



*// Haben das Zfp Südwürttemberg modern aufgestellt:
Frank Kuhn, Eva Majovski und Dr. Dieter Grupp (v. l. n. r.).*

Dr. Dieter Grupp, Frank Kuhn, Eva Majovski

„SINNHAFTES ARBEITEN IST HIER TÄGLICH **spürbar**“

Das ZfP Südwürttemberg bietet zwischen Stuttgart und dem Bodensee auf allen Gebieten der Psychiatrie und Psychosomatik ein flächendeckendes und differenziertes Hilfesystem. So werden jährlich in seinen Kliniken, Ambulanzen und Versorgungszentren sowie Einrichtungen des Maßregelvollzugs über 18.000 Menschen stationär und mehr als 45.000 Menschen ambulant behandelt.



// Im ehemaligen Konventsgebäude des Klosters von Bad Schussenried ist ein Teil des ZfP Südwürttemberg unterbracht.

Unsere Versorgungsschwerpunkte sind neben der Allgemeinpsychiatrie die Kinder- und Jugendpsychiatrie, die Alterspsychiatrie, die Behandlung von Suchterkrankungen, die SI-NOVA Kliniken für Psychosomatik und Psychotherapie sowie die Neurologie und die Epileptologie“, erklärt uns Dr. Dieter Grupp. Er ist seit 2012 Geschäftsführer des ZfP Südwürttemberg. Zur Geschäftsleitung zählen Regionalleitungen sowie sechs Zentralbereiche, darunter auch der Zentralbereich Personal und Organisation, der seit 2014 von Frank Kuhn geleitet wird. Eva Majovski ist innerhalb dieses Bereichs mit der Personalleitung im ZfP Südwürttemberg betraut. ▶



Vom Quereinsteiger und Praktikant zur Geschäftsleitung

Eva Majovski, Frank Kuhn und Dr. Dieter Grupp verbindet eine lange Arbeitshistorie im ZfP Südwürttemberg. Eva Majovski startete 1993 als Diplom-Verwaltungswirtin ihre Karriere, brachte in der Zwischenzeit zwei Töchter zur Welt, ging in Elternzeit, qualifizierte sich in dieser Zeit fort, arbeitete ein Jahr als Personalreferentin und übernahm danach die Leitung der Personalstelle. Sie ist nicht nur systemische Coachin, sondern hat sich auch im Bereich Prozessberatung und Changemanagement weiterqualifiziert.

Frank Kuhn, der Leiter des Zentralbereichs Personal und Organisation, ist das, was man einen klassischen Quereinsteiger nennen kann. „Ich absolvierte ein geisteswissenschaftliches Studium in den Fächern Literaturwissenschaft und Philosophie“, berichtet Kuhn, „bevor ich in die Unternehmenskommunikation eingestiegen bin. Dort wurde ich zunächst Assistent der Geschäftsführung, absolvierte ein Managementstudium und leitete danach die Abteilung Unternehmensentwicklung.“ Seit knapp zehn Jahren ist Frank Kuhn nun schon Mitglied der Geschäftsleitung. „Ich habe quasi alle meine wichtigen Stationen in der

Psychiatrie der heute zum ZfP Südwürttemberg gehörenden medizinischen Einrichtungen verbracht“, berichtet der Geschäftsführer Dr. Dieter Grupp. Was 1978 mit einem Praktikum begann, lässt sich in der Rückschau nur bestaunen: Der Facharzt für Psychologie, Neurologie und Psychotherapie, Letzteren hat er mit einem MBA abgeschlossen, machte alle seine Facharztausbildungen nach seinem Medizinstudium im ZfP Südwürttemberg. 1988 kam er als junger Mediziner nach Weissenau, wirkte 1998 maßgeblich an der Zusammenlegung der drei Verwaltungseinheiten von Weissenau, Zwiefalten und Bad Schussenried zu einem modernen Psychiatrieunternehmen mit. Seit 2012 hat er die Geschäftsführung des ZfP Südwürttemberg sowie des ZfP Reichenau inne. „In Summe sprechen wir von einer Personalverantwortung inklusive der Reichenau für rund 6.500 Mitarbeitende“, sagt Dr. Grupp. „Etwa 1.000 davon entfallen auf die Reichenau.“

„Ich habe quasi alle meine wichtigen Stationen in der Psychiatrie der heute zum ZfP Südwürttemberg gehörenden medizinischen Einrichtungen verbracht.“

Dr. Dieter Grupp



„Modernes Sozial- und Gesundheitsunternehmen“
Nicht ohne Stolz erklärt sich das ZfP Südwürttemberg auf seiner Website und in seiner Imagebroschüre zu einem „modernem Sozial- und Gesundheitsunternehmen“, das angesichts der großen Beschäftigtenzahl zu „den größten Arbeitgebern der Region“ zähle.

„In Summe sprechen wir von einer Personalverantwortung für rund 6.500 Mitarbeitende.“

Dr. Dieter Grupp

Klar, 400 Heimplätze, 300 Plätze im ambulant betreuten Wohnen, mehr als 400 beschützte Arbeitsplätze in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie mehr als 500 Betten im Maßregelvollzug für das Land Baden-Württemberg – für diese Menge an vorgehaltener Dienstleistung bedarf es einer entsprechend hohen Anzahl an Beschäftigten.

Eva Majovski und Frank Kuhn hatten schon 2018 die Initiative ergriffen, das Thema Zeitwertkonten bei der ZfP Südwürttemberg zu etablieren. „Wir stießen im Personalrat damit auf offene Ohren, weil wir als moderner öffentlicher Arbeitgeber das klare Ziel verfolgten, unsere Palette an mitarbeiterorientierten Angeboten sinnvoll zu erweitern“, erzählt Frank Kuhn.

// Macht in seiner Freizeit gerne Rockmusik –
Dr. Dieter Grupp.

„Aber da wir es hier mit Themen wie Kapitalanlagen und Entgeltumwandlungen zu tun haben, musste natürlich auch das Finanzministerium von Baden Württemberg in die Diskussion eingebunden werden. Ein solcher juristischer Vorgang nimmt einfach Zeit in Anspruch“, sagt Kuhn. „Umso schöner, dass wir jetzt mittendrin in der Umsetzung sind“, ergänzt die Personalleiterin Eva Majovski. Sie freue sich, dass es ihnen gelungen sei, mit dem Zeitwertkontenmodell ZEITplus „einen ganz besonderen Baustein“ im ZfP Südwürttemberg zu etablieren.

„Zeitwertkonten zahlen voll auf unsere Vertrauenskultur ein“

„Für mich zahlen die Zeitwertkonten, die wir aktuell mit der DBZWK umsetzen, voll auf unsere Vertrauenskultur ein“, meint die Personalleiterin. Und in der Tat formuliert das ZfP Südwürttemberg in seinem Leitbild mit dem Titel „Wofür wir stehen“ in einem der Leitsätze: „Unsere Arbeit ist sinnstiftend, anspruchsvoll und erfordert Eigenverantwortung. Um dem gerecht zu werden, nutzen wir Angebote zur fachlichen und persönlichen Entwicklung. Dabei achten wir bereits seit vielen Jahren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.“ Diese Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werde von allen Seiten häufig als Wunsch an sie herangetragen, meint Eva Majovski und benennt die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen konkret: „Altersteilzeit, Pflegezeiten oder auch Sabbaticals.“ Dass bereits bei den ersten drei In-foveranstaltungen der DBZWK über 400 Mitarbeitende erreicht wurden, war für sie ein echter Wow-Effekt. „Daraus entstanden schon in den ersten Wochen über 150 Vereinbarungen. Und das zeigt doch, dass der Wunsch unserer Mitarbeitenden danach sehr groß ist.“ Frank Kuhn kann dem nur zustimmen. „Ich will es mal so formulieren: Je größer der Arbeitgeber, desto kompletter muss das Angebot an zusätzlichen Maßnahmen für die Arbeitnehmenden sein. Bei unserer Größe zähle ich die Zeitwertkonten als Muss einfach dazu. Wenn nun auch hoffentlich viele junge Mitarbeitende von diesem Angebot Gebrauch machen, freut es mich umso mehr“, sagt der 54-jährige Vater einer erwachsenen Tochter. Denn wie schwierig es heutzutage sei, insbesondere junge Menschen für die vielen verschiedenen Jobs (das ZfP hat allein 280 Ausbildungsplätze) zu bekommen, darüber können die Verantwortlichen in Bad Schussenried viele Geschichten erzählen.

„Wir sehen unseren gesellschaftlichen Auftrag im Vordergrund“

„Seit 2014 betreiben wir ein eigenes Karriereportal“, erzählt Eva Majovski. Dr. Grupp hebt die vielfältigen Initiativen des ZfP hervor, darunter die Diversity-Erklärung gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit im Jahr

2017 sowie die Verabschiedung der „Charta für Vielfalt“ nur ein Jahr später. „Das waren alles Maßnahmen, die wir aus Überzeugung gemacht haben und hinter denen wir auch stehen. Warum? Weil wir ein gemeinnütziges Unternehmen sind und unseren gesellschaftlichen Auftrag im Vordergrund sehen, Menschen mit psychischen, psychosomatischen und neurologischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen zu beraten, zu behandeln und zu betreuen. Und genau das tut unser ‚bunter Haufen‘ auch sehr gerne“, betont der Geschäftsführer.

„Für mich zahlen die Zeitwertkonten, die wir aktuell mit der DBZWK umsetzen, voll auf unsere Vertrauenskultur ein.“

Eva Majovski

Mit dem bunten Haufen spricht er wohlmeinend die vielen Ärzte und das Pflegepersonal an, die auf sehr vielfältige Art und Weise dieser Gesundheitsfürsorge nachkämen. „Gesundheitsfürsorge ist für uns gleichbedeutend mit Daseinsvorsorge“, meint Dr. Grupp. Er sei sehr froh darüber, dass die Ökonomisierung in der Psychiatrie nicht die vordergründige Rolle spiele. „Wir sind fachlich hoch innovativ, arbeiten und forschen sehr eng mit den Unikliniken in Ulm und Tübingen zusammen und wollen die betroffenen Menschen gut versorgen.“ Dass das angesichts flacher Hierarchien innerhalb des ZfP Südwürttemberg gut gelinge, würden die Mitarbeitenden spüren.

„Bei unserer Größe zähle ich die Zeitwertkonten als Muss einfach dazu.“

Frank Kuhn

Eva Majovski führt den Gedanken von Dr. Grupp weiter: „Erst vor Kurzem sagte mir eine Kollegin, dass das Beste für sie, was sie in ihrer beruflichen Laufbahn je getan habe, war, hierher zu uns zu wechseln. Sinnhaftes Arbeiten wird hier tagtäglich spürbar.“ Frank Kuhn führt noch ein weiteres, für ihn wichtiges Argument an: „Wir haben seit 20 Jahren keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen und wir praktizieren sehr erfolgreich und konsequent ein betriebliches Eingliederungsmanagement.“ ▶



// Die Personalverantwortliche Eva Majovski hat eine besondere Freizeitpassion – den Tango Argentino.



// Hat sich als Geisteswissenschaftler in die Bereiche Personal und Organisation eingearbeitet und leitet sie beim ZfP Südwürttemberg – Frank Kuhn.



// „Wir haben schon 2017 eine Diversity-Erklärung verfasst und ein Jahr später die Charta der Vielfalt verabschiedet“, betont ZfP-Leiter Dr. Dieter Grupp.



// „Wir müssen uns auf die jungen Menschen der Generation Z einstellen“, sagt Frank Kuhn.

Aus seiner Sicht bilden die im ZfP geltenden Tarifverträge für den öffentlichen Dienst mittlerweile eine gute Grundlage für attraktive Vergütungsangebote. Aber: „Allein des Geldes wegen kommt niemand zu uns. Unser Gesamtpaket hat eine anziehende Wirkung“, meint Kuhn.

„Wir bewerben uns um Mitarbeitende“

Gilt das auch für die Generation Z? Frank Kuhn sieht sich als Arbeitgeber auch für diese Generation gut gerüstet. „Wir müssen uns auf diese jungen Menschen einstellen, wir müssen adaptiver sein. Wir bewerben uns um Mitarbeitende.“ Und da dies für den gesamten Arbeitsmarkt gelte, sehe er das positiv.

der jüngeren Generation eine deutlich höhere Abbrecherquote in der Einarbeitungsphase gibt. „Viele von ihnen kommen schlecht vorbereitet in die Ausbildung oder ins Berufsleben. Das erhöht unseren Organisationsaufwand beträchtlich“, so Kuhn. Auch die wachsende Quote von Teilzeitbeschäftigten ist eine Herausforderung. Schließlich müssen die Dienste rund um die Uhr an allen 365 Tagen im Jahr für die zu betreuenden Menschen organisiert werden. „Wir müssen flexibel sein und bleiben“, meint Dr. Grupp zu dieser Grundsatzdiskussion und mag als 67-Jähriger ein Vorbild der ganz anderen Art sein.

„Wir müssen flexibel sein und bleiben.“

Dr. Dieter Grupp

Für ihn sind eher die älteren Babyboomer ein Problem. Das „hohe Wohlstandsniveau“ dieser Generation, von dem aus häufig Forderungen gestellt werden würden, die wirtschaftlich nicht mehr zu decken seien, stelle für ihn zunehmend ein Problem dar. Ganz so kritisch will Eva Majovski (58) dies nicht sehen: „Die Babyboomer sind die ‚Goldene Generation‘, die in den letzten Jahrzehnten Verantwortung übernommen hat und dies bis heute tut, den Zug zieht und dafür Sorge trägt, dass das Zusammenspiel mit allen anderen Generationen funktioniert.“ Einigkeit besteht unter den beiden Personalverantwortlichen jedoch dahingehend, dass es bei



// Das neue Zeitwertkontenmodell ZEITplus findet im ZfP Südwürttemberg großen Zuspruch.



// Kunst vor einem der neuen ZfP-Gebäude in Bad Schussenried. „Das Werk stammt von einem ehemaligen Patienten“, erzählt Frank Kuhn.

„Wir sind uns hier einig, dass viele unserer Mitarbeitenden ihren psychisch wie körperlich belastenden Job nicht bis zu 67. Lebensjahr ausführen können. Aber andere wollen tatsächlich noch etwas länger arbeiten“, sagt Dr. Grupp. Eva Majovski bestätigt dies und berichtet, dass ihre derzeit älteste Mitarbeiterin eine Ärztin mit 82 Jahren ist. „Sie übernimmt immer noch gerne den einen oder anderen Bereitschaftsdienst von den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen.“ Insgesamt, so erzählt Majovski, nehmen die Anfragen von Menschen zu, die auch noch nach Renteneintritt etwas arbeiten wollen. „Diese Berufs- und Lebenserfahrung sollten wir nicht einfach so links liegen lassen“, meint die Personalleiterin. Für Frank Kuhn ist es vor allem ein „strategisches Thema, wie man angesichts des sicher nicht geringer werdenden Fachkräftemangels gerade Ältere sinnvoll und flexibel in die Arbeitsprozesse einbinden“ könne. Letztlich stelle sich einfach die Frage, wie auch diese Mitarbeitenden in ihrer Arbeit einen Sinn finden

und wie sie ihre Lebenssituation mit der beruflichen in Einklang bringen könnten.

Wie gelingt es, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen?

Arbeit und Privatleben in Einklang bringen – dieser Aspekt zieht sich durch unser ganzes Gespräch und so wollen wir abschließend von unseren drei Gesprächspartnerinnen und -partnern wissen, wie es ihnen in ihren doch auch fordernden Jobs selbst gelingt, diesen Einklang herzustellen. Bei den Antworten kommen erstaunliche Gemeinsamkeiten zutage: „Ich mache seit 50 Jahren zum Ausgleich mit meiner Band Rockmusik“, sagt Dr. Grupp frei heraus. Wenn er zusammen mit den fünf anderen Musikern von „Thin Mother“, die alle noch älter seien als er, in die Tasten greifen dürfe, fühle er sich wohl. „Musik machen ist ein toller Ausgleich.“ Dem könne er in Ansätzen beipflichten, meint Frank Kuhn, der sich als Gitarrist outet, „aller-

„Ich mache seit 50 Jahren zum Ausgleich mit meiner Band Rockmusik.“

Dr. Dieter Grupp

dings nicht mit der Qualität, in einer Band zu performen“. Dennoch habe es ihm die Musik angetan und so habe er gerne die Klavierstunden seiner Tochter übernommen, die sich lieber dem Reitsport zuwandte. Eva Majovski erklärt sich ihrerseits „beseelt vom Tanzen, und zwar vom Tango Argentino“. In jungen Jahren habe sie mal Orgel und Akkordeon gelernt. „Vielleicht haben sich diese Klänge so in meinem Inneren verfestigt, dass daraus die Passion für den Tango entstand.“



INFO

ZENTRUM FÜR PSYCHIATRIE – ZFP SÜDWÜRTTEMBERG ANSTALT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

Das Zfp Südwürttemberg ist zusammen mit seinen Beteiligungsgesellschaften und Kooperationen für die Versorgung einer Region mit rund 1,8 Millionen Menschen zuständig. Sein Einzugsgebiet gliedert sich in die Versorgungsregionen Alb-Neckar, Donau-Riss und Ravensburg-Bodensee. An mehr als 20 Standorten befinden sich Einrichtungen und Angebote. Fachkliniken für Psychiatrie und Psychotherapie sowie Einrichtungen des Maßregelvollzugs in Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten bilden mit ihren stationären und teilstationären Satelliten in Ehingen, Biberach, Ulm, Wangen und Friedrichshafen und mit dem Netz von Wohn- und Pflegeheimen, Werkstätten und ambulanten Angeboten das Rückgrat einer starken Versorgungsstruktur.

Mehr unter www.zfp-web.de