



HUMAN resources management

Gesundheit als Produktivitätsfaktor

Kongress „Vereinigung der Krankenhausdirektoren Oberösterreichs“

Dr. Rudolf Karazman

IBG Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH

Wirtschaftsuniversität Wien – Medizinische Universität Wien

Mit-Menschen

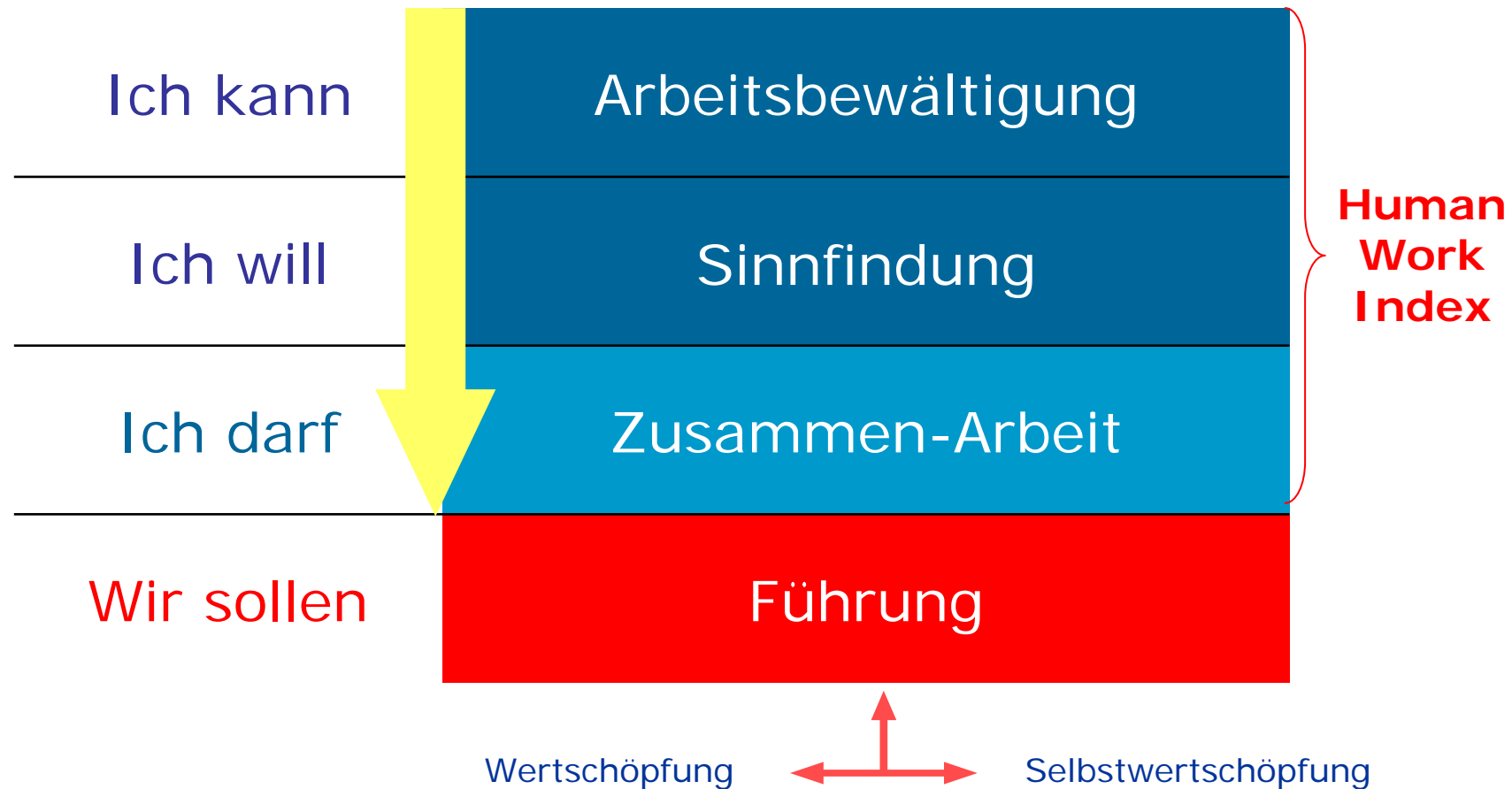
Sinn-Wesen



Psychobiologie



Humanökologie der Arbeit



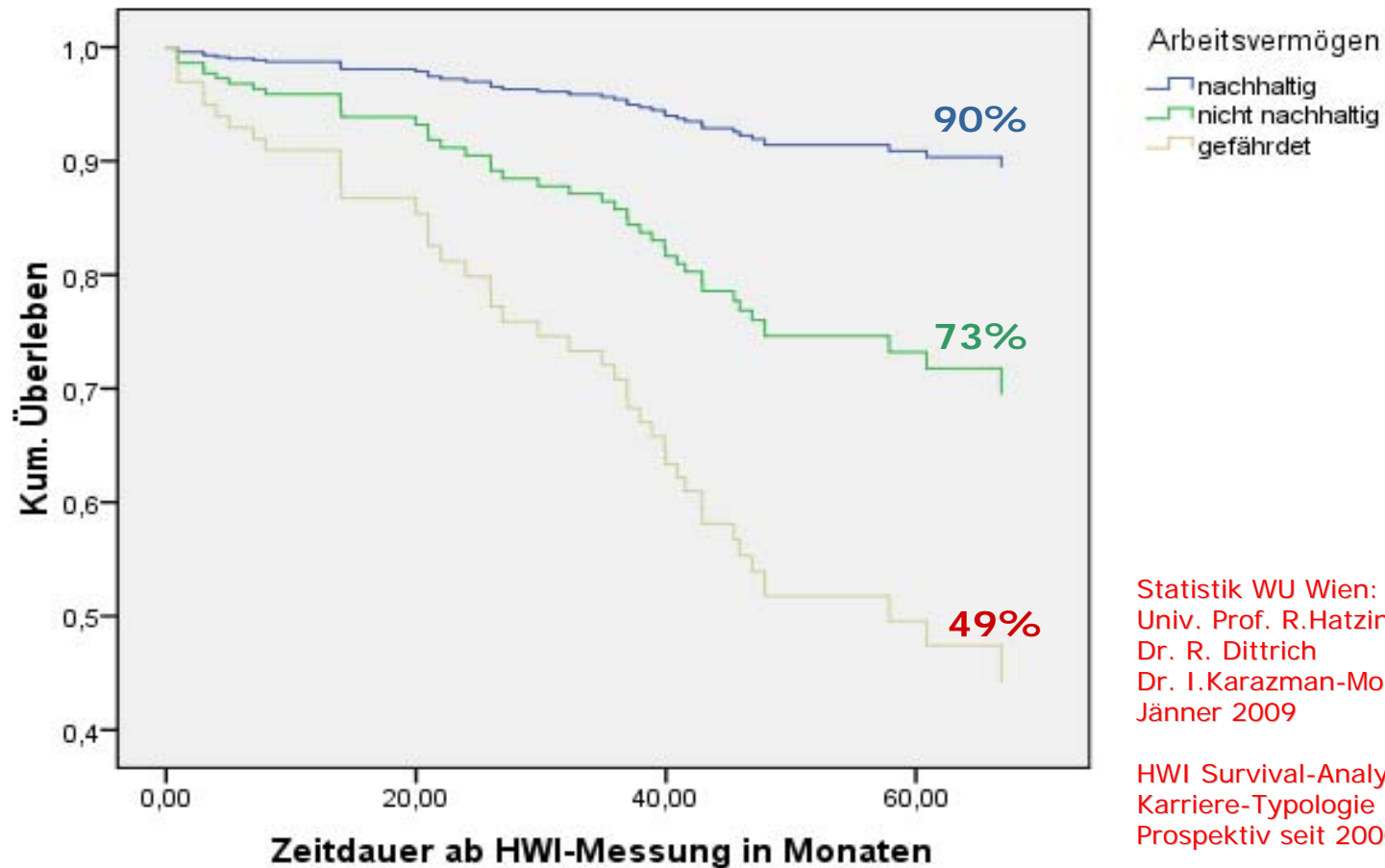


Arbeitsvermögen - Human Work Index

<p>Hohes Arbeitsvermögen</p>	<p>Persönliche Produktivität Entwicklung</p>	<p>Nachhaltigkeit</p>
<p>Mittleres Arbeitsvermögen</p>	<p>Funktionalität</p>	<p>Nicht nachhaltig</p>
<p>Niederes Arbeitsvermögen</p>	<p>Chronische Intensität</p>	<p>Gefährdung</p>



Produktiver Verbleib über 5 Jahre

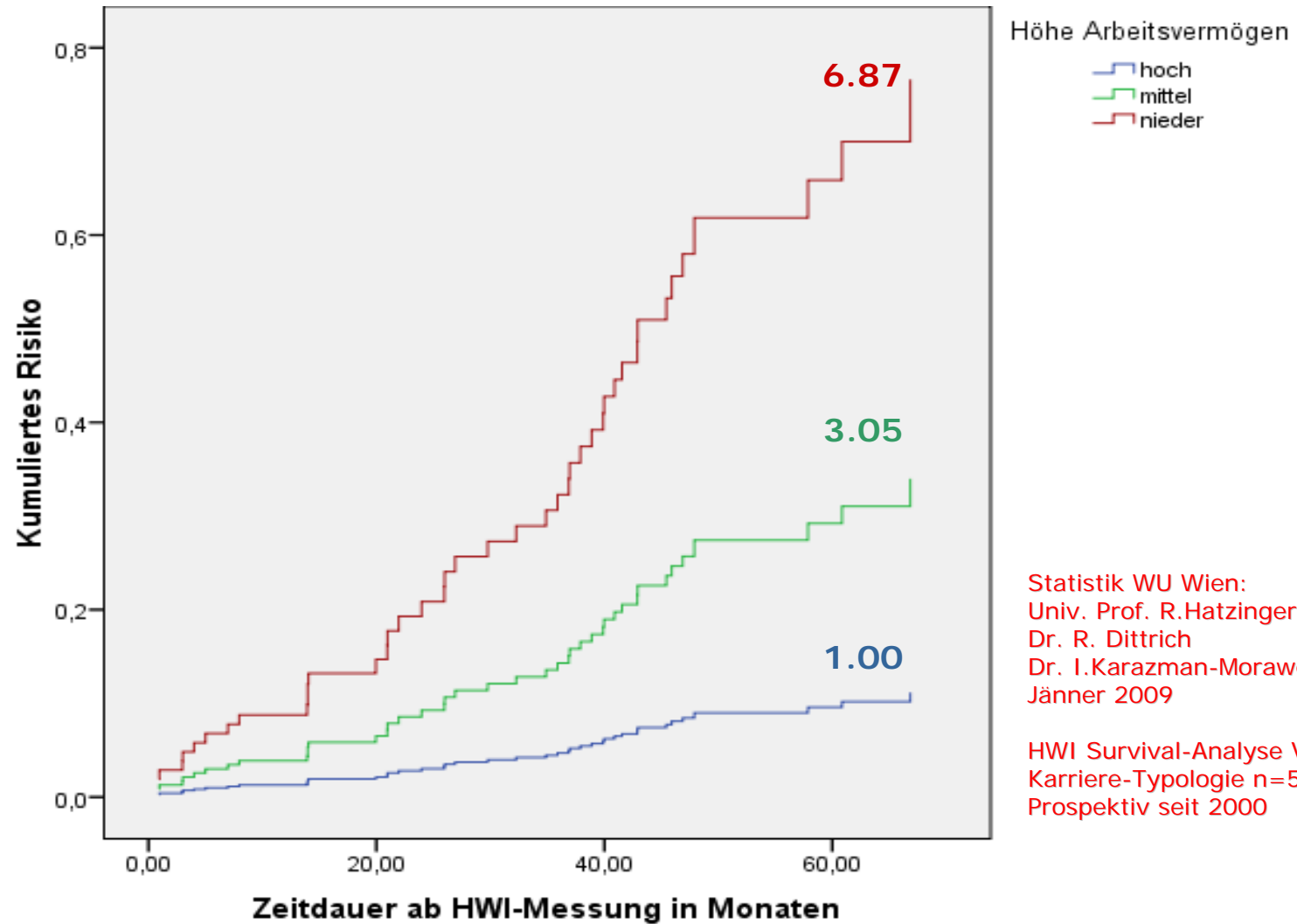


Statistik WU Wien:
 Univ. Prof. R.Hatzinger
 Dr. R. Dittrich
 Dr. I.Karazman-Morawetz
 Jänner 2009

HWI Survival-Analyse Verbleib:
 Karriere-Typologie n=552 ArbN,
 Prospektiv seit 2000



Pathogenes Exit-Risiko Krankheit, Krise, Konflikt



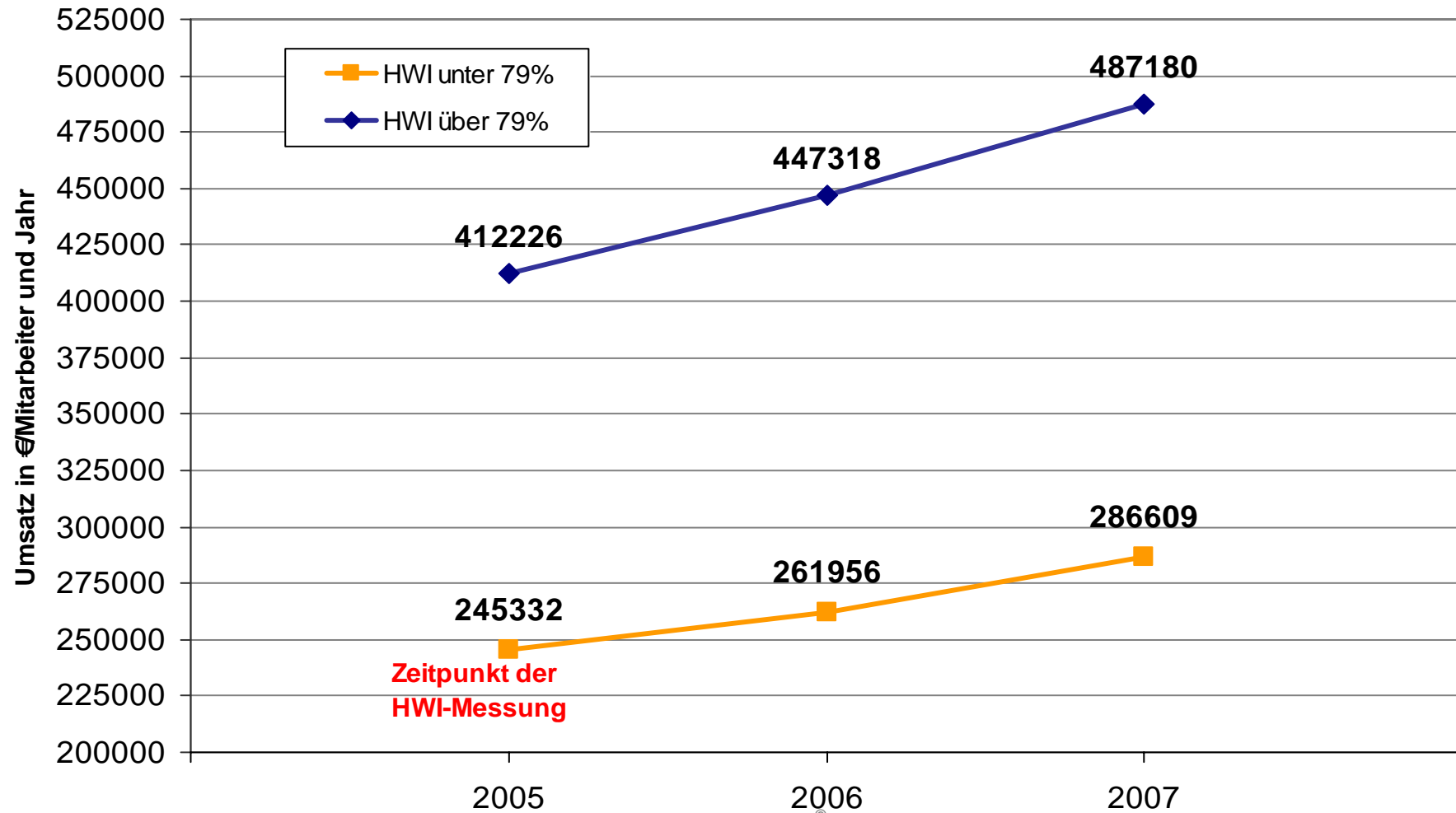
Statistik WU Wien:
 Univ. Prof. R.Hatzinger
 Dr. R. Dittrich
 Dr. I.Karazman-Morawezt
 Jänner 2009

HWI Survival-Analyse Verbleib:
 Karriere-Typologie n=552 ArbN,
 Prospektiv seit 2000



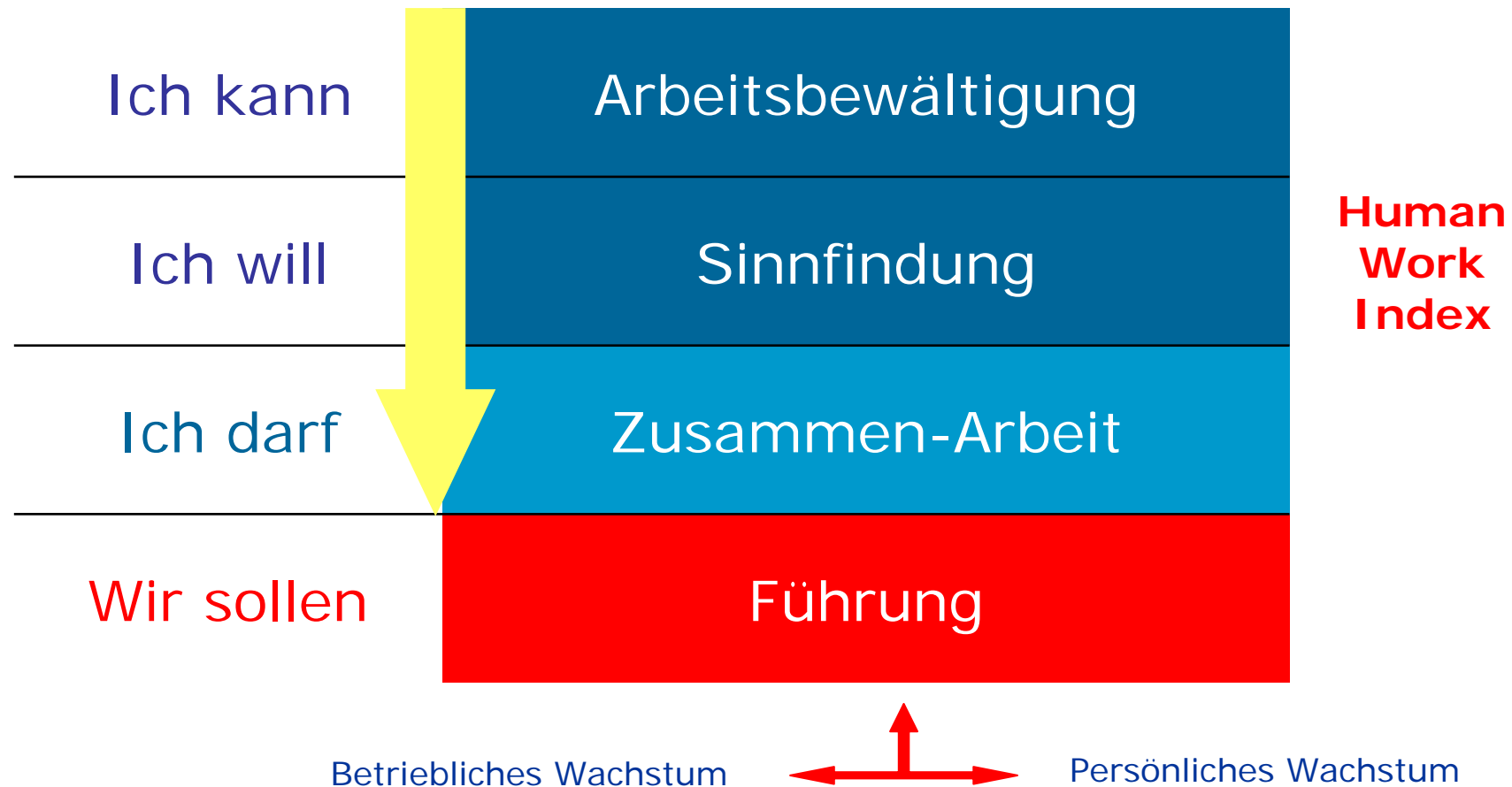
Umsatz & Human Work Index

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








Gesundes Arbeitsleben & Unternehmen





Leistungspotentiale & Älterwerden

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

Leistungspotentiale	Veränderungen		
physisch			
psychisch			
Geistig-sozial			

Ein Arbeitsleben = mehrere Identitäten = Generationensynergie



Arbeits-Leben für 3 Generationen

Körperliche Anforderungen
Stress & Druck
Nachtarbeit
Wechselnde Klimawechsel

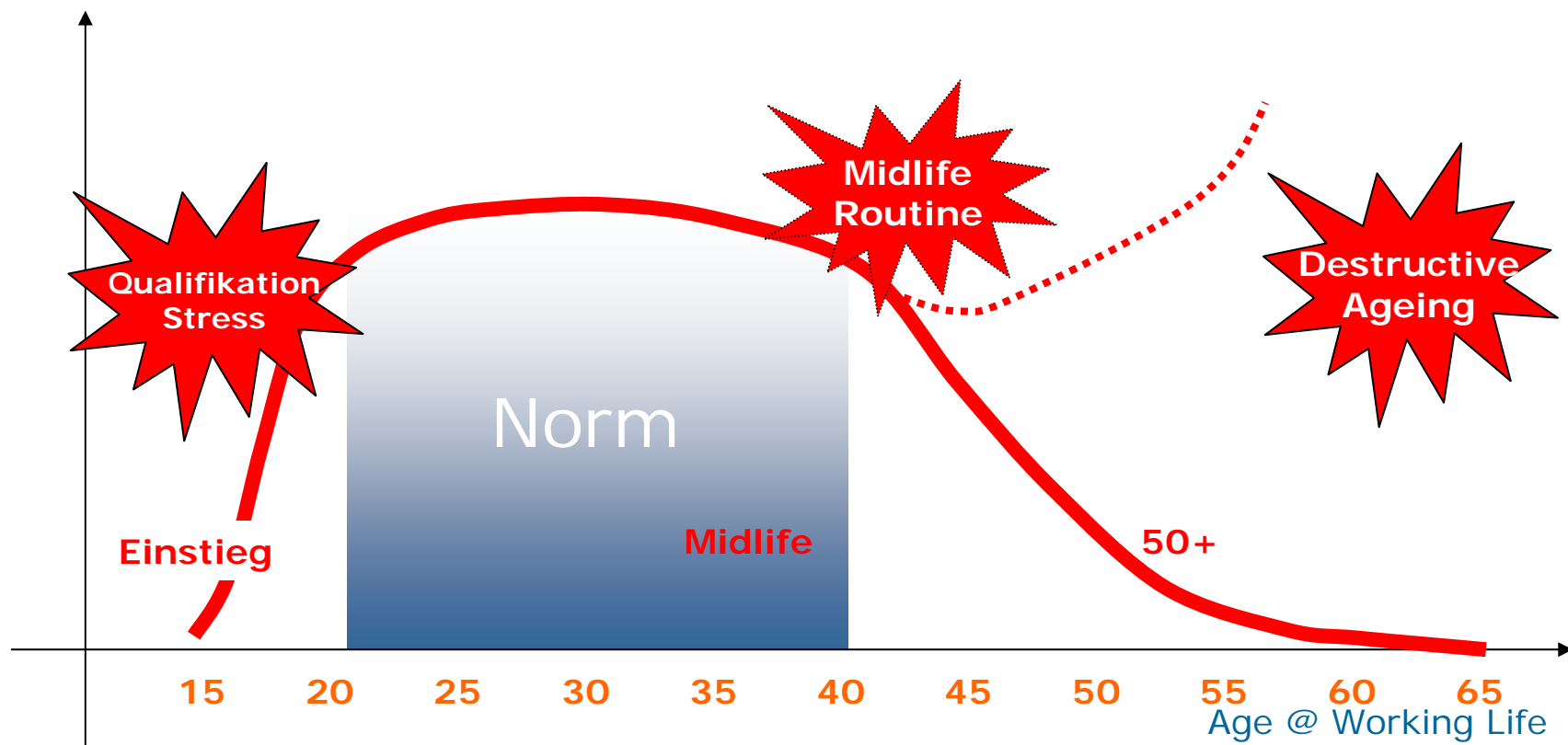


Schwierige Aufgaben
Langfristige Projekte
Beziehungsarbeit
Ganzheitliche Qualität

Ein-Beziehung
ohne Ausgrenzung



Bruchstellen der Prime Age Company

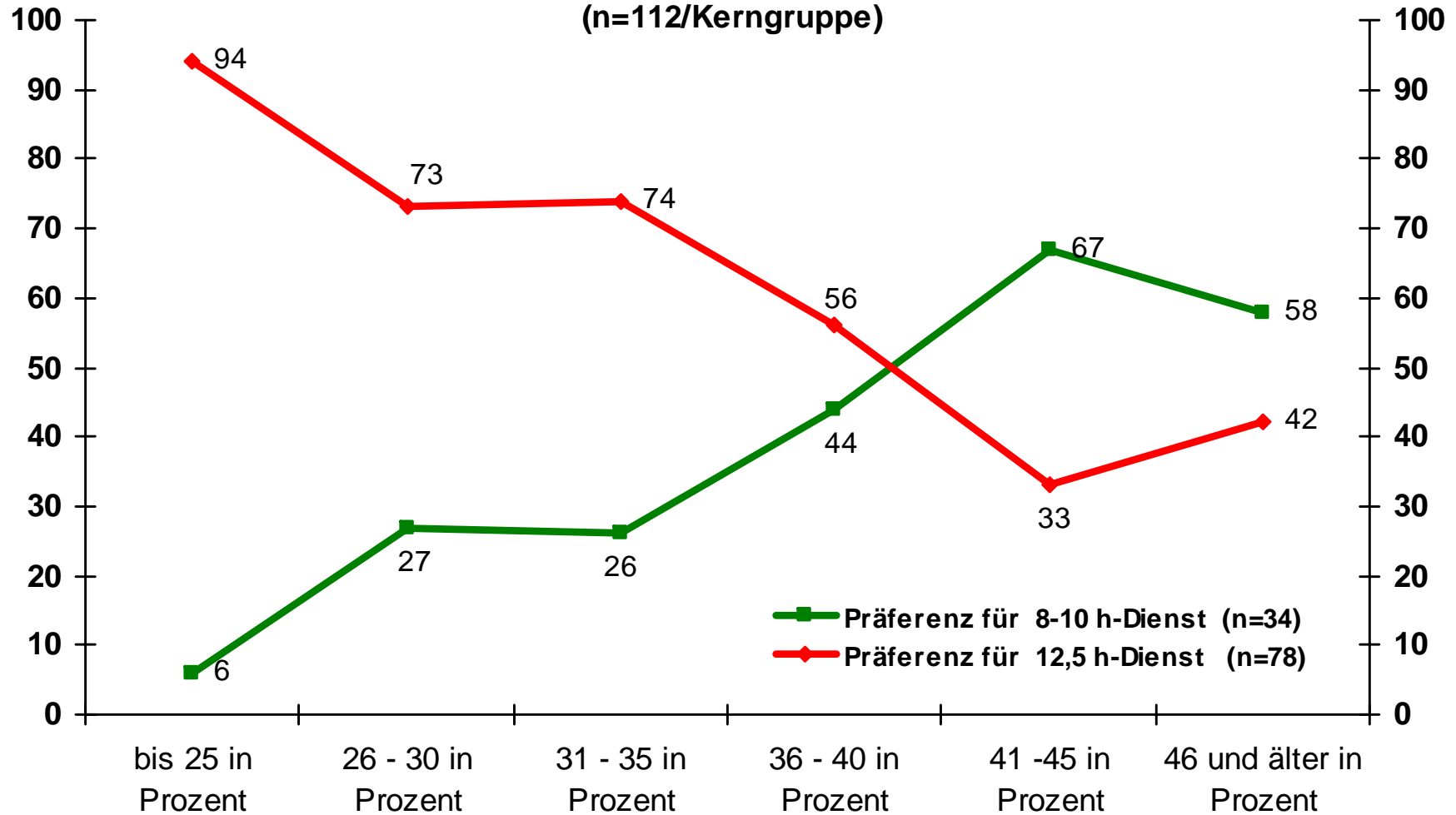




Welche Dienstlänge ist besser für Sie....?

Subjektive Präferenz der Dienstlänge nach Alter

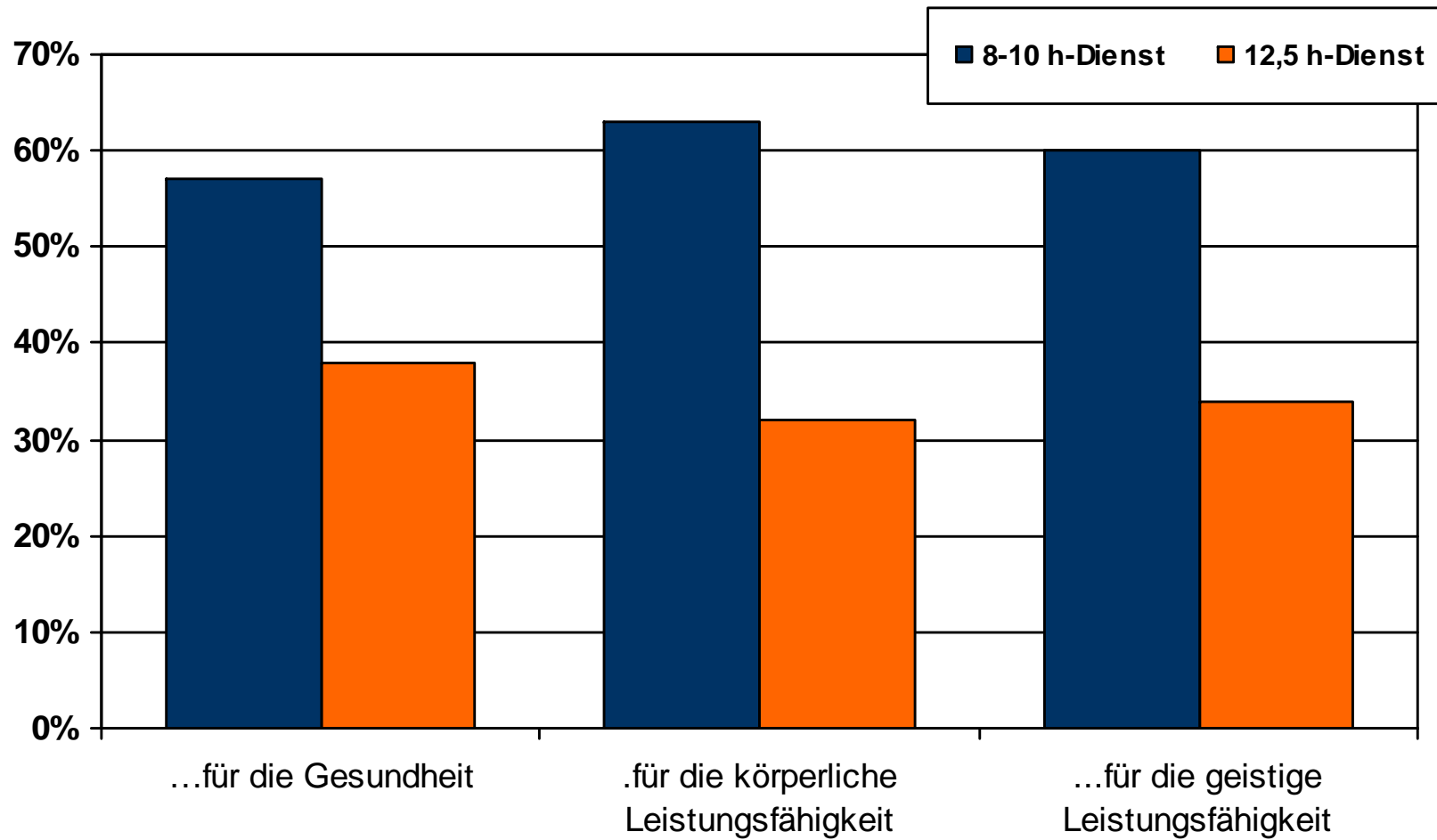
(n=112/Kerngruppe)





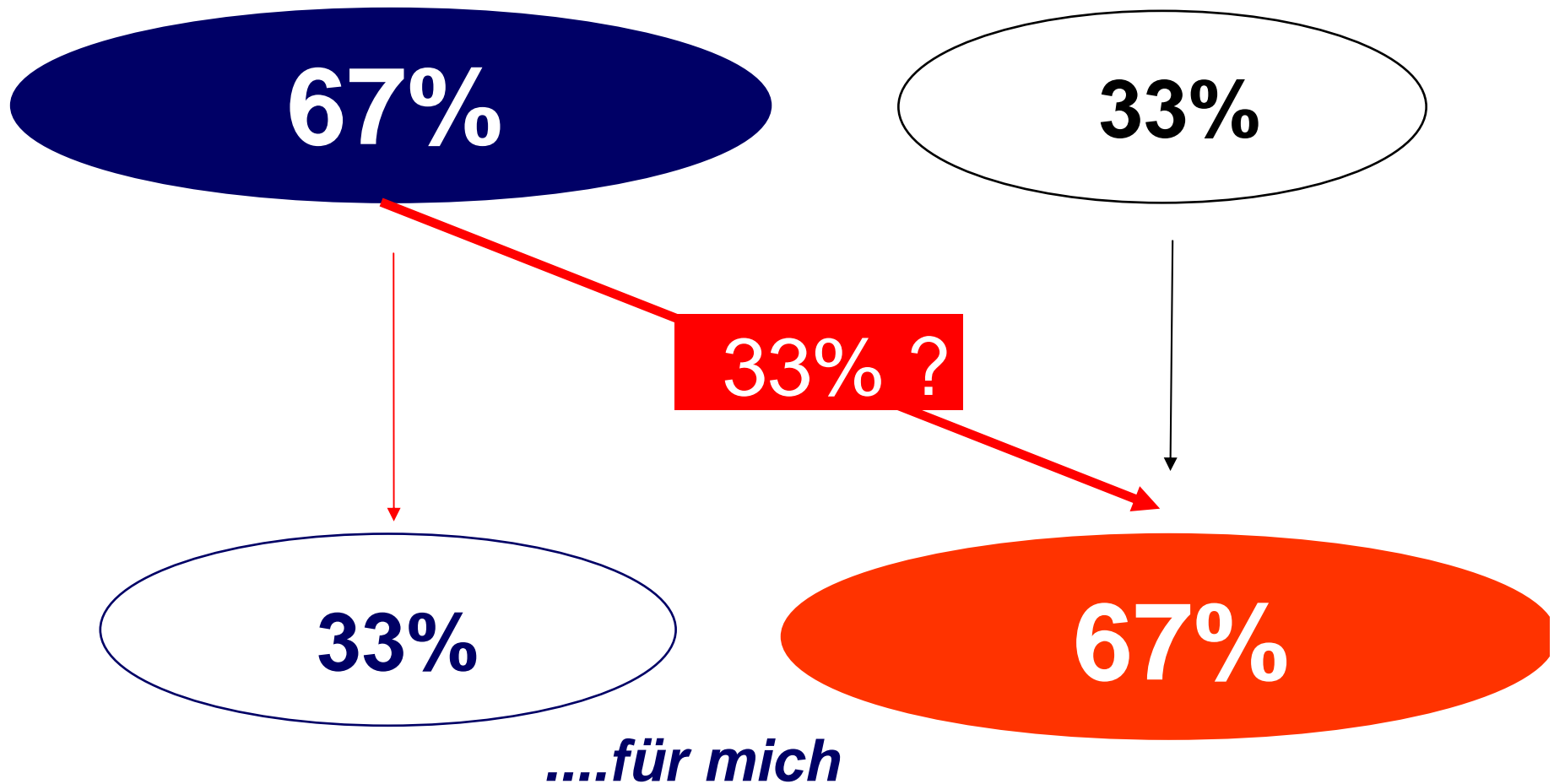
Welche Dienstlänge ist gesünder.....?

(n=140/KES Stationspflegedienst)





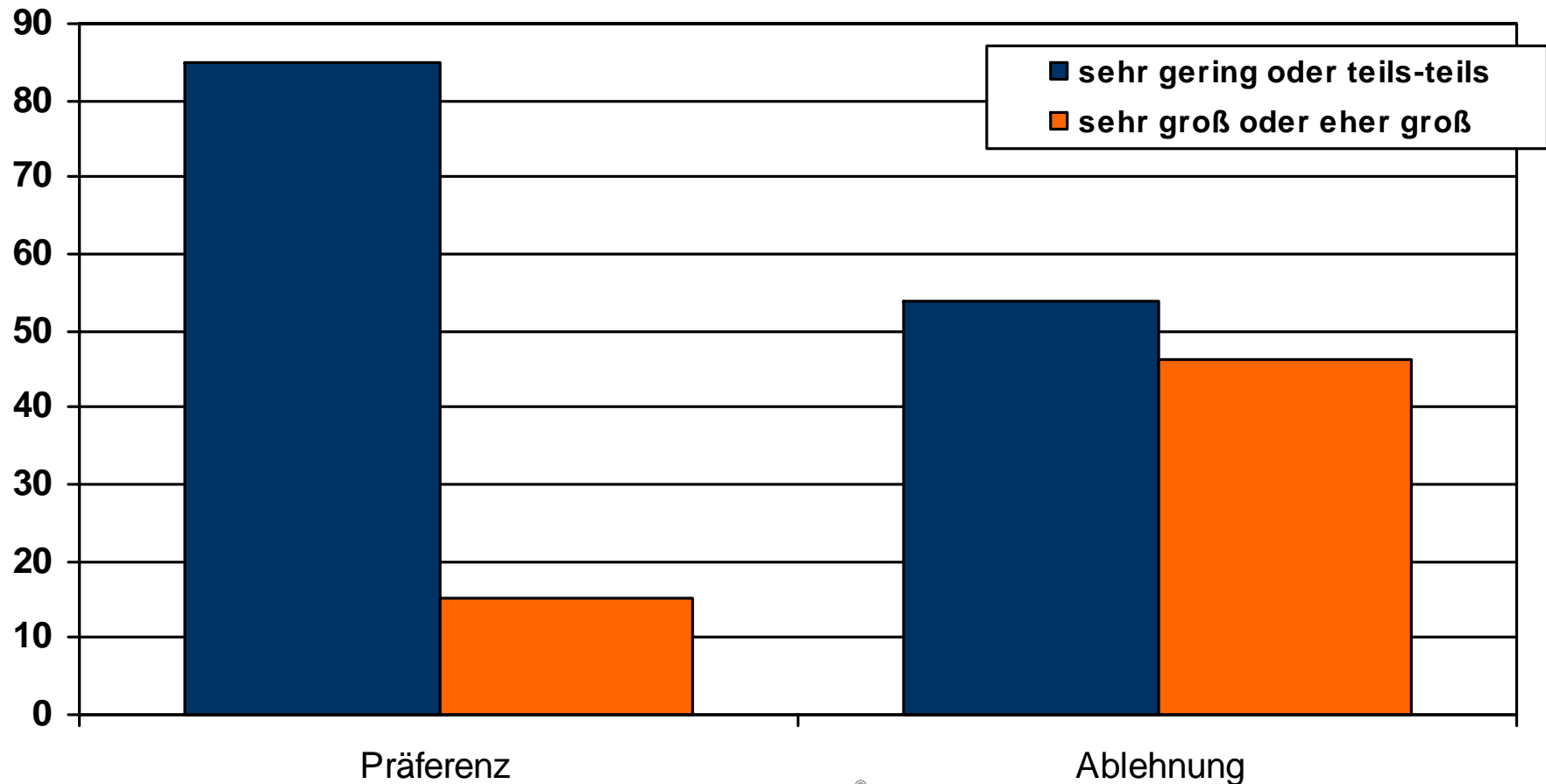
....für Gesundheit und Leistungsfähigkeit





Gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz vs. Präferenz für Dienstlänge

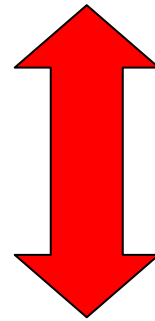
(n=111/Kerngruppe)





Gesundheits-Gewinn

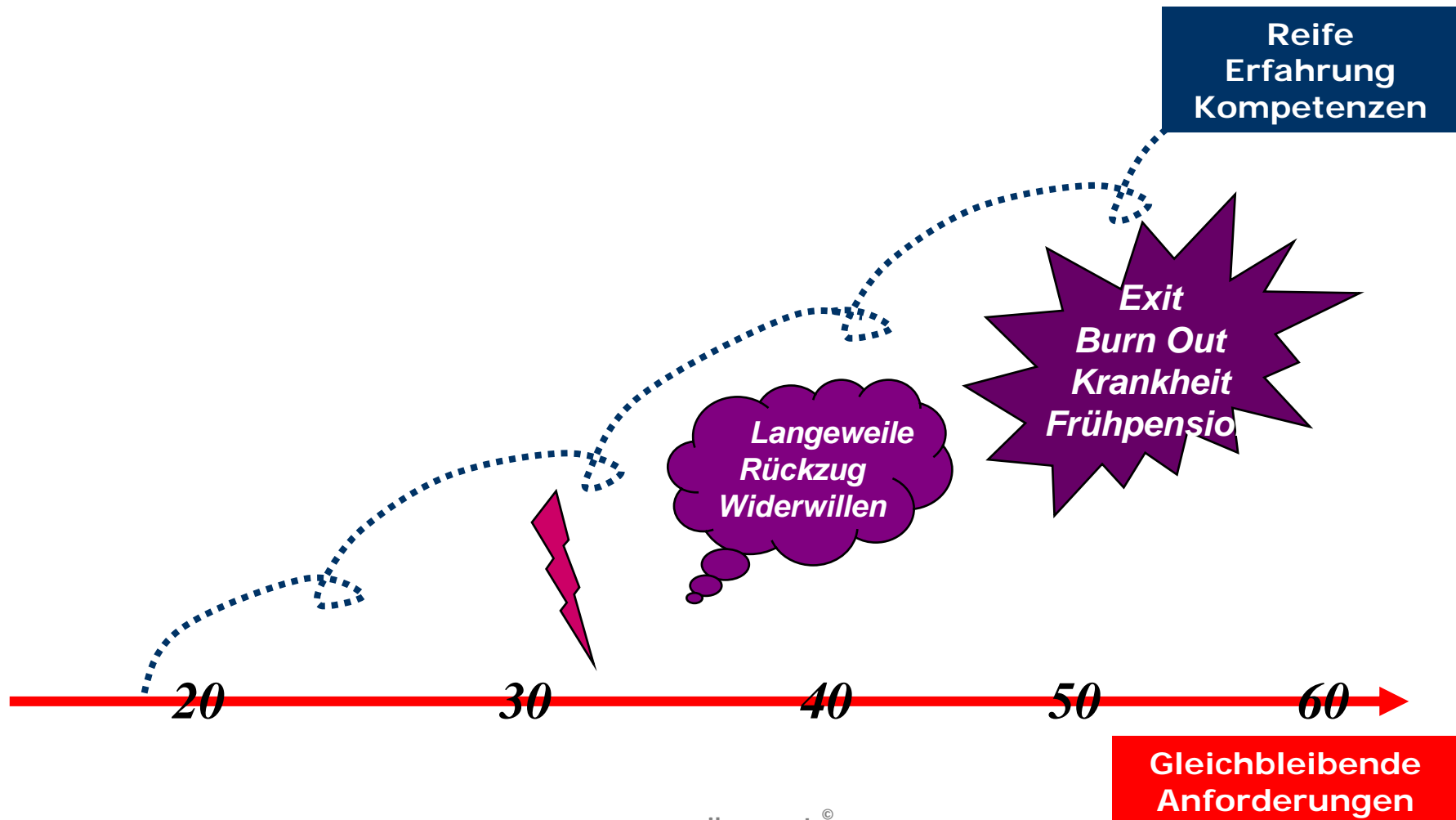
Buch:
Staudinger/Karazman:
Gesunde Arbeitszeiten
im Pflegeberuf



objektive Ergonomie
+
subjektive Präferenz

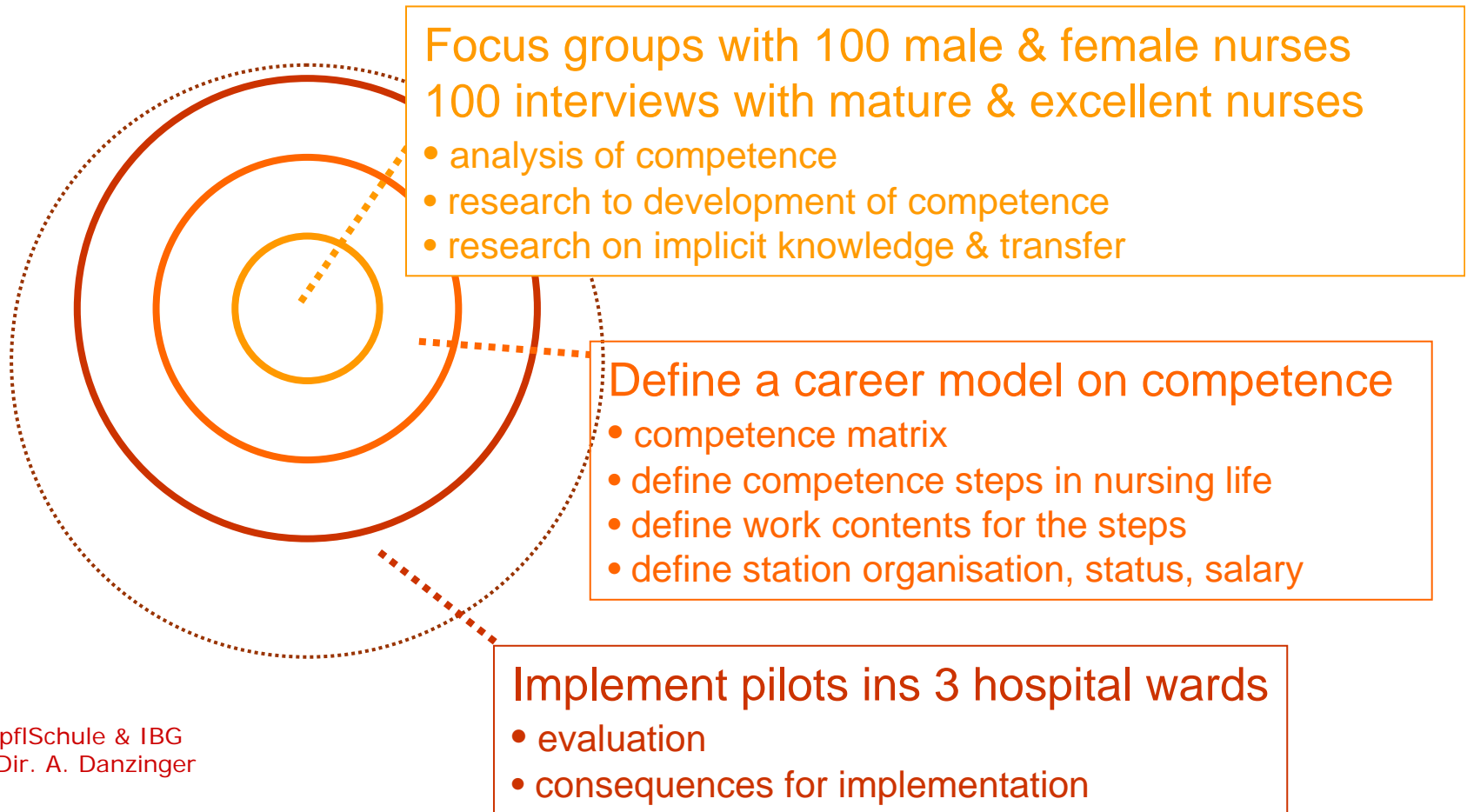


Leistungspotentiale & Äterwerden





KAV Projekt „Meisterhafte Pflegekunst“



AKH-KrpfSchule & IBG
Leitung Dir. A. Danzinger



KAV Wien - Meisterhafte Pflegekunst

Novizen Fortgeschrittene Kompetente Erfahrene Meister

	VOM	ÜBER	ZUM
DENKEN und WAHRNEHMUNG	vom ... theoriegeleiteten Denken von ... der partiellen, isolierten Wahrnehmung	über ... strukturiertes, analytisches „Durchdenken“ über ... das exakte, objektive Registrieren von Beobachtungen	zum ... „situativen Denken und Verstehen“ zu ... einer ganzheitlichen, intuitiven Wahrnehmung mit dem „Blick für das Wesentliche und das Machbare“
HANDELN und ARBEITS-ORGANISATION	vom ... regelgeleiteten unflexiblen Handeln von ... der Aufgabenerfüllung – Arbeiten nach Richtlinien und Standards	über ... bewußt geplantes, zielorientiertes Vorgehen und der Fähigkeit zur Priorisierung über ... höhere Flexibilität und Entscheidungskompetenz des Handelns	zum ... einfühlsamen, engagierten & praktischen Know How zur ... Individualisierung des Handelns – auf den Patienten, seine Bedürfnisse und die spezifische Situation abgestimmt
VERANTWORTUNG	von ... noch außerhalb der Situation stehend „die Verantwortung tragen DIE ANDEREN“	über ... bewußtes Übernehmen von Verantwortung in immer komplexer werdenden Situationen „die Verantwortung übernehme ICH“	zur ... sozialen Einbindung und Verankerung von Verantwortung und Wissen „die Verantwortung tragen WIR GEMEINSAM“
BEZIEHUNG	von ... der punktuellen Begegnung von ... diffusen, wahrnehmungs-blockierenden Ängsten	über ... die Entwicklung von Anteilnahme und problembezogenem, persönlichem Engagement über ... differenziertes emotionales Reagieren	zur ... ethischen Kompetenz im Kennenlernen des Patienten, sich Einstimmen auf die Situation und Herstellen einer tragfähigen Beziehung zur ... bewußten und begründeten Sorge

Kompetenzmatrix – Pilotprojekte in 3 Spitälern mit 200 DGK-Personen



Kompetenzstufen bei Pflegepersonen

5. Meisterin
4. Erfahrener
3. Kompetenter
2. Fortgeschrittener
1. Anfängerin

MeisterIn ist

ExpertInnen in unmittelbar situativer Pflege
mit einem hohen spezifischen Pflegewissen
mit großer praktischer Fähigkeit
und ethischen Kompetenz



KAV Wien – Horizontale Karriere in Pflege

Novizen Fortgeschrittene Kompetente Erfahrene Meister


- **Intrapersonelle Ziele (auf Pflegeperson bezogen)**
 - Erfahrungswissen identifizieren, sichtbar machen, kommunizieren
 - Potentiale und Ressourcen von „Meistern“ anerkennen
 - Wissen erhalten, sichern, fördern, weitergeben
- **Interpersonelle Ziele (auf Patienten+Koll bezogen)**
 - Keine Linienfunktion, keine Personalzuordnung
 - Leistung und Bedarf bei Patienten identifizieren
 - Entwicklungsbedarf bei Mitarbeitern identifizieren
 - Zusammenarbeit in der Beratung, Betreuung und Begleitung



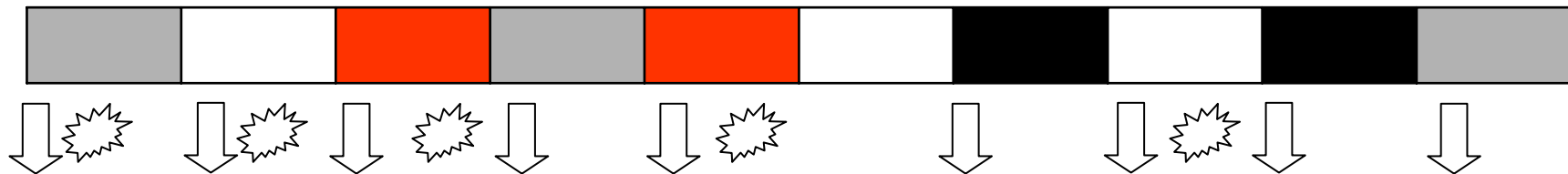
AKH Intensivstation 13H1- Selfmanagement

	Voll
	Reduziert
	Überbelag
	Unterbelag

Opfl Bachlechner
Prof. Ratheiser

- Bereicherung und Erleichterungen
 - Einigung Indikatoren für Fragebogen - HUMAN WORK INDEX
 - Erhebung, Benchmarks, TQM-kompatiblen Berichtsmoduls
-  Teamdiskussion und Entscheidung über Konsequenzen ⇒ Routine

Monitoring-Prozeß





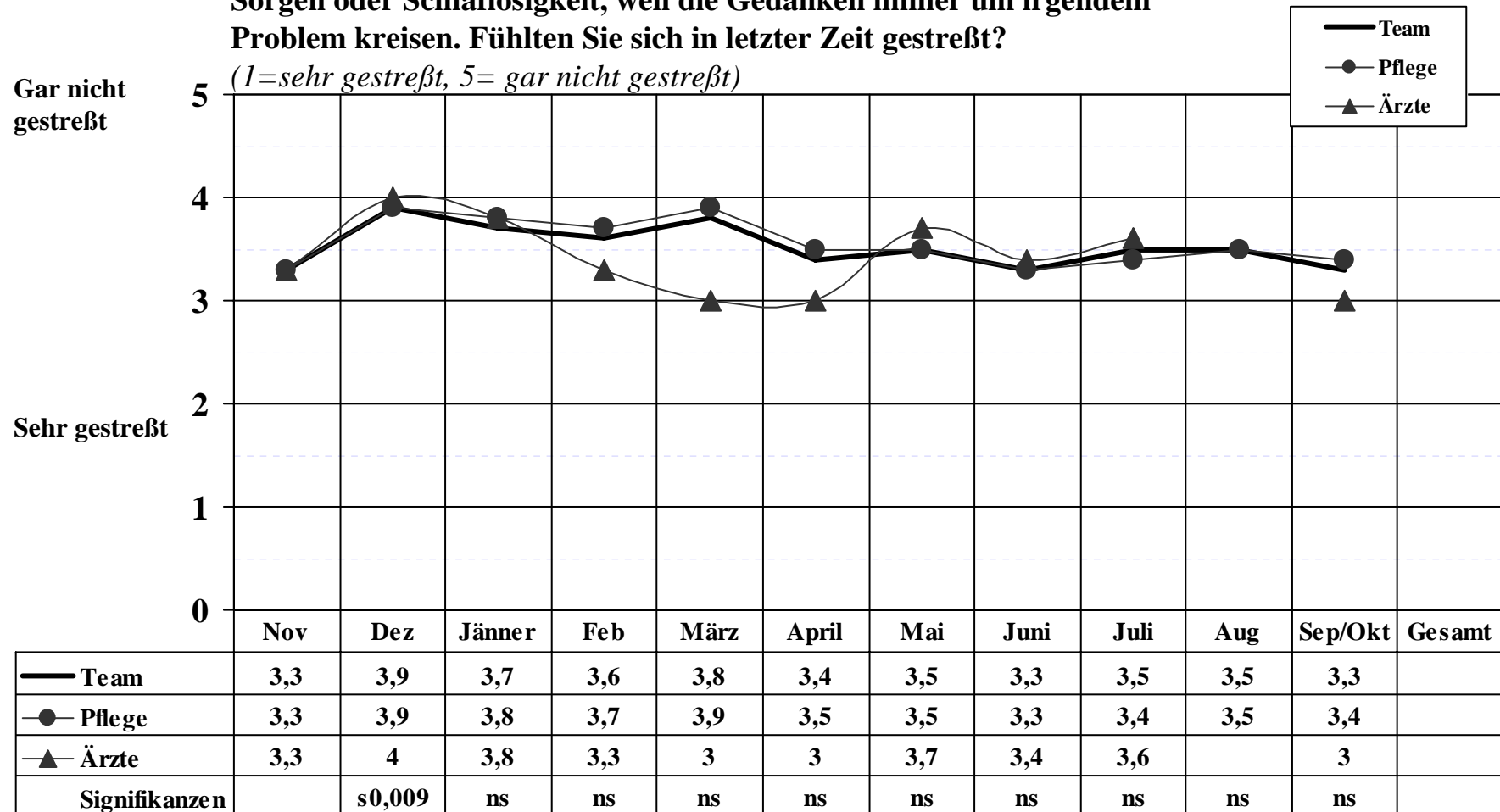
8.4.2. Monatseffekte – Subjektives Stress-Niveau

Frage: Stress äußert sich durch Abgespanntheit, Unruhe, Nervosität, Sorgen oder Schlaflosigkeit, weil die Gedanken immer um irgendein Problem kreisen. Fühlten Sie sich in letzter Zeit gestreßt?

(1=sehr gestreßt, 5= gar nicht gestreßt)

Gar nicht gestreßt

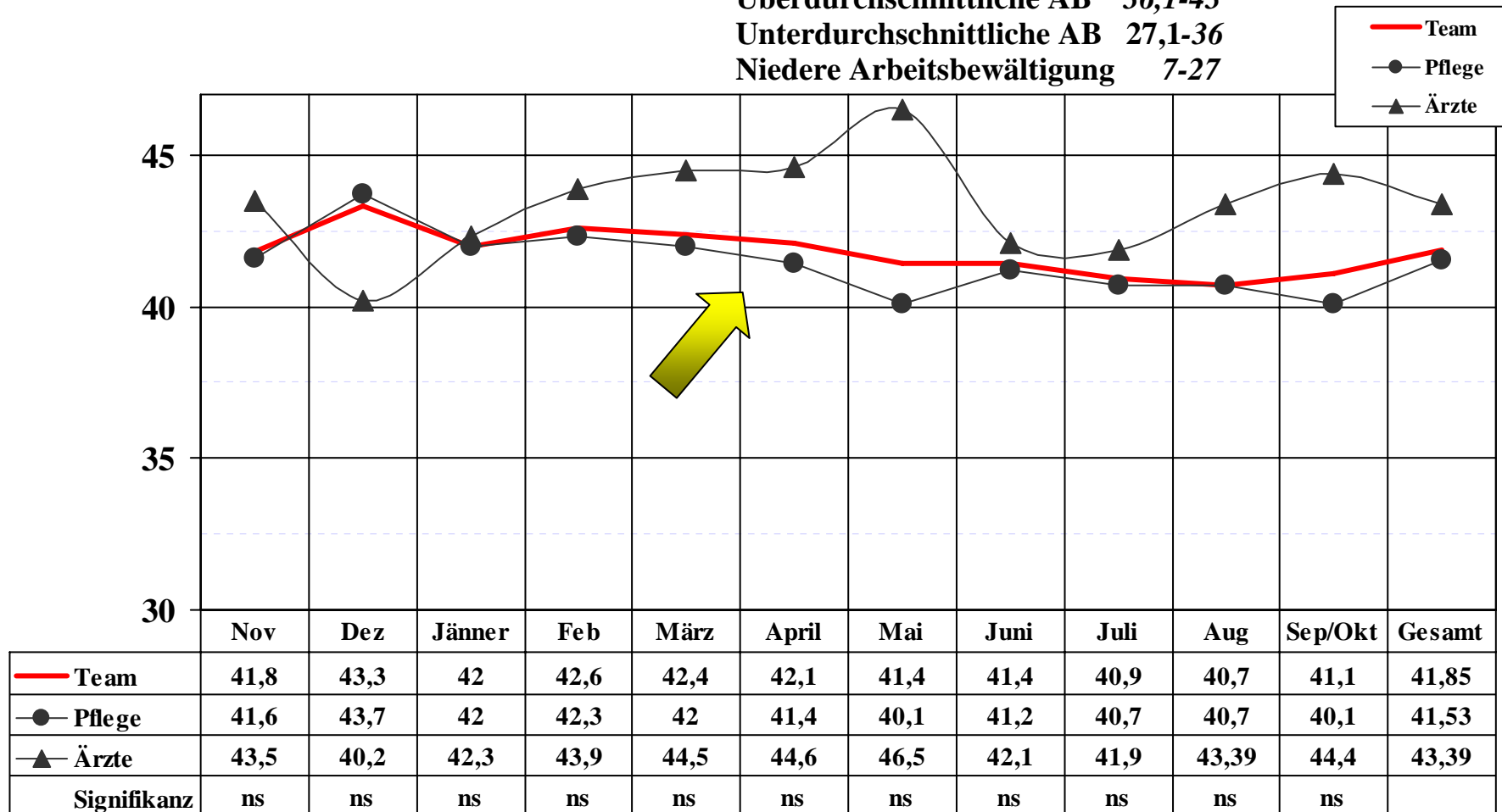
Sehr gestreßt





8.4.2. Monatseffekte – Human Work Index

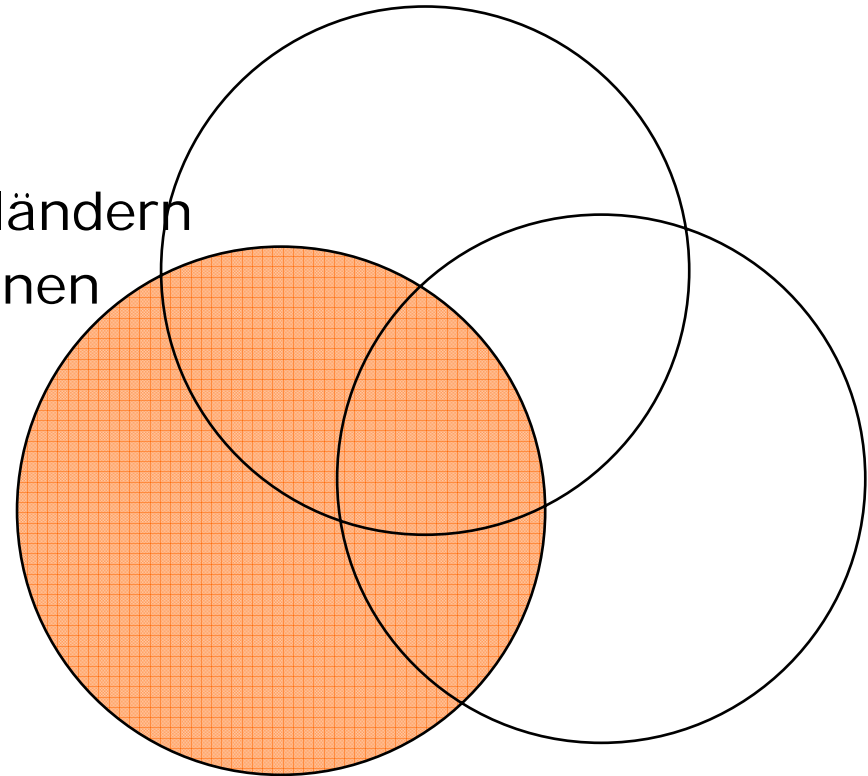
Punktesumme erlaubt 4 Klassen:
 Hohe Arbeitsbewältigung 43,1-50
 Überdurchschnittliche AB 36,1-43
 Unterdurchschnittliche AB 27,1-36
 Niedere Arbeitsbewältigung 7-27





Unizentrische Arbeitswelt

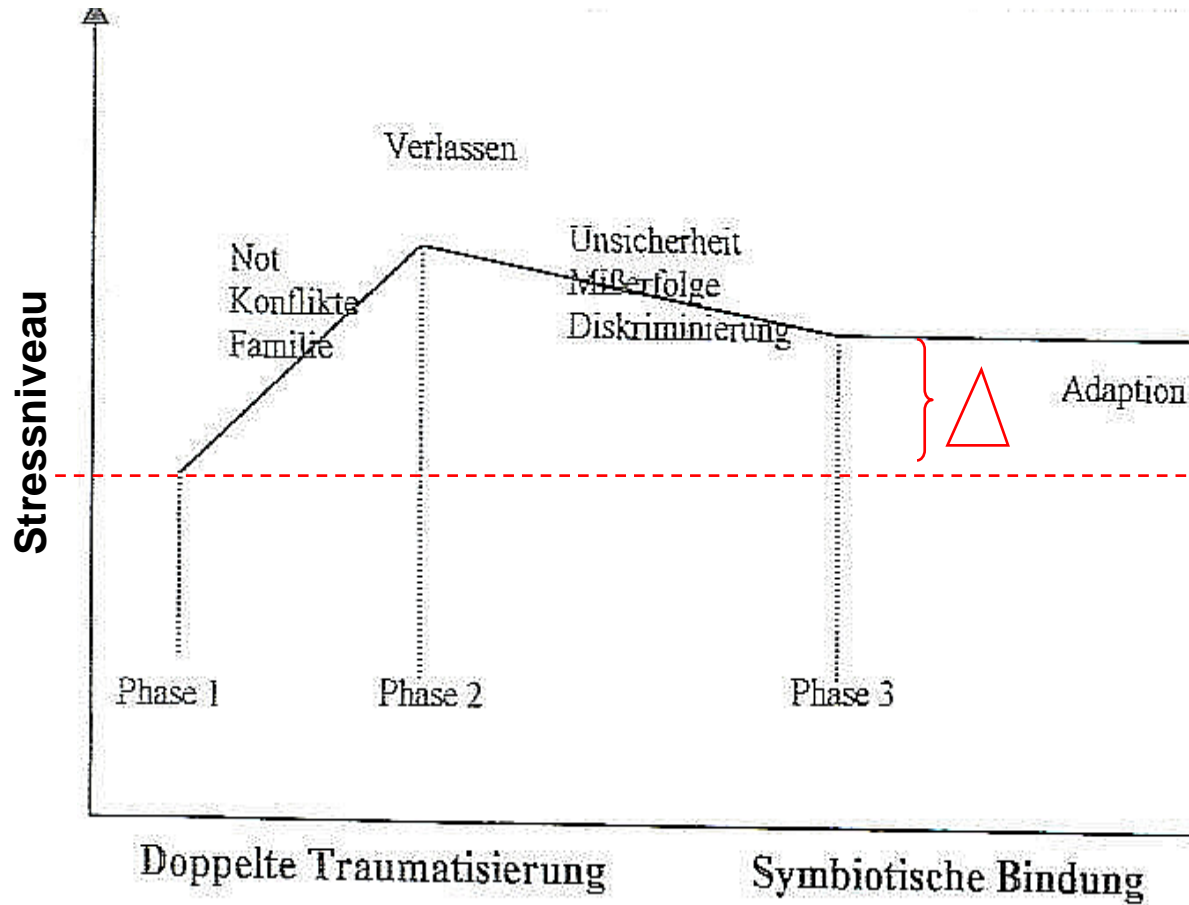
- inländische Normen
- produktive Entfaltung von Inländern
- Zurückhaltung von MigrantInnen



Gefahr: Diskriminierung, innere Kündigung, Kunden



Verwundbarkeit symbiotischer Arbeitsbindung



Quelle: I.B.G Österreich 1991

Ziele von MZE:

Stress-Minderung

Soziale Unterstützung für zugewanderte KollegInnen

Unternehmensentwicklung

Transformation

Multiethnic Workplace

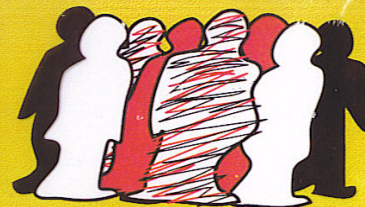
Kommunale Prävention

Heilung internationale Leistung

Wir leben die Zukunft

der Menschheit

DER MENSCH ZUERST



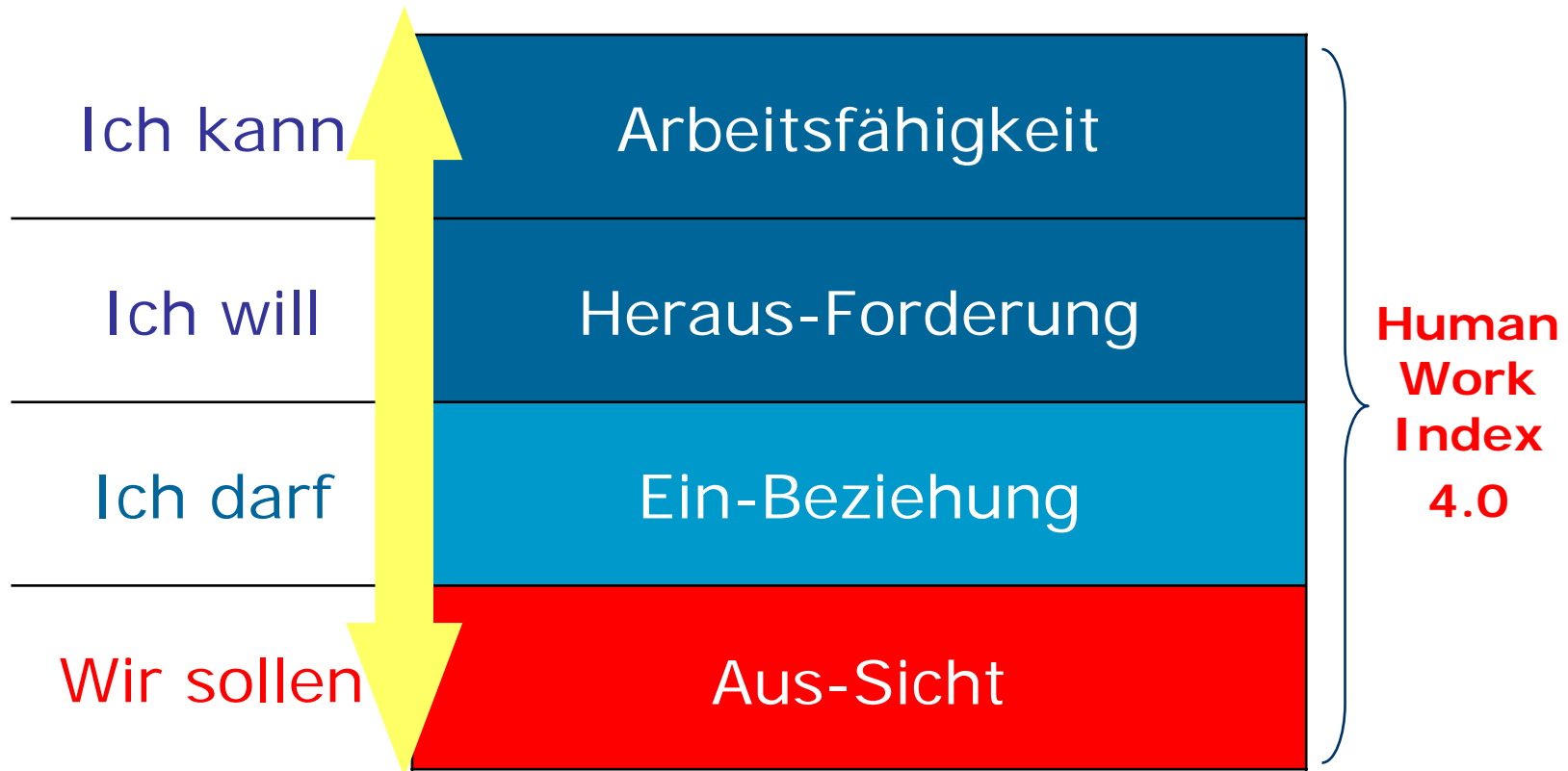
**HÄNDE WEG VON UNSEREN
KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN**

Spitalspersonal **gegen**
Ausländerfeindlichkeit

Spendenkonto der Initiative
„Spitalspersonal gegen Ausländerfeindlichkeit – Der Mensch zuerst“
Bank Austria Kto.Nr. 656 275 708, BLZ. 20151



Humanökologische Führung Führungskräfte wie MitarbeiterInnen





Abenteuer ICH



Vielen Dank



Gesunderhaltendes Arbeitsleben

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



DVD 40 min:
Schuh/Mixa:
Der Mensch zuerst

KAV Evaluation MZE (1994)

Bekanntheit

73%

Wirkungen aufs Arbeitsklima

28% (sehr) gut

5% (sehr) schlecht

Freunden/Bekannten
von Initiative erzählt

43%

Fortsetzung MZE? (1994)

MitarbeiterInnen

61% ja – 9%nein

23 Kollegiale Führungen KAV

22 ja – 1 nein