



DREI FRAGEN AN DAS KLINIKUM ST. GEORG LEIPZIG

Im Format „Drei Fragen an ...“ spricht Dr. Hartmut Mueller, Partner der Rochus Mummert Healthcare Consulting GmbH, regelmäßig mit wichtigen Entscheidern aus der Healthcare-Branche. Immer abwechslungsreich, informativ und jenseits der Tellerränder. Heute im Gespräch: **das Klinikum St. Georg Leipzig.**

Die St. Georg Unternehmensgruppe – bestehend aus der Klinikum St. Georg gGmbH, sechs Tochtergesellschaften und dem Städtischen Eigenbetrieb Klinikum „St. Georg“ Leipzig – ist mit über 3.500 Mitarbeitern das zweitgrößte Krankenhaus der Stadt. Als leistungsstarker Schwerpunktversorger ist die Einrichtung seit über 800 Jahren regional und überregional für viele Menschen das Krankenhaus der Wahl.



ROCHUS MUMMERT
HEALTHCARE CONSULTING

Digitalisierung

Frau Dr. Minde, die Digitalisierung ist auch im Gesundheitssektor angekommen. Wie digital ist das Klinikum St. Georg Leipzig?

Wir haben in den letzten Jahren viel in unsere IT-Infrastruktur investiert. Das St. Georg Klinikum Leipzig erfüllt daher bereits einen gewissen Standard. Allerdings ändern sich sowohl die Technologie als auch die Gesetze permanent. Das Bundesamt für Informationssicherheit stellt an Großkliniken hohe Anforderungen. Im gesetzlichen Sinne werden sie als „kritische Infrastruktur“ eingestuft und müssen ihre IT so ausrichten, dass der Geschäftsbetrieb auch unter extremen Bedingungen, wie z. B. bei einem Terroranschlag, weiterläuft. Um das zu gewährleisten, müssen wir die Technik redundant auslegen und Zugangsschutz garantieren. Das zieht immense Investitionskosten nach sich – allein das Klinikum St. Georg Leipzig benötigt einen mittleren zweistelligen Millionenbetrag.

Daneben testen wir bei uns die Integration einfacher und schneller IT-Lösungen. Ich begrüße digitale Anwendungen, mit denen Patienten schnell und einfach Termine vereinbaren oder über ihren Aufenthalt informiert werden können. Zudem bietet unser Klinikum bei Fragen, Lob oder Beschwerden inzwischen eine breite Palette an modernen Kommunikationsmöglichkeiten an. Langfristig plane ich in modernste OP-Robotik zu investieren. Dazu gehören unter anderem die vollautomatisierte Patientenversorgung mit Mahlzeiten und Medikamenten sowie der Einsatz von Pflege-Robotern auf den Stationen. Allerdings ist die technologische Infrastruktur des St. Georg Klinikums Leipzig momentan für eine Digitalisierung in diesem Ausmaß noch nicht reif.

Wie haben sich durch den digitalen Wandel die Kompetenzanforderungen an Ihre Führungskräfte verändert?

Die Aufgaben unserer Führungskräfte sind mittlerweile sehr vielschichtig. Ein inhaltliches und abstrahierendes Verständ-

nis des Arbeitsgebiets ist bei der heutigen Spezialisierung daher immanent wichtig. Die Mitarbeiter sind die gefragtesten Ressourcen eines Klinikums. Sie zu gewinnen, zu halten sowie zu motivieren und gleichzeitig eine hohe Produktivität zu fordern, ist eine schwierige Aufgabe. Hinzu kommt noch die kontinuierliche Veränderung des Arbeitsumfelds: Alles wird zunehmend mobil und digital.

Daraus ergibt sich für unsere Führungskräfte ein neues Teilprofil. Durch den schnellen technologischen Wandel in der Arbeitswelt müssen sie offen und frei von Vorurteilen sein. Da es mittlerweile eine breite Palette an digitalen Instrumenten gibt, sollten unsere Führungskräfte ferner wissen, welche Möglichkeiten es in der digitalen Welt gibt – und im nächsten Schritt die Vor- und Nachteile abwägen können. Zuletzt sollten sie frühzeitig erkennen können, welche Auswirkungen neue Arbeitsformen wie Homeoffice auf einzelne Mitarbeiter haben können und daraus ableiten, welche geeigneten Kompensationen es hierfür gibt.

Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, gemeinsam den „digitalen Weg“ zu gehen?

Eine sehr kluge Frage. Alle Investition nützt nichts, wenn die Mitarbeiter nicht mitziehen. Heute gibt es den Trend, die Digitalisierung als „Transformationsprozess“ zu verstehen und ein geeignetes Management dafür einzusetzen.

Ich gehe diesen Weg auf meine Weise. Gemeinsam mit den Führungskräften des Klinikums besuche ich seit Jahren Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen und versuche so, meiner Entscheider-Riege die Geschwindigkeit des Wandels und den Handlungszwang zu verdeutlichen. Gleichzeitig möchte ich mehr Transparenz für die vielfältigen Möglichkeiten der Digitalisierung schaffen. Die Anwendungen und der damit verbundene Nutzen sollen später in interner Runde diskutiert und auf Übertragbarkeit geprüft werden. Auf freiwilliger Basis habe ich die Mitarbeiter zudem aufgefordert, Ihre Ideen für ein „Arbeiten 2.0“ einzubringen. Daraus sind regelmäßige Treffen mit

großartigen Vorschlägen für die Zukunft geworden.

Am einfachsten lassen sich Mitarbeiter aber durch das „Vorleben“ motivieren. Ich versuche, so modern wie möglich und offen für Vieles zu sein. Natürlich muss die Organisationsstruktur auch angepasst werden. Bereits jetzt ist das Innovationsmanagement fester Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung.

Und noch ein sehr simpler Weg: Versuchen Sie jüngere und ältere Mitarbeiter zu mischen. Der Transformationsprozess passiert dabei beinahe von allein!



Dr. Iris Minde
Geschäftsführerin
Klinikum St. Georg Leipzig

