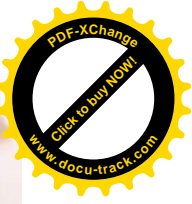




Institut für humanökologische Unternehmensführung



Human Work Index

Human Quality Management

Kompass für ein nachhaltig produktives Arbeitsleben

BMASK Enquete 2010

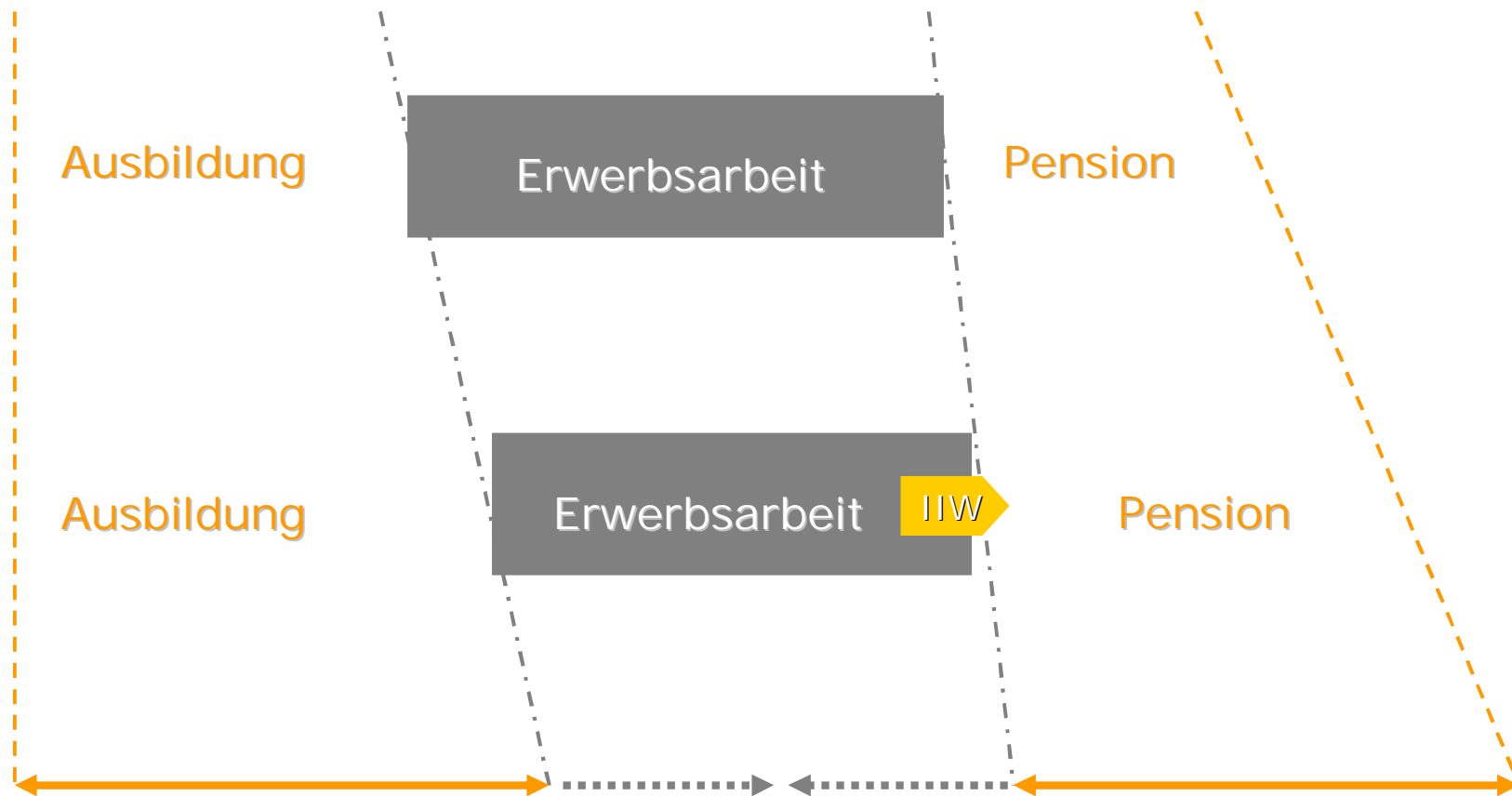
Dr. Rudolf Karazman

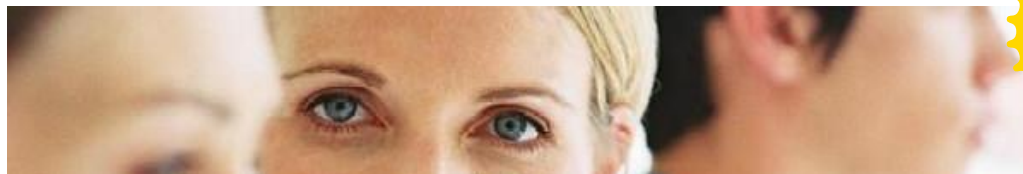
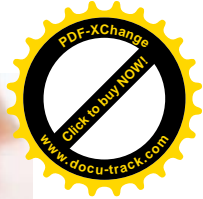
IBG Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH
Wirtschaftsuniversität Wien
Medizinische Universität Wien



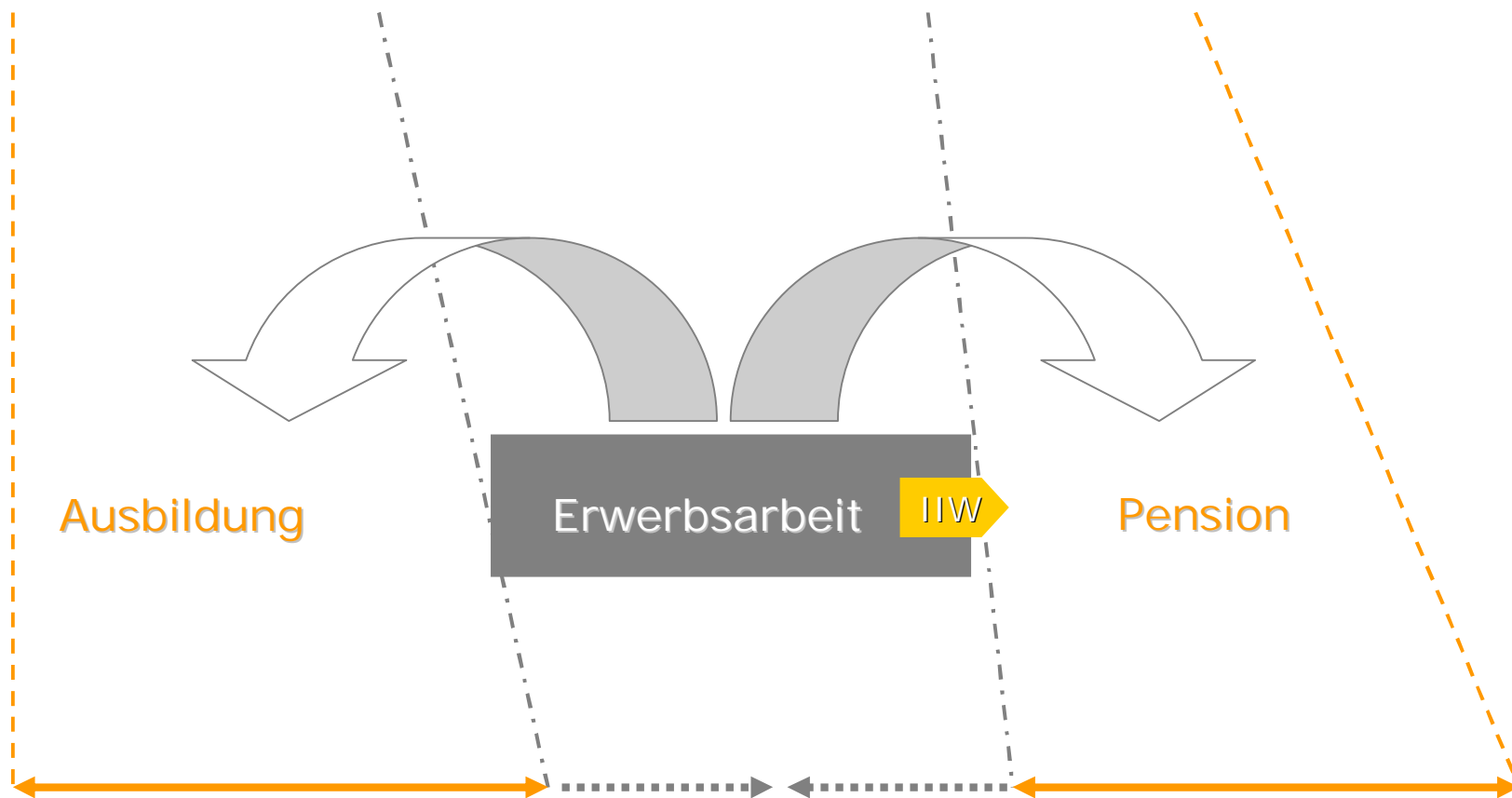


Entwicklung der Bevölkerung





Entwicklung der Bevölkerung





Stress heute bereits Nr.1 **Management by Stress**

Kippen der Alterspyramide **Haupterwerbszeitalter** Prime Age Company

Verringerung der realen Einsatzzeit **Urlaub, KS, Kur - PE, AZV**

Älterwerden weiblich **Männliche Standardisierung**

Ahumane Führungstradition

Frühpensionierungswünsche

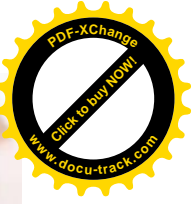
Menschen als Kostenfaktor

Antihumane Finanzindikatoren

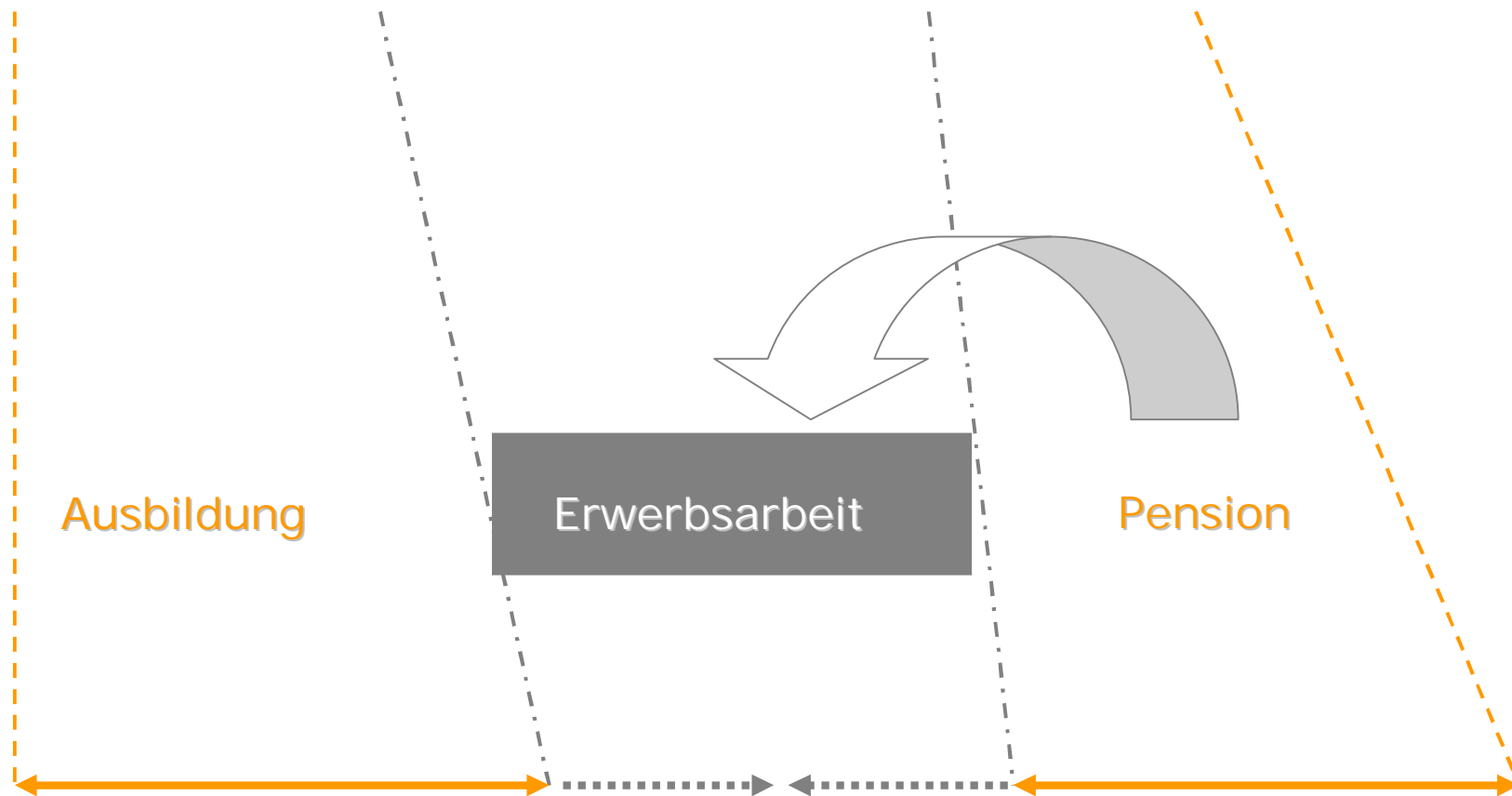
Pathologisierung Wissenschaften

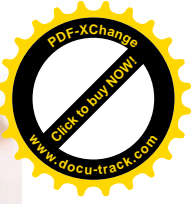
Barrieren Stressoren Verdrängung SFFP

neue Ära durch Human Quality in Management, Kultur, Struktur, Einstellung, PV



Productive Ageing als Gesellschaft





Politische Aufgabe **ARBEITSVERMÖGEN**

Entwicklung der Demokratie

Sicherung der Sozial-, Pensions- und Ausbildungssysteme

Steigende Produktivität im Erwerbssektor

Humanökologische **Hebung des Arbeitsvermögen**

Neue Führungsqualität, Unternehmensgestaltung & Einstellungen

Standortqualität & Wettbewerbsfähigkeit



Frankl
Antonovsky
Freud
Bleuler
Watzlawick
Jahoda
Lazarsfeld
Maturana
Bateson
Engels
Achterberg
Darwin

Humanwissenschaften – primär keine medizinische Fragestellung

Humane Qualität ARBEIT

Menschenbild LEITBILD
Entwicklungsraum ARBEIT



Ent-Wicklung

Mit-Menschen

Sinn-Wesen



Psychobiologie



Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

Qualitäten menschlichen Lebens
Mit-Menschen
Sinn-Wesen
Organismus



Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

Qualitäten menschlichen Lebens	Domänen menschlichen ArbeitsLebens
Mit-Menschen	Soziale Domäne
Sinn-Wesen	Noetische Domäne
Organismus	Psychobiologische Domäne



Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

Qualitäten menschlichen Lebens	Domänen menschlichen ArbeitsLebens	HR-Nachhaltigkeit Humanökologie im Arbeitsprozess
Mit-Menschen	Soziale Domäne	Sozialer Einschluss Integration
Sinn-Wesen	Noetische Domäne	Sinnfindung Selbstverwirklichung
Organismus	Psychobiologische Domäne	Regenerierbare Anstrengung

Wissenschaftliche Literatur

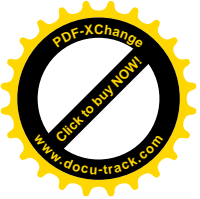
Jahoda, Lazarsfeld, Watzlawick
 Darwin, Engels, Maturana, Goffmann,
 Langer, Achternberg, Siegrist,
 Theorell, Karasek, Lazarus, Levi,
 Holzkamp, Braun,
 Soziologische Arbeiten
 Social Exclusion & Destructive Ageing
 Humanökologie der Arbeit

Frankl, Antonovsky, Lazarus
 Siegrist, Tutsch, Maslach

Existenz-Typologie
 Effekt-Typologie
 Widerwillen-Syndrom
 Existenzanalyse von Stress

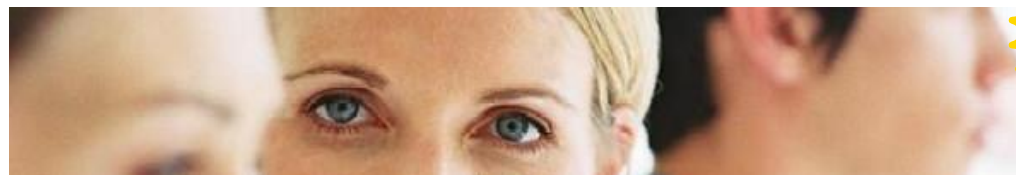
Henry & Stephens, Eccles, Langer
 Psychoneuroimmunoendokrinologie
 Rutenfrantz, Ilmarinen, Kundi

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

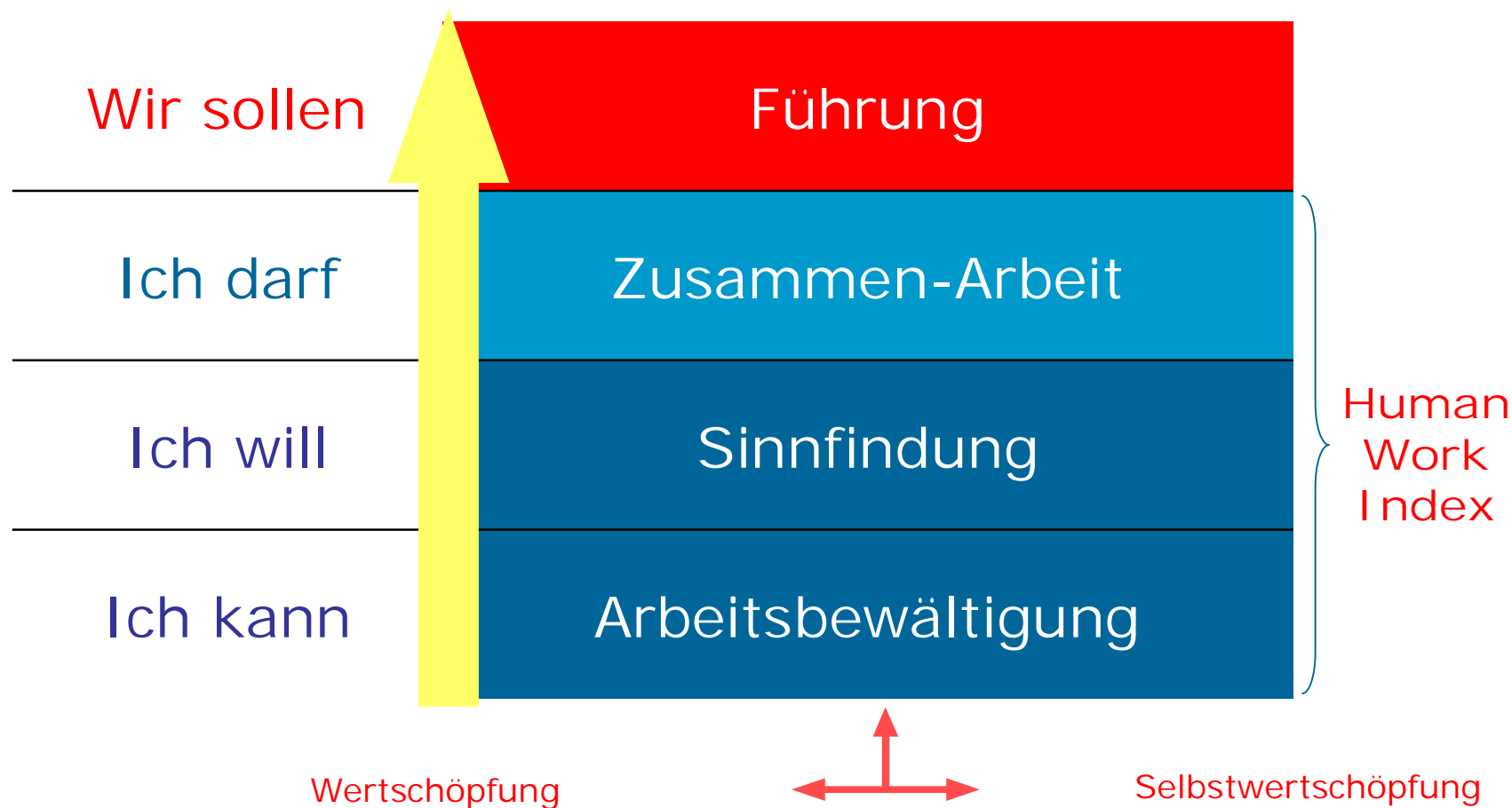


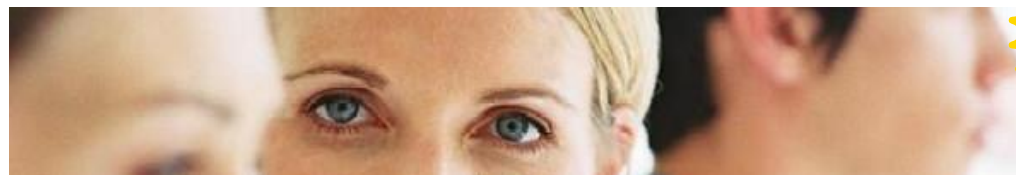
Humane Qualitäten in der Arbeit Operationalisierung

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

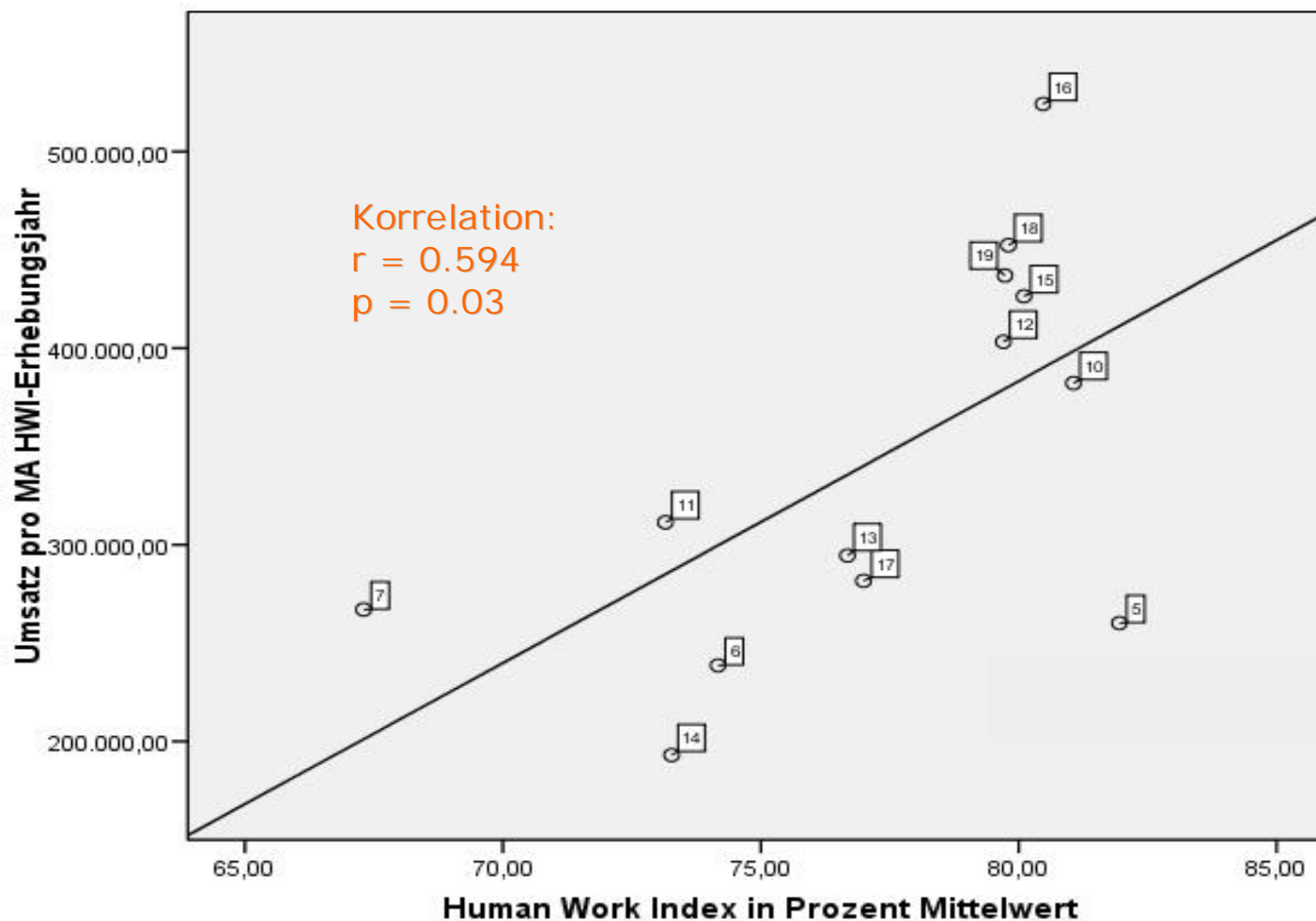


HWI: Arbeitsvermögen Messung & Prognose

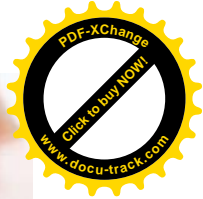




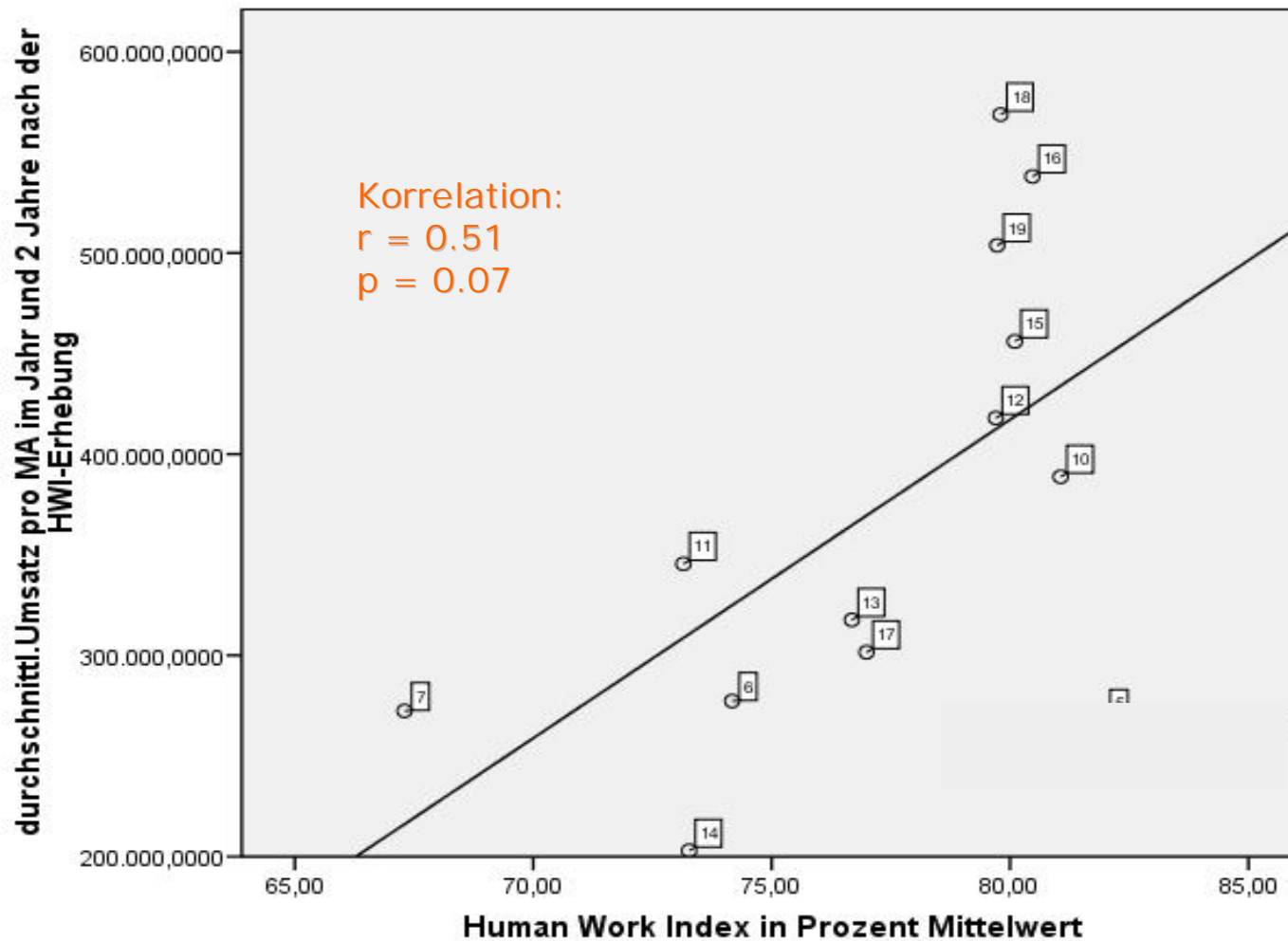
13 Papierunternehmen Umsatz/MA: bei HWI-Messung



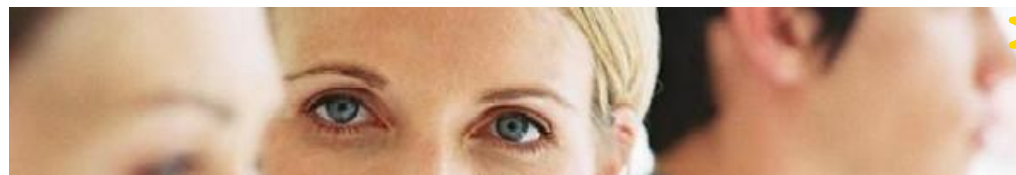
Statistik IBG:
Dr. I. K. Morawetz
Mag. C. Drescher
n = 13 Unternehmer
n = 6.500
Korrelationen
Signifikanztest



13 Papierunternehmen Umsatz/MA: 2a nach HWI-Messung

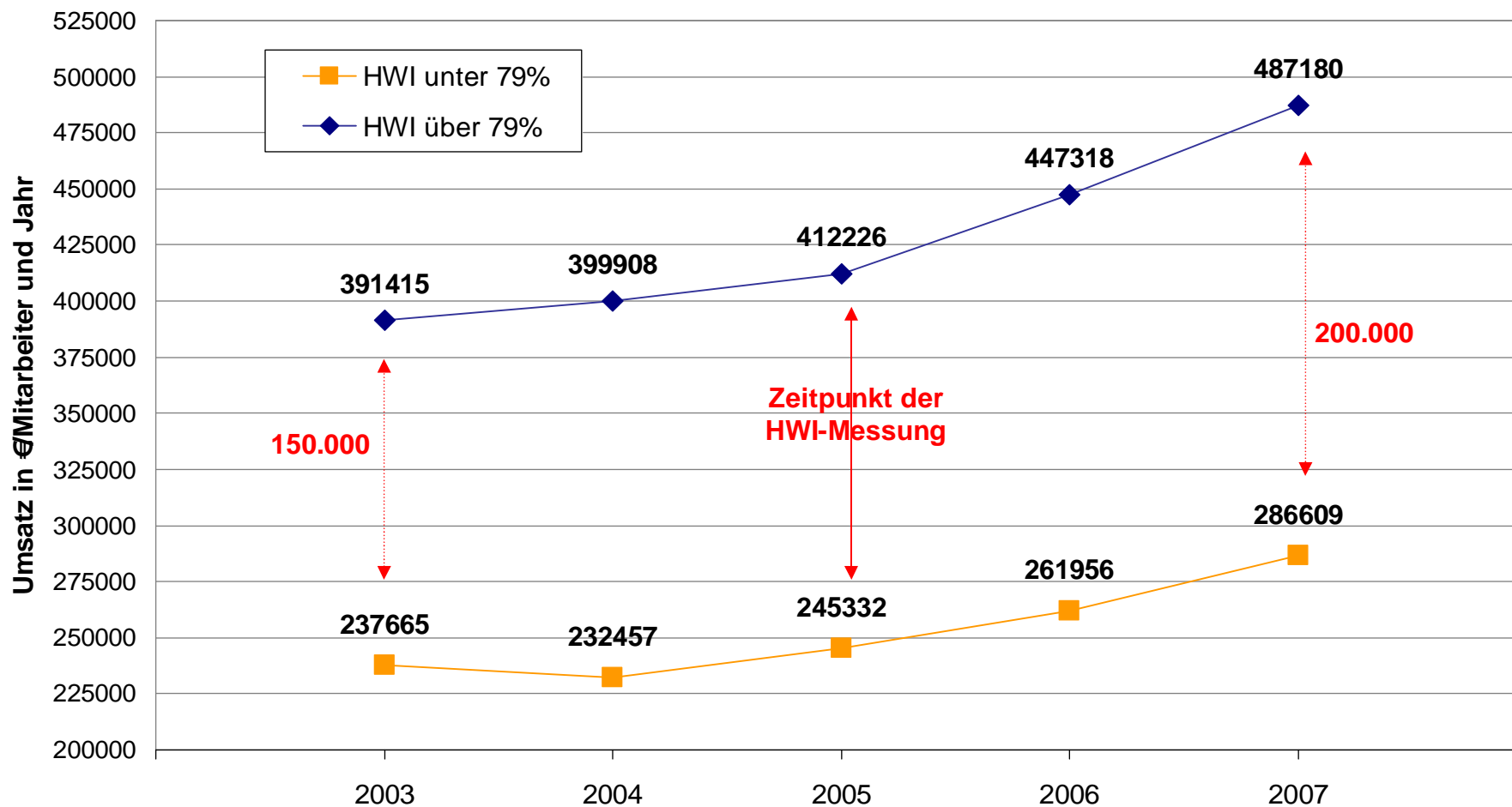


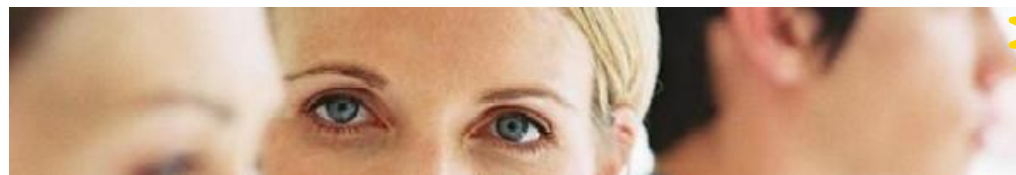
Statistik IBG:
 Dr. I. K.Morawetz
 Mag. C. Drescher
 n= 13 Unternehmer
 n= 6.500 MA
 Korrelationen
 Signifikanztest



Umsatz & Human Work Index 2.1

Gesundes Papier 2005: 13 U - 6500 MA - Umsatz/MA

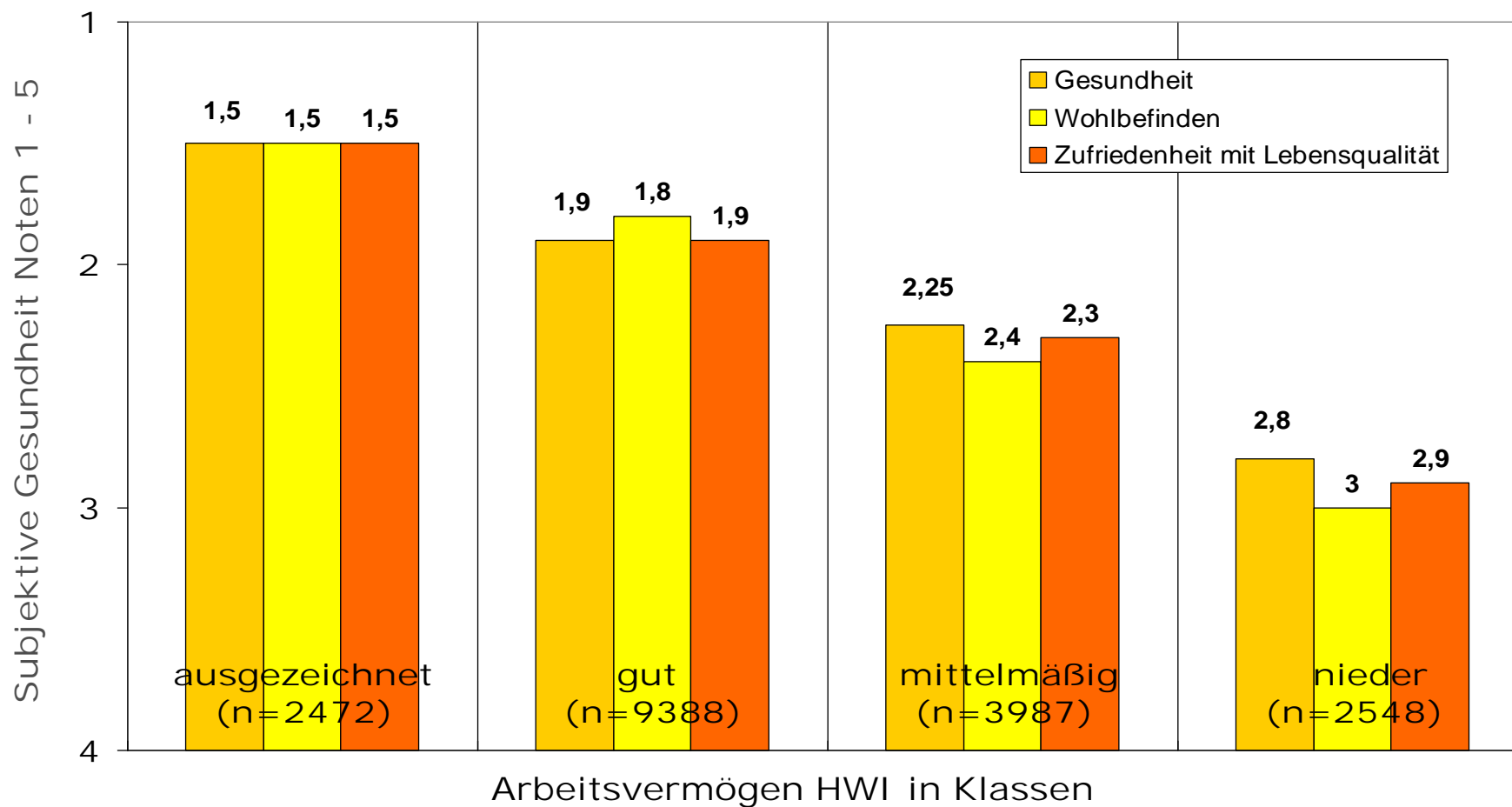




Human Work Index

Gesundheit-Wohlbefinden-Lebensqualität

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





Prospektive Studie 2002-2009 HWI-Prognosefähigkeit für Verbleib

n=540 MitarbeiterInnen, 7 Privatunternehmen

health@work Gesundheitsprognose

BÄD voestalpine Stahl Linz, AMZ worklab, BÄD ericsson, BÄD aerospace

Wirtschaftsuniversität Wien – Dept. für Mathematik und Statistik

Vergleich mit Arbeitsbewältigungsindex

finanziert durch FFG und IBG



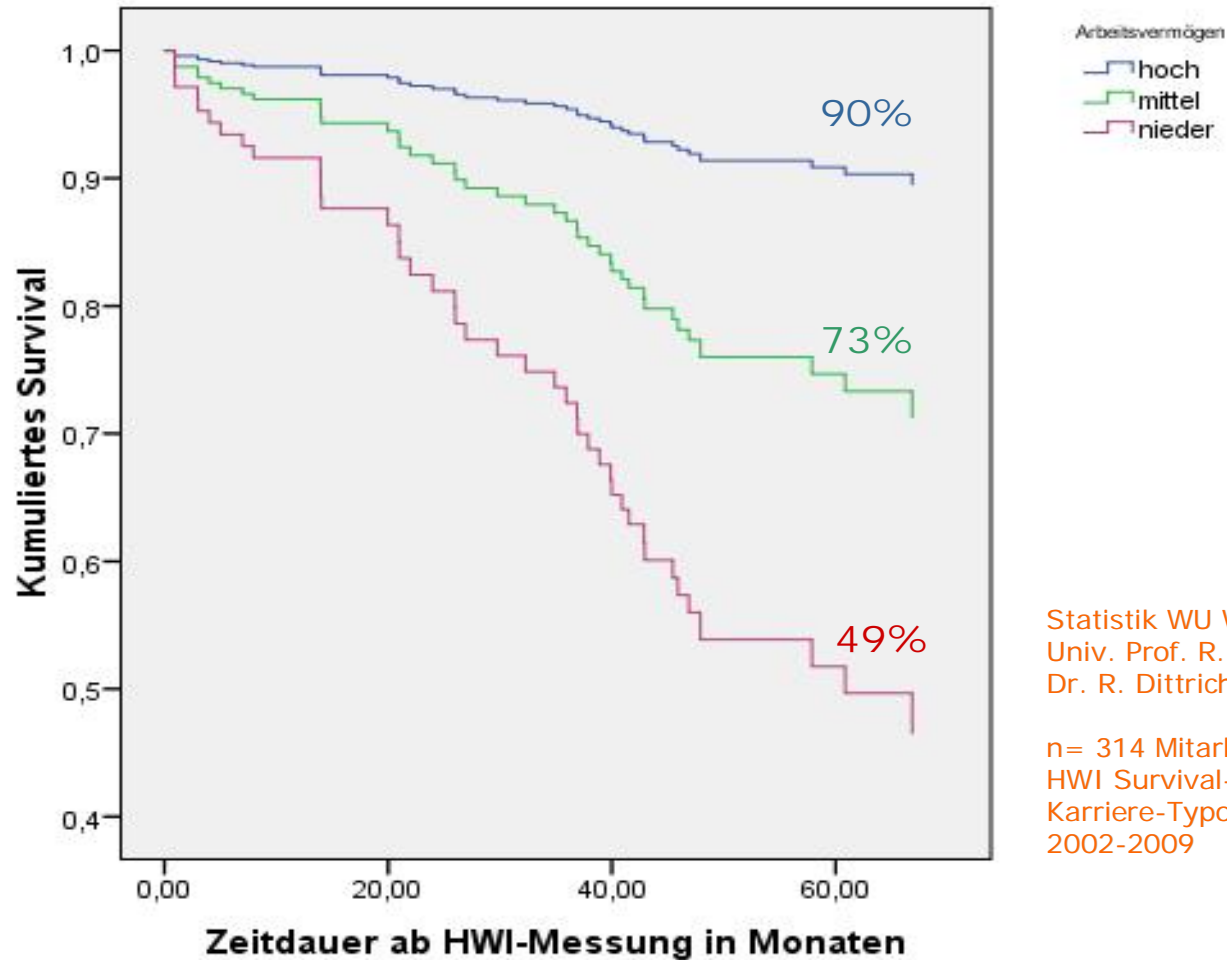
Arbeitsvermögen in HWI-Klassen

HWI-Klassen Arbeitsvermögen	Arbeitsdynamik	Personale Dynamik	Prognose Verbleib
HWI Hoch	Persönliche Produktivität	Evolution	Nachhaltigkeit
HWI Mittel	Unpersönliche Funktionalität	Stagnation	Nicht nachhaltig
HWI Nieder	Antipersönliche Intensität	Involution	Gefährdung



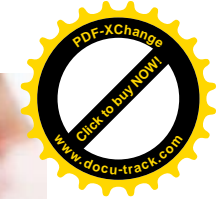
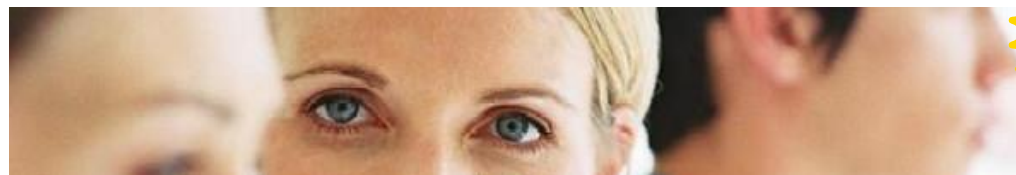
5 a-Prognose Verbleib im Arbeitsprozess HWI3

Verbleibswahrscheinlichkeit nach Arbeitsvermögen in 3 Klassen

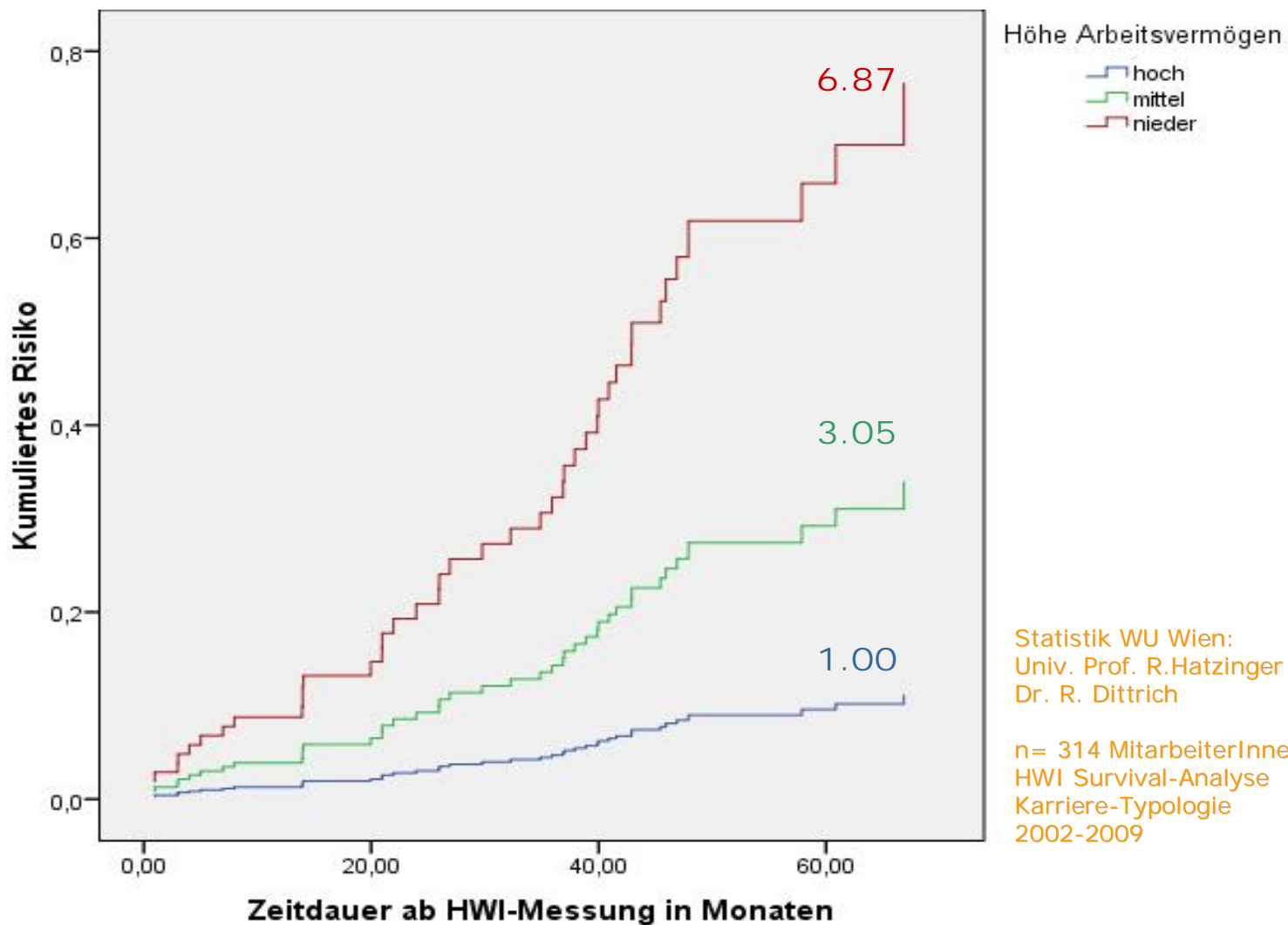


Statistik WU Wien:
Univ. Prof. R.Hatzinger
Dr. R. Dittrich

n= 314 MitarbeiterInnen
HWI Survival-Analyse
Karriere-Typologie
2002-2009

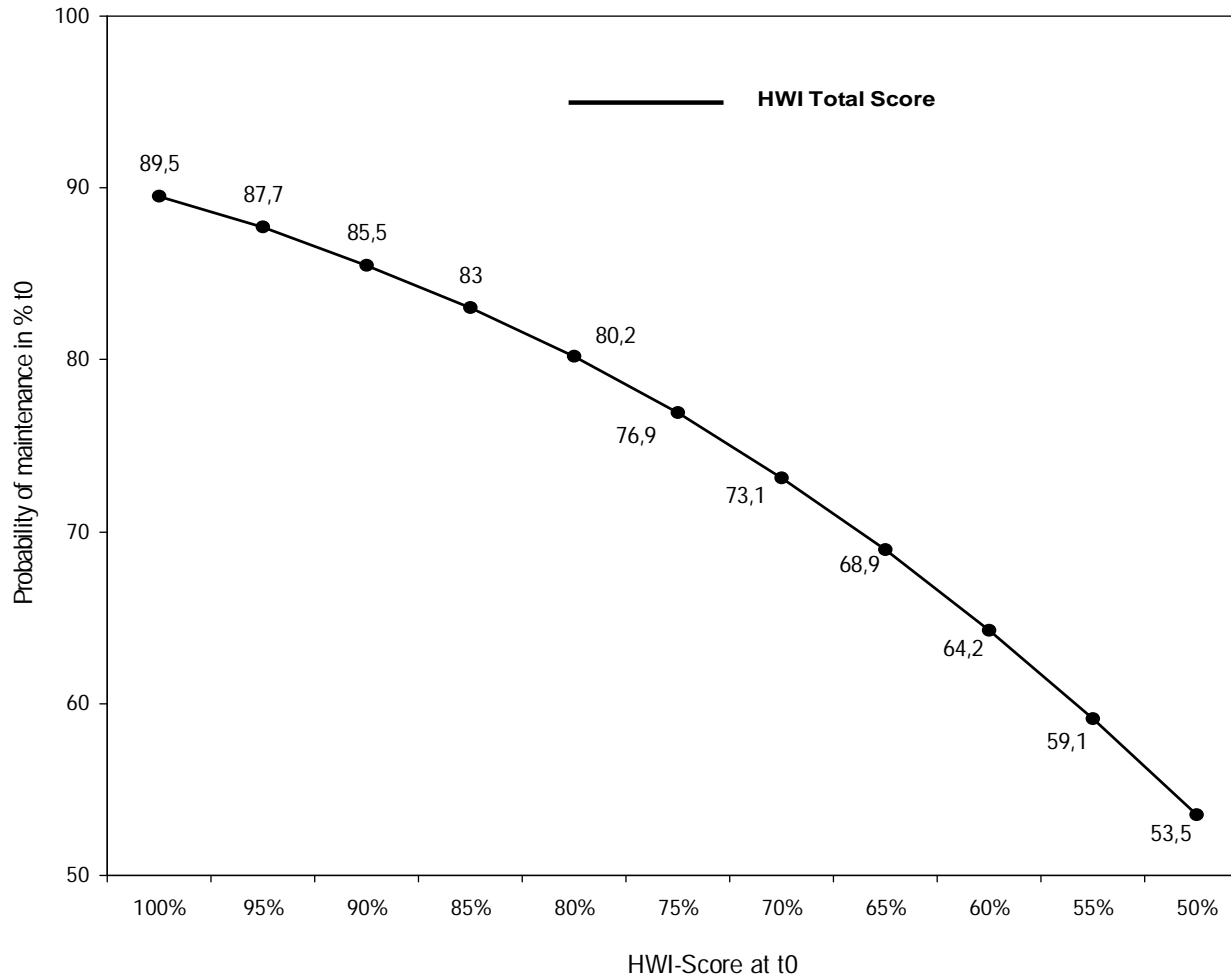


Pathogene Exit-Prognose für 5 a Krankheit, Krise, Konflikt



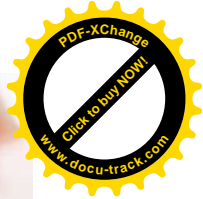


Wahrscheinlichkeit/Jahr **Verbleib im Arbeitsprozess HWI%**

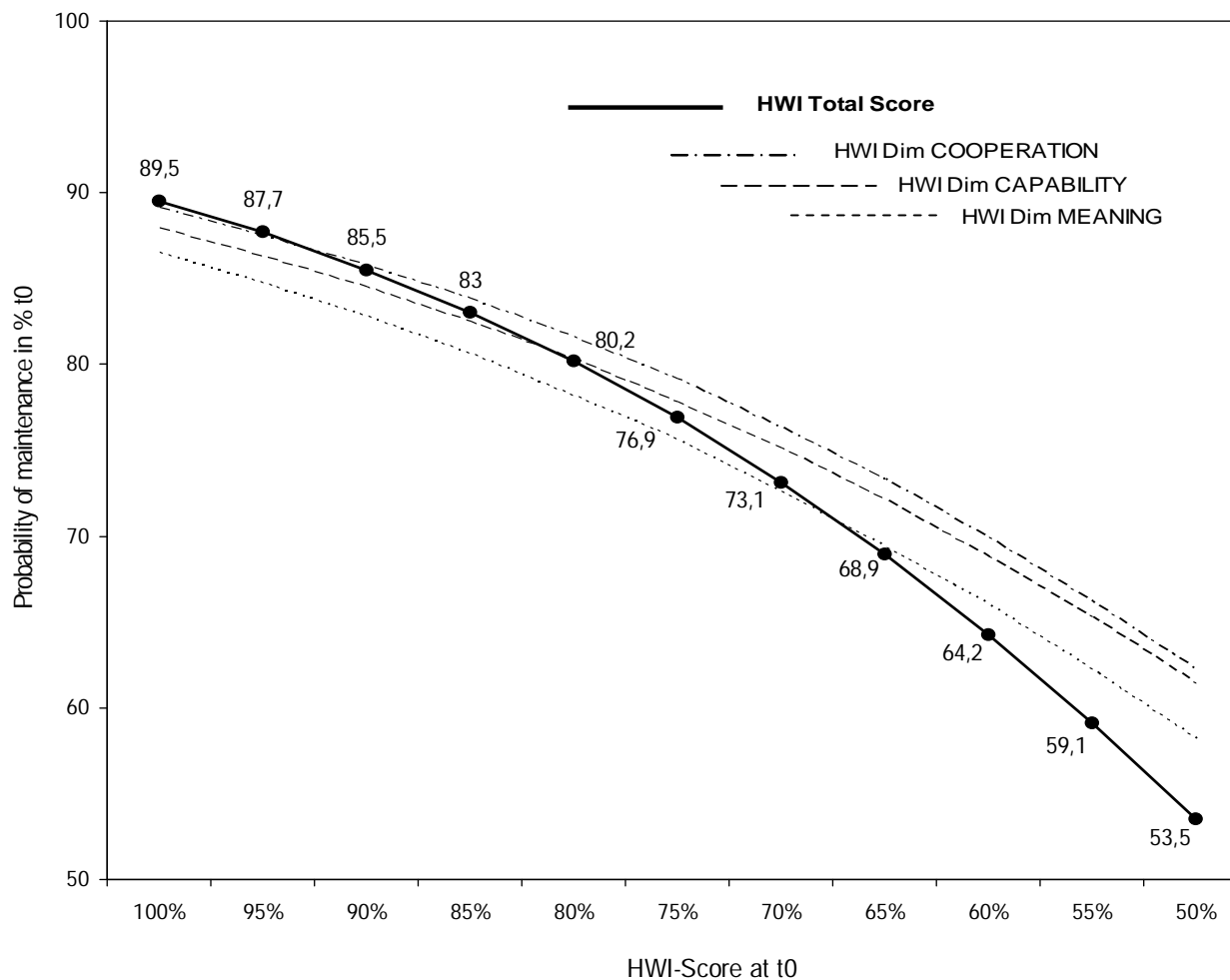


Statistik WU Wien:
Univ. Prof. R.Hatzinger
Dr. R. Dittrich

n = 314 MitarbeiterInnen
HWI Survival-Analyse
Karriere-Typologie
2002-2009



Wahrscheinlichkeit/Jahr **Verbleib im Arbeitsprozess HWI%**



Statistik WU Wien:
Univ. Prof. R.Hatzinger
Dr. R. Dittrich

n= 314 MitarbeiterInnen
HWI Survival-Analyse
Karriere-Typologie
2002-2009



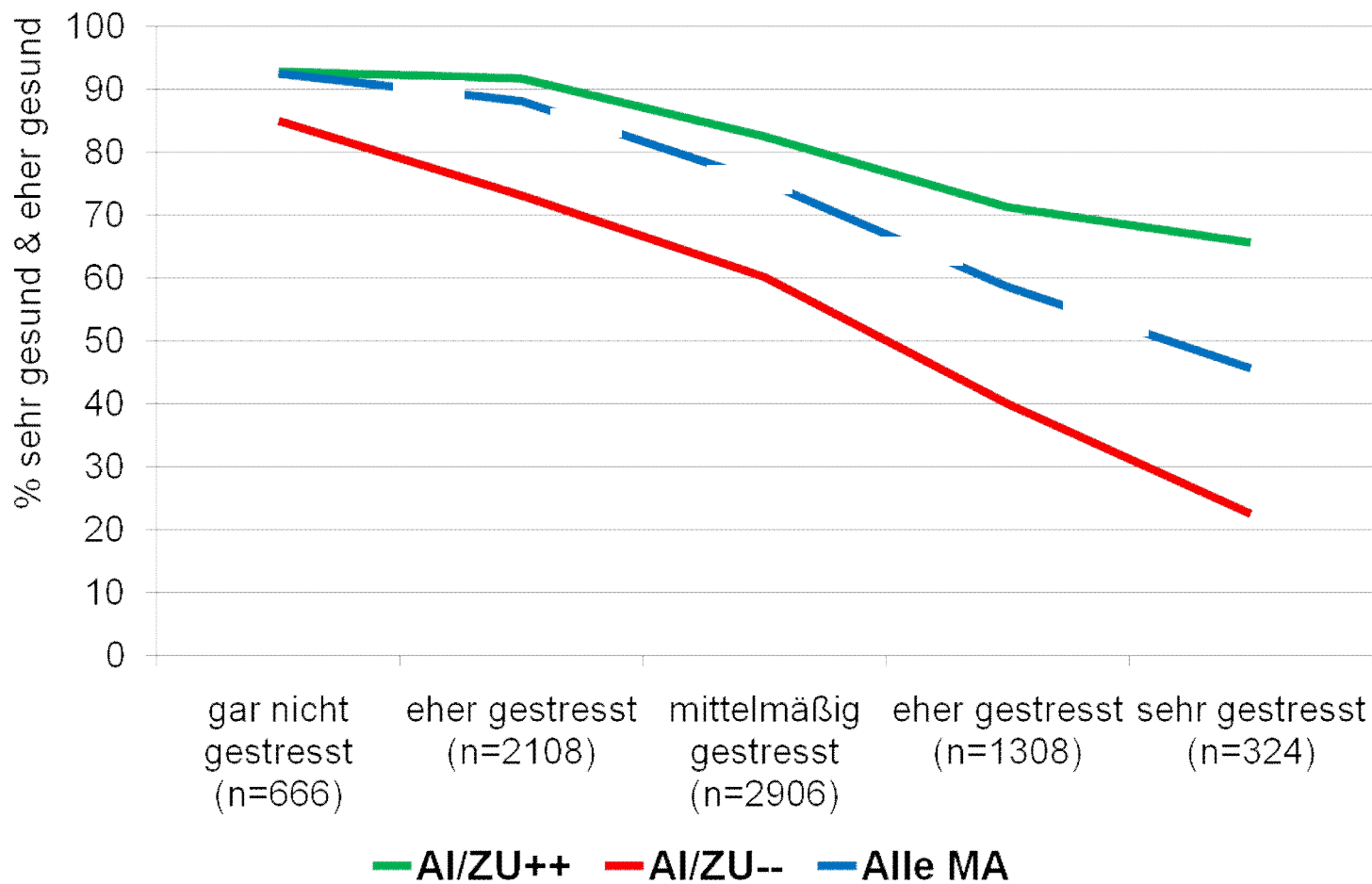
HWI ist valide und prognostisch für
betriebliches Wachstum
persönliches Wachstum
Verbleib im Arbeitsprozess

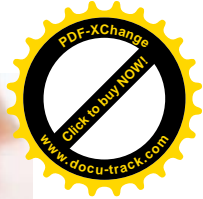
erste HR-Indikator weltweit
in Österreich entwickelt
österreichischen Sozial-, Human- und Psychotherapiewissenschaften
österreichische Forschung, MedUniWien und WU Wien, FFG
evidence based im ersten privaten Ageing-Nationalprogramm durch IBG 1996ff.
[...www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)www.eurofound.europa.eu...



Stresstoleranz und Gesundheit @ HWI

R. Ernst, G. Klicka, I. Karazman-Morawetz, R. Karazman 2008

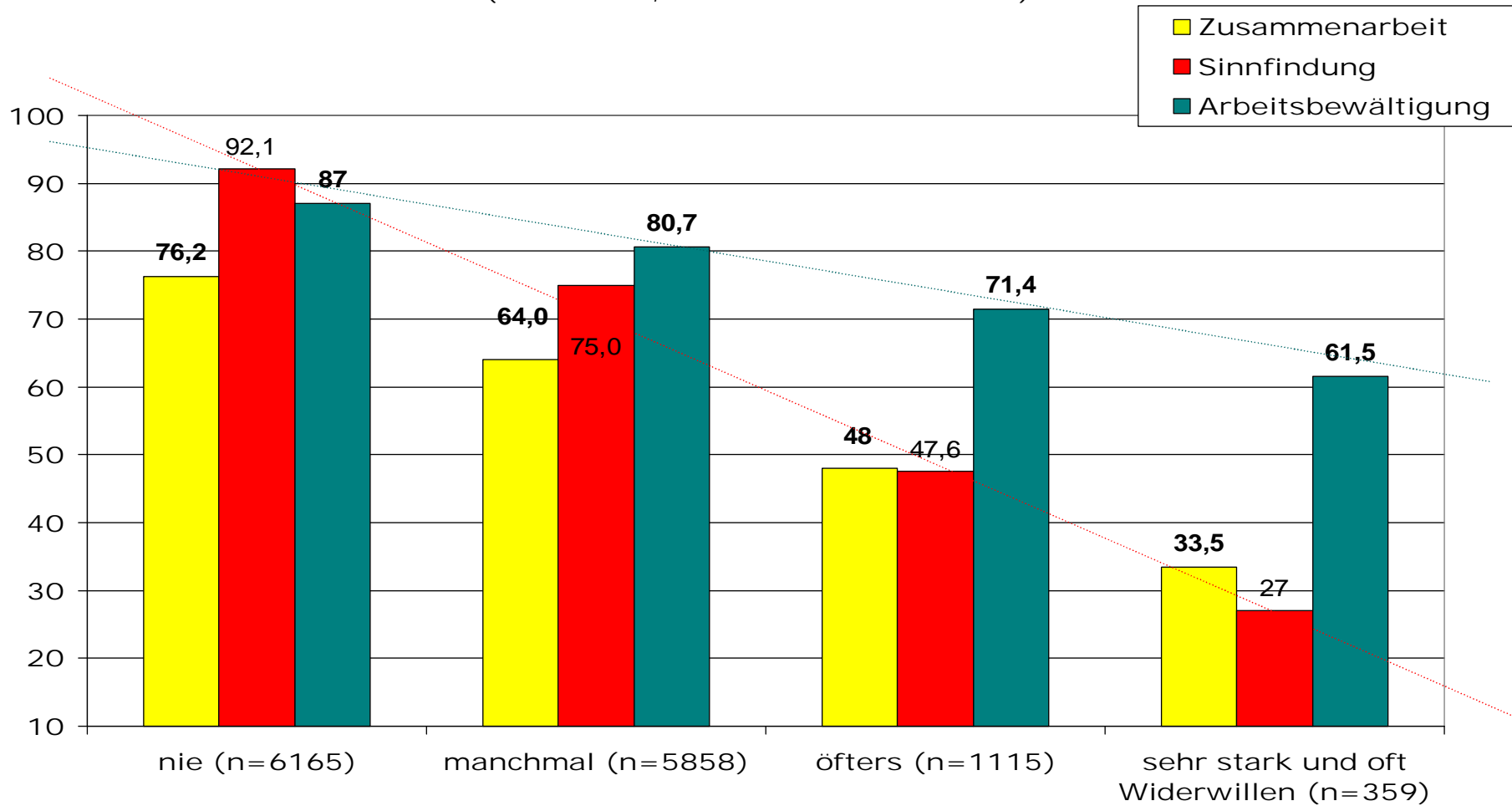


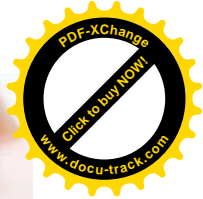


HWI & Wunsch aufzuhören/Pension

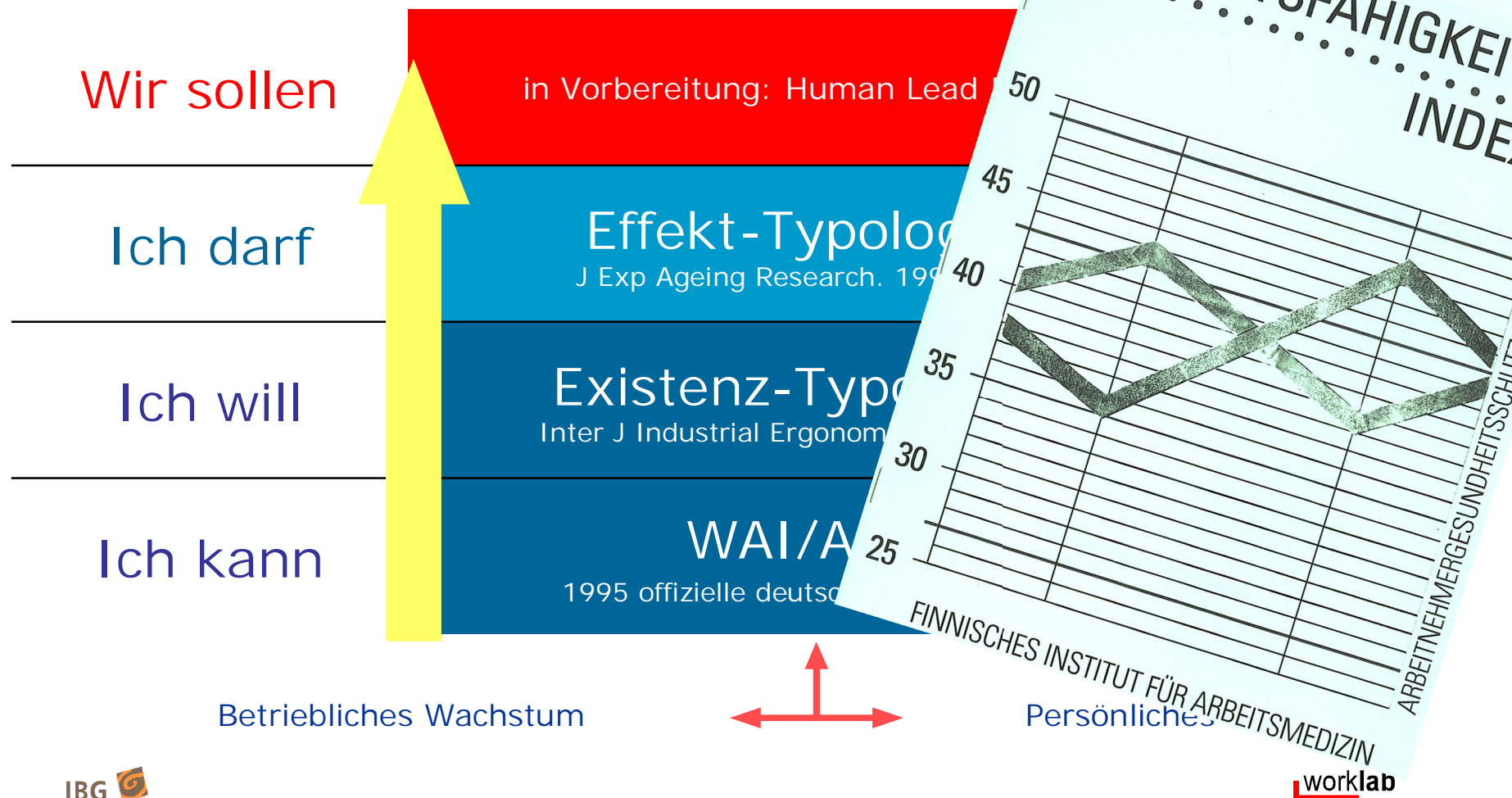
n= 13.660

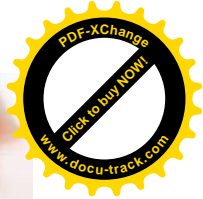
(Karazman R., Karazman-Morawetz I. 2008)



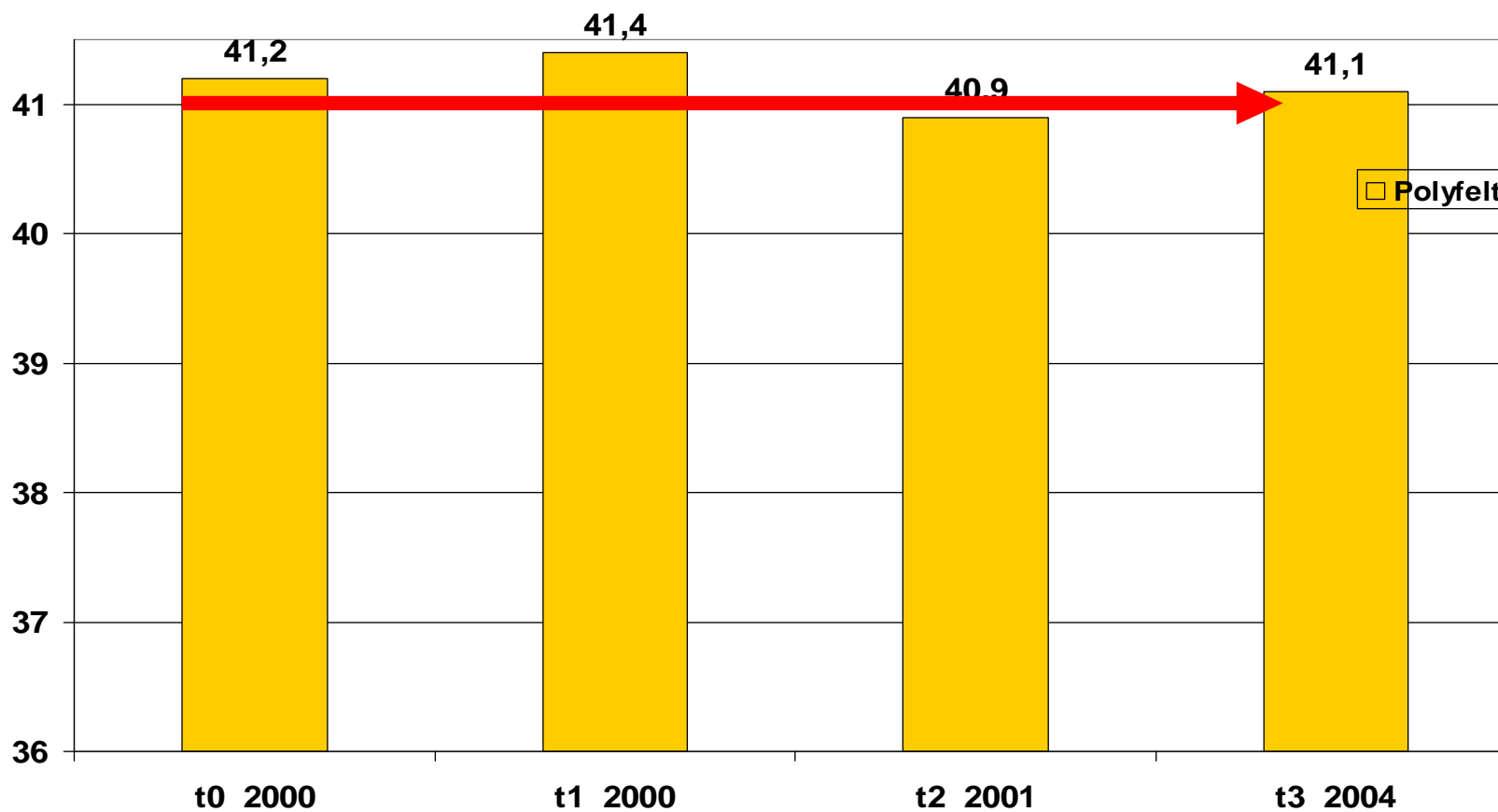


Forschungsgeschichte des HWI





Work Ability Index Polyfelt Geosynthetics 5a





Vergleich HWI vs. ABI

HWI prognostisch Verbleib/Exit im gesamten Arbeitsleben

ABI nur in der Altersgruppe 50+

Unterschiede Verbleiber vs. Exits t-Test Signifikanz	-39a	40-49a	50-65a
MA	125	145	44
HWI	0.05	0.01	0.01
ABI	n.s.	n.s.	0.01

HWI ist altersneutral, ABI ist altersabhängig (misst nicht nur Arbeit)

Kruskal-Wallis-Test zwischen 3 Altersgruppen (-30/-45/-65)

HWI: **altersneutral, n.s.**

ABI: **Unterschiede signifikant p=0.01**

Korrelation

HWI: **r = -0,09; n.s.**

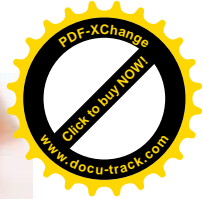
ABI: **r = -0.24; p = 0.000**



Nachhaltige Unternehmensführung Person&Produktivität

HQM Zielmatrix

Human Work Index
Zusammenarbeit
Sinnfindung
Arbeitsbewältigung



Nachhaltige Unternehmensführung Person&Produktivität

HQM Zielmatrix

Human Work Index	Führungsziel Arbeitsvermögen
Zusammenarbeit	Einbeziehung
Sinnfindung	Herausforderung
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit



Nachhaltige Unternehmensführung Person&Produktivität

HQM Zielmatrix

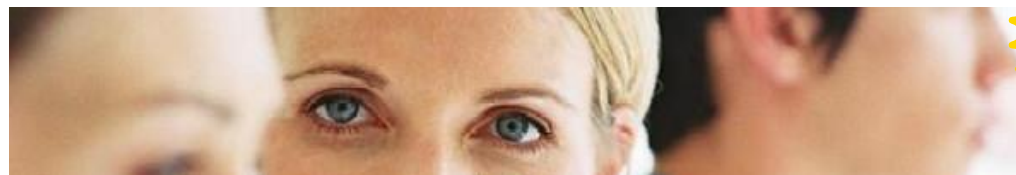
Human Work Index	Führungsziele	Flexibilisierungsebene
Zusammenarbeit	Einbeziehung	Prozess
Sinnfindung	Herausforderung	Karriere
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit	Ergonomie



Nachhaltige Unternehmensführung Person&Produktivität

HQM Zielmatrix

Human Work Index	Führungsziele	Flexibilisierungsebene	PE/BGF-Ziele
Zusammenarbeit	Einbeziehung	Prozess	Kommunikation
Sinnfindung	Herausforderung	Karriere	Kompetenz
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit	Ergonomie	Kapazität



Nachhaltige Unternehmensführung Person&Produktivität

HQM Zielmatrix – strategische Führungsaufgabe Arbeitsvermögen

Human Work Index	Führungsziele	Flexibilisierungsebene	PE/BGF-Ziele
Zusammenarbeit	Einbeziehung	Prozess	Kommunikation
Sinnfindung	Herausforderung	Karriere	Kompetenz
Arbeitsbewältigung	Arbeitsfähigkeit	Ergonomie	Kapazität
HQM	Kultur	Struktur	Person



ÖVFA-Schriftenreihe Corporate Responsibility



ir konkreten Umsetzung

ir Umsetzung gemeinwirtschaft-
lignet

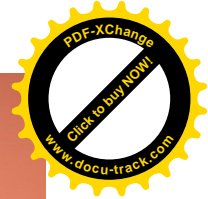
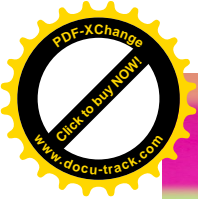
le Bedeutung und wird
n

er Investoren muss sich

zur Realisierung



Ad 19. Veröffentlichung von standardisierten Indizes, die ein Benchmarking der internen Mitarbeiter-Situation erlauben. Indizes, die humanökologische Produktivität messen können, existieren. Beispielsweise ist der Human Work Index® (HWI) ein solches Instrument. Beim HWI werden drei Dimensionen der humanökologischen Produktivität gemessen: die Arbeitsbewältigung („Ich kann“), das Arbeitsinteresse („Ich will“) und die Zusammenarbeit („Ich darf“). Der HWI ermöglicht Produktivitätsanalysen, Health & Social Due Diligences, Datengewinnungen zu Balanced Score Cards und Berufs- und Branchen Benchmarking. Aufschlussreich ist, dass der HWI ebenfalls psychobiologische Nachhaltigkeit (Arbeitsbewältigung vs Arbeitsinteresse), psychosoziale Nachhaltigkeit (Zusammenarbeit vs Arbeitsinteresse) und arbeitsbedingtes Fluktuations- und Krankheitsrisiko (Ausstiegsdynamik) erfassen kann. Der HWI ist daher ein geeignetes Instrument, um humane Nachhaltigkeit innerhalb eines Unternehmens zu messen, eine Veröffentlichung in Geschäftsberichten ist daher unter Stakeholder- und Transparenzgesichtspunkten zu empfehlen.



Gesundes Papier

Bench-Mark-Prozess
für gesunde Arbeitswelten
in der Papierindustrie
mit Human Work Index[©]



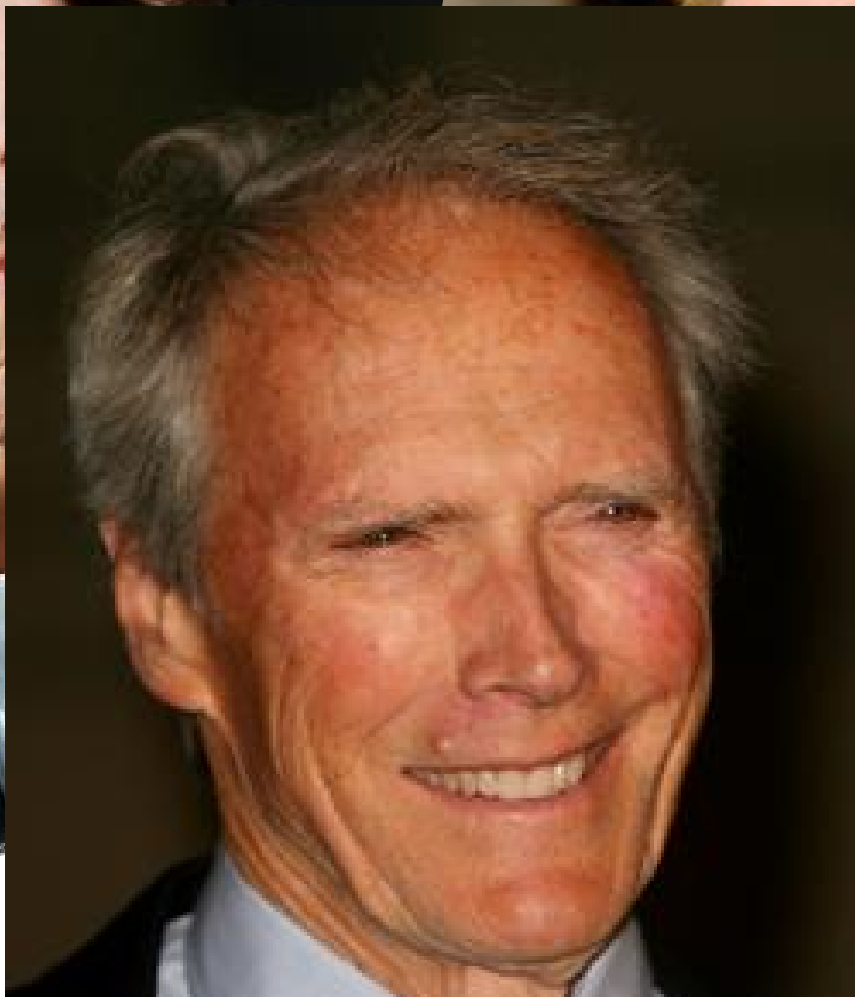
Institut für humanökologische Unternehmensführung





IBG 

Institut für humanökologische Unternehmensführung



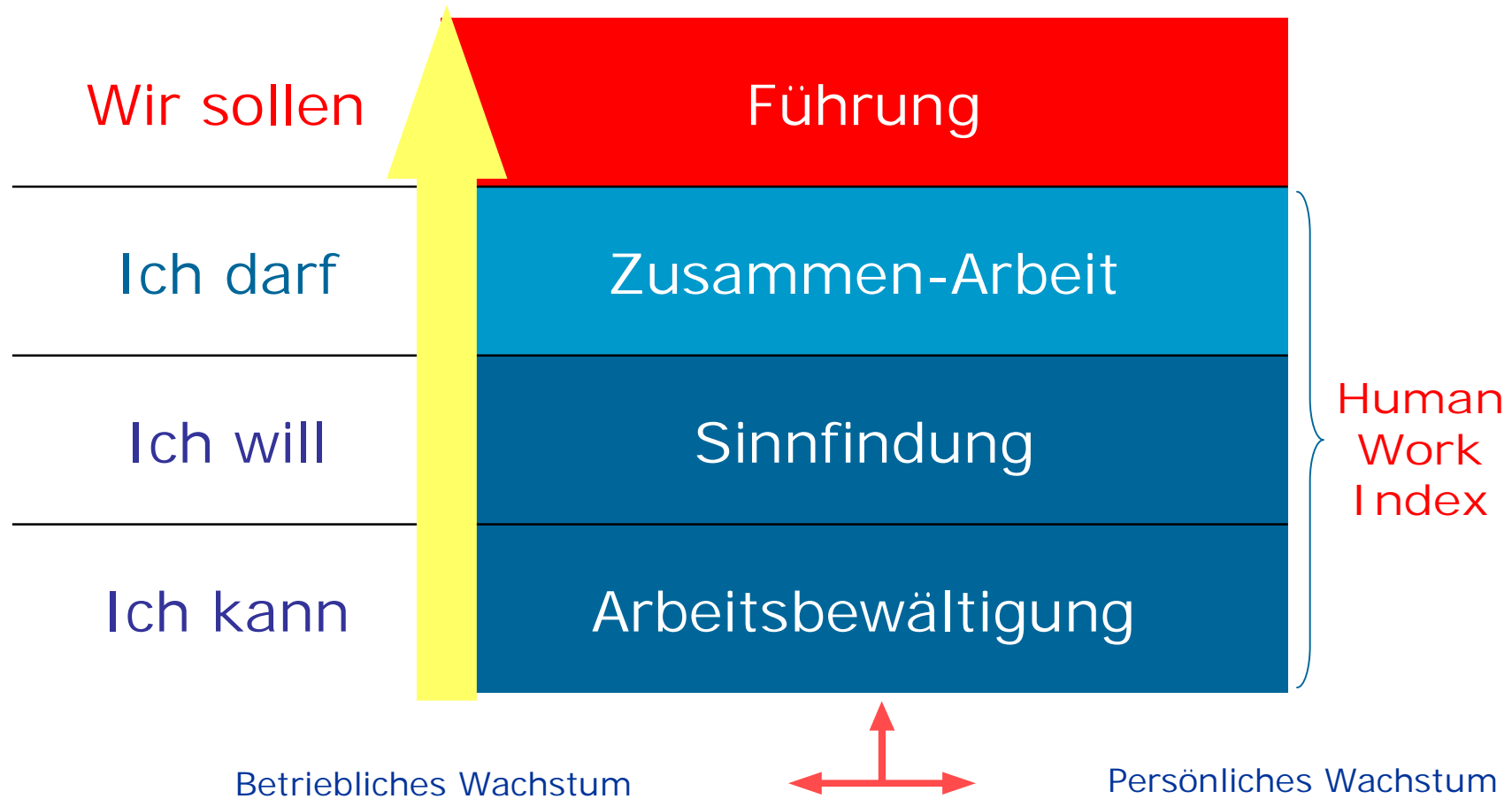


Institut für humanökologische Unternehmensführung





HWI: Arbeitsvermögen Messung & Prognose





Voest Alpine
ERSTE Bank
Agrolinz Melamin/OMV
Polyfelt
Magna Steyr FT
KAV Wiener Spitäler
Verbund Konzern
Isover St. Gobain
SAPPI
Nettingsdorfer
SCA Laakirchen
Neusiedler Papier
Kapsch
Giro Credit
WKO
Steirische Schulen
Promente Infirmis
VHH (Hamburg)
MVB (München)
Anguinish Steel (IRL)
BMSK
BMW
ÖGB
IV
AK
WKO
EQUAL
FIOH Helsinki
European Foundation
Uni Zagreb

arbeit & alter ALTERNSGERECHTE ARBEITSORGANISATION

Schriftgröße:

HOME INHALT KONTAKT LINKS

SUCHE

Wandel & Nutzen

Umsetzung & Erfolg

Beispiele & Erfahrungen

Rat & Hilfe

Informationen

- > Worum geht's uns
- > Recht & Förderungen
- > Meldungen
- > Literatur
- > Downloads

Hintergrund & Informationen zur Arbeit heute und morgen zeigen die Chancen & Nutzen einer altersgerechten Arbeitsorganisation und warnen vor den Folgen von Untätigkeit.

Herzlich Willkommen

Wir (IV, WKÖ, AK, ÖGB) wollen mit der neuen Gestaltung mehrere Ziele erreichen:

Zunächst das leichtere Auffinden von nützlichen Informationen, eine ausführliche Literatursammlung, ein neu gestalteter Selbstcheck und gute Beispiele aus der Praxis, die in der Folge durch weitere Beispiele ergänzt werden.

Dieses Angebot soll vor allem Führungskräfte, Betriebsrätinnen, Unternehmensberaterinnen, sowie einschlägige Expertinnen bei der altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt unterstützen und zur Umsetzung von Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich anregen.

Das arbeitundalter Team aus
IV, WKÖ, AK, ÖGB

[Gemeinsame Sozialpartnerposition](#)

Auszeichnungen & Zertifikate
NESTOR Nominierungen!

Sind Ihre Arbeitsbedingungen altersgerecht?
Selbstcheck Fragebogen

Arbeiten altersgerecht in der Arbeitsorganisation
Projekte & Initiativen

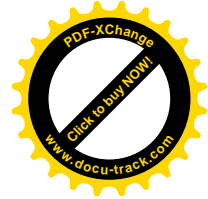
Beispiele & Erfahrungen

- Erfahrungsvorsprung
- Alterattraktive Laufbahngestaltung
- Beratung erfordert Verständnis und Verstand

Ein Gemeinschaftsprojekt von:

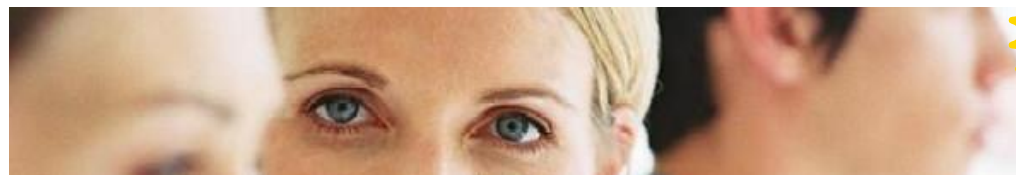
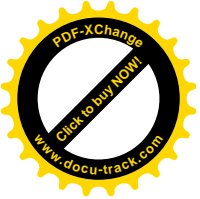
AK ÖGB IV WKÖ

© 2010 ARBEIT UND ALTER - ALTERNSGERECHTE ARBEITSORGANISATION IMPRESSUM



www.eurofound.europa.eu
www.ibg.co.at

worklab®



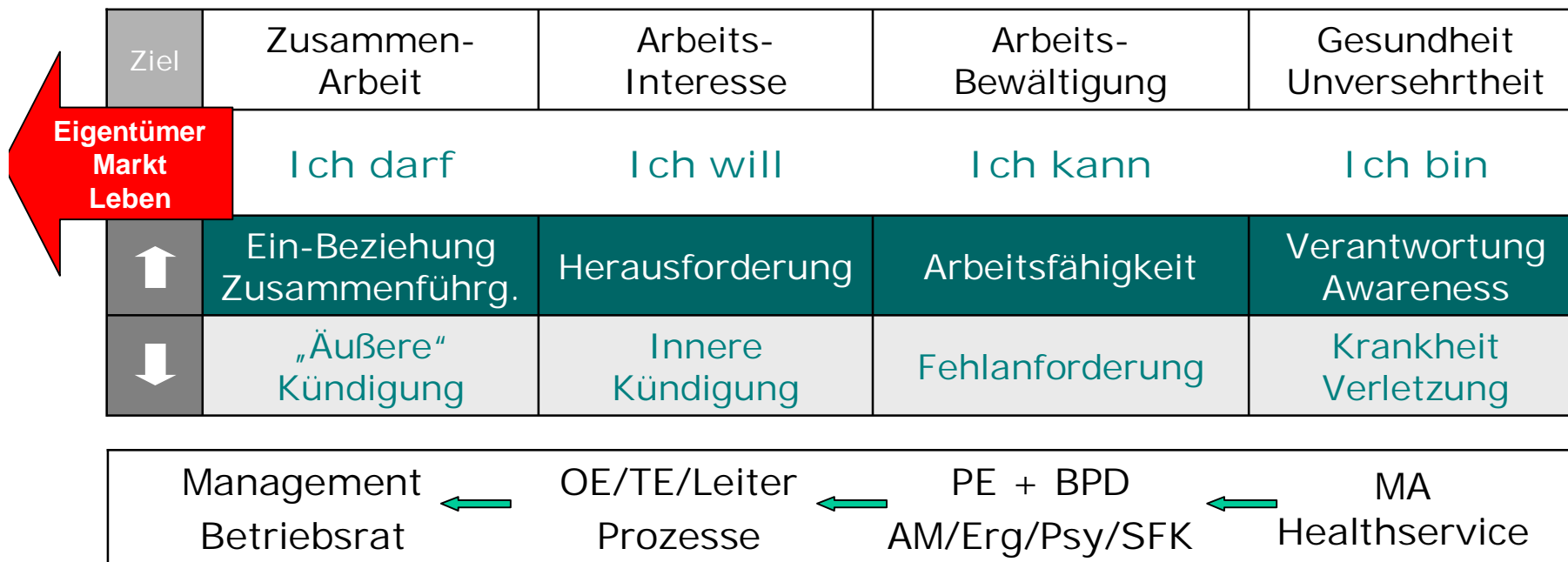
Human Work Index 2.1

Human Work Index: 3 dimensions, 13 items, 5 algorithms, 2 results, test criteria, references (Database 2008: n = 18.395)

Dimensions Human Work Index	Item contents of Human Work Index	Number of items	Cronbachs coeffizient	Means Dimension	SD dim
Co-operation	<ul style="list-style-type: none"> •involvement •personal development •social quality at work •social demands •work satisfaction 	5	$\alpha=0.731$	72.3	22.99
Meaning & Self-actualisation	<ul style="list-style-type: none"> •meaning – reluctance in life (private & work) •cessation •general satisfaction 	4	$\alpha=0.773$	78.6	25.22
Work capability	<ul style="list-style-type: none"> •psychic demands •physical demands •general capability •strain at work •subjective health 	5	$\alpha=0.773$	79.6	19.32
Human Work Index	Questionnaire	14		76.8	19.20



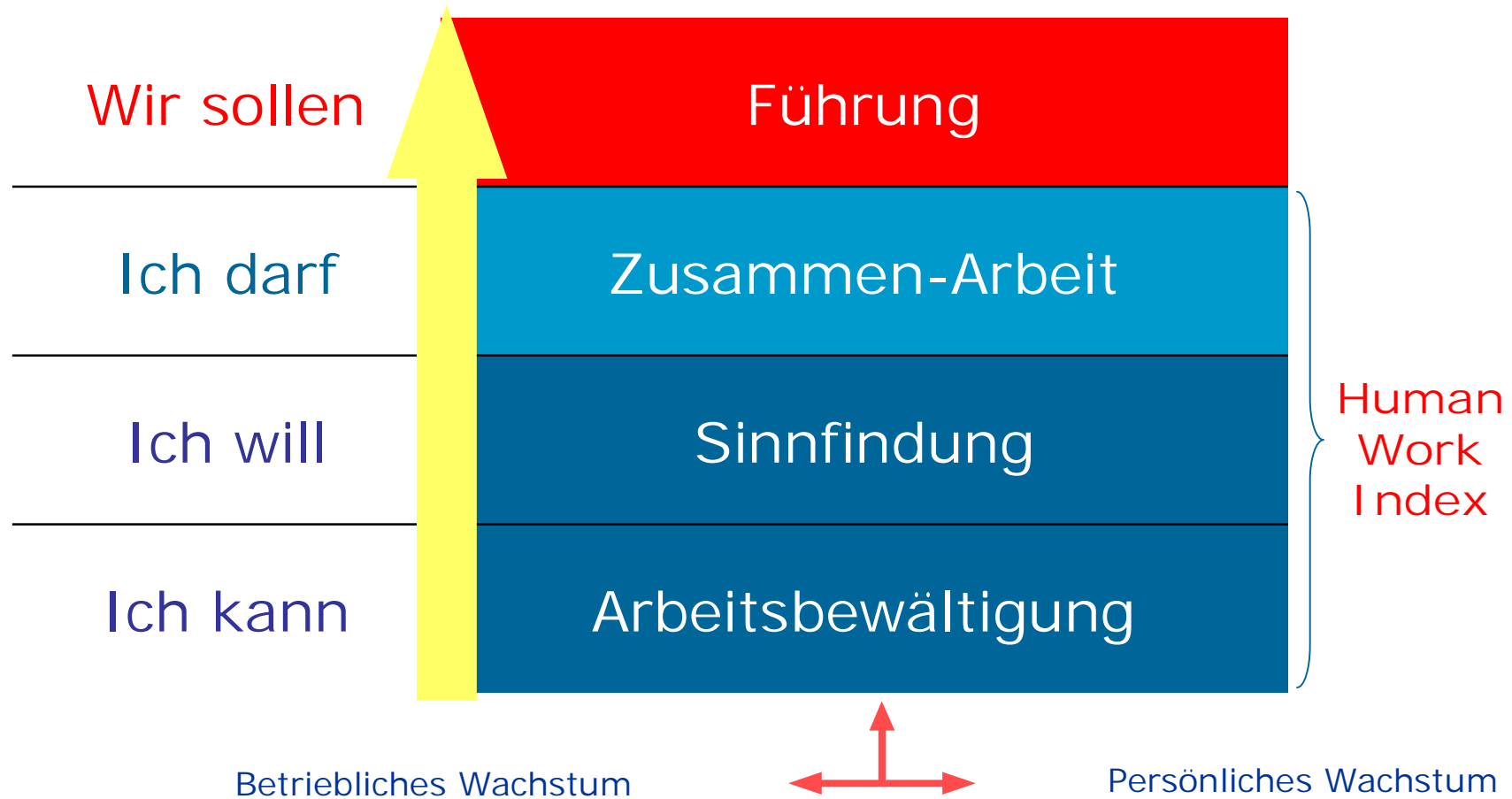
Human Quality Management™ RnR-Matrix

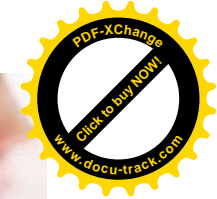
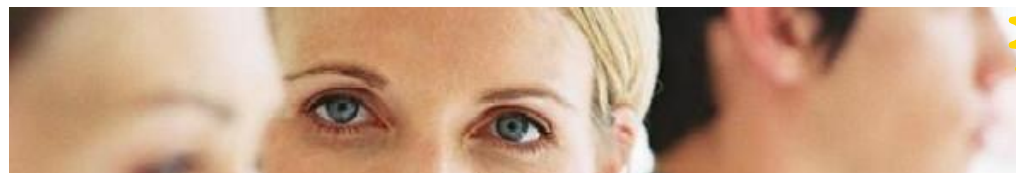


Strategischer Führungsansatz & MA-Partizipation
Integrationskern HUMAN WORK INDEX



HWI: Arbeitsvermögen Messung & Prognose

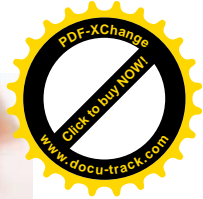




Arbeitsvermögen - Human Work Index Klassen

Hoch	Persönliche Produktivität	Evolution	Nachhaltigkeit
Arbeitsdynamik			
Mittel	Unpersönliche Funktionalität	Stagnation	Nicht nachhaltig
Nieder	Antipersönliche Intensität	Involution	Gefährdung

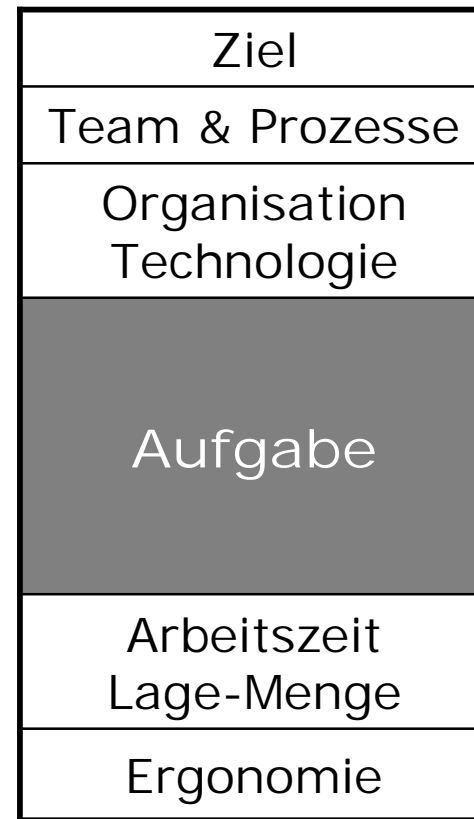
Arbeitsvermögen = Mögen und Vermögen der Mit-Arbeiter zur Mit-Arbeit



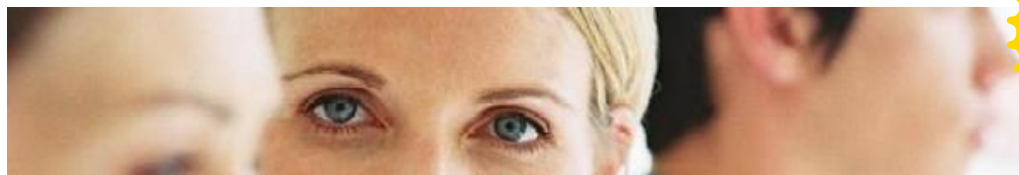
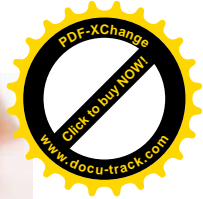
AF Operationalisierung & Hebel **ABI +**



Arbeitsfähigkeit



Arbeitsanforderung



HWI Führungsziele

