

Abstract

Zusammenfassung

Die BARMER Krankenkasse nutzt das Verfahren der Multiplikatoren zur Skalierung der agilen Transformation innerhalb der Gesamtorganisation. Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, diesen Ansatz - unternehmensintern "Rotationsprogramm" genannt - explorativ zu evaluieren. Dabei dienen folgende Forschungsfragen als Orientierung: Wie lassen sich Zielvorstellungen und Kommunikation des Programms beurteilen? Was sind Erfolge oder Misserfolge während des Transfervorhabens und wie kann die dreimonatige Hospitationszeit dazu beitragen, den anschließenden Transfer zu verbessern? Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurden im Sinne der Methodentriangulation qualitativ schriftliche Befragungen, Telefoninterviews und eine Fokusgruppe durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass neben positiver Äußerungen zum Ansatz im Allgemeinen, Hürden vor allem nach Rückkehr der Multiplikatoren (Programmteilnehmenden) in die Ursprungseinheiten und mit der dort geplanten Weitergabe des Gelernten an die Kolleg*innen bestehen. Fehlende Unterstützung aufgrund nicht ausreichender Transparenz & Kommunikation sowie starke Präsenz der vorherigen Unternehmenskultur sind empirisch belegbare Ergebnisse. Aufgrund dieser Resultate ist es empfehlenswert den Programmfokus während der Hospitationszeit verstärkt auf die anschließende Multiplikatoraufgabe zu legen und der Intransparenz durch eine Kommunikation der Zwischenschritte auf dem Weg zum Transformationsziel, der Inhalte und Absichten des Rotationsprogramms und den damit verbundenen Mehrwerten zu entgegen. Empfehlungen für weitere Evaluierungen wurden gegeben.

Abstract

This thesis aims to evaluate the multiplier approach in the agile transformation process of the German health insurance BARMER Krankenkasse, called "Rotationsprogramm", in an exploratory manner. Research questions to be answered are: How can objective and communication of the program be judged? What are achievements and challenges during the transfer and how can they be further improved during the three month exchange? In order to answer these questions, qualitative questionnaires, telephone interviews and a focus group were used. Despite generally receiving positive feedback, the empirically collected data showed barriers for the multipliers (program attendees) after returning from the exchange. These problems were mostly due to lacking transparency, communication issues and a strong presence of the primary corporate culture. Due to these results it seems advisable to focus on the returning-part during hospitation and strengthen transparency through communication of the superior aim, steps to take, content and schedule of the "Rotationsprogramm" and its attended benefits. Recommendations for further evaluations have been given.