

Wie wirkt sich Nachhaltigkeit auf die Qualität in der Patientenversorgung aus?

15. Qualitätssicherungskonferenz des G-BA

14. November 2024 in Berlin

Dipl.-Kfm. Rene Schubert (DKTIG)

Von der Frage zur Agenda



Zentrale Frage: Wie wirkt sich der Faktor „Nachhaltigkeit“ auf die Qualität der Patientenversorgung im Krankenhaus aus?

- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Qualität und Nachhaltigkeit?
- Was bedeutet Nachhaltigkeit?
- Welche nachhaltigen Aspekte entfalten eine Relevanz für das QM?
- Welche Aspekte werden in Krankenhäusern schon heute oder zukünftig umgesetzt?
- Welche Potentiale des Nachhaltigkeitsberichtes können identifiziert werden?
- Wie verbinden sich Nachhaltigkeit und Qualität, um Potentiale zu heben?
- Literaturrecherche und Messbare Ergebnisse auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsberichte

Bildquelle: aiophotoz.com

Qualität und Nachhaltigkeit

Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Begriffen **Qualität** und **Nachhaltigkeit**?

Zitat der Deutschen Gesellschaft für Qualität:

„Obwohl sich beide Begriffe auf unterschiedliche Felder beziehen, besteht zwischen ihnen ein enger Zusammenhang. „Qualität“ und „Nachhaltigkeit“ streben nach einer hohen Produkt-, Lebens-, sowie Umweltqualität. Sie erfordern Geduld, Sorgfalt, Reflexion und Durchhaltvermögen, um zu wirken.“

Quelle: <https://www.dgq.de/fachbeitraege/qualitaet-und-nachhaltigkeit/>

Allgemeine Bedeutung von Nachhaltigkeit

„Sustain|ability, die, engl.; Nachhaltigkeit.

Die zweite, äh, Dings neben *Compliance*, die in den vergangenen Jahren irgendwie alle machen und *forcieren* – und von der natürlich alle heimlich megamäßig genervt sind.

Aber was soll man machen?

Klar, wie immer: Jede Menge Projekte, Ziele und Folien.... Nur Mut, das wird schon!“

Quelle: Financial Times Deutschland, 16.04.2012, S. 28

Nachhaltigkeit ist ein Handlungsprinzip bei der Nutzung von Ressourcen. Hierbei soll eine **dauerhafte Bedürfnisbefriedigung** gewährleistet werden, indem die **natürliche Regenerationsfähigkeit** der beteiligten Systeme bewahrt wird, vor allem von Lebewesen und Ökosystemen.

Quelle: Wikipedia

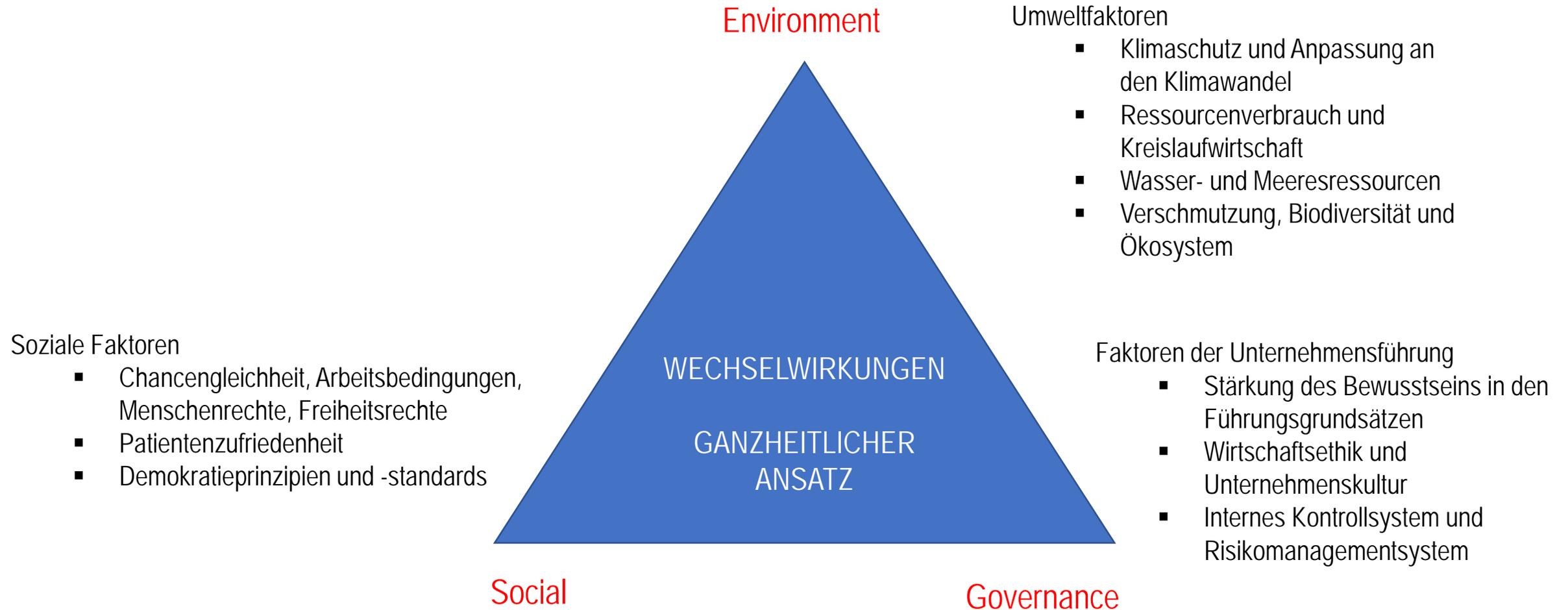
Allgemeine Bedeutung von Nachhaltigkeit

- Globale Nachhaltigkeitsherausforderungen
- Gesamtgesellschaftliche Entwicklung hin zu mehr Nachhaltigkeit gewinnt stark an Bedeutung
- Nachhaltigkeit hat im Rahmen von Transformationsprozessen neben der Digitalisierung längst Priorität erlangt
- Paradigma in der Unternehmenssteuerung und Bekenntnis der Unternehmensführung zur umfassenden Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen (nach ESG-Kriterien)
- Unternehmen werden auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette beeinflusst (Beschaffung von Rohstoffen und Ressourcen, Einhalten gesetzlicher Vorschriften bis hin zur Umsetzung von Anforderungen von Kunden und Stakeholdern)
- Transparenz über finanzielle Berichterstattung hinaus hin zu Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen → Regulierungsbehörden und gesetzliche Auflagen

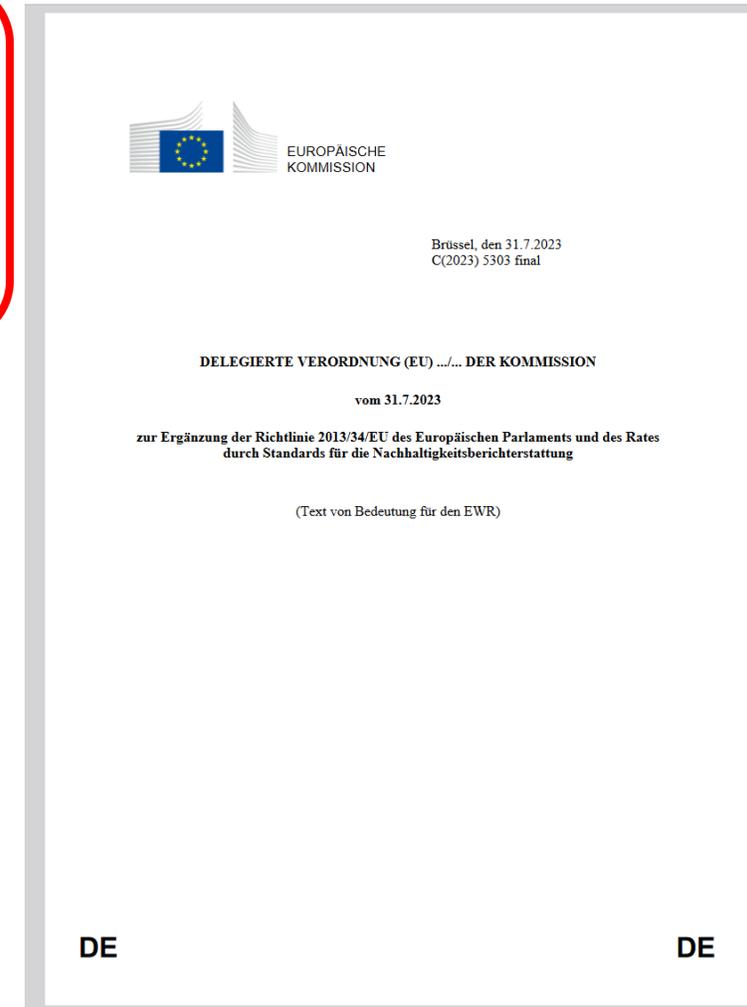
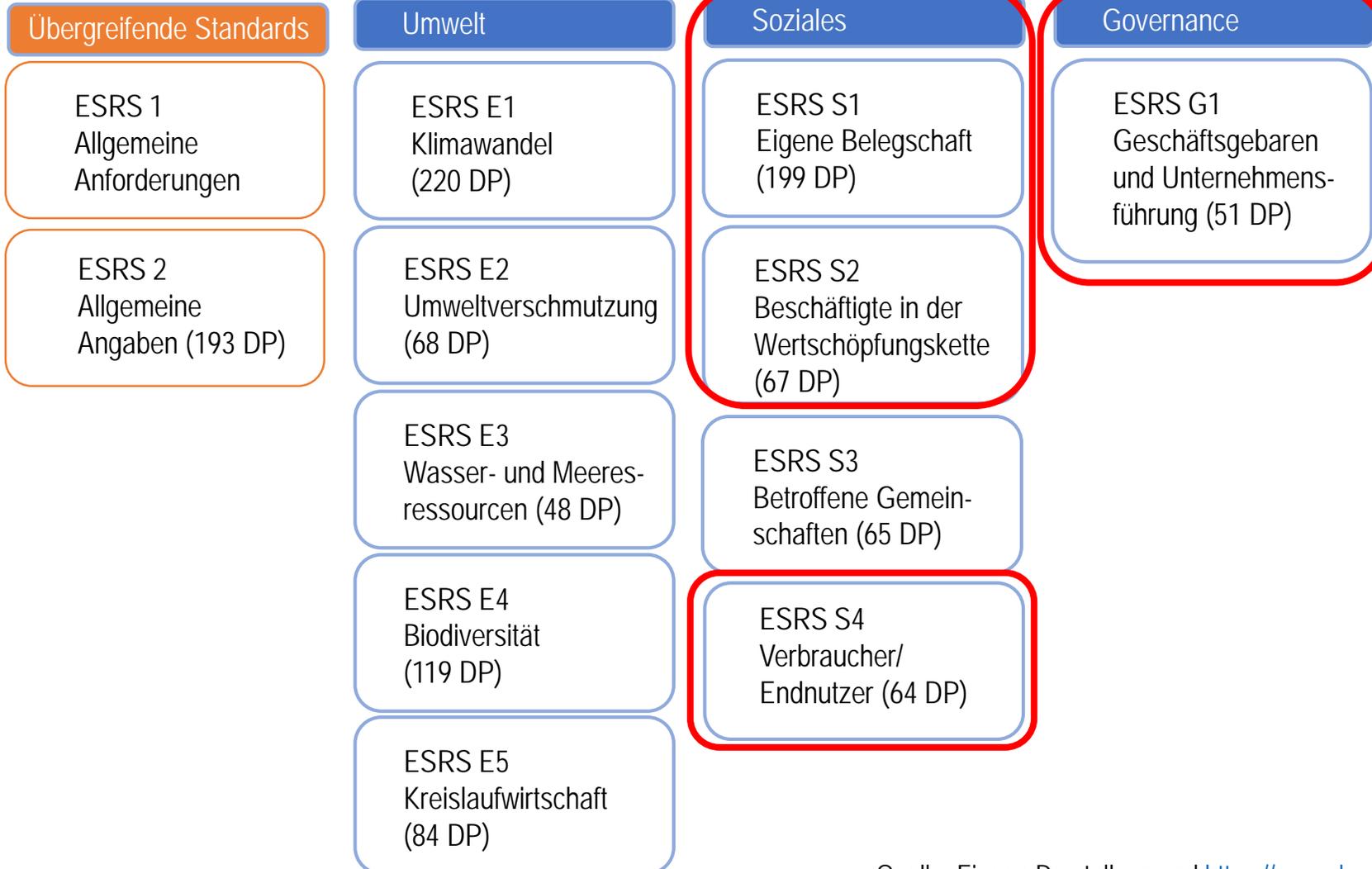
Vielschichtigkeit der Nachhaltigkeit

- Regulatorik zur Nachhaltigkeitsberichterstattung definiert über die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den standardisierten Berichtsinhalten (ESRS-Standards) → erstmalige Berichterstellung für das Geschäftsjahr 2025 für ca. 75% der Krankenhäuser verpflichtend
- Die ESG-Kriterien beschreiben die Dimensionen der Nachhaltigkeit in Unternehmen, die unternehmensindividuell nach Chancen und Risiken bewertet werden müssen (Wesentlichkeitsanalyse)
- Stakeholder-Analyse (interne und externe Stakeholder)
- Zieldefinition und Projekte innerhalb der ESG-Kriterien
- Zusammentragen der Daten, Management und Controlling
- Kommunikation und umfängliche Berichterstattung

ESG - Das Nachhaltigkeitsdreieck



ESRS-Standards der CSRD-Berichterstattung



ESRS-Standards der CSRD-Berichterstattung

Themenbezogene Standards: Sozialaspekte am Beispiel Krankenhaus

ESRS S1 + S2 Eigene Belegschaft und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

- Gute Arbeitsbedingungen (Flexibilität sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Wahrung der Arbeitnehmerrechte (Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten, Mitwirkungsrechte, Tarifgebundenheit, Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsschutz und Sicherheit)
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit / Tarifvertragsbindung)
- Angebote zu Fort-, Aus- und Weiterbildung, Schulungen u. Kompetenzentwicklung
- Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen / Förderprogramme
- Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Sonstige arbeitsbezogene Rechte (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, angemessene Unterbringung, Datenschutz)

1 KEINE ARMUT



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



ESRS-Standards der CSRD-Berichterstattung

Themenbezogene Standards: Sozialaspekte am Beispiel Krankenhaus

ESRS S4 Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige:

- Patientenveranstaltungen zur Gesundheitsaufklärung / Prävention
- Patientenfürsprechende und Sozialarbeiter
- Entlassmanagement und Versorgungsnetzwerke / Nachsorge / Sozialarbeit
- Kinder- und Frauenschutz / Anonyme Geburt / Gewaltschutzprogramme
- Barrierefreie Zugang / Angebote / Unterstützung
- Gesundes / Regionales / Saisonales Essensangebot
- Patientengerechte Sprache / Diagnostik / Visite / Aufklärung

1 KEINE ARMUT



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



ESRS-Standards der CSRD-Berichterstattung

Themenbezogene Standards: Governance-Aspekte am Beispiel Krankenhaus

ESRS G1 Unternehmenspolitik:

- Unternehmenskultur (Transparenz und Kommunikation / Multiprofessionalität, Zukunftsfähigkeit und Investitionen in Transformationsprozesse)
- Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)
- Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten (Verbandsarbeit / Fachgesellschaften / Politisches und Gesellschaftliches Engagement)
- Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken (Vergaberecht, Leitlinien und Risikomanagement)
- Korruption und Bestechung (Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung, Vorkommnisse)

9 INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN



Potentiale des Nachhaltigkeitsberichtes

- Krankenhäuser legen mit dem Nachhaltigkeitsbericht Rechenschaft über unternehmerische Verantwortung ab
- Beschreibung von Einfluss auf Patienten, Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft
- Dokumentation von Konzepten und zentrale Kennzahlen sowie Ziele und Maßnahmen, mit denen Aktivitäten gesteuert werden
- Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich zur Steigerung der Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeitenden und Patienten rücken im Rahmen der Berichterstattung stark in den Fokus
- Im Rahmen von durchgeführten Wesentlichkeitsanalysen in Krankenhäusern werden diesen Themen eine hohes Chancen-Potential zugeordnet

Potentiale des Nachhaltigkeitsberichtes



Allgemeine Angaben

Nachhaltige Unternehmensführung

Patient:innen

Mitarbeiter:innen

Personalmanagement

• Mitarbeitergesundheit stärken

- Aus- und Weiterbildung fördern

- Beruf und Familie in Einklang bringen

Umwelt

GRI-Index

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Mitarbeitergesundheit stärken

Mit einem aktiven Gesundheitsmanagement und Präventionsmaßnahmen rund um Arbeitsschutz und Sicherheit wollen wir dazu beitragen, die Beschäftigten in unserer von zunehmender Arbeitsbelastung geprägten Branche gesund und fit zu halten. Die Tätigkeit im Krankenhaus ist insbesondere durch die erschwerenden und ständig wechselnden Arbeitszeiten belastend.

„Asklepios Aktiv“: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement „Asklepios Aktiv“ unterstützt die Beschäftigten in unseren Kliniken und zielt darauf ab, einen gesunden Arbeitsplatz zu schaffen und Anreize für einen ausgewogenen Lebensstil zu geben. Wir streben die flächendeckende Implementierung von Angeboten zur Förderung der Mitarbeitergesundheit an – vor allem in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung und Stressmanagement. 95 Prozent (Vorjahr: 88 Prozent) der Asklepios Kliniken haben Gesundheitsangebote zum Thema Bewegung im Programm, 93 Prozent (Vorjahr: 93 Prozent) unterstützen ihre Mitarbeiter:innen bei der gesunden Ernährung und 93 Prozent (Vorjahr: 68 Prozent) beim Stressmanagement. 2023 haben wir die genannten Handlungsfelder um „Weitere Gesundheitsangebote“ erweitert. In diesem Handlungsfeld haben 100 Prozent der Asklepios Kliniken Angebote wie beispielsweise Gripeschutzimpfung, betriebsärztliche Sprechstunde, Blutspende oder Seminare Gesundheitsorientiertes Führen ermöglicht.

Wir messen unseren Erfolg anhand der Anzahl der Kliniken mit mindestens einem Angebot in drei von den vier genannten Handlungsfeldern. Im Berichtsjahr haben 35 Kliniken/Einrichtungen in mindestens drei der vier Handlungsfelder Angebote gemacht.

Prävention: Regelmäßiger Austausch

Insgesamt sind 60 (Vorjahr: 51) Präventionsbeauftragte für 57 Kliniken/Einrichtungen verantwortlich und damit für die Koordination und Durchführung der Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements. Unter der Moderation des Konzernbereichs Personal findet einmal jährlich ein Treffen der Präventionsbeauftragten statt, um sich zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen. Die Präventionsbeauftragten berichten regelmäßig an ihre jeweilige Klinikleitung und einmal jährlich an den Konzernbereich Personal.

Externe Mitarbeiterberatung unterstützt bei Problemen

Alle unsere Mitarbeiter:innen haben Zugang zum Employee Assistance Programm (EAP) der Asklepios-Tochterfirma INSITE. Die externe Mitarbeiterberatung unterstützt unsere Beschäftigten in problematischen Lebenslagen – anonym und ohne Wissen von Asklepios. Das Angebot reicht von der Vermittlung von Facharztterminen, der Hilfe bei psychischen Problemen oder der Pflege Angehöriger über eine Schuldnerberatung und juristischen Beistand bis hin zu Teamcoachings. Zusätzlich können sich unsere Beschäftigten im Asklepios-Intranet umfassend über Gesundheitsthemen und -angebote informieren.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Konkrete Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz richten wir an regulatorischen Vorgaben und arbeitsrechtlichen Normen aus. Wir lassen unsere Kliniken durch systematische Arbeitsplatzbegehungen, Beanspruchungsanalysen und Gefährdungsbeurteilungen prüfen. Neu eingestelltes Personal wird durch erfahrene Kolleg:innen und über verpflichtende Schulungen eingearbeitet, um einen sicheren Umgang mit Patient:innen und medizinischen Geräten zu gewährleisten.

Gefahrensituationen melden

Über das Critical Incident Reporting System (CIRS) können Mitarbeiter:innen kritische Vorkommnisse, Prozesse oder Ereignisse melden, die Patient:innen oder Mitarbeiter:innen gefährden könnten. Für besondere Gefahrensituationen in unseren psychiatrischen Einrichtungen gibt es verpflichtende hausindividuelle Notfallpläne.

Potentiale des Nachhaltigkeitsberichtes

FÜR EINE LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT: MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG STÄRKEN

Wir streben eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Denn eingespielte Teams und Wissenserhalt im Unternehmen tragen maßgeblich zur besseren Versorgung unserer Patientinnen und Patienten bei. Unsere Maßnahmen und Programme zur Mitarbeiterbindung zeigten auch 2023 Wirkung: Im Durchschnitt arbeiten unsere Beschäftigten 9,9 Jahre bei Helios (2022: 10,1 Jahre).

FLUKTUATION REDUZIEREN

Um zu verhindern, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits nach kurzer Zeit das Unternehmen wieder verlassen, haben wir 2020 den Einarbeitungsprozess für neue Beschäftigte standardisiert. Außerdem haben wir Onboarding-Prozesse weiterentwickelt und digitalisiert. Das Angebot eines jährlichen Feedbackgesprächs für Angestellte mit ihren Vorgesetzten ist seit vielen Jahren Standard bei Helios. Im Jahr 2023 lag die Quote¹ der Arbeitnehmerkündigungen bei 7,7 % und sank dabei im Vergleich zum Vorjahr leicht ab (2022: 8,0 %).

ZUSÄTZLICHE BENEFITS FÜR MEHR MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Bei Helios gibt es zusätzliche Mitarbeiterangebote, die die Zufriedenheit unserer Beschäftigten erhöhen und damit die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen stärken sollen:

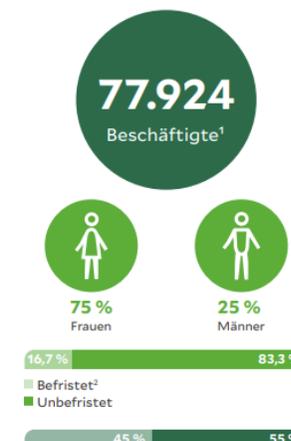
- **Helios Corporate Benefit Programm:** Es umfasst z. B. exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern sowie ein vielfältiges Kursangebot rund um die Themen Sport und Ernährung.
- **Helios PlusCard:** Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung.

GESUNDHEIT FÖRDERN, POTENZIALE ENTFALTEN, VIELFALT LEBEN: UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Im Team sind wir stark: Das Engagement unserer rund 78.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht Helios seit 30 Jahren zu einem wachsenden, medizinisch wie wirtschaftlich erfolgreichen Klinikunternehmen. Um hier anzuschließen, arbeiten wir kontinuierlich an einer positiven Unternehmenskultur, der wertschätzenden Zusammenarbeit und umfassenden Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten.

ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN: FÜR PATIENTENWOHL UND MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Jeden Tag und jede Nacht sorgen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür, dass unsere Patientinnen und Patienten kompetent versorgt und fürsorglich betreut werden. Sie machen Helios zum führenden Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Deutschland. Darum setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich individuell wie auch im Team weiterzuentwickeln. Daher stehen vor allem die wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe, attraktive Arbeitsbedingungen und umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten auf allen Karrierestufen im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit.



Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement verbinden

- Integration von Nachhaltigkeitsthemen mit starkem Mitarbeitenden- und Patientenbezug in das bereits existierende Qualitätsmanagementsystem
- Qualitätsphilosophie im Krankenhaus um ein Nachhaltigkeitsleitbild ergänzen
- Qualitätsziele um verbindliche Nachhaltigkeitsziele ergänzen und Wege erläutern, wie diese erreicht werden
- Standards geben hierzu Orientierung:
 - OECD-Leitsätze für multinationale Organisationen
 - Umweltnorm ISO 14001 (Zertifizierungsnorm)
 - EMAS-Verordnung
 - ISO 26000 (Leitfaden)
 - IQNet SR 10 (Spezifikation zur Zertifizierung)
 - Social Accountability 8000 (Zertifizierungsnorm)
- Klare Regelung der Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsaspekte (Nachhaltigkeitsmanager oder Green Team)

Quelle: <https://de-qm-lexikon.tuvsud.com/Blog-Detail-Qualitaetsmanagement/Qualitaetsmanagement-und-Nachhaltigkeit.html>

Und was ist mit der Qualität der Patientenversorgung?

Quelle DDQ: https://www.fmh.ch/files/pdf8/GLP-zrtliches_Wohlbefinden_beeinflusst_die_Behandlungsqualitt1.pdf

Quelle Das Gesundheitswesen: <https://www.thieme-connect.com/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0031-1283626#:~:text=Der%20Grad%20der%20Zufriedenheit%20kann%20den%20Behandlungserfolg%20dabei,mit%20verschiedenen%20Aspekten%20ihrer%20Behandlung%20aufweisen%20%5B1%2C%20%5D.>

Quelle Springer-Medien: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-08429-5_14

Quelle Medicus-Blog: <https://blog.qmedicus.de/was-haben-qm-und-mitarbeiterzufriedenheit-miteinander-zu-tun/>

Quelle Dtsch Arztebl 2006; 103 (6): A 320-2

Professionalisierung im Personalmanagement und Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden, um gute Behandlungsqualität zu erreichen

Was haben QM & Mitarbeiterzufriedenheit miteinander zu tun?

Die Abteilung Daten, Demographie und Qualität (DDQ) erstellt mit der Unterstützung der Arbeitsgruppe Qualität AGQ-FMH* Grundlagenpapiere zu verschiedenen Themen im Bereich Qualität, die in der Schweizerischen Ärztezeitung veröffentlicht werden. Die FMH nimmt auf der Basis der erarbeiteten Grundlagen Stellung zum Thema und gelangt über das Papier «Die Meinung der FMH» mit ihrer Position an die Öffentlichkeit. Nachfolgend werden das Grundlagenpapier sowie die Meinung der FMH zum Thema «Ärztliches Wohlbefinden und Behandlungsqualität» präsentiert.

Grundlagenpapier der DDQ Ärztliches Wohlbefinden beeinflusst die Behandlungsqualität

Anzeige

Gesundheitswesen 2011; 73 - A195
DOI: 10.1055/s-0031-1283626



Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit von Patientinnen nach einer gynäkologischen Operation

T Schönfelder ¹, J Kugler ¹

¹Technische Universität Dresden, Dresden

Kongressbeitrag

Einleitung/Hintergrund: Die Patientenzufriedenheit stellt einen Bestandteil der Ergebnisqualität einer medizinischen Behandlung im Krankenhaus dar. Der Grad der Zufriedenheit kann den Behandlungserfolg dabei maßgeblich beeinflussen. Durchgeführte Studien zeigten, dass zufriedene Patientinnen eine signifikant höhere Adhärenz mit verschiedenen Aspekten ihrer Behandlung aufweisen [1, 2]. Diese Studie untersuchte, welche spezifischen Aspekte des stationären Krankenhausaufenthaltes für Patientinnen aus der Gynäkologie am



Home > Dienstleistungsmanagement im Krankenhaus > Chapter

Patient Empowerment als wirksames Instrument zur Steigerung der Behandlungsqualität

Ausgewählte Maßnahmen zur Stärkung der Rolle des Patienten im Arzt-Patienten-Gespräch

Chapter | First Online: 11 December 2015



Fazit: Nachhaltigkeitsprojekte messbar machen und in den Kontext der Qualitätsergebnisse setzen



- Die erste Generation von CSRD-Nachhaltigkeitsberichten wird erst im Jahr 2026 verfügbar sein.
- Die Zusammenhänge zwischen den konkreten Transformationsaspekten in den Nachhaltigkeitsthemen und den Qualitätsveränderungen werden messbar.
- Wissenschaftliche Evaluierung ist zu erwarten.
- These: Nachhaltigkeit ist als Einflussfaktor auf die Qualität der Patientenversorgung zu bewerten und zu verorten.
- Ich freue mich auf die Diskussion heute und in den nächsten Jahren



Disclaimer

- Alle Angaben dieser Präsentation erfolgen ohne Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit. Die in der Präsentation enthaltenen Informationen geben den Stand zum Zeitpunkt der Publikation wieder.
- Die Überlassung der Präsentation ist nur zum internen Gebrauch vorgesehen.
- Jede sonstige Verwendung der Präsentation, sei es im Ganzen oder in Auszügen, insbesondere die Vervielfältigung und Weitergabe der Präsentation an Dritte, bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung.
- Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen in der Präsentation sind somit geschlechtsneutral zu verstehen.
- Die Quellenangaben sind auf den einzelnen Folien hinterlegt.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Humboldtstr. 9, 04105 Leipzig

Telefon: +49 341 308951-0

E-Mail: nachhaltigkeit@dktig.de

Web: www.dktig.de

