



Institut für humanökologische Unternehmensführung



Alternsgerechte Arbeitswelt Das humanökologische Modell der Arbeit

FORBA 2013
Wien

Univ. Lektor Dr. Rudolf Karazman
IBG Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH
Wirtschaftsuniversität Wien – Abt. HRM



Voest Alpine
ERSTE Bank
Agrolinz Melamin/OMV
Polyfelt/OMV
Wiener Stadtwerke
Isover St. Gobain
SAPPI
Nettingsdorfer
SCA Laakirchen
Neusiedler Papier
Kapsch
Giro Credit

KAV Wiener Spitäler
Volkshilfe
Steirische Schulen
Magistrat Wien

WKO
AK Wien

VHH (Hamburg)
MVB (München)
Anguish Steel (IRL)

IV
AK Österreich
ÖGB

arbeit & alter ALTERNSGERECHTE ARBEITSORGANISATION

chancen nutzen beispiele erfahrungen lösungen & wege

www.arbeitundalter.at

Wie bei jedem von uns, so ändert sich auch bei jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer mit dem Alter werden die psychische und physische Leistungsfähigkeit. Dies muss jedoch keineswegs zur Produktivitäts-Reduktion führen. Eine Arbeitsorganisation, die die natürliche Entwicklung älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, ist mit organisatorischen oder personellen Veränderungen in der Lage, die Produktivität des betreffenden Mitarbeiters zu erhalten oder sogar zu steigern.

Internationale Beispiele & Erfahrungen
... geben konkrete Anregungen für Unternehmensführung, Personalverantwortliche, Betriebsrätinnen und Beraterinnen zur lebensaltersgerechten Reorganisation von Arbeitsprozessen. Arbeit&Alter kann somit als Wissensdatenbank und virtuelle Unternehmensberatung genutzt werden.

powered by iv, AK, ÖGB content by health@work design by spritzteam new media

www.eurofound.eu

www.ibg.co.at



IBG
Institut für humanökologische Unternehmensführung



that's LIFE!
Unverzichtbar.
Ein fixes Leibchen für Raumfahrers.

voestalpine

AMI
AGROLINZ MELAMINE INTERNATIONAL

polyfelt
Geosynthetics

kav wien

Smurfit
Nettingsdorfer

Post.at

ERSTE BANK **SPARKASSE**
In jeder Beziehung zählen die Menschen.

Verbund

Generationalen Balance


Nestor & KNEWledge Preise

IBG
Institut für humanökologische

Ent-Wicklung

Mit-Menschen

Sinn-Wesen



Psychobiologie

IBG

www.ibg.co.at

worklab



Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

Qualitäten menschlichen Lebens	Domänen menschlichen ArbeitsLebens	HR-Nachhaltigkeit Humanökologie im Arbeitsprozess	Wissenschaftliche Literatur
Mit-Menschen	Soziale Domäne	Sozialer Einschluss Integration	Jahoda, Lazarfeld, Watzlawick Darwin, Engels, Maturana, Goffmann, Langer, Achternberg, Siegrist, Theorell, Karasek, Lazarus, Levi, Holzkamp, Braun, Soziologische Arbeiten Social Exclusion & Destructive Ageing Humanökologie der Arbeit
Sinn-Wesen	Noetische Domäne	Sinnfindung Selbstverwirklichung	Frankl, Antonovsky, Lazarus Siegrist, Tutsch, Maslach Existenz-Typologie Effekt-Typologie Widerwillen-Syndrom Existenzanalyse von Stress
Organismus	Psychobiologische Domäne	Regenerierbare Anstrengung	Henry & Stephens, Eccles, Langer Psychoneuroimmunoendokrinologie Rutenfrantz, Ilmarinen, Kundi Therapie-Forschung Update Psychoneuroimmunologie Arbeit Psychoneuroendokrine Forschung Arbeitspsychiatrische Forschung



Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

Qualitäten menschlichen Lebens	Domänen menschlichen ArbeitsLebens	HR-Nachhaltigkeit Humanökologie im Arbeitsprozess	Pathogenese bei Mangel an Humanökologie im Arbeitsprozess
Mit-Menschen	Soziale Domäne	Sozialer Einschluss Integration	Konflikt
Sinn-Wesen	Noetische Domäne	Sinnfindung Selbstverwirklichung	Krise
Organismus	Psychobiologische Domäne	Regenerierbare Anstrengung	Krankheit

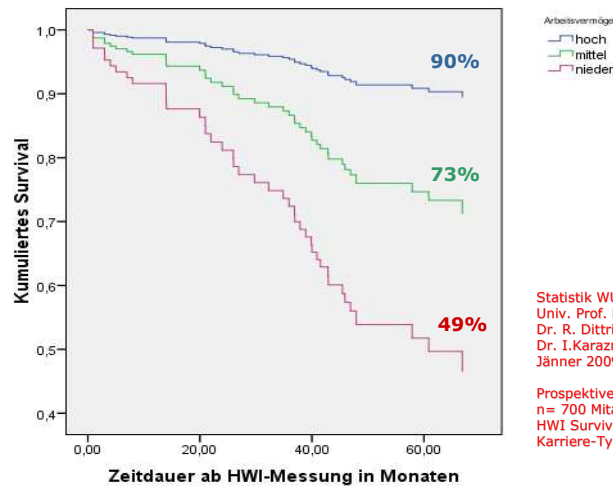


Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

Domänen menschlichen ArbeitsLebens	HR-Nachhaltigkeit Humanökologie im Arbeitsleben	Pathogenese bei Mangel an Humanökologie im Arbeitsprozess	Arbeitsvermögen Human Work Index HQM Prozess
Soziale Domäne	Sozialer Einschluss Integration	Konflikt	Zusammenarbeit
Noetische Domäne	Sinnfindung Selbstverwirklichung	Krise	Sinnfindung
Psychobiologische Domäne	Regenerierbare Anstrengung	Krankheit	Arbeitsbewältigung



Wahrscheinlichkeit **5a-Verbleib** im Arbeitsprozess **HWI**

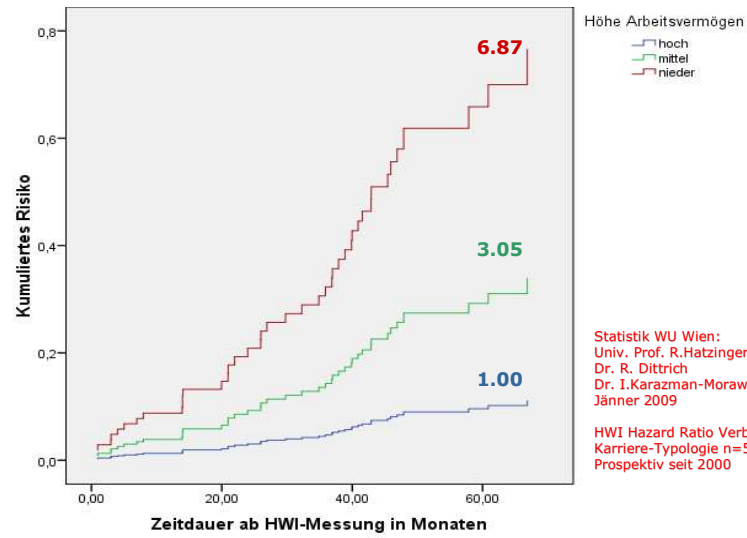


Statistik WU Wien:
Univ. Prof. R.Hatzinger
Dr. R. Dittrich
Dr. I.Karazman-Morawetz
Jänner 2009

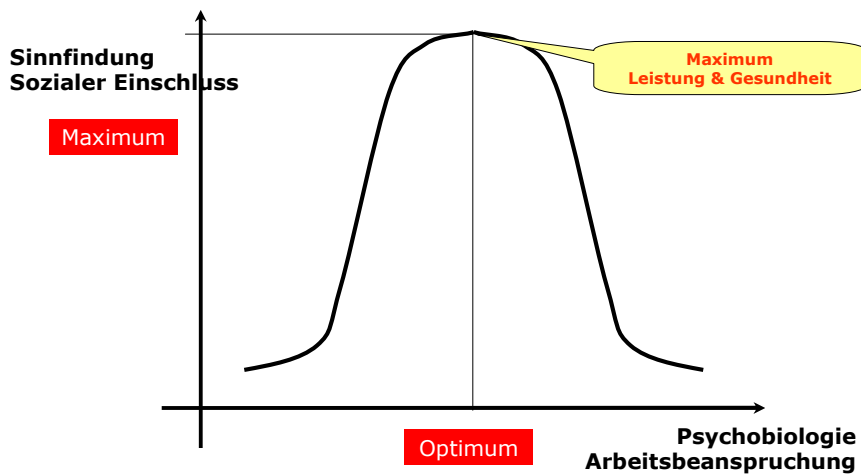
Prospektive Studie seit 2000
n= 700 MitarbeiterInnen
HWI Survival-Analyse
Karriere-Typologie



Pathogenes Exit-Risiko Krankheit, Krise, Konflikt

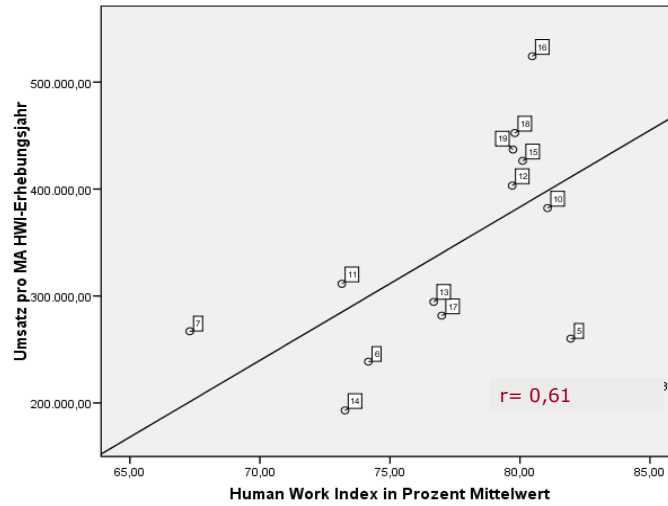


Arbeitsvermögen Humanökologie der Arbeit





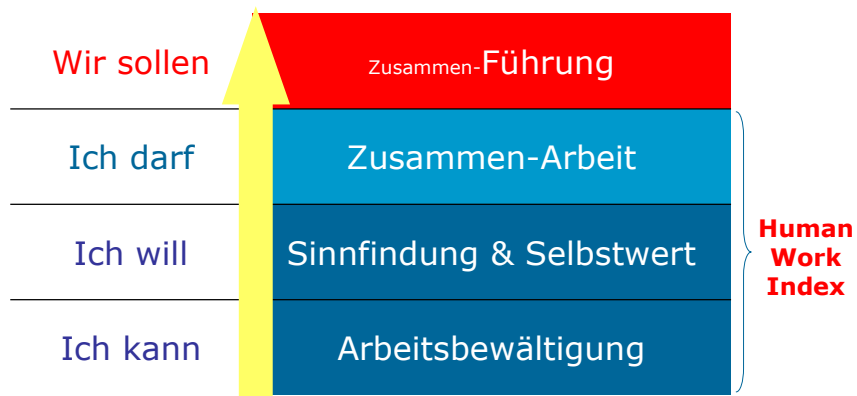
13 Papierunternehmen **Umsatz/MA und HWI-Messung 2005**



Statistik:
 Dr. I. K. Morawetz
 Mag. C. Drescher
 n= 13 Unternehmen
 n= 6.500 MA
 sign. p<0,05



Arbeitsvermögen Human-Ökologische Führungsaufgabe





Leistungspotentiale & Älterwerden

Älterwerden **UMBAU** - keine **ABBAU** - qualitativ **WACHSTUM**

Leistungspotentiale	Veränderungen		
physisch	↓		
psychisch		~	
geistig-sozial			↑

Ein Arbeitsleben = mehrere Identitäten = Generationensynergie



Arbeitsgestaltung @ Arbeitsleben

Körperliche Anforderungen
Stress & Druck
Nachtarbeit
Wechselnde Klimawechsel

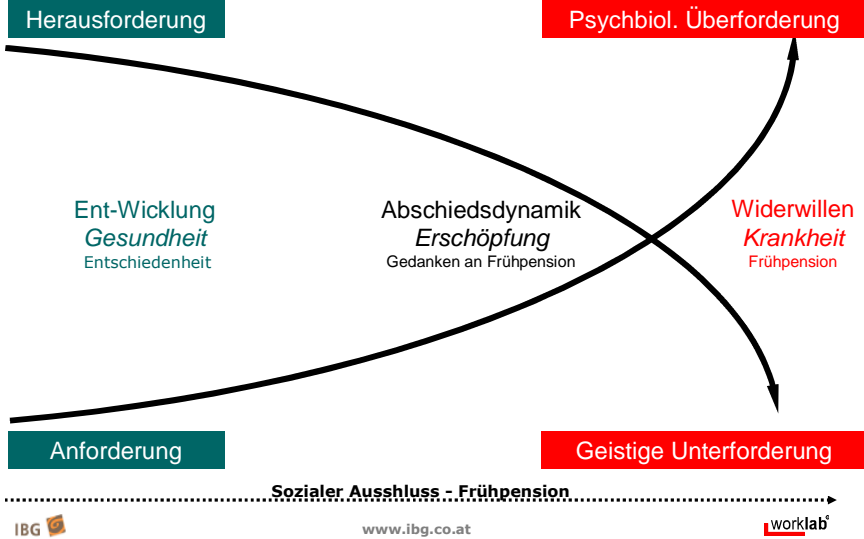


Schwierige Aufgaben
Langfristige Projekte
Beziehungsarbeit
Ganzheitliche Qualität

Ein-Beziehung
ohne Ausgrenzung - Leitung wird Begleitung

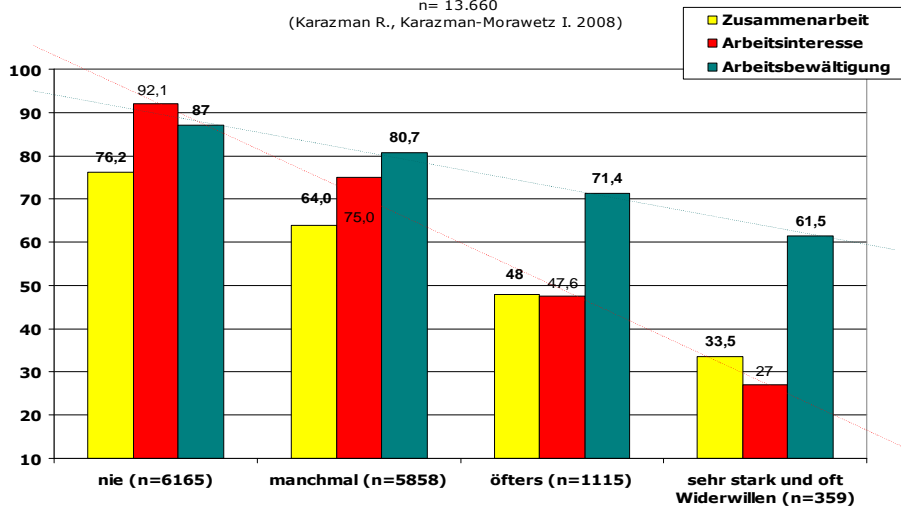


Strukturelle & kulturelle Verdrängung Prime Age Comp



HWI & Wunsch aufzuhören/Pension

n= 13.660
(Karazman R., Karazman-Morawetz I. 2008)





Human Quality Management

RnR-Zielmatrix – Führungsaufgabe Arbeitsvermögen – HWI Kompass

Human Work Index	Führungsziele
Zusammenarbeit	Einbeziehung
Sinnfindung	Herausforderung
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit
HQM	Kultur



Human Quality Management

RnR-Zielmatrix – Führungsaufgabe Arbeitsvermögen – HWI Kompass

Human Work Index	Führungsziele		Persönliche Ziele
Zusammenarbeit	Einbeziehung		Kommunikation
Sinnfindung	Herausforderung		Kompetenz
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit		Kapazität
HQM	Kultur		PE-BGF



Human Quality Management

RnR-Zielmatrix – Führungsaufgabe Arbeitsvermögen – HWI Kompass

Human Work Index	Führungsziele	Flexibilisierung	Persönliche Ziele
Zusammenarbeit	Einbeziehung	Prozesse	Kommunikation
Sinnfindung	Herausforderung	Karriere	Kompetenz
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit	Ergonomie/AZ	Kapazität
HQM	Kultur	Struktur	PE-BGF



Generationenbalance Nachhaltige Arbeitsdynamik

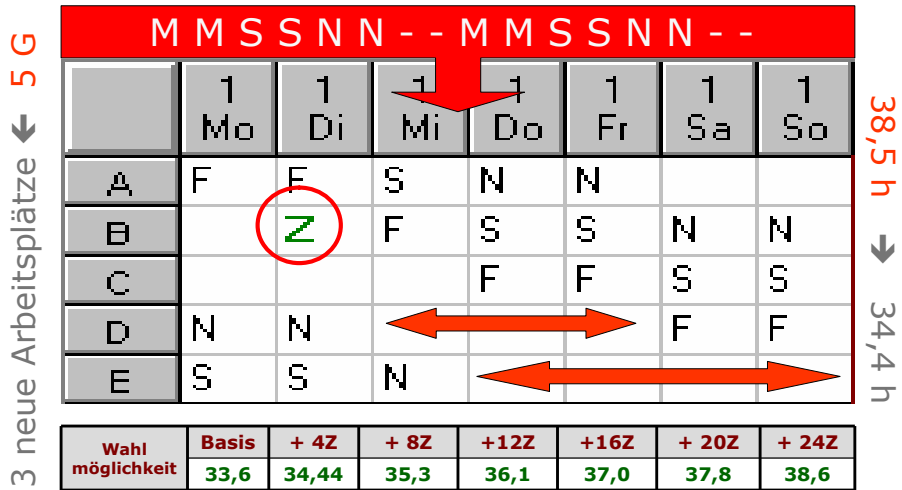
Bestmögliche Leistung
 durch bestmögliches Arbeitsvermögen
 in und zwischen jeder Generation *und jedem Geschlecht*
 vom Eintritt bis zum regulären Pensionsalter

durch Verbesserung von
 Führung, Prozessen und Fähigkeiten
 entsprechend den Stärken und Bedürfnissen
 in jeder Altersgruppe

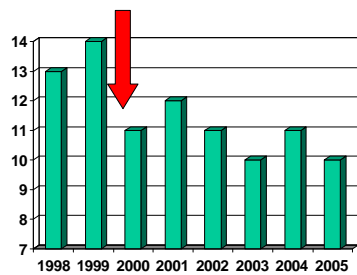
Arbeitsvermögen: Mögen und Vermögen der Mitarbeiter zur Mit-Arbeit



Optionaler Schichtplan Polyfelt, Agrolinz Melamin – IBG Modell



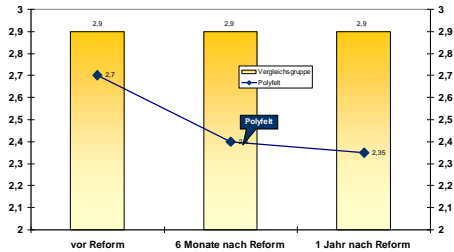
polyfelt
Geosynthetics



- 11% AZV
- 5% Lohnverzicht
- 100% Abstimmung
- Keine Frühpension bis 2006

- Weltmarktführer
- 93% Maschinendurchfahrt
- Umsatz +25%
- Zufriedenheit 1,5
- 3 neue Arbeitsplätze

Subjektives Stress-Niveau
Polyfelt n=50 - Vergleichsgruppe n=50





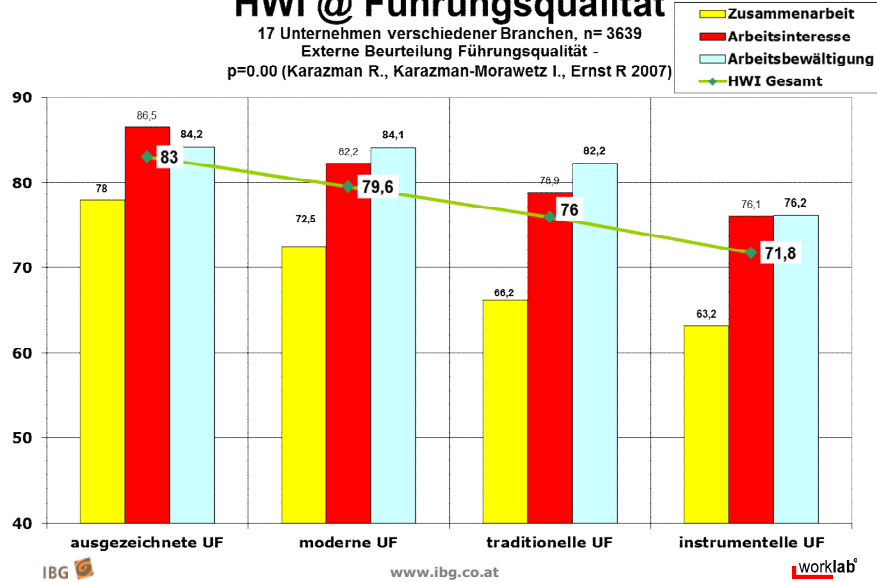
Abenteuer ICH





HWI @ Führungsqualität

17 Unternehmen verschiedener Branchen, n= 3639
Externe Beurteilung Führungsqualität -
p=0.00 (Karazman R., Karazman-Morawetz I., Ernst R 2007)



Human Quality Management

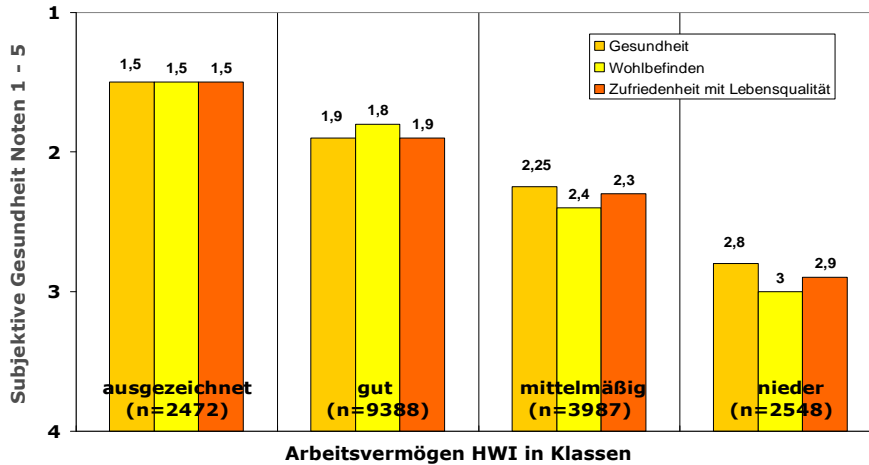
RnR-Zielmatrix – Führungsaufgabe Arbeitsvermögen – HWI Kompass

Human Work Index	Führungsziele	Flexibilisierung	Persönliche Ziele
Zusammen-Führung	Aus-Sicht	MAG/MbO/HRM	Verantwortung
Zusammenarbeit	Einbeziehung	Prozess	Kommunikation
Sinnfindung	Herausforderung	Karriere	Kompetenz
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit	Ergonomie	Kapazität
HQM	Kultur	Struktur	PE-BGF



Human Work Index Gesundheit-Wohlbefinden-Lebensqualität

n = 18.390 - Beurteilung 1-5 - $p=0.00$ (Karazman R., Karazman-Morawetz I., Ernst R 2009)



Arbeitsvermögen - Human Work Index Klassen

Hoch	Personale Produktivität	Evolution	Nachhaltigkeit
Mittel	Unpersönliche Funktionalität	Stagnation	Nicht nachhaltig
Nieder	Antipersonliche Intensität	Involution	Gefährdung

Arbeitsvermögen = Mögen und Vermögen der Mit-Arbeiter zur Mit-Arbeit



Umsatz & Human Work Index 2.1

