FUTURE WORKS by ATOSS

RESILIENCE BY DESIGN

GESUNDHEITSWESEN

Preparedness Gap

Zwischen Herausforderung und Vorbereitung klafft eine Lücke

Europäische Unternehmen befinden sich in einer noch nie dagewesenen Phase gleichzeitiger Krisen. Die Pandemie, geopolitische Spannungen und Lieferkettenprobleme sind nur einige der Herausforderungen, die die wirtschaftliche Unsicherheit in diesem Umfeld ist Resilienz kein „Nice-to-have" mehr, sondern die entscheidende Unterschied zwischen Erfolg und Bedeutungslosigkeit.

Die ATOSS FutureWorks Studie untersucht das Zusammenspiel von Herausforderungen, Vorbereitung und strategischen Maßnahmen in einer Zeit der Multi-Transformation und setzt einen spielfeldweiten Blick auf die Gesundheitsbranche. Hierzu wurden mehr als 60 Führungskräfte aus dem Gesundheitswesen befragt.

7 große Herausforderungen

- Demografischer Wandel 65%
- Steigender Bedarf an Leistungsmessung 65%
- Mitarbeiterwohlbefinden 65%
- Steigender Bedarf nach flexiblen Arbeitsmodellen 61%
- Personal- und Kapazitätsplanung 61%
- Politische und wirtschaftliche Instabilität 60%
- Richtlinien bei der Einführung von Technologien 56%

DIE TREIBER DER RESILIENZ

Preparedness Gap

Gesundheitseinrichtungen sind sich der Lage bewusst, aber die Vorbereitung hinkt hinterher

Unternehmen aus dem Gesundheitswesen stehen gleichzeitig vor sieben großen Herausforderungen, die alle als bedeutend oder schwerwiegend empfunden werden:

18%

fühlen sich im Durchschnitt auf diese Herausforderungen vollständig vorbereitet.

Technologie

Treibt die Transformation von Unternehmen voran und verbessert die organisatorischen Fähigkeiten durch Automatisierung, digitale Innovation und KI. Technologie dient als grundlegender Wegbereiter für Effizienz, Wettbewerbsvorteil und zukunftsfähige Geschäftsmodelle.

Workforce

Konzentriert sich auf Menschen als zentralen Treiber der Resilienz durch strategische Talententwicklung, flexible Beschäftigungsmodelle und integrative Strukturen. Diese Dimension stärkt Unternehmen, indem sie die Mitarbeiterbindung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden verbessert und ihre Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, stärkt.

Organisation

Schafft den strategischen Rahmen für agilität durch proaktive Planung, leistungsmessungssysteme und Führungs- kräfteentwicklung. Die organisatorischen Fähigkeiten bestimmen die Fähigkeit eines Unternehmens, Disruptionen zu antizipieren, darauf zu reagieren und sie zu nutzen.

Der demografische Wandel ist die größte Herausforderung mit der geringsten Vorbereitung

Die drei größten Herausforderungen im Vergleich zur wahrgenommenen Vorbereitung:

Demografischer Wandel und sich verändernde Generationsdynamik

Steigender Bedarf an Leistungsmessung, um Kostendruck zu bewältigen

Mitarbeiterwohlbefinden fördern und Engagement aufrechterhalten

Der Preparedness Gap im Gesundheitswesen

Demografische Veränderungen, Fachkräftemangel, Kosten- und Leistungsmessungsdruck, neue Ansprüche an Flexibilität – all diese Herausforderungen spürt die Gesundheitsbranche mehr als andere Industrien. Trotzdem gelingt es vielen nicht, sich wirksam darauf vorzubereiten und es entsteht eine gefährliche Lücke zwischen Anspruch und Zukunftsfähigkeit.

BEWÄHRTE HEBEL FÜR MEHR ORGANISATORISCHE RESILIENZ

Closing the Gap

Die wirksamsten Maßnahmen für das Gesundheitswesen

Gesundheitseinrichtungen, die in die richtigen Workforce Management Maßnahmen investieren, können ihre Vorbereitung deutlich verbessern. Verschiedene Maßnahmen, einsein angewendet oder kombiniert führen zu überraschend kritischen Verbesserungen in der Vorbereitung – einige lassen sich außerm kurzfristig umsetzen.

Demografischer Wandel

- Prozesse zur Sicherung des institutionellen Wissens von Mitarbeitenden, die kurz vor dem Ruhestand stehen
- Programme zur Führungskräfteentwicklung und Inklusion (DEI) sowie zu Führung
- Schulungsprogramme für fortgeschrittene digitale Tools
- Funktionsübergreifende Teams, die an strategischen Projekten arbeiten
- Nachfolgeplanung, d. h. Identifizierung und Vorbereitung zukünftiger Führungskräfte

Steigender Bedarf an Leistungsmessung

- Schulungen zu Leistungsbewertungen- Analyse- und Prognosetools
- KI-gestützte Prognosetools
- Schulungen zu Technologie-Richtlinien und -Vorschriften
- Datenbasierte Prognosen

Mitarbeiterwohlbefinden

- Reverse Mentoring (d. h., jüngere Mitarbeitende tauschen ihre Fähigkeiten und Perspektiven mit leitenden Mitarbeitenden aus)
- Best Practices für hybrides Arbeiten
- Schulungen zu Technologie-Richtlinien und -Vorschriften
- Schulungen zu psychischer Gesundheit und Wohlbefinden
- Richtlinien für Remote-Arbeit

WAS MACHEN LEISTUNGSSTARKE ORGANISATIONEN ANDERS?

Resilience-Preparedness-Index

Nur 5% der Gesundheitsorganisationen zählen zu den Top-Performern

Branchenübergreifend setzen Top-Performer unter anderem häufiger auf datenbasierte Zukunftsprognosen, haben einen strategischen Fokus auf Weiterbildung und betrachten Veränderung als Chance, statt als Hindernis. Wie sieht dies für die Gesundheitsbranche aus?

33% liegen über 50 Punkten

Nur etwas mehr als ein Drittel zeigt eine starke Vorbereitung

5% sind Top-Performer

Nur wenige Gesundheitsorganisationen weisen eine außergewöhnlich hohe Vorbereitung auf und erzielen mehr als 90 Punkte

62% erreichen weniger als 50 Punkte

Fast zwei Drittel der europäischen Gesundheitsorganisationen haben Schwierigkeiten, sich ausreichend auf Veränderungen vorzubereiten

Diese Maßnahmen lassen Top-Performer klar aus der Masse hervorstechen

- Prozesse zur Sicherung des institutionellen Wissens von Mitarbeitenden, die kurz vor dem Ruhestand stehen
- Programme zur Führungskräfteentwicklung und Zukunftsfähigkeit
- Weiterbildungsprogramme für neue Aufgabenbereiche
- Höhere Flexibilität: über alle Prozesse hinweg
- Networking in der Branche

Die Zukunft wartet nicht

Vorbereitung beginnt mit einer Frage: Sind Sie bereit? Resilienz ist keine Reaktion – sie ist eine Entscheidung. Die Zeit zu handeln ist jetzt. Und ofeg, was Sie brauchen, ist bereits greifbar. Machen Sie den ersten Schritt: futureworks@atoss.com

Vollständige Studie gratis hier herunterladen

© ATOSS Software SE