeoffice.

3. Unterstützung von Mitarbeitenden aus anderen Ländern bei der Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse, beim Erlernen der medizinischen, therapeutischen und pflegerischen Fachsprache sowie bei der Wohnungssuche

- Das ZfP hat im Rahmen eines Kooperationsprojekts tunesische Pflegekräfte eingestellt. Die Pflegekräfte haben in ihrem Heimatland entweder eine Pflegeausbildung oder ein -studium absolviert. Sie arbeiten nun an unterschiedlichen Standorten des ZfP und werden durch vielfältige Angebote bei der Integration unterstützt:
 - Fehlende Qualifikationen wurden durch externe Einsätze mit Kooperationspartner in den somatischen Kliniken nachgeholt und ergänzt.
 - Zur gelungenen Integration der Pflegekräfte wurde eine Sprachlehrerin angestellt und spezielles Schulungsmaterial bereitgestellt. Sie bietet Gruppenstunden sowie Einzelstunden an und bereitet die Pflegekräfte gezielt auf die B2-Prüfung (und darüber hinaus) vor.
 - Den Pflegekräften konnte erfolgreich eine Wohnung oder ein Platz in einem Personalwohnheim vermittelt.
 - Das ZfP bietet darüber hinaus zahlreiche unterschiedliche Hilfeleistungen für seine ausländischen Pflegekräfte an. So werden sie beispielsweise beim Umzug unterstützt, es finden monatliche Treffen zum Erfahrungsaustausch statt und sie erhalten Unterstützung bei der Verlängerung der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung (Buchung der Termine, Bus- und Bahnverbindungen...), Unterstützung bei Formalitäten in Deutschland (Anmeldung auf der Gemeinde, Kontoeröffnung, Krankenversicherung, ...) und viele weitere Angebote.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator: Ausländische Pflegekräfte

- 8 Pflegekräfte aus Tunesien konnten im Jahr 2021 im ZfP willkommen geheißen werden.

Ausblick

Chancengleichheit:

- Das ZfP Südwürttemberg verfolgt das Ziel, mindestens 50% aller Leitungsstellen mit Frauen zu besetzen. Hierfür wird auch weiterhin an den im Chancengleichheitsplan definierten Maßnahmen festgehalten.
- Unternehmensintern wurden Empfehlungen und ein Leitfaden erarbeitet, alle Menschen gendersensibel anzusprechen.
- Gleichzeitig möchte das ZfP noch mehr Anreize für Väter schaffen. So soll ein ausgewogenes Miteinander am Arbeitsplatz und in den Familien entstehen und die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern verbessert werden. Mit spezifischen Angeboten und Programmen sollen noch mehr Väter motiviert werden, in Elternzeit zu gehen: Das ZfP Südwürttemberg unterstützt den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder nach einer Beurlaubung. Da sich Väter jedoch nicht nur in der Elternzeit engagieren, sondern eine feste Aufgabe in der Familienarbeit übernehmen sollen, gilt es außerdem, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auch für Familien attraktiver zu gestalten.

Arbeitszeit:

- Mit der Digitalisierung der Dienstpläne sollen Mitarbeitenden künftig in der Dienstplanerstellung unterstützt werden. Ziel ist eine bessere Übersichtlichkeit und Handhabbarkeit der hohen Anforderung aller gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften sowie gleichzeitig eine bessere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten zu ermöglichen. Eine Pilot Dienstvereinbarung wurde hierzu bereits abgeschlossen.
- 2022 sollen Lebensarbeitszeitkonten für alle Mitarbeitenden eingeführt werden.
- Zur Erweiterung der Möglichkeiten unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle werden differenzierte Dienstvereinbarungen zu Themen der „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ oder „Mobilem Arbeiten“ abgeschlossen.

Ausländische Pflegekräfte:

- Das Anerkennungsverfahren des im Ausland erworbenen Studiums ist gestartet und soll im Jahre 2022 abgeschlossen werden.
- Die Fachkräfte haben sprachlich dann mindestens das B2-Niveau erreicht, dieser Abschluss ist notwendig zur Anerkennung der bestehenden und zusätzlich erworbenen Qualifikation.
- Das interkulturelle, monatliche Treffen ist ein fester Bestandteil der gemeinsamen Arbeit und begleitet die Integration auch künftig.
- Die Integration im beruflichen und persönlichen Kontext ist für alle Seiten gelungen und die Kolleg:innen arbeiten im ZfP.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Festhalten am Schwerpunktleitsatz

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

Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen Angebote für „Junge Wilde“ - Übergänge begleiten

ZIELSETZUNG

Eine besonders wichtige Zielgruppe der Unterstützungsangebote des ZfP Südwürttemberg sind Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, da deren frühzeitige Behandlung zu einer Stabilisierung sowie nachhaltigen Verbesserung der weiteren Lebenssituation führen kann. Angebote, die bei Kindern und Jugendlichen greifen, können spätere Beeinträchtigungen im Erwachsenenleben mildern oder bestenfalls sogar abwenden.

Diese Zielgruppe wird im Rahmen eines innovativen Versorgungsprojekts im Landkreis Biberach als „Junge Wilde“ bezeichnet.

Das ZfP Südwürttemberg möchte gemeinsam mit weiteren Kooperationspartnern der Region den Übergang psychisch kranker Jugendlicher vom Jugend- ins Erwachsenenalter begleiten und mit Hilfe des Projekts „Junge Wilde“ vorhandene Hilfesysteme besser vernetzen. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der sektorenübergreifenden Versorgung. Darüber hinaus kommt der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie den Jugend- und Sozialämtern, der Arbeitsagentur, dem Integrationsfachdienst sowie Schulen, beruflichen Rehabilitationseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben eine besondere Bedeutung zu. Betroffene und deren Angehörige erhalten die Möglichkeit, psychische Krisen zu bewältigen. Der Übergang von einem sektoralen Hilfesystem zu einem anderen wird gemeinsam gestaltet und gemeistert.

1. Das Angebot wird angenommen (Fallzahlen, Auslastung) und führt zur Stabilisierung oder Verbesserung der Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen. Die Übergänge zwischen Angeboten für Kinder und Jugendliche beziehungsweise junge Erwachsene können fließend, ohne Abbruch, Wartezeit, Verzögerung, oder Zuständigkeitsklärung gestaltet werden. Durch eine umfassende ambulante Betreuung und die enge Abstimmung mit den Kooperationspartnern können stationäre Aufenthalte in der Psychiatrie begrenzt werden.

- Um das Angebot für Junge Wilde am ZfP im Landkreis Biberach auszubauen, kamen im Januar 2020 die Kooperationspartner zu einer Kick-Off Veranstaltung zusammen. An der der Kick-Off Veranstaltung haben neben dem ZfP Südwürttemberg u.a. die Caritas, Wohnungslosenhilfe, Bela e.V., ABW, Jugendamt sowie das Sozialamt des Landkreises teilgenommen.
- Bei dem Treffen wurden vier Arbeitsgruppen gegründet, die jeweils zu unterschiedlichen Themenfeldern wie tagesstrukturierende / berufsbildende Maßnahmen, Wohnformen, niederschwellige Beratung oder die ambulante Versorgung zusammenarbeiten. Darüber hinaus wurde jährlich ein gemeinsames Treffen aller Beteiligten festgelegt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Durch die gesetzliche Regelung des §78 SGB VIII, welcher die Träger öffentlicher Jugendhilfe zur Bildung von Arbeitsgemeinschaften für aufeinander abgestimmte und sich gegenseitig ergänzende Maßnahmen aufruft, wurde die Projektleitung an das Jugendamt übertragen. So können Parallelstrukturen in der Versorgung vermieden werden.
- Aufgrund der Corona-Pandemie konnte noch kein abschließendes Konzept der sektorenübergreifenden Versorgungsstrategie erarbeitet werden. Die Strukturen innerhalb des ZfP wurden jedoch weiterhin ausgebaut:
 - Am ZfP Standort Bad Schussenried wurde innerhalb der allgemeinen Ambulanz-Sprechstunde eine Spezialsprechstunde für Adoleszente eingerichtet.
 - Dieses Angebot wurde ebenfalls am neu errichteten Standort (2021) in Biberach mit personeller Kapazität aufgebaut. Neben einer Spezialsprechstunde wurde hier auch das tagesklinische (10 Behandlungsplätze) sowie stationäre Angebot (6 Behandlungsplätze) ausgeweitet.
 - Die Nachfrage nach dem derzeit bestehenden Angebot ist sehr groß. Eine genaue Auswertung ist jedoch erst in einem Jahr zu erwarten.

Ausblick

- Das Angebot für Junge Wilde soll weiterhin unter den bisher genannten Aspekten ausgebaut werden, damit es zur Stabilisierung oder Verbesserung der Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen beiträgt.

Festhalten am Schwerpunktleitsatz

Das ZfP Südwürttemberg hält an diesem Schwerpunktleitsatz fest, als Thema im Fokus der Nachhaltigen Innovation sehen wir jedoch den Ausbau und die Förderung der Stationsäquivalenten Behandlung (StäB).

Stationsäquivalente Behandlung 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 möchte diese wichtige Behandlungsform ausbauen und fördern.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 - MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

- Bereits als Schwerpunktleitsatz ausgeführt

LEITSATZ 02 - MITARBEITERWOHLBEFINDEN

1. Kontinuierliche Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

- Durch eine Vielzahl an Kooperationen mit Krankenkassen, externen Dienstleistern, Volkshochschulen, Reha-Einrichtungen, Fitnessstudios oder anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens wie der Oberschwabenklinik wurde ein umfassendes Angebot für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt. Etwa 20% aller Beschäftigten nehmen im Durchschnitt an Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung teil.
- Corona-bedingt wurden die Präsenz-Angebote auf standortunabhängige Online-Angebote umgestellt. Insgesamt konnten ZfP-weit 15 unterschiedliche Kurse mit 545 Teilnehmenden durchgeführt werden. Das Angebot wurde aufgrund neuer gesetzlicher Anforderungen thematisch angepasst und weiterentwickelt.
- Zeitgleich wurde eine neue 3-teilige Fortbildungsreihe „Gesund Führen“ eingeführt.
- Durch eine übergreifende Steuerungsgruppe sowie regionalen Gruppen ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement fest im Unternehmen verankert und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Des Weiteren wurde eine bessere Durchdringung durch die Einbeziehung des Betriebsarztes in die Steuergruppe geschaffen.

2. Unterstützung neuer Beschäftigter bei der Wohnungssuche

- Neue Beschäftigte werden bei der Wohnungssuche durch ein betriebliches Beratungsangebot und gemeinsame Recherche unterstützt. Durch eine eigene Stabstelle im zentralen Personalmanagement findet eine intensive Vermittlung für Wohnungssuchende statt:
 - Vermietungsangebote können im Intranet veröffentlicht werden.
 - Gleichzeitig können Wohnungsgesuche für Mitarbeitende im Intranet und ebayKleinanzeigen inseriert werden.
 - Zusätzlich nutzt das Personalmanagement Zeitungen, Gemeindeblätter oder Social Media, um nach geeigneten Wohnungen zu suchen.
 - Bei Bedarf unterstützt das Personalmanagement Mitarbeitende auch bei der Wohnungsbesichtigung.
- Seit Beginn der Unterstützung bei der Wohnungssuche 2019 wurden insgesamt ca.177 Anfragen bearbeitet. Der Bedarf reicht dabei von einer kurzen Auskunft oder neutralen Vermittlung bis hin zur intensiven individuellen Beratung und Begleitung.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Etwa 80 Beschäftigte konnte mit dieser Unterstützung erfolgreich eine Wohnung oder ein Haus vermittelt werden.
- Bis zu 172 Wohneinheiten befanden sich bis jetzt im Angebot.
- Um Mitarbeitende noch besser zu unterstützen, wurde die mögliche Übernahme einer Mietausfallbürgschaft rechtlich geklärt und ein Prozess zur Beantragung ausgearbeitet.

Ausblick:

- Im jährlich stattfindenden BGM-Strategieworkshop wurde eine Erweiterung des BGM um die Schwerpunkte psychische Gesundheit, Sozial- und Familienberatung, Demographie, sowie Kommunikation vereinbart.
- Ein Beratungsangebot für Mitarbeitende in belastenden Lebenssituationen oder bei persönlichen Problemen, Beratung bei Veränderungen am Arbeitsplatz oder bei zwischenmenschlichen Konflikten im Team / bei der Arbeit wird neu etabliert. Ebenso sollen Mitarbeitende in den Bereichen Stressmanagement, Resilienz und Work-Life-Balance beraten und unterstützt werden.
- Darüber hinaus sollen die Onlineangebote oder Mischformen für Gesundheitskurse ausgeweitet werden.
- Im Bereich Wohnungssuche sollen weitere Nischen und Märkte erschlossen und Kontakte zu Vermietenden aufgebaut werden.

LEITSATZ 03 - ANSPRUCHSGRUPPEN

1. Enger Kontakt und Austausch mit Politik und Gesetzgeber, mit Interessenvertretungen der Patient:innen bzw. Mitarbeitenden sowie mit Wissenschaft und Forschung

- Als öffentliches Sozial- und Gesundheitsunternehmen steht das ZfP mit einer Vielzahl von öffentlichen Stellen und politischen Institutionen sowie Partnern im ständigen Austausch und pflegt enge Kooperationen. 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.

2. Kooperationen und Netzwerkarbeit mit anderen Institutionen und Anbietern

- Für Kooperationen wurden Auswahlkriterien festgelegt wie beispielsweise Kompatibilität mit der Unternehmensstrategie sowie Mission und Vision, Zugewinn an Kompetenz oder marktstrategische Gesichtspunkte wie regionale Netzwerke.
- 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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Das ZfP Südwürttemberg pflegt gesellschaftsrechtliche Kooperationen mit anderen Partnern in einer Vielzahl von Beteiligungsgesellschaften und Kooperationsformen, unter anderem in Gemeindepsychiatrischen Zentren im Bodenseekreis oder in Überlingen sowie von Krankenhausbetrieben (PP.rt) und gemeindepsychiatrischen Hilfen (GP.rt). Kooperationen mit Niedergelassenen, Beratungsstellen und sozialpsychiatrischen Leistungsanbietern ergänzen das dichte Netzwerk an ambulanten und aufsuchenden Hilfen und Behandlungsangeboten.
- Das ZfP Südwürttemberg arbeitet darüber hinaus in allen Landkreisen der Versorgungsregion eng mit den regionalen Krankenhäusern der somatischen Versorgung zusammen, greift auf diese als Dienstleister zurück und leistet im Konsil- und Liasiondienst einen wichtigen Beitrag für die Qualität und Sicherstellung der Versorgungsstrukturen.

Ausblick:

- Die Kooperationen mit den genannten Partnern, Institutionen und Anbietern sollen aufrecht erhalten und ständig weiterentwickelt werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 - RESSOURCEN

1. Sinnvoller und angemessener Einsatz von Ressourcen bei der Gestaltung der Dienstleistungen und Angebote

Zentraler Einkauf:

- Für die Verbesserung der Nachhaltigkeit im Beschaffungswesen wurde eine interne Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden des Zentraleinkaufs gebildet („AG Nachhaltiger Einkauf“). In dieser Arbeitsgruppe werden alle abteilungsinternen Arbeitsabläufe dargestellt, unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit überprüft und falls notwendig angepasst. Daraus resultierte beispielsweise ein Umstellungsprozess bei den Warenbegleitscheinen, der Faktura, bei den Preisanfragen und den Bestellungen. Allein dadurch werden nun jährlich mindestens 42.000 Blätter Papier eingespart.
- Fortlaufend wird ein Handbuch „Nachhaltiger Einkauf“ aktualisiert, welches einen Kriterienkatalog als Richtlinie für die Beschaffung von nachhaltigen Produkten beinhaltet. Darin werden Kriterien wie die Umweltverträglichkeit der Produkte überprüft (z.B. für Reinigungsmittel), Qualitätssiegel und Umweltsiegel analysiert, aber auch Kriterien wie „faire Produktion ohne Kinderarbeit“ festgelegt.
- Die Produkte und Standardartikel des Sortiments werden schrittweise mit der Handbucherstellung an die Kriterien angepasst. Das bedeutet z.B.:
 - Mehr Refill-Produkte und Mehrweg statt Einweg. Verwendung von Einwegverbrauchs-materialien nur bei hygienischer Notwendigkeit.
 - Von den Bereichen gebrauchte Artikel werden wieder zurückgenommen und als 2-te Wahl intern vergeben, z.B. Ordner.
 - Umstellung bei Standardartikeln, z.B. bei Registern von Kunststoff auf Pappe

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Es erfolgt ein verstärkter Einsatz von Großbinden u. -behältern. Ebenso werden Anlieferungen durch Sammelbestellungen reduziert.
- Bei Ausschreibungen werden bereits jetzt Nachhaltigkeitseigenschaften als Entscheidungskriterien aufgeführt. Dies soll zukünftig noch stärker berücksichtigt werden (z.B. Produktionsort, Verpackung, LTMG).

Abfallmanagement:

- Es bestehen unternehmensweite Konzepte und Standards für die Abfallentsorgung. Die Abfalltrennung findet mit Sortiersystem nach Vorgaben des Kreislaufgesetzes, der Gewerbeabfallverordnung und den Abfallsatzungen der verschiedenen Landkreise statt.
- Am Standort Weissenau wurde eine Optimierung der Abfallentsorgung durch die Umstellung der Logistik erreicht. Dadurch können Fahrwege (Kraftstoffverbrauch) sowie Material- und Instandhaltungskosten eingespart werden.
- Das entstehende Kompostmaterial der Stationen, Wohngruppe und Bereiche wird separat gesammelt und in einer Biogasanlage verstromt um daraus zusätzliche Energie zu gewinnen.
- Über die ZfP interne „Fundgrube“ werden im Bereich nicht mehr benötigte, aber noch intakte Gegenstände oder Geräte weitergegeben bzw. verkauft, um Produkten einen längeren Lebenszyklus zu geben.
- Regelmäßig wird nicht mehr benötigtes, aber noch funktionsfähiges Krankenhausinventar an Hilfsgütertransporte abgegeben.
- In den Personalcasinos wurden spülmaschinenfeste Mehrwegbehälter für die To-Go Essensmitnahme anstatt der bisherigen Wegwerfprodukte implementiert. Über ein Pfandsystem können diese jederzeit zurückgegeben werden.



Abbildung 1: To-Go Behälter der Personalcasinos

Zentralwäscherei:

- Durch die Zentralisierung der Wäschereien konnte der Ressourcenverbrauch deutlich reduziert werden.
- Darüber hinaus haben folgende Investitionen maßgeblich zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs und zu Energieeinsparungen beigetragen:
 - Anschaffung einer hochmodernen Waschstraße mit Wasserrückgewinnungseinheit.
 - Einbau eines Fallstromwärmetauschers. Dem warmen Abwasser wird Wärme entzogen, mit der das zufließende Kaltwasser erwärmt wird.
 - Der Einsatz einer Entwässerungspresse führt zu einer deutlich niedrigeren Restfeuchte. Dadurch wird weniger Trocknerkapazität und Energie benötigt.
- Im April 2021 wurde eine neue Dosieranlage eingebaut. Dank dieser modernsten Dosiersysteme spart das ZfP nicht nur Waschmittel und Chemie, sondern schont auch die Umwelt. Dazu trägt ebenfalls das ausgearbeitete Niedrigtemperatur-Waschverfahren bei.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Der Textilservice „Mietwäsche statt Eigenwäsche“ basiert auf dem Mehrwegsystem und ist dadurch nachhaltig ausgerichtet. Auf den Stationen wird darauf geachtet, so weit wie möglich auf Einwegkleidung zu verzichten und dafür waschbare Dienstkleidung einzusetzen.
- Bei der Schutzkleidung wurde von Mischgewebe auf die nachhaltige Kleidung mit Lyocell („Tencel“) umgestellt. Diese Faser besteht aus Cellulose und wird aus dem nachwachsenden Rohstoff Holz (i.d.R. Eukalyptus) hergestellt.

Speiseversorgung:

- Alle drei Küchen des ZfP Südwürttemberg haben 2020 an der Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) über Qualitätsstandards in der Krankenhausküche teilgenommen und erfolgreich bestanden. Das ZfP wurde dabei von der Landeszentrale für Ernährung für deren Modellprojekt „Gutes Essen in der Klinik“ ausgewählt und unterstützt. In diesem Zusammenhang haben die Küchen das Bio-Siegel nach der EG-Öko-Verordnung erworben. Bei beiden Zertifizierungsverfahren Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil.
- In der Küche in Bad Schussenried wurde im Jahr 2020 eine neue Bandspülmaschine beschafft die dem neuesten Stand der Spültechnik entspricht. Dies führte zu einer deutlichen Reduzierung des Wasserverbrauchs um ca. 45 %. Sie verfügt über eine eingebaute Wärmerückgewinnung und durch die direkte und kontrollierte Einspritzung wird erkennbar weniger Chemie benötigt.
- In allen drei Küchen werden Produkte aus dem Anbau in den hauseigenen Gärtnereien verarbeitet. Die Gärtnerei in Weissenau ist nach Bioland zertifiziert, in Zwiefalten wird das Gemüse nach ökologischen Grundsätzen angebaut (Bioanbau). Die Produkte werden nach Absprache zwischen Küchen- und Gärtnereileitung angebaut. Dadurch entfallen Transportwege und der Einsatz von Düngemitteln.

Gebäudereinigung:

- Durch den Einsatz geeigneter Materialien wie Microfaserbezüge, -tücher, Pad- und Borstenwerkzeuge kann mehr mechanische Reinigungswirkung erzielt werden. Ebenso werden verstärkt Verfahren der Trocken-, Schaum- u. Feuchtreinigung genutzt. Das reduziert den Chemie- und Wassereinsatz. Gleichzeitig werden ressourcenschonende Maschinen (niedriger Energie-, Strom- u. Wasserverbrauch) sowie umweltfreundliche Hochkonzentrate bei der Reinigungsschemie eingesetzt.
- Durch die Optimierung einer an die Nutzung und Verschmutzung angepassten Reinigungsfrequenz entfallen unnötige Reinigungsvorgänge.
- Auswahl von reinigungsfreundlichen Materialien (Bodenbeläge, Inventar etc.).
- Verstärkter Einsatz der Umkehrosmose bei der Glasreinigung (destilliertes, chemiefreies Wasser).

Logistik:

- Es findet eine laufende Streckenoptimierungen und optimale Nutzung der Ladekapazitäten durch Anpassungen bei den Betriebsabläufen statt. Ebenso werden standardisierte Transportbehälter (Gitterwagen) eingesetzt, um eine optimierte Auslastung der Ladeflächen zu bekommen. Wenn möglich erfolgt die Versorgung durch Elektrofahrzeuge.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

Abfallmanagement:

- Am Standort Zwiefalten wird ein Pilotprojekt zur Zigarettenkippenentsorgung umgesetzt. Zentrales Anliegen der Initiative ist die Sensibilisierung der Rauchenden für diese Problematik. Zigaretten enthalten für die Umwelt hochgiftige Substanzen. Die Zigarettenkippen sollen über einen Verein komplett recycelt werden, z.B. geht der Resttabak in Biogasanlagen. Dafür sollen Standardsammelbehältern und einheitlichen Infoblättern eingeführt werden, damit die Abfalltrennung gefördert und erleichtert wird.
- Das Abfallaufkommen soll durch verschiedene Maßnahmen in Zusammenarbeit mit anderen Bereichen weiter reduziert werden. Beispiele: Rückgabe von Versandverpackungen, Mehrwegversandverpackungen. Einsatz von abfallarmen Produkten sowie eine Verlängerung der Nutzungsdauer.
- „ReUse“ von IT-Geräten durch Rebuy (Aufbereitung und Wiederverwendung).

Zentraleinkauf:

- Die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“ setzt verstärkt auf die Zusammenarbeit mit den Verbundhäusern in der ZfP-Gruppe.
- Für Elektroartikel werden Standards überprüft und festgelegt (Energieeffizienz, Herstellung etc.). Ebenso werden für Medizingeräte zukünftig einheitliche Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien vorgegeben.
- Das Handbuch „Nachhaltiger Einkauf“ mit Kriterienkatalog soll als Richtlinie für die Beschaffung von Produkten ausgebaut, weitergeführt und ständig ergänzt werden.
- In Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation und der Geschäftsleitung wird ein Projekt zur Erhöhung des Anteils von Recyclingpapier gestartet. Die Zielsetzung bis 2024 ist, im gesamten Unternehmen bis zu 80% Recyclingpapier zu verwenden.

Speiseversorgung:

- Um die große Menge an Speiseresten zu reduzieren, wird das Projekt „Zu gut für die Tonne“ gestartet.
- In der Küche Weissenau soll im Jahr 2022 eine neue Bandspülmaschine beschafft werden.

Gebäudereinigung:

- Laufende Aktualisierung und Optimierung der Reinigungstechnik (Maschinen, Chemie, Werkzeuge, Organisation) mit dem Ziel der Ressourcenschonung.
- Schulung von Mitarbeitenden in Bezug auf Plastiktütenverwendung, Abfallfraktionen, Restentleerung und Reinigungsmitelesatz.

Logistik:

- Verstärkter Einsatz und Beschaffung von Elektrofahrzeugen für Transportfahrten, speziell bei kleineren Fahrzeugen.

LEITSATZ 05 - ENERGIE UND EMISSIONEN

1. Zielsetzung: Verringerung von Emissionen und Verbräuchen in allen Unternehmensbereichen (zum Beispiel Strom, Heizung, Wasser, Lebensmittel, Papier)

- Durch unterschiedliche Controlling- und Steuerinstrumente (wie z.B. einem Energie-Audit) findet in allen Bereichen eine lückenlose Schwachstellenanalyse von Verbräuchen statt. Dadurch werden zugleich zukünftige Verbesserungspotenziale identifiziert.
- Durch eine Energiemanagementsoftware ist es möglich, für alle Gebäude und technischen Anlagen der Standorte den genauen Energieverbrauch zu erfassen.
- Um Emissionen und Verbräuche zu verringern, wurden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt:
 - An allen Standorten werden Blockheizkraftwerke betrieben. Durch die Nutzung der Abwärme können zusätzliche Emissionen für Heizenergie eingespart werden.



Abbildung 2: Einbau eines Blockheizkraftwerks

- Durch einen hydraulischen Abgleich der Nahwärmeversorgung werden Einsparpotentiale in der Wärmeerzeugung identifiziert und durch fortlaufende Instandhaltungen Einsparungen erreicht.
- Das ZfP bezieht 100% Ökostrom aus Anlagen erneuerbarer Energien mit modernen Umweltstandards. Dadurch wird auch bei Anbietern ein Anreiz für Neuanlagen gesetzt.
- Die Zentren für Psychiatrie in Baden Württemberg erreichen für den Zeitraum vom 01.01.2019 - 31.12.2021 durch den Einsatz von 21.300.000 kWh Ökostrom eine Einsparung von mindestens 9.267 Tonnen CO₂ die klimawirksam vermieden werden.
- In den ZfP-eigenen Küchen wurde ein Spitzenlastmanagement der Geräte eingeführt, wodurch hohe Stromauslastungen vermieden werden können.
- Ein fortlaufendes Projekt mit hohem Umsetzungsgrad in allen Bestandgebäuden ist die sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf Präsenzmelder in geeigneten Bereichen.
- Um die großzügigen Klinikgelände zu bewässern, wird - sofern vorhanden - kein Trinkwasser sondern Grauwasser genutzt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

2. Zielsetzung: E-Tankstellen für Mitarbeitende, Ladestationen für Pedelecs/E-Fahrräder

- Insgesamt bestehen derzeit 15 Ladepunkte für Elektroautos an den Hauptstandorten. Alle Mitarbeitenden haben zu diesen Ladepunkten Zugang und können diese zum Selbstkostenpreis nutzen. Aktiv genutzt werden sie bisher von 20 Mitarbeitenden sowie 11 Elektro Firmenfahrzeugen.
- Für E-Bike Ladestationen wird derzeit ein umfangreiches Konzept mit Bedacht auf Sicherheit, Brandschutz etc. ausgearbeitet.



Abbildung 3: Neue Elektrofahrzeuge der Firmenflotte

3. Zuschuss zur Nutzung des öff. Personennahverkehrs für den Arbeitsweg

- Zur Förderung des öffentlichen Nahverkehrs wurde das ZfP Jobticket eingeführt: Beschäftigte erhalten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte einen steuerfreien Zuschuss zum ÖPNV-Ticket. Die Höhe der Förderung richtet sich danach, ob ein ÖPNV-Jahresabo bzw. mindestens vier Monatstickets eingereicht werden.
- Aktuell nutzen 98 Mitarbeitende des ZfP Südwürttemberg das Jobticket.
- Die unterschiedliche Nutzung spiegelt das Angebot an ÖPNV und die geographischen Gegebenheiten der Standorte wieder.

Ausblick:

- Der Einsatz erneuerbarer Energien wird bei Neubauten geprüft und wenn möglich umgesetzt.
- Zukünftig soll die Wärmeversorgung vermehrt über erneuerbare Wärme stattfinden. Als erstes Projekt wird ein Quartierskonzept am Standort in Weissenau erarbeitet und umgesetzt, das neben Themen aus dem Anlagenbetrieb auch die Perspektive auf die Einbindung erneuerbarer Energie beinhaltet.
- Sofern es der Einsatzzweck ermöglicht, wird bei Neubeschaffungen oder einem Ausbau des Unternehmensfuhrparks auf Elektrofahrzeuge gesetzt.
- Ende 2021 sollen an allen drei Standorten Lademöglichkeiten für E-Bikes geschaffen sein.

LEITSATZ 06 - DIENSTLEISTUNGSVERANTWORTUNG

1. **Sicherstellung der Angebote (Therapie, Behandlung, Begleitung) nach dem neuesten Stand der Wissenschaft und Forschung sowie Ausrichtung an Bedürfnissen und Ansprüchen der Betroffenen, deren Angehörigen und Mitarbeitenden**

Qualitätsmanagement:

- Der Nachweis des internen Qualitätsmanagements wird über bereichsbezogene regelmäßige externe Zertifizierungen geführt, wie z.B. KTQ, IQD und AZAV.
- Ein strukturiertes Prozessmanagement auf operativer Ebene erfolgt mit Hilfe der EFQM-Handbücher auf der Grundlage von Prozessbeschreibungen sowie der Beschreibung unserer Kerndienstleistungen.
- Mit Hilfe von Befragungen wird eine Ausrichtungen an Bedürfnissen und Ansprüchen von Betroffenen, Angehörigen und Mitarbeitenden sichergestellt:
 - Im Berichtsjahr wurde eine Beschäftigtenbefragung nach der Methode „Great Place to Work“ (GPtW) die das ZfP Südwestfalen als Arbeitgeber durch die Beschäftigten selbst bewertet, durchgeführt. Die Auswertung und Analyse der Ergebnisse fand über einen Lenkungsausschuss sowie regionale Steuerungsgruppen statt. Die Ergebnisse wurden in den Bereichen diskutiert und bedarfsweise Maßnahmen abgeleitet.
 - Um einen engen Austausch zu den Anliegen und Bedürfnissen der Patient:innen herzustellen wurde eine Befragung teilstationär sowie stationär durchgeführt (2021). Maßnahmen wurden direkt in den zuordenbaren Bereichen abgeleitet.
 - Ebenso wurde durch eine systematische Einweiserbefragung die Zufriedenheit von Einweisern erfasst, um dadurch zielgerichtet Verbesserungen abzuleiten.
 - Über das Beschwerdemanagement können Patient:innen, aber auch Angehörige jederzeit eine individuelle Rückmeldung einreichen. Diese werden nach einem festgelegten Prozess bearbeitet. Im Jahr 2020 wurden 269 Formulare über Lob, Beschwerden, Anregungen eingereicht und bearbeitet.

Pflege und Medizin:

- Grundsätzlich beachtet das ZfP bei den Angeboten die neuesten wissenschaftlichen Standards und Leitlinien und wirkt aktiv bei deren Weiterentwicklung mit.
- Die Umsetzung im klinischen Alltag findet durch dokumentierte Standards, Leitlinien etc. statt. Die Einhaltung wird intern anhand von Facharztvisiten, Therapiezielbesprechungen etc. überprüft.
- Um erfolgreiche Arbeitsabläufe zu gewährleisten finden interne Audits von Fachausschüssen statt, welche diese kritisch hinterfragen und Verbesserungspotenziale aufdecken.
- Darüber hinaus hat das ZfP selbst eine eigene Forschungsabteilung mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten und zahlreichen Projekten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Fortbildungs- und Schulungsangebote sind grundsätzlich für alle Beschäftigte zugänglich. Psychiatrische Fortbildungen finden standortbezogen einmal im Quartal für alle Mitarbeitenden statt. Des Weiteren werden an der eigenen Weiterbildungseinrichtung akademie südwest ganzjährig zu unterschiedlichen Themen Fortbildungen angeboten. Ärzt:innen und Nachwuchsführungskräfte nehmen zudem an Weiterbildungscurricula sowie Kongressen teil.
- Für Fort- und Weiterbildung werden externe Kooperationspartner:innen mit einbezogen. Betroffene werden aktiv beteiligt, um aus deren Perspektiven zu lernen.
- Für eine optimale Ausrichtung an den Bedürfnissen der Betroffenen werden Genesungsbegleiter:innen auf den Stationen eingesetzt.

Ausblick:

- Die bisher durch die Teams definierten Stationsregeln werden gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet. Durch die Partizipation soll Akzeptanz für klare Alltagsstrukturen und Verhaltensweisen geschaffen werden.
- Aggressionen, selbstverletzendes Verhalten und daraus resultierende Eindämmungsmaßnahmen wie Zwangsmedikation, Isolierung etc. sind für Patient:innen und Mitarbeitende belastend und stellen eine nicht zu unterschätzende Gefahrenquelle für alle Beteiligte dar. Um Zwangsmaßnahmen bestmöglich zu vermeiden, wurde das Konzept „Safewards“ eingeführt.
 - Wie und ob Konfliktsituationen auftreten, ist von Station zu Station unterschiedlich und kaum erforscht. Das Safewards-Modell liefert ein Erklärungsmodell für die Entstehung von Konflikten und stellt weitergehende Interventionen zur Verfügung, um Gefahrensituationen und die damit verbundenen Zwangsmaßnahmen zu reduzieren.

Ökonomischer und gesellschaftlicher Mehrwert

LEITSATZ 07 - UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

1. Feste Verankerung der Angebote und der Dienstleistungen in der Region

- Das ZfP Südwesttemberg versteht sich als regionales Sozial- und Gesundheitsunternehmen und engagiert sich für den Ausbau und die Verbesserung regionaler Versorgungsangebote für psychisch Kranke. Ziel ist es, ein bedarfsgerechtes, flächendeckendes und differenziertes Hilfesystem vorzuhalten. Mittlerweile gibt es an mehr als 20 Standorten in der Versorgungsregion Behandlungs- und Betreuungseinrichtungen des ZfP Südwesttemberg, die regional und überregional vernetzt sind. Dezentralisierung, Wohnort- und Gemeindenähe der Angebote sind ein wesentlicher Bestandteil der Versorgungsstrategie des ZfP.
 - So wurde 2019 eine alterspsychiatrische Station von Bad Schussenried nach Ulm verlagert, und 2021 wurde ein Satellit am Standort Biberach eröffnet. Weiterhin wurden im gesamten Versorgungsgebiet wohnortnahe Angebote der Eingliederungshilfe ausgebaut, sowie die teilstationären und ambulanten Versorgungsstrukturen ergänzt.

Ausblick:

- Das ZfP setzt auch weiterhin auf die Qualität der wohnortnahen Angebote, auf Innovation und auf eine nachhaltige Qualifizierung der Mitarbeitenden.
- Niederschwelligen Angeboten wie die Stationsäquivalenten Behandlung (StäB) werden weiter ausgebaut. Menschen mit einer psychischen Erkrankung, die eine vollstationäre Behandlung benötigen, können dadurch auch zu Hause behandelt werden. Der Fokus der Behandlung liegt im häuslichen Bereich und bezieht die Lebenswelt der Klient:innen in die Therapie mit ein.

LEITSATZ 08 - NACHHALTIGE INNOVATIONEN

- Bereits als Schwerpunktleitsatz ausgeführt

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 - FINANZENTSCHEIDUNGEN

1. Nachhaltigkeit von Finanzentscheidungen (Anlagerichtlinien)

- Banken, mit denen das ZfP kooperiert, sind dazu verpflichtet, die Anlagerichtlinien des ZfP einzuhalten. Die Einhaltung wird in jährlichen Bankgesprächen seitens des ZfP überprüft. Eine Kontrolle findet ebenfalls durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft statt.
- Als Steuerinstrument dient außerdem ein monatliches Reporting des Liquiditätsberichts in dem eine Übersicht der einzelnen Anlageformen aufgezeigt wird.
- Im Übrigen hält sich das ZfP an den Corporate Governance Codex des Landes Baden-Württemberg. Ein jährlicher Bericht wird im Bundesanzeiger veröffentlicht (2020).

Ausblick:

- Derzeit stehen zwei Satzungsänderungen von Anlagen durch den Aufsichtsrat aus. Dabei werden Nachhaltigkeitskriterien für die neuen Anlagen von Pensionsvermögen eingeführt. Diese entsprechen den Richtlinien des Landes Baden-Württemberg und des ESG (Environment Social Governance).
 - Durch die Nachhaltigkeitskriterien wird dafür Sorge getragen, dass kein Geld in Geschäftsfelder und -praktiken fließt, die mit sozialen und ethischen Grundsätzen oder mit den Zielen des Klimaschutzes nicht zu vereinbaren sind.
 - Damit eine aktuelle Umsetzung und Einhaltung der Anlagerichtlinien stattfinden kann, werden die betreffenden Beschäftigten sowie Banken über die Neuerungen in Kenntnis gesetzt. Außerdem wird der Auftrag für die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ausgeweitet.

LEITSATZ 10 - ANTI-KORRUPTION

1. Anwendung des Handbuchs Compliance-Management und stringente Aufdeckung und Verfolgung von Korruptionsverdachtsfällen

- Das ZfP Südwürttemberg hat einen Zuständigkeitsbereich Compliance Management etabliert und einen Anti-Korruptionsbeauftragten bestellt.
- Die Grundsätze und Zielsetzungen des Compliance Management wurden innerhalb der Unternehmensgruppe der Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg einheitlich festgelegt und in einem Handbuch dokumentiert. Das Handbuch wurde unternehmensweit publiziert und steht allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung

2. Einrichtung einer Wistleblowing Meldestelle

- Eine externe Wistleblowing Meldestelle wurde 2020 durch die Beauftragung eines Vertrauensanwaltes eingerichtet. Alle Beschäftigte können sich bei konkreten Anhaltspunkten für Straftaten oder relevante Regelverstöße an diese Meldestelle wenden.

Ausblick:

- Die Arbeit des Zuständigkeitsbereichs Compliance Management wird in den kommenden Jahren weiterentwickelt.
- Schwerpunkte werden die Etablierung von Beratungsangeboten, Unterstützung bei rechtlichen Fragestellungen, Schulung und Sensibilisierung der Belegschaft sowie die risikoorientierte Durchführung von Revisionsroutinen sein.
- Das Compliance Handbuch wird zweijährlich überprüft und aktualisiert.
- Die Arbeitsweise der externen Whistleblowing-Stelle wird den gesetzlichen Vorgaben für öffentliche Stellen entsprechend weiterentwickelt.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

1. Betriebsgelände ökonomisch und ökologisch gestalten und nutzen

- Die Verknüpfung von Therapie und Ökologie findet in Projekten wie der forensischen Waldgruppe statt. Hier arbeiten Patient:innen bei der Öchsle-Bahn oder in einem Bienenprojekt mit, bei dem sie sich gemeinsam mit speziell ausgebildeten Beschäftigten um Bienenvölker kümmern. Der Honig wird aufbereitet und verkauft. Insgesamt konnten 60 kg Frühtracht und 60 kg Sommertracht Honig geerntet werden.



Abbildung 4: Bienenprojekt

- Am Standort Weissenau wird eine Biolandgärtnerei gemeinsam von Fachpersonal und Klient:innen betrieben. Das Obst und Gemüse wird auf dem öffentlichen Wochenmarkt verkauft.

Ausblick:

- Neben der Kernaufgabe engagiert sich das ZfP im kulturellen Bereich und veranstaltet jährlich Kulturtage mit unterschiedlichen Veranstaltungen wie Konzerten, Poetry Slams, Kochevents und vielem mehr, die für alle Patient:innen und Bürger:innen zugänglich sind. Dadurch wird aktiv zu Aufklärungs- und Entstigmatisierungsaktivitäten direkt in der Region beigetragen.

LEITSATZ 12 - ANREIZE ZUM UMDENKEN

1. Kampagne „Weiter Denken“ als zentrales Element für Nachhaltigkeitsthemen

- Unter dem Motto „Schon bewusst“ wurden im Jahr 2021 monatlich Artikel mit unterschiedlichen Themen (Nachhaltiger Arbeitsweg, Büroartikel, Stromverbrauch usw.) im Intranet veröffentlicht. Die Artikel zeigten auf, was im Unternehmens bereits zum Thema Nachhaltigkeit getan wird, aber auch, wo alle gemeinsam noch mehr erreichen können.

Ausblick:

- Mit dem Projekt „Zu gut für die Tonne“ soll in den Küchen eine Kampagne gestartet werden. Ziel ist es, Achtsamkeit dafür zu wecken, dass (im Unternehmen sowie Privat) weniger Lebensmittel weggeworfen werden.

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 verfügen. Alter Baumbestand wird nach Möglichkeit erhalten, Wege werden verkehrssicher gehalten. 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 mehr und mehr 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. Erste Bemühungen in der Hinsicht, die Flächen in einer geschickten Abwägung unter den verschiedenen Gesichtspunkten Verkehrssicherheit, Nutzbarkeit für Freizeitaktivitäten und naturnahe Gestaltung zu bewirtschaften, gibt es bereits. 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 2020 für Vorarbeiten, Begehungen, Meetings, Material- und Einsatzplanungen für 2021 sowie Material, Herstellung und Aufhängen der neuen Nistkästen belaufen sich auf ca. 20 Mitarbeitendenstunden und rund 1.230 €.

Bad Schussenried:

Die laufenden Kosten für das Jahr 2020 für diverse Sämereien, Blühsträucher, das Ausmähen der Naturwiese, die Umstellung von Benzingeräten auf Akkugeräte betragen ca. 3.450 €.

Die Arbeitszeitkosten für WfBM-Beschäftigte und Facharbeiter*innen beliefen sich auf ca. 1.200 €. Im Vergleich beliefen sich die jährlichen Kosten von 2015-2019 auf ca. 500€. Der Aufwand für die zukünftigen Jahre wird auf ca. 3.000 € pro Jahr veranschlagt.

UNSER WIN!-PROJEKT

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Sowohl die bereits umgesetzten als auch die in Planung befindlichen Projektmaßnahmen und Aktivitäten werden Standortdifferenziert im Folgenden vorgestellt:

	Schussenried	Weissenau	Zwiefalten
Nistkästen / Fledermaushöhlen	61 Vogelkästen 6 Fledermaushöhlen	220 Nistkästen	50 Maisenkästen 9 Stück für Stare und Sperrlinge
Insektenhotels	Keine Insektenhotels	keine Insektenhotels	großes Insektenhotel, kleines Insektenhotel + weitere in Planung
Blühstreifen / Blumenwiese	Blumenwiese: <ul style="list-style-type: none"> • Ca. 160 qm • Weitere bereits ausgesät 	Blühstreifen: <ul style="list-style-type: none"> • ca. 500 qm • Weitere sind in Planung 	Blumenwiese: <ul style="list-style-type: none"> • ca. 220 qm • Geplant ca. 500 qm
Biolandgärtnerei		Freilandfläche : 2,5 ha Treibhausfläche: 2500 qm	

Standort Zwiefalten:



Auf dem historischen Klostergelände wird der große alte Baumbestand erhalten. Dadurch kann die heimische Tier- und Pflanzenwelt geschützt werden und gleichzeitig entstehen Ruheräume zum Wohle für Mensch und Tier.



Daneben wurden verschiedene Biotope an der Kloster-Mauer errichtet z.B. mit Totholz, Steinlager, Stockrosen, Karde, Klatschmohn usw. An schattigen Plätzen werden dafür besonders geeignete Gewächse wie z.B. Beinwell, Lupinen, Akelei, Ramplerose usw. angepflanzt.

UNSER WIN!-PROJEKT

Bei der Kräuter- und Blumenwahl wird auf die Verwendung mehrjähriger und besonders insektenfreundlicher Arten geachtet.

Ein großes Insektenhotel und zusätzliche Hinweistafeln unterstützen die insektenfreundliche Umgebung und liefern interessante Einblicke und Hintergrundwissen zu den Maßnahmen „Mehr Natur im Park“.



Die aufgestellten Vogelhäuser und angebrachten Nistkästen sollen den Fortbestand der heimischen Vogelarten unterstützen. Viele der Nistkästen / Insektenhotels usw. wurden vom Bereich Arbeitstherapien gefertigt.

Zusätzliche Sitzmöglichkeiten z.B. Holzbänke, die im Rahmen der Therapieherstellung erarbeitet wurden, tragen zu mehr

Wohlfühlcharakter im Parkgelände bei. Als Impulsvorschläge für die Therapieherstellung sind Ideen wie Bewegungs-, Klang- oder Geschicklichkeitsparcours, Laufwippe, Klangholz, „Füße-baumeln“-Bank usw. nur einige der zahlreichen Ideen für eine bereichernde Gestaltungsmöglichkeit.

Außerdem wurden für die Umsetzung sportlicher Aktivitäten in der Natur im Park Fitness-Geräte aufgestellt. Kräuter-Gärten und Hochbeete wurden durch Patient:innen angelegt und erfüllen durch die Beschäftigung in der natürlichen Umwelt auch einen nachhaltigen therapeutischen Zweck.

Die Bepflanzung entlang der Klostergebäude orientiert sich nach Licht- oder Schattenverhältnissen an deren Eignung. Im Innenhof des Verwaltungsbaus wurde die Bepflanzung z.B. mit Lavendel und andere für diesen Standort geeignete Pflanzarten verändert. Am Ökonomiegebäude erfolgt eine Neubepflanzung mit Cotoneaster und Schneebeeren. Randstreifen werden mit mehrjährigen Kräutern und Blumen bepflanzt. Sofern sinnvoll werden Flächen nur noch ein- bis zweimal im Jahr gemäht.



Der natürlich belassene Seerosenteich inmitten des großen Parkgeländes wird zum Erhalt der Teichlebewesen zukünftig nur noch alle 2 Jahre halbseitig im Wechsel gesäubert. Er dient für viele Vögel, Enten, Insekten und Kleingetier als Trinkstätte.

UNSER WIN!-PROJEKT

Standort Bad Schussenried:

Seit ca. 5 Jahren werden einzelne Flächen zu Blumenwiesen umgewandelt. Hierbei werden verschiedene Blütmischungen verwendet. Von Bienenweide über Falterfreude bis zum Staudenzauber ist alles dabei. Die Gärtnerei versucht jedes Jahr, neue Flächen zu generieren.

In Zusammenarbeit mit dem Neuen Kloster wurde eine ca. 4.000 m² große vormalige Rasenfläche in eine Naturwiese umgewandelt. Diese wird nur einmal im Spätherbst gemäht. Hier kann beobachtet werden, wie sich immer mehr einheimische Naturgräser und Blühpflanzen ansiedeln.

Außerdem wird Rasenschnitt und Laub wenn möglich nicht mehr über Container entsorgt, sondern eigene Komposterde erstellt, die wiederverwendet wird.

Darüber hinaus werden seit 2020 die handgeführten Maschinen (Heckenscheren, Laubbläser, Freischneider usw.) auf Akku- Betrieb umgestellt. Dies führt zusätzlich zum Einsparen von Benzin und zu einer erheblichen Lärmreduzierung.

Als Fokus wurde ebenfalls die Müllvermeidung gewählt. Hierbei wurde z.B. beim Obst und Gemüseverkauf auf naturbelassene Transport und Tragemöglichkeiten umgestellt (Stofftaschen, Papiertüten usw.). Zudem wird darauf geachtet, dass bei Bestellungen überflüssiges Verpackungsmaterial vermieden wird (z.B. bei Werkzeugbestellungen Anlieferung von verschiedenen Werkzeugen nicht einzeln verpackt, sondern in einem großen Papierkarton). Die Beschäftigten werden immer wieder für dieses Thema sensibilisiert.

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. Deshalb wird das ZfP Südwürttemberg weiterhin das Projekt der Biodiversität fördern, denn das Thema ist und bleibt für Mensch und Tier lebensnotwendig.



7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Frank Kuhn | E-Mail: frank.kuhn@zfp-zentrum.de

Impressum

Herausgegeben am 21.10.2021 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

