

FACETTEN



Das Magazin des ZfP Südwürttemberg

Da bewegt sich was

Zusammenarbeit
im ZfP Südwürttemberg



Arbeitgeber
mit Zukunft

Warum Psychiatrie?
Zwei Mediziner im Gespräch

Teilzeit, Gleitzeit, Auszeit?

Da bewegt sich was

- 4 _ Der perfekte Arbeitgeber?
- 6 _ Arbeitgeber mit Zukunft
- 12 _ Glücklich ins Berufsleben starten
- 15 _ Pflege: Ein Berufsbild im Wandel
- 18 _ Zwischen Körper und Geist
- 20 _ Erfolgsfaktor Vielfalt
- 22 _ Win-Win mit Fort- und Weiterbildung
- 24 _ Im Tandem auf dem Weg zur Führungskraft
- 26 _ Warum Psychiatrie?
- 29 _ Teilzeit, Gleitzeit, Auszeit?
- 32 _ Eine Frage der Ressource?
- 34 _ Literatur- und Filmempfehlungen
- 36 _ Ein wertvoller Beitrag
- 38 _ Aktives Unternehmen – Aktive Beschäftigte
- 40 _ Wir holen Sie wieder ins Boot
- 42 _ Zahlen, Daten, Fakten.
- 43 _ Gewinnspiel, Impressum



6_Arbeitgeber mit Zukunft

Gute Fachkräfte sind rar und schwer an einem Arbeitsplatz zu halten. Arbeitgeber müssen aktiv werden.



26_Warum Psychiatrie?
Zwei Mediziner im Gespräch

29_Teilzeit, Gleitzeit, Auszeit?

Freitags frei machen und in die Berge fahren? Montags später kommen und dafür länger bleiben? Eine Station in Teilzeit leiten? Oder einfach mal ein Jahr lang auf Weltreise gehen?



– Auftakt

Generation Z

Fachkräftemangel

Zukunft

Lebensarbeitszeit

Digitalisierung

Work-Life-Balance

Teilzeit

Nachhaltigkeit

Diversity

Wertewandel

Digitalisierung

Arbeitswelt 2.0

Deutschen Unternehmen mangelt es an Fachkräften – sowohl in der Industrie als auch im Gesundheitswesen. Wer heute gute Mitarbeitende gewinnen will, muss sie von seinen Qualitäten überzeugen. Denn qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber können sich mittlerweile den Arbeitgeber aussuchen. Sie sind anspruchsvoller geworden, erwarten, dass ein Unternehmen auch zu ihnen und zu ihrem Lebensmodell passt.

Für diese Ausgabe der Facetten haben wir uns gefragt, was einen guten Arbeitgeber ausmacht – heute und in Zukunft. Wir haben uns mit dem Stellenwert von Fort- und Weiterbildung befasst, einen Experten in Sachen Personalbedarf interviewt, die Ausbildungsangebote des ZfP Südwürttemberg unter die Lupe genommen und zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben recherchiert. Und wir haben den direkten Austausch mit den Mitarbeitenden gesucht – denn sie entscheiden letztendlich, was einen guten Arbeitgeber ausmacht.



Heike Amann-Störk

Der perfekte Arbeitgeber?



Ich wünsche mir verantwortungsbewusste und innovative Menschen in Leitungsfunktionen, kritische Personalräte und einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Meiner Meinung nach sind dies drei Faktoren, die bewirken, dass ein Unternehmen auch in Zukunft fortschrittlich bleibt, dort gutes und engagiertes Personal arbeitet und sich die Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber identifizieren.

Made H., 53, Druckermeister und Bildungsbegleiter

Gleichzeitig Mutter und Führungskraft zu sein bedeutet, privat wie beruflich flexibel zu sein. Mein Job erwartet teilweise Mehrarbeit von mir, wenn viele Projekte anstehen. Dann bin ich zu Hause so flexibel durch ein soziales Netzwerk. Die gleiche Flexibilität erwarte ich dann auch von meinem Arbeitgeber und meinen Kolleginnen und Kollegen.

Kerstin v. d. H., 51, Abteilungsleiterin Unternehmensentwicklung



Am Wichtigsten – ich will gerne zur Arbeit gehen können. Dazu brauche ich Gestaltungsfreiraum, persönliche Perspektiven, Wertschätzung, Unterstützung für meine Arbeit und meine pflegerische Profession, Transparenz, Vertrauen ins Unternehmen sowie weitgehende Deckungsgleichheit von persönlichen Werten und Unternehmenskultur.

Thomas H., 56, Pflegerischer Leiter der Klinik für Forensische Psychotherapie und Psychiatrie in Weissenau



Mir ist wichtig, entsprechend meiner Qualifikation arbeiten zu dürfen und mich beruflich weiterentwickeln zu können.

Roswita H.-W., 52, Fachärztin für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie im ZfP Südwürttemberg in Weissenau

Ich erwarte von meinem Arbeitgeber eine Berufsausbildung, bei der ich alle wichtigen Grundlagen erlernen kann, um mich im späteren Berufsleben gut zurechtzufinden.

Lea R., 19, Auszubildende zur Kauffrau im Gesundheitswesen



Ich lege Wert darauf, die Freiheit zu haben, die Beziehungsarbeit gemeinsam mit dem Klienten zu gestalten, zu mehr Selbstbestimmung und Lebensqualität. Und dass man die volle Unterstützung hat, sich beruflich und als Person zu entfalten. So ist mir ein offener und respektvoller Umgang im Team und mit den Vorgesetzten wichtig.

Alexander G., 55, Gesundheits- und Krankenpfleger

Ich erwarte von meinem Arbeitgeber, dass er sich auf berufstätige Mütter einstellt. Dazu gehört zum Beispiel auch, dass sich die Dienstzeiten so gestalten lassen, dass sie mit der Kinderbetreuung vereinbar sind.

Katharina H., 34, Gesundheits- und Krankenpflegerin mit Maja, 2.



Arbeitgeber mit Zukunft

Gute Fachkräfte sind rar und schwer an einem Arbeitsplatz zu halten. Langfristige Strategien zur Personalgewinnung und ein attraktives, nachhaltiges Arbeitgeberimage sind wichtiger denn je – davon ist man auch im ZfP Südwürttemberg überzeugt.

Bisher verlief das Vorstellungsgespräch für die ärztliche Leitung der alterspsychiatrischen Station vielversprechend. Die Bewerberin besitzt die gewünschten Qualifikationen und macht einen sympathischen und kompetenten Gesamteindruck. „Haben Sie denn noch Fragen an uns?“, will der Abteilungsleiter wissen. Die Bewerberin zückt ihr Notizbuch und legt selbstbewusst los: „Ist die Stelle auch in Teilzeit zu besetzen? Bieten Sie Kinderbetreuung an? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten werden gefördert? Und freitags sowie in den Schulferien kann ich prinzipiell keine Dienste übernehmen.“

Was vor einigen Jahren auf Arbeitgeberseite häufig noch für Stirnrunzeln gesorgt hätte, ist heute Normalität. So erleben es Vorgesetzte, die viele Bewerbungsgespräche führen. Gerade bei den Nachwuchskräften haben sich die Ansprüche an ihren Arbeitsplatz und Beruf verändert. Selbstbestimmt zu entscheiden, wo man lebt und welchen Beruf man ergreift, ein hoher Lebensstandard verbunden mit gesteigerten Einkommenserwartungen, Wunsch nach Flexibilität und Mitgestaltung: Arbeitnehmer prüfen sehr genau, welche Vorteile ein neuer Job bringt. Und vergleichen. Aufgrund der demografisch bedingten Knappheit am Arbeitsmarkt sind die Wahlmöglichkeiten groß wie nie.

Heute schon an morgen denken – wer qualifizierten Nachwuchs für sein Unternehmen will, muss in eine gute Ausbildung investieren.





Für Menschen muss eine Arbeitsstelle nicht nur interessant und abwechslungsreich sein, sondern auch Raum für die persönliche Entwicklung und genügend Freiräume bieten.

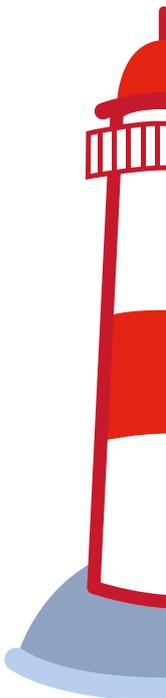
Qualifizierte Fachkräfte sind knapp

Im Gesundheitswesen ist dies besonders zu spüren. „Die Situation am Arbeitsmarkt hat sich merklich verändert“, bestätigt Frank Kuhn, Leiter des Zentralbereiches Personal und Organisation im ZfP Südwürttemberg. Die Knappheit an qualifizierten Fachkräften bilde sich mittlerweile nicht mehr nur bei Ärztinnen und Ärzten, sondern auch in der Pflege, den Spezialtherapien und der Verwaltung, wie beispielsweise IT-Berufen, ab.

Die Ursache dafür sind oftmals gesellschaftliche oder demographische Entwicklungen. Aber nicht nur: „Die zunehmende Komplexität des Gesundheitswesens und die Spezialisierung von Versorgungsangeboten führt zu einer Verbreiterung der Nachfrage, der Ausbildungsmarkt kann gar nicht schnell genug reagieren“, erklärt Kuhn. Als Beispiel nennt er die ärztlichen Berufe. Wer früher psychiatrische Krankheitsbilder behandeln wollte, wurde Nervenärztin oder Nervenarzt. Heute gibt es in der Erwachsenenpsychiatrie zwei auf dem Arbeitsmarkt konkurrierende Facharztgruppen: Psychiatrie und Psychosomatische Medizin. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich in anderen Berufsgruppen. „Je spezialisierter die Versorgungsangebote sind, desto schwieriger ist es, geeignete Expertinnen und Experten zu finden.“ Aber: Gerade die Spezialisierung und Differenzierung der psychiatrischen Versorgung ist ein mittlerweile unverzichtbares Qualitätsmerkmal, eine möglichst passgenaue und individuelle Behandlung das erklärte Ziel moderner Gesundheitsdienstleister.

Dadurch herrscht besonders im Gesundheitswesen ein großer und sehr spezifischer Personalbedarf. „Andere Branchen haben es mitunter einfacher, ihre Botschaften zu platzieren, da sie Bewerberinnen und Bewerbern vielversprechende Angebote machen können“, vermutet Frank Kuhn. Viele Industrieunternehmen oder Arbeitgeber der digitalen Wirtschaftsbranchen locken mit besserer Bezahlung oder arbeiten international, profilieren sich vor allem gegenüber Nachwuchskräften als beruflicher Abenteuerspielplatz, auf dem die Grenzen zwischen Arbeiten und Privatleben verschwimmen – und setzen so Anreize, die besonders jüngere Menschen in einer für ihre Berufswahl wichtigen Lebensphase ansprechen. „In einem öffentlichen Sozial- und Gesundheitsunternehmen wie dem ZfP Südwürttemberg sind die Verdienstmöglichkeiten nicht bescheiden, aber begrenzt und die Dienstleistung muss vor Ort erbracht werden“, stellt er klar.

Rundum Blick: Als fürsorglicher Arbeitgeber hat das ZfP Südwürttemberg das Wohl seiner Mitarbeitenden stets im Blick.





Gut ausgebildete Fachkräfte sind gefragt wie nie, das gilt für medizinische, pflegerische, handwerkliche und kaufmännische Berufe gleichermaßen.

Wer sind wir und für was stehen wir?

Wie also gelingt es, den hohen Personalbedarf im Gesundheitswesen auch in Zukunft sicherzustellen? Der Experte hält eine starke, selbstbewusste und klare Profilierung für einen entscheidenden Erfolgsfaktor. „Dazu gehört, sichtbar zu machen, wer wir sind und für was wir stehen“, weiß Kuhn. „Das ZfP Südwürttemberg hat eine 200-jährige Unternehmenstradition, bietet Arbeitsmöglichkeiten in einem Bereich von hoher gesellschaftlicher und ethischer Relevanz und wird aufgrund der großen Nachfrage an Behandlungsangeboten für psychisch kranke Menschen als öffentlicher Arbeitgeber auch in Zukunft eine verlässliche Versorgung anbieten“, so Kuhn. Für die Beschäftigten bedeutet dies eine hohe Sicherheit, was ihren Arbeitsplatz anbelangt.

Zur erfolgreichen Personalgewinnung gehört es, über Strategien und Zielsetzungen des Unternehmens zu sprechen und klar zu machen, welche Rolle die Mitarbeitenden beim Erreichen dieser Ziele spielen. „Die Psychiatrie ist für

Menschen, aber auch von Menschen gemacht“, bringt Frank Kuhn es auf den Punkt. Weil Beziehung eine entscheidende Komponente für die Behandlungsqualität sei, hänge auch die Tätigkeit in diesem Bereich immer von solchen persönlichen und individuellen Faktoren ab. Das bedeutet: Der oder die Einzelne kann sich entfalten, sich einbringen, mitgestalten.

So bieten beispielsweise die Pflegeberufe vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. An mehr als 20 Standorten stehen Einsatzmöglichkeiten im ambulanten, teil- und vollstationären Bereich zur Verfügung. Je nach Aufgabenfeld arbeiten die Pflegekräfte im Team oder eher selbstständig, im Schichtdienst auf den Stationen oder aufsuchend. Und auch die Einsatzgebiete sind breit gefächert: Die Arbeit umfasst die Pflege und Betreuung von Kindern und Jugendlichen, alten Menschen, Suchtkranken, psychisch kranken Behinderten oder Menschen mit Psychosen. Je nach Interesse können ergänzend verschiedenen Therapieverfahren, wie Akkupunktur oder Aromapflege, erlernt werden.

Das ZfP Südwürttemberg steht als Arbeitgeber für ein Managementmodell, das eine hohe Beteiligung und Mitgestaltung zulässt. „Da die Hierarchien flach sind und die individuelle Mitwirkung fester Bestandteil vieler therapeutischer Konzepte ist, können und müssen viele organisatorische Fragen eigenverantwortlich gelöst werden“, berichtet Kuhn. So fördere man gezielt Engagement und Leistungsbereitschaft, die Mitarbeitenden sind motiviert und werden auf allen betrieblichen Ebenen zum unternehmerischen Denken und Handeln angeregt. Damit liegt das ZfP voll im Trend:



Frauen Welten: Frauen haben im ZfP die gleichen Karrierechancen wie ihre männlichen Kollegen. Und werden besonders gefördert.

Einer aktuellen Studie des Jobportals Stepstone und der Beratung Kienbaum zufolge, bei der 12.000 Beschäftigte befragt wurden, bevorzugen 80 Prozent flache Hierarchien und arbeiten lieber eigenverantwortlich.

Nachhaltigkeit als Unternehmensstrategie

Für immer mehr Menschen ist die Nachhaltigkeit des Arbeitgebers ein entscheidendes Kriterium. Denn stimmen die eigenen Werte mit denen des Arbeitgebers überein, kann man sich viel besser mit dem Unternehmen identifizieren. Auch das ZfP versucht, seine Unternehmensstrategie so zu gestalten, dass sie auf Dauer gesellschaftliche Relevanz behält. Nachhaltigkeit ist dabei weitaus mehr als ressourcenschonender Umgang und umweltbewusstes Handeln. „Das ZfP Südwürttemberg steht für eine wirtschaftlich gesunde Arbeitsweise“, erklärt Frank Kuhn. Dazu gehöre auch, sich als Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes bei der Weiterentwicklung der Vergütung zu engagieren und sich für gute und faire Tarifverträge einzusetzen.

Und es bedeutet, dass gesellschaftliche Entwicklungen in die Personalpolitik integriert werden. Als nachhaltiger Arbeitgeber passt sich das ZfP beispielsweise den individuellen Lebenssituationen seiner Mitarbeitenden an. „Wir berücksichtigen alle relevanten Altersgruppen, indem wir lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle fördern, Homeoffice möglich machen und großen Wert auf die Vereinbarkeit von Privatleben und

Beruf legen“, sagt Kuhn. Weiterhin gelte es, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten. Die Maßnahmen reichen hierbei vom klassischen Arbeitsschutz wie beispielsweise Hygiene oder Sicherheit am Arbeitsplatz über Supervisionen und der Förderung von Teamarbeit bis hin zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Wer in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte Fachkräfte sein will, muss Zielgruppen wie Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte sowie Menschen mit Migrationshintergrund integrieren. „Schon seit vielen Jahren setzt sich das ZfP deshalb für Chancengleichheit ein“, erklärt Kuhn. Da Frauen immer noch nicht in gleicher Weise auf allen Ebenen vertreten sind, werden sämtliche Führungspositionen als Frauenförderstellen ausgeschrieben.



Die zunehmende Komplexität des Gesundheitswesens und die Spezialisierung von Versorgungsangeboten führt zu einer Verbreiterung der Nachfrage, der Ausbildungsmarkt kann gar nicht schnell genug reagieren.



Frank Kuhn
Leiter Personal und Organisation



Voll Wert: Freiwilligendienste und Ehrenamt sind ein wertvoller Beitrag – nicht nur für andere sondern auch für die persönliche Entwicklung.



Professionelles Arbeitgebermarketing beginnt beim Wettkampf um junge Talente – sei es auf Messen, in Sozialen Medien oder bei Events wie dem Azubi-Einführungstag.



Um diese Stellen auch wirklich mit Frauen besetzen zu können, hält das ZfP Südwürttemberg verschiedene Ausbildungsmodule bereit. Hier werden Frauen motiviert und begeistert. Mit gezieltem Diversity Management engagiert sich das Unternehmen darüber hinaus für soziale Vielfalt.

Sich seiner Stärken bewusst werden

All diese Stärken nutzen allerdings nichts, wenn sie nicht kommuniziert werden. „Was Arbeitgeber nachhaltig attraktiv macht, ist eine klar definierte Arbeitgebermarke“, betont Kuhn. „Wir haben daher für das ZfP festgelegt, was unsere Alleinstellungsmerkmale sind und worin wir stark sind und überlegt, wie wir diese nach außen sowie innen darstellen.“ Für sinnvoll hält er es, sich

dabei auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen zu konzentrieren. So richten sich die Angebote des Arbeitgebers ZfP beispielsweise gezielt an Berufsanfänger, Frauen oder fassen Maßnahmen zur Work-Life-Balance zusammen.

„Wir fokussieren uns auf bestimmte Zielgruppen und versuchen, diese auch speziell anzusprechen“, erklärt der Experte. Dafür nutzt das ZfP zum einen klassische Methoden wie Broschüren, den Webauftritt oder Ausbildungsmessen. Man schlägt aber auch neue Wege ein, insbesondere bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Diese reichen von Social Media über Werbung auf Bussen oder einem eigenen Kinospot bis hin zu einer virtuellen Jobmesse. „Mittlerweile ist uns klar, dass die professionelle Rekrutierung geeigneter Mitarbeitenden eine wichtige Voraussetzung für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg ist.“

Es warten noch viele Herausforderungen

Und doch bleibt noch viel zu tun. Vor allem, wenn man sich die aktuellen Entwicklungen in Psychiatrie und Psychosomatik vergegenwärtigt. Für Frank Kuhn liegt in der zunehmenden Ambulantisierung der Psychiatrie eine große Herausforderung. Er rät daher,



Arbeitgeber ZfP Südwürttemberg

Mitarbeitende und solche, die es werden wollen, haben andere Kommunikationsbedürfnisse als Patientinnen und Patienten. Deshalb setzt das ZfP Südwürttemberg im Bereich Employer Branding auf ein eigenes Erscheinungsbild. Nach einer ausführlichen Analyse wurden einzelne Zielgruppen und Lebenswelten festgelegt, die jeweils mit einer eigenen Kampagne angesprochen werden. Dazu zählen Themen aus dem Bereich Work-Life-Balance oder spezielle Angebote für Berufseinsteiger, Frauen oder sozial Engagierte.

sich intensiv mit den damit verbundenen Fragen auseinandersetzen. Was bedeutet das für die Zusammensetzung der Teams? Wie gelingt es, dass verschiedene Arbeitsmodelle ineinandergreifen? Und wie ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität ohne die Behandlungskontinuität für die Patienten zu beeinträchtigen? Auch die zunehmende Digitalisierung im Gesundheitswesen hat großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen. „Wir sollten sicherstellen, dass Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit gewährleistet bleiben und verhindern, dass IT-Systeme die Arbeit dominieren.“



Um auf den sich verändernden Fachkräftebedarf reagieren zu können, bedarf es einer systematischen strategischen Personalplanung.

Frank Kuhn, Leiter Personal und Organisation



Sich schon heute mit den Anforderungen der Zukunft zu beschäftigen, hält Kuhn für äußerst wichtig. „Um auf den sich verändernden Fachkräftebedarf reagieren zu können, bedarf es einer systematischen strategischen Personalplanung.“ Welchen Bedarf an Führungskräften haben wir in 20 Jahren? Welche neuen Spezialgebiete gibt es und welches Personal wird dafür benötigt? Und was bedeutet die zunehmende Ambulantisierung für die Zusammensetzung unserer Belegschaft? „Wir sollten mehr Prognosen wagen und uns schon heute intensiv mit dem Personalbedarf der Zukunft auseinandersetzen.“ 

Text: Heike Amann-Störk – **Fotos:** Ernst Fessler, Rieke Mitrenga, Brigitte Göppel/
Stadt Bad Waldsee – **Illustrationen:** Zambrino

Diversity Management

bezeichnet eine Unternehmensstrategie, die soziale Vielfalt (engl. Diversity) fördert und Strukturen schafft, die der Chancengleichheit dienen. Ziel ist es, die Vielfalt der Mitarbeitenden zum Vorteil für das Unternehmen zu nutzen und von unterschiedlichen individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründen zu profitieren.

Nachhaltigkeit

Das Prinzip der Nachhaltigkeit stellt sicher, dass ein System in seinen wesentlichen Eigenschaften langfristig erhalten bleibt. Es steht für eine Form des ökologischen, ökonomischen und sozialen Handelns mit dem Ziel, gegenwärtigen und zukünftigen Generationen vergleichbare oder bessere Lebensbedingungen zu sichern. Nachhaltigkeit im Unternehmen erfordert eine verantwortungsvolle und innovative Unternehmenskultur. Dies gilt für den Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ebenso wie für eine familienorientierte Personalpolitik oder die Förderung der sozialen Vielfalt.



Glücklich ins Berufsleben starten

Eine hohe Ausbildungsqualität, von Anfang an Teil des Unternehmens sein und obendrein sehr gute Zukunftsaussichten – jährlich entscheiden sich rund 80 junge Frauen und Männer für eine Ausbildung im ZfP Südwestdeutschland und landen damit ihren ganz persönlichen Glückstreffer. Mit Workshops, Fortbildungen und weiteren Angeboten fördert das ZfP ihren Weg in eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

Für wen der Mensch und soziale Verantwortung im Vordergrund stehen, der ist im ZfP richtig. Viele der Berufseinsteiger entscheiden sich für eine pflegerische oder soziale Ausbildung im ZfP. Doch auch junge Tüftlerinnen und Tüftler, Technikbegeisterte, handwerklich Begabte und kaufmännisch Interessierte können in dem Gesundheitsunternehmen ihre Stärken einbringen. Und die große Auswahl an verschiedenen Ausbildungsbereichen – vom Sozialwesen über Verwaltung bis hin zur Technik – zeigt: Arbeiten im Krankenhaus bedeutet neben der Pflege noch viel mehr.

Teil haben und Teil sein

Von Anfang an sind Auszubildende und Studierende Teil des Unternehmens: Der erfolgreiche Berufsstart glückt mit einem gemeinsamen großen Einführungstag. Die „Neuen“ lernen nicht nur das Unternehmen kennen, sondern knüpfen erste Kontakte zu Kollegen und anderen Auszubildenden. Für Fragen und Anregungen haben die Ausbildungsleiterinnen des ZfP jederzeit ein offenes Ohr: Sie betreuen und unterstützen die Jugendlichen während der gesamten Ausbildungszeit. Bei Sorgen können sich die jungen Mitarbeitenden zudem an die Jugend- und Ausbildungsververtretungen (JAV) des ZfP wenden. Diese setzen sich für die Belange der Auszubildenden ein und vertreten ihre Interessen. Die

Möglichkeit, sich in der JAV zu engagieren und damit Dinge im Unternehmen anzustoßen und mitzugestalten, steht allen Auszubildenden offen.

Verantwortung und Perspektive

Eine kleine Gruppe Studierender und Auszubildender betreut selbstverantwortlich den offiziellen Ausbildungs-Account des ZfP auf Instagram und gewährt so Kollegen, aber auch Außenstehenden Einblick in ihren Ausbildungsalltag. Auch der Besuch von Fortbildungen ist Teil der Ausbildung: Hier eignen sich die Berufsstarter weitere Kompetenzen und Social Skills an. Ein tieferes Verständnis für Strukturen und Aufgaben des ZfP erlangen die kaufmännischen Mitarbeitenden, indem sie in einer Vielzahl an Abteilungen hospitieren. Pflegekräfte in Ausbildung erweitern ihre Kenntnisse zusätzlich in externen Einrichtungen. Neben der qualifizierten und perspektivreichen Ausbildung bietet das ZfP seinen Nachwuchskräften nicht zuletzt aussichtsreiche Karrierechancen in einer sicheren Branche. Mit der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nutzen viele ehemalige Auszubildende die Weiterbildungsangebote und gestalten so erfolgreich ihre weitere Berufslaufbahn im ZfP.

ausgezeichnet ausgebildet im ZfP

Das ZfP hält an mehr als 20 Standorten von Stuttgart bis zum Bodensee duale Studienplätze in BWL-Gesundheitsmanagement, Pflege und Soziale Arbeit sowie kaufmännische, handwerkliche und soziale Ausbildungsplätze vor. Darüber hinaus bietet es FSJ-Stellen an internen und externen Einrichtungen an. Mehr Informationen rund um Ausbildung und Bewerbung unter: www.zfp-karriere.de





Bei den Teamtagen wachsen die Auszubildenden auch als Gruppe zusammen und lernen sich besser kennen.



Realschulabschluss in der Tasche und Freude an der Arbeit mit Menschen? Dann schau Dir unseren Film zur Pflegeausbildung im ZfP an.
▶ Youtube Stichworte: ZfP Pflege

„Viel über das Leben gelernt“

Vor über drei Jahren entschied sich Robin Bender für eine Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger im ZfP Südwürttemberg. Er wurde übernommen und arbeitet jetzt in der Qualifizierten Entzugsbehandlung in Weissenau. An seinem Beruf schätzt er besonders, dass er mit seiner Arbeit anderen Menschen helfen kann.

Als sich Robin Bender für eine Ausbildung zum Pfleger entschied, wollte er diese am liebsten im ZfP Südwürttemberg absolvieren. Von Bekannten wusste er, dass ihm die Arbeitsbedingungen dort zusagen: 38,5-Stunden-Woche, flexible Dienstpläne, familienfreundlich – das alles war ihm wichtig. Als er eine Zusage bekam, begann für ihn die dreijährige Ausbildung, die er rückblickend als „sehr anspruchsvoll aber fair“ bezeichnet. Neben dem inhaltlichen Wissen habe die Ausbildung ihn auch gelehrt, bewusster zu leben sowie anderen Menschen mehr Verständnis und Toleranz entgegenzubringen: „Ich arbeite mit Suchtkranken – da bekommt man mit, wie schnell sich das Leben ändern kann.“

Die Auszubildenden sind abwechselnd auf einer Station und in der Gesundheits- und Krankenpflegeschule des ZfP Südwürttemberg. Bender weiß, was für ihn eine gute Ausbildung ausmacht: „Kompetente Lehre in der Theorie, praktische Umsetzung des Gelernten, eine gute Kommunikation zwischen den Stationen und der Schule, aber auch, dass es einen Ansprechpartner bei Problemen gibt.“ Die Ansprüche sieht er

im ZfP erfüllt. Nach seiner Abschlussprüfung bewarb er sich auf verschiedenen Stationen, die er während seiner Ausbildung kennenlernte und bekam eine Stelle in der Qualifizierten Entzugsbehandlung. So ging es auch seinen Mitschülern und -schülerinnen: Alle, die im ZfP bleiben wollten, konnten übernommen werden.

Nebenbei engagierte er sich als Vorsitzender in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Diese ist bei Problemen Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler, sie ist bei Vorstellungsgesprächen vertreten oder kann Verbesserungsvorschläge einbringen. Außerdem arbeitet sie eng mit dem Personalrat zusammen. Viele der Vorschläge und Wünsche würden auch umgesetzt: „Durch die JAV kann man schon etwas bewegen.“

Bender fühlt sich im ZfP Südwürttemberg gut aufgehoben: „Ein verlässliches Team, flexible Arbeitszeiten und der Kontakt mit Menschen machen die Arbeit hier für mich so wertvoll“, fasst er zusammen. Die Entscheidung, eine Ausbildung in der Pflege zu machen, habe ihn auch persönlich verändert: „Ich bin hellhöriger geworden und weiß mein Leben mehr zu schätzen. Vieles sehe ich jetzt mit anderen Augen.“



Die kaufmännische Ausbildung verbindet Inhalte aus dem Verwaltungs- und Gesundheitsbereich.



Einblick

Im ZfP Südwürttemberg haben die Pflege-Azubis Zeit für die Arbeit mit Menschen.

„Ich hab‘ meinen Traumjob gefunden“

Mit der Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen im ZfP Südwürttemberg hat Sabrina Hirschburger ihre berufliche Laufbahn auf Erfolgskurs gebracht: Noch in der Ausbildungszeit wurde sie in der Finanzabteilung als feste Mitarbeiterin eingelernt. Und für ihre Zukunft im ZfP hat die ehemalige Auszubildende noch viele Pläne.

An ihren ersten Arbeitstag erinnert sich Sabrina Hirschburger noch ganz genau: „Richtig nervös war ich.“ Grundlos, wie sich zeigte. Mit einem gemeinsamen Rundgang und anschließenden Mittagessen wurden die „Neuen“ von den älteren Auszubildenden und Studierenden herzlich willkommen geheißen. Näher lernten sich alle kurz darauf bei den Teamtagen im Allgäu kennen. „Wir haben uns sofort verstanden, durch die Teamtage fühlt man sich direkt als fester Teil der Gruppe“, so Hirschburger. Rückblickend sind ihr jedoch nicht nur das enge Gemeinschaftsgefühl der Azubis untereinander in Erinnerung, sondern auch die abwechslungsreichen Inhalte der Ausbildung. Nahezu alle Abteilungen des ZfP lernte sie kennen und erwarb so einen umfassenden Überblick über Abläufe und Strukturen des Unternehmens: „Für mich trägt das zur hohen Qualität der Ausbildung bei“, berichtet die junge Mitarbeiterin. So war eine wertvolle Erfahrung für Hirschburger, vier Wochen auf der Suchtstation in Bad Schussenried zu hospitieren. Genau die Mischung aus Inhalten des Verwaltungs- und Gesundheitsbereichs war für sie damals ausschlaggebend, sich für die dreijährige Ausbildung im ZfP zu bewerben.

Ausgezeichneter Abschluss plus Übernahme

Heute, dreieinhalb Jahre später, gehört die junge Frau fest zum Team der Finanzabteilung. Im zweiten Ausbildungsjahr erhielt sie das Angebot, eine unbefristete Stelle in der Finanzabteilung zu übernehmen. Lange überlegen musste sie da nicht: „Es hat super gepasst, da mir diese Abteilung mit am besten gefallen hat“. Auch die doppelte Arbeitsbelastung – reguläre Berufsschule, Einarbeitung und zusätzlicher Lernstoff – nahm sie gerne in Kauf. Und das mit großem Erfolg – mit einem Schnitt von 1,4 schloss Hirschburger ihre Ausbildung als Beste ab. Große Unterstützung erfuhr sie in den stressintensiven Phasen auch von Vorgesetzten und Kollegen.

In der Finanzabteilung ist die junge Mitarbeiterin nun für die Debitorenbuchhaltung zuständig und kümmert sich um das Mahnwesen. Langeweile kommt da keine auf. Auch, weil sie sich jederzeit weiterbilden und Wünsche einbringen kann: „Von Vorgesetzten wird man sehr dazu ermutigt und gefördert.“ Und so plant Hirschburger, die Ausbilderprüfung abzulegen und vielleicht später eine Weiterbildung zur Bilanzbuchhalterin anzuschließen: „Die Entwicklungsmöglichkeiten, die ich hier habe, die vielen schönen Erfahrungen und das tolle Team – mit der Entscheidung für eine Ausbildung im ZfP habe ich damals definitiv den Grundstein für meinen Traumjob gelegt.“ 

Text: Nicola Netzer, Marlene Pellhammer – Fotos: Ernst Fessler
Illustrationen: Zambrino



Ausbildung hautnah
@anfaenger_glueck_zfp



Pflege: Ein Berufsbild im Wandel

Das Berufsbild Pflege hat sich stark verändert. Vor 30 Jahren galten Pflegekräfte oft als rechte Hand des Arztes oder der Ärztin. Heute hat sich eine Berufsgruppe mit eigenem Selbstverständnis und Verantwortungsbereich entwickelt.

Ohne sie geht im Gesundheitswesen gar nichts: Die Pflege ist eine der wichtigsten Berufsgruppen. Und das nicht nur zahlenmäßig. Sie betreuen, begleiten, planen, dokumentieren und entwickeln eigene Konzepte. Auch im ZfP Südwürttemberg hat sich psychiatrische Pflege von einer rein unterstützenden Tätigkeit hin zu einer eigenen Disziplin entwickelt. Nur wer mit dieser Entwicklung Schritt hält, kann in Zukunft ausreichend qualifiziertes Pflegepersonal gewinnen und eine hochwertige Versorgung garantieren.

„In Deutschland verändert sich seit etwa zwei Jahrzehnten das Verständnis des Berufes, wobei es Pflegenden nach wie vor schwer fällt, den Kern ihres Handelns zu benennen“, erklärt Martin Holzke, Pflegedirektor der Weissenauer Klinik für Psychiatrie im ZfP Südwürttemberg. Dies führt er insbesondere auf das hiesige Ausbildungssystem zurück. „An Beispielen wie Amerika erkennt man, dass die Akademisierung der Pflege eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung des Berufsbildes und der Professionalisierung ist. Nur so kann ein eigener Wissenskörper entstehen.“ An deutschen Hochschulen wird Pflege als Studienfach erst seit wenigen Jahren angeboten – im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern. „Gerade in der psychiatrischen Pflege stehen wir in Deutschland, was die Ausbildung und das Selbstverständnis auf diesem Niveau angeht, noch relativ am Anfang“, weiß der Pflegeexperte. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind begrenzt, die Vertiefung von Spezialgebieten, insbesondere auf Masterniveau, kaum vorhanden.

Das Wissen ans Bett bringen

Die Akademisierung allein ist jedoch nicht die Lösung aller Dinge. So wurden in Amerika zunächst nur die Leitungskräfte und die Pflegepädagogen an Hochschulen ausgebildet – nicht jedoch die Praktiker. „Dies hat sich im Nachhinein als Fehler erwiesen, denn das Fachwissen kommt auf diesem Weg nicht ans Bett, sondern lediglich in Bücher und Büros“, so Holzke. Umso mehr bedauert er es, dass in Deutschland trotz dieser Erkenntnis über Jahre hinweg die gleiche Entwicklung stattfand. Wer eine akademische Laufbahn in der Pflege einschlagen wollte, hatte in der Regel die Wahl zwischen Pflegemanagement, Pflegepädagogik und später Pflegewissenschaft. Praxisorientierte Studiengänge waren lange die Ausnahme.

Einer dieser Ausnahmen ist der Ausbildungintegrierte Studiengang Pflege, den das ZfP Südwürttemberg gemeinsam mit der Gesundheitsakademie Bodensee-Oberschwaben und der Hochschule Ravensburg-Weingarten anbietet. Dieser dauert insgesamt 9 Semester, bereits nach 3 Jahren haben die Studierenden einen Abschluss der Gesundheits- und Krankenpflege. Was dieses Modell auszeichnet, ist die Verknüpfung von Theorie und Praxis. Die Studierenden sind von Beginn an auf Stationen und Wohngruppen im Einsatz, zusätzlich befassen sie sich mit wissenschaftlichen Themen der Pflege, Projektmanagement oder Management von Pflegeprozessen.

Psychiatrische Pflege findet heutzutage längst nicht nur in Kliniken oder Heimen, sondern auch bei den Patientinnen und Patienten zuhause statt. Das stellt Pflegenden vor neue Herausforderungen.





Beziehungen gestalten ist eine grundlegende Aufgabe der Pflegenden und wichtiger Teil der Ausbildung.



Wenn Hochschulabsolventen auf Praktiker treffen

Kritiker der Akademisierung befürchten: Wenn Pflegekräfte mit Hochschulabschluss neben beruflich qualifizierten Pflegekräften eingesetzt werden, sind Konflikte vorprogrammiert. Denn die Arbeit, die auf den Stationen und Wohngruppen zu erledigen ist, bleibt erst einmal die gleiche. „Die Sorge, dass es zu einer Spaltung der Teams kommen könnte, wenn Hochschulabsolventen auf Praktiker treffen, hat sich nicht bewahrheitet“, berichtet der Pflegedirektor von seiner Erfahrung im ZfP Südwürttemberg. Dennoch müsse man sich klar machen, dass eine neue Gruppe innerhalb eines Berufsfeldes entsteht. Diese muss ihren Platz in den multiprofessionellen Teams erst finden. „Hier gilt es, neue Arbeitsfelder zu schaffen und dafür zu sorgen, dass die Expertinnen und Experten ihr Fachwissen einbringen können“, erklärt Martin Holzke.

Damit dies gelingt, sind zwei Faktoren wichtig: Zugang zu Wissen und Freiraum. Die studierten Pflegekräfte benötigen Informationen, Daten und Nachschlagewerke und Zeit, die es ihnen – zusätzlich zum regulären Stationsbetrieb – erlaubt, sich entsprechend ihrer erworbenen Kompetenzen zu betätigen. So können sie zum Beispiel neue Konzepte für spezielle Patientengruppen entwickeln oder überlegen, wie sich bestehende Abläufe verbessern lassen. In der Forensischen Klinik Weissenau beschäftigen sich Pflegekräfte derzeit damit, wie Patienten mit akutem Suchtdruck pflegerisch unterstützt werden können. „Oft sind es ganz einfache Maßnahmen, die einen hohen Einfluss auf die Behandlungsqualität haben“, weiß Holzke. Beispielsweise habe eine Pflegewissenschaftlerin in der Onkologie der Uniklinik Freiburg aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse eingeführt,

dass die Patienten während der Chemotherapie Eiswürfel lutschen, um die sonst häufig auftretenden Entzündungen der Mundschleimhaut recht einfach zu lindern.

Pflege hält Einzug in der Lebenswelt

Neue Tätigkeitsfelder eröffnen sich nicht nur durch ein reformiertes Ausbildungssystem, sondern auch durch die Weiterentwicklung der psychiatrischen Versorgung. In den vergangenen Jahren hat das ZfP Südwürttemberg sein Behandlungsangebot stärker auf die ambulante und aufsuchende Behandlung ausgerichtet. Für die Pflege bedeutet dies, dass immer mehr Personal direkt in der unmittelbaren Lebenswelt der Patientinnen und Patienten tätig ist, beispielsweise bei Hausbesuchen. „Solche Versorgungsmodelle stellen die Pflegenden vor neue Herausforderungen“, berichtet Holzke. Sie arbeiten dann nicht mehr in einem Stationsteam, sondern sind oft auf sich gestellt, müssen Entscheidungen alleine und vor Ort treffen. Für manche eine ungewohnte Verantwortung. Gleichzeitig eröffnen sich dadurch aber auch interessante Perspektiven, die Pflegenden machen neue, spannende Erfahrungen, die in einem stationären Setting nicht möglich wären.

Trotz dem gewachsenen Selbstbewusstsein, den neuen Tätigkeitsfeldern und der hohen Anerkennung, den der Beruf in der Gesellschaft genießt, schlagen zunehmend weniger junge Menschen eine berufliche Laufbahn in der Pflege ein. „Für viele ist der Beruf mit hoher Arbeitsbelastung und wenig Aussicht auf Karrierechancen verbunden“, glaubt Holzke. Eine Grundstudium Pflege und die Möglichkeiten, sich mit einem Master zu spezialisieren, könnten hier zu einer Aufwertung führen, vermutet der Pflegedirektor. Dies ist jedoch lediglich



als ein Baustein dieser komplexen Problematik zu betrachten. Insgesamt muss es künftig gelingen, das Bild der Pflege in der Öffentlichkeit zum Positiven zu verändern. Ein wichtiger Schlüssel hierbei sind laut Holzke die Pflegenden selbst, die in Gesprächen, Debatten und der Presse ein überwiegend negatives Bild des Berufes zeichnen, das von der Öffentlichkeit und vor allem von Menschen bei der Berufswahl aufgegriffen wird. „Es muss uns in Zukunft mehr denn je gelingen, junge Menschen direkt aus der Schule, über das FSJ, die Ausbildung, das Studium bis zur Rente an unser Unternehmen zu binden. Wir müssen wie ein Magnet wirken.“

Eine weitere Zukunftsaufgabe sieht er in einer vereinfachten und verschlankten Dokumentation. Der Aufwand, den das Pflegepersonal heutzutage mit Dokumentieren verbringt, hat in den letzten 20 Jahren enorm zugenommen. „Hier sind wir gefragt, neue technische Lösungen zu finden, die uns sinnvoll unterstützen“, fordert Holzke. So würde beispielsweise ein Dokumentationssystem, das geeignete Wortvorschläge liefert und einzelnen Diagnosen passende Schlagworte zuordnet, die Arbeit um einiges erleichtern. Und somit die Arbeitszufriedenheit erhöhen. Denn Holzke ist überzeugt: „Wer einen Pflegeberuf wählt, will sich mit Menschen befassen, mit ihnen Zeit verbringen und Beziehungen gestalten.“ Das ist bei all dem Wandel eine Sache, die sicher auch in Zukunft Bestand hat. **I**

Text: Heike Amann-Störk – Fotos: Ernst Fessler

Nachgefragt

Reform der Pflegeausbildung



Pflegedirektor Martin Holzke hat nicht nur eine Ausbildung als Gesundheits – und Krankenpfleger, sondern auch Pflegemanagement und Pflegewissenschaften studiert. Als Mitglied einer Enquete-Kommission des Landes Baden-Württemberg befasste er sich mit der Zukunft der Pflege.

FACETTEN: Künftig wird die Ausbildung in der Pflege einheitlicher. Mit dem Pflegeberufegesetz wird eine neue generalistische Pflegeausbildung mit dem Berufsabschluss "Pflegefachfrau" oder "Pflegefachmann" eingeführt.

Welches Ziel verfolgt diese Verallgemeinerung?

MARTIN HOLZKE: Die Grundidee dahinter ist die Angleichung an das europäische System. Zudem führt unsere immer älter werdende Gesellschaft dazu, dass sich die Anforderungen an Pflege ändern. In den Pflegeheimen steigt der medizinische Behandlungsbedarf, es gibt immer mehr Menschen mit komplexen Krankheitsbildern. Und Pflegekräfte im Krankenhaus benötigen vermehrt Kenntnisse im Umgang mit Demenzkranken. Auch in der ambulanten Pflege wird auf breit qualifizierte und flexibel einsetzbare Pflegekräfte gesetzt.

FACETTEN: Besteht bei einer Verallgemeinerung nicht die Gefahr, dass weniger Spezialwissen vermittelt werden kann?

MARTIN HOLZKE: Kritiker bezweifeln, dass die Kompetenzen aller drei Ausbildungen zusammengefasst und sinnvoll gelehrt werden können.

Allerdings wurde die ursprünglich geplante Reform inzwischen angepasst, so dass nach einer zweijährigen generalistischen Ausbildung eine anschließende einjährige Spezialisierung erfolgen kann. Somit sind also weiterhin differenzierte Abschlüsse möglich.

FACETTEN: Welche Konsequenzen hat dieser Kompromiss für die Ausbildungsstätten?

MARTIN HOLZKE: Die angepasste Reform stellt die Kranken- und Altenpflegeschulen vor enorme Herausforderungen. Da es schwer abzuschätzen ist, welches Modell die Auszubildenden künftig bevorzugen und wo die Reise genau hingehet, besteht viel Unsicherheit. Welche Lehrpläne machen Sinn, was gehört künftig in die praktische Ausbildung und wie sehen die Prüfungen aus? Da ist noch viel zu tun.

Aufgezeichnet von Heike Amann-Störk, Foto: Nicola Netzer

Zwischen Körper und Geist

Die Facharztweiterbildungen im ZfP

Erfolgreich das Medizinstudium absolviert – und dann? Wer sich für eine psychiatrische oder psychosomatische Facharztweiterbildung im ZfP Südwürttemberg entscheidet, hat viele Möglichkeiten. Neben guten Berufsaussichten, der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten sowie der weitgehenden Finanzierung der Weiterbildung, macht vor allem eines den besonderen Reiz aus: Die ganzheitliche Sicht auf den Menschen.

„Rainer M. war heute Morgen auffällig verstimmt, gibt es dafür einen Grund?“, erkundigt sich Wendelin von Redwitz. Mit ihm am Tisch sitzen eine Mitarbeiterin vom Sozialdienst, die Stationsärztin und eine Pflegerin aus dem Frühdienst. „Seine Medikamente wurden gestern Abend stark reduziert“, antwortet die Pflegerin. Von Redwitz arbeitet auf der Station 2042 der Abteilung Alterspsychiatrie des ZfP Südwürttemberg in Weissenau. Der 33-Jährige begann im Juli letzten Jahres die Facharztweiterbildung Psychiatrie und Psychotherapie. Seither ist er auf der Station tätig, übernimmt alle Aufgaben eines Stationsarztes. Der überwiegende Teil der Weiterbildung findet im Rahmen seiner Arbeitszeit statt.

Die allmorgendliche Übergabe, bei der nächtliche Vorkommnisse oder Besonderheiten besprochen werden, zählt zu den festen Terminen des jungen Arztes. Zudem findet dreimal die Woche eine Morgenrunde statt, bei der alle Patientinnen und Patienten über ihr Wohlbefinden berichten können. Visiten stehen an zwei Tagen der Woche auf dem Plan. Entweder setzt sich das Betreuungsteam dann mit einem Patienten zusammen oder diskutiert den Krankheitsverlauf untereinander. „Es macht Spaß, hier im Team zu arbeiten. Wir tauschen uns aus, ziehen an einem Strang.“

Vielseitige Psychiatrie

„Die Alterspsychiatrie ist ein spannendes Fachgebiet, vor allem die komplexen Krankheitsbilder“, berichtet von Redwitz. Es ist die erste Etappe seiner fünfjährigen Weiterbildung. Wie vielseitig die Psychiatrie ist, wird auch beim Blick auf die Behandlungsangebote des ZfP deutlich: Diese richten sich an Erwachsene, Kinder und Jugendliche oder Ältere Menschen und reichen von ambulanter, stationärer und tagesklinischer bis hin zur aufsuchenden Behandlung. In der Facharztweiterbildung durchlaufen die Ärztinnen und Ärzte verschiedene Abteilungen, sie rotieren jeweils nach einem Jahr. Auch von Redwitz wechselt in wenigen Monaten in eine andere Abteilung. Besonders die Suchtabteilung oder die Akutstation der Allgemeinpsychiatrie interessieren ihn.

Wendelin von Redwitz hat sich für die Weiterbildung zum Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie entschieden. Das ZfP bietet jedoch noch weitere Weiterbildungen an den Standorten in Weissenau, Bad Schussenried, Zwiefalten, Münsingen und Reutlingen an: Den Facharzt für Psychosomatische Medizin und

Die Facharzttausbildung am Standort Weissenau ist von der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde zertifiziert.



Psychotherapie, für Neurologie, für Kinder- und Jugendpsychiatrie und –psychotherapie sowie die Weiterbildung fachgebundene Psychotherapie. Zusatzweiterbildungen sind für die Klinische Geriatrie, Forensische Psychiatrie, Suchtmedizin, Naturheilverfahren und Rehabilitationswesen möglich.

Mit Worten heilen

Die Psychotherapieausbildung zählt zu den wichtigsten Weiterbildungselementen. Hierfür hat das ZfP Südwürttemberg ein eigenes Basiscurriculum Psychotherapie entwickelt. In zwei Wochenblöcken mit insgesamt 80 Stunden erlernen die jungen Ärztinnen und Ärzte psychotherapeutisches Grundwissen, angereichert mit Beispielen aus der Praxis. Unter anderem werden Rollenspiele zur Veranschaulichung bestimmter Behandlungssituationen durchgeführt oder Videoaufnahmen realer therapeutischer Gespräche gezeigt. „Auf Station versuche ich, mindestens einmal die Woche mit jedem Patienten allein zu sprechen“, berichtet von Redwitz. Die Kunst, mit Worten zu heilen, lernt ein junger Arzt auch dadurch, dass Patientengespräche unter geschützten Bedingungen von Anfang an dazu gehören. Die Behandlung bespricht von Redwitz regelmäßig mit einem erfahrenen Psychiater, seinem Supervisor.

Neben 240 Stunden selbst durchgeführter Psychotherapie unter Supervision, die die angehenden Fachärzte in der Weiterbildung mit Patientinnen und Patienten insgesamt absolvieren müssen, werden sie in 150 Stunden selbst zum Patienten. Für die sogenannten Selbsterfahrungsstunden gehen sie zu einem externen Lehrtherapeuten, entweder einzeln oder als Gruppentherapie. „Das wird spannend“, ist von Redwitz überzeugt. Für Ärzte in der Psychiatrie ist allerdings nicht nur die „Redekunst“ vonnöten. Insbesondere bei der Arbeit mit älteren Patienten wird der Stationsarzt zum Experten für die somatischen Begleiterkrankungen. „Auf die körperlichen Probleme habe ich immer ein Auge“, bestätigt von Redwitz. Die körperliche Untersuchung bei der Aufnahme und bei Bedarf gehört ebenfalls zum Stationsalltag, ebenso wie die Psychopharmakologie, das Verordnen von Medikamenten.



Die körperliche Untersuchung von Patientinnen und Patienten bei der Aufnahme und bei Bedarf gehört zum Stationsalltag.

Warum Psychiatrie?

In keinem anderen Fach sind Ärzte ihren Patienten persönlich so nah wie in der Psychiatrie. Wer sich am Ende für eine Facharztweiterbildung entscheidet, sollte vor allem die „Facetten menschlichen Verhaltens spannend finden.“ Erfolg erzielt ein Arzt auch mit einer solidarischen Grundhaltung gegenüber seinen Patienten. Mit einem Schmunzeln erinnert sich von Redwitz an ein spontanes Schokoladenwettessen mit einem Patienten – wonach die zuvor gewünschte Bedarfsmedikation nicht mehr vonnöten war. „Unsere Aufgabe ist es, Möglichkeiten zu sehen, daran zu arbeiten. Auch wenn die Behandlung nicht immer einfach ist – am Ende ist es klasse zu sehen, wie sich ein Patient entwickelt hat.“ **f**

Text: Rieke Mitrenga — Foto: Ernst Fesseler

Mediziner mit Forschungsdrang sind in der Psychiatrie gut aufgehoben. Im ZfP bestehen Forschungs- und Promotionsmöglichkeiten an den Universitäten Ulm und Tübingen.

Erfolgsfaktor Vielfalt

Unternehmen profitieren von der sozialen Vielfalt ihrer Mitarbeitenden. So auch das ZfP Südwürttemberg. Mit der Einführung von Diversity Management setzt die Geschäftsleitung ein Zeichen. Geschäftsführer Dr. Dieter Grupp erklärt, warum er die Unterschiedlichkeit seiner Mitarbeitenden als Erfolgsfaktor sieht.

FACETTEN: Warum setzt sich die Geschäftsleitung des ZfP Südwürttemberg für eine tolerante Unternehmenskultur ein?

DR. DIETER GRUPP: Zu unserem Versorgungsauftrag gehört es seit jeher, einer von Ausgrenzung und Stigmatisierung bedrohten Gruppe – psychisch kranken Menschen – die gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Wir betreiben aktive Antistigma-Arbeit und machen uns für Inklusion stark. Daher ist es nur konsequent, auch als Arbeitgeber der Ausgrenzung von Minderheiten entgegenzuwirken. Derzeit ist eine Spaltung der Gesellschaft zu beobachten, ich spreche da von Polarisierung oder gar Radikalisierung. Dieser wollen wir als öffentliches gemeinnütziges Unternehmen gezielt entgegenwirken, indem wir uns für eine freiheitlich demokratische Grundordnung einsetzen.

FACETTEN: Profitiert ein Unternehmen wie das ZfP denn von der sozialen Vielfalt seiner Mitarbeitenden?

GRUPP: Unsere Gesellschaft wird bunter, alleine in Baden-Württemberg leben 30 Prozent Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund. Für Unternehmen ist es in jeder Hinsicht ein Gewinn, sich dieser Vielfalt zu stellen. Gerade im Gesundheitswesen sind Innovationen wichtig. Mitarbeitende aus anderen Kulturen können hier einen wichtigen Beitrag leisten, neue Ideen einbringen und unerwartete Perspektiven aufzeigen. Hinzu kommt, dass wir Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und ethnischen Hintergründen behandeln. Wenn unsere Mitarbeitenden ein Verständnis für diese Hintergründe mitbringen, indem sie beispielsweise die kulturelle Einbettung einer Störung berücksichtigen, verbessert das die Behandlungsqualität enorm.

FACETTEN: Beim Thema Gleichbehandlung spielt Frauenförderung eine wichtige Rolle. Hier hat das ZfP in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht...

GRUPP: In Baden-Württemberg sind wir eines der Landesunternehmen, das sich am stärksten für die Gleichberechtigung von Frauen einsetzt und auch im bundesweiten Vergleich müssen wir uns nicht verstecken. Seit vielen Jahren fördern wir Frauen in Führungspositionen, sind Vorreiter im Bereich Kinderbetreuung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt bei uns an allen Sitzungen der Geschäftsleitung teil. Mit der Einführung von Diversity Management kommen neue Dimensionen der Gleichberechtigung hinzu: Niemand soll aufgrund von Alter, sexueller Orientierung, einer Behinderung, kulturellem Hintergrund, Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden.

FACETTEN: Was unternimmt das ZfP Südwürttemberg, um Menschen aus anderen Kulturkreisen ideale Voraussetzungen zu bieten?

GRUPP: Wir beschäftigen Menschen aus vielen Ethnien und Nationen. Oft ist die Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse ein Hindernis für eine gelungene Integration. Deshalb unterstützen wir Mitarbeitende bei den Formalitäten. Unsere Personalabteilung verfügt inzwischen über viel Know-how. Wir bieten Menschen aus anderen Ländern die erforderlichen Praktika oder Anerkennungsjahre, vermitteln Mentoren und fördern Sprachkurse.

FACETTEN: Viele Sozialunternehmen haben einen starken Bezug zu Kirche und Religion. Auch im ZfP werden Patienten von Klinikseelsorgenden betreut, an vielen Standorten stehen Kirchen oder Kapellen – welche Haltung nimmt das Unternehmen hier ein?

GRUPP: Das ZfP Südwürttemberg ist eine Anstalt des öffentlichen Rechtes, somit verpflichten wir uns allein den Werten des Grundgesetzes und der darin vorgegebenen religiös-weltanschaulichen Neutralität. Dennoch haben wir natürlich eine christliche Tradition, zu der wir auch

stehen. Die Klinikseelsorgenden sind unabhängig, das heißt, sie sind bei der katholischen oder evangelischen Kirche angestellt, nicht beim ZFP. Und natürlich steht es allen Patientinnen und Patienten, egal welcher Konfession sie angehören, frei, Beistand aus ihrer Gemeinde zu erhalten. In Weissenau sind wir dem Wunsch nach einem Raum zur religiösen Andacht und zum spirituellen Rückzug entgegengekommen und haben einen „Raum der Stille“ eingerichtet, der von Menschen aller Glaubensrichtungen genutzt werden kann.

FACETTEN: Zählen zur Vielfalt auch die unterschiedlichen Lebensphasen?

GRUPP: Wir begleiten unsere Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Lebensphasen, beispielsweise mit verschiedenen Arbeitsmodellen, Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen oder mit Angeboten für Aus- und Wiedereinsteiger. Bei der Einstellung spielen alleine fachliche Qualifikationen eine Rolle, nicht das Alter. Und wir fördern altersgemischte Teams.

FACETTEN: Toleranz lässt sich nicht zwangsverordnen. Wie schafft man es, dass die Haltung von möglichst vielen Beschäftigten mitgetragen wird?

GRUPP: Die Integration sozialer Vielfalt gelingt nur, wenn sie vorgelebt wird. Wir leben in einer bunten Gesellschaft, diese Vielfalt sollte sich auch in unserem Unternehmen widerspiegeln. Indem wir die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeitenden anerkennen, sie schätzen und aktiv fördern, tragen wir letztendlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei. Dies ist sogar wissenschaftlich belegt.

Aufgezeichnet von Heike Amann-Störk – Foto: Rolf Schultes



Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat sich das ZfP Südwürttemberg verpflichtet, sich für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen.



„Wir leben in einer bunten Gesellschaft, diese Vielfalt sollte sich auch in unserem Unternehmen widerspiegeln.“



Dr. Dieter Grupp

ist Geschäftsführer der Zentren für Psychiatrie Südwürttemberg und Reichenau. Der Psychologe, Psychiater und Psychotherapeut mit Fachkunde Suchttherapie und Master of Business Administration (MBA) im Gesundheits- und Sozialwesen ist seit 1988 im ZfP Südwürttemberg. Seitdem setzt er sich aktiv für die Weiterentwicklung des Unternehmens und die Umsetzung der Ziele der Psychiatrie-Enquête ein.



Win-Win

Die heutige Berufswelt ist geprägt von stetiger Veränderung, lebenslanges Lernen ist daher unerlässlich. Mitarbeitende erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er sie in diesem Streben unterstützt. Eine Win-Win-Situation, denn auch der Arbeitgeber profitiert von qualifizierten Mitarbeitenden.



Die akademie südwest bietet jährlich mehr als 60 Seminare an.

Die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern zählt zu den Grundsätzen des ZfP Südwest. Denn sie sind eine der wichtigsten Ressourcen des Unternehmens. Fort- und Weiterbildungen ermöglichen es, Wissen und Fertigkeiten für die berufliche Tätigkeit zu erhalten und zu erweitern. Insbesondere im Gesundheitswesen ist es wichtig, dass die Kenntnisse der Mitarbeitenden an die aktuellen Medizin- und Pflegestandards angepasst werden.

Im Jahr 2017 haben mehr als 2.000 Personen in der akademie südwest Fortbildungen oder Tagungen besucht.

Die akademie südwest als Bildungseinrichtung des ZfP Südwest leistet hierfür einen wichtigen Beitrag. Zahlreiche Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung unterstützen die Mitarbeitenden vor Ort beim Prozess des lebenslangen Lernens. Auch externe Kunden nutzen das Angebot gern. Mehr als 60 Seminare können jährlich an der akademie südwest gebucht werden. Den Schwerpunkt bilden psychiatrische Themen. Es werden Verhaltenstrainings für die tägliche zwischenmenschliche Interaktion angeboten, wie das Deeskalationstraining PAIR oder die einfühlsame Gesprächsführung. Zudem können verschiedene Behandlungsangebote erlernt werden, unter anderem die Ohr-Akupunktur nach NADA. Doch es werden auch zahlreiche Seminare angeboten, die für alle Berufsgruppen interessant sind, mit Themen zur Führungskompetenz, Persönlichkeitsentwicklung bis hin zu gesundheitsfördernden Themen.

Die Mitarbeitenden werden aktiv in die Themenauswahl der Seminare einbezogen. Sie können Fortbildungswünsche bei der akademie südwest einreichen und tragen so zu einem breitgefächerten Veranstaltungsangebot bei. Im ZfP stehen jedem Mitarbeitenden bis zu fünf Arbeitstage im Jahr unter Fortzahlung des Gehalts für Fortbildungen zur Verfügung.

Qualifizierter Nachwuchs

Insbesondere für Ärztinnen und Ärzte, aber auch für allgemein Interessierte hat das ZfP Südwest ein eigenes Fortbildungsprogramm entwickelt: die psychiatrischen Fortbildungen. Ansprechpartner der Regionen erarbeiten jeweils für das Sommer- sowie das Wintersemester ein Programm mit Vorlesungen. Mit Themen wie "Nicht durch

Substanzentzug bedingte Delire" oder "Verlaufstypologien schizophrener Psychosen" wird insbesondere zu aktuellen Forschungsergebnissen und medizinischen Themen informiert.

Weiterbildungen werden vom ZfP ebenfalls gefördert. Pflegekräfte können zum Beispiel in der akademie südwest drei berufsbegleitende Weiterbildungen besuchen: Die Weiterbildung für Psychiatrie, zur Stationsleitung oder zur Praxisanleitung. Die Weiterbildung zur Stationsleitung wird

in Kooperation mit der Oberschwabenklinik GmbH angeboten. Mit der Weiterbildung zur Praxisanleitung werden die Pflegekräfte selbst zur praktischen Ausbildung von Schülerinnen und Schülern der Gesundheits- und Krankenpflege des ZfP befähigt. Und sorgen damit für genauso qualifizierten Nachwuchs. **I**

Text: Rieke Mitrenga — Foto: Ernst Fessler

Nachgefragt

Fortbildungen für Frauen



Das ZfP Südwürttemberg bietet auch Fortbildungen speziell für Frauen an. Geleitet werden diese von der Beauftragten für Chancengleichheit **Carmen Kremer**, systemische Coach und Prozessberaterin. Seit mehr als 20 Jahren setzt sie sich für die Gleichberechtigung der weiblichen Beschäftigten im ZfP ein.

FACETTEN: Warum sind Fortbildungen speziell für Frauen sinnvoll?

CARMEN KREMER: Frauen und Männer haben durch ihre unterschiedliche Sozialisation verschiedene, geschlechterspezifische Bedürfnisse. Der Austausch innerhalb gemischt- oder gleichgeschlechtlicher Gruppen ist unterschiedlich, es kommen andere Themen zur Sprache. Unsere gesellschaftlichen Strukturen sind weitgehend männlich geprägt, dies betrifft auch unsere Vorstellung von Leitung. Um Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen bieten zu können, müssen wir diese Strukturen ändern. Die Frauen werden in unseren Fortbildungen gestärkt, sich von den ihnen zugeordneten, klassischen stereotypen Rollenbildern zu lösen und für sich neue zu definieren.

FACETTEN: Woran liegt es, dass noch nicht so viele Frauen wie Männer in Führungspositionen sind?

KREMER: Unser männlich geprägtes Führungsbild führt dazu, dass wir zum einen männliche Führungsqualitäten positiver bewerten und als weitere Folge diese Bewertung auf weibliche Führungskräfte übertragen. Frauen wollen meist nicht so führen wie Männer und befürchten, sie müssten dann „männlicher“ auftreten. Bisher gibt es noch zu wenige Rollenbeispiele weiblicher Führung. Umso wichtiger ist es, dass die Frauen ihren eigenen, für sie passenden Stil finden. Ein weiterer Aspekt, durch den sich die Chancen für Frauen verbessert haben: Heute wird von Führungskräften auch Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit

erwartet. Da diese Eigenschaften eher dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden, müssten diesbezüglich vermehrt eher die Männer geschult werden. Außerdem: Mit unserer herkömmlichen Bewertungsskala stufen wir selbstkritische Zurückhaltung von Frauen deutlich niedriger ein als selbstbewusstes Auftreten von Männern. Aber müssen wir hier nicht umdenken? Letzteres könnte doch auch als Ausdruck gnadenloser Selbstüberschätzung interpretiert werden.

FACETTEN: In Ihren Seminaren können die Teilnehmerinnen lernen zu führen?

KREMER: Wer Fußball spielen will, muss die Regeln kennen. Genauso verhält es sich bei Führung. Jede und jeder sollte die Spielregeln kennen. Frauen wollen alle Handwerkszeuge der Führung beherrschen, bevor sie eine neue Position antreten. Sie möchten perfekt leiten können. Es geht in den Seminaren also um sehr vieles, auch natürlich um klassische Managementaufgaben, wie Präsentieren oder Konfliktlösungen. Neben den Führungsseminaren gibt es auch noch Angebote zum Selbstsicherheitstraining oder zur Work-Life-Balance für alle Berufsgruppen. Hier passen wir die Inhalte an die jeweilige Gruppe an. Immer ist der gemeinsame Austausch sehr wichtig.

Aufgezeichnet von Rieke Mitrenga – Foto: Ernst Fessler

Im auf dem Weg zur Führungskraft

Führung heißt, Verantwortung zu übernehmen – für sich und für andere. Um die Nachwuchsführungskräfte darauf vorzubereiten, konzipierte das ZfP Südwürttemberg das Mentoring-Programm. Damit sollen die Mentees darin unterstützt werden, ihre individuellen Stärken zu fördern und ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln.



Angesprochen von ihrem Vorgesetzten entschied sich Roswita Hietel-Weniger, Fachärztin für Forensische Psychiatrie und Psychotherapie im ZfP Südwürttemberg in Weissenau, am Mentoring-Programm teilzunehmen. „Ich wollte über den eigenen Tellerrand hinausschauen und die Unternehmensstrukturen besser kennenlernen“, begründet sie ihre Motivation. Und genau dafür wurde das Programm ins Leben gerufen: Geschäftsführung trifft auf Nachwuchsführung. Mentor oder Mentorin und Mentee bilden ein Tandem und machen sich gemeinsam auf den Weg, der den Nachwuchsführungskräften Einblicke in die Geschäftsführung ermöglicht und sie in ihrem beruflichen Vorankommen unterstützt. Dazu gehören die Teilnahme am

Geschäftsleitungsworkshop, an Kamingesprächen, einem Kongress in Berlin aber vor allem auch der persönliche Austausch zwischen dem Zweiergespann.

Individuelles Coaching

„Das besondere an dem Programm war für mich das persönliche Coaching“, reflektiert Hietel-Weniger. Das erste Treffen mit ihrem Mentor PD Dr. Michael Hölzer, ärztlicher Leiter der SINOVA Kliniken, war ganz offen gestaltet: „In dem Gespräch haben wir uns erst einmal kennengelernt, über uns erzählt, klar gemacht, was uns wichtig ist.“ Die Fachärztin interessierte sich schon immer dafür, wie sich Therapieprozesse optimieren lassen. Dabei hält sie, in Ergänzung zur Einzeltherapie, die Psychotherapie in der Gruppe für eine besonders wirksame Methode, „die jedoch im forensischen Bereich mit psychotischen Patienten schwierig ist.“ Hölzer bestärkte sie darin, einen Antrag für eine gruppenanalytische Weiterbildung zu stellen. Eine Woche später begann sie mit der Ausbildung. Dafür wurde sie vom ZfP sowohl mit Fortbildungstagen als



Wer ist der Kapitän und wer der Heizer? Im Tandem machen sich Mentoren und Mentees gemeinsam auf den Weg, der den Nachwuchsführungskräften Einblicke in die Geschäftsleitung ermöglicht und sie in ihrem beruflichen Vorankommen unterstützt.

auch finanziell gefördert. Hietel-Weniger freut sich über die Unterstützung, durch die sie sich und ihre Arbeit wertgeschätzt fühlt: „Mittlerweile leite ich im zweiten Jahr eine gruppenanalytische Psychotherapiegruppe, durch die Weiterbildung konnte ich meine Arbeit intensivieren.“

So individuell wie die Tandems war auch die persönliche Förderung. Hietel-Weniger und Hölzer trafen sich etwa alle drei Monate für ein Gespräch, manche Führungskräfte hospitierten aber auch auf der Station der Mentees, andere Mentees begleiteten zu Beginn einen Tag lang ein Mitglied aus der Geschäftsleitung, wieder andere legten den Fokus auf eine rege Diskussion. In der maßgeschneiderten Betreuung liegt das große Plus des Angebots, findet Hietel-Weniger: „Die Tandems und ihre Vorgehensweisen sind nicht vergleichbar, da hängt viel von den beteiligten Personen ab. Aber alle Mentees haben sich durchweg positiv dazu geäußert.“

Kein Geheimnis

Bei den Kamingesprächen erörtern die Mentees zu einem Oberthema verschiedene Fragestellungen und tragen diese vor der gesamten Gruppe vor. Anschließend diskutiert die Geschäftsleitung die Argumente: „Dadurch konnten wir erfahren, wie die Gesprächskultur in der Leitungsebene ist und wie Themen erarbeitet werden.“ Die Analyse und Präsentation von Problemstellungen gipfelte an der Teilnahme des Geschäftsleitungsworkshops. Für einen Tag waren die Mentees Teil des Führungsgremiums, hielten Kurzvorträge und gingen anschließend in die Diskussion: „Hier wurde die Entwicklung deutlich, die jeder der Mentees gemacht hat. Und

zu sehen, wie die Geschäftsleitung gemeinsam Gespräche führt und über Themen brütet, hat das Vertrauen in die Unternehmensführung wachsen lassen.“ Aus der abstrakten Vorstellung, wie Unternehmensprozesse entstehen und umgesetzt werden, wurde eine konkrete Erfahrung: „Die Geschäftsleitung hat den Nimbus des Unnahbaren verlassen und machte kein Geheimnis aus ihrer Arbeit.“

Soziales Netz

Zudem gibt es noch einen positiven Nebeneffekt: „Wir sind als Gruppe gewachsen.“ Durch die gemeinsamen Treffen, Präsentationen und Diskussionen lernt man Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen kennen: „Es ist ein schönes Gefühl, sich dadurch auch ein stärkeres soziales Netzwerk am Arbeitsplatz aufgebaut zu haben.“ Für Hietel-Weniger hat sich das Menteeprogramm gelohnt – sowohl hinsichtlich ihres Führungsverständnisses, ihrer persönlichen Entwicklung als auch ihrer Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz. Rückblickend hebt sie hervor: „Man bekommt Aufwind, frische Ideen und Lust, etwas Neues auszuprobieren.“ **f**

Text: Marlene Pellhammer – Fotos: Melanie Gottlob

Warum Psychiatrie?

Von Großbritannien nach Weissenau, von der Neurologie zum Maßregelvollzug: Dr. Brendan Snellgrove ist seit 2011, Dr. Udo Frank seit 31 Jahren im ZfP Südwürttemberg tätig. In Facetten erzählen sie, wie sie zur Psychiatrie gekommen sind und was sie an ihrem Beruf fasziniert.

Warum haben Sie sich dazu entschieden Psychiater zu werden?

Snellgrove: Die Psyche ist faszinierend. Sie ist das, was den Menschen als solchen ausmacht und ist gleichzeitig nicht greifbar. Mich hat interessiert, wie man dieses nebulöse, schwammige Gebilde von einer wissenschaftlichen Perspektive fassen kann.

Frank: In der Psychiatrie betrachtet man die Menschen in ihrer Ganzheit und konzentriert sich nicht nur auf den Körper. Neben körperlichen sind auch soziale, gesellschaftliche, politische, rechtliche und ethische Themen von Bedeutung.



Welche Alternativen haben Sie außerdem abgewogen?

Snellgrove: Ich hätte mir auch eine Tätigkeit als Hausarzt vorstellen können, an der Chirurgie hat mich das Handwerkliche gereizt, Neurologie oder Innere Medizin wären ebenfalls in Betracht gekommen. Gegen Ende des Studiums hat sich aber die Psychiatrie als mein zukünftiges Tätigkeitsfeld herauskristallisiert.

Frank: Als Student hat mich viel interessiert, auch die Chirurgie oder Dermatologie. Die Psychiatrie hat sich aber wie ein roter Faden durch mein Studium gezogen. Außerdem wollte ich mich noch nicht auf einen Schwerpunkt festlegen und mir die Möglichkeiten, ob ich wissenschaftlich, biologisch oder psychotherapeutisch arbeite, offen halten. Im Ergebnis ist es doch interessant, wo ich gelandet bin: in der Arbeit mit psychisch kranken Rechtsbrechern.



Herr Frank, erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitstag?

Frank: An einem meiner ersten Tage auf einer forensischen Station gingen zwei Patienten mit Fäusten aufeinander los. Ich war fassungslos. Eine recht zierliche Psychologin ging dazwischen und rief laut: „Auseinander!“ Und die beiden haben tatsächlich sofort voneinander gelassen. Mich hat sehr beeindruckt, was man mit Kommunikation alles bewirken kann.

Warum arbeiten Sie gerne in Ihrem Job?

Was ist spannend?

Snellgrove: Wenn man die Gefühle, das Empfinden bei den Menschen entfernen würde, bliebe nicht viel mehr übrig als eine Qualle. Die Psyche ist so komplex und individuell, sich damit zu beschäftigen wird nie eintönig.

Frank: So erlebe ich das auch. Die Psychiatrie grenzt an sehr viele Disziplinen an: die Körpermedizin, die Neurologie, an die Psychotherapie, in der wir allein durch Gespräche behandeln. Nicht zu vergessen den sozialen, gesellschaftlichen Aspekt: Krankheiten werden in bestimmten Zeiten unterschiedlich bewertet. Es gibt auch eine politische Dimension, denn im Umgang mit den Schwächsten zeigt sich die Grundhaltung einer Gesellschaft. Zunehmend interessiert mich die juristische Komponente: Als junger Arzt habe ich ja erst einmal nicht damit gerechnet, auch zur Schuldfähigkeit eines Menschen Stellung zu nehmen.

Snellgrove: Dann gibt es da noch den ethischen Bereich: Es gehört auch zum alltäglichen Geschäft, ethische Gesichtspunkte abzuwägen und vor dem Hintergrund geltender Gesetze Entscheidungen zu treffen. Wir müssen zum Beispiel entscheiden, ob ein Patient einwilligungsfähig ist und einer Therapie zustimmen kann, oder ob das andere für ihn entscheiden müssen.

Was ist schwierig in Ihrem Job?

Frank: Wir befinden uns in einem dauernden Spannungsfeld zu Fragen der Patientenautonomie. Erst kürzlich wurde im Bundesverfassungsgericht darüber diskutiert, unter welchen Umständen aggressive Patienten fixiert werden dürfen. Das ist der schwierige Teil unserer Arbeit: In der forensischen Klinik übernehmen wir hoheitliche Aufgaben und behandeln Menschen, die gegen ihren Willen untergebracht sind.

Snellgrove: In diesen schwierigen Situationen muss man auch in der Allgemeinpsychiatrie ethisch abwägen, eine Entscheidung treffen und diese dann auch konsequent umsetzen. Die Schwelle, jemanden gegen seinen Willen zum Beispiel fürsorglich zurückzuhalten, ist natürlich sehr hoch. Und wir versuchen dabei selbstverständlich im Sinne des Patienten zu entscheiden und berücksichtigen auch die Sicherheit seines sozialen Umfelds.

Frank: Es ist wichtig, dass es Menschen gibt, die diese schwierige Aufgabe übernehmen, denn sie kann ja nicht ungeregelt bleiben. Solche Entscheidungen werden zwar innerhalb eines rechtlichen Rahmens getroffen, der grundsätzliche Konflikt bleibt jedoch bestehen: die Wahrung der individuellen Rechte auf der einen und das Wahren der Rechte Dritter auf der anderen Seite.

Welchen Rat hätten Sie sich zu Beginn Ihres Einstiegs gewünscht?

Frank: Man lernt im Laufe der Zeit so viel, da muss man einfach Erfahrungen sammeln. Jedem, der in diesem Beruf arbeiten möchte, kann ich aber nur empfehlen: neugierig sein auf Menschen, darauf, wie sie fühlen, denken und was sie bewegt.



Dr. Udo Frank

Nach dem Medizinstudium begann Frank seine Facharztweiterbildung Neurologie und Psychiatrie am damaligen Psychiatrischen Landeskrankenhaus in Weissenau. Zunächst war er in der Abteilung Neurologie und Epileptologie tätig, später wechselte er in den Maßregelvollzug. Seit 2007 ist er Ärztlicher Leiter der Forensischen Kliniken des ZFP Südwürttemberg und Mitglied der Geschäftsleitung.



Dr. Brendan Snellgrove

Der gebürtige Brit absolvierte während seines Medizinstudiums in Ulm das psychiatrische Blockpraktikum im ZfP in Weissenau. 2011 begann er dort seine Facharztweiterbildung, die er vergangenes Jahr abschloss. Heute leitet er das Krisenteam integrierte Versorgung und das Projekt Stationsäquivalente Behandlung in Weissenau.

Gibt es etwas, was Sie trotz ihrer Berufserfahrung noch nicht wissen oder verstehen?

Frank: Als Gutachter werde ich bei Gericht gefragt, was Beschuldigte zu ihren Taten bewogen hat. Bei psychotischen Tätern lassen sich die Hintergründe der Delikte meistens gut darlegen. Bei Tätern ohne psychische Erkrankung fällt es mir gelegentlich schwer, deren Motive bis ins Letzte nachzuvollziehen.

Snellgrove: Wissenschaftlich gibt es in der Psychiatrie noch viel zu erforschen. Man weiß zum Beispiel nicht bis ins Detail: Wie kommt es zu einer Krankheit? Wie genau führen Medikamente zu einer Verbesserung der Krankheitssymptome? Die Komplexität des Gehirns ist noch lange nicht verstanden und wird vermutlich auch nie ganz zu verstehen sein.



Hat sich der Beruf in den letzten Jahren verändert? Wie wird er sich in Zukunft entwickeln?

Frank: Das geschieht fortlaufend. Früher gab es Großkliniken und keine Verbindung zwischen dem klinischen Aufenthalt und dem Zuhause der Patienten. Heute sind die Hilfsangebote viel gemeindenäher, es gibt aufsuchende Behandlung und Betreuungsangebote nach der Therapie.

Snellgrove: Die Patientenautonomie hat immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die Schwelle, ab der Entscheidungen für einen psychisch kranken Menschen getroffen werden, verschiebt sich dadurch immer weiter zugunsten der Selbstbestimmung.

Frank: Die individuellen Rechte werden gestärkt. Manche Kranke werden sich selbst überlassen, da sie nicht ohne Weiteres gegen ihren Willen behandelt werden dürfen. Überschreiten sie dann einmal die Grenze zur Straffälligkeit, dann droht ihnen gleich eine langjährige Unterbringung.

Snellgrove: Dann ändern sich natürlich auch die gesundheitsökonomischen Aspekte. Die finanziellen Mittel sind immer knapp, dabei ist die Häufigkeit von psychischen Krankheiten in der Gesellschaft sehr hoch.

Würden Sie anderen empfehlen den Beruf zu ergreifen und warum?

Frank: Aber sicher! Unverändert beeindruckt mich die Begegnung mit Menschen in biografischen Grenzsituationen. Zudem war ich in den vergangenen 31 Jahren mit ganz unterschiedlichen Aufgaben befasst, konnte vielfältige Erfahrungen sammeln und mich persönlich und beruflich dabei entwickeln.

Snellgrove: Es ist ein sehr vielfältiger Bereich. Außerdem sind die Arbeitsbedingungen gut, die Hierarchien flach. Die Arbeit in den multiprofessionellen Teams empfinde ich als sehr bereichernd. Zudem lernt man jeden Tag etwas Neues. Im Gegensatz zum somatischen Bereich hat man auch mehr Zeit für Gespräche mit den Patienten.



Aufgezeichnet von Rieke Mitrenga und Marlene Pellhammer

Fotos: Made Höld

Teilzeit Gleitzeit

zeit
snv zeit
snv



Freitags frei machen und in die Berge fahren? Montags später kommen und dafür länger bleiben? Eine Station in Teilzeit leiten? Oder einfach mal ein Jahr lang auf Weltreise gehen? Der klassische Achtstundentag ist in vielen Unternehmen längst Geschichte.



„Den Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen gehört zu unserer Grundhaltung“, erklärt Eva Majovski, Leiterin der Personalabteilung im ZfP Südwürttemberg. Dort wurde die erste Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bereits 1996 beschlossen. „Das war damals revolutionär“, erinnert sie sich. Heute sind Arbeitsmodelle, die sich auch an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren, eine Selbstverständlichkeit. Mehr als die Hälfte der ZfP-Belegschaft arbeitet in Teilzeit, hat also einen Stellenumfang zwischen 10 und 95 Prozent. „Um Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, können unsere Mitarbeitenden aus einer Vielzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen wählen. Dabei reichen die Gestaltungsmöglichkeiten von mehreren Teilzeitmodellen über gleitende Arbeitszeiten bis hin zum Homeoffice oder einem Sabbatical“, berichtet die Personalleiterin.

Nur so sichere sich das Unternehmen als Arbeitgeber einen Wettbewerbsvorteil, ist Majovski überzeugt. Sie habe immer wieder die Erfahrung gemacht, dass es – zumindest ab einer bestimmten Gehaltsstufe – nicht mehr allein um die Bezahlung gehe, sondern persönliche Freiräume immer wichtiger werden. „Die Bewerberinnen und Bewerber von heute möchten aufgrund persönlicher Veränderungen nicht auf ihre Karriere verzichten und wählen den Arbeitgeber dahingehend aus.“ Hinzu komme ein verändertes Rollenverständnis. Immer mehr Männer nehmen sich beispielsweise Zeit für die Kinderbetreuung oder lassen der Partnerin bei der Verwirklichung der beruflichen Ziele den Vortritt.“

„Für uns ist das eine Win-Win-Situation“, weiß Majovski. Denn wer sich selbst verwirklichen kann, ist motivierter und zufriedener, was sich wiederum in der Arbeitsleistung spiegelt. „Und dies kommt letztendlich unseren Patientinnen und Patienten zugute.“ Gleichzeitig stellt diese Flexibilität Arbeitgeber wie das ZfP Südwürttemberg vor große Herausforderungen. „Unsere Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die Arbeitsabläufe trotz flexibler Arbeitszeiten gut funktionieren“, erklärt Majovski. Dies ist für die Führungskräfte und ihre Teams oft eine anspruchsvolle Aufgabe. „Wir legen daher großen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte entsprechend geschult werden.“



Führungskraft im Doppelpack <<<<

✓ Die Aufgaben einer pflegerischen Stationsleitung sind anspruchsvoll und zeitintensiv: Man entscheidet über Dienstpläne, führt Jahres- oder Mitarbeitergespräche und verantwortet ein Budget. Daher ist die Leitungsfunktion meist an eine Vollzeitstelle gebunden. Nicht so im ZfP Südwürttemberg. Dort teilen sich Tanja Lochbühler und Reiner Sticher die Leitung einer Station für Alterspsychiatrie. Tanja Lochbühler ist zu 50 Prozent Stationsleitung, mit weiteren 25 arbeitet sie im Schichtdienst. „So bleibt mir Zeit, mich um meine drei Kinder zu kümmern“, erzählt sie. Reiner Sticher übernimmt die anderen 50 Prozent der Leitungsaufgabe. „Dadurch kann ich mit weiteren 30 Prozent für den Personalrat tätig sein“, erklärt er. Für die beiden ist das Modell der geteilten Stationsleitung ideal. Statt auf sich allein gestellt zu sein, können sie sich bei wichtigen Fragen austauschen. Zudem ergänzen sie sich optimal in ihren jeweiligen Fähigkeiten: Lochbühler verfügt über eine hohe Expertise und viel Erfahrung in der Pflege, Sticher kümmert sich souverän um



>>>> administrative Fragen. Montags sind beide Stationsleitungen gemeinsam im Dienst, die restlichen Wochentage werden aufgeteilt. „Das hat den Vorteil, dass immer jemand von uns vor Ort ist und ein offenes Ohr für die Anliegen der rund 40 Mitarbeitenden hat“, erklärt das Duo. Fragt man die Mitarbeitenden der Station, so ist die Leitung im Doppelpack für die meisten gar kein Thema mehr. Sie wissen es zu schätzen, dass in der Regel einer der beiden vor Ort ist, da Sticher und Lochbühler sich auch bei der Urlaubsplanung absprechen. Einzig die Kommunikationswege sind manchmal etwas länger und es dauert schon mal einige Tage, bis beide über eine Neuerung informiert sind.

>>>> erfüllen konnten“, so das Ehepaar. Ein solches Sabbatical hat viele Vorteile. Keiner muss seinen Job kündigen, alle Versicherungen und die Zahlungen für die Rente laufen weiter. Sandra und Christian Springer entschieden sich für ein 4-jähriges Modell: Drei Jahre zu hundert Prozent arbeiten, aber nur 75 Prozent Gehalt beziehen. Im vierten Jahr ging es dann auf Weltreise, die angesparten Prozent wurden währenddessen ausbezahlt. Vietnam, Laos, Indien, Malaysia, Japan, Australien, Neuseeland und New York – die

✓ lange Reisezeit ermöglichte es ihnen nicht nur, viele Länder zu sehen sondern auch, längere Zeit an einem Ort zu verweilen und tiefer in die fremde Kultur einzutauchen. „Die Tage und Wochen vergingen viel zu schnell, aber was geblieben ist, sind Erinnerungen, Erlebnisse und viele neue Freunde“, berichten die beiden. Seit Anfang 2018 sind sie wieder zurück. Die Umstellung von Strand zu „Büroalltag“ sei ihnen anfangs etwas schwer gefallen, inzwischen haben sie sich aber wieder gut eingefunden.

Blog

Sandra und Christian Springer berichten von ihrer Weltreise in ihrem Blog www.seeyouontheflipside.de

Text: Heike Amann-Störk – Fotos: Armim Buhl, Heike Amann-Störk, S. und C. Springer

Eine Frage der Ressource?

Um den aktuellen Anforderungen einer bestmöglichen Versorgung gerecht zu werden, erarbeitet der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) neue Mindestanforderungen für die Personalausstattung in Psychiatrien. Damit dies auf einem realistischen Ist-Zustand beruht, beteiligt sich das ZfP Südwürttemberg an der bundesweiten Studie „Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik“, durchgeführt von dem Team rund um Prof. Dr. Hans-Ulrich Wittchen.

FACETTEN: Warum muss der Personalbedarf in der Psychiatrie gesetzlich geregelt werden?

PROF. DR. HANS-ULRICH WITTCHEN: Wenn wir zurückblicken in die 70er und 80er Jahre mit der Psychiatrie-Enquête und den damaligen fachlich und humanitär vielfach bedrückenden Verhältnissen in der psychiatrischen Versorgung, kann die Psychiatriepersonalverordnung (Psych-PV) von 1990 durchaus als Durchbruch angesehen werden. Sie hat erstmals einen normativen Rahmen vorgegeben, der es überhaupt den Krankenhäusern erlaubte, eine versorgungsgerechte Budget- und Personalplanung umzusetzen. Die heutigen Budgetverhandlungen beruhen auf dem Grundsatz, dass Krankenhäuser medizinisch leistungsgerecht sein sollen und gleichzeitig betriebswirtschaftlich planen müssen. Die Psych-PV dient hierfür als wesentliche Kalkulationsgrundlage und ist daher ein hohes Gut, dass meines Erachtens weiter entwickelt werden sollte.

FACETTEN: Warum soll die Psych-PV überarbeitet werden?

WITTCHEN: Sie bildet die heutigen medizinischen, wissenschaftlichen und gesetzlichen Anforderungen nicht mehr adäquat ab. Als Beispiele möchte ich hier die neuen therapeutischen Möglichkeiten der pharmakologischen und psychotherapeutischen Therapie, die kürzere Verweildauer und höheren Patientenzahlen, die neuen Berufs- und Qualifikationsgruppen des Personals und den Umfang von dokumentatorischen Pflichten und Aufgaben nennen. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und dem G-BA den Auftrag erteilt, die Psych-PV bis zum 30.09.2019 durch eine neue Mindestpersonalverordnung zu ersetzen.

FACETTEN: Ist die Personalausstattung ein Merkmal für Qualität?

WITTCHEN: Personalausstattung ist an sich kein Qualitätsmerkmal, sondern kann immer nur – ebenso wie die fachliche Qualifikation – als eine von vielen anderen Voraussetzungen für Qualität gelten. Bei der Vielzahl psychischer Störungen mit ihren unterschiedlichen Behandlungsbedürfnissen erfordert der Begriff „Qualität“ einer differenzierten Betrachtung. Im übergeordneten Versorgungskontext sind Versorgungsgerechtigkeit und Versorgungskontinuität als Qualitätsmerkmale anzusehen.

FACETTEN: Wie hat sich die Behandlung psychischer Kranker verändert und welchen Einfluss hat sie auf die Personalanforderungen?

WITTCHEN: Die alte Sektorisierung von stationär, teilstationär und ambulant ist weitgehend aufgebrochen. Leichte und mittlere Krisen können häufig außerhalb der stationären Behandlung aufgefangen werden. Entsprechend haben sich die Zahlen der hoch akut erkrankten Patienten sowie die der Notaufnahmen gravierend erhöht. Die stationäre Behandlung ist mittlerweile eingebunden in das Geflecht der Gesamtbetreuung beziehungsweise in die gemeindepsychiatrischen Verbundstrukturen. Fast alle Fachtherapien haben sich weiterentwickelt, die störungsspezifischen Angebote sind individueller geworden. Diese Veränderungen erlauben es, die bislang teurere stationäre Behandlung durch teilstationäre, komplementäre und ambulante Formate zu ersetzen und zu ergänzen. Der hieraus resultierende vermehrte Koordinations- und Abstimmungsbedarf ist nur eine Konsequenz für die Personalausstattung.

Mehr Informationen zur Studie gibt es unter www.gwt-ppp.de



„Personalausstattung ist an sich kein Qualitätsmerkmal, sondern kann immer nur als eine von vielen anderen Voraussetzungen für Qualität gelten.“

FACETTEN: Lässt sich der Bedarf, der in 10 Jahren auf uns zukommt, schon heute abschätzen?

WITTCHEN: Nein – ich glaube nicht, dass dies verlässlich möglich ist. Fraglos müssen wir uns auf steigende Patientenzahlen einrichten, da die Zahl vollkommen unbehandelter Patienten nach wie vor überaus groß ist. Die Zunahme von Patienten in den Statistiken der Krankenkasse signalisieren ja nicht ein Versagen unseres Systems, sondern nur den erheblichen Nachholbedarf. Menschen, die bisher davon ausgehen, dass psychische Störungen nicht effektiv behandelbar sind, erkennen zunehmend, dass ihnen therapeutisch geholfen werden kann. Andererseits wird die erfolgreiche Umsetzung neuer Therapie- und Versorgungsstrategien hoffentlich die Prognose vieler Patienten verbessern und somit das System entlasten. Es handelt sich also um ein hoch dynamisches Geschehen.

FACETTEN: Die Studienergebnisse sollen bis Oktober 2018 erhoben werden. Welche weiteren Schritte sind geplant?

WITTCHEN: Wir werden zum Ende 2018 unsere Ergebnisse dem G-BA vorlegen, die dann hoffentlich den Bericht als mängelfrei akzeptieren. Wir hoffen auch, dass diese Daten Eingang in die umfassende Diskussion in den G-BA Expertenkreisen finden und die Konzepte der Verbände und Interessengruppe stimulieren und untersetzen. Die neuen Richtlinien sollen 2020 in Kraft treten.

Aufgezeichnet von Rieke Mitrenga, Marlene Pellhammer – Foto: Technische Universität Dresden

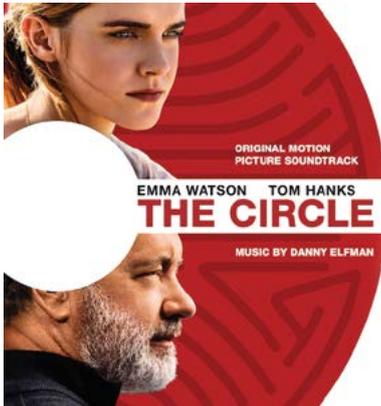


Prof. Dr. Hans-Ulrich Wittchen

war bis 2017 Chairman und Direktor des Instituts für Klinische Psychologie und Psychotherapie der Technischen Universität Dresden und ist seither Professor an der Psychiatrischen Universitätsklinik der LMU, München. Er leitet ferner die Abteilung Gesundheitsforschung der GWT-TUD GmbH, die die GBA-PPP-Studie verantwortet und ist als „Psychologischer Psychotherapeut“ Direktor und Geschäftsführer der IAP-TUD GmbH, Dresden.



Literatur- und Filmempfehlungen



The Circle

2017, 110 Minuten, Regie: James Ponsoldt

Gläserne Mitarbeiterin

Mae (Emma Watson) ist begeistert: Sie hat einen neuen Job beim derzeit angesagtesten Internet-Unternehmen „The Circle“ ergattert. Super Gehalt, brillante Aufstiegsmöglichkeiten, Partys auf dem firmeneigenen Gelände. Doch der vermeintliche Traumjob hat seinen Preis. Erwartet wird eine hundertprozentige Identifikation mit der Firmenvision – die Aufopferung der Privatsphäre zur Verbesserung der

Gesellschaft. So lässt sich Mae, die schnell zur Lieblingsmitarbeiterin von Firmenboss Bailey (Tom Hanks) wird, auf ein gewagtes Experiment ein: Eine Kamera an ihrem Körper überträgt ihren Alltag fortan 24 Stunden ins Netz. Die spannende Story bleibt dank Hollywoodklischees inklusive Happyend leider etwas auf der Strecke.

Spannender Film, der aber nicht mit der Romanvorlage mithalten kann.
Heike Amann-Störk

Wahn oder Wahrheit

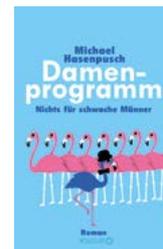
Die Psychiaterin Nadja Schönberg lebt für ihren Beruf. Sie arbeitet in einer renommierten Privatklinik, die nächste Beförderung steht kurz bevor. Eine Patientin macht ihr allerdings zu schaffen: Die Journalistin Konstanze Friedrichs leidet angeblich unter Verfolgungswahn. Auf Nadja wirkt sie jedoch völlig gesund. Auf der Suche nach der Wahrheit gerät die Psychiaterin immer tiefer in ein brillant inszeniertes Verwirrspiel. Wer lügt und wer sagt die Wahrheit? Auch der Leser bleibt bis zuletzt im Unklaren.

Psychiatrie-Thriller mit überraschendem Ende.
Heike Amann-Störk



Seelenfeindin

Sabine Trinkaus
ISBN: 978-3740800833



Damenprogramm. Nichts für schwache Männer

Michael Hasenpusch
ISBN: 9783426516225

Rollenfindung

Thomas hat es nicht leicht: Nachdem er seiner beruflich erfolgreichen Frau nach Afrika gefolgt ist, steht er vor der Herausforderung sich neu finden zu müssen. Seinen Job hat er für das Abenteuer aufgegeben, seine Rolle als männliche First Lady weiß er noch nicht so recht auszufüllen. Und immer heißt es „Du hast doch Zeit“ – doch was anfangen mit der vielen Zeit? Die permanente Hitze und kulturellen Unterschiede sind dabei noch die kleineren Probleme. Er muss sich und seine Beziehung neu überdenken...

Ganz nett aber leider schnell platt.
Marlene Pellhammer

Redaktion

Heike Amann-Störk greift beim Texten immer wieder gerne zum Synonym-Wörterbuch von A.M. Textor.

Rieke Mitrenga macht To-Do-Listen abhaken glücklich.

Marlene Pellhammer arbeitet lieber mit Notizbuch als mit Zettelwirtschaft.

Redaktionstipp ...

Bettys Diagnose

Eine Krankenhausserie aus Sicht von Pflegekräften: Betty leitet die Aufnahmestation der Aachener Karlsklinik. Die kompetente Stationschwester kann ihren ärztlichen Kollegen mit ihrem Know-how problemlos das Wasser reichen. Dabei steht für sie das Wohl der Patientinnen und Patienten immer im Mittelpunkt. Natürlich kommen in der



Serie auch die privaten Streitereien und Liebeleien nicht zu kurz. Derzeit läuft die vierte Staffel mit der mittlerweile zweiten Betty, freitags, 19.25 Uhr im ZDF.

Leichte humorvolle Kost mit Herz für den Vorabend.

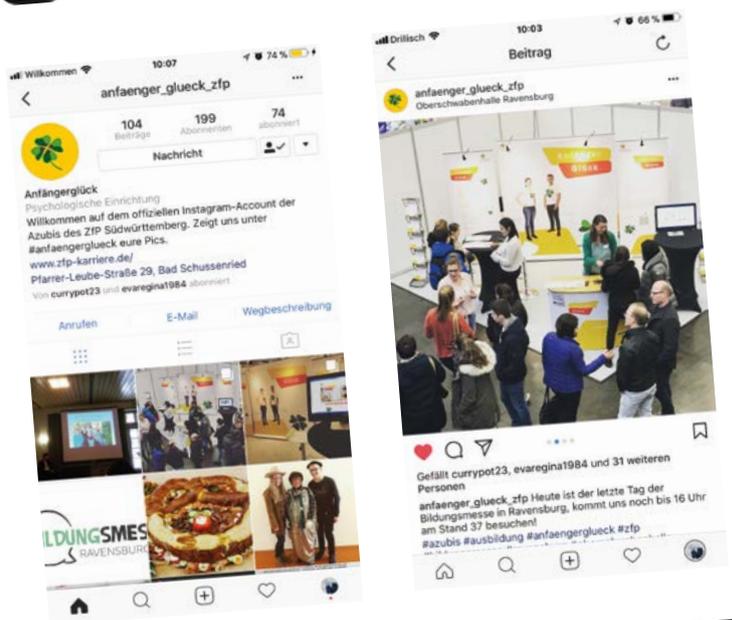
Rieke Mitrenga

Anfängerglück

Was erlebt man als Azubi im ZfP? Was spielt sich auf einer Ausbildungsmesse ab? Und wie verbringt man die Mittagspause am schönsten? Der Instagram-Account der Auszubildenden ermöglicht den Blick hinter die Kulissen.



www.instagram.com/anfaenger_glueck_zfp



bemerkenswert



Foto: steffiburkhart.com

Buch: Steffi Burkhart, „Die spinnen, die Jungen! Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y“ – Interessant für Führungskräfte, die lernen möchten, wie sich die Stärken (aber auch Schwächen) der Generation Y nutzen lassen.

Blog: www.buurtzorg-in-deutschland.org – BUURTZORG ist ein innovatives Konzept für einen Ambulanten Pflegedienst in den Niederlanden. Selbstverantwortliche Pflegekräfte-Teams versorgen mithilfe nachbarschaftlicher Netzwerke Klienten. Der Blog informiert über das einzigartige Modell.

Buch: Martin Wehrle, „Ich arbeite in einem Irrenhaus. Vom ganz normalen Büroalltag“ Der Karriereberater beweist schonungslos, dass die Vernunft zum Firmengelände oft keinen Zutritt hat - der Irrsinn sehr wohl.

Webseite: www.resilire.de – Die Anforderungen an Mitarbeitende werden in allen Berufsgruppen höher. Die Seite kann dabei helfen herauszufinden, was genau die stressenden Faktoren sind und wie man am besten damit umgeht.

Ein wertvoller Beitrag

Mehr als 30 Millionen Menschen in Deutschland engagieren sich ehrenamtlich. Sie unterstützen und helfen anderen Menschen und leisten damit einen verantwortungs- und wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Ein Ehrenamt ist freiwillig und unentgeltlich, aber niemals ohne Gewinn.

Vor zwei Jahren traf Susanne Reber das erste Mal auf Heiko S.*. Der junge Mann ist Patient einer Station der Forensischen Psychiatrie des ZfP Südwürttemberg in Bad Schussenried. Reber engagiert sich ehrenamtlich im Besuchsdienst des ZfP. Dieser wurde vor 13 Jahren von den damaligen Klinikseelsorgern ins Leben gerufen. Die 15 Mitglieder besuchen Patientinnen und Patienten auf den Stationen oder betreuen einzelne über einen längeren Zeitraum hinweg im Heimbereich. Dabei werden sie unter der Leitung der katholischen Seelsorgerin des ZfP, Barbara John, fortgebildet und begleitet.

Reber besucht Heiko S. alle zwei Wochen. „Wir reden über alltägliche Dinge oder über seine Therapie oder Zukunft – einfach das, was ihn momentan beschäftigt. Oft fragt er mich, wie

ich darüber denke.“ Seit einem Jahr hat Heiko S. eine höhere Lockerungsstufe erreicht und darf das ZfP-Gelände für mehrere Stunden verlassen. Seitdem gehen die beiden auch mal ins Café oder zum Pizza essen.

Eine andere Welt

Früher arbeitete Reber selbst im ZfP, heute ist sie als Arztsekretärin in der Pathologie in Biberach tätig. „Für mich ist die Psychiatrie nicht fremd. Ich weiß, um was es geht.“ Solche Vorerfahrungen sind für die Mitarbeit beim Besuchsdienst jedoch keine Pflicht. Neue Mitglieder absolvieren vor ihren ersten Besuchen eine Ausbildung. Vor allem der Bereich Kommunikation und Gesprächsführung ist grundlegend, so Klinikseelsorgerin Barbara John. Alle zwei Monate treffen sich die Ehrenamtlichen mit ihr und tauschen sich innerhalb der Gruppe aus. Zudem finden Fortbildungsabende statt, an denen Experten aus dem ZfP zu Krankheitsbildern und weiteren Themen referieren. Es ist nicht das erste Ehrenamt für Reber. Sie betreut neben zwei Patienten im ZfP auch Straftäter aus den Justizvollzugsanstalten Ravensburg, München, Straubing und Kempten.



Ihr Ehrenamt in der Justizvollzugsanstalt unterscheidet sich deutlich von dem in der Psychiatrie. „Das sind zwei völlig unterschiedliche Welten“, reflektiert Reber. Bei Menschen mit psychischen Erkrankungen müsse man vorsichtiger mit seinen Äußerungen sein: „Mit einer unbedachten Bemerkung kann man schon den wunden Punkt treffen.“ Anfangs sei es zudem manchmal schwierig, auf einen fremden Menschen einzugehen: „Aber mit der Zeit bin ich offener geworden.“ Reber betreut nur Patienten, die sie mehrere Jahre begleiten kann. „Es fällt mir einfacher, wenn ich mich länger auf einen Menschen einstellen kann“, begründet sie. „Da baut sich eine Beziehung auf.“ So auch bei Heiko S.. „Er lebt in seiner eigenen Welt, aber ich versuche mich darauf einzulassen.“

Das ist mein Hobby

Reber ist berufstätig, hat einen Lebensgefährten und zahlreiche Freunde. Wie lässt sich das mit ihren Ehrenämtern vereinbaren, wo bleibt da die Freizeit? Sie schmunzelt: „Das ist meine Freizeit, mein Hobby. Wenn andere joggen gehen,

bin ich im ZfP oder im Knast.“ Ein Hobby, für das sie Anerkennung erhält. Auch das ZfP bedankt sich alljährlich mit einem großen gemeinsamen Essen für die Ehrenamtlichen und unterstützt die Fortbildungen finanziell. Aber das Wichtigste sind für Reber die Rückmeldungen der Patienten: „Du spürst, dass sie sich freuen. Dass es wichtig für sie ist, dass du zu ihnen kommst.“

Es ist eine Herzensangelegenheit: „Ich mag es einfach, für jemanden da zu sein.“ Dabei ist es für Reber kein Hindernis, wenn die Patienten in der Vergangenheit Straftaten begangen haben. Ob Reber von seiner Tat erfahren darf, bleibt dem Patienten überlassen. Heiko S. sagte nichts, bis vor einigen Monaten. Bei einem Spaziergang offenbarte er sich ihr überraschend. „Das war schon heftig für mich“, erinnert sich Reber. Heiko S. war verunsichert: „Schwätzt du jetzt noch weiterhin mit mir?“ Reber überlegte nicht lange: „Klar – und jetzt gehen wir Pizza essen.“ **I**

* Name von der Redaktion geändert.

Texte: Rieke Mitrenga – Illustration: Zambrino

Freiwilliges Soziales Jahr

Auch immer mehr junge Menschen nutzen die Möglichkeit sich sozial zu engagieren.

Abi in der Tasche, und dann? Diese Frage stellen sich die meisten Jugendlichen zum Ende ihrer Schulzeit. Was dann kommen soll, weiß Emma Fey schon ziemlich genau: ein Medizinstudium. „Aber zwischen Schule und Studium wollte ich etwas anderes machen als Lernen“, berichtet die 19-Jährige. So entschied sie sich für ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) beim ZfP Südwürttemberg. „Auf dem Bewerbungsbogen kann man angeben, welche Bereiche einen interessieren“, erklärt Fey. Bei ebendiesen finden Schnuppertage statt. Zwei Tage begleitete Fey eine FSJlerin der Tagesklinik. Dann war für sie klar, dass sie ihr praktisches Jahr hier absolvieren wollte: „Ich bin immer noch froh mit meiner Wahl. Es macht echt Spaß.“

Fey unterstützt die Patienten beim Verrichten von Haushaltsdiensten, geht mit ihnen einkaufen oder begleitet sie nach Bad Schussenried zum EKG. Zudem ist sie für die Essensbestellung zuständig. Die Besonderheit einer Tagesklinik ist, dass Patientinnen und Patienten tagsüber in die Klinik kommen und abends wieder nach Hause gehen. Für

die Mitarbeitenden bedeutet das feste Arbeitszeiten und keine Schichten. „Wir arbeiten immer alle zusammen“, berichtet Fey. „Das Team ist total nett, ich komme mit allen gut aus.“

Alle zwei Monate treffen sich die FSJler zu einer gemeinsamen Seminarwoche in der akademie südwest, der Bildungseinrichtung des ZfP. Die Jugendlichen erwartet ein abwechslungsreiches Programm: Schulungen, zum Beispiel zum Thema Krankenhaushygiene, ein Erste-Hilfe-Kurs oder gemeinsame Spiele mit einer Erlebnispädagogin. Auch alle organisatorischen Dinge werden besprochen.

Feys Erwartungen, ein spannendes und schönes Jahr zu verbringen, hat das FSJ in der Tagesklinik bereits erfüllt. „Das FSJ ist so abwechslungsreich. Wir haben immer ein anderes Tagesprogramm, da kommt nie Langeweile auf“, freut sich die 19-Jährige. Welche Fachrichtung sie in ihrem anschließenden Medizinstudium wählen wird, steht noch nicht fest. Aber die Erfahrungen in den vergangenen Monaten haben sie beeinflusst. „Vorher konnte ich es mir nicht vorstellen, die Richtung Psychiatrie einzuschlagen - jetzt wäre das eine Option.“



Aktives Unternehmen – aktive Beschäftigte

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wer betriebliches Gesundheitsmanagement hört, denkt zunächst an Sport- oder Ernährungskurse. Gesundheit bedeutet aber viel mehr: Psychische und soziale Aspekte spielen ebenfalls eine große Rolle. Gerade in einem Sozial- und Gesundheitsunternehmen wie dem ZfP Südwestfalen sind gesunde Mitarbeitende besonders wichtig. Denn die Zusammenarbeit mit psychisch kranken und behinderten Menschen ist eine anspruchsvolle und fordernde Aufgabe.

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen“, so definiert es die Weltgesundheitsorganisation (WHO). Diesem Leitsatz folgt auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) des ZfP Südwestfalen: „Unser Ziel ist es“, erklärt die Leiterin der Personalabteilung Eva Majovski, „die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen so gesundheitsfördernd wie möglich zu gestalten.“ Das beinhaltet auch Kurse wie Zumba oder ayurvedisches Kochen – aber eben nicht nur.

Rundumblick

Das ZfP Südwestfalen betrachtet die Gesundheit seiner Mitarbeitenden in ihrer Gesamtheit: „Gerade im Gesundheitswesen sind die Mitarbeitenden eine wichtige Ressource. Deshalb beschäftigen wir uns auch mit der Frage, was unsere Mitarbeitenden belastet und langfristig krank macht und wie wir dem entgegenwirken können“, erläutert Majovski. So gab es vor einigen Jahren beispielsweise eine Umfrage zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. „Wir hatten zu diesem Zeitpunkt schon einige Maßnahmen entwickelt und wollten nun herausfinden, ob wir auf dem richtigen Weg sind“, beschreibt Majovski den Prozess der stetigen Weiterentwicklung. Die Auswertung der Befragung ergab, dass die Mitarbeitenden im ZfP

Südwestfalen in vielen Punkten sehr zufrieden sind. Verbesserungsvorschläge kamen im Bereich Personalentwicklung, wobei insbesondere der Wunsch nach zusätzlichen Teamtagen, Teamtrainings und auch weiteren Fortbildungen zum Thema Gesprächsführung geäußert wurde.

Die Belastungen der Mitarbeitenden sind sehr individuell: Probleme können bei der Arbeit entstehen, aber auch im persönlichen oder familiären Bereich. Das ZfP Südwestfalen versucht unterstützend tätig zu sein: So kann ein Gesundheitszirkel einberufen werden, beispielsweise bei problematischen arbeitsorganisatorischen Aspekten oder sozialen Krisen. Dafür bilden die Mitarbeitenden Gruppen, in denen es darum geht, gesundheitsgefährdende oder krankmachende Faktoren am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu analysieren, sowie Lösungsansätze zu entwickeln.

Durch das Angebot der psychotherapeutischen Erstberatung finden Mitarbeitende eine erste Anlaufstelle bei psychischen Belastungen. Das ZfP Südwestfalen kooperiert dafür mit Psychotherapeutinnen und -therapeuten aus der näheren Umgebung. Bei diesen kann ein erstes Gespräch vereinbart und gegebenenfalls weitere Schritte besprochen werden. Das Unternehmen stellt hierfür einen Gutschein aus. Somit erfolgt die Hilfe schnell und lange Wartezeiten für ein Erstgespräch werden umgangen.





Im ZfP Südwürttemberg werden zahlreiche Sportkurse angeboten – ob Bogenschießen, Fitness und Gesundheit, Mitirampolin oder Zumba.



Achtsamkeit trainieren

Wer sich viel um andere kümmert, vergisst oft auf die eigenen Bedürfnisse zu achten – was schlimme Folgen nach sich ziehen kann. Um auch präventiv wirksam zu sein, hat das ZfP Südwürttemberg verschiedene Angebote entwickelt, unter anderem das Programm „Lebe Balance“. Ziel des Kurses ist es, persönliche Schutzfaktoren aufzubauen, um den Belastungen des Alltags standzuhalten. Während sieben Treffen erfahren die Teilnehmenden, wie sie ihre Lebensqualität erhöhen und ihre psychischen Abwehrkräfte stärken.

Neu ist das Angebot „Betsi“, bei dem die Mitarbeitenden zu einem gesundheitsgerechten Verhalten motiviert werden sollen: Hinter dem Namen verbirgt sich die Idee „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“. Mit einer Kombination aus einem einwöchigen Aufenthalt in einer Reha-Klinik mit verschiedenen Angeboten zur Entspannung, Bewegung und Ernährung sowie ärztlicher Betreuung und der anschließenden Trainingsphase hilft das Angebot dabei vor allem berufsbegleitend gesund zu bleiben.

Im Kurs „Lebe Balance“ erfahren die Teilnehmenden, wie sie ihre Lebensqualität erhöhen und ihre psychischen Abwehrkräfte stärken.

Facettenreiches Spektrum

So facettenreich das Spektrum der Gesundheit ist, so vielfältig sind die Angebote für deren Erhalt. Wichtig ist dabei immer, die Mitarbeitenden in ihrer Gesamtheit zu betrachten: körperlich, psychisch und sozial. Dafür sind Fitness und Ernährung ebenso wichtig wie seelische Balance und ein gutes Arbeitsklima. Dies kann durch alltägliche Abläufe gewährleistet sein, beispielsweise dadurch, dass keine Besprechungen vor 8 oder nach 17 Uhr angesetzt werden oder dadurch, dass E-Mails nach der Arbeitszeit zu Hause nicht mehr gecheckt werden müssen. Aber auch konkrete, zeitlich begrenzte Angebote wie Kurse oder Seminare können helfen bei der Selbstachtsamkeit oder Prävention. Denn eines ist sicher: Die wertvollste Ressource eines Gesundheits- und Sozialunternehmens sind gesunde Mitarbeitende. **f**

Text: Marlene Pellhammer – **Fotos:** Ernst Fesseler

Illustration: Zambrino



Wir holen Sie wieder ins Boot

Karriererisiko Kind?

Es sind nach wie vor hauptsächlich Frauen, die nach der Geburt eines Kindes zu Hause bleiben und dabei finanzielle Nachteile in Kauf nehmen – das geschieht jedoch nicht immer freiwillig: Mangelnde Möglichkeiten der Kinderbetreuung, das Zurückkehren in den alten Job oder der Kontaktabbruch zum Arbeitgeber können Gründe dafür sein. Das ZfP Südwürttemberg steuert dagegen an und lädt jährlich zu der Veranstaltung „Wir holen Sie wieder ins Boot“ ein, damit die Mitarbeitenden in Erziehungszeit nicht den Anschluss verlieren.



„Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden“, fasst Carmen Kremer, Beauftragte für Chancengleichheit des ZfP Südwürttemberg, die Haltung hinter dem Angebot „Wir holen Sie wieder ins Boot“ zusammen. Das Programm gibt es mittlerweile seit über 10 Jahren und es soll Mitarbeitenden in Elternzeit die Möglichkeit bieten, mit dem Arbeitgeber in Kontakt zu bleiben und sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren.

Es ist Dezember, über Nacht hat es viel geschneit, viele Straßen sind nicht befahrbar. Trotz der schwierigen Wetterverhältnisse wird die Veranstaltung besucht. Eine Teilnehmerin hat sogar eine siebenstündige Zugfahrt aus Südtirol auf sich genommen. Für die Betreuung der Kinder steht eine Tagesmutter bereit, damit eine Teilnahme an der schwierigen Frage „Wer passt während der Veranstaltung auf mein Kind auf?“ nicht scheitert.

Betreuung als gemeinsame Aufgabe

Dieses gehört zu den häufigsten Problemen von Eltern. So geht es auch Jana K.*: Die Krankenschwester hat eine kleine Tochter, zwei Jahre Elternzeit waren geplant, nun möchte sie wieder mit einem Beschäftigungsumfang von 30 Prozent arbeiten. Das würde aber bedeuten, dass sie eine Betreuung für ihr Kind braucht. Ganz praktisch fragt sie sich: Welche Möglichkeiten gibt es? Und lohnt sich das finanziell oder arbeitet sie dann nur, um die Betreuung für ihr Kind zu finanzieren? Kinderbetreuung gibt es an allen drei Standorten des ZfP Südwürttemberg. Wichtig ist es, frühzeitig Bescheid zu geben, ob man Interesse an einem Betreuungsplatz hat. „Ich muss jedes Jahr in die Glaskugel schauen und mitteilen, wie viele Betriebsplätze in den Kindertagesstätten wir benötigen“, so Kremer, „Je früher und genauer ich Bescheid weiß, desto besser lässt sich das organisieren.“ Prinzipiell rät sie davon ab, die Kinderbetreuung mit dem Gehalt aufzurechnen: Es geht auch

um die Zukunft der Frauen: „Altersarmut ist vor allem weiblich“, warnt sie.

Außerdem sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Aufgabe beider Elternteile: „Es ist ein Umdenken erforderlich und die Väter müssen mehr in die Pflicht genommen werden“, so Kremer. Sie fordert, dass sich Eltern gleichberechtigt an der „Familienarbeit“ beteiligen und nicht nur Mütter die Doppelbelastung von Beruf und Haushalt tragen. Das bedeutet zum Beispiel, dass auch Väter ihren Arbeitsumfang reduzieren können oder dass fest vereinbart wird, wer an welchen Tagen den Nachwuchs aus dem Kindergarten holt, „damit Frauen wirklich den Kopf frei haben für ihre Arbeit und nicht allein damit beschäftigt sind, die Familie zu organisieren.“

In Kontakt bleiben

Eine andere Teilnehmerin, Nina F.*, arbeitete vor ihrer Elternzeit als Theaterpädagogin. Ihre beiden Kinder sind 3 und 5 Jahre alt. Mit ihrer Familie wohnt sie zu weit weg vom ZfP, um einer täglichen Arbeitszeit nachzukommen. Sie möchte sich über alternative Arbeitszeitmodelle informieren, die beispielsweise ein projektbezogenes Arbeiten ermöglichen. „Prinzipiell sind wir sehr flexibel und versuchen die Wünsche der Mitarbeitenden so gut wie möglich mit den Anforderungen des Unternehmens zu vereinbaren“, zeigt sich Eva Majovski, Leiterin der Personalabteilung des ZfP Südwürttemberg, zuversichtlich. Als Mutter von zwei Töchtern weiß sie aus eigener Erfahrung, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht leicht ist. „Damals ging mein Mann in Elternzeit“, erinnert sie sich, „Das war vor fast 20 Jahren revolutionär.“ Das ZfP Südwürttemberg tut viel für seine Mitarbeitenden, doch stehen auch diese in der Pflicht: „Man sollte Kontakt halten zum Arbeitgeber und frühzeitig besprechen, welche Arbeitsformen möglich sind. Während der Elternzeit ist es außerdem wichtig, sich fortzubilden, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben“, so Majovski.

Vielen Mitarbeitenden fehlt der Mut, ihre individuelle Situation mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Dabei ist die Zeit des Elternseins keine Phase des Rückschritts. „Im Gegenteil“, ist Nathalie Himmel, Coach für Organisations- und Personalentwicklung, überzeugt „durch das Mutter- oder Vatersein erwirbt man viele Fähigkeiten, die auch für den Beruf wichtig sind.“ Die Anwesenden reflektieren, welche Kompetenzen für die Arbeitswelt vorteilhaft sind: Durchhaltevermögen, Kreativität, Flexibilität, Organisationsmanagement, Priorisieren, Gelassenheit und das Achten auf eigene Grenzen. Schlagworte, mit denen auch Seminare zur Verbesserung von Arbeitsabläufen oder zum gesundheitlichen Erhalt der Mitarbeitenden beworben werden. Eine berufliche Auszeit aus familiären Gründen ist also kein Grund, weshalb man mit einem mangelnden Selbstbewusstsein vor dem Wiedereinstieg zurückschrecken sollte.

Das ZfP Südwürttemberg legt großen Wert darauf, dass die Mitarbeitenden Familie und Beruf vereinbaren können. Flexible Arbeitszeitmodelle, Kindebetreuung oder die Veranstaltung „Wir holen Sie wieder ins Boot“ zeigen die Wertschätzung des Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmenden. Dennoch liegt es auch an diesen, den Anschluss zur Arbeitswelt nicht zu verlieren: Netzwerken, Fortbilden und frühzeitiger sowie stetiger Kontakt zum Arbeitgeber sind wichtig, damit beide Seiten von einem Wiedereinstieg in den Beruf profitieren können. **I**

*Namen von der Redaktion geändert

Text: Marlene Pellhammer – Illustration: Zambrino

Zahlen, Daten, Fakten.

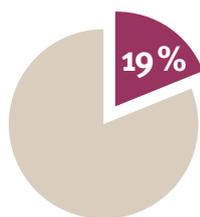
In Deutschland ist die Gesundheitsbranche laut einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft **der größte Arbeitgeber**. Täglich werden

1.000.000.000
Euro umgesetzt.

Laut einer Studie zur Arbeitgeberattraktivität sind **Weiterbildungsmöglichkeiten** und **Aufstiegchancen**



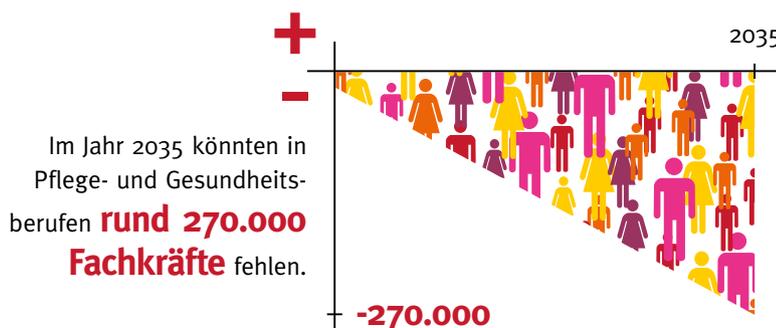
Im Schuljahr 2015/2016 begannen in Deutschland **139.000** **Pflegeschülerinnen** und **Pflegeschüler** ihre Ausbildung.



Diversity Management steht in Deutschland nach wie vor am Anfang. **2/3** der Unternehmen haben bislang noch keine Maßnahmen im Diversity Management umgesetzt und auch für die Zukunft planen nur **19 Prozent** konkrete Maßnahmen.



Im Arbeitszeitreport Deutschland gaben **39%** der Befragten an, dass von ihnen zumindest zum Teil erwartet wird, im Privatleben erreichbar zu sein.



30.000 Studierende erwerben in Deutschland jährlich einen Abschluss in der Humanmedizin oder Gesundheitswissenschaften. Fast **2/3** sind Frauen.



Zwischen 2009 und 2014 wuchs die Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen um insgesamt **476.000 Personen**, das sind **10,0%**



Rätsel

Mitmachen und gewinnen!



**Physikum in der Tasche
und noch Platz für 1000 Euro monatlich?**

Bewerben Sie sich beim ZfP Südwestfalen.

Das ZfP Südwestfalen ist an rund 30 Standorten zwischen Stuttgart und dem Bodensee auf allen Gebieten der Psychiatrie und Psychosomatik tätig. Mit einem Stipendien-Programm unterstützt der Klinikverbund Studierende der Medizin ab dem Physikum. Bedingung: Nach dem Studium beginnen die angehenden Ärztinnen und Ärzte eine Facharzt Ausbildung Psychiatrie und Psychotherapie in einer unserer Kliniken.

Fragen oder Bewerbungen an:



Prof. Dr. Gerhard Längle, Leitender Ärztlicher Direktor
gerhard.laengle@zfp-zentrum.de

Mehr Informationen auf
www.zfp-web.de/karriere
unter Ausbildung/Studium



Eine berufliche Laufbahn in der Psychiatrie noch attraktiver machen – dieses Ziel verfolgt das ZfP Südwestfalen mit seinem Stipendienprogramm. Medizin-studierende erhalten ab dem Physikum monatlich einen finanziellen Zuschuss. Bedingung: Nach dem Studium beginnen die angehenden Ärztinnen und Ärzte eine Facharzt Ausbildung Psychiatrie und Psychotherapie oder Psychosomatik im ZfP Südwestfalen.

Wie hoch ist der monatliche Zuschuss?

Senden Sie die richtige Zahl per E-Mail an facetten@zfp-zentrum.de oder schicken Sie eine frankierte Postkarte an das ZfP Südwestfalen, Unternehmenskommunikation, Pfarrer-Leube-Straße 29, 88427 Bad Schussenried. Wenn Sie für die Lösung des Rätsels noch etwas Input benötigen, schauen Sie doch mal in unser Karriereportal unter www.zfp-karriere.de.

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir zwei Coffee to go Mehrwegbecher aus nachhaltigem Bambus. Damit können Sie im Job und Privatleben in Bewegung bleiben und gleichzeitig einen Beitrag für die Umwelt leisten. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen, Einsendeschluss ist der 15. Juni 2018. Die Lösung und wer gewonnen hat erfahren Sie in der nächsten Ausgabe.



Haben Sie's gewusst? In der November-Ausgabe haben wir Gegenwörter zu Begriffen gesucht. Diese ergaben das Lösungswort: Gefühlslage. Gewonnen hat Ramona Hornung.

Impressum

Facetten – Das Magazin des ZfP Südwestfalen — Herausgeber ZfP Südwestfalen, Pfarrer-Leube-Straße 29, 88427 Bad Schussenried, www.zfp-web.de — Redaktionelle Verantwortung für diese Ausgabe Heike Amann-Störk — Redaktion Frank Kuhn, Heike Amann-Störk, Rieke Mitrenga, Nicola Netzer, Marlene Pellhammer — Konzept und Gestaltung Zambrino Unternehmungsgesellschaft, Neu-Ulm — Druck Druckerei der Weissenauer Werkstätten — Auflage 5.000 Exemplare — Gedruckt auf Arctic Volume — Facetten erscheint drei Mal jährlich und kann kostenlos bei der Abteilung Kommunikation unter 07583 33-1588 oder per Mail an facetten@zfp-zentrum.de bestellt werden — Die nächste Ausgabe erscheint im Juli 2018



Möchten Sie über weitere Themen aus dem ZfP Südwestfalen aktuell und kompakt informiert werden?

Melden Sie sich unter www.zfp-web.de/newsletter für unseren Newsletter an.

„Wenn du eine Stunde lang glücklich sein willst, schlafe. Wenn du einen Tag glücklich sein willst, geh fischen. Wenn du ein Jahr lang glücklich sein willst, habe ein Vermögen. Wenn du ein Leben lang glücklich sein willst, liebe deine Arbeit.“

Chinesisches Sprichwort