

## ORGANISATION &amp; DIGITALE TRANSFORMATION

# Collaboration als organisatorische Antwort auf Interoperabilität

Wie eine kohärente IT-Organisation Governance, Eigenverantwortung und Veränderungsfähigkeit verbindet

Marcus Wortmann

Fachbeitrag | September 2026

## VORSPANN

Anschlussfähigkeit ist das Leitprinzip einer digitalen Universitätsmedizin. Sie ermöglicht, dass spezialisierte IT-Systeme, professionelle Rollen und organisatorische Verantwortungsräume wirksam zusammenarbeiten. Interoperabilität verbindet Anwendungen über gemeinsame Standards, Schnittstellen und Semantiken. Collaboration überträgt dieses Prinzip auf Menschen, Teams und Organisationseinheiten: Sie schafft Verbindung, ohne notwendige Eigenständigkeit aufzulösen.

Das an der Medizinischen Hochschule Hannover entwickelte Organisationsmodell der MHH Information Technology (MIT) folgt diesem Gedanken. Es verbindet klare Gesamtverantwortung mit dezentraler Fachkompetenz, standardisierte Prozesse mit agiler Umsetzung sowie institutionelle Governance mit Beteiligung und organisationalem Lernen. Dadurch wird die IT-Organisation zum Enabler und Schrittmacher der digitalen Transformation.

**Was Interoperabilität für Technologie ist,  
Collaboration für Organisationen.**

## Technische Interoperabilität braucht organisatorische Anschlussfähigkeit

Die digitale Transformation einer Universitätsmedizin wirkt als integrierte Entwicklungsaufgabe. Sie verbindet Krankenversorgung, Forschung, Lehre und Administration und verändert zugleich Prozesse, Rollen, Entscheidungswege und professionelle Routinen. Klinische Plattformen,

Forschungsdatenräume, ERP-Systeme, Netze und Sicherheitsarchitekturen entwickeln sich mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Die zentrale Herausforderung liegt darin, diese Entwicklungen organisatorisch aufeinander abzustimmen und daraus gemeinsame Handlungsfähigkeit entstehen zu lassen.

Ein interoperables IT-Ökosystem löst diese Aufgabe auf der technischen Seite. Spezialisierte Anwendungen bleiben eigenständig, werden aber über eine Integrationsplattform, standardisierte Schnittstellen und gemeinsame Terminologien verbunden. HL7 FHIR oder IHE ermöglichen den strukturierten Austausch; SNOMED CT und LOINC sorgen dafür, dass aus ausgetauschten Daten auch gemeinsam verstandene Informationen werden. Eine Plattformstrategie schafft Regeln für Integration, Sicherheit und Weiterentwicklung, ohne jede fachliche Lösung in ein monolithisches Gesamtsystem zu zwingen.

In Organisationen besteht dieselbe Aufgabe. Auch hier treffen spezialisierte Einheiten mit eigenen Perspektiven, Arbeitslogiken und Verantwortlichkeiten aufeinander. Ein Organigramm allein stellt noch keine Verbindung her. Erst gemeinsame Ziele, geklärte Rollen, verbindliche Prozesse, transparente Informationen und belastbare Entscheidungswege schaffen organisatorische Anschlussfähigkeit. Collaboration ist in diesem Verständnis weit mehr als freundliche Zusammenarbeit. Sie ist eine gestaltete Fähigkeit des Gesamtsystems.

## Ein Entwurfsprinzip für Technik und Organisation

Das kohärente Organisationsmodell überträgt die Grundlogik der Interoperabilität auf die Organisation. Technische und organisatorische Gestaltung folgen dabei demselben Prinzip: So viel Eigenständigkeit wie fachlich sinnvoll, so viel Verbindlichkeit wie für das gemeinsame Ergebnis erforderlich.

Tabelle 1: Ein Gestaltungsprinzip in zwei Ausprägungen

| Technische Interoperabilität            | Organisatorische Collaboration                                |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Gemeinsame Architekturprinzipien        | Gemeinsames Zielbild und strategische Prioritäten             |
| Schnittstellen und Standards            | Definierte Übergaben, Prozesse und Entscheidungswege          |
| Gemeinsame Terminologien                | Gemeinsames Verständnis von Rollen, Begriffen und Ergebnissen |
| Plattformen für sicheren Datenaustausch | Gremien und Arbeitsräume für Synchronisation und Entscheidung |
| Modulare, eigenständige Anwendungen     | Eigenverantwortliche Teams mit klaren Mandaten                |
| Monitoring und technische Governance    | Transparenz, Reporting, Risiko- und Qualitätsmanagement       |

Diese Parallelität ist mehr als eine Metapher. Prozesse, Rollen und Gremien übernehmen in einer Organisation eine ähnliche Funktion wie Schnittstellen, Standards und Plattformdienste in einer Systemlandschaft. Sie definieren, wie Einheiten anschlussfähig werden. Dokumentation bildet dabei das Gedächtnis der Organisation: Entscheidungen, Anforderungen und Abhängigkeiten bleiben nachvollziehbar und sind nicht an einzelne Personen gebunden.

Kohärenz entsteht, wenn diese Elemente nicht nebeneinanderstehen, sondern sich gegenseitig verstärken. Strategie bestimmt Prioritäten. Governance übersetzt sie in Entscheidungsrechte. Demand Management qualifiziert neue Bedarfe. Programm- und Projektmanagement synchronisiert die Umsetzung. Changemanagement verbindet Technologie, Prozesse und Menschen. Das IT-Service-Management überführt Ergebnisse in einen stabilen Betrieb. Messung, Feedback und kontinuierliche Verbesserung schließen den Lernkreislauf.



Abbildung 1: Governance gibt Verbindlichkeit, Collaboration erzeugt Handlungsfähigkeit.

## Die MIT als verbindende Organisationsarchitektur

Die Grundstruktur der MIT folgt drei komplementären Aufgabenräumen: **IT-Services Applications**, **IT-Services Infrastructure** sowie **Projects & Budgets**. Diese Gliederung macht Anwendungen, technologische Grundlagen und übergreifende Steuerung als unterschiedliche, aber wechselseitig abhängige Fähigkeiten sichtbar. Sie schafft damit eine Organisationsarchitektur, in der fachliche Nähe, technische Verlässlichkeit und strategische Umsetzungsfähigkeit systematisch verbunden werden.

Die anwendungsnahen Teams verbinden IT-Kompetenz mit den Prozessen der Krankenversorgung, Forschung, Lehre und Administration. Die Infrastrukturteams verantworten Compute, Storage, Network und Security als verlässliches technologisches Fundament. Projects & Budgets bündelt die übergreifende Steuerung von Demand, Projekten, Ressourcen, Finanzen, Beschaffung, Verträgen und Lizenzen. Damit erhält die Verbindung zwischen Strategie und Umsetzung eine eigene organisatorische Heimat.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einem festen Base Team zugeordnet. Dieses Team schafft Zugehörigkeit, Kompetenzentwicklung und betriebliche Verlässlichkeit. Gleichzeitig können Mitarbeitende in Projekten, Programmen oder übergreifenden Aufgaben wechselnde Rollen übernehmen. Die Linienorganisation sichert also Kontinuität; die projektförmige Zusammenarbeit schafft Beweglichkeit.

Auch die duale Führung folgt dieser Verbindungslogik. Doppelspitzen in den Säulen und Tandems aus methodischer und fachlicher Projektleitung bringen unterschiedliche Perspektiven in die Verantwortung. Dabei bleibt ein entscheidender Grundsatz bestehen: Geteilte Führung darf nicht zu geteilter Unklarheit werden. Doppelspitzen ergänzen eine erkennbare Gesamtverantwortung; sie ersetzen sie nicht. Für Strategie, Architektur, Ressourcen und Konfliktklärung muss eindeutig sein, wer entscheiden kann und für das Ergebnis einsteht.

## Governance ermöglicht verantwortliche Eigenständigkeit

Governance und Eigenverantwortung bilden in einer wirksamen IT-Organisation ein produktives Spannungsverhältnis. In hoch regulierten und sicherheitskritischen Umgebungen braucht eine Universitätsmedizin nachvollziehbare Entscheidungen, belastbare Prozesse, Informationssicherheit, Datenschutz, Wirtschaftlichkeit und verlässliche Eskalationswege. Gute Governance schafft dafür den Rahmen, in dem Teams eigenständig, verantwortbar und anschlussfähig handeln können.

Gute Governance beantwortet fünf praktische Fragen: Was ist das gemeinsame Ziel? Wer trägt welche Verantwortung? Wer darf worüber entscheiden? Wie werden Abhängigkeiten und Konflikte geklärt? Und wie bleibt das Ergebnis nachvollziehbar? Sind diese Fragen offen, entstehen Rückdelegation, informelle Macht, Doppelarbeit oder Stillstand. Sind sie geklärt, können Teams eigenständig handeln.

Das MIT-Modell verbindet deshalb zentrale und dezentrale Elemente. Strategische Portfolioentscheidungen werden auf der Ebene der Gesamtorganisation getroffen und durch fachlich zusammengesetzte Beiräte vorbereitet. Die Programme koordinieren Abhängigkeiten und Ressourcen. Interdisziplinäre Projektteams gestalten die operative Umsetzung. Base Teams entscheiden innerhalb ihrer dokumentierten Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Kritische Abweichungen werden über definierte Wege eskaliert.

Gremien haben in diesem Modell unterschiedliche Funktionen. Ein Entscheidungsorgan priorisiert und erteilt Mandate. Ein Lenkungsausschuss steuert Ziele, Risiken und Ressourcen. Ein Architekturboard schützt die Integrität des Ökosystems. Ein Sounding Board spiegelt die Folgen strategischer Entscheidungen aus der operativen Praxis. Ein Forum schafft Transparenz und Beteiligung. Werden diese Funktionen vermischt, wächst die Zahl der Sitzungen, aber nicht die Entscheidungsfähigkeit. Kohärente Governance verlangt deshalb nicht möglichst viele Gremien, sondern klar unterschiedene Aufträge.

## Von der Anforderung bis zum stabilen Service

Die eigentliche Qualität einer IT-Organisation zeigt sich an ihren Übergängen. Viele Organisationen verfügen über ein Ticketsystem, Projektmanagement, Architekturvorgaben und ein Change-management. Trotzdem bleiben diese Instrumente voneinander getrennt. Anforderungen verschwinden zwischen Zuständigkeiten, Projekte übergeben unvollständig an den Betrieb, Risiken werden dokumentiert, aber nicht entschieden, und Beteiligung beginnt erst kurz vor dem Go-live.

Das kohärente MIT-Modell versteht den Weg vom Bedarf bis zum verlässlichen Service als durchgängige Steuerungskette:

1. **Bedarf verstehen:** Anforderungen werden mit den Fachbereichen aufgenommen und auf ihren tatsächlichen Prozess- und Nutzenbeitrag geprüft.
2. **Demand qualifizieren:** Strategiekonformität, Architektur, Informationssicherheit, Datenschutz, Wirtschaftlichkeit und Ressourcenbedarf werden gemeinsam bewertet.
3. **Portfolio priorisieren:** Vorhaben erhalten ein Mandat, Budget und eine Einordnung in die strategische Gesamtplanung.
4. **Programme synchronisieren:** Abhängigkeiten, kritische Pfade und knappe Ressourcen werden über einzelne Projekte hinaus gesteuert.
5. **Projekte umsetzen:** Fachliche und methodische Verantwortung arbeiten im Tandem; innerhalb verbindlicher Meilensteine wird iterativ entwickelt und getestet.
6. **Veränderung befähigen:** Kommunikation, Beteiligung, Prozessgestaltung, Training und Go-live-Vorbereitung sind Teil der Umsetzung.
7. **Services betreiben und verbessern:** Ergebnisse werden kontrolliert in das IT-Service-Management überführt, gemessen und kontinuierlich weiterentwickelt.

ITIL-orientierte Serviceprozesse, Asset- und Configuration-Management, standardisierte Incident-, Request-, Change- und Problem-Prozesse sowie das nach ISO/IEC 27001 ausgerichtete Informationssicherheitsmanagement schaffen dafür die betriebliche Grundlage. Das Demand

Management bildet die Brücke aus dem Betrieb in die strategische Weiterentwicklung. Ein zentrales kollaboratives Projektmanagement schafft die gemeinsame Informationsbasis für Aufgaben, Ressourcen, Termine, Entscheidungen und Risiken.

So werden Prozesse nicht zum Selbstzweck. Sie reduzieren Übersetzungsverluste zwischen Fachbereich und IT, zwischen Projekt und Betrieb sowie zwischen lokaler Optimierung und Gesamtstrategie.

## Programm- und Projektmanagement als Synchronisationsschicht

Die drei großen Transformationsprogramme der MHH zeigen, warum Programmmanagement als eigene Synchronisationsleistung gebraucht wird. Infrastrukturmodernisierung folgt anderen Zyklen als die Einführung klinischer Software oder die Neugestaltung administrativer End-to-End-Prozesse. Zugleich konkurrieren die Programme um dieselben Expertinnen und Experten, hängen technisch voneinander ab und verändern zeitgleich den Arbeitsalltag der Organisation.

Programmmanagement wird dadurch zur Synchronisationsschicht. Es verbindet die strategische Portfolioebene mit der operativen Arbeit in den Projekten. Sein Gegenstand sind nicht nur Termine und Budgets, sondern vor allem Abhängigkeiten, Ressourcen, Architekturentscheidungen, Risiken und die gemeinsame Veränderungslast der Organisation.

Der hierfür entwickelte hybride Ansatz kombiniert stabile Governance mit adaptiver Umsetzung. Budgets, Meilensteine, Quality Gates und Verantwortlichkeiten schaffen Verbindlichkeit. Innerhalb dieses Rahmens ermöglichen Sprints, Reviews, Pilotierungen und Retrospektiven kurze Lernzyklen. Klassisch und agil sind damit keine konkurrierenden Bekenntnisse, sondern Werkzeuge für unterschiedliche Steuerungsfragen: Der Rahmen bleibt belastbar, die Umsetzung lernfähig.

Diese Verbindung ist auch organisatorisch relevant. Selbstorganisation funktioniert nicht ohne Prioritäten und verfügbare Ressourcen. Umgekehrt kann zentrale Planung die fachliche Komplexität nicht vollständig vorwegnehmen. Deshalb gilt: Entscheidungen sollen möglichst nah an Wissen und Wirkung getroffen werden. Führung bleibt verantwortlich für Richtung, Mandat, Priorisierung und die Auflösung von Konflikten, die ein Team nicht selbst lösen kann.

## Changemanagement als Teil des Organisationsdesigns

Digitale Transformation verändert Werkzeuge, Arbeitsteilung, Verantwortlichkeiten, Informationsflüsse und häufig auch professionelle Identität. Changemanagement wird dadurch zu einer Gestaltungsfähigkeit der Organisation. Es verbindet Kommunikation, Beteiligung, Prozessgestaltung

und Befähigung so früh mit der technischen Umsetzung, dass Veränderung nicht nachlaufend erklärt, sondern gemeinsam tragfähig gemacht wird.

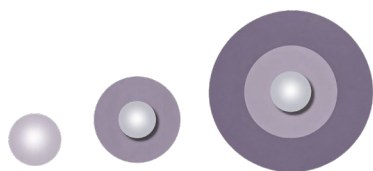
Im MIT-Modell ist Changemanagement von Beginn an in Programme und Projekte eingebunden. Es analysiert gemeinsam mit den betroffenen Bereichen die Differenz zwischen bestehenden und künftigen Prozessen, gestaltet Beteiligung, klärt notwendige organisatorische Anpassungen und entwickelt rollenbezogene Befähigung. Key User und Change Agents wirken nicht nur als Multiplikatoren. Sie bringen praktisches Wissen in die Gestaltung von Workflows, Konfigurationen und Übergängen ein.

Der Ansatz verbindet einen klaren Top-down-Rahmen mit Bottom-up-Partizipation. Strategische Ziele, Architekturprinzipien, Sicherheitsanforderungen und Standards sind nicht in jedem Projekt neu verhandelbar. Innerhalb dieser Leitplanken müssen die betroffenen Menschen jedoch tatsächlichen Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeit erhalten. Beteiligung ohne erkennbare Wirkung erzeugt Zynismus; vollständige Offenheit ohne Entscheidungsrahmen erzeugt Überforderung.

Ein wirksames Change-Design schafft deshalb Sinn, Verständlichkeit und Handhabbarkeit. Es erklärt, warum eine Veränderung notwendig ist, macht sichtbar, was sich konkret verändert, und befähigt die Beteiligten zur Umsetzung. Prozessworkshops, realitätsnahe End-to-End-Tests, rollenbasierte Trainings, verbindliche Readiness-Kriterien und eine strukturierte Hypercare-Phase machen Veränderung zu einer gemeinsamen betrieblichen Aufgabe.

## Partizipation braucht eine Architektur

Partizipation braucht eine verlässliche Architektur aus Orten, Zeit, Information und Rückkopplung. Erst wenn klar ist, welche Fragen gemeinsam beraten werden, welche Entscheidungen wo getroffen werden und wie Rückmeldungen in die Weiterentwicklung einfließen, wird Beteiligung zu einem wirksamen Bestandteil der Governance. Für die kontinuierliche Entwicklung der MIT wurden deshalb drei komplementäre Ebenen angelegt.



Das Führungsteam **K1** trägt die strategische Steuerung und entscheidet über die Weiterentwicklung der Organisation. **K2** wirkt als Sounding Board mit Vertretungen aus den Base Teams. Es bringt operative Perspektiven in strategische Fragen ein und unterstützt den Wissenstransfer zwischen den Teams. **K3** bezeichnet das Forum der gesamten MIT: einen Raum für Transparenz, Dialog und gemeinsame Entwicklung.

Diese Struktur demokratisiert nicht jede Entscheidung. Sie macht aber unterschiedliche Perspektiven systematisch anschlussfähig. Führung erhält ein realistischeres Bild der operativen Wirkungen; Teams verstehen Hintergründe und Zielkonflikte besser; Wissen kann sich jenseits der

Linienstruktur bewegen. Partizipation wird damit weder unverbindlich noch zufällig, sondern Teil der Governance.

Getragen wird diese Architektur durch ein gemeinsam entwickeltes Wertebild: Verbindlichkeit, Transparenz, Vertrauen, Respekt, Orientierung und Rückhalt. Werte prägen, wie mit Prozessen gearbeitet wird. Ein Eskalationsweg kann Verantwortung absichern oder als Drohkulisse wirken. Transparenz kann Lernen ermöglichen oder Kontrolle verstärken. Erst das Zusammenspiel von Struktur und Kultur entscheidet, welche Wirkung eine Organisation entfaltet.

## Führung hält den Rahmen und schützt das Ganze

Eine kollaborative Organisation benötigt nicht weniger Führung, sondern eine präzisere. Führung formuliert das Zielbild, schafft klare Mandate, schützt gemeinsame Standards und sorgt für die Ressourcen, die zur Verantwortung gehören. Sie entscheidet dort, wo Zielkonflikte nicht dezentral auflösbar sind, und hält die Gesamtarchitektur gegen lokale Optimierung zusammen.

Daraus folgen drei einfache, aber anspruchsvolle Leitplanken:

1. **Verantwortung folgt Mandat.** Niemand kann für Ergebnisse verantwortlich gemacht werden, ohne über die notwendigen Entscheidungsrechte zu verfügen.
2. **Leistung folgt Ressourcen.** Priorisierung wird erst glaubwürdig, wenn Aufgaben, Personal, Zeit und Budget miteinander verbunden werden.
3. **Eigenverantwortung braucht Orientierung.** Ein klarer Rahmen schützt Teams vor widersprüchlichen Erwartungen und schafft den Raum, in dem selbstständiges Handeln möglich wird.

Führung hat damit eine doppelte Aufgabe. Sie sichert Stabilität, Compliance und Verlässlichkeit. Zugleich schafft sie Raum und Zeit für Lernen, Reflexion und das Werden neuer Lösungen. Beides ist in einer digitalen Transformation unverzichtbar. Eine Organisation, die nur stabil ist, erstarrt. Eine Organisation, die nur beweglich sein will, verliert Richtung und Verbindlichkeit.

## Die IT-Organisation als Enabler und Schrittmacher

Eine IT-Organisation ermöglicht digitale Transformation zunächst durch Infrastruktur, Plattformen, Daten und Anwendungen. Ihre weitergehende Wirkung entsteht jedoch daraus, dass sie die Arbeitsweise der digitalen Organisation selbst vorlebt. Wer Interoperabilität fordert, muss bereichsübergreifende Verantwortung organisieren können. Wer Datenintegration schaffen will, benötigt gemeinsame Begriffe und verbindliche Regeln. Wer agile Entwicklung erwartet, muss Entscheidungen und Ressourcen in kurzen Zyklen verfügbar machen. Wer ein lernendes Gesundheitsökosystem aufbauen will, muss auch die eigene Organisation lernfähig gestalten.

Das MIT-Modell ist ein soziotechnisches Betriebssystem für Transformation. Es beschreibt die IT-Organisation nicht nur über Zuständigkeiten, sondern über das Zusammenspiel von Architektur, Governance, Projekten, Betrieb, Veränderung, Führung und Kultur. Seine Qualität liegt in der Kohärenz dieser Elemente:

1. Architektur, Demand und Portfolio schützen die strategische Richtung.
2. Programm- und Projektmanagement verbinden Verbindlichkeit mit Lernfähigkeit.
3. IT-Service-, Qualitäts- und Sicherheitsmanagement sichern den Betrieb.
4. Changemanagement verbindet Technologie, Prozesse und Menschen.
5. Base Teams, K1, K2 und K3 verbinden Verantwortung, Expertise und Beteiligung.
6. Werte und Führungsprinzipien geben der Struktur eine gemeinsame Haltung.

Damit wird Collaboration zur organisatorischen Antwort auf Interoperabilität. Beide beruhen auf derselben Einsicht: Zukunftsfähige Systeme entstehen nicht dadurch, dass Unterschiede beseitigt werden. Sie entstehen, wenn Eigenständiges so verbunden wird, dass daraus gemeinsame Handlungsfähigkeit erwächst.

## Fazit

Digitale Transformation braucht mehr als eine Zielarchitektur und mehr als ein neues Organigramm. Sie braucht eine Organisation, in der Strategie, Governance, Prozesse, Projekte, Betrieb, Veränderung und Kultur zusammenwirken.

Das kohärente MIT-Organisationsmodell verbindet deshalb klare Gesamtverantwortung mit kompetenznahen Entscheidungen, standardisierte Managementsysteme mit agiler Umsetzung und institutionelle Governance mit strukturierter Partizipation. Governance schafft den verlässlichen Rahmen. Collaboration macht ihn lebendig. Zusammen erzeugen sie jene organisatorische Anschlussfähigkeit, ohne die auch technische Interoperabilität wirkungslos bleibt.

Die IT wird auf diese Weise zum doppelten Enabler: Sie erweitert durch Technologie den Raum des Möglichen – und zeigt durch ihre eigene Organisation, wie dieser Raum verantwortlich gestaltet werden kann.

## Quellen und konzeptionelle Grundlagen

Der Fachbeitrag verdichtet die im Rahmen der Digitalstrategie der Medizinischen Hochschule Hannover entwickelten Ansätze zu einem kohärenten Organisationsmodell. Grundlage bilden insbesondere die Ausgestaltung der MIT-Organisation sowie die Konzepte für Governance, Programm- und Projektmanagement, Changemanagement und partizipative Organisationsentwicklung.

### Konzeptionelle Grundlagen

Medizinische Hochschule Hannover (MHH): *Digitalstrategie 2025–2030 (Entwurf)*, insbesondere Kapitel 4 „MIT-Organisation“. Interne Strategieunterlage.

Medizinische Hochschule Hannover (MHH): *Programm- und Projektmanagement als Bestandteil der digitalen Transformation*. Kapitelentwurf zur Digitalstrategie 2025–2030.

Medizinische Hochschule Hannover (MHH): *Changemanagement als Bestandteil der digitalen Transformation*. Kapitelentwurf zur Digitalstrategie 2025–2030.

### Standards und Rahmenwerke

Health Level Seven International (HL7): *FHIR – Fast Healthcare Interoperability Resources, Release 5, Version 5.0.0*.

[HTTPS://HL7.ORG/FHIR/](https://hl7.org/fhir/)

Integrating the Healthcare Enterprise (IHE International): *IHE Technical Frameworks and Integration Profiles*.

[HTTPS://WWW.IHE.NET/RESOURCES/TECHNICAL\\_FRAMEWORKS/](https://www.ihe.net/resources/technical_frameworks/)

[HTTPS://PROFILES.IHE.NET/](https://profiles.ihe.net/)

SNOMED International: *SNOMED CT Document Library and Specifications*.

[HTTPS://DOCS.SNOMED.ORG/](https://docs.snomed.org/)

[HTTPS://DOCS.SNOMED.ORG/SNOMED-CT-SPECIFICATIONS](https://docs.snomed.org/snomed-ct-specifications)

Regenstrief Institute: *LOINC – Logical Observation Identifiers Names and Codes*.

[HTTPS://LOINC.ORG/](https://loinc.org/)

[HTTPS://LOINC.ORG/KB](https://loinc.org/kb)

International Organization for Standardization und International Electrotechnical Commission: *ISO/IEC 27001:2022 – Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems — Requirements*.

[HTTPS://WWW.ISO.ORG/STANDARD/27001](https://www.iso.org/standard/27001)

Onlinequellen zuletzt abgerufen am 27. August 2026.