



**Finnish Institute of  
Occupational Health**

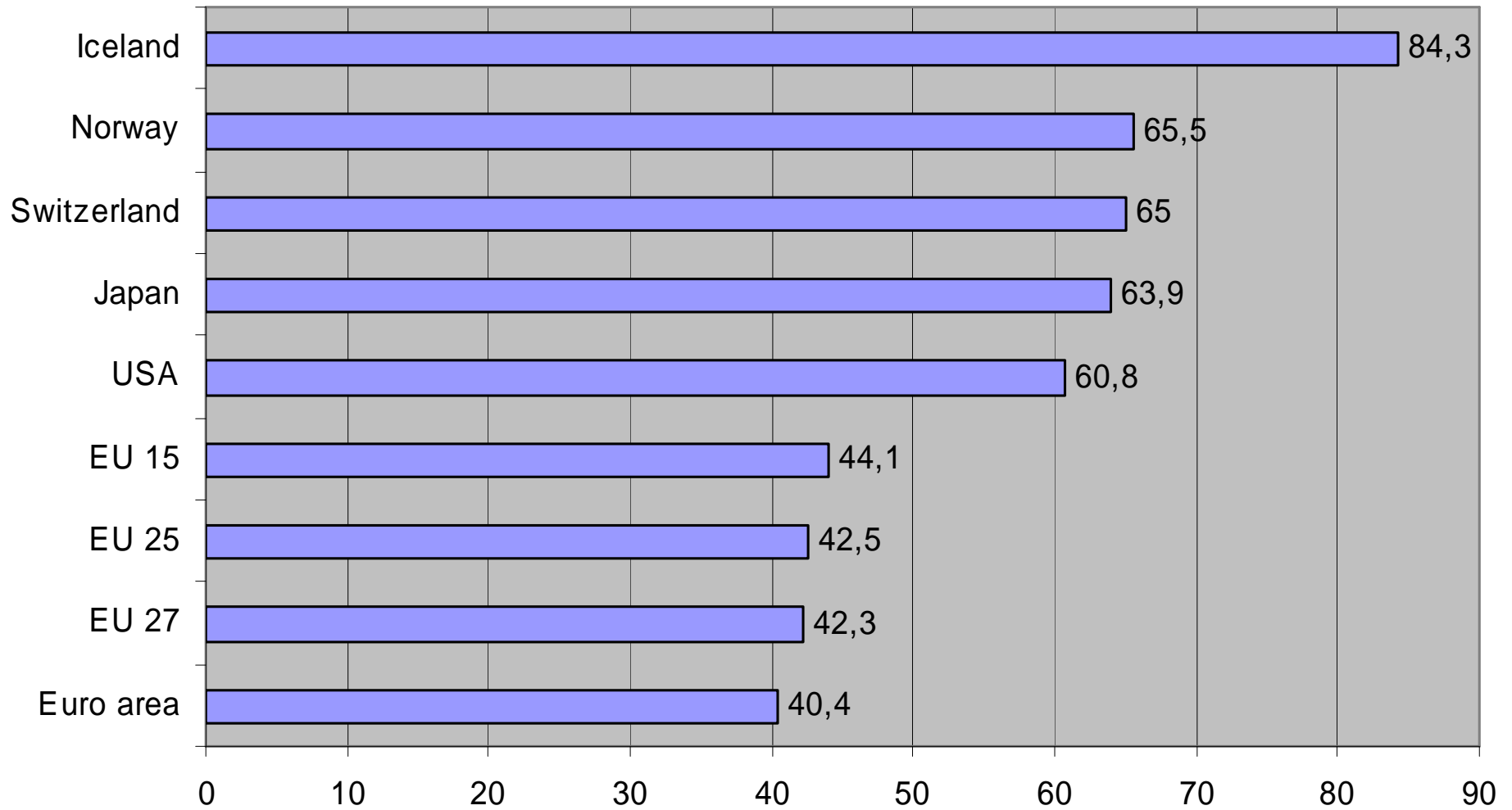
# **Wert der Arbeit als Wettbewerbsfaktor**

**Prof. Dr. Juhani Ilmarinen, FIOH, Helsinki  
DVfR/Fachtagung, 30. November 2007,  
Bremen**

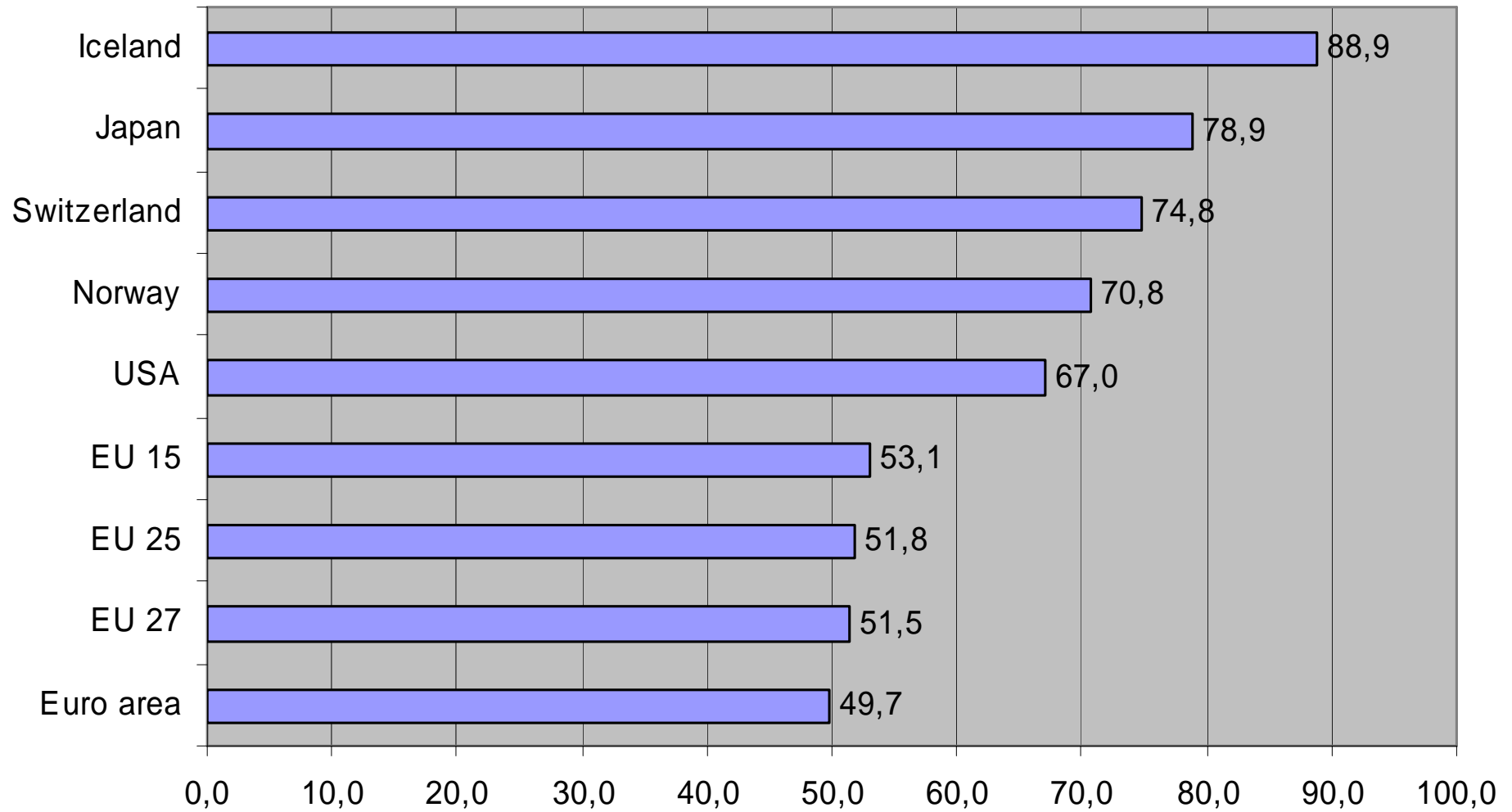
## Inhaltliche Schwerpunkte

- Beschäftigungsgrad im Alter von 55-64 Jahren
- Soziale Innovationen für ein längeres Arbeitsleben
- Age Management und AM-Coaching
- Arbeitsfähigkeit und Förderung der AF
- Qualität der Arbeit in EU15 – Länder
- Arbeitsengagement
- Länger Arbeiten – Veränderungsbedarf in sechs Ebenen

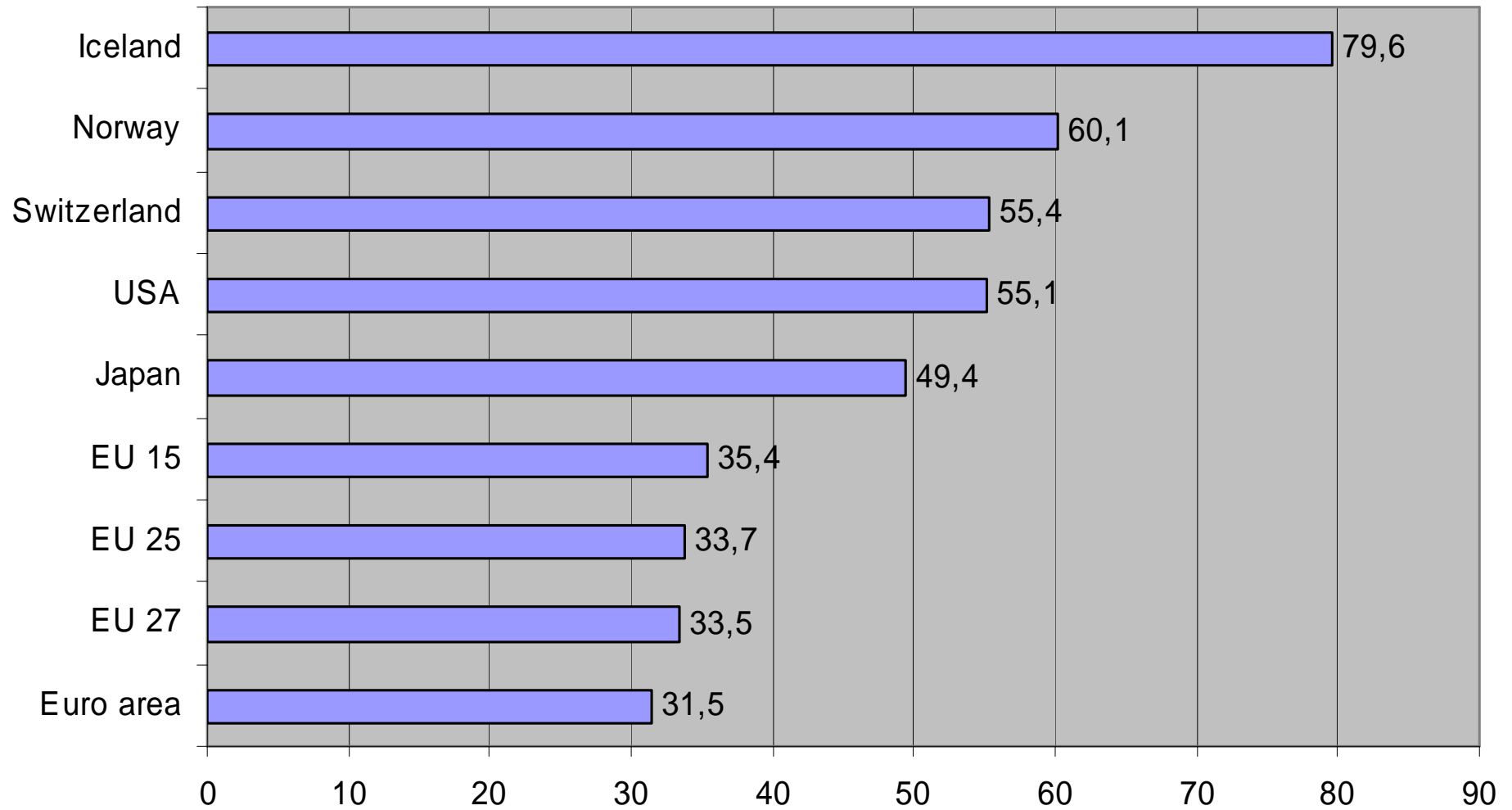
## Employment rate %, 2005



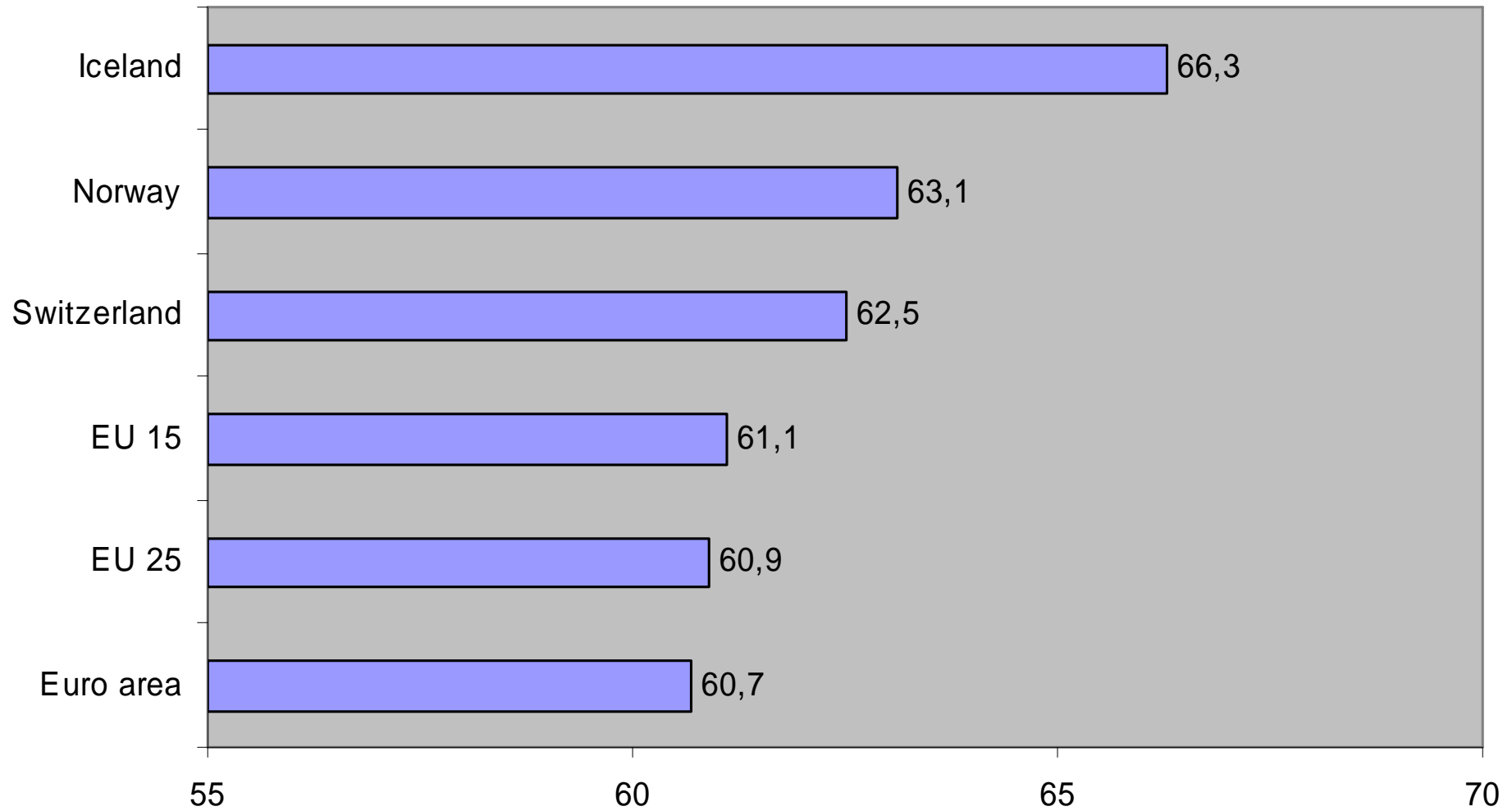
## Employment rate %, men 2005



## Employment rate %, women 2005



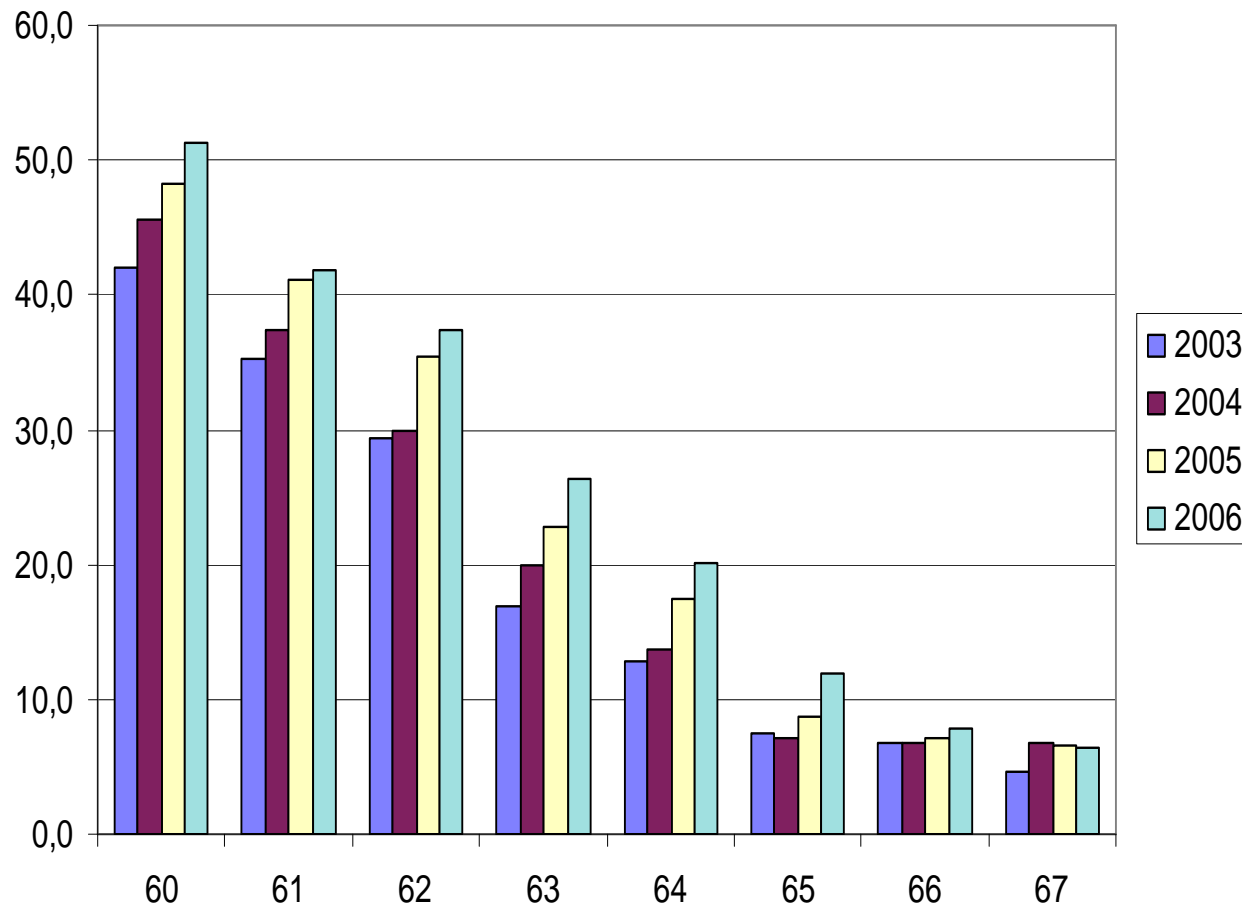
## Average exit age from the labour force



# 1. Arbeit und Alter: Finnische Meilensteine (Sequencing)

1. Demographischer Wandel
2. Längsschnitt-Studien
3. Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern
4. FinnAge – Research Programm
5. Komitee der Regierung
6. FINPAW
7. Folgeprogramme von FINPAW
8. Gesetzgebung
9. Life Course and Work
10. EU27 Implementation

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



Source: Center of Statistics, Finland



## **Soziale Innovationen für ein längeres und besseres Arbeitsleben**

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

# Ebenen des Age Managements



Quelle: Ilmarinen 1999:13

# 1.1 Ziele des Age Management Trainings

**Erkenntnisse**  
zum Thema  
Arbeit und Alter



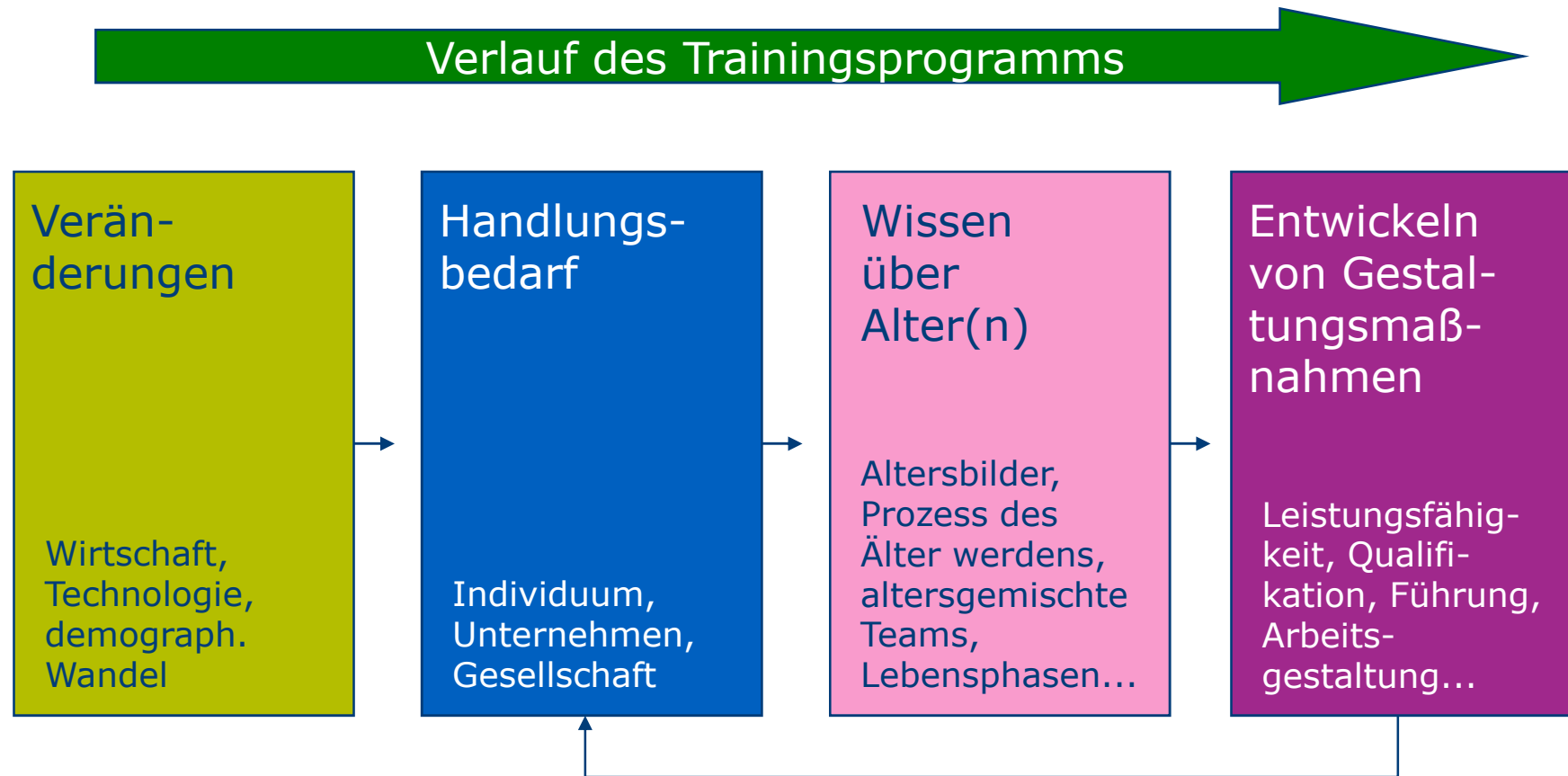
Altersrelevante  
**Einstellungen,**  
**Altersbilder**



Unterstützung  
beim  
Entwickeln von  
**Gestaltungs-**  
**maßnahmen**



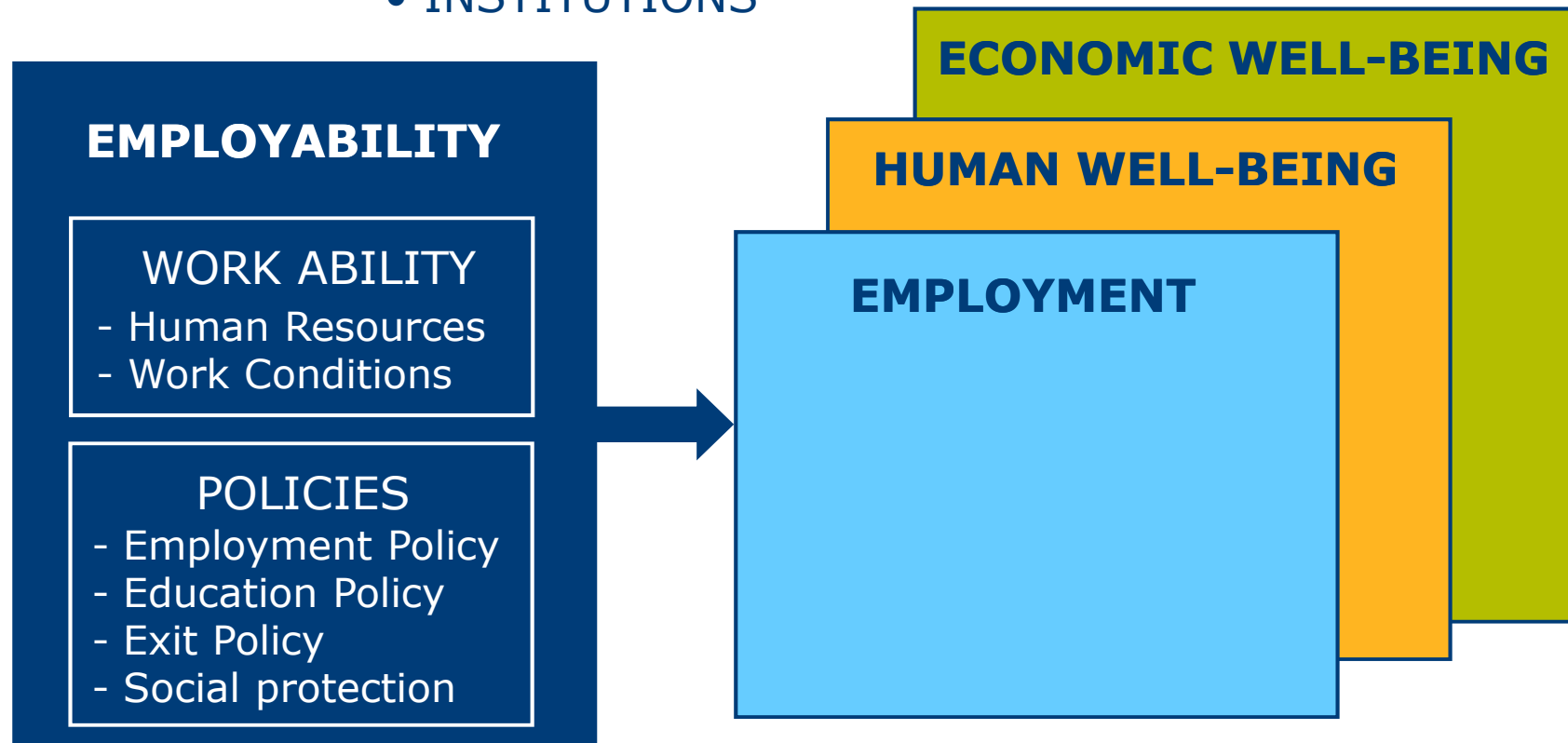
## 2.1 Inhalt des Trainingsprogramm



© Työ ja Ikä

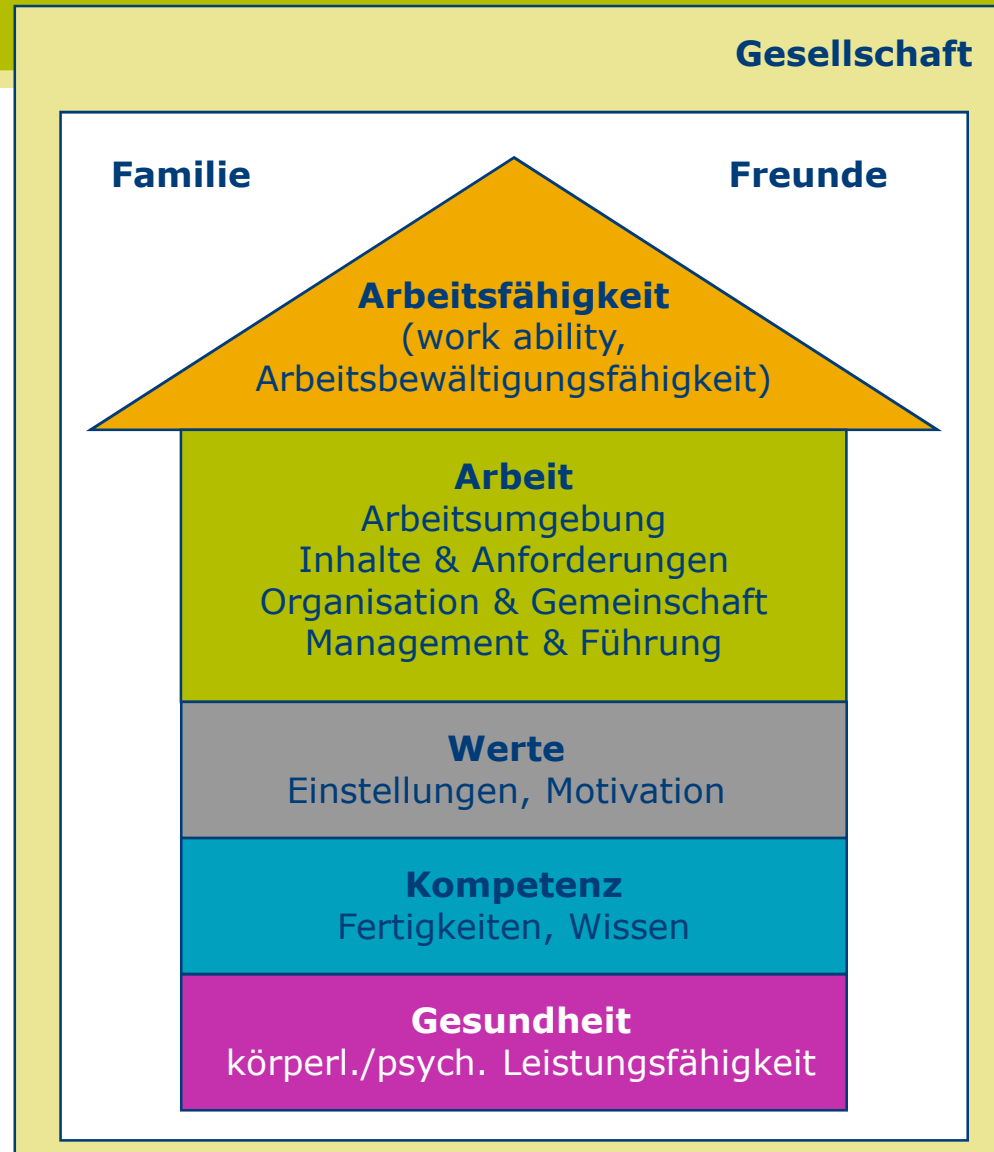
## INFRASTRUCTURE

- SOCIAL/HEALTH SERVICES
- INSTITUTIONS



NATURAL CAPITAL, HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL

# Das Haus der Arbeitsfähigkeit

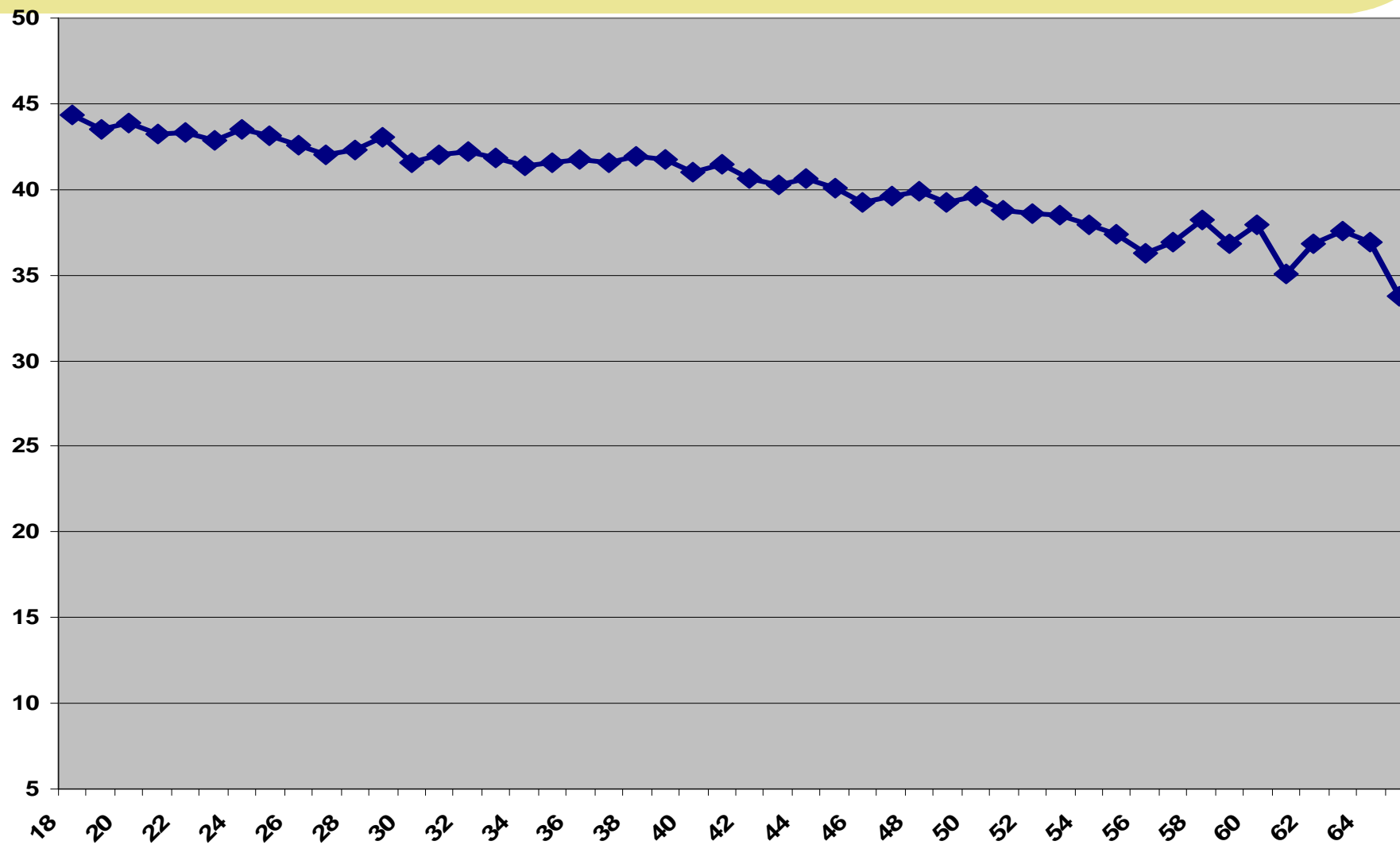




Finnish Institute of  
Occupational Health

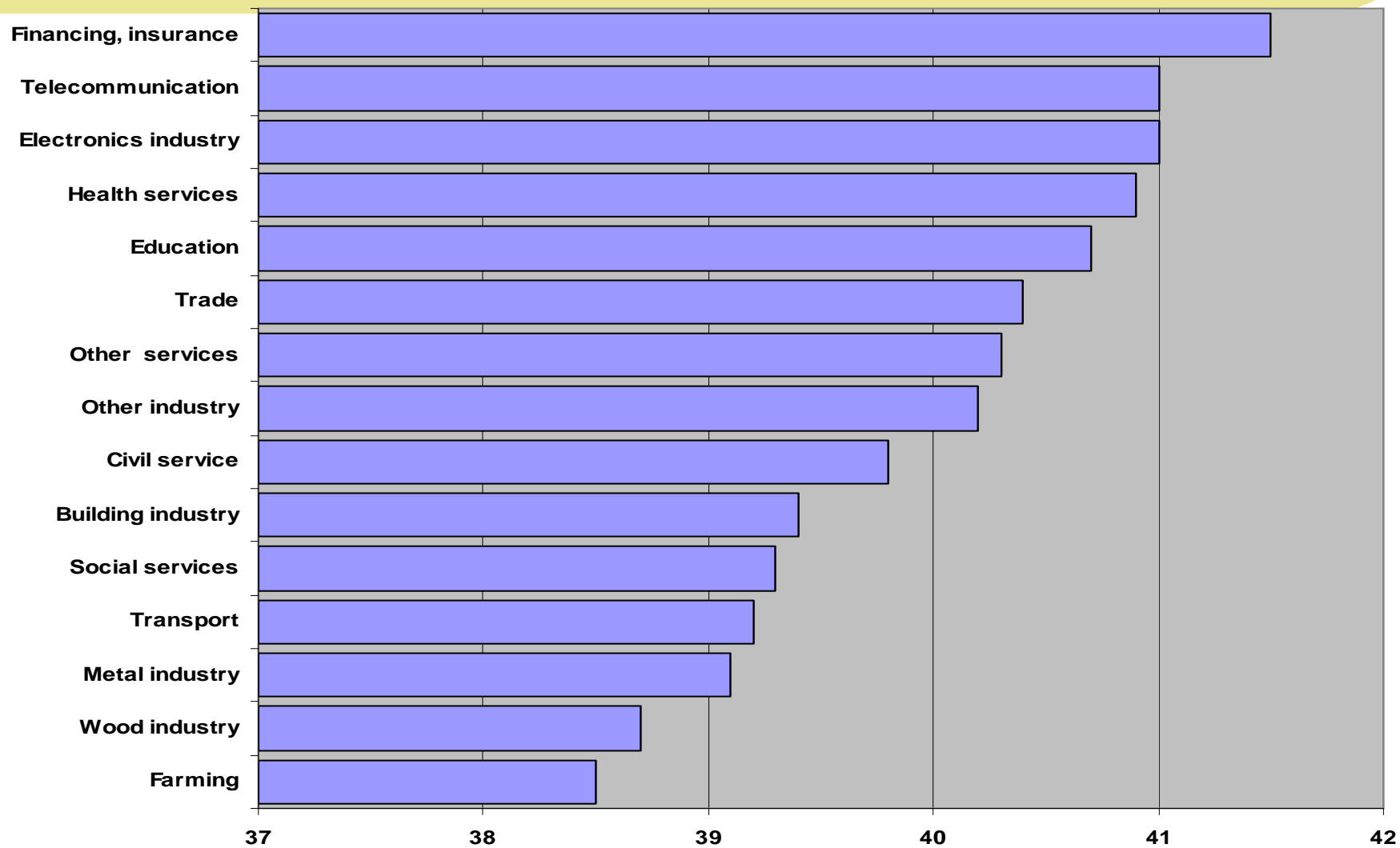
# Work Ability Index (WAI)

## Average Work Ability Index by age



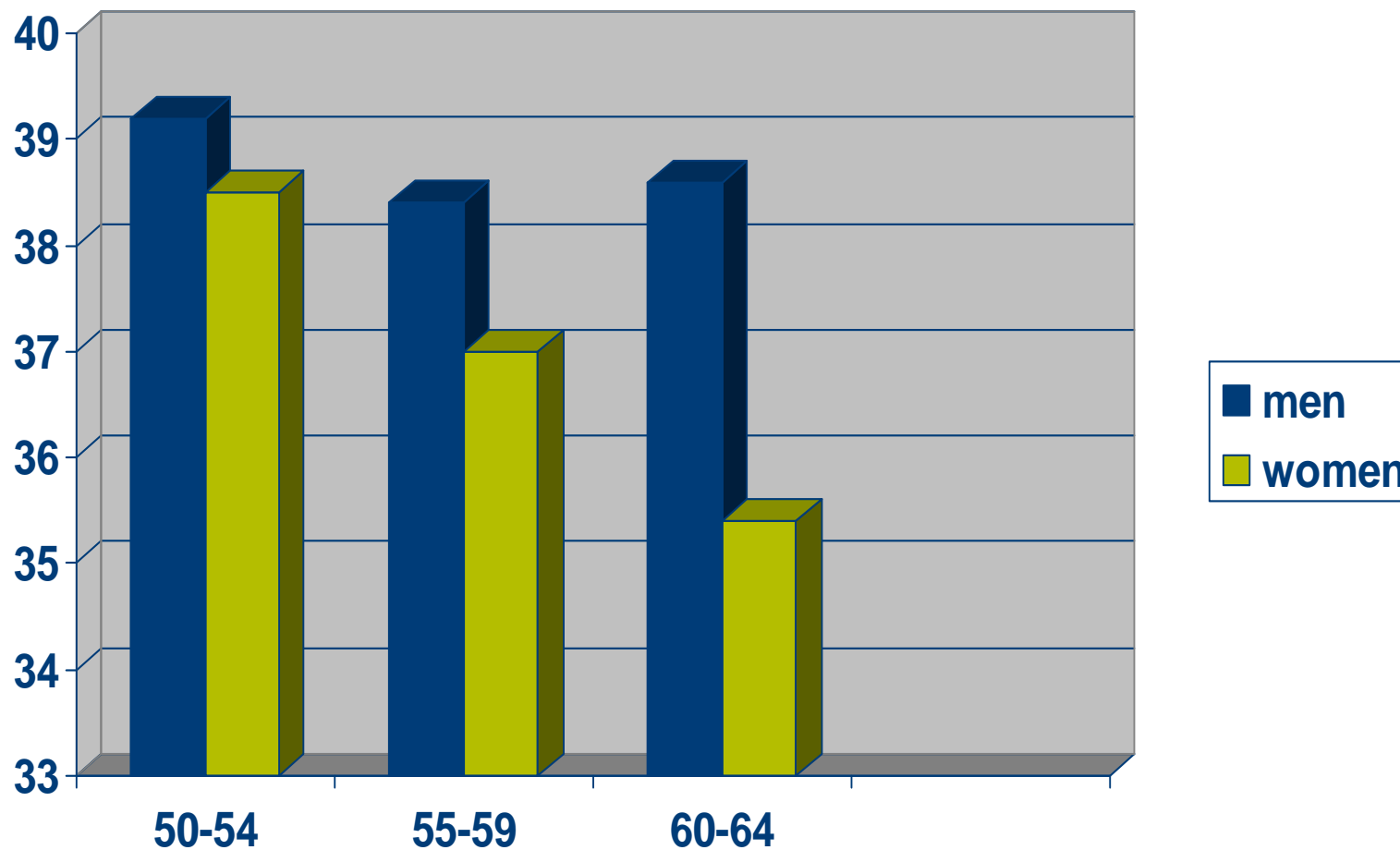


## Average Work Ability Index by industrial branch. Adjusted by gender and age, (n=3704)

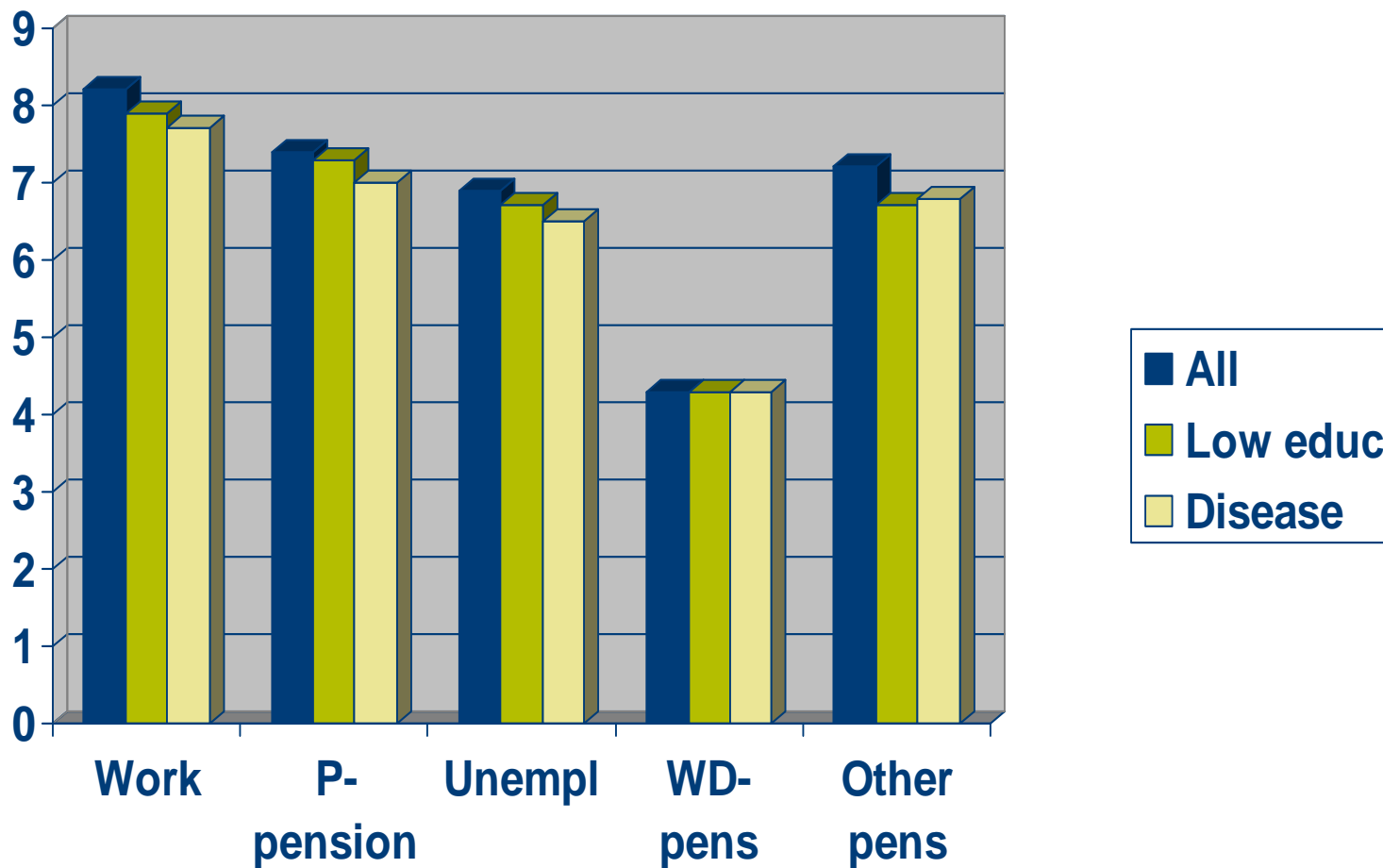


# Work ability index (7-49) among working men and women by older age groups

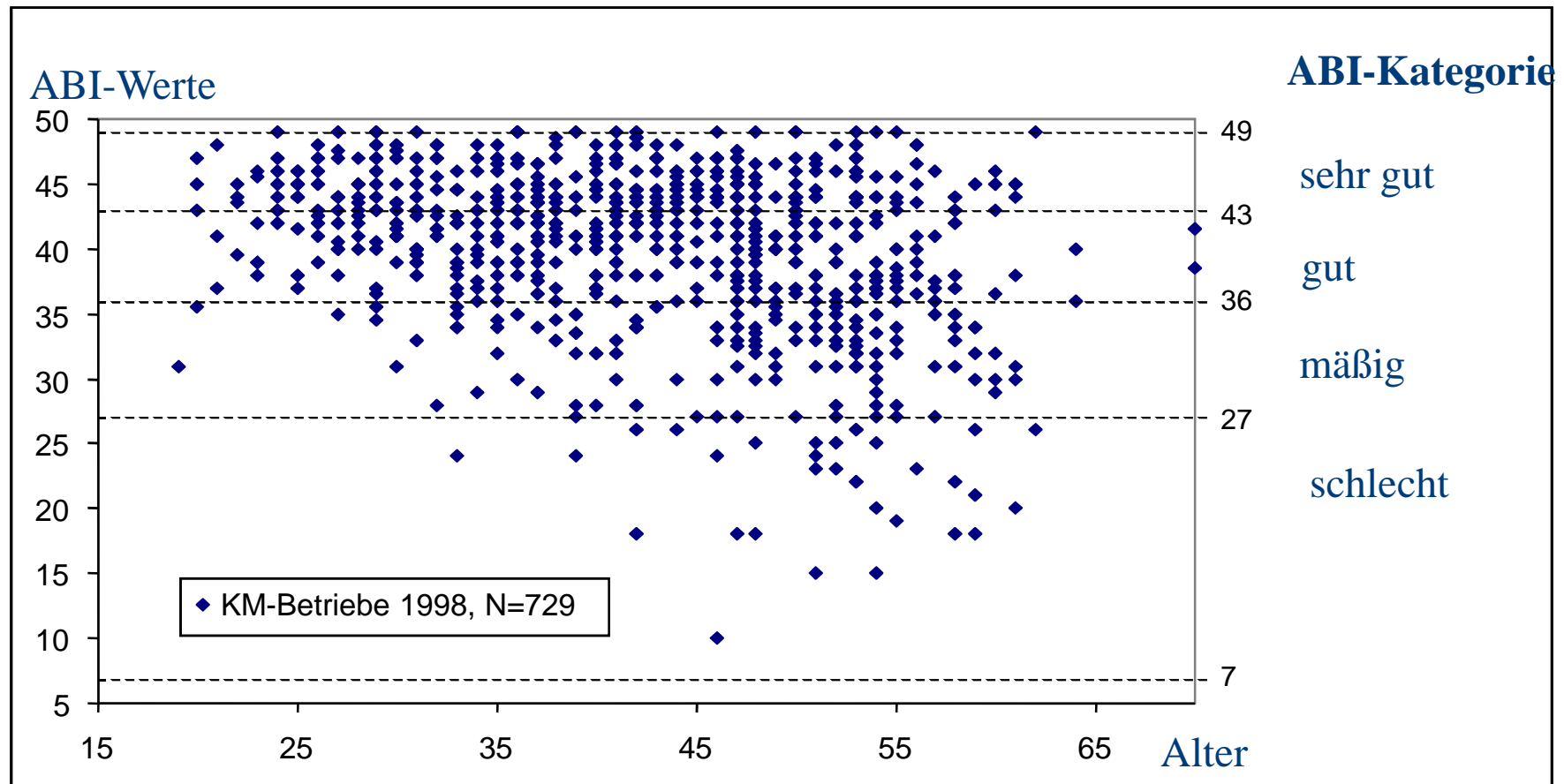
Gould and Polvinen, 2006



# Work ability compared with lifetime best (0-10) by life phase, 55-64 years Gould and Polvinen, 2006



# Arbeitsbewältigungs-Index (ABI), Arbeitsfähigkeits-Index (AFI), 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 €

## Annual cost of +45 WAI reduction in Finland

- 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 WAI 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

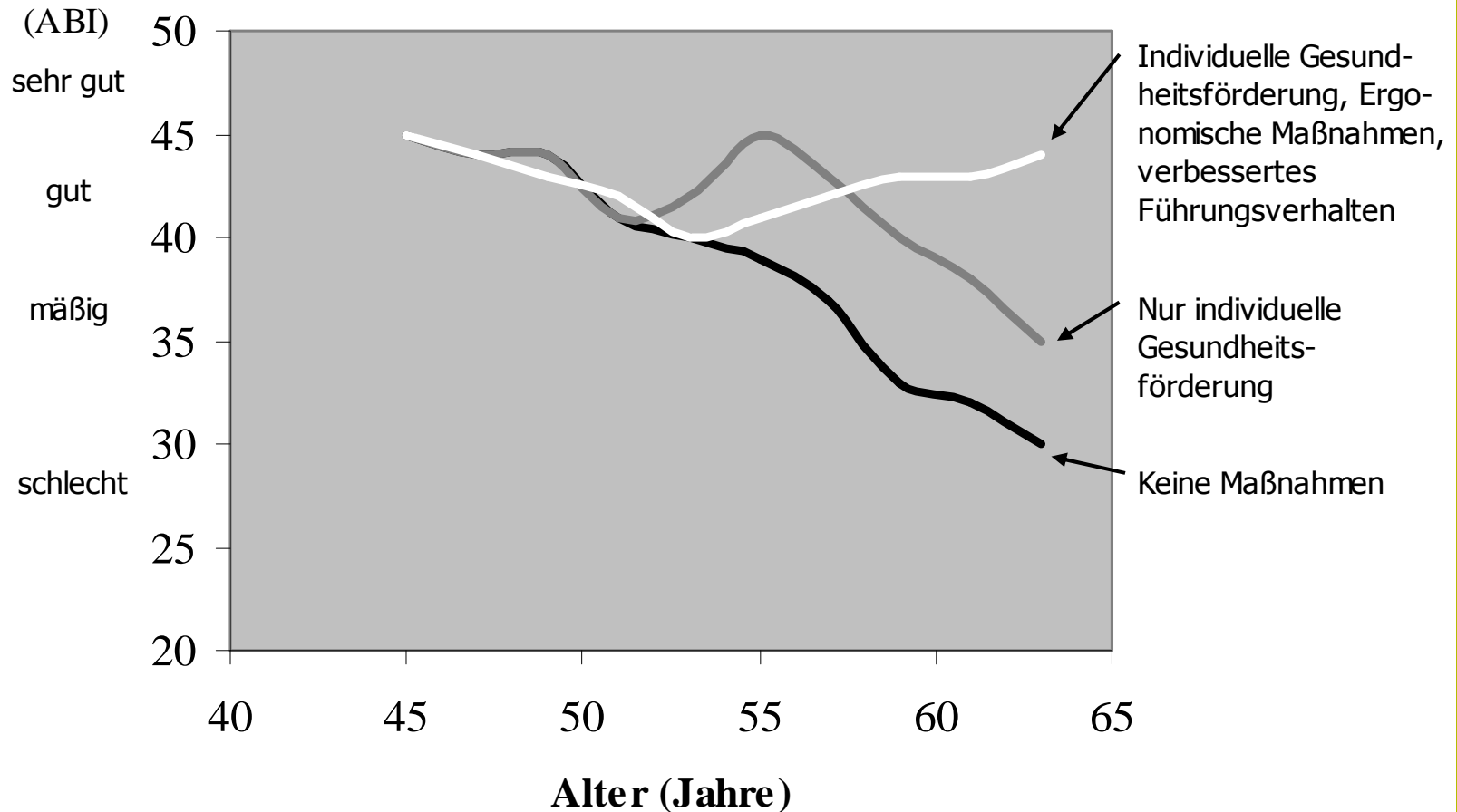




# Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen ( Modifiziert von Dr. Richenhagen )

Finnish Institute of

## Arbeitsfähigkeit



## 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 um 50 % und Erhöhung der Produktivität um 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
$\chi^2$	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

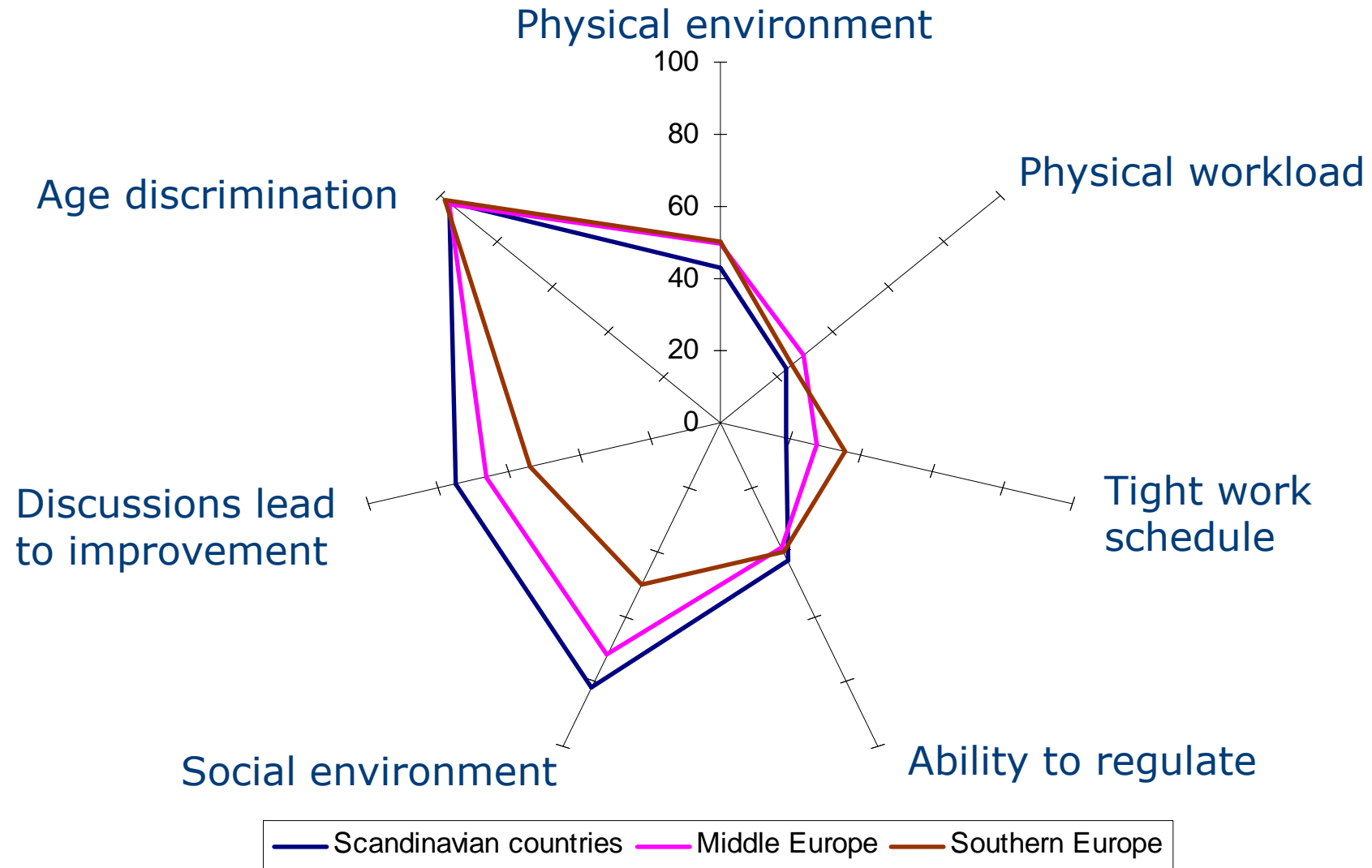


Finnish Institute of  
Occupational Health

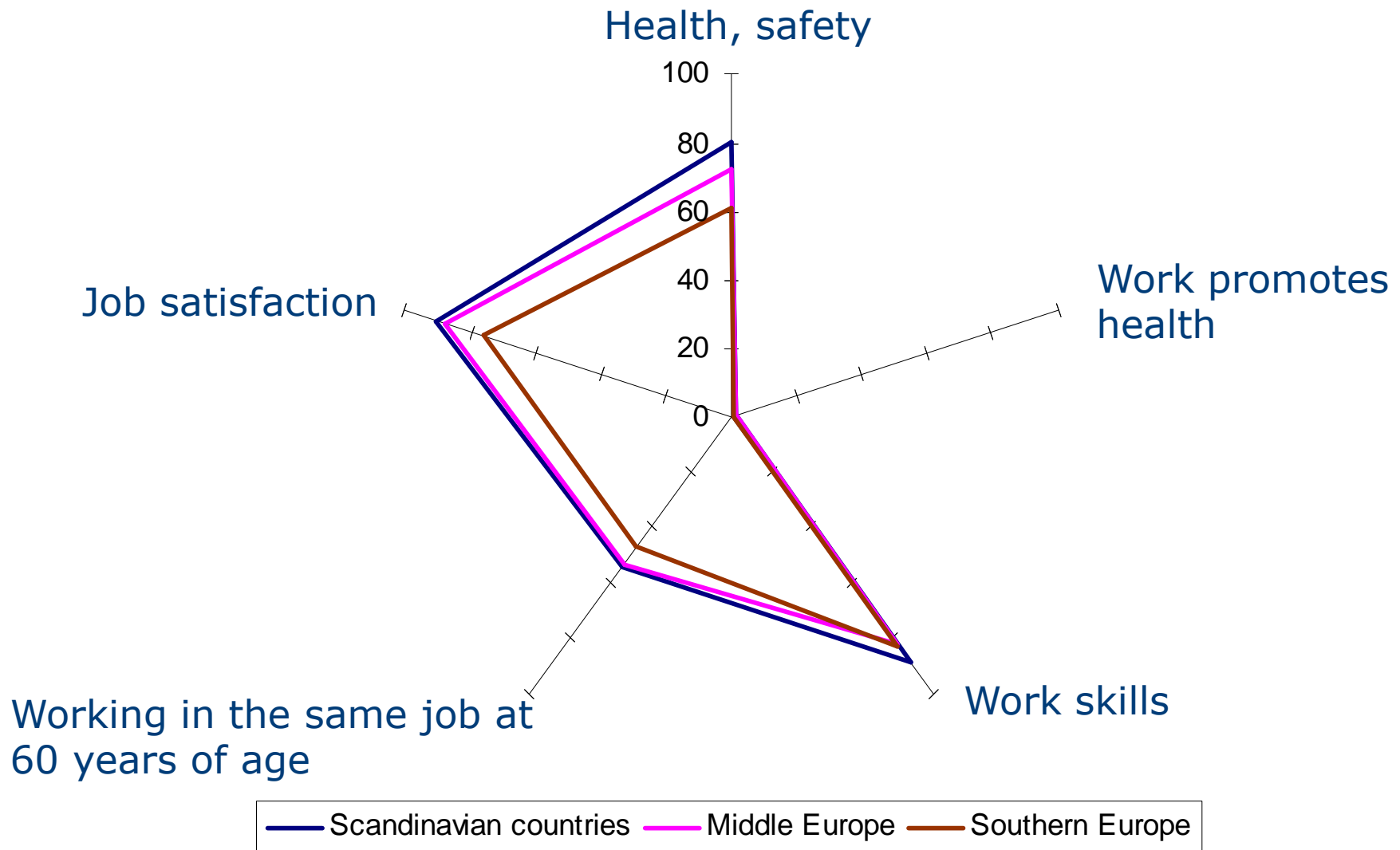
# Qualität der Arbeit in EU15

**EU15-Survey in 2000**

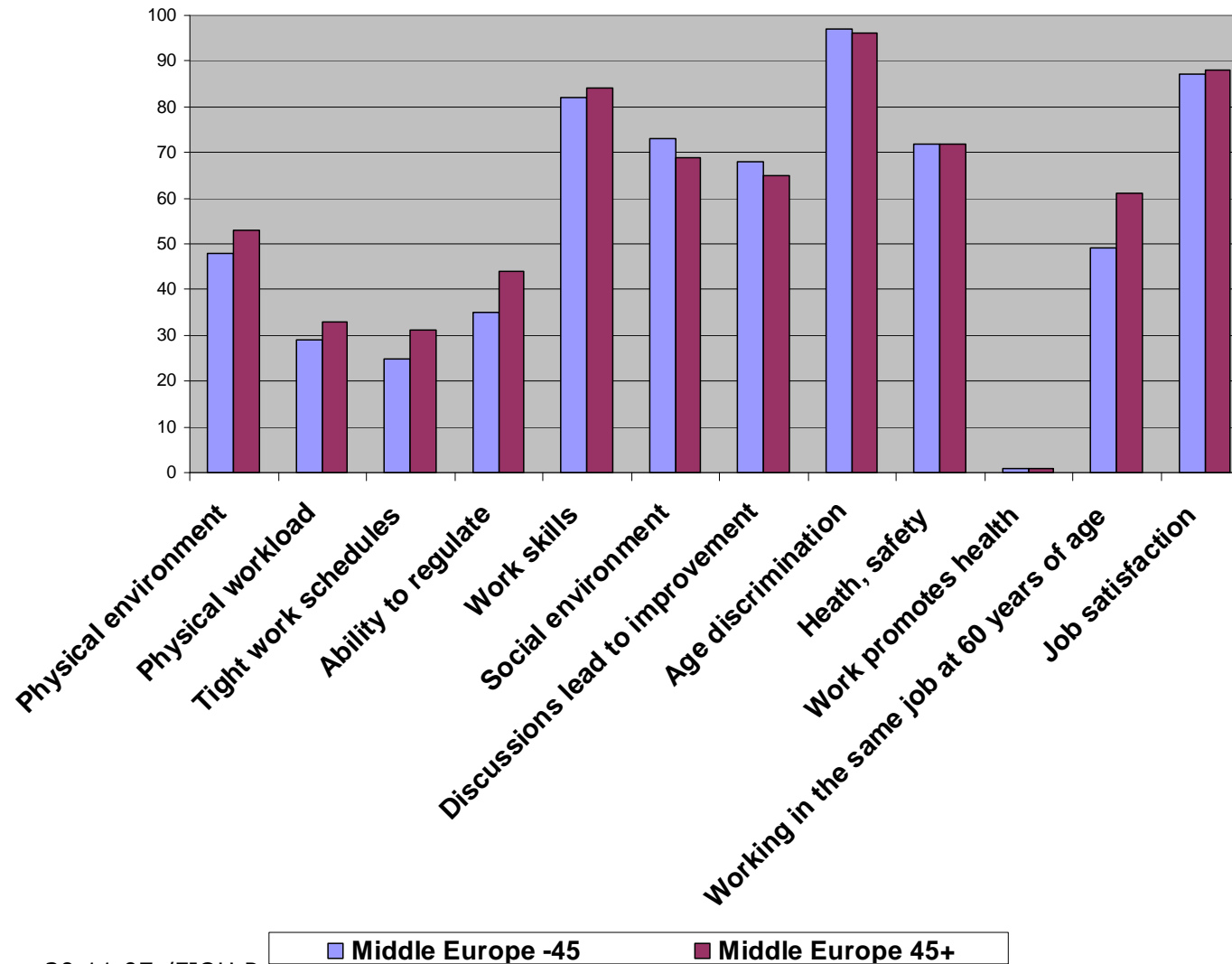
# Criteria of good work life: requirements of work



# Criteria of good work life: individual resources



# Quality of work of older (45+) and younger (-45) people in the Middle Europe, EU countries





**Finnish Institute of  
Occupational Health**

# **Arbeitsengagement**

**Dr. Jari Hakanen, FIOH**



# Meaning of work

- a job
- a career
- a calling

# Work Engagement is a positive and stable, affective-motivational state of fulfillment

- **Vigor:**  
high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in one's work, and persistence also in the face of difficulties
- **Dedication:**  
sense of significance, strong involvement in one's work, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge
- **Absorption:**  
pleasant state of total immersion in one's work which is characterized by time passing quickly and being unable to detaching oneself from the job

# Engaged employees

- **Take personal initiative**
- **Able to generate their own positive feedback**
- **May also get tired, but in a different way**
- **Also want to do other things than working**
- **Are also engaged outside their work**

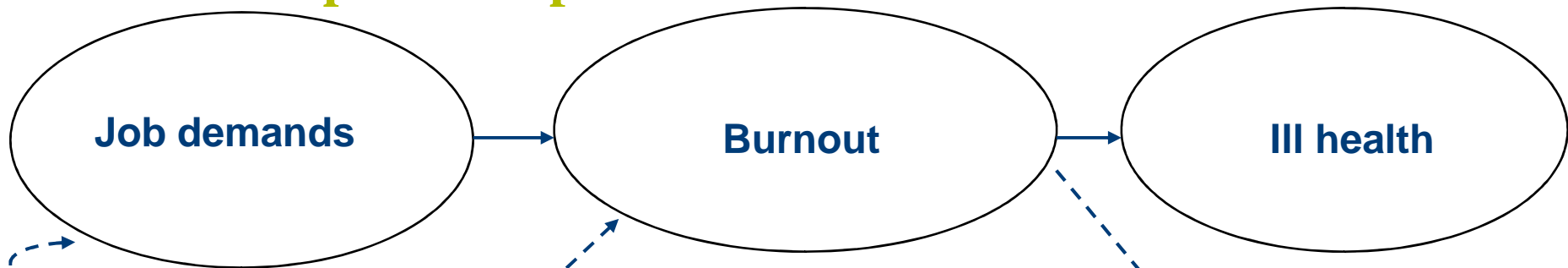
(Source: Schaufeli, Bakker et al., 2001)

# Job resources

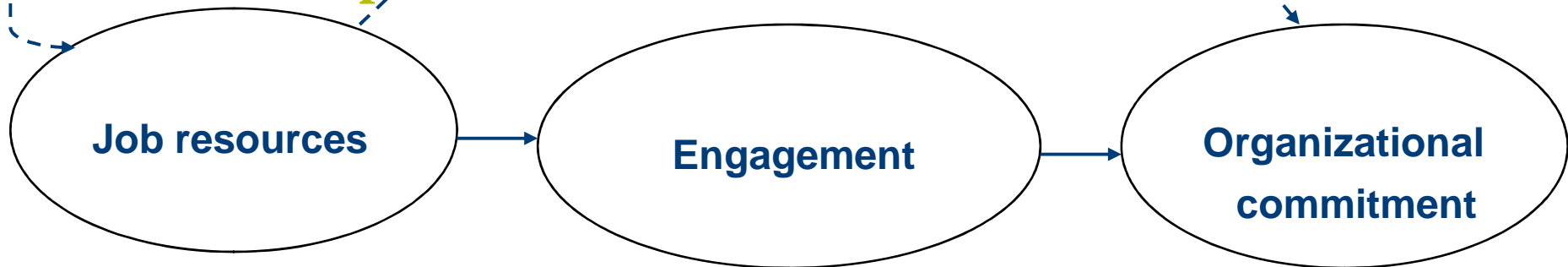
- ***Job resources*** refer to those physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that may (1) reduce job demands and the associated physiological and psychological costs, (2) are functional in achieving work goals, **and** (3) stimulate personal growth, learning and development.
- **Examples:**
- **supervisor and colleague support**
- **autonomy**
- **skill variety and opportunities to development**
- **feedback and appreciation**
- **positive client contacts**
- **job security**
- **innovativeness**
- **social climate**

# Job Demands - Resources Model of Burnout and Engagement (Schaufeli and Bakker, 2004; Hakanen, 2004)

## 1. Health impairment process:



## 2. Motivational process:



# Promoting Work Engagement: Organizations need to identify their job resources (neglected and well functioning)

**I Individual** → individual resources, optimism etc.

**II 'Core' of the job'** → organizing work: autonomy, skill variety and professional development, sense of accomplishing, positive client contacts etc.

**III Communication and leadership** → supervisor support, leadership practices, feedback and appreciation: I'm needed here!

**IV Organizational culture** → innovativeness, social climate, humanistic organizational culture, supportive practices and attitudes for balancing work and family etc.



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**
- Flexibeles **Rentenreform**
- Mehr **Kooperation**, sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Richtung
- Stärkere Berücksichtigung älterer ArbeitnehmerInnen im **Gesundheitssystem**