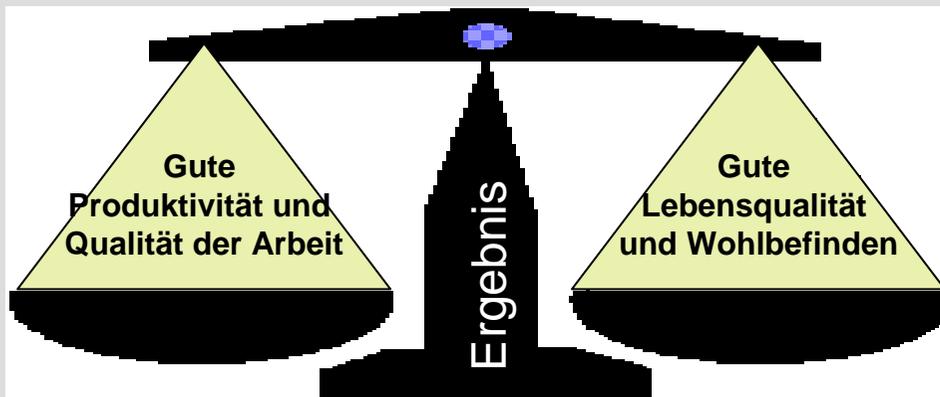


# Zukunftsfähigkeit, demografischer Wandel und Beschäftigungsfähigkeit:

## Viele Wege



in das

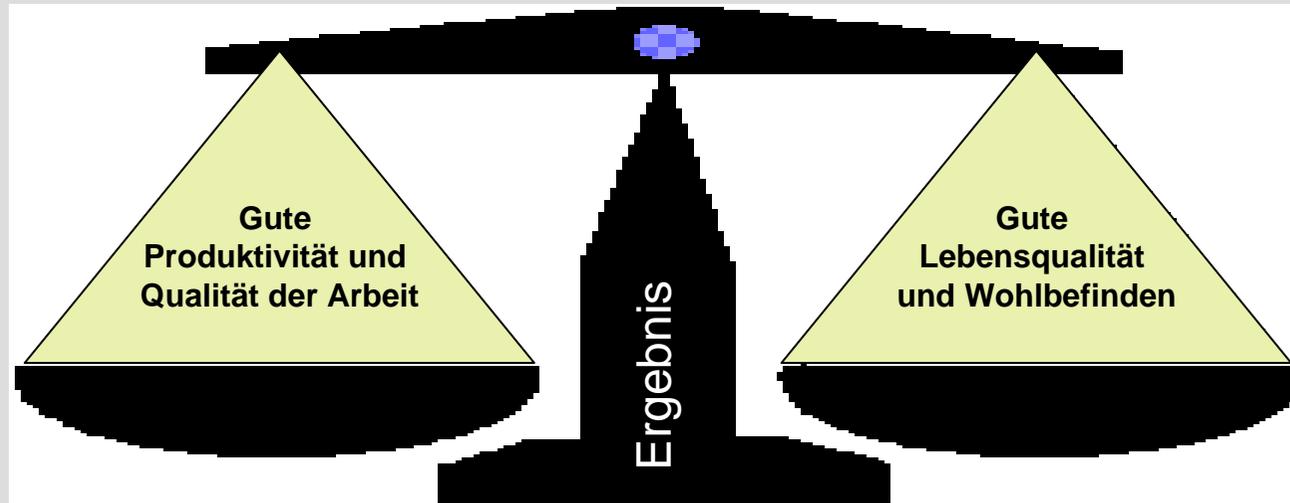
„Haus der Arbeitsfähigkeit“

Dr. med. Jürgen Tempel,  
Hamburg

Jürgen Tempel – [www.arbeitalterwohlbefinden.de](http://www.arbeitalterwohlbefinden.de)



Unternehmen, die mittel- und längerfristig erfolgreich in die Zukunft gehen wollen, benötigen eine **stabile Balance** zwischen



**Arbeitsanforderung** und **Leistungsfähigkeit**

Dies ist die wichtigste Erkenntnis aus der finnischen Forschung zur Förderung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer oder älter werdender Mitarbeiter. (Promotion and Maintenance of Work Ability - PMWA). Mehr als 6000 Frauen und Männer in den verschiedensten Tätigkeitsbereichen wurden dafür über 11 Jahre durch ihr Arbeitsleben begleitet.

Wir sprechen viel über den Wechsel der Arbeitsanforderungen in Europa und auf der Welt. **Wir sprechen aber zu wenig über die Entwicklung der MitarbeiterInnen im Verlauf des demografischen Wandels.** Bitte beantworten Sie sich die folgenden Fragen:

**Quick-Check zur  
zukunftsorientierten  
Personalpolitik**

- Ist die Zusammensetzung der Altersgruppen im Unternehmen bekannt und fließt sie in personalpolitische Entscheidungen ein?
- Besteht die Altersstruktur zu gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und alten Mitarbeitern?
- Sind die Arbeitstätigkeiten so gestaltet, dass Beschäftigte diese bis zum 65. Lebensjahr ausführen können?
- Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligt?
- Gelingt dem Unternehmen problemlos, den Bedarf an jungen Facharbeitern auszubilden oder zu rekrutieren?
- Erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch ältere – die Chance, sich zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erweitern?
- Wird der Wissensaustausch zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern und dem Nachwuchs gezielt gefördert?
- Wird allen Beschäftigten im Unternehmen eine berufliche Entwicklungsperspektive geboten?

M. Giesert, J. Tempel: [www.abi-nrw.de](http://www.abi-nrw.de), Abschlussbroschüre in deutscher und englischer Sprache verfügbar.

Jürgen Tempel – [www.arbeitalterwohlbefinden.de](http://www.arbeitalterwohlbefinden.de)

**Wenn Sie mehrere dieser Fragen mit Nein beantworten müssen, dann**

**Wenn Sie mehrere dieser Fragen mit Nein beantworten müssen, dann**

**❖ ist Ihre unternehmerische Zukunft schlechter, als sie sein könnte,**

**Wenn Sie mehrere dieser Fragen mit Nein beantworten müssen, dann**

**❖ ist Ihre unternehmerische Zukunft schlechter, als sie sein könnte,**

**❖ mit der Bewältigung des demografischen Wandels haben Sie bereits Probleme oder Sie werden Sie bekommen und**

**Wenn Sie mehrere dieser Fragen mit Nein beantworten müssen, dann**

**❖ ist Ihre unternehmerische Zukunft schlechter, als sie sein könnte,**

**❖ mit der Bewältigung des demografischen Wandels haben Sie bereits Probleme oder Sie werden Sie bekommen und**

**❖ mit der Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter sieht es nicht optimal aus.**

**Wenn Sie mehrere dieser Fragen mit Nein beantworten müssen, dann**

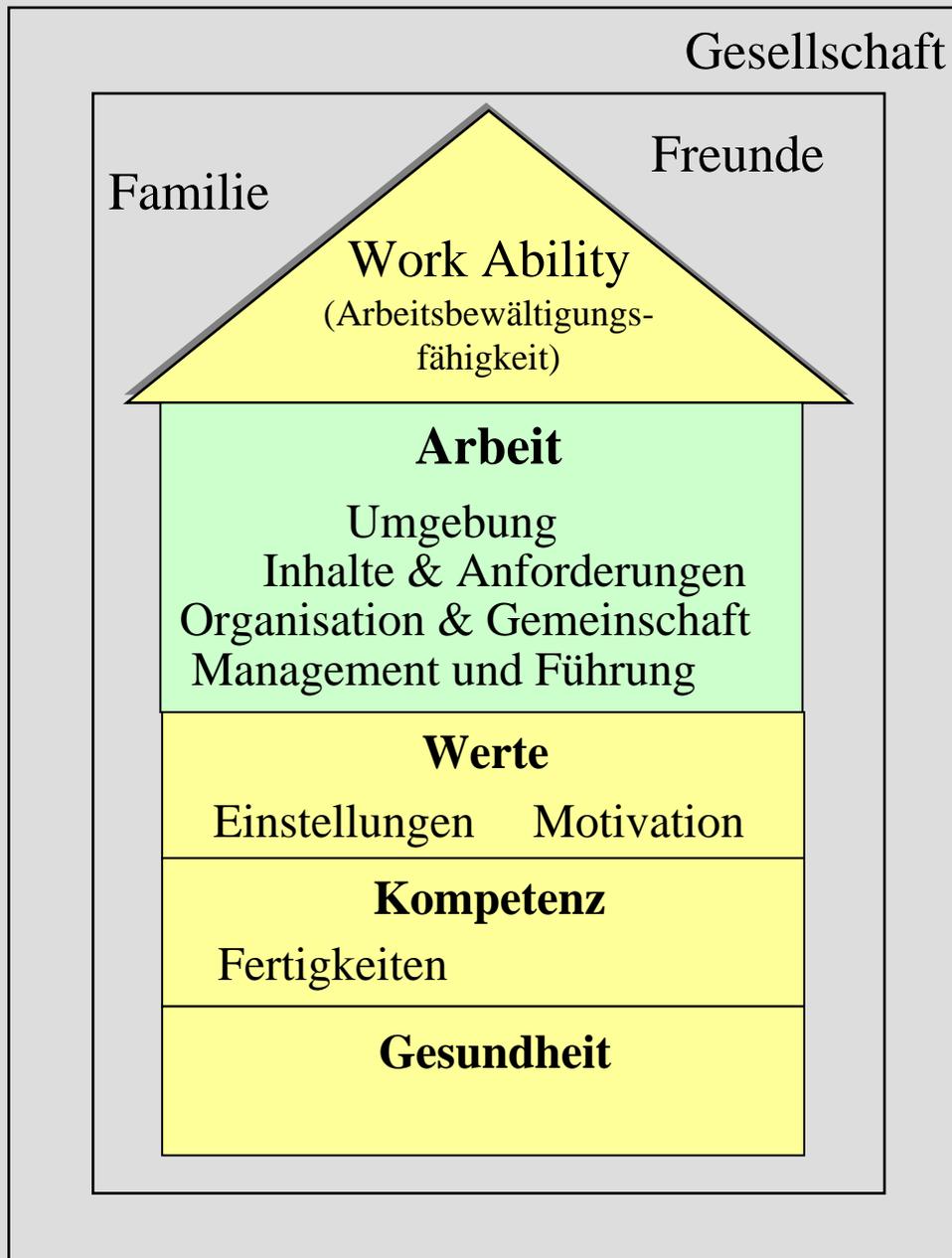
**❖ ist Ihre unternehmerische Zukunft schlechter, als sie sein könnte,**

**❖ mit der Bewältigung des demografischen Wandels haben Sie bereits Probleme oder Sie werden Sie bekommen und**

**❖ mit der Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter sieht es nicht optimal aus.**

**Damit haben Sie gute Gründe, sich auf den Weg zu machen in das „Haus der Arbeitsfähigkeit“.**

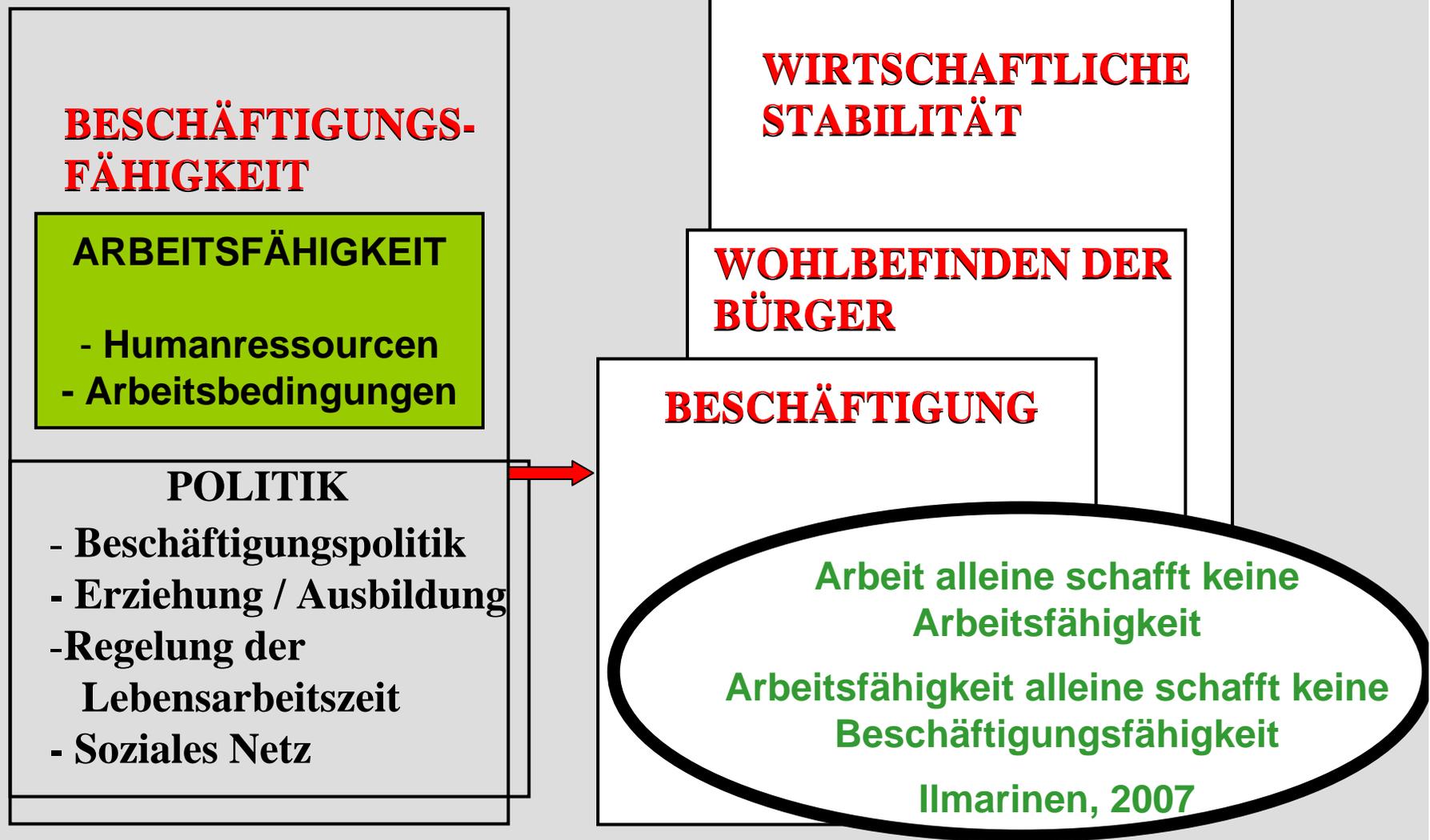
**Herzlich willkommen!**



Entwickelt wurde das Haus der Arbeitsfähigkeit von Juhani Ilmarinen und Kollegen am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin in Helsinki, Finnland.

Dies Konzept liefert Ihnen den wissenschaftlichen Hintergrund, ein modernes arbeitswissenschaftliches Verständnis und eine verlässliche Handlungsanleitung für die Lösung Ihrer Probleme.

Es kommt inzwischen weltweit zur Anwendung.



Ilmarinen, 2007,  
modifiziert

Jürgen Tempel – [www.arbeitalterwohlbefinden.de](http://www.arbeitalterwohlbefinden.de)



**In diesem Konzept ist der WAI ein wichtiges Hilfsmittel, um das Verhältnis von Arbeitsanforderung zu individueller / kollektiver Leistungsfähigkeit auch quantitativ zu beschreiben:**

**Wir können das Konzept anwenden ohne WAI, aber nicht den WAI erklären ohne das Konzept zu benutzen.**

**Der Arbeitsbewältigungsindex umfasst sieben Fragenkomplexe:**

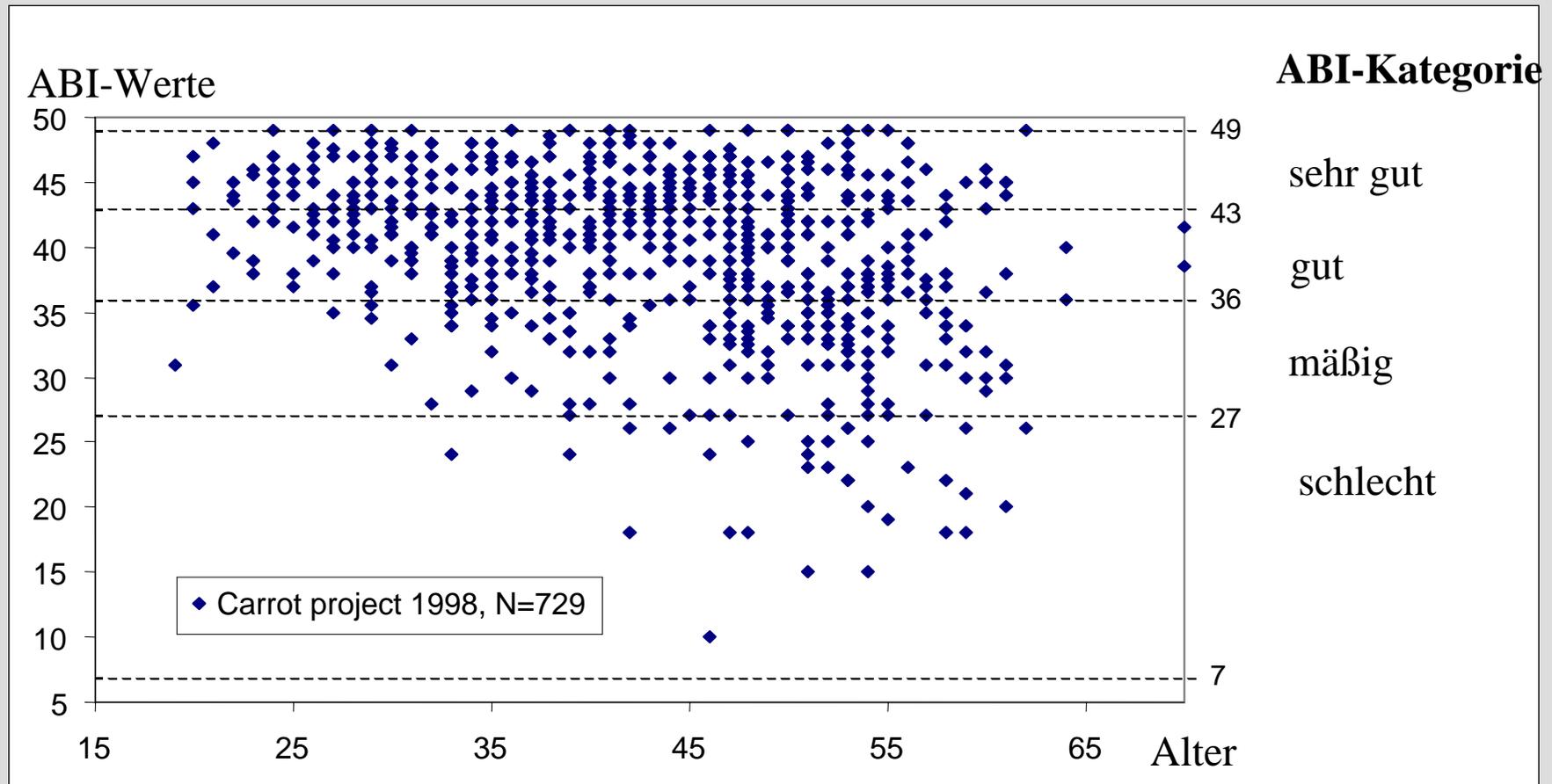
- 1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten je erreichten Arbeitsfähigkeit (0 – 10 P.)**
- 2. Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Anforderungen der Arbeitstätigkeit (2 – 10 P.)**
- 3. Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten (1 – 7 P.)**
- 4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten (1 – 6 P.)**
- 5. Krankenstandstage im vergangenen Jahr (12 Monate), (1 – 5 P.)**
- 6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren (1 – 7 P.)**
- 7. Psychische Leistungsreserven (1 – 4 P.)**

**Im Mittelpunkt steht die Sicht der Betroffenen.**

**Jede Frage kann Ausgangspunkt sein für einen vertieften Dialog**

<b>Punkte / Index</b>	<b>Arbeitsbewältigungsfähigkeit</b>	<b>Ziel der Maßnahmen</b>
<b>7 – 27</b>	<b>Schlecht</b>	<b>Arbeitsfähigkeit wieder herstellen</b>
<b>28 – 36</b>	<b>Mittelmäßig</b>	<b>Arbeitsfähigkeit verbessern</b>
<b>37 – 43</b>	<b>Gut</b>	<b>Arbeitsfähigkeit unterstützen</b>
<b>44 - 49</b>	<b>Sehr gut</b>	<b>Arbeitsfähigkeit erhalten</b>

# Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)

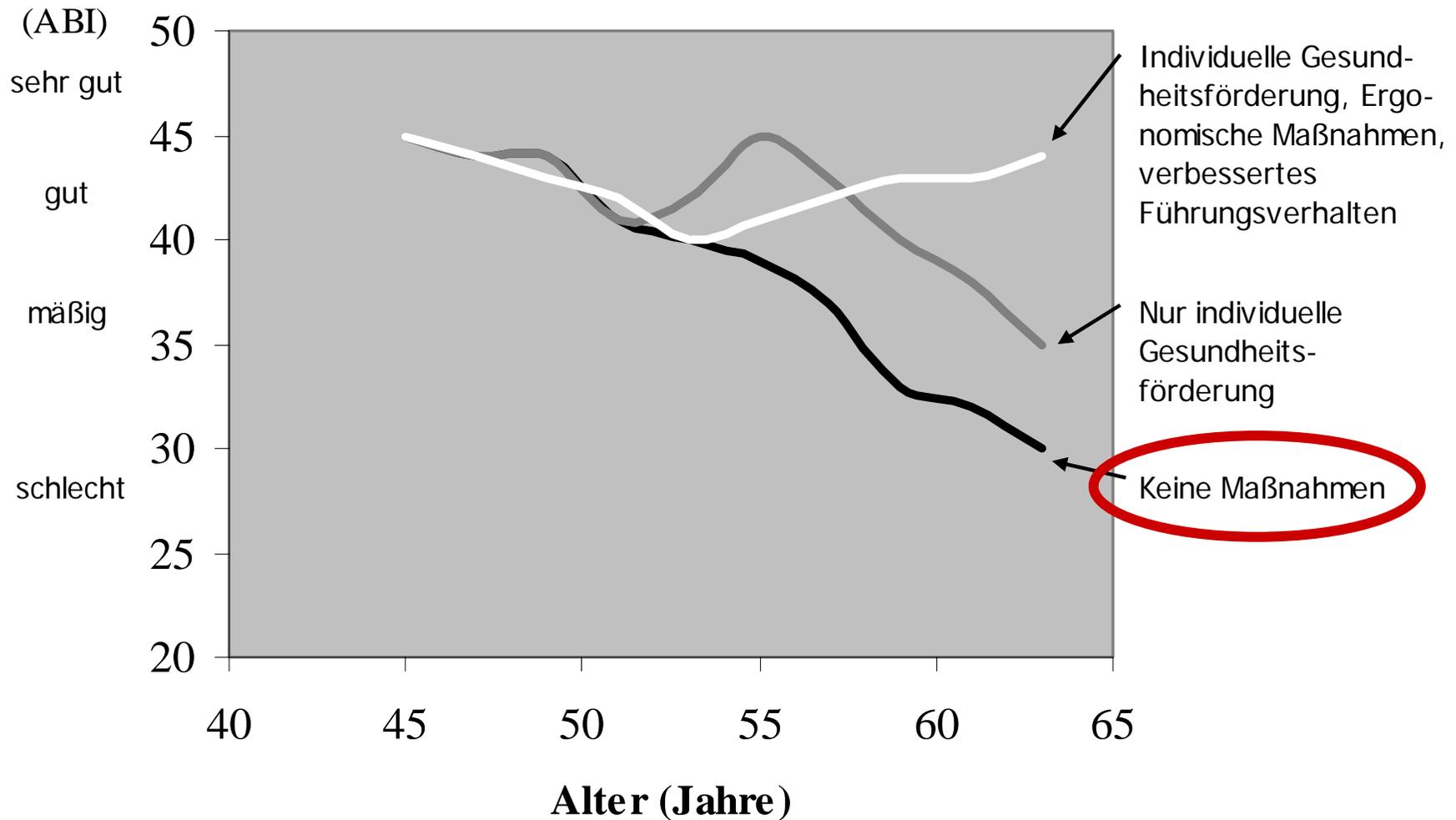


**Ilmarinen, 2007**

**Eine Betriebs- oder Branchenepidemiologie hilft Problemfelder aufzuzeigen,  
Lösungen zu finden und rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen**

Jürgen Tempel – [www.arbeitalterwohlfinden.de](http://www.arbeitalterwohlfinden.de)

## Arbeitsfähigkeit



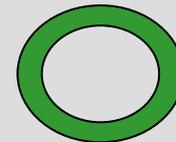
Entwicklung der Arbeitsfähigkeit , Ilmarinen 1999, modifiziert durch Richenhagen

## 1. Behauptung

**Der Chef hat die besten Möglichkeiten, die Arbeitsbewältigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu fördern, zu erhalten, wiederherzustellen –**

**oder an die Wand zu fahren**

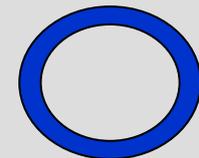
Anlage 1 und 2:



## 2. Behauptung

**Die Mitarbeiter haben ebenfalls gute Möglichkeiten, ihre Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu fördern, zu erhalten, wiederherzustellen -  
oder an die Wand zu fahren**

Anlage 1 und 2:



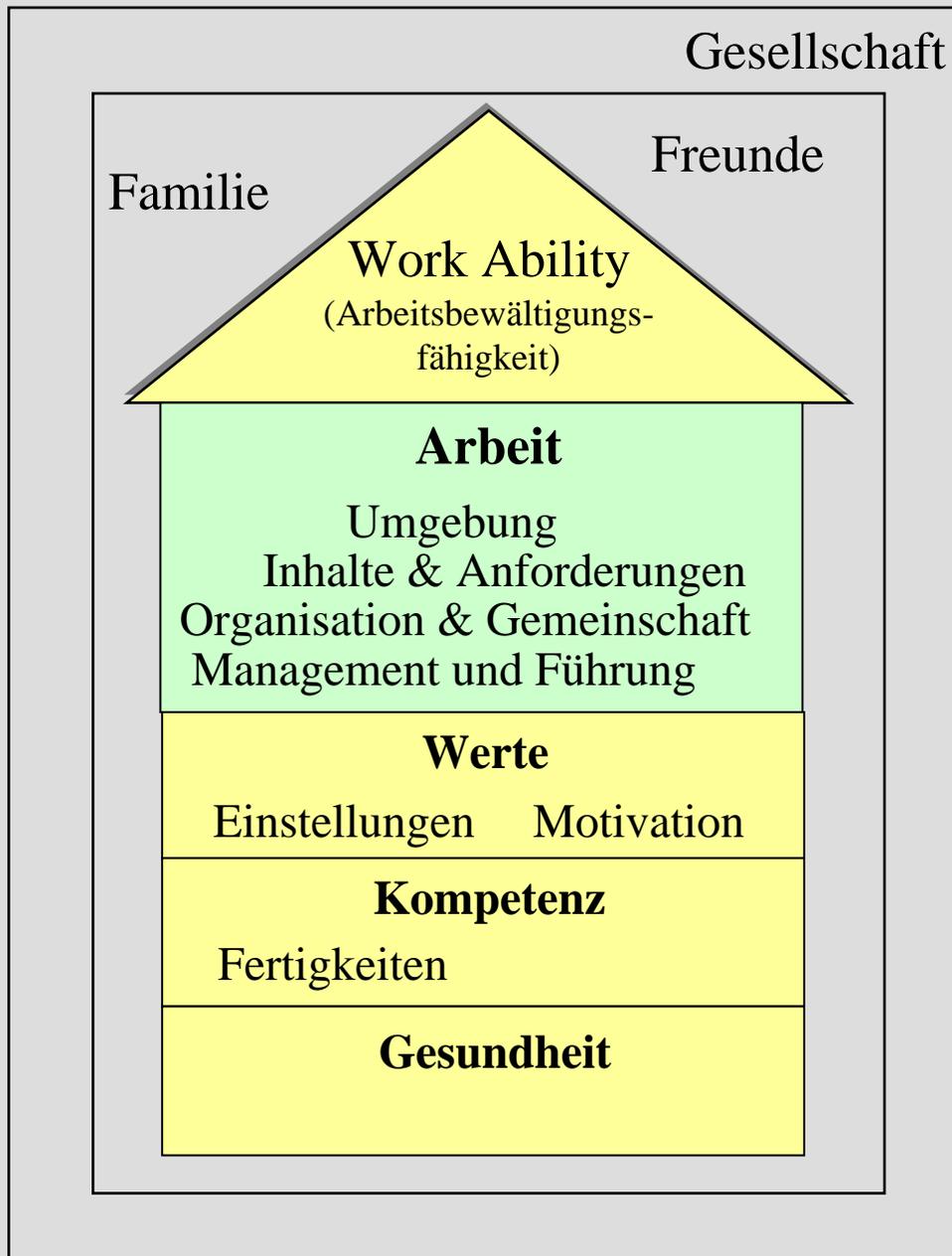
**Empfehlung:**

**Ein betrieblicher Dialog – egal wie klein das Unternehmen ist – kann sich das folgende Ziel setzen:**

**Was wollen die Mitarbeiter tun, was will das Unternehmen tun, damit so lange wie möglich so gesund wie möglich im Betrieb gearbeitet werden kann?**

**Anlage 3: S. Dialog- und Handlungskonzept**

Jürgen Tempel – [www.arbeitalterwohlfinden.de](http://www.arbeitalterwohlfinden.de)



**Empfehlung:**

**Benutzen Sie den  
„Konferenzraum“  
im Haus der  
Arbeitsfähigkeit.**

**Viel Spaß dabei!**

## **Fazit:**

**Der Schwerpunkt des Handels liegt in den Betrieben und Sie können - oder müssen - selber entscheiden, welchen Weg Sie gehen wollen.**

**Die Europäische Union kann Ihnen Information und Unterstützung anbieten, auf dem Weg in die Zukunft – und in das Haus der Arbeitsfähigkeit.**

**Regierung und zuständige Ministerien helfen ihnen weiter und**

**in fast jedem Land der Europäischen Union finden Sie Anwender und Berater zum Arbeitsfähigkeitskonzept.**

## **Literatur:**

**Ilmarinen, J. (2006). Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.**

**Ilmarinen, J. und J. Tempel (2002). Arbeitsfähigkeit 2010 - Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Ed. M. Giesert. VSA-Verlag.**

**Costa, G., W. J. A. Goedhard, J. Ilmarinen, Eds. (2005). Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers - Proceedings of the 2nd International Symposium on Work Ability held in Verona, Italy between the 18 and 20 October 2004. International Congress Series. Amsterdam, Elsevier B.V.**

**Tempel, J., M. Giesert, et al. (2005). Arbeitsfähigkeit 2010: Von 16 bis 65 in einem Unternehmen! Abschlussbericht zum ABI-NRW-Projekt. Düsseldorf, IQ-Consult gGmbH.**

**Dr. med. Jürgen Tempel**  
**Betriebsmedizin-Allgemeinmedizin**  
**Moorwerder Osterdeich 12**  
**D - 21109 Hamburg**  
**Tel: +49(0)40 754 929 90**  
**Fax: +49(0)40 754 929 93**  
**Mobil: +49(0)171 950 97 64**  
**[www.arbeitalterwohlfinden.de](http://www.arbeitalterwohlfinden.de)**  
**Mail to [Juergen.Tempel@arbeitalterwohlfinden.de](mailto:Juergen.Tempel@arbeitalterwohlfinden.de)**

## Anlage 1:

### Abb./Tab. 118: Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit: Chancen durch Maßnahmen der Entlastung

Darstellung von Arbeits- und Lebensstilfaktoren, die mit einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit einhergehen.<sup>a</sup> Odds Ratio (OR) und 95% Konfidenzbereich (95% CI) des logistischen Regressionsmodells (Tuomi et al. 1997)

Variable	OR	95% CI
Repetitive, monotone Bewegungen <sup>b</sup>		
Nicht vermindert	1,0	
Vermindert	2,1	1,0-3,4
Zufriedenheit mit dem Verhalten des Vorgesetzten <sup>b</sup>		
Nicht erhöht	1,0	
Erhöht	3,6	1,8-7,2
Anstrengendes körperliches Training in der Freizeit <sup>b</sup>		
Nicht vermehrt	1,0	
Vermehrt	<b>1,8</b>	1,0-3,5

<sup>a</sup> Der Arbeitsbewältigungsindex hat sich wenigstens um *drei Punkte* in der Zeit von 1981 bis 1992 verbessert

<sup>b</sup> Veränderungen in der Zeit von 1981 bis 1992

Quelle: Ilmarinen 1999:188

## Anlage 2:

### Abb./Tab. 119: Negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit: Risiken durch Unterlassung oder Verschlechterung

Darstellung von Arbeits- und Lebensstilfaktoren, die mit einer Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit einhergehen.

<sup>a</sup> Odds Ratio (OR) und 95% Konfidenzbereich (95% CI) des logistischen Regressionsmodells (Tuomi et.al. 1997)

Variable	OR	95% CI
Monotones Stehen an einem Platz <sup>b</sup>		
Nicht erhöht	1,0	
Erhöht	1,7	1,0-2,9
Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz <sup>b</sup>		
Nicht vermindert	1,0	
Vermindert	1,6	1,0-2,6
Möglichkeiten für Anerkennung und Wertschätzung bei der Arbeit <sup>a</sup>		
Nicht vermindert	1,0	
Vermindert	2,4	1,4-4,3
Anstrengendes körperliches Training in der Freizeit <sup>b</sup>		
Nicht vermindert	1,0	
Vermindert	1,8	1,2-2,8

<sup>a</sup> Der Arbeitsbewältigungsindex hat sich wenigstens um *zehn Punkte* in der Zeit von 1981 bis 1992 verschlechtert.

<sup>b</sup> Veränderungen in der Zeit von 1981 bis 1992

**Aus: Ilmarinen und Tempel, 2002: 250**

Quelle: Ilmarinen 1999:188

## Anlage 3: Dialog und Handlungskonzept

