**Johannes Kepler Universität**

Abteilung für Sozial- und Wirtschaftspsychologie

Unsicherheiten und Ängste der Mitarbeiter bei IKT-Migrationen im Krankenhaus

Konzept für ein Qualitatives Forschungsprojekt

Birgit Kempinger

(Matr.-Nr.: 0655782)

Qualitative Forschungsmethoden

LVA-Nr.: 232.101

Wintersemester 2015/16

LVA-Leitung: Dr. Peter Holtz

# Ausgangssituation

In Linz geht mit 1.Jänner 2016 das Kepler Universitätsklinikum (KUK) in Betrieb. Dafür werden drei bestehende Krankenhäuser, das AKh Linz, die Landes- Frauen- und Kinderklinik und die Landesnervenklinik Wagner Jauregg zusammengelegt. Das Gesamtprojekt der Zusammenlegung hat dabei auch eine sehr komplexe IKT-Komponente: Aktuell sind in den drei Krankenhäusern unterschiedliche Krankenhausinformationssysteme (KIS), unterschiedliche administrative Systeme sowie eine Vielzahl abteilungsspezifischer Subsysteme und Eigenentwicklungen im Einsatz. Diese IKT-Systeme gilt es nun im Hinblick auf die geänderten Bedürfnisse und Anforderungen aus den Bereichen Versorgung, Forschung & Lehre in die neue Universitätsklinik zu migrieren. Dazu wurde im Jänner 2013 ein Projekt zur Planung und Konzeption dieser IKT-Migration aufgesetzt, in welchem ich einerseits die Möglichkeit hatte mitzuwirken und im Zuge dessen ich andererseits die Chance nutzen möchte, meine Dissertation zu verfassen.

# Problem- und Fragestellung

Die Veränderung eines bisher stabilen Zustandes in einem Krankenhauses löst bei den Betroffenen Mitarbeitern zumeist eine nicht geringe Unsicherheit aus, da bspw. Aufgaben und Rollen neu verteilt und Prozessmuster gewechselt werden (Albrecht & Töpfer, 2006, S.582). Eine Veränderung wie diese hat demnach nicht nur eine betriebswirtschaftliche, sondern auch eine psychologische Perspektive, die es zu berücksichtigen gilt. Um Widerstände auf personeller Ebene zu vermeiden bzw. die Akzeptanz der neuen Lösung zu erhöhen, ist es im Veränderungsmanagement unumgänglich die inhaltliche Ausgestaltung mit den Mitarbeitern gemeinsam zu definieren und umzusetzen (Noé, 2014, S.6).

Unklarheiten und geringe Kommunikation im Veränderungs- und Innovationsprozess führen bei allen Beteiligten zu Unsicherheiten und in weiterer Folge zu Widerständen, da Angst vor möglichen negativen Konsequenzen besteht (Granig & Perusch, 2012, S. 56ff). Dass Veränderungen gerade im so hoch dynamischen Umfeld eines Krankenhauses aber nicht nur unumgänglich sondern auch Möglichkeit zur Innovation und Verbesserung sind, belegen Albrecht & Töpfer (2006, S.13ff).

Welche negativen Konsequenzen im Rahmen einer IKT-Migration im Krankenhaus von den unterschiedlichen Berufsgruppen dennoch konkret befürchtet und welche Unsicherheiten und Ängste bestehen, soll diese Untersuchung zeigen.

# Vorgehen und Zielsetzung

Im konkreten Beispiel der Gründung des KUK in Linz wurden mit 35 Vertretern der Stakeholder der IKT-Migration qualitative Interviews geführt um in einem ersten Schritt die Erwartungen dieser an die Uniklinik bzw. an die IKT-Migration, mögliche Rahmenbedingungen, Sorgen und Bedenken sowie gesehene Chancen und Vorteile zu erheben. Die Auswertung der Interviews ergab mögliche Ziele der IKT-Migration, welche in weiteren Workshops noch weiter diskutiert und präzisiert sowie genau definiert wurden. Diese 35 Interviews sollen für die aktuelle Forschungsfrage mit Hilfe der Qualitativen Inhaltsanalyse mit neuem Blickwinkel ausgewertet werden. Der Schwerpunkt wird dabei auf das Erarbeiten des Kategorienschemas gelegt, wobei dies durch zwei Rater geschieht.

Ziel der Arbeit ist es, auf diesem Weg Unsicherheiten und Ängste der Mitarbeiter im Rahmen von IKT-Migrationen im Krankenhaus zu erheben.

# Literaturverzeichnis

Albrecht, M., & Töpfer, M. (2006). *Erfolgreiches Changemanagement im Krankenhaus: 15-Punkte-Sofortprogramm für Kliniken*. Heidelberg: Springer Medizin.

Granig, P., & Perusch, S. (2012). *Innovationsrisikomanagement im Krankenhaus*. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Noé, M. (2014). *Change-Prozesse effizient durchführen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.