

## Entscheider-Zyklus 2023/2024

THEMA:

Aktives Personal-Management und HR-Controlling mit ID EFIX<sup>®</sup> HR

- **Forschungszentrum Management Analytics – Institut für Führung, Digitalisierung und Agilität, München**
- **Forschungs- und Entwicklungsprojekte seit 20 Jahren national, europäisch und international**
- **Über 300 Artikel in den genannten Themenfeldern**
- **25 Monographien**
- **Zahlreiche Projekte im Klinikumfeld, insbes. Universitätskliniken und kommunale Häuser**
- **Prof. Dr. Hackl / Prof. Dr. Hasebrook**



**110 Mitarbeiter**

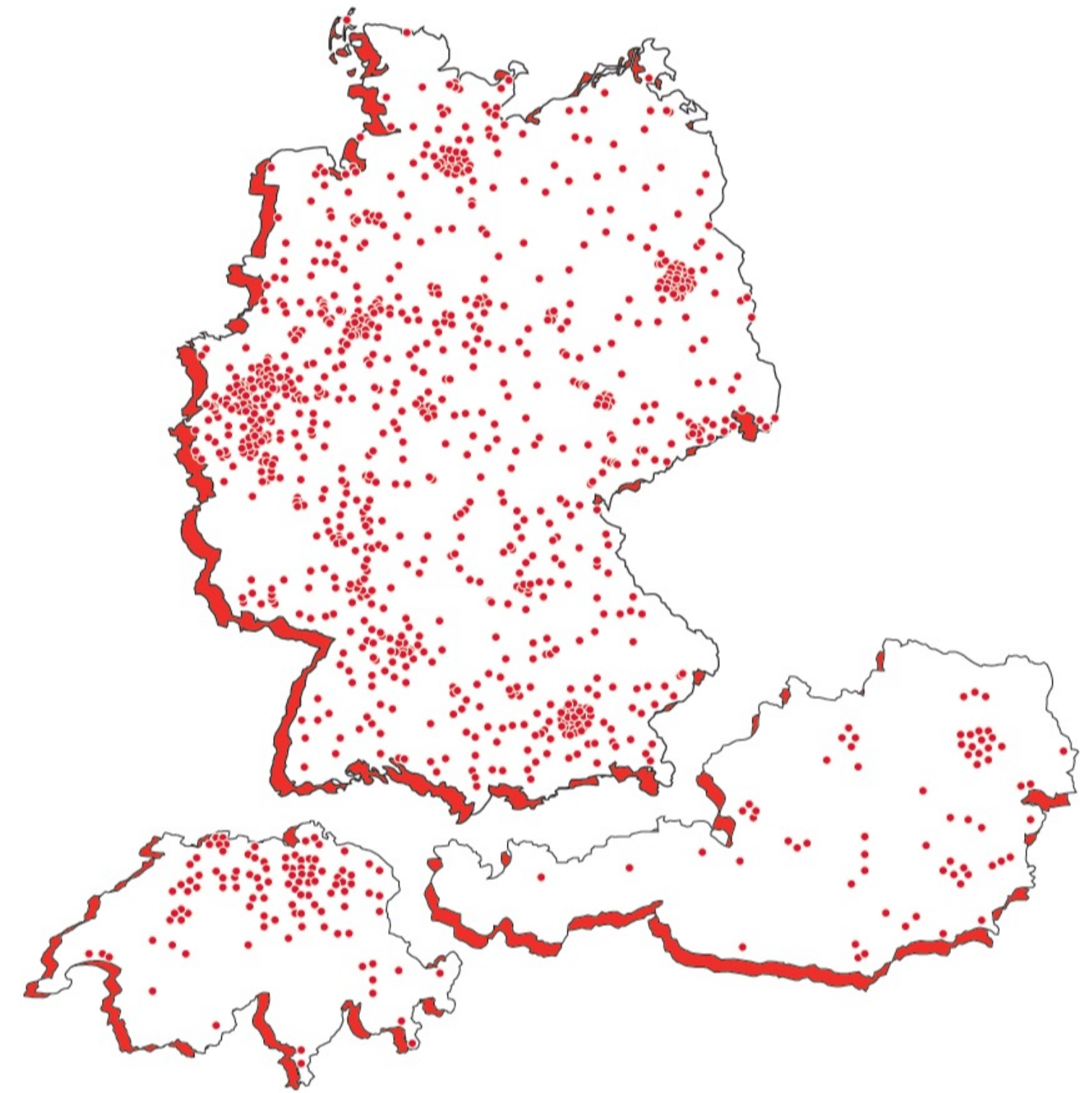
**Kunden**  
**>1.200 Kunden in D-A-CH**

**Gründung 1985**  
**Sitz in Berlin**

**Zertifizierung**  
**ISO 9001:2015**  
**ISO 13485:2016**

### Produkte

- ID MEDICS®
- ID DIACOS® PHARMA
- ID PHARMA CHECK®
- ID DIACOS®
- ID GROUPER DRG / PEPP
- ID Clinical Context Coding
- ID LOGIK®
- ID MACS® - medical semantic network
- ID EFIX® / ID EFIX® HR



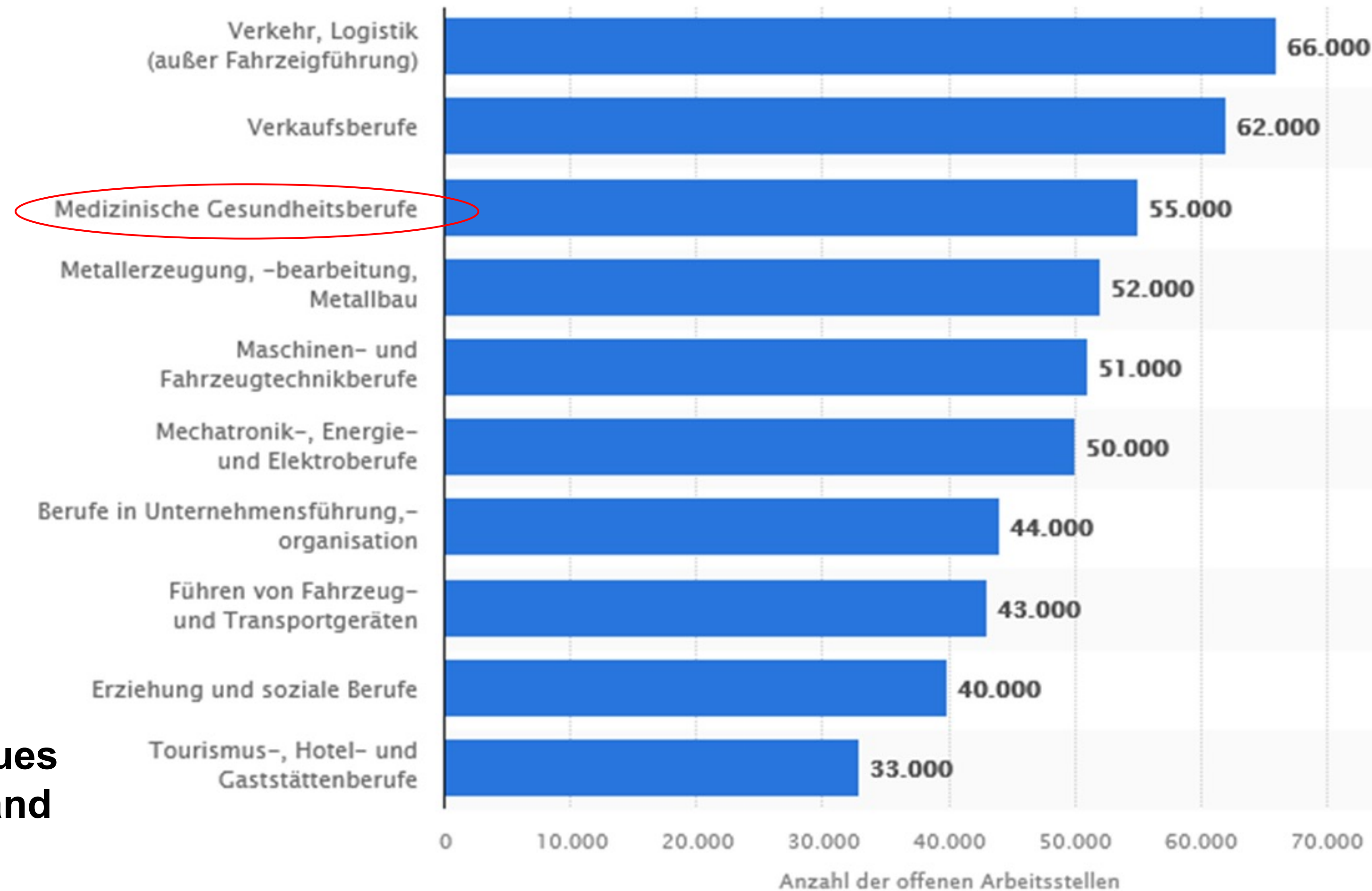
1	Herausforderung / Problemstellung
2	Aufgabenstellung / Ziele
3	Lösung
4	Zusammenfassung und Fazit
5	Ausblick und Angebot an das Wahlvolk



**Ohne valide Zahlen ist keine steuerbare Verbesserung möglich!**

- **Strategie für Mitarbeitergewinnung und -bindung entwickeln**
- **Hohe Fluktuationsraten verringern**
- **Unzufriedenheit der Mitarbeitenden senken**
- **Belastungsgrenzen erkennen und gegensteuern**
- **Versorgungs- und Pflegeauftrag sicherstellen**
- **Wertschätzung und gute Arbeitsbedingungen gewährleisten**
- **Attraktivere Konditionen bei Arbeitnehmerüberlassung sichern**

## Fachkräftereport März 2022 – Offene Stellen und Fachkräftelücke auf Rekordniveau



**Pflegenotstand ist KEIN neues Problem! – Ein Dauerzustand**

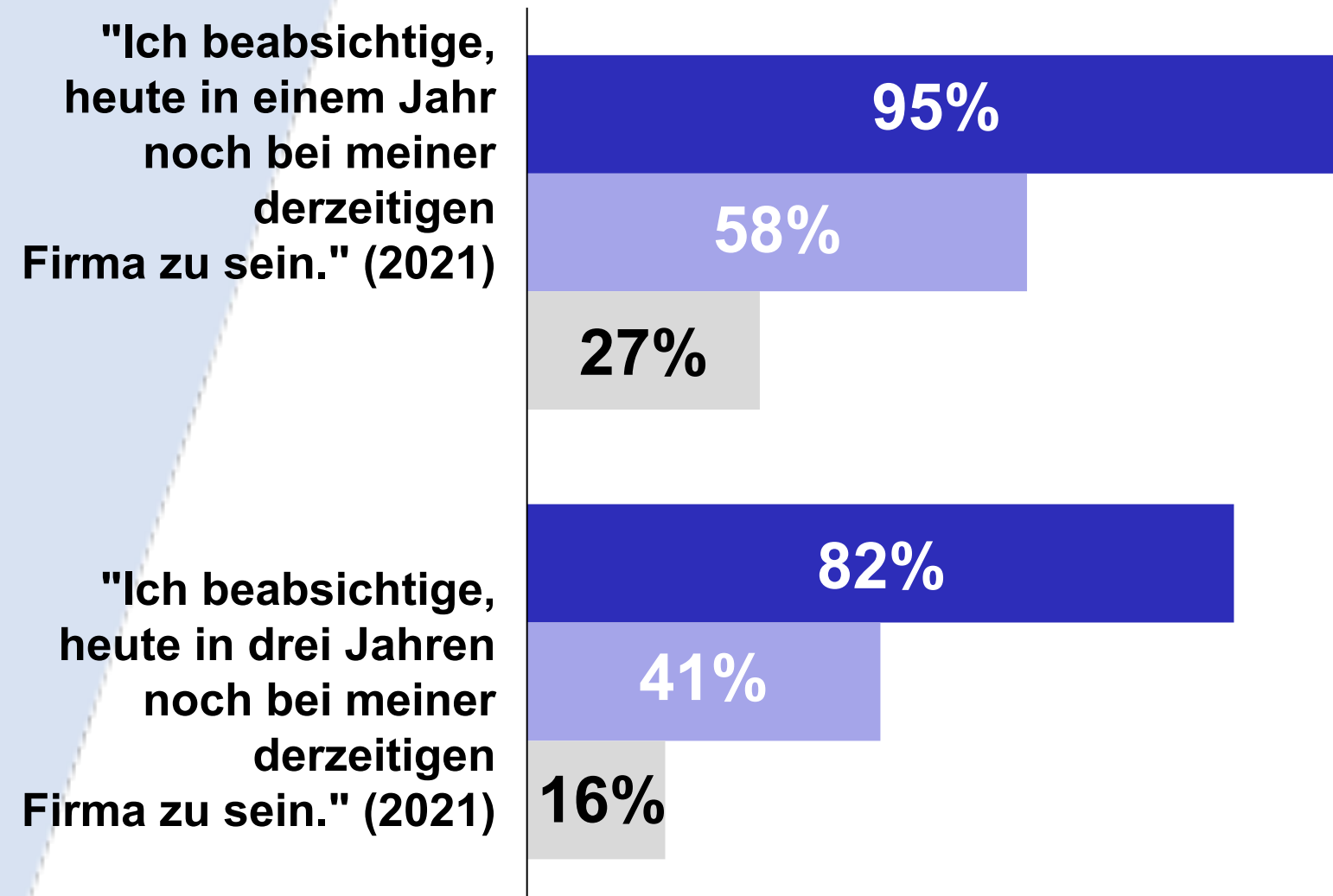
Sahmel, KH. Pflegenotstand — ist das Ende der Menschlichkeit erreicht? (2018)

Kofa-Kompakt Fachkräftereport März 2022



## Mitarbeiterbindung beugt Fluktuation vor

„Stimme vollständig zu“

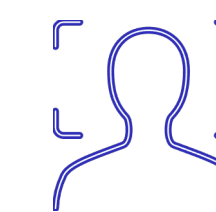
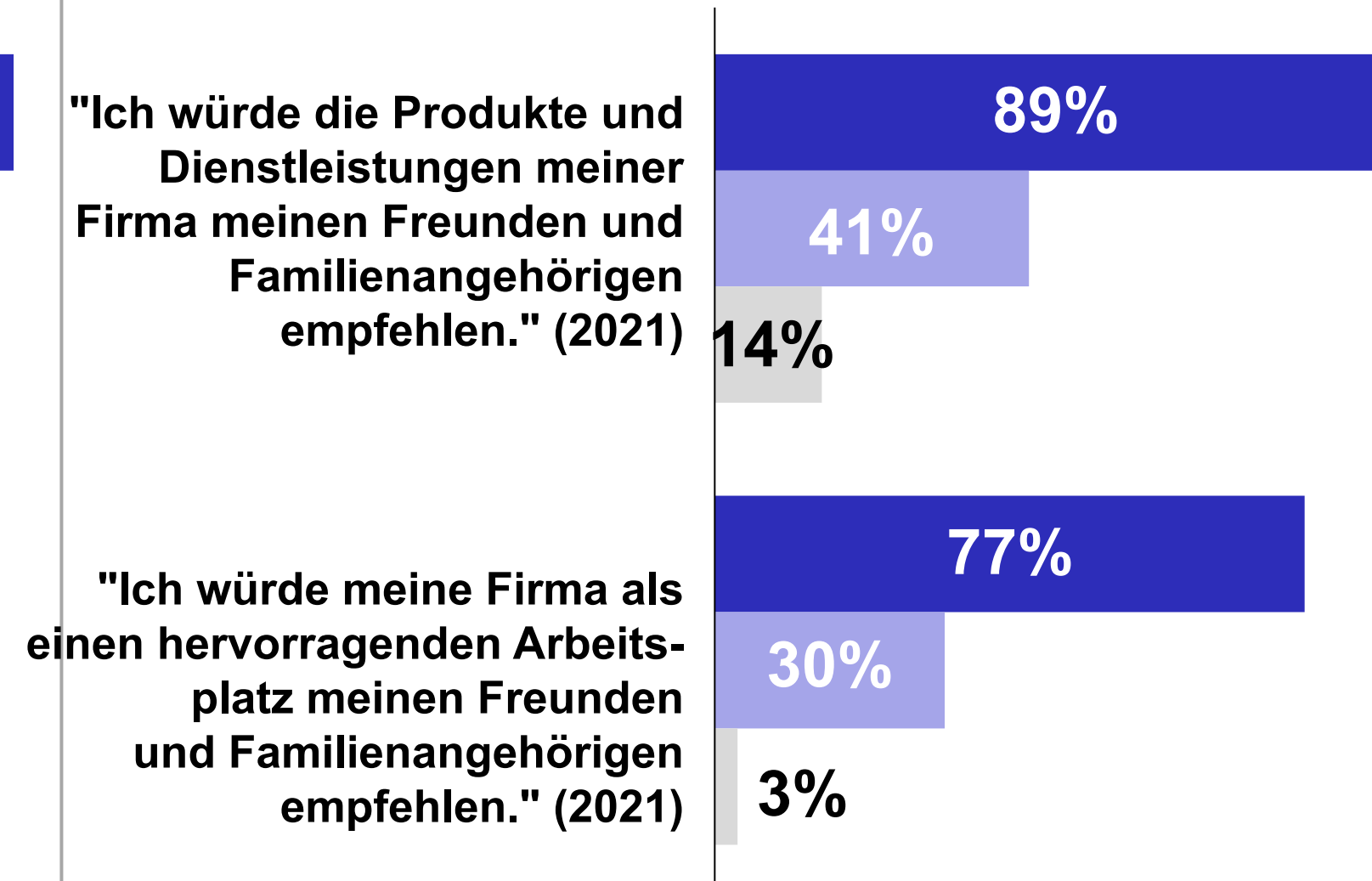


■ Hohe Bindung ■ Geringe Bindung ■ Keine Bindung



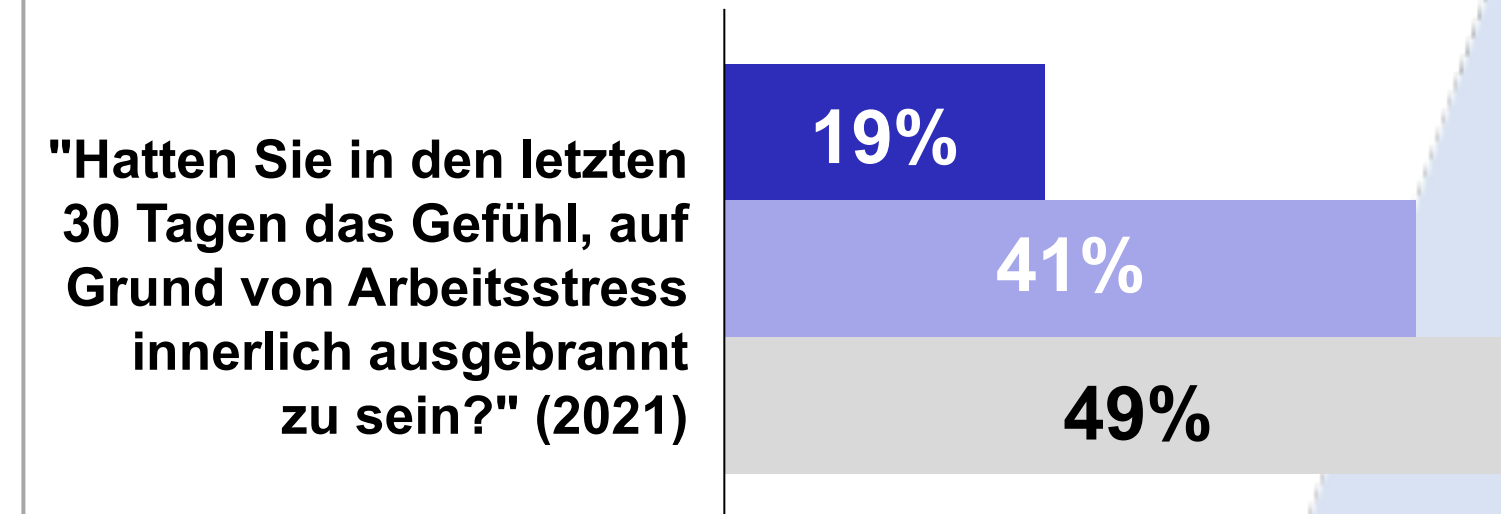
## Bindung sorgt für Weiterempfehlung

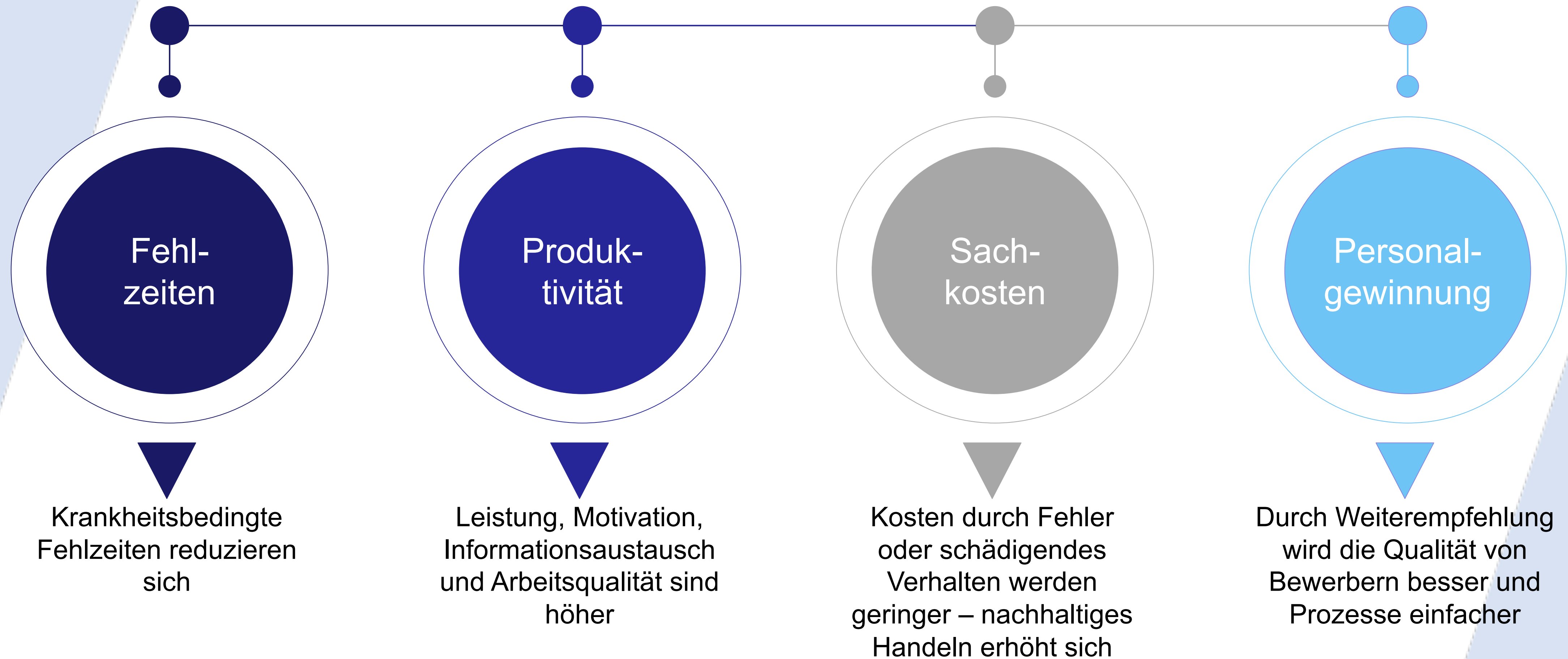
„Stimme vollständig zu“



## Hohe Bindung verhindert Burnout

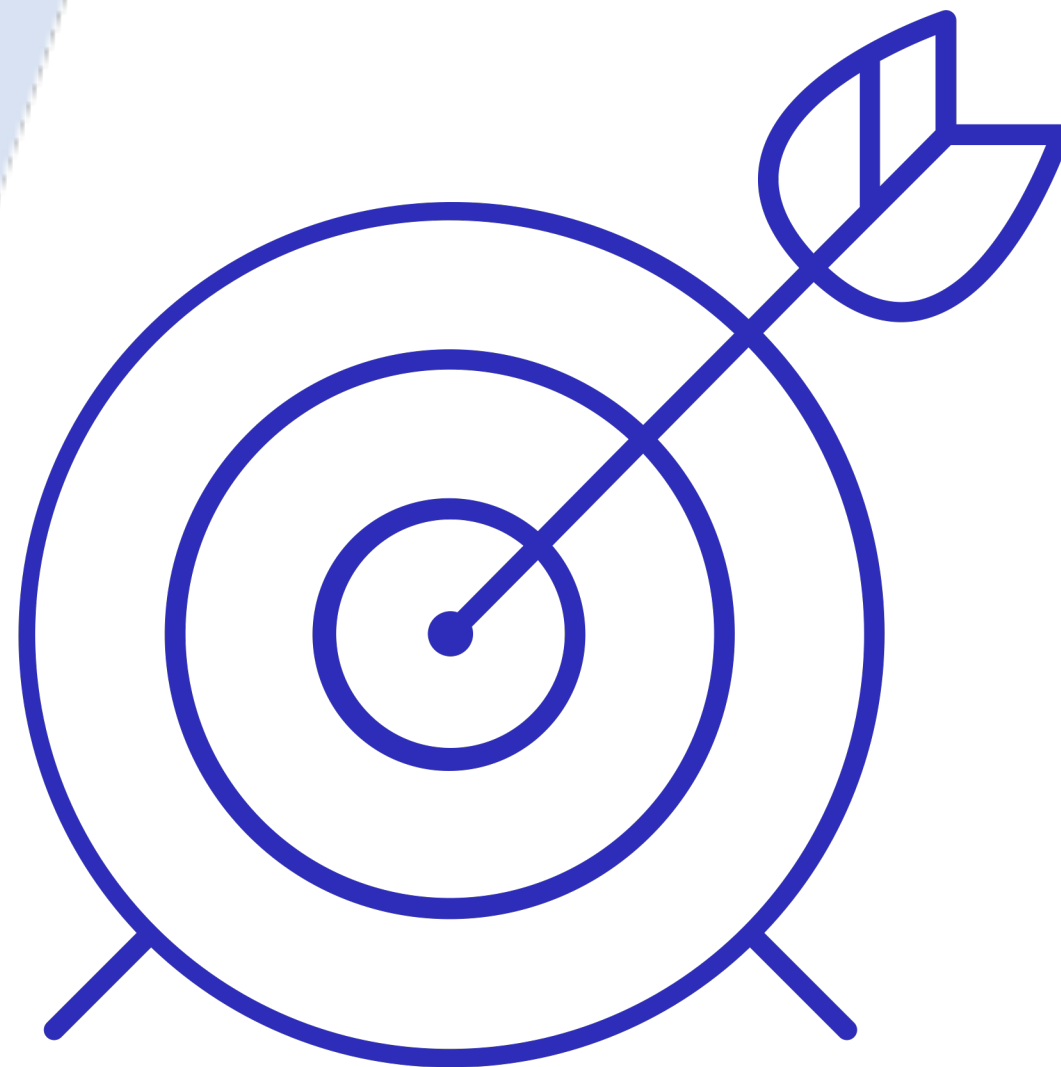
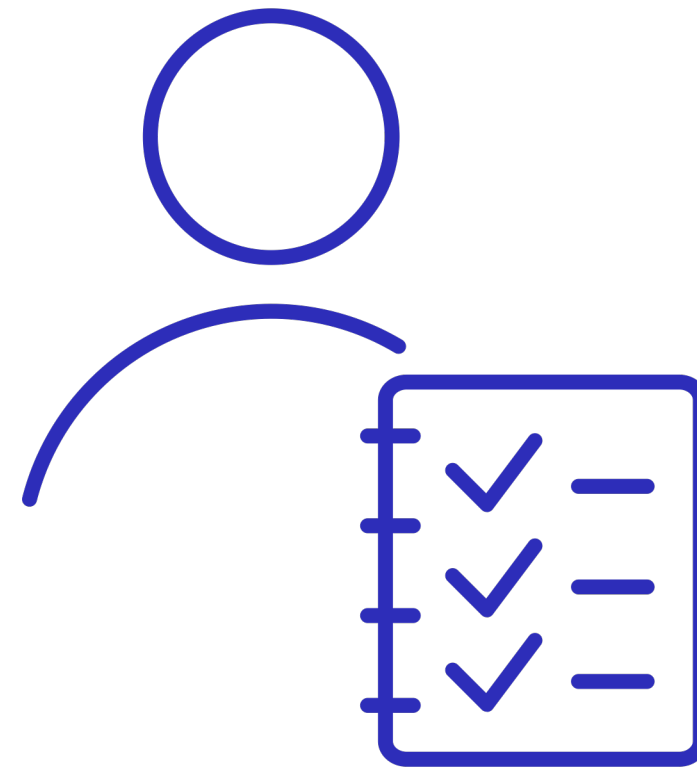
„Stimme vollständig zu“







1	Herausforderung / Problemstellung
2	Aufgabenstellung / Ziele
3	Lösung
4	Zusammenfassung und Fazit
5	Ausblick und Angebot an das Wahlvolk



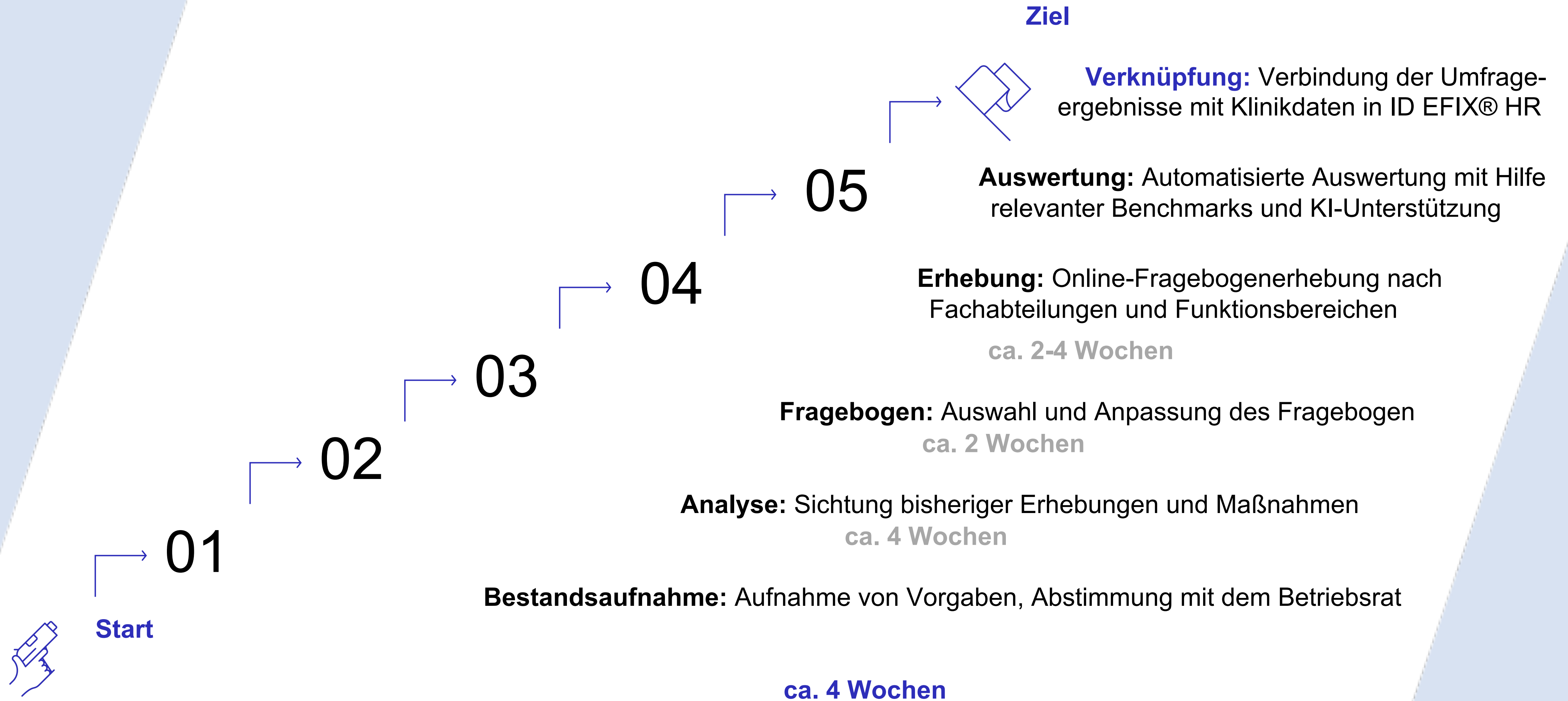
## Mitarbeiterbefragung zur ...

- ... Erhebung der aktuellen Personalsituation
- ... Erstellung valider HR-Kennzahlen
- ... Verknüpfung von Befragungs- mit Klinikdaten
- ... Ableitung von Maßnahmen

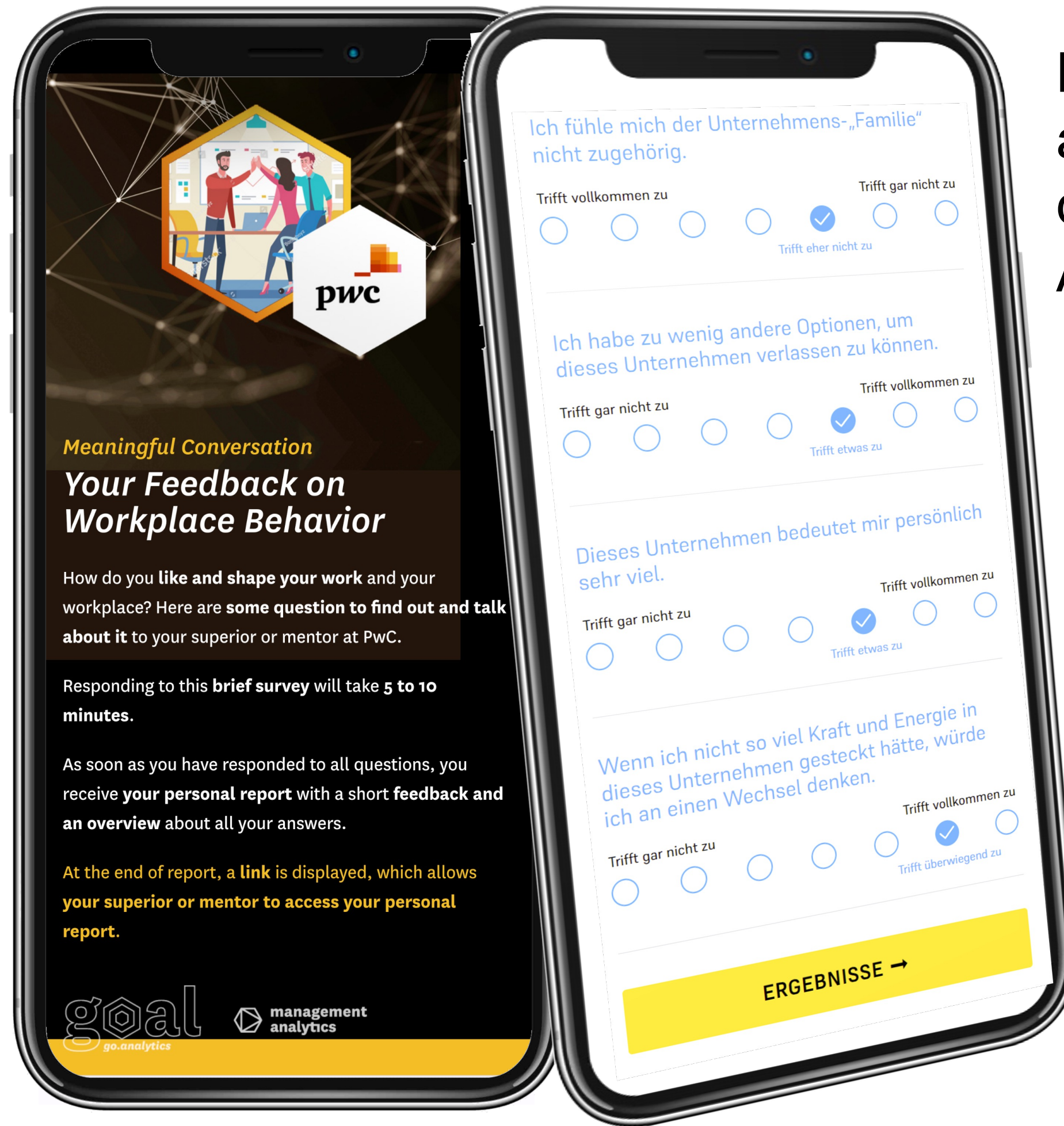
### Ziel der **Maßnahmen:**

- Fluktuation der Mitarbeitenden minimieren
- Mitarbeiterbindung und -identifikation erhöhen
- Arbeitsbelastung objektivieren und optimieren
- Arbeits- und Arbeitsplatzzufriedenheit steigern

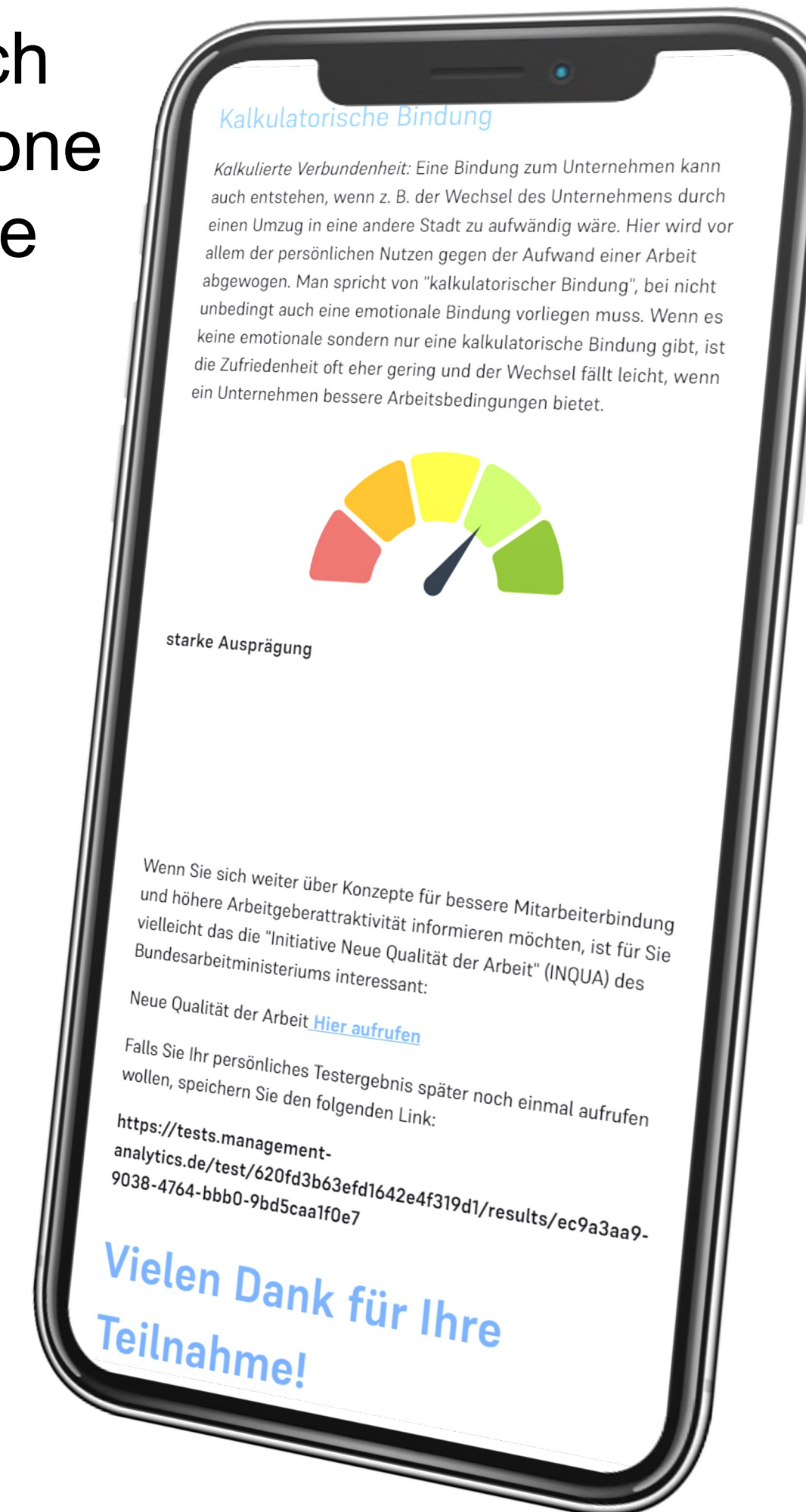
1	Herausforderung / Problemstellung
2	Aufgabenstellung / Ziele
3	Lösung
4	Zusammenfassung und Fazit
5	Ausblick und Angebot an das Wahlvolk



Analysen im eigenen Design auch mehrsprachig möglich



Kurze, einfach am Smartphone durchführbare Analysen



Sofortige Auswertung und Handlungsimpulse anhand von Referenzwerten

Learning & Development

## Ihre Auswertung

**ERGEBNISSE**

**VERTEILUNG**

33% 17% 50%

Persönliche Handlungsimpulse

### Items – Ihre Einschätzung

trifft gar nicht zu	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	trifft voll und ganz zu
Ich beteilige mich gezielt an herausfordernden Aufgaben, in denen ich eine Menge lernen kann.					
					6
Ich suche oft nach Möglichkeiten, mir neues Wissen und neue Fähigkeiten anzueignen.					
					5
Um meine Fähigkeiten weiter zu entwickeln, gehe ich auch manchmal Risiken ein.					
					1
Ich beschäftige mich damit, wie ich vor den Kollegen mein Können unter Beweis stellen kann.					
					3

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Falls Sie Fragen dazu haben, wie die Ergebnisse dieses QuickChecks zusammengefasst und verwendet werden, wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder Ihre Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner beim Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft.

Learning & Development

## Summarische Auswertung

für 47 Teilnehmer

**ERGEBNISSE**

**VERTEILUNG**

33% 17% 50%

### Handlungsimpulse

Die individuelle Lernbereitschaft wird überdurchschnittlich eingeschätzt. Die organisatorischen Rahmenbedingungen für Lernunterstützung und Lernverbesserungsmaßnahmen auf struktureller Ebene ansetzen sollten und nicht Einzeltrainings. Die Lernkultur des Unternehmens wird als überdurchschnittlich bewertet. Besonders gut wird bewertet, wie das Unternehmen mit komplizierten Anforderungen umgeht. Die Kooperation beim Lernen wird hervorgehoben und die Möglichkeiten, die gemeinsam lernen und die Arbeit verbessern zu können. Eine so gut bewertete Lernkultur ist eine Ausgangsbasis für weitgehende Veränderungen. Lernen selbst muss immer wieder gelehrt werden, weiterentwickelt werden, um erhalten und verbessert zu werden. Lernunterstützung und Lernprozesse werden Unternehmen als unterdurchschnittlich eingeschätzt. Die Bildungsangebote werden als nicht ausreichend und passend zum Bildungsportfolio überprüft und ggf. eine Bildungsbedarfsanalyse durchgeführt. Die Mitarbeitenden geben an, das im Unternehmen Angebote zur Unterstützung, Rückmeldung von Führungskräften und Üben im Kollegenkreis. Daher sollten Führungskräfteveranstaltungen Instrumente (wie z. B. Feedback- und Entwicklungsgespräche) eingeführt und regelmäßig auf Wirksamkeit überprüft werden (z. B. Prüfung von Gesprächsquoten und Mitarbeiterzufriedenheit).

### Items – Häufigkeiten und Mittelwerte

trifft gar nicht zu	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	trifft voll und ganz zu
7%	10%	33%	7%	7%	36%
I like to introduce new approaches to improve my work.					
0 4,07					
3%	10%	30%	13%	17%	27%
I am able to change scopes of tasks that I complete at work.					
0 4,1					

Die Bildungsangebote werden als nicht ausreichend und passend zum Bildungsbedarf bewertet. Daher sollte das Bildungsportfolio überprüft und ggf. eine Bildungsbedarfsanalyse durchgeführt werden.

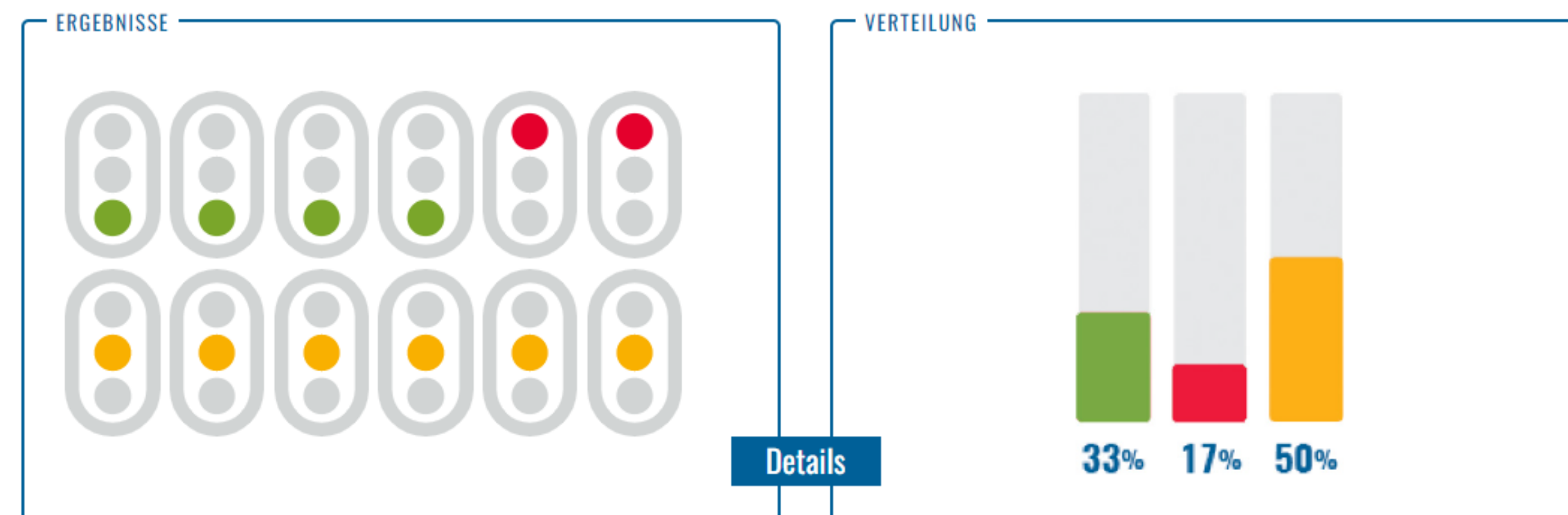
Die Mitarbeitenden geben an, das im Unternehmen Angebote zur Unterstützung beim Lernen fehlen, z. B. durch Rückmeldung von Führungskräften und Üben im Kollegenkreis. Daher sollten über den Personalbereich und in Führungskräfteveranstaltungen Instrumente (wie z. B. Feedback- und Entwicklungsgespräche) eingeführt und regelmäßig auf Wirksamkeit überprüft werden (z. B. Prüfung von Gesprächsquoten und Mitarbeiterzufriedenheit).

Learning & Development

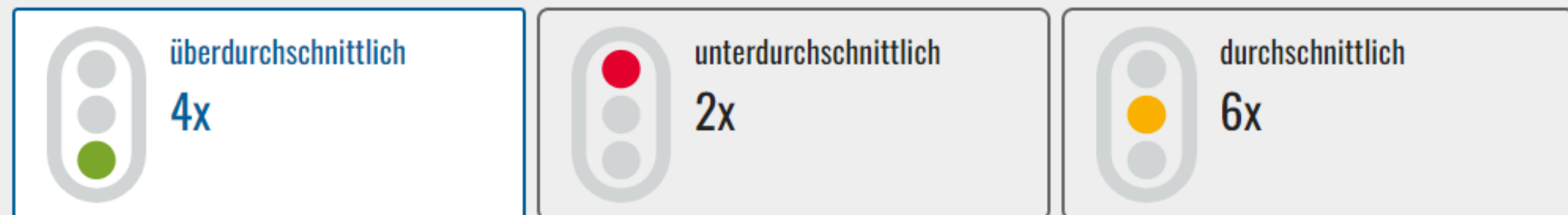
## Summarische Auswertung



für **47** Teilnehmer



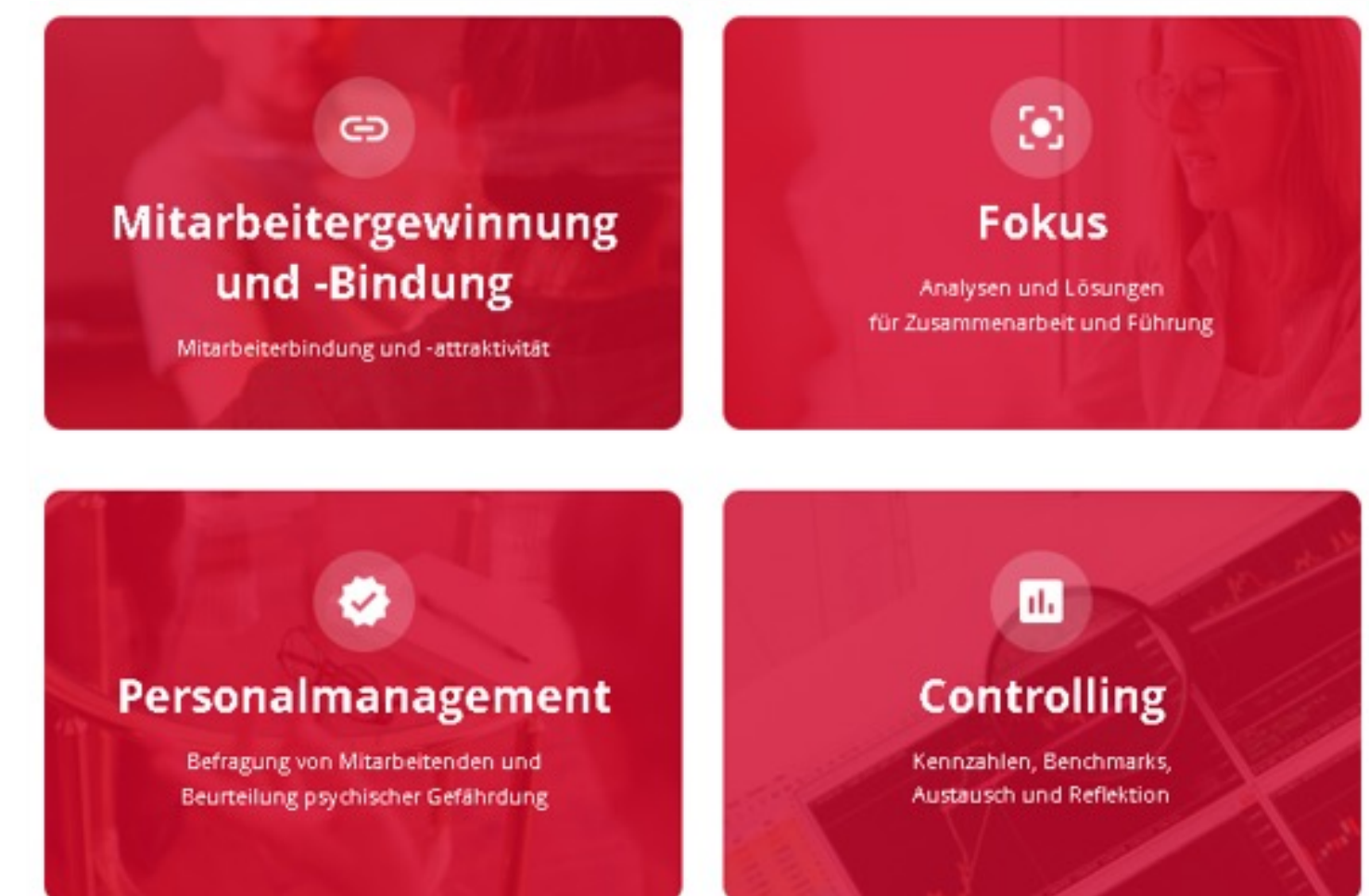
Details



Themenbereich	Thema	Mittelwert
<b>Lernbereitschaft:</b>	Lernbereitschaft gesamt	3,7
<b>Lernkultur:</b>	Kombination von Fähigkeiten	4,4
<b>Lernbereitschaft:</b>	Misserfolg vermeiden	5,1
<b>Lernkultur:</b>	Umgang mit Komplexität	5,7

- Grundsätzlich standardisierte Bögen vorhanden
- Spezifische Anpassungen möglich
- Durchführung der Befragung
- Auswertung der Befragung, Benchmarks / KI-Methoden
- Handlungsimpulse individuell und summarisch
- Einbeziehung von (externen) Beratern möglich

- **Schneller Aufruf der Analysen über ID EFIX® HR (ohne Beauftragung eines externen Unternehmens)**
- **Weiterführende Erkenntnisse durch Verknüpfung mit stationären Klinikdaten Daten**
- **Wissenschaftlich fundierte Analysen auf Basis von 50.000 Vergleichsdaten**
- **Wählbare Themen:**
  - **Mitarbeitergewinnung und -bindung**
  - **Führung**
  - **Schnittstellen-übergreifende Zusammenarbeit**
  - **Motivation und Engagement**
  - **Teamkommunikation und -kooperation**
- **Höchste Datenschutzanforderungen sind erfüllt**



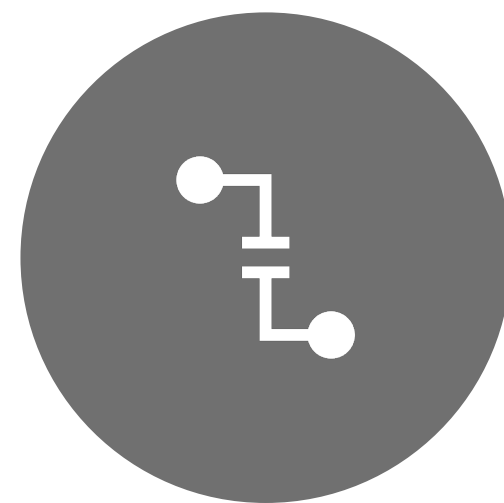




Uneingeschränkte Nutzung von umfassenden Mitarbeiterbefragungen und spontanen Umfragen



Analyse der IST-Zustände auf dem HR Dashboard



Impulse zu Handlungsimplicationen und Verbesserung der spezifischen IST-Situation



Zusätzliche Beratung von Expert:innen zur Problemlösung

## Mögliche Fragen:

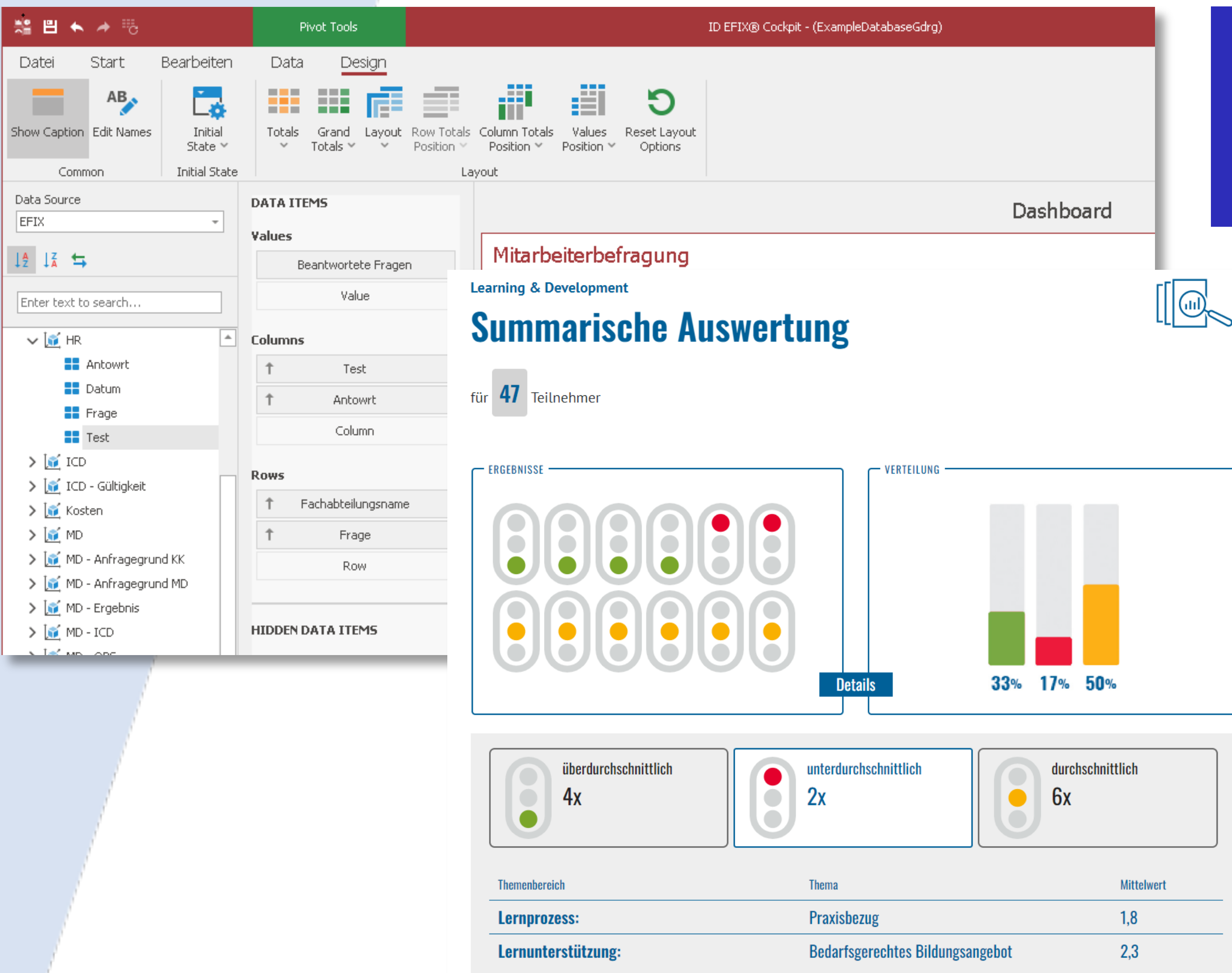
- Hat die Fallschwere (PCCL) Einfluss auf das Stimmungsbild der Mitarbeitenden?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen kurzer VWD und dem Gefühl der Überlastung?

Fachabteilungsname	Qualifikationsgruppe	Schichtbeginn	Schichtende	Schichtbezeichnung	Anzahl-Arbeitsstunden
Allgemeine Chirurgie	Auszubildender	01.09.2018 06:00:00	01.09.2018 14:15:00	FrÄhhschicht	19
Dermatologie	Auszubildender	01.09.2018 06:00:00	01.09.2018 14:15:00	FrÄhhschicht	
Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde	Auszubildender				
Innere Medizin	Auszubildender				
Orthopädie	Auszubildender				
unbekannte Abteilung >HA<	Auszubildender				

	Wie geht es Dir?				
	Trifft gar nicht zu	Trifft kaum zu	Trifft meistens zu	Trifft oft zu	Trifft voll...
> Innere Medizin	1,00	2,00	14,00		1,00
> Pädiatrie Total	4,00	14,00	4,00	11,00	
Ich fühle mich in meinem Arbeitsbereich akzeptiert und verstanden.					
Ich wäre sehr froh, wenn ich die nächsten Berufsjahre in diesem Unterneh...					
In meinem Arbeitsbereich bemühen sich alle darum, wichtige Informationen...					
Mein Unternehmen bietet mir Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln und b...					
Meine Arbeit beeinträchtigt meine Gesundheit.					
Meine Arbeit bietet viele Herausforderungen, ich fühle mich dabei aber nich...					
Meine Führungskraft gibt mir eine klare Vorstellung von meinem Beitrag zu...					
Meine Führungskraft verhält sich so, dass ich Wertschätzung und Respekt...					
Meistens kann ich Arbeits- und Urlaubszeiten meinen Bedürfnissen entspre...					
Wenn ich neue Ideen einbringe, dann werden diese auf jeden Fall beachtet.					
Wenn Veränderungen nötig sind, dann werden Entscheidungen schnell get...					

**Entscheidend ist die Verknüpfung von Befragungs- und Klinikdaten!**

1	Herausforderung / Problemstellung
2	Aufgabenstellung / Ziele
3	Lösung
4	Zusammenfassung und Fazit
5	Ausblick und Angebot an das Wahlvolk



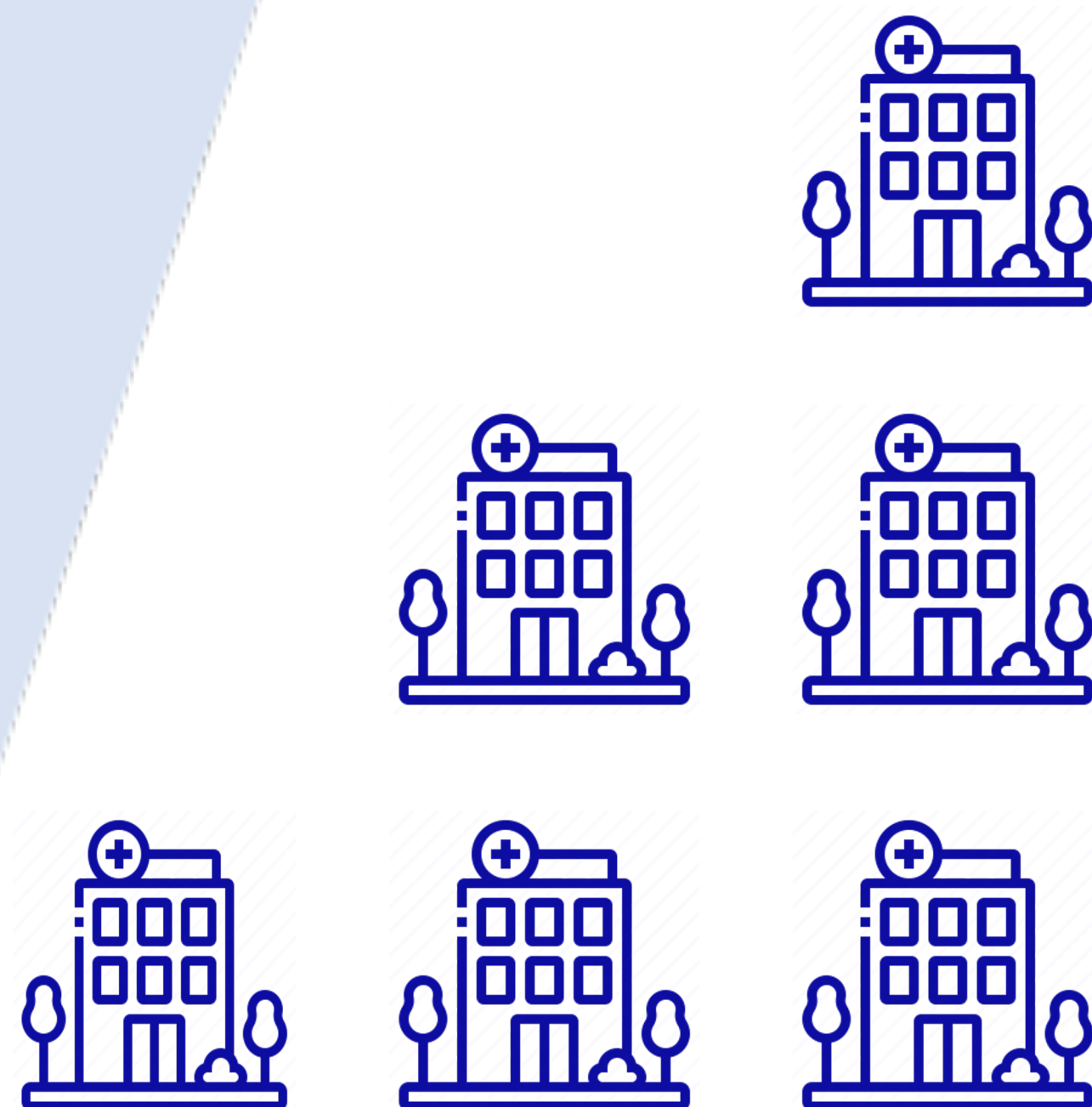
**Es gibt keine vergleichbare Lösung**

- **Verbindung von Personal-, kaufmännisches- und Medizincontrolling**
- **Schnelle Ergebnisse durch Einsatz von KI**
- **Einfacher Einstieg bei Anwendern von ID EFIX®**
- **Fundierte Analysen, Ergebnispräsentationen und Erfolgshebel als Paketangebot**
- **Ergebnisse gehen nicht verloren und können mit Wiederholungsbefragungen verglichen werden**

1	Herausforderung / Problemstellung
2	Aufgabenstellung / Ziele
3	Lösung
4	Zusammenfassung und Fazit
5	Ausblick und Angebot an das Wahlvolk



- Wir suchen **zwei** Krankenhaus-Partner, die
  - das Thema mit uns kompetent und nachhaltig im EF-Zyklus 2023/2024 vorantreiben wollen.
- Wir stellen ...
  - die Expertise und die Zeit unseres Teams als Projektinput
  - den Krankenhaus-Partnern die Softwarelizenzen ID EFIX<sup>®</sup> / ID EFIX<sup>®</sup> HR für den EF-Zyklus 2023/2024
  - ein hochmotiviertes und kreatives Projektumfeld



- Der Ansatz ist
  - Für die teilnehmenden Krankenhaus-Partner in Folgejahren ohne gravierende Anpassungen wiederholbar
  - Im Projekt durch den Input der Krankenhaus-Partner / das gesamte Projektteam adaptierbar und weiterentwicklungsfähig
  - Niedrigschwellig grundsätzlich für alle Krankenhäuser tragfähig und umsetzbar



### Vorsitzende

- Martin Große-Kracht, Sprecher der fördernden Verbände der ENTSCHEIDERFABRIK, President AHIME und Vorstand ATEGRIS
- Dieter Padberg, CIO in Vertretung von Clemens Platzköster, Unternehmens-/Klinikführer 2022, Stv. Vorstandsvorsitzender Universitätsklinikum Bonn
- Peter Summermatter, Feedbackgeber 2023 und Verwaltungsratspräsident the i-engineers

### Vorsitzende der zweiten Session

- Dr. Ingo Matzerath, Bereichsleiter IT, AMEOS Gruppe

	<p><b>FINALIST (5) Aktives Personal-Management und HR-Controlling mit ID EFIX® HR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Joachim Meyer zu Wendischhoff, ID Berlin</li> <li>• Prof. Dr. Benedikt Hackl, Forschungszentrum Management Analytics</li> </ul>
	<p><b>FINALIST (6) Wo sind meine Patientinnen und Patienten?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thomas Pettinger, Business Development, Schauf</li> <li>• Thomas Kleemann, IT Leiter, Klinikum Ingolstadt</li> </ul>
	<p><b>FINALIST (7) CrewLinQ bietet ein digitales &amp; internes Ausfallmanagement für das Gesundheitswesen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Torsten Fiegler, Co-Gründer &amp; Geschäftsführer, CrewLinQ</li> </ul>
	<p><b>FINALIST (8) Klinische Entscheidungsunterstützung für Diabetes am PoC für den stationären Bereich</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andreas Krug, Geschäftsführer, decide clinical software</li> <li>• Dr. med. Markus Menzel, Chefarzt, Michael Kreuzer, Leitung IT, Gemeinschaftskrankenhaus Bonn</li> </ul>





Mark Neumann

ID GmbH & Co. KGaA

Leiter Vertrieb und Partnermanagement  
Prokurist, Mitglied der Geschäftsführung

Platz vor dem Neuen Tor 2  
D-10115 Berlin

Tel: +49 (0) 30 246 26 - 120  
mobil: +49 (0) 172 321 34 82  
E-Mail: [m.neumann@id-berlin.de](mailto:m.neumann@id-berlin.de)  
Web: [www.id-berlin.de](http://www.id-berlin.de)

Prof. Dr. Benedikt Hackl

Prof. Dr. Joachim Hasebrook

Forschungsinstitut Management Analytics

c/o zeb, Theresienhöhe 13a,  
D-80339 München

Tel: +49 176 80140044  
E-Mail: [hackl@management-analytics.de](mailto:hackl@management-analytics.de)  
E-Mail: [hasebrook@management-analytics.de](mailto:hasebrook@management-analytics.de)  
Web: [www.management-analytics.de](http://www.management-analytics.de)