

FACETTEN

Das Magazin des ZfP Südwürttemberg

GEMEINSAM RICHTUNG ZUKUNFT.

Was wäre wenn...? **Wir ALLE**
zusammen nachhaltig handeln?
Uns umeinander kümmern? Und
eine lebenswerte Zukunft schaffen?

— Interview: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es

— Zwei Generationen im Dialog

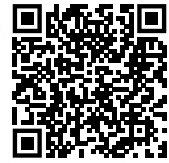
— Portrait: Jung, Chefin, Problemlöserin



Darf's mehr sein?



Youtube Stichworte:
Facetten bewegt



Gemeinsam Richtung Zukunft.

Was wäre wenn ...?

- 4_ Ansichten: Handeln statt warten
- 6_ Blickpunkte: Verantwortungsvoll, verlässlich, vielfältig
- 12_ Interview: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es
- 14_ Zahlen Daten Fakten
- 15_ Zwei Generationen im Dialog
- 18_ Weniger ist mehr
- 20_ Portrait: „Flexibler mit dem Rad“
- 21_ Regional, gesund und auch noch lecker
- 24_ Portrait: Jung, Chefin, Problemlöserin
- 26_ Wir sprechen Vielfalt
- 28_ Interview: Mit der Geschichte lernen
- 30_ Gut begleitet in die Zukunft
- 32_ Portrait: „Grenzen sind im Kopf“
- 35_ Informationen und Tipps für nachhaltiges Handeln
- 36_ Kostproben: Bücher, Filme, Podcasts, Blogs, Musik
- 38_ Jetzt wird gehandelt!
- 39_ Gewinnspiel, Impressum



12_ **Es gibt nichts Gutes, außer man tut es**
Zentralbereichsleiter Frank Kuhn erklärt, was das ZfP Südwürttemberg mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie bezweckt.

Jetzt mal ehrlich:

KÖNNEN SIE DAS WORT NACHHALTIGKEIT NOCH HÖREN?

Der Begriff wird heutzutage ja geradezu inflationär verwendet, sogar Fastfood-Restaurants und Reiseveranstalter schreiben ihn sich auf die Fahnen.

Warum wir dem Thema Nachhaltigkeit trotzdem eine Facetten-Ausgabe widmen? Weil wir überzeugt sind, dass für ein Unternehmen wie das ZfP Südwürttemberg, das aufgrund seiner Kernaufgaben eng in den gesellschaftlichen Kontext eingebunden ist, verantwortungsbewusstes und vorausschauendes Handeln dazugehören. Und weil manchmal eben nur Geduld und Hartnäckigkeit zum Ziel führen.

Gutes von anderen zu fordern, ist leicht. Wirklich nachhaltig wird es aber nur dann, wenn wir alle gemeinsam aktiv werden. Dazu gehört auch, liebgewonnene Gewohnheiten zu hinterfragen und sich von angestaubten Glaubenssätzen zu lösen. Einige Anregungen dafür haben wir in dieser Ausgabe zusammengestellt. Es geht um Mobilität, den Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft, die Rolle der Vergangenheit und die Anforderungen an einen zukunftsfähigen Arbeitgeber.

Und anstatt nur darüber zu schreiben, hat die Redaktion sich zu einem nachhaltigen Schritt entschlossen. Künftig erscheinen wir auf umweltverträglicherem Recyclingpapier und in geringerer Papierstärke – jedoch nicht weniger inhaltsstark. Und das ist nur einer unserer Vorsätze für die Zukunft.

Heike Amann-Störk



15_ **Zwei Generationen im Dialog**
Alt und Jung im Gespräch über Werte, Lebenswelten und Ansprüche an die Zukunft.

24_ **Passt nachhaltig: Jung, Chefin, Problemlöserin**
Stationsleiterin Melanie Hane bringt als junge Führungskraft neue Konzepte in den Arbeitsalltag ein.



HANDELN STATT WARTEN

Dass man seinen ganz persönlichen Beitrag für eine lebenswertere Zukunft leisten kann, zeigen diese Beispiele von Mitarbeitenden aus dem ZfP Südwürttemberg.



BIODIVERSITÄT

Naturschutz und Biodiversität fangen im eigenen Garten an. Daher setzt **Dr. Bernd Reichelt** bei sich zu Hause bewusst auf Nähe zur Natur. Die Wiese unter den alten Obstbäumen mäht der Bibliotheksleiter nur ein bis zwei Mal jährlich mit der Sense. Bei der Auswahl der Gehölze setzt er auf einheimische Sorten. Der bewusste Umgang mit dem Ökosystem Garten erhöht dessen Resilienz im Klimawandel, ist persönlich bereichernd und weckt bei den Kindern Verständnis für natürliche Abläufe.

Als Leiterin der Arbeitsgruppe **Nachhaltiger Arbeitgeber** nimmt **Franziska Bailer** Ideen der Mitarbeitenden, wie beispielsweise die Umstellung auf **Recyclingpapier**, entgegen. Und auch privat ist ihr ein zukunftsorientiertes Handeln wichtig. Das können auch **kleine Dinge** sein: Lebensmittel wickelt sie in **wiederverwendbare** Wachstücher ein, Shampoo und Duschgel kauft sie in fester Form und beim Wandern wird in der Natur umherliegender Müll **eingesammelt**.



RECYCLING



Video: Klima und Psyche



KLIMASPRECHSTUNDE

Was macht der Klimawandel mit unserer **psychischen Gesundheit**? Dieser Frage widmen sich **PD Dr. Hans Knoblauch** und **Monika Stöhr** aus Wangen. In der Psychiatrischen Institutsambulanz Wangen bieten die beiden eine **Klimasprechstunde** an. Dort sprechen sie mit Interessierten über deren Ängste, Gedanken und Gefühle im Zusammenhang mit **Klimaveränderungen**. In selbst gedrehten Videos mit wechselnden Gesprächspartner:innen auf der sogenannten „Weißen Couch“ informieren Knoblauch und Stöhr über den Zusammenhang zwischen **Klimawandel und Psyche**. In einer Folge der Videoreihe sprechen die beiden mit ZfP-Geschäftsführer Dr. Dieter Grupp über die Klimakrise.



STOFFWINDELN

Bis zu **8 Millionen Einmalwindeln** landen in Deutschland im Müll – und das **täglich**. Rund 500 Jahre benötigt eine herkömmliche **Wegwerfwindel**, um zu verrotten. Auch deshalb fiel für Gesundheits- und Krankenpflegerin **Elisa Brausch** schon in der Schwangerschaft die Entscheidung klar auf nachhaltige **Stoffwindeln**. Diese sind nicht nur **langlebig** und **umweltschonend**, sondern auch frei von **Schadstoffen**. Um auch andere von den **Vorteilen** der nachhaltigen Wickelalternative zu überzeugen, engagiert sich die Stationsleiterin seit 2021 als zertifizierte Stoffwindelberaterin.



SLOW-FOOD

Als Gegentrend zu **Fast-Food** hat sich das Konzept **Slow-Food** etabliert, nach dessen Grundsätzen **Simon und Sarah Kaiser** ihr inzwischen **biozertifiziertes Fine Dining Restaurant Esszimmer** in Mittelbiberach ausrichten. Dabei setzen die Kunsttherapeutin und ihr Mann auf rein **nachhaltige Produkte** heimischer Erzeuger:innen. Genuss und Verantwortung sowie die Überzeugung, dass Nachhaltigkeit essenziell für unsere Zukunft ist, stehen für sie im Vordergrund.

Fotos: privat, Andy Brüstl, chemikovatv
Aufgezeichnet von Elke Cambré, Nicola Netzer und Heike Amann-Störk



Was wäre, wenn Sie weiterdenken:
Wie könnte Ihr persönlicher Beitrag zur Nachhaltigkeit aussehen?



VERANTWORTUNGSVOLL

Kuchen backen will gelernt sein: Wie hier im Fachpflegeheim Ehingen unterstützen geschulte Betreuungskräfte die Bewohner:innen bei alltäglichen Dingen. Das können Brettspiele, der Besuch von kulturellen Veranstaltungen oder eben auch das Zubereiten eines Schokoladenkuchens sein. Dieser soll nicht nur schmecken, sondern vor allem vorhandene Fähigkeiten erhalten und fördern – eine wichtige Voraussetzung für ein möglichst selbstbestimmtes Leben.



VERLÄSSLICH

Vertrauen muss man sich erarbeiten: Im Stationsleitungskurs an der hauseigenen Bildungseinrichtung des ZfP werden die Teilnehmenden auf Führungsaufgaben vorbereitet. Sie lernen, was es bedeutet, Verantwortung für andere zu tragen und wie wichtig es für die Behandelten ist, sich auf ein Team verlassen zu können.

VIELFÄLTIG

Bunt ist besser: Zahlreiche Blühstreifen an den ZfP-Standorten bringen nicht nur Farbe in die Landschaft, sondern fördern auch die heimische Artenvielfalt. Diesen hier hat die Gärtnerei Weissenau angelegt – und somit ein echtes Paradies für Hummeln, Bienen und weitere Artgenossen geschaffen.

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es

Unternehmen sind nicht erst seit heute angehalten, vorausschauend zu handeln und Verantwortung zu übernehmen. Das ZfP Südwürttemberg hat seine ethischen, ökologischen und sozialen Ziele in einer Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Frank Kuhn, Leiter des Zentralbereichs Personal und Organisation erklärt, worauf es dabei ankommt.

FACETTEN: Welche Handlungsfelder umfasst Nachhaltigkeit in einem Unternehmen wie dem ZfP Südwürttemberg?

FRANK KUHN: Das ZfP Südwürttemberg hat in der Nachhaltigkeitsstrategie vier zentrale Handlungsfelder definiert: Ökologie und Klimaschutz, Arbeit und Soziales, Führung und Organisation sowie Versorgung und Innovation. Wir gehen davon aus, dass in allen Handlungsfeldern das Konzept von Nachhaltigkeit grundsätzlich wichtig ist, auch wenn sich in der aktuellen Situation Themen des Klimaschutzes und der Verbesserung unserer CO₂-Bilanz in den Vordergrund drängen.

FACETTEN: Nachhaltigkeitsziele sind schnell formuliert – wie wird denn geprüft, ob das ZfP diese auch einhält? Wie wichtig ist die Messbarkeit?

KUHN: Wir haben den Anspruch, dass in allen Handlungsfeldern eine Umsetzung mit konkreten Zielsetzungen hinterlegt ist. Das ist manchmal eine echte Herausforderung und bringt oft schwierige Abwägungen und Diskussionen mit sich. Allerdings: Für viele Zielplanungen gibt es bereits quantitativ messbare Indikatoren oder können valide Bewertungsverfahren entwickelt werden. Ein Beispiel: Wir sind stolz darauf, dass wir als Unternehmen in diesem Jahr eine strukturierte Messung unseres CO₂-Verbrauchs durchgeführt haben. Diese Daten sind die Grundlage für die weitere Entwicklung von Projekten in diesem wichtigen Segment hin zum klimaneutralen Unternehmen.

FACETTEN: Was zeichnet einen nachhaltigen Arbeitgeber aus und wo liegen die größten Herausforderungen für das ZfP?

KUHN: Die Verlockung, sich der manchmal unbequemen und schwierigen Aufgabe von Nachhaltigkeit durch einen plakativen Aktionismus oder ein paar geschickte Marketingmaßnahmen zu entledigen, ist für alle Unternehmen groß. Das Stichwort dafür ist: „Greenwashing“! Am schwierigsten ist es, das eigene Verhalten tatsächlich zu verändern. Aber nur dann bleibt man auf Dauer für die Mitarbeitenden und für die Gesellschaft glaubhaft. Schon Erich Kästner wusste: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“. Dabei entdeckt man viele offene Fragen: Welche gesellschaftlichen, ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen werden unsere Arbeit künftig prägen? Gelingt es uns, die für die Psychiatrie so wichtigen dezentralen, gemeindenahen Versorgungsstrukturen trotz hoher Anforderungen an die Mobilität aufrecht zu halten? Wie werden wir den wachsenden Ansprüchen des Arbeitsmarktes gerecht? Wird es künftig genügend Mittel für die ökologische Erneuerung unserer Infrastruktur geben?

FACETTEN: Inklusion und Diversität sind Themen, mit denen sich die Psychiatrie schon lange auseinandersetzt. Werden diese in Zukunft noch wichtiger?

KUHN: Im ZfP Südwürttemberg arbeiten Menschen aus etwa sechzig Nationen, mit allen Hautfarben, in unterschiedlichen Lebensphasen und vielen unterschiedlichen Identitäten, Hintergründen, Möglichkeiten und Fähigkeiten. Es kommt auf gute Zusammenarbeit an, und es geht um Solidarität und gegenseitiges Verständnis. Das ZfP hat bereits vor einigen Jahren die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und konkrete Diversitätsziele formuliert. Wir leben ein aktives Betriebliches Eingliederungsmanagement, arbeiten mit den Schwerbehindertenvertretungen an einer neuen Inklusionsvereinbarung und verbessern fortlaufend die

Barrierefreiheit in unseren Gebäuden, aber auch in unseren Kommunikationsmedien. Diversity ist als ethische Grundhaltung ein wesentliches Fundament unseres Unternehmensleitbildes und Teil unseres Selbstverständnisses. Natürlich vertreten wir diese Position als Unternehmen und mit unserer Arbeit gehen wir auch in die Gemeinden und Gremien, in denen wir aktiv sind, und leisten so unseren Beitrag für eine offene Gesellschaft. Diese Verpflichtung haben wir als Psychiatrie und Psychosomatik allein schon aus einer historischen Perspektive.

FACETTEN: Das ZfP definiert Klimaschutz und den Schutz natürlicher Lebensräume als umfassende Querschnittsaufgabe und Teil seines gesellschaftlichen Auftrags. Wie hängt das mit den Kernaufgaben des ZfP zusammen?

KUHN: Im Mittelpunkt ist und bleibt der Versorgungsauftrag, der sich auf die Behandlung und Betreuung psychisch kranker Menschen bezieht. Aber das Sozial- und Gesundheitswesen trägt erheblich zu unseren CO₂-Emissionen und zum Ressourcenverbrauch bei und ist ein großer Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund ist es gar nicht anders denkbar, als dass das ZfP alle seine Prozesse und Bereiche nach Kriterien der Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung überprüft.

FACETTEN: Was fällt Ihnen persönlich zur Nachhaltigkeit ein?

KUHN: Noch einmal mit Erich Kästner: „Es nützt nicht viel, sich rotzuschämen./Es nützt nichts, und es schadet bloß,/sich tausend Dinge vorzunehmen./Lasst das Programm! Und bessert euch drauflos!“

Aufgezeichnet von Heike Amann-Störk
Foto: Andreas Wemheuer



Podcast
<https://www.25jahre.zfp-web.de/stimmen/frank-kuhn>



Wir haben den Anspruch, dass in allen Handlungsfeldern eine Umsetzung mit konkreten Zielsetzungen hinterlegt ist.




Frank Kuhn leitet seit 2014 den zentralen Geschäftsbereich Personal und Organisation des ZfP Südwürttemberg. Der studierte Philosoph und Literaturwissenschaftler mit einem Master-Abschluss in Management ist Mitglied der Geschäftsleitung und im ZfP unter anderem für den Themenbereich Nachhaltigkeit zuständig.



ZAHLEN DATEN FAKTEN.

100 % Recyclingpapier 

– diese Quote strebt das ZfP Südwürttemberg bis **2023** an.

Mit einem **einzigem Veggie-Day** in den ZfP-Küchen könnten **135 Kilogramm Fleisch** eingespart werden. 



Secondhand funktioniert nicht nur bei Kleidung, sondern auch im Büro. Aktenordner können über den Zentraleinkauf auch als 2. Wahl-Artikel bestellt werden.

Der Strom, den das ZfP Südwürttemberg bezieht, besteht zu **100 % aus erneuerbarer Energie.**



Durch ein gezieltes Abfallmanagement, verbesserte Sortiersysteme und längere Lebenszyklen ließen sich im Jahr **2022** mehr als **136 Tonnen Restmüll** gegenüber dem Vorjahr einsparen.

28 E-Ladepunkte sowie **10 Ladefächer** 

für E-Bikes befinden sich auf dem Unternehmensgelände, Tendenz steigend.

2020 unterzeichnete das ZfP Südwürttemberg die

WIN-Charta

– und verpflichtete sich somit zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt.

 Langfristig gesund: jeder **fünfte Mitarbeitende** nutzt die betrieblichen Angebote zur Gesundheitsförderung.

Das hat Zukunft: Jährlich beginnen insgesamt rund **100** junge Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein Studium im ZfP sowie **60** Freiwilligendienstleistende.



IM HIER UND JETZT RICHTIG: ZWEI GENERATIONEN IM DIALOG

Sie sind beide in der Arbeitnehmervertretung, doch ihre Lebenswelten unterscheiden sich stark: eine junge Mutter, die gerade erste Schritte ins Berufsleben macht und ein erfahrener Krankenpfleger, der kurz vor dem Eintritt ins Rentenalter steht. FACETTEN hat die beiden an einen Tisch gebracht und mit ihnen über Werte, Ansprüche und die Zukunft gesprochen.

Was macht für Sie einen zukunftsfähigen Arbeitgeber aus?

NATALIE FILIPPIDIS: Gefühlt nimmt die Belastung zu, vor allem in der Pflege. Um weiterhin genügend Arbeitskräfte einstellen zu können, muss der Beruf attraktiv bleiben. Das ZfP tut hier schon viel, ich finde es beispielsweise toll, welche **Therapievielfalt** hier geboten wird und wie man sich als Fachkraft mit entsprechenden **Fortbildungen** qualifizieren kann.

MARIUS HÜTTENRAUCH: Das sehe ich ein Stück weit genauso. Aber ich frage mich auch, ob wir in Zeiten des fehlenden Nachwuchses die **Behandlungsqualität** auf einem solch hohen Niveau halten können. Das bezweifle ich.

Wie geht es Ihnen, wenn Sie eine solche Aussage hören?

FILIPPIDIS: Das macht mir keine Angst, denn der Fachkräftemangel war mir schon bewusst, als ich meine Ausbildung begonnen habe. Und ich spüre die Auswirkungen bei der täglichen Arbeit, wenn ich beispielsweise als Schülerin wie eine Fachkraft eingesetzt werde. Das ändert aber nichts daran, dass ich meinen Beruf gern mache. Dennoch muss sich etwas ändern, man muss etwas gegen diesen Zustand tun!

HÜTTENRAUCH: Ein zentrales Thema wäre beispielsweise, ob sich bestimmte Aufgaben auf andere Berufsgruppen umlegen lassen, das ist eine berufspolitische Frage. Über solche Dinge wird man nachdenken müssen.



Ich frage mich, ob wir in Zeiten des fehlenden Nachwuchses die Behandlungsqualität auf einem solch hohen Niveau halten können.

Marius Hüttenrauch



Wie setzen Sie sich für bessere Arbeitsbedingungen im ZfP ein?

HÜTTENRAUCH: Wir sind derzeit als Personalrat dabei, viele Dienstvereinbarungen abzuschließen, beispielsweise die zu den **Lebensarbeitszeitkonten**. So lassen sich Arbeit und die jeweilige Lebensphase besser vereinbaren. Oder auch die Vereinbarung zum **Jobticket**. Solche Angebote sollen Mitarbeitende ans Unternehmen binden und uns als Arbeitgeber attraktiv machen. Generell sind Themen aus dem Bereich **Familienfreundlichkeit** immer wichtiger, gerade für junge Leute. Ich beobachte, dass die nachfolgenden Generationen größeren Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen.

HÜTTENRAUCH: Das stimmt, das **Gesundheitsbewusstsein** für die Beschäftigten hat zugenommen. Es gibt heute beispielsweise Angebote zur Trauma-Vorsorge und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Ist Nachhaltigkeit ein Thema junger Generationen oder geht es alle gleichermaßen an?

FILIPPIDIS: Ich finde schon, dass es alle angeht. Jeder einzelne kann etwas dazu beitragen. Wobei meine Generation vermutlich mehr verändern kann, da wir noch einen Großteil unseres Lebens vor uns haben. Und somit auch mehr von den Konsequenzen zu spüren bekommen.

HÜTTENRAUCH: Das Problem ist, dass vieles von oben vorgegeben werden muss. Wir könnten beispielsweise beim Thema **Digitalisierung** schon deutlich weiter sein. Teilweise werden Patientenverträge noch stapelweise ausgedruckt, unterschrieben und eingescannt und landen dann im Altpapier. Inzwischen sind doch auch digitale Unterschriften möglich.

FILIPPIDIS: Und gerade die Digitalisierung ist eine enorme Erleichterung. Ich tippe am Computer viel schneller, als wenn ich von Hand schreibe. Auch wenn das ZfP bereits eine **digitale Patientenakte** hat, sehe ich noch Verbesserungsbedarf. Wenn wir auf den Stationen Tablets einsetzen könnten, ließen sich viele Prozesse optimieren.

HÜTTENRAUCH: Wir diskutieren im IT-Ausschuss gerade über diese Thematik. Beispielsweise könnte man mit Tablets die Vitalwerte dokumentieren oder sie in Patientengesprächen für die simultane Übersetzung nutzen. So ein Tablet kostet heute ja auch nicht mehr viel.



Vermutlich sollte man viel mehr voneinander lernen und sich auch immer wieder hinterfragen, warum man etwas macht. Natalie Filippidis



Natalie Filippidis ist 29 Jahre alt und im dritten Ausbildungsjahr zur Pflegefachfrau. In der Jugend- und Auszubildendenvertretung setzt sie sich dafür ein, dass die alltäglichen Probleme junger Menschen gehört und ernstgenommen werden.



Marius Hüttenrauch hat als Krankenpfleger die Entwicklung des ZfP Südwürttemberg vom psychiatrischen Landeskrankenhaus bis hin zum modernen Gesundheitsunternehmen verfolgt. Der 64-Jährige ist zudem seit 2014 als Personalrat tätig.

FILIPPIDIS: Das stimmt, Familie hat für meine Generation einen hohen Stellenwert. Ich glaube, das hat auch mit den aktuellen Arbeitsbedingungen zu tun, die sehr zehrend sein können. Ich habe selbst Familie und finde es manchmal schwer, das mit meiner Vollzeitstelle unter einen Hut zu bringen.

Ist es also allein die zunehmende Belastung, die dazu führt, dass immer mehr Menschen weniger arbeiten möchten?

HÜTTENRAUCH: Heute identifiziert man sich nicht mehr so stark mit dem Arbeitgeber. Früher war die Reihenfolge: meine Arbeit, meine Familie, meine Gesundheit. Heute ist es umgekehrt: meine Gesundheit, meine Familie, meine Arbeit. Da hat eine echte Verlagerung stattgefunden.

FILIPPIDIS: Dass die eigene Gesundheit stärker in den Fokus rückt, ist eine gute und nachhaltige Entwicklung. Früher stand allein der Patient im Mittelpunkt, der beispielsweise aus dem Rollstuhl gehoben werden sollte. Heute lerne ich, wie ich das mache, ohne mir dabei zu schaden. Meine eigene Gesundheit geht vor.

HÜTTENRAUCH: Meine Generation hat deiner Generation **viele Alllasten** überlassen, das war früher kein Thema. Man hat in Saus und Braus gelebt und die Umwelt hat nicht interessiert. Heute sind die Auswirkungen erkennbar, somit steigt auch das Bewusstsein.

FILIPPIDIS: Man kann niemandem einen Vorwurf machen. Im Unterschied zu heute hat sich das Bewusstsein verändert. Wir lernen den schonenden **Umgang mit Ressourcen** bereits in der Schule.

HÜTTENRAUCH: Man muss die Auswirkungen des Handelns erst spüren, damit sich ein Bewusstsein entwickeln kann und man Konsequenzen zieht. Ein wichtiger Schritt war damals die Einführung von **Budgetverantwortung** für die Stationsleitungen. Früher hat man gedankenlos nachbestellt, wenn etwas nicht mehr vorrätig war. Heute hab ich mein Budget, das ich verantwortungsvoll einteilen muss.

FILIPPIDIS: Das ist bei uns schon fest in die Ausbildung integriert. Es gibt zwar auch noch Einmalartikel, wie Verbandscheren oder Nierenschalen, aber bei vielen Prozessen in der Pflege sind Verbräuche genau festgelegt. Und das finde ich auch gut so.

FILIPPIDIS: Ich habe auch beobachtet, dass auf einigen Stationen die Vitalwerte jeden Morgen auf Papier notiert werden, das später weggeworfen wird. Andere Stationen hingegen benutzen Folien und abwaschbare Stifte. Vermutlich sollte man viel mehr voneinander lernen und sich auch immer wieder hinterfragen, warum man etwas macht.

Werden junge Menschen denn gehört, wenn sie auf so etwas hinweisen?

FILIPPIDIS: Ja, ich finde schon dass man, wenn man weiß, wie **gute Kommunikation** funktioniert, auch gehört und ernstgenommen wird. Ich kann es allerdings verstehen, dass es im Alltag schwierig ist, diese Kleinigkeiten einzuhalten. Nachhaltigkeit ist immer mit Aufwand verbunden.

HÜTTENRAUCH: Wenn du erst mal in einem System drin bist, merkst du es gar nicht mehr und es ist schwer, etwas zu ändern. Daher finde ich es toll, wenn junge Leute kommen und fragen: Warum macht ihr das so? Das kann Anlass sein, um sich kritisch mit dem eigenen Handeln auseinanderzusetzen.

Wünschen Sie sich manchmal die Sorglosigkeit von früher zurück?

HÜTTENRAUCH: Ich sehne mich nicht zurück. Die Entwicklungen, die wir in den letzten Jahren gemacht haben, sind enorm. Die Kompetenzbereiche haben sich erweitert und einzelne Berufsgruppen haben mehr Verantwortung. Das ist gut so.

FILIPPIDIS: Ich bin im Hier und Jetzt richtig. Allein wenn ich mir vorstelle, wie die Psychiatrie damals war, möchte ich den Fortschritt von heute nicht missen. Ich bin eigentlich ganz glücklich, im Heute zu leben. **I**

Aufgezeichnet von Heike Amann-Störk
Foto: Wolfgang Engler



Was wäre, wenn Sie weiterdenken:
Sollten die Älteren stärker auf die Jugend hören?



Weniger ist mehr

Das ZfP benötigt Energiesicherheit, um die Betreuung und Behandlung der Patient:innen und Bewohnenden gewährleisten zu können. Aber: Ein Klinikbett verbraucht jährlich etwa so viel Energie wie vier Einfamilienhäuser. Das ist teuer und schadet dem Klima. Das ZfP Südwestfalen hat sich auf den Weg gemacht, die eigene Energiebilanz zu verbessern und auf erneuerbare Energie umzusteigen.

Doppelt gut fürs Klima: Die Photovoltaikmodule erzeugen grünen Strom und spenden in heißen Sommermonaten kühlen Schatten.

Für beheizte Räume und warmes Wasser hat der Klinikverbund im Jahr 2021 rund 41 Millionen Kilowattstunden Gas verbraucht. „Wir halten an allen Standorten große Gaskessel vor, mit denen im ZfP vorwiegend Wärme produziert wird“, erklärt Martin Buchecker, Abteilungsleiter der Technik im ZfP, das Prinzip. Der Wandel weg von der Kohle zuerst zur Ölheizung und schließlich hin zum Gas sei ursprünglich ein guter gewesen, skizziert er die Entwicklung der Energieträger im Unternehmen. „Gas galt als sauber und billig.“

Gemeinsam Energiesparen: Jede Einsparung hilft

„Wir beziehen viel Gas – russisches Gas, das muss man eben so sagen“, bestätigt auch Andreas Halder, Energie- und Umweltmanager im ZfP. Mit Zuspitzung der Klimakrise wird der Brennstoff mittlerweile viel kritischer gesehen und spätestens seit dem Krieg in der Ukraine kommen große Bedenken bezüglich der Versorgungssicherheit hinzu. Daher ist klar: Das ZfP muss Energie einsparen.

Mit der Aktion „Gemeinsam Energiesparen“ wollen Geschäftsleitung und Technik im Winter alle Mitarbeitenden mitnehmen: Mit anschaulichen Tipps, die im Intranet und auf einem Flyer zusammengestellt wurden, sollen alle dazu aufgerufen werden, mitzusparen – ob Beschäftigte, Klient:innen oder Wohngruppen.

Das Fachwissen der Technikabteilung wird gebündelt, um möglichst effektive Maßnahmen zu entwickeln: beispielsweise das Absenken der Grundtemperatur in den Heizkreisen, das Abstellen der Warmwasserversorgung in Gebäudeteilen ohne Patientenversorgung oder die Begrenzung der Raumtemperatur auf 19 Grad Celsius. Die Blockheizkraftwerke sollen aufgrund der guten Effizienz vorerst weiter in Betrieb bleiben, obwohl sie ebenfalls Gas benötigen. Für Notfallszenarien gibt es einen Stufenplan.

Regelmäßige Energie-Audits und hohe fachliche Expertise

Überprüft wird die Wirksamkeit der Maßnahmen in regelmäßigen Energieaudits. Hilfreich ist auch eine spezielle Energiemanagement-Software, mit der Andreas Halder mittlerweile

– Hintergrund

die verschiedenen technischen Anlagen kontrollieren und den Verbrauch prüfen kann. An allen Standorten sind Elektromeister oder Meister im Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärhandwerk mit dem Betrieb der Anlagen betraut und täglich damit beschäftigt, die Anlagen sicher und effizient zu betreiben.

„Zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen haben wir bei einer Photovoltaikanlage in Weissenau“, berichtet Halder. Denn die Module auf den Oberlichtern fangen nicht nur die Sonne ein, sondern sorgen gleichzeitig für eine Beschattung, was wiederum zu angenehmeren Temperaturen in der Wäscherei führt.

CO₂-Fußabdruck muss kleiner werden

„Im Moment sind wir gerade dabei, unternehmensweit unseren CO₂-Fußabdruck zu ermitteln und Maßnahmen zu einer nachhaltigen Reduzierung des Ausstoßes zu erarbeiten“, erläutert Buchecker. Das gelingt nur durch einen Umstieg auf neue Energieformen: Die zukünftige Versorgung mit Energie wird höchstwahrscheinlich von mehreren Anlagenarten und Energieträgern erfolgen. Dabei sollte möglichst viel Energie dort erzeugt werden, wo sie verbraucht wird. Das könnte beispielsweise durch Photovoltaik oder Wärmepumpentechnik erfolgen. Am Ende des Prozesses steht die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes auf ein Mindestmaß – oder bestenfalls sogar die komplette CO₂-Neutralität. **f**

Text: Elke Cambré
Fotos: Technik im ZfP

Zur nachhaltigen Energieerzeugung und Mobilität bietet das ZfP Südwestfalen:

3 eigene **Photovoltaikanlagen**

Wärmeerzeugung aus **Biomasse** am Standort Zwiefalten

100 % Ökostrom (Erzeugungsanlagen maximal 6 Jahre alt)

6 Blockheizkraftwerke (Kraft-Wärme-Kopplung)

11 Elektroautos

12 Hybridfahrzeuge

28 eigene **Ladepunkte** für Elektrofahrzeuge

10 Ladefächer für E-Bikes

Die Blockheizkraftwerke im ZfP bleiben aufgrund der guten Effizienz vorerst in Betrieb und auch die Elektroautos haben eine gute Ökobilanz.





Portrait

„Flexibler mit dem Rad“

Die Warnweste anziehen, den Helm aufsetzen und ab auf den Sattel – so macht sich Andreas Halder täglich auf den Weg zur Arbeit. Der Mitarbeiter der Abteilung Technik im ZfP Südwürttemberg bestreitet seine Wegstrecke von 13 Kilometern mit dem Fahrrad – und das bei fast jedem Wetter.

Gut für die Beinmuskeln und die Umwelt – um zur Arbeit zu kommen setzt Andreas Halder einzig auf Muskelkraft.

Zuvor hatte er fünf Kilometer mit dem Rad zur nächsten Bushaltestelle zurückgelegt, von da an ging es mit dem Bus weiter nach Bad Schussenried. Das Problem: Der Bus fuhr in den Schulferien nicht, es war eine Alternative gefragt. Deshalb legt er nun die ganze Strecke mit dem Rad zurück. „Ich war ja ohnehin schon entsprechend gekleidet und saß auf dem Rad“, erklärt Andreas Halder, Energie- und Umweltmanager im ZfP. Das Umsteigen fiel weg und er ist mit 45 Minuten fast gleich schnell.

Sein Weg führt ihn über die Atzenberger Höhe, er kommt bis auf 700 Höhenmeter – er fährt bewusst mit einem Fahrrad ohne E-Antrieb. Im ZfP hat er im Gebäude der Technik die Möglichkeit zu duschen. Im Winter, oder wenn es wegen des Wetters mit dem Rad nicht geht, nutzt er Mitfahrgelegenheiten. Das entsprechende Forum zum Austausch im ZfP-Intranet soll noch weiter verbessert werden. Zu beruflichen Auswärtsterminen am Standort Weissenau fährt er mit



Umweltbewusst vorankommen

Das ZfP Südwürttemberg fördert ökologisch verträgliche Formen der Mobilität. Die Nutzung von Bus und Bahn wird finanziell unterstützt, und wer den Dienstweg mit dem Fahrrad zurücklegt, genießt eine Reihe an Vorteilen.

dem Zug. „Da ist der Komfort einfach größer als mit dem Auto. Ich habe zum Beispiel Zeit zum Lesen.“

Dass nicht jede:r gerne radelt oder den Zeitaufwand morgens auf sich nehmen möchte, ist Halder klar. Der öffentliche Nahverkehr müsse attraktiver werden, damit Pendler:innen aufs Auto verzichten. Ein Problem besteht seiner Meinung nach in der schlechten ländlichen Versorgung. Wenigstens habe sich der „Tarifschunzel“ der Verkehrsverbände gebessert und es gibt übergreifende Tickets. Bei seinem früheren Arbeitgeber in Sigmaringen fuhr er eine Teilstrecke mit dem Rad, den Rest mit dem Zug.

Umdenken ist gefragt

„Ein Drittel des CO₂-Ausstoßes in Baden-Württemberg entsteht durch die Mobilität“, weiß Halder. Fahrleistung und Kilometeranzahl hätten zugenommen. Eine Möglichkeit wäre es, näher beim Arbeitgeber zu wohnen oder ein alternatives Beförderungsmittel zu wählen, zeigt Halder Alternativen auf. Gewohnheiten lassen sich jedoch nur schwer ändern. Andreas Halder geht es nicht darum, andere zu „bekehren“ – stattdessen möchte er Anreize bei den Mitarbeitenden schaffen.

Als Mitglied der Arbeitsgruppe nachhaltiger Arbeitgeber im ZfP initiierte er das Projekt Stadtradeln im Unternehmen mit. Das ZfP Südwürttemberg sieht er insgesamt auf einem guten Weg, vor allem mit Angeboten wie dem Jobticket oder den hauseigenen kostenlosen Ladestationen für E-Bikes. Ihre E-Autos können Beschäftigte ebenfalls an den ZfP-Standorten laden. Die größte Baustelle sieht Halder darin, Angebote bei den Mitarbeitenden bekannt zu machen – damit ein Umdenken stattfinden kann. **f**

Text und Foto: Elke Cambré

– Hintergrund

REGIONAL, GESUND UND AUCH NOCH LECKER



Nicht nur gut schmecken soll es – das Essen der Klinikküche im ZfP Südwürttemberg soll zudem möglichst nachhaltig sein. Diesen Anspruch haben die Mitarbeitenden der drei Küchenstandorte und setzen hierfür verschiedene Maßnahmen um.

Auf insgesamt ca. 3.000 m² Küchenfläche werden mehr als 3.000 Mahlzeiten pro Tag zubereitet.

Ungefähr 3.000 Mittagessen werden im ZfP Südwürttemberg pro Tag ausgegeben an Mitarbeitende, Patient:innen und Bewohnende. An den Hauptstandorten in Bad Schussenried, Zwiefalten und Weissenau befinden sich die drei großen Klinikküchen des ZfP Südwürttemberg. Sie sind für die Speiseversorgung in den jeweiligen Regionen zuständig. Zusätzlich beliefern sie externe Kunden und bieten Catering an. Dabei setzen die Klinikküchen auf Qualität und Gesundheit und streben eine gesunde Ernährung mit möglichst regionalen Produkten an. Die Küchen bekennen sich damit zur jeweiligen Region und wollen so auch die heimische landwirtschaftliche Struktur stärken. „Regional“ bedeutet im ZfP, dass sich die Zulieferbetriebe in einem Umkreis von etwa 50 Kilometern befinden. „Wir arbeiten beispielsweise mit dem Kartoffelhof Daiber in Sattenbeuren bei Bad Schussenried zusammen, mit der Metzgerei Buchmann aus Grünkraut bei Ravensburg, der Bäckerei Stehle bei Zwiefalten sowie der Firma Albgold Teigwaren“, berichtet Lars Weirauch, Verpflegungsmanager im ZfP Südwürttemberg. Er tauscht sich regelmäßig mit den drei Küchenmeistern aus, um die Versorgung nachhaltiger gestalten zu können.

Bio nicht um jeden Preis

Die Ansprüche an die moderne Gemeinschaftsverpflegung wachsen stetig. Dass das ZfP-Klinikkessen gut ist, bescheinigt seit dem Jahr 2020 die Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE), zudem sind die Küchen mit dem Bio-Siegel nach EG-Öko-Verordnung ausgezeichnet. Maßgeblichen Anteil daran haben die vier Diätassistentinnen der Küchen, die über die Einhaltung der Standards wachen. Der DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Krankenhäusern sieht die Erhöhung des Anteils ökologisch erzeugter Lebensmittel auf mindestens 15 Prozent vor. Bio-Produkte verwenden die Küchen



Nachhaltig geht es auch bei der Zubereitung zu – diese erfolgt so energiesparend wie möglich.

beispielsweise bei Pasta, bei verschiedenem Tiefkühlgemüse, beim Bohnenkaffee in den Personalcasinos und bei Besprechungen. „Wir möchten aber nicht um jeden Preis Bio-Produkte verwenden, sondern dort, wo es Sinn macht“, meint Weirauch. „Regional vor bio“ bedeutet zum Beispiel, dass eher ein konventioneller Geflügelhof aus der Region die Eier liefert anstatt Bio-Eier aus den Niederlanden zu nutzen. Heimisches Gemüse kann teilweise aus den eigenen ZfP-Gärtnereien an den Hauptstandorten bezogen werden. Die Gärtnerei in Weissenau ist sogar bioland-zertifiziert. Bioland ist der in Deutschland bedeutendste Verband für ökologischen Landbau.

Die Auswahl an ökologisch erzeugten Produkten soll im ZfP stetig ausgebaut werden. „Da befinden wir uns aber in einer Zwischmühle: Bio-Lieferanten gibt es in der Gegend wenige, die uns die benötigten Mengen liefern können“, merkt Weirauch an. Zudem müssen die geltenden Hygienestandards beachtet werden. Da es sich beim ZfP um ein Großunternehmen handelt, dürfen Aufträge zudem nicht vorschnell vergeben werden – je

Mehr bio bitte – so wie der Salat, der direkt aus der Weissenauer Gärtnerei kommt.



Hintergrund _

nach Bereich sind europaweite Ausschreibungen vorgeschrieben. „Der Zentraleinkauf im ZfP legt die Rahmenbedingungen fest, die Küchen definieren die Qualitätsstandards“, erklärt Weirauch. Nachhaltiger Einkauf bedeutet beispielsweise auch, dass die Fischprodukte MSC-zertifiziert sein sollen.

Hin zu mehr Veggie-Menüs

Immer mehr Menschen ernähren sich mittlerweile vegetarisch oder vegan. Die ZfP-Küchen gehen diese gesellschaftliche Entwicklung mit, Veggie-Gerichte und vegane Menüs halten immer mehr Einzug in den Speiseplan. Dieser ist an allen Standorten gleich. Mitarbeitende und Patient:innen können täglich aus drei verschiedenen Menüs auswählen. Mindestens eines davon ist immer vegetarisch, teilweise nun auch vegan. „Da stellen wir die Speisepläne nach und nach um, unsere Köche sind motiviert und werden in dieser Richtung auch regelmäßig von den Diätassistentinnen ‚gestubst‘“. Als Aktion konnten bei einem Wettbewerb Mitarbeitende ihr fleischloses Lieblingsgericht einreichen. Gewinnermenü war ein veganes Pilzragout mit Räuchertofu, das in den Speiseplan aufgenommen wurde.

Pro Tag werden in den ZfP-Küchen insgesamt mehrere tausend Essen zubereitet – das verursacht einen hohen Energieverbrauch. Ein energiesparendes Beispiel ist die neuartige Industriespülmaschine in der Küche in Bad Schussenried. „Die Maschine spart Wasser, reduziert über eine Geschirrerkennerkennung automatisch den Spüldruck und arbeitet mit Wärmerückgewinnung“, erklärt der Verpflegungsmanager zufrieden. Ressourcen werden durch weitere kleine Maßnahmen eingespart: Kaffeetassen in den Personalcasinos werden nicht mehr vorgewärmt, die Beleuchtung in den Kühlhäusern wird über Bewegungsmelder gesteuert.

Wiederverwerten statt wegwerfen

Ein großes Thema in den ZfP-Küchen ist die Reduzierung von Speiseabfällen. Hierbei verhindert jedoch die DGE-Zertifizierung teilweise die Verwertung von Resten. „Im Speiseplan steht am Mittwoch Brokkolicremesuppe drin. Da dürfen wir dann nicht noch den Sellerie und die Karotten vom Vortag mit verarbeiten“, gibt der Verpflegungsmanager ein Beispiel. Speisen müssen klar deklariert werden, „Gemüsesuppe“ wäre zu unspezifisch. Im Salatbuffet können beispielsweise Gemüsereste weiterverwertet werden. Rückläufige Speisen von Tellern müssen kostenpflichtig entsorgt werden. „Man bezahlt also mehrfach: beim Einkauf, bei der Zubereitung und schließlich auch bei der Entsorgung“, sagt Weirauch. Damit die Teller bestenfalls nicht halbvoll bleiben, stehen die Küchen mit den

_ Hintergrund & Nachgefragt

Stationen und Wohngruppen in Kontakt. Eine bessere Abstimmung bei der Essensbestellung und der Austausch könnten viel bewirken. In den Personalcasinos werden gegen Pfand To-Go-Behälter vorgehalten. „Die Mitarbeitenden können sich ihr Essen abholen und auf der Station oder im Büro essen oder die Reste danach einpacken“, erläutert der Verpflegungsmanager.

„Meine Vision ist ein Tagesessen oder ein Mittagstisch aus Überhängen, also übrig gebliebenen Zutaten in der Küche.“

Schonend mit den eigenen Mitarbeitenden umzugehen, versteht der gelernte Koch ebenfalls als nachhaltig. Deshalb werden unter anderem ZfP-weit Rückenschulungen für die Beschäftigten der Küchen und des Reinigungsdienstes angeboten. „Nachhaltigkeit ist ein langfristiger Prozess und geschieht nicht von heute auf morgen“, weiß Lars Weirauch. Man müsse einfallsreich und mutig sein, wenn etwas vom Standard abweiche – damit eine Weiterentwicklung gelingen kann. **f**

Text: Elke Cambré
Fotos: Ernst Fesseler



Nachgefragt

Lieferketten im Blick

Welche Vorgaben das ZfP Südwürttemberg bei der Materialbeschaffung einhalten will und welche Maßnahmen gesetzliche Regelungen mit sich bringen, erklärt Michael Krattenmacher, Leiter der Abteilung Compliance Management im ZfP Südwürttemberg.

FACETTEN: Welche nachhaltigen Rahmenbedingungen will das ZfP einhalten?

MICHAEL KRATTENMACHER: Im Compliance Management achten wir auf die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie auf die Vorgaben, die sich das ZfP selbst gesetzt hat. Das ZfP Südwürttemberg versteht sich als nachhaltiges Unternehmen. Wir möchten die vielfältigen Nachhaltigkeitsaspekte der Bereiche wie Ökologie und Klimaschutz, Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Anti-Korruption und regionaler Mehrwert ernst nehmen und diesen bestmöglich nachkommen. Denn Nachhaltigkeit bedeutet nicht nur ökologisches klimabewusstes Handeln, sondern ist deutlich vielschichtiger und beinhaltet unter anderem auch, die Materialbeschaffung zu hinterfragen.

FACETTEN: Was bedeutet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für das Unternehmen?

KRATTENMACHER: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, welches wir im Unternehmen zum Januar 2023 umsetzen müssen, verfolgt das Ziel, die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in globalen Lieferketten zu verbessern. Es geht nicht darum, überall in der Welt deutsche Sozialstandards umzusetzen, sondern um die Einhaltung grundlegender Menschenrechtsstandards wie des Verbots von Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Durch das im Unternehmen

etablierte Risikomanagement haben wir bereits eine gute Grundlage geschaffen, zukünftig schauen wir uns unsere kompletten Lieferketten genauer an: Unternehmen, die uns zuliefern, müssen bekennen, dass sie die Menschenrechte und umweltbezogenen Pflichten einhalten. Wir werden jährlich eine Risikoanalyse durchführen, um beispielsweise bei möglichen Verstößen tätig werden zu können.

FACETTEN: Was wurde davon bisher umgesetzt?

KRATTENMACHER: Im ZfP haben wir schon einiges erarbeitet und achten in vielen Bereichen auf eine nachhaltige Materialbeschaffung: Zum Beispiel in den Küchen durch die Verwendung regionaler Produkte, der Zentraleinkauf bestellt langlebigere Büroartikel, die Klinikhygiene achtet auf nachhaltige Desinfektionsmittel, im Unternehmen wird künftig nur noch Recyclingpapier genutzt. Bei Ausschreibungen wie beim Bauen spielen Nachhaltigkeitskriterien ebenfalls eine Rolle. Zukünftig werden wir im Bereich der nachhaltigen Beschaffung sicherlich, wo möglich, verstärkt beziehungsweise ausschließlich mit Unternehmen kooperieren, welche die geforderten Nachhaltigkeitskriterien erfüllen und entsprechend zertifiziert sind. Zusätzlich wollen wir bei den Mitarbeitenden die Sensibilität für das Thema erhöhen.

Aufgezeichnet von Elke Cambré
Foto: Heike Amann-Störk

PASST NACHHALTIG:

JUNG, CHEFIN, PROBLEMLÖSERIN ...

Dienstplangestaltung, Arbeitsorganisation, Supervisionen planen, Einarbeitungen anleiten und Vorgesetzte für ein Team von Mitarbeitenden sein – das sind Alltagsaufgaben einer Pflegerischen Stationsleitung. Nicht alltäglich ist, wenn die Leitung selbst erst Mitte 20 ist und zu den Jüngsten im Team gehört.

„Ich bin hier die Problemlöserin, egal welcher Art“, sagt Melanie Hane und lacht. Seit Mitte Juli 2020 leitet die 27-Jährige eine spezialisierte Demenzstation des ZfP in Ravensburg und bringt trotz ihres Alters bereits eine

gehörige Portion Leitungserfahrung in den Job mit. An fest eingeplanten Tagen kümmert sie sich um die Büroarbeit, an zwei Tagen in der Woche arbeitet sie im Pflegedienst auf der Station mit.

In Aufgaben reingewachsen

Dass sie einmal selbst die Station leitet, hatte Melanie Hane zuerst nicht geplant. Nach ihrem ausbildungsintegrierten Studiengang Pflege, den sie auch schon im ZfP Südwürttemberg absolviert hatte, arbeitete sie auf der alterspsychiatrischen Demenzstation in Ravensburg weiter. In Teilzeit absolvierte sie danach den Masterstudiengang Pflegepädagogik und schloss ihre Masterarbeit zum Thema Praxisanleitung ab. Nach viel Wechsel im Stationsteam und auf der Leitungsebene wurde sie gefragt, ob sie die Leitung übernehmen möchte. „Ich bin in meine Aufgaben reingewachsen“, sagt sie heute. Ihre Tätigkeit als Stationsleiterin übt sie seither zu 75 % aus und arbeitet außerdem als Pflegepädagogin in der Berufsfachschule für Pflege des ZfP in Weissenau. Nachwuchsgewinnung und Praxisanleitung sind ihr eine Herzensangelegenheit.

Im Dezember 2020 traf ein Corona-Ausbruch die Station schwer. „Das waren harte Arbeitsbedingungen und da haben wir im Team gemerkt, wie sehr man sich aufeinander verlassen kann“, erzählt die Stationsleiterin. Nach dieser Herausforderung wollte Hane neue Projekte und frischen Wind in die Station einbringen. Ein zentrales Projekt: ein Einarbeitungskonzept aus ihrer Studienzeit mit einem Einarbeitungstag für neue Kolleg:innen. In die Einarbeitung und Begleitung ihrer Mitarbeiter:innen steckt Melanie Hane aus Überzeugung viel Zeit. Einen neuen Stationsleitfaden und eine vorausschauende Personalplanung setzte die junge Stationsleiterin nach und nach um.

Mit strukturell schlechten Bedingungen zurechtkommen: ein gutes soziales Klima schaffen

Der Leiterin ist eine gute Stimmung auf der Station äußerst wichtig. Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung wie ein coronakonformer Teambag im Kino, ein Sommerfest für die Mitarbeitenden sowie ein privater Mitarbeiterstammtisch alle sechs Wochen sind einige Beispiele. Mittwochs findet die Teambesprechung statt. „Ich möchte aber auch den Raum für Frust ermöglichen. Die Kolleginnen und Kollegen können mir alles sagen.“ Das Team werde in Ideen eingebunden. Individuelle Dienstpläne versucht die Leiterin zu berücksichtigen. „Nur, wenn alle zufrieden sind und es allen im Team gut geht, kann man die Pflegequalität gewährleisten und mit den strukturell schlechten Bedingungen zurechtkommen“, ist die junge Führungskraft überzeugt.

„Wir arbeiten im Bezugspflegesystem“, erläutert sie. Die Station sei gut ausgestattet und die Patient:innen anspruchsvoll. „Wir haben unglaublich begrenzte Personalressourcen und ich kann es mir nicht erlauben, Beschäftigte zu verlieren.“ Deshalb bringt sie gerne ihre innovativen Ideen ein. Wo es nur geht, möchte sie entbürokratisieren und die Arbeit vereinfachen. Sie schätzt es sehr, dass sie als junge Frau als Leitungskraft auch von den Angehörigen der Betreuten respektiert wird und das Vertrauen der Abteilungsleiterinnen hat. „Früher dachte ich, die Stationsleitung wäre eine blöde Sandwich-Position, in der man von allen Seiten Druck bekommt.“ Stattdessen habe sie ein tolles Team und eine unterstützende Chefin. „Da drückt niemand“, sagt die junge Leiterin zufrieden und stolz. **f**

Text: Elke Cambré
Fotos: Elke Cambré, Ernst Fessler

Melanie Hane entwickelt Ideen, wie sich knappe Personalressourcen und hoher Versorgungsanspruch vereinen lassen. Dafür geht sie auch mal neue Wege.

Die alterspsychiatrische Station ist spezialisiert auf die Erkrankungen Demenz und Delir.



Was wäre, wenn Sie weiterdenken:
Funktioniert gute Teamarbeit nur, wenn alle gleichberechtigt sind?



WIR SPRECHEN VIELFALT

Die Psychiatrie versteht sich als sprechende Medizin. Beziehung spielt in der Behandlung eine wesentliche Rolle. Wie aber funktioniert das, wenn Behandler:innen und Patient:innen nicht dieselbe Sprache sprechen? Hier profitiert das ZfP von der Vielfalt seiner Mitarbeitenden. Sie springen beispielsweise bei Neuaufnahmen ein, um Sprachbarrieren zu überwinden.

Malgorzata Jasińska-Reich weiß aus eigener Erfahrung, dass Sprache Vertrauen schafft.

Arabisch, Kroatisch, Türkisch, Spanisch: Im ZfP Südwürttemberg werden pro Jahr rund 1.500 Menschen behandelt, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, und etwas weniger als die Hälfte davon hat geringe bis keine Deutschkenntnisse. Sind diese als Patient:in einmal aufgenommen, werden für Termine etwa auf dem Amt oder bei Gericht professionelle Dolmetscher:innen engagiert, damit die Kommunikation gelingt. Dies ist jedoch meistens zeitaufwendig und bedarf mehrerer Tage Vorlauf. Deshalb besteht darüber hinaus ein Vertrag mit einem telefonischen Dolmetscher-Dienst, um den Austausch mit fremdsprachigen Patientinnen und Patienten zu ermöglichen.

Bei Neuaufnahmen von Patient:innen, die kein Deutsch sprechen, muss manchmal spontan vor Ort übersetzt werden. Da trifft es sich gut: Die Belegschaft des ZfP Südwürttemberg ist mehrsprachig aufgestellt. Und so gibt es in allen drei Versorgungsregionen Mitarbeitende, die sich freiwillig dazu bereit erklärt haben auszuhelfen, sollte die aufzunehmende Person die gleiche Muttersprache wie sie selbst sprechen.

Kurzfristig unterstützen

Malgorzata Jasińska-Reich ist eine dieser Mitarbeiter:innen. Die gebürtige Polin arbeitet als Sonderpädagogin in der Patientenschule der Forensischen Klinik am Standort Bad Schussenried. In dieser Funktion übersetzt sie ab und zu Briefe und Dokumente für polnisch sprechende Patient:innen. In den 20 Jahren ihrer ZfP-Zugehörigkeit wurde sie zudem immer wieder für Patienten-Aufnahmen in der Allgemeinpsychiatrie und der Suchtabteilung hinzugezogen. „Die Kolleg:innen auf Station melden sich telefonisch bei mir und fragen, ob ich kurzfristig helfen könnte“, erklärt sie den Ablauf. „Ich versuche dann immer,

– Hintergrund

sobald wie möglich vorbeizukommen. Wenn ich gerade unterrichte, dauert es halt manchmal etwas.“

Vor dem Aufnahmegespräch stimmt sie sich mit der Ärztin oder dem Arzt ab. In der Regel sind bei den Gesprächen auch ein bis zwei Pflegekräfte anwesend. Jasińska-Reich: „Mir ist es wichtig, dass alle wissen: Ich füge nichts hinzu und lasse auch nichts weg, damit das Gesagte eins zu eins ankommt.“ Sie stelle sich den Patient:innen vor und sage ihnen, dass sie sich in Sicherheit befinden und ihnen nichts geschieht, was sie nicht wollen. „Psychiatrie ist bei vielen in Polen immer noch negativ konnotiert, entsprechend bestehen Vorurteile und Ängste.“

Jasińska-Reich übersetzt die ärztlichen Fragen sowie die Fragen der Patienten – manchmal simultan, manchmal konsekutiv. Dabei geht es sowohl um die aktuelle Situation wie auch um die Vorgeschichte. Gefragt wird, zum Beispiel in der Suchtabteilung, etwa nach dem Alter, nach der Dauer des Konsums oder danach, ob und welche Medikamente eingenommen werden. Erklärt wird darüber hinaus, an welchem Ort sich der Patient aktuell befindet und was die Gründe dafür sind, welche Möglichkeiten sie oder er hat und welche Behandlung von ärztlicher Seite aus angezeigt ist.

Beruhigend auftreten

Im Gespräch versuche sie, sehr ruhig zu sprechen und eine angenehme Atmosphäre zu schaffen. „Dabei ist es im Idealfall so, dass der Patient den Arzt anschaut und mit ihm spricht und ich also nur das Sprachrohr bin. Das gelingt aber natürlich nicht immer, weil

manche sich dann ganz automatisch mir zuwenden.“ Natürlich sei sie keine ausgebildete Dolmetscherin, allerdings übersetzt Jasińska-Reich schon, seit sie vor 28 Jahren nach Deutschland kam, sowohl schriftlich als auch mündlich. „Mit der Zeit bekommt man eine gewisse Routine.“ Inzwischen falle es ihr leicht, Polnisch zu hören und parallel Deutsch zu sprechen, und umgekehrt.

Als Jasińska-Reich seinerzeit im ZfP Südwürttemberg anfang, wurde sie irgendwann darauf angesprochen, ob sie sich die Rolle als Dolmetscherin vorstellen könnte. Sie sagte sofort zu: „Ich wusste aus eigener Erfahrung, wie es sich anfühlt, in der Fremde anzukommen und kein Wort zu verstehen. Zumal sich ja die Menschen, die in der Psychiatrie aufgenommen werden, in einer Ausnahmesituation befinden.“ Da tue es umso mehr gut, in der eigenen Sprache angesprochen zu werden. Dies gelte selbst dann, wenn Deutsch rudimentär verstanden und gesprochen wird. „Es hilft, zu verstehen, und schafft Vertrauen – eine gemeinsame Sprache ist elementar, und ist im psychiatrischen Kontext ohnehin das A und O.“ Dabei spiele nicht nur der Inhalt des Gesagten eine Rolle, sondern auch der Klang und die Melodie der Muttersprache. ■

Text und Foto: Stefan Angele



Was wäre, wenn Sie weiterdenken:

Wie würde sich die Welt verändern, wenn alle Menschen die gleiche Sprache sprächen?

Mit der Geschichte lernen

Gegenwart und Zukunft gibt es nicht ohne Vergangenheit. Die Geschichte der Psychiatrie und Psychotherapie birgt schwierige und belastende Kapitel, aber auch fortschrittliche Ansätze. Welche diese sind und was sich daraus lernen lässt, wollte FACETTEN von Professor Dr. Thomas Müller und Dr. Uta Kanis-Seyfried wissen.

FACETTEN: Hat Geschichte denn Konsequenzen für das heutige und vielleicht auch zukünftige Handeln?

DR. UTA KANIS-SEYFRIED: Auf jeden Fall – denn gerade im Rückblick können wir Dinge häufig anders beurteilen und besser verstehen, als wenn man mitten im Geschehen steckt. Durch die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit können wir erkennen, was möglicherweise falsch lief und was wir künftig besser machen können.

PROF. DR. THOMAS MÜLLER: Wissen, das wir zu Diagnostik, Therapie und Prognostik heute besitzen, verhilft der Psychiatrie zu einer besseren Therapie. Auch Psychopharmakologie oder Psychotherapie haben sich durch das 20. Jahrhundert und auch im 21. Jahrhundert dramatisch weiterentwickelt.

FACETTEN: Was waren wichtige Erkenntnisse in der Psychiatriegeschichte, die uns Orientierung für zukunftsgerichtetes Handeln geben?

KANIS-SEYFRIED: Ein ganz entscheidender Schritt war in der Zeit der Entstehung der Psychiatrie die Akzeptanz psychischer Störungen als Krankheit. Lange galten Menschen mit psychischen Auffälligkeiten als böswillig oder vom Teufel besessen. Erst die Anerkennung als behandelbare Erkrankung war der Schlüssel für die Entwicklung spezifischer medizinischer Therapiemaßnahmen. Und auch die Einteilung in verschiedene Krankheitsbilder war sehr wegweisend für ein differenziertes Behandlungsangebot, wie wir es heute kennen.

MÜLLER: Zur heutigen Achtung von Patient:innen-Rechten und der Forcierung von Teilhabe haben paradoxerweise auch die historischen Verbrechen in Medizin und Psychiatrie in Deutschland, vor allem im 20. Jahrhundert, beigetragen. Sie führten dazu, dass ethische Debatten in Deutschland heute detaillierter, strenger und leidenschaftlicher geführt werden, als an vielen anderen Orten der medizinischen Welt.

Ein wichtiger Beitrag war auch die Erkenntnis, dass zu einer humanen Behandlung die einvernehmliche Planung der Therapie und Behandlung gehört. Moderne medizinische Leitlinien beinhalten heute die Aufklärung der Patient:innen über mögliche Therapiemaßnahmen wie auch deren Folgen und Risiken.

FACETTEN: Das Konzept der Familienpflege wurde schon sehr früh angewandt. Welche Grundidee stand dahinter und wie profitieren wir heute davon?

MÜLLER: Familienanschluss als Teil der Therapie und Versorgung ermöglicht eine individuelle Gestaltung der Lebenswirklichkeit von Patient:innen, die in diesem Maße an Individualität in einem Krankenhaus naturgemäß nicht möglich ist. Der Erkenntnis, dass Krankheit auch mit der Herkunftsfamilie zu tun haben kann, wurde hiermit ebenfalls Rechnung getragen. Im Betreuten Wohnen in Familien, wie wir es heute in modernisierter Form kennen, haben die Vorteile dieses Versorgungssystems bis heute ihre Gültigkeit.

FACETTEN: Während der sogenannten „Euthanasie“ wurden insgesamt hunderttausende psychisch kranke und behinderte Menschen ermordet. Bis heute hat die Erinnerung an die Schrecken dieser Zeit im ZfP Südwürttemberg einen hohen Stellenwert. Warum ist das so wichtig?

KANIS-SEYFRIED: Die Erinnerung an diese Zeit darf niemals in Vergessenheit geraten. Grundlage für diese abscheulichen Taten war ein Menschenbild, bei dem nur zählte, was Einzelne ökonomisch zur Gesellschaft beitragen. Wozu dies führen kann, möchten wir künftigen Generationen verdeutlichen. Noch heute bestimmt die Frage nach gesellschaftlichem Wert, nach dem Wert individuellen Lebens, und dem, was Medizin eigentlich darf, unsere Ethikdiskussion, beispielsweise bei Themen wie Sterbehilfe oder Embryonenforschung.

FACETTEN: Die Psychiatriemuseen, die das ZfP in Zwiefalten und – zusammen mit Schlösser und Gärten Baden-Württemberg – in Bad Schussenried betreibt, laden zur kritischen Auseinandersetzung mit historischen Entwicklungen ein. Lässt sich auf diese Weise auch Zukunft gestalten?

MÜLLER: Mit unseren Museen gestalten wir bereits die Gegenwart und damit auch Zukunft: Wir beziehen diese musealen Orte intensiv ein, nach innen wie nach außen. Besucher:innen kommen zu uns wie in jedes andere Museum. Viele Schulklassen besuchen uns, auch im Hörsaal der Klinik, zu Diskussionsveranstaltungen. Nach innen beziehen wir die Museen in die Ausbildung der Freiwilligendienste, der Pflegeschulen, und in die ärztliche und gemeindepsychiatrische Fortbildung mit ein. Seit letztem Jahr bieten wir Busfahrten in die Gedenkstätte Grafeneck an. Mit der Gedenkstätte Oberer Kuhberg in Ulm gehen wir jetzt ebenfalls eine Kooperation ein, die vor allem die Auszubildenden betrifft.

KANIS-SEYFRIED: Indem wir in die Vergangenheit eintauchen und erfahren, was damals möglich war, können wir dies mit den heutigen Rahmenbedingungen vergleichen und daraus Schlüsse für die Zukunft ziehen. Gleichzeitig leisten wir mit den Museen Antistigma-Arbeit. Psychiatrie ist für viele fremd und macht ein bisschen Angst. Wenn die Besucher:innen dann sehen, dass es schon früh gute Ansätze in der Behandlung gab, neben der Therapie beispielsweise auch eine eigene Patientenzentrum, die Möglichkeit des Schwimmens in einem nahegelegenen See oder Theaterveranstaltungen, verändert sich das Bild, das sie im Kopf haben. Psychiatrie wird ein Stück normaler. Vielleicht erkennen sie dann, dass psychische Störungen genauso zum Leben gehören wie körperliche Erkrankungen.

Aufgezeichnet von Heike Amann-Störk
Foto: Heike Amann-Störk



Durch die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit können wir erkennen, was möglicherweise falsch lief und was wir künftig besser machen können.



Dr. Uta Kanis-Seyfried

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsbereichs und Leiterin der Weissenauer Bibliothek.

Prof. Dr. Thomas Müller

leitet den Forschungsbereich Geschichte und Ethik der Medizin des ZfP Südwürttemberg und ist seit 2017 außerplanmäßiger Professor der Universität Ulm. Er ist Leiter des Württembergischen Psychiatriemuseums sowie des Verlags Psychiatrie und Geschichte.

i



Was wäre, wenn Sie weiterdenken:

Von welchen aktuellen Erkenntnissen werden künftige Generationen profitieren?



GUT BEGLEITET IN DIE ZUKUNFT

Rund 30 junge Menschen beginnen jährlich im Anschluss an ihr Freiwilliges Soziales Jahr eine Ausbildung im ZfP Südwürttemberg. Unter ihnen sind auch ausländische Nachwuchskräfte, die sich bewusst für das Gesundheitsunternehmen als Arbeitgeber entscheiden.

Von Namibia auf die Schwäbische Alb – die angehende Altenpflegehelferin Delicia Tjikundi fühlt sich in Zwiefalten angekommen.

Ein fester Ausbildungsvertrag, sehr gute Deutschkenntnisse und viele Pläne für die Zukunft – all das hatte sich Delicia Tjikundi nicht erträumen lassen, als sie vor eineinhalb Jahren als Au-Pair nach Deutschland kam. Um sich beruflich zu orientieren, begann sie ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) auf der allgemeinpsychiatrischen Akutstation in Zwiefalten. Dort traf sie nicht nur auf die Herausforderungen des schwäbischen Dialekts, sondern auch auf engagierte Kolleg:innen und Mitarbeitende des Freiwilligendienstes. Die pflegerische Arbeit in der Psychiatrie und Zwiefalten als Arbeitsort gefielen ihr so gut, dass für die junge Frau nur vier Monate später feststand: „Im ZfP möchte ich mich in der Pflege ausbilden lassen.“

Die Namibierin gehört damit zu den jährlich rund 30 jungen Frauen und Männern, die sich nach ihrem Freiwilligenjahr für eine Pflegeausbildung oder ein duales Studium im ZfP Südwürttemberg entscheiden. „Die FSJler:innen, insbesondere diejenigen aus dem Ausland, schätzen es sehr, dass sich das ZfP um seine Mitarbeitenden kümmert und sie eng begleitet“,

weiß Rainer Schmid, Leiter des Freiwilligendienstes im ZfP. „Die Nachwuchskräfte lernen von Beginn an das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber kennen.“

Perspektiven aufzeigen

Mit vielfältigen Angeboten wie bezahlten Sprachkursen, monatlichen Integrationstreffen und der Vermittlung von Wohnheimplätzen hilft ihnen das ZfP, sich an den verschiedenen Standorten zurechtzufinden und anzukommen. „Toll ist, dass ich nicht nur die deutsche, sondern auch andere Kulturen kennenlerne“, so Tjikundi über die Integrationstreffen, bei denen gemeinsames Essen und besonders der Austausch untereinander im Mittelpunkt stehen. „Das ZfP geht sehr auf die Bedürfnisse der fremdsprachigen Freiwilligendienstleistenden ein und fördert sie und ihre Kompetenzen“, berichtet Andrea Armbruster, die unter anderem für organisatorische Abläufe zuständig ist. Gemeinsam mit ihrer Kollegin Eveline Brändle, Sekretärin des Pflegedirektors in Zwiefalten, ist die Leiterin

der Abteilung für Suchterkrankungen Ansprechpartnerin für die Nachwuchskräfte. „Zudem versuchen wir, ihnen berufliche Perspektiven aufzuzeigen und sie bei ihren Plänen zu unterstützen“, so Armbruster.

Auch bei Sprachproblemen, Hilfe bei Formalitäten oder in Notfällen wie plötzlicher Erkrankung sind Armbruster und Brändle privat für die Neuankömmlinge erreichbar. „Es ist schön zu wissen, dass da jemand ist, der sich kümmert“, berichtet Delicia Tjikundi, die inzwischen eine Ausbildung als Altenpflegehelferin absolviert. „Schon nach kurzer Zeit fühlte ich mich willkommen und integriert.“ Das verdanke sie besonders den sehr unterstützenden und interessierten Kolleg:innen und Vorgesetzten während ihres FSJs und einem wertschätzenden Arbeitsklima. „Wenn du mit netten Menschen arbeitest, geht es dir auch privat gut.“

Noch heute sind Armbruster und Brändle wichtige Bezugspersonen für die Namibierin. „Für mich sind sie eine Art Ersatz-Mama. Das motivierte mich ebenfalls, nach meinem FSJ im ZfP zu bleiben.“ Auch Armbruster freut sich über die Entscheidung der 22-Jährigen: „Uns liegen die jungen Menschen sehr am Herzen.“ Sie sieht das FSJ als große Chance, auch künftig qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte wie Delicia Tjikundi für die Pflege zu gewinnen. Mit dem Entschluss für eine Pflegeausbildung standen der Berufsanfängerin viele Türen von Ausbildungsunternehmen offen. Ihre Wahl fiel auf das ZfP – auch, dank der intensiven Betreuung durch die pädagogischen Mitarbeitenden des Freiwilligendienstes. „Wir stehen den

FSJler:innen nicht nur als feste Ansprechpersonen zur Seite, sondern unterstützen sie auch in der beruflichen Orientierung, indem wir über berufliche Möglichkeiten informieren und Kontakte herstellen“, erläutert Rainer Schmid. In verschiedenen mehrtägigen Seminaren lernen die Nachwuchskräfte beispielsweise die Berufsfachschulen für Pflege und dortige Mitarbeitende kennen. „Das fördert Vertrauen und baut Hemmschwellen ab“, weiß der Leiter.

Fachwissen und Selbstsicherheit

Auch Delicia Tjikundi beschreibt ihr Freiwilliges Jahr als gute Vorbereitung für die Ausbildung. „Ich habe zwar die Schattenseiten der psychiatrischen Pflege erlebt, aber umso wichtiger: Ich habe gelernt, damit umzugehen.“ Seit Kurzem arbeitet sie im Fachpflegeheim Haus Achtalblick 2 in Zwiefalten und kann nicht nur auf fachliches Wissen aus dem FSJ zurückgreifen. „Ich habe mehr Selbstsicherheit gewonnen und weiß gegenüber Patient:innen Grenzen zu setzen“, so die junge Auszubildende. Sie ist stolz, heute sehr gut Deutsch zu sprechen und sich integriert zu fühlen. „Ich habe mir selbst bewiesen: Du kannst das schaffen.“

Und sie möchte noch mehr schaffen. Ihre berufliche Zukunft sieht sie klar im ZfP und in der psychiatrischen Pflege. Tjikundi hat fest vor, nach der einjährigen Ausbildung als Altenpflegehelferin die Ausbildung als Pflegefachfrau anzuschließen und weiter im ZfP zu arbeiten. Auch Fort- und Weiterbildungen oder ein Studium kann sie sich vorstellen. Indem sie sich beruflich weiter qualifiziert, möchte die junge Namibierin ihrer Wahlheimat etwas zurückzugeben. „Ich mag die deutsche Kultur und lebe gerne hier. Wenn ich Deutschland als Pflegekraft unterstützen kann, ist das umso schöner.“

Text: Nicola Netzer
Fotos: Nicola Netzer, Delicia Tjikundi

Viele der ausländischen FSJler:innen nutzen das Angebot des ZfP und tauschen sich bei den Integrationstreffen regelmäßig aus.





Portrait

„Grenzen sind im Kopf“ Was Arbeitgeber zukunftsfähig macht

Johanna Bentele sieht keinen Widerspruch zwischen privatem und beruflichem Glück. Doch ihr Arbeitgeber muss dafür einen aktiven Beitrag leisten. Mit dieser Haltung ist sie nicht alleine: Für immer mehr Menschen sind neben Gehalt und Inhalt viele weitere Faktoren ausschlaggebend. Zum Beispiel die Vereinbarkeit der Arbeit mit individuellen Lebensentwürfen.

Kaum war die attraktive Leitungsstelle im Team für stationsäquivalente Behandlung ausgeschrieben, erfuhr sie von ihrer Schwangerschaft. Was tun? Verzichtern und sich ganz auf die Rolle als werdende Mutter konzentrieren? Oder einfach trotzdem bewerben? „Kind und Leitung, das geht doch nicht, war mein erster Gedanke“, berichtet Johanna Bentele. Doch dann habe sie sich bewusst gemacht, dass diese Grenzen nur im Kopf und aufgrund traditioneller Vorbilder bestehen.

Ihr Vorhaben, Beruf und Familie zu vereinbaren, kommunizierte sie offen mit Vorgesetzten und dem Team – und erfuhr Akzeptanz und Unterstützung. „Ich habe Ideen eingebracht, wie ich die Ausfallzeiten während des Mutterschutzes füllen kann und mir überlegt, wie sich die Aufgaben bestmöglich gestalten lassen“, erzählt Bentele, die acht Wochen nach der Entbindung wieder mit einer Vollzeitstelle einstieg. Geholfen haben ihr das Vertrauen, das ihre Vorgesetzten ihr entgegenbrachten und die zuversichtliche Haltung. Termine konnte sie so legen, dass Stillpausen möglich waren und ihr Team wusste genau, wie und wann sie zu erreichen ist. „Toll war auch, dass die Möglichkeit bestand, bei Bedarf zu reduzieren oder doch Elternzeit in

Anspruch zu nehmen“. Diese tatsächliche Wahlfreiheit habe ihr sehr geholfen.

Personalvertretung, BGM und Chancengleichheit als Qualitätsindikatoren

Ihren Arbeitgeber hat die heute 27-Jährige bewusst ausgesucht. „Das ZfP hat einen guten Ruf und aufgrund seiner Größe viele Qualitätsindikatoren“, erklärt sie. „Es gibt eine Personalvertretung, Betriebliches Gesundheitsmanagement und das Unternehmen legt Wert auf Chancengleichheit.“ Spannend fand sie außerdem die Vielfalt an Angeboten und Standorten, die zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten bieten. „Ich hatte als junger Mensch den Eindruck, dass mir alle Türen offen stehen.“

Nach einem Freiwilligen Sozialen Jahr begann Bentele ein duales Studium Sozialpädagogik, gegen dessen Ende begleitete sie den Aufbau des stationsäquivalenten Behandlungsteams am Standort Zwiefalten und später Münsingen. „Ich hatte einen enormen Wissensdurst und das Bedürfnis, ganz viel Verschiedenes kennenzulernen“, berichtet sie. Im ZfP habe sie sich



Portrait

Wenn es um ihre Zukunft geht, will Johanna Bentele sich nicht entscheiden. Ihre Aufgaben als verantwortungsvolle Führungskraft sind ihr genauso wichtig wie Zeit mit ihrer Familie

abgeholt gefühlt und die Chance erhalten, ihre Neugierde zu stillen und Verantwortung wahrzunehmen. Nach der Teamleitung übernahm sie die Abteilung Ambulante Dienste, dem folgte ihre heutige Position als Geschäftsbereichsleitung der Gemeindepsychiatrie Alb-Neckar. „Mein berufliches und privates Glück haben sich gut ergänzt und weiterentwickelt“, fasst die junge Führungskraft zusammen.

Flexibilität ist von Arbeitgebern und Beschäftigten gefragt

Wenn es um ihre Mitarbeitenden geht, ist Bentele ein hohes Maß an Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung wichtig. „Ich versuche, individuell zu schauen, wie sich die Bedürfnisse einzelner mit der Arbeit vereinbaren lassen.“ Teilzeitkräfte können oftmals auch kurzfristig aufstocken oder reduzieren, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten gegenüber ist sie offen. „Entspannungsgruppen lassen sich perfekt in die Abendstunden verlegen.“ Dieser Mehraufwand sei es wert, denn dann sind die Mitarbeitenden motiviert. Dennoch komme auch sie bei knappen Personalressourcen schon mal an ihre Grenze. Manchmal gehe es eben nur, wenn auch die Beschäftigten offen für alternative Tätigkeiten sind oder beispielsweise

einen Bereichswchsel in Kauf nehmen. „Das große Gesamte muss im Dienstplan aufgehen, schließlich umfasst unser Versorgungsauftrag 24 Stunden pro Tag“.

Ansprüche an Unternehmen verändern sich

Generell habe sich die Haltung jüngerer Generationen verändert. „Der Fachkräftemangel ist überall Thema, das wissen auch die Jungen“, so Bentele. „Sie haben ein anders Selbstbewusstsein und stellen mehr Ansprüche.“ Sie habe auch beobachtet, dass die Bereitschaft, sich innerhalb des Unternehmens zu engagieren, beispielsweise im Betriebssport, abnehme. Studien belegen diese Beobachtung: Der Anteil der



Was wäre, wenn Sie weiterdenken:
Wird die Trennung zwischen Arbeit und Leben irgendwann hinfallig?

Nachgefragt

Arbeitswelt im Wandel



unter 25-Jährigen, die sich ein Leben ohne Beruf vorstellen können, wächst stetig, während die Forderung nach Freiräumen zunimmt. Und auch die Ansprüche an das Unternehmen werden höher: Die meisten jungen Menschen möchten einen Arbeitgeber, der ihre persönlichen Werte teilt. „Daher sind Themen wie Diversity und eine hohe fachliche Qualität wichtig“, so Bentele. Sie kennt positive Beispiele von Kolleg:innen, die sich in ihrer Tätigkeit selbst verwirklichen können und in ihrer Rolle aufgehen.

» Heute weiß ich, dass Kind und Karriere sich gut verbinden lassen. Johanna Bentele

« „Es hat viel mit der persönlichen Einstellung zu tun“ fasst Bentele zusammen. Seit ihr Partner wieder arbeitet, legt sie Wert darauf, dass sie ihre inzwischen knapp 3-jährige Tochter entweder morgens in die Kita bringt oder die Nachmittage und Abende mit ihr verbringen kann. Dafür nimmt sie gerne in Kauf, dass sie an manchen Tagen bis spät abends für den Job zur Verfügung steht. „Seither nehme ich meine Zeit viel bewusster wahr, sowohl die private als auch die berufliche“, berichtet sie. Familientaugliche Hobbys wie Bewegung in der Natur oder gemeinsames Kochen tragen ebenfalls zum Wohlbefinden bei. Nur eine Sache würde ihr die Verbindung zwischen Familie und Beruf noch leichter machen: „Flexible Ganztagesbetreuung von Kleinkindern sowie Ferienbetreuungsangebote am Standort Zwiefalten, das wäre toll!“

Text: Heike Amann-Störk
Fotos: Ernst Fesseler, privat

Prof. Dr. Konrad Zerr ist Professor für Marketing sowie für Markt- und Kommunikationsforschung an der Hochschule Pforzheim. Als Experte für Arbeitsmarktforschung leitet er Forschungsprojekte für öffentliche Auftraggeber und führende Dienstleistungsunternehmen.

FACETTEN: Befindet sich die Arbeitswelt im Wandel?

PROF. DR. KONRAD ZERR: Die Arbeitswelt hat sich immer verändert, wird sich auch zukünftig immer weiter wandeln, unterliegt aber gegenwärtig sicherlich besonders starken und weitreichenden Veränderungen. Die aktuellen Krisen, wie wir sie durch Corona oder den Ukrainekrieg erleben, sind hier quasi „Brandbeschleuniger“. Die grundsätzlichen Veränderungen zeichnen sich aber bereits seit langem ab und werden getrieben durch Wertewandel in unserer Gesellschaft mit resultierenden anderen Erwartungen an Arbeitgeber, Digitalisierung und technischer Fortschritt, die veränderte Arbeitsprozesse und -anforderungen bedingen, sowie der Globalisierung und der daraus resultierenden Komplexität der Wirtschaftsbeziehungen.

FACETTEN: Manchmal entsteht der Eindruck, dass es künftigen Generationen vor allem um Work-Life-Balance geht. Stimmt das?

ZERR: Die Fokussierung erscheint mir deutlich zu kurz gesprungen. In einer Studie des Gesamtverbands Kommunikationsagenturen GWA in Kooperation mit Appinio steht die Work-Life-Balance hinter Faktoren wie Spaß an der Arbeit, Arbeitsklima und auch – bei Männern – dem Einstiegs- oder zukünftigen Gehalt. Ohne einen Gesamtüberblick über alle diesbezügliche Untersuchungen zu haben, deckt sich das – soweit ich es beurteilen kann – auch mit den Ergebnissen anderer Studien. Die Work-Life-Balance gewinnt dann an Bedeutung, wenn es die Arbeit selbst nicht schafft, Sinn und Begeisterung zu vermitteln.

FACETTEN: Was müssen Arbeitgeber leisten, um ein Maximum an Arbeitszufriedenheit zu erreichen?

ZERR: Respekt, Fairness, Anerkennung und Sinn.

Aufgezeichnet von Heike Amann-Störk
Foto: Hochschule Pforzheim

INFORMATIONEN UND TIPPS FÜR NACHHALTIGES HANDELN



PLATTFORMEN

www.nachhaltigkeitsstrategie.de

Diese Webseite des Landes Baden-Württemberg informiert zur Nachhaltigkeitsstrategie in den Bereichen Klimaschutz, Bildung, Gesellschaft, Wirtschaft, Jugend und Kommunen. Neben Veranstaltungshinweisen, Infos zu Aktionen und Projekten erhalten Nutzer:innen konkrete Tipps, um CO₂ im Alltag einzusparen.

www.innovation-gute-arbeit.verdi.de

Für das Recht auf gute Arbeit: Die ver.di-Initiative GUTE ARBEIT beschäftigt sich mit Arbeitsbedingungen und Veränderungen in der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten mit dem Ziel, gute Arbeit nachhaltig und zukunftsorientiert in Betrieben zu etablieren. Die Webseite informiert unter anderem zu Inhalten, Zielen und Veranstaltungen und stellt Materialien und konkrete Handlungshilfen bereit.



CO₂-RECHNER

www.atmosfair.de

atmosfair ist eine gemeinnützige Klimaschutzorganisation mit dem Schwerpunkt Reise, die aktiven Klimaschutz betreibt. Neben Infos zu Projekten und Tipps, um „grün zu reisen“, bietet die Webseite die Möglichkeit, den CO₂-Fußabdruck eines Fluges zu berechnen, einen Kompensationsbeitrag zu leisten und damit wiederum Klimaschutzprojekte zu unterstützen.

www.thankyounature.org

thankyounature ermöglicht eine detaillierte Berechnung der CO₂-Emissionen, unter anderem für Einzelpersonen, Firmen, Events und Reisen. Berücksichtigt werden beispielsweise Angaben zu Konsum, Ernährung, Mobilität und Elektrizität. Mit dem Ergebnis erhalten Nutzer:innen individuelle Tipps, um Emissionen einzusparen und die Möglichkeit, mit Urwaldschutz zu kompensieren.



NACHHALTIGE SUCHMASCHINEN

Suchanfrage starten und dabei etwas Gutes für die Umwelt tun: Nachhaltige Suchmaschinen sind eine Alternative zu Internetriesen wie Google & Co.

www.ecosia.org

Ecosia nutzt beispielsweise eigenen Solarstrom und verwendet die Werbeeinnahmen für Baumpflanzprojekte.

www.gexsi.com

Als zertifiziertes „Social Business“ spendet Gexsi seine Einnahmen für soziale und wohltätige Zwecke.

www.ekoru.org

Ekoru verwendet wasserkraftbetriebene und -gekühlte Server und verzichtet auf Klimaanlage. Mehr als die Hälfte der Einnahmen wird an Meeresschutzorganisationen gespendet.



APPS ZUM NACHHALTIGEN HANDELN

Für einen grüneren Alltag: Die App **Go Green Challenge** motiviert mit kleinen Aufgaben wie Abfall aufsammeln oder Lebensmittel retten zum täglichen nachhaltigen Handeln.

Vegetarisch oder vegan essen und das Klima schützen: Die Apps **HappyCow** und **VanillaBean** helfen, schnell und weltweit nachhaltige Restaurants zu finden.

Plastik vermeiden und wiederverwendbare Flasche einpacken: Die **Refill**-App ortet Auffüllstationen, wo kostenlos Leitungswasser abgefüllt werden darf.

Essen retten und Geld sparen mit der **To Good To Go**-App.

Bücher, Filme, Podcasts, Blogs, Musik



Before the flood
2016, 96 Minuten, DVD/Blu-Ray/Online

Ein erfolgloser Weckruf?

In dem US-amerikanischen Dokumentarfilm reist Hollywood-Schauspieler und UN-Friedensbotschafter Leonardo DiCaprio um die Welt, um sich ein Bild vom Ausmaß der Naturzerstörung durch Menschenhand zu machen. Er spricht außerdem mit Barack Obama, Bill Clinton, Ban Ki-moon und Papst Franziskus über die sich zuspitzende Dramatik des Klimawandels. Zu sehen ist, wie Regenwald den Palmöl-Plantagen weichen muss, wie Inselstaaten wegen des Meeresspiegel-Anstiegs unbewohnbar werden, wie das arktische Eis immer weniger wird und viel zu viel Weiteres.

Ein sechs Jahre alter Weckruf, den bis heute leider noch nicht alle verstanden haben.
Stefan Angele

Blog livelifegreen

Mehr Grün im Leben

Was wäre, wenn wir statt neu zu kaufen, nur noch tauschen, teilen und reparieren? Oder vier Wochen lang auf Plastik verzichten? Auf ihrem mehrfach ausgezeichneten Blog „livelifegreen“ gibt Alex nicht nur Tipps zu einem nachhaltigeren Handeln, sondern animiert die Lesenden dazu, selbst aktiv zu werden. Für die promovierte Biologin ist klar: Jeder noch so kleine Schritt zählt. Und sie beweist: Anzufangen ist gar nicht so schwer.

Von Achtsamkeit bis Zero Waste – vielseitige Inspirationen zu ersten nachhaltigen Schritten.
Nicola Netzer



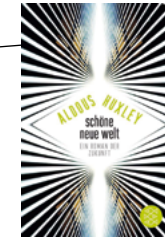
Jeder Mensch

Ferdinand von Schirach
ISBN: 978-3630876719

Ein Plädoyer für neue Menschenrechte

Angesichts aktueller Entwicklungen wie Globalisierung, Digitalisierung und Klimawandel müssen bestehende Menschenrechte, wie sie beispielsweise in der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung festgeschrieben sind, neu gedacht und erweitert werden. In seinem neuesten Buch gibt Autor und Jurist Ferdinand von Schirach entsprechende Denkanstöße. So fordert er, das Recht auf eine unversehrte Umwelt gesetzlich festzulegen. Besonders nachhaltig: Der Erlös des Buches kommt einer Organisation zugute, die sich für Menschenrechte einsetzt.

Eine gute Basis für eine Diskussion über Veränderungen.
Heike Amann-Störk



Schöne neue Welt
Aldous Huxley
ISBN: 978-3-596-90573-7

Zeitloser Klassiker

Eines der größten utopischen Bücher des 20. Jahrhunderts: Der Autor konstruiert in seinem Roman eine neue Weltordnung mit verschiedenen gesellschaftlichen Problemen. In der schönen, neuen Welt werden die Menschen für eine stabile Gesellschaftsordnung entsprechend in Brutstätten gezüchtet und konditioniert. Familiäre Strukturen gibt es keine mehr, ebenso sind keine Religionen mehr vorhanden. Konsum beschwichtigt die Menschheit und das Glück wird verabreicht in Form einer Droge. Einer der Bewohner sieht das Ganze jedoch kritisch und beginnt zu hinterfragen. In einem Reservat für „Wilde“ entdeckt er eine andere Lebensweise – die „schöne neue Welt“.

Vielleicht doch nicht so utopisch? Gesellschaftliche Probleme lassen sich in unsere heutige Zeit übertragen.
Elke Cambré

Redaktionstipp ...



Unser Saatgut – Wir ernten, was wir säen
2016, 94 Minuten
Regie: Taggart Siegel, Jon Betz

Wertvolles schützen

Mehr als 90 Prozent aller Saatgutarten sind verschwunden – so gibt es beispielsweise von ursprünglich 55 Kohlrabisorten heute gerade mal noch drei. Der Dokumentarfilm mahnt nicht nur, die Saatgutvielfalt für künftige Generationen zu erhalten – er zeigt gleichzeitig in faszinierenden Nahaufnahmen die Schönheit und Perfektion der Natur. Zudem ist er durch den Mix aus Interviewszenen, Animationen sowie Zeitraffer- und Zeitlupenaufnahmen sehr kurzweilig.

Erschreckend schön.
Heike Amann-Störk

Redaktion

Heike Amann-Störk hat sich vorgenommen, einen Ersatz für ihre heißgeliebte aber leider nicht sehr klimaverträgliche Avocado zu finden.

Stefan Angele möchte bewusster darauf achten, wie ökologisch Produkte tatsächlich sind, und nicht mehr auf Greenwashing hereinfallen.

Elke Cambré hat sich einen Wassersprudler angeschafft. Damit fällt öfter die Ausrede weg, wegen der Getränkekisten mit dem Auto zum Supermarkt fahren zu müssen.

Nicola Netzer möchte ihren Kindern noch bewusster das Prinzip „reparieren statt wegwerfen“ vorleben.

bemerkenswert



Podcast: Gesundheitswesen, Kindererziehung oder urbane Landwirtschaft – im **Podcast Fairquatscht** nimmt Marisa Becker Themen der Zukunft unter die grüne Lupe.

Buch: In **Glückliche Genügsamkeit** macht sich Autor, Landwirt und Umweltaktivist **Pierre Rabhi** für das Prinzip der Mäßigung stark – seine Reaktion auf den Wachstumswahn der kapitalistischen Gesellschaft.

Film: Glaubt man den Werbeversprechen, sind viele Produkte wahlweise fair, ökologisch, klimaneutral oder alles zusammen. Über dieses beliebte Greenwashing klärt **Werner Boote** in seinem Film **Die grüne Lüge** exemplarisch auf.

JETZT WIRD GEHANDELT!

Um nachhaltig zu handeln, genügen oft schon wenige Handgriffe oder die bewusste Entscheidung für die Alternative.

kleiner Schritt ...

Goodbye Standby!

Mehrfachsteckdosen mit Schaltfunktion verwenden oder Stecker ziehen.

GROSSE WIRKUNG

Ein Fernseher im Standby-Modus hat im Jahr einen **zusätzlichen Stromverbrauch von rund 50 kWh**. Mit dem eingesparten Strom könnte man **50 Mal Wäsche waschen** oder **50 Stunden Staub saugen**.

kleiner Schritt ...

Lieber Veggie!

Die fleischfreie Alternative wählen und sich für regionales und saisonales Obst und Gemüse entscheiden.

GROSSE WIRKUNG

Durch Fleischverzicht Wasser sparen: **15.415 Liter Wasser** benötigt die Herstellung von **1 kg Rindfleisch**.

kleiner Schritt ...

Werbung? Nein, danke!

„Keine Werbung“-Sticker an den Briefkasten kleben und auf digitale Prospekte zurückgreifen.

GROSSE WIRKUNG

35 kg Werbepost landet jährlich im Briefkasten. Für die Produktion werden je Haushalt **1400 Liter Wasser** und **rund 54 kg Holz** benötigt.

Rätsel

Mitmachen und gewinnen!

Haben Sie's gewusst?

In der Juli-Ausgabe war 10 die richtige Lösung. Gewonnen hat Edith Halder

Testen Sie Ihr Wissen.

1

Was beschreibt das 3-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit?

- a) Ökologie, Klimaschutz, Energie
- b) Ökologie, Ökonomie, Soziales
- c) Regionalität, Soziales, Ökonomie

2

Wie viele Nationen sind unter den Mitarbeitenden des ZfP ungefähr vertreten?

- a) 60
- b) 25
- c) 45

3

Was bedeutet „Greenwashing“?

- a) Unternehmen wollen sich durch gezielte Marketingstrategien ein „grünes und nachhaltiges“ Image schaffen, ohne tatsächliche Maßnahmen durchzuführen.
- b) Industrieunternehmen führen schrittweise Maßnahmen zum Umweltschutz ein.
- c) Wäsche im Energiesparprogramm zu waschen.

Lösung 1 2 3

Senden Sie die drei Lösungsbuchstaben per E-Mail an facetten@zfp-zentrum.de oder schicken Sie uns eine frankierte Postkarte an:

ZfP Südwürttemberg
Abteilung Kommunikation
Pfarrer-Leube-Straße 29
88427 Bad Schussenried

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir einen Obstkorb, den die Holzwerkstatt Bad Schussenried aus Recyclingholz fertigt und der sich wunderbar mit heimischen Früchten oder auch Gemüsesorten füllen lässt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Einsendeschluss ist der 15. März 2023.




Impressum


Facetten — Das Magazin des ZfP Südwürttemberg — Herausgeber ZfP Südwürttemberg, Pfarrer-Leube-Straße 29, 88427 Bad Schussenried, www.zfp-web.de — Redaktionelle Verantwortung für diese Ausgabe Heike Amann-Störk — Redaktion Heike Amann-Störk, Stefan Angele, Elke Cambré, Frank Kuhn, Nicola Netzer — Konzept und Gestaltung openminded, Inhaberin Ursi Zambrino, Ulm/Hamburg — Druck Druckerei der Weissenauer Werkstätten — Auflage 4.600 Exemplare — Gedruckt auf Enviro nature — Facetten erscheint drei Mal jährlich und kann kostenlos bei der Abteilung Kommunikation unter 07583 33-1587 oder per E-Mail an facetten@zfp-zentrum.de bestellt werden.

Um die Privatsphäre von Patient:innen zu schützen, greifen wir bei Fotos für Facetten auch auf Mitarbeitende des ZfP als Statist:innen zurück.



 [www.facebook.com/
psychiatrie.im.sueden](https://www.facebook.com/psychiatrie.im.sueden)



 Youtube-Kanal
ZfP Südwürttemberg

„Am schwierigsten ist es, das eigene Verhalten
tatsächlich zu verändern.“

Frank Kuhn, Leiter Zentralbereich Personal und Organisation