

Abstract

Der demographische Wandel sowie die Strukturveränderungen der Wirtschaft in Kombination mit steigenden Gesundheitsausgaben stellt das Gesundheitssystem vieler Länder vor enorme Herausforderungen. Die Gründe für steigende Ausgabenentwicklung sind vielschichtig. Ein wesentlicher Kostenfaktor stelle der medizinisch-technische Fortschritt dar.

Allgemein sei gesagt, dass der Einsatz von Informationssystemen auf viele vorhandene Abläufe, Prozesse und Organisationsstrukturen, in unterschiedlichster Art und Weise wirken kann. Die Forschung bekräftigt diese Vermutung, dass die Einführung und Etablierung von Informationstechnologien im Gesundheitswesen sich als schwierig erweise und daher als ein komplexer Änderungsprozess zu verstehen sei. Um eine höhere Akzeptanz zu erreichen, ist neben den unterschiedlich erprobten Implementierungsansätzen, individuellen Qualifikationen der Benutzer und Anwendungsmöglichkeiten von Informationssystemen, eine komplementäre und funktionierende Organisationsstruktur erforderlich.

Diesem Wechselspiel aus Organisation und Informationssystem unterliegen viele unterschiedliche Einflussfaktoren. Umso wichtiger ist es, die entscheidenden Einflussgrößen und Umgebungsfaktoren zu erforschen, um diese im Implementierungsprozess berücksichtigen zu können.

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, welche organisatorische Änderungen durch Informationstechnologien, insbesondere Software, im Gesundheitssektor auftreten. Um die Forschungsfrage zu beantworten wird eine qualitative Metaanalyse auf Basis eines Kodierungsschemas, welches 52 Primärstudien umfasst, erstellt. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden kritisch hinterfragt und diskutiert. Als theoretischer Bezugsrahmen wurden der situative Ansatz, das Technology Acceptance Model und der Professional Bureaucracy gewählt.

Die gestellte Forschungsfrage hinsichtlich der entstandenen Auswirkungen auf Organisationen durch Informationstechnologien im Gesundheitssektor kann dahingehend beantwortet werden, dass die meisten Änderungen in der Ablauforganisation beobachtet werden konnten. Diese Änderungen wirkten sich sowohl positiv als auch negativ auf die Komplexität sowie Effektivität von Arbeitsvorgängen, Arbeitsaufwand und Abstimmungsbedarf unter Mitarbeiter aus. Es entstanden aber auch viele organisatorische Änderungen in der Aufbauorganisation. Die Folge von implementierten Informationssystemen waren viele Verschiebungen von Kompetenzen unter Mitarbeitern.