



Fragen:
www.menti.com,
Code: 5110 4682



André Baumgart,
Qualitätsmanagement/
Patientensicherheit
VZK



David Roman,
Partner
Gesundheitsberatung
PwC

**VZK-Tagung Gesundheitsversorgung
Fachkräftemangel 2.0: rettet uns die Digitalisierung?
Was bringt die Plattform Digitalerreifegrad.ch?**



Fachkräftemangel 2.0: Rettet uns die Digitalisierung?

Was bringt die Plattform digitalerreifegrad.ch?

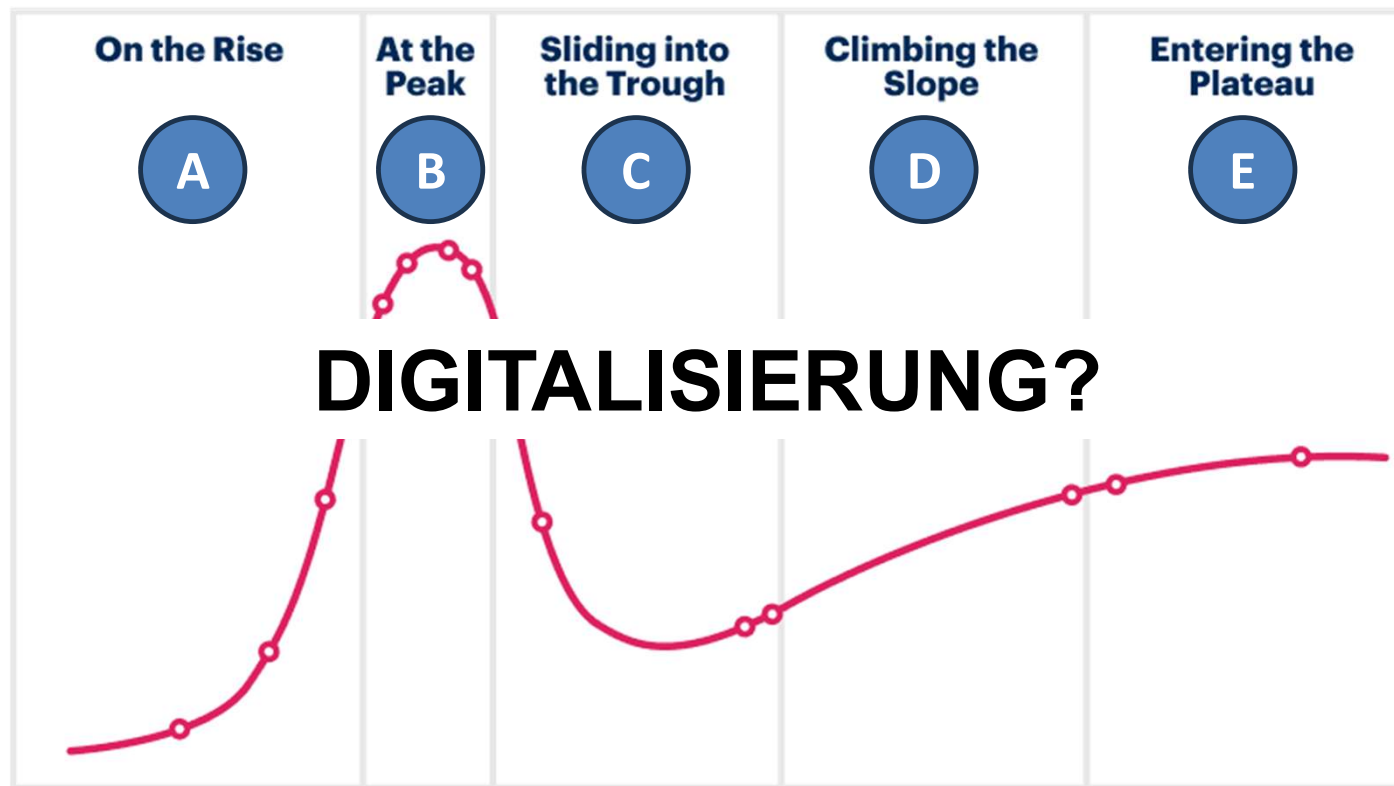
VZK-Tagung 2024

05. November 2024



- 1 Wieso braucht es die Plattform digitalerreifegrad.ch?**
- 2 Fachkräftemangel 2.0 – Wie passt die Plattform zum Thema?**
- 3 Erfahrungen aus der Praxis – Einsatz des Tools im Spital**
- 4 Fazit & Diskussion**

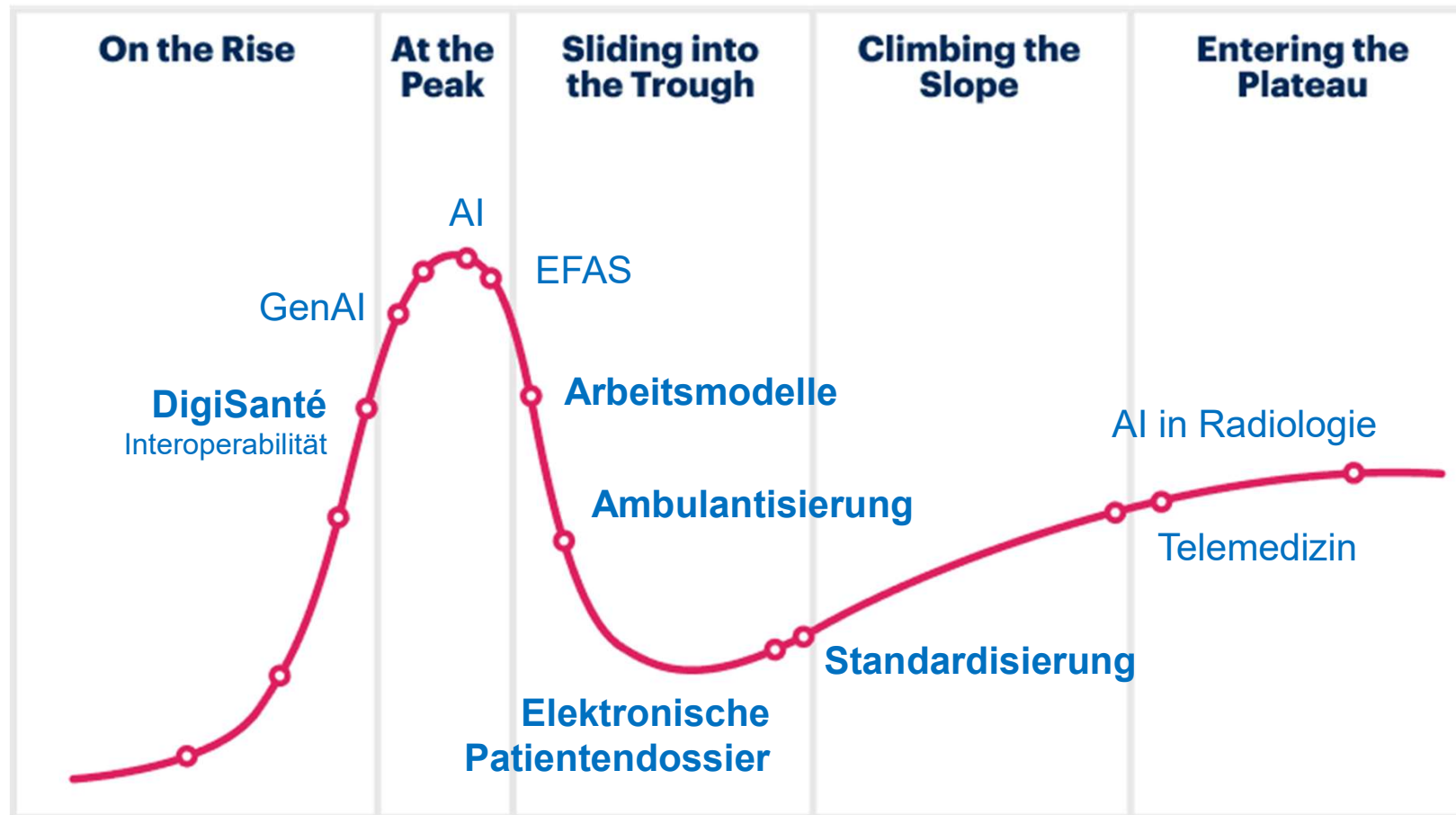
Wo stehen wir bei der Digitalisierung?



 **Mentimeter**



Wo stehen wir beim Fachkräftemangel und der Digitalisierung?



Wieso braucht es die Plattform digitalerreifegrad.ch?

Digitalisierung

- Umwandlung analoger Informationen oder Prozesse in digitale Formate



Digitale Transformation

- umfassender Prozess, der grundlegende Veränderungen der Geschäfts- und Betriebsmodelle sowie der Organisationskultur mit sich bringt.
- Gleichzeitig geht es um die Transformation des Menschen und die Schaffung neuer agiler Arbeitsformen

Digitalisierung ist nicht gleich digitale Transformation!

Digitalisierung

- Umwandlung analoger Informationen oder Prozesse in digitale Formate



Digitale Transformation

- umfassender Prozess, der grundlegende Veränderungen der Geschäfts- und Betriebsmodelle sowie der Organisationskultur mit sich bringt.
- Gleichzeitig geht es um die Transformation des Menschen und die Schaffung neuer agiler Arbeitsformen

Investitionen in die digitale Transformation sind komplex und haben viele Abhängigkeiten – Den Überblick zu behalten ist schwierig!



Wie hoch sind die Investitionen in die digitale Transformation?



Wie kann die digitale Transformation für die Fachkräfte optimal gestaltet werden?



Wie können wir unsere Fachkräfte entlasten?



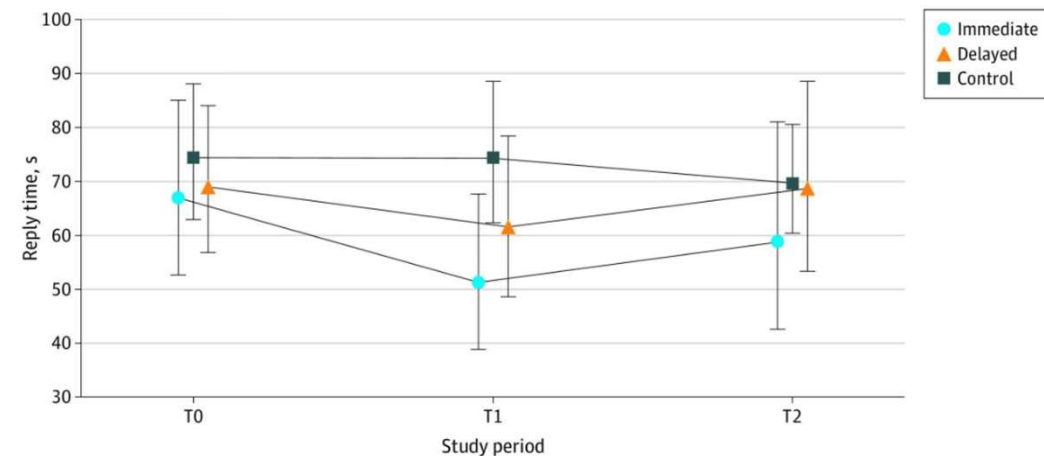
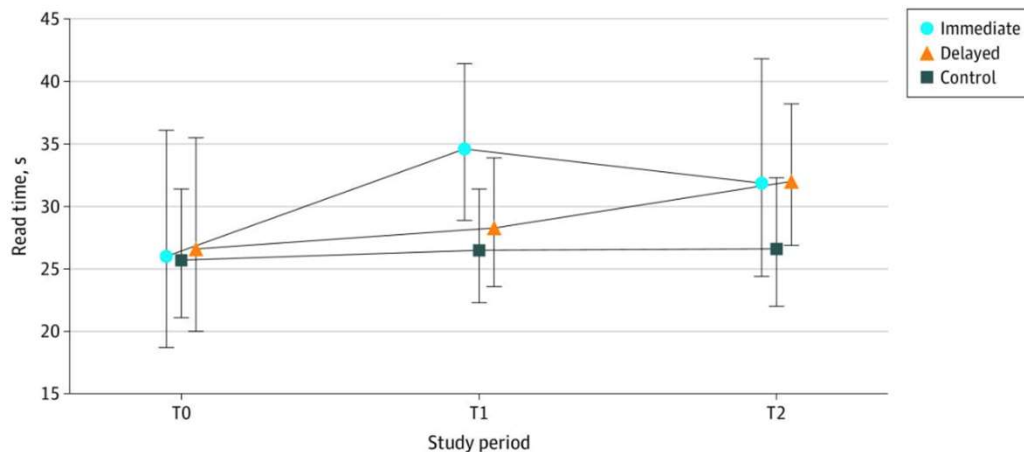
In welche Bereiche investieren wir zuerst?



....

Investitionen in die digitale Transformation sind komplex und haben viele Abhängigkeiten – Den Überblick zu behalten ist schwierig!

Entlastet KI das Gesundheitspersonal?



• JAMA Netw Open. 2024 Apr 15;7(4):e246565. doi: [10.1001/jamanetworkopen.2024.6565](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.6565)

Die Planung und Priorisierung von Investitionen in die digitale Transformation sind schwierig und mit vielen Unsicherheiten verbunden.



➔ **Grosse Unsicherheit** bei der Planung und Priorisierung!

Der VZK und PwC entwickelten gemeinsam ein Instrument mit dem Ziel, Spitäler auf ihrem Weg zur digitalen Transformation zu unterstützen.



Entwicklungspartnerschaft und gemeinsames Projektteam



Entwicklung eines **pragmatischen** Instruments, welches **Entscheidungsträger im Spital** dabei unterstützt,...

- ✓ ...eine **Standortbestimmung** ihres Spitals im **Vergleich zu Mitbewerbern** zu erhalten
- ✓ ...**Investitionen** besser **planen und priorisieren** zu können
- ✓ ...**mögliche Handlungsfelder zu identifizieren**, um die digitale Reife des Spitals zu erhöhen



2

Fachkräftemangel 2.0 – Was bringt die Plattform?

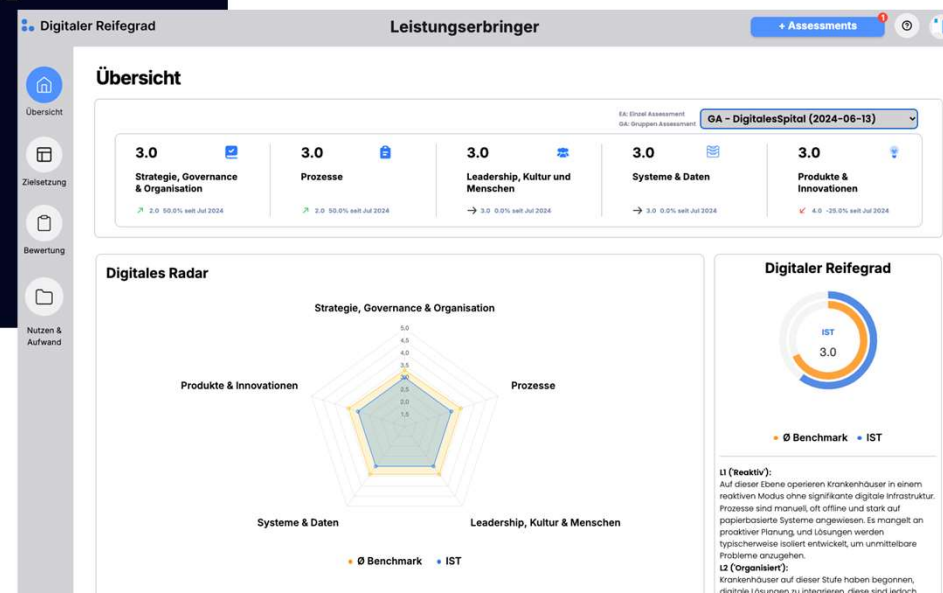
Als gemeinsames Projekt ist die Plattform digitalerreifegrad.ch entstanden...

Digitaler Reifegrad Übersicht Plattform Informationen Registrieren Login

DIE Plattform zur Gestaltung der Digitalen Transformation DigitalerReifegrad.ch

Der Digitale Reifegrad ist eine moderne, nachhaltige und innovative Art, Digitalisierung und technologischen Wandel im Gesundheitswesen zu gestalten.

Teilnehmen Mehr zur Plattform



Basierend auf rund 35 Fragen aus 5 verschiedenen Dimensionen wird ein Reifegrad für das Spital berechnet.

Aufbau des Fragebogens zur Ermittlung der digitalen Reife

Fragebogen mit 35 Fragen aus 5 verschiedenen Dimensionen der digitalen Transformation:

Strategie, Governance,
Organisation

Prozesse

Leadership, Kultur &
People

Systeme und Daten

Produkte und
Innovationen

5 verschiedene Antwortmöglichkeiten pro Frage mit verschiedenen Ausprägungen (Level 1 – 5):

L1



L2



L3



L4



L5

*Tiefe
digitale Reife*

*Mittlere
digitale Reife*

*Hohe
digitale Reife*

=

Digitaler Reifegrad des Spitals (Wert zwischen 1 - 5)

Bestimmung des digitalen Reifegrads von Gesundheitsinstitutionen

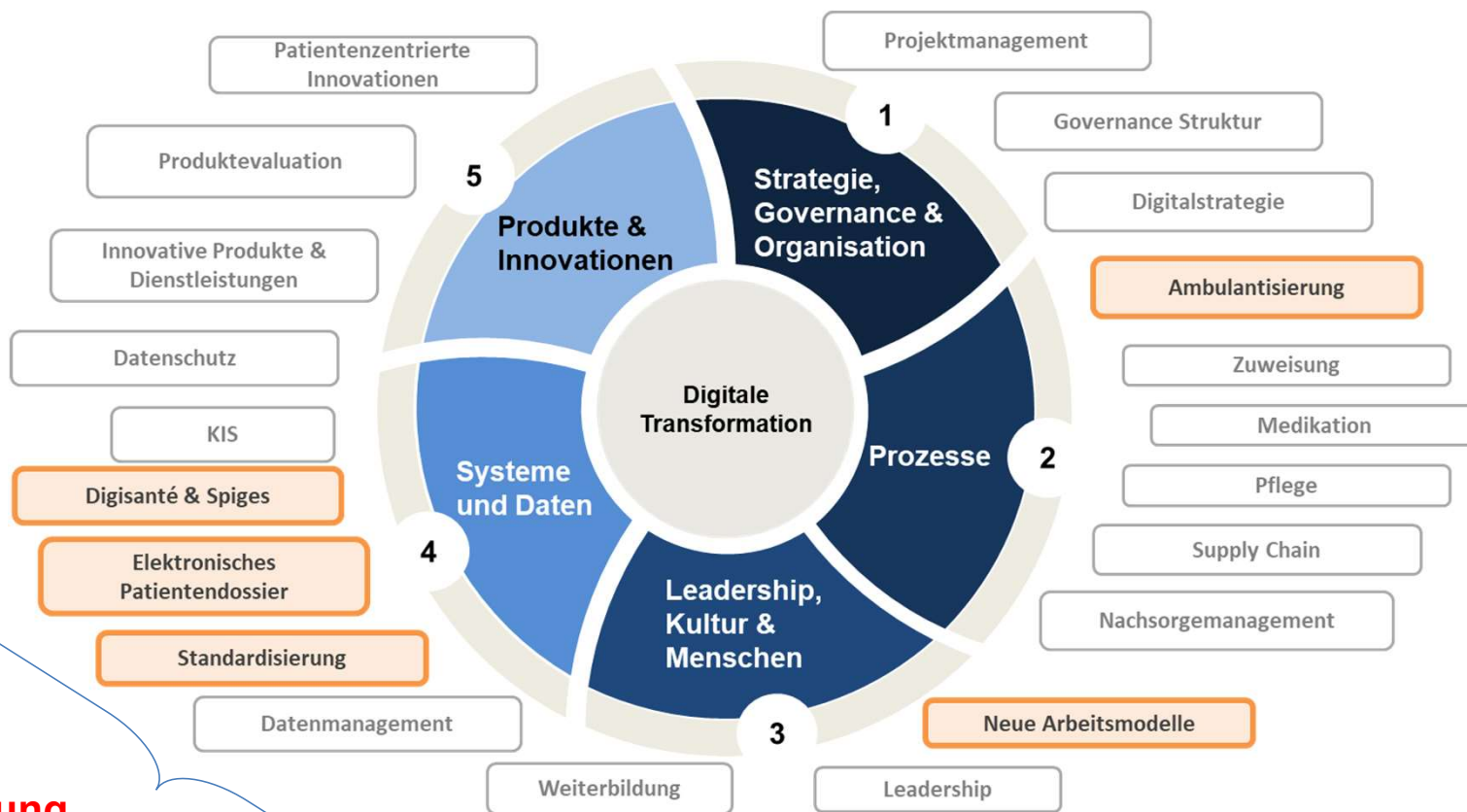
Reifegradmodelle im Gesundheitsbereich



Nachteile bestehender Modelle

- **Hoher Zeitaufwand** und **Komplexität**
- **Kein transparenter Vergleich** zu anderen Gesundheitsinstitutionen (Benchmark)
- Kein Vergleich von **verschiedenen Sichtweisen** in Gesundheitsinstitutionen
- **Limitierte Anwendbarkeit** auf das **Schweizer Gesundheitssystem**

Die digitale Transformation ist komplex und beinhaltet Themen aus verschiedenen Dimensionen – u.a. auch aus der heutigen Vortragsreihe.



**Effizienz & Qualität
Medizinische
Kernprozesse
(Fachpersonal)**

**Automatisierung
„Entlastung Personal“**

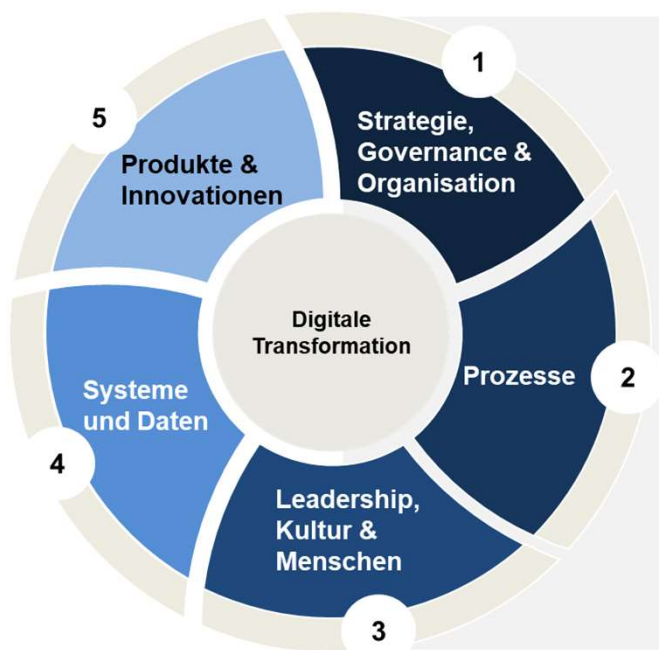
Nutzen der Plattform – wo stehen wir?



Digitaler Reifegrad

Level 1 – (‘Reaktiv’)	>	Level 2 – (‘Organisiert’)	>	Level 3 – (‘Digitalisiert’)	>	Level 4 – (‘Verbunden’)	>	Level 5 – (‘Intelligent’)
<ul style="list-style-type: none">• Nicht vorhanden• Manuell• Offline• Papierbasiert• Reaktiv		<ul style="list-style-type: none">• Lösungen isoliert vorhanden• Prozesse vereinzelt digitalisiert• Daten gesammelt und gespeichert		<ul style="list-style-type: none">• Überwiegend digitalisiert• Dokumentation erfolgt digital und strukturiert• Prozesse grösstenteils digitalisiert		<ul style="list-style-type: none">• Spitalweite Digitalisierung• Interoperabilität• Integrierte Wertschöpfung• Vernetzte Technologien, Daten und Systeme• Zentrales Data Warehouse		<ul style="list-style-type: none">• State-of-the-Art• Stetige Weiterentwicklung• Nutzung von Daten und Auswertung mit automatisierten Tools• Steuerung von Prozessen mit KPIs in Echtzeit

Bei der Betrachtung der digitalen Reife des Spitals müssen auch die Mitarbeiter und ihre Einschätzung aus dem Betrieb einbezogen werden.



Wo stehen wir als **Gesamtspital** in Bezug auf die digitale Reife?

aber auch..



Wie schätzen die **Mitarbeiter:Innen im Spital** die digitale Reife des Spitals während ihrer täglichen Arbeit im Betrieb ein?

Die Skala des digitalen Reifegrads reicht von Level 1 'Reaktiv' bis zu Level 5 'Intelligent'.

Digitaler Reifegrad

Level 1 – (‘Reaktiv’)	>	Level 2 – (‘Organisiert’)	>	Level 3 – (‘Digitalisiert’)	>	Level 4 – (‘Verbunden’)	>	Level 5 – (‘Intelligent’)
<ul style="list-style-type: none"> • Nicht vorhanden • Manuell • Offline • Papierbasiert • Reaktiv 		<ul style="list-style-type: none"> • Lösungen isoliert vorhanden • Prozesse vereinzelt digitalisiert • Daten gesammelt und gespeichert 		<ul style="list-style-type: none"> • Überwiegend digitalisiert • Dokumentation erfolgt digital und strukturiert • Prozesse grösstenteils digitalisiert 		<ul style="list-style-type: none"> • Spitalweite Digitalisierung • Interoperabilität • Integrierte Wertschöpfung • Vernetzte Technologien, Daten und Systeme • Zentrales Data Warehouse 		<ul style="list-style-type: none"> • State-of-the-Art • Stetige Weiterentwicklung • Nutzung von Daten und Auswertung mit automatisierten Tools • Steuerung von Prozessen mit KPIs in Echtzeit

3

Erfahrungen aus der Praxis – Einsatz des Tools in Gesundheitsinstitutionen

Im Rahmen der Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie kann das Tool helfen, laufende Projekte und Initiativen einzuordnen, zu bündeln und zu priorisieren.



Use Case: Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie mit Unterstützung der Plattform digitalerreifegrad.ch



Ausgangslage:

- Eine Klinik hat auf ihrem Weg zum digitalen Spital diverse Initiativen gestartet und Projekte durchgeführt.
- Diese will die Klinik in einer Digitalisierungsstrategie bündeln. Dabei möchte sie das Feedback und die Mitarbeit der Betroffenen aus unterschiedlichen Spitalbereichen einbeziehen

Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Bereichen des Spitals haben die Befragung auf digitalerreifegrad.ch unabhängig voneinander durchgeführt

1.1 – Strategie

Inwieweit hat das Unternehmen eine umfassende digitale Strategie, welche integraler Teil der Unternehmenstrategie ist und mit den Zielen und der Vision des Unternehmens übereinstimmt?

Strategie, Governance, Organisation

☐ Es gibt keine Digitalisierungs- sowie keine ICT-Strategie, welche über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht.

Beispiel: Eine isolierte Unternehmensstrategie mit wenigen Elementen aus dem Bereich ICT ist vorhanden.

☐ Eine isolierte ICT Strategie ist vorhanden. Es ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

Beispiel: Im Unternehmen ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

☐ Eine Digitalisierungsstrategie ist vorhanden. Es ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

Beispiel: Im Unternehmen ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

☐ Eine Digitalisierungsstrategie ist vorhanden. Es ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

Beispiel: Im Unternehmen ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

☐ Eine Geschäftsstrategie ist vorhanden. Es ist keine Digitalisierungsstrategie vorhanden.

Beispiel: Roadmap für die Digitalisierung ist vorhanden.

1.1

1.2

1.3

1.4

2.1

3.1 – Mitarbeiterentwicklung

Welchen Stellenwert haben digitale Kompetenzen in den Mitarbeiter:innen-Entwicklungsprogrammen des Unternehmens?

Leadership, Kultur, People

☐ Digitale Kompetenzen haben bei der Entwicklung der Mitarbeiter:innen einen tiefen Stellenwert. Es gibt keine verpflichtenden Weiterbildungsprogramme und digitale Kompetenzen sind (fast) ausschließlich in der ICT Abteilung angesiedelt.

Beispiel: Keine eLearnings, keine unterstützten Weiterbildungen zum Thema digitale Kompetenzen.

☐ Einzelne Angebote zur Entwicklung digitaler Kompetenzen auch ausserhalb der ICT sind vorhanden und können fakultativ besucht werden. Digitale Kompetenzen sind bei den Mitarbeiter:innen-Entwicklungsprogrammen kein Schwerpunkt.

Beispiel: fakultative eLearnings zum Thema Microsoft Word.

☐ Digitale Kompetenzen werden im Unternehmen gefördert. Für einzelne Mitarbeiter:innen sind Weiterbildungen im Bereich der Digitalisierung obligatorisch. Für alle Mitarbeiter:innen bestehen fakultative Weiterbildungsmöglichkeiten.

Beispiel: Mitarbeitende arbeiten bevorzugt digital, Anrufe über Teams statt Telefon.

☐ Digitale Kompetenzen werden unternehmensweit auf allen Abteilungen und Stufen fachübergreifend gefordert und gefördert. Überwachung der Schulungen durch KPIs.

Beispiel: Mitarbeitende fordern digitale Arbeitsmöglichkeiten und sind an digitalen Innovationen aktiv beteiligt.

☐ Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erlernung digitaler Kompetenzen sind für die Mitarbeiter:innen unternehmensweit umfassend verfügbar und - wo sinnvoll - verpflichtend. Das Thema Digitalisierung ist Teil des Mitarbeiter:innen-Entwicklungsprogramms. Überwachung und Steuerung der Schulungen durch KPIs.

Beispiel: Upskilling Programm für alle Mitarbeitenden, Schulungen zu digitalen Kompetenzen werden überwacht und damit gesteuert, Mitarbeitende verlangen integrierte effiziente digitale

1.1

1.2

1.3

1.4

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.9

2.10

2.11

2.12

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

3.6

4.1

4.2

4.3

4.4

4.5

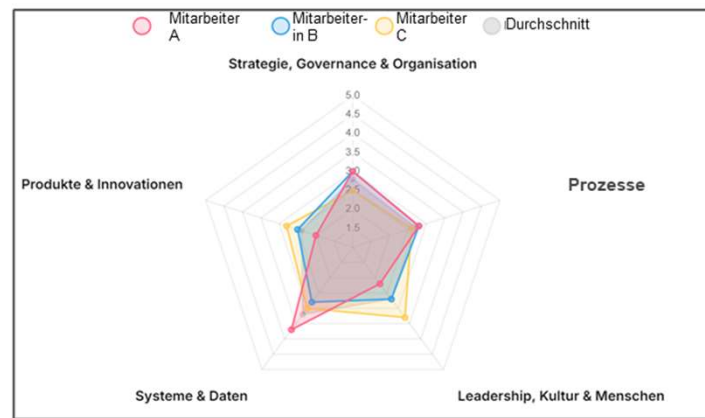
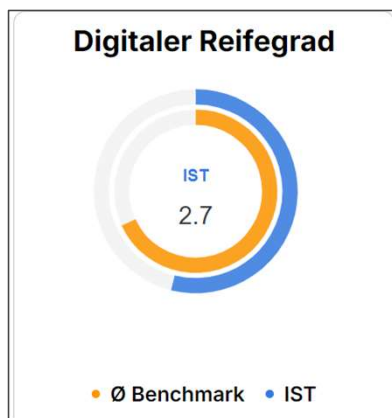
4.6

4.7

4.8

4.9

Mit visuell ansprechenden Grafiken stehen die Resultate dem Spital sofort zur Verfügung und können für die weitere Analyse verwendet werden.

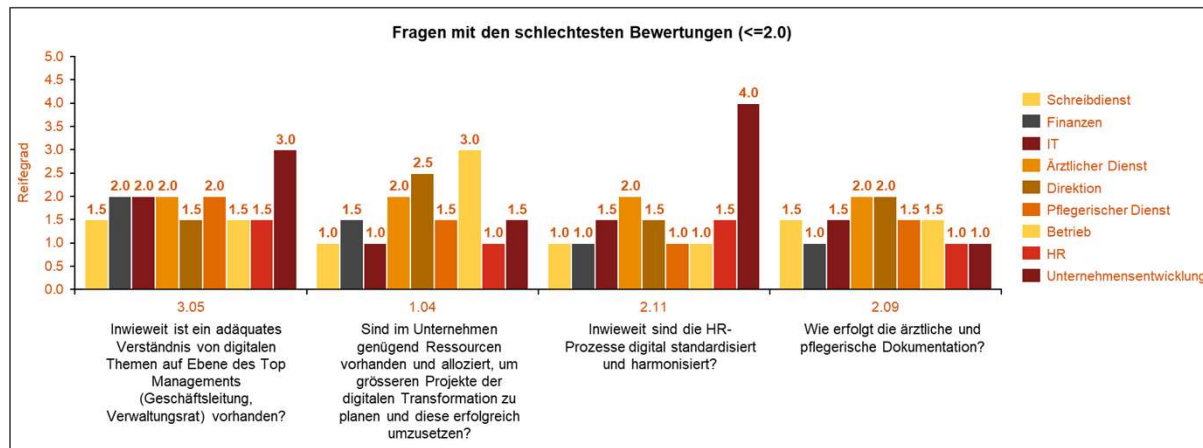


- **Digitaler Reifegrad** entlang der Dimensionen zur **Einordnung des Spitals**
 - Sowohl für das Gesamtspital..
 - ..als auch für einzeln Mitarbeiter / Bereiche
- **Vergleich zu Mitbewerbern** mit Hilfe eines Benchmarks

- Rückwirkende **Analyse von sämtlichen Antworten** entlang des Fragebogens

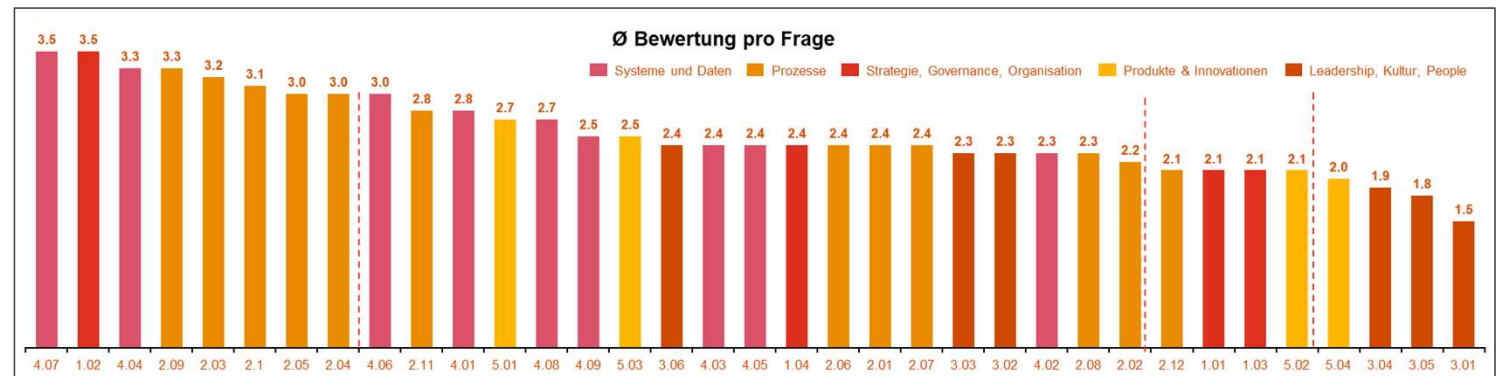
Leadership, Kultur, People				
Frage	Reifegrad Bar	Level	Antwort	Kommentar
Welchen Stellenwert haben digitale Kompetenzen in den Mitarbeiterinnen-Entwicklungsprogr...	<div><div></div></div>	Level 1	Digitale Kompetenzen haben bei der Entwicklung der Mitarbeiterinnen einen ...	
Welchen Stellenwert haben digitale Kompetenzen, welche über die üblichen Stellenanforderu...	<div><div></div></div>	Level 2	Das Thema digitale Kompetenzen und 'digitaler Mindset' wird bei der Rekrutie...	
Wie fördert die Kultur des Unternehmens die Innovation, das Experimentieren und das kontinu...	<div><div></div></div>	Level 3	Digitale Transformation ist Teil der Spitalkultur, wird jedoch bedingt gelebt. D...	
In wie weit ist ein adäquates Verständnis von digitalen Themen auf Ebene der Mitarbeitenden	<div><div></div></div>	Level 2	Ein übergreifendes Verständnis für digitale Themen ist erkennbar.	
In wie weit ist ein adäquates Verständnis von digitalen Themen auf Ebene des Top Manageme...	<div><div></div></div>	Level 3	Das Top Management fördert die Digitalisierung übergreifend über fast alle B...	
Welchen Stellenwert haben die Patientenbedürfnisse in der Umsetzung von digitalen Vorhabe...	<div><div></div></div>	Level 2	Patientenbedürfnisse werden isoliert abgefragt und ausgewertet. Die Ergebni...	

Im Rahmen vertiefter Analysen können z.B. Schwachpunkte und Dimensionen mit hohem Handlungsbedarf identifiziert werden.



- **Analyse verschiedener Ansichten** innerhalb des Spitals

- **Analyse von Auffälligkeiten** entlang der Fragen und Dimensionen zur **Identifikation von Handlungsfeldern**



Die Plattform ist mehr als ein Befragungstool. Vielmehr versteht sie sich als strategischer Partner für Leistungserbringer in der Schweiz.

«Die **interne Standortbestimmung** zu unserem digitalen Reifegrad war für uns sehr hilfreich, um ein **gemeinsames Verständnis** für unsere Ausgangslage und Zielsetzung zu erlangen. Die **Digitalisierungsstrategie** stärkt unsere **Innovationskraft** und **Wettbewerbsfähigkeit**. Sie gibt unseren **Mitarbeitenden** eine **Vision** für unsere digitale Transformation.»

Bettina Wapf, Universitätsklinik Balgrist



4

Fazit: Wo stehen wir?

Nutzen der Plattform – wo stehen wir?

∴ Digitaler Reifegrad



Ist-Zustand in diversen Bereichen ausleuchten



Schwerpunkte für die digitale Transformation setzen



Ursachen analysieren und priorisieren



Grundlage für die Weiterentwicklung schaffen



«Lernen wir gemeinsam,
richtig zu digitalisieren!»



ChatGPT

Wo stehen wir beim Fachkräftemangel und der Digitalisierung im Zürcher Gesundheitswesen?

Das Zürcher Gesundheitswesen befindet sich in einem Transformationsprozess, um den Fachkräftemangel zu bewältigen und die Digitalisierung voranzutreiben. Während Fortschritte erzielt werden, bestehen weiterhin Herausforderungen, die durch koordinierte Anstrengungen von Regierung, Bildungsinstitutionen und Gesundheitsorganisationen angegangen werden müssen. Die erfolgreiche Bewältigung dieser Herausforderungen ist entscheidend für die zukünftige Qualität und Effizienz der Gesundheitsversorgung in Zürich.





Für weitere Informationen zum digitalen Reifegrad und darüber hinaus sind wir gerne für Sie da.



Infos und Registrierung:

www.digitalerreifegrad.ch

Ihre Ansprechpartner:



David Roman
Partner, Leiter Digitale Transformation
E-Mail: david.roman@pwc.ch



André Baumgart
Leitung Qualitätsmanagement und
Patientensicherheit
E-Mail: baumgart@vzk.ch



Fragen:
www.menti.com,
Code: 5110 4682



André Baumgart,
Qualitätsmanagement/
Patientensicherheit
VZK



David Roman,
Partner
Gesundheitsberatung
PwC

**VZK-Tagung Gesundheitsversorgung
Fachkräftemangel 2.0: rettet uns die Digitalisierung?
Was bringt die Plattform Digitalerreifegrad.ch?**