



Masterarbeit

***Resilienz und Führung als Maßnahme
zur Förderung von Arbeitszufriedenheit***

eingereicht von

Mag. (FH) Martina Höhn

Zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Public Health

an der

Medizinischen Universität Graz

Universitätslehrgang Public Health

Betreuerin

Ao. Univ.-Prof. Mag. rer. nat. Dr. phil. Sylvia Titze, MPH

19.02.2023

Zusammenfassung

Stationäre Langzeitpflege ist gesellschaftlich von großer Bedeutung und Notwendigkeit. Aktuell gibt es eine Vielzahl an Herausforderungen (u.a. Fachkräftemangel, demographische Entwicklung). Darauf basierend wurde die Forschungsfrage formuliert: Wie lassen sich das Konzept der Resilienz und Führung als Maßnahme zur Förderung von Arbeitszufriedenheit bei Mitarbeiter:innen und Führungskräften in der stationären Langzeitpflege in der Steiermark verknüpfen?

Aufbauend auf den theoretischen Konzepten zu Resilienz, Führung (Malik-Management und Leadership) und Arbeitszufriedenheit wurde ein Wirkungsmodell erarbeitet: Wirksame Führung und Resilienz befruchten sich gegenseitig und bedingen einander. Für die Realisierung einer resilienzförderlichen und motivierenden Arbeitsumgebung braucht es Führung. Vertrauen und Partizipation sind Schlüssel auf dem Weg hin zu Arbeitszufriedenheit. Die Arbeitszufriedenheit ist das Ergebniskriterium für eine erfolgreiche und wirksame Verknüpfung von Resilienz und Führung ist.

In Expert:inneninterviews mit langjährigen Führungskräften aus der stationären Langzeitpflege in der Steiermark zeigte sich, dass sie sich und ihre Führungsrolle reflektieren. Resilienz und Arbeitszufriedenheit sind relevante Themen, die miteinander verknüpft sind. Arbeitszufriedenheit kann jedoch nicht, wie im Wirkungsmodell angenommen, als Endpunkt gesehen werden, da die Arbeitszufriedenheit wiederum Einfluss auf die Resilienz nimmt. Die eigene Resilienz ist für die Interviewpartner:innen notwendig und wichtig, weil sie für deren Führungsaufgabe unerlässlich ist. Die Themen Vertrauen und Partizipation sind im täglichen Tun von Relevanz. Besonders heben die Expert:innen das Miteinander, die Bedeutung des Teams und auch die Beachtung der Individualität der Mitarbeiter:innen hervor.

Für die stationäre Langzeitpflege empfiehlt sich zusätzlich zu Strategien gegen den Fachkräftemangel ein regelmäßiges Führungskräftetraining, in dem es auch um die Stärkung der Resilienz der Führungskräfte geht, die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und einer Organisationskultur gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen sowie ein Bewusstsein für die „Konzentration auf Wesentliches“.

Abstract

Residential long-term care is of immense importance and necessity to society. Currently, there are a number of challenges (e.g. shortage of skilled workers, demographic development). Based on this, the research question was formulated: How can the concept of resilience and leadership as a measure to promote job satisfaction among employees and leaders be linked in residential long-term care in Styria?

Based on the theoretical concepts of resilience, leadership (Malik management and leadership) and job satisfaction, an impact model has been developed: Effective leadership and resilience are mutually supportive and interdependent. Realizing a resilience-promoting and motivating work environment requires management and leadership. Trust and participation are keys on the path to job satisfaction, which is the result criterion for a successful and effective link between resilience and leadership.

Expert interviews with long-standing leaders from residential long-term care in Styria have shown that they reflect on themselves and their leadership roles. Resilience and job satisfaction are relevant topics, which are interconnected. However, job satisfaction cannot, as assumed in the impact model, be seen as an endpoint, because it in turn influences resilience. For the interviewees, their own resilience is necessary and important because it is essential for their leadership task. The topics of trust and participation are relevant to daily activities. The interviewed leaders particularly emphasize togetherness, the importance of the team and respect for the individuality of employees.