



Digitalisierung und Automatisierung im Gesundheitswesen

Wie sich die Arbeitswelt und damit die Anforderungen an das Personalmanagement verändern

Von Dr. Hilke Koers und Dr. Nicole Hartwich

Die hybride Zusammenarbeit und der Einsatz digitaler Arbeitsmethoden bieten im Gesundheitswesen sowohl Chancen als auch Herausforderungen für das Personal. Die Effizienzsteigerung, verbesserte Diagnose- und Behandlungsunterstützung, Flexibilität und Telemedizin sind positive Aspekte dieser Entwicklungen. Gleichzeitig müssen jedoch der Fortbildungsbedarf, Datenschutz, die Bewahrung menschlicher Interaktion und die Anpassung an Veränderungen in Arbeitsabläufen berücksichtigt werden. Eine erfolgreiche Implementierung erfordert eine aktive Einbindung und Unterstützung des Personals, um die Qualität der Patientenversorgung weiterhin sicherzustellen und die Vorteile der Technologie optimal zu nutzen.

Keywords: Personalmanagement, Strategie, Digitalisierung

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen stellt in Deutschland seit Jahren eine große Herausforderung dar. Die steigende Nachfrage nach qualifiziertem medizinischem Personal in Kranken-

häusern, Pflegeeinrichtungen und anderen Gesundheitseinrichtungen steht einer begrenzten Anzahl von verfügbaren Fachkräften gegenüber. Dieses Ungleichgewicht führt zu erheblichen Engpässen und beeinträchtigt die Qualität der Patientenversorgung. Der demografische Wandel, die zunehmende Komplexität medizinischer Behandlungen sowie die Arbeitsbelastung und die geringe Attraktivität des Berufs tragen zu dieser Problematik bei.

Gleichzeitig haben Digitalisierung und Technologisierung in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung im Gesundheitswesen in Deutschland erfahren. Durch den Einsatz moderner Technologien und digitaler Lösungen eröffnen sich neue Möglichkeiten zur Unterstützung von medizinischem Personal, sowie zur Verbesserung der Patientenversorgung und der Effizienz im Gesundheitssystem. Der sogenannten hybriden Zusammenarbeit, d.h. der Zusammenarbeit von Mensch

und Maschine, kommt somit eine entscheidende Rolle im Umgang mit dem Fachkräftemangel zu.

Chancen und Risiken hybrider Zusammenarbeit

Durch die Digitalisierung und Automatisierung können viele Arbeitsprozesse effizienter gestaltet werden. Ein Beispiel dafür ist die Telemedizin, bei der Patienten per Video-Chat mit Ärzten kommunizieren können. Auch die Robotik wird im Gesundheitswesen immer präsenter. Roboter können beispielsweise bei Operationen eingesetzt werden und unterstützen Ärzte und Pflegekräfte bei ihrer Arbeit. Hybride Zusammenarbeit bietet insbesondere im Gesundheitswesen viele Vorteile wie eine erhöhte Effizienz, präzisere Diagnostik oder verbesserte Flexibilität der Mitarbeitenden. Um diese Vorteile vollumfänglich nutzen zu können sind jedoch einige Herausforderungen zu bewältigen. Der Einsatz neuer Technologien erfordert eine

kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden, um sicherzustellen, dass sie mit den digitalen Tools und Arbeitsmethoden vertraut sind. Zudem müssen Gesundheitseinrichtungen die Balance zwischen Automatisierung und menschlicher Interaktion finden, um sicherzustellen, dass die menschliche Komponente in der Patientenbetreuung nicht vernachlässigt wird. Insbesondere die folgenden Chancen und Herausforderungen sind zu beachten und erfordern eine aktive Gestaltung im Rahmen des Personalmanagements.

Effizienzsteigerung und verbesserte Unterstützung: Die Integration digitaler Tools und Automatisierung ermöglicht eine Effizienzsteigerung für das Personal. Repetitive Aufgaben können automatisiert werden, sodass mehr Zeit für komplexe Aufgaben und die direkte Patientenversorgung zur Verfügung steht. Zudem bieten KI-gestützte Systeme in der medizinischen Diagnostik Ärzten Unterstützung bei der Interpretation von Bildern und liefern präzisere Informationen, was zu optimierten Diagnosen und Behandlungen führt.

Flexibilität: Die Einführung von Telemedizin eröffnet Ärzten und anderen medizinischen Fachkräften die Möglichkeit, flexibler zu arbeiten und Patienten auch außerhalb der Praxisräume zu betreuen. Die Fernkonsultation ermöglicht es, Zeit- und Ortsbeschränkungen zu überwinden und gleichzeitig die Qualität der medizinischen Versorgung aufrechtzuerhalten.

Veränderungen in Arbeitsabläufen und -strukturen: Die Einführung neuer digitaler Arbeitsmethoden kann Veränderungen in Arbeitsabläufen und -strukturen mit sich bringen. Hierbei sind eine Anpassung und möglicherweise eine Umgestaltung von aktuellen Rollen und Verantwortlichkeiten erforderlich. Eine aktive Einbindung des Personals in den Implementierungsprozess ist entscheidend, um den Übergang erfolgreich zu gestalten.

Neue Kompetenzen und Qualifikationen: Die Arbeitswelt der Zukunft erfordert neue Kompetenzen und Qualifikationen von den Mitarbeitern. Soft Skills wie Empathie und Kommunikationsfähigkeit sind nach wie vor wichtig, aber auch digitale Kompetenzen und IT-Kenntnisse werden immer wichtiger. Mitarbeiter im Gesundheitswesen müssen lernen, mit neuen Technologien umzugehen und diese effektiv einzusetzen.

Auch lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind wichtige Aspekte, um den sich immer wandelnden Anforderungen der digitalen Arbeitswelt der Zukunft im Gesundheitswesen gerecht zu werden. Gesundheitseinrichtungen müssen hierbei eine aktive Rolle spielen und ihren Mitarbeitern entsprechende Schulungen und Weiterbildungen anbieten.

Bewahrung menschlicher Interaktion und Fürsorge: Bei der Einführung hybrider Zusammenarbeit von Mensch und Maschine ist es entscheidend, sicherzustellen, dass die menschliche Interaktion und die empathische Fürsorge in der Patientenversorgung erhalten bleiben. Die Balance zwischen technologischer Unterstützung und persönlicher Betreuung muss gewahrt werden, um eine bestmögliche Patientenerfahrung zu bieten.

Diese Veränderungen in der neuen Arbeitswelt im Gesundheitswesen bringen neue Anforderungen an das Personalmanagement mit sich.

Die neue Rolle des Personalmanagements

Das Personalmanagement spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung einer Kultur der Offenheit und des Vertrauens in einem Unternehmen. Indem es eine Umgebung schafft, in der Mitarbeiter ermutigt werden, neue digitale Arbeitsmethoden auszuprobieren und Ideen für Zusammenarbeit mit KI oder Robotik einzubringen, können Innovation und Kreativität gefördert und neue Arbeitsmethoden ausprobiert werden. Regelmäßige Kommunikation und offener Austausch sind dabei von großer Bedeutung.

Um in einer hybriden Arbeitsumgebung erfolgreich zu sein, ist es wichtig, dass Mitarbeiter alle erforderlichen Fähigkeiten besitzen. Daher sollte das Personalmanagement relevante Kompetenzen für die hybride Zusammenarbeit identifizieren und Mitarbeiter bei der Entwicklung dieser Kompetenzen unterstützen. Dies kann durch gezielte Schulungen, Mentoring-Programme oder die Zusammenarbeit mit externen Experten erfolgen. Diese Programme sollten darauf abzielen, Mitarbeitende auf die Nutzung neuer digitaler Arbeitsmethoden vorzubereiten. Zudem sind Schulungen zu digitalen Tools und Datenschutzbestimmungen entscheidend, um eine gesetzeskonforme Nutzung sicherzustellen.

Um die hybride Zusammenarbeit angemessen zu honorieren und zu fördern, kann das Personalmanagement neue Karrieremodelle und Anreizsysteme einführen. Dabei sollten Karrierewege für digitale Spezialisten, digitale Multiplikatoren, sowie für Projektmanager oder Teamleiter geschaffen werden, die die hybride Zusammenarbeit fördern und Freiräume für das Ausprobieren von neuen Technologien schaffen. Gleichzeitig sollten Anreizsysteme entwickelt werden, die die Nutzung neuer digitaler Arbeitsmethoden belohnen.

Handlungsempfehlungen

Um den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt der Zukunft im Gesundheitswesen gerecht zu werden und dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen Unternehmen und Mitarbeiter aktiv werden. Unternehmen sollten ihre Arbeitsabläufe und -kultur anpassen und ihren Mitarbeitern entsprechende Schulungen und Weiterbildungen anbieten. Auch die Gestaltung von modernen Arbeitsplätzen und die Förderung von New Work Maßnahmen sind wichtige Handlungsempfehlungen.

Mitarbeiter im Gesundheitswesen müssen sich auf die Veränderungen einstellen und ihre Kompetenzen und Qualifikationen entsprechend anpassen. Auch die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und zur Weiterbildung ist ein wichtiger Aspekt, um den Anforderungen der Arbeitswelt der Zukunft im Gesundheitswesen gerecht zu werden.

Insgesamt kann das Personalmanagement durch die Förderung einer Kultur der Offenheit und des Vertrauens, die Bereitstellung von Weiterbildungsprogrammen, die Sicherstellung von Ressourcen, die Identifikation und Entwicklung relevanter Kompetenzen sowie die Einführung neuer Karrieremodelle und Anreizsysteme einen maßgeblichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der hybriden Zusammenarbeit leisten. ■

Dr. Hilke Koers

Senior Managerin Healthcare
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
hkoers@kpmg.com

Dr. Nicole Hartwich

Managerin Healthcare
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
nhartwich@kpmg.com