



Dieser Artikel erschien ursprünglich am 11. Dezember 2019 bei Health IT Outcomes.

Data Science für das Personalmanagement im Gesundheitswesen

Die Verbreitung der elektronischen Patientenakte (EPA) hat im Hinblick auf den Austausch von Patientendaten weit mehr als nur Konnektivität und Kontinuität gebracht. Es ist auch eine Plattform für klinische Führungskräfte und Pflegemanager an vorderster Front entstanden, um die wertvollste Ressource des Gesundheitswesens – die Pflegekraft – zu messen und zu unterstützen. Um eine möglichst effektive und effiziente Patientenversorgung zu gewährleisten, müssen die Gesundheitssysteme ihre Modelle für die Zuteilung von klinischen Ressourcen und Personal überdenken.

Für eine Branche, die am Beginn eines neuen, von vielfältigen Ungewissheiten geprägten Jahrzehnts steht, gibt es keinen besseren Zeitpunkt, um Maßnahmen auf den Weg zu bringen und die Abstimmung zwischen Patienten und Betreuern zu verbessern. Die Mitglieder der Gesundheitsberufe sehen sich unzähligen Herausforderungen gegenüber, allen voran dem Mangel an qualifiziertem klinischen Personal. Dies wirkt sich natürlich auf die organisatorische Nachhaltigkeit aus und könnte die Kernaufgabe – die Gesundheitsversorgung und Patientenbetreuung – in Gefahr bringen. Eine Möglichkeit zur Qualitätssicherung besteht darin, neue bzw. in der Entwicklung stehende Technologien zu nutzen.

Workforce Management im Digitalzeitalter

Die vorhandenen fortschrittlichen Technologien und ihr möglicher Einsatz zur Unterstützung des Pflegepersonals am Patientenbett sind nicht mehr übersehbar. Eine dieser Technologien ist das Workforce Management (WFM). Es dient dazu, vormals papiergestützte Abläufe für die Vorhersage des Arbeitsaufkommens, die Terminplanung sowie die Zeit- und Anwesenheitsplanung zu automatisieren. WFM ist eine kritische Unternehmensanwendung und nach wie vor abhängig davon, dass die digitale Transformation eine moderne, patientenzentrierte Umgebung voranbringt.

Was macht also ein modernes WFM-System aus? Es ist eine Anwendung, die überwältigende Einblicke in das Qualifikationsniveau des Pflegepersonals, die geplante Compliance und den Patientenzustand eröffnet. Sie schafft damit die Voraussetzungen um, das richtige Pflegepersonal auf die individuellen Bedürfnisse jedes Patienten abzustimmen. Gesundheitseinrichtungen erschließt sich durch die Implementierung eines modernen, Web-gestützten und Mobile-fähigen WFM-Systems ein außergewöhnlicher Nutzen, wenn es darum geht, die Komplexität der Personalverwaltung im klinischen Umfeld zu bewältigen. Digital aufgestellt zu sein, bedeutet jedoch viel mehr als nur Automatisierung.

Die Pflegefunktion ist vielfältig – ähnlich wie die Patientendiagnose. Die Krankenpflege involviert einzigartige Fähigkeiten, Spezialisierungen und Zertifizierungen. Zudem kommt umfangreiches Datenmaterial ins Spiel, das mit dem Einsatz des Personals und den klinischen Bewegungen innerhalb des Unternehmens in Zusammenhang steht – Tag für Tag. Diese Daten unterstützen Anpassungen an veränderliche Patientenanforderungen. Daher ist es ratsam, alle verfügbaren Instrumente und Systeme wie WFM einzusetzen, um klinische Ergebnisse mithilfe dieser vielschichtigen Datenmasse zu optimieren.

WFM ist ein digitales System, das den gemeinsamen Datenaustausch zwischen Personalbüro, Lohn- und Gehaltsabrechnung und Humanressourcen ermöglicht, um die Interoperabilität für EPAs und elektronische Krankenakten, Humankapital-Management und Enterprise Resource Planning zu erleichtern. Als Clearinginstanz für Pflege- und Patientendaten aggregiert das WFM klinische Informationen, um den Betreuungsaufwand und die Personalplanung für die verschiedenen Schichten besser zu bestimmen, Überstunden- und Lohnprobleme proaktiv anzugehen und zuverlässige, zugängliche Einblicke bereitzustellen, die die Konformität mit Richtlinien und Vorschriften im gesamten Unternehmen untermauern.

Digitale Lösungen für komplexe Planungsaufgaben

Digital ist eine Sache, praktisch eine ganz andere. Ein wesentlicher Frustrationsfaktor für das klinische Personal hängt zumeist mit unausgewogenen Dienstplänen, unzweckmäßiger Personalbesetzung oder einer ungleichen Verteilung der Arbeitsbelastung zusammen. Burnout beim Pflegepersonal ist eine häufige Folge – mit den offensichtlichen negativen Auswirkungen für die Gesellschaft und den Einzelnen. Auch das Betriebsergebnis ist beeinträchtigt, insbesondere wenn mit gewaltigen Mehrkosten temporäre Arbeitskräfte eingesetzt werden müssen, um unbesetzte Schichten abzuwickeln. Ein modernes WFM-System nutzt praktische Daten, um digitale Lösungen in diesen Bereichen zu fördern.

Ein WFM gewährleistet in vielen Fällen eine Projektion der Dienstplannerfordernisse über einen Zeitraum von sechs Wochen. Natürlich basiert dies auf Annahmen zum Patientenaufkommen und auf Budgets, und auch diese ändern sich ständig. Das Nutzenpotenzial eines modernen WFM-Systems ergibt sich aus der ständigen, zeitnahen Überwachung der Arbeitsbelastung, des Personalbestands und der Kosten. Dies dämpft Komplexität und Stress ein, die mit der Erbringung von Pflegeleistungen verbunden sind, und ermöglicht es den Führungskräften, sich schnell auf schwankende Bedürfnisse einzustellen.

Um die Effizienz weiter zu steigern, gibt das WFM den Pflegekräften über mobile Geräte auch mehr Kontrolle in die Hand. Sie können automatisch Textbenachrichtigungen über die sich ständig ändernde Verfügbarkeit von Schichten erhalten. Dies trägt häufig in wesentlichem Maße zu Zufriedenheit und Engagement bei. Die Mitglieder einer modernen Belegschaft sind immer auf der Suche nach mehr Flexibilität und Ausgewogenheit in der Arbeit, und durch die systematische Befähigung der Pflegekräfte verbessert WFM auch die Patientenversorgung.

Vorab die Talentsuche optimieren

Neben der Erschließung von Effizienzpotenzialen über viele Prozesse und Aufgaben hinweg sollten Daten und wissenschaftliche Rahmenfaktoren von den Gesundheitssystemen zunehmend aber auch dafür genutzt werden, um die richtigen Bewerber auf freie Stellen aufzuspüren. Der Bedarf an pflegerischen Fähigkeiten und Talenten ist größer als das vorhandene Angebot. Nach Angaben der American Association of Colleges of Nursing werden sich der Pflegekräftemangel und andere klinische Engpässe durch die Bevölkerungsalterung in den Vereinigten Staaten weiter verschärfen. Das Anheuern der richtigen Talente für die richtige Stelle ist entscheidend für den Aufbau eines zuverlässigen klinischen Teams und einer Kultur des pflegerischen Engagements und der Mitarbeiterbindung. Wo sich HR-Fachleute in der Vergangenheit beim Einstellungsverfahren auf subjektive Kriterien verließen, verhindert eine Science-gestützte Vorabbeurteilung jede voreingenommene Einschätzung darüber, ob der Kandidat für das Unternehmen geeignet ist und in welchen Funktionen er am erfolgreichsten sein wird. Die drei kritischen Merkmale von Spitzenkandidaten, die im Einstellungsverfahren bewertet werden sollten, sind die verhaltensbezogene, die kognitive sowie die kulturelle Eignung.

Durch den Einsatz adaptiver Technologien für effiziente Fragen und Antworten wird den Kandidaten eine Reihe von Fragen gestellt, die darauf abzielen, Daten über die Eignung des Kandidaten für das Unternehmen zu extrahieren. Personalchefs werden dann Fragen zu den Vorstellungsgesprächen unterbreitet, mit deren Hilfe sich feststellen lässt, ob ein Bewerber über die für die Stelle erforderlichen fachlichen wie auch sozialen Kompetenzen verfügt. Würde die Pflegekraft in der Notaufnahme oder in der Geburtshilfe/Gynäkologie oder in einem anderen Fachbereich die besten Leistungen erbringen? Welche administrativen Fähigkeiten hat die Bewerberin/der Bewerber? Besitzt sie/er potenzielle Führungsqualitäten?

Angepasste Unterstützung für Pflegekräfte

Die Personalausstattung im Gesundheitswesen ist seit jeher eines der größten und teuersten Unterfangen der Branche. Ob es nun darum geht, Ablenkungen von der Patientenversorgung zu beseitigen oder die Kultur des Personalengagement zu verstärken: Technologie kann die menschliche Seite des Gesundheitswesens unterstützen. Wissenschaft und Analytik verbessern den Prozess von der Einstellung bis zum Ruhestand, insbesondere für das Pflegepersonal. Sie stellen ein anpassungsfähiges Instrumentarium dar, um ein dreifaches Ziel zu verwirklichen: die Optimierung von Pflege, Gesundheit und Kosten.



VERFASSER

BRIAN MCKEE

Infor Workplace Solutions, Healthcare

Dieser [Artikel](#) erschien ursprünglich am 11. Dezember 2019 bei Health IT Outcomes.

Folgen Sie uns:    



Infor bietet Cloud-Applikationen für ausgewählte Branchen an. Das Unternehmen zählt 17.000 Angestellte und mehr als 68.000 Kunden in mehr als 170 Ländern. Mit Infor-Software können Anwender ihre Geschäftsprozesse optimieren. Weitere Informationen finden Sie auf www.infor.de.

Copyright© 2020 Infor. Alle Rechte vorbehalten. Die hier aufgelisteten Wort- und Designmarken (Name, Logo) sind Markenzeichen und/oder geschützte Marken der Infor und/oder deren Tochtergesellschaften und sonstiger verbundener Unternehmen. Alle anderen hier genannten Markenzeichen sind das Eigentum der betreffenden Unternehmen. www.infor.com

Infor (Deutschland) GmbH, Hollerithstraße 7, 81829 München, www.infor.de

INF-2361820-de-DE-0820-1