MAGAZIN DER GERIATRISCHEN GESUNDHEITSZENTREN DER STADT GRAZ

GERIATRIE heute

Lehrkrankenhaus der Medizinischen Universität Graz

Ausgabe 2017

Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Pflege in China gefragt

Seiten 9–11

Foto: GGZ

Seite 17: Nachhaltigkeit im Bau von Pflegewohnheimen

Seite 42: Albert Schweitzer Institut hat sich etabliert

Seite 64: Verein Bunte Blätter startet durch

www.ggz.graz.at

GRAZ GERIATRISCHE GESUNDHEITSZENTREN

Pfadanalyse

Im Leitbild der GGZ werden „Persönliches Engagement, hohe Qualifikation und Identifikation mit den Unternehmenszielen, fachliche und soziale Kompetenz sowie laufende Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen" als wesentliche Erfolgsfaktoren genannt.

Mit dem Motto „Bei uns sind die Menschen in den besten Händen" sind unsere Ansprüche als Gewinner des Österreichischen Staatspreises für Unternehmensqualität 2014 und des europäischen Finalistenpreises für Großunternehmen im Non-Profit-Bereich der European Foundation for Quality Management 2015 hoch.

2016 beauftragten die GGZ in Zusammenarbeit mit der Universität Göttingen und der Firma pluswert eine vertiefende Analyse vorhandener Daten der letzten beiden MitarbeiterInnen-Befragungen. Bei einer Pfadanalyse werden mittels professioneller Statistiksoftware Daten nach kausalen Zusammenhängen, also im Sinne einer Wenn-Dann-Beziehung, ausgewertet.

Die Ergebnisse ergeben dann eine Art Kausalkette (Ein-Weg-Pfad). Dieser hilft Ursachen- und Wirkmechanismen aufzuzeigen. Konkret heißt das: Wenn einerseits Führungskräfte ein positives Organisationsklima schaffen und andererseits das Management-Team die Unternehmensentscheidungen transparent zum Wohl der PatientInnen trifft und auch kommuniziert, entwickelt sich eine höhere Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen und eine gesteigerte Qualitätsmotivation.

- Das Pfadmodell der GGZ zeigt mit dem „Ruf" der GGZ, der „klaren und qualifizierten Tätigkeit" und der „Organisationskultur" drei elementare Ausgangsvariablen.
- Diese drei Ausgangsvariablen beeinflussen über weitere Schritte die zwei Zielvariablen „Unternehmensbindung" der MitarbeiterInnen und deren „Qualitätsmotivation".
- Der zentrale Mechanismus liegt in der Vermittlung von „Sinn im Tun" über das PatientInnenwohl (Patient First).

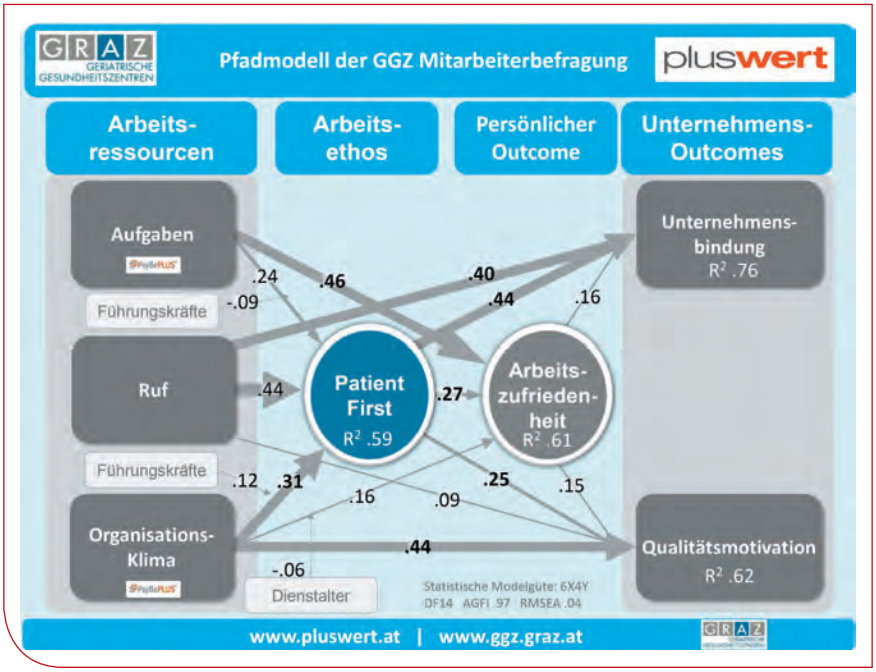
Dieses Ergebnis ist eine wichtige Information zur Steuerung: Mit unserem Credo „patient first" haben die GGZ eine wesentliche Basis für alle MitarbeiterInnen und insbesondere für PatientInnen und BewohnerInnen geschaffen. Das gilt es, sowohl durch richtige Unternehmensentscheidungen als auch durch das tägliche Tun mit Leben zu erfüllen!

Prof. Dr. Gerd Hartinger, MPH
Geschäftsführer der GGZ

Anita Tscherne, MBA MAS
Leiterin Human Resources

Lesehilfe:

- R2: Zeigt für jede Variable, die nicht nur Input ist, an, wieviel Prozent ihrer Varianz durch die vorhergehenden Variablen aufgeklärt wird. Varianzaufklärung ab .50 ist gut, ab .70 sehr gut (je höher, desto besser).
- Die Pfadkoeffizienten (Werte an den Pfeilen) zeigen Richtung und Stärke der Wirkung einer Variablen auf eine andere an. Wirkungen um .10 gelten als schwach, um .30 als mittel und ab .50 als stark. Ein positiver Pfadkoeffizient sagt „je mehr, desto mehr", ein negativer „je mehr, desto weniger". Zeigt ein Pfad auf einen anderen Pfad, so verstärkt die Variable die Wirkung des Pfads oder schwächt sie ab. Bsp. (links oben im Modell): Für Führungskräfte sind gute Aufgabenmerkmale weniger wichtig für guten Arbeitsethos als für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.



Pfadmodell der GGZ-MitarbeiterInnenbefragung.