

health@work

Generational Balance

Wege zum 3-Generationen-Unternehmen
PRODUCTIVE AGEING

Dr. Rudolf Karazman

IBG Consulting - health@work Group

Wirtschaftsuniversität Wien

mail: r.karazman@healthatwork.at

A-1070 Mariahilferstraße 50/13 - Tel.: 069910075055

Agrolinz Melamin
Polyfelt/OMV
Giro Credit/ERSTE
Voest Alpine LIFE
SAPPI
Nettingsdorfer
Kapsch
SCA Laakirchen
Neusiedler
KAV Wiener Spitäler
Steirische Schulen
AK Wien
VHH (Hamburg)
MVB (München)
Anguish Steel (IRL)

IV
AK Österreich
ÖGB
WU Wien/Uni Wien

FIOH
Universität Zagreb
LBE London

Ist es möglich länger arbeiten...

...zu können?

...zu wollen?

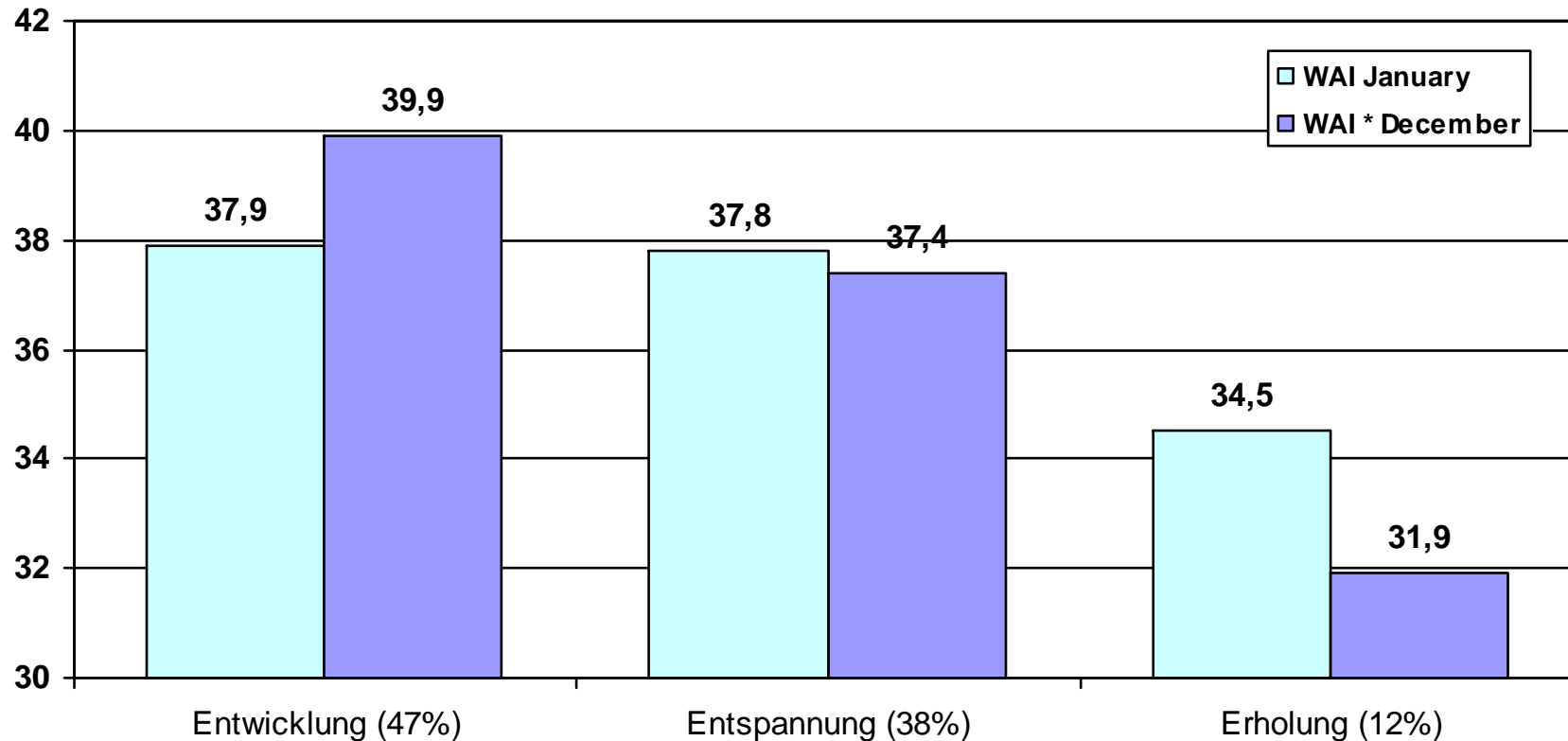
Und das gerne?

Und dabei gesund bleiben?

Und mit mehr Ertrag?

GFP Münchner Verkehrsbetriebe 1993-1996

n= 384 - Human Work Index/WAI & Effect-Typology



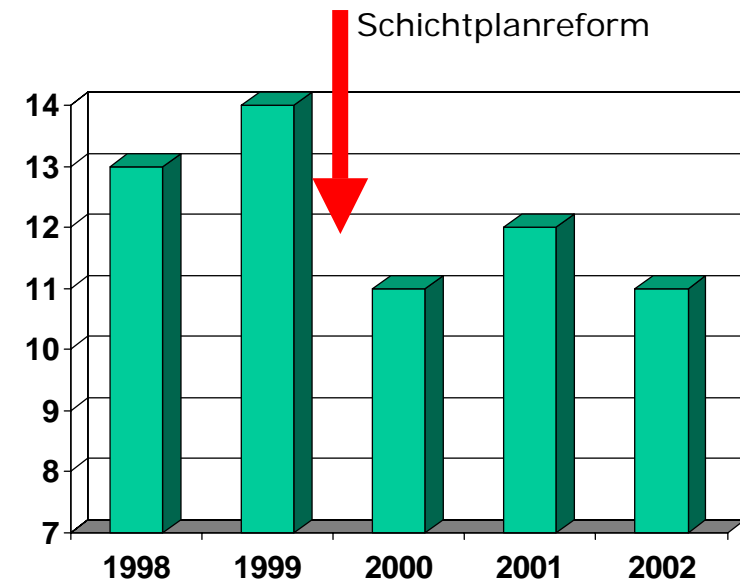
Verbleib: 2 Jahre länger bei „Entwicklung“
Krankenstand: minus 5 d/a dauerhaft
Fahruntauglichkeit: minus 80% vs. Kontrollgruppe

20 Gesundheitstage pro Jahr in der Arbeitszeit

Wirtschaftlichkeit Polyfelt

- 93% Maschinenauslastung in Produktion
- Nr.1 Weltmarkt
- Längere Verweildauer im Betrieb
- Erstmals mit 57 in Rente
- 3 zusätzliche Arbeitsplätze
- Reform kostenneutral
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Niedrigere Krankenstandsrate
- Werbung neuer Schichtarbeiter

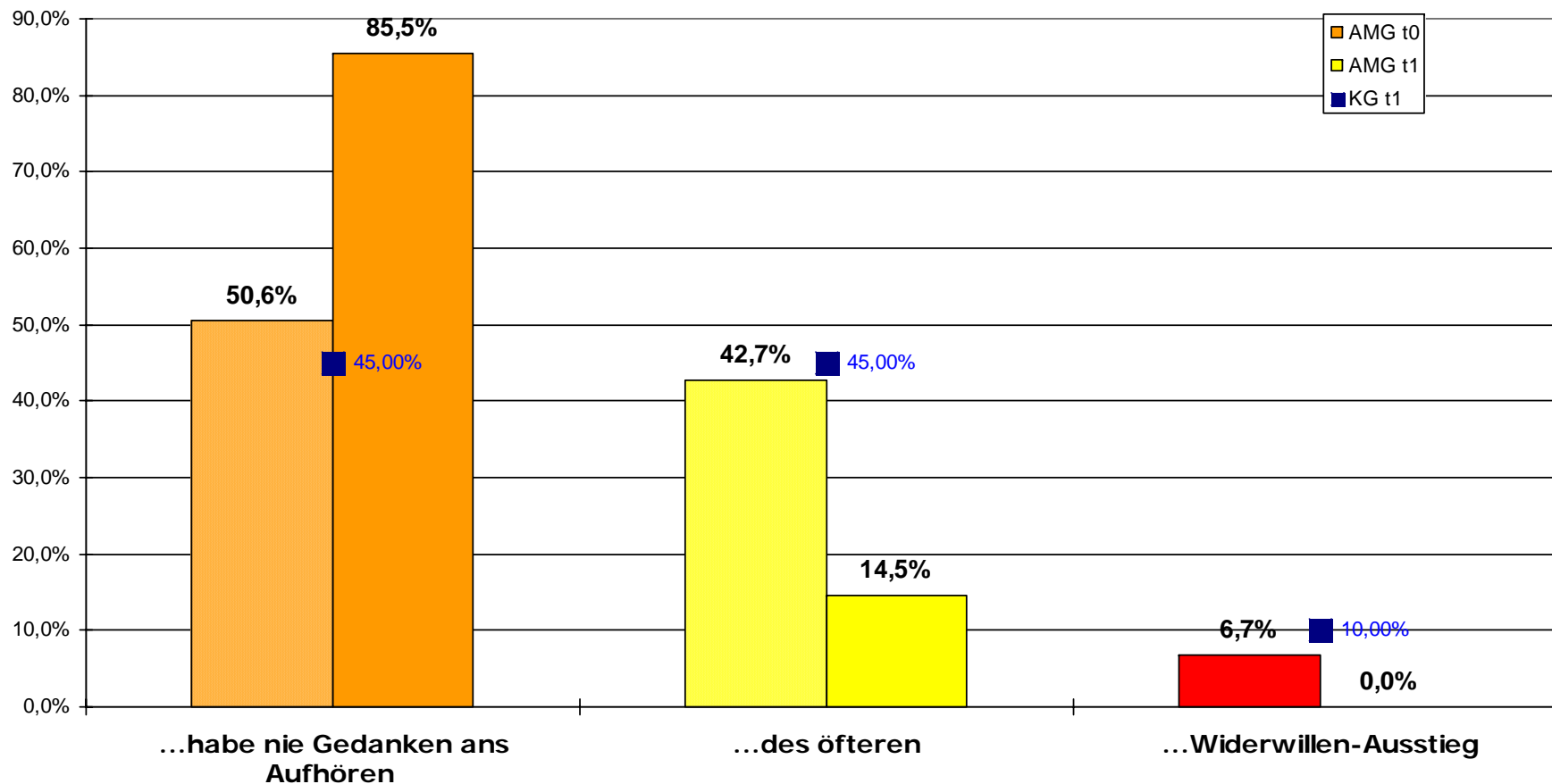
Krankenstandsrate



Verbleib vs. Frühpension

Agrolinz Melamin ProdAge 1999-2002

Schichtplan Evaluation 2003 n=89/62 - p=0.00 - KG n=40



Wirtschaftlicher Gewinn - 26 neue Arbeitsplätze - 11% Arbeitszeitsenkung – 5% Lohnverzicht

POST FILIALNETZ

Vom Amt zum Shop – Leitung Dr. H. Frühauf

1 Jahr Geschäftsfeld Filialnetz - Ergebnisse 2003

Durchschnittsalter 45a – Führungskräfte 54a

Rückgang der Krankenstandsquote

Rückkehr pensionierter Mitarbeiter

Keine Entlassungen ^^

Anzahl der Standorte nachhaltig reduziert	- 27%
Personalkosten nachhaltig gesenkt	- 8,7%
Umsatz im Retail- und FDL-Bereich stark gesteigert (1.Halbjahr 2003)	+7,0 %

Problemsicht „Ältere Arbeitnehmer“

Hoher Anteil Älterer
Verknappung Junger

Pensionsgesetze

Längerer Verbleib

EU-Ratsbeschlüsse

unproduktiver Kosten & Krisen

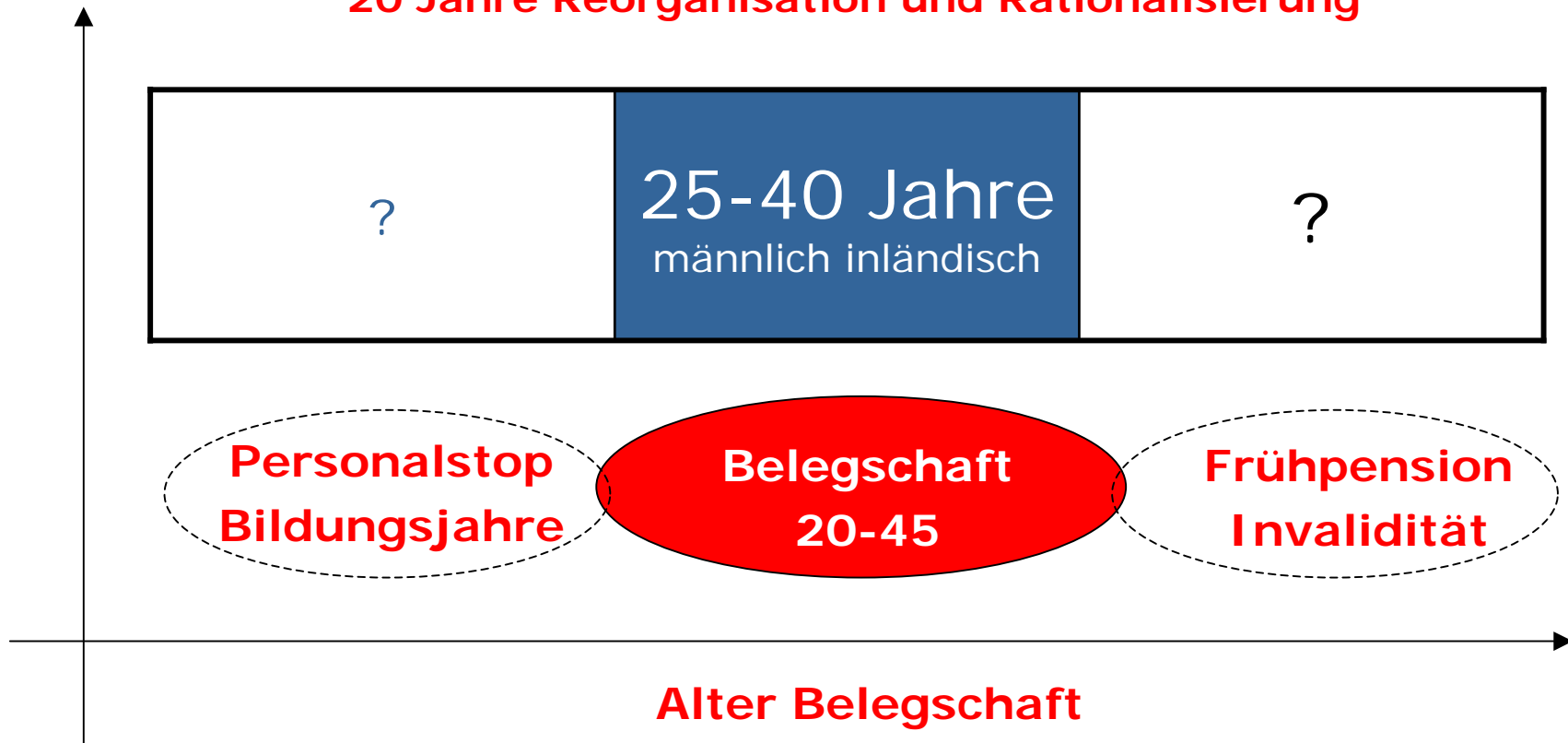
Krankenstand

Arbeitsunfähigkeit

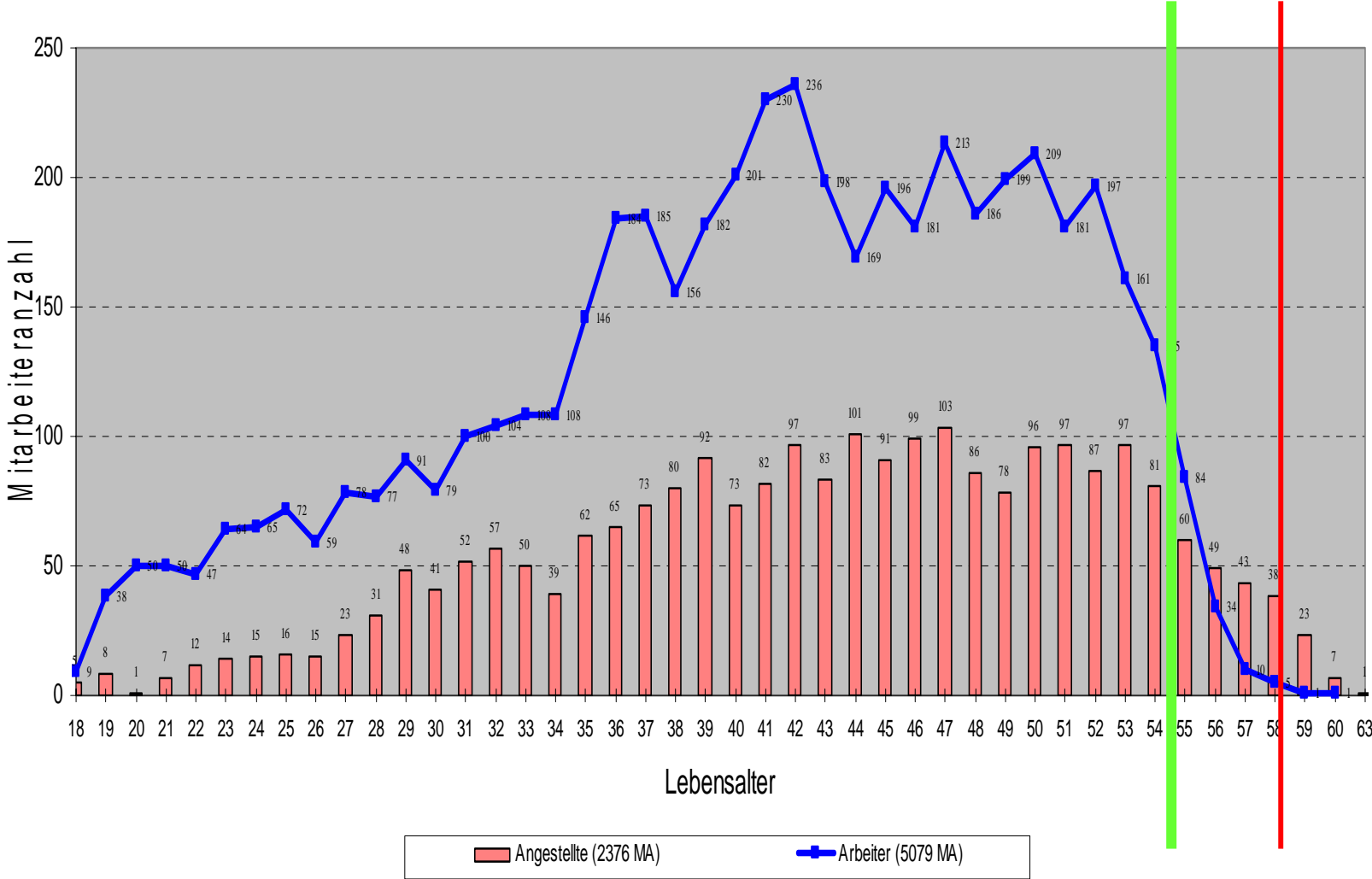
: Spezialprogramm für Ältere!

1-Generationen-Betrieb *Prime Age Company*

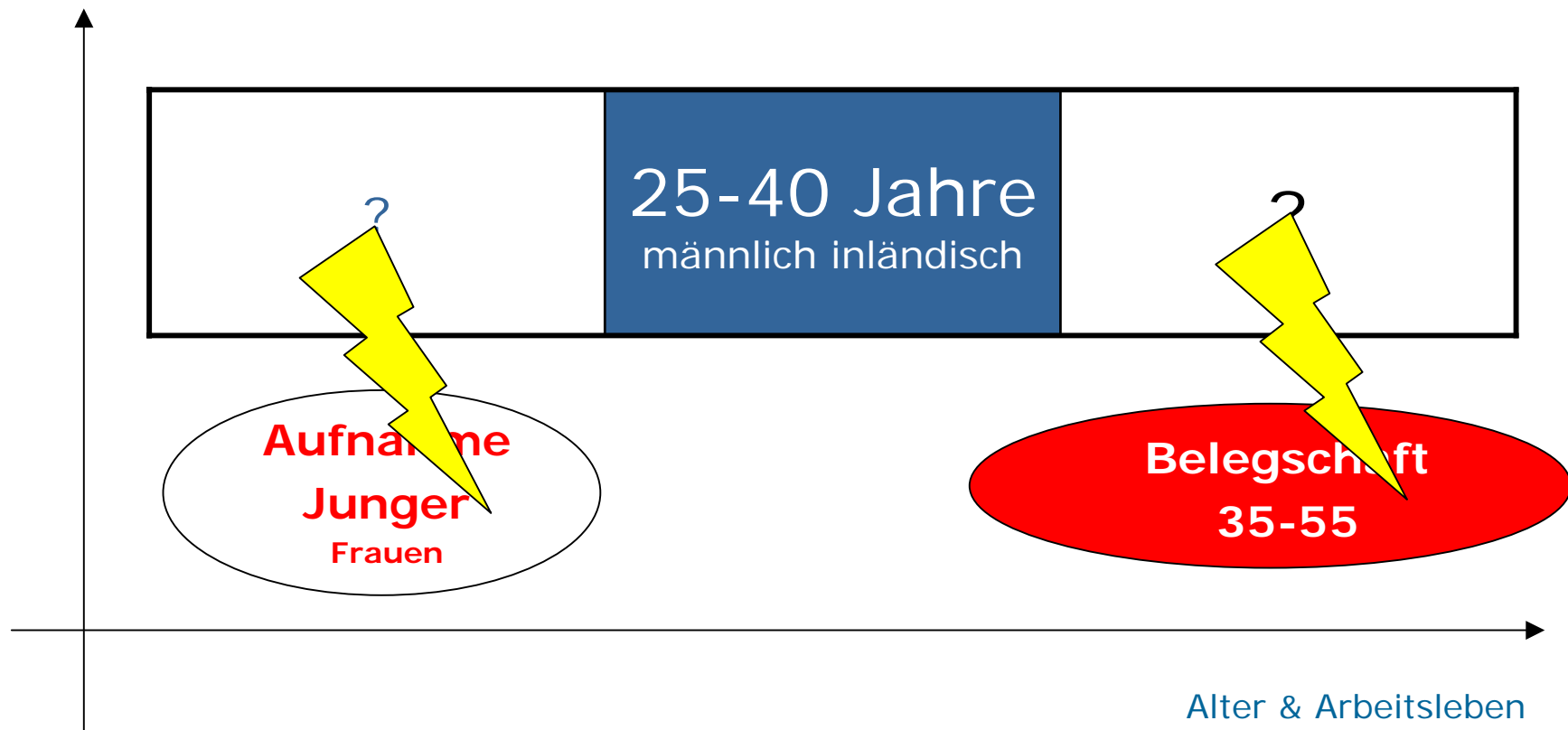
20 Jahre Reorganisation und Rationalisierung



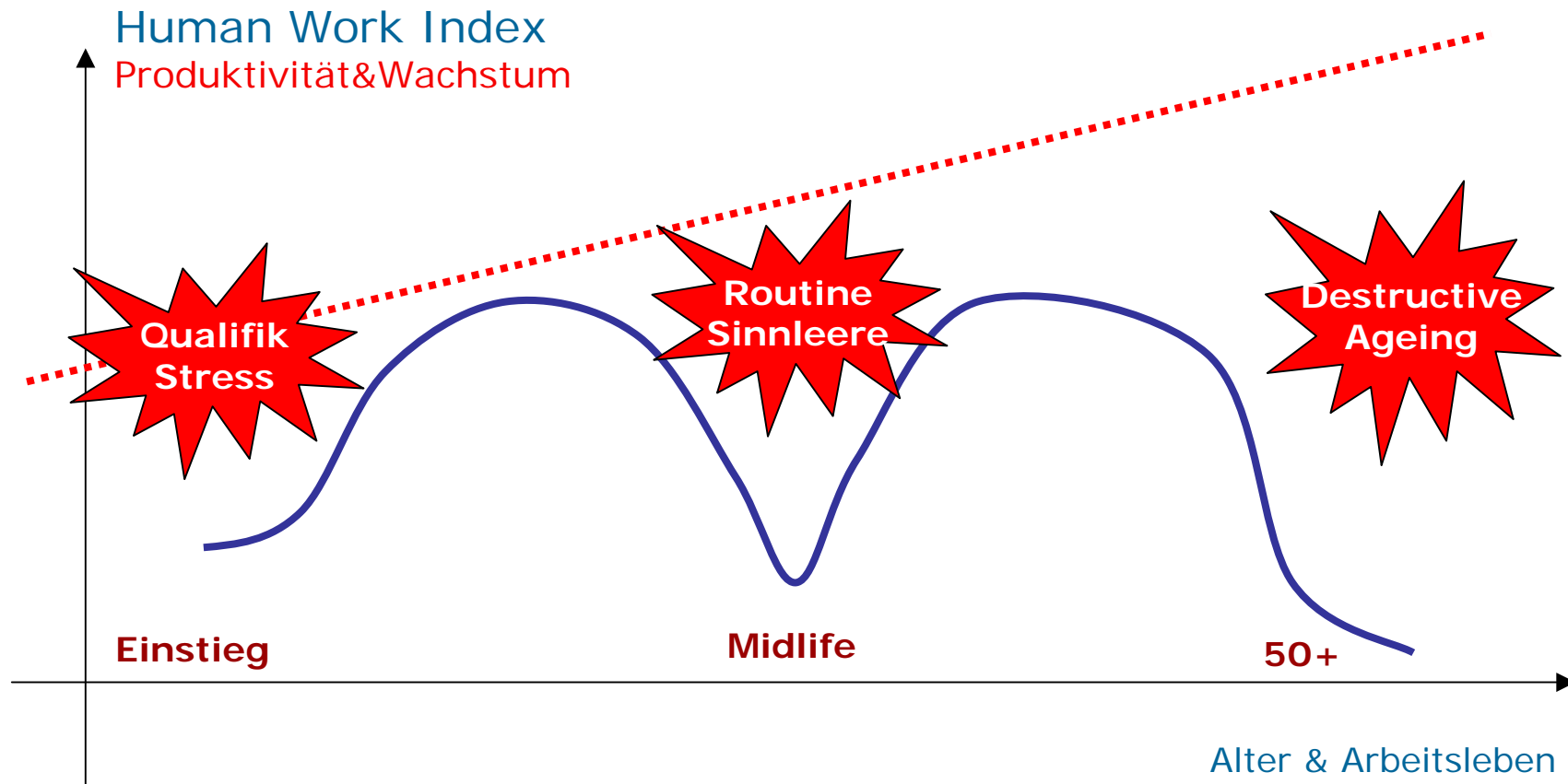
But the times, they are a changing...



Prime Age verhindert Produktivität

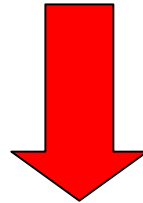


1-Generation-Unternehmen *Prime Age Company*

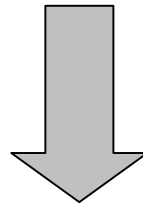


Einengung Ältere & Frühpension verlassen

Ältere Arbeitnehmer



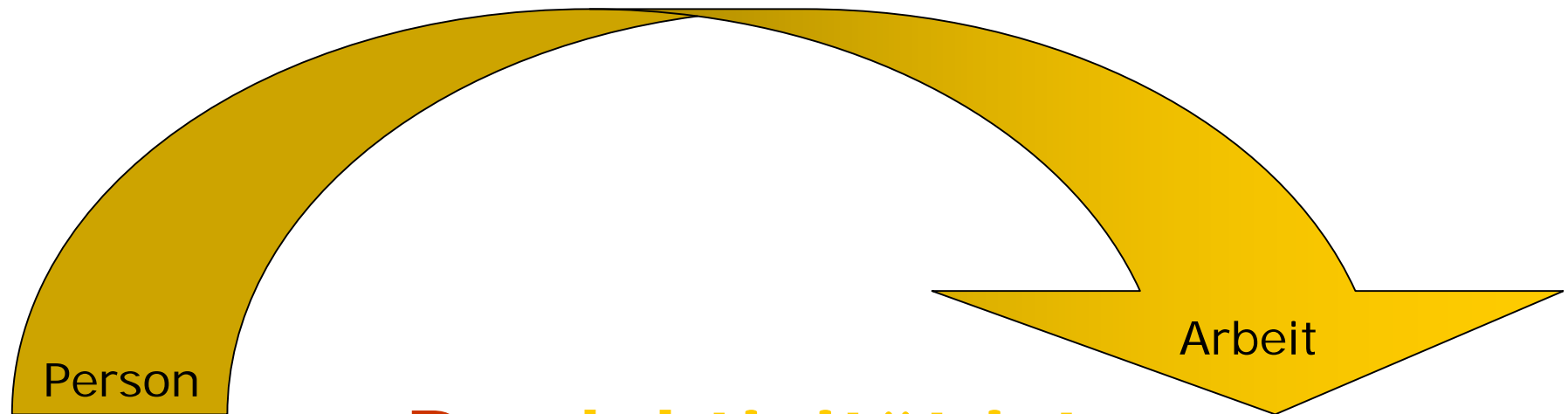
Generationen Management



Nachhaltiges Unternehmenswachstum
Strategisches Humanvermögen vom Einstieg bis zur Pension

Gesundheitsentwicklung im Beruf...

...wenn Interesse, Herausforderung, Verwirklichung, Zusammen-Arbeit, Sichtbarkeit...



**Produktivität ist
Grundlage für
Leistung und Gesundheit**

! Erst die Behinderung von Produktivität macht krank !

Produktivität verbindet Menschen



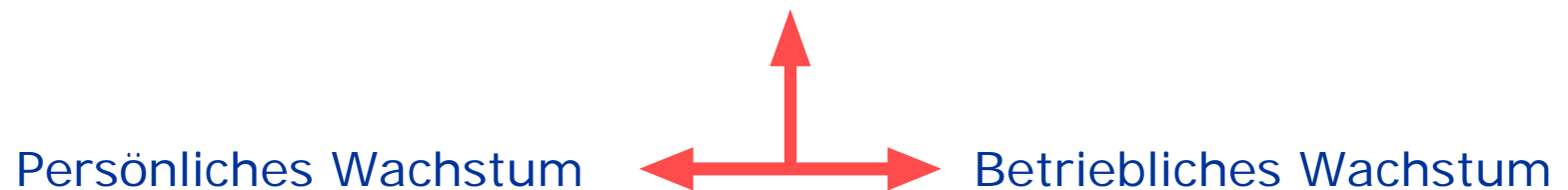
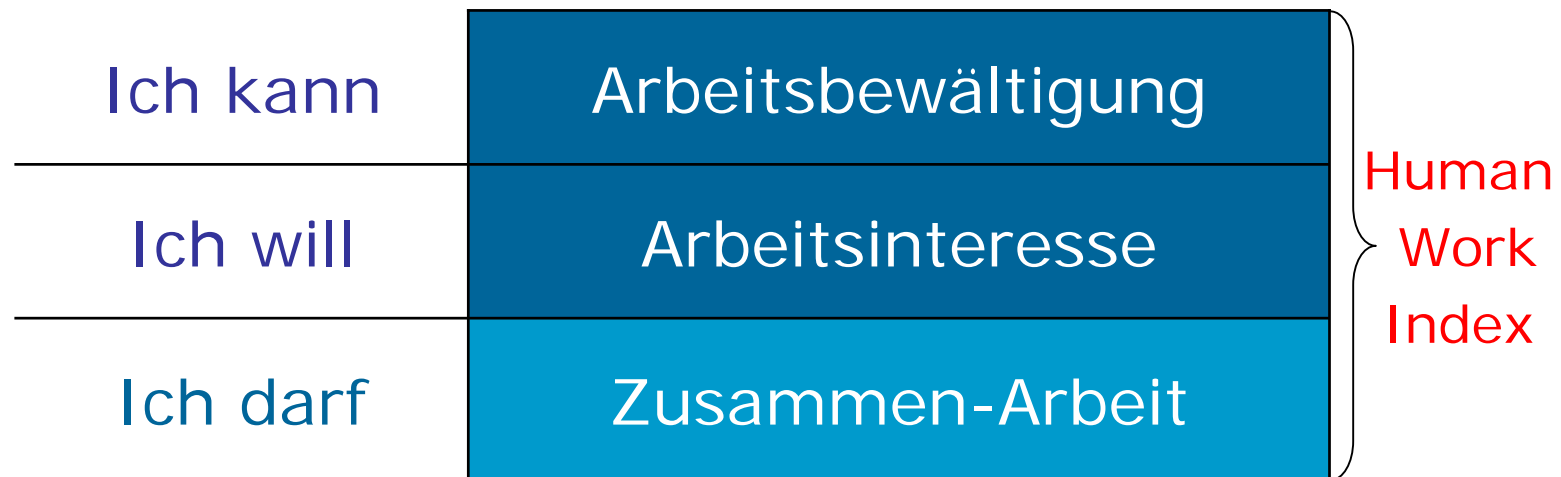
Produktivität ↔ Erwartung gegenüber

Herausforderung = Heraus + Forderung (durch Wichtiges)






Ein-Beziehung, Herausforderung, Anforderung, Nachhaltigkeit

Nachhaltige Arbeitsdynamik Gesunder + produktiver Verbleib



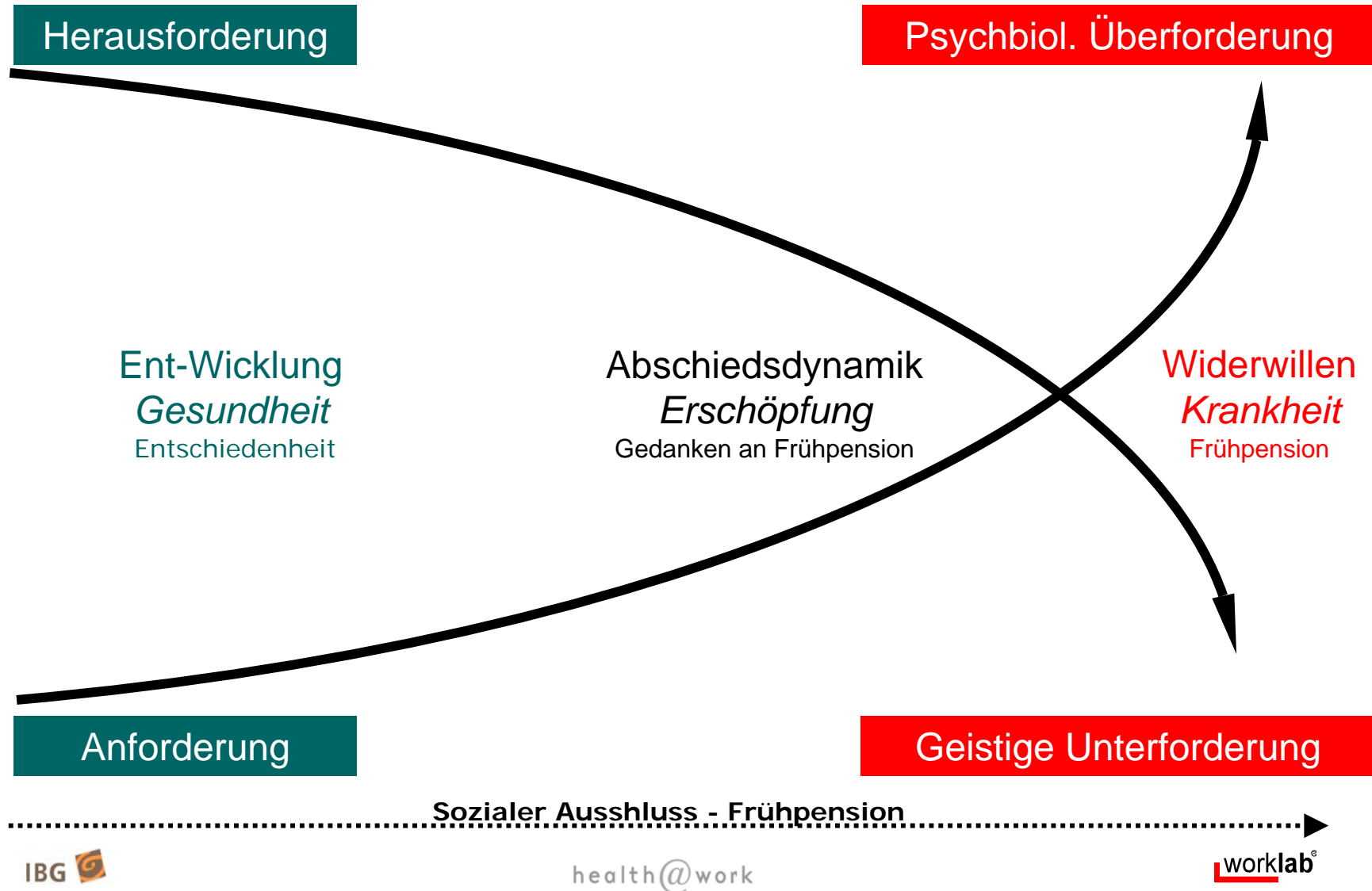
Leistungsfähigkeit & Älterwerden

Älterwerden UMBAU - keine ABBAU – qualitativ WACHSTUM

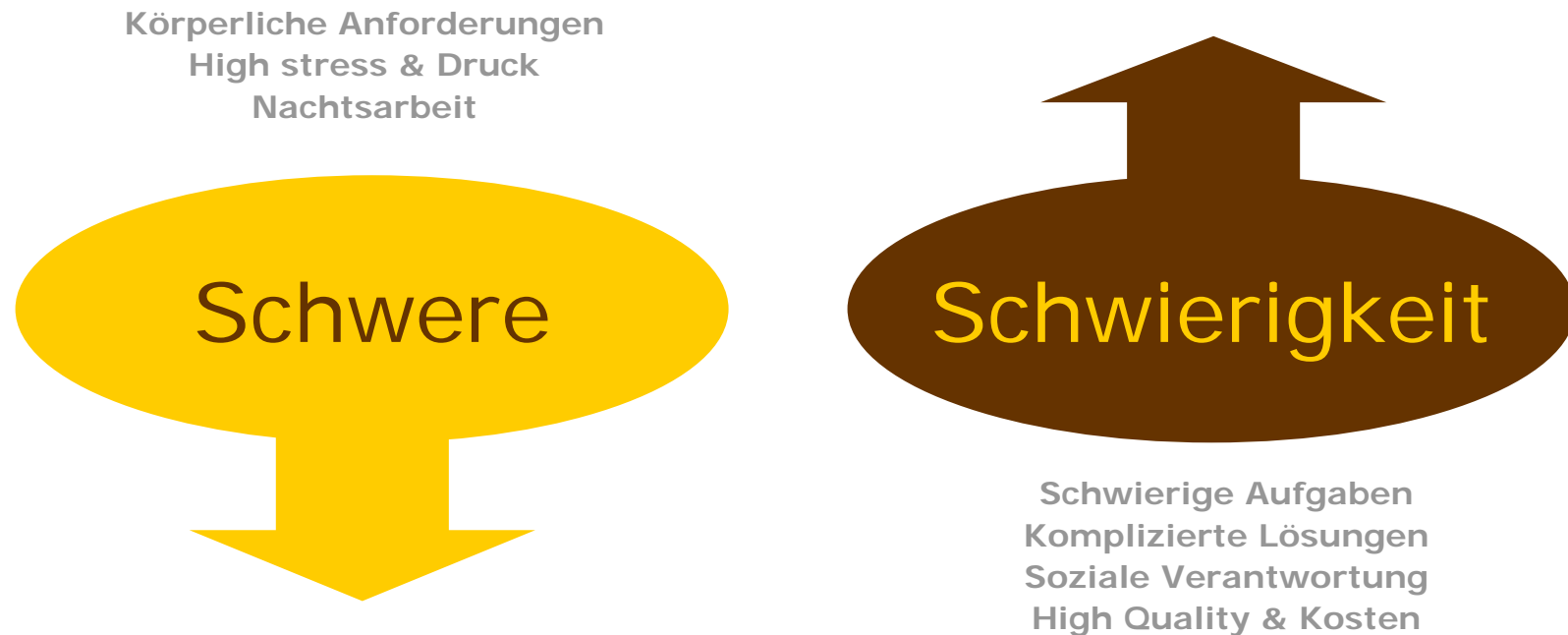
Leistungspotentiale	Veränderungen		
physisch			
psychisch			
Geistig-sozial			

Ein Arbeitsleben = mehrere Identitäten = Generationensynergie

Frühpension - Strukturelle Verdrängung



Produktiver Verbleib im Beruf Vision Productive Ageing



...maximale Ein-Beziehung

Befragung: Reformwünsche Generation 45+

Information + Einbeziehung in Unternehmenszukunft

Anerkennung älterer Mitarbeiter + Respekt

Arbeitszeitreform beim Älterwerden

Kompetenzförderung + Horizontale Karriere

Personalentwicklung + Förderung älterer Mitarbeiter

Veränderung + Wechsel der Abteilung

Selbstgestaltung bei Arbeitsanforderungen

Teamqualität und kollegiale Beziehungen

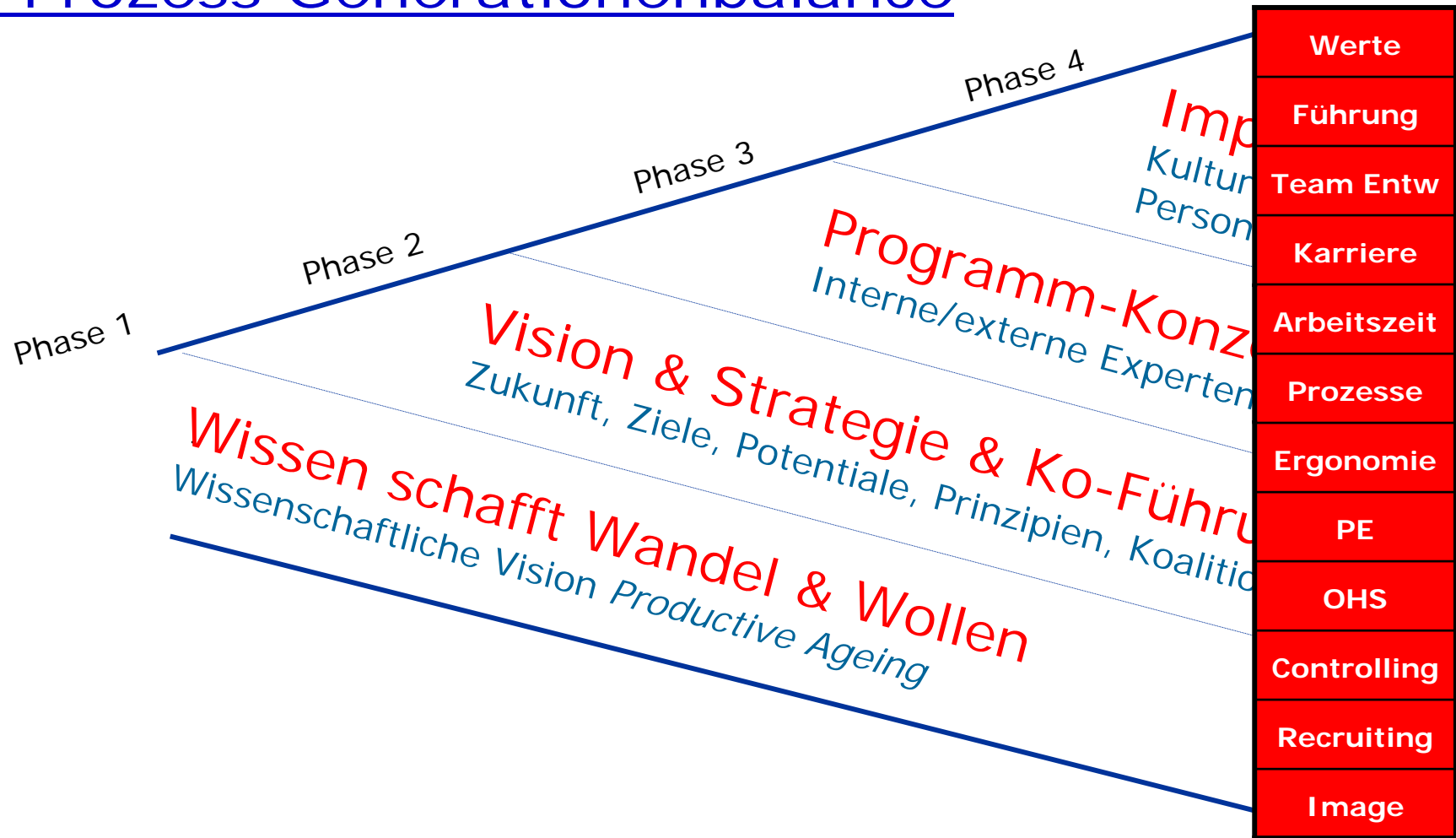
Arbeitsergonomie + Arbeitsdruck reduzieren

Klare Organisation- altersgerechtes Change Management

Gesundheitsleistungen

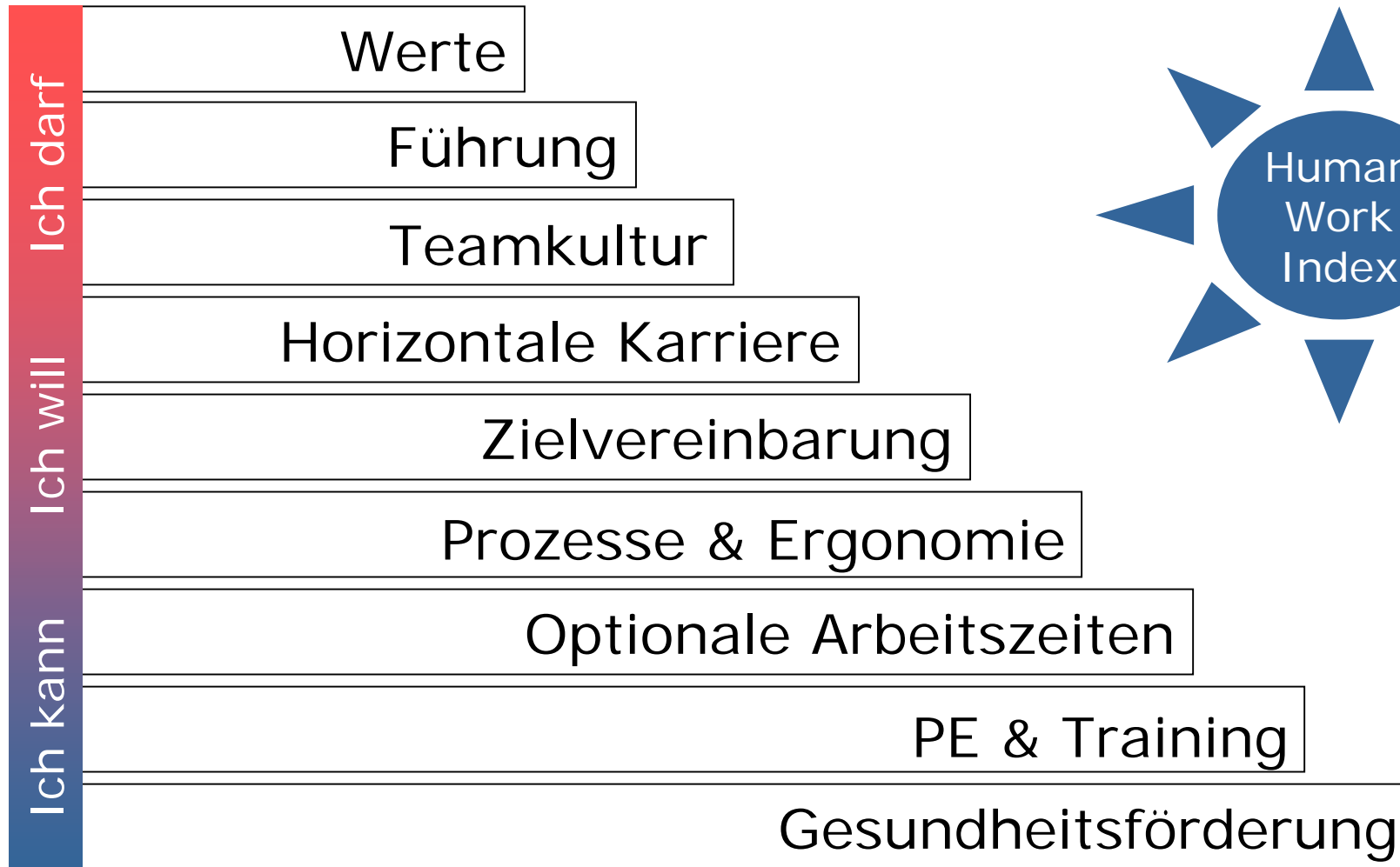
Karazman, Kloimüller et al.: div. Branchen 1996-2000, n=4.500

Prozess Generationenbalance



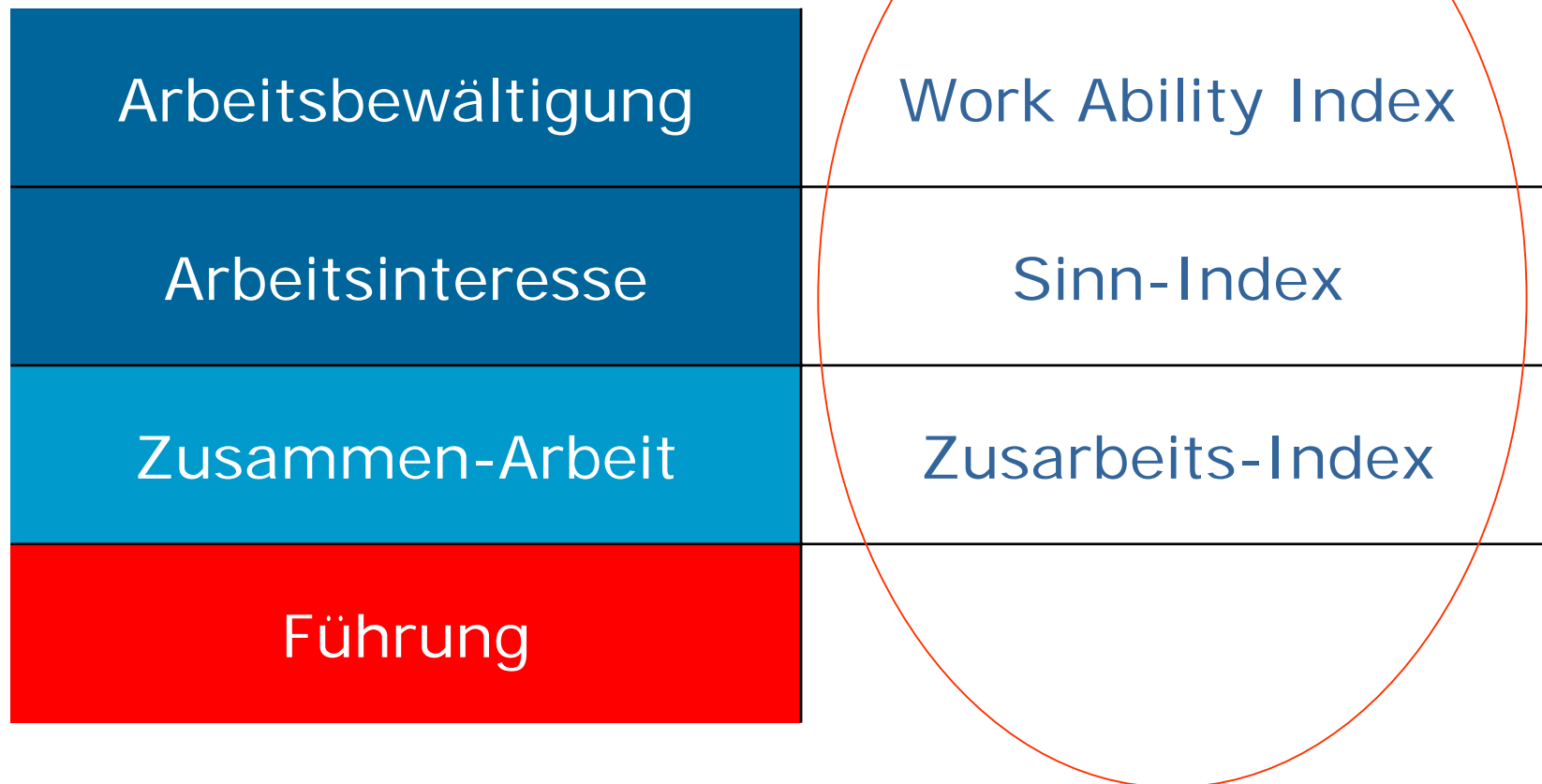
Monitoring: Human Work Index

Analyse–Konzeption–Umsetzung-Evaluation

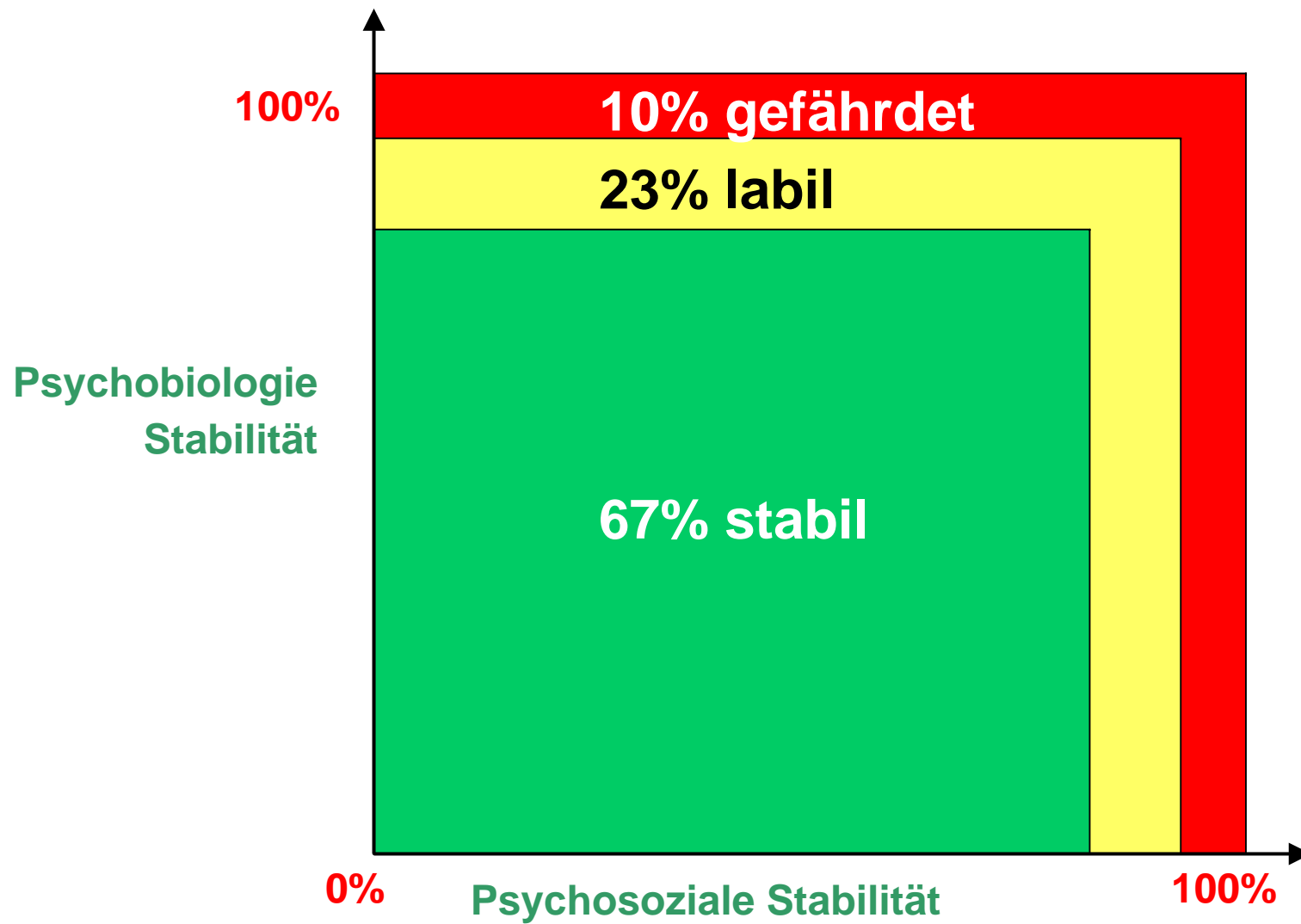


Human Work Index

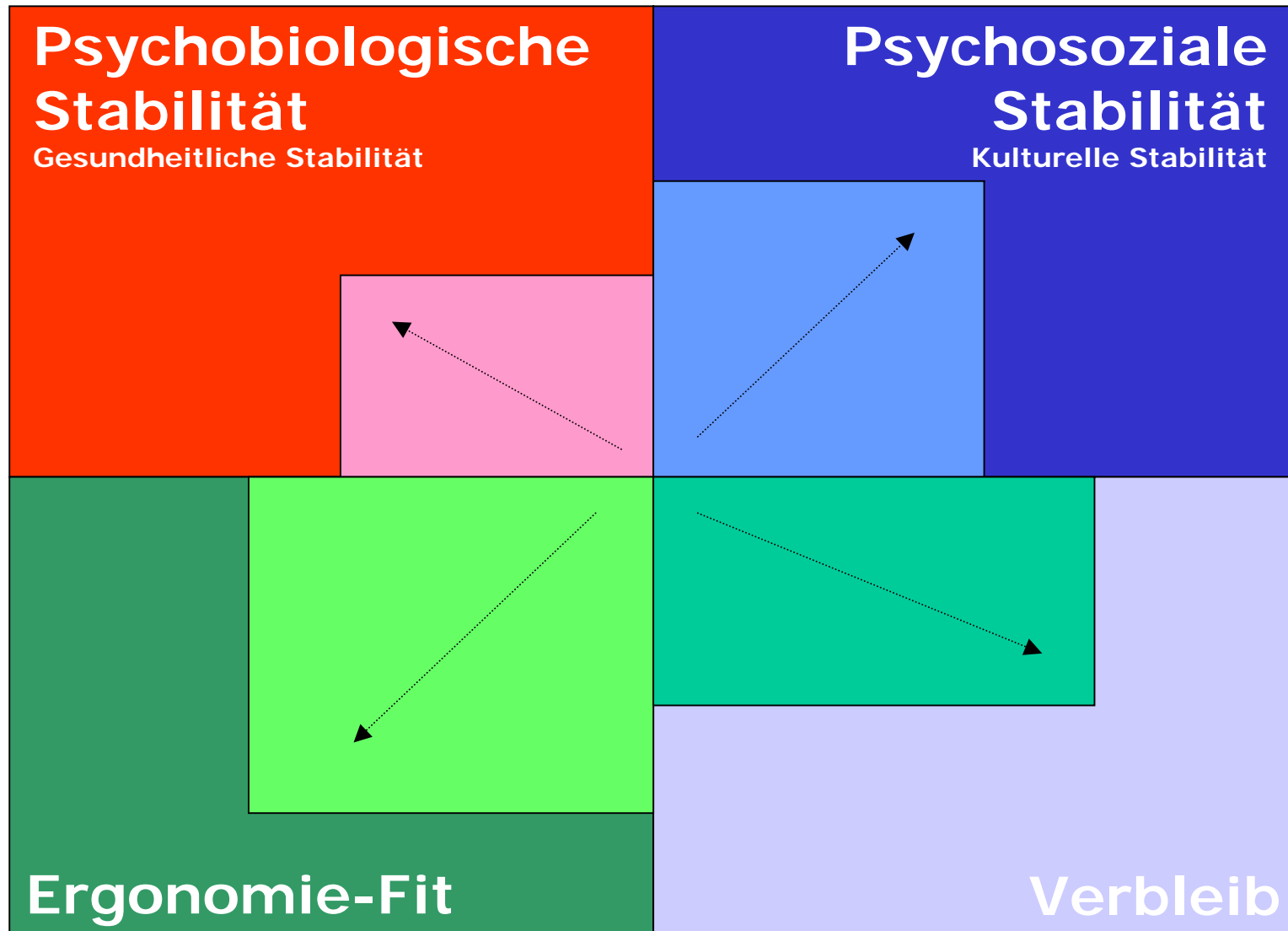
Kooperation: FIOH & health@work/IBG



Human Work Index: 5a Prognose HR-Nachhaltigkeit

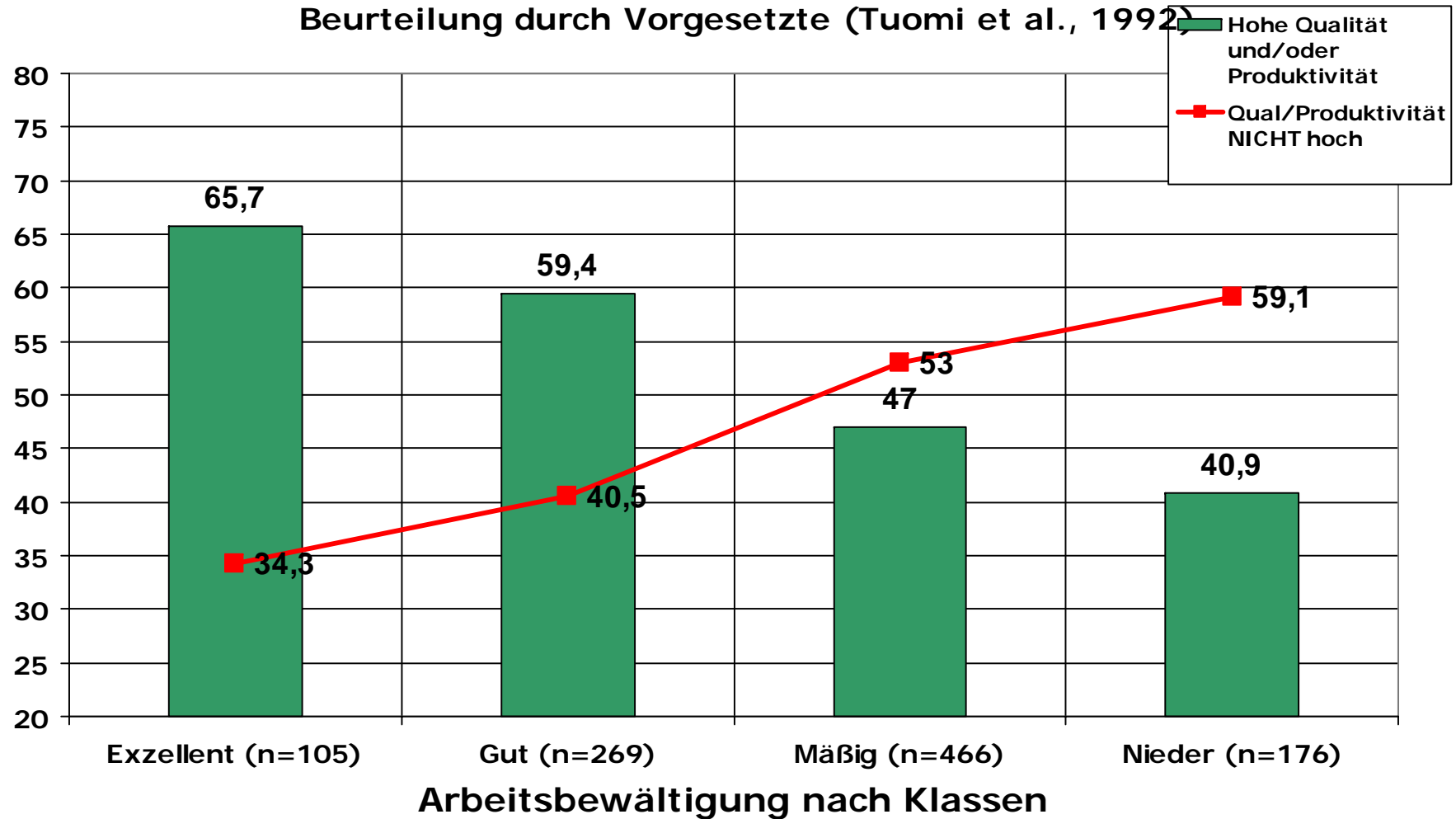


HWI - Nachhaltigkeit HR-Entwicklung



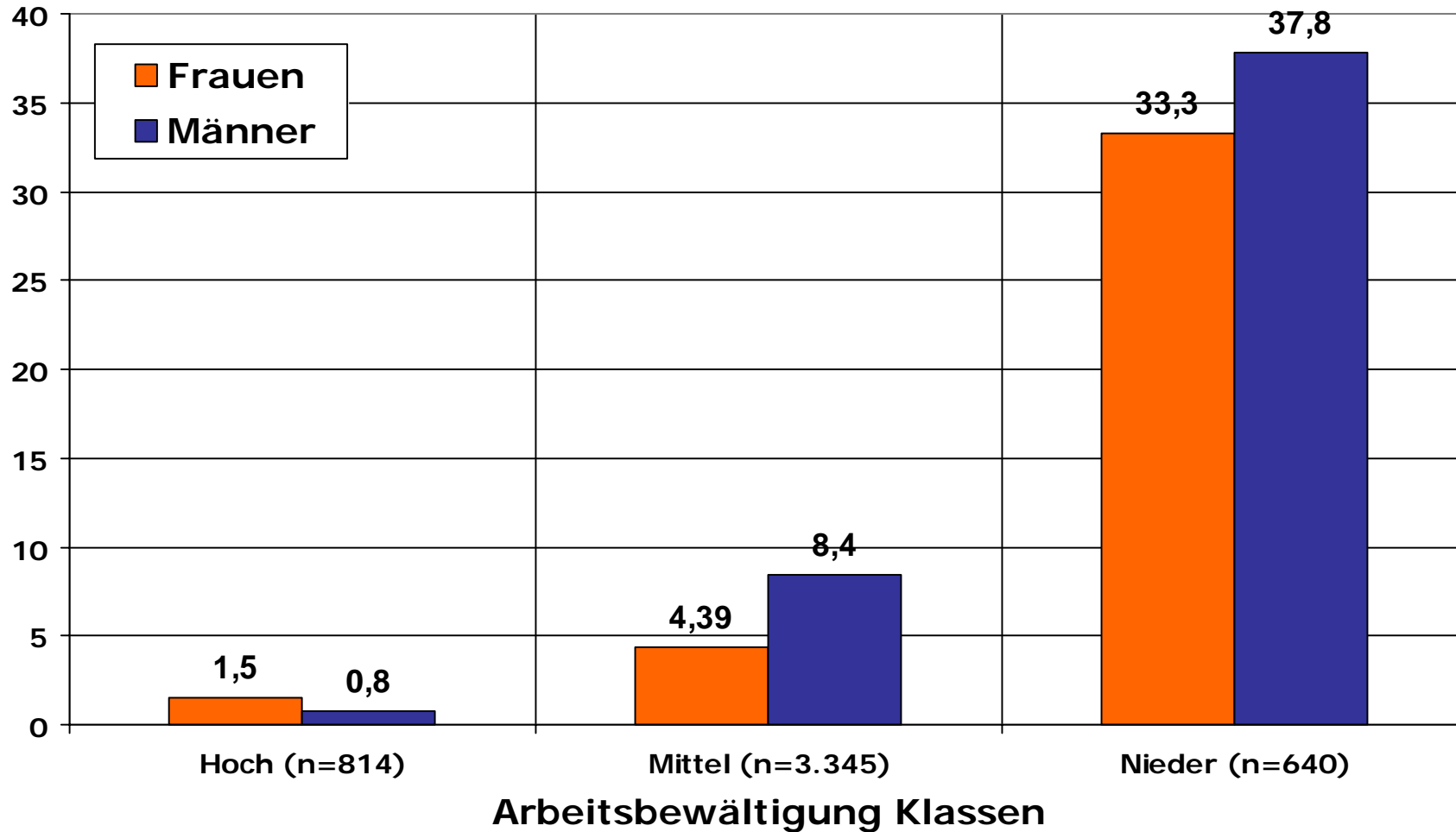
Arbeitsbewältigung vs. Produktivität/Qualität

Beurteilung durch Vorgesetzte (Tuomi et al., 1992)



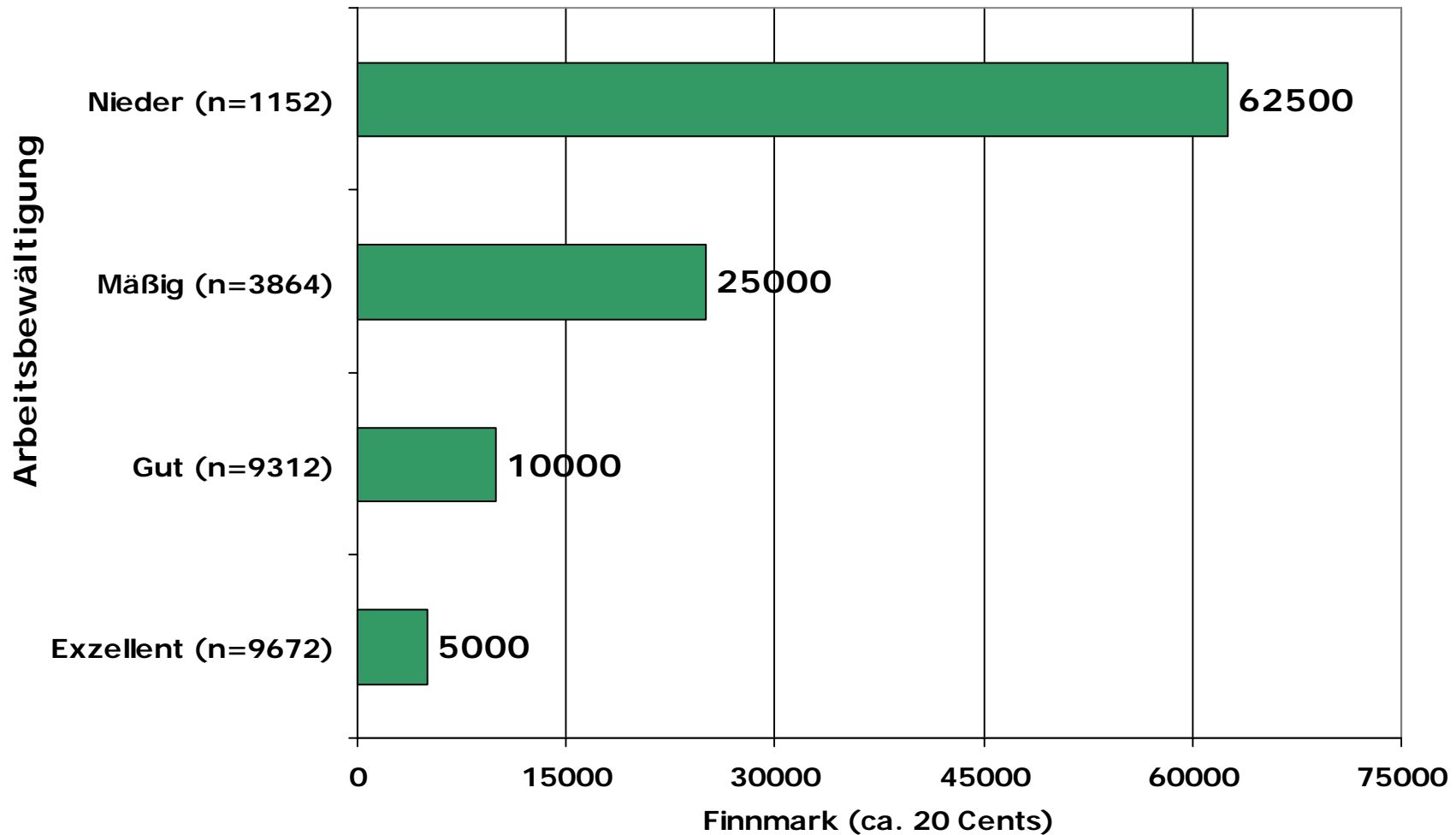
Arbeitsbewältigung vs. Frühpensionierung in 5 Jahren

Prozent Öffentlich Bedienstete, 50-jährig (Tuomi et al., 1995)



Arbeitsbewältigung vs. Kosten für Krankenstand/Jahr

Unternehmen Post- und Telekommunikation, n= 24.373, Evaluation 1992



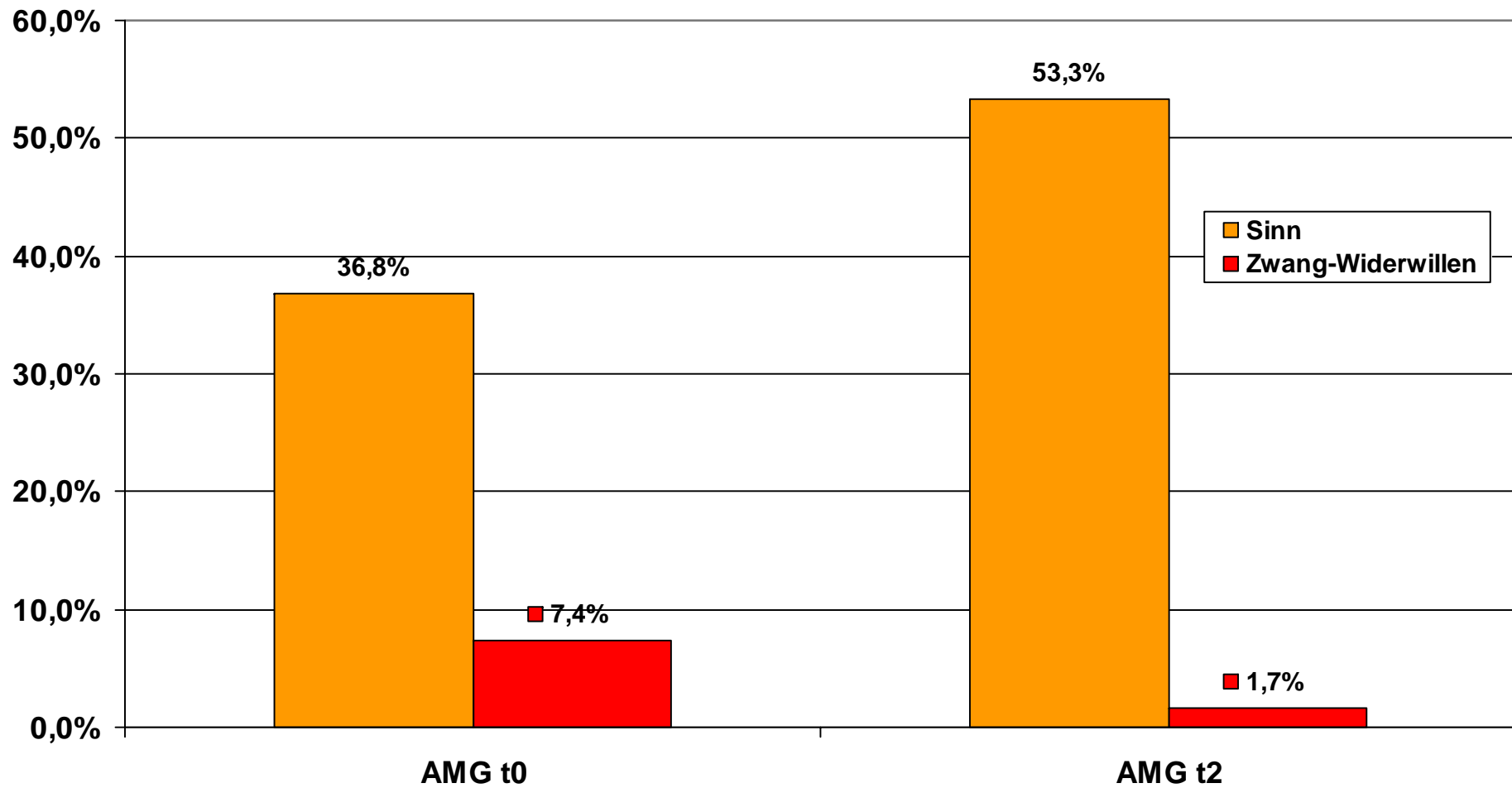
HWI - Prädiktor für Gesundheit in Pension

HWI – Arbeitsbewältigung Klasse	Subjektive Gesundheit in Pension 1997 (n=700)
Exzellent	73.3
Gut	62.8
Mäßig	36.6
Nieder	20.0

Aus: Tuomi K. et al.: Promotion of Work Ability (1999).

Human Work Index - Arbeitsinteresse

Agrolinz Melamin 2003 Arbeitstypologie - n=60/95 - p=0.217 - KG n=15



Human Work Index - Arbeitsbewältigung

Agrolinz Melamin 2003 n=44 - p=0.176 - KG n=50

