



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Das Haus der Arbeitsfähigkeit gestalten:

Erfahrungen und Erkenntnisse aus
den finnischen Programmen zum
demografischen Wandel

**Prof. Dr. Juhani Ilmarinen, FIOH, Helsinki
Arbeitnehmerkammer Bremen 11.10.2007**

Altern: Meilensteine finnischer Erfahrungen

1981 – 1997	Längsschnittstudien zu "Altern und Arbeit" durch das FIOH (Finnisches Institut für Arbeitsgesundheit)
1990 – 1996	FinnAge – Respect for the Ageing – Programm durch FIOH
1996	Komitee des Kabinetts: Alternde Belegschaften und Arbeit
1998 - 2002	Finnisches National Programm zu alternden Belegschaften (FINPAW)
2003 -	Nationale Nachfolge-Programme des FINPAW in verschiedenen Ministerien
2005 -	Rentenreform
2006 -	"Arbeit im Lebenslauf" in FIOH
2006	Carl Bertelsmann Preis für Active Ageing Policy





**Finnish Institute of
Occupational Health**

Neue Konzepte zum demografischen Wandel

Erfahrungen aus Finnland und FIOH

Neue Konzepte zum demografischen Wandel von Finnland

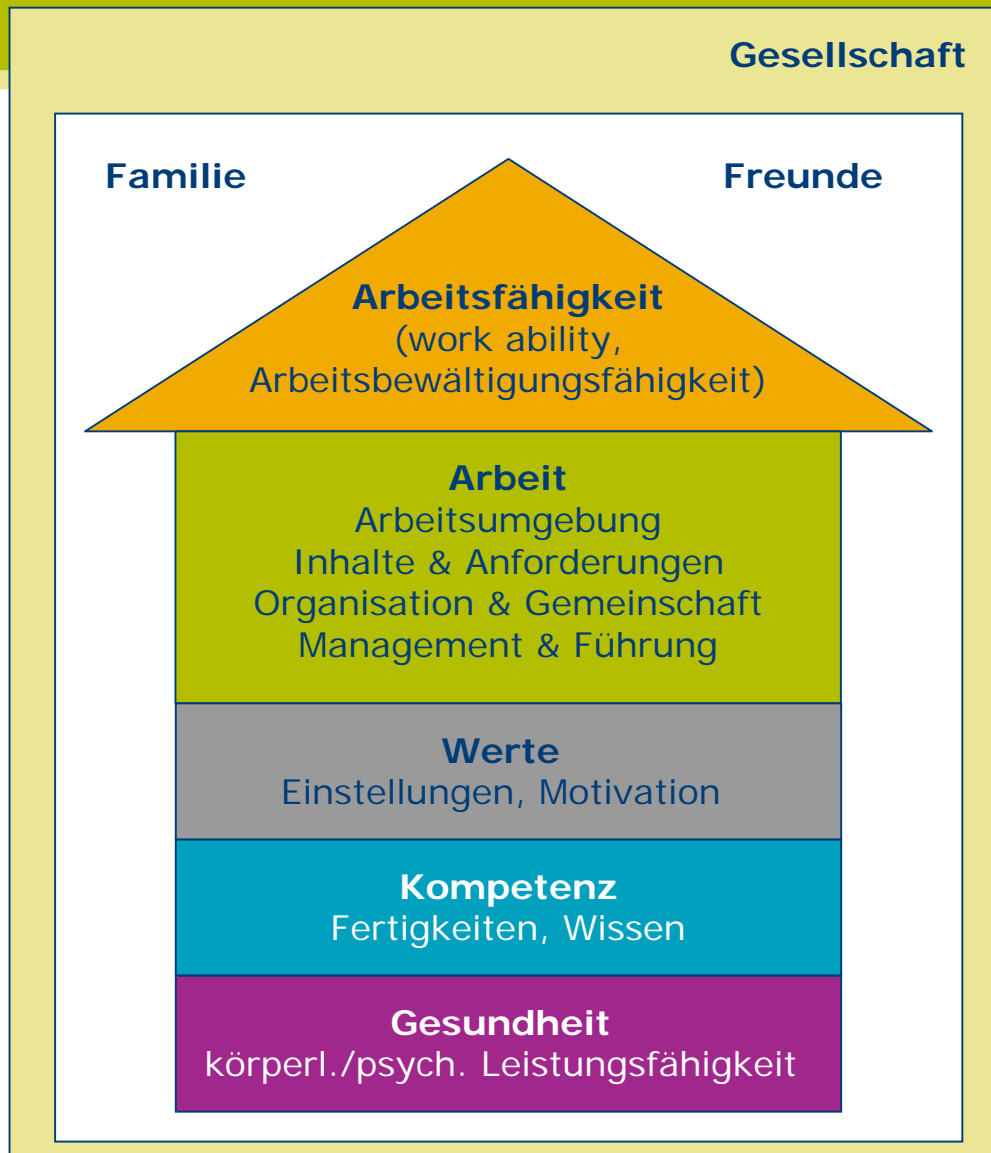
- Arbeitsfähigkeit
- Förderung der Arbeitsfähigkeit
- Beschäftigungsfähigkeit
- Age Management
- Age Management Coaching



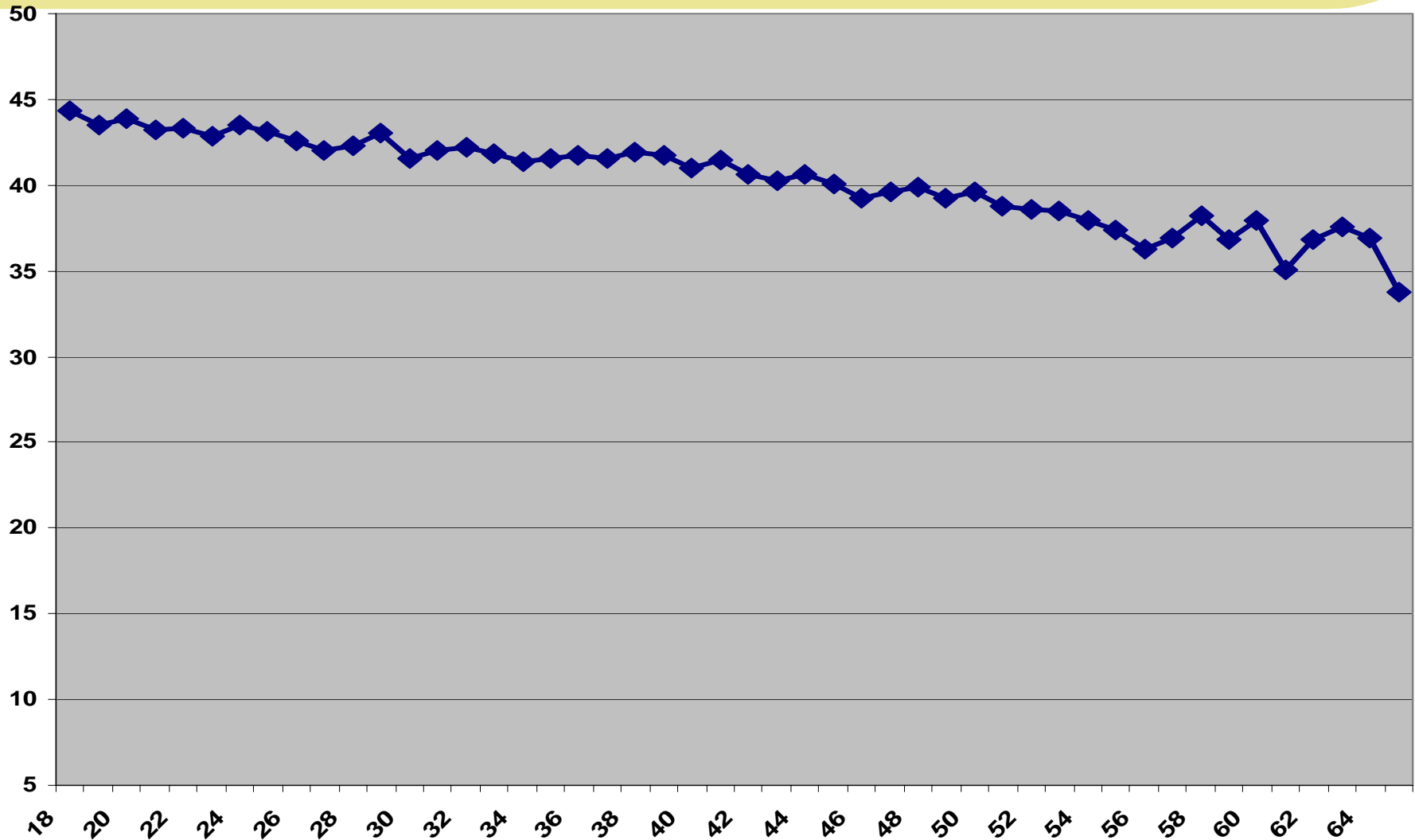
Finnish Institute of
Occupational Health

Arbeitsfähigkeit

Das Haus der Arbeitsfähigkeit

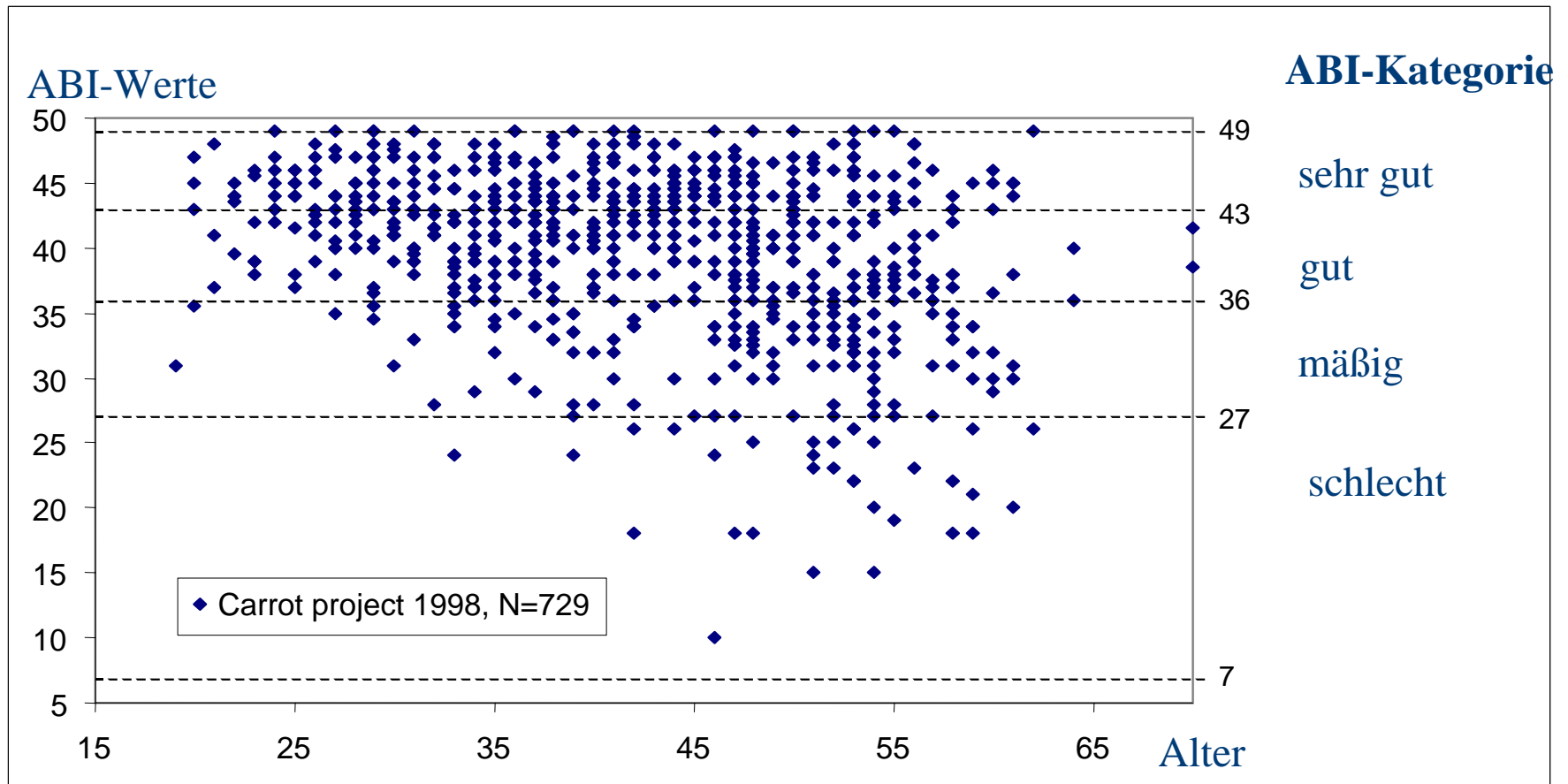


Durchschnittlicher Arbeitsfähigkeits-Index von 18-65-Jährigen



WAI in Mittleren und Kleinbetrieben

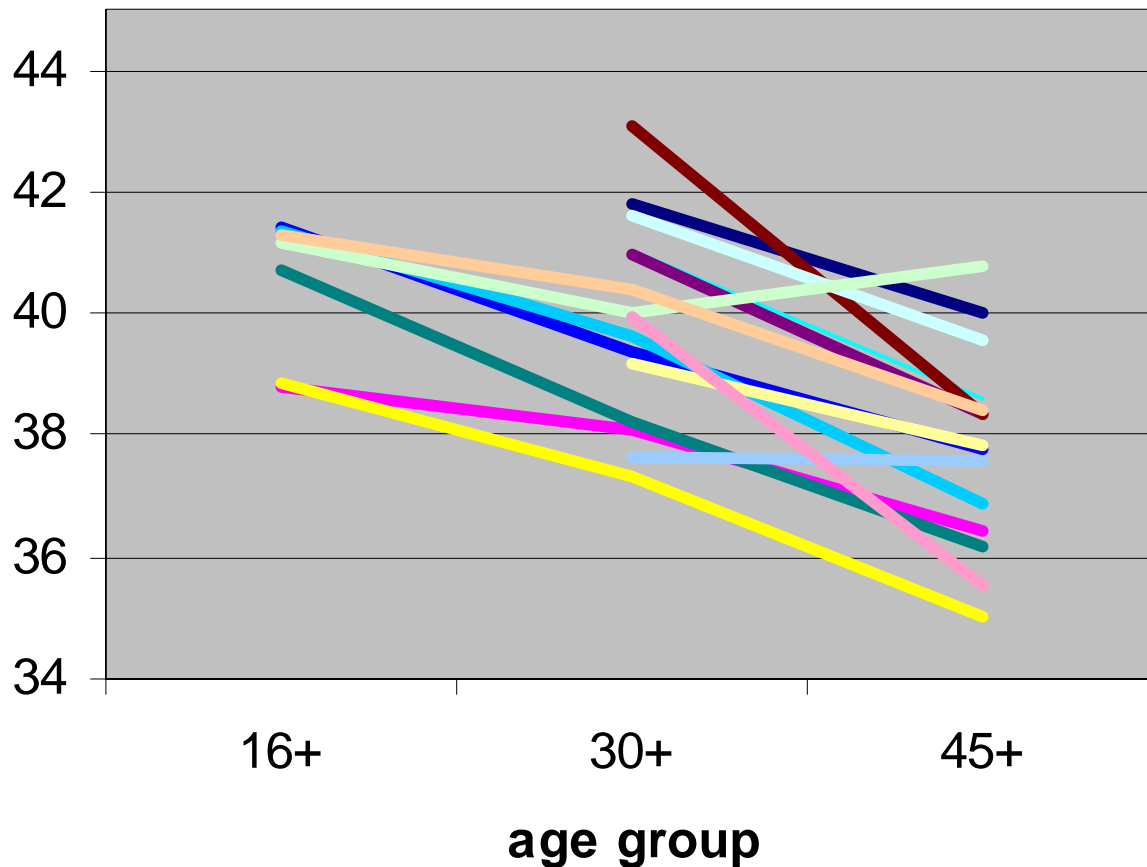
Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)



Unternehmen X

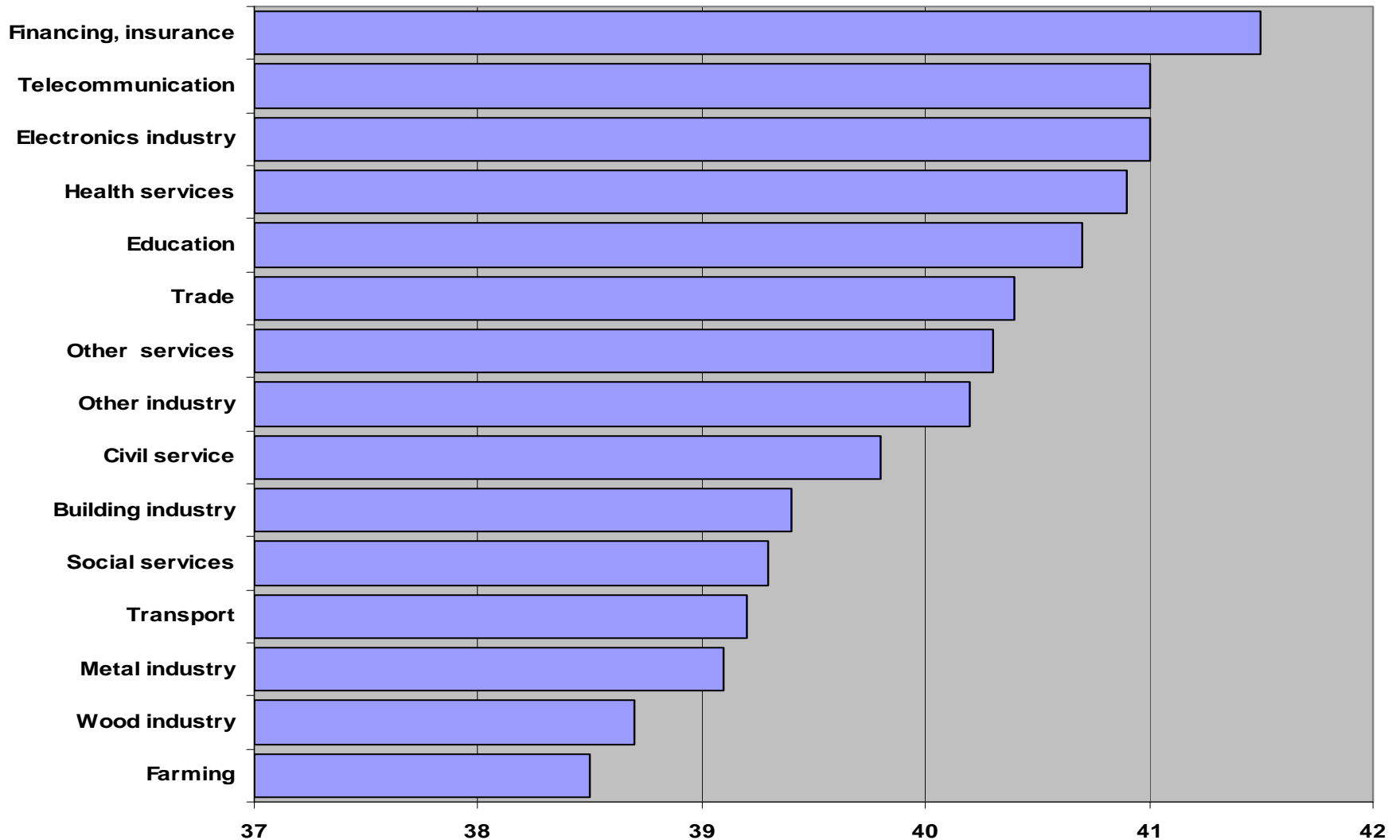
<i>ABI-Kategorie</i>	Arbeitsunfähigkeit pro Jahr/Person	Krankenstandskosten pro Jahr/Person
<i>schlecht</i>	7.086 €	3.571 €
<i>mäßig</i>	3.000 €	1.257 €
<i>gut</i>	1.557 €	643 €
<i>sehr gut</i>	857 €	200 €

Arbeitsfähigkeitsindex (Gesamtskala 7-49) in verschiedenen Altersgruppen und Berufen



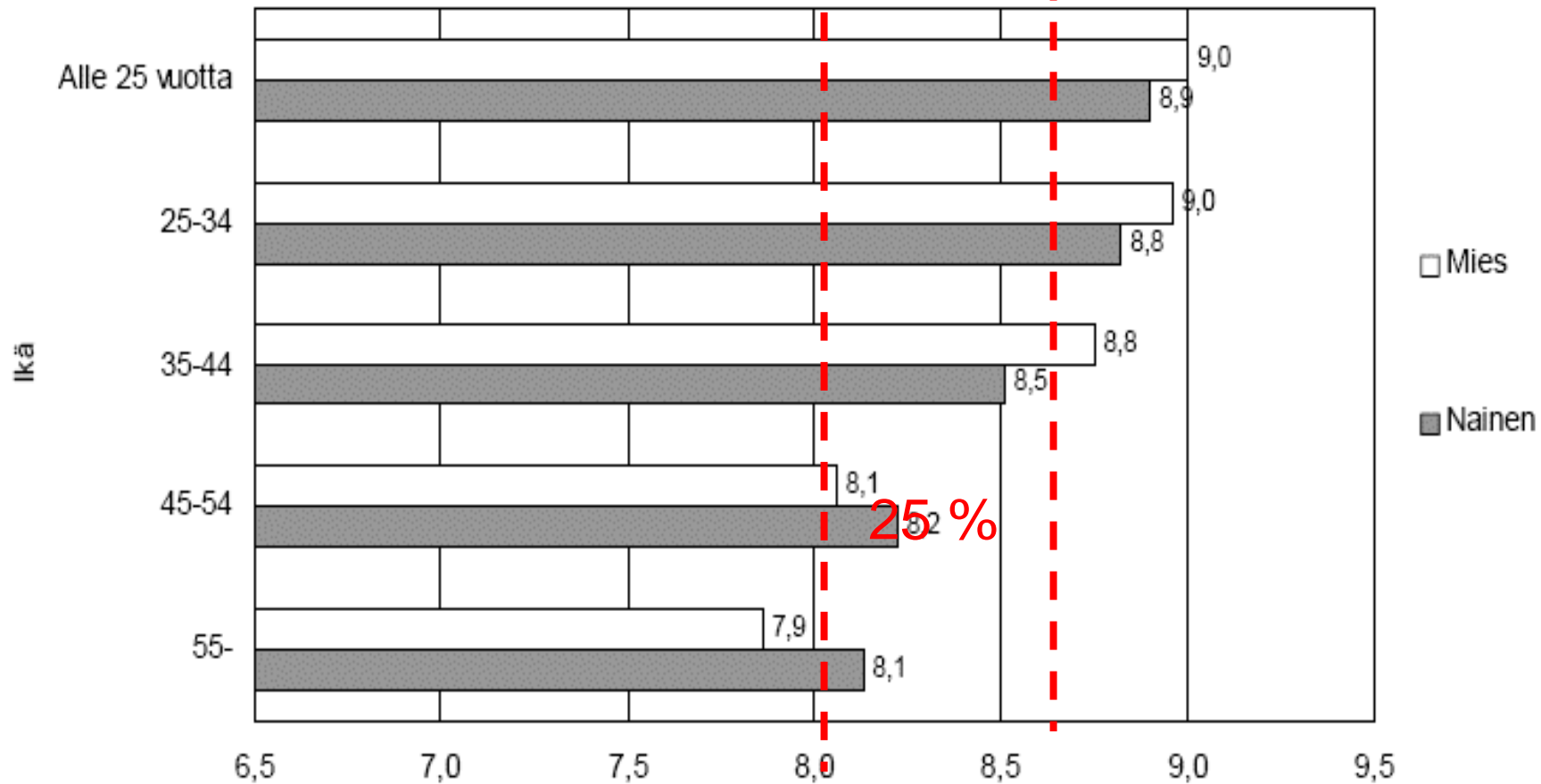
- physician
- registered nurse
- nursing aid
- protestant priest
- catholic priest
- other academic
- administration, low
- administration, med.
- Firemen
- administration, high
- Kindergarten teacher
- social worker
- manual worker
- teacher
- leaders, engineers
- others

Durchschnittlicher Arbeitsfähigkeitsindex in verschiedenen Branchen; Alter und Geschlecht kontrolliert (n=3704)



Arbeitsfähigkeitsindex nach Alter und Geschlecht (hell männlich, dunkel weiblich) in Relation zur besten je erreichten Arbeitsfähigkeit im Leben=10

Palkansaajien työkykytistemäärän keskiarvo (elinaikainen paras = 10)



Source: Peltoniemi 2005

Annual cost of **+45** WA reduction

- **Total cost of early retirement 7,3 bill €**
- **Variation in WAI = 50 % of early retirement**
- **+45 get over 90 % of early pensions**
- **+45 have a 25 % reduction in WAI**

- **Total cost of +45 WA reduction =
7,3 bill € x 0,5 x 0,9 x 0,25 =
821 mill €/year in Finland**

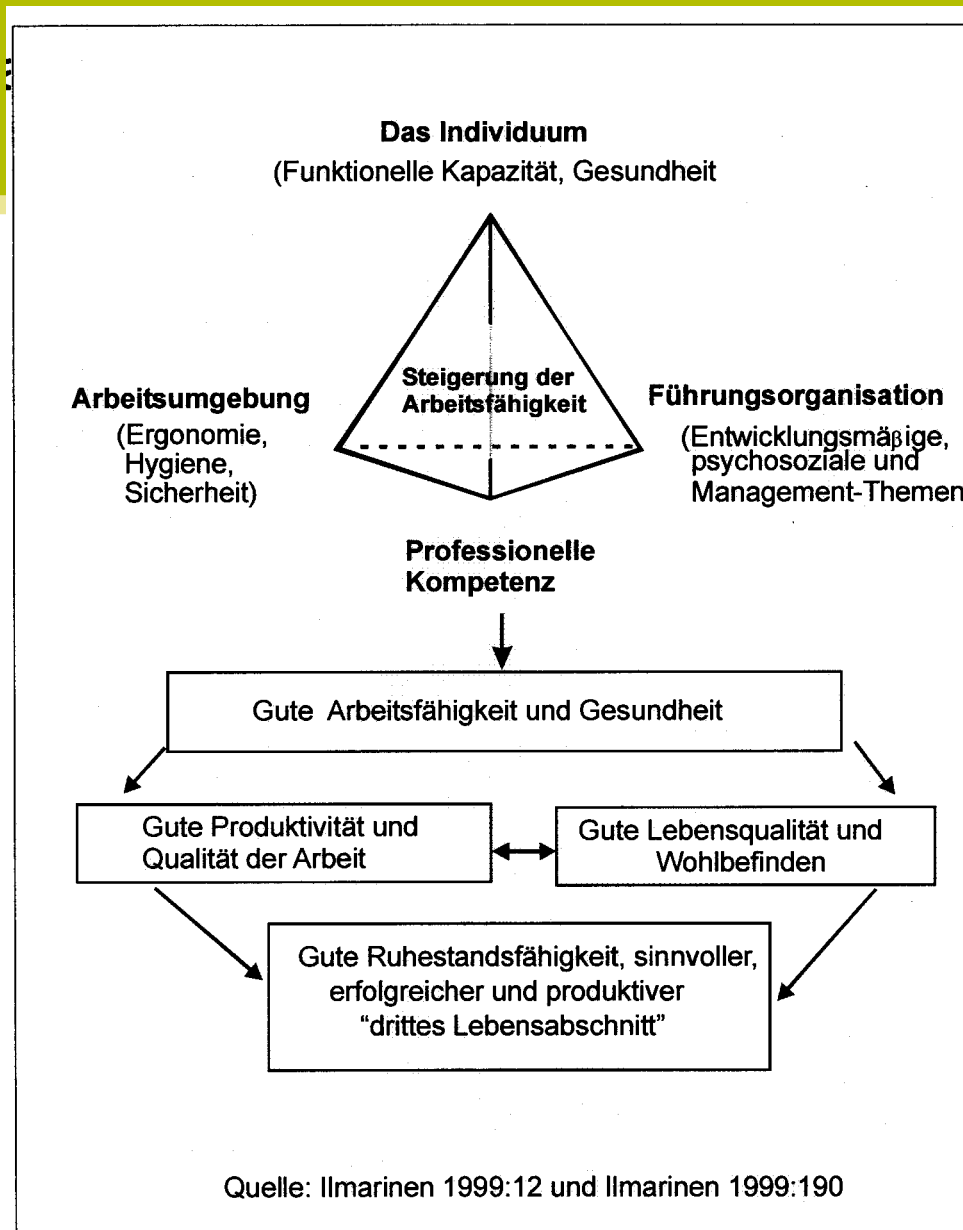
WAI als Hilfsmittel im Betrieb

- 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

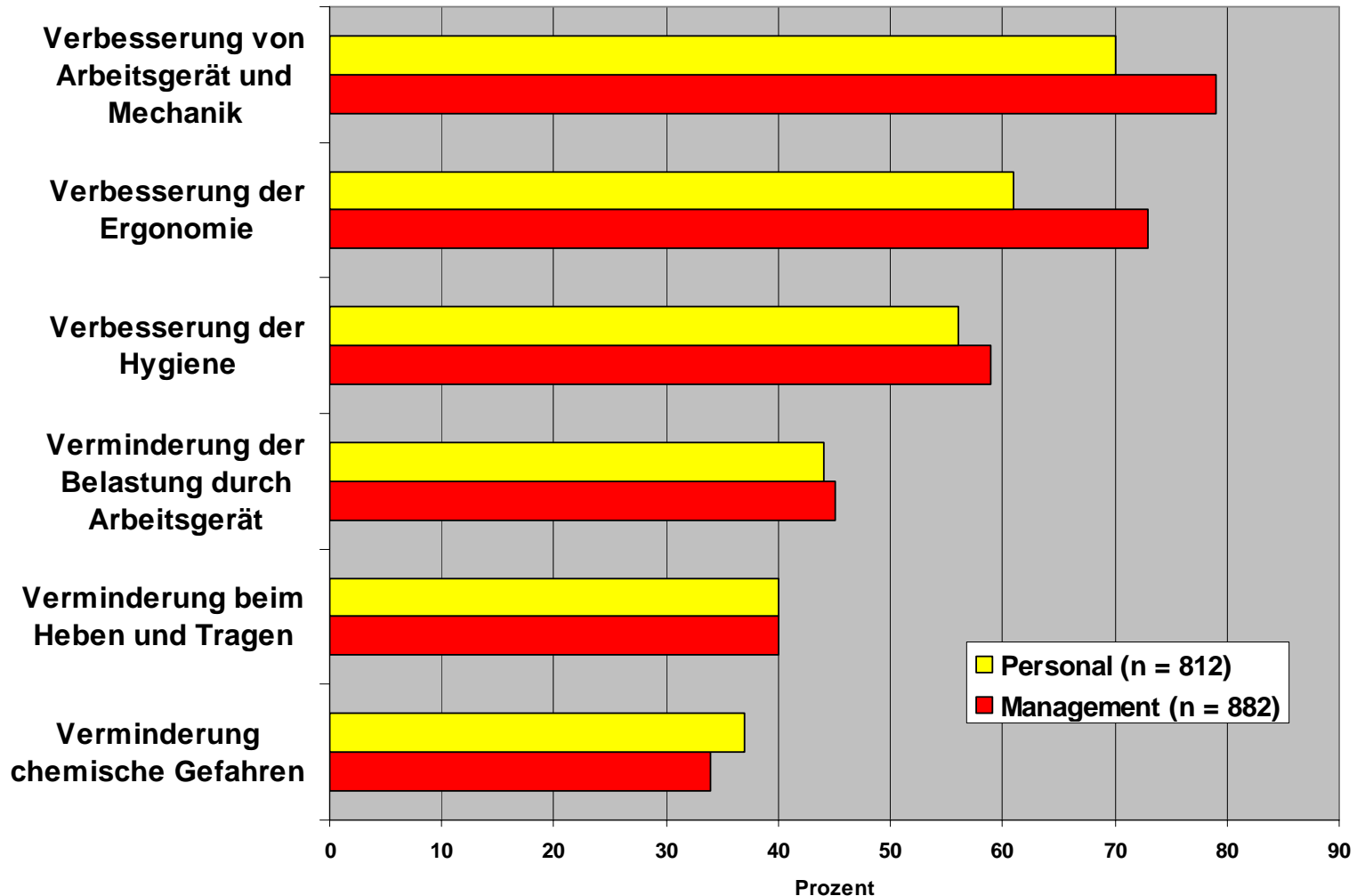


**Finnish Institute of
Occupational Health**

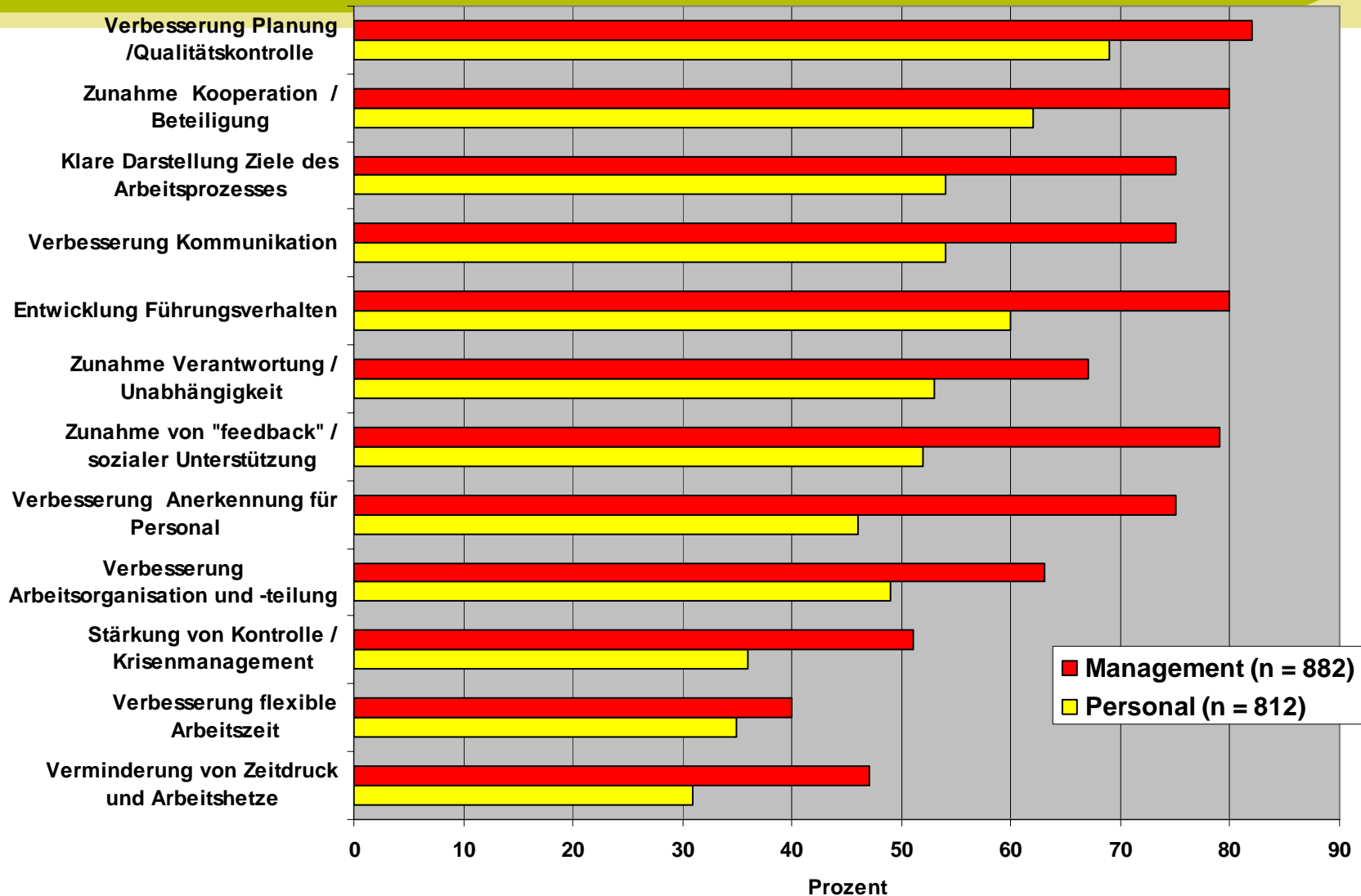
Förderung der Arbeitsfähigkeit



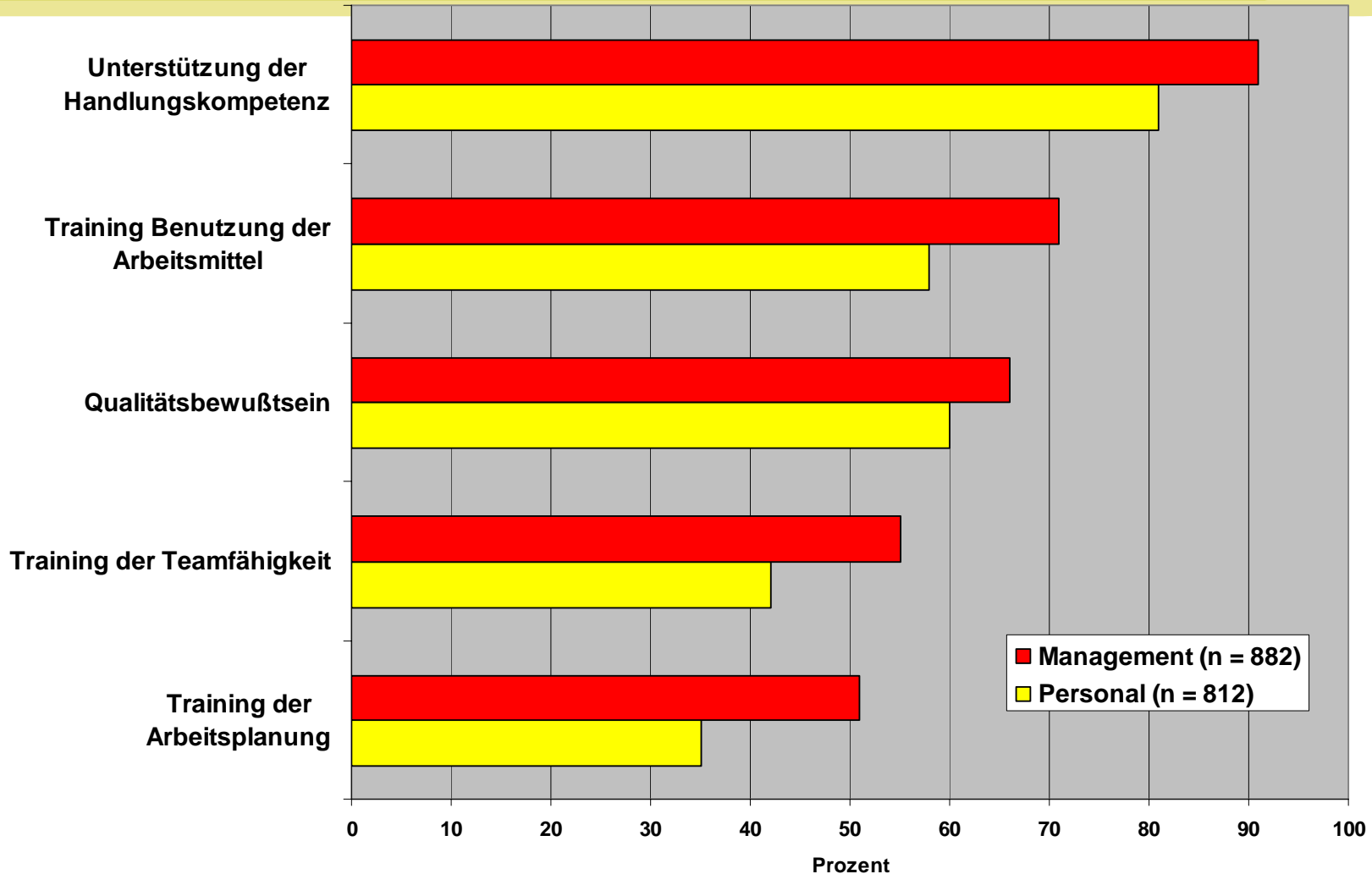
Verbesserung der Arbeitsbedingungen an finnischen Arbeitsplätzen im Laufe von 12 Monaten:



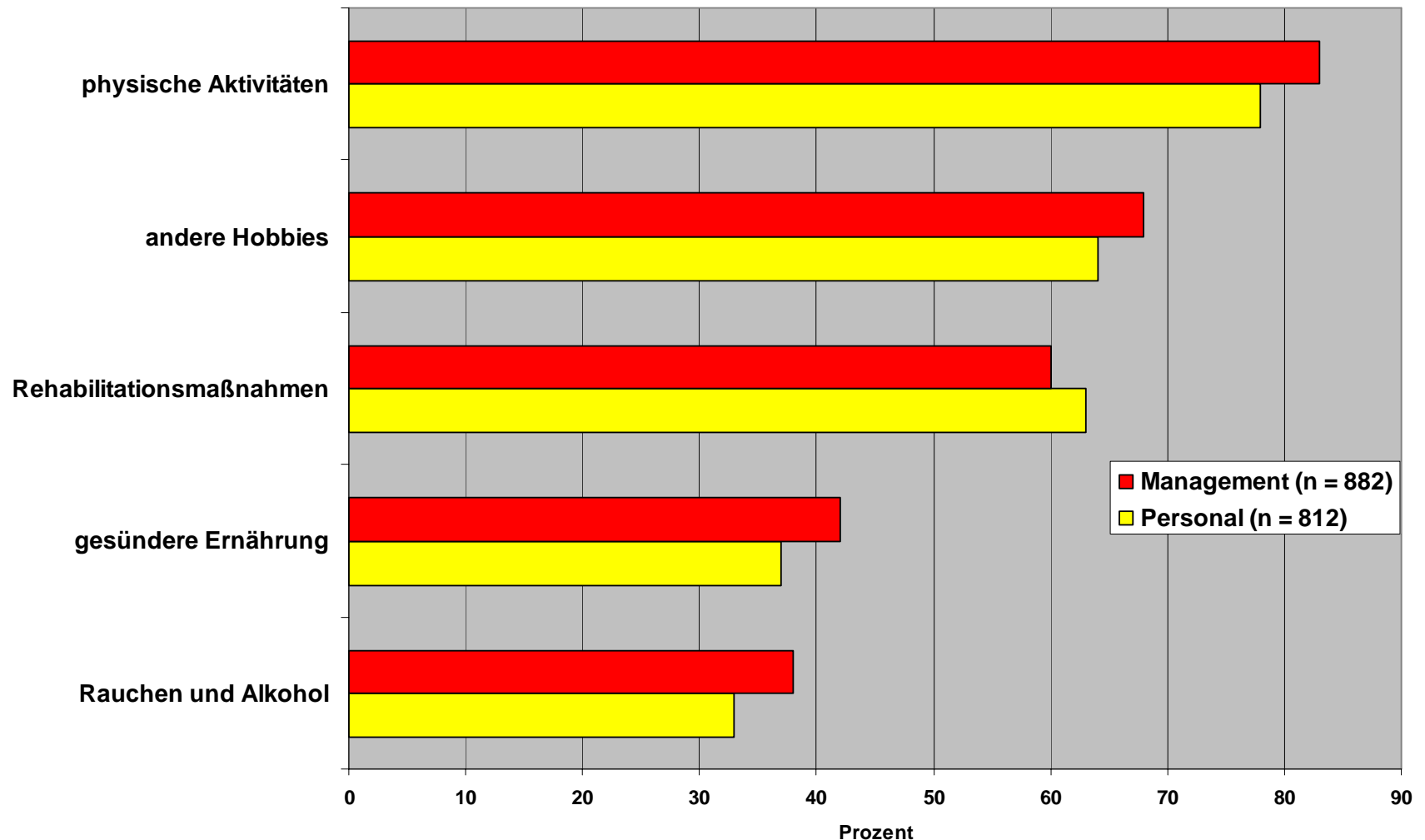
Verbesserung der Teamarbeit und der Arbeitsorganisation an finnischen Arbeitsplätzen im Laufe von 12 Monaten:



Verbesserung der Handlungskompetenz an finni-schen Arbeitsplätzen im Laufe von 12 Monaten:



Gesundheitsförderung und Verbesserung der funktionellen Kapazität an finnischen Arbeitsplätzen im Laufe von 12 Monaten:



Wirtschaftliche Ergebnisse*

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

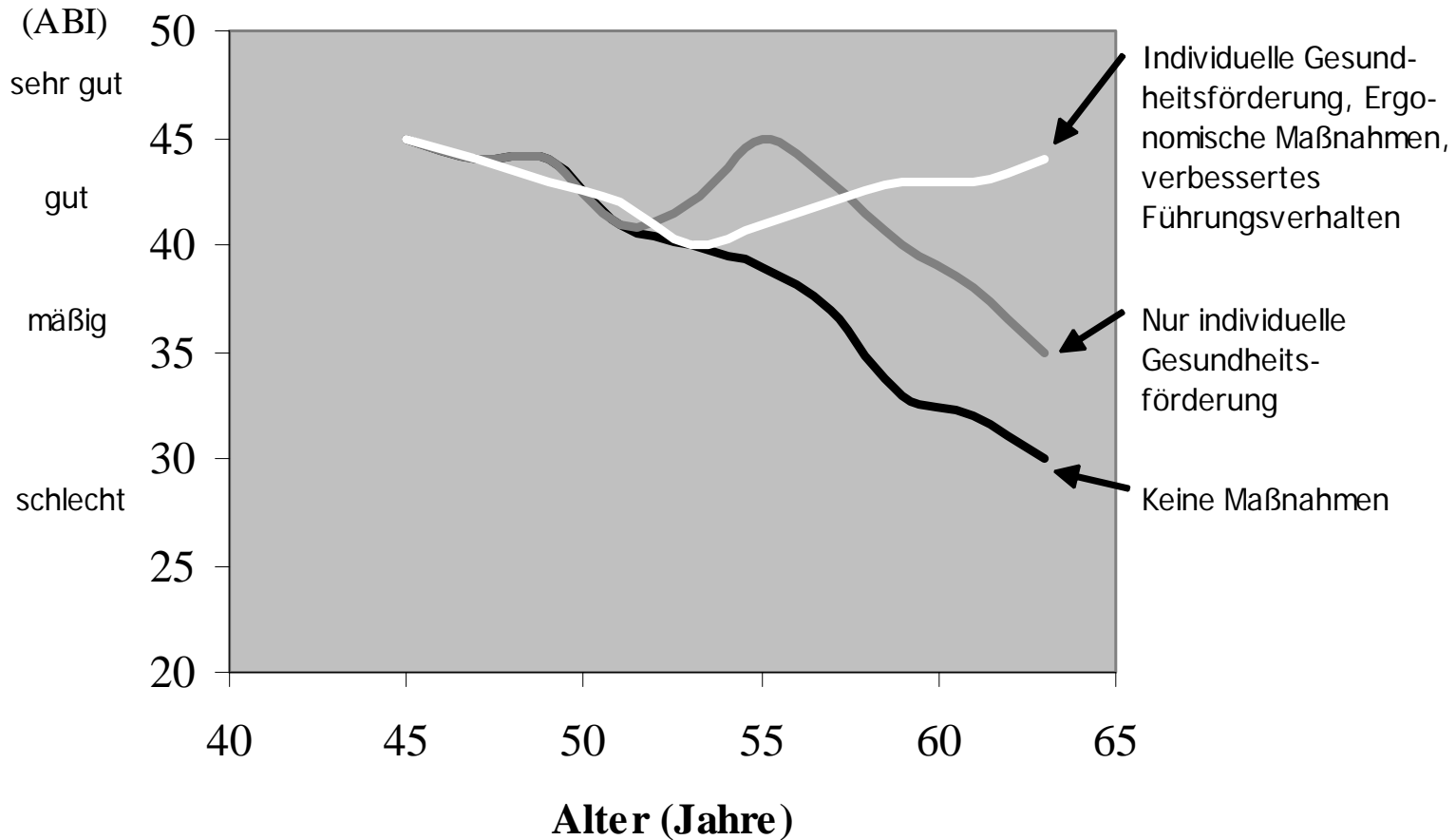
* aus: Bergström & Ahonen 2000

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

Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen - modifiziert von Dr. Richenhagen

Arbeitsfähigkeit

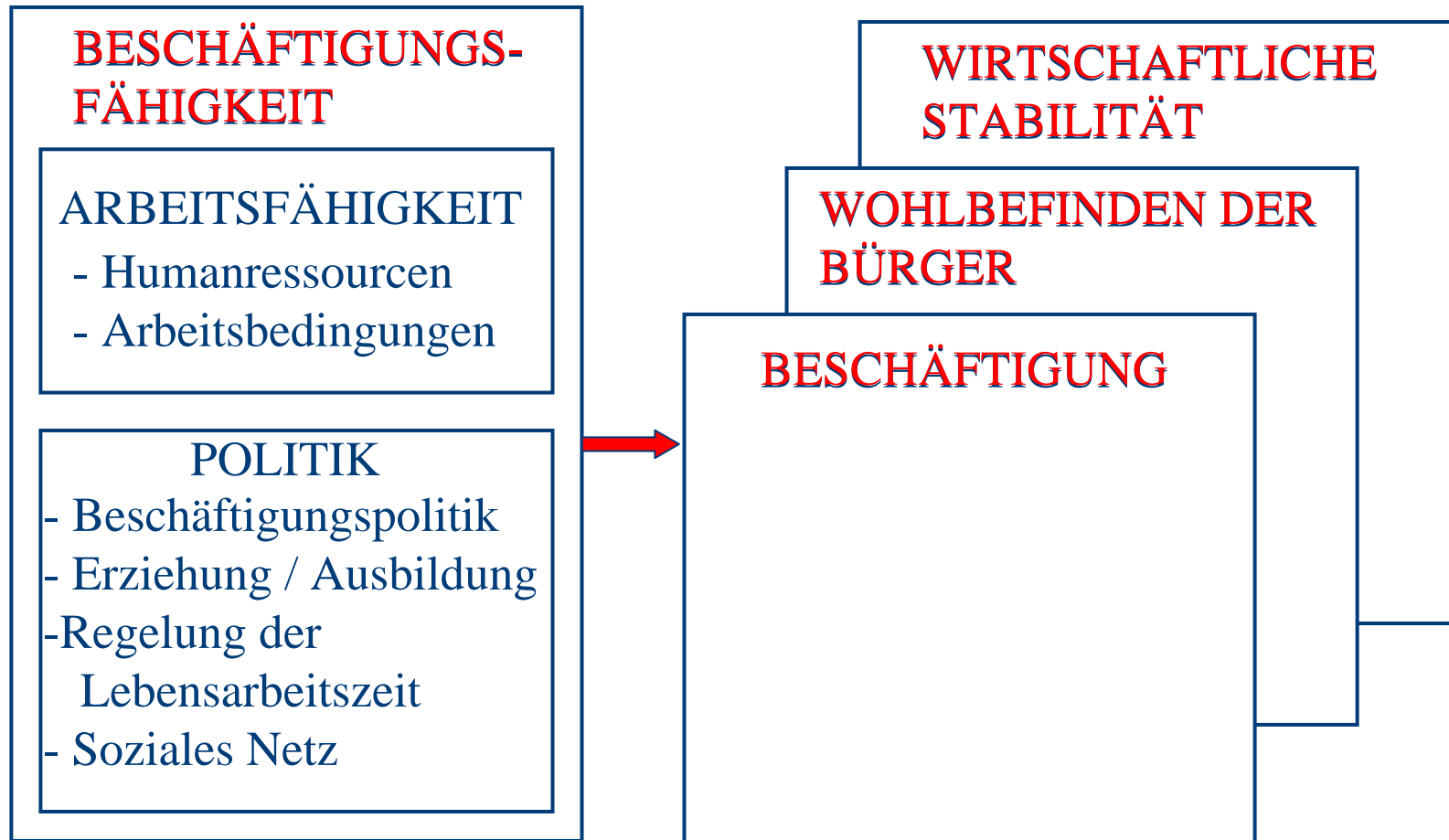




Finnish Institute of
Occupational Health

Beschäftigungsfähigkeit

INFRASTRUKTUR



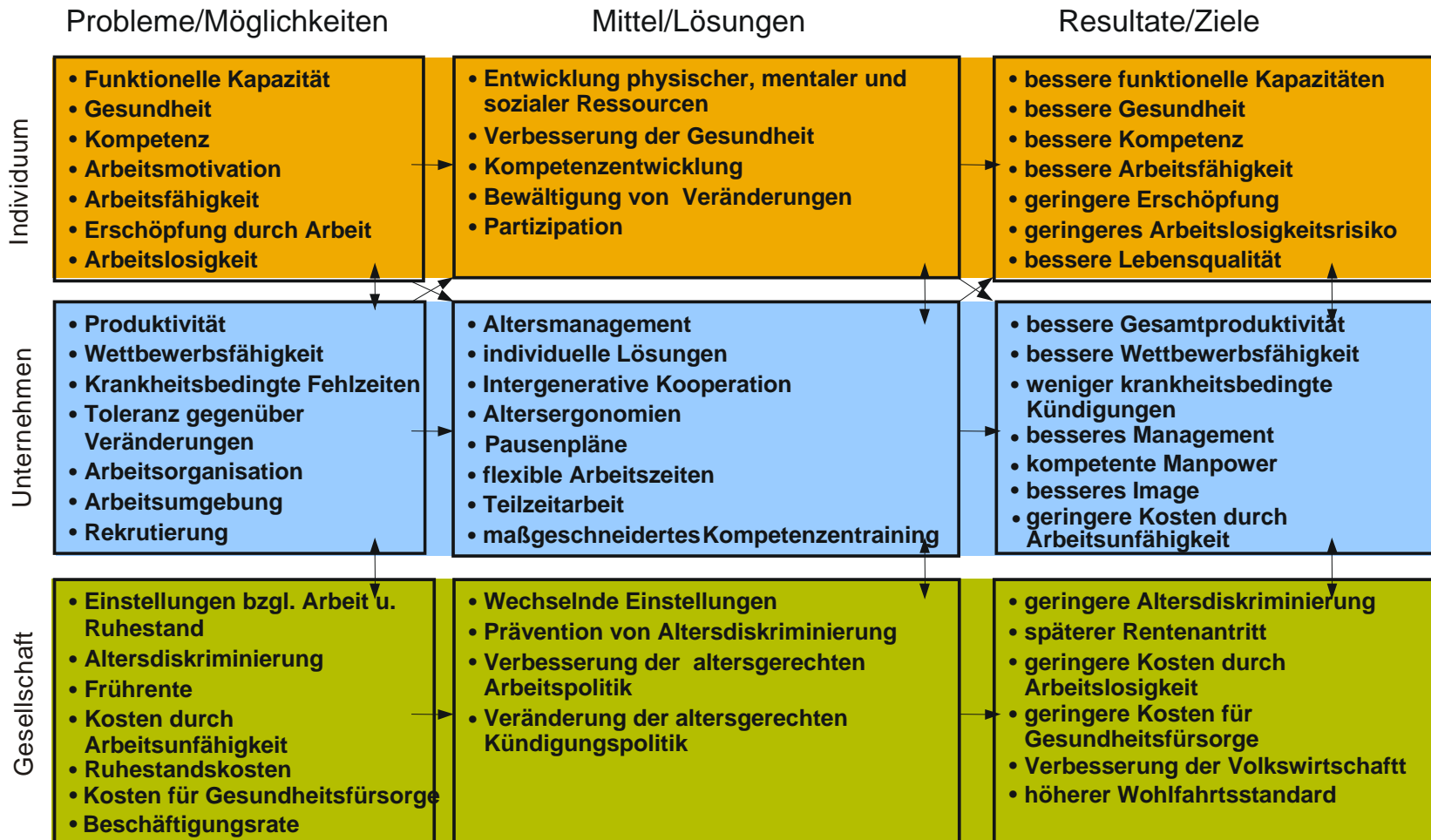
KAPITAL



**Finnish Institute of
Occupational Health**

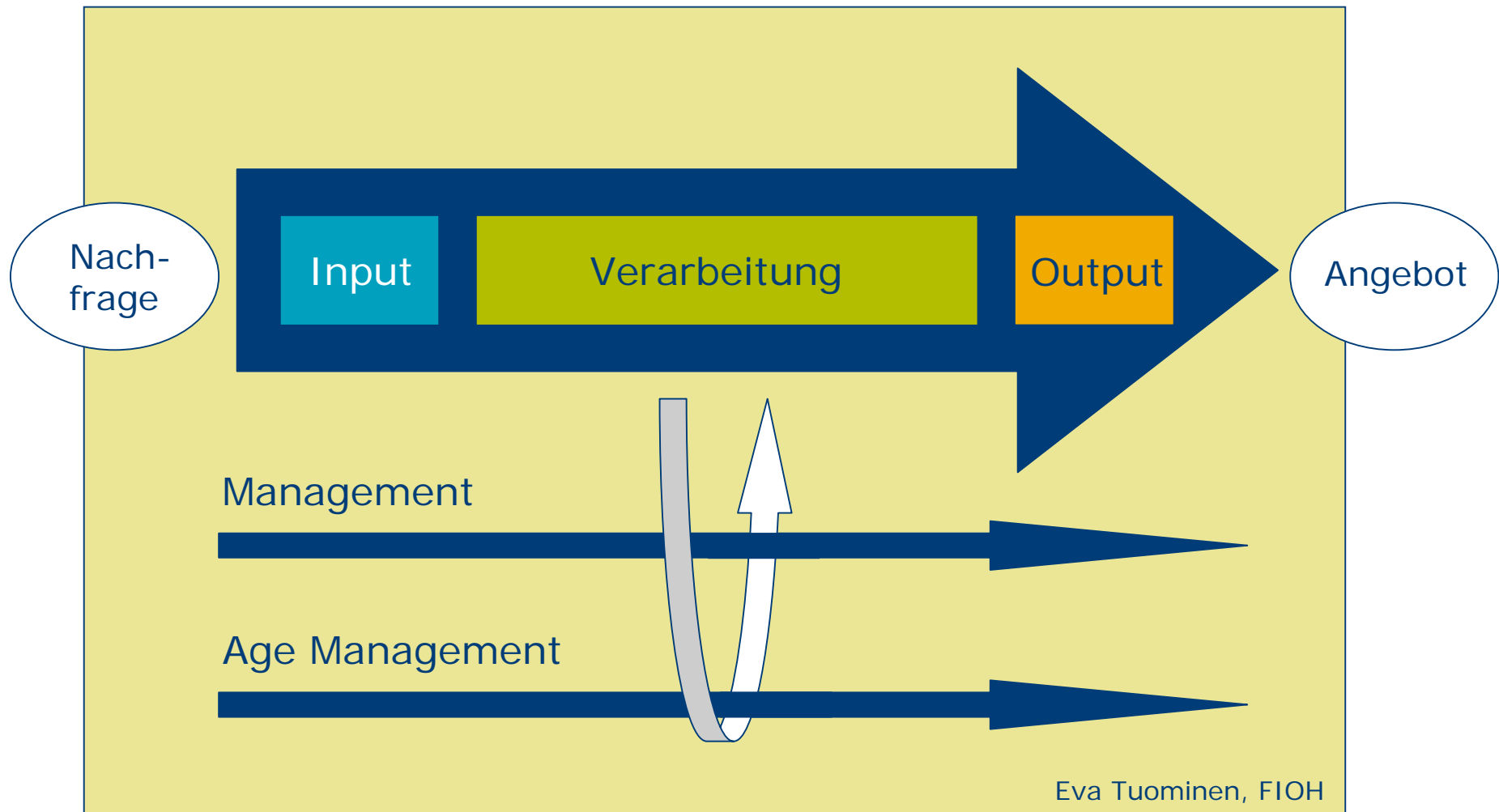
Age Management

Ebenen des Age Managements

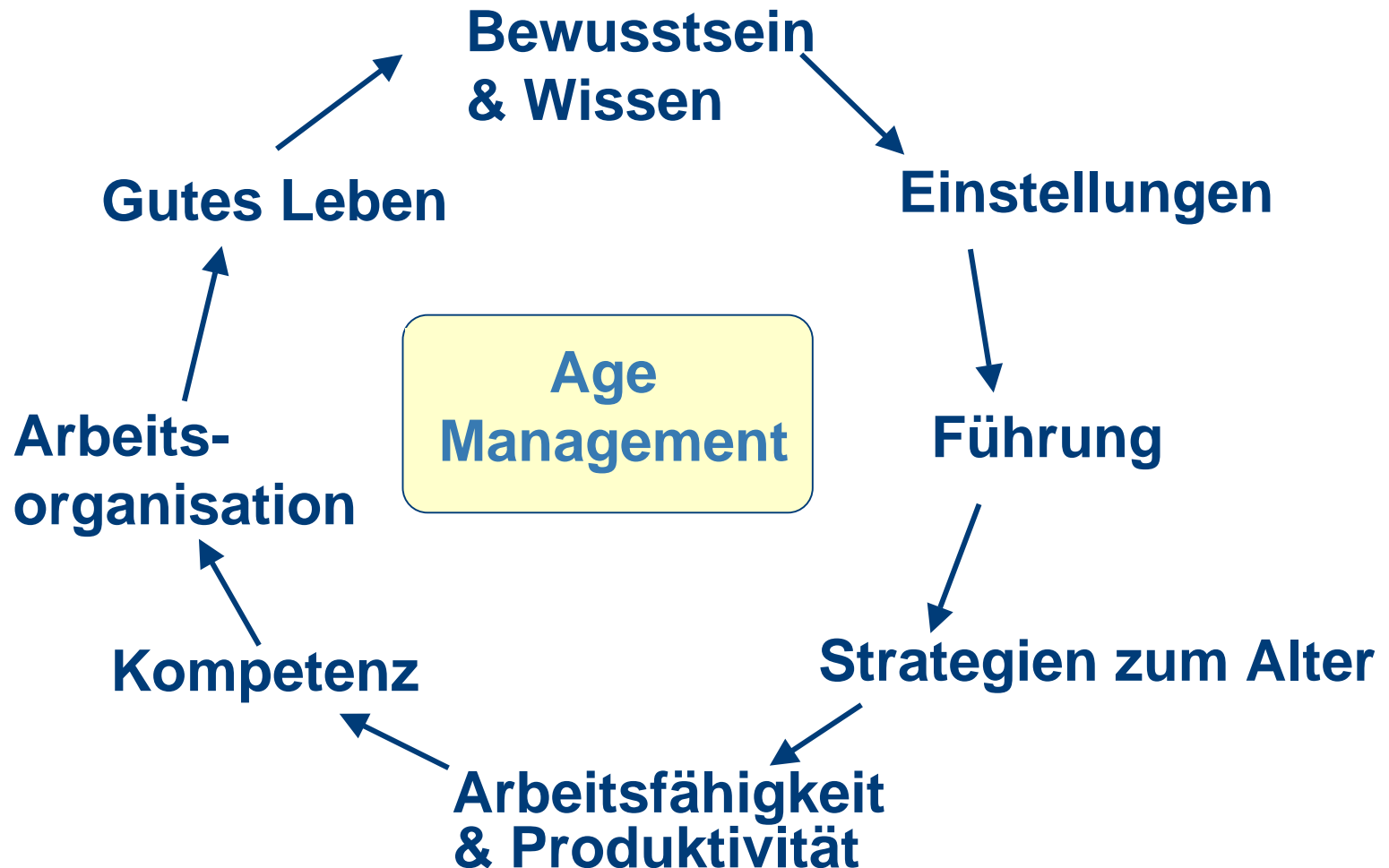


Quelle: Ilmarinen 1999:13

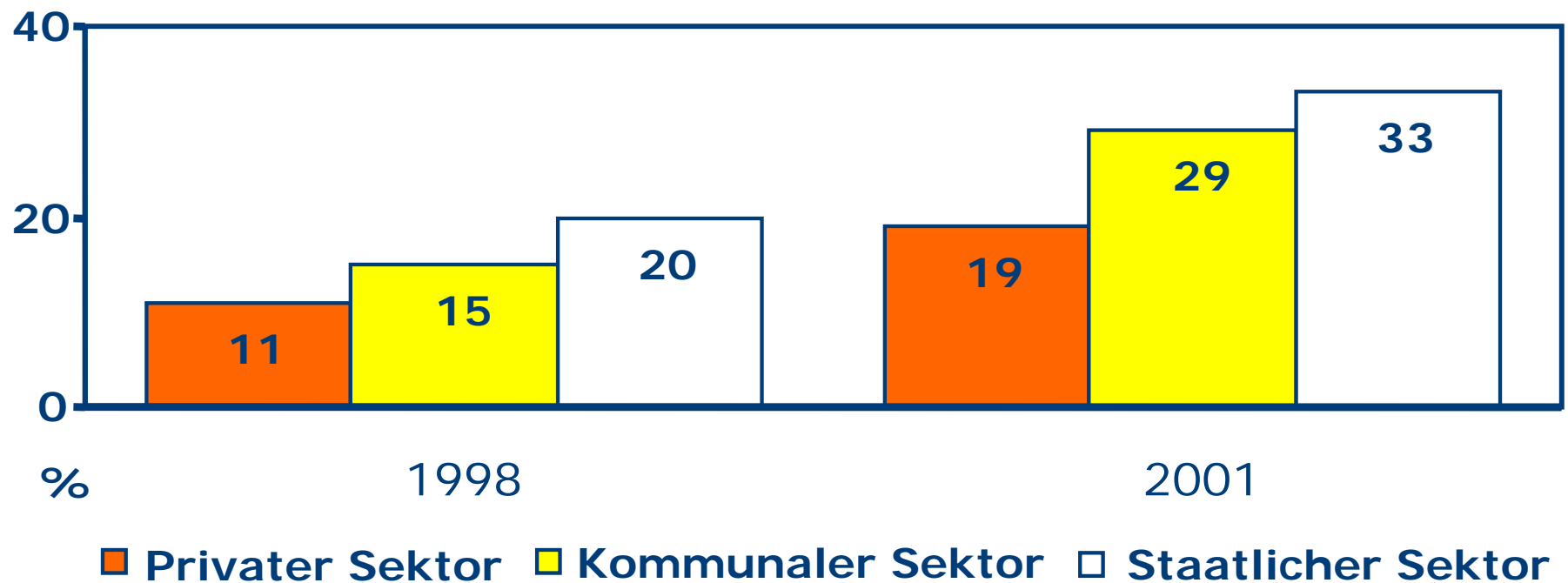
Ansatz: Integrationsmodell des Age Managements



Age Management - Visionen



Age Management Training



MWA Barometer 2001 / FIOH



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Age Management Coaching

Ziele des Age Management Trainings

Erkenntnisse
zum Thema
Arbeit und Alter



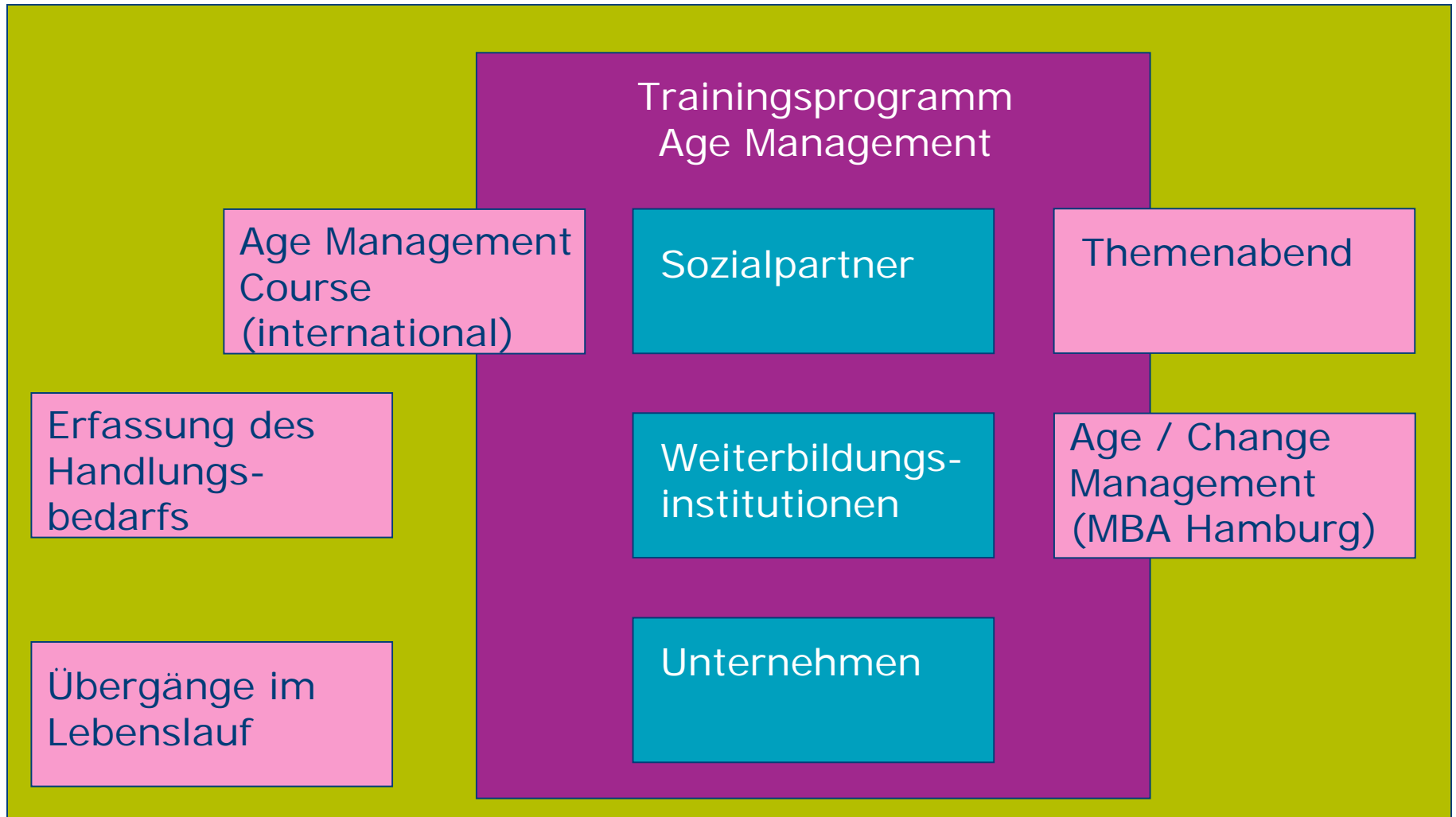
Altersrelevante
Einstellungen,
Altersbilder



Unterstützung
beim
Entwickeln von
Gestaltungs-
maßnahmen

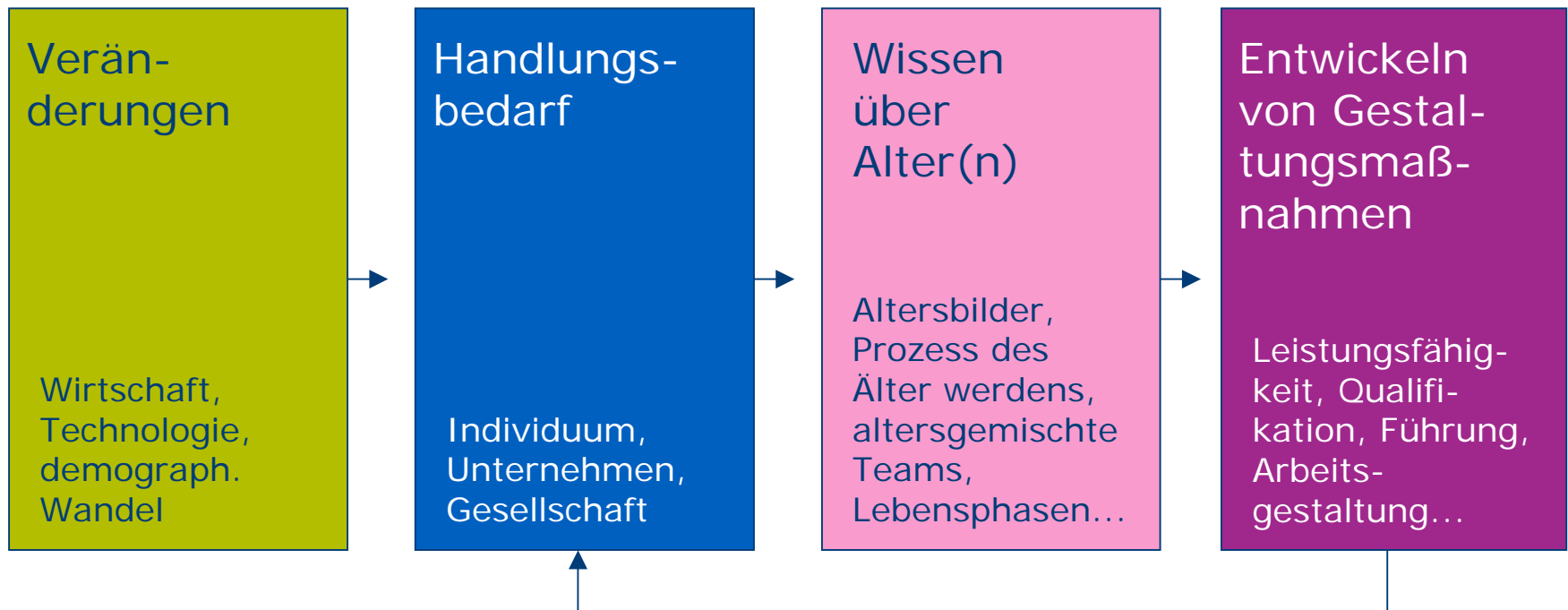


Age Management: Produkte von FIOH



Inhalt des Trainingsprogramm

Verlauf des Trainingsprogramms



© Työ ja Ikä



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Neues Verständnis zu den Zusammenhängen von Arbeit und Alter

Strukturen im Lebensverlauf – hintereinander oder parallel?

Altersdifferenziert



Lebenslauf, Alter

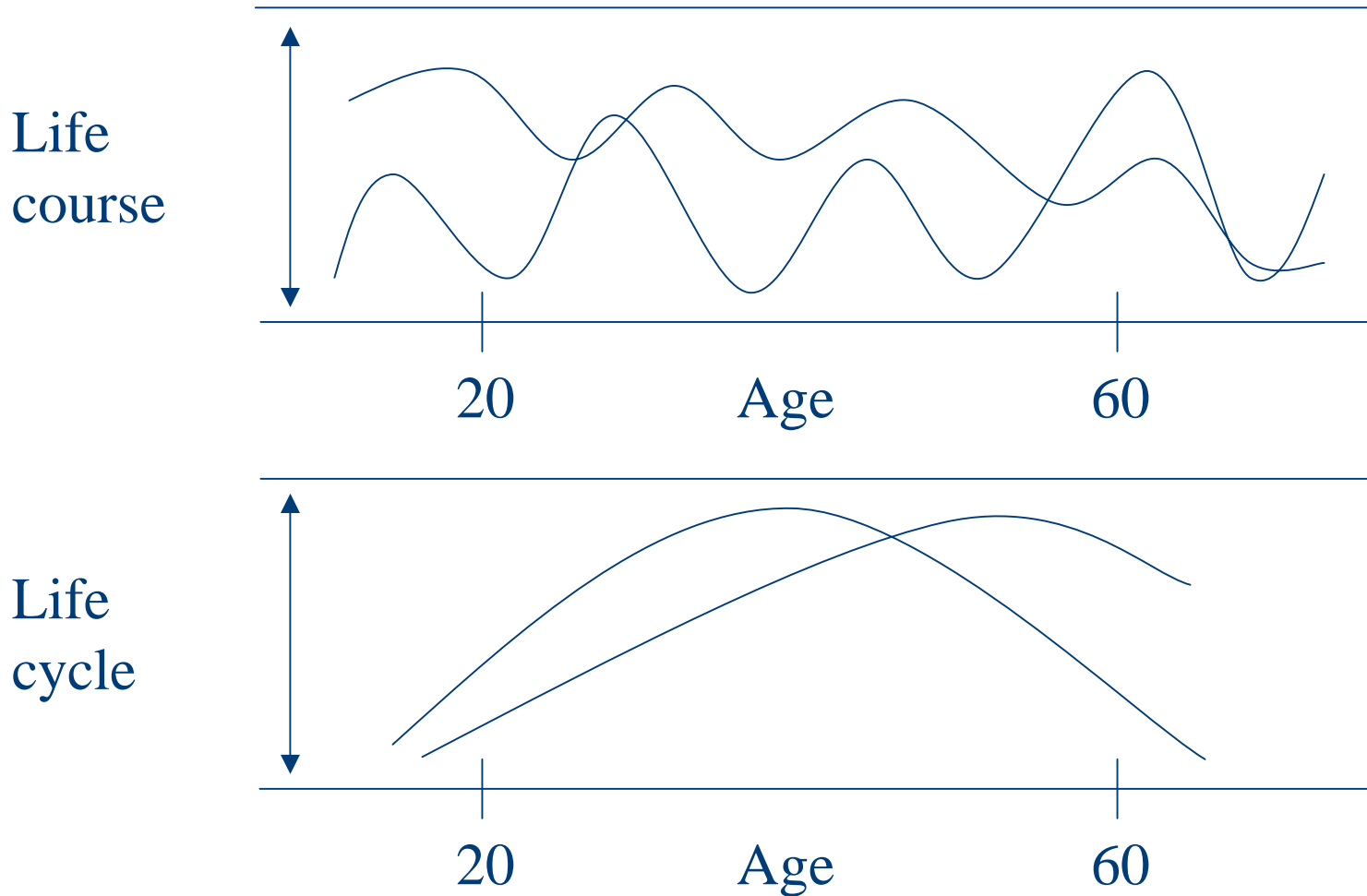
Altersintegriert



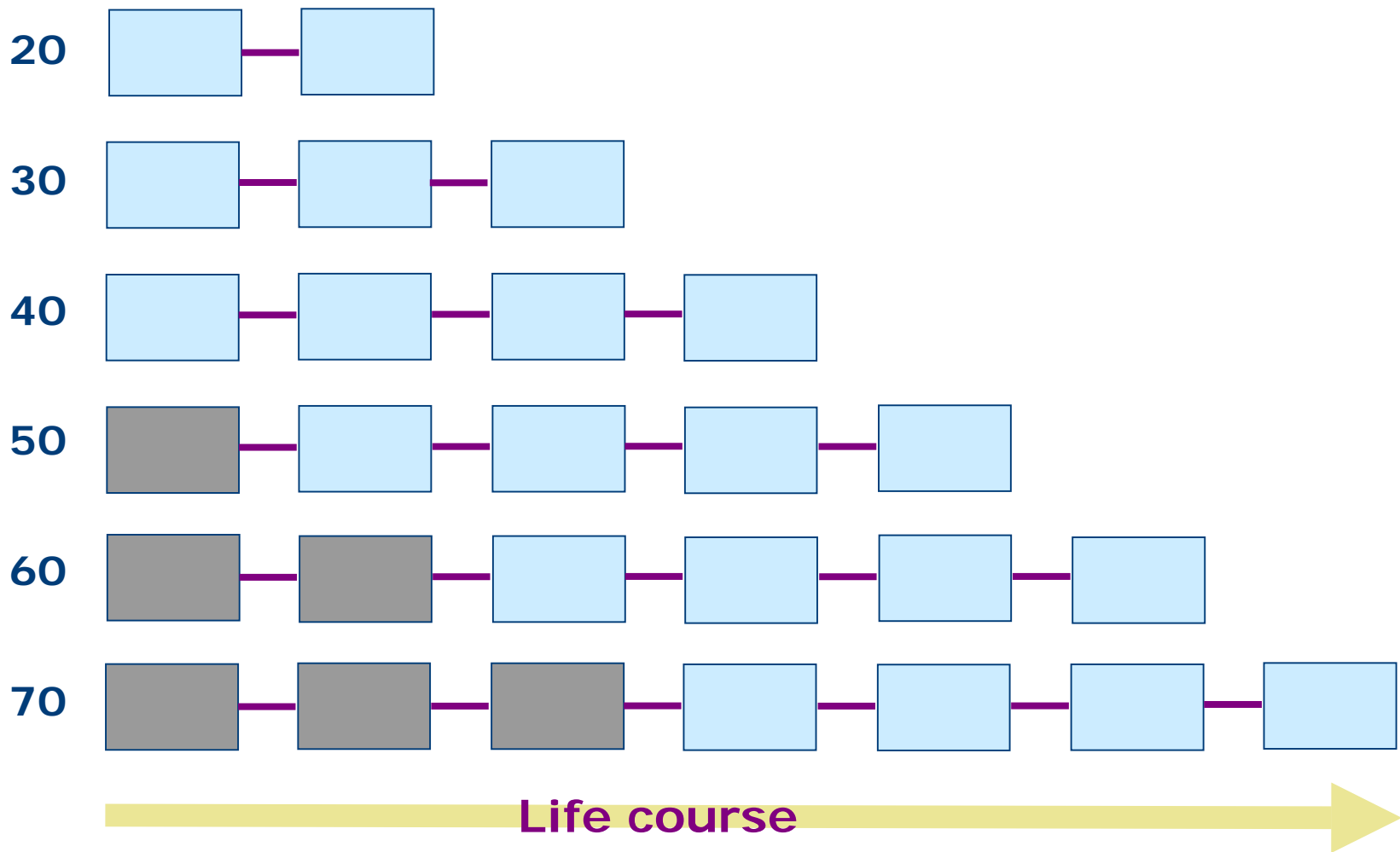
Lebenslauf, Alter

Reday-Mulvey 2000

Life course and life cycle



Life course and Tacit Knowledge



Menschliches Kapital

- professionelle Kompetenz
- tacit knowledge/implizites Wissen als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Wissen (Nonaka et al.)
- Fähigkeit zur Interaktion
- Erfahrungsbasiertes Vertrauen in die Fähigkeit, in unsicheren u. herausfordernden Arbeitsumgebungen handeln zu können

Strukturelles Kapital

- Vertrautheit mit der Organisationskultur
- umfassendes Verstehen der unternehmensspezifischen Informations- und Kommunikationstechnologien
- Kenntnis der informellen Organisation und Beziehungen

Beziehungs-Kapital

- Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern, viele Kontakte
- tiefes Verständnis der Veränderungen im betrieblichen Umfeld

Älter werden – Zuwachs an mentalen und sozialen Fähigkeiten

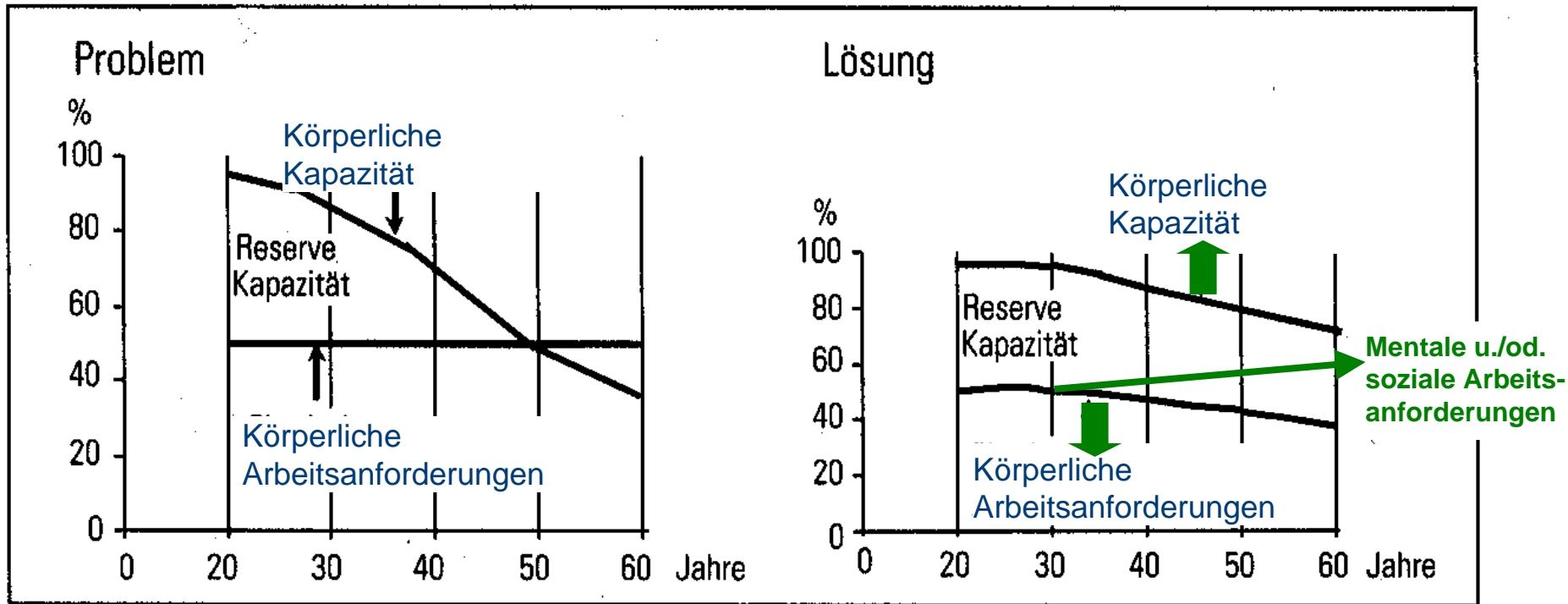
- Strategisches Denken
- Scharfsinn
- Besonnenheit, Umsicht
- Weisheit
- Überlegtes Handeln
- Logische Argumentation
- Das Leben gut meistern können
- Ganzheitliches Verständnis
- Differenzierter Sprachgebrauch
- Höhere Lernmotivation
- Größere Loyalität gegenüber dem Arbeitsgeber
- Geringere Abwesenheitszeiten
- Mehr Arbeitserfahrung

Alter und Weisheit – Alltagsintelligenz

- Bearbeitung komplexer Problemstellungen
- Kreativer Umgang mit sozialen Netzwerken
- Bewahrung einer ausgewogenen Ganzheit trotz Abnahme körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit

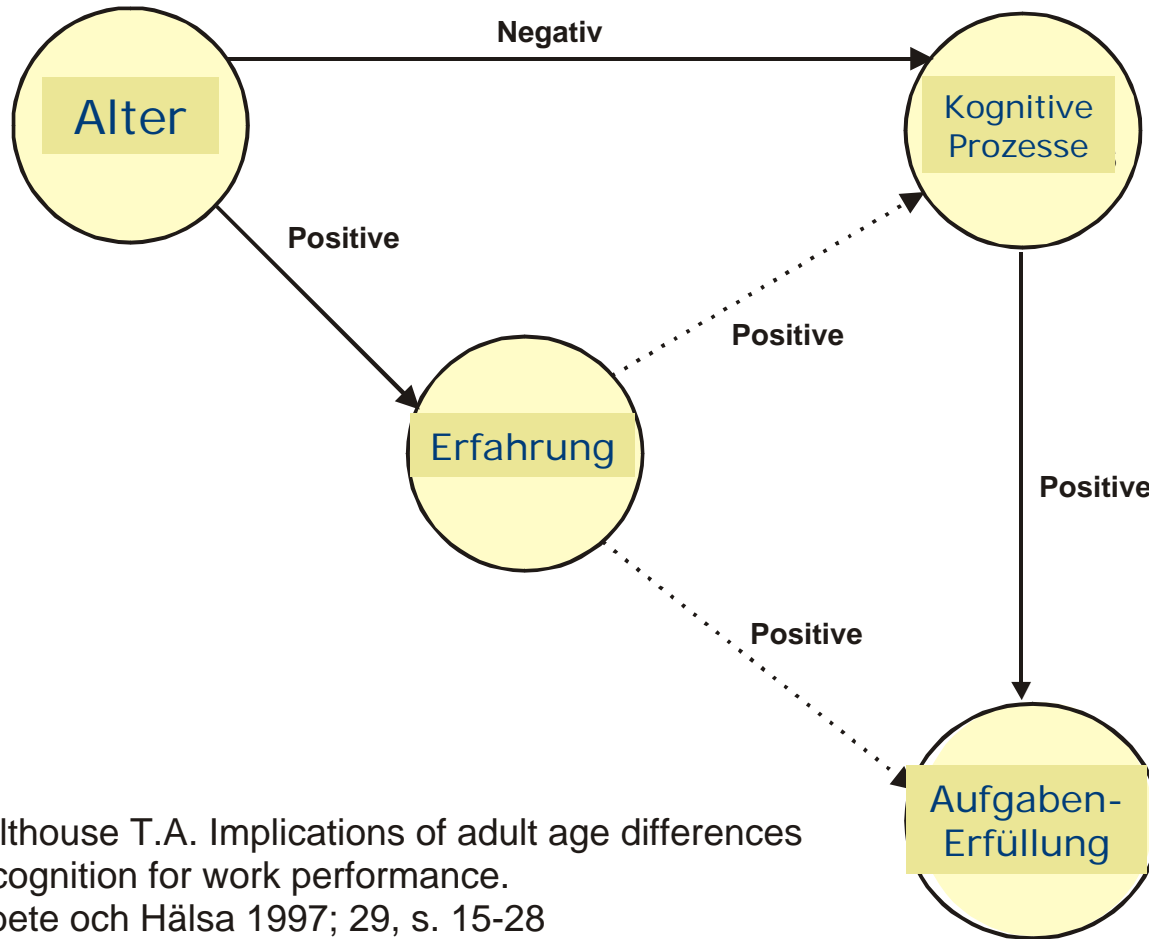
Altern und funktionelle Kapazität

**Abb./Tab. 73: Grundlegende Problemdarstellung und -lösung:
Beziehung zwischen menschlichen Ressourcen und Arbeitsanforderung**



Quelle: Ilmarinen 1999:185

Beziehungen zwischen Alter, Erfahrung, kognitiven Prozessen und Aufgabenerfüllung (Salthouse)

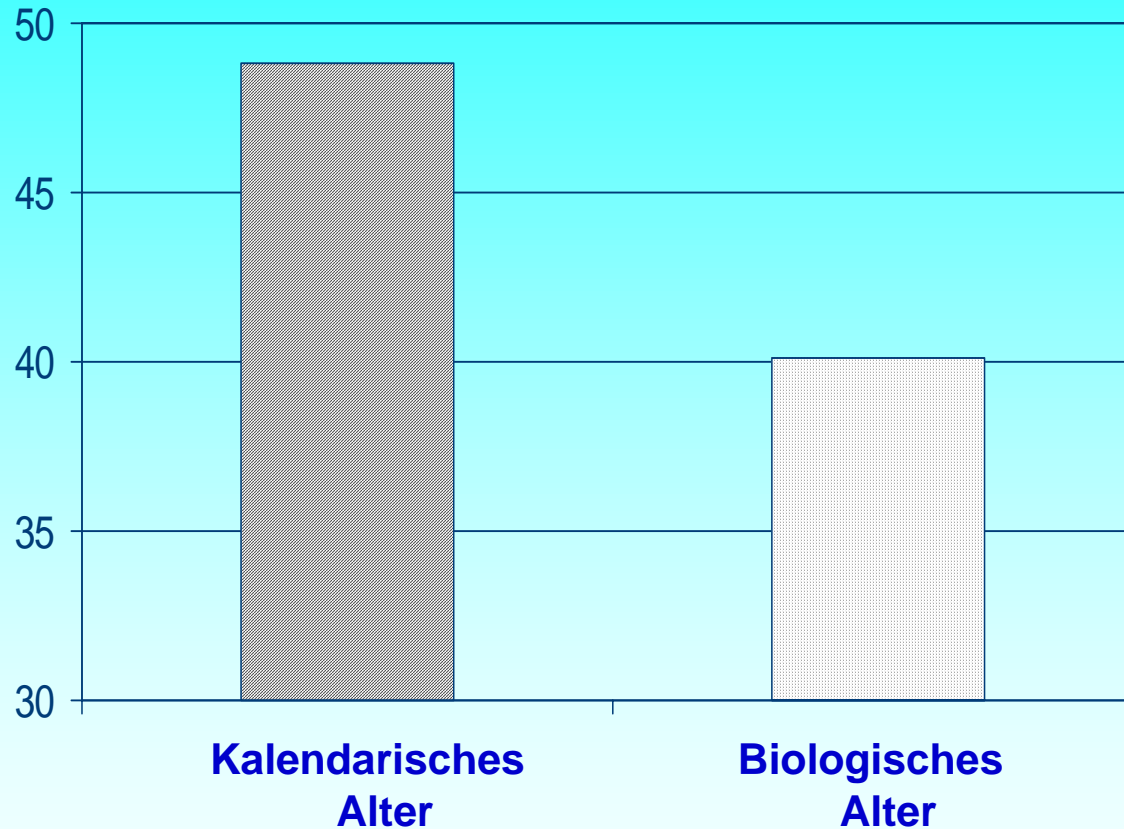


Source: Salthouse T.A. Implications of adult age differences in cognition for work performance. *Arbete och Hälsa* 1997; 29, s. 15-28

Dimensionen des Alterns

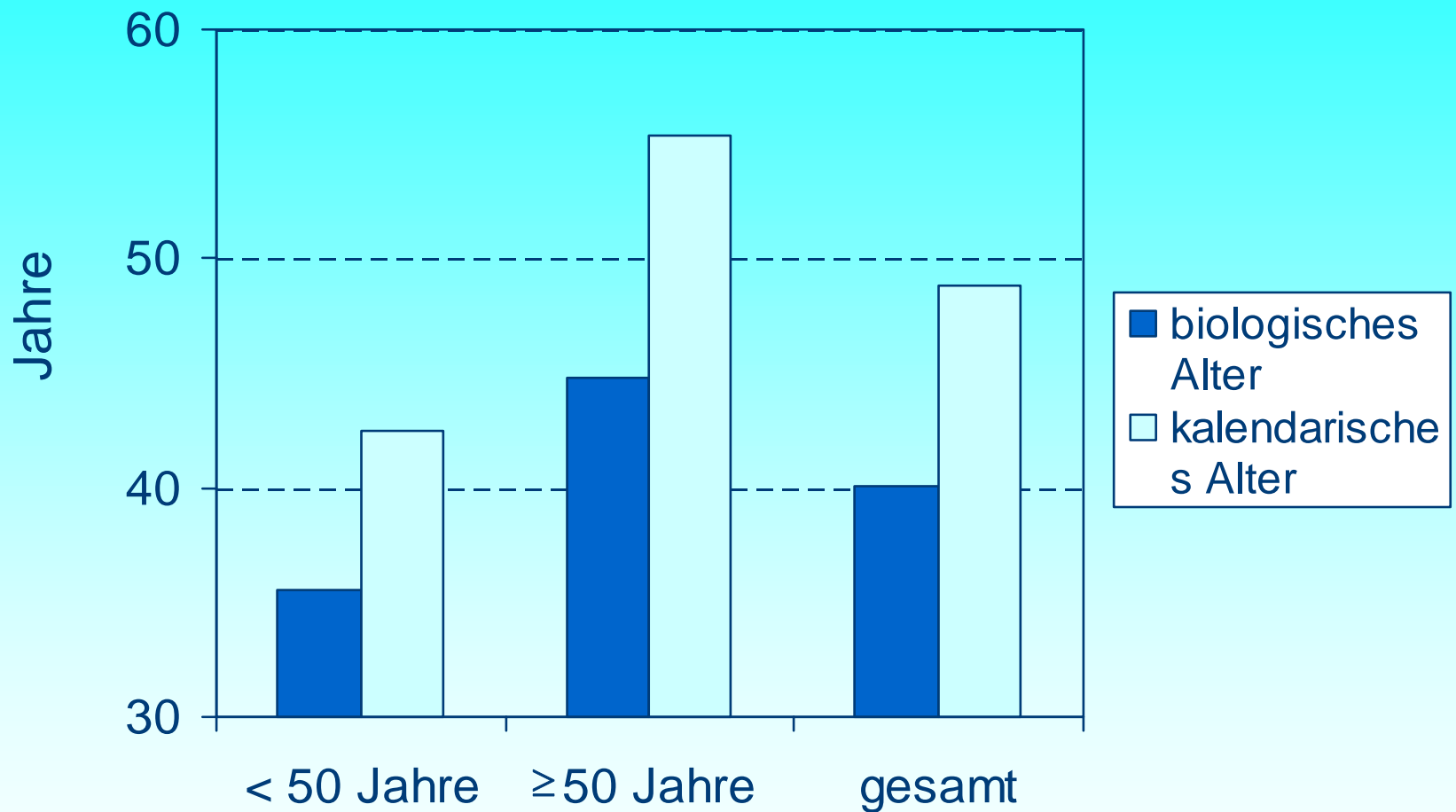
- Chronologisches Altern
- Biologisches Altern
- Psychologisches Altern
- Soziales Altern

Kalendarisches und biologisches Alter



Subjektive Bewertung des Alters:

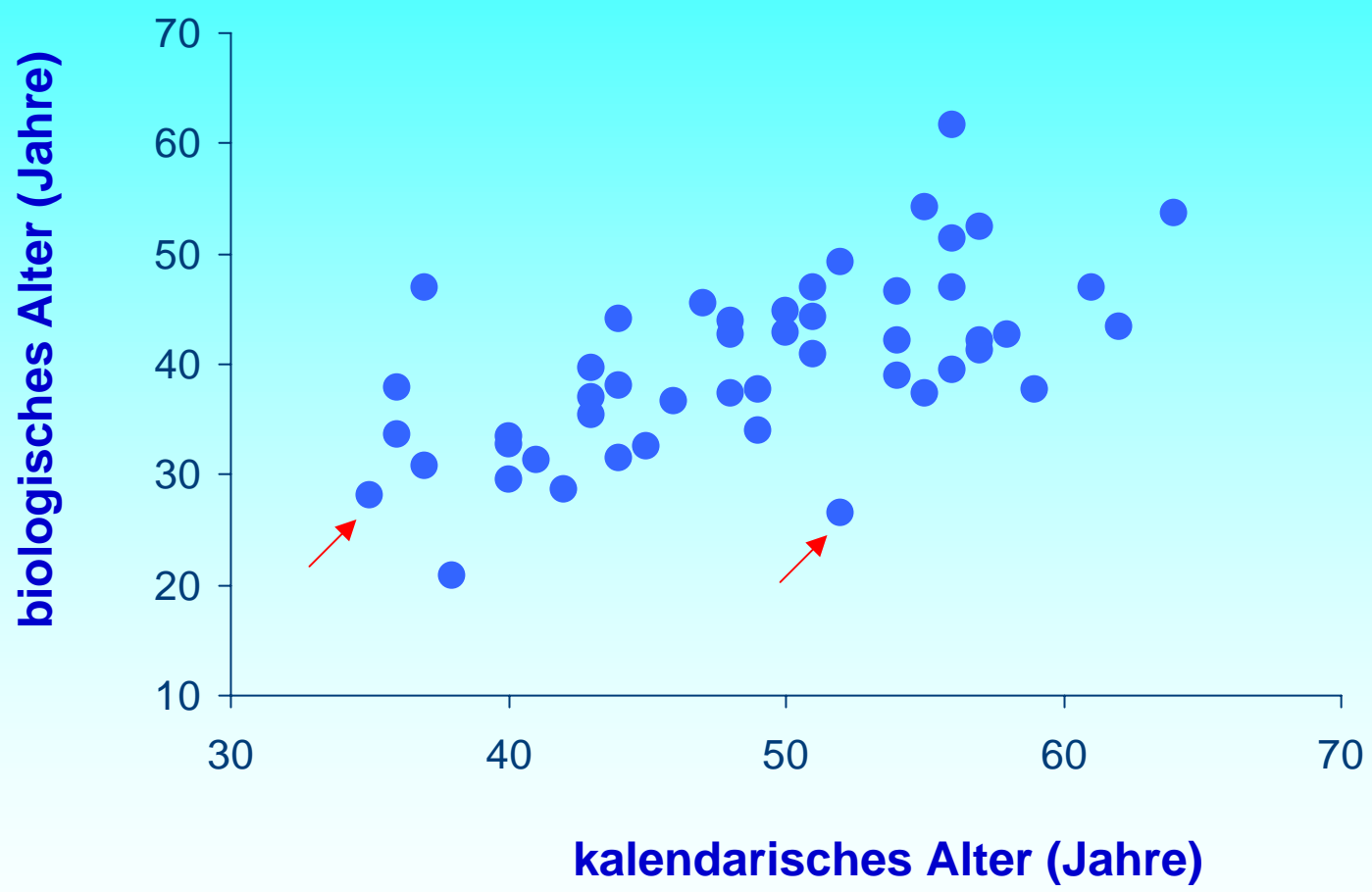
ich fühle mich <i>jünger</i> :	61,2 %
ich fühle mich <i>so alt wie ich bin</i> :	36,7 %
ich fühle mich <i>älter</i> :	2,0 %



Subjektive Bewertung des Alters:

ich fühle mich *jünger*: 61,2 %
 ich fühle mich *so alt wie ich bin*: 36,7 %
 ich fühle mich *älter*: 2,0 %

Hoher Anteil „junger Älterer“ unter den Führungskräften





**Finnish Institute of
Occupational Health**

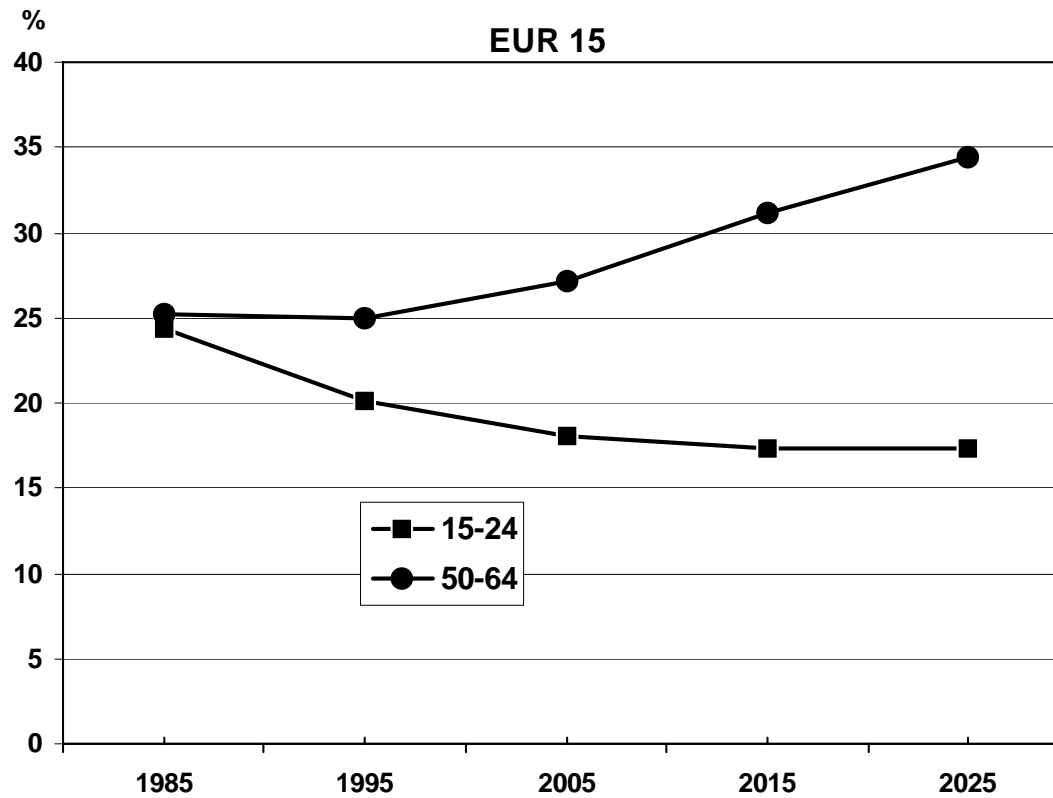
Beschäftigungsgrad

**Eine grosse Herausforderung für die
Europäische Union**

Länger arbeiten – weshalb?

- Ein längeres Arbeitsleben sichert den gesellschaftlichen Wohlstand
- Können wir es uns leisten, älter zu werden?
- Höhere Beschäftigungsquoten und eine kleinere Abhängigkeitsrate sind die Basis guter, älterer Gesellschaften in Europa

Share of different age groups in 1985,1995, 2005, 2015, 2025
15-24 and 50-64% of the 15-64 year age group in the European Union



Source: Eurostat, New Cronos 1998 (CD-ROM)

EU Ziele

- **Beschäftigungsrate gesamt**

2003 63 %

2010 67 %

2020 70 %

- **Beschäftigungsrate Frauen**

2003 55 %

2020 65 %

- **Beschäftigungsrate Ältere**

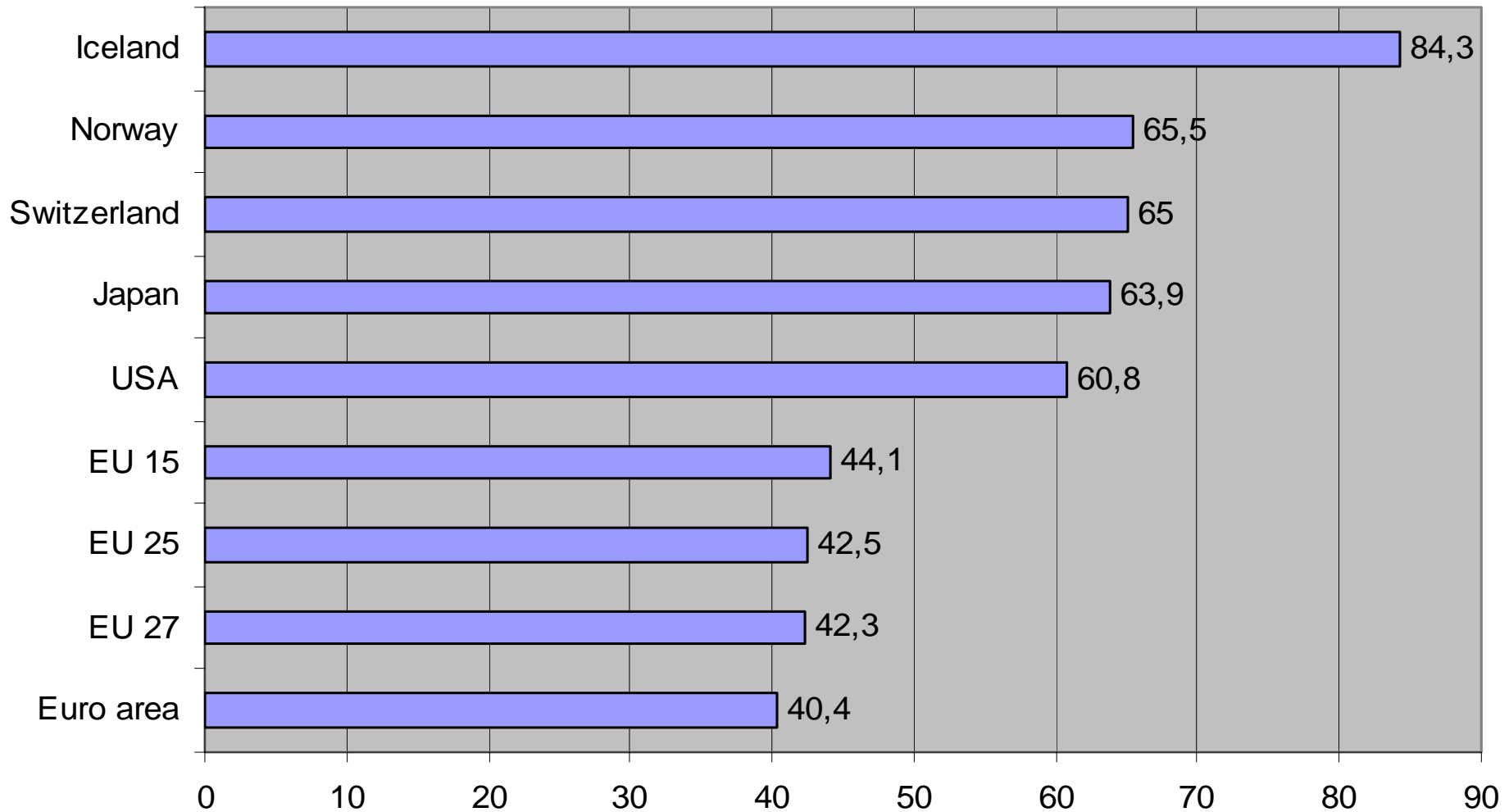
2003 40 %

2013 50 %

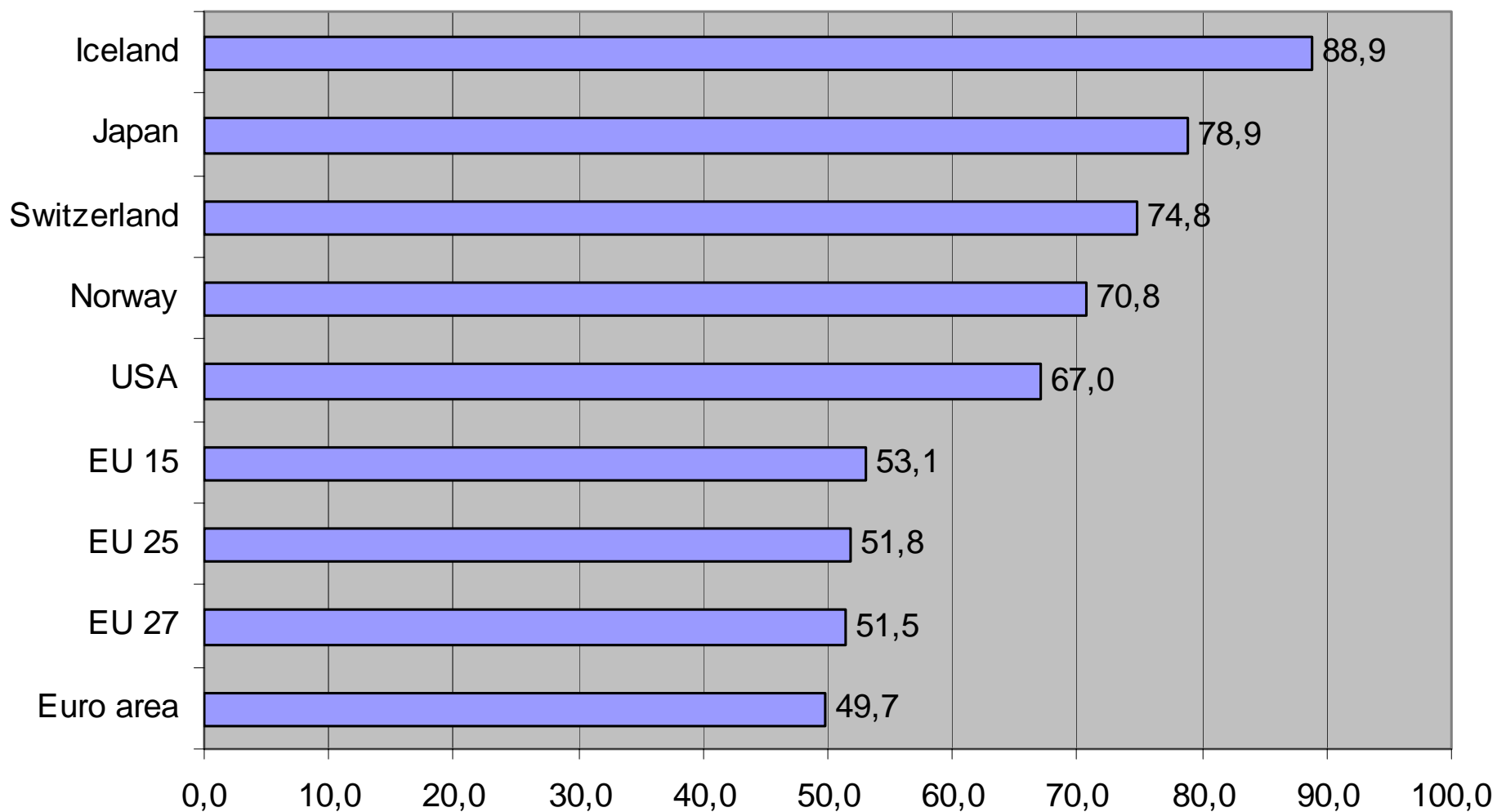
2025 59 %

- **Damit erreicht die EU den heutigen USA-Stand
Jahr 2020!**

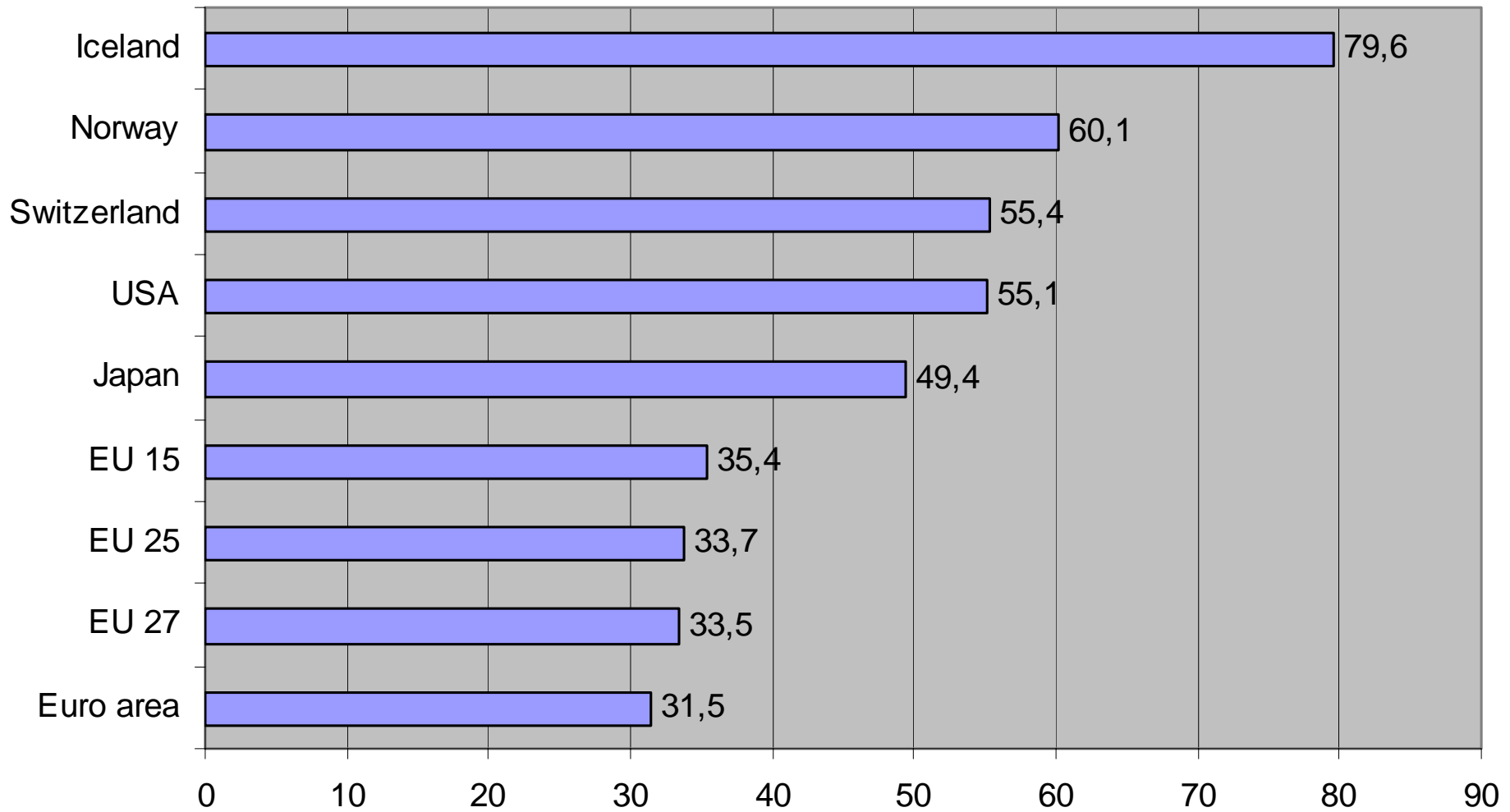
Employment rate %, 2005



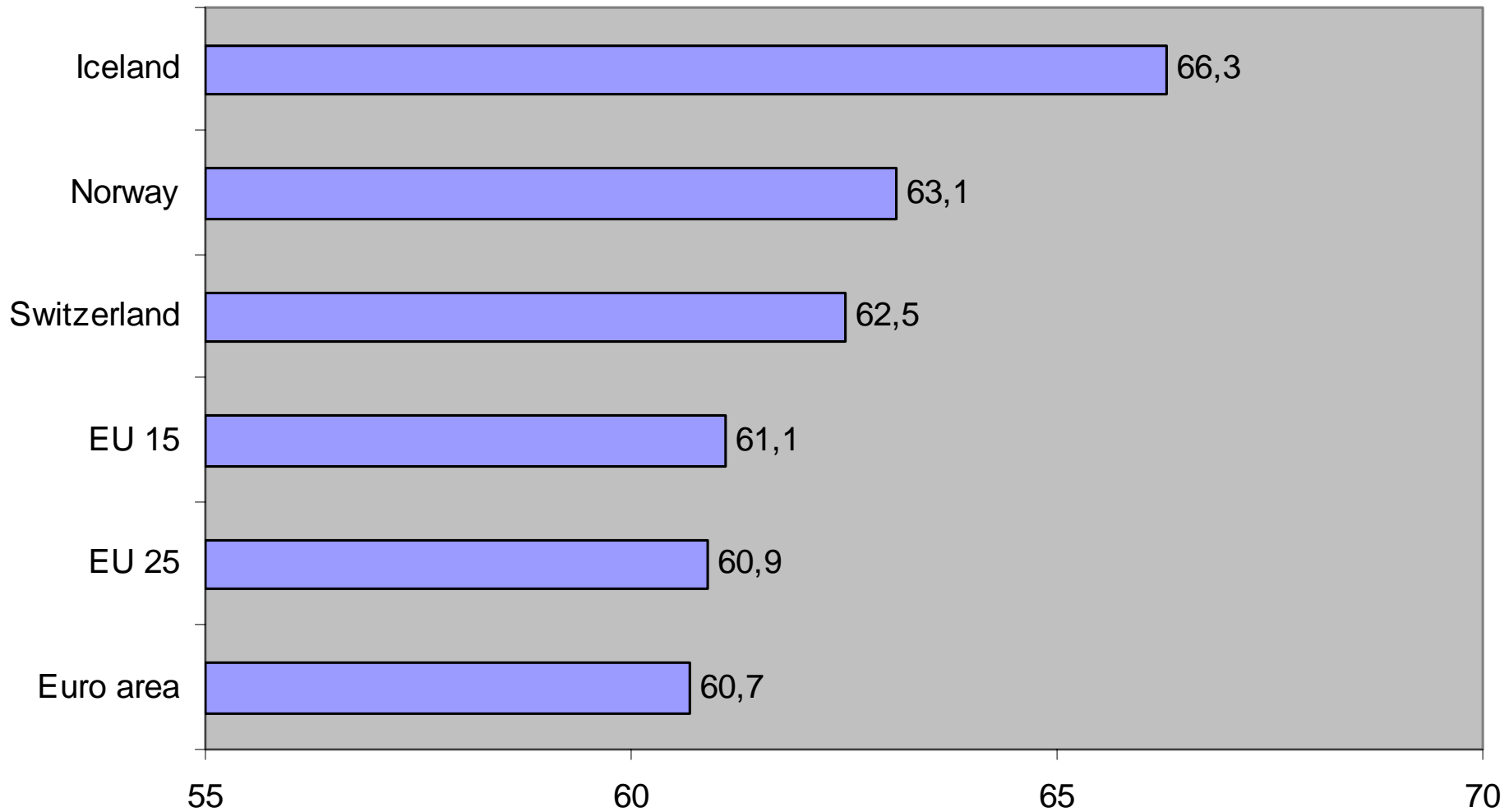
Employment rate %, men 2005



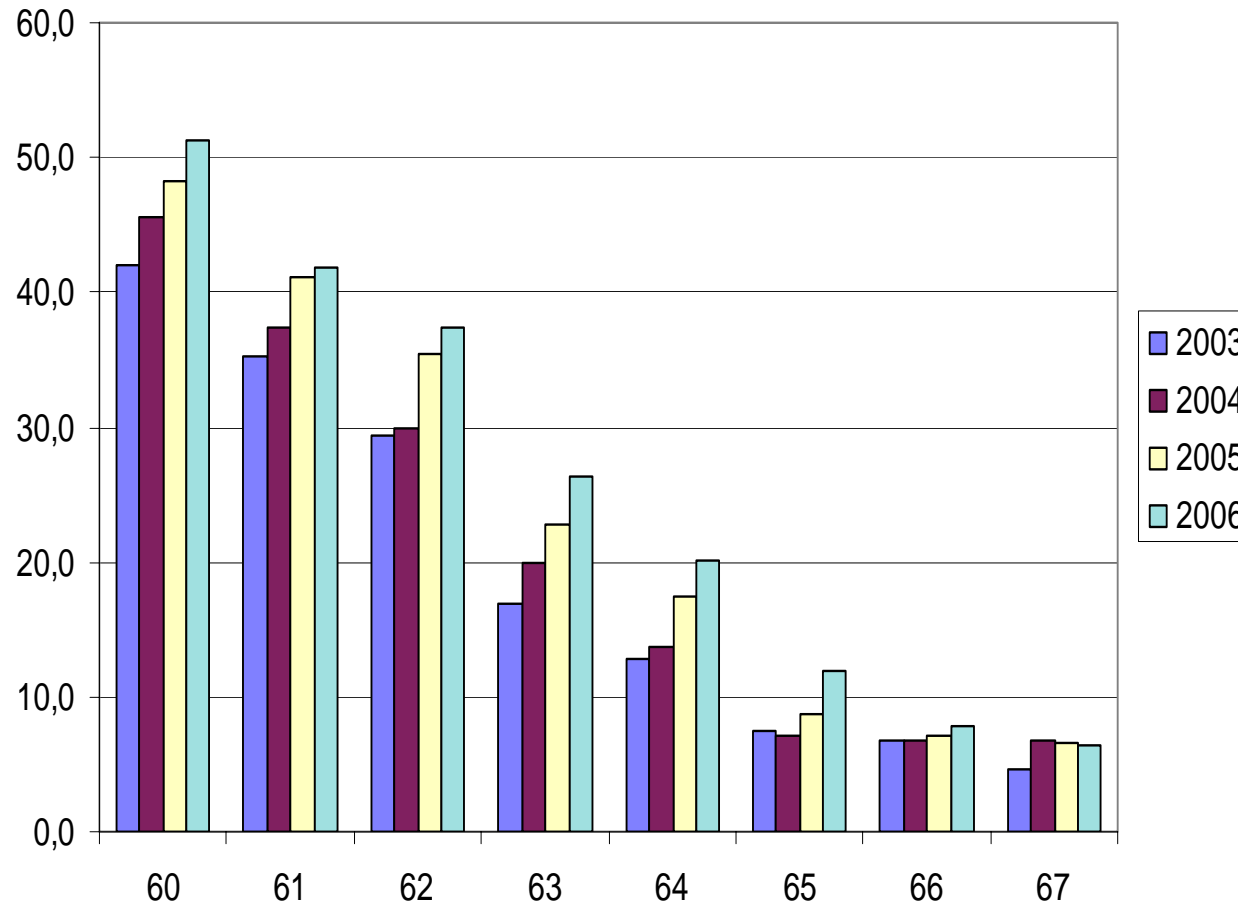
Employment rate %, women 2005



Average exit age from the labour force



Beschäftigungsrate im Alter von 60-67 Jahren in Finland von 2003 bis 2006



Source: Center of Statistics, Finland



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Reformen für ein besseres und längeres Arbeitsleben

Was sollte im nationalen Rahmen und auf EU-Ebene getan werden?

Umfassende politische Reformen sind zumindest in folgenden Bereichen notwendig:

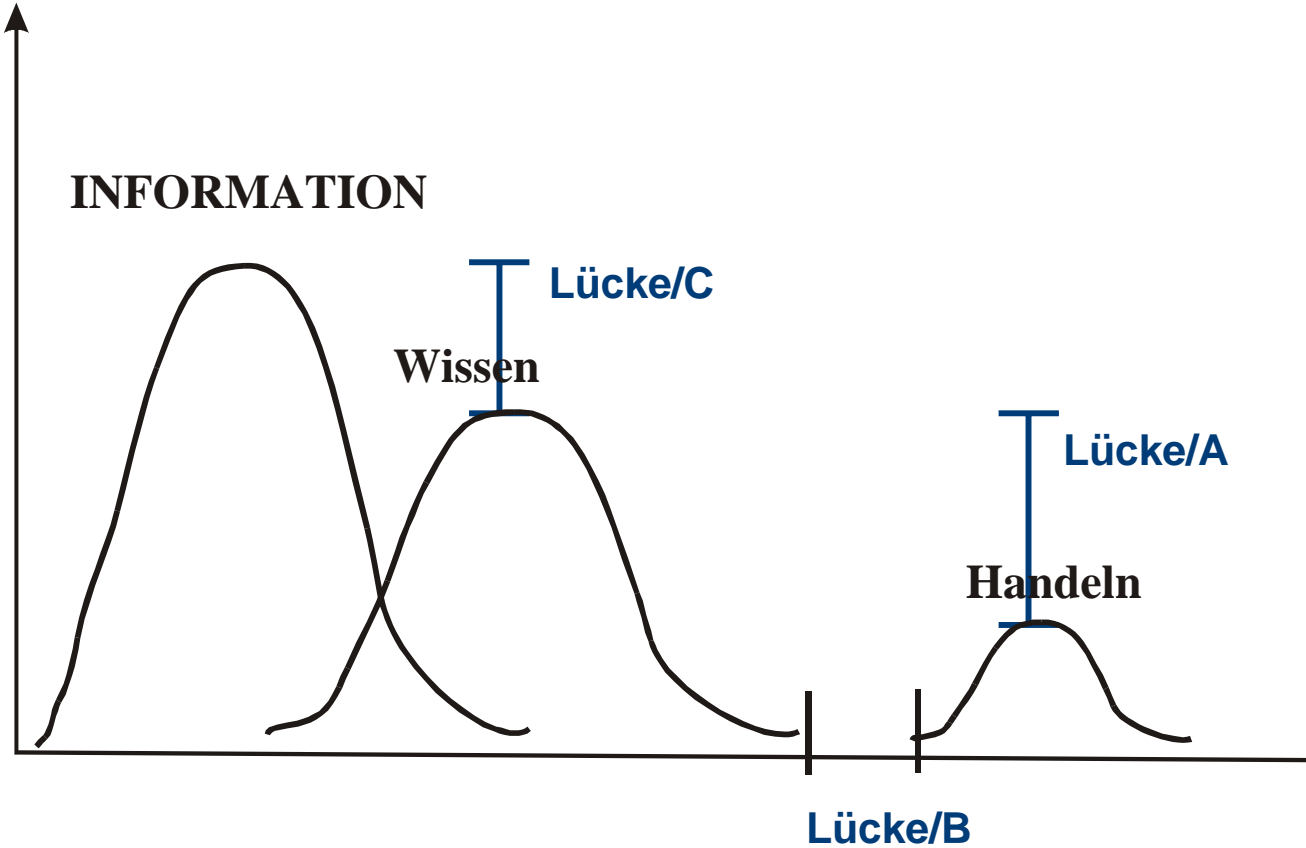
- Einstellungen/Werte
- Management
- Arbeitsleben
- Gesundheitswesen
- Kooperation

Prevalence (%) of factors fulfilling the criteria for a good worklife and the mean rating of workplaces according to European region.

Factor	Nordic countries (n = 4 526)	Middle Europe (n = 10 796)	Southern Europe (n = 6 130)
Physical environment	42,9	49,7	50,6
Physical work load	23,8	29,8	25,4
Tight work schedules	18,6	27,1	34,9
Ability to regulate	42,4	37,9	40,0
Work skills	88,6	82,2	82,7
Social environment	81,8	71,7	49,9
Discussions lead to improvements	75,2	66,8	54,0
Age discrimination	96,7	96,6	98,3
Health, safety	80,3	72,1	60,7
Work promotes health	1,3	1,1	0,6
Working in the same job at 60 years of age	54,2	52,7	46,8
Job satisfaction	90,6	87,3	76,0
Mean (min 0, max 12)	6,96 (SD 1,85 ¹)	6,75 (SD 2,09 ¹)	6,20 (SD 2,16 ¹)

¹ SD = standard deviation.

Lücken zwischen Information - Wissen - Handeln

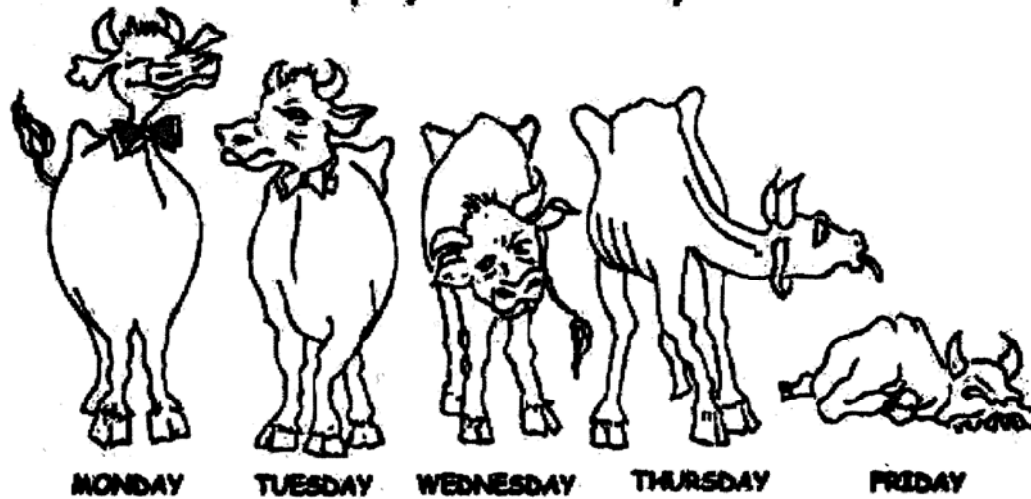


Unterschiedliche Fähigkeiten

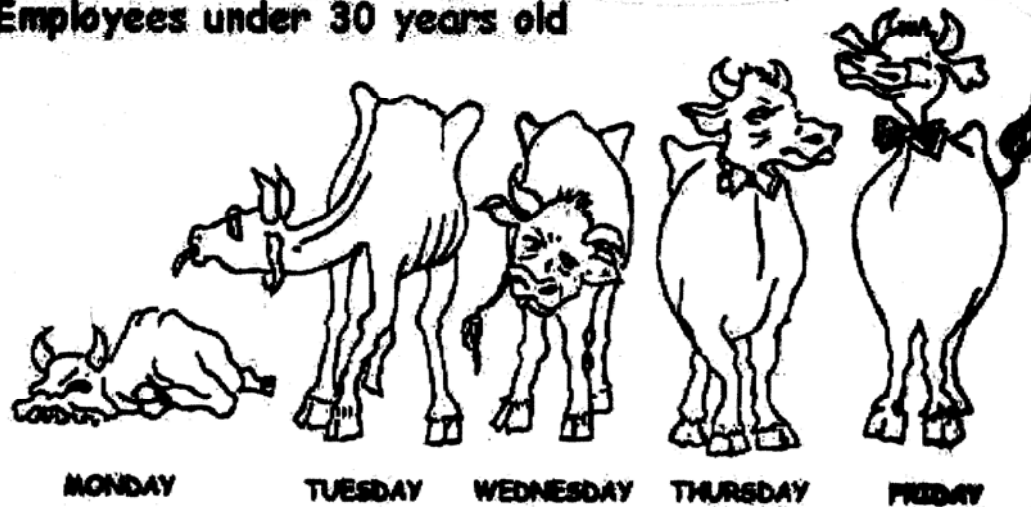
- Jüngere: Ausbildungswissen
- Ältere: Erfahrungswissen

- Jüngere: Gesundheit
- Ältere: Einstellung

Employees over 50 years old



Employees under 30 years old



At least they understand each other on Wednesday