

Digitalisierung

PBL setzt verstärkt auf online

Daniel Isler ist Leiter des neuen Digitalisierungsprogramms der Psychiatrie Baselland. CEO Barbara Schunk hat ihn dazu befragt.



Der Leiter Digitalisierung der PBL, Daniel Isler, im Gespräch mit CEO Barbara Schunk.

«In der PBL soll die Digitalisierung vor allem den administrativen Aufwand der Mitarbeitenden verringern.»

Barbara Schunk: Wie erklärst du unseren Mitarbeitenden, warum wir Anfang 2022 ein Digitalisierungsprogramm lanciert haben?

Daniel Isler: Jedes Unternehmen muss seine IT-Systeme kontinuierlich modernisieren. Auch die PBL. IT-Projekte werden immer komplexer und durchdringen die Organisation immer tiefer. Neben IT-technischen Aspekten geht es auch um Wirtschaftlichkeit, Unternehmensstrategie und Firmenkultur. In der PBL gibt es viele digitale Verbesserungsmöglichkeiten, aber nur beschränkte finanzielle und personelle Mittel dafür.

Und was heisst das?

Dass wir schon von Anfang an die richtigen Entscheide treffen müssen. Die Mitglieder unserer Geschäftsleitung verfügen nicht über ausgewiesene IT-Fachkenntnisse. Sie benötigen deshalb eine Fachperson, die ihnen mit einer objektiven und plausiblen Auslegeordnung eine verlässliche Entscheidungsbasis liefert.

Wie schafft man diese Entscheidungsbasis konkret?

Idealerweise werden alle in Frage kommenden IT-Vorhaben allgemein verständlich beschrieben und operationalisiert. Das heisst, man bewertet

jedes Vorhaben nach vergleichbaren Kriterien, damit man sie priorisieren kann.

Zum Beispiel?

Wir schauen zum Beispiel, wieviele PBL-Mitarbeitende von einem bestimmten IT-Bedürfnis betroffen sind. Sind es bloss fünf Personen im HR-Team oder sind es mehrere hundert Fachkräfte? Ein anderes Kriterium ist die Wirtschaftlichkeit: Wir evaluieren, wieviel Geld durch ineffiziente Abläufe und Strukturen verschwendet wird und wie wir dies mit einer geeigneten IT-Lösung vermeiden können.

Wird das Digitalisierungsprogramm auch für unsere Patientinnen und Patienten spürbar sein?

Ja. Aber sie werden eher indirekt davon profitieren.

Inwiefern?

Unsere Patientinnen und Patienten brauchen nicht in erster Linie zusätzliche digitale Produkte und Dienstleistungen, sondern menschliche Zuwendung. Dies begünstigen wir, indem wir mit Hilfe geeigneter Digitalisierungsmassnahmen die Zeit für administrative Arbeiten unserer klinischen Fachpersonen reduzieren, damit ihnen mehr Zeit für ihre Patientinnen und Patienten bleibt. Dies muss bis auf Weiteres der Fokus unserer Digitalisierung sein.

Die PBL ist durch das Weiterentwicklungsprogramm «PBL 2025» bereits stark gefordert. Wird der Bogen mit dem zusätzlichen Digitalisierungsprogramm nicht überspannt?

Diese Sorge kann ich verstehen, sie ist aber unbegründet. Wir werden in nächster Zeit nicht viele neue digitale Prozesse und Produkte einführen. Vielmehr werden wir bestehende Systeme wie das Krankenhaus-Informationssystem ORBIS, das HR-Management-Tool BPS, Videomeetings oder das Intranet effizienter und effektiver machen. Vieles davon kann mit externen Spezialisten bewerkstelligt werden.

Was fällt dir an der PBL zur Digitalisierung besonders auf im Vergleich zu ähnlichen Programmen, die du zuvor geleitet hast?

In den Kernbereichen einer Klinik ist das Bildungsniveau hoch. Das erleichtert die interne Diskussion von Konzepten und Vorhaben jeglicher Art. Allerdings sind diese Berufsgruppen mehrheitlich nicht sehr interessiert an Digitalisierungsthemen. Sie haben ihren Beruf schliesslich gewählt, weil sie gerne mit Menschen arbeiten und nicht mit Bildschirmen.

Ist in diesem Fall eine digitale Transformation der PBL überhaupt möglich?

Auf jeden Fall. Zudem ist eine digitale Transformation kein einzelnes, abgeschlossenes Vorhaben, sondern eher eine Folge von Digitalisierungsmassnahmen ohne fixen Endpunkt.

Wie meinst du das?

Die HR-Abteilung der PBL hat bis vor kurzem noch sehr traditionell mit vielen Papierformularen gearbeitet. So wurden beispielsweise Anträge für Weiterbildungen mittels interner Post zur Genehmigung an mehrere Personen nacheinander geschickt. Die Einführung des neuen IT-Systems BPS hat nicht nur die Arbeitsweise des HR-Teams verändert, sondern auch deren Zusammenarbeit mit den Fachbereichen. Es braucht weniger Zustellende und mehr IT-Prozessoptimierende. Man sieht Pendenzen nicht mehr in Form eines Papierstapels auf dem Schreibtisch liegen, sondern erhält eine automatische Mail und listet sich seine Aufgaben zur Abarbeitung auf dem Bildschirm auf. Das sind alles kleine Transformationen der PBL-Arbeitswelt.

PBL-Digitalisierungsprogramm

Auftraggeberin: Barbara Schunk · CEO

Operatives Team

- **Daniel Isler** · Leiter Digitalisierung
- **Noemi Bönzli** · Stv. Leiterin Digitalisierung und Leiterin Program Management Office (PMO)
- **Claudia Litfin** · Support PMO

Lenkungsausschuss

- **Barbara Schunk** · CEO
- **Fabian Keller** · Leiter Betrieb, stv. CEO
- **Lea von Felten** · CFO
- **Susanne Albiez**
Leiterin Unternehmensentwicklung
- **Daniel Isler** · Leiter Digitalisierung

Digital Board – Sparringpartner aus den Fachbereichen

- **Benedikt Adrian** · Job-Coach inclusioplus
- **Andrew Bay** · Pflegerischer Leiter Schwerpunkt Abhängigkeitserkrankungen und Leiter Therapeutische Querschnittsdienste
- **Susanne Bielser** · Projektleiterin Betrieb
- **Dieter Leonhardt** · Leitender Arzt
- **Miriam Risolé** · Kunsttherapeutin
- **Benedict Weizenegger** · Leitender Psychologe

Neue digitale Technologien bewirken einen Wandel der Unternehmenskultur

Digitale Technologien ...



Hard- und Software

... wirken sich aus auf



Mitarbeitende

Behandelnde, Betrieb,
Verwaltung u.a.



Patient*innen

Ambulant / stationär
inkl. Angehörige



Ext. Stellen

Zuweisende, Krankenkassen,
Ämter

Digitalisierung

Analog → digital
Manuell → automatisch

Digitale Transformation

Aufgaben, Fähigkeiten, Ausbildungen, Arbeits- & Kollaborationsformen, Dienstleistungsangebot, Kundenstruktur, Kooperationspartner, Firmenkultur, Firmenimage, Kosten- & Ertragsstruktur, etc.