

Beeinflussung Organisationskultur Inselspital (Szenario 2025)

Fachgebiet: General Management

Betreuer: Prof. Leo Bürki

Experte: Dr. Rudolf Gysi

Industriepartner: INSELSPITAL, Universitätsspital Bern, Bern

Im Masterplan 2060 wird die bedarfsgerechte und flexible Infrastruktur für das INSELSPITAL, Universitätsspital Bern geplant und umgesetzt. Durch die neue Verortung auf dem Campus entstehen insbesondere in den Bereichen Organisationskultur und Zusammenarbeit neue Chancen und Gefahren. Diese sollen auf Basis von Best-Practice Ansätzen aus anderen Branchen mit ähnlichen Herausforderungen, identifiziert, beurteilt und daraus Massnahmen erarbeitet werden.

Bereits während einer Semesterarbeit konnte anhand eines vereinfachten Systems aufgezeigt werden, dass die Organisationskultur des Inselspitals bei den anstehenden Veränderungen im Szenario 2025 eine wichtige Rolle spielen wird. Wobei im Szenario 2025 die schrittweise Entwicklung der drei Angebotsschwerpunkte Neurologie, Schweizerisches Herz- und Gefässzentrum und des Tumorzentrums erfolgen wird. Diese Zentren werden rund um das bereits im Jahr 2012 eröffnete Intensivbehandlungs-, Notfall- und Operationszentrum (INO) angesiedelt. Dabei sollen die Wege für alle beteiligten Akteure wie Patienten, Besucher und Spitalmitarbeiter verkürzt, die Geschossflächen maximiert und die Abläufe vereinfacht werden.

Erhebung, Analyse und Verknüpfung

Interviews mit Schlüsselpersonen innerhalb des Inselspitals bildeten die Grundlage zur Erhebung und Auswertung der Stärken und Schwächen der Organisationskultur(en). Dabei konnte auch aufgezeigt werden, dass die verschiedenen Kulturen vor allem bezogen auf deren Offenheit und Veränderungsbereitschaft grosse Unterschiede aufweisen. Anhand von Projekterfahrungen aus ähnlich gelagerten Vorhaben konnten die potentiellen Chancen und Gefahren aufgezeigt, Analogien zum Spitalumfeld gebildet und Erfolgsfaktoren identifiziert werden.

Transformation und Lösungsansätze

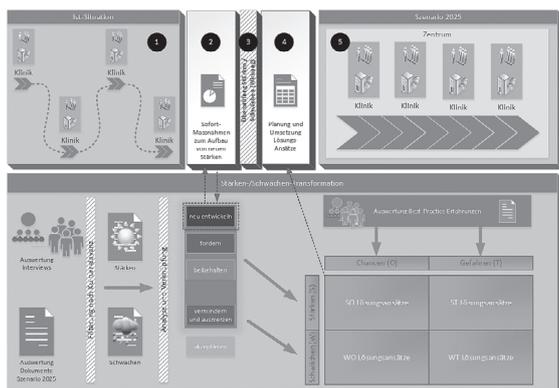
Die Verknüpfung der Erkenntnisse aus den Erhebungen innerhalb und ausserhalb des Inselspitals haben gezeigt, dass durch die geplanten räumlichen Veränderungen im Szenario 2025 künftig auch andere Anforderungen an die Organisation, die Mitarbeitenden und die Organisationskultur gestellt werden. Dabei scheint es wichtig, die heutigen Stärken und Schwächen zu kennen und zu akzeptieren, dass heutige Stärken nicht zwingend auch die zukünftigen Stärken sind. Die Transformation von Stärken, der bewusste Umgang mit dem Stärke-Defizit und den Schwächen, aber auch die Abschwächung von einzelnen ausgeprägten Eigenschaften bilden eine wesentliche Komponente bei der umwelt- und sozialverträglichen Umsetzung des Masterplans. Um den Kulturwandel zu beeinflussen, wurden konkrete Sofortmassnahmen definiert und geplant. Diese sollen zur Entwicklung der notwendigen Eigenschaften und Stärken beitragen und so die Basis für die weiteren, längerfristigen Massnahmen schaffen. Zuhanden der Programmleitung des Masterplans wurden in verschiedenen Themenbereichen Lösungsansätze aufgezeigt, welche anschliessend durch die Spezialisten des Inselspitals aufgegriffen und ausgearbeitet werden.



Mischa Emmenegger
+41 76 494 70 06
mischa.emmenegger@gmx.net



Adrian Tschannen
+41 79 330 16 65
a.tschannen@bluewin.ch



Vorgehen Stärken-/Schwächen-Transformation (Szenario 2025)