

Workshop

Nachhaltigkeit und Qualität im Krankenhaus: Best Practice Beispiel und Reflexionen aus der Praxis

15:45 - 16:45

Mag. Walter Pansi Wirtschaftsdirektor Diakonie de La Tour

Mag. Arnold Maier Fachbereichsleitung Gesundheit, Verwaltung Krankenhäuser DdLT

Mag. Tatjana Dobaj Nachhaltigkeitsmanagerin DdLT

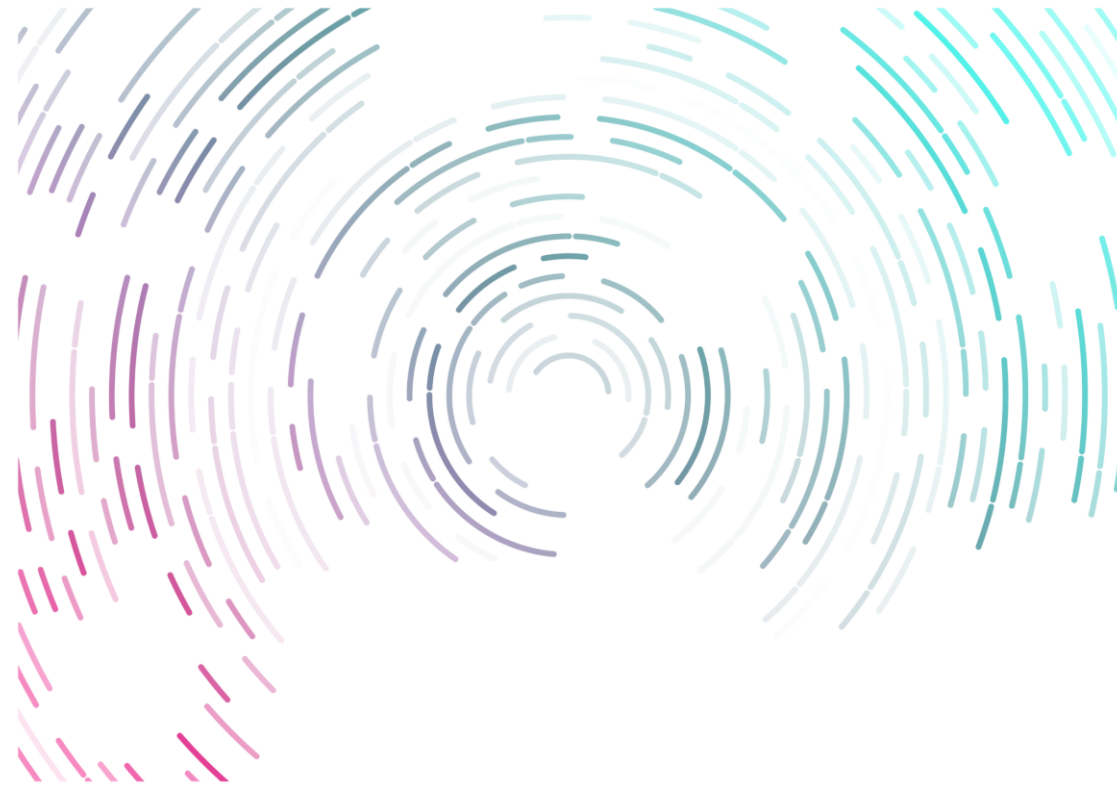
Mag. Prof. (FH) Florian Schnabel Studiengangsleiter Hochschule Burgenland

DI Harald Staska Geschäftsführer SystemCERT

Verena Papst, BSc MA Leitung Personenzertifizierungen

Mag. Christoph Gräfling Bundeskoordinator ÖVGK





KRISENSTABILES & ZUKUNFTSSICHERES
KRANKENHAUS



Klinische Leistungen &
Patientenversorgung



Finanzen &
Risikomanagement



Mitarbeiter &
Organisation



Infrastruktur &
Technik



Management &
Organisationsentwicklung

Klinische Leistungen & Patientenversorgung

Aufnahme & Steuerung

Diagnostik & Indikation

Therapie & Medizintechnik

Pflege & Monitoring

Entlassung & Überleitung

Finanzen & Risikomanagement

Finanzstrategie & Nachhaltige Finanzierung

Risikomanagement

Nachhaltige Beschaffung & Vergabemanagement

Finanzcontrolling & Reporting

Compliance & Integritätsmanagement

Mitarbeiter & Organisation

Personaleinsatz & Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsumfeld & Arbeitgeberattraktivität

Kompetenzentwicklung

Mobilität & Transport

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Infrastruktur & Technik

Energiemanagement

Ressourcen- und Abfallwirtschaft

Umweltmanagement

THG-Management & Klimabilanzierung

Gebäudeperformance

Management & Organisationsentwicklung

Nachhaltigkeits- und Qualitätssteuerung

Führung & Organisationsentwicklung

Ernährung & Verpflegungssystem

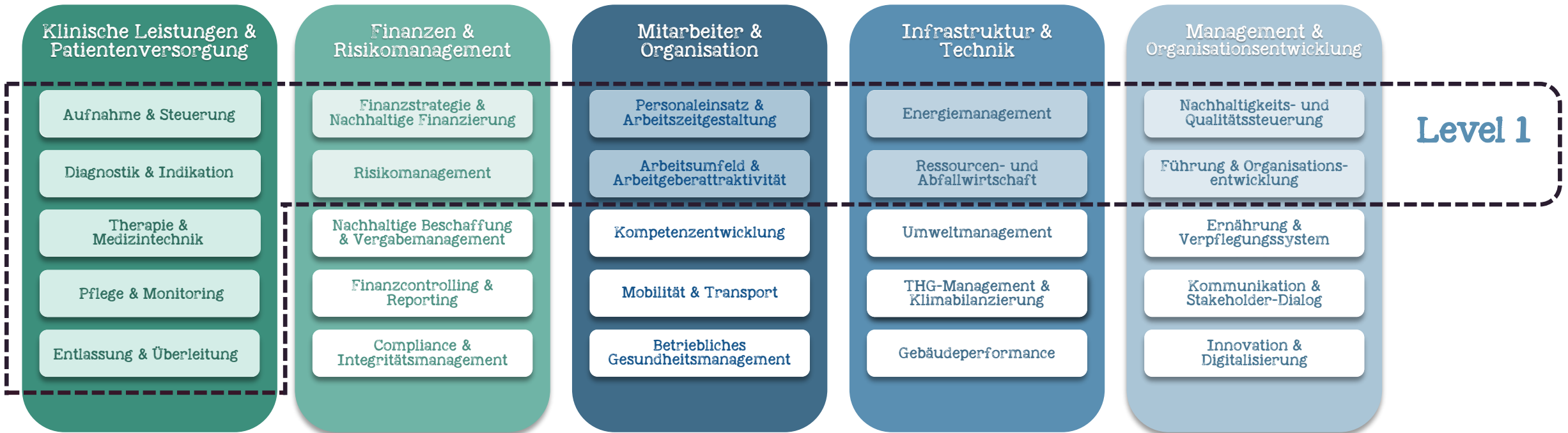
Kommunikation & Stakeholder-Dialog

Innovation & Digitalisierung

Wie wird aus Qualitätskriterien ein Steuerungsinstrument im Krankenhausalltag?“



Pilotprojekt Krankenhaus Waiern



		Compliance Score Gesamt	Monitoring Score KH	Steuerungslogik Score	Internes Audit	Audit Score KH	Gesamtscore
1.5	Entlassung & Überleitung	100%	86%	3%	75%	84%	80%
	Parameter	Compliance	Monitoring	Steuerungslogik	Internes Audit	Audit	Gesamtscore
1.5.1	Entlass- und Verweildauersteuerung	100%	89%	0%	76%	75%	75%
1.5.2	Interdisziplinäre Entlassplanung	100%	100%	0%	80%	75%	78%
1.5.3	Entlassmedikation & Medikationsplan	100%	81%	0%	73%	100%	86%
1.5.4	Arztbrief, Pflegebericht & weitere Entlassdokumente	100%	85%	0%	74%	75%	74%
1.5.5	Organisation weiterführender medizinischer Behandlung	100%	79%	20%	75%	75%	75%
1.5.6	Organisation von Pflege, Hilfsmitteln & sozialer Unterstützung	100%	100%	0%	80%	100%	90%
1.5.7	Kommunikation mit nachbehandelnden Leistungserbringer:innen	100%	79%	0%	71%	88%	79%
1.5.8	Patient:innen- und Angehörigeninformation zur Entlassung	100%	79%	0%	71%	88%	79%
1.5.9	Besondere Entlasssituationen & vulnerable Gruppen						
1.5.10	Monitoring von Wiederaufnahmen & Überleitungsqualität						

Der Unterschied zu klassischen Systemen: Wir messen nicht nur, ob etwas vorhanden ist, sondern wie gut es umgesetzt ist und liefern gleichzeitig Best-Practice Wissen und Branchen Benchmarks

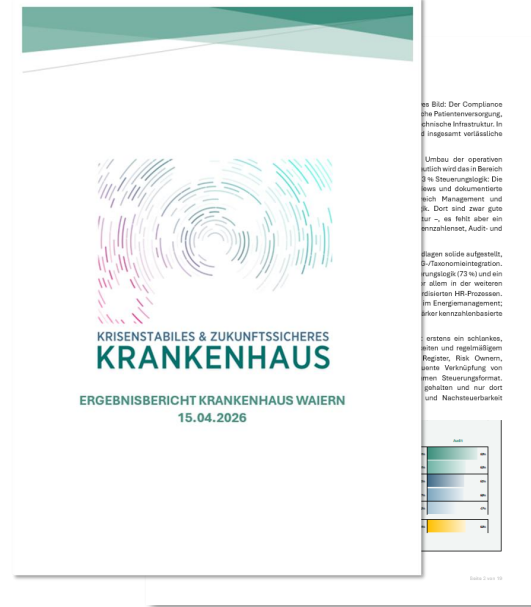
Wie aufwendig war das wirklich?

Was war einfacher als gedacht?

Wo gab es Herausforderungen?

Wie viel Zeit ist realistisch einzuplanen?

Die Ergebnisse:



Executive Summary

Operative Qualität ist überwiegend stark – der größte Hebel liegt in der Steuerungslogik und im Ausbau belastbarer Managementsysteme.

Audit-Reife je Bereich



Steuerungslogik je Bereich



Compliance in allen Bereichen: 100%

Managementrelevante Kernaussagen

1 Stärken sichern

Klinische Versorgung, Finanzsteuerung, Arbeitgeberattraktivität und Technik sind operativ stabil und profitieren von klaren Abläufen sowie hoher Erfahrungsdichte.

2 Größte Lücken schließen

Bereich 5 ist das zentrale Entwicklungsfeld. Empfohlen wird ein belastbares Rechts- und Normenregister, ein schlankes KPI-System sowie eine stringente Audit- und Wirksamkeitslogik.

3 Querschnittlich priorisieren

Empfohlen sind drei Managementhebel: ein bereichsübergreifendes Kennzahlenset, ein gestärktes ERM inklusive Maßnahmen-Tracking und konsistente Managementinterviews mit klaren Verantwortlichkeiten.

Krankenhaus Radar

Comprehensive quality monitoring and audit analysis across clinical, operational, and organizational domains in healthcare settings. Tracks performance gaps between monitoring results and audit findings across 250 quality parameters spanning 5 organizational areas.

Data Updated: 2026-04-02 09:03:07 UTC | Author: Christoph Gräffing | Creator: Christoph Gräffing



Bereich: Alle | Qualitätskriterien: Alle | Ergebnis Monitoring: Alle | Ergebnis Audit: Alle

Datenansicht: beide | Parameter-Klasse (nach Datenansicht): Alle | GAP / Abweichung (Audit - Monitoring): Alle

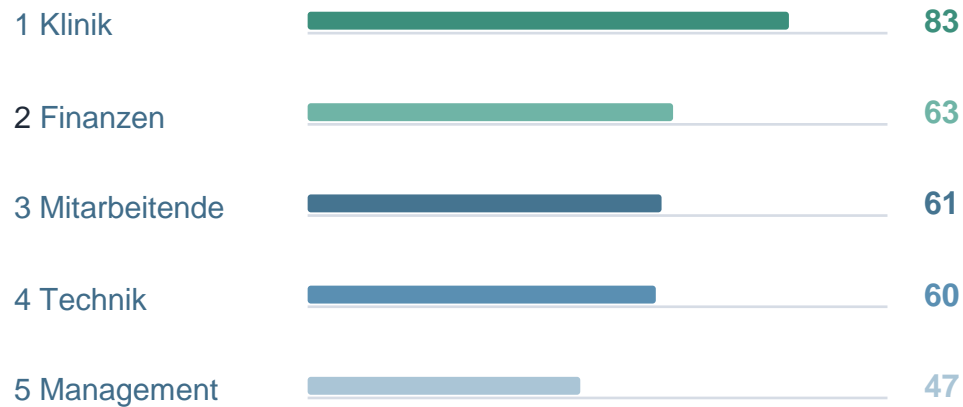
250 / 250 Zeilen



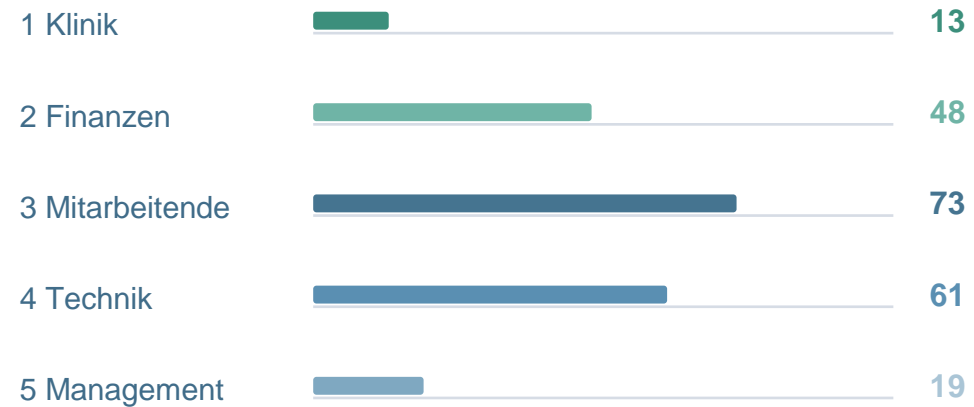
Executive Summary

Operative Qualität ist überwiegend stark – der größte Hebel liegt in der Steuerungslogik und im Ausbau belastbarer Managementsysteme.

Audit-Reife je Bereich



Steuerungslogik je Bereich



Compliance in allen
Bereichen: 100%

Managementrelevante Kernaussagen

1 Stärken sichern

Klinische Versorgung, Finanzsteuerung, Arbeitgeberattraktivität und Technik sind operativ stabil und profitieren von klaren Abläufen sowie hoher Erfahrungsdichte.

2 Größte Lücken schließen

Bereich 5 ist das zentrale Entwicklungsfeld. Empfohlen wird ein belastbares Rechts- und Normenregister, ein schlankes KPI-System sowie eine stringente Audit- und Wirksamkeitslogik.

3 Querschnittlich priorisieren

Empfohlen sind drei Managementhebel: ein bereichsübergreifendes Kennzahlenset, ein gestärktes ERM inklusive Maßnahmen-Tracking und konsequente Managementreviews mit klaren Verantwortlichkeiten.

Klinische Leistungen & Patientenversorgung

Operativ sehr stark – der größte Hebel liegt in einer schlanken, konsequent genutzten Kennzahlensteuerung.

STÄRKEN

- Klare Strukturen, eingespielte Abläufe und hohe fachliche Stabilität im Kernprozess Krankenhaus.
- Aufnahme, Pflege/Monitoring und Entlassung wirken insgesamt professionell, verlässlich und patientennah.

HERAUSFORDERUNGEN

- Steuerungslogik sehr niedrig: Entscheidungen und Weiterentwicklung erfolgen überwiegend erfahrungsbasiert.
- Diagnostik, Therapieplanung und Übergänge werden bislang nur begrenzt über Kennzahlen und Trendanalysen gesteuert.

Empfohlen für 2026

- Ein kleines KPI-Set für Dokumentation, Befundlaufzeiten, Therapieplan-Aktualität, Verbindung mit QM.
- Monatliches Review mit Verantwortlichen, Zielwerten und dokumentierten Maßnahmen etablieren – ohne den operativen Kernprozess umzubauen.

Score-Profil



Managementsignal

Hohe Versorgungsreife – geringe Steuerungsreife

Finanzen & Risikomanagement

Die finanzielle Grundsteuerung ist belastbar; der Reifegrad des Risikomanagements bleibt deutlich dahinter zurück.

STÄRKEN

- Finanzstrategie, Liquiditätsplanung, Cash-Management und Fördermittel-/Projektfinanzierung sind gut strukturiert.
- Bereits vorhandene Kennzahlen schaffen eine solide Basis für eine weiterentwickelte finanzielle Gesamtsteuerung.

HERAUSFORDERUNGEN

- ESG-/Taxonomieintegration, Szenario- und Stresstests sowie Reporting an Eigentümer und Finanzierungspartner sind noch nicht durchgängig formalisiert.
- Im ERM fehlen ein zentrales Risikoregister, benannte Risk Owner, Maßnahmenpläne und eine verlässliche Berichtslogik.

Empfohlen für 2026

- Szenario- und Stresstestlogik mit Frühindikatoren sowie ESG-Reporting aufbauen.
- ERM mit zentralem Register, Maßnahmen-Tracking, Wirksamkeitsprüfung und regelmäßigen Risikoberichten in die Managementsteuerung integrieren.

Score-Profil



Managementsignal

Finanzsteuerung solide – ERM und ESG ausbauen

Mitarbeiter & Organisation

Kulturell und als Arbeitgeber stark – formale Standards im Personaleinsatz und in einzelnen HR-Prozessen sind der nächste Reifeschritt.

STÄRKEN

- Sehr starke Mitarbeiterbeteiligung, Feedbackkanäle, Führungskräfteentwicklung und Arbeitgeberattraktivität.
- Die Steuerungslogik ist im Vergleich zu den anderen Bereichen hoch; viele personalbezogene Themen werden bereits datenbasiert geführt.

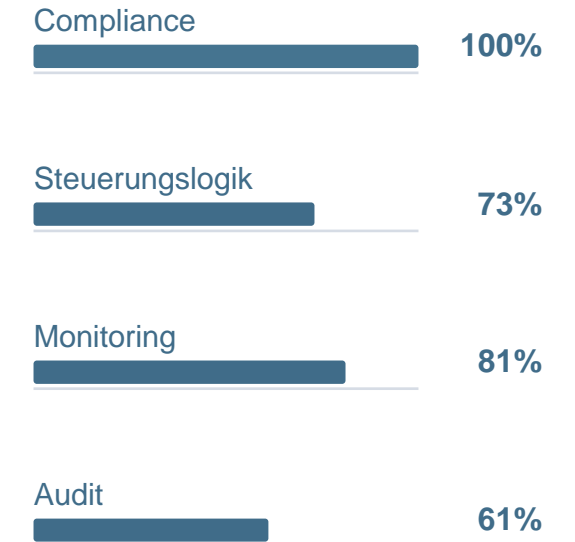
HERAUSFORDERUNGEN

- Besetzungsregeln, Mindeststandards und belastungsbezogene Steuerungsmechanismen sind noch nicht durchgängig formalisiert.
- Onboarding, Konfliktmanagement, Vereinbarkeit sowie Diversität/Gleichstellung sind teils gut angelegt, aber nicht überall verbindlich abgesichert.

Empfohlen für 2026

- Kernset an Personal- und Belastungskennzahlen, Besetzungs- und Eskalationsregeln sowie transparente Arbeitszeit-Standards festlegen.
- 0/30/60/90-Onboarding, Pflichtschulungen und ein strukturiertes Konfliktfallmanagement in den Regelbetrieb übernehmen.

Score-Profil



Managementsignal

Starke Kultur – Formalisierung gezielt nachziehen

Infrastruktur & Technik

Technisch sehr gut aufgestellt – der nächste Schritt ist ein stärker formalisiertes Wirkungs- und Ressourcenmanagement.

STÄRKEN

- Energiemanagement mit Kraftwerk/Fernwärme, Lastmanagement und Beleuchtung ist ein klarer Pluspunkt.
- Auch in der Ressourcen- und Abfallwirtschaft bestehen belastbare Grundstrukturen, insbesondere bei Trennung und Bioabfallmanagement.

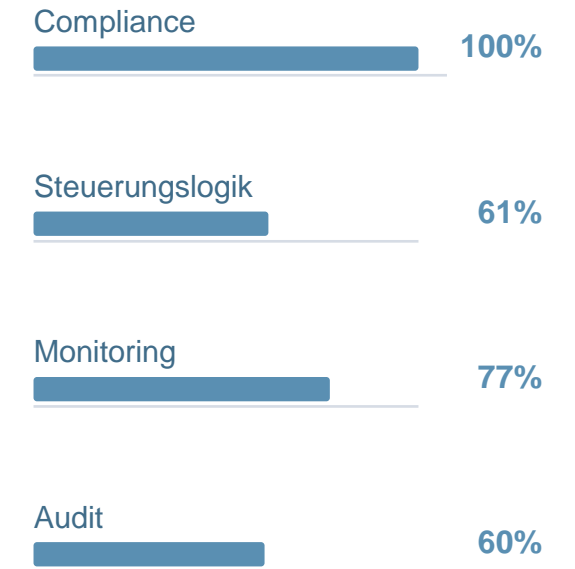
HERAUSFORDERUNGEN

- Es fehlen eine formale Energiepolitik, systematische Vorher-/Nachher-Nachweise und die durchgängige Transparenz der Hauptverbraucher.
- In der Abfallwirtschaft liegen die größten Hebel bei Beschaffung, Stoffstromkennzahlen und Kreislauf-/Rücknahmesystemen.

Empfohlen für 2026

- Ein kompaktes Energie-KPI-System mit Hauptverbrauchern, Nachtlasten, Lastspitzen und Wirksamkeitsnachweisen etablieren.
- Abfall- und Beschaffungssteuerung um Bezugsgrößen, Rücknahme-/Mehrwegkriterien und dokumentierte Kreislaufmaßnahmen erweitern.

Score-Profil



Managementsignal

Technisch stark – Wirkung konsequent messbar machen

Management & Organisationsentwicklung

Das größte Entwicklungsfeld: Gute Ansätze sind vorhanden, aber noch nicht zu einem belastbaren Gesamtsteuerungssystem verbunden.

STÄRKEN

- Leitbild, Führungsgrundsätze, Führungskräfteentwicklung, Fehler- und Lernkultur und Projektmanagement.
- Innerhalb des Bereichs ist nachhaltige Führung und OE deutlich stärker als die Nachhaltigkeits- und Qualitätssteuerung im engeren Sinn.

HERAUSFORDERUNGEN

- Es fehlen ein durchgängiges Rechts-/Normenregister, ein verbindliches Kennzahlenset, Audit- und Managementreview-Logik sowie ein aktives KVP-System.
- Maßnahmen, Abweichungen und Wirksamkeitsprüfungen werden noch nicht in ausreichender Tiefe nachverfolgt und mit Risiko/Finanzen verzahnt.

PRIORITÄT 2026

- Ein zentrales Managementsystem mit KPI-Set, Maßnahmenregister, Auditprogramm und Managementreview aufbauen.
- Qualitäts-, Nachhaltigkeits-, Risiko- und Finanzsteuerung über ein gemeinsames Reporting und klare Eskalationsregeln verbinden.

Score-Profil



Managementsignal

Höchste Managementpriorität

Die Ergebnisse:

- Der Bericht zeigt über alle fünf Bereiche ein insgesamt positives Bild
- Der Compliance Score liegt in allen Bereichen bei 100 %.
- Besonders stark sind die klinische Patientenversorgung, die finanzielle Grundsteuerung, die Arbeitgeberattraktivität sowie die technische Infrastruktur. In diesen Feldern bestehen belastbare Strukturen, erfahrene Teams und insgesamt verlässliche operative Abläufe.“
- Der Bereich Management und Organisationsentwicklung ist jener mit dem größten Potential. Dort sind zwar gute Einzelansätze vorhanden – etwa bei Leitbild, Führung und Lernkultur – es fehlt aber ein durchgängiges Managementsystem mit Rechtsdatenbank, Kennzahlenset, Audit- und Review-Logik sowie Wirksamkeitsnachverfolgung.“
- Der Bereich Finanzen und Risiko ist in den finanzwirtschaftlichen Grundlagen solide aufgestellt, hat aber klar Potential bei ERM.

Maßnahmen:

- ein schlankes, bereichsübergreifendes Kennzahlensystem mit klaren Verantwortlichkeiten
- ein unternehmensweiter Risikomanagement-Bericht und eine Rechtsdatenbank
- drittens die konsequente Verknüpfung von Qualität, Nachhaltigkeit, Risiko und Finanzen. Gleichzeitig sollten die bereits starken operativen Bereiche stabil gehalten und nur dort formalisiert werden, wo dies erkennbar Transparenz, Wirksamkeit und Nachsteuerbarkeit verbessert

Wir haben jetzt gesehen, wie das System in der Praxis funktioniert - die nächste logische Frage ist: Wie bringen wir dieses Wissen strukturiert in die Organisationen?



Klinische Leistungen &
Patientenversorgung

Modul 1



Finanzen &
Risikomanagement

Modul 2



Mitarbeiter &
Organisation

Modul 3



Infrastruktur &
Technik

Modul 4



Management &
Organisationsentwicklung

Modul 5


SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

Kärntner Straße 289 | 8700 Leoben
Tel. +43 (0) 3842 48476-0
office@systemcert.at
www.systemcert.at

ZERTIFIZIERUNG BERUFLICHER QUALIFIKATIONEN

Zertifizierungsprogramm
ESG-Management im
Gesundheits- und Sozialwesen

Stand: März 2026



KRIENSTABILES & ZUKUNFTSSICHERES
KRANKENHAUS
Bericht



KRISENSTABILES & ZUKUNFTSSICHERES
KRANKENHAUS



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Mag. Christoph Gräfling

Bundeskordinator ÖVGK

Stabstelle Projektmanagement LKH Villach

Energieeffizienzbeauftragter gem. ÖNORM EN ISO/IEC 17024

Certified Sustainability Expert gemäß EN ISO 17024

Kompetenzertifizierung Coach nach ISO 17024

Kommunaler Klimaschutzbeauftragter

IOBC zertifizierter Business Coach

