

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2021

NACHHALTIGKEIT BEI MATERNUS

Nachhaltigkeit ist bei der MATERNUS-Kliniken AG integraler Teil des Geschäftsmodells, denn durch den Betrieb von Pflegeeinrichtungen, Ambulanten Diensten, Betreutem Wohnen und Rehabilitationskliniken verbinden wir unternehmerisches Handeln mit dem Dienst an der Gesellschaft. Die Verantwortung für das Thema unterliegt dem Vorstand. Zur Steuerung und Kontrolle trifft sich das Leitungsgremium, bestehend aus Vorstand und Geschäftsführung, in regelmäßigen Abständen. Im Rahmen dieser Sitzungen besprechen sie alle aktuellen Projektstände, Probleme, Herausforderungen und Neuerungen sowie Mitarbeiter- und Qualitätsthemen der einzelnen Regionen bzw. Standorte. Zur Unterstützung der Geschäftsführung haben wir ein Team zur Steuerung der operativen Einheiten etabliert. Es besteht aus den Leitern der Abteilungen Zentrales Qualitätsmanagement (ZQM), Belegungsmanagement, Dienstplanmanagement, Personal, Entgelte und Recht. Ziel dieser interdisziplinären Besetzung ist die Früherkennung von Unternehmensrisiken und Steuerung und Optimierung von Unternehmensprozessen.

Schwerpunktt Themen im Berichtsjahr waren neben Corona die Fortentwicklung der Klinikkonzepte und die Verstärkung der Leitungsebene der Kliniken, die Abstimmung mit Behörden für den Umbau zweier Einrichtungen zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen und der Umgang mit dem ständigen Wechsel der Auflagen und Anforderungen der verschiedenen Bundesländer bezüglich der Corona-Maßnahmen sowie die Hochwasserkatastrophe in der Eifel im Juli 2021, von der zwei Einrichtungen betroffen waren. Neben den Sitzungen dieses Leitungsgremiums findet ebenfalls ein regelmäßiger direkter Austausch der operativen Geschäftsführung mit den Regionalzuständigen und den Einrichtungs- und Klinikleitungen statt mit dem Ziel der Prozessoptimierung, der Auslastungssicherung und -steigerung sowie um die Mitarbeiterzufriedenheit und das Qualitätsniveau auf einem hohen Standard zu halten und zeitnah auf Veränderungen und potentielle Risiken reagieren zu können. Es finden in regelmäßigen Abständen zudem auch Treffen des Leitungsgremiums mit den Abteilungs- und Teamleitungen statt, um einen transparenten Informationsaustausch zwischen den Abteilungen und Teams zu fördern und sicherzustellen.

Neben den finanziellen Leistungsindikatoren steuert die MATERNUS-Kliniken AG ihre unternehmerischen Ziele auch nach nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Bedeutsame steuerungsrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren sind die wöchentliche Auslastungsentwicklung in Verbindung mit der Pflegestufen- bzw. Pflegegradverteilung und die Einhaltung von Personalschlüsseln und Fachkraftquoten nach der Vorgabe durch die Kostenträger. Nähere Informationen dazu finden Sie auf Seite 40 des Geschäftsberichtes 2021.

WESENTLICHE THEMEN

Im Rahmen der erstmaligen Berichterstattung gemäß CSR-RUG (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) haben wir 2017 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei haben sich der Vorstand sowie die Abteilungs- und Teamleiter systematisch mit der Identifizierung der Themen auseinandergesetzt, die sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage als auch für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Diese Analyse hat fünf Themen aus den Bereichen Arbeitnehmer- und Sozialbelange als wesentlich für die MATERNUS-Kliniken AG identifiziert:

- Mitarbeiterbindung
- Gewinnung von Mitarbeitenden
- Aus- und Weiterbildung
- Lebensqualität der Bewohner
- Qualität in den Rehabilitationskliniken/Therapiequalität

Im Berichtsjahr wurden die Themen auf Aktualität hin überprüft mit dem Ergebnis, dass sie weiterhin Bestand haben.

RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT NICHTFINANZIELLEN ASPEKTEN

Ein zentraler Faktor unseres wertorientierten, verantwortungsbewussten, unternehmerischen Handelns besteht in der Fähigkeit, Risiken zu erfassen und mit geeigneten Maßnahmen zu minimieren sowie sich bietende Chancen zu ergreifen. Um sowohl positive als auch negative Trends kontinuierlich und frühzeitig zu erkennen sowie die Strategie bzw. das operative Handeln darauf einstellen zu können, verfügt die MATERNUS-Kliniken AG über ein abgestuftes und integriertes Frühwarnsystem als Bestandteil eines umfassenden Risikomanagementsystems. Die Forderung des Gesetzgebers, Risiken durch effiziente Überwachungssysteme voraussehbar zu machen, stellt für die MATERNUS-Kliniken AG eine zentrale und wertorientierte Aufgabe dar.

Es gibt im Konzern der MATERNUS-Kliniken AG eine klare Unternehmens- und Führungsstruktur. Bereichsübergreifende Funktionen werden dabei in enger Zusammenarbeit mit den Tochtergesellschaften zentral gesteuert und ausgeführt. Das Risikomanagementsystem ist Bestandteil der Planungs- und Kontrollprozesse. Die Bewertung und Steuerung der Risiken basieren auf einem für den Konzern einheitlichen Prozess der Risikoerkennung und werden vom Vorstand überwacht und maßgeblich gesteuert.

Die MATERNUS-Kliniken AG hat risikosenkende Maßnahmen implementiert. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken wurden keine außergewöhnlichen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im Gesetz genannten Aspekte haben oder haben werden.

Eine ausführliche Darstellung unseres Risikomanagements findet sich auf Seite 40 des Konzernlageberichtes.

EU-TAXONOMIE

Die Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union (2020/852) (EU-Taxonomie oder Taxonomie-Verordnung), insbesondere ihre delegierten Verordnungen, bilden die Grundlage für verschiedene künftige und bereits laufende Initiativen der Europäischen Union für eine nachhaltige Finanzberichterstattung. Als Unternehmen, welches zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet ist, muss MATERNUS nach Art. 8 Abs. 1 der Taxonomie-Verordnung Informationen darüber offenlegen, wie und in welchem Umfang unsere Tätigkeiten mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die nach dem EU-Recht zur Taxonomie als ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten einzustufen sind. Die Taxonomie-Verordnung führt Kennzahlen als Leistungsindikatoren ein, um deren Messbarkeit zu ermöglichen und zu verbessern. Für das Geschäftsjahr 2021 berichten wir gemäß der EU-Taxonomie und ihren delegierten Verordnungen, von denen zwei zum Berichtszeitpunkt veröffentlicht waren. Die eine delegierte Verordnung umfasst die Festlegung der technischen Bewertungskriterien für Wirtschaftstätigkeiten, die einen wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ leisten. Die andere delegierte Verordnung legt die Inhalte und die Darstellung der zu veröffentlichenden Informationen fest.

Wir machen von den Erleichterungsvorschriften für das Geschäftsjahr 2021 Gebrauch. Diese erlauben es, zunächst nur über unsere taxonomiefähigen (taxonomy-eligible) Wirtschaftstätigkeiten in Zusammenhang mit den oben genannten Umweltzielen zu berichten. Eine Berichterstattung über taxonomiekonforme Aktivitäten ist nicht erforderlich.

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten

Wir haben im Geschäftsjahr folgende Wirtschaftstätigkeiten im Sinne des Art. 3 der Taxonomie-Verordnung in Zusammenhang mit den Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ als taxonomiefähig identifiziert:

Dienstleistungen im Bereich Alten- und Pflegeheime

Umsatzerlöse

Die EU-Taxonomie versteht unter Umsatzerlösen den Nettoumsatz mit Waren oder Dienstleistungen, einschließlich immaterieller Güter. Der Anteil der Umsatzerlöse, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, wird dann durch den Nettoumsatz geteilt. Zur Bestimmung der Umsatzerlöse, die MATERNUS mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erzielt, haben wir unsere Dienstleistungen mit den Aktivitäten der EU-Taxonomie abgeglichen. Dabei haben wir die Aktivität „Dienstleistungen im Bereich Alten- und Pflegeheime“ als für MATERNUS relevant identifiziert. Für die

so identifizierten Produkte wurden die entsprechenden Umsatzerlöse für das Geschäftsjahr 2021 (Zähler) ermittelt und ins Verhältnis zu den in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlösen von MATERNUS (Nenner) gesetzt.

Investitionsausgaben

Die Investitionsausgaben (Capital Expenditure, CapEx) im Sinne der EU-Taxonomie umfassen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Dies schließt auch Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten ein, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren. Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben beziehen sich auf Vermögenswerte oder -prozesse, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, oder die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten sind, oder die sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

MATERNUS bezieht sich auf die Investitionen in und Akquisitionen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, wie im Anhang des Geschäftsberichts 2021 ausgewiesen (Nenner). Davon ist der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben zu bestimmen (Zähler). Dazu wurden die über die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifizierten Dienstleistungen mit den entsprechenden Investitionsausgaben in Zusammenhang gebracht und darüber hinaus einzelne Investitionsausgaben aus dem Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und der Umsetzung von Einzelmaßnahmen zur Reduktion des Treibhausgasausstoßes berücksichtigt. Die verschiedenen taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden zu den im Geschäftsbericht ausgewiesenen Investitionen in und Akquisitionen von Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten ins Verhältnis gesetzt

Betriebsausgaben

Die Betriebsausgaben (Operating Expenditure, OpEx) im Sinne der EU-Taxonomie umfassen direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur beziehen, sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens, die notwendig sind, um die Funktionsfähigkeit sicherzustellen. Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben beziehen sich auf Vermögenswerte oder Prozesse, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, oder die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten sind, oder die sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen

Wirtschaftstätigkeiten und auf einzelne Maßnahmen beziehen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, sowie auf einzelne Gebäudesanierungsmaßnahmen.

MATERNUS bezieht sich auf Ausgaben für Instandhaltung und Instandsetzung, Renovierungen, Forschung und Entwicklung und Kosten für kurzfristiges Leasing (Nenner). Davon ist der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben zu bestimmen (Zähler). Dazu wurden die über die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifizierten Dienstleistungen mit den entsprechenden Betriebsausgaben in Zusammenhang gebracht und darüber hinaus einzelne Betriebsausgaben aus dem Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und der Umsetzung von Einzelmaßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasausstöße und Gebäudesanierung berücksichtigt. Diese Kennzahl wird ausschließlich im Rahmen der Taxonomieberichterstattung ermittelt.

Ausweis der Taxonomie-Kennzahlen

Im Folgenden finden sich die nach den oben stehenden Methoden ermittelten Kennzahlen.

	Bezugsgröße im Berichtsjahr 2021 (in TEUR)	Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (in %)	Anteil der nicht taxonomie- fähigen Wirtschafts- tätigkeiten (in %)
Umsatzerlöse	111.437	84,8 %	15,2 %
Investitionsausgaben	1.851	85,4 %	14,6 %
Betriebsausgaben ¹	5.025	82,6 %	17,4 %

¹ Als Bezugsgröße für die Betriebsausgaben sieht die EU-Taxonomie lediglich einen definierten Teil sämtlicher Betriebsausgaben vor.

MITARBEITER

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt vom Wohlergehen und der Zufriedenheit unserer Bewohner und Patienten ab. Das wiederum korreliert in hohem Maße mit der Kompetenz und der Zahl der Fachkräfte und Spezialisten in der Kranken- und Altenpflege. Bekanntermaßen herrscht hier ein großer Mangel. Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und Spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 212 Tage unbesetzt. Laut Engpassanalyse der Bundesanstalt für Arbeit kamen 2020 im Jahresdurchschnitt bei Altenpflegefachkräften auf 100 gemeldete Stellen rechnerisch 33 Arbeitslose.¹ Deshalb sind die Themen Mitarbeiterbindung, Gewinnung von Mitarbeitern und Aus- und Weiterbildung für die MATERNUS-Kliniken AG wesentlich, um dieser Herausforderung begegnen zu können. 2021 ist die Zahl unserer Mitarbeiter leicht auf 2.184 (Vorjahr: 2.285) gesunken.

¹ Quelle:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaefigte.html>

DAS ZWEITE JAHR MIT DER COVID-19-PANDEMIE

Auch 2021 gestaltete sich durch die COVID-19-Pandemie sehr herausfordernd. Das Pflegepersonal war einer hohen zusätzlichen Dauerbeanspruchung ausgesetzt, zum Beispiel durch die Organisation täglicher Testungen von Personal, Bewohnern/Patienten und Angehörigen. Die erfreuliche Tatsache, dass seit Anfang 2021 geimpft werden konnte, zog zusätzlichen Aufwand nach sich, denn wir mussten Impfteams organisieren. Darüber hinaus mussten wir Ausfälle durch Krankheit und Quarantäne auffangen.

Durch das sehr hohe Engagement unseres Pflegepersonals und die starke Identifikation unserer Mitarbeiter mit den Häusern haben wir die Herausforderungen erfolgreich gemeistert. Der Einsatz von Personal aus nicht betroffenen Einrichtungen an anderen Standorten war zunehmend schwierig, da wir die nicht betroffenen Einrichtungen nicht gefährden wollten. So haben wir erneut mit Zeitarbeitskräften gearbeitet, die wir noch gezielter als in der Vergangenheit eingesetzt haben.

PERSONALMANAGEMENT

Mit der Gründung eines neuen Teams „Dienstplanmanagement & Support, HR-Steuerung“ haben wir 2020 begonnen, unser Personalmanagement auszubauen und zu verbessern. Diese Arbeit haben wir 2021 fortgesetzt und die Schwerpunkte konkretisiert und vertieft.

Durch eine Reihe von Analyse- und Konzeptionsarbeiten konnten wir Anwendungen in unserer Dienstplanmanagement-Software (HEIMBAS) für unsere Mitarbeiter deutlich optimieren. Insbesondere im Hinblick auf die Nutzung von Kennzahlen und Daten zum Stellenabgleich haben wir sehr gute praxisorientierte Lösungen gefunden, die bereits 2021 realisiert wurden. Darüber hinaus gibt es eine Hotline-Dienstplanmanagement, die Mitarbeiter zeitnah bei ihren Anliegen unterstützt und Hilfestellung leistet. Diese Maßnahmen zeigen bereits Erfolg. Die Rückläufe der konzernweiten Revisionen zeigen positive Ergebnisse, die Fehlerquote ist sehr deutlich zurückgegangen.

Der Prozess der Personalanforderungen wurde weiterentwickelt und an vielen Stellen vereinfacht. So haben wir beispielsweise das Formular zur Personalbeantragung grundlegend überarbeitet. Ziel dabei ist, eine deutliche Arbeitserleichterung und Prozessbeschleunigung zu bewirken. Nach Schulung aller Beteiligten wurde der Prozess Anfang des Jahres 2022 implementiert. In unserer Einrichtung in Bad Salzuflen konnte 2021 die Software der Dienstplanung in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgreich eingeführt werden.

Die Implementierung eines monatlichen Informationsmediums (DPM-News), in dem wir über die aktuellen Änderungen und Neuerungen zu Arbeitshilfen und Schulungsunterlagen informieren und hilfreiche Tipps rund um das Thema Dienstplanmanagement geben, ist eine Neuerung zur Unterstützung aller Mitarbeiter in der Pflege und den Dienstleistungen der RECATEC.

Die für 2021 geplante Erweiterung unseres HR-Systems LOGA um das Qualifikationsmanagement konnte coronabedingt nicht wie geplant stattfinden. Die Einführung der Qualitätsmatrix, mit der wir zukünftig zentral überprüfen können, ob alle Pflichtschulungen in den Einrichtungen stattgefunden haben, ist für 2022 geplant.

MITARBEITERBINDUNG

Unser erklärtes Ziel ist es, die Mitarbeiter langfristig an MATERNUS zu binden. Ob wir dieses Ziel erreichen, messen wir über die Fluktuationsquote und die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit. Erfreulicherweise ist die Fluktuationsquote 2021 um einen Prozentpunkt auf 15,9 Prozent gesunken. Die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit hat sich leicht von 7,3 auf 6,7 Jahre verringert. Im Hinblick auf die Belastungen durch die Corona-Krise und die Tatsache, dass in Deutschland viele Mitarbeiter der Pflegebranche dauerhaft den Rücken gekehrt haben, betrachten wir den leicht gesunkenen Wert dennoch positiv, da dieser immer noch deutlich über dem Schnitt in der Branche liegt.

Durchschnittliche Konzernzugehörigkeit (in Jahren)

	2019	2020	2021
Pflege	5,8	6,3	5,8
Reha	8,2	9,5	9,0
Holding	5,9	6,5	7,4
RECA TEC	6,9	8,1	7,9
Gesamt	6,3	7,3	6,7

Auch 2021 haben wir wieder zahlreiche Maßnahmen und Instrumente genutzt, um die Mitarbeiter langfristig zu binden.

Einarbeitung

Vor allem die ersten Wochen sind kritisch für die Entscheidung, ob jemand langfristig im Unternehmen bleibt. Deshalb haben wir ein konzernweites Einarbeitungskonzept und konkrete Einarbeitungspläne in den Einrichtungen implementiert. Für 2021 hatten wir uns vorgenommen, das Einarbeitungskonzept weiterzuentwickeln und einen konzernweiten Onboarding-Prozess zu konzipieren, ein Mentoren-Programm einzuführen und die Konzepte regelmäßig zu evaluieren. Diese Vorhaben mussten wir coronabedingt zeitlich verschieben.

Arbeitszeiten

Viele Mitarbeiter wollen gern flexibel und mit reduzierter Stundenzahl arbeiten. Sofern es mit dem Dienstplan vereinbar ist, versuchen wir, auf die individuellen Wünsche einzugehen, z.B. indem wir Präferenzen für bestimmte Tage und Schichten berücksichtigen. In den patientenfernen Abteilungen

in den Kliniken und in der Hauptverwaltung ist auch mobiles Arbeiten möglich. Rund ein Viertel unserer Mitarbeiter war 2021 teilzeitbeschäftigt. Auch der Übergang in den Ruhestand kann gleitend erfolgen. Mitarbeiter, die eine längerfristige Fortbildung absolvieren, können ihre Arbeitszeit für die Dauer der Maßnahme reduzieren.

Personalkennzahlen 2021

	Ø Kopfzahl 2021	Ø Vollzeitkräfte 2021	Anteil Teilzeitkräften in %
Pflege	1.292	953	26,2
Reha	378	301	20,3
Holding	30	25	16,6
RECA TEC	484	338	30,1
Gesamt	2.184	1.618	25,9

Vergütung

In 2021 konnten wir die Vergütung der Mitarbeiter in den Einrichtungen weiter verbessern. Es wurden nicht nur die Grundgehälter angehoben, sondern auch teilweise verschiedene Sonderzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, steuer- und sozialversicherungsfreie Jubiläumsprämien oder erfolgsabhängige Jahresprämien gewährt. Darüber hinaus gab es auch 2021 die steuerfreien Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Für das „Einspringen aus dem Frei“ gilt weiter ein Zuschlag auf den Stundenlohn von bis zu 33,3 Prozent.

Insbesondere in den Rehakliniken in Cham und Bad Oeynhausen ging die Belegung durch COVID-19 deutlich zurück. Deshalb haben wir dort für einige Monate die Möglichkeit der Kurzarbeit genutzt. Durch diese Maßnahme wurden die Mitarbeiter fortlaufend vergütet und die Arbeitsplätze konnten weitestgehend erhalten bleiben.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist – gerade bei körperlich anstrengenden Berufen – ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung. Die Implementierung gesetzlicher Vorgaben, die Unterstützung bei generellen Fragen und das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind bei uns zentral organisiert.

Darüber hinaus bieten die einzelnen Pflegeeinrichtungen und Kliniken individuelle und an den Bedarf angepasste Angebote an BGF-Maßnahmen an, wie klassische Rückenschulungen, Raucherentwöhnungskurse oder Kooperationen mit Fitnessstudios.

Wertschätzung

Aufbauend auf der in einigen Einrichtungen durchgeführten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2020 wurden im Jahr 2021 alle weiteren MATERNUS-Einrichtungen zu den Arbeitsbedingungen und dem Führungsverhalten sukzessive befragt. Auf den Ergebnissen aufbauend wurden individuelle Maßnahmen entwickelt. In den meisten Einrichtungen wurden der Wunsch nach einer stärker mitarbeiterbezogenen Kommunikation geäußert und konkrete Arbeitsgrundlagen für die Einrichtungsleitungen dazu entwickelt.

Darüber hinaus haben wir zum siebten Mal in allen Pflegeeinrichtungen den Pflegedanktag durchgeführt. Ziel ist es, die Aufmerksamkeit und die Wertschätzung für Pflegende und ihre Arbeit zu erhöhen. Die Botschaft lautet: „Danke an alle Pflegenden“. Auf unserer eigenen Landingpage www.pflegedanktag.de findet man sowohl Rückblicke als auch die aktuelle Kampagne.

Mitarbeiterentwicklung

Mit den Mitarbeitern der Kliniken, die länger als ein Jahr bei MATERNUS beschäftigt sind, führen wir einmal im Jahr ein strukturiertes Entwicklungsgespräch. So können wir regelmäßig die Erwartungen, Zielvorstellungen und den Unterstützungsbedarf der einzelnen Mitarbeiter ermitteln und gemeinsam die bestmögliche Verwirklichung erreichen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten (s.u.).

Solidarität untereinander

Zwei unserer Einrichtungen waren von der Flutkatastrophe im Sommer 2021 betroffen. Die Geschäftsführung hat sich umgehend vor Ort ein Bild der Lage verschafft. Für die betroffenen Mitarbeiter gab es großzügige Freistellungen. Außerdem wurden Fahrdienste organisiert und mit spontanen Solidaritätsbekundungen Unterstützung geboten, Schwestereinrichtungen haben betroffene Mitarbeiter übernommen.

GEWINNUNG VON MITARBEITERN

Unser Ziel ist es weiterhin, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, um uns so im Wettbewerb um neue Fachkräfte und Auszubildende durchzusetzen. Mit Erfolg: 2021 hat sich die Zahl der Bewerbungen um 22 Prozent erhöht. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum haben wir eine Reduktion der offenen Pflegefachkraftstellen um 24 Prozent erreicht – bei gesteigener Belegung der Betten.

Wir setzen unterschiedliche Maßnahmen ein, um Mitarbeiter für uns zu gewinnen. Besonders erfolgreich waren regionale und überregionale Jobbörsen und die lückenlose Veröffentlichung aller freien Positionen auf Job-Portalen, auf denen wir schon 2020 erfolgreich rekrutieren konnten. Positionen für Hilfskräfte bieten wir häufig und erfolgreich mittels lokaler Postwurfsendungen an.

Fachkräfte finden wir nur vereinzelt über diese Maßnahme. Der Besuch von Messen – eine normalerweise erfolgversprechende Maßnahme – war aufgrund von COVID-19 leider nicht möglich.

Besonders jüngere Menschen sprechen wir über Social Media an. Wir nutzen Facebook, Bewertungsportale, eBay-Kleinanzeigen-Accounts sowie zusätzlich die Karriereseiten der Einrichtungen. Die Möglichkeit, sich über die generalistische Ausbildung zu informieren, bietet unsere Landingpage www.wirpflegenazubis.de, für welche auch der niederschwellige Kanal WhatsApp implementiert wurde. Die Anzahl der Bewerbungen über Indeed konnten wir 2021 steigern, bei gleichzeitiger Reduzierung des monatlichen Budgets. Dies haben wir durch die engere Zusammenarbeit mit Indeed und den gezielteren Einsatz des Budgets erreicht. Und auch Mund-zu-Mund-Propaganda hilft, weshalb wir auch 2021 unsere internen Aktionen „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, „Mitarbeiter werben Azubis“ und „Azubis werben Azubis“ beibehalten haben.

Die Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem europäischen und nichteuropäischen Ausland ist nach wie vor eine Herausforderung. Leider ist es nicht gelungen, in 2021 ausländische Pflegefachkräfte in Festanstellung zu gewinnen. Wir führen fortlaufend Gespräche mit verschiedenen Anbietern.

Um die Attraktivität unserer Rehabilitationskliniken für Assistenzärzte zu steigern, bieten wir möglichst viele Weiterbildungsermächtigungen an. Aktuell verfügen wir über Weiterbildungsermächtigungen in den Bereichen Orthopädie und Unfallchirurgie, Physikalische und Rehabilitative Medizin, Sozialmedizin, Neurologie, Innere Medizin und Kardiologie.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Unser Ziel ist es, einen optimalen Qualifizierungsgrad der Mitarbeiter zu erreichen. Wir wollen also unsere Mitarbeiter speziell für die besonderen Anforderungen ihrer Tätigkeit aus- und weiterbilden. Um das auch quantitativ messbar zu machen, werden wir ein Bildungscontrolling in LOGA, unserer HR-Software, implementieren. Durch die Einschränkungen der COVID-19-Pandemie konnten wir dies noch nicht wie geplant in 2021 umsetzen, sondern haben die Einführung auf 2022 verschoben.

Den optimalen Qualifizierungsgrad quantitativ messbar zu machen ist das Eine, inhaltlich weiterzubilden das Andere. Wie bereits im Vorjahr angekündigt, haben wir 2021 dazu genutzt, um unsere Schulungskonzeptionen deutlich weiterzuentwickeln. Wir haben konkrete, zielgruppenorientierte Schulungsformate entwickelt und dafür didaktisch und methodisch durchdachte Schulungsunterlagen konzipiert. Diese werden ab dem Jahr 2022 aktiv eingesetzt.

Die Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiter haben wir weiterhin durch fortlaufende Online-Schulungen unterstützt und unsere Schulungsplattform im Intranet auf mittlerweile weit über 60 Ressourcen und einer weiteren Intranetseite deutlich ausgebaut. Wir erleben durch zahlreiche Rückmeldungen die aktive Nutzung dieser Medien und erhalten sehr positives Feedback im Hinblick

auf die Praxistauglichkeit. Geschult wurde insbesondere zu den Themen HEIMBAS (Dienstplanmanagement), Datenschutz, betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie Online-Marketing. Individueller Praxisbedarf wurde über externe Online-Schulungen abgedeckt.

Darüber hinaus befinden wir uns momentan in einer Pilotphase, in der wir die e-Learning-Plattform Carely in einigen Einrichtungen testen. Die Plattform erfüllt alle Kriterien des Medizinischen Dienstes und ermöglicht den Mitarbeitern eine große zeitliche Flexibilität, da sie sich ihre Lernzeiten selbst einteilen können. Nach dem Abschluss der Pilotphase Ende April 2022 prüfen wir eine konzernweite Einführung.

2020 haben wir das FKE-Starter Programm für junge Führungskräfte neu konzipiert. Es besteht aus fünf Blöcken, von denen Block I mit ersten Teilnehmern noch 2020 geschult werden konnte. Trotz der Coronalage fand Block II im November 2021 in Präsenz statt. Die Blöcke III bis V sind bereits für 2022 geplant und terminiert. Die Absolventen werden nach dem Abschluss in den Talentpool aufgenommen.

Seit Oktober 2021 bilden wir Trainees zur Einrichtungsleitung aus. Das neue, zweijährige Trainee-Programm ist als Fachtrainee-Programm konzipiert und bereitet die Teilnehmenden vom ersten Tag an direkt auf eine bestimmte Führungsrolle vor. Im Unterschied zum Direkteinstieg beinhaltet das Fachtrainee-Programm speziell für Berufseinsteiger entwickelte Trainings „on und off the job“ und die Unterstützung durch Praxismentoren. Das Trainee-Programm ist auf zwei Jahre angelegt und ist in drei Phasen – Orientierungs-, Qualifizierungs- und Einsatzphase – untergliedert.

Externe Weiterbildungen, für die wir unsere Mitarbeiter in der Regel unter voller Lohnfortzahlung freistellen und die Kosten übernehmen, konnten in 2021 coronabedingt leider nur sehr begrenzt wahrgenommen werden.

Bereits im zweiten Jahr bilden wir zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann aus. Gegenüber dem Vorjahr konnten wir die Zahl der Ausbildungsverträge um 5,7 Prozent steigern. Diese sogenannte generalistische Pflegeausbildung vereint die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung. Für die Praxiseinsätze kooperieren wir mit örtlichen Kliniken.

QUALITÄT

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht, Sicherheit und Fürsorge für unsere Bewohner und Patienten zu gewährleisten – jeden Tag und an jedem Standort. Unser Qualitätsmanagement bietet den notwendigen Rahmen, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Es sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und Dienstleistungen und schafft damit die Voraussetzungen für eine

qualitativ anspruchsvolle Pflege, medizinisch hochwertige Konzepte und kompetente Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch im Jahr 2021.

LEBENSQUALITÄT DER BEWOHNER UND PFLEGEQUALITÄT IN UNSEREN SENIORENCENTREN

Zielsetzung und Herausforderungen durch COVID-19

Unser Ziel ist es, die Lebensqualität unserer Bewohner in den Pflegeeinrichtungen, der Gäste in unserer Tagespflege und der Kunden des ambulanten Pflegedienstes kontinuierlich zu verbessern. Das heißt, wir wollen neben der medizinischen Versorgung und der Befriedigung der Grundbedürfnisse dafür sorgen, dass weitere Aspekte, die zur Lebensqualität beitragen, befriedigt werden. Dies sind vor allem Selbstständigkeit und Sinngebung, Sicherheit, Teilhabe und Beschäftigung, Würde und Respekt. In unseren Einrichtungen werden die Bewohner in alle Entscheidungen, die ihre Person betreffen, sei es die Auswahl der Kleidung, ihre Essensvorlieben, ihre bevorzugte Körperpflege, ihre Hobbys, miteinbezogen. Der Umzug in eine Pflegeeinrichtung darf kein Bruch mit allem Vertrauten und Geschätzten sein. Pflegebedürftige Menschen sollten sich ihren neuen Wohnraum nach ihren Vorstellungen individuell gestalten dürfen, damit sie sich dort zu Hause fühlen können.

Auch 2021 hat uns die COVID-19-Pandemie vor große Herausforderungen gestellt. Durch Länderverordnungen waren wir abermals gezwungen, das normale Leben in unseren Einrichtungen stark einzuschränken, sodass die Lebensqualität unserer Bewohner zeitweilig erhebliche Einschnitte erfuhr. Die Besuche durch Angehörige mussten reduziert werden, externe Dienstleister, wie zum Beispiel Frisöre, durften die Einrichtungen nicht mehr betreten, Angebote wurden eingestellt und Gemeinschaftsräume konnten nicht geöffnet werden. Tagespflegen waren zeitweilig ganz geschlossen. Die Mitarbeiter trugen Gesichtsmasken und waren somit schwer zu erkennen und auch schwer zu verstehen. Da der Schutz unserer Bewohner und Mitarbeiter aber an erster Stelle steht, mussten wir mit diesen Einschränkungen leben. Dennoch konnte es bei Wahrung der Sicherheit, durch die hohen Impfraten unter Bewohnern und Mitarbeitern, zwischen den Peaks der 3. und 4. Welle Erleichterungen und ein Mehr an „Normalität“ im Miteinander geben.

Messung der Zielerreichung

Um zu überprüfen, ob wir unser Ziel erreichen, erheben wir zahlreiche Indikatoren. Dies sind zum Beispiel Gewichtsverläufe und die abgefragte Zufriedenheit der Bewohner während des Eingewöhnungsprozesses oder auch Statistiken, wie z.B. die Sturz- und die Dekubitusstatistik. Auch Beschwerden und Anregungen bleiben ein wichtiger Indikator. Diese werden in der Hauptverwaltung durch das Zentrale Beschwerde- und Anregungsmanagement (ZBA) erfasst und bearbeitet. Das ZBA befindet sich auf fachlicher Ebene im steten Austausch mit dem Zentralen Qualitätsmanagement.

Die Indikatorenerhebung ist darüber hinaus Teil der gesetzlichen Vorgaben und dient unter anderem der Vorbereitung der externen Qualitätsüberprüfungen. Anhand der Indikatoren soll die Qualitätsüberprüfung durch den Medizinischen Dienst (MD) messbarer und transparenter werden. Dazu müssen zweimal pro Jahr Datensätze mit 96 Einzeldaten pro Bewohner an die Datenauswertungsstelle (DAS) übermittelt werden.

Insgesamt wurden 10 Regelprüfungen nach der neuen Prüfrichtlinie vom MD bzw. privaten Prüfdienst durchgeführt. Die Ergebnisse waren zufriedenstellend, was unter den aktuellen Umständen durch COVID-19 erfreulich ist. Darüber hinaus gab es eine anlassbezogene Prüfung. Die Prüfungen vor Ort fanden im Beisein der örtlichen Leitungskräfte und von Vertretern des Zentralen Qualitätsmanagements (ZQM) statt. Insbesondere die anlassbezogenen Prüfungen werden im Nachgang detailliert analysiert und wirken bei bestätigten Beanstandungen als auslösendes Momentum eines Maßnahmenverfolgungsplans, dessen Erstellung und Umsetzung durch die Mitarbeiter des ZQM fachlich begleitet wird.

Eine Maßnahme, um unsere Ziele zu erreichen, ist der Zertifizierungsprozess unserer Einrichtungen mit dem Siegel des grünen Hakens. Dies ist ein Qualitätssiegel für Einrichtungen der stationären Altenpflege. Es wird vor allem die Lebensqualität in den Einrichtungen geprüft und dadurch die Prüfung des Medizinischen Dienstes (MD) ergänzt. Die freiwillige Prüfung findet ganztägig durch einen ehrenamtlichen, geschulten Gutachter statt: 120 Kriterien werden geprüft, die nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten erarbeitet wurden und ständig aktualisiert werden. Die drei großen Kategorien sind dabei Selbstbestimmung, Menschenwürde und Teilhabe. Der grüne Haken wird von der Heimverzeichnis gGmbH für zwei Jahre vergeben, einer gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung der Lebensqualität im Alter und bei Behinderung. Einrichtungen, die das Zertifikat „Grüner Haken“ erhalten, zeigen damit, dass die Berücksichtigung der Interessen und Belange der Bewohner sowie der wertschätzende Umgang mit ihnen zu ihrem gelebten Leitbild gehören.

Steuerung

Zur Qualitätssteuerung haben wir ein Zentrales Qualitätsmanagement (ZQM) im Unternehmen implementiert. Dieses steuert aus der Hauptverwaltung in Berlin alle übergeordneten Aufgaben und ist für die regionalen und einrichtungsinternen Qualitätsbeauftragten (rQMB, eQB) Ansprechpartner und Ratgeber. Der Fokus der Arbeit des ZQM nach Abschluss des E-Doku-Roll-Outs wird auf einer qualitätszentrierten Arbeit mit den neuen Möglichkeiten der E-Doku liegen. Die schnellere Auswertung von Daten und insbesondere die Darstellung von Verläufen wird dem Wunsch nach einer kontinuierlichen Hebung der Qualität neuen Schub verleihen – dies ist bereits jetzt absehbar.

Der inzwischen erreichte Impfschutz sowie die erforderliche Ausstattung mit Schutzmaterialien ließen im Vergleich zu 2020 eine deutlich höhere Außeneinsatzquote zu. Alle Einrichtungen und Ambulanten Dienste wurden 2021 intern auditiert – mit sehr guten Ergebnissen. Die Audits sind angelehnt an die

Prüfungen des MDs und deshalb ein guter Maßstab für die Qualität in unseren Einrichtungen. Mit einer Erfüllungsquote zwischen 96 und 98 Prozent können wir sehr zufrieden sein.

Schwerpunkte und Maßnahmen im Berichtsjahr

Zentrales Projekt im Jahr 2021 war das Roll-Out der E-Doku in allen stationären Einrichtungen. Dies wurde durch eine dreitägige Praxisschulung durch ZQM-Mitarbeiter begleitet und durch eine zweitägige Schulung durch externe Dozenten abgerundet. Parallel zur externen Schulung fand begleitend das jeweilige Audit durch Mitarbeiter des ZQM statt.

Im Kontext des Roll-Outs wurde ferner eine Hotline für den Anwender-Support initiiert, um pflegefachliche Fragen im Rahmen der digitalen Dokumentation praxisorientiert beantworten zu können.

Mit der Einführung der E-Doku sind wir sehr zufrieden. Für unsere Mitarbeiter ist die Arbeit deutlich erleichtert worden. Es entfallen die Dokumentation auf Papier und die Übertragung in eine Excel-Datei und die anschließende Übermittlung an die DAS. Vielmehr erfolgt jetzt alles (fast) automatisiert. Das hat darüber hinaus einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit der Bewohner. Denn Wünsche, z. B. der Wechsel von einer Freizeitaktivität zu einer anderen, können jetzt viel einfacher umgesetzt werden, genau wie Änderungen von Essensbestellungen.

Darüber hinaus setzen wir uns mit unserer Unterstützung der Initiative 'Demenz Partner' für eine neue Kultur des Zusammenlebens ein, ein soziales Miteinander von Menschen mit und ohne Demenzerkrankung. Das ist keine leichte Aufgabe, denn das Wissen um die Krankheit ist in weiten Teilen der Gesellschaft noch nicht allzu verbreitet und zudem bestehen teilweise Berührungsängste, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Es ist wichtig, möglichst pflegefremden Mitarbeitern Kenntnisse zu diesem Krankheitsbild zu vermitteln. Diese Möglichkeit eröffnet die Chance der interprofessionellen Verständigung über dieses, alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen betreffende Thema. Demenz verstehen bedeutet in unserem Falle auch, den Arbeitsalltag vieler unserer Mitarbeiter besser zu begreifen, Herausforderungen zu erkennen und Anerkennung zu zollen. Aus diesen Gründen und als Zeichen der Solidarität haben deshalb zu Beginn des Jahres rund 65 Mitarbeiter aus der Hauptverwaltung an einem Basiskurs Demenz teilgenommen – online und in Kooperation mit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft und der Alzheimer Gesellschaft Berlin.

QUALITÄT IN DEN REHABILITATIONSKLINIKEN UND THERAPIEQUALITÄT

Zielsetzung und Herausforderungen durch COVID-19

Auch in unseren Rehabilitationskliniken ist es unser erklärtes Ziel, die Qualität zum Wohl der Patienten kontinuierlich zu steigern. Qualität ist dabei zum einen die eigentliche Therapiequalität, zum anderen die Dienstleistungsqualität – ganz im Sinne des Unternehmensgrundsatzes „Immer in guten Händen“.

Wie schon 2020 wurde das Jahr 2021 durch die COVID-19-Pandemie geprägt. Die psychischen und physischen Herausforderungen waren zum Teil groß. Wir haben deshalb unsere Mitarbeiter immer ausführlich aufgeklärt und einen Krisenstab etabliert. Weiterhin mussten Hygienekonzepte – abhängig vom jeweils gültigen Landesrecht – stetig angepasst werden. Wir haben uns dafür immer eng mit dem zuständigen Gesundheitsamt sowie Krankenhaushygienikern abgestimmt.

Messung der Zielerreichung

Haben wir 2021 unser Ziel erreicht? Um das zu messen, orientieren wir uns an den Therapiequalitätskennziffern der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sowie der externen Beschwerdequote.

Die DRV Bund analysiert jedes Jahr umfangreiche Daten der Kliniken. Neben Strukturdaten gehören dazu Patientenbefragungen zur Behandlungszufriedenheit und zur Ergebnisqualität sowie Einzelfallbegutachtungen zur Prozessqualität. Die Ergebnisse der Analyse erhalten wir in Form von vergleichenden Berichten, die wir gründlich auswerten. Sehen wir Lücken oder Verbesserungspotenzial, entwickeln wir Maßnahmen, die wir in unser Therapiesystem übernehmen.

Die Zielgröße für die Klassifizierung therapeutischer Leistungen der DRV liegt bei 90 Qualitätspunkten. Mit unserem Ergebnis 2021 sind wir sehr zufrieden. Im Durchschnitt erreichten wir 96,26 Qualitätspunkte. Neben der Durchschnittsbetrachtung² betrachten wir selbstverständlich auch die Einzelergebnisse, die für die Identifizierung des konkreten Verbesserungsbedarfs besonders wichtig sind.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

- Bereich verhaltensmedizinisch orientierte Rehabilitation (VOR)
 - Ergebnis MATERNUS: 94,58
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 86,71
 - Mittelwert der Vergleichsgruppen: 96,67

² Der Durchschnittswert wird in Abhängigkeit von der Zahl der Patienten gewichtet.

- Bereich DRV-Orthopädie
 - Ergebnis MATERNUS: 86,15
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 86,71.
- Bereich medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation (MBOR)
 - Ergebnis MATERNUS: 97,08
 - Relativer Schwellenwert DRV Bund: 86,71

Ab dem Jahr 2022 ändert die DRV die Bewertungsmethoden. Um die Vorgaben bestmöglich umsetzen zu können und die Therapiepläne entsprechend anzupassen, haben wir bereits im Berichtsjahr ein Projektteam gegründet, welches die Arbeit aufgenommen hat.

Neben den Therapiequalitätskennziffern der DRV Bund messen wir die Zielerreichung über die externe Beschwerdequote. Sie ermittelt sich aus Beschwerden, die durch die verschiedenen Kostenträger der MATERNUS-Kliniken gemeldet wurden, und darf laut Vorgabe der DRV maximal bei 1,0 Prozent liegen. Im Berichtsjahr lag die Beschwerdequote bei 1,23 Prozent, womit wir nicht zufrieden sind. Als erste Konsequenz haben wir den Speisenplan für 2022 erneuert, weil hierzu ein Großteil der Beschwerden einging.

Um externe Beschwerden so weit wie möglich zu verhindern, haben wir seit langem ein internes Beschwerdemanagement eingerichtet. So treten wir schon während des Klinikaufenthaltes mit den Patienten in Kontakt, um Probleme direkt zu lösen oder Wünsche und Anregungen entgegenzunehmen, zum Beispiel in Einzelgesprächen in unserer regelmäßig angebotenen Patientensprechstunde. Darüber hinaus erhält jeder Patient während des Aufenthaltes einen Fragebogen, in dem verschiedene Bereiche nach dem Schulnotensystem bewertet werden. Die Gesamtbewertung war 2021 erneut gut mit einer Durchschnittsnote von 1,82. Die Einzelbewertungen schwanken zwischen 1,85 und 2,44. Durch die hohe Rücklaufquote betrachten wir die Ergebnisse als valide und können gezielt Verbesserungsmaßnahmen vornehmen. So konnten Beschwerden im Bereich der Entlassbrieferstellung, Speiserversorgung und Reinigung gemeinsam mit den verantwortlichen Abteilungsleitern geklärt und verbessert werden.

Steuerung

Unsere Qualitätspolitik haben wir unter Berücksichtigung der übergeordneten Unternehmensziele und der bestehenden Klinikkonzepte in einem Leitbild und abgeleiteten Leitsätzen formuliert. Neben dieser Qualitätspolitik haben wir ein zertifiziertes Qualitäts- und Risikomanagement gemäß des Verfahrens QReha 2.0 mit Erfüllung der BAR- und DIN EN ISO 9001-Kriterien implementiert. Dieses ist seit Februar 2020 neu zertifiziert und wird 2023 turnusgemäß überprüft.

Neben externen Audits führen wir regelmäßige interne Audits zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung durch. Die Durchführung und Inhalte der internen Audits entsprechen den Vorgaben und

Anforderungen der externen Audits. 2021 haben wir in allen Abteilungen interne Audits durchgeführt und Maßnahmen abgeleitet. Die Umsetzung der Maßnahmen kontrollieren wir zeitnah, um das Erreichen der Qualitätsziele zu überprüfen. Darüber hinaus setzen wir Abteilungsziele, die mit den Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet werden. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten nicht alle Abteilungsziele umgesetzt werden. Diese werden für 2022 übernommen.

Schwerpunkte und Maßnahmen im Berichtsjahr

2021 haben wir ein Team zur Überarbeitung von Prozessen gegründet, um Abläufe und Kennzahlen zu vereinfachen. Diese Arbeit, in die ausgewählte Mitarbeiter einbezogen werden, soll bis Ende 2022 abgeschlossen sein.

Trotz der COVID-19-Pandemie haben die erforderlichen Pflichtschulungen stattgefunden. Durch die Durchführung und Auditierung einer Pflichtschulung im Bereich Fehler- und Korrekturmanagement konnten wir die Bagatelle-Fälle reduzieren und die Fehlerquote senken. Neben den persönlichen Schulungen wurden Schulungsinhalte über das Intranet vermittelt, der Praxistransfer fand in den Teamsitzungen statt.

Um die Ende 2020 durchgeführte konzernübergreifende Mitarbeiterbefragung auszuwerten und daraus Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen, haben wir 2021 ein Team gegründet. Dieses bestand aus Mitarbeitern verschiedenster Berufsgruppen und Hierarchieebenen und hat sehr produktiv zusammengearbeitet. Angestoßene Projekte betreffen zum Beispiel die stärkere Einbindung der Teamleiter in Informations- und Entscheidungsprozesse, ein langfristiger Dienstplan im Pflegedienst sowie eine strukturierte und umfassende Einarbeitung der Mitarbeiter im Ärztlichen Dienst.

Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Brandschutzes haben wir das Verzeichnis über alle im Unternehmen vorkommenden Gefahrstoffe aktualisiert, Sicherheitsdatenblätter angefordert und die Gefährdungsanalysen aktualisiert.

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit der Veröffentlichung dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichtes (NFB) erfüllen wir die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB sowie die gesetzlichen Angaben gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie). Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf die AG und den Konzern gleichermaßen. Eine Beschreibung des Geschäftsmodells der MATERNUS-Kliniken AG findet sich auf Seite 27 des Geschäftsberichtes 2021. Der Berichtszeitraum für den NFB ist das Geschäftsjahr 2021. Von der Option, sich bei der Erstellung des NFB an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, haben wir keinen Gebrauch gemacht, weil die Rahmenwerke die Besonderheiten des Geschäftes nicht abdecken und für uns noch überdimensioniert sind. Zu einem späteren Zeitpunkt werden wir die Anwendung erneut evaluieren.

Der NFB wurde vom Aufsichtsrat geprüft und am 26. April 2022 verabschiedet.

Berlin, im April 2022

Mario Ruano-Wohlers
Vorstand der MATERNUS-Kliniken AG