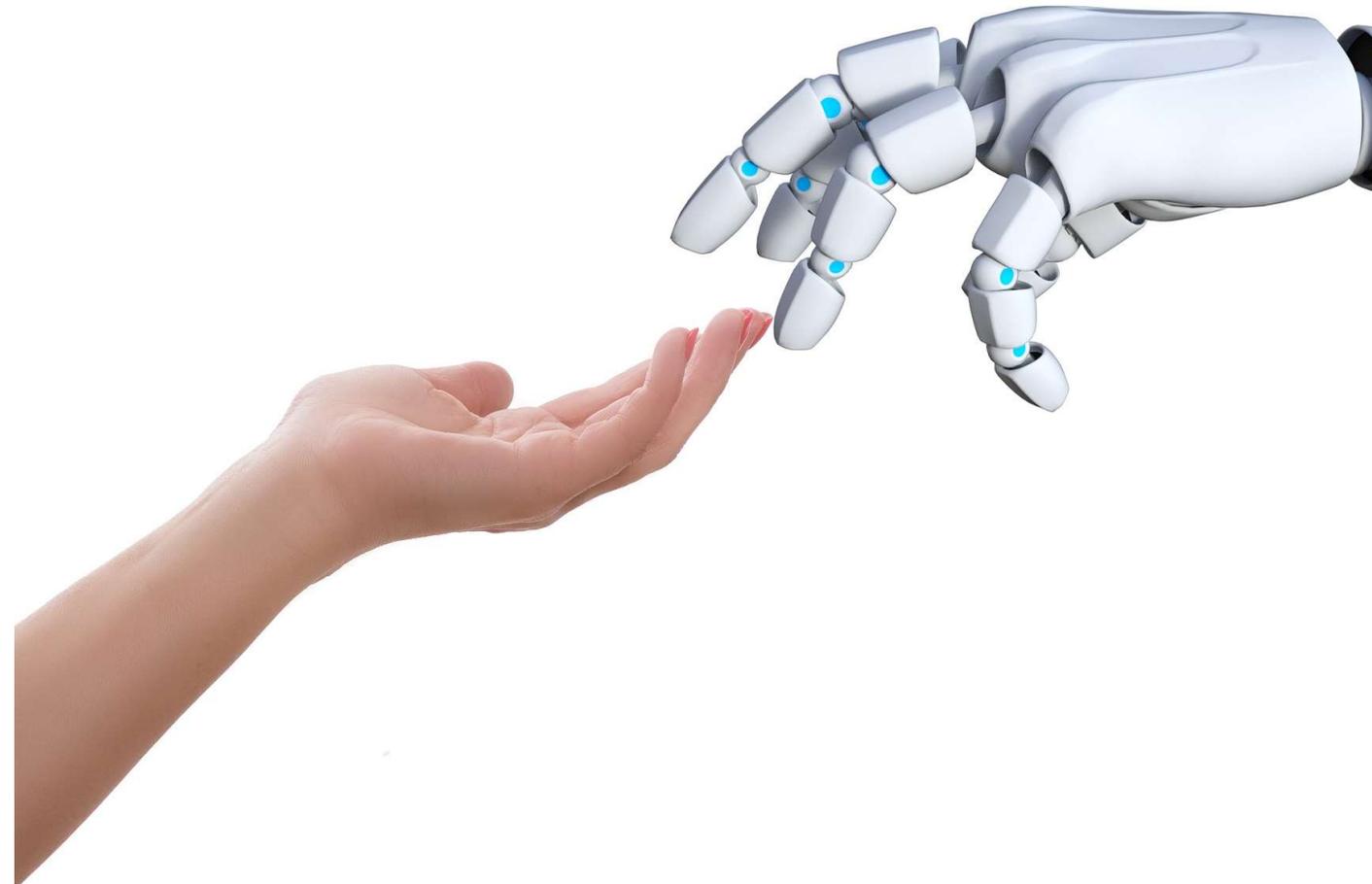


h Klemmbrett zum Tablett

wicklung
taler Kompetenzen
Krankenhaus

Controllertag
08. Juli 2022

n



lein
chäftsführender Direktor
Nikolaus-Hospital
Wallerfangen

J. Stübner
Geschäftsführer
Stübner & Partner
Unternehmensentwicklung

Ausgangssituation:

1. Digitalisierungsbedarf Krankenhäuser

Gesetzlicher Rahmen

1. Krankenhauszukunftsgesetz

Ziele Digitalisierung Krankenhaus

Strategische Handlungsfelder Deutsche Krankenhaus Gesellschaft (DKG)

Analyse digitale Kompetenzen

1. Definition digitale Kompetenzen
2. Entwicklungsstufen Kompetenzen
3. Digitale Kompetenzen Medizin
4. Digitale Kompetenzen Pflege

Handlungsfelder digitale Kompetenzen

1. Struktur Handlungsfelder
2. Strategische Handlungsfelder
3. Organisationsorientierte Handlungsfelder
4. Rollen-, Personenorientierte Handlungsfelder

Digitale Kompetenzen

1. Organisationsorientiert
2. Rollen-, personenorientiert - Medizin
3. Rollen-, personenorientiert - Pflege

Operationalisierung

AM – Modell der Digitalisierungsreife - Sektor übergreifende Digitalisierungsreife wird nicht erfa

Kriterien EMRAM – Electronic Medical Records Adoption Model	% KH D
Digitale Vernetzung der Krankenhäuser untereinander, auch Trägerübergreifend (Telekonzil, ...); Sektor übergreifende, digitale Vernetzung der Gesundheitspartner	Fehlt
Lückenlose elektronische Patientenakte integriert in alle klinischen Bereiche. Data Warehouse als Basis für klinische und betriebliche Analysen.	0,0
Klinische Dokumentation interagiert mit intelligenter klinischer Entscheidungsunterstützung UND Vorhandener IT- gestützter, geschlossener Medikationsprozesses	1,2
Integrierte digitale Bildmanagementlösung (z. B. PACS) ersetzt alle filmbasierten Bilder.	18,0
Elektronische Verordnung mit klinischer Entscheidungsunterstützung in mindestens einem klinischen Bereich und für Medikation.	5,4
IT- gestützte klinische Dokumentation und Einsatz elektronischer Verordnungen durch Ärzte bzw. Pflegepersonal. (eMAR - electronic Medication Administration Record).	9,9
Eine elektronische Patientenakte ermöglicht die Zusammenfassung und Harmonisierung von Daten aus verschiedenen klinischen Quellen im gesamten Krankenhaus.	26,9
Informationssysteme für die großen diagnostischen und versorgenden Abteilungen (Labor, Radiologie, Apotheke) sind installiert.	1,2
Informationssysteme für die großen diagnostischen und versorgenden Abteilungen (Labor, Radiologie, Apotheke) sind nicht installiert.	38,3
Stichprobengröße Deutschland n: 2014 bis 2017=167 (2012=340)	2,3
Durchschnittswert Deutschland: (2012= 1,8)	

al-Radar – Bestands- und Bedarfserhebung Digitalisierungsbedarf Krankenhäuser

der Auswertung für deutsche Krankenhäuser ergeben sich interessante Schwerpunkte hinsichtlich Digitalisierungsbedarfe. Sie sind Grundlage für Bedarfe hinsichtlich digitaler Kompetenzen, welche in Handlungsfeldern zu stärken sind.

ken tauschen wenig Daten aus

n zu 234 Kriterien*

der durchschnittlich erreichten Punkte

turen und Systeme



enz-Management und Performanz



isatorische Steuerung und Datenmanagement



che Prozesse



nationsaustausch



health

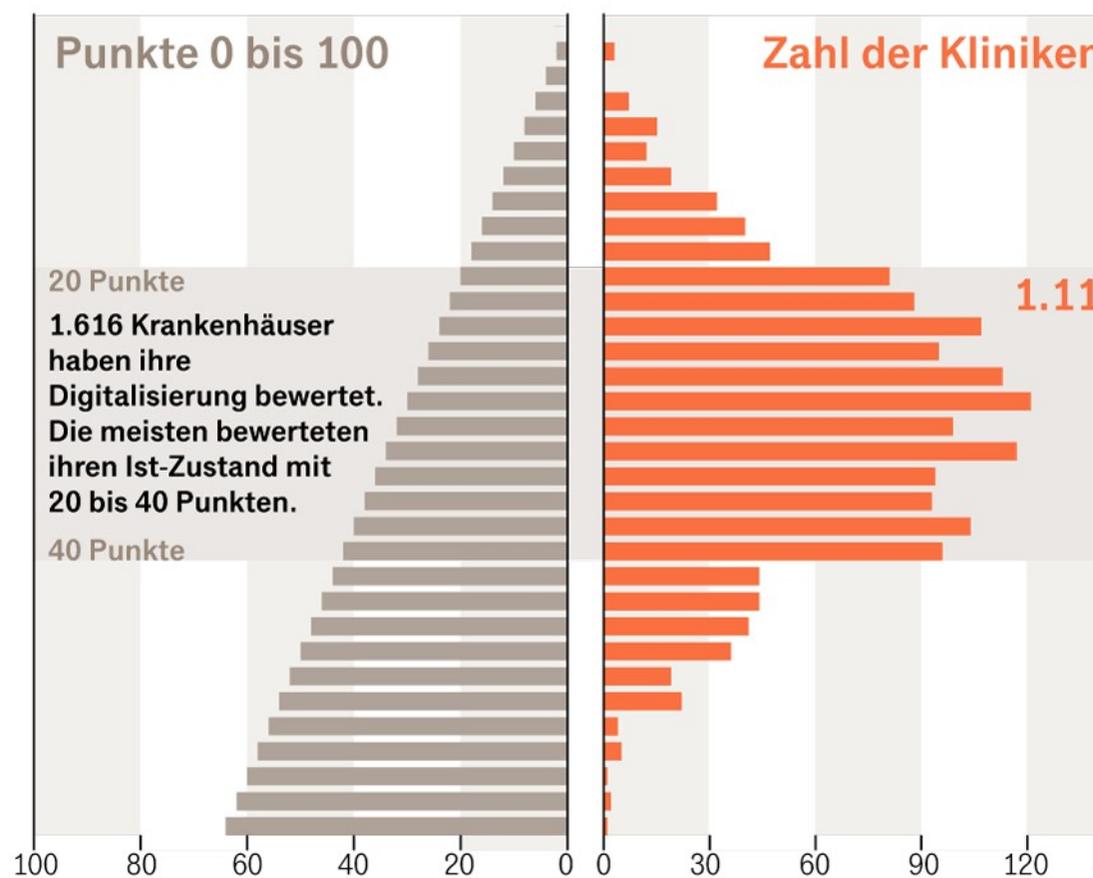


ntenpartizipation

Digitalisierung in Kliniken ausbaufähig

Befragung zu Digitalisierung in Deutschland

Kliniken erreichen im Durchschnitt 33 von 100 Punkte



*1.616 Krankenhäuser haben ihre Digitalisierung bewertet

Digital-Radar – Bestands- und Bedarfserhebung Digitalisierungsbedarf Krankenhäuser



St. Nikolaus-Hospital

IK-Nr. 261000364

Gesamtbewertung

DigitalRadar

21

DigitalRadar Score
(Max = 100)

EMRAM
HIMSS SOLUTION

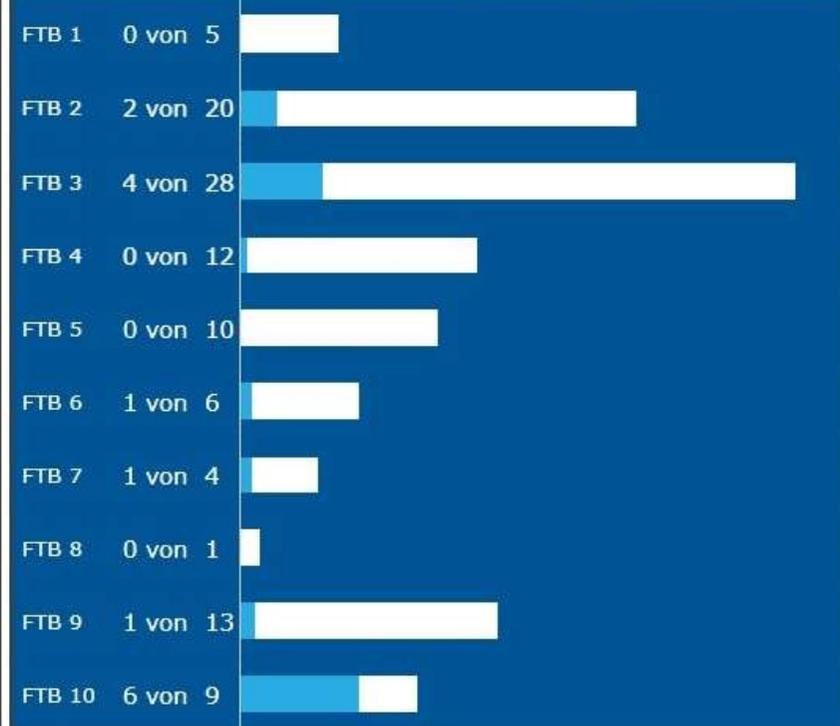
0

Prognostizierte Stufe
EMRAM-Indikators (M)

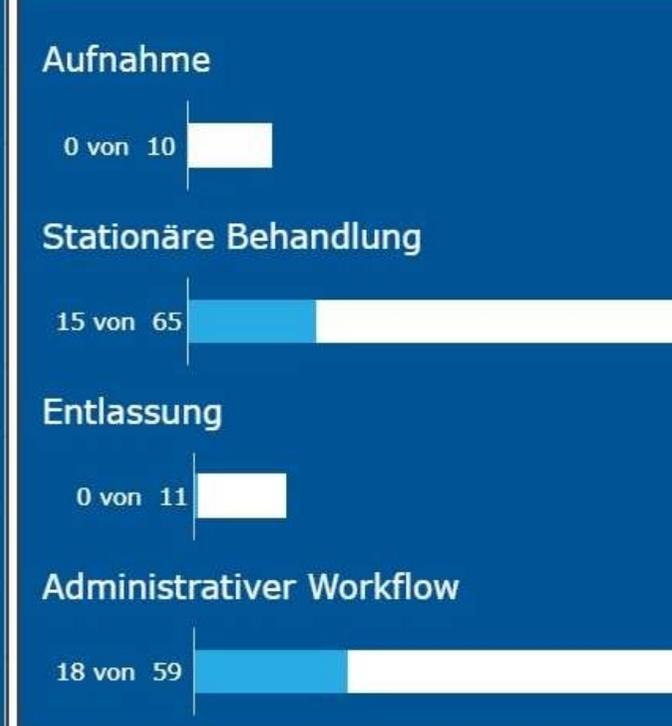
Ergebnisse nach DigitalRadar-Dimensionen



Ergebnisse in Anlehnung an die Fördertatbestände nach § 19 KHSFV



Krankenhausinterne Prozessbewertung



al-Radar – Bestands- und Bedarfserhebung Digitalisierungsbedarf Krankenhäuser – Pflege

Pflegenotstand in Deutschland ist seit 2018 weiter angestiegen. Eine Entlastung der Pflegerinnen und Pfleger ist notwendig. Nach der Hans Böckler-Stiftung fehlen 50.000 Pflegekräfte auf Intensivstationen. 01.06.2020

Deutsche Krankenpfleger am Limit

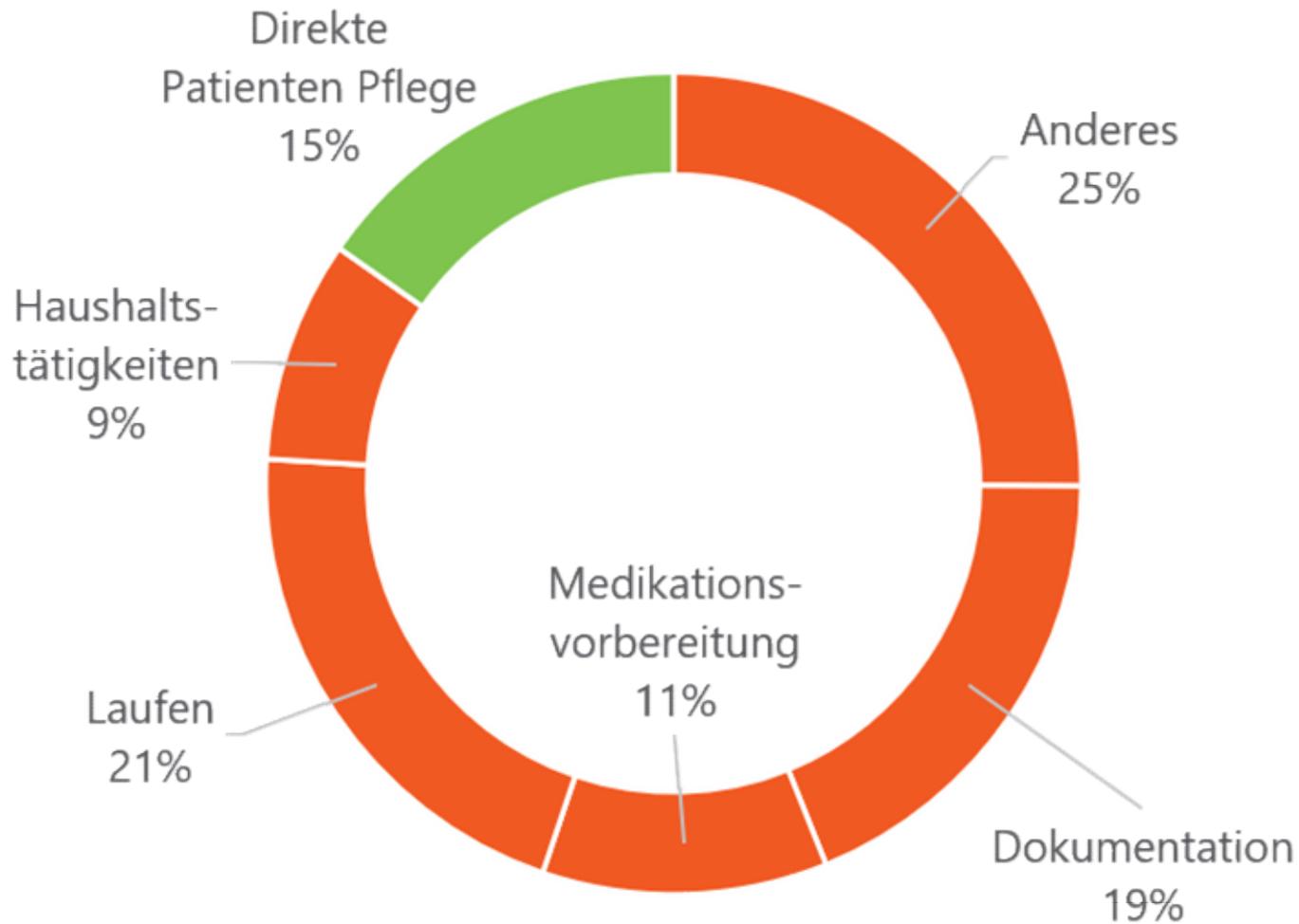
betreuende Patientenzahl pro Pflegefachkraft in Kliniken nach Ländern 2018



Stand- und Bedarfserhebung Digitalisierungsbedarf Krankenhäuser – Pflege

Die Digitalisierung der **Medikationsvorbereitung** und der **Pflegedokumentation** sind bei 30% der Tätigkeiten Entlastungen im ersten Schritt möglich. Zentraler Schwerpunkt ist die Pflegedokumentation und dazu notwendigen digitalen Kompetenzen der Pflegerinnen und Pfleger.

Zeit pro Tätigkeit und Schicht¹



4 Milliarden Euro für die Modernisierung von Krankenhäusern

Das Bundesamt für Soziale Sicherung wird ein Krankenhauszukunftsfonds (KHZF) eingerichtet. Ab dem 1. Januar 2021 werden dem KHZF durch den **Bund 3 Milliarden Euro** über die Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds zur Verfügung gestellt.

Länder und/oder die Krankenhausträger übernehmen **30 Prozent** der jeweiligen Investitionskosten.

Insgesamt steht für den KHZF somit ein Fördervolumen von bis zu **4,3 Milliarden Euro** zur Verfügung.

Krankenhausträger können bereits seit dem 2. September 2020 mit der Umsetzung von Vorhaben beginnen und ihren Förderbedarf bei den Ländern anmelden. Ab Inkrafttreten des Gesetzes bis zum 31. Dezember 2021 können die Länder Förderanträge an das Bundesamt für Soziale Sicherung einreichen. Bis dahin nicht beantragte Bundesmittel werden bis Ende 2023 an den Bund zurückgeführt.

Nur über länderübergreifende Vorhaben können über den KHZF gefördert werden.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/krankenhauszukunftsgesetz>

Insgesamt sind **6.330 Anträge** mit einem Fördervolumen von **3,036 Milliarden Euro** eingegangen.

„**Digitale Dokumentation**“ (1.533 Anträge), „**Patientenportale**“ (1.130) und

„**Medikationsmanagement**“ (937), „**Informationssicherheit**“ (776).

Verbleibender Antragstand gesamt: **3.036.341.023,83€** Bereitstellungsstand: **1.243.506.782,59€** - entspricht **40,99%**

Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation, ... Enormer Handlungsbedarf!

1. März 2021 **kennen 12%** der Krankenhausmitarbeiter und Mitarbeiterinnen das KHZG und die meisten wissen es nicht bzw. können damit wenig anfangen! Obwohl intensiv an KHZG-Anträgen gearbeitet

2020 in der Koalition beschlossen

1. Januar 2020 in Kraft getreten

1. März 2021 Einreichungsfrist Anträge (Saarland)

Kaum ein Krankenhausmitarbeiter hat je vom "Krankenhauszukunftsgesetz" (KHZG) gehört

12% Ich kenne es und weiß, was es beinhaltet

19% Ich kenne es, weiß aber nicht, was es beinhaltet

65% Noch nie davon gehört

4% Keine Angabe



„Wenn sie einen Scheißprozess digitalisieren, dann haben sie einen scheiß digitalen Prozess!“

Stefan Dirks, CEO von Telefónica Deutschland

<https://www.computerwoche.de/g/die-besten-it-sprueche-2015,106507,3#galleryHeadline>

Medizinische, pflegerische, kaufmännische Führungskräfte treiben die Digitalisierung - IT unterstützt

Entwicklung des Prozessverständnisses bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Konsequente Ausrichtung der Prozesse entlang der Patientenpfade im Krankenhaus an den Patienten

Digitale Gestaltung von sektorübergreifenden Prozessen – „Heilung von Medienbrüchen“

Konsequente Ausrichtung der Organisation auf die Patientenpfade

Entwicklung der prozessorientierten Kommunikation aller Organisationseinheiten

Entlastung des medizinischen, pflegerischen und kaufmännischen Personals bei der Dokumentation

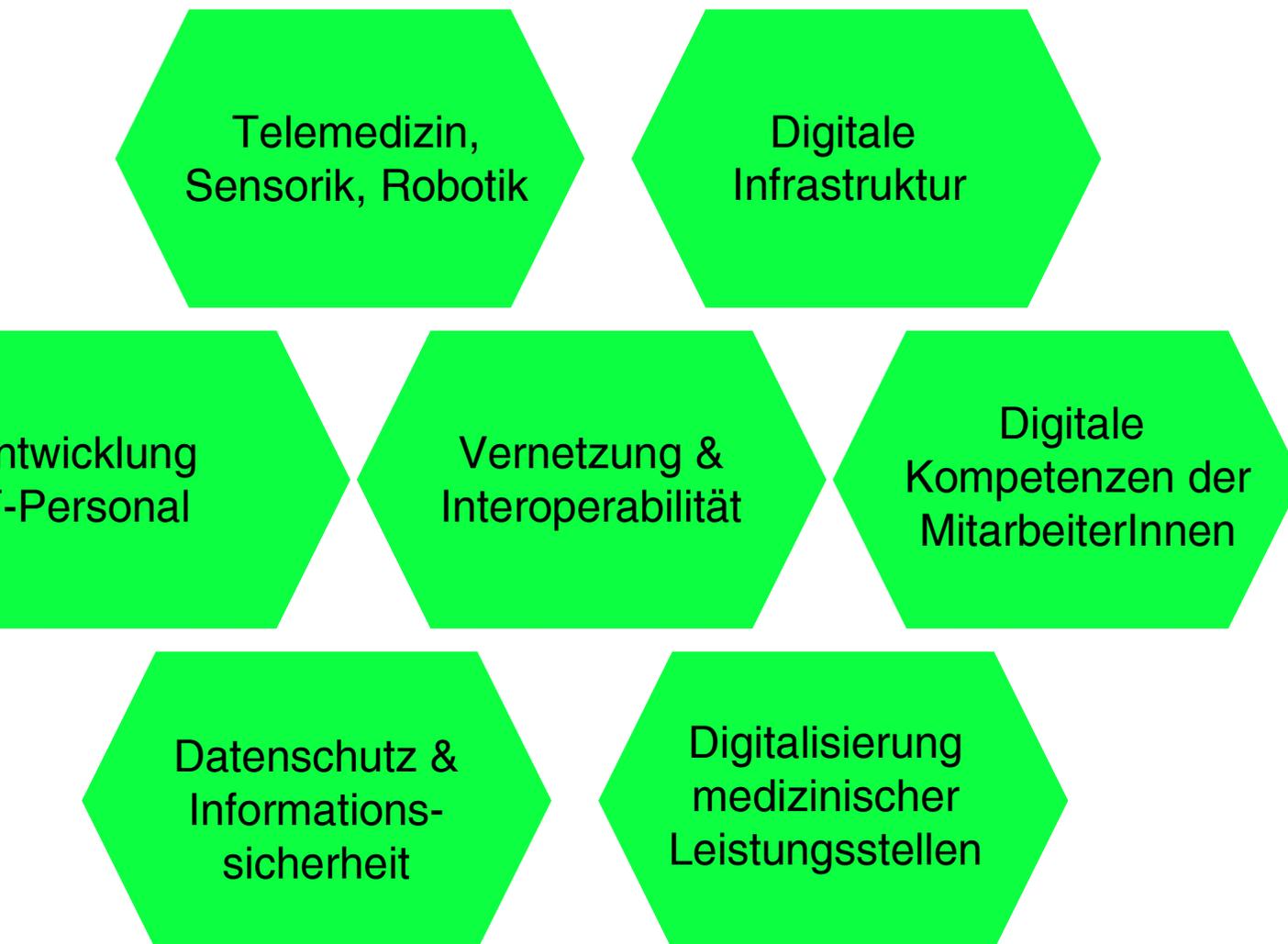
Erleichterung der Bereitstellung von Patientendaten, Patienteninformationen

Mindererung der Auswirkungen des Personalmangels durch Digitalisierung und Automatisierung

Entwicklung digitaler Kompetenzen für alle Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stärkung der Informations-, Daten- und IT-Sicherheit in der gesamten Organisation

Steigerung der Attraktivität des Krankenhauses als Arbeitgeber



Die deutsche Krankenhausgesellschaft hat 7 strategische Handlungsfelder für die Digitalisierung definiert.

Eine weitere Operationalisierung wäre wünschenswert.

Insbesondere das Feld der „digitalen Kompetenzen der MitarbeiterInnen“ –

Hier leistet die Autoren ein Beitrag

Definition digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenz umfasst **Kenntnisse und Fähigkeiten**, die für die Nutzung **von Informations- und Kommunikationstechnik sowie digitalen Medien** erforderlich sind [1].

Die Kenntnisse und Fähigkeiten können bei der **Erfüllung von Aufgaben, Lösung von Problemen, Kommunikation, Verwaltung, Zusammenarbeit, Erstellung und Teilung von Inhalten angewandt** werden [2].

Darüber hinaus **schließt digitale Kompetenz die Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen, Fähigkeiten, Strategien und Werte ein**, die ein effektives, effizientes, verantwortungsvolles, kreatives, autonomes, flexibles, ethisches und reflektiertes Handeln im Kontext von Arbeit, Freizeit und Lernen ermöglichen [2].

[OECD \(2014\). Developing digital literacies.](#)

[Ferrari, A. \(2012\). Digital competence in practice: An analysis of frameworks. Sevilla: JRC IPTS.](#)

<https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kompetenzentwicklung>

<https://www.lionsandbees.com/2019/09/27/digitale-kompetenzen>

<https://www.gepedu.de/digitale-kompetenzen>

<https://www.ppm-online.org/pflegedienstleitung/pflegepersonal/kompetenzstufen-im-pflegedienst>

Lehnung an Peter Johann werden folgende Kompetenzstufen bei der Entwicklung digitaler Kompetenzen vorgeschlagen. Für die einzelnen Kompetenzfelder sind unterschiedliche Kompetenzstufen notwendig. Sie werden aus den Kompetenzanforderungen abgeleitet. Die Weiterinnen und Mitarbeiter.....



wicklung...

1. Digitaler Kompetenzen in Forschung und Studium

2. Digitaler Kompetenzen in Aus-, Fort-, Weiterbildung

3. Digitaler Kompetenzen im „laufende Betrieb“ **????**

Digitale Kompetenzen Medizinerinnen und Mediziner im Studium

Im Medizinstudium beginnt sich die Überzeugung durchzusetzen, dass Medizinerinnen und Mediziner digitale Kompetenzen benötigen.

2020 wurden **25 Lehrveranstaltungen** zu „Digitale Kompetenzen“ analysiert, davon **11 an medizinischen Fakultäten...**

2021 wurde der Nationale Lernziel Katalog des medizinischen Fakultätentages in der Neufassung veröffentlicht.

1. Digitale Kompetenzen sind hier nicht explizit ausgewiesen
2. Lediglich „Fehlermöglichkeiten, Risiken und Grenzen bei Anwendung von IT-Systemen im interprofessionellen Kontext erklären sowie Maßnahmen kennen, um diese Risiken zu minimieren.“

2020 wies das Deutsche Ärzteblatt auf die digitalen Kompetenzen der zukünftigen MedizinerInnen hin.

Nationaler Lernzielkatalog Digitale Kompetenzen IMPP¹ 2020

Medizinische Informationsmanagement und Kommunikation
Medizinische Klassifikationssysteme und Terminologien
Informationssysteme im Gesundheitswesen
Medizinische Signal- und Bildverarbeitung
Apps, Entscheidungsunterstützung und künstliche Intelligenz
Gesundheitstelematik und Telemedizin
Datenschutz und regulatorische Anforderungen
Medizinische Dokumentation und Informationsverarbeitung
Zugriff auf medizinisches Wissen

Aulenkamp J, Mikuteit M, Löffler T, Schmidt J. Overview of digital health teaching courses in medical education in Germany in 2020. *GMS J Med Educ.* 2021;38(4):Doc80. DOI: 10.3205/zma001476, URN: urn:nbn:de:0183-zma001476-80-1
<https://nklm.de/zend/menu>
<https://www.aerzteblatt.de/archiv/213155/Medizinische-Ausbildung-Welche-Kompetenzen-braucht-der-Arzt>
https://digid.jff.de/digid_paper/digitale-kompetenz-als-hochschulweiter-bezugspunkt-in-einem-strategieentwicklungsprozess/
<https://www.zavamed.com/de/digitalisierung-in-der-medizinischen-ausbildung>
<https://digitales-gesundheitswesen.de/dr-med-sebastian-kuhn/>

<https://www.gmds.de/de/aktivitaeten/medizinische-informatik/arbeitsgruppe-lehre-in-der-medinin/>

Digitale Kompetenzen Medizinerinnen und Mediziner Fort- und Weiterbildung

Digitale Transformation der Medizin Curriculum 4.0 (Postgraduale Weiterbildung 1 Semester)

Modul 1: Digitale Arzt-Patienten-Kommunikation und soziale Netzwerke

Modul 2: Smart Devices und medizinische Apps

Modul 3: Telemedizin, Telekonsil

Modul 4: Virtual Reality, Augmented Reality und Computer-assistierte Chirurgie

Modul 5: Individualisierte Medizin und Big Data

Modul 6: Künstliche Intelligenz (KI)

Modul 7: Ärztliche Entscheidungssituationen auf Basis KI-Unterstützungssysteme

<https://merton-magazin.de/apps-auf-rezept?tags=Curriculum%204.0>

<https://www.online-oup.de/article/digitale-transformation-der-medizin/originalarbeiten/y/m/1444?page>
<https://www.berufsreport.com/medizin-in-der-digitalisierung-kommt-der-digitale-ar>

Digitale Kompetenzen Krankenhaus entwickeln bei „laufendem Betrieb“

Bei der Ausbildung von Ärzten werden erste Konzepte zur Entwicklung der digitalen Kompetenzen umgesetzt.

Die Geschwindigkeit, Breite und Tiefe der Umsetzung der Konzepte muss gesteigert werden!

Bei der Fort- und Weiterbildung für Ärzte gibt es bezüglich digitaler Kompetenzen großen Bedarf. Zwar ist die Fortbildung verpflichtend vorgeschrieben (§ 95d SGB). Allerdings sind die Angebote noch unzureichend.

Die Entwicklung digitaler Kompetenzen Krankenhaus im „laufendem Betrieb“ organisationsbezogen – hier eher keine Lösungen. Es gibt zu wenig Konzepte, aber großen Handlungsbedarf!!

Insbesondere interdisziplinäre, bereichs- und rollenübergreifende (medizinisch, pflegerisch, kaufmännisch, ...).
Formate der Kompetenzentwicklung entlang der Patientenfahre fehlen – Hier auch mit dem Schwerpunkt der Prozess-Kommunikation zwischen den beteiligten Leistungserbringern – horizontal und auch vertikal!

<https://blogs.sonia.de/inweit/digitalisierung/>

Digitale Kompetenzen Medizinerinnen und Medizinern entwickeln im „laufendem Betrieb“

„laufenden Betrieb“ bestimmen die Patientinnen und Patienten den Ablauf im Krankenhaus

Erhebung Anforderungen digitale Kompetenzen Medizin

Nach dem Digital-Radar, wird neben der digitalen Reife werden auch Kompetenzanforderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen des Krankenhauses abgeleitet.

Weitere Anforderungen ergeben sich aus den spezifischen Digitalisierungsprojekten im Rahmen des KHZG. Zusätzliche Kompetenzanforderungen ergeben sich auch aus den Hersteller geprägten Lösungen (z.B. NEXUS) (Schulung Key User an den Lösungen)

Daraus leiten sich die Anforderungen an die digitalen Kompetenzen für die gesamte Organisation sowie prozess-, organisations-, rollen- und personenspezifische Kompetenzen für die einzelnen Organisationseinheiten entlang der Patientenpfade ab.

Umsetzung der Anforderungen im „laufenden Betrieb“

Die Entwicklung digitaler Kompetenzen Krankenhaus – organisationsbezogen im „laufenden Betrieb“ – gibt es keine Lösung. Es gibt wenig Konzepte, aber großen Handlungsbedarf!!

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht einfach auf Seminare und Trainings gehen - nicht in den bestehenden Benordnungen, welche notwendig wären.

Lernräume und Lernumgebungen müssen mehr in die Arbeitsumgebung und Arbeitsräume integriert werden. Dieses Konzept gibt hier praktische Antworten

Ein Ansatz ist die Ausbildung und der Einsatz von Digital-Coaches im laufenden Betrieb, die unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung digitaler Kompetenzen im täglichen Arbeitsprozess.

Abbau von Befürchtungen und Ängsten

Digitale Kompetenzen Pflege in Forschung und Studium

Digitale Kompetenzen werden hauptsächlich in den Bereichen Medizin- und Pflegeinformatik vermittelt. Viele Bachelorstudiengänge der Pflege, soziale Arbeit, Gesundheitsmanagement enthalten noch keine Module zur Entwicklung digitaler Kompetenzen! Hier besteht dringender Handlungsbedarf seitens der Hochschulen und der Lehre!

Dies insbesondere deshalb, weil neue Themen erst bei Akkreditierung bzw. Re-Akkreditierung der Studiengänge aufgenommen werden können. Postgraduale Fort- Weiterbildungen sind hier deutlich flexibler.

Digitale Kompetenzen Pflege in der Ausbildung

Bezüglich der Integration der Entwicklung digitaler Kompetenzen in der Ausbildung von Pflegefachkräften gibt es nach den rechtlichen Grundlagen vielfältige Initiativen von Positionspapieren über Analysen zu ersten konkreten Ansätzen (siehe Cluster Zukunft der Pflege)

Verbände fordern einen Strategieplan zur Digitalisierung der Pflege. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) als wichtigste Schnittstelle zwischen der Ausbildung und der pflegerischen Praxis entlang der Patientenpfade spielt das Thema digitale Kompetenzen aktuell noch keine Rolle.

Im Positionspapier der Landespflegekammer RLP wird auf die digitalen Kompetenzen in der Praxisanleitung hingewiesen, auch im Zusammenhang mit der finanziellen Förderung der Digitalisierung in Pflegeberufen. Gerade die Praxisanleiterinnen und Anleiter sind durch ihre Ausbildung in den Bereichen Methodik, Didaktik und Coaching prädestiniert, als Digital-Coaches im Pflegebereich tätig zu werden!

Digitale Kompetenzen in der Pflegeausbildung sowie Fort- und Weiterbildung

Kompetenzbereiche

Gemittelte Relevanz (N=87)

Medikation	86,8 %
Infektionsschutz und Datensicherheit	82,3 %
Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement	78,3 %
Risikomanagement	76,9 %
Projektmanagement	75,8 %
Informations- und Wissensmanagement in der Patientenversorgung	75,4 %
Informations- und Kommunikationssysteme	72,4 %
Netzwerk und IT	70,6 %
Grundlagen zur Pflegeinformatik	67,9 %
Entscheidungsunterstützung durch IT	64,7 %
Grundlagen des Managements	64,1 %
Health, Telematik und Telehealth	64,0 %
Interdisziplinäre und Stakeholdermanagement	61,1 %
Ressourcenplanung und Logistik	60,3 %
Risikomanagement	59,1 %
Enabling Technologies	58,8 %
Strategisches Management und Leadership	57,5 %
Personalmanagement in der Pflegeinformatik	55,2 %
Informationsmanagement in der Lehre, Aus- und Weiterbildung	52,7 %

Blau: Empfehlung der A

Digitale Kompetenzen im „laufenden Betrieb“ der Pflege entwickeln

der verpflichtenden Fort- und Weiterbildung der Pflegekräfte (§ 132 SGB V) zu digitalen Kompetenzen gibt es einen großen Bedarf – Es gibt es einige interessante Ansätze (Hochschule Ostfalia – siehe Quelle) – allerdings ist die Dauer und der Umfang mit 150 Stunden ist sehr hoch.

<https://blogs.sonia.de/inweit/digitalisierung/>

Im „laufenden Betrieb“ der Pflege, insbesondere bei Unterbesetzung, ist es nicht möglich Pflegekräfte in die erforderlichen Größenordnungen für die Professionalisierung frei zustellen.

Daher müssen andere didaktische Konzepte entwickelt werden – siehe dieses Konzept.

Wichtige Ziele bei der Entwicklung der digitalen Kompetenzen im Krankenhaus sind:

1. Das Prozessverständnis entlang der Patientenpfade, bereichsübergreifend zu entwickeln
2. Neben der digitalen Kommunikation die analoge bereichsübergreifende, interdisziplinäre Kommunikation deutlich weiter zu entwickeln... horizontal (entlang der Patientenpfade) und vertikal (zwischen Führung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Das spricht für eine Patientenpfad orientierte Entwicklung der digitalen Kompetenzen unter Einbeziehung der bereichsübergreifend, interdisziplinär agierenden Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei:

1. Digitalen Prozessteams für die Analyse sowie digitale und analoge Professionalisierung der Patientenpfade
2. Bereichsübergreifende Entwicklungsformate zur digitalen Kompetenz

Ressourcen bei der Entwicklung digitaler Kompetenz im Krankenhaus, insbesondere in der Pflege sind:

1. Pflegerinnen und Pfleger, die durch die Digitalisierung eine Entlastung erwarten
2. Pflegeschulen und Pflegestudiengänge bei Projekten zur Digitalisierung
3. Pflegeschüler und Pflegestudenten als digital affine Treiber der Digitalisierung
4. Praxisanleiterinnen und –anleiter als potentielle Digital-Coaches

Handlungsfelder zur Entwicklung digitaler Kompetenzen.

Kompetenzfelder - Spezifische Kompetenzen, welche entwickelt werden müssen.

Kompetenzstufen – Relevante, notwendige Ausprägungen der Kompetenzen.

Handlungsfelder – Anforderungen

Krankenhaus-Strategie

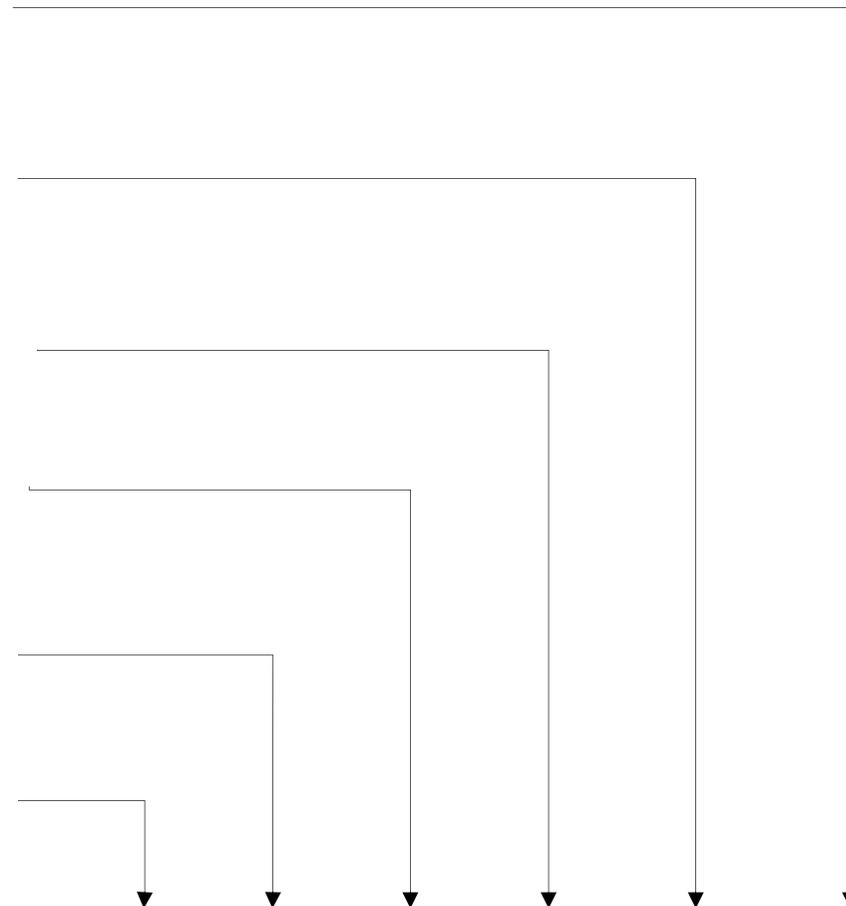
Prozesse, Patientenpfade

Organisation

Systeme

Rollenspezifik

Personenspezifik



Krankenhaus - strategische Handlungsfelder

Organisationsorientierte
Handlungsfelder

Rollen-,
Personenorientierte
Handlungsfelder

Region
entwickeln

Krankenhausstrategie:

Versorgungsauftrag - Medizinisch, Pflegerisch, Organisation, Infrastruktur, Wirtschaftlichkeit

Digitalisierungsstrategie:

Digitalroadmap – Prozesse, Technologien, Systeme, Organisation, Kompetenzen

Informationstechnologien-Strategie:

Infrastruktur, Medizintechnik, IT-Systeme, Schnittstellen, Standards

Einbinden Interessenvertreter:

Führungskräfte, Betriebsrat, Gewerkschaften, MitarbeiterInnen, ...

Organisation
entwickeln

Demografie-Analyse, Alter und bevorzugte Medien – lernen und Arbeiten:

Zielgruppen - Organisation - Bereichs-, Prozessbezogen

Kommunikations-, Medienkonzept:

Argumenter - „Warum Digitalisierung?“ - Organisation, Fachbereiche

Umsetzung in Verantwortung Führungskräfte:

Information, Kommunikation – Prozess-, Organisationsübergreifend, Interdisziplinär

Prozess-
verständnis
entwickeln

Erfassung, Darstellung Patientenpfade:

Im Krankenhaus, bereichsübergreifend, interdisziplinär

Darstellung Sektor übergreifender Prozesse:

Patientenpfade von Patienten zu Patienten

Vermittlung Prozessverständnis:

Führungskräfte in prozess-, organisationsübergreifenden, interdisziplinären Gruppen

Kommunikation

Interdisziplinäres, bereichsübergreifendes Kommunikationsverständnis:

Anbindung fachliche (medizinisch, pflegerisch, kaufmännisch, ...) Führung in die Digitalisierung

1. Führungskräfte - Steuerkreis Programm, Projekt „Digitalisierung“ bei uns in der Organisation
2. Analyse Digitalisierungsreife Marburger Bund – Medizinerinnen und Mediziner
3. Integration der Fach-, IT- und Digitalkompetenz

Priorisierung der Digitalisierungsthemen auf der Grundlage

1. Strategischer Handlungsfelder
2. KHZG-Fördertatbestände

Ableitung Anforderungen an die digitale Kompetenzen der Organisation

1. Strategische Handlungsfelder
2. Ausgewählte und bestätigte Fördertatbestände
3. Analyse Digitalisierungsreife – Ableitung der Bedarfe
 1. Mediziner „Marburger Bund“
 2. DigitalRadar – gesamte Organisation

Operationalisierung (Organisation, Planung, Umsetzung, Evaluation) Entwicklung digitaler Kompetenzen in der Organisation

1. Stärkung interner IT-Kompetenzen, IT-Ressourcen
2. Organisation bereichsübergreifende digital affiner Prozessteams – Analyse Patientenpfade
3. Dokumentation, Darstellung Patientenpfade (Qualität ISO 9001)
4. Benennung, Professionalisierung „Key User“ für IT-Systeme
5. Entwicklung, Professionalisierung „Digital Coaches“
6. Planung, Umsetzung Entwicklung digitaler Kompetenzen auf der Ebene der Organisation (Gesamt, Fachbereiche)

Führung „Digitalisierung“ -
medizinische, pflegerische,
firmeninterne Führungskräfte

2. Integration fachlicher
und IT-Kompetenzen

3. Stärkung interner
IT-Ressourcen, Kompetenz

Aufbau prozessualer
-Teams mit digital-affinen
Personen (ISO 9000)

5. Professionalisierung
Key User

6. Entwicklung didaktisches
Konzept Kompetenzentwicklung
(Professionalisierungsformen)

Lehrerinnen und
Lehrerfortbildung
„Digital-Coaches“

8. Planung, Umsetzung
Kompetenzentwicklung

9. Coaching im täglichen
Arbeitsprozess durch „Digital
Coaches“

Definition Zielgruppen
organisational, prozessual,
fachlich, rollenrelevant

2. Rollen-, demografie-,
medienspezifisches,
„Abholen“ Zielgruppen

3. Vermittlung
Digitalisierungsziele
und „Nichtziele“

Argumenter „Entwicklung
digitaler Kompetenzen“ -
Warum? Warum jetzt? Wie?

5. Prozessverständnis -
Patientenpfade
vermitteln

6. IT-System - Verständnis
Entwickeln, Ängste nehmen

Zielgruppenspezifische
Vermittlung Grundlagen
digitaler Prozesse, Systeme

8. Rollenspezifische Vermittlung
„Digitalisierungsrelevanter“
Standards und Klassifikationen

9. IT-Gläubigkeit relativieren
„Die KI hat entschieden...“

Rollenspezifische Schulung
Etablierung relevanter
Systeme

11. Rollenspezifische
Professionalisierung Daten-,
Informations-, Cyber-, IT-Sicherheit

12. Rollenspezifische Vermittlung
Kenntnis zukünftiger
Technologien – Was kommt nach

Erfassung Bedarfe zielgruppen-,
rollenspezifisch –
Integration in Arbeitsprozess

Digitalstrategie
Krankenhaus, KHZG
verstehen

2. Digitalisierungsreife –
Status - verstehen

3. Prozess-Verständnis -
Patientenpfade können

Prozess-Organisations-
kommunikation können

5. Digitalisierung, Informatik
- Grundlagen anwenden

6. Informationssysteme im
Gesundheitswesen anwenden

Medizinische, pflegerische
Kommunikation können

8. eHealth, Gesundheitstele-
matik, Telemedizin anwenden

9. Daten-, Informations- und
IT Sicherheit anwenden

1. Digitalisierung, Informatik Grundlagen anwenden

2. Organisationsübergreifende Patientenpfade steuern können

3. Medizinisches Informationsmanagement und Kommunikation können

4. Medizinische Dokumentation Informationsverarbeitung können

5. Informationssysteme im Gesundheitswesen nutzen können

6. Rollenspezifische IT-Systeme und Anwendungen können

7. Entscheidungsunterstützung künstliche Intelligenz anwenden

8. eHealth, Gesundheitstelematik, Telemedizin anwenden

9. Smart Devices, medizinische Apps verstehen

10. Daten-, Informations- und IT-Sicherheit können

11. Regulatorische Anforderungen verstehen

Prozess-Verständnis –
Patientenpfade Pflege -
verstehen

2. Grundlagen
Pflegeinformatik - verstehen

3. Informations-, Wissens-,
Kommunikationssysteme (KIS)
Pflege - anwenden

Digital relevante pflegerische
Anwendungssysteme - können

5. Digitale
Pflegedokumentation - können

6. Digitale Medikation -
können

Health, Gesundheits-
informatik, Telemedizin verstehen

8. Telecare, Hilfs- und
Monitoringsysteme verstehen

9. Rollenspezifische IT-
Systeme und Anwendungen
können

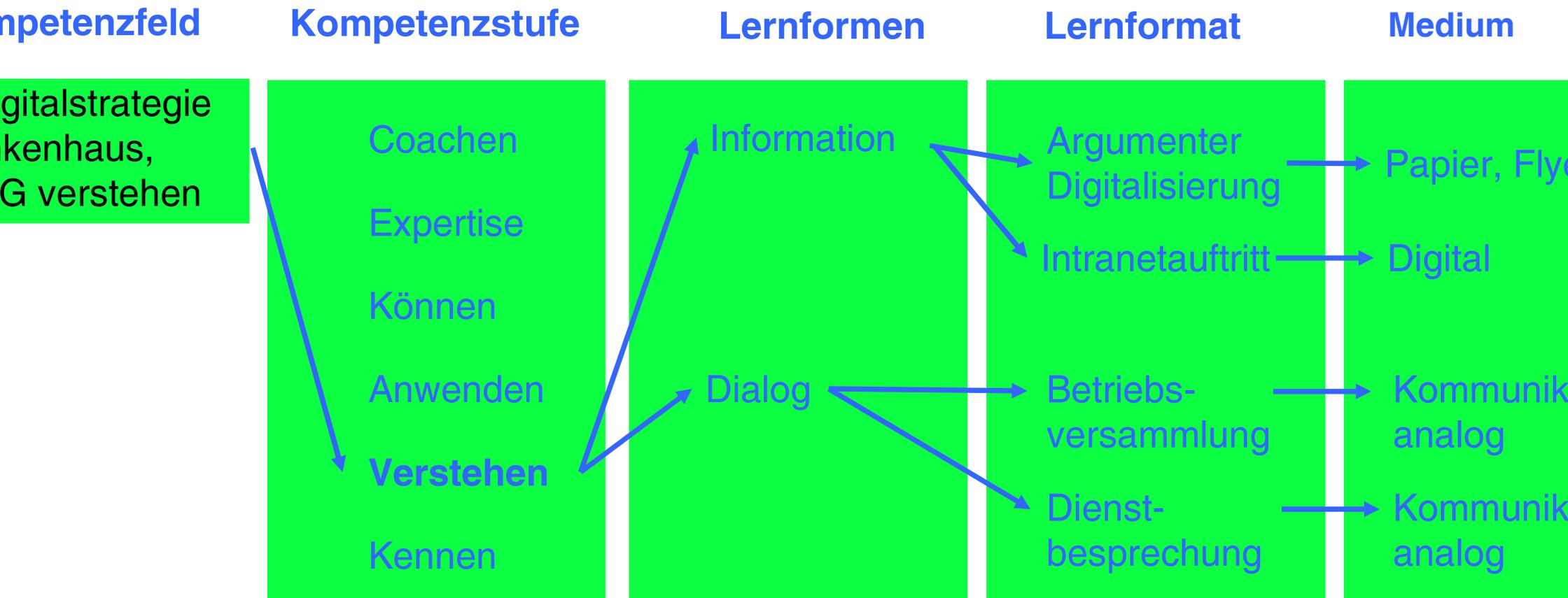
Umgang mit mobilen
Geräten - können

11. Daten-, Informations-, IT-,
Cybersicherheit anwenden

Operationalisierung werden:

die definierten Handlungsfelder priorisiert, Ziele und Maßnahmen definiert und geplant sowie mit den entsprechenden Ressourcen umgesetzt

den einzelnen Kompetenzfeldern und ihre angestrebten Entwicklungsstufen die didaktischen Lernmöglichkeiten, Lernformen, Lernformate sowie Medien zugeordnet und durch geplante Maßnahmen hinterlegt. (Siehe Beispiel)



Inhalte werden in einer Excel-Datei erfasst, geplant und nachverfolgt