



IT-Führung in der digitalen Transformation: Wie Krankenhäuser Veränderung wirksam gestalten

KHZG, ePA, Transformationsfond, NIS2 – die Anforderungen steigen, während Teams unterbesetzt bleiben und gewachsene Systemlandschaften den Alltag prägen. In dieser Gemengelage entscheidet sich, ob IT-Führung den Betrieb sichert oder aktiv als Change Leader gestaltet. Diese Rolle verlangt Haltung, Klarheit und Methodenkompetenz.

Von Jacqueline Savli, Expertin für Change- und Kommunikationsmanagement

IT-Leitung bedeutet heute mehr als Systempflege. Sie verbindet digitale Möglichkeiten mit den realen Herausforderungen der Versorgung. Jedes IT-Projekt greift in Prozesse und Kommunikationswege ein und wird damit zum Veränderungsprojekt. Regelmäßige Kurzbesuche auf Stationen und Jour fixe mit Vertreter:innen aus Pflege, Medizin und Verwaltung schaffen Nähe zur Praxis und bilden die Basis für systematische Analysen.

Diese Analyse erfolgt auf drei Ebenen: operativ, organisatorisch und kulturell. Auf der operativen Ebene zeigt sich, wo Mitarbeitende Zeit verlieren oder Systeme nicht greifen. Orga-

nisatorisch werden widersprüchliche Prioritäten und fehlende Schnittstellen sichtbar. Kulturell entscheidet die Haltung zu Fehlern und Lernen, ob Wandel gelingt. Erst das Zusammenspiel dieser Ebenen schafft eine tragfähige Entscheidungsgrundlage.

Tragfähige Veränderung liegt in gelebten Strukturen und Ritualen. Rhythmisierter lösungsorientierter Kommunikation schafft Verlässlichkeit. Wöchentliche Abstimmungen, verbindliche Entscheidungsrunden, kurze Feedback-Zyklen. Ein IT-Newsletter mit den Rubriken „Erreicht“, „In Arbeit“ und „Nächste Schritte“ gibt Orientierung. Sichtbare Quick Wins

stärken Motivation. Entscheidungsmatrizen wie die Impact-Effort-Matrix bewerten Projekte nach Wirkung und Machbarkeit. Eine klare Kommunikation stärkt die Glaubwürdigkeit: „Wir setzen zwei Projekte konsequent um, statt fünf halbherzig zu beginnen.“ Studien zeigen: IT-Projekte scheitern zu 70% nicht an der Technik. Erfahrungswerte: 10-15% des Projektbudgets für Change-Begleitung erhöhen die Erfolgsquote. Damit diese Methoden wirken, braucht es auch Rahmenbedingungen. Daher sollten Kommunikations- und Change-Prozesse im Transformationsfonds systematisch mitgedacht und finanziert werden.

Widerstand als Signal

In vielen Kliniken zeigt sich auch heute noch ein vertrautes Muster: Patriarchal geprägte Führungsstrukturen, in denen Entscheidungen von oben nach unten weitergereicht werden und Kritik als Illoyalität gilt, bremsen jede digitale Transformation – und es entsteht Widerstand!

Moderne IT-Führung erkennt Widerstand als wertvolles Signal: rational, wenn Informationen fehlen, emotional, wenn Sicherheit oder Kompetenzgefühl verloren geht.



Jacqueline Savli, Expertin für Change- und Kommunikationsmanagement, begleitet Kliniken dabei, digitale Veränderung als Führungsaufgabe zu verstehen und Lösungskulturen zu etablieren. In ihren Lernreisen stärkt sie Führungskräfte, digitale Transformation mit Klarheit, Haltung und Wirkung zu gestalten. Lassen Sie uns sprechen!
info@jacqueline-savli.de, www.jacqueline-savli.de


Changekompetenzen im Gesundheitswesen

Veränderungskompetenz

Offenheit für neue Prozesse und Technologien

- Konstruktiver Umgang mit Unsicherheit und Widerstand
- Fähigkeit, Mitarbeitende in Veränderungen mitzunehmen
- Reflexion des eigenen Handelns im Klinikalltag

Lernformate im Gesundheitswesen



- Interaktive Workshops und Simulationen
- Blended Learning und E-Learning-Module
- Hospitationen und kollegiale Fallberatung
- Coaching und Reflexionsrunden für Führungskräfte

Ziel

Kompetente Teams, die Veränderungen im Gesundheitswesen aktiv und patientenorientiert gestalten.

(Grafik / Jacqueline Savli)

Mit Listening Sessions – moderierte Formate ohne Rechtfertigungsdruck, Peer-Formaten: Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe oder Kommunikationstraining nehmen sie Sorgen ernst und stärken Kompetenzen. So entsteht eine Atmosphäre, in der Mitarbeitende Veränderungen mitgestalten, statt sie auszuhalten. Widerstand zeigt, auf welcher der drei Ebenen, operativ, organisatorisch oder kulturell, nachgesteuert werden muss. Er schließt den Kreis zur Diagnose und macht deutlich: Transformation ist ein kontinuierlicher Lernzyklus.

Digitale Transformation als Daueraufgabe

Genau diese Erkenntnis prägt moderne IT-Führung. Digitale Transformation ist eine Daueraufgabe. IT-Verantwortliche, die ihre Rolle als Change Leader verstehen, verbinden technisches Know-how mit Change-Kompetenz. Sie diagnostizieren präzise, etablieren tragfähige Strukturen, kommunizieren strategisch und lernen kontinuierlich. Sie verknüpfen Technik und Kultur, schaffen Transparenz und machen Veränderung im Alltag erlebbar. Dort, wo IT-Führung klar, verbindend und mutig handelt, wächst die Fähigkeit zur kontinuierlichen Veränderung und mit ihr die Zukunftsfähigkeit der gesamten Organisation.