



INFORMATION ZUR PRESSEKONFERENZ

6 Monate nach der Zusammenführung dreier Krankenhäuser

Wie Bevölkerung und Mitarbeiter/-innen über das Kepler Universitätsklinikum denken.

mit folgenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern:

Kaufmännische Direktorin GF Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elgin Drda

Kepler Universitätsklinikum GmbH

Ärztlicher Direktor GF Dr. Heinz Brock, MBA, MPH, MAS

Kepler Universitätsklinikum GmbH

Gabriele Herber, Msc.

Mitarbeiterin am Kepler Universitätsklinikum und Dissertantin an der Johannes Kepler Universität

Geschäftsführer DI Peter Bruckmüller

Spectra Marktforschungsges.m.b.H.

Am 04. Juli 2016, 10.30 h

Kepler Universitätsklinikum, Geschäftsführung, Med Campus II., Krankenhausstraße 7a, 4020 Linz

Wie Bevölkerung und Mitarbeiter/-innen über das Kepler Universitätsklinikum denken.

Am 31.12.2015 wurden die drei Krankenhäuser AKh Linz, Landes- Frauen- und Kinderklinik sowie LNK Wagner-Jauregg zu Österreichs zweitgrößtem Uniklinikum zusammengeführt. Unter der Marke Kepler Universitätsklinikum läuft ein Reorganisationsprozess, der Veränderungen mit weitreichenden Auswirkungen mit sich bringt. Nun ergeben interne und externe Befragungen ein Bild, wie es um Bekanntheit, Vertrauen, Chancen und Risiken aus Sicht der Mitarbeiter/-innen und der oö. Bevölkerung bestellt ist. Im Sinne größtmöglicher Transparenz werden die teils erfreulichen, aber auch kritischen Erkenntnisse veröffentlicht.

Gabriele Herber, Biomedizinische Analytikerin am Linzer Uniklinikum erforscht im Rahmen ihrer Dissertation an der JKU den Entwicklungsprozess einer „Organisationalen Identität“ am Kepler Universitätsklinikum. Schließlich treffen hier mehrere Identitäten aufeinander, jene des AKh, jene der LFKK, jene der LNK WJ und in gewisser Weise nun auch die Identität der Johannes Kepler Universität. Herber untersucht, ob sich eine dieser zusammentreffenden „Organisationalen Identitäten“ durchsetzt, eine neue Identität entsteht oder mehrere Identitäten nebeneinander bestehen bleiben. Ihre Aufgabe sieht sie darin, den Organisationsentwicklungsprozess am Kepler Uniklinikum zu begleiten und in regelmäßigen Abständen den aktuellen Stand mit wissenschaftlichen Fragebögen zu erheben. Bei der Längsschnittstudie von Gabriele Herber wird dieselbe empirische Studie zu mehreren Zeitpunkten durchgeführt und die Ergebnisse der einzelnen Untersuchungswellen verglichen, um Unterschiede in der Wahrnehmung der Mitarbeiter/-innen zu zeigen.

„Durch diese wissenschaftlich aufbereiteten Vergleiche ist es möglich in zeitlichen Abständen das Stimmungsbild und die Akzeptanz zu unserem Weiterentwicklungsprozess abzufragen und darauf rechtzeitig zu reagieren sowie notwendige Maßnahmen zu setzen. Das ist von großem Nutzen für uns und wir sind fest entschlossen, transparent und ehrlich mit den Untersuchungsergebnissen umzugehen“, meint die Kaufmännisch-organisatorische Geschäftsführerin des Kepler Uniklinikums **Elgin Drda**.

Der Medizinische Geschäftsführer des Kepler Uniklinikums **Heinz Brock** betont: *„Die Zusammenführung der drei Krankenhäuser zu einem Großkrankenhaus, dem Kepler Universitätsklinikum kann nur gelingen, wenn die breite Unterstützung und Motivation der*

Mitarbeiter/-innen gegeben ist. Die Identifikation mit dem neuen Klinikum, mit seinen Aufgaben und Zielen ist dabei eine Voraussetzung. Wir sind froh, dass wir durch die wissenschaftliche Arbeit von Frau Herber jetzt auch objektive Daten zur Verfügung haben.“

Die Basiserhebung zum Befragungszeitpunkt 1 im Oktober 2015 war vor der Zusammenführung der Organisationen. Universitätsprofessor Dr. **Johannes Lehner** vom Institut für Organisation und Globale Managementstudien der JKU bestätigt als Betreuer der Dissertation: *„Die Ergebnisse dieser Momentaufnahme sind nach den erprobten Standards wissenschaftlicher Methoden zustande gekommen.“*

Neben den Ergebnissen aus der Befragung der Mitarbeiter/-innen werden auch solche aus einer Befragung der Öffentlichkeit bekannt gegeben. Geschäftsführer **Peter Bruckmüller** vom Marktforschungsinstitut Spectra präsentiert die Ergebnisse einer Feldarbeit im Auftrag des Kepler Universitätsklinikums vom 19. bis 30. April 2016, also rund 4 Monate nach der Zusammenführung. Ziel der Studie war es, die Bekanntheitsituation des neuen Kepler Universitätsklinikums vor dem Hintergrund der kürzlich erfolgten Zusammenführung sowie den Status der richtigen Zuordnung der neuen Standortbezeichnungen zu den „alten“ Namen der drei Häuser zu eruieren. Es wurden n=500 Oberösterreicher, repräsentativ für die oberösterreichische Bevölkerung ab 16 Jahre befragt. Die Befragungen wurden in Form von telefonischen (CATI)-Interviews im Rahmen des Spectra OÖ CATI-Bus von 48 geschulten und durch Supervisor kontrollierten Spectra-Interviewern über das Spectra-eigene CATI-Studio abgewickelt.

Ausgangspunkte der Entwicklung einer neuen organisationalen Identität

Erkenntnisse aus der ersten Mitarbeiter/-innen-Befragung

In der ersten Mitarbeiter/-innen-Befragung durch JKU-Dissertantin Gabriele Herber vom Oktober 2015 ging es vorwiegend darum, die Identifikation, wahrgenommene Unterschiede und Gemeinsamkeiten, Erfolgsfaktoren und Risiken, Skepsis und Zuversicht in Bezug auf die großen Themen der Zusammenführung an allen nunmehrigen Standorten des Kepler Universitätsklinikums zu erheben.

Wie erwartet fühlt sich der Großteil der Organisationsmitglieder der jeweils herkömmlichen Organisation zugehörig und identifiziert sich auch damit (82%). Ein kleiner Anteil (14%) identifiziert

sich bereits stark mit dem künftigen Kepler Universitätsklinikum. Hier sind im Zeitverlauf Veränderungen zu erwarten.

Im medizinischen Angebot, der Spezialisierung und der fachlichen Kompetenz werden klare Unterschiede zwischen den Teilen der Zusammenführung wahrgenommen. Im Hinblick auf Atmosphäre, Kultur, Überzeugungen, Arbeitsweise und auch ganz allgemein werden die Partner der Zusammenführung zum Großteil als nicht ähnlich wahrgenommen. Kaum Unterschiede werden hingegen in den folgenden Bereichen wahrgenommen: Aus- und Weiterbildungsprogramme, Forschungsprogramme, Programme für Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Patientenorientierung und soziale Kompetenz.

Die Qualität der Pflege und der Diagnostik wird mit ca. 95% als Maß für den Erfolg der Organisation betrachtet. Die klinischen Behandlungspfade und gesundheitsbezogene Standards werden ebenfalls mit ca. 80% sehr erfolgsentscheidend bewertet. Auch die Ausbildungsqualität für die Studierenden wird vom größten Teil erfolgsentscheidend bewertet (über 90%). Dass die Qualität der Patientenversorgung durch Forschung verbessert werden kann, wird etwa von der Hälfte gesehen. Rund die Hälfte befürchtet, dass es zu Qualitätseinbußen bei der Patientenversorgung durch erhöhten Bedarf an Ressourcen kommt. Dazu die Geschäftsführerin des Kepler Uniklinikums Elgin Drda: *„Der klinische Mehraufwand durch Forschung und Lehre wird abgegolten. Es darf und wird zu keiner Vermischung von Ressourcen kommen. Entsprechend werden zusätzliche Ressourcen für Forschung und Lehre bereitgestellt. Die diesbezügliche Skepsis der Mitarbeiter verstehe ich zumal die angesprochenen zusätzlichen Ressourcen zum Befragungszeitpunkt noch nicht konkret absehbar waren.“*

Ein Aspekt der Organisationalen Identität des Kepler Universitätsklinikums ist die Verknüpfung von Patientenversorgung, Lehre und Forschung. Aktiv in Forschung und Lehre sieht sich ein Viertel. An Lehre beteiligt sieht sich die Hälfte. Eine Beteiligung an Forschung sehen 20%. Das Interesse an Lehre und Forschung ist grundsätzlich bei der Hälfte vorhanden.

Durch Forschung werden vom Großteil der Befragten neue Behandlungsmethoden, neue Standards und wissenschaftliche Beiträge erwartet (mehr als 75%). Bisher ist der Anteil an akademischer und an Auftragsforschung jeweils unter 10%.

Das Betriebsklima wird in etwa von 50%, der Ruf und das Image von 70% als sehr gut oder gut wahrgenommen. Die Qualität des medizinischen Angebotes und der Patientenversorgung werden zu 90% auf einem sehr hohen Niveau gesehen. Von 80% wird ein Problem der Finanzierbarkeit von spitzenmedizinischer Leistung wahrgenommen.

Die Hälfte der Befragten ist bereit, mehr Anstrengungen für den Erfolg der Organisation zu investieren, als üblicherweise erwartet wird. 60% der Mitarbeiter/-innen fühlen sich durch die Organisation zur bestmöglichen Arbeitsleistung motiviert. Von 70% wird die Organisation im privaten Rahmen gelobt und die Mitarbeiter/-innen sind froh, sich für diese Organisation als Arbeitgeber entschieden zu haben.

Die Identifikation mit der eigenen Berufsgruppe ist mit 90% sehr hoch. Der gute Kontakt innerhalb der Berufsgruppe im eigenen Haus wird, wie zum Befragungszeitpunkt erwartbar, als wesentlich intensiver (90%) wahrgenommen als die Kontaktpflege zu den anderen Häusern (Kepler Uniklinikum) mit 50%. 70% der Befragten empfinden das Image der Berufsgruppe in der Organisation als unterrepräsentiert.

Die Autorin der zitierten Forschungsarbeit Gabriele Herber fasst darüber hinaus zusammen: *„Die künftige Tätigkeit von Universitätsprofessoren der JKU im Kepler Universitätsklinikum, die Erweiterung des gesamten medizinischen Angebots durch die Zusammenführung der drei Häuser und auch die Kombination von Patientenversorgung, Lehre und Forschung werden nach Ansicht von 80% ganz klar zur Verbesserung des Leistungsangebotes beitragen.“*

Bekanntheit und Nutzen des Uniklinikums sowie Zufriedenheit mit Behandlung

Erkenntnisse aus neuer Spectra-Studie

Im Auftrag des Kepler Universitätsklinikums erstellte das Marktforschungsinstitut Spectra vom 19. bis 30. April 2016, also rund 4 Monate nach der Zusammenführung eine Studie. Die entsprechenden Kernergebnisse zu den Themen Bekanntheit der jungen Marke, korrekte Zuordnung der neuen Standortbezeichnungen und retrospektive Zufriedenheit mit der erfahrenen medizinischen Behandlungen an den jeweiligen Standorten werden von Spectra-Geschäftsführer Peter Bruckmüller präsentiert.

Drei von vier Oberösterreichern (76%) ist die Zusammenführung von AKH, Landes- Frauen- und Kinderklinik sowie Landesnervenklinik Wagner-Jauregg im Zuge der Gründung der medizinischen Fakultät bekannt. Das Wissen um diesen Umstand steigt mit zunehmendem Alter und mit dem Bildungsgrad und ist in der Linzer Bevölkerung besonders hoch (95%).

„Die Bekanntheit und korrekte Zuordnung der Standortbezeichnungen ist vier Monate nach Start des Uniklinikums ausbaufähig, aber auf einem guten Weg“, meint Spectra-Geschäftsführer Peter Bruckmüller. „Med Campus III.“ wird von 22% richtigerweise dem AKh Linz zugeordnet, „Med Campus IV.“ zu 20% der Landes- Frauen- und Kinderklinik und der in gewissem Ausmaß selbsterklärende Name „Neuromed Campus“ immerhin zu 49% der Landesnervenklinik. In Linz steigen die richtigen Zuordnungsraten erfreulicherweise auf 41% (Med Campus III.), 30% (Med Campus IV.) und 63% (Neuromed Campus).

Große Einigkeit herrscht in der Bevölkerung, dass die Verknüpfung aus Patientenversorgung, Lehre und Forschung im Kepler Universitätsklinikum für die Patienten eher Vorteile (63%) als Nachteile (8%) mit sich bringen wird.

Die (retrospektive) Zufriedenheit mit den drei Häusern liegt bei jenen Oberösterreichern, die mit den Krankenhäusern schon Erfahrung gemacht haben, auf sehr hohem Niveau. Auf der fünfstufigen Schulnotenskala liegen die Durchschnittswerte durchwegs unter der Note 2 (AKH: 1,95; Landesfrauen- und Kinderklinik: 1,66; Landesnervenklinik: 1,85).

Abschließend verweist Spectra-Geschäftsführer Peter Bruckmüller auf die üblicherweise sehr *„langfristige Herausforderung, eine neue Krankenhausmarke im Bewusstsein der Öffentlichkeit auf breiter Basis zu etablieren, insbesondere wenn diese neue Marke über viele Jahrzehnte eingeprägte Marken wie das AKh, die LFKK oder das Wagner-Jauregg ablösen muss. Vor diesem Hintergrund sind die Zahlen zur Bekanntheit des neuen Kepler Uniklinikums vier Monate nach Start eher überraschend hoch.“*

Rückfragen-Kontakt:

Mag. Clemens Kukacka
Leitung Stabsstelle Unternehmenskommunikation

Kepler Universitätsklinikum GmbH
Med Campus II.
4020 Linz, Krankenhausstraße 7a
AUSTRIA

T +43 (0)5 7680 82 – 1400
M +43 (0)664 806 52 1400
clemens.kukacka@kepleruniklinikum.at
www.kepleruniklinikum.at