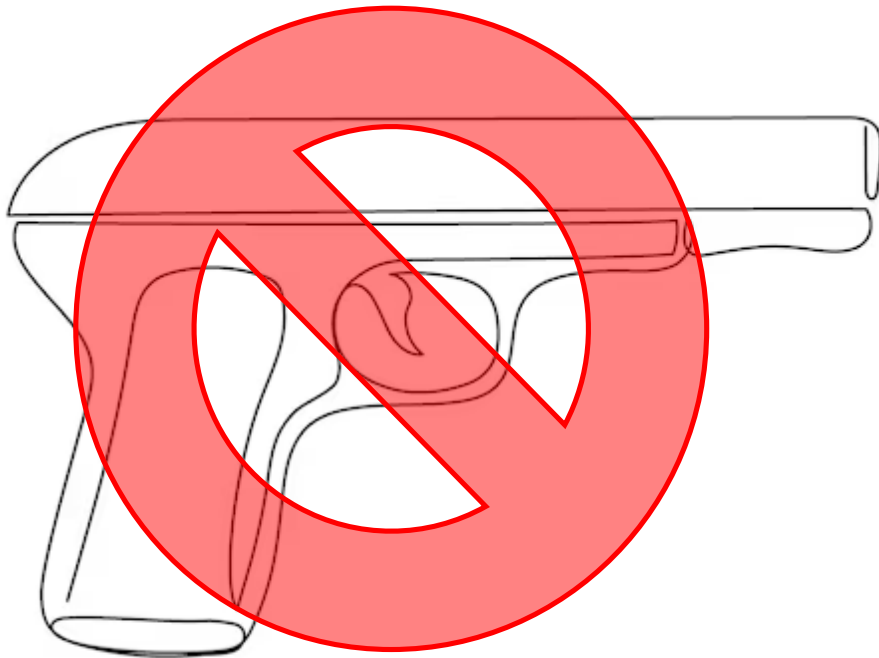


Change is out Continuous Improvement is in

Presented by
Patrick Haberland





Methoden zur Reduzierung von Widerständen gegenüber digitalen Veränderungen

- Verantwortung des Managements:
 - Hilft es oder muss es?
- Die richtige Zielgruppe
- Gibt es pockets of excellence, können solche entwickelt werden

Balance zwischen Veränderungsgeschwindigkeit und Akzeptanz

- Veränderungsgeschwindigkeit erzielt man dort, wo man das meiste Commitment erfährt oder die Not am größten ist
- Ressourcen richtig einschätzen (Zeit, Arbeitskraft, Geld etc.)
- Wer schreibt, der bleibt. Dokumentation hilft für zukünftige Veränderungsprozesse





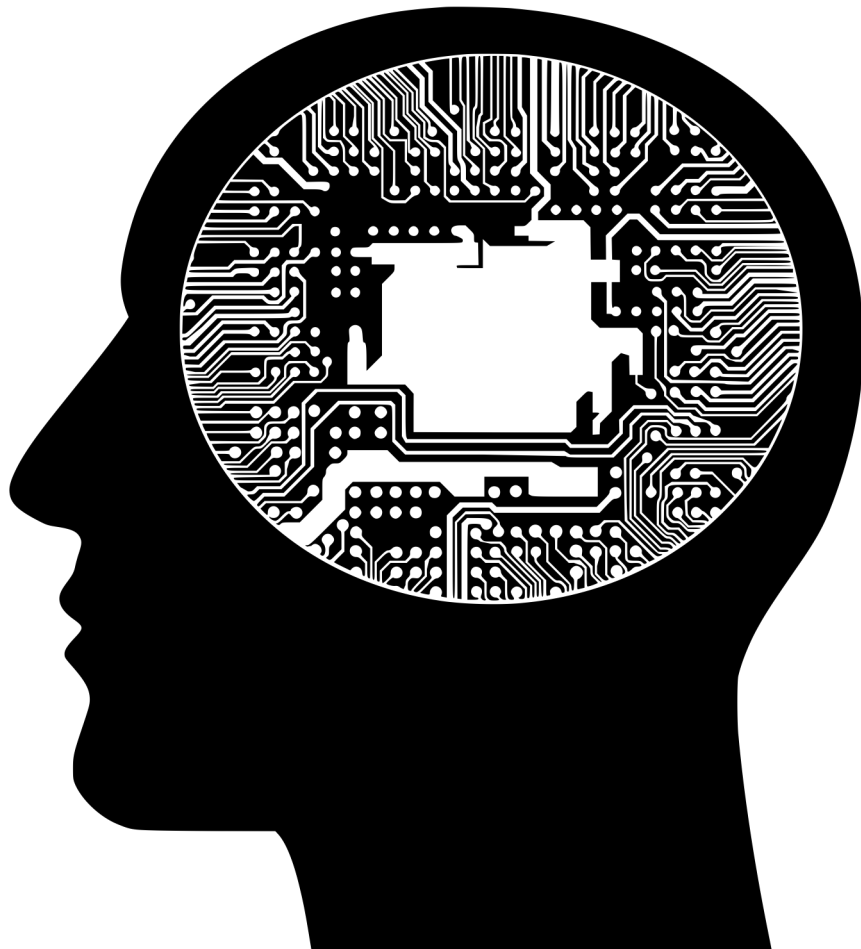
Häufige Fehler bei der Umsetzung von Change Management in Gesundheitseinrichtungen

- Zu viele Projekte, die gleichzeitig und ohne Priorisierung betrieben werden
- Häufig ein zu langes Zuwarten bis einen die Realitäten im Sinne von Gesundheitspolitik überholt haben
- Wenig Proaktivität und Fokussierung
- Einzelne Veränderungsprozesse, bzw. Projekte, die nicht ausreichend von der Geschäftsführung gegen dann auftretende Widerstände vertreten werden

Rolle der Führungsebene im Change Management

- Geschäftsführung muss über alle Projekte informiert sein und auch eine Priorisierung vorliegen haben, diese gilt es dann zu unterstützen
- Kernaufgabe der Führungsebene ist:
 - strategische Entscheidungen durchdacht, klar abgewogen und deren Entschluss durchgezogen wird
 - sich regelmäßig berichten lassen, wo sich die Projekte befinden
- mit klaren Deadlines und KPI's arbeiten





Interoperabilität im Change Management

- Interoperabilität ist höchstes Ziel im Gesundheitswesen
- Interoperabilität ermöglicht bessere Prozesse abteilungsübergreifend
- Herausforderungen der Zukunft Interoperabilität zwischen ambulanter, stationärer und rehabilitativer Versorgung

Zukünftige Trends im digitalen Change Management

- Skalierung
 - Ziel: mehr Patienten in kürzerer Zeit bei gleichbleibenden Personalschlüsseln versorgen können
- Patienten werden vermehrt über digitale Wege mit ihren behandelnden Ärzten in Kontakt treten können
- Veränderung hängen von Möglichkeiten der Finanzierung ab
 - Digitale Untersuchungen müssen genau so vergütet werden, wie jene vor Ort, da es sonst keinen Anreiz für eine solche Veränderung gäbe
- Digitalisierung und Optimierung von Prozessen (weniger Papier, Automatisierung, Daten nur einmal erheben und dann weiterverwenden)



About DHR

For more than 30 years, DHR has been a leading, privately held provider of talent solutions with offices in the Americas, Asia, Europe and the Middle East.

DHR's renowned consultants specialize in all industries and functions in order to provide unparalleled senior-level executive search and talent advisory services tailored to the unique qualities and specifications of our select client base.

For more information on DHR Global, visit dhrglobal.com.

Contact

Patrick Haberland

Managing Partner

+49 69 874 0318 20

phaberland@dhrglobal.com

