

1	Human Quality Management – Nutzen, Ziele, Aufgaben	1
1.1	Der Ansatz HUMAN QUALITY MANAGEMENT	2
2	Der Zweck eines Unternehmens und das Wesen von Führung	7
2.1	Der Zweck eines Unternehmens	7
2.2	Der Sinn eines Unternehmens	8
2.3	Der Wert eines Unternehmens	9
2.4	Das Wesen von Führung	10
2.5	Inter-Faith: Menschenbild als Eintrittspforte von Führung	11
2.6	Führung als Ko-Führung und die Verantwortung der Betriebsräte	16
2.7	Leitbild „Gesundes Unternehmen“	18
	Literatur	19
3	Macht Arbeit krank? Persönliche Produktivität als salutogene Qualität menschlicher Existenz	21
3.1	Macht Arbeit krank?	21
3.2	Worin unterscheiden sich Krankheit und Gesundheit?	22
3.3	Die Psychoneuroendokrinologie der Anstrengung	23
3.4	Personale Gesundheitspotenziale im Arbeitsleben	26
3.5	Persönliche Produktivität, Arbeit und Gesundheit	35
3.6	Sozialer Einschluss durch persönliche Produktivität	37
3.7	Evolution und Humanökologie der Arbeit	39
3.8	Humanökologische Arbeitsgestaltung führt zu optimaler Wirtschaftlichkeit	41

4	Stress macht Sinn: Humanisierung eines Bösewichts	43
4.1	Stress-Mythen	44
4.2	Historie der Stress-Forschung	46
4.3	Das Wirr-Warr von Eu-Stress und Dis-Stress	49
4.4	Die Öffnung der Stress-Theorie im „Zwei-Achsen-Modell“ von Henry und Stephens	50
4.5	Beginn der Humanisierung des Stress-Begriffs bei Lazarus	54
4.6	Unterforderungsstress: Wo ist der Stressor?	55
4.7	Stress sichert (vermeintlichen) Sinn	56
4.8	Das humanökologische Verständnis von Stress	58
4.9	Humanökologisches Stress-Management	60
	Literatur	61
5	Arbeitsvermögen – das humanökologische Modell der Arbeit	63
5.1	Das Modell humanökologischer Arbeitsdynamik: Domänen und Qualitäten	63
5.2	Arbeitsvermögen – Die strategische Qualität	66
5.3	Aufbau und Hebel zur Verbesserung des Arbeitsvermögens	69
6	Führungsvermögen –Ziele humanökologischer Unternehmensführung	77
6.1	Empirische Befunde 1: Führungsqualität und Arbeitsvermögen der Mitarbeiter	80
6.2	Empirische Befunde 2: Umsatz-Wachstum und Arbeitsvermögen der Mitarbeiter	84
7	Human Quality Management – Ziele, Rollen, Indikatoren	89
8	Human Work Index® – Steuerindikator im Human Quality Management	95
8.1	Voraussetzung für nachhaltige Unternehmenssteuerung ist geprüfte Prognosefähigkeit der Steuerindikatoren	95
8.2	HQM als Rahmen für den Human Work Index®	97
8.3	Die Skala „Führungsvermögen“ im HWI 4.0	99
8.4	Die Skala „Arbeitsvermögen“ im HWI® 4.0	100
8.5	Empirisch validierte Prognosefähigkeit des HWI 2.1 für Verbleib im oder Exit aus dem Arbeitsbereich	104
8.6	Gesamtergebnis Human Work Index® 4.0: Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung	106
8.7	HWI®-Portfolios zur Nachhaltigkeit der Teams	107

9 Human Quality Management über ein ganzes Arbeitsleben: Generationengerechte Führung, Förderung und Flexibilisierung ...	109
9.1 Menschengerechte Altersbilder als Eintrittspforte von Führung	110
9.2 Flexibilisierung der Prime Age Company für alle Generationen	113
9.3 Umbau der Leistungspotenziale mit dem Älterwerden	116
9.4 Humanökologische Flexibilisierung für menschengerechte Arbeitsdynamik in jeder Generation	125
9.5 Gesellschaftspolitische Relevanz von Nachhaltigkeit im und über ein gesamtes Arbeitsleben	128
Literatur	129
10 Maßnahmen und Methoden im HQM-Prozess	131
10.1 Der HQM-Prozess	131
10.2 Eckpunkte für ein humanökologisches Führungs-Leitbild	134
10.3 Mitarbeitergerechte Führungsprozesse	136
10.4 Humanökologische Flexibilisierung und Rationalisierung der Prozesse und Strukturen im HQM	140
11 Multiethnic Workplace: HQM in einer internationalen Belegschaft ...	161
11.1 Migration – Wiege und Wege der Menschheit	161
11.2 Die symbiotische Arbeitsbindung bei zugewanderten Mitarbeiter(inne)n	162
11.3 Vision „Multiethnic Workplace“: HQM in bunten Belegschaften	166
11.4 Corporate Sense: Die menschliche Größe als Grund-Wert im HQM	170
11.5 Corporate Sense am Beispiel „Der Mensch zuerst“ im KAV Wien – Vom HQM zu Healthy Politics	171
12 Die humanökologische Herausforderung für Betriebsräte	179
13 Humanisierung der Arbeitswelt 2.0: Vision für eine humanökologische Wende in der Wirtschaftspolitik	183
Literatur	190

14 Human Work Index[®] 4.0 – Manual. Theorie,	
Testmethodik und Prüfung	193
14.1 Theoretische Grundlagen des HWI [®] 4.0	193
14.2 Aufbau, Skalen und Definitionen des Human Work Index [®] 4.0	198
14.3 Skalen des Human Work Index [®] 4.0	198
14.4 Testtheoretische Grundlagen des Human Work Index [®] 4.0 und Überprüfung der Modellgeltung	201
14.5 Stichprobenbeschreibung	204
14.6 Datenerhebung	205
14.7 Skalierung	206
14.8 Ergebnisse	209
14.9 Anwendungsbereich	232
14.10 Testvorgabe und Auswertung	233
Literatur	234