IMPO-Workshop: Pay for Performance (P4P)

Je grösser der wirtschaftliche Druck, desto mehr wird nach neuen Entgeltungsformen gesucht. Am 28. April wurde in Basel das P4P-Modell diskutiert. – Von Martina Greiter

«In Europa stehen die Spitäler und Kliniken vor der gleichen Herausforderung: Die Ausgaben steigen stärker als die Einnahmen. Dies zwingt die Häuser zu Sparmassnahmen und es sind Ideen und Strategien gefragt, wie Leistungen trotz dieser Bedingungen verbessert werden können», erklärt Rolf Gilgen, Mitglied des Executive-Committee der Europäischen Vereinigung der Krankenhausmanager (EHAM) und Chefredaktor von Competence. Es sei für die Spitaldirektoren spannend, einen Einblick in die Situation anderer Länder zu erhalten. Am 28. April hatten sie in Basel die Gelegenheit dazu, anlässlich des dritten IMPO-Workshops* der EHAM unter Vorsitz von Gilgen. Zur Debatte stand das Pay for Performance (P4P) Vergütungsmodell. Das Programm begann mit einer Führung durch die Klinik für Neurorehabilitation und Paraplegiologie REAHB Basel.

Grosser Kontrollaufwand

Die Umsetzung von P4P bedeutet im Spitalbereich, dass Qualitätsindikatoren definiert werden, gemäss denen Leistungen erbracht werden müssen. Die Vergütung der Leistungen richtet sich danach, in welchem Ausmass die Ziele erreicht worden sind. «Es zeigte sich im Workshop, dass die Umsetzung dieses Modells komplex ist und dass es schwierig ist, klare Leistungsziele zu definieren bzw. diese zu messen», stellt Gilgen fest. Im Workshop waren von französischer Seite die Perspektiven eines Spitaldirektors und eines Vertreters des Versicherungswesens vertreten. Dr. med. Peter Indra, Leiter Gesundheitsversorgung des Kantons Basel-Stadt, referierte aus der Sicht eines Regulators. Die Umsetzung von P4P sei mit einem grossen administrativen Aufwand verbunden und erfordere viel Kontrollarbeit. Ge-

mäss Indra besteht in der Schweiz noch keine rechtliche Grundlage für eine solche Systemänderung.

«Belohnungssysteme animieren zu Betrug»

Ein Schwerpunkt bildete die Frage, welchen Sinn es macht, vermehrt Anreize für Ärzte mittels Belohnung zu schaffen. «Es zeigte sich, dass das Risiko besteht, Fehlanreize zu schaffen, die dazu führen, dass das System als unfair und ungerecht empfunden wird», betont Gilgen. Der Referent Prof. Dr. Christian E. Elger, Professor für Epileptologie an der Universität Bonn, habe aus seiner Forschungsarbeit folgende Erkenntnis gezogen: «Belohnungssysteme animieren zum Betrug». Auch deshalb sei bei P4P vermehrte Kontrolle notwendig. Ferner seien weitere ethische Fragen diskutiert worden: Verbessert P4P die Qualität der Leistung? Wie können Fehlanreize vermieden werden und führt P4P allenfalls zu Rosinenpickerei? Wird der ärztliche Alltag womöglich noch stärker ökonomisiert und die Mengenausweitung verstärkt?

Gemeinsam bessere Leistung erbringen

«Quintessenz des Workshops war aus meiner Sicht, dass man sich angesichts des stärker werdenden wirtschaftlichen Drucks in den Häusern von der Pflege bis zum Spitaldirektor zusammenraufen muss, um gemeinsam Strategien zu entwickeln. Denn eine bessere Leistung ist nicht nur mit Wirtschaftlichkeit und Sparen zu erreichen, sondern sie muss gemeinsam erbracht werden», ist Gilgens Fazit zum Workshop. ■

* IMPO steht für I=Inputs, M=Management, P=Prozesse, O=Outcomes

Incitatifs à la fraude plus qu'à la qualité

«En Europe, les hôpitaux et les cliniques sont tous placés devant le même défi: les dépenses augmentent plus vite que les recettes. Cela les force à économiser et à chercher des idées et des stratégies pour améliorer les prestations dans ces circonstances», explique Rolf Gilgen, membre du comité exécutif de l'Association européenne des directeurs d'hôpital (EAHM) et rédacteur en chef de Competence. Fin avril à Bâle, les directeurs d'hôpitaux ont eu l'occasion de jeter un coup d'œil sur la situation d'autres pays, à l'occasion du troisième atelier IMPO de l'EAHM, présidé par Rolf Gilgen. Centré sur le thème du modèle de financement «Pay for performance (P4P)», le programme a commencé par une visite guidée de la Clinique de neurorehabilitation et paraplégiologie REHAB Basel.

Dans le domaine hospitalier, P4P signifie que des indicateurs de qualité sont définis pour les prestations à fournir. Le niveau de rémunération dépend ensuite de la mesure où les objectifs ont été atteints. Un directeur d'hôpital et un représentant des assurances venus de France ont présenté leurs analyses respectives de ce modèle. Dr Peter Indra, directeur de la Santé du canton de Bâle-Ville, a donné le point d'un vue d'un régulateur: appliquer le P4P exigerait un grand travail administratif et beaucoup de contrôles, a-t-il souligné. Une question a retenu particulièrement l'attention: quel sens y aurait-il à développer des incitatifs à la qualité basés sur la rémunération des médecins? Le conférencier Christian E. Elger, professeur d'épileptologie à l'Université de Bonn, a conclu de ses recherches que: «Les systèmes de récompenses incitent à la fraude». Pour cette raison aussi, le P4P imposerait donc de multiplier les contrôles.

Rolf Gilgen en conclut: «Dans les hôpitaux, nous devons travailler ensemble pour développer des stratégies communes, parce qu'on n'obtient pas une meilleure prestation seulement avec de l'efficience et des économies.» ■