



Initiative für Unternehmensführung IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
31. Deutscher Krankenhaustag, MEDICA Düsseldorf, 20.11.2009

„Personalentwicklung in der Informationstechnologie“

- am Beispiel Klinikum Ludwigshafen und Klinikum Stuttgart

Paten:

P. Asché

Dr. R.-M. Schmitz

Referent / Autoren:

Dr. U. Gansert, G. Härdter, E. Lehnert

Industrie-Statement:

M. Schmidt



AGENDA

- Vorstellung der Krankenhäuser, die Patenschaften für das Key-IT-Thema übernommen haben.

- Wertbeitrag der IT im Krankenhaus
- Fallbeispiel einer Personalentwicklungsmaßnahme
- Anforderungen der IT an die Personalentwicklung
- Personalentwicklung in der Informationstechnologie



Katharinenhospital
890 Betten
2300 Mitarbeiter



**Krankenhaus
Bad Cannstatt**
432 Betten
970 Mitarbeiter

Klinikum Stuttgart

80.000 stationäre
320.000 ambulante Fälle
6370 Mitarbeiter
2409 Planbetten



Bürgerhospital
709 Betten
1400 Mitarbeiter

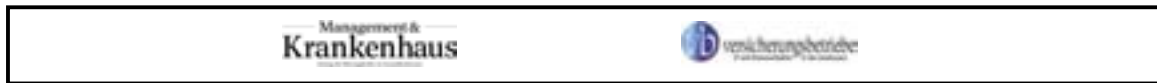
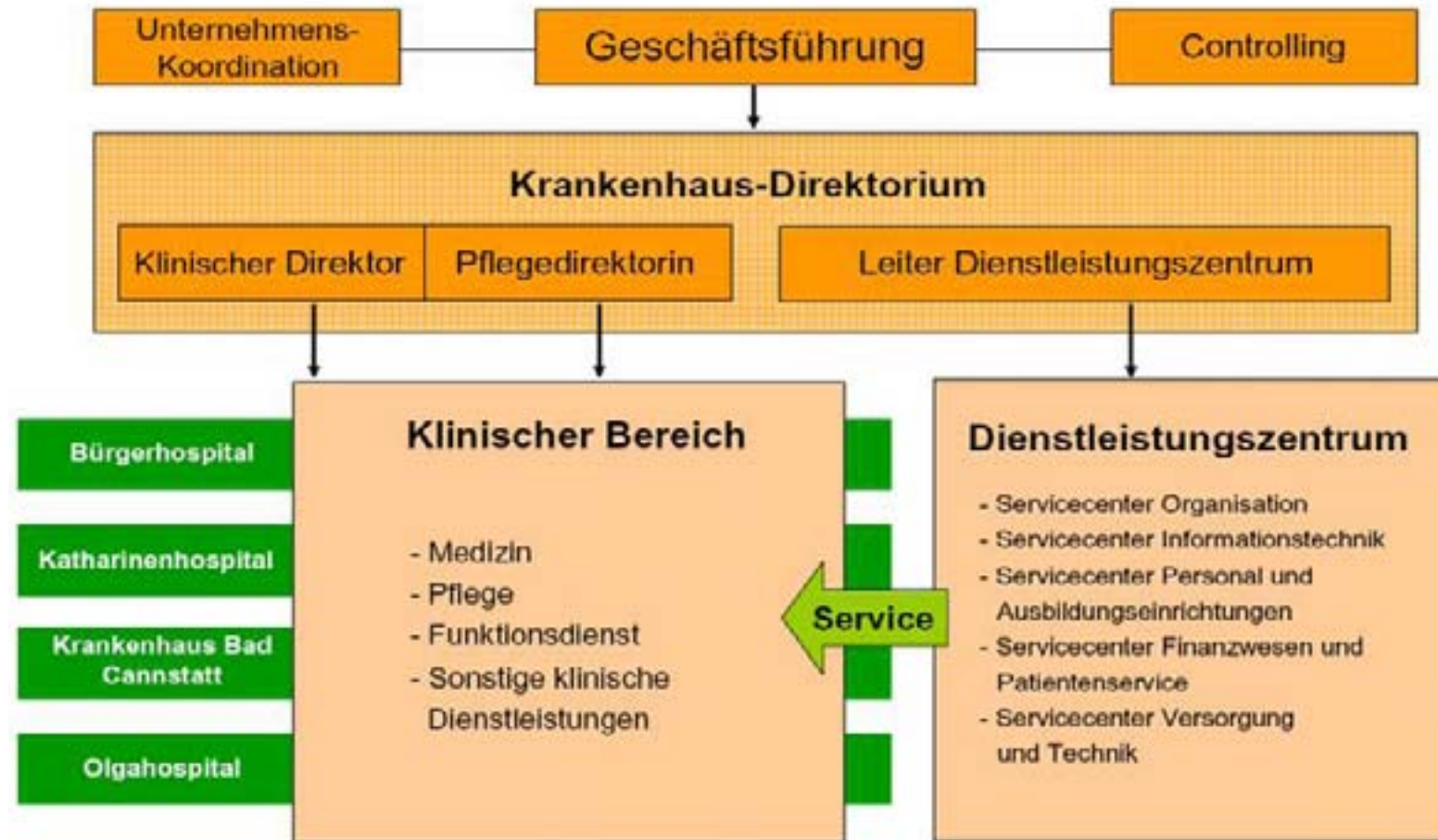


Olgahospital
398 Betten
1700 Mitarbeiter





GESELLSCHAFT für Unternehmensführung & IT-Governance-Management in der Gesundheitswirtschaft
INNOVATION für Leistungssteigerung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
VERBAND für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft



Das Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH

- Akademisches Lehrkrankenhaus
- Maximalversorger
- ~ 1000 Betten
- 15 Kliniken
- 5 Institute
- 36.000 stationäre Fälle
- 56.000 ambulante Fälle
- > 30.000 operative Eingriffe
- > 2300 Mitarbeiter



AGENDA

- Vorstellung der Krankenhäuser, die Patenschaften für das Key-IT-Thema übernommen haben.
- Wertbeitrag der IT im Krankenhaus
- Fallbeispiel einer Personalentwicklungsmaßnahme
- Anforderungen der IT an die Personalentwicklung
- Personalentwicklung in der Informationstechnologie

Wertbeitrag der IT im Krankenhaus

- Kernprozesse des Krankenhauses ohne IT nicht durchführbar
- Wertbeitrag nicht so hoch, wie es wünschenswert wäre
- Überschätzt wo man glaubt, organisatorische Probleme mit IT lösen zu können
- Um IT im Krankenhaus wertbeitragswirksam einführen und weiterentwickeln zu können, sind erweiterte Kompetenzen der IT-Mitarbeiter gefragt – Beratungskompetenz >> Personalentwicklung




GESELLSCHAFT für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
 GESELLSCHAFT für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
 VERBAND für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft




Kernanforderungen an die IT



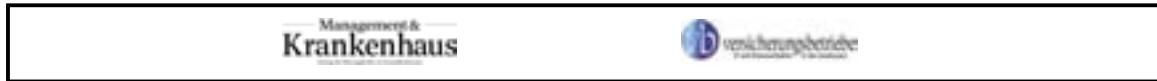
Operationelle Effizienz



**Kunden
zufriedenheit**



**Regel & Gesetzes-
Konformität**





Was der Kunde erklärte



Was der Projektleiter verstand



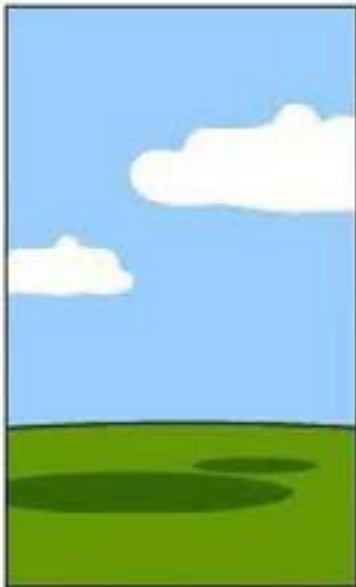
Wie es der Analytiker entwarf



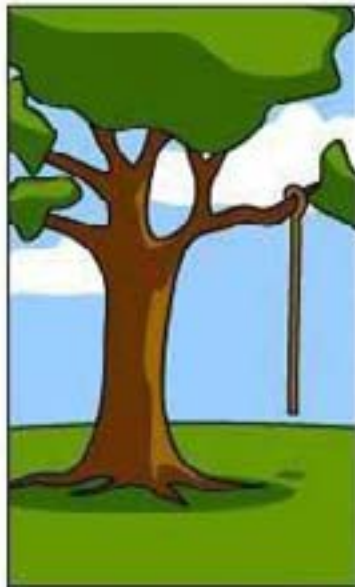
Was der Programmierer programmierte



Was der Berater definierte



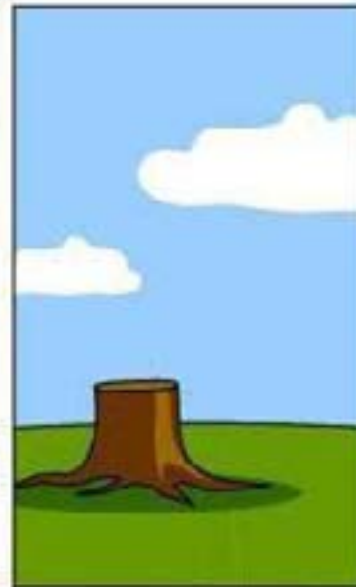
Wie das Projekt dokumentiert wurde



Was installiert wurde



Was dem Kunden in Rechnung gestellt wurde



Wie es gewartet wurde



Was der Kunde wirklich gebraucht hätte

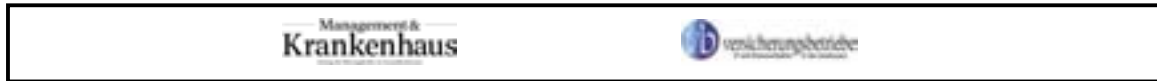


GESELLSCHAFT für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
 VERBAND für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
 VERBAND für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft



Anforderungen an die IT-Mitarbeiter heute

- Anwendungskompetenz
- Prozess- und Workflowkompetenz
- Beratungskompetenz
- Teamgeist
- Networking
- schnelle Reaktionszeiten
- „one face to the customer“





GESELLSCHAFT für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
 GESELLSCHAFT für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft
 VERBAND für Unternehmensführung & IT-Service-Management in der Gesundheitswirtschaft



Maßnahmen im Klinikum Stuttgart



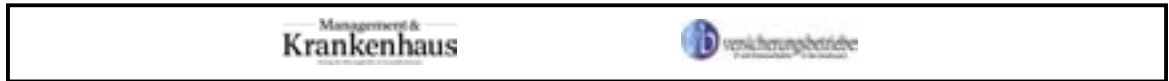
Führungskräftetraining



Teamentwicklung



Projektmanagement



AGENDA

- Vorstellung der Krankenhäuser, die Patenschaften für das Key-IT-Thema übernommen haben.
- Wertbeitrag der IT im Krankenhaus
- Fallbeispiel einer Personalentwicklungsmaßnahme
- Anforderungen der IT an die Personalentwicklung
- Personalentwicklung in der Informationstechnologie



Personalentwicklung in der Praxis

- Ausgangssituation
 - SAP R/3 Materialwirtschaft
 - Apotheke (im Standard gelöst)
 - Einkauf & Lager
 - Hoher Prozeßverbesserungsdruck
 - Geringes Know-How der Fachabteilung
 - Hoher Beratungsbedarf
 - Hohe Kosten für SAP-Berater bei schlechter Verfügbarkeit





Make or buy?

- Junger Mitarbeiter mit hohem Potential im Haus
- Ausgebildeter Fachinformatiker
- IT Management schlägt vor, den Mitarbeiter zum SAP-Berater auszubilden
- Anfangs starke Skepsis bei den Fachabteilungen
- Unterstützung durch Personalentwicklung bei der Ausbildungsgestaltung





Der Verlauf

- 2000: Konzeption der Maßnahme
- 2001: Abschluß der Ausbildung zum Fachinformatiker
- 2002-2003: Training on-the-Job
- 2004-2007: Ausbildung zum SAP-Berater Materialwirtschaft
- Coaching durch
Abteilungsleiter und Gruppenleiter





Ergebnisse der Maßnahme

- Umgesetzte Projekte (Auszüge):
 - Einführung eines Lagerverwaltungssystems in der Apotheke
 - Einrichtung der verbrauchsgesteuerten Disposition in der Apotheke
 - Elektronische Anbindung des Einkauf an eine externe Einkaufsorganisation sowie einen externen Lagerbetrieb.
 - Gestaltung von Reports, Neukonzeption des Berichtswesens
- Einsparungen:
 - Seit 2005 keinerlei externe Berater mehr im Haus
 - Externe Beratungskosten von 170 t€ p.a. auf 0 €
 - Nettoeinsparungen bisher rd. 300 t€
- Risiken:
 - Mitarbeiterbindung, Know How Bündelung, Tarifvertrag öD



AGENDA

- Vorstellung
- Krankenhäuser, die Patenschaften für das Key-IT-Thema übernommen hat.
- Wertbeitrag der IT im Krankenhaus
- Fallbeispiel einer Personalentwicklungsmaßnahme
- Anforderungen der IT an die Personalentwicklung
- Personalentwicklung in der Informationstechnologie

Worum geht es bei „Personalentwicklung“?

- Es geht um den Ausbau der Leistungsfähigkeit aller Teilnehmer hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Aufgabenstellungen im Klinikum

- und die systematische Entwicklung von Potenzial- und Leistungsträgern.



Denn das Klinikum ...

... braucht kompetente, flexible und motivierte Mitarbeiter.

... will Leistungsträger langfristig ans Klinikum binden.

... soll als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, um auch zukünftig die am besten geeigneten Mitarbeiter zu gewinnen.



Personalentwicklung ist Führungsaufgabe

- „Personal-/Mitarbeiterentwicklung verstehen wir als Führungsaufgabe und als wesentliches Element unserer Führungskultur.“
- „Durch die Schaffung von klaren Handlungs- und Entscheidungsspielräumen wird Verantwortung übertragen.“
- „Führungsgespräche werden genutzt zu Beurteilung und Feedback, Zielvereinbarung und Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen.“

aus: „Führungsgrundsätze des Klinikums Ludwigshafen gGmbH“



Prospektive Bildungsplanung im Führungsgespräch

- Führungskompetenzen, Arbeitstechniken und Methoden - z.B. Projektmanagement - werden über die internen Seminarangebote des Klinikums Ludwigshafen vermittelt
- Abteilungsspezifische Maßnahmen werden im Haus bedarfsgerecht konzipiert und durchgeführt.
- Zur Erweiterung ihrer fachlichen Kompetenzen wird IT-Mitarbeitern außerdem durch die Teilnahme an externen Seminarreihen oder Aufbaustudiengängen ermöglicht.





Und Qualifizierung erzielt man auch durch ...

- geplante Arbeitsplatzwechsel
- Übernahme neuer Aufgaben (z.B. Einarbeitung neuer Kollegen)
- Beteiligung an Arbeitsgruppen
- Medien zum Selbststudium
- Besuch von Tagungen, Kongressen
- Hospitationen



Talententwicklung

Bei all dem ist es wichtig, sich an den

- Talenten,
- Präferenzen,
- Werten und
- Lebensentwürfen



der einzelnen Mitarbeiter zu orientieren.



Recht herzlichen Dank!

perter.asche@klilu.de
r.schmitz@klinikum-stuttgart.de
uwe.gansert@klilu.de
g.haerdter@klinikum-stuttgart.de
elke.lehnert@klilu.de

