4

SOZIALES

Hohe Qualität und Sicherheit für Patientinnen und Patienten 34

Gesundheit fördern, Potenziale entfalten, Vielfalt leben: unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 48

HOHE QUALITÄT UND SICHERHEIT FÜR PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Wir wollen unseren Patientinnen und Patienten jederzeit eine qualitativ hervorragende Versorgung bieten – in allen Kliniken und ambulanten Einrichtungen. Hierfür haben wir die organisatorischen und technischen Voraussetzungen geschaffen und in unserem Unternehmen wirkungsvolle Management-systeme für medizinische Qualität und Patientensicherheit etabliert, die uns helfen, unsere Leistungen stetig zu verbessern.

KLINIKEN IN ALLEN VERSORGUNGSSTUFEN

Mit unseren Kliniken decken wir von der Prävention über die Akutversorgung bis zu hoch-komplexen Eingriffen, etwa in der Transplantationsmedizin, das gesamte Behandlungs-spektrum ab. Deutschlandweit stehen hierfür rund 30.492 Betten zur Verfügung, 29.786 davon in unseren Akutkliniken sowie 566 in unseren Reha-Einrichtungen.

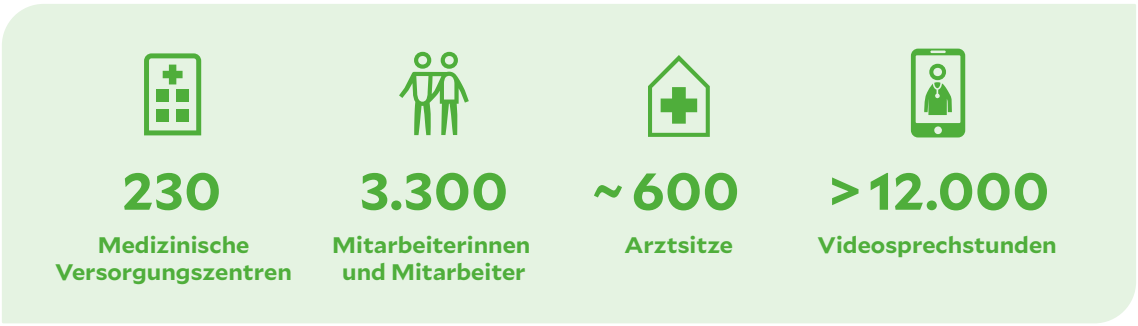
2023 wurden in unseren Kliniken rund 5,5 Mio (2022: 5,5 Mio) Patientinnen und Patienten behandelt, davon 1,1 Mio stationär und 4,4 Mio (2022: 4,4 Mio) ambulant. Die 86 Kliniken von Helios umfassen alle Versorgungsstufen: Zu uns gehören Krankenhäuser der Grund- und Regelversorgung (bis ca. 300 Betten), Schwerpunktversorger (ca. 300 bis 700 Betten) sowie sechs Maximalversorger in Berlin-Buch, Wuppertal, Krefeld, Wiesbaden, Erfurt und Schwerin.

Foto: Thomas Oberländer

HELIOS AMBULANT

Helios Ambulant ist Deutschlands größter Anbieter ambulanter Medizin. Das Leistungsspektrum reicht von der hausärztlichen Versorgung über eine große Zahl an fachärztlichen und diagnos-tischen Leistungen bis hin zum Betrieb ambulanter OP-Zentren. 2023 versorgten unsere 3.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 230 Standorten mit insgesamt rund 600 Arztsitzen in Deutsch-land mehr als zwei Millionen Patientinnen und Patienten. Helios Ambulant stellt darüber hinaus eine große Auswahl digitaler und hybrider Angebote wie etwa Videosprechstunden zur Verfügung.

HELIOS AMBULANT



Helios betreibt Medizinische Versorgungszentren (MVZ) nicht nur in urbanen Räumen, in örtlicher Nähe zu seinen Kliniken, sondern auch in ländlichen Gebieten, wo sich keine Klinik von Helios befindet. So wird die wohnortnahe Versorgung der Menschen in diesen Regionen gestärkt. 2023 wurde Helios Ambulant an die Regionalstruktur der Helios Kliniken angeglichen mit vier Regionen in Nord, Süd, West und Ost. So soll der sektorenübergreifende Austausch zwischen Helios Praxen und Kliniken erleichtert und gefördert werden.

Der Ausbau von Helios Ambulant trägt dem gesundheitspolitisch forcierten Trend hin zu mehr ambulanter Behandlung Rechnung. Immer mehr Klinikbehandlungen wie kleinere Operationen können auch ohne einen Krankenhausaufenthalt von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten erbracht werden. Zugleich fördern wir die sektorenübergreifende Zusammenarbeit von ambulanten Ärztinnen und Ärzten mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den Kliniken. So lassen sich Doppeluntersuchungen vermeiden und ein einfacher Übergang zwischen ambulanter Behandlung und Klinik sicherstellen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Helios Ambulant profitieren von Benefits wie wöchentlichen, kostenlosen digitalen Online-Kursen rund um die Themen Gesundheit, Wellness und mentale Gesundheit, dem JobRad und einem Arbeitgeberzuschuss zum Deutschlandticket. Geleitet wird Helios Ambulant vom Geschäftsführer für das operative Geschäft (COO), Enrico Jensch.

MEDIZINISCHE QUALITÄT STEUERN

Messbare, hohe medizinische Qualität steht im Mittelpunkt bei der medizinischen Versorgung unserer Patientinnen und Patienten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, betreiben wir ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem.

WIE WIR DIE SICHERUNG MEDIZINISCHER QUALITÄT ORGANISATORISCH VERANKERT HABEN

Gesteuert wird unser Qualitätsmanagementsystem maßgeblich vom Zentralen Dienst Medizin, gemeinsam mit weiteren Verantwortlichen: Auf Unternehmensebene sind zwei Medical Consultants für die medizinischen Belange des stationären Bereichs bei Helios zuständig. Sie berichten direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung (Chief Executive Officer – CEO) von Helios, der zugleich Geschäftsführer Medizin ist (Chief Medical Officer – CMO). Die hauptamtlich eingesetzten Medical Consultants beraten die Helios Geschäftsführung und die Regionalgeschäftsführungen in allen Fragen der medizinischen Ausrichtung und Steuerung der Kliniken, koordinieren die Verbesserung von Abläufen und medizinischen Prozessen sowie die Entwicklung sektorenübergreifender Versorgungsmodelle. Darüber hinaus unterstützen sie die Klinikgeschäftsführungen auch bei der Besetzung von Chefarztpositionen. Zwei weitere Medical Consultants zeichnen für Helios Ambulant verantwortlich.

Eine Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement stimmt quartalsweise die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheitsmaßnahmen ab. Die Lenkungsgruppe setzt sich aus dem CEO/CMO sowie den beiden Medical Consultants, dem Patient Safety Officer (PSO) und dem Zentralen Dienst Medizin sowie der Fachgruppenleiterin Pflege zusammen. Ebenfalls quartalsweise bewerten die medizinischen Führungsgremien der Krankenhäuser, bestehend aus Klinikgeschäftsführerin/-geschäftsführer, Ärztlicher Direktorin/Ärztlichem Direktor und Pflegedienstleitung gemeinsam mit den Medical Consultants sämtliche berichtspflichtigen Kennzahlen. Weisen Kliniken auffällige Qualitätskennzahlen oder Meldefälle bezüglich der Patientensicherheit auf, so finden in der Folge Berichtstermine mit der Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement statt. Hier werden Maßnahmen festgelegt, die im Laufe eines Jahres umgesetzt werden müssen. Dies können Falldiskussionen im Fachkollegium (**Peer Reviews**) in den Kliniken sein oder auch standortübergreifende Qualitätsmanagementmaßnahmen.

Ein weiterer wichtiger Qualitätsmotor sind die 30 **Helios Fachgruppen,** in denen die leitenden Ärztinnen und Ärzte der jeweiligen Fachgebiete zweimal im Jahr zusammenkommen. Sie stellen sicher, dass alle Kliniken in ihrem jeweiligen Fachgebiet auf dem aktuellen Stand der Forschung sind und Behandlungsprozesse korrekt umgesetzt werden. Sie diskutieren Ergebnisse aus klinischen Studien und leiten daraus mögliche Änderungen in den Behandlungsprozessen ab. Zudem beraten und entscheiden sie über die Einführung

von Standardprozessen, sinnvolle Innovationen, die Auswahl medizinischer Produkte und über Kommunikations- oder Aufklärungskampagnen, die sich entweder an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder an Patientinnen und Patienten richten.

WIE WIR MEDIZINISCHE QUALITÄT SYSTEMATISCH VERBESSERN

Im Jahr 2008 wurde zusammen mit weiteren Klinikträgern die **Initiative Qualitätsmedizin** (IQM) gegründet. Die Initiative hat das Ziel, die Behandlungsqualität in Kliniken auf Grundlage des Prinzips **Messen – Veröffentlichen – Verbessern** vergleichbar zu machen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die IQM war zu ihrem 25-jährigen Jubiläum 2023 die größte freiwillige Qualitätsinitiative im deutschen Gesundheitswesen mit rund 500 Mitgliedskliniken in kommunaler, freigemeinnützig-kirchlicher, privater und universitärer Trägerschaft.

Das Helios Qualitätsmanagementsystem basiert auf drei Stufen:

Qualität messen

Qualität veröffentlichen und analysieren

Qualität verbessern

Jeder Behandlungsschritt im Krankenhaus wird für die spätere Abrechnung mit den Krankenkassen dokumentiert. Diese sogenannten Routinedaten sind Basis für die Qualitätsmessung unserer medizinischen Behandlungen. Sie zeigen z. B., ob die Genesung einer Patientin oder eines Patienten länger dauert als erwartet oder ob Komplikationen oder ein Todesfall aufgetreten sind. Daraus lässt sich ablesen, ob eine Behandlung normal verlaufen ist oder ob gegebenenfalls Fehler gemacht wurden.

Routinedaten verwenden wir ebenfalls, um die von der IQM entwickelten German Inpatient Quality Indicators (G-IQI) zu erfassen. Sie beinhalten über 380 Kennzahlen zu mehr als 60 wichtigen Krankheitsbildern und Behandlungen. Zusätzlich erheben wir bei Helios über 1.000 weitere Qualitätskennzahlen. Aus den G-IQI haben wir zur strategischen Steuerung unserer medizinischen Qualität 46 (2022: 47) wesentliche Indikatoren ausgewählt. Für diese haben wir konkrete Zielwerte definiert, deren Erreichung wir jährlich überprüfen.

Qualität veröffentlichen und analysieren

Um uns stetig zu verbessern und Fehler nicht zu wiederholen, veröffentlichen wir unsere **Qualitätsergebnisse** auf unserer Unternehmenswebsite und auf den Websites unserer Kliniken. Die Daten machen sichtbar, wie ein Haus im Vergleich zum deutschen Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder zu den IQM-Mitgliedskliniken abschneidet. Zusätzlich erhält jede Klinik und jede Abteilung monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. So können Trends frühzeitig erkannt und, falls erforderlich,

genauere Analysen eingeleitet werden. Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Zielwerte von insgesamt 1.862 Indikatoren (von 2.099 erreichbaren Zielen) erreicht, was einem Anteil von 88,7 % entspricht (2022: 87 %).

Qualität verbessern

Wenn unsere Kliniken bestimmte Qualitätsziele nicht erreichen oder sich andere Auffälligkeiten zeigen, analysieren wir die betroffenen Behandlungen und Abläufe genau, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Mittelpunkt stehen dabei die spezifischen Auditverfahren im ärztlichen und pflegerischen Bereich, die sogenannten Peer-Review-Verfahren, also Falldiskussionen im Fachkollegium. Im Peer Review kooperieren speziell geschulte Medizinerinnen und Mediziner aus unseren Kliniken sowie aus dem Netzwerk IQM und hinterfragen statistische Auffälligkeiten. Erkenntnisse lassen sich im Krankenhaus in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzen – mit dem Ziel, die Behandlungsqualität und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten weiter zu erhöhen. Im Jahr 2023 haben wir insgesamt 22 Peer Reviews (2022: 11) durchgeführt.

HELIOS QUALITÄTSBILANZ 2023

Mehr erfahren

GRÖSSTMÖGLICHE SICHERHEIT FÜR UNSERE PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten hat für uns oberste Priorität. Sie zu gewährleisten, gehört zu den zentralen Sorgfaltspflichten der Unternehmensführung.

WIE WIR PATIENTENSICHERHEIT STRUKTURELL VERANKERN

Die Verantwortung für das Thema Patientensicherheit obliegt unserem CMO/CEO. Zusätzlich haben wir die Position des Patient Safety Officers geschaffen. Beide Funktionen werden von den Zentralen Diensten und von den medizinischen Fachgruppen unterstützt. Helios ist zudem Mitglied im **Aktionsbündnis Patientensicherheit** (APS) und bezieht im Rahmen des klinischen Risikomanagements die Handlungsempfehlungen des APS mit ein. Im APS sind Vertreterinnen und Vertreter der Gesundheitsberufe, ihrer Verbände und von Patientenorganisationen zu einer gemeinsamen Plattform zusammengeschlossen, um die Sicherheit von Patientinnen und Patienten in Deutschland kontinuierlich zu verbessern.

INDIKATORENSETS ZUR BEWERTUNG DER PATIENTENSICHERHEIT

Helios hat ein eigenes System entwickelt, das regelmäßig die Sicherheit der Patientinnen und Patienten in unseren Kliniken erfasst. Es zielt darauf ab, Schwachstellen in der Versorgung zu analysieren und zu beheben. Das System kombiniert die international etablierten Indikatoren zur Patientensicherheit (**Patient Safety Indicators, PSI**) mit Helios-eigenen Indikatoren. Hierzu gehören z. B. die Anzahl medizinischer Instrumente, die nach einer Operation versehentlich im Körper vergessen wurden, aber auch Seitenverwechslungen etwa bei Operationen, schwerwiegende Medikationsfehler oder Stürze mit schwerem Schaden.

Unsere Konzernregelung zum Umgang mit Schadensfällen verpflichtet alle Helios Kliniken dazu, diese Indikatoren systematisch zu erfassen und zentral zu melden. Die Zahlen für ausgewählte Indikatoren veröffentlichen wir auf **unserer Website.** Damit setzen wir uns für größtmögliche Transparenz im Umgang mit unerwünschten Zwischenfällen und Behandlungsfehlern ein. 2023 wurden für acht ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren 81 Ereignisse erfasst (2022: 54).

Für 2024 wurde ein neues Set von Patientensicherheitsindikatoren entworfen, um die Vergleichbarkeit mit den Indikatoren anderer Länder zu verbessern, die Definitionen der Vorfälle zu präzisieren und die Nachvollziehbarkeit der Indikatoren zu verbessern.

Weitere Informationen zur Patientensicherheit bei Helios finden Sie im **Kapitel Kennzahlen.**

INDIKATORENSET FÜR PATIENTENSICHERHEIT

Mehr erfahren

STRUKTURIERTES FEHLERMANAGEMENT

Fehler zu machen ist menschlich. Für uns ist es entscheidend, mit Fehlern offen umzugehen, damit wir daraus lernen, wie wir sie künftig vermeiden können. Um mögliche Risiken für die Patientinnen und Patienten während und nach Operationen zu minimieren, setzen wir seit 2009 bei allen Eingriffen verpflichtend Checklisten ein. Jeder bestätigte Behandlungsfehler wird auf Klinikebene und auf Ebene des zentralen Fehlermanagements analysiert. Im Rahmen sogenannter Morbiditäts- und Mortalitätskonferenzen in unseren Kliniken werden Fälle mit Verbesserungspotenzial durch die behandelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam aufgearbeitet und Verbesserungsmaßnahmen festgelegt. Kritische Ereignisse und Beinaheschäden erfassen wir zentral, einheitlich und anonym über unser

digitales Critical Incident Reporting System (CIRS). Das System ist in allen Bereichen einer Klinik digital erreichbar und dient in erster Linie dem Schutz von Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten. Auch die im CIRS erfassten Informationen nutzen wir, um mögliche Fehler in Prozessen und Abläufen sichtbar zu machen und Abhilfemaßnahmen abzuleiten. 2023 wurden insgesamt 955 Ereignisse gemeldet (2022: 736), die dezentral auf der Ebene der einzelnen Kliniken evaluiert werden.

Im Jahr 2023 haben wir insgesamt 840 Behandlungsfehlervorwürfe gezählt (2022: 827). 2023 erhoben im Schnitt 0,7 von 1.000 Patientinnen und Patienten (2022: 0,8) einen Behandlungsfehlervorwurf (berechtigt oder unberechtigt) gegen die Helios Kliniken. Diese Vorwürfe betreffen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung, von der Aufklärung über Diagnostik, Operation und Therapie bis hin zur Nachsorge. Hiermit haben wir unser selbst gestecktes Ziel, dass es nicht zu mehr als einem Behandlungsfehlervorwurf auf 1.000 vollstationäre Behandlungen kommt, erneut erreicht. Im Bundesdurchschnitt wurde bei den Ärztekammern in den letzten drei Berichtsjahren eine Behandlungsfehlerquote (Anteil der nach gutachterlicher Vorprüfung als stichhaltig erkannten Behandlungsfehlervorwürfe) von rund 29 % berichtet. Bei Helios liegt diese Quote 2023 mit 26 % auf vergleichbarem Niveau.

Im Sinne unseres transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Helios seine Haftpflichtfälle (98 %) selbst, anstatt sie an einen Versicherer abzugeben. Dies führt dazu, dass wir uns mit diesen Fällen selbst intensiv beschäftigen, Verbesserungspotenziale aus ihnen ableiten und sie unmittelbar im direkten Austausch mit dem/der Betroffenen klären.

STRENGE HYGIENESTANDARDS

Um Infektionen innerhalb einer Klinik zu vermeiden, ist es essenziell, Hygienestandards für Krankenhäuser strikt einzuhalten. Wir haben hierfür eine eigene Konzernregelung Hygiene, die auf den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts basiert. Sie umfasst konkrete Handlungsanweisungen für zahlreiche diagnostische, pflegerische und therapeutische Prozesse in unseren Kliniken und MVZ. Die Beschäftigten werden von den örtlichen Krankenhaushygienikerinnen und -hygienikern sowie Hygienefachkräften regelmäßig über die Hygienevorgaben geschult und überprüft. Helios veröffentlicht darüber hinaus auf seiner **Website,** wie häufig multiresistente und andere bedeutsame Krankheitserreger in unseren Krankenhäusern vorkommen.

ANTIBIOTIC STEWARDSHIP (ABS): INNOVATIVES ANTIBIOTIKA-MANAGEMENT

Einnahme und Verbrauch von Antibiotika ist ein zentrales, vieldiskutiertes Thema im Gesundheitswesen und auch darüber hinaus. Unsachgemäße Verordnung und Einnahme von Antibiotika können u. a. dazu führen, dass Patientinnen und Patienten länger als notwendig im Krankenhaus bleiben müssen. Um dem entgegenzuwirken, hat die Helios

Fachgruppe Infektiologie ein Antibiotika-Management und -Reporting etabliert, das für alle Helios Kliniken im Einsatz ist. Ziel ist es, durch geteiltes und breit gestreutes Wissen gegen das zunehmende Risiko einer Infektion von Patientinnen und Patienten mit Antibiotika-resistenten Keimen anzugehen.

Zusätzlich bietet die Berliner Ärztekammer (ÄKB) seit 2021 zertifizierte **Antibiotic Stewardship (ABS)-Kurse** an. Sie entsprechen dem ÄKB-Curriculum und stehen unter wissenschaftlicher Leitung von Helios. ABS-Beauftragte können sich durch erfolgreiche Teilnahme an fünf Kurs-Modulen zu ABS-Expertinnen bzw. -Experten weiterbilden. Hauptziel der Fortbildung ist die Vermittlung von Kenntnissen in der sogenannten rationalen Antiinfektiva-Therapie für einen indikationsgerechten Antibiotika-Umgang. Unsere ABS-Expertinnen und -Experten sensibilisieren das Personal der bettenführenden Abteilungen für dieses Thema und stehen unseren Arbeitskräften als erste Ansprechpersonen zur Verfügung. Seit 2022 werden in mehreren Helios Kliniken mit auffälligen Zahlen beim Antibiotikaverbrauch und/oder erhöhter Sterblichkeit bei bestimmten Infektionen außerdem **Peer Reviews** für den Bereich Infektiologie/Antibiotic Stewardship durchgeführt. 2023 fanden insgesamt vier dieser Reviews statt.

REGELMÄSSIGE ERHEBUNGEN ZUR ZUFRIEDENHEIT VON PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Foto: Mareen Brünemann-Kämper

Wir haben den Anspruch, dass Patientinnen und Patienten unsere Kliniken nicht nur gesund, sondern auch zufrieden verlassen. Ihr offenes Feedback während und nach der Behandlung ist uns wichtig. Auf dieser Basis können wir schnell auf das individuelle Empfinden während des Klinikaufenthalts reagieren und die Betreuungsqualität verbessern. Um das Feedback systematisch zu erfassen, haben wir den Helios Service Monitor entwickelt, den wir in allen Kliniken einsetzen: Beschäftigte der Kliniken befragen unsere stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten mit ihm einmal wöchentlich zu ihrer Gesamtzufriedenheit. Unser Ziel ist es, innerhalb von 24 Stunden auf dieses Feedback zu reagieren.

96 %

der befragten Patientinnen und Patienten waren mit ihrem Krankenhausaufenthalt zufrieden.

Die Daten der Patientinnen und Patienten werden anschließend anonymisiert verarbeitet. Alle Kliniken können individuell die jeweils aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsergebnisse einsehen. Außerdem werten wir die Resultate aller Kliniken einmal pro Monat zentral aus, um ein allgemeines Zufriedenheitsbild zu erhalten und Kritikschwerpunkte zu identifizieren. 2023 wurden in unseren Kliniken deutschlandweit 719.025 Patientinnen und Patienten nach ihrer Meinung befragt, was 65 % der Menschen entspricht, die stationär bei uns behandelt wurden. Von den Befragten haben sich 96 % zufrieden zu ihrem aktuellen Krankenhausaufenthalt geäußert (2022: 96 %). Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Themen Verpflegung und Reinigung oder die Kommunikation zwischen einzelnen Berufsgruppen bzw. Fachbereichen. Statistisch auffällige Ergebnisse werden durch die Klinikleitungen vor Ort geprüft, die nötigenfalls Maßnahmen für Verbesserungen einleiten.

NACHHALTIGE SPEISENVERSORGUNG

Eine fleischreduzierte bzw. pflanzenbasierte Ernährung hat viele Vorteile, nicht nur für die Umwelt, sondern auch für die Gesundheit der Menschen. Unser Ziel ist es, die Qualität der Verpflegung in den Kliniken weiter auszubauen und nachhaltiger zu gestalten.

Für die gesetzlich versicherten Patientinnen und Patienten gibt es daher seit 2023 insgesamt 21 neue Gerichte auf der Mittagskarte, die sich durch einen höheren Anteil an pflanzlichen Zutaten auszeichnen. Sie enthält zehn vegetarisch/vegane und zwei fleischreduzierte Gerichte. Dadurch konnten wir den Fleisch- und Fischanteil in der Versorgung dieser Patientengruppe nochmals um 17 % auf jetzt insgesamt 43 % senken. Auch auf der Speisekarte für Privatversicherte haben wir die Anzahl der pflanzlichen Gerichte erhöht. Darüber hinaus werden hier 25 % der Gerichte mit Zutaten aus biologischem Anbau hergestellt.

Zusammen mit dem Partner Planet V erarbeitete unser Geschäftsbereich Catering zudem 2023 ein Angebot vegetarischer und veganer Speisen für die Helios-geführten Cafeterien, um auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Gästen eine fleischfreie Alternative anbieten zu können. Die Küchenchefs und -chefinnen der einzelnen Kliniken können dieses Angebot seit dem Berichtsjahr in die Speisenplanung integrieren und so täglich ein veganes Gericht anbieten.

FORSCHUNG

Jedes Jahr werden in unseren Kliniken zahlreiche nationale und internationale Studien durchgeführt und wir unterstützen forschungsinteressierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Anliegen. Dazu zählen z. B. Assistenzärztinnen und -ärzte, die eine Promotion anfertigen möchten, oder Beschäftigte aus anderen Gesundheitsberufen, die einen Master-Abschluss oder eine Promotion anstreben. Ein exzellentes Forschungsmanagement macht Helios damit nicht nur für forschendes medizinisches Personal und andere Berufsgruppen attraktiv, sondern auch für Bewerberinnen und Bewerber.

KOLLABORATIVE FORSCHUNG

Für Forschungsvorhaben arbeiten wir auch eng mit öffentlichen und privaten Partnern zusammen und tragen so dazu bei, neues Wissen zu schaffen. An unseren Kliniken werden z. B. durch öffentliche Fördergelder finanzierte Forschungsprojekte durchgeführt. Unterstützt werden diese Projekte von Trägern wie dem Innovationsfonds des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) oder den Ministerien einzelner Bundesländer. Die Projekte haben meist einen Schwerpunkt auf der Entwicklung neuer Versorgungsformen und auf Behandlungspfaden, also Ablaufplänen in der medizinischen Behandlung.

In Kooperation mit Herstellern zielen die Forschungsprojekte darauf ab, neue Technologien in der klinischen Anwendung zu testen und dadurch ihren Nutzen zu beurteilen.

Helios stellt außerdem dem Robert Koch-Institut (RKI) Daten zu schweren akuten respiratorischen Infektionen (ICOSARI) zur Verfügung, um das Vorkommen des Grippe- und des Covid-19-Virus in Krankenhäusern zu überwachen.

HELIOS HEALTH INSTITUTE (HHI): ZUVERLÄSSIGER PARTNER BEI KLINISCHEN FORSCHUNGSPROJEKTEN

Alle forschungsnahen Bereiche von Helios sind seit 2021 im Helios Health Institute (HHI) zusammengeführt. Das HHI ist seit 2022 zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kliniken und ihrer Tochtergesellschaften, die forschen möchten. Das Institut stellt sicher, dass alle regulatorischen Anforderungen, die in der Forschung bestehen, im Rahmen der Studienprüfung erfüllt werden.

In der maßgeblichen Konzernregelung Forschung von Helios ist festgeschrieben, dass zum Schutz seiner Patientinnen und Patienten jedes Forschungsprojekt inklusive aller notwendigen Dokumente dem HHI zunächst zur Bewertung und Prüfung vorgelegt

werden muss. Das HHI prüft Forschungsprojekte hinsichtlich regulatorischer und inhaltlich-methodischer Anforderungen, führt eine rechtliche Überprüfung der Projektverträge durch und gibt eine datenschutzrechtliche Beratung. So können die Kliniken sicherstellen, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden und dass ein Projekt mit den anzuwendenden Leitlinien oder Qualitätsstandards übereinstimmt.

Alle Forschenden sind verpflichtet, einen Nachweis über ihre Qualifikation für klinische Studien und Prüfungen zu erbringen und die Vorgaben der Helios Konzernregelung Forschung einzuhalten. In selbst initiierten Studien liegt die volle Verantwortung bei dem Personenkreis, der die Studie leitet.

2023 führte Helios in seinen Kliniken insgesamt **300 Studien** durch.

Im Jahr 2023 wurden für Helios insgesamt 300 (2022: 337) Studien zentral geprüft, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Schwerpunkte der klinischen Studientätigkeit in unseren Kliniken bilden vor allem Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die Onkologie und die Versorgungsforschung.

STUDIEN 2023 NACH ERKRANKUNG

Anzahl	2022	2023
Herz/Kreislauf	64	69
Neurologie/Psychologie	7	8
Onkologie[1]/Hämatologie	146	134
Covid-19	11	8
Orthopädie/Wirbelsäulenchirurgie	17	11
Anästhesie/Schmerz	5	5
Sonstige Erkrankungen	87	65
Gesamt	**337**	**300**

1: Unter den Krebserkrankungen befinden sich alle Organkrebsarten und hämatologische Erkrankungen (Blutkrebs).

STUDIEN 2023 NACH INITIATOR

Anzahl	2022	2023
Helios als Initiator	58	46
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, öffentliche Förderung[2]	100	127
Teilnahme an akademisch geleiteten oder öffentlich geförderten Studien mit Industrie-Unterstützung, in der Regel wird Prüfmedikation gestellt[3]	54	29
Von der Industrie gesponserte Studien[4]	125	98
Gesamt	**337**	**300**

2: Die Mehrzahl dieser Studien wird von Universitäten geleitet, meistens mit öffentlicher Forschungsförderung.

3: Diese Studien werden überwiegend von Universitäten/Fachgesellschaften geleitet, aber von Herstellern von Arzneimitteln/Medizinprodukten unterstützt, was sich meist auf die Zurverfügungstellung der Arzneimittel/Medizinprodukte erstreckt.

4: Die Mehrzahl dieser Studien wird von der Arzneimittelindustrie unterstützt, weniger als 20 % der Sponsoren sind Medizinprodukthersteller.

KLINISCHE STUDIEN: NACH ETHISCHEN UND WISSENSCHAFTLICHEN STANDARDS ZU MEHR PATIENTENWOHL

Wie wirksam sind Medikamente? Ist ein Medizinprodukt wirklich effektiv? Klinische Studien geben Antworten auf diese und weitere Fragen. Sie sind Voraussetzung für die Zulassung von Medikamenten, Medizinprodukten und anderen Behandlungsformen. Unter bestimmten Rahmenbedingungen wird deren Wirksamkeit und Effektivität untersucht. So können eventuelle Nebenwirkungen frühzeitig entdeckt werden.

Warum führt Helios klinische Studien durch?
Durch die Teilnahme an solchen Studien erhalten Patientinnen und Patienten die Möglichkeit, von Behandlungsmethoden zu profitieren, die im klinischen Alltag nicht oder noch nicht verfügbar sind. Auch Helios bietet in einer Reihe von Kliniken die Möglichkeit, an klinischen Studien teilzunehmen und sich mit innovativen Therapieansätzen behandeln zu lassen.

Nach welchen ethischen und wissenschaftlichen Standards richten sich klinische Studien bei Helios?
Die Durchführung klinischer Studien ist an strenge Auflagen gebunden. Dazu zählen die Helios Konzernregelung Forschung ebenso wie zahlreiche externe Vorgaben, nationale regulatorische Vorgaben, aber auch die Deklaration von

Helsinki des Weltärzteverbandes sowie die Anforderungen der Good Clinical Practice (GCP, Gute Klinische Praxis). Die GCP ist ein internationaler ethischer und wissenschaftlicher Standard für die Planung, Durchführung, Dokumentation und Berichterstattung von klinischen Studien am Menschen. Die Einhaltung dieses Standards schafft öffentliches Vertrauen, dass die Rechte, die Sicherheit und das Wohl der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer geschützt werden und dass die bei der klinischen Studie erhobenen Daten glaubwürdig sind. Sowohl für das ärztliche als auch für das nichtärztliche Personal sind bei der zentralen Studienprüfung die regelmäßigen vom HHI organisierten GCP-Schulungen verpflichtend.

Wie wird die Einhaltung dieser Standards überprüft?
Die Überwachung der Studiendurchführung wird durch Audits sowie durch Inspektionen der Landes-, Ober- und Zulassungsbehörden sichergestellt. Bei Beanstandungen werden entsprechende Korrekturmaßnahmen durch die betroffene Klinik eingeleitet und an die inspizierende Behörde berichtet. Im Jahr 2023 fanden keine externen Inspektionen und Audits beim HHI statt.

Welche Voraussetzungen müssen bei Beginn einer Studie erfüllt sein?
Voraussetzung für jeden Studienbeginn ist ein Votum oder eine Beratung von einer nach Landesrecht gebildeten unabhängigen Ethikkommission. Sämtliche klinischen Studien werden so durch unabhängige Gutachterinnen und Gutachter überprüft, die für das jeweilige Bundesland bzw. die dortige Landesärztekammer zuständig sind. Bei Studienprojekten von Helios-eigenen Ärztinnen und Ärzten mit universitärer Anbindung ist je nach Landesregelung die Ethikkommission der zuständigen Universität für die Begutachtung der Studie verantwortlich. Innerhalb von experimentellen Studien können Forschende im Labor z. B. anhand von Gewebeproben oder Blutmaterial Untersuchungen durchführen, die ebenfalls von einer Ethikkommission geprüft werden. Alle Studien mit Probenmaterial von Patientinnen und Patienten müssen durch die Ethikkommission bewertet werden.

Bei Interesse an der Teilnahme an einer klinischen Studie besprechen Patientinnen und Patienten sämtliche Fragen im Vorfeld mit der zuständigen Prüfärztin oder dem zuständigen Prüfarzt. Diese Gespräche folgen einem Leitfaden, der studienspezifische, von der Ethikkommission genehmigte Patienteninformationen sowie eine Einverständniserklärung umfasst. Erst nach der Bewertung durch die Ethikkommission und entsprechend der Helios Konzernregelung Forschung darf die Prüfärztin oder der Prüfarzt die Dokumente verwenden.

Im Jahr 2023 wurden bei Helios insgesamt 300 Studien neu geprüft oder durchgeführt, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Die Studien wurden an 36 Kliniken initiiert, 46 Studien auf Initiative eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schwerpunkte der klinischen Studien waren die Onkologie, die Hämatologie sowie die Kardiologie.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Auszeichnungen für medizinische Qualität 2023

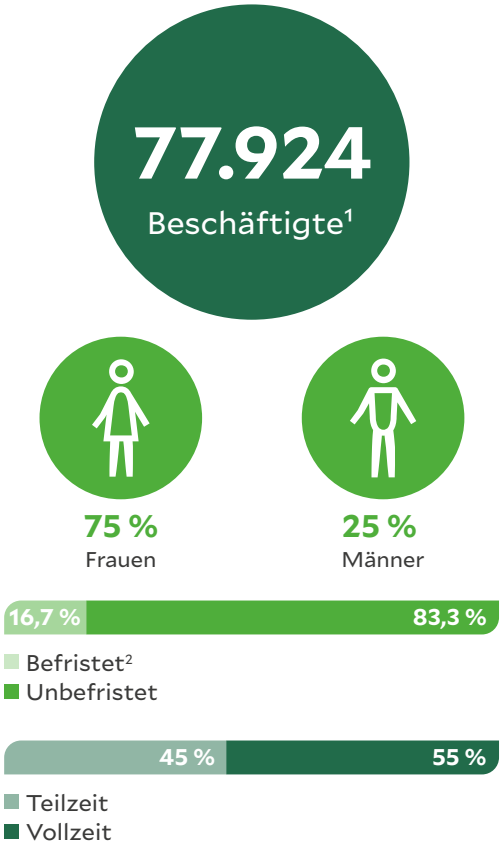
ESG KPI Overview 2023

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.



1: Drei Beschäftigte gaben divers an.

2: Ärztliches Personal in Weiterbildung sowie die Auszubildenden sind bis zum Ausbildungsende befristetet beschäftigt. Darüber hinaus ergeben sich befristete Arbeitsverhältnisse aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen.

Zusätzlich zu unseren fest angestellten Arbeitskräften haben wir im Berichtsjahr Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigt. Das erlaubt uns, im Bereich der Pflege und im ärztlichen Dienst vorübergehende Personalengpässe zu kompensieren und damit die Schließung von Stationen aufgrund von fehlendem Personal zu verhindern.

Gleichzeitig stehen wir in der Personalgewinnung vor großen Herausforderungen: vom Fachkräftemangel über den demografischen Wandel zu einer alternden Gesellschaft. Diese Herausforderungen benötigen im Personalmanagement von Helios einen Fokus auf Handlungsfelder wie das Werben um Fachkräfte, die Aus-, Fort- und Weiterbildung von qualifiziertem Helios Personal sowie eine aktive Mitarbeiterbindung. Wir möchten attraktive Arbeitsplätze und Angebote für unsere potenziellen Bewerberinnen und Bewerber bieten. Das soll uns helfen, Talente zu gewinnen und sie an uns zu binden.

TARIFVERTRÄGE REGELN FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN UND BEZAHLUNG

83 % unserer Beschäftigen sind **tarifgebunden**.

Für attraktivere Arbeitsbedingungen, hohe Qualität in der Pflege und die Zufriedenheit von Beschäftigten kommen bei Helios Tarifverträge zum Einsatz. Für 83 % der 77.924 Menschen, die 2023 bei Helios arbeiten (2022: 76.255), sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt.

Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios Konzerntarifvertrag für den nichtärztlichen Dienst findet in 34 unserer Kliniken Anwendung. In weiteren 36 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in zehn Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Sieben Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. Im Ärztlichen Dienst sind 62 Kliniken an die Konzerntarifverträge TV Ärzte Helios und TV Ärzte Helios/Rhön gebunden. In sieben Kliniken gibt es individuelle Haustarifverträge für Ärztinnen und Ärzte, weitere zehn Kliniken fallen unter den TVöD der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände.

In den jeweiligen Tarifverträgen ist Entgeltgleichheit, also die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht, sichergestellt. Bei Helios gibt es im Rahmen von Tarifverträgen regelmäßige Lohnverhandlungen, die für gewöhnlich alle zwei Jahre stattfinden. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt außerdem den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte und Kontrollmöglichkeiten ein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht unter die Tarifverträge fallen, zahlen wir marktübliche Gehälter.

AUSSICHTSREICHE BERUFSCHANCEN MIT DEN HELIOS AUSBILDUNGSPROGRAMMEN

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die mit neuen Ideen den Arbeitsalltag aktiv mitgestalten. Dafür haben wir mit unseren Ausbildungsprogrammen 2023 weiterhin Grundlagen geschaffen:

- Insgesamt 6.008 Personen absolvierten 2023 eine Berufsausbildung bei Helios (2022: 5.587), davon 4.387 eine Pflegeausbildung (2022: 4.103).
- Bezogen auf alle Pflegeauszubildenden haben wir im Berichtsjahr 80 % unserer Prüfungsabsolventinnen und -absolventen übernommen (2022: 85 %).
- Bei Helios lernten insgesamt 893 Famulantinnen und Famulanten (2022: 985), 1.000 Medizinstudentinnen und -studenten im praktischen Jahr (2022: 971) und 4.528 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung (2022: 4.357).
- Um offene Stellen im Bereich der Pflegedirektion und der Klinikgeschäftsführung unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können, bietet Helios Entwicklungsprogramme zur Assistenz der Pflegedirektion und zur Assistenz der Klinikgeschäftsführung an.

Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im Kapitel Kennzahlen zu finden.

6.008

Auszubildende und 83 dual Studierende in der Pflege, Medizin, IT und im Management

Helios bildet in einem breiten Spektrum des Klinikumfelds aus. Während der meist dreijährigen Ausbildung werden Auszubildende nach Tarif bezahlt. Helios bildet an insgesamt 36 eigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern aus.

Mehr erfahren

1.000

Medizinstudierende im Praktischen Jahr

An insgesamt 58 Lehrkrankenhäusern bietet Helios Studierenden eine hochwertige Ausbildung an. Neben ihren praktischen Erfahrungen können sich Studierende über die Helios Online-Bibliothek sowie die Datenbanken AMBOSS und UpToDate auf ihr Examen vorbereiten.

Mehr erfahren

4.528

Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung

Innerhalb eines strukturierten Kursprogramms für die Facharztweiterbildung rotieren Ärzte und Ärztinnen planmäßig durch alle Fachbereiche und werden durch weiterbildungsbefugte Ärztinnen und Ärzte betreut.

Mehr erfahren

893

Famulantinnen und Famulanten (Pflichtpraktikum zwischen dem Physikum und dem Praktischen Jahr)

Medizinstudierende erhalten in ihren klinischen Praktika einen umfassenden Einblick und können so herausfinden, welche Fachdisziplin sie am meisten interessiert.

Mehr erfahren

38

Trainees in den Bereichen Management, Pflegemanagement, Controlling und Finanzen, Personal, Marketing und Kommunikation, Einkauf und Logistik sowie IT

Helios bietet Traineeprogramme im Management, Pflegemanagement, Controlling und Finanzen, Marketing und Kommunikation, Einkauf und Logistik sowie IT an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventinnen und -absolventen Kliniken unterschiedlicher Größe in verschiedenen Regionen kennen.

Mehr erfahren

EFFEKTIVES RECRUITING IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS

Im Medizin- und Gesundheitsbereich ist die Besetzung freier Stellen in einigen Bereichen herausfordernd. Insbesondere in Ballungszentren und spezialisierten Bereichen wie der Intensivmedizin oder der **Neonatologie** gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Bei Ärztinnen und Ärzten ist es hingegen schwieriger, sie für kleinere Kliniken im eher ländlichen Raum zu gewinnen. Deshalb hat Helios verschiedene Instrumente entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im ärztlichen Bereich z. B. bauen wir strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und Chefärzte auf. Angesichts der Herausforderungen bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat das Personalmarketing in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. An der Schnittstelle von Marketing, Personalmanagement und Personalgewinnung entwickelt das Personalmarketing daher fortlaufend relevante Angebote für potenzielle künftige Kolleginnen und Kollegen bei Helios. Im Jahr 2023 konnten wir 4.075 neue Pflegekräfte einstellen (2022: 3.100). Dazu trug auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne #EchtesLeben bei, die wir bereits 2021 gestartet haben.

In rund 50 eigenen Bildungszentren bzw. kooperierenden Schulen bildet Helios rund 6.000 junge Menschen aus und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung auf Fachkräfteebene. Davon werden allein rund 4.400 Personen im Bereich der Pflege ausgebildet.

Insgesamt 15 % unserer Gesamtbelegschaft wurden im Berichtsjahr neu eingestellt (2022: 15,1 %). Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im Kapitel Kennzahlen zu finden.

WILLKOMMENS- UND INTEGRATIONSPROGRAMME FÜR INTERNATIONALE PFLEGEFACHKRÄFTE

Neben der Ausbildung unseres eigenen Personals und dem Rekrutieren qualifizierter Fachkräfte in Deutschland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Dabei orientieren wir uns an den Kriterien des **Gütesiegels Faire Anwerbung Pflege Deutschland.** Außerdem rekrutieren wir prinzipiell nicht in Ländern, in denen laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ebenfalls ein Pflegekräftemangel vorherrscht. Bei der Länderauswahl ist es für uns entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist. Im Jahr 2023 konnten wir so 1.475 internationale Pflegekräfte einstellen.

Um unsere Ziele Patientenwohl und Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen, ist die schnelle und positive Integration von internationalen Fachkräften entscheidend. Dafür haben wir ein umfassendes Programm aufgelegt.

BEGLEITENDES INTEGRATIONSPROGRAMM FÜR INTERNATIONALE FACHKRÄFTE

Angebote vor der Ankunft
Wir stellen bereits vor der Einreise digitale Integrations- und Willkommensangebote. Dazu zählen etwa ein Willkommenskurs mit fachspezifischen Themenschulungen und regelmäßige digitale Klassentreffen mit Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche und den Integrationsteams der Kliniken. Durch gezielte Sprachschulkonzepte bereits vor Ankunft ermöglichen wir eine Sprachausbildung für Klinikbetrieb und Alltag.

Angebote bei Ankunft

- **Fachsprachkurse und Onboarding:** Nach ihrer Ankunft in Deutschland begleiten und unterstützen wir unsere neuen Kolleginnen und Kollegen durch weitere Fachsprachkurse und Onboarding-Konzepte.
- **Beratungsangebote:** Wir beraten und unterstützen neue internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Ankommen, beim Eingliedern am neuen Arbeitsplatz und beim Umgang mit Behörden.
- **Integrationsmanagerinnen und -manager:** Darüber hinaus hat Helios Beschäftigte zu Integrationsmanagerinnen und -managern ausgebildet. Sie werden von Praxisanleiterinnen und -anleitern sowie Lernpatinnen und -paten unterstützt.

- **Kulturbotschafterinnen und -botschafter:** Um die kulturelle Öffnung und das Verständnis untereinander in den Teams zu fördern, wurden 2023 zudem insgesamt 14 weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verantwortlichen Kulturbotschafterinnen und -botschaftern ausgebildet.

Im Jahr 2023 hat Helios mehr als 300 Geflüchtete eingestellt, größtenteils im ärztlichen und pflegerischen Dienst. Für Helios als Arbeitgeber ist die gelungene Integration von Geflüchteten, die nicht in ihr Heimatland zurückkehren können oder wollen, elementar wichtig. Je früher Geflüchtete in das tägliche Leben der Kliniken eingebunden werden, desto größer sind ihre Chancen, langfristig in Deutschland bleiben zu können. Dazu möchten wir einen Beitrag leisten.

Um ein Zeichen für eine nachhaltige, offene Gesellschaft zu setzen, haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2023 ein Kochbuch der Kulturen erstellt. Das Kochbuch sammelt internationale und nationale Rezepte, die in unseren Teams bei Helios regelmäßig ausgetauscht werden. Dabei lernen sich Kolleginnen und Kollegen besser kennen und erfahren etwas über andere Kulturen und Lebensweisen.

UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE

Mehr erfahren

IN DIE BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER INVESTIEREN

Über die Ausbildung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinaus ist es entscheidend, die Weiterentwicklung und Qualifikation unserer Beschäftigten zu ermöglichen – zum einen für eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung, zum anderen, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich Perspektiven und Karrierechancen zu eröffnen. Hierfür bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese werden zentral von der Helios Akademie koordiniert, aber für ein zielgruppengerechtes Angebot vor Ort überwiegend regional geplant und umgesetzt. Als Orientierung gilt für unsere Kliniken: jährlich bis zu 0,4 % ihres Jahresumsatzes in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Im Jahr 2023 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken für Fort- und Weiterbildungen durchschnittlich 0,43 % (2022: 0,31 %), was insgesamt 29,47 Mio € entspricht. Zusätzlich investierte Helios im Rahmen der

Qualifizierungsinitiative Kick-off Bildung 534.000 € in innovative Fortbildungsprojekte. Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, sind unsere Führungskräfte dazu aufgerufen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal pro Jahr ein Entwicklungsgespräch anzubieten.

Rund **100 e-Learning-Seminare** werden über die **Helios Lernbar** angeboten.

Rund **5.000 Weiterbildungsseminare** wurden 2023 angeboten.

DIGITALE FORMATE FÜR EINEN LEICHTEN ZUGANG ZU LERNANGEBOTEN

Wir setzen in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung hauptsächlich digitale Formate ein. Auf unserer Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2023 insgesamt 984.115 Log-ins. Auch bei den Pflichtunterweisungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, etwa zu den Themen Datensicherheit und Brandschutz, setzt sich der Trend zum digitalen Lernen fort. Um neben den Schulungsangeboten ein kontinuierliches Wissensmanagement zu ermöglichen, können in der Helios Zentralbibliothek rund 33.000 E-Books und mehr als 1.300 Fachzeitschriften online abgerufen werden. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten Zugriff auf die Datenbanken UpToDate, PubMed, AMBOSS und Rote Liste. Jährlich erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem die Möglichkeit, sich über ein Online-Lernangebot zu zwei Helios Wissenszielen weiterzubilden. Dazu werden jedes Jahr zwei neue Themen festgelegt. 2023 konnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die beiden Wissensziele „Kinderschutz bei Helios“ und „Wir leben Vielfalt“ erarbeiten.

FÜHRUNGSKOMPETENZEN STÄRKEN: DIE HELIOS AKADEMIE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Führungskräfte bei Helios tragen viel Verantwortung. In ihrer Vorbildfunktion pflegen sie einen ehrlichen, transparenten und verbindlichen Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierzu gehört auch, Entscheidungen zu erklären, offen mit Fehlern umzugehen, aus ihnen zu lernen und Konflikte konstruktiv zu lösen. Mit der 2021

implementierten Helios Akademie für Führungskräfte möchten wir diese Zielgruppe in ihrer Arbeit unterstützen, indem wir Orientierung bieten und dort, wo es notwendig ist, Kompetenzen erweitern. Im Fokus stehen die drei Bereiche Unternehmenskultur, Führungskultur und Fachexpertise. Über 4.000 Führungskräfte haben 2023 die 51 Schulungsangebote der Führungskräfte-Akademie genutzt.

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 Quote[1] 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.

1: Hier wurde die Berechnung der freiwilligen Arbeitnehmerkündigungen geändert bzw. im Abgleich mit den anderen Unternehmensbereichen von Fresenius harmonisiert: Wir schließen nun in der Berechnung die Aufhebungsverträge ohne Abfindung aus. Quote der Arbeitnehmerkündigungen nach neuer Berechnung (exklusiv Aufhebungsverträge oder Abfindung): 2020: 6,0 %, 2021: 6,8 % und 2022: 8,0 %.

- **Unterstützung in der Pflege von Angehörigen:** Mit Zugang zur Expertise eines Vertragspartners unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen.
- **JobRad:** Seit 2022 hat Helios mit JobRad einen Rahmenvertrag über E-Bikes abgeschlossen. Darüber hinaus bieten einige Kliniken ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Jobticket zur Nutzung des ÖPNV an.

Nachgefragt bei unseren Beschäftigten: **Helios Puls**

Im Herbst 2023 fand zum zweiten Mal mit Helios Puls eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung statt. Nach der großen Auftaktbefragung 2022 war die Umfrage 2023 eine Zwischenmessung, die zeigte, dass wir mit den ergriffenen Maßnahmen auf dem richtigen Weg sind: In allen Berufsgruppen war ein positiver Trend im Engagement, bei den Zufriedenheitswerten und bei der Weiterempfehlung von Helios als Arbeitgeber sowie als Gesundheitsdienstleister erkennbar.

Insgesamt beteiligten sich 12.880 Personen an der Umfrage. Mit einer Teilnahmequote von 19 % (2022: 21 %) gelten die Befragungsergebnisse damit auf Konzernebene als repräsentativ.

FAMILIENFREUNDLICHES ARBEITSUMFELD

Vor allem für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten, ist es oft eine große Herausforderung, Arbeit, Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Häufig mangelt es vor allem an Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Um hier zu unterstützen, bieten wir deutschlandweit an 34 Standorten Kinderbetreuung an.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen. Im Jahr 2023 haben insgesamt

3.672 unserer Beschäftigten ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2022: 5.040), davon 3.067 weibliche und 605 männliche. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzerntarifvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 € vereinbart. Diesen können Beschäftigte in Anspruch nehmen, wenn sie früher aus der Elternzeit zurückkehren möchten. Sie können außerdem während der Elternzeit Weiterbildungen absolvieren, um für ihren Wiedereinstieg fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

CHANCENGERECHTIGKEIT UND INKLUSION IN UNTERNEHMEN UND KLINIKALLTAG

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber stärken wir Chancengerechtigkeit und Inklusion; wir unterbinden Diskriminierung und Ungleichbehandlungen. Niemand darf aufgrund von Hautfarbe, Abstammung, politischer Einstellung, Glauben, Alter, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Ethnie, Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, körperlicher, geistiger oder psychischer Verfassung, Aussehen oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. Dies gilt im Arbeitsalltag der Beschäftigten untereinander ebenso wie für das Verhalten von Dritten im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sollten sich Diskriminierungsvorfälle oder Ungleichbehandlungen ereignen, werden diese von der jeweiligen Klinikleitung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und je nach Schwere des Falls an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben.

In unserem **Helios Kodex Compliance** ist festgelegt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, auf beobachtetes Fehlverhalten hinzuweisen. Ansprechpersonen für Hinweise sind an erster Stelle die oder der unmittelbare Vorgesetzte, aber auch jede andere Führungskraft vor Ort. Mit der Helios Ombudsperson, deren Kontaktdaten im Intranet hinterlegt sind, können sich die Beschäftigten an eine neutrale, unabhängige Stelle wenden. Mehr dazu finden Sie im Kapitel Verantwortungsvolle Unternehmensführung.

VERANTWORTLICHKEITEN FÜR DIVERSITÄT BEI HELIOS

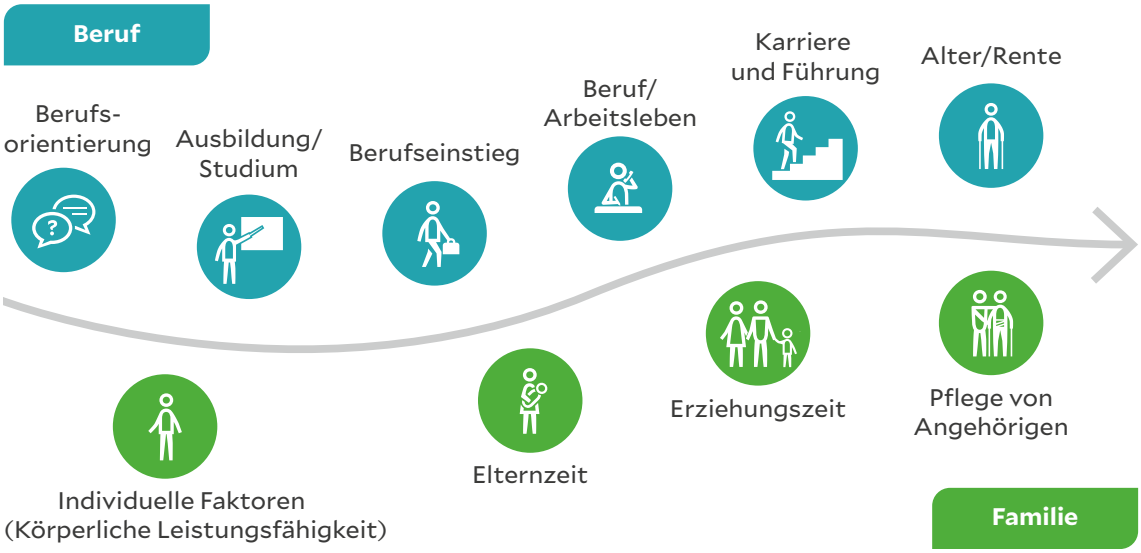
Die Helios Geschäftsführerin Personal ist übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. In den Kliniken sind vor Ort die Geschäftsführungen für die Umsetzung von Diversitätskonzepten verantwortlich. Helios Deutschland unterzeichnete 2021 die Charta der Vielfalt – für Diversität in der Arbeitswelt der gleichnamigen Arbeitgeberinitiative.

Für die strategische Entwicklung und Umsetzung übergreifender Maßnahmen wurde gleichzeitig auf Unternehmensebene die Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. Sie

übersetzt in monatlichen Treffen neue Themenschwerpunkte in konkrete Maßnahmen. Im Helios Netzwerk Vielfalt sind über 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Kliniken aktiv. Sie konkretisieren Umsetzungsstrategien und initiieren neue Projekte, um eine vielfältige Arbeitskultur zu fördern. Vielfalt war im Jahr 2023 ein Thema unseres unternehmensweiten Wissensziels. Mit der digitalen Schulung Wir leben Vielfalt richteten wir den Blick bewusst nach innen und zeigten auf, wie Vielfalt im Alltag gelebt wird und wie sie die Zusammenarbeit bereichert. Seit 2022 ist das Unterrichtsfach Vielfalt in allen Helios Bildungszentren etabliert.

Die Vielfaltsdimensionen Religion und Alter standen 2023 im Fokus. Ein Projekt war die Lebensphasenorientierte Arbeitsplatzgestaltung. Ziel des Projektes war es, eine nachhaltige Personalpolitik zu stärken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Lebensphasen von der Berufsorientierung, Ausbildung, Qualifizierung bis hin zur Rente optimal unterstützt. Hier wurden unterschiedliche Angebote konkretisiert, z. B. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder bei zu pflegenden Angehörigen, bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle sowie Angebote zur Integration und Inklusion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit besonderen Bedürfnissen.

LEBENSPHASEN IM BERUF UND IN DER FAMILIE



REPRÄSENTATION UND INKLUSION

Darüber hinaus verfolgt Helios seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Im Jahr 2023 waren insgesamt 31 % unserer Führungspositionen mit Frauen besetzt (2022: 31 %).

Durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist sichergestellt, dass Beschäftigte unabhängig vom Geschlecht die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit erhalten. Außerdem ist festgeschrieben, dass Benefits allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleichem Maße zustehen.

Für Medizinerinnen und Mediziner bieten wir drei Führungskräfte-Entwicklungsprogramme unternehmensweit an. Die Programme richten sich an neue oder angehende Führungskräfte in der Medizin, Ärztinnen und Ärzte im mittleren Management und erfahrene Ärztinnen und Ärzte, die eine Position im Topmanagement (Chefärztinnen und Chefärzte) anstreben. Die Frauenquote beträgt innerhalb der Programme durchschnittlich 40 %.

2023 haben wir die Social-Media-Kampagne Frauen in Führung gestartet, um das Interesse für einen weitergehenden Karriereweg zu wecken und um Mut zu machen, eine Führungsposition in der Medizin anzustreben.

31 % der Führungspositionen sind von **Frauen** besetzt.

Mit der Schwerbehindertenvertretung des Konzerns haben wir 2020 eine konzernweit geltende Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung, Menschen mit schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Darüber hinaus zielt die Vereinbarung darauf ab, Chancengerechtigkeit zu erhalten und die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu verhindern.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch aktiv fördern. Deswegen stellen wir mit umfassenden Maßnahmen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit einen sicheren Arbeitsplatz vorfinden und ihr Leben auf gesunde Weise gestalten können.

Die **Helios PlusCard** dient unseren Beschäftigten als Krankenhaus-Zusatzversicherung.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG AN UNSEREN STANDORTEN

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, die von den einzelnen Helios Standorten umgesetzt werden. Darunter fallen Kooperationen mit Fitnessstudios,

Rückenkurse, Yogakurse, Raucherentwöhnungskurse und Teamveranstaltungen wie Firmenläufe. Die Programme decken auch Themen wie gesunde Ernährung, Entspannungstechniken oder gesunden Schlaf ab. Die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung, ist ebenfalls Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mehr erfahren

UNSERE MASSNAHMEN FÜR SICHERES UND GESUNDES ARBEITEN

Es ist unser Anspruch, Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Mögliche Arbeits- sowie Beinaheunfälle möchten wir konsequent reduzieren. 2023 wurden die Bereiche Arbeitssicherheit, Brandschutz, Abfallentsorgung und Gefahrgut in eine eigene Gesellschaft, die Helios HSE GmbH Health, Safety & Environment (HSE) überführt. Sie ist zuständig für alle Helios Kliniken und deren Tochterunternehmen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Arbeitsschutz führen regelmäßige Arbeitsschutzbegehungen in den Betriebsstätten durch. Sie sind ebenfalls für Schulungen zu möglichen Gefährdungen und Gefährdungsschwerpunkten verantwortlich. Ziel ist es dabei, den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

Für das betriebliche Eingliederungsmanagement gibt es etablierte Prozesse. Personen, die nach längerer Abwesenheit wieder beginnen zu arbeiten, durchlaufen ein von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachabteilungen begleitetes Verfahren. So soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielt die Rückkehr in ihren Arbeitsplatz erleichtert werden.

Führungskräften liegen für ihre Arbeitsbereiche sogenannte Gefährdungsbeurteilungen vor. Diese gelten als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes: Sie helfen dabei, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen sowie entsprechende Wirksamkeitskontrollen abzuleiten. Außerdem halten Gefährdungsbeurteilungen das Thema Arbeitsschutz bei allen Beteiligten in ihrer täglichen Arbeit präsent. Die Gefährdungsbeurteilungen werden alle zwei Jahre und zusätzlich anlassbezogen auf Aktualität überprüft.

HELIOS ARBEITSMEDIZIN

Mehr erfahren

Aktualisierungen werden durch die Verantwortlichen der Fach- und Funktionsbereiche ergänzt. Mögliche Defizite tragen sie in Zusammenarbeit mit der Sicherheitsfachkraft (Sifa) an verantwortliche Stellen heran und beheben etwaige Missstände.

DREI UNSERER WICHTIGSTEN MASSNAHMEN FÜR EINEN SICHEREN ARBEITSPLATZ

Hygieneanforderungen und persönliche Schutzausrüstung
Die Einhaltung unserer hohen Hygieneanforderungen ist eine zentrale Maßnahme, um unser medizinisches Personal zu schützen. Wir leisten Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen sie beim fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln. Außerdem wählen wir Hautschutzpflegemittel sorgfältig aus und stellen Hautschutzpläne zur Verfügung. Bei der korrekten Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA) unterstützen und beraten Helios-interne Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unsere Beschäftigten.

Brandschutz
Mittels eines Helios-eigenen, etablierten Brandschutzkatasters werden erforderliche Brandschutzmaßnahmen in den Betriebsstätten erfasst, Missstände behoben und regelmäßige Aktualisierungen dokumentiert. Im Fokus steht dabei immer die Risikominimierung möglicher Schadensereignisse. Die hier regelmäßig stattfindenden internen Audits der Fresenius Internal Audit tragen im Ergebnis zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess bei. Fresenius Internal Audit ist damit ein wichtiger Bestandteil einer steten Qualitätsüberprüfung.

Datenerfassung und -monitoring
Zur Einführung eines Systems zur flächendeckenden Erfassung von Arbeits- und Wegeunfällen für alle Helios Kliniken wurde 2023 die Ermittlung der Kennzahl Ausfallzeit Lost Time Injury Frequency Rate – LTIFR vorangetrieben. LTIFR ist eine unternehmensinterne Kennzahl zur Steuerung der eigenen Sicheheitskultur. Ziel der Erhebung und Auswertung ist es, Unfälle zu reduzieren. Außerdem sollen etwaige Defizite frühzeitig erkannt und beseitigt werden.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Zertifizierungen und Auszeichnungen als Arbeitgeber 2023
Interaktives Kennzahlentool
ESG KPI Overview 2023