

## INNOVATIVE APPS (TEIL 1)

# Eine Vermittlungsplattform für Honorarärzte

Das Ludwig Fresenius Center for Health Care Management and Regulation hat die Initiative HHL Digital Health Entrepreneurship gegründet. Ziel ist es, Entrepreneurure auf dem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen. In den folgenden Ausgaben werden innovative Apps vorgestellt. Wir starten mit einer Vermittlungsplattform für Honorarärzte.

In deutschen Kliniken besteht wegen des hohen Ärztemangels regelmäßiger Bedarf an externen Honorarärzten, v.a. für die Dienste in der Nacht und an den Wochenenden. Der Prozess über Chefsekretariat, Personalabteilung und Personalvermittlungsagenturen, externe Kräfte einzusetzen und Dienstpläne zu füllen, erfordert mehrfache Medienbrüche, ist intransparent und fehleranfällig. Zudem ist die Rückfragequote zwischen Klinikpersonal und Verwaltung hoch und stressbehaftet.

Hinzu kommt, dass ein kontinuierlicher Erhalt des ärztlichen Berufs in Kombination mit der Familienplanung für Ärztinnen kaum möglich ist. Ärztinnen setzen aus, versuchen sich wieder einzuarbeiten und holen ihre männlichen Kollegen nur mühsam ein. Das hat nichts mit ihrem Können zu tun, sondern damit, dass bestehende Strukturen verfestigt sind und der Bedarf der Ärztinnen hier nicht hineinpasst. Durch diese Problematik schaffen es insgesamt wenige Frauen in Füh-

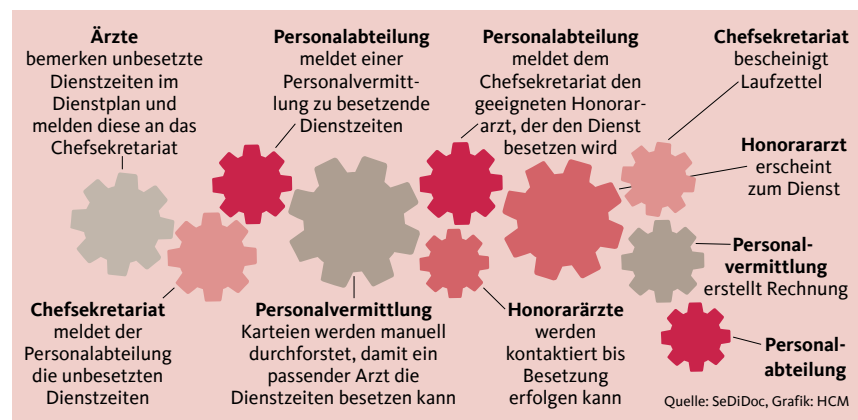


Abb. 1: Das Problem – die aktuelle honorarärztliche Vermittlung.

rungspositionen, obwohl die Zahl an Medizinstudentinnen und Ärztinnen eine immer weiter steigende Tendenz aufweist. In der aktuellen Vermittlung notieren fünf bis 15 Assistenzärzte an mindestens zwei Tagen die zu besetzenden Dienstzeiten. Die Weitergabe dieser Daten an das Chefsekretariat dauert mindestens einen weiteren Tag. Das Chefsekretariat meldet die unbesetzten Dienstzeiten per E-Mail, Fax,

Hauspost oder telefonisch der Personalabteilung. Das nimmt einen Tag in Anspruch. Die Bearbeitungszeit bzw. das Befassen mit der Übergabe der Information bis hin zum Beantworten der Rückfragen dauert drei bis fünf Tage. Die Personalabteilung disponiert den Auftrag und meldet die zu besetzenden Dienstzeiten an die Personalvermittlung per E-Mail, telefonisch oder per Fax. Diese durchforstet alle Karteien manuell und meldet freie Dienste an gespeicherte Ärzte per E-Mail, Anruf oder SMS. Bis zu einer Zusage können 30 bis 60 Tage vergehen. Der Honorararzt erscheint mit einem Laufzettel zum Dienst, der vom Chefsekretariat unterschrieben und an die Personalabteilung per E-Mail, Fax oder Hauspost durchgegeben wird. Der Zettel wird auch an die Personalvermittlung ausgehändigt, die eine Rechnung an die Personalabteilung ausstellt.

## KONSEQUENZEN DES PROBLEMS

Der betriebliche Alltag des Klinik- und Verwaltungspersonals wird für die Rekrutierung externer Honorarkräfte durch ho-

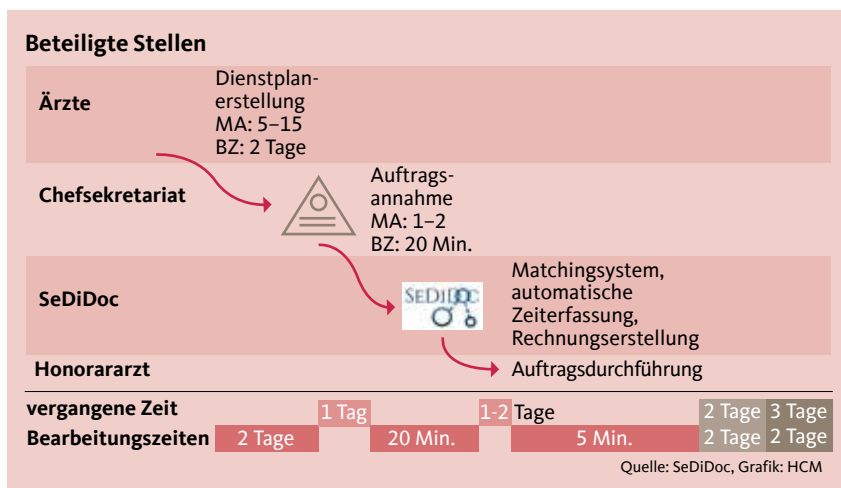


Abb. 2: Die Lösung – verbesserter Wertstrom mit SeDiDoc.

hen manuellen Aufwand in der Abwicklung, durchgängige Intransparenz in der Prozesskette und hohe Personalbeschaffungskosten bestimmt. Dabei entstehen durch viele Beteiligte und Schnittstellen mehrfache fehleranfällige Medienbrüche ohne geschlossene Datenkette. Mit den hohen Liege-, Bearbeitungs- und Prozesszeiten werden Dienstpläne verzögert abgeschlossen und kostbare Personalressourcen verschwendet.

Aktuell vergehen durchschnittlich mindestens 21 Tage, bis ein Honorararzt bestellt wird, dieser einen Dienst ausführt und Rechnungen übermittelt werden. Die Bearbeitungszeit durch Klinik- und Verwaltungspersonal beansprucht durchschnittlich 36 bis 73 Arbeitstage. Dabei fallen auf das Verwaltungspersonal in der Klinik durchschnittlich sieben Arbeitstage pro Auftrag.

### DIE LÖSUNG

Die Plattform beinhaltet eine intelligente Matchingsoftware, die Ärzte automatisiert an medizinische Einrichtungen vermittelt. Rechnungen werden nach Bestätigung der tatsächlichen Anwesenheit des Arztes automatisch generiert und versendet. SeDiDoc optimiert als Vermittlungsplattform die interdisziplinären Prozesse in medizinischen Einrichtungen und schafft Transparenz im medizinischen Alltag. Die Qualität des Prozesses verbessert die Prozessergebnisse in der Personalplanung und liefert bessere Ergebnisse in den Leistungen für die Patienten. Effizientere Personalbeschaffungsprozesse ermöglichen Produktivitätssteigerung in der Verwaltung und in der Klinik. SeDiDoc ermöglicht den Einrichtungen eine sehr kurzfristige und effiziente Personalbedarfdeckung und den Ärzten sichere und flexible Arbeitsmöglichkeiten.

### ADDED VALUE UND EINSPARUNGEN

Im Vergleich zum bisherigen Ablauf können maximal drei Tage bis zur Vermittlung eingespart werden. Die Bearbeitungszeiten durch das Personal im Krankenhaus liegen bei maximal zwei Tagen. Ohne SeDiDoc liegen die Gesamtpersonalkosten für eine Vermittlung pro Monat im Jahr bei mindestens 48.333 Euro. Mit SeDiDoc liegen diese Kosten bei 25.680 Euro. Die Differenz der Zeit- und Kostenersparnis mit SeDiDoc im Vergleich ohne Vermittlungsportal liegt pro Vermittlung bei fünf Arbeitstagen und Personalkosten in Höhe von 1.888 Euro, die jährlich bei mindestens 22.653 Euro liegen.

### BESONDERE NUTZENEFFEKTE

Das aktuelle Marktpotenzial beträgt 39 Prozent (800 Krankenhäuser, da diese regelmäßig Honorarärzte einsetzen. Eine dauerhafte Mehrarbeit haben 84 Prozent aller knapp 2.000 Kran-

kenhäuser in Deutschland. Die beschriebenen 39 Prozent decken aber gerade einmal 800 Kliniken ab. Es gibt jedoch weitere 900 Kliniken mit dauerhafter Mehrarbeit. Zu den Nutzeneffekten für Ärzte zählen dabei:

- Eine auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnittene Vermittlung von Arbeitseinsätzen.
- Geringe Suchkosten durch individualisierte Jobangebote. So erhält beispielsweise eine Gynäkologin nur Angebote in der Gynäkologie.
- Der Zugang zum Vermittlungsportal ist einfach über mobile Endgeräte möglich.
- Personalisierte Nutzerprofile mit Auftragsübersicht.

Die besonderen Nutzeneffekte für Kliniken und Praxen sind:

- Flexible und kurzfristige Möglichkeit zur Personalbedarfdeckung.
- Einfache Auftragseingabe in Nutzerprofilen.
- Vollautomatisierte Vertragsabwicklung.
- Kosteneffiziente Personalbeschaffung.
- Interdisziplinäre Transparenz.

### ZIEL

Die Ärzteschaft sprach bisher ihren Zuspruch und ihre Unterstützung für die geplante Prozessdigitalisierung aus. Ziel ist es nun, medizinische Einrichtungen und Ärzte stetig dazu zu gewinnen und alle Prozesse in medizinischen Einrichtungen, die der Personalplanung dienen, über SeDiDoc ablaufen zu lassen.



### Energieüberwachung mit der Belimo Cloud.

Das intelligente, druckunabhängige Belimo Energy Valve™ mit eingebautem Delta-T-Manager kombiniert viele Funktionen in einer einzelnen, montagefreundlichen Einheit.

Wir setzen Standards. [www.belimo.de](http://www.belimo.de)



### DILAN SINEM SERT

Ärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe, PhD Candidate at Heinrich-Heine-University Düsseldorf, Founder of – An initiative of HHL-Healthcare-Entrepreneurship. SeDiDoc wird unterstützt durch SMILE, ein Kooperationsprojekt der Universität Leipzig, HHL – Leipzig Graduate School of Management, und dem Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ.  
Kontakt: [dilan.sert@sedidoc.de](mailto:dilan.sert@sedidoc.de)

