

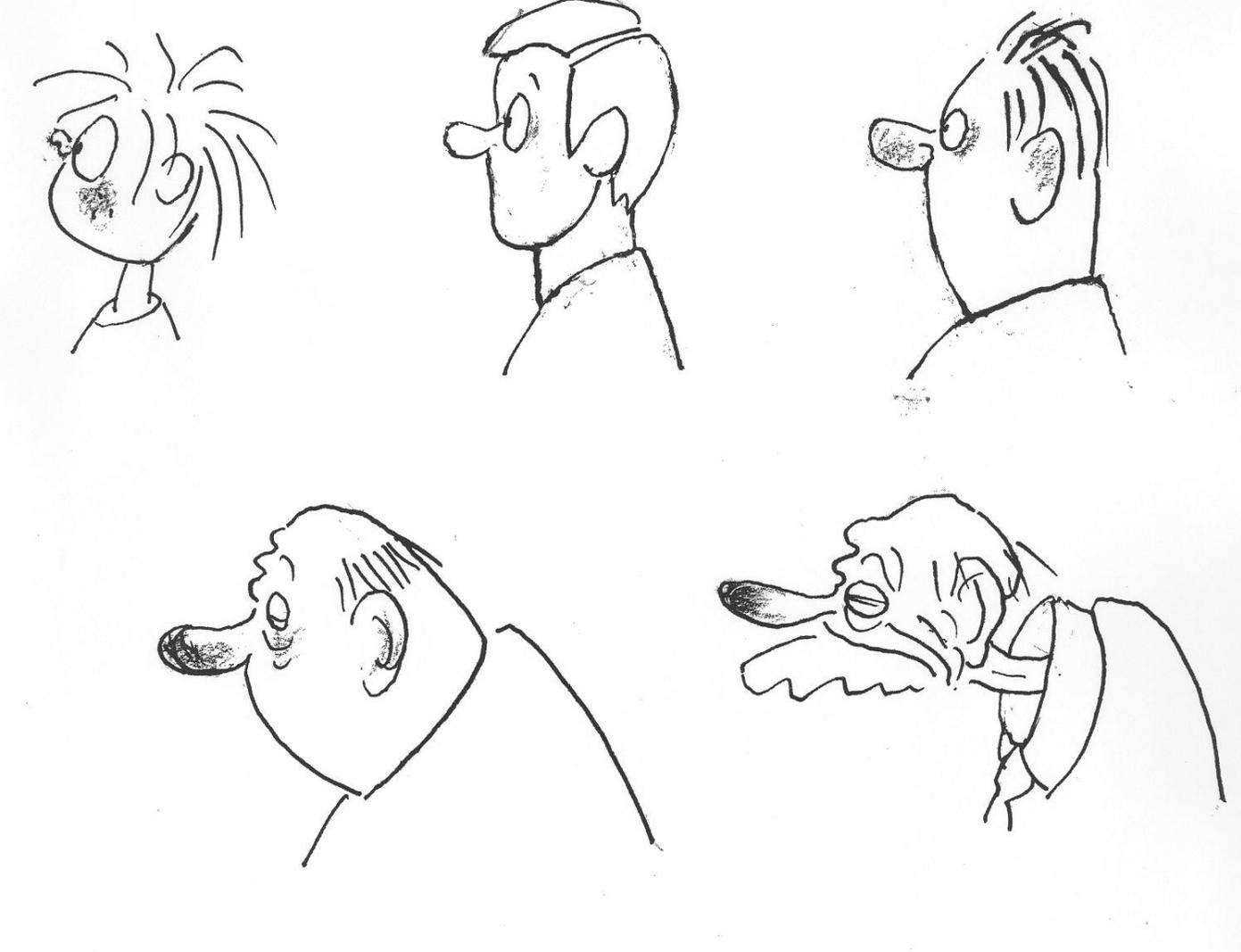


**Finnish Institute of
Occupational Health**

Alters-Management und Arbeitsfähigkeit

**Prof.Dr. (emer.)Juhani Ilmarinen, FIOH,
Helsinki**

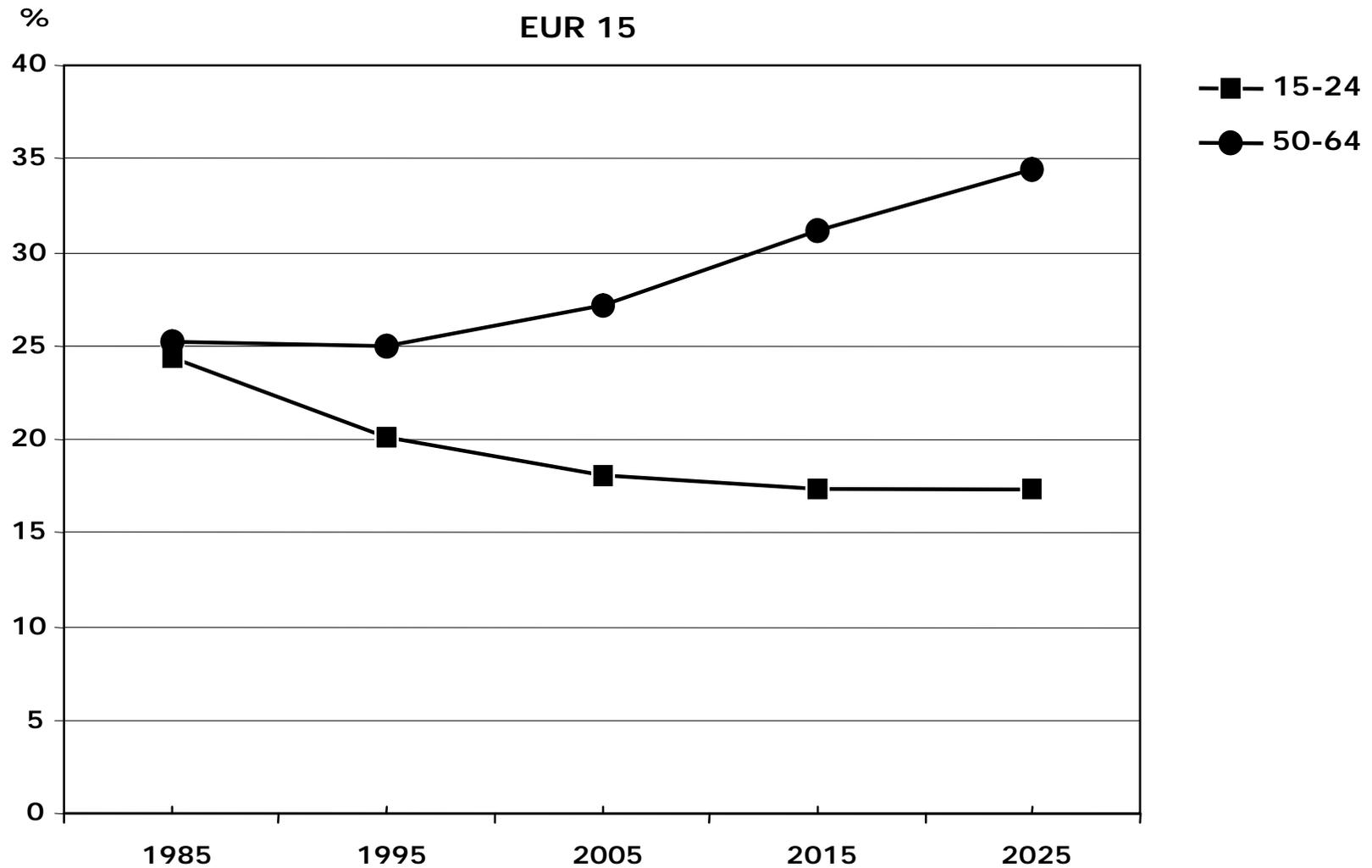
**Pro Senectute Schweiz: Sommerakademie
2009 " Ältere Arbeitnehmende", Universität
Bern, 2.4. September 2009**



3-Generationen im Arbeitswelt: Herausforderungen für die Gesellschaft

- Die jüngste Generation integriert sich nicht optimal und zu spät in das Arbeitsleben
- Die mittlere Generation hat oft lange Abwesenheitsperioden wegen Krankheitsgründen und Umstrukturierung der Arbeitswelt
- Die ältere Generation geht zu früh in die Pension
- Ø Wir verlieren ca. 5-6 produktive Jahre pro MitarbeiterIn während 20-65 Jahren

Verhältnis der Altersgruppen 15-24 J. und 50-64 J. für den Zeitraum 1985-2025 in der Europäischen Union

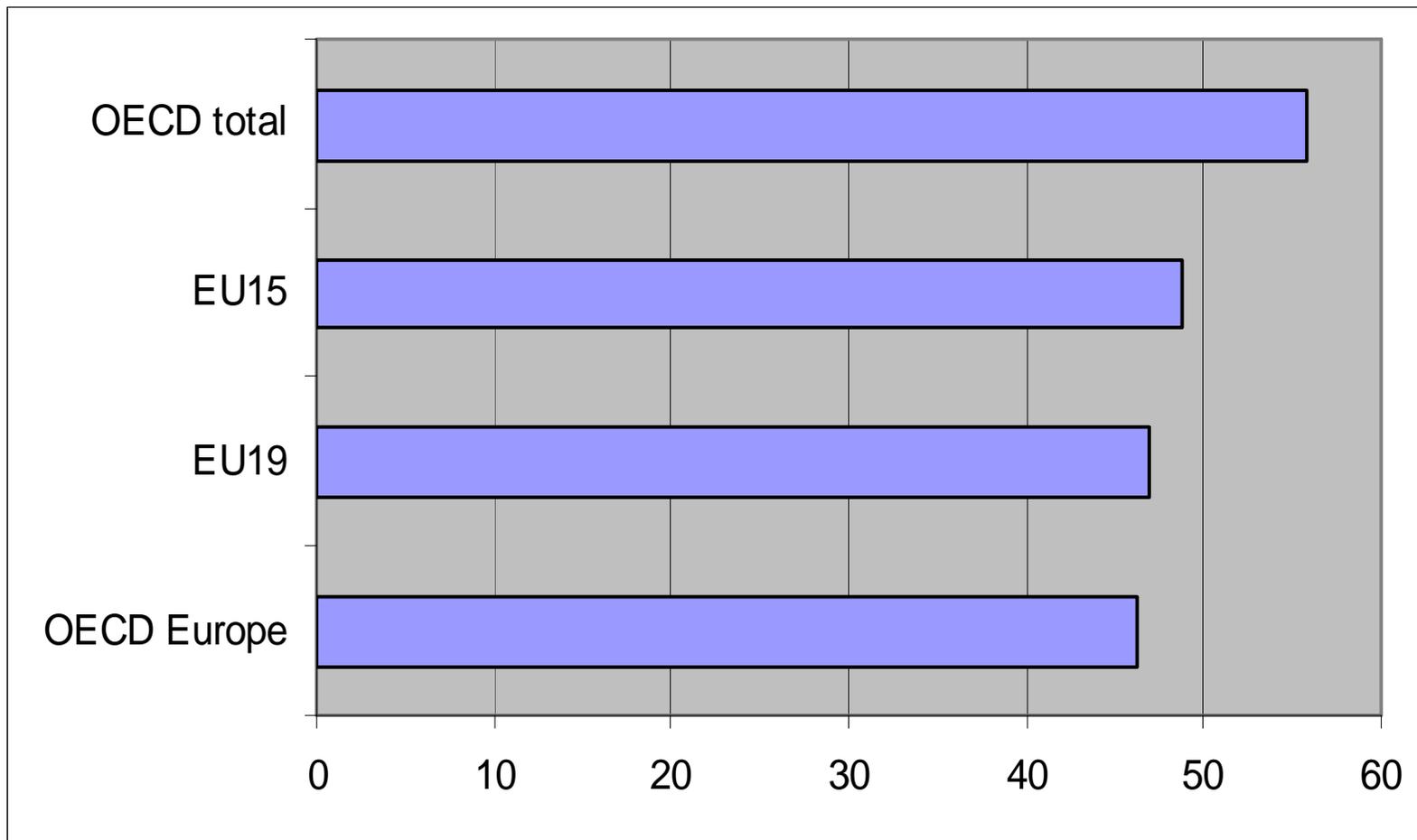


Source: Eurostat, New Cronos 1998 (CD-ROM)
AKVoralberg / FIOH Prof. Juhani Ilmarinen, 060508 / 8.9.2009

EU25 Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen, 2005 to 2050

Alter	2005 to 2010		2010 to 2030	
	Per 1000 000	%	per 1000 000	%
15-24	-2.4	-4.1%	-6.7	-12.0%
25-39	-3.9	-3.9%	-14.9	-15.6%
40-54	4.1	4.2%	-10	-9.8%
55-64	5	9.5%	8.7	15.3%

Beschäftigungsraten (%) von 55-64-Jährigen in OECD und EU Ländern, 2007 (beide Geschlechter)



Altern und Arbeit: Meilensteine der Erfahrungen in Finnland 1981 - 2007 (Sequenzierung)

1. Demographische Wandel
2. Längsschnittstudien (FIOH) 1981-
3. Einigung der Sozialpartner 1989
4. FinnAge –Forschungs-Programm (FIOH) 1990-1996
5. Komitee des Kabinetts 1996
6. FINPAW (FIOH) 1998-2002
7. Rentenreform 2005
8. Neue National – Programme 2003-2007
9. Lebenslauf und Arbeit (FIOH) 2006-
10. EU27 Implementierung 2008-
11. Neue Politik – Programme 2008-



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Grundlagen von Alters- Management

**Globalisierung, Neue Technologie,
Arbeitsleben, demographische rWandel**

Changes in the operational environment

1. Economical changes caused by the globalisation
2. Technological development
3. Changes in work life
4. Demographic changes as part of social and society structure changes

1. Economical changes caused by the globalisation

- Liberalisation of the markets
- Free mobility of capital and labour force
 - fusions and acquisitions
- Increasing international competition
 - price competition
- Network economy
 - supplier relations
- Increasing quality and price awareness of the customers
- Increasing speed demands for R&D and market entry

2. Technological development

- Fast / real-time communication
- Increased importance of knowledge creation
- 24/7 society
- Mixing of the work and leisure time
- Boundless work
 - temporal, spatial and physical
- Physical hindrances of business are dissolving
 - Changes in logistics
- Constant change and development of technological solutions
- Increasing automation, human being is released to other activities

3. Changes in work life

- uncertain employment, increase in fixed-term contracts
- working in different offices of the same organisation
- mobile jobs are increasing
- work life fragmentation: outsourcing and sub-contracting chains
- part-time employment increases
- changes of employers increase
- constant changes and mobility with work

4. Demographic changes as part of social and society structure changes

- Baby-boomer generations
- Decreasing fertility rate
- Increasing life-expectancy

- Dependency ratio becomes harder
- Shortage of labour force

- Younger people are fixed to the working life too late
- Education of the younger generations meets poorly the requirements of the work life
- Rush years of the young decrease wellbeing

- Employment rate of the seniors is too low
- Retirement takes place too early
- Competence losses to the organisations
- A lot of competence and tacit knowledge shifts to the third sector

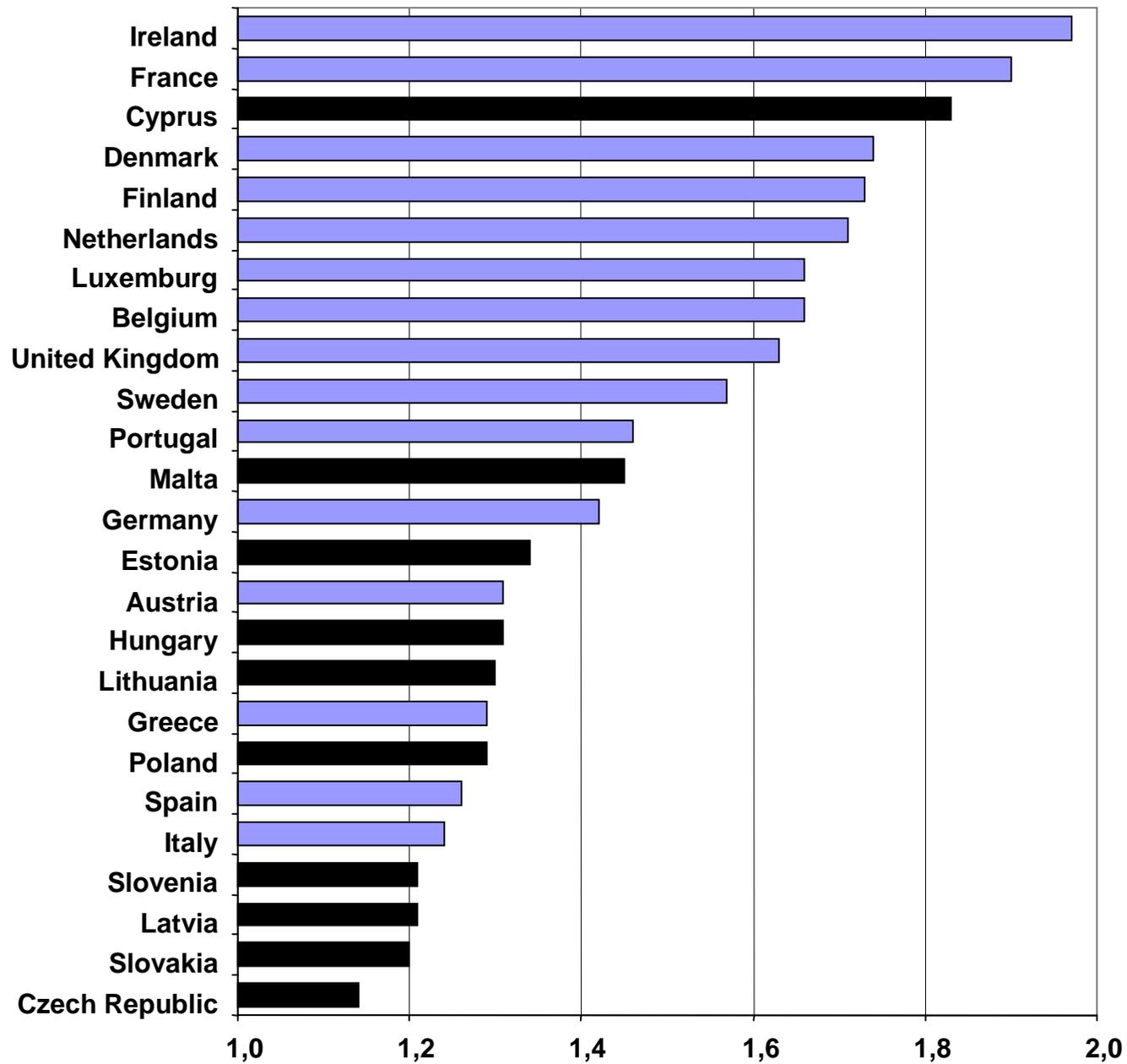
- Immigration, brain drain and multiculturalism



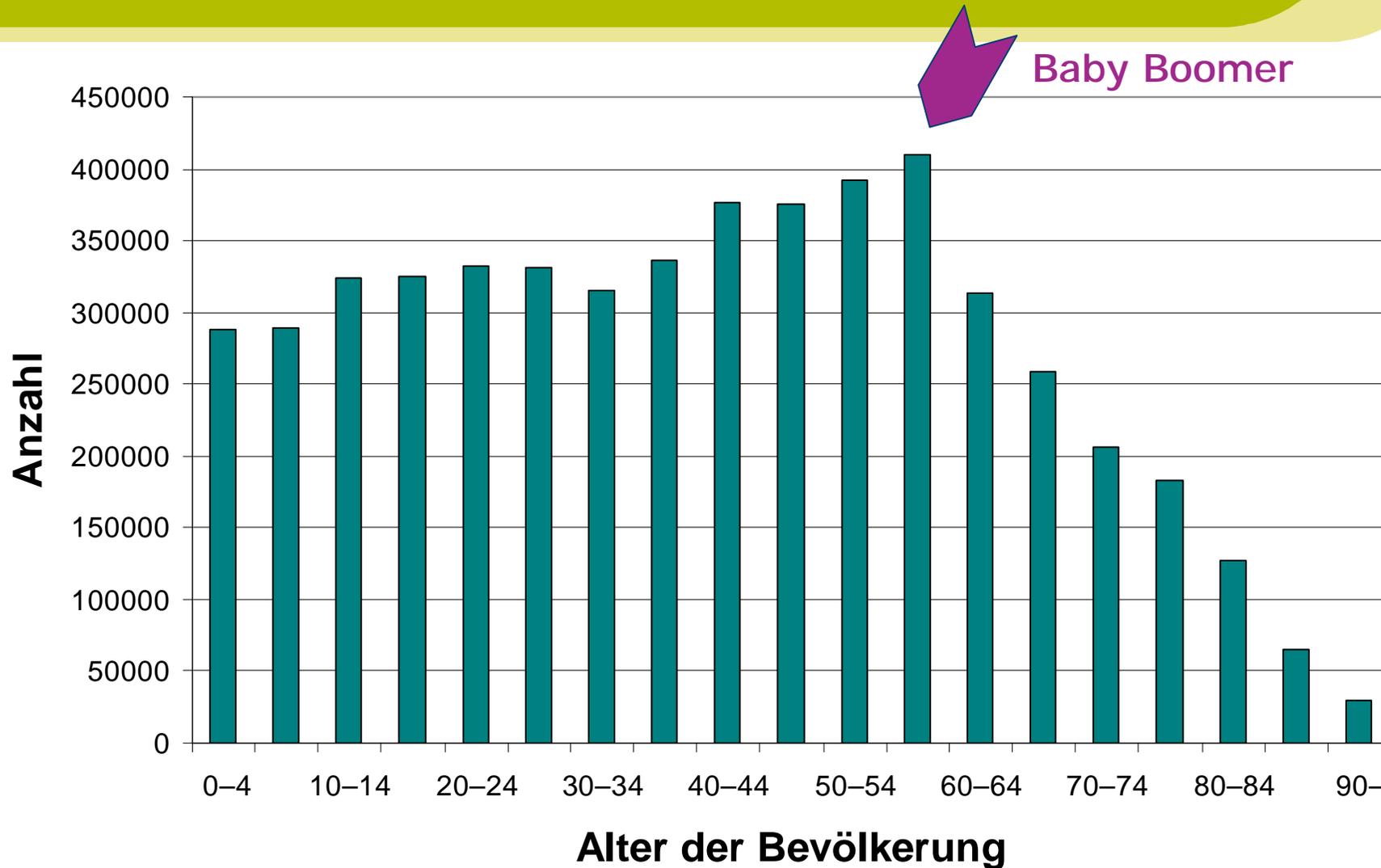
Finnish Institute of
Occupational Health

Demographische Wandel in Finnland

Total fertility rates of the EU15 and EU25 countries in 2001. (European Council, cited by Nieminen 2003)

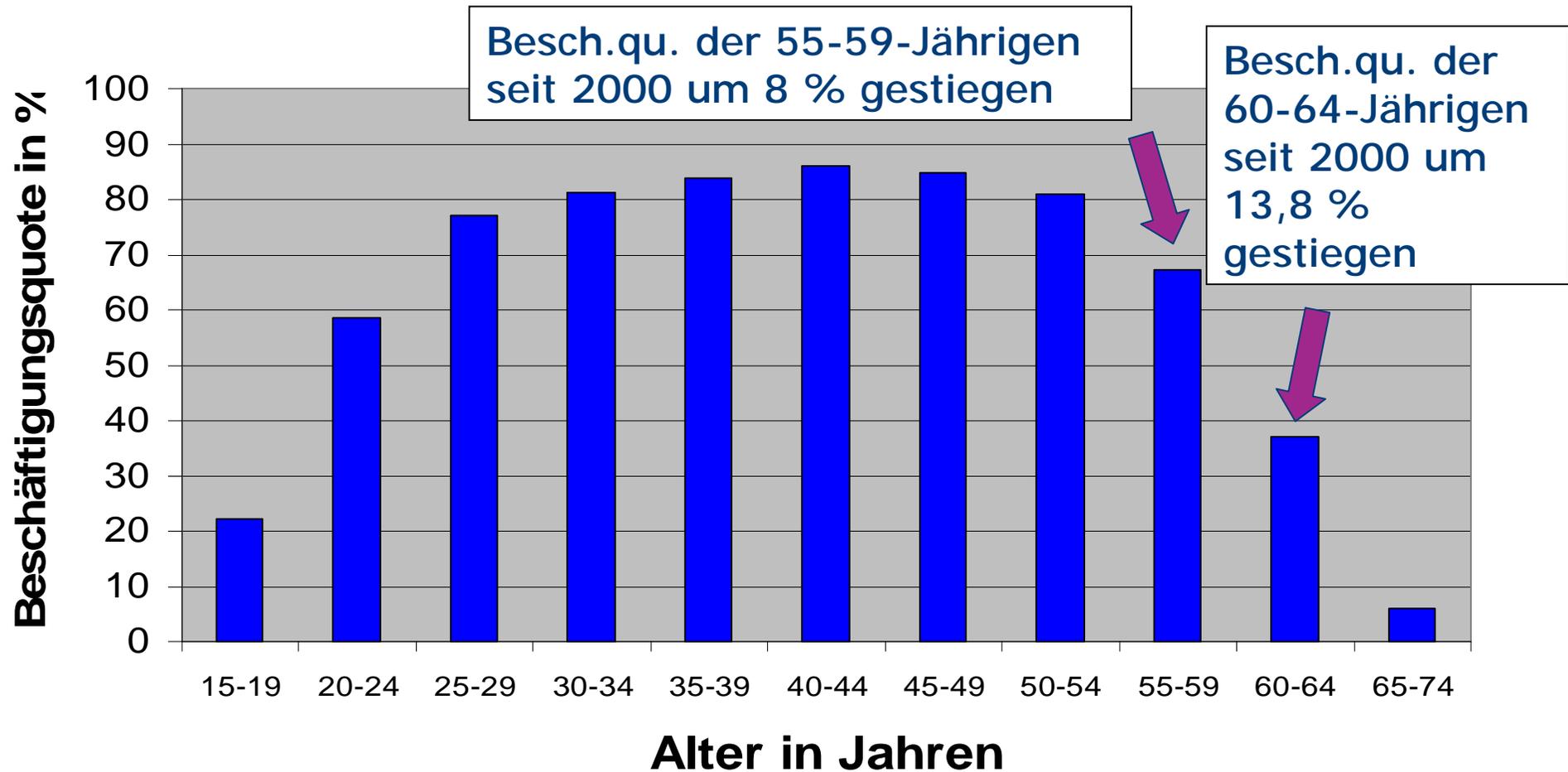


Finnische Bevölkerung in Altersgruppen, Ende 2006



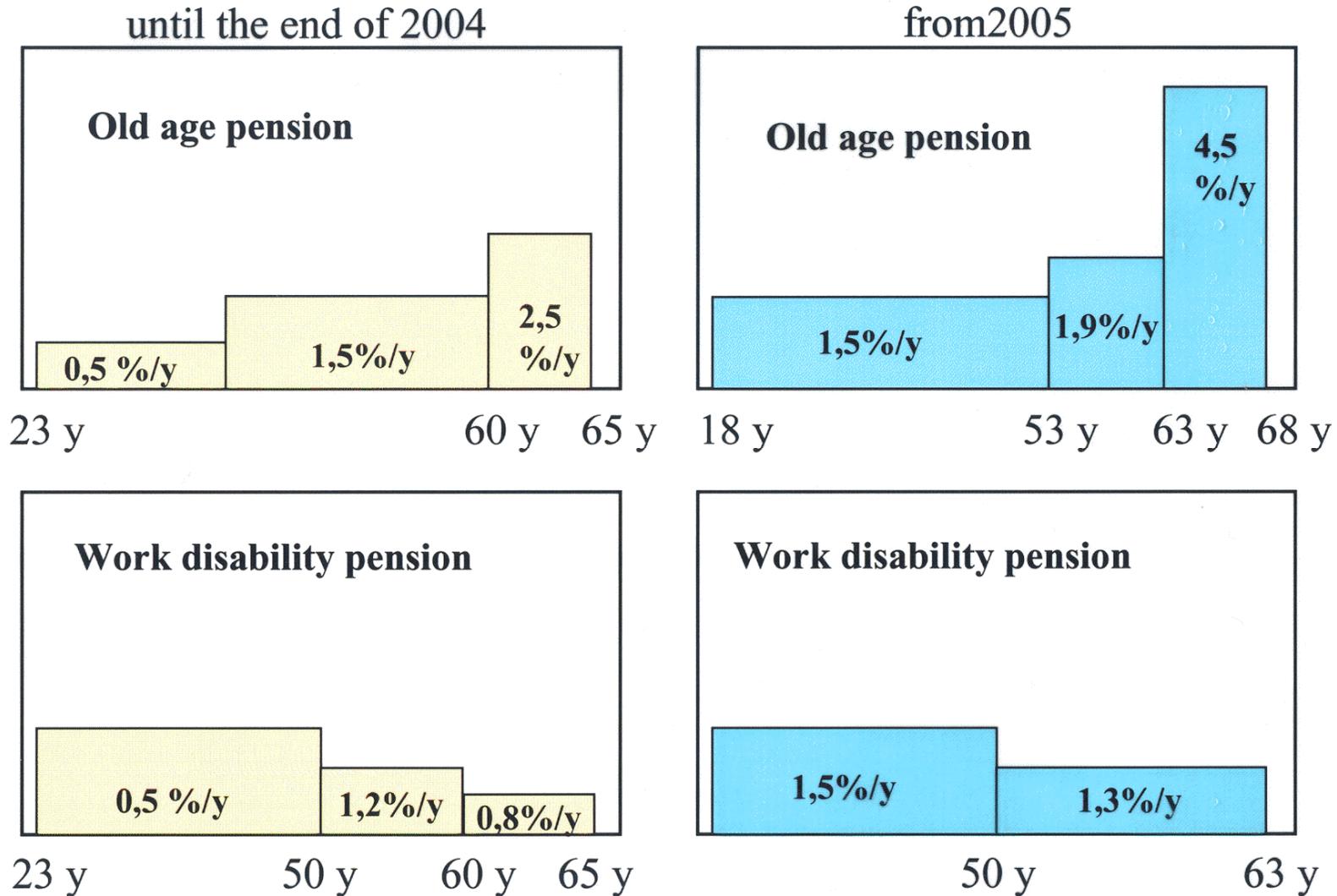
Quelle: Statistics Finland

Beschäftigungsquote im Jahr 2006

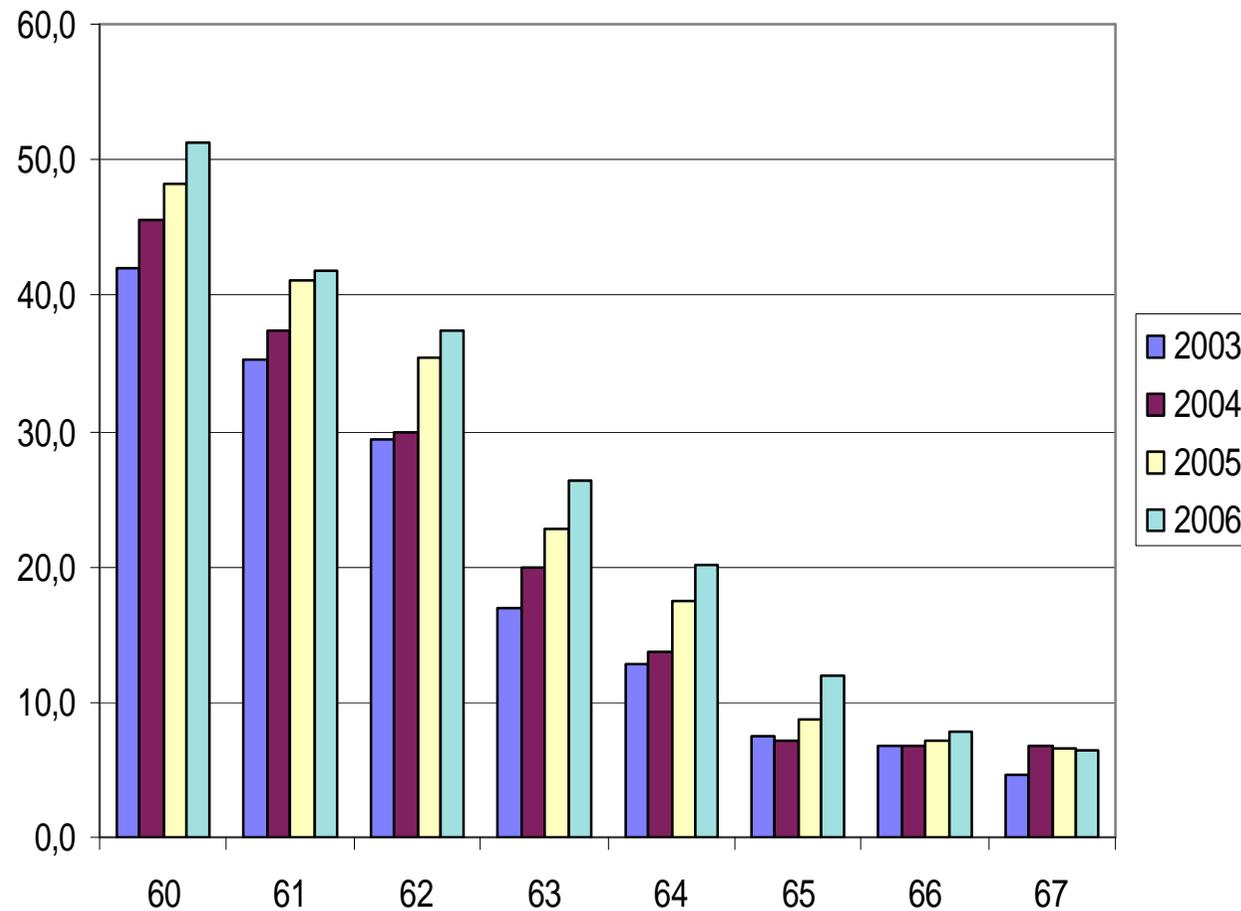


Quelle: Statistics Finland

8. Renten-Reform



Employment rates of 60 to 67-years old from 2003 to 2006 in Finland



Source: Center of Statistics, Finland

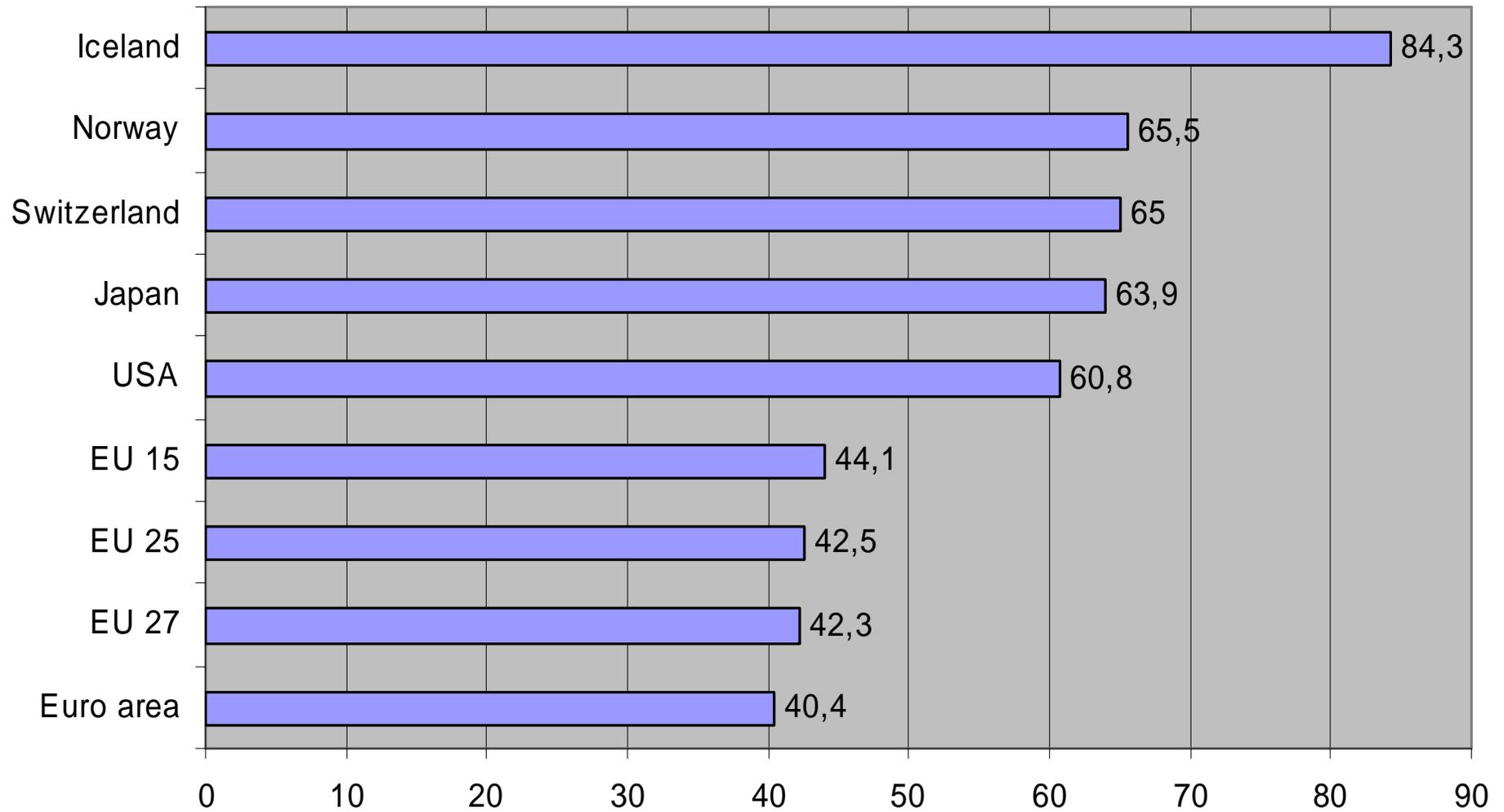


Finnish Institute of
Occupational Health

Beschäftigungsgrade der 55-64-jährigen

Europäische Union vs. andere Länder

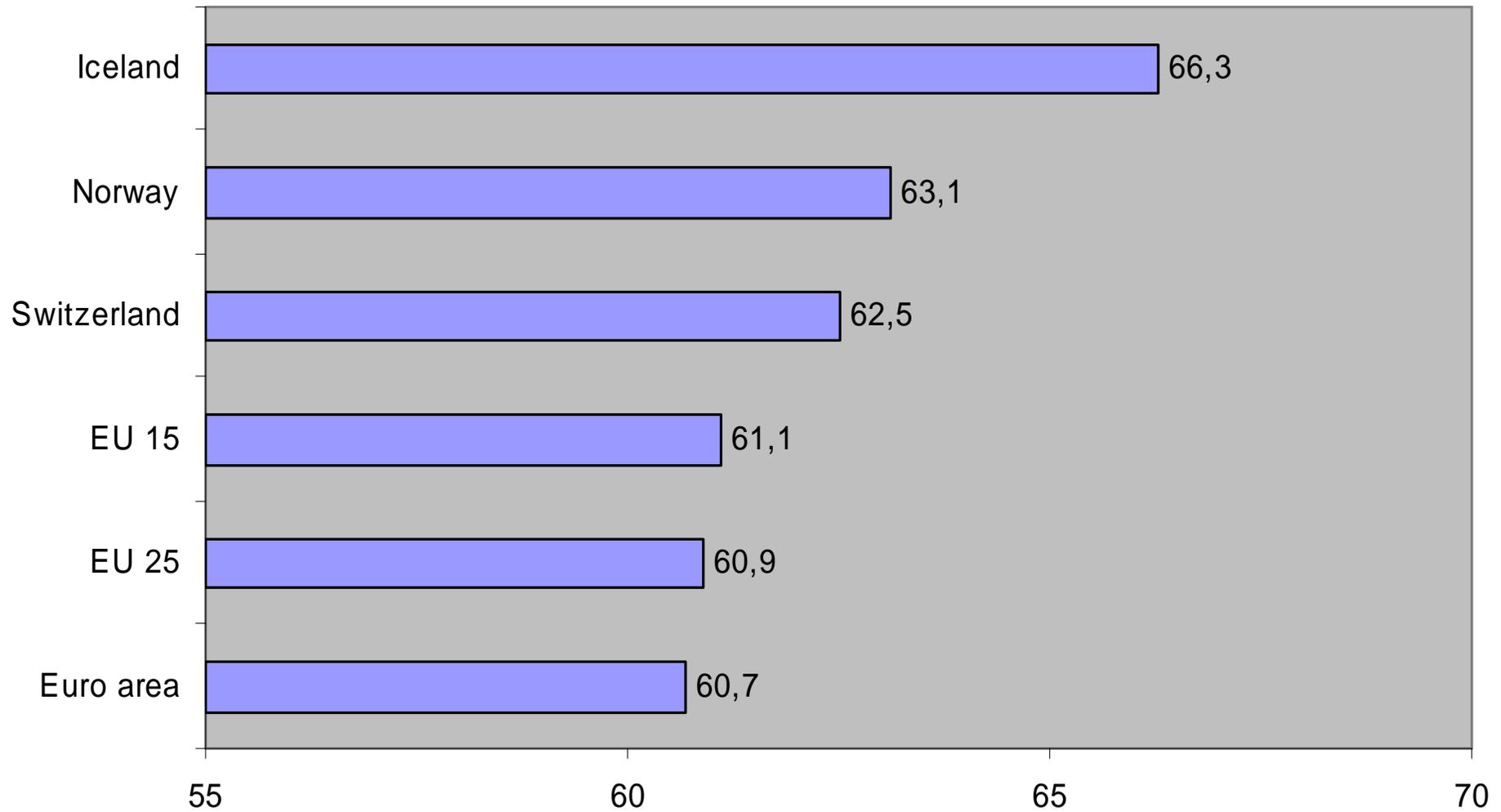
Employment rate %, 2005



Herausforderung: Erhöhung der Beschäftigungsraten Älterer weltweit

- Nur in 15 Ländern weltweit über 50 % der älteren MitarbeiterInnen (55-64 J) sind im Arbeitsleben
- Niedrige Beschäftigungsraten bedeuten niedrigere Produktivität
- EU-Länder verlieren ca. 20 % Produktivität im Vergleich zu Asien und USA, weil das Erfahrungswissen der Älteren nicht zur Verfügung steht

Average exit age from the labour force





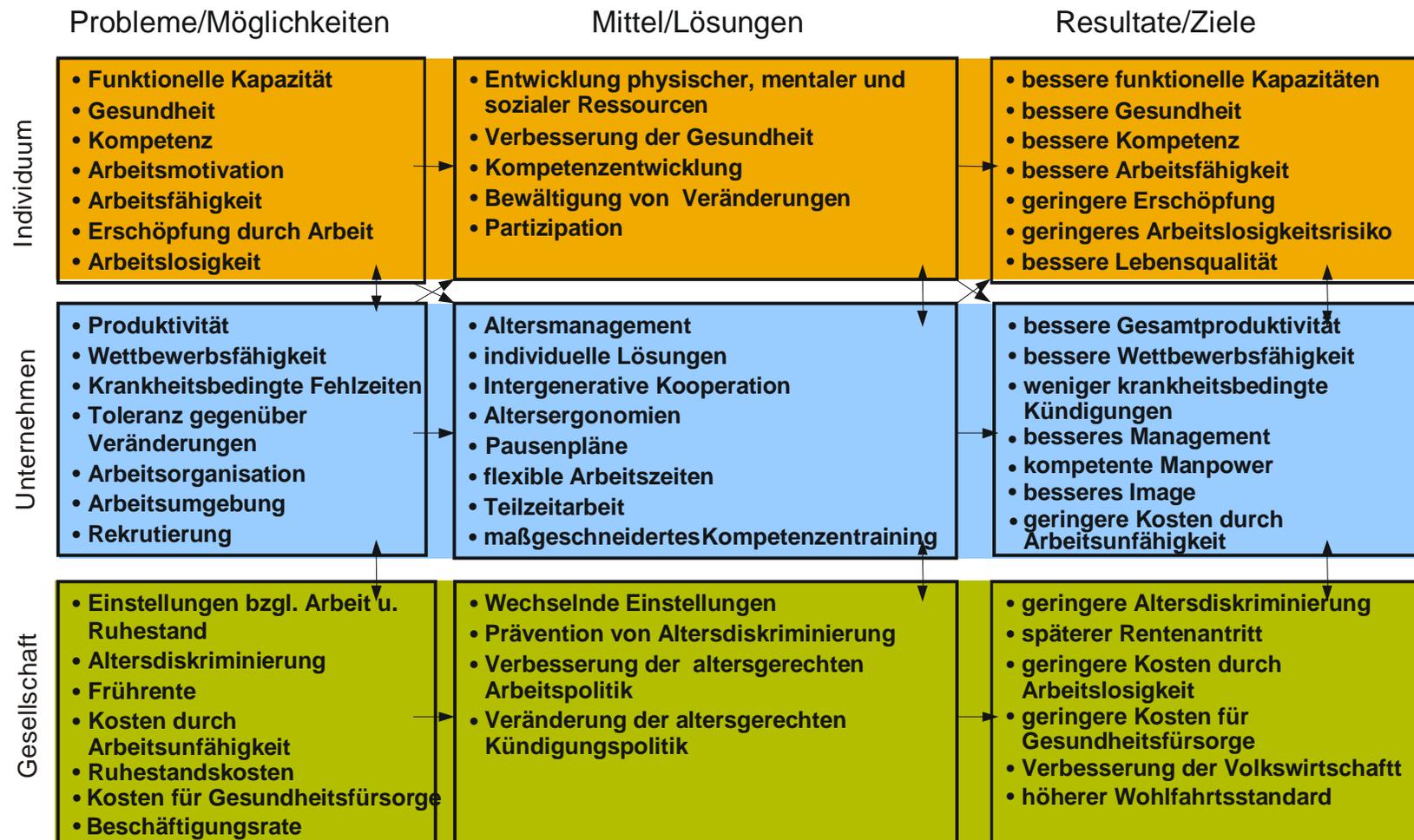
Finnish Institute of
Occupational Health

Konzepte und Lösungsmodelle für ein längeres Arbeitsleben

Soziale Innovationen für ein längeres und besseres Arbeitsleben

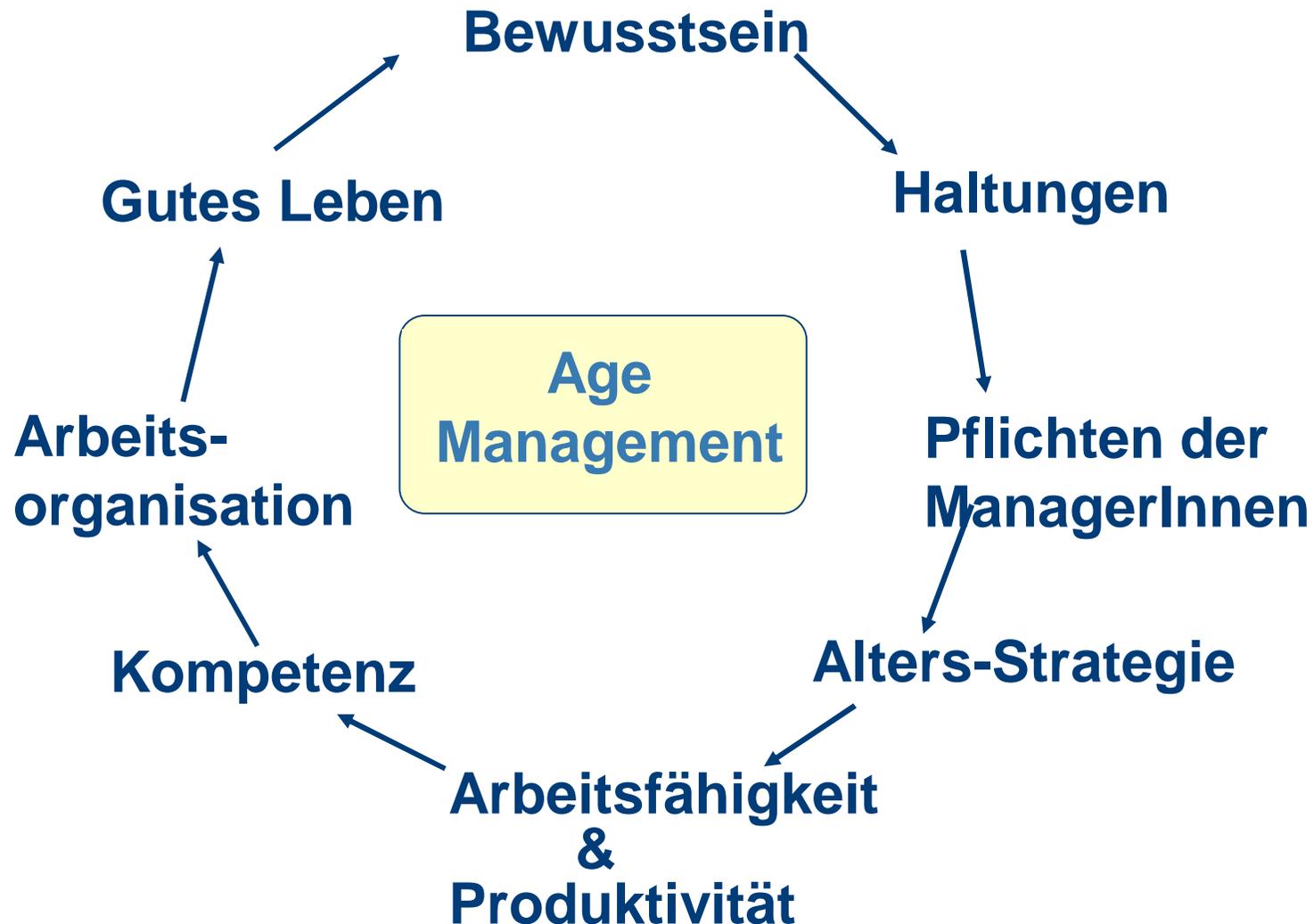
- Alters- Management
- Beschäftigungsfähigkeit
- Arbeitsfähigkeit
- Förderung der Arbeitsfähigkeit
- Age Management Coaching

Ebenen des Age Managements



Quelle: Ilmarinen 1999:13

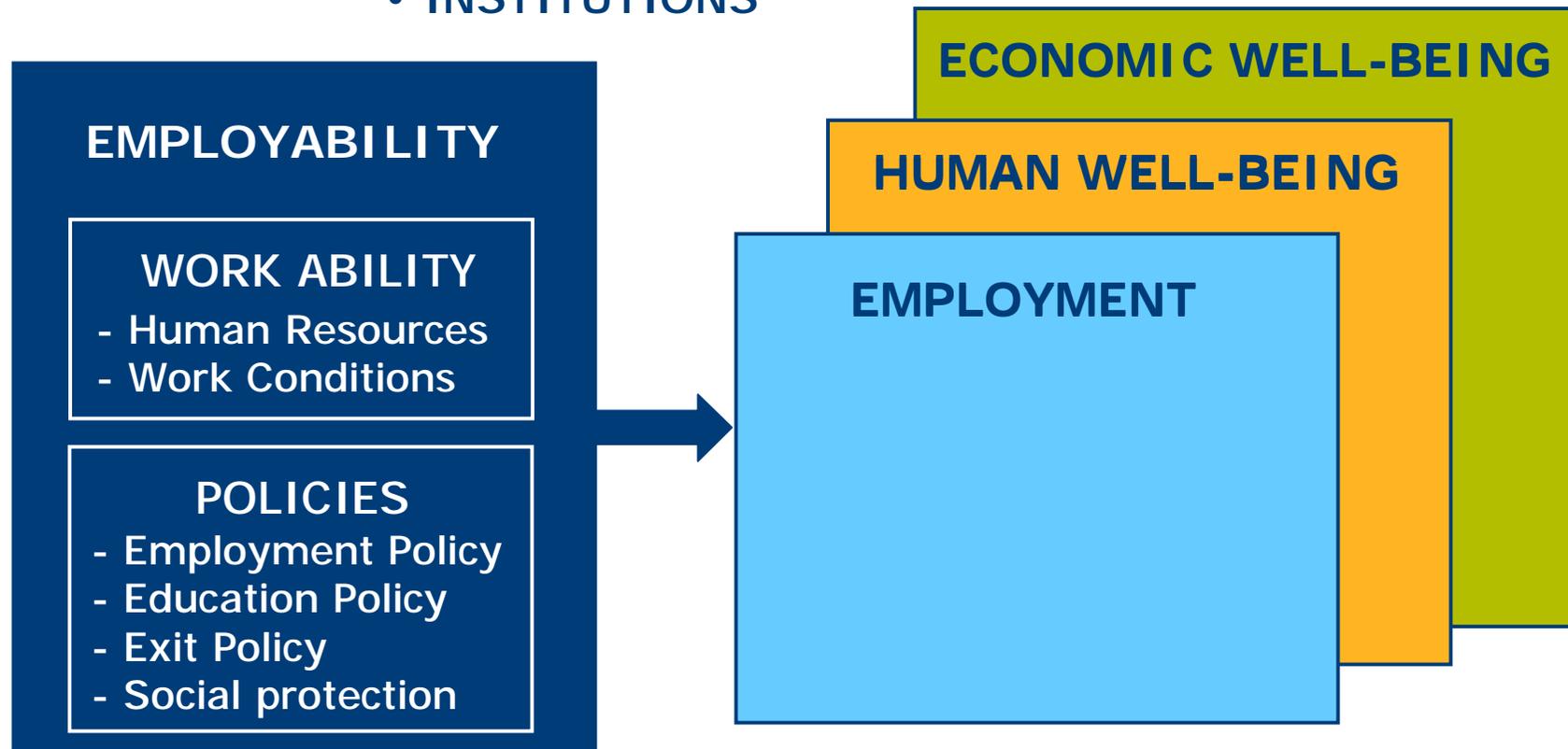
Generationen Management: Visionen



Beschäftigungsfähigkeit (Employability)

INFRASTRUCTURE

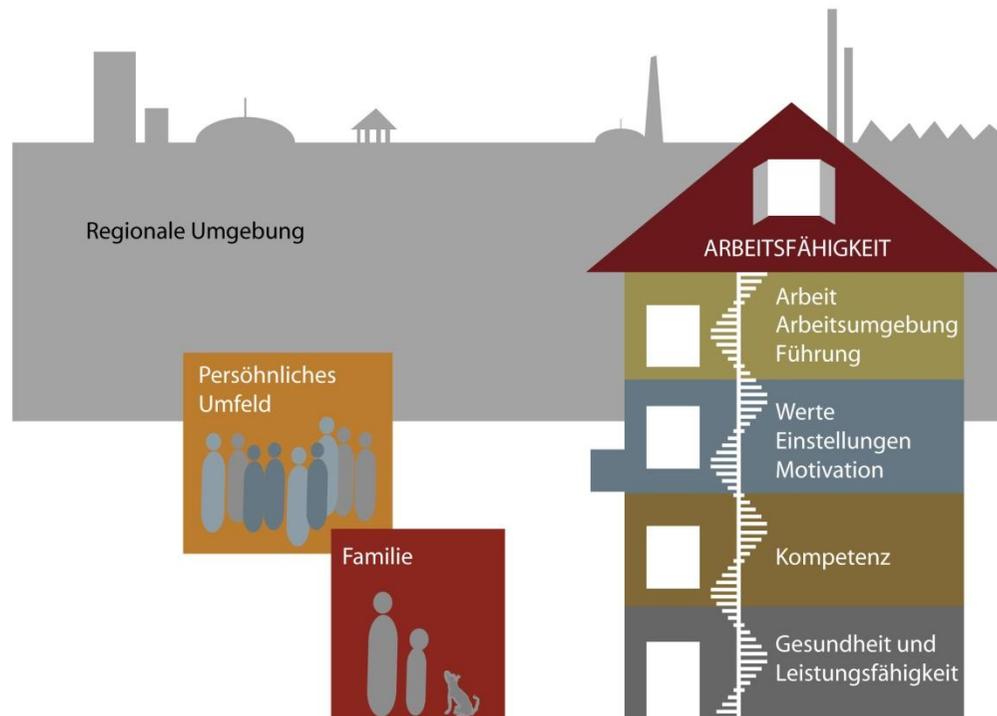
- SOCIAL/HEALTH SERVICES
- INSTITUTIONS



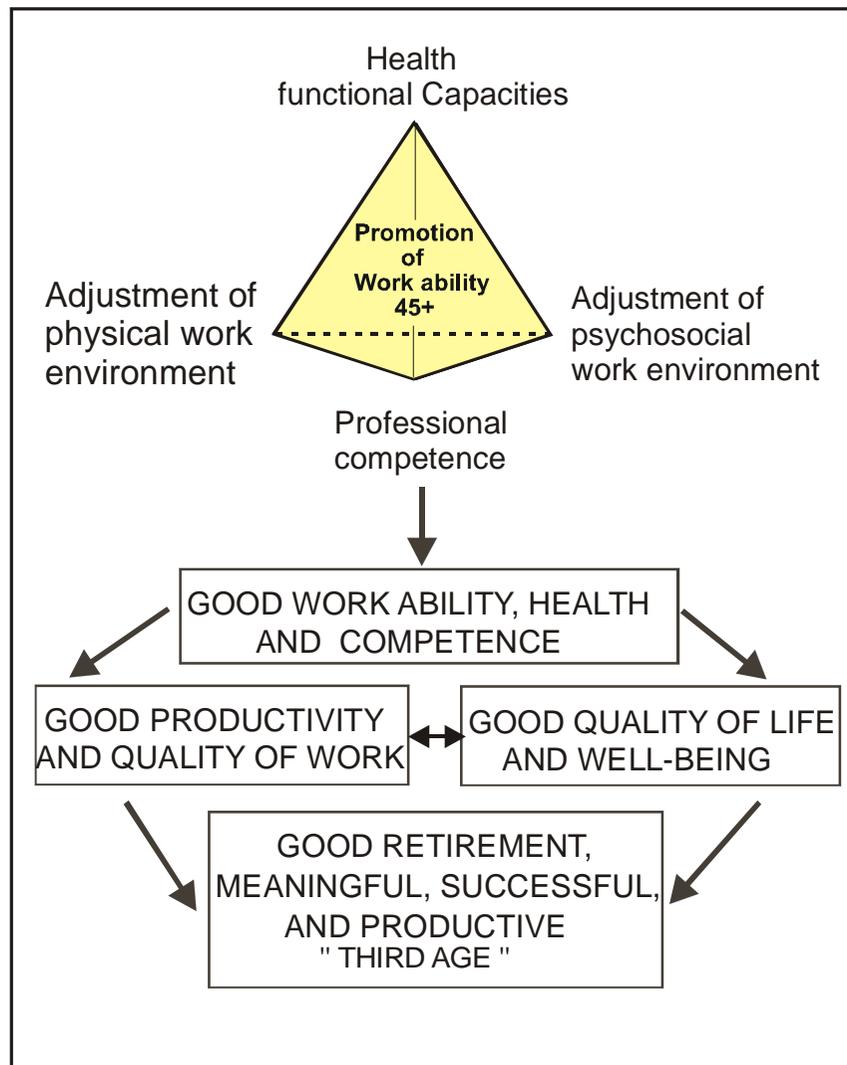
NATURAL CAPITAL, HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL

Arbeitsfähigkeit - Model

Gesellschaft: Kultur Gesetzgebung Ausbildungspolitik Sozial- und Gesundheitspolitik



- **Architekt:**
Professor
Juhani
Ilmarinen
- **Grundlage von
Forschung**
- **Dynamisches
Modell:
Wechselwirkung
zwischen den
Merkmale**





**Finnish Institute of
Occupational Health**

Age Management Training von FIOH

**3-tägiges Coaching für Vorgesetzte und
MitarbeiterInnen**

1.1 Ziele des Age Management Trainings

Erkenntnisse
zum Thema
Arbeit und Alter



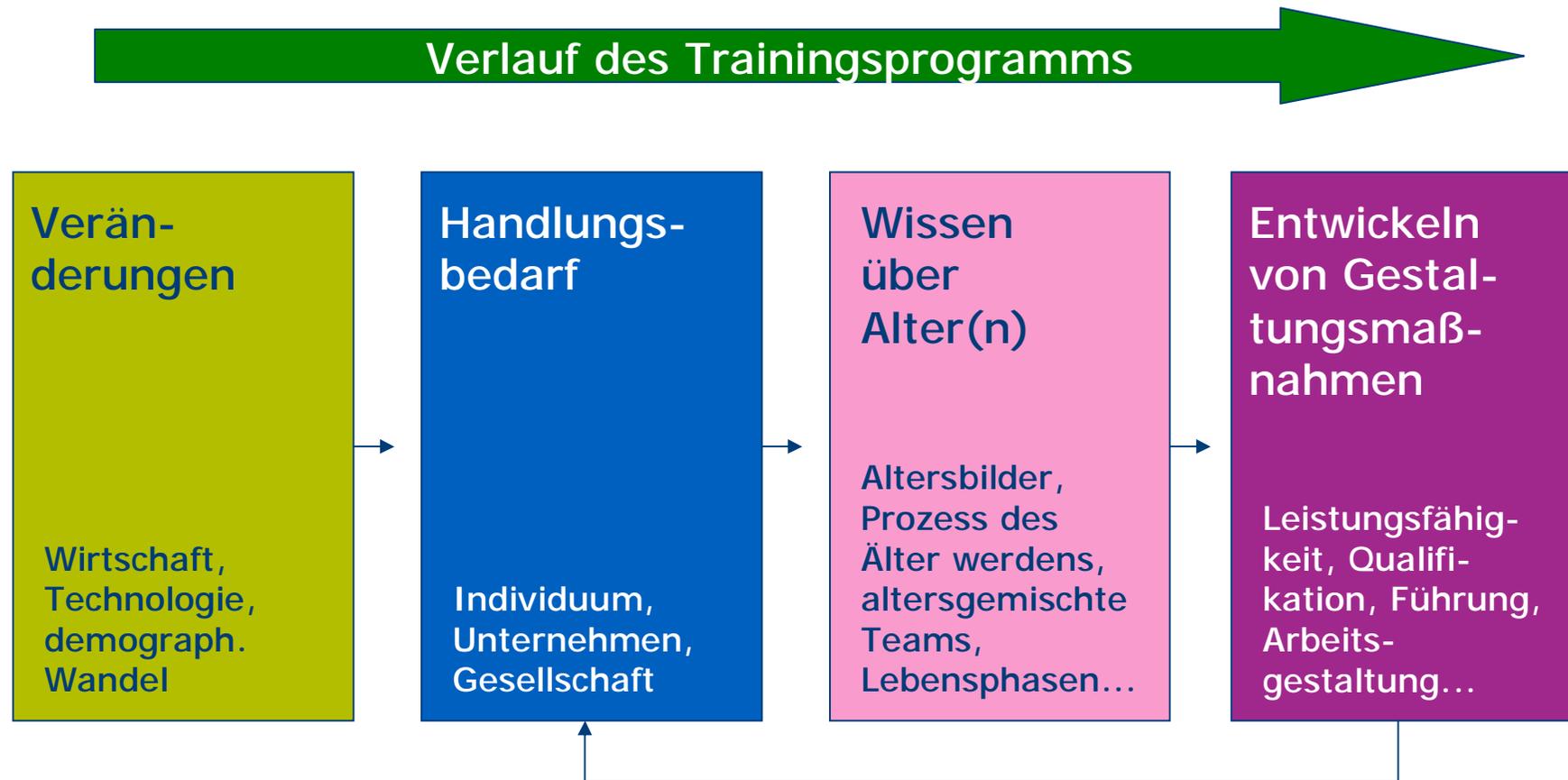
Altersrelevante
Einstellungen,
Altersbilder



Unterstützung
beim
Entwickeln von
Gestaltungs-
maßnahmen



2.1 Inhalt des Trainingsprogramm



© Työ ja Ikä



Finnish Institute of
Occupational Health

Was Vorgesetzten von Alter(n) wissen sollten

Kenntnisse gegen Mythen

Was Vorgesetzte über das Alter(n) wissen sollten

1. Altersstrukturen und die Prognose ihrer zukünftigen Entwicklung
2. Beschäftigungsquoten und Abhängigkeitsrate
3. Dimensionen des Alterns
4. Konzept des Lebenslaufes
5. Konzept der Arbeitsfähigkeit
6. Altern und Produktivität

Was Vorgesetzte über das Alter(n) wissen sollten

6. Altern und Gesundheit
7. Altern und Leistungsfähigkeit
8. Altern und Lernen
9. Altern und Arbeitsgestaltung
10. Age Management: Werkzeuge
11. Prävention von Altersdiskriminierung



Finnish Institute of
Occupational Health

Arbeitsfähigkeit und Alter

Arbeitsfähigkeits-index,
Arbeitsbewältigungs-index (ABI),
Work Ability Index (WAI)

WORK ABILITY



INDEX

Kaija Tuomi
Juhani Ilmarinen
Antti Jahkola
Lea Katajarinne
Arto Tulkki

Lea Katajarinne
Finnish Institute of Occupational Health

ICOH 2003

Work Ability Index – Sieben Dimensionen

1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit
2. Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen
3. Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten
4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten
5. Krankenstand im vergangenen Jahr
6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren
7. Psychische Leistungsreserven

1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben
(0 bedeutet dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind)

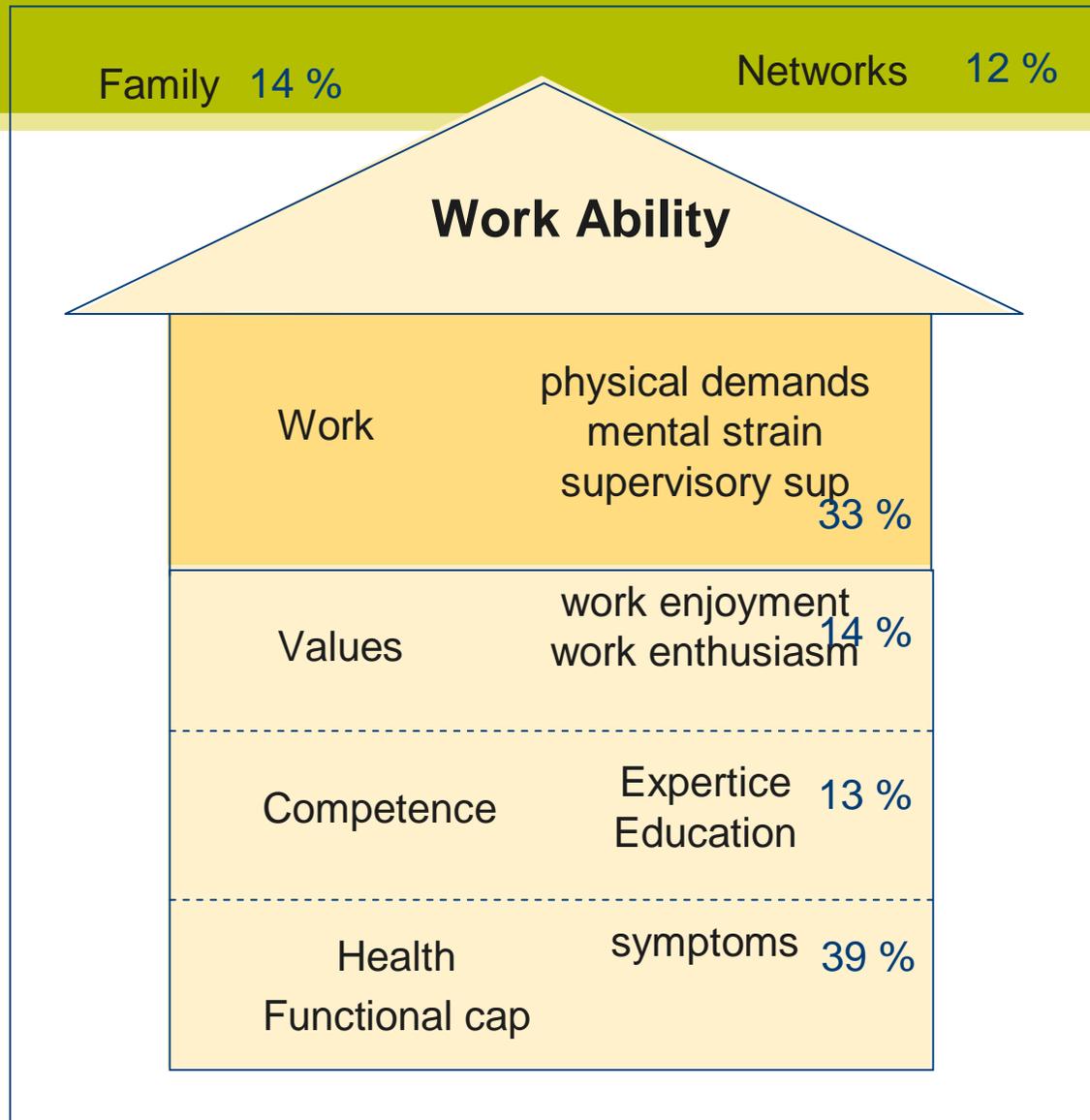
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

völlig
arbeitsunfähig

beste, je
erreichte
Arbeitsfähigkeit

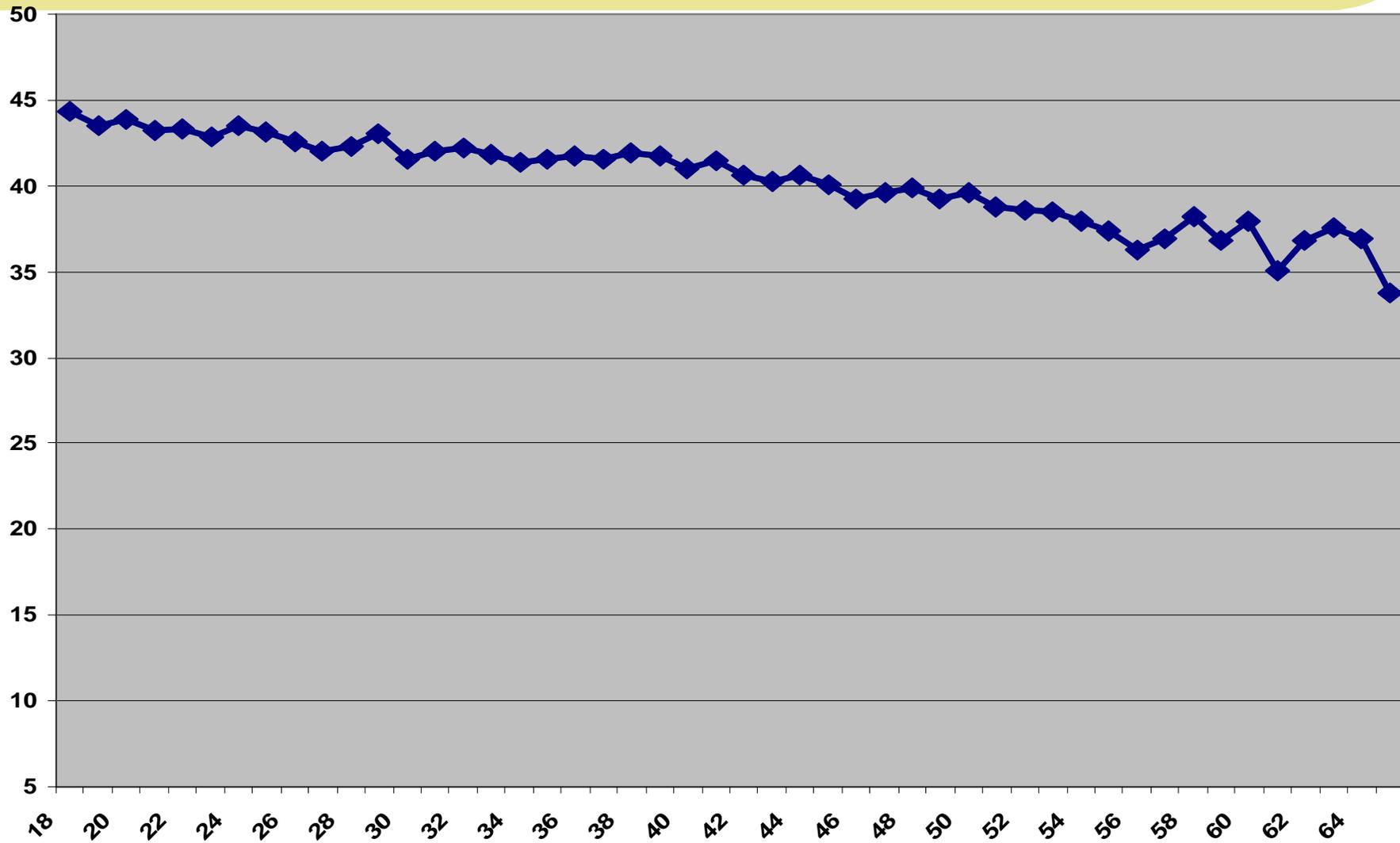
Ergebnisse des Work Ability Index

Punkte	Arbeitsfähigkeit	Ziele von zu ergreifenden Maßnahmen
7-27	schlecht	Arbeitsfähigkeit wieder herstellen
28-36	mittelmäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
37-43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
44-49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten

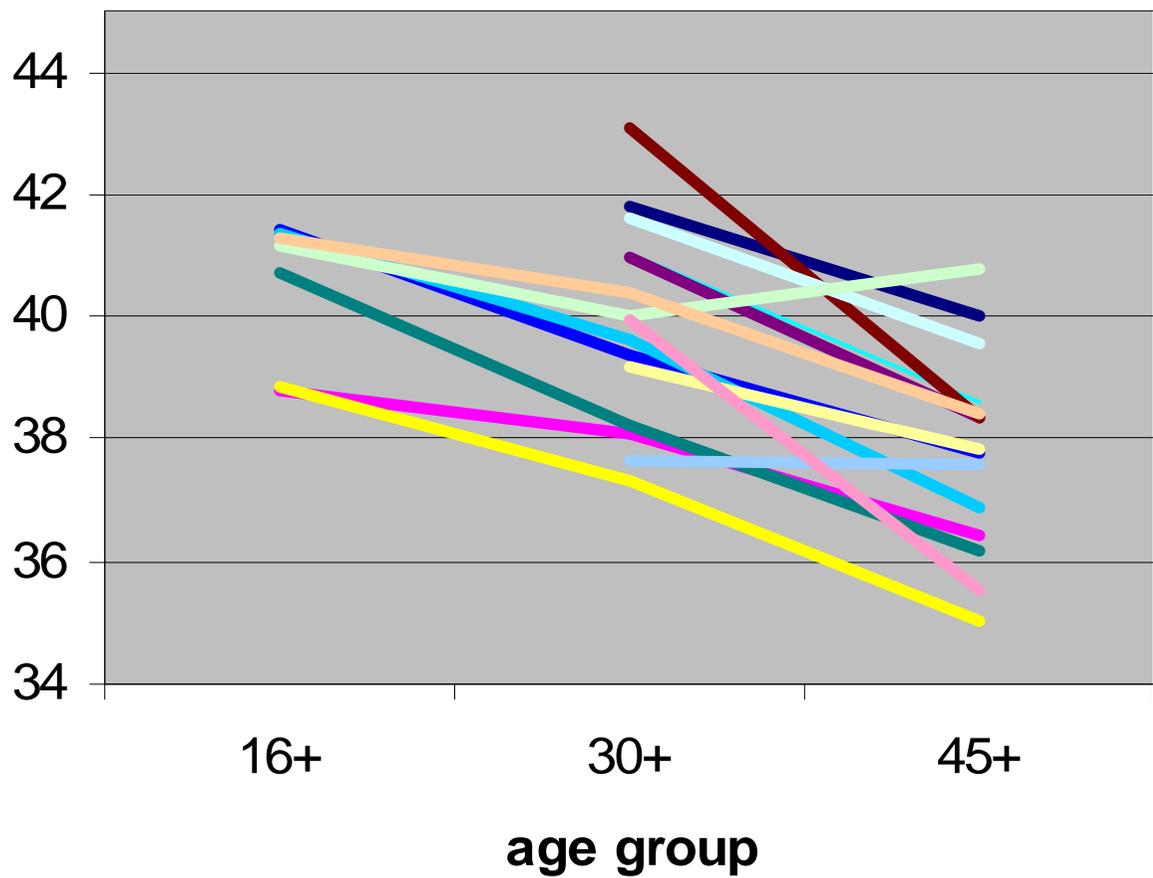


Explanatory power of the regression models for the work ability, 30–64-years

Mittlere Arbeitsfähigkeit mit dem Alter in Finnland

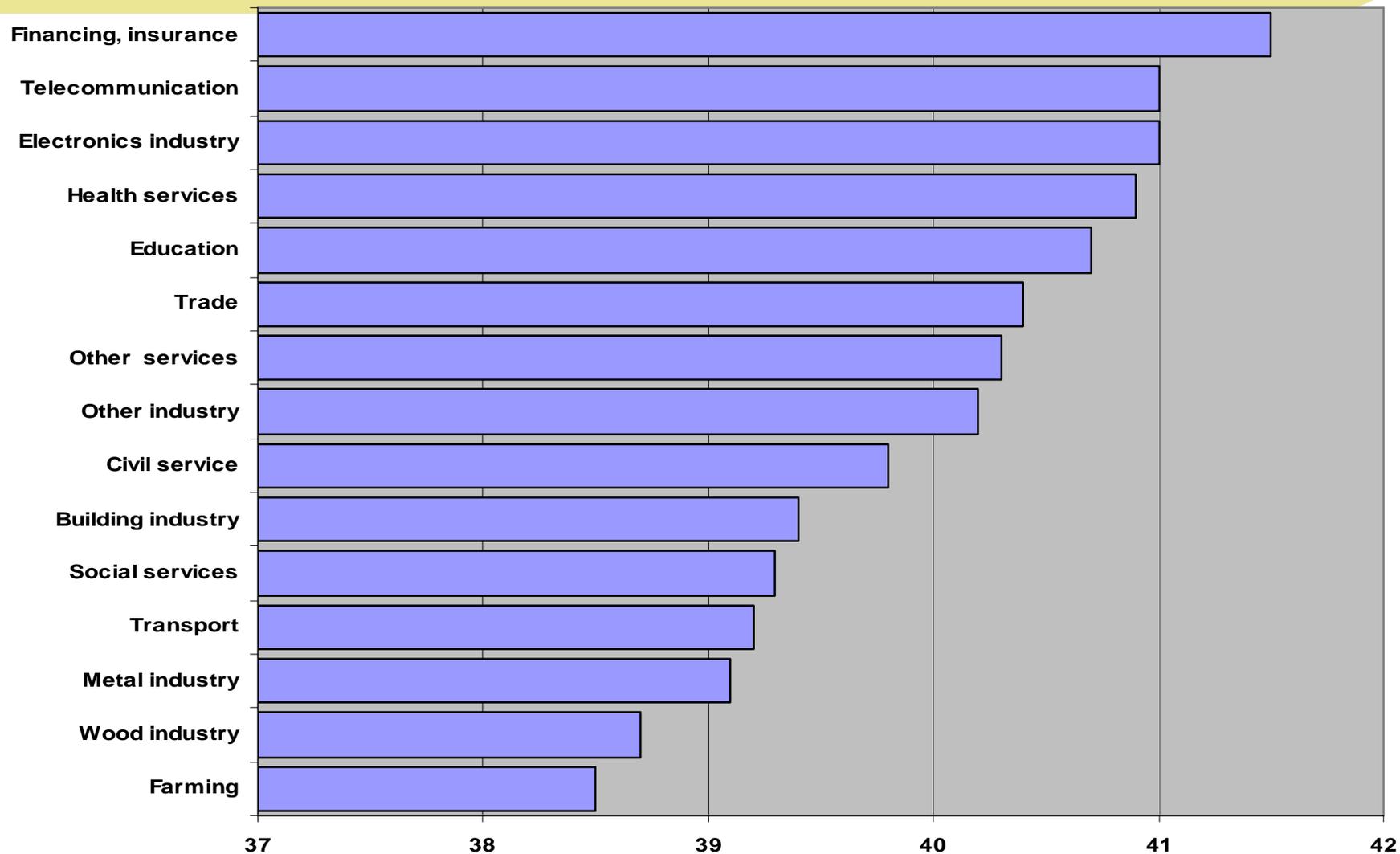


Work Ability Index (WAI) in Berufsgruppen mit dem Alter (7-49)

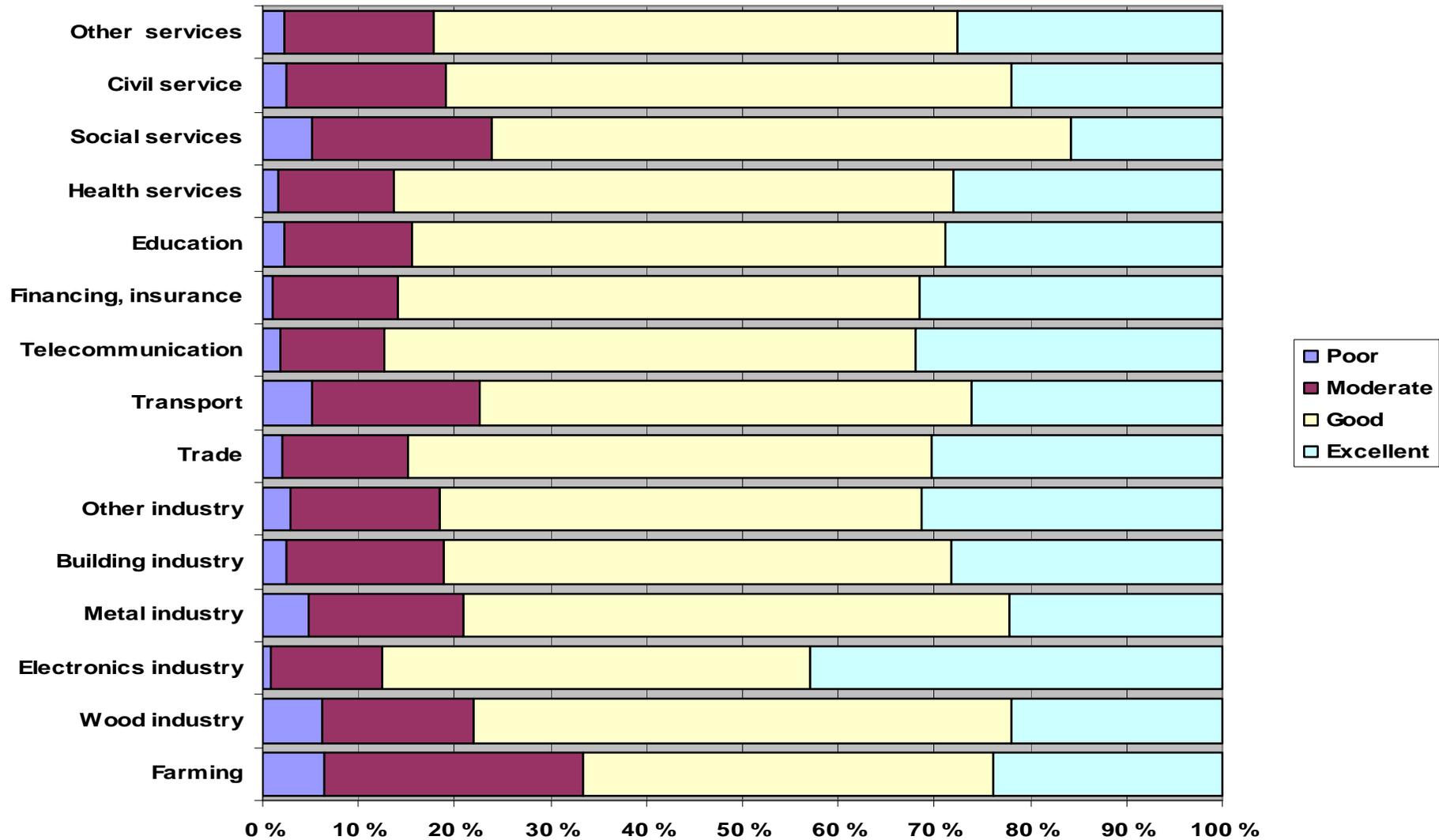


- physician
- registered nurse
- nursing aid
- protestant priest
- catholic priest
- other academic
- administration, low
- administration, med.
- Firemen
- administration, high
- Kindergarten teacher
- social worker
- manual worker
- teacher
- leaders, engineers
- others

Average Work Ability Index by industrial branch. Adjusted by gender and age, (n=3704)

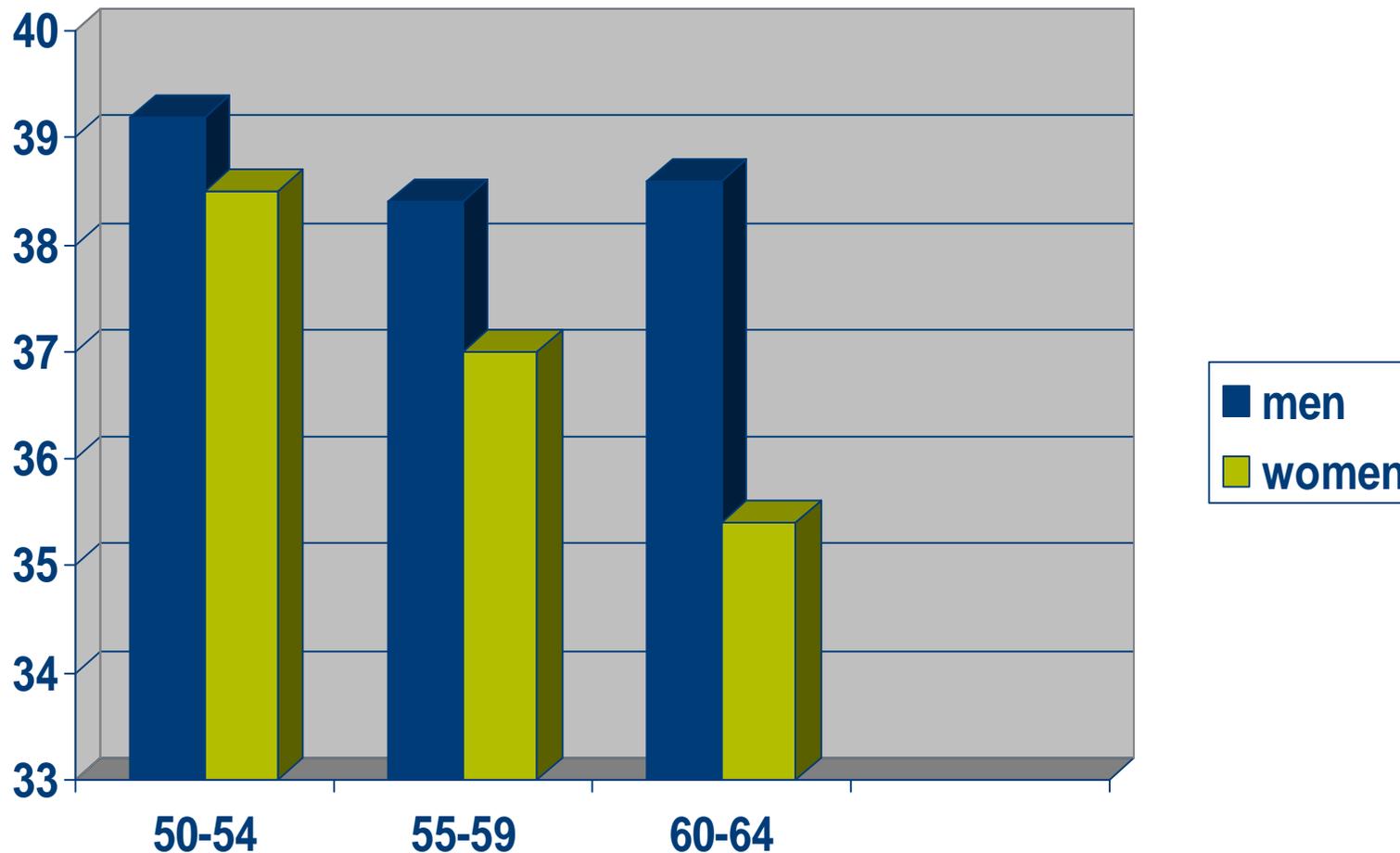


Work Ability Index classes by industrial branch, (n=3704)

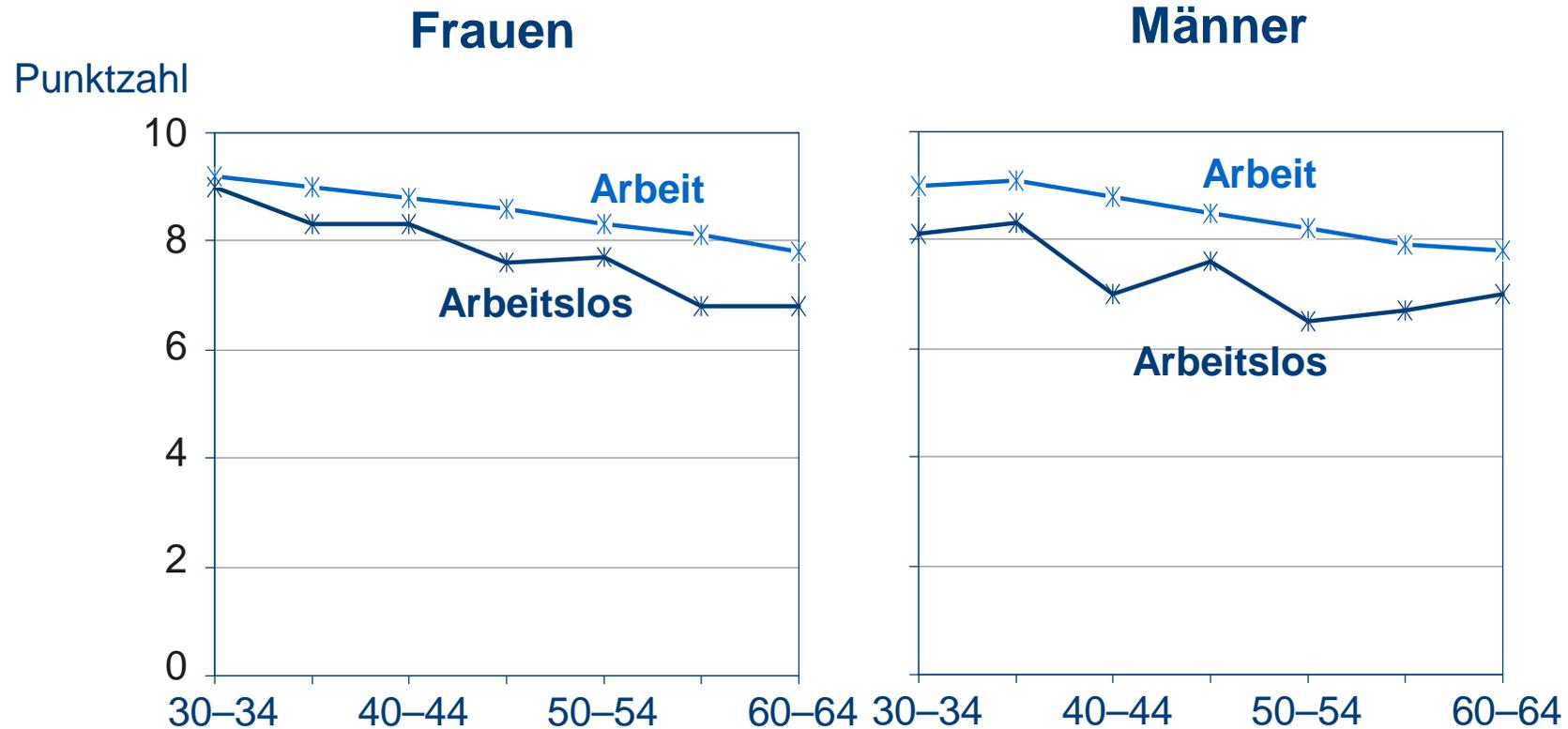


Work ability index (7-49) among working men and women by older age groups

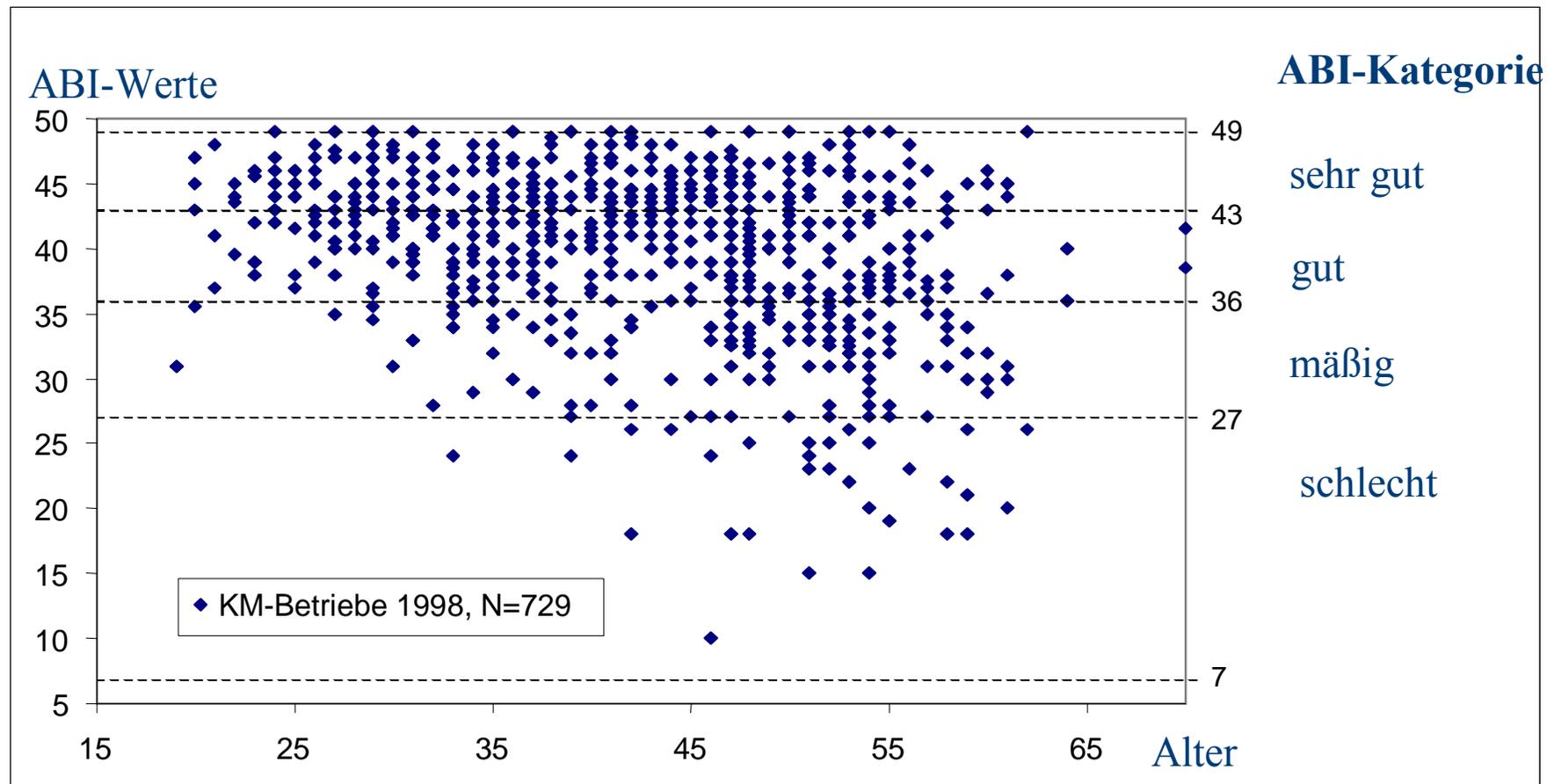
Gould and Polvinen, 2006



Arbeitsfähigkeit (Merkmal 1, von 0-10), nach Arbeitsstatus und Alter



Arbeitsbewältigungs-Index (ABI), Work Ability Index (WAI)



Unternehmen X

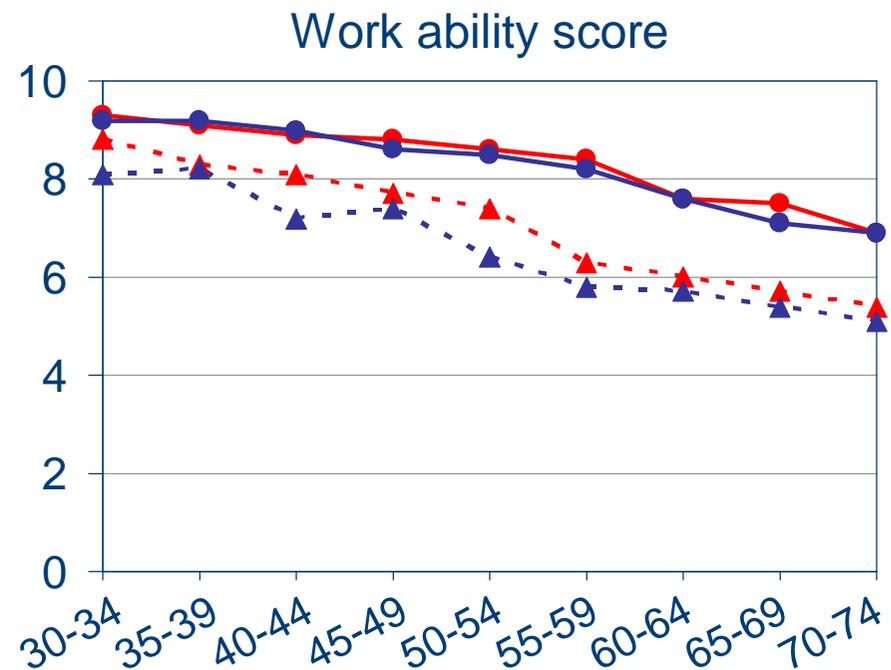
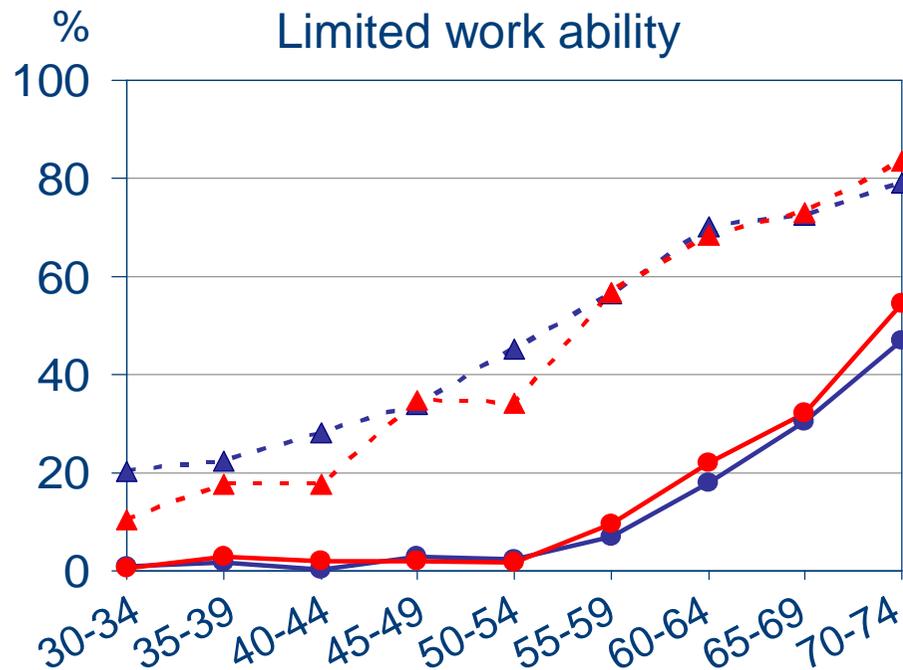
<i>ABI-Kategorie</i>	Arbeitsunfähigkeit pro Jahr/Person	Krankenstandskosten pro Jahr/Person
<i>schlecht</i>	7.086 €	3.571 €
<i>mäßig</i>	3.000 €	1.257 €
<i>gut</i>	1.557 €	643 €
<i>Sehr gut</i>	857 €	200 €

ABI als Hilfsmittel im Betrieb

- Frühindikator für vorzeitigen Berufsausstieg
- zeigt an, wo Handlungsbedarf besteht
- initiiert die Durchführung von präventiven Massnahmen
- kann den Erfolg von Massnahmen messbar machen
- ist ein sinnvolles Instrument für betriebsärztliche Betreuung und betriebliche Gesundheitsförderung
- kann die Debatte zum Thema Arbeit und Alter initiieren und fördern



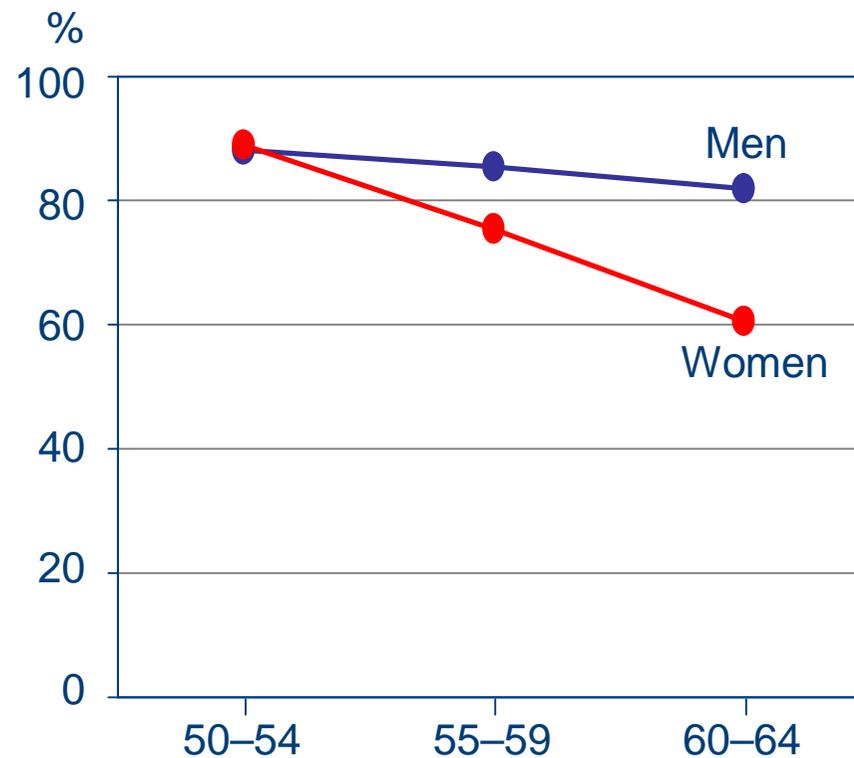
Proportion (%) of those with limited work ability and the mean work ability score for those chronically ill and those with no chronic illness



Chronically ill
 ---▲--- Women
 ---▲--- Men

Not chronically ill
 —●— Women
 —●— Men

Proportion (%) of those who believed their health would allow them to continue to work in their current job for 2 more years among employed 50- to 64-year-olds





Finnish Institute of
Occupational Health

Förderung der Arbeitsfähigkeit

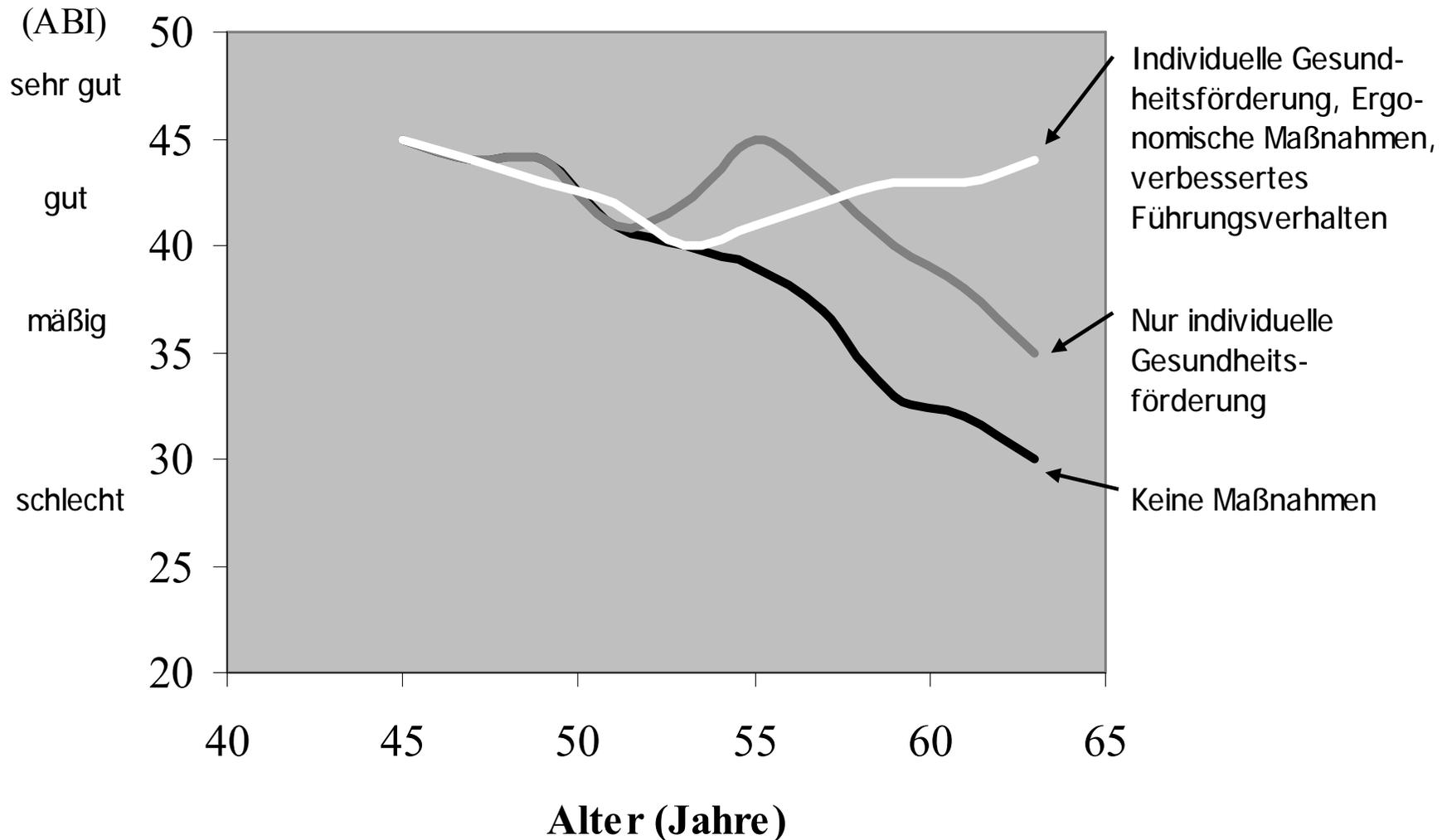
Logistisches Modell für die Verbesserung von Arbeitsfähigkeit

Evaluation des FIOH-Programmes FINAGE - „Respect for the ageing“ (1990-1996), Altersgruppe 51-62 Jahre, Längsschnittstudie mit über 6000 Personen

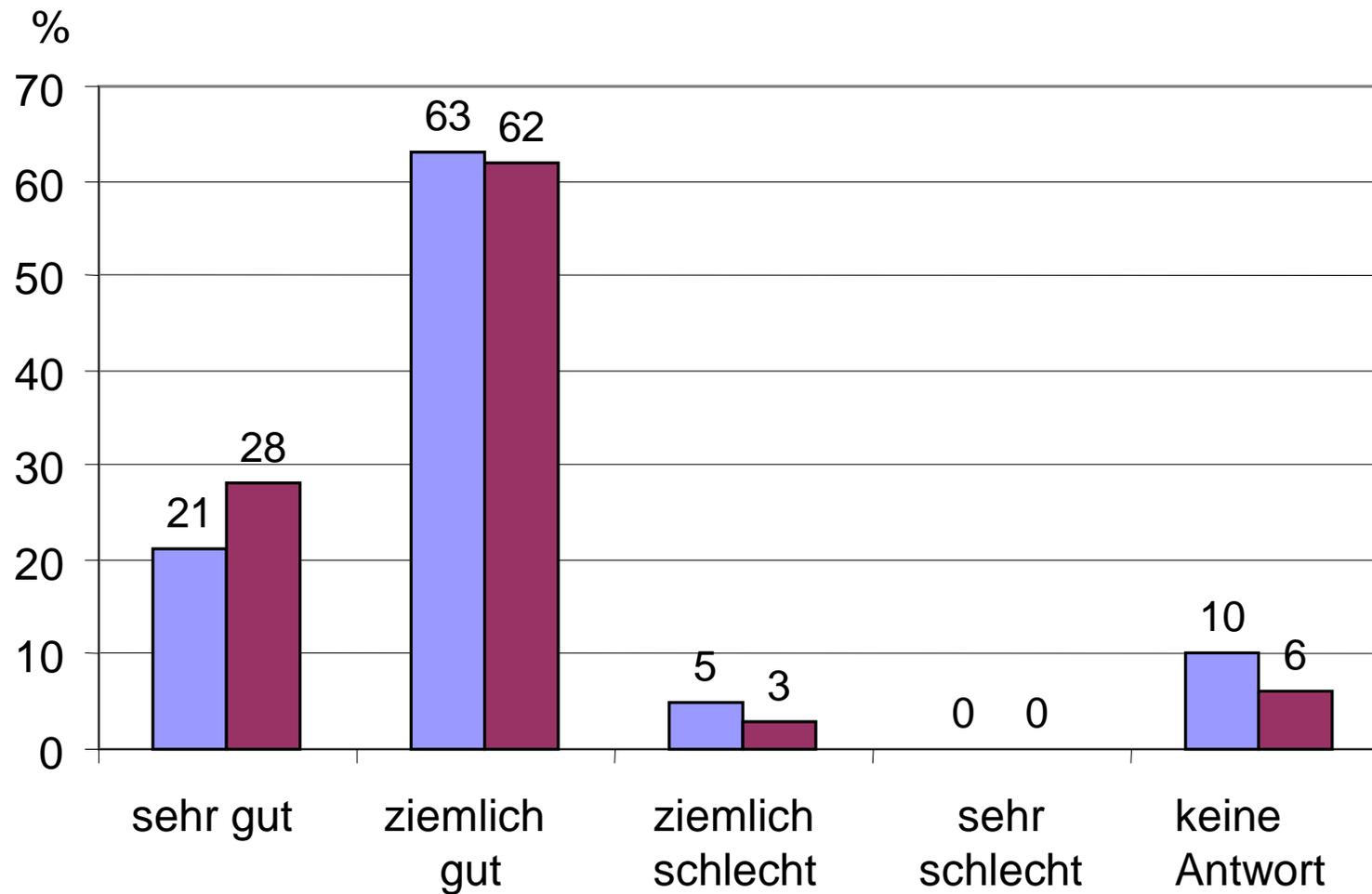
VERBESSERUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT	VERSCHLECHTERUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT
<p>Verbesserte Einstellung der Vorgesetzten gegenüber älter werdenden Mitarbeitern (OR 3.6, CI 1.8-7.2)</p> <p>Verringerung wiederholender Bewegungen am Arbeitsplatz (OR 2.1, CI 1.0-3.4)</p> <p>Verstärkte körperliche Aktivitäten in der Freizeit (OR 1.8, CI 1.0-3.5)</p>	<p>Verringerte Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeit (OR 2.4, CI 1.4-4.3)</p> <p>Schlechte Arbeitsräume (OR 1.6, CI 1.0-2.6)</p> <p>Vermehrtes Stehen am Arbeitsplatz (OR 1.7, CI 1.0-2.9)</p> <p>Verringerte körperlichen Aktivität in der Freizeit (OR 1.8, CI 1.2-2.8)</p>

Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen - modifiziert von Dr. Richenhagen

Arbeitsfähigkeit



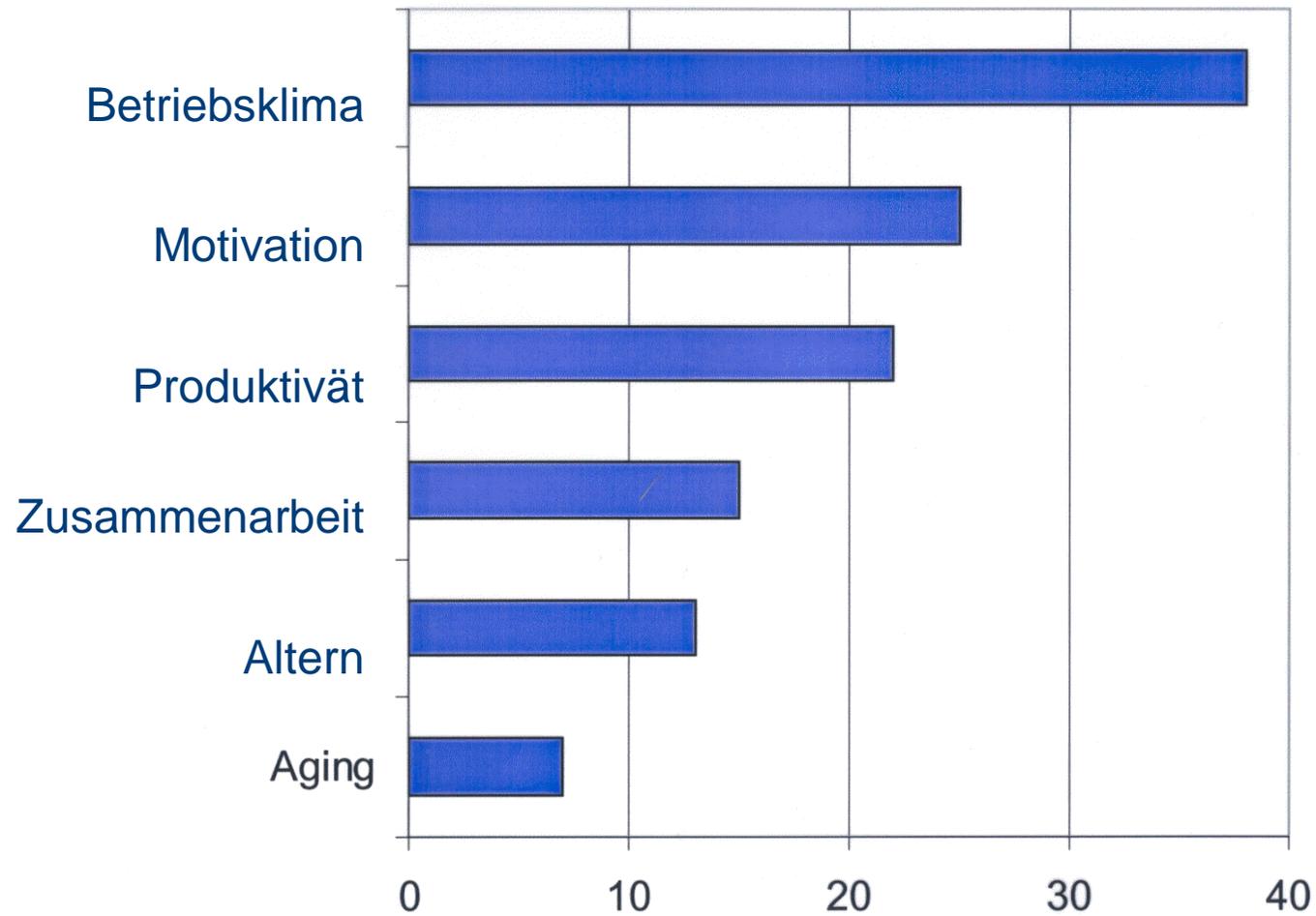
Die Erfolge der Förderung der Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit entsprechen den Kosten (Arbeitgeber) 1998 und 2001



Ergebnisse der Förderung der Arbeitsfähigkeit aus Sicht der UnternehmerInnen

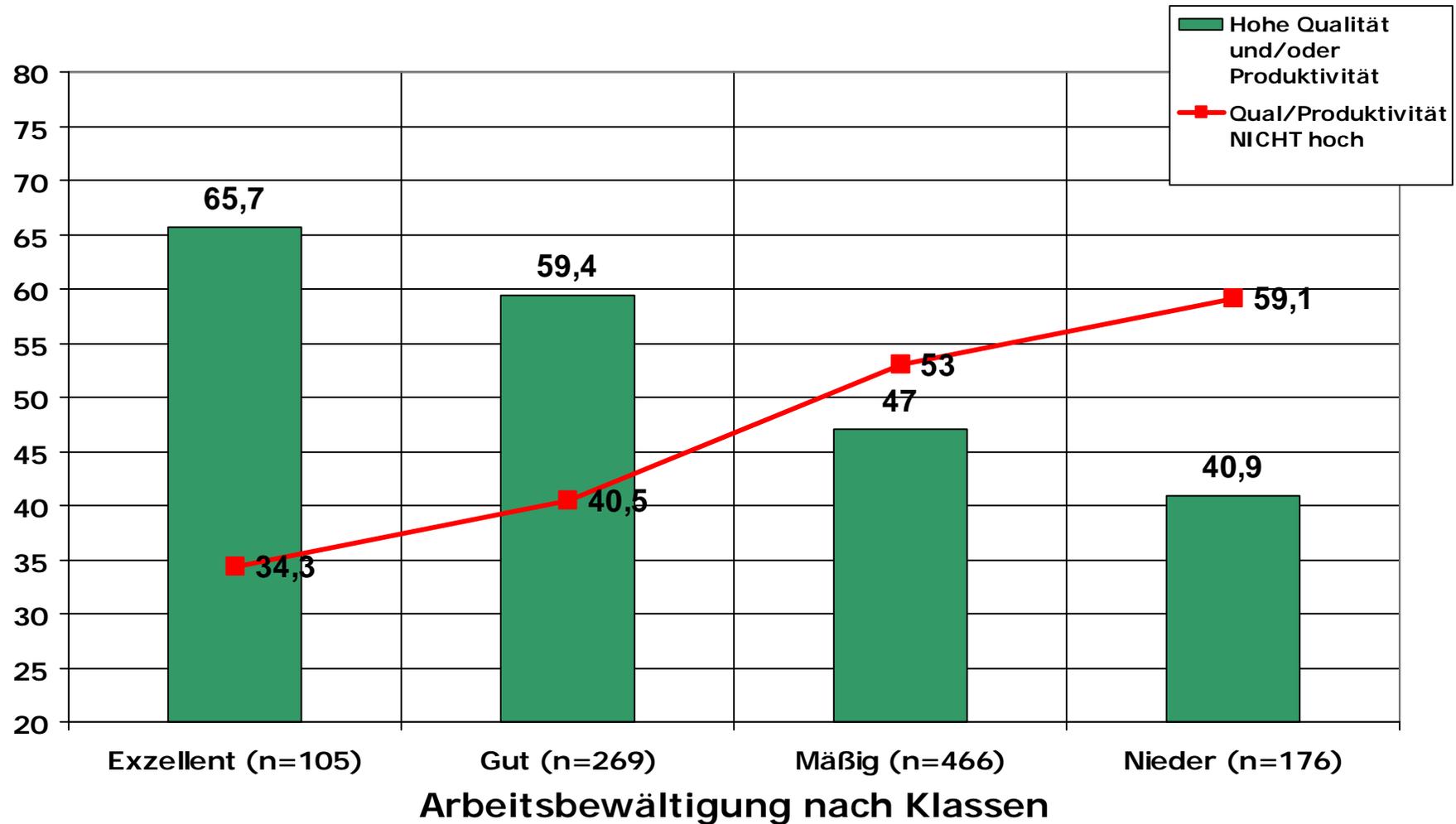
Effects of Work Ability Promotion (employers)

Weiterarbeiten können



Produktivität/Qualität

Beurteilung durch Vorgesetzte (Tuomi et al., 1992)



Wirtschaftliche Ergebnisse*

- Über 200 Firmen verschiedener Größe und Branchen
- Methode: Tervus Economic Appraisal
- Nutzen/Kosten-Verhältnis zwischen 3 und 10
- Nutzen: Reduktion von Abwesenheit und Arbeitsunfähigkeit 50 % und Erhöhung der Produktivität 50 %

* aus: Bergström & Ahonen 2000

WAI in 1992	<u>Good retirement ability in 1997</u>			
	good WAI n=619	good health n=700	good PWC n=700	satisfied with life n=704
excellent	63,3	73,3	80,0	35,0
good	56,9	62,8	65,6	29,9
moderate	22,5	36,6	38,8	20,5
bad	5,7	20,0	19,6	8,5
χ^2	178,3	138,5	145,3	49,5
p	0,001	0,001	0,001	0,001
df	30	12	12	12

Source: Tuomi, HUUHTANEN, NYKYRI and ILMARINEN
 Promotion of work ability, the quality of work and retirement, 2001



Finnish Institute of
Occupational Health

Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig sichern!

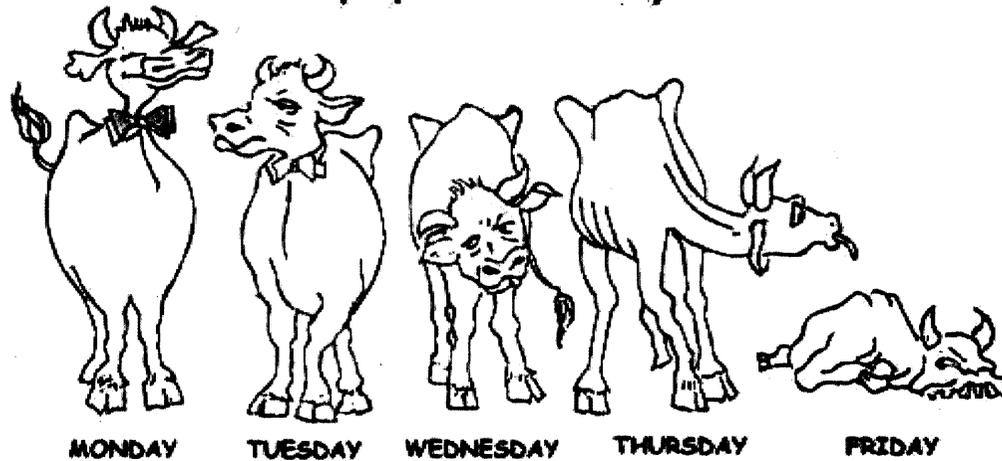
Länger arbeiten - Veränderungsbedarf auf sechs Ebenen

- Veränderung der **Einstellungen** zum Altern
- Veränderung des **Führungsverhaltens** in altersrelevanten Bereichen
- **Altersgerechte, flexible Arbeitsgestaltung**
- **Flexibles Rentenreform**
- **Mehr Kooperation**, sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Richtung
- **Stärkere Berücksichtigung älterer ArbeitnehmerInnen im Gesundheitssystem**

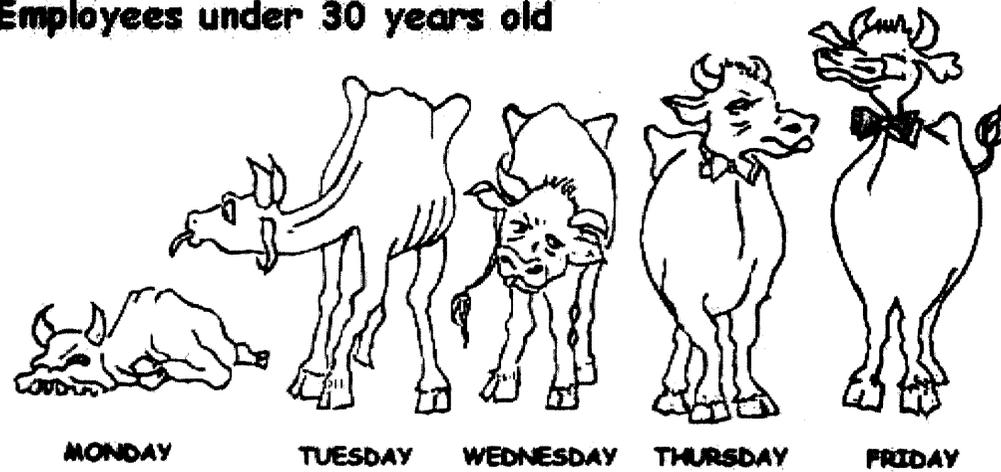
Unterschiede in Fähigkeiten zwischen Generationen

- **Ausbildungswissen**
- **Erfahrungswissen**
- **Gesundheit**
- **Einstellung und Werte**

Employees over 30 years old



Employees under 30 years old



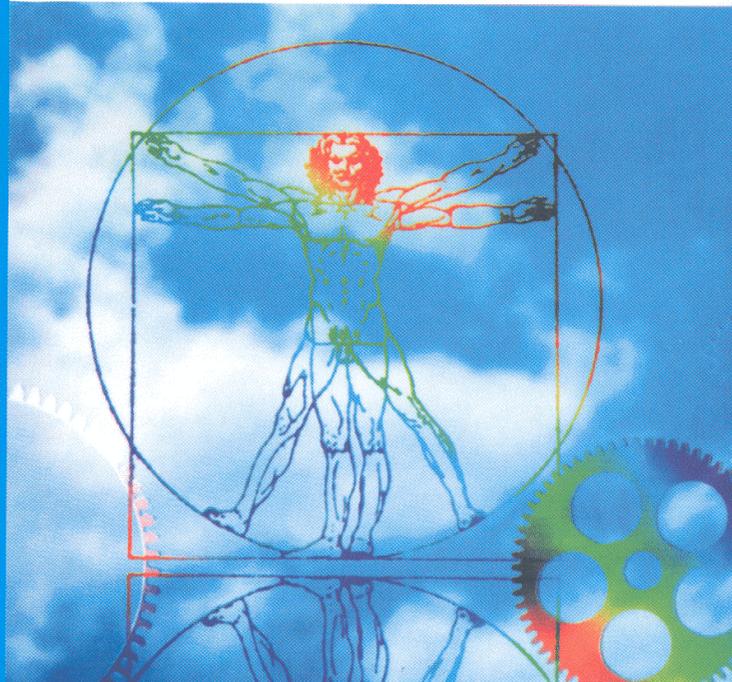
At least they understand each other on Wednesday

Juhani Ilmarinen/Jürgen Tempel

Arbeitsfähigkeit 2010

Was können wir tun,
damit Sie gesund bleiben?

Herausgegeben von Marianne Giesert
im Auftrag des DGB-Bildungswerk e.V.



VSA