

Presseinformation

Innovation und Führung: Rochus Mummert benennt die 5 Trends in der Gesundheitswirtschaft

- **Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen**
- **Datenschutzkonzepte**
- **Investitionen in IT-Sicherheit**
- **E-Health-Gesetz**
- **Neues Führungsverständnis**

Hannover, 16. Januar 2019 – Ob elektronische Krankenakte, assistierende Robotersysteme oder automatisierte Logistikprozesse – die Digitalisierung der Gesundheitswirtschaft nimmt Gestalt an. Damit sind 2019 weitere Verbesserungen bei der Patientenversorgung, weniger unnötige Behandlungen und Kosteneinsparungen zu erwarten, prognostizieren die Experten von Rochus Mummert, eine der führenden unabhängigen Personalberatungen in Deutschland. Auch im Recruiting können Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen von neuen Technologien profitieren und freie Stellen schneller besetzen. Die fortschreitende Digitalisierung stellt die Branche auch vor große Herausforderungen – vor allem im Bereich Daten- und IT-Sicherheit. Um innovationsfähig zu bleiben, müssen Klinik-Geschäftsführer umdenken, auch in puncto Führung.

Roboter und Künstliche Intelligenz halten im Gesundheitswesen Einzug

Künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen (ML) sowie Robotersysteme halten verstärkt Einzug im Gesundheitswesen. Roboter werden einer Studie von Rochus Mummert zufolge vorrangig in Materialwirtschaft und Logistik (87 Prozent der Nennungen) sowie bei Operationen (75 Prozent) eingesetzt werden. Systeme, die Muster in großen Datenmengen erkennen und sich auf deren Basis weiterentwickeln, leisten Ärzten bereits heute wertvolle Dienste – etwa bei der Analyse von Röntgenbildern, der Vorhersage von Krankheitsverläufen oder in der Diagnose. Damit ist das Potenzial der intelligenten Technologien jedoch noch lange nicht erschöpft. Kliniken müssen sich daher angesichts des rasanten technischen Fortschritts die Frage stellen, was diese Entwicklung für ihre Organisations- und Personalstrategie konkret bedeutet und welche Strukturen und Fähigkeiten sie brauchen, um innovationsfähig zu bleiben. Die Frage, welche Rolle die KI künftig spielen wird, rührt an dem Selbstverständnis der Ärzte, der Pflege, aber auch der Klinikleitungen. Denn im Kontext der zunehmenden Automatisierung verschiebt der Vormarsch der KI die Grenzen der bislang ausschließlich menschlichen Domäne strategischer Entscheidungen.

Datenschutz- und Sicherheitsschulungen sind unerlässlich

Mit dem zunehmenden Einsatz digitaler Technologien sollten sich Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen auch stärker mit datenschutzrechtlichen Fragen beschäftigen. Für den Umgang mit personenbezogenen Daten in der Gesundheitsbranche gelten – auch unabhängig der viel diskutierten Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) – strenge Regeln. Grundsätzlich dürfen nur Daten erhoben werden, die für die Behandlung notwendig sind. Die Weitergabe an Dritte (auch Angehörige des Patienten) ist in der Regel nur nach ausdrücklicher Einwilligung zulässig. Um die rechtlichen Anforderungen erfüllen zu können, sollten Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen dedizierte Datenschutzkonzepte erstellen und ihre Mitarbeiter für das Thema sensibilisieren und schulen.

An Investitionen in IT-Sicherheit führt kein Weg vorbei

Auch die Gefahr von Cyber-Attacken, Viren und anderen Sicherheitsvorfällen nimmt mit steigender Digitalisierung zu. Hier besteht in der Gesundheitswirtschaft noch erheblicher Nachholbedarf. Einer Studie von Rochus Mummert zufolge sind 43 Prozent der Krankenhäuser und Pflegeinstitutionen in Deutschland bereits einem Hackerangriff zum Opfer gefallen. Und fast jede zweite Einrichtung hält den aktuell bestehenden Schutz nicht für ausreichend. Umfassende IT-Sicherheitsprüfungen, Investitionen in Schutzmaßnahmen sowie eine gezielte Weiterbildung des Führungspersonals und der Mitarbeiter sind daher unerlässlich. Und auch für potenzielle Krisenfälle muss vorgesorgt werden, Krisenszenarien entwickelt und entsprechende Notfallpläne vorbereitet werden. Damit wird immer deutlicher: IT-Sicherheit ist Chefsache und die dafür notwendigen Kompetenzen müssen in der Klinikleitung verankert und von dort zielgerichtet weiter in der Organisation aufgebaut werden.

E-Health-Gesetz schafft Grundlage für die Digitalisierung

Das E-Health-Gesetz soll die Digitalisierung im Gesundheitswesen unter Berücksichtigung des Datenschutzes vorantreiben. Das Gesetz fördert die Ausstattung mit IT- und Telematik-Infrastrukturen nach höchsten Sicherheitsstandards. Ziel ist es, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Arztpraxen zu vernetzen und damit den Informationsaustausch zu verbessern. Zudem soll die Einführung der Bestandteile der elektronischen Gesundheitskarte – etwa Notfalldaten-Management, Medikationspläne oder der elektronische Arztbrief – beschleunigt werden. Das E-Health-Gesetz schafft damit die rechtliche Grundlage für eine geregelte und sichere Einführung digitaler Technologien in der Gesundheitswirtschaft.

Führungspersonal in Kliniken muss umdenken

Die Digitalisierung wird die Arbeit in Kliniken und Pflegeeinrichtungen erheblich verändern. Klinikleitungen sind gefordert, diesen massiven Veränderungsprozess federführend zu steuern. Klassische Top-Down-Strukturen und damit verbundenes hierarchisches Denken reichen nicht mehr aus, ein kritisches Hinterfragen des eigenen Führungsstils wird unabdingbar. In Zukunft wird es vielmehr darum gehen, die Mitarbeiter zu motivieren, für

den digitalen Change-Prozess zu begeistern, auf Augenhöhe zu interagieren und nicht zuletzt alle Mitarbeiter aktiv einzubinden. Darüber hinaus müssen alle Klinikangestellten hinreichend auf die Herausforderungen des digitalen Wandels vorbereitet, für die Sinnhaftigkeit sensibilisiert und entsprechend weitergebildet werden. Grundlegende Kenntnisse in IT und Digitalisierung werden vor diesem Hintergrund immer zentraler und sollen einen festen Bestandteil der medizinischen, pflegerischen und kaufmännischen Ausbildung darstellen, wie die Studie von Rochus Mummert belegt.

Kliniken, Praxen und Pflegeeinrichtungen müssen investieren – nicht nur in die technische Infrastruktur, sondern auch in die digitale Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Das hat auch Auswirkung auf das Recruiting und die eigene Arbeitgeberattraktivität. Nur Einrichtungen, die sich als innovative, für digitale Neuerungen offene Arbeitgeber positionieren, werden künftig in der Lage sein, die besten Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Über Rochus Mummert:

Rochus Mummert zählt als unabhängige Personalberatung zu den Marktführern in Deutschland und hat sich in den Top-10 der Branche fest etabliert. Gegründet 1972 von Dr. Rochus Mummert, steht das Unternehmen seit über 45 Jahren für Individualität, Qualität und Innovation in der Personalberatung. Von *Die Welt* wurde das Unternehmen mit dem Gütesiegel Top-Berater in der Kategorie Personalberatung ausgezeichnet. Die Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH ist auf die Besetzung von Führungs- und Schlüsselpositionen im Gesundheitsmarkt spezialisiert.

Aufgrund der langjährigen Expertise seiner Berater unterstützt die Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH Krankenhäuser, Rehakliniken, Alten- und Behinderteneinrichtungen, Krankenkassen, Medizintechnik, Biotechnologie und pharmazeutische Industrie bei der Besetzung von Führungspositionen schnell, effizient und individuell.

Rochus Mummert steht seinen Mandanten und Kandidaten an bundesweit 6 Standorten zur Seite. Der Hauptsitz der Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH befindet sich in Hannover. Weitere Informationen finden Sie auf www.rochusmummert.com.



Pressekontakt

consense communications gmbh (GPRA)
Nina Saupe
Wredestraße 7
80335 München
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-72
eMail: ns@consense-communications.de

consense communications gmbh (GPRA)
Wera Otterbach
Wredestraße 7
80335 München
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-30
eMail: wot@consense-communications.de