

inhalt



2 – GZO Spital Wetzikon
Betriebskonzept als Sprungbrett
für optimierte Kodierung

**3 – Ertragsoptimierung und
Leistungsrevision**
Sherlock Holmes mit engmaschigem
Fischernetz

5 – Finanzielle Führung
Benchmarking: mehr Schaden
als Nutzen?

6 – Einsitz im strategischen Organ
Auf die Flughöhe kommt es an

7 – Schulthess Klinik
Zukunft der Spitalpraxen:
gemeinsam statt einsam

8 – Ihre Kursdaten 2018

Innovationen anstossen – Veränderungsbereitschaft fördern

Liebe Leserinnen und Leser

Die vorliegende Ausgabe zeigt es eindrücklich: Unsere Beiträge drehen sich um Optimierungen aller Art. Unser Schwerpunktartikel beschreibt, wie 16 Spitäler in Zusammenarbeit mit uns das Potenzial ausschöpfen, um mit Leistungsrevisionen ihre Erträge zu optimieren. Ein weiterer Beitrag veranschaulicht, wie das Spital Wetzikon GZO mit einem spezifischen Betriebskonzept die Kodierung verbessert. Ihr gleich tut es die Klinik Wilhelm Schulthess. Lesen Sie hierzu, warum sich das renommierte Haus für die Zukunft seiner Spitalpraxen das Rezept gemeinsam statt einsam verschreibt.

Warum entscheiden sich solche Organisationen, uns als Beratungsfirma beizuziehen? Es liegt unter anderem daran, dass echte Optimierung mehr verlangt, als die Arbeit innerhalb bestehender Abläufe schneller zu erledigen. Ein Phänomen wie die Digitalisierung führt unausweichlich dazu, dass Prozesse auf der Basis moderner Technik von Grund auf neu entstehen. Das ist mit tiefgreifender Transformation verbunden. Ich vergleiche sie mit einer bekannten Metamorphose in der Natur. Und hierbei gilt:

«Das Potenzial der Raupe lässt sich nicht mit Flugstunden erreichen, sondern allein durch ihre Verwandlung zum Schmetterling.»

Faktisch kommt derzeit kein (grösseres) Unternehmen darum herum, sich Facette für Facette neu zu erfinden. Die in diesen News aufgegriffenen Themen bzw. Projekte stehen beispielhaft für die hierzu erforderlichen Verpuppungen mit innovativem «Outcome»: Pfauenaugen, Monarch- oder Zitronenfalter? Als externe Berater steuern wir dank unserem Erfahrungsschatz jene neutrale, fachliche Expertise bei, mit der unsere Auftraggeber aus verschiedenen Optionen das für sie strategisch Richtige wählen können.

Doch Veränderungen – die Digitalisierung bestätigt dies eindrücklich – haben per se eine psychologische Dimension. Die meisten, die unmittelbar von neuen Prozessen betroffen sind, fühlen sich zunächst aus der Komfortzone bugsiert; sie spüren vorerst keine Schmetterlinge im Bauch. Beratungskompetenz bedeutet für uns daher auch Subtilität: Voran kommt, wer im Bewusstsein der emotionalen Tragweite organisatorischer Transformationen Wege einschlägt, die tatsächlich eine nachhaltige Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden befördern.



Ralph Sattler
Partner
H Focus und H Services AG

Ralph Sattler, Partner

Betriebskonzept als Sprungbrett für optimierte Kodierung

Spitäler müssen heute nicht nur mit ihren medizinischen Leistungen, sondern auch durch ihren ökonomischen Erfolg überzeugen. Dazu braucht es hinter den Kulissen ein ausgeklügeltes Räderwerk. Die Präzision dieser «Mechanik» hängt von der Qualität der Kodierung ab, die ihrerseits an die Vollständigkeit der medizinischen Dokumentation gekoppelt ist.

Viel Glamour wohnt derzeit in den Worten Digitalisierung und Automatisierung. Doch bei allen technischen Möglichkeiten: Auch künftig prägt die Zusammenarbeit von Menschen die Wertschöpfungsschritte, um im Spital nach einer erbrachten medizinischen Leistung am Ende den verdienten Erlös zu erhalten. Optimale Qualität und ein hoher Standardisierungsgrad bei der medizinischen Dokumentation sind bei der Kodierung von besonderer Bedeutung, da sie unmittelbar einnahmewirksam ist. Eine fachlich hochstehende Kodierung bringt unter anderem den messbaren Vorteil, dass bei Kodierrevisionen kaum Abweichungen entstehen und die Qualitätsmerkmale über den externen Vorgaben liegen. Zu beachten ist indessen, dass die Kodierungsqualität unmittelbar von der Vollständigkeit der medizinischen Dokumentation abhängt. Das GZO Spital Wetzikon hat mit einem Betriebskonzept die Weichen gestellt, um bei der Kodie-

rung und ihrer Verzahnung mit der medizinischen Dokumentation Branchenstandards zu übertreffen.

Keine Extrazüglein

Kodierer und Ärzte arbeiten im gleichen Betrieb. Und doch trennen beide im Alltag unterschiedliche Perspektiven und Aufgaben. Umso wichtiger ist es, die Erarbeitung eines Betriebskonzepts zur wechselseitigen Vertrauensbildung zu nutzen. Auf dieser Basis schuf das GZO Spital Wetzikon eine «Unité de Doctrine». Ihren Kern bildet der Konsens, dass Sonderzügelein eine effiziente Kodierung verhindern. Eine möglichst hohe Standardisierung ist ferner deshalb zu begrüssen, weil ein modernes Spital als attraktiver Arbeitgeber offen für Teilzeitkräfte ist. In einem ersten Schritt führte H Focus gezielt Einzelinterviews durch: Wo drückt der Schuh, was läuft bereits gut? Und vor allem: Welche Erwartungen haben Kodierer gegenüber Medizinerinnen und umgekehrt. Den von H Focus präsentierten Betriebskonzeptvorschlag verfeinerte anschliessend das Kodierteam, bevor alle Involvierten grünes Licht zur Umsetzung gaben.

durch den gebündelten Input aus ihren eigenen Teams und sorgen so für den institutionalisierten Austausch zwischen den beiden Bereichen. Ist dieses Tandem gut eingespielt, dürfte ein monatliches bilaterales Treffen ausreichen, um offene Punkte zu besprechen. Und darüber hinaus? Im GZO Spital Wetzikon ist man sich bewusst, dass ein Betriebskonzept nur so gut wie seine Umsetzung sein kann. Die Implementierung wird daher als mittel- und langfristige Aufgabe wahrgenommen, die eine regelmässige Adjustierung erfordert. Aus diesem Grund findet im Verlauf von 2018 eine erste Evaluation statt. Im Zürcher Oberland steht somit fest: Das Betriebskonzept schafft nachhaltigen Mehrwert.

Kommunikation Klinik-Kodierung als Schlüssel

«Mit dem Betriebskonzept Kodierung haben wir die Kommunikation zwischen Kliniken und Kodierabteilung deutlich verbessert. Die Beratung durch H Focus hat durch Fach- und Sozialkompetenz überzeugt.»

Franz Peter, CFO GZO



Philipp Oetjen

Consultant Kodierung & Medizincontrolling, Dr. med.

Er betreut Kodiermandate und begleitet TARPSY-Projekte.

DRG-Oberarzt als Wissens-Manager

Als Innovation hat das GZO im Rahmen seines Betriebskonzepts neu die Funktion eines DRG-Oberarztes (im Nebenamt) ins Leben gerufen. Als Scharnierstelle ist er das Pendant zum bereits existierenden Klinikverantwortlichen im Kodierteam. Beide fungieren somit als Wissens-Manager: Sie nehmen Fragen des Gegenübers entgegen, formulieren Antworten



Ertragsoptimierung und Leistungsrevision

Sherlock Holmes mit engmaschigem Fischernetz

Notfall- und Spitalkliniken erbringen ambulant zahllose Leistungen – Tag für Tag. Sind alle lückenlos erfasst? Funktioniert die Übermittlung der Daten durch verschiedene Systeme und IT-Schnittstellen? In 16 Spitälern unter dem Revisionsmikroskop geprüft. Die Erfahrungen zeigen: Es lässt sich einiges verbessern. Und es entstehen innovative Ideen, damit das Ist der erbrachten Leistungen dem Soll der fakturierten Beträge noch exakter entspricht.

Der ambulante Bereich verdient aus diversen Gründen grosses Augenmerk. Einerseits beschleunigt sich die Verlagerung von stationären zu ambulanten Behandlungen. Andererseits hat Bundesrat Alain Berset per Dekret im TARMED Leistungen zeitlich gedeckelt (z. B. können noch maximal 20 oder 30 Minuten für eine Konsultation notiert werden). Generell ist die ambulante Schiene ob im Notfall oder in Klinik-Sprechstunden meist von permanenter Alltagshektik geprägt. Die ökonomische Relevanz des ambulanten Geschäfts wächst überproportional. Wie aber lassen sich Fehlerquellen zwischen Leistungserfassung und Leistungsabrechnung auf die Schliche kommen?

Jede Klinik unter der Lupe

In einer grossen Zentrums-klinik werden z. B. alle Fachdisziplinen unter die Lupe genommen. Mit Blick auf die angestrebte Ertragsoptimierung hat es beschlossen, bis Ende 2019 jede seiner Kliniken in einer Leistungsrevision unter das Brennglas zu nehmen. In Zusammenarbeit mit H Services erfolgten Initialaudits 2017 zunächst für die plastische Chirurgie und Augen Chirurgie. Dieses Halbjahr durchlaufen weitere sechs Kliniken die Überprüfung. Verschiedene Gesichtspunkte lassen sich zu Rate ziehen, welche Kliniken vordringlich auf der Auditliste stehen sollen. Die Intensität der Alltagshektik zählt ebenso dazu wie auffallende Volatilität bei den generierten Taxpunkten oder mutmassliche technische Probleme an IT-Schnittstellen.

Feuer ohne Rauch

Eine Stichprobe umfasst pro Klinik in der Regel rund 50 Fälle. In jedem einzelnen Fall rollt H Services anhand der Dokumentation das Feld akribisch von hinten her auf. Ausgangspunkt der Überprüfung ist die Fakturierung. Schritt für Schritt wird zurückverfolgt, ob die im Verlauf der Behandlung erfassten Daten korrekt und vollständig an die nächste Stelle übermittelt wurden. Um herauszufinden, ob zwei Puzzlesteine nicht recht zueinander passen oder ein Puzzlestein schlicht und einfach fehlt (nicht erfasste Leistung), sind ungebrochen hohe Sorgfalt und Konzentration unerlässlich. Der Aufwand jedoch lohnt sich. Es kommt vor, dass wirklich «dicke Fische» ins Netz gehen, von deren Existenz bisher niemand wusste. So kam man an der Klinik durch das Audit unversehens einem technischen Übermittlungsfehler auf die Spur. Ein Feuer ohne Rauch, das nun gelöscht ist. Denn was im Einzelfall als vergleichsweise geringes versäumtes Entgelt wirken mag, geht addiert über Hunderte oder Tausende von Fakturierungen ins Tuch.

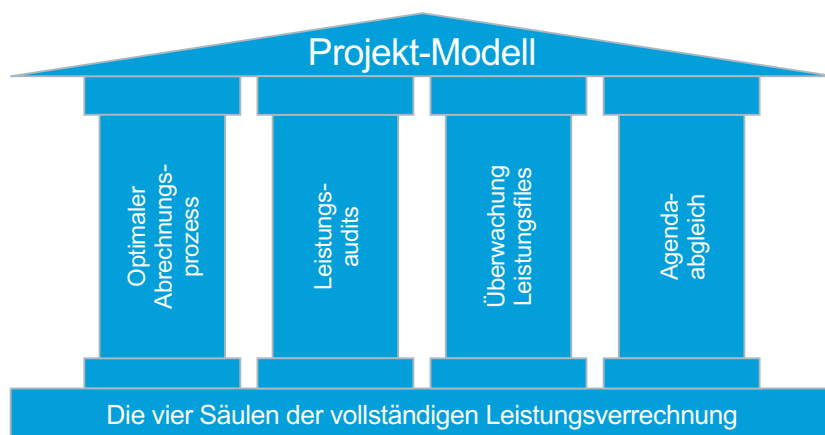
Clevere Knoten im Taschentuch

Die Leistungsrevisorinnen von H Services fahnden primär in den vorhandenen, vorgelegten Dokumenten nach Optimierungspotenzial. Ihre Erkenntnisse liefern darüber hinaus wertvolle Impulse, um unmittelbar bei der Leistungserfassung clevere Instrumente zu lancieren, damit fortan beim Erfassen praktisch nichts mehr vergessen gehen kann. Bei regulären



Brigitte Koller
Consultant Tarife

Sie begleitet Mandate in den Bereichen Leistungsrevision, Tarifoptimierung sowie -schulung und steht Spitälern als Ansprechpartnerin für IT-Fragen und Prozessoptimierungen in der elektronischen Leistungserfassung zur Verfügung.



Sprechstunden eignet sich zum Beispiel der Abgleich der fakturierten Leistungen mit der jeweiligen Tagesagenda als Knoten im Taschentuch. Gemäss ihr war Laura M. am 6. April, von 9.30 bis 10.00 Uhr bei Dr. B. in der kardiologischen Sprechstunde. Korrelieren die erfassten Leistungen mit diesem Zeitfenster? Figuriert ein Blutdruckmessgerät, das gemäss Ressourcenplanung während 24 Stunden an einen Patienten ausgeliehen ist, tatsächlich als Leistung im System? Selbst im Notfall mit naturgemäss unvorhersehbarem und meist intensivem Patientenaufkommen lässt sich ein probates Kontrollinstrument nutzen: Bei Anmeldung eröffnet die Patientenaufnahme automatisch einen Fall. Sind zu ihm später keine erfassten Leistungen auffindbar, kann dies an sich zwei Ursachen haben. Dem Patienten war die Wartezeit zu lang;

er ist vor der ärztlichen Begutachtung wieder gegangen. Oder aber – und das ist zu korrigieren – die Erfassung der erbrachten Leistungen ging schlicht und einfach vergessen.

Vier Säulen

Bewährt hat sich in unseren Projekten der «Vollständigen Leistungserfassung» ein Aufbau auf vier Säulen: Die Optimierung der Abrechnungsprozesse, die Audits inklusive Analyse der nicht erfassten Leistungen, die Überwachung der Leistungsfiles und die Einführung bzw. Institutionalisierung jener Tools, mit denen ein Doublecheck (Agenda-Abgleich) erfolgen kann. Auf diese Weise entsteht für die ganze Organisation ein multiplizierter Lerneffekt und ein engmaschiges Fangnetz für Fehler. Es stellt quantitativ und qualitativ sicher, dass Leistungen fortan komplett erfasst und fakturiert werden.

Leistungsrevision mit stabilem statistischem Fundament – Zufall und Hochrechnung

Verlieren Sie Geld oder verrechnen Sie zu viel? Diese Fragen können wir neu auf zuverlässiger statistischer Grundlage beantworten. In unserem Auftrag hat das Institut für Datenanalyse und Prozessdesign der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften die dafür nötigen Rahmenbedingungen wie Stichprobengrösse, Vertrauensintervalle und Stichprobenziehung erarbeitet.

Die Grundmethode unserer Leistungsrevision bleibt dabei unverändert: Wir vergleichen in einer Stichprobe von zufällig ausgewählten Fällen Ihre Abrechnungen mit der medizinischen Dokumentation. Bei Abweichungen bestimmen wir den korrekten Rechnungsbetrag. Ob Differenzen systematische Folgen haben und wie hoch Ihre finanziellen Chancen und Risiken sind, können wir mit unserem neuen Werkzeug auf stabilem statistischem Fundament berechnen.

Mit unserer Leistungsrevision prüfen Sie zudem, ob Ihr IKS den gesetzlichen Anforderungen genügt.

Finanzielle Führung

Benchmarking: mehr Schaden als Nutzen?

Benchmarking heisst, von den Besten zu lernen. Wer will das nicht? Doch genau dieser Ansatz verhindert oft, besser zu werden, weil er Selbststeuerung durch Fremdsteuerung ersetzt.

«If you can't measure, you can't manage», so haben die Vordenker der «Balanced Scorecard», Robert S. Kaplan und David P. Norton, ihr Führungsverständnis auf den Punkt gebracht. Tatsächlich ist das Management in Spitälern aber oft durch zwei Schwächen geprägt: Es wird zu viel gemessen und zu wenig «gemanagt».

Zu viel gemessen ...

Die Digitalisierung macht es möglich. Fast alles lässt sich statistisch auswerten: Von der Liegedauer über die Kosten der OP-Minute bis zur Wartezeit auf einen Arzttermin oder den Taxipunkten pro Vollzeitstelle. Vieles wird tatsächlich ausgewertet. Doch Konsequenzen haben die Messungen selbst bei Ausreissern oft kaum. Nicht selten ruhen die gut gemeinten Auswertungen deshalb auf Datenfriedhöfen.

«Garbage in – garbage out»

Dafür gibt es drei wesentliche Gründe. Die Grundlagen der Auswertungen sind mit Fehlern behaftet, weil die Leistungserfassung oft unvollständig ist. Die Adressaten nehmen die Auswertungen nicht zur Kenntnis, weil diese in der allgemeinen Datenüberflutung untergehen. Einfache grafische Aufbereitungen fehlen. Die Auswertungen haben selbst bei auffälligen Werten keine Folgen, weil keine Ziele vereinbart und keine Verantwortlichkeiten festgelegt wurden. Die Verbindlichkeit fehlt.

... zu wenig «gemanagt»

Führung braucht einfache Kennzahlen, die verstanden werden. Voraussetzungen dafür bilden, dass sie bei der Bestimmung der Kennzahlen beteiligt sind und Zielwerte gemeinsam vereinbart werden. Zusätzlich sollten grafisch aufbereitete Auswertungen regelmässig verteilt und Massnah-

men bei Abweichungen definiert und umgesetzt werden. Das alles braucht gute Systeme und Werkzeuge. Vor allem aber benötigt es «Management» und nicht nur «Measurement». Spitäler verfügen über immer bessere technische Tools. Doch deren Wirkung bleibt beschränkt, solange die Kaderpersonen im Spital von der aktiven Auseinandersetzung mit der «Finanziellen Führung» verschont werden.

Richtige Kennzahlen verankern, einsetzen und darstellen

Voraussetzungen für eine erfolgreiche «Finanzielle Führung» bilden die folgenden «4 R»:

- **Richtige Kennzahlen:** Für das Management eines Bereichs aussagekräftige Kennzahlen setzen die Leistung des Bereichs ins Verhältnis zu den eingesetzten Ressourcen. Sie weisen die Produktivität und deren Veränderung über die Zeit aus.
- **Richtig verankert:** Kennzahlen dienen dann der Steuerung, wenn sie verstanden, vereinbart und regelmässig nachvollzogen werden können.
- **Richtig eingesetzt:** Kennzahlen sind Mittel der Selbststeuerung und Selbstverbesserung. Dann erzielen sie den grössten Effekt. Vergleiche mit sich selbst über die Zeit sind das Mittel der Wahl. Quervergleiche, sog. Benchmarking, lenken nur davon ab, selbst besser zu werden. Sie untergraben die intrinsische Motivation, da Fremdsteuerung anstelle von Selbststeuerung tritt.
- **Richtig dargestellt:** Eine zeitnahe und grafische Darstellung bildet das A und O der finanziellen Führung. «If you can't measure, you can't manage» ist deshalb nur die halbe Wahrheit. Die ganze Wahrheit im Spital lautet: «If you measure everything, you manage nothing.»



Leo Boos

Partner, Dr. oec.

Er leitet Beratungsmandate zu den Themen Umsetzung von Strategien, Prozess- und Organisationsentwicklung und finanzielle Führung.

Einsatz im strategischen Organ

Auf die Flughöhe kommt es an

Ob Altersheim, Pflegezentrum oder Spitexorganisation – die oberste, strategische Leitung trägt *die* Verantwortung. Wer sich für ein faszinierendes und anspruchsvolles Engagement entscheidet, weiss, worauf er/sie sich einlässt bzw. was für Erwartungen an die Funktion gekoppelt sind.

Es ging schief: Bruce Ismay, Präsident der White Star Linie, mischte sich ins operative Geschäft. Er setzte Kapitän Edward Smith unter Druck, aus der Titanic auf der Jungfernfahrt herauszuholen, was die Kessel hergaben.

Klare Gewaltentrennung

Die unternehmerische Gewaltentrennung ist ein Prinzip, an das man sich tunlichst halten soll. Das Gebot klingt einfacher, als es tatsächlich ist. Eine klare Abgrenzung zwischen strategischer und operativer Ebene ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen, reibungslosen Betrieb. Das strategische Organ ist für die Festlegung der Unternehmenspolitik zuständig, es legt die Strategie des Betriebs fest und überprüft laufend deren Richtigkeit. Es legt die betriebswirtschaftlichen Ziele fest und ist für deren Controlling zuständig. Es übt die Aufsicht über den operativen Betrieb aus.

Die operative Ebene ist verantwortlich für den Betrieb, entscheidet über den Einsatz der Ressourcen und ist verantwortlich für die Umsetzung der Strategie unter Einhaltung der betriebswirtschaftlichen Vorgaben des strategischen Organs.

Weder Bewahrer noch Überstürzer

Zu den Selbst- und Sozialkompetenzen, auf die ein Mitglied im strategischen Gremium idealerweise baut, zählen Offenheit, eine proaktive Haltung, wenn es um schwierige Fragestellungen geht, sowie Flexibilität. Ebenso Aufgeschlossenheit gegenüber neuen, innovativen Ansätzen. Nichts ist in Stein gemeisselt; diese Einstellung ist – kombiniert mit der Gabe, sich in andere hineinzuversetzen – in einer von starkem Wandel geprägten Zeit besonders wertvoll. Wer in der Lage ist, Beziehungen zwischen

Menschen situationsgerecht zu beurteilen und diese geschickt zu pflegen, schafft ein Klima für eine positive Entwicklung.

Führungs- und Fachkompetenz

Es ist ein Vorteil, dass strategische Organe vom Milizgedanken geprägt sind. Professionalität heisst aber: kein Dilettantismus. Das gilt zunächst für die Führungskompetenz. Mitglieder im strategischen Organ haben ihre Sporen als Leader beruflich abverdient. Die vierte Kompetenzsäule, die Fachkompetenz, ist mit Blick auf die gesamte Know-how-Kombination im Gremium zu betrachten. Das «Stahlgerüst» bilden drei Elemente:

- Strategieerarbeitung > Idealprofil: Eine Unternehmer-Persönlichkeit oder erfahrene Führungskraft aus grösseren Organisationen mit entsprechender Kommunikationsgabe fungiert als Galionsfigur.
- Finanzen > Idealprofil: Eine Person, die in ihrem Hauptberuf Führungserfahrung im Finanz- und Rechnungswesen mitbringt.

- Spezifische Branchenkenntnis > Idealprofil: Führungspersönlichkeiten, welche die Branchen bzw. Tätigkeitsfelder des Betriebs von Grund auf kennen.

Insgesamt ist es wichtig, dass das strategische Organ die Vorschläge der operativen Führung beurteilen und plausibilisieren kann. Das ist nur möglich, wenn im Gremium genügend Führungs- und Branchen-Know-how vorhanden ist.

Die strategischen Geschicke lenken somit Persönlichkeiten mit Lebens- und operativer Berufserfahrung. Sie halten sich aus dem Alltagsgeschäft heraus und respektieren elementare Spielregeln, z. B. das Einhalten des Dienstweges. Ihre Königsdisziplin ist es nicht zuletzt, souverän hinter den Kulissen zu wirken.



Roland Wormser

Partner, Dr. pharm.

Er bearbeitet Mandate in den Bereichen Strategie, Organisationsentwicklung, Prozessoptimierung und Effizienzsteigerung vor allem im stationären und ambulanten Langzeitbereich.



Susanne Peretti

Partnerin

Ihre Stärken liegen in den Bereichen Projektmanagement, Prozessoptimierung, Ressourcenplanung, Coaching und Teamentwicklung.

Zukunft der Spitalpraxen: gemeinsam statt einsam

Die ambulanten Sprechstunden in den Spitälern sind wichtige Kontaktfelder mit Patienten und Hausärzten. Oft arbeiten sie aber noch im Einzelpraxismodus. Höchste Zeit für neue Organisationsformen sagte sich die Leitung der Schulthess Klinik und entwickelte mit H Focus neue Praxismodelle.

Am 1. November 2017 waren beim «Lillie Road Health Centre» im Südwesten von London 4'970 Patienten eingeschrieben. Drei Monate später weist das Praxiszentrum mit 19'104 Patienten eine vierfache Frequenz aus. Was war geschehen? Die Hausarztgruppenpraxis setzt neu auf die Smartphone-App «GP at Hand». Der Betreiber dieser App garantiert jedem Patienten innerhalb von zwei Stunden eine Videokonsultation bei einem Arzt. Je nach Ergebnis dieser Konsultation folgen Rezept, Laboruntersuchungen oder eine persönliche Arztkonsultation an einem von fünf Standorten in London. Vor allem junge Personen haben dem Gesundheitszentrum zum Boom verholfen.

Digitalisierung greift

Digitale Innovationen haben auch in der Schweiz mit ihren eigenen Regeln viel Potenzial. Dank ihnen kann der ambulante Bereich Anforderungen von Patienten, Ärzten und Praxismitarbeitenden noch besser erfüllen.

Trends wirken

Folgende Trends treiben die Modernisierung:

- Eine neue Generation von Nachwuchskräften kommt mit neuen Ansprüchen in die Erwerbswelt. Es gilt: «Wir arbeiten, um zu leben» und weniger «Wir leben, um zu arbeiten».
- Die Kosten des Gesundheitswesens bleiben in den nächsten Jahren ein zentrales Thema auf der politischen Agenda. Das Motto lautet: mehr Leistungen zu tieferen Tarifen.
- Die sich beschleunigende Digitalisierung wird nicht nur die administrativen Prozesse, sondern auch das medizinische Kerngeschäft verändern. Die tiefgreifende digitale Transformation der angestammten Wertschöpfung im Gesundheitswe-

sen nimmt Fahrt auf. Jene Spitäler, denen diese Transformation gut gelingt, haben langfristig Erfolg. Verweigerer laufen Gefahr, unterzugehen.

Auf dem Sprung ins neue Zeitalter

H Focus hat im Projekt «Praxisorganisation» die externe Projektleitung wahrgenommen. Gemeinsam mit den Projektverantwortlichen der Schulthess Klinik sowie den Mitarbeitenden der Praxen haben wir die Ist-Situation analysiert und Szenarien skizziert. Darauf bauen die folgenden Massnahmen auf, um die Praxen ins digitale Zeitalter zu führen.

- Elektronische Diktierfunktion: Die Schulthess Klinik setzt künftig flächendeckend auf eine bereits lancierte elektronische Diktierfunktion. Die Berichte können so erheblich effizienter erstellt werden.
- Zentrale Patientenaufnahme: Empfang und administrative Aufnahme der Patienten für die Sprechstunden obliegen einer zentralen Stelle im Haus. Diese kann bei Bedarf auch Termine vergeben und Dispositionsaufgaben wahrnehmen.
- Zusammenschluss zu grösseren Einheiten: In der Schulthess Klinik werden grössere Gemeinschaftspraxen eingerichtet. Dadurch lassen sich die Grössenvorteile nutzen, die durch die digitalen Instrumente entstehen.
- Eine leitende Praxismanagerin sorgt für einheitliche administrative Prozesse in sämtlichen Praxen.

Vorbereitung auf die Zukunft

«Die Spitalerfahrung und das Projektmanagement von H Focus haben uns wesentlich geholfen, neue Konzepte zu erarbeiten, die wir nun in den nächsten Monaten konkretisieren. So gestalten wir aktiv unsere Zukunft.»

Dr. med. Daniel Herren,
CMO Schulthess Klinik



SCHULTHESS KLINIK



Ralph Sattler

Partner

Er betreut Beratungsmandate im Bereich Projektmanagement, Finanzwesen, Prozessoptimierung, Strategieentwicklung, Ressourcenplanung sowie Raumbedarfsplanung.

IMPRESSUM

H Focus AG
Büelstrasse 5, 6340 Baar
Telefon 041 767 05 05
info@hfocus.ch, www.hfocus.ch

Gestaltung und Produktion
UD Medien AG, Luzern

Ihre Kursdaten 2018

TARMED Grundlagen CHF 490

21. Juni 2018
26. September 2018

TARMED Vertiefung CHF 490

12. Juni 2018
19. September 2018

Tarif Zirkel CHF 190

19. Juni 2018
25. September 2018

TARPSY Zirkel CHF 190

20. September 2018

DRG 8.0/2019 Seminar CHF 490

15. November 2018

TARMED Bildung nach Mass

Möchten Sie Ihre Mitarbeitenden zum Thema TARMED schulen? Wir bieten Ihnen massgeschneiderte Kurse nach Ihren Bedürfnissen an. Je nach Wissensstand lernen die Teilnehmenden die Grundlagen des Tarifes kennen

oder wir gehen auf spezifische Leistungen und Interpretationen ein. Sie bestimmen mit uns zusammen den Inhalt des Kurses. Die Durchführung findet vor Ort bei Ihnen statt.

TARPSY Bildung nach Mass

Möchten Sie Ihre Mitarbeitenden zum Thema TARPSY schulen? Wir bieten Ihnen Kurse nach Ihren Bedürfnissen an. Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen des Tarifes und seine Auswirkungen auf Dokumentation und Prozesse kennen. Sie bestimmen mit uns zusammen den Inhalt des Kurses. Die Durchführung findet vor Ort bei Ihnen statt.

H_services



Personalengpässe in der Fakturierung,
Kodierung oder Administration?

Wir unterstützen Sie professionell

Büelstrasse 5 | 6340 Baar | Telefon 041 767 05 10 | www.hs-services.ch