



Krankenhauszukunftsgesetz: Im Spannungsfeld zwischen Innovationsschub, Bürokratie und Fachkräftemangel

Mit dem Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) verschaffen Bund und Länder den Krankenhäusern ein digitales Update. Doch nicht erst seit Bekanntgabe dieses Innovationsprogramms stellen sich Kliniken die Frage, welche Digitalisierungsvorhaben anstehen, wie sie auf die Unternehmensstrategie einzahlen, was realistisch umzusetzen ist und wie die konkrete Finanzierung aussieht.

Schon heute steht die Frage der Anschlussfinanzierung im Raum

Unstrittig ist: das KHZG eröffnet facettenreiche Möglichkeiten für digitale Entwicklungsschübe. Die beliebte Ausrede, dass für Digitalisierungsvorhaben das Geld fehle, zieht derzeit nicht. Das ist auch gut so, denn damit die Gesundheitswirtschaft in Deutschland international wettbewerbsfähig bleibt, müssen Kliniken jetzt in Digitalisierung investieren. Auch, um den bereits entstandenen Innovationsrückstau abzubauen. Dafür stellen Bund und Länder derzeit im Rahmen des KHZG rund 4 Mrd. EUR Fördergelder zur Verfügung. Möglich sind unter anderem Investitionen in moderne Notfallkapazitäten und eine bessere digitale Infrastruktur.

Was nach goldenen Zeiten klingt, erfordert eine Evaluation aus allen Perspektiven. Denn natürlich steht bereits heute die Frage im Raum, wie eine mögliche Anschlussfinanzierung aussehen kann, wenn die Fördergelder auslaufen. Inwiefern der Return-on-Investment hoch genug sein wird, sodass aus den Prozessoptimierungen neue Budgets für eine Weiterfinanzierung aus dem laufenden Betrieb generiert werden können, ist vielfach noch nicht absehbar.



Autor: Marc-Stefan Brodbeck, Rochus Mummert Digital GmbH

Bürokratische Hürden in der länderübergreifenden Zusammenarbeit

Die Chancen der von Bund und Ländern aufgelegten Fördergelder nutzt auch der Elisabeth Vinzenz Verbund – und steht vor ganz eigenen Herausforderungen. Mit seinen 13 Kliniken in sieben Bundesländern müssen alle Digitalisierungsvorhaben, die zentral geplant und gesteuert werden, auch an die Besonderheiten der länderübergreifenden Zusammenarbeit angepasst werden. Konkret bedeutet dies, auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen jeweils vor Ort zu berücksichtigen. Bei allem Wunsch nach Synergien entstehen so oft schon bei der Antragsstellung große Hürden aufgrund des deutschen Gesundheitsföderalismus-Systems. Darüber hinaus müssen unabhängig von der Gesetzgebung auch unterschiedliche Entwicklungsgrade der einzelnen Standorte berücksichtigt werden. Im Elisabeth Vinzenz Verbund vergleicht man die Digitalisierungsvorhaben im Rahmen des KHZG gerne mit dem „Ironman“-Wettkampf. Der Verbund ist mit allen Standorten gemeinschaftlich angemeldet und hat eine gewisse Zeit für Training und Vorbereitung. Aber: Alle starten auf einem anderen Trainingslevel. Die einen sind stärker im Schwimmen, die anderen im Fahrradfahren, wieder andere dominieren im Laufen. Diese Unterschiede müssen bei den Planungen berücksichtigt werden.

Benefits für Mitarbeitende und Patient:innen

Im Fokus aller Digitalisierungsmaßnahmen stehen auch für den Elisabeth Vinzenz Verbund das Personal und die Patient:innen. Daher haben bei allen Digitalisierungs- und IT-Vorhaben klinische Prozesse immer Vorrang, denn diese generieren unmittelbar optimierte Prozesse für diese Zielgruppen. Das medizinische und pflegerische Personal profitiert unter anderem in den Bereichen Diagnostik und Versorgung von Entlastung. Patient:innen erhalten eine höherwertige und schnellere Behandlung durch passgenaue Medikamentierung, effizientere Abstimmungen zwischen Fachabteilungen und externen Partnern. Dass dies auch zu weniger Doppelbehandlungen führt, ist ein weiterer wichtiger Benefit.

KHZG bietet auch Lösungsansätze für Fachkräftemangel

Motivation und Ehrgeiz in der Umsetzung reichen jedoch allein stehend nicht aus. Das Kompetenzprofil von IT-Expert:innen hat sich massiv gewandelt. Es sind heute mehr denn je Persönlichkeiten gefragt, die fachlich überzeugen, aber auch hohe Kommunikationsfähigkeiten mitbringen, um in komplexen

Transformationsprozessen immer wieder als „Übersetzer:innen“ zwischen Fachabteilungen vermitteln zu können. Hier ist auf der einen Seite enormer Schulungsbedarf entstanden, auf der anderen Seite fehlen den Kliniken rein quantitativ die notwendigen Ressourcen. Und zusätzliches Fachpersonal ist auf dem Markt schwer zu finden.

Kliniken befinden sich, gerade in den Bereichen IT und Digitalisierung, im direkten Wettbewerb mit Unternehmen aller Branchen um die besten Kandidat:innen. Das macht das Recruiting noch herausfordernder, Top-Persönlichkeiten auf dem Markt zu identifizieren, aktiv in den Dialog zu treten und dann zu überzeugen.

Daher ist es entscheidend, dass im Rahmen des KHZG explizit auch Personalmaßnahmen eingeschlossen sind. Es eröffnet Kliniken damit die Chance, im Bereich Personal unter anderem auch auf externe Unterstützung zurückzugreifen und sich, nicht zuletzt im Recruiting, von spezialisierten Personalberatungen begleiten zu lassen. Denn mit auf dieses Branchensegment angepassten (Such-) Methoden können häufig schneller und erfolgreich sowie nachhaltig passende Kandidat:innen für Kliniken identifiziert werden. Damit ist Personal wohl das wichtigste Investment auf dem Weg in die digitale Zukunft.



Autor: Wolf-Christian Varoß, Elisabeth Vinzenz Verbund GmbH