

Mit der Bitte um Veröffentlichung

HCF-Studie zur Digitalen Transformation in der Gesundheitsbranche: Schritthalten mit der Entwicklung ist größte Herausforderung für Unternehmen

Die Healthcare Frauen e.V. (HCF), das renommierte Businessnetzwerk für Managerinnen im Gesundheitswesen, legen mit dem DIG-IN Digitalen Healthcare Index 2019 erstmals belastbare Daten zu unternehmens- und organisationssoziologischen Aspekten der Digitalisierung in der Healthcare-Branche vor.

Berlin, 7. Oktober 2019. Die Digitalisierung ist willkommen, aber noch längst nicht auf allen Ebenen in der Gesundheitswirtschaft angekommen – so lassen sich die Ergebnisse des DIG-IN Healthcare Index 2019 auf den Punkt bringen. Die für DIG-IN entwickelten Indizes ermöglichen dabei nicht nur eine Bestimmung des Digitalisierungsgrads in den Unternehmen, sondern auch des individuellen Führungsreifegrads hinsichtlich der Digitalisierung. Sie zeigen: **Der Digitalisierungsgrad in der Gesundheitswirtschaft ist eher verhalten progressiv.** Lediglich 5 % der befragten Führungskräfte zählen ihr Unternehmen zu den *Digital Leaders*, ein Viertel betrachtet seinen Arbeitgeber als *Digital Transformer*. Mit 41 % machen die *Digital Followers* den größten Anteil aus, gefolgt von 26 % *Digital Beginners* und 3 % *Non-Digitals*, auf die sämtliche Kriterien digitaler Entwicklung so gut wie gar nicht zutreffen. Auch der individuelle Reifegrad hinsichtlich der Digitalisierung ist bei den befragten Führungskräften mit 39 % erst mäßig ausgeprägt, wie der **Digitale Führungsqualitäts-Index** zeigt. Er basiert auf der emotionalen Einschätzung der Befragten zu Aspekten der digitalen Transformation sowie ihrer Priorisierung und Erfüllung neuer, damit verbundener Kompetenzen. Mit DIG-IN wurden erstmals auf Initiative der HCF bundesweit weibliche und männliche Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene aus der Gesundheitsbranche zu den Auswirkungen der Digitalisierung befragt. Gemeinsam mit dem IFAK Institut für Markt- und Sozialforschung wurden per Online-Befragung (www.dig-in-health.de) systematisch Daten zu den digitalen Kompetenzen von Mitarbeitenden und Führungskräften, zur Digitalisierung im Unternehmen, zu den damit verbundenen Herausforderungen für Führungskräfte sowie zu den Veränderungen der Unternehmenskultur erhoben.

Mit der Digitalisierung verbundene Kompetenzen werden noch als wenig wichtig eingestuft

An der ersten Befragungsrunde der Studie, die insgesamt über einen Zeitraum von fünf Jahren den Status Quo der digitalen Transformation und damit einhergehende Veränderungen im Healthcare-Bereich ermittelt, nahmen im Mai 2019 110 Führungskräfte aus dem Gesundheitswesen teil. Zwei Drittel waren weiblich, knapp die Hälfte (48 %) gehörte dem Top Management an. **Als größte Herausforderungen der Digitalisierung sehen die Befragten derzeit das Schritthalten mit der Entwicklung, die Teilhabe der**

Mitarbeitenden sowie ein erfolgreiches Change-Management. Gefragt nach einem Ranking aktuell erforderlicher Führungskompetenzen nennen sie solche an vorderster Stelle, die bereits vor der Digitalisierung wichtig waren, und zwar weitestgehend genderunabhängig. Neben strategischem Denken, Kommunikationsfähigkeit, Entscheidungsstärke und Kundenorientierung gehört mit der Fähigkeit, andere zu motivieren/coachen, erstmals eine Kompetenz der neuen, von der Digitalisierung beeinflussten Führungskultur zu den Top 5. **IT-/Online-Kompetenz, disruptives Denken oder Transparenz werden derzeit noch als weniger wichtig angesehen.** Allerdings sehen die Führungskräfte durchaus die Notwendigkeit, sich weiterzubilden: Mehr als jede Dritte (38 %) beim Umgang mit neuen Medien, 29 % beim disruptiven Denken und 27 % hinsichtlich ihrer IT-Kompetenz. Die eigenen Defizite im Erfüllungsgrad „neuer“ Kompetenzen sind also bereits erkannt. Die durch die Digitalisierung veränderten Anforderungen an Mitarbeitende sind vielfältig: **Die Befragten wünschen sich von ihrem Team vor allem die Anwendung neuer Tools, die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und einen versierten Umgang mit der Komplexität.** Was die Kompetenzen angeht, so betrachten sie auch hier weiterhin solche als besonders wichtig, die schon vor der Digitalisierung relevant waren: Kunden- und Ergebnisorientierung, Fachwissen, Kommunikationsfähigkeit und Selbstmanagement. Im Team sind die Kompetenzen einer neuen Kultur derzeit ebenfalls noch gering ausgeprägt. Die Gesundheitswirtschaft offenbart hier insgesamt Entwicklungsbedarf.

Agilität spiegelt sich noch nicht in Vorgehen und Strukturen wider

„Die Notwendigkeit eines Wandels der Führungskompetenzen und der Kompetenzen Mitarbeitender wird derzeit von der ersten und zweiten Führungsebene in der Gesundheitswirtschaft noch als sehr gering eingeschätzt“, sagt Dr. Sabine Huppertz-Helmhold, HCF-Vorstandsvorsitzende. „Das spiegelten die Antworten auf die offene Frage nach Veränderungen in den kommenden Jahren wider. Ob diese Einschätzung bereits 2020 Geschichte ist, wird unsere zweite Befragungsrunde im kommenden Frühjahr zeigen. Als führende Managerinnen in der Healthcare-Branche sind wir überzeugt, dass das Gelingen der Digitalen Transformation eine Frage der Führung und des Mindsets ist.“ Die Führung der digitalen Transformation liegt in der Gesundheitswirtschaft in den Händen des Top-Managements, doch **nur knapp jedes zweite Unternehmen hat eine Gesamtstrategie dafür.** Bislang wurden kaum Strukturen zum Umsetzen geschaffen. Agiles Projektmanagement wird noch wenig angewendet, crossdivisionale Teams sind aktuell kaum vertreten. „Agilität ist derzeit bei vielen in der Gesundheitswirtschaft eher noch ein Buzzword als gelebter Arbeitsalltag. Ähnlich sieht es beim Thema KI aus. Lediglich im Bereich der Business Intelligenz Analysen und der Nutzung von Big Data haben wir schon deutliche Veränderungen bei unseren Kunden wahrgenommen“, so Emily Andreae, HCF-Project Leaderin DIG-IN. Big-Data-Verfahren werden immerhin bei fast 40 % derer eingesetzt, die Business-Intelligence-Analysen durchführen, Künstliche



Intelligenz (KI) kommt bei den Befragten kaum zum Einsatz. Mehr als die Hälfte der Befragten setzen in ihren Unternehmen Multi-Channel-Interaktionen mit Kunden um. Die Bedeutung von Digital Business ist erkannt, doch es mangelt noch an geeigneten Rahmenbedingungen zur Entwicklung digitaler Innovationen, zur Automatisierung von Routineprozessen und zur Definition messbarer Transformationsziele. Auch wenn die Unternehmenskultur in der Gesundheitswirtschaft derzeit noch von zentraler Führung durch Ziele und klare Rollenvorgaben geprägt ist, zeichnet sich ein Wandel ab. **Hohes Vertrauen, offene Kommunikation, flache Hierarchien und eine Kultur des Scheiterns bei Innovationen zeigen laut Angaben der Führungskräfte, dass die Unternehmen sich kulturell schrittweise anpassen.** Mehr als die Hälfte (55 %) der Befragten erwartet einen positiven Wandel der Unternehmenskultur in Richtung Effizienzsteigerung, Schnelligkeit sowie mobiler Arbeitsformen. Gleichzeitig stuft mehr als ein Drittel (34 %) die Veränderung der Unternehmenskultur und damit verbundene **Auswirkungen auf das Kommunikations- und Arbeitsverhalten** als **herausfordernd** für die Mitarbeitenden ein, 43 % betrachten diesen Wandel selbst als Herausforderung im Arbeitsalltag. Der vollständige Report ist als Download auf www.dig-in-health.de verfügbar. Die Befragungen für den Digitalen Healthcare Index werden jährlich bis einschließlich 2023 durchgeführt.

Über Healthcare Frauen e.V.

Healthcare Frauen e.V. (HCF) ist ein Netzwerk von führenden Managerinnen im deutschsprachigen Gesundheitswesen. Die 2007 gegründete Businessplattform fordert den fachlichen, persönlichen und geschäftlichen Austausch von weiblichen Führungskräften in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens. Seit Gründung nehmen die Healthcare Frauen Einfluss auf die Gestaltung des Gesundheitswesens. Besonderes Anliegen ist es, den weiblichen Nachwuchs für Führungspositionen zu ermutigen und auf dem Weg dorthin zu unterstützen. Dazu dient u.a. ein zertifiziertes Mentoring-Programm, das aufstiegswillige junge Frauen mit Hilfe erfahrener Führungspersönlichkeiten auf ihrem Karriereweg begleitet und unterstützt. Die HCF setzen mit ihren meinungsbildenden Seminaren und Vorträgen am Puls der Healthcare-Branche regelmäßig zukunftsweisende Impulse. Zum Vorstand gehören Dr. Sabine Huppertz-Helmhold (Vorstandsvorsitzende), Susanne Jurasovic und Prof. Dr. Clarissa Kurscheid. Weitere Informationen unter www.healthcare-frauen.de

Über IFAK

Das IFAK Institut ist ein mittelständisches inhabergeführtes Markt- und Sozialforschungsinstitut mit mehr als 60-jähriger Firmenhistorie. Als Full-Service-Institut kann IFAK auf sämtliche Erhebungs- und Analysemethoden der Marktforschung zurückgreifen. Um bestmögliche Beratung und zielführende Lösungen bieten zu können, konzentriert sich IFAK in der Forschung auf vier Industriesegmente: Health & Pharma, Media & Communication, Consumer & Customer und Mobility & Infrastructure. Neben dieser Branchenfokussierung ist IFAK auch spezialisiert auf komplexe Studien- und Projektdesigns mit hohem methodischem und organisatorischem Anspruch. Weiteren Informationen unter www.ifak.com

Ansprechpartner:

Susanne Jurasovic, HCF-Vorstand und Beiratssprecherin Marketing & PR

Tel. 0621 / 490 968 40 o. 0177 / 237 92 80, E-Mail: susanne.jurasovic@healthcare-frauen.de



Beigefügtes Bildmaterial:

Grafik zur Stichprobenstatistik

Grafik zum Kompetenzen-Scoring

Porträt Dr. Sabine Huppertz-Helmhold, Vorstandsvorsitzende Healthcare Frauen (HCF) e.V.

Porträt Emily Andreae, HCF-Projektleiterin DIG-IN

Bitte mit folgendem Credit verwenden: © DIG-IN Digitaler Healthcare Index 2019 by Healthcare Frauen (HCF) e.V.

Bei Veröffentlichung der Pressemitteilung bitten wir freundlich um Zusendung eines Beleges/Links.