

INSTITUT GESUNDHEITS- MANAGEMENT

Forschungsschwerpunkt
Health Management & Policy

Unter dem Forschungsschwerpunkt „Health Management & Policy“ werden im IGMT gesellschaftlich- und wissenschaftlich relevante Forschungsthemen unter den Headlines „Design & Health“ und „Career & Health“ gebündelt.

DESIGN & HEALTH

Systemforschung und Policy versucht das Big Picture zu zeichnen und die Zusammenhänge von Wirtschaft, Politik und anderen gesellschaftlichen Subsystemen mit dem Gesundheitssystem zu ergründen (Luhmann, 2017). Das Ziel ist es, die Entstehungsbedingungen und Strukturen von effektiven und effizienten Gesundheitssystemen herauszuarbeiten und für die Entwicklung innovativer Health Policy Ansätze nutzbar zu machen. Die thematischen Schwerpunkte sind hierbei: Die Allokation von Leistungen und Kosten, gerechte Verteilung der Ressourcen, einfacher Zugang ins System, das Design von effektiven Anreizen und Organisationen sowie die Wirksamkeitsmessung von Systemen, Institutionen und Programmen (Schwartz & Busse, 2012; Davis & McMaster, 2017).

Organizational Architecture beschreibt die in der Organisation vorhandenen (formellen/informellen) Systeme. Faktoren für eine effektive Organisationsarchitektur sind bspw. Strategie, Struktur und Geschäftsprozesse. Dieser ganzheitliche Ansatz ist relevant, da der Einfluss von Gesundheitseinrichtungen in ihrer Gesamtheit auf das Wohlbefinden bzw. den Heilungsprozess von PatientInnen evident ist (Huisman et al., 2012; Becker & Parsons, 2007). Die Umsetzung daraus resultierender Maßnahmen, birgt auch wirtschaftliche Aspekte und damit Anforderungen an das Management (Ulrich, 2006).

Produkt- und Servicedesign nach den Gesichtspunkten des Human-Centered Designs, berücksichtigt im Gesundheitswesen im besonderen Maße die Erfahrungen der verschiedenen Stakeholder (PatientInnen, Angehörige, MitarbeiterInnen, etc.). Die Wirkungsfelder sind bspw. in der Planung von neu zu errichtenden Kliniken, der Entwicklung von Services, mit dem Ziel die Stressbelastung während des Aufenthalts für PatientInnen zu reduzieren bis hin zur Entwicklung von Medizinprodukten (Pferzinger & Herzog, 2014; Enninga et al., 2013).

CAREER & HEALTH

Nahezu jeder Mensch hat eine Karriere. Es handelt sich dabei um die Abfolge von berufsbezogenen Positionen über die Zeit, die in einem sozialen und geografischen Raum stattfinden (Gunz & Mayrhofer, 2018). Karriereerfolg hingegen ist ein Ergebnis von Karrieren und wird üblicherweise anhand objektiver Faktoren, wie Einkommen und Position sowie subjektiver Faktoren, wie Zufriedenheit mit der Arbeit oder der Karriere gemessen (Heslin, 2005). Neuere Konzepte, wie jenes der „sustainable careers“ (De Vos et al., 2020) erweitern dieses Verständnis und betrachten Gesundheit, Zufriedenheit und Produktivität als wesentliche Ergebnisvariablen von Karrieren.

In der Karriereforschung werden Einflussfaktoren auf verschiedensten Ebenen hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Karriereverlauf und den Karriereerfolg untersucht: von individuellen Unterschieden, wie Persönlichkeitsmerkmalen (Heslin & Latzke, 2020), dem Einfluss von Alter, Ethnie, Geschlecht und sozialer Herkunft über organisationale Rahmenbedingungen, wie Laufbahnsystem in Organisationen bis hin zu kontextuellen Faktoren, wie der Rolle der Branche, des Landes und der Wirtschaftslage (Akkermans & Kubasch, 2017; Latzke et al., 2019).

Vor diesem Hintergrund werden am IGMT sowohl karriererelevante Themen im Gesundheitsbereich beforscht als auch gesundheitsrelevante Themen im Zusammenhang mit Karrieren generell.

Occupational & Employer Branding: Hierbei soll untersucht werden welche Faktoren zur Berufswahl beitragen und wie zum einen im Rahmen eines „Occupational Brandings“ die Attraktivität des Berufs gesteigert werden kann und zum anderen wie sich Organisationen im Gesundheitswesen als attraktive Arbeitgeber positionieren (Employer Branding) können.

Karriereverläufe von Health Professionals, wie z.B. Medizin, Pflege, Ergo- und Physiotherapie: Nicht nur der Einstieg in die Gesundheitsberufe auch der Verbleib in diesen soll näher untersucht werden: Welche Faktoren beeinflussen wie zufrieden, gesund und produktiv ArbeitnehmerInnen sind und welche Ansatzpunkte für Interventionen lassen sich hier identifizieren? Methodisch ist es geplant anhand von Längsschnittuntersuchungen, wie z.B. Panelstudien mit AbsolventInnen der Bachelorausbildungen Wissen zu generieren.

Rahmenbedingungen für Karrieren: Karrieren finden immer in einem Kontext statt (Mayrhofer et al., 2007). Vom Arbeitsteam, über die Organisation in der Karrieren stattfinden bis hin zum professionellen und wirtschaftlichen Kontext können so verschiedene Ebenen aber auch das Zusammenspiel zwischen diesen untersucht werden. Unabhängig von der Branche geht es darum herauszufinden welche Faktoren über die Zeit gesund, zufrieden und produktiv machen.

LITERATUR

- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627. doi:10.1108/CDI-08-2017-0143
- Becker, F., & Parsons, K.S. (2007). Hospital facilities and the role of evidence-based design. *J Facil Manag* 5(4):263-274. doi:10.1108/14725960710822259
- Davis, John B. & McMaster, Robert (2017): *Health Care Economics*. London, New York: Routledge.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011
- Enninga, T., Manschot, M., van Gessel, C., Gijbels, J., van der Lugt, R., Sleswijk Visser, F. Verhoeven, F., & Godfroij, B. (2013). *Service design: insights from nine case studies*. HU University of Applied Sciences Utrecht & Research Centre Technology & Innovation, Utrecht.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2018). *Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. doi:10.1002/job.270
- Heslin, P. A., & Latzke, M. (2020). Individual difference antecedents of career outcomes. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge Companion to Career Studies* (pp. 162-179). London: Routledge.
- Huisman, E.R.C.M., Morales, E., van Hoof, J., & Kort, H.S.M. (2012). Healing environment: a review of the impact of physical environmental factors on users. *Build Environ* 58:70-80. doi:10.1016/j.buildenv.2012.06.016
- Latzke, M., Schneidhofer, T., Mayrhofer, W., & Pernkopf, K. (2019). Karriereforschung: Konzeptioneller Rahmen, zentrale Diskurse und neue Forschungsfelder. In S. Kauffeld & D. Spurk (Eds.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (pp. 3-35). Heidelberg: Springer.
- Luhmann, N. (2017): *Einführung in die Systemtheorie*. Heidelberg: Carl-Unger-Verlag.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 215-240). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pferzinger, M., & Herzog, D. (2014). *Maßanzug Krankenhaus - Patientenorientierung in der Krankenhausplanung*. Prof Process 1:18-22
- Schwartz, F.W. & Busse, R. (2012): *Denken in Zusammenhängen: Gesundheitssystemforschung*. In: Schwartz, Friedrich Wilhelm; Walter, Ulla; Siegrist, Johannes et al. (Hrsg.): *Public Health. Gesundheit und Gesundheitswesen*. (S. 555-582). 3. Aufl. München: Elsevier.
- Ulrich, R.S. (2006). Evidence-based health-care architecture. *Lancet* 268:38-39. doi:10.1016/S0140-6736(06)69921-2