



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Vom Defizit – zum Kompetenzmodell

**Stärken älterer ArbeitnehmerInnen
erkennen und fördern**

**Prof. Dr. Juhani Ilmarinen, FIOH, Helsinki
Becker Stiftung, Tagung 18-19. April 2007 im
Gustav Heinemann Haus Bonn**

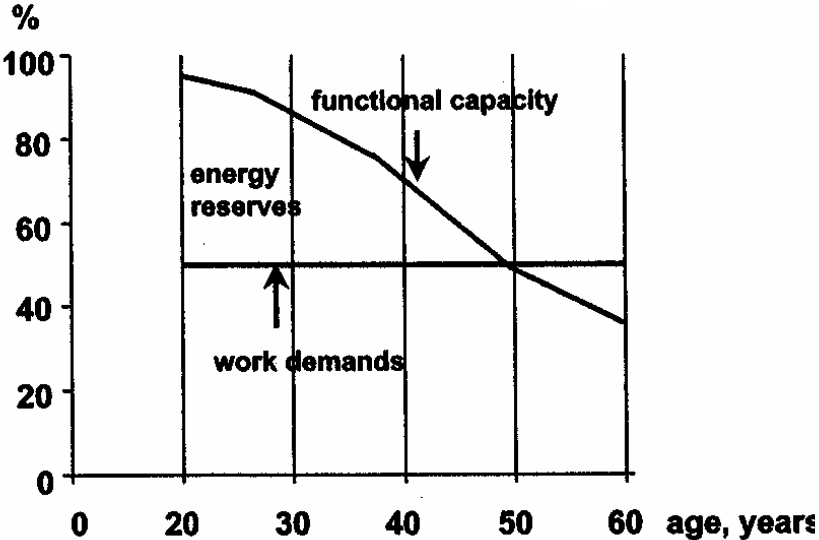
Ageing and work: milestones of the Finnish experiences

- **1981 -1997-** Longitudinal studies on ageing workers by FIOH
- **1990 -1996** FinnAge - Respect for the Ageing programme by FIOH
- **1996** Cabinet Committee: Ageing people at work
- **1998-2002** Finnish National Programme on Ageing Workers
- **2003 -** New National Programmes of different ministries
- **2005 -** Pension reform
- **2006 -** Life Course and Work by FIOH

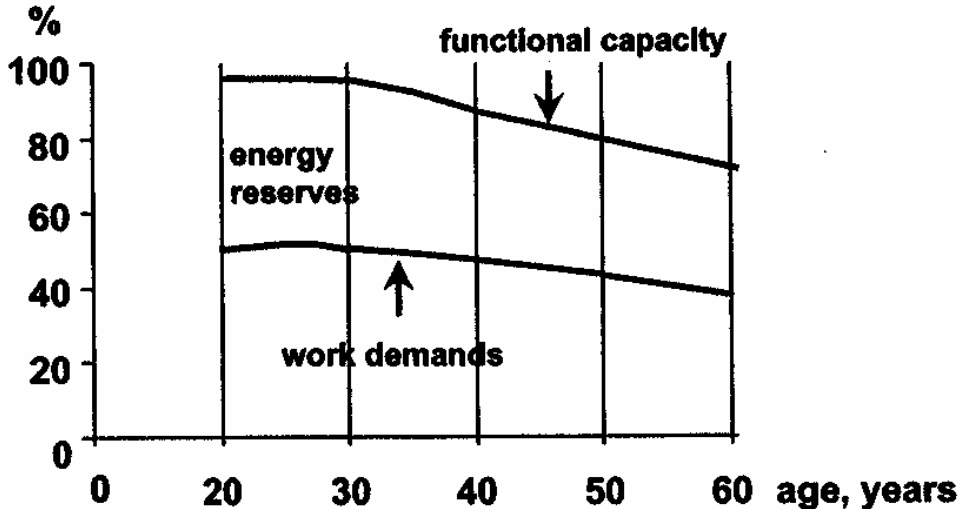


Basic problem and basic solution: relationship between human resources and work demands

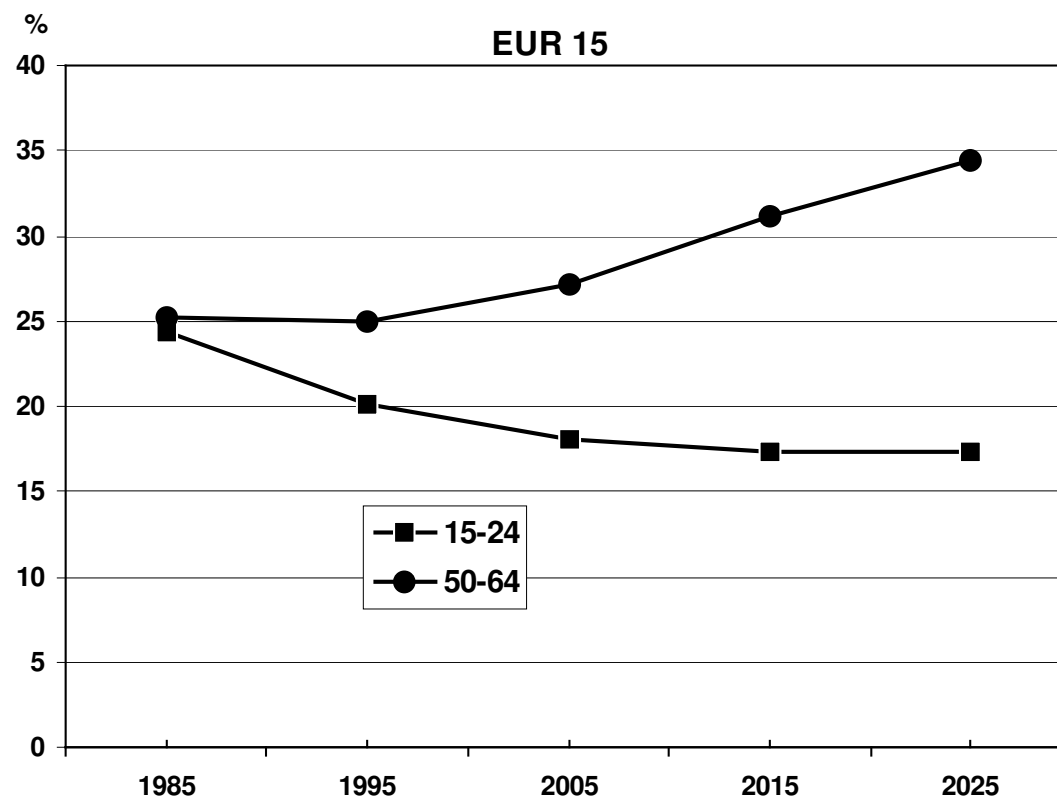
PROBLEM



SOLUTION

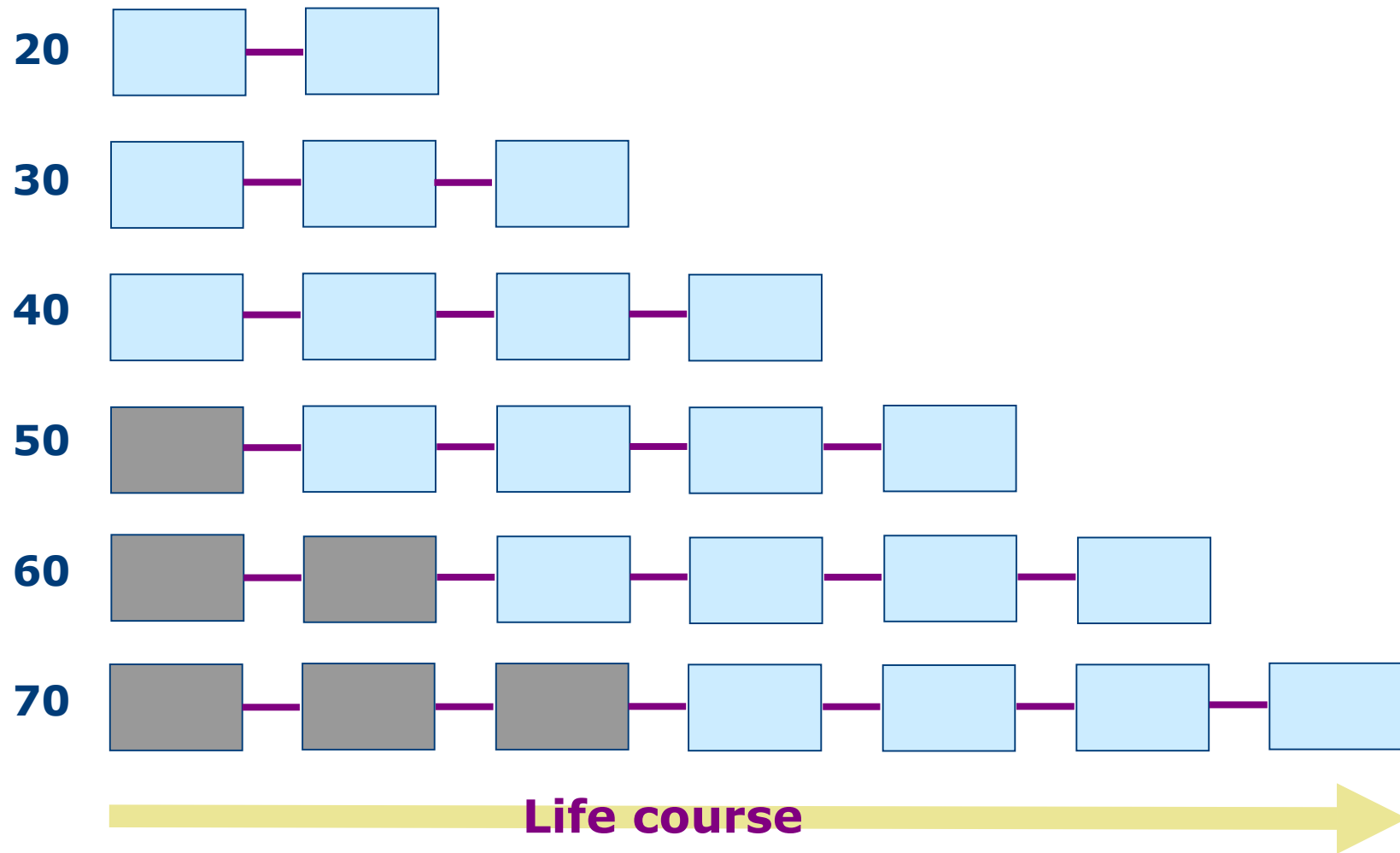


Share of different age groups in 1985, 1995, 2005, 2015, 2025
15-24 and 50-64% of the 15-64 year age group in the European Union



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

Life course and Tacit Knowledge



Capital increase through ageing

Tomi Hussi 2004

Human capital

- professional competence
- tacit knowledge as starting point of knowledge creation (Nonaka et al.)
- interaction skills
- experience-based confidence to act in uncertain and challenging environments

Structural capital

- familiarity with organisational culture
- comprehensive understanding of company-specific ICT-infrastructure
- knowledge of informal organisation and relationships

Relational capital

- dense customer and collaborative network
- profound understanding of changes in the operational environment

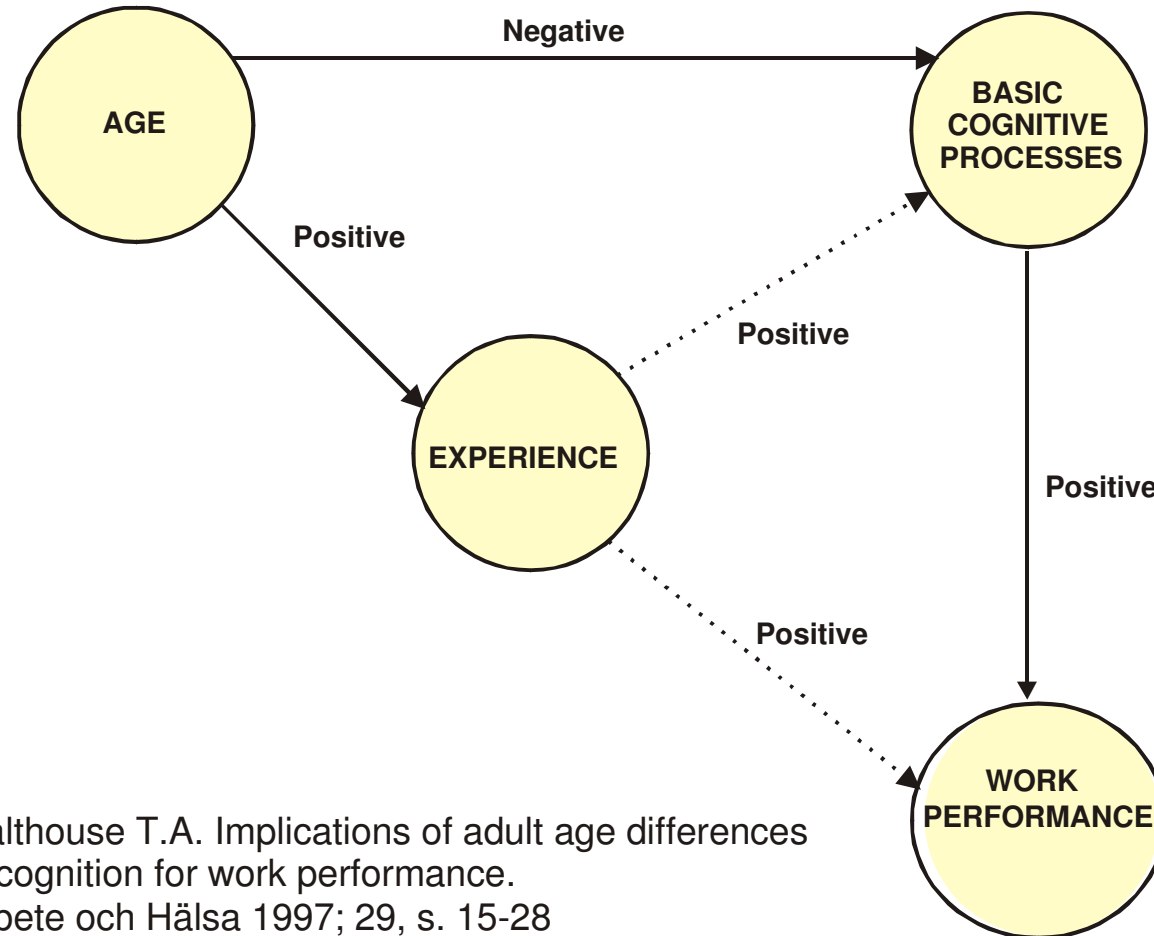
Älter werden – Zuwachs an mentalen und sozialen Fähigkeiten

- 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

Relation between age, experience, basic cognitive processes and work performance (Salthouse)



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



Finnish Institute of
Occupational Health

Altern und Lernen

Wichtige Qualifikationsbereiche für Ältere

- Informations- und Kommunikationstechnologie
 - Grundkenntnisse
 - Spezialwissen auch über verschiedene EDV-Systeme zur Lösung anspruchsvoller Problemstellungen
- Fremdsprachenkenntnisse
- Lernen und Aneignen von Neuem
- Veränderungsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz

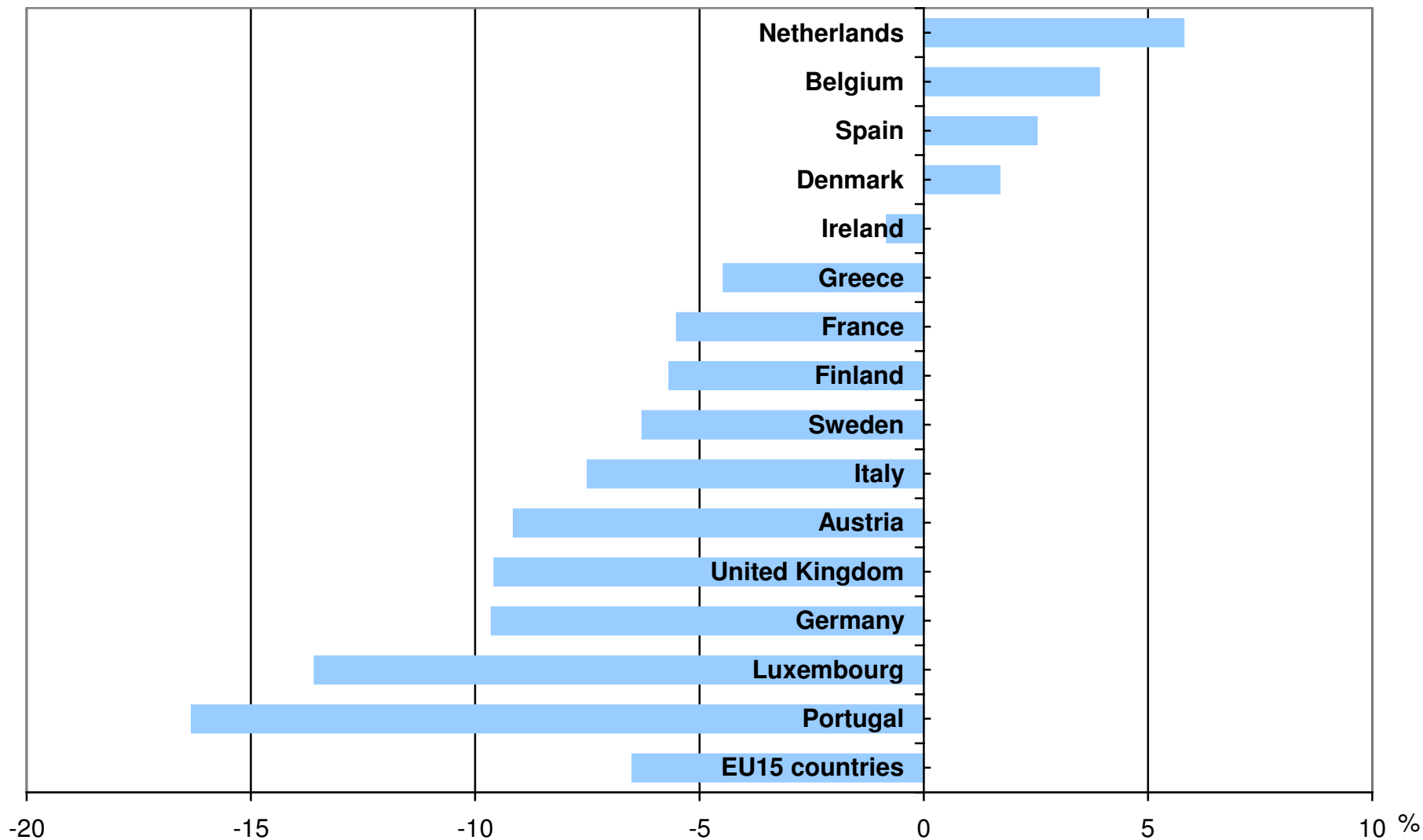
Älter werden und Lernen

- Lernstrategien
- Störungsfreie Lernumgebung (sehen, hören)
- Motivation durch Praxisnähe
- Lernen in entspannter Atmosphäre
- Lerngeschwindigkeit

Learning new things at work in 2000, men 45+

	2000 (>45 years)	Change in 2000–1996	Difference between age groups
	(%)	(% points)	(>45–<45 years) (% points)
EU15 countries	67,1	–6,5	–6,3
Greece	37,5	–4,5	–15,4
Portugal	48,5	–16,3	–17,7
Ireland	63,5	–0,8	–4,0
Germany	63,6	–9,6	–5,3
Spain	65,5	2,5	–3,3
Italy	65,7	–7,5	–9,7
Austria	66,4	–9,1	–6,1
Luxemburg	66,7	–13,6	–9,3
United Kingdom	68,8	–9,6	–7,9
France	72,2	–5,5	–4,3
Belgium	72,8	3,9	–4,4
Netherlands	80,2	5,8	–1,4
Sweden	80,6	–6,3	1,0
Denmark	82,0	1,7	–4,9
Finland	82,6	–5,7	–8,2

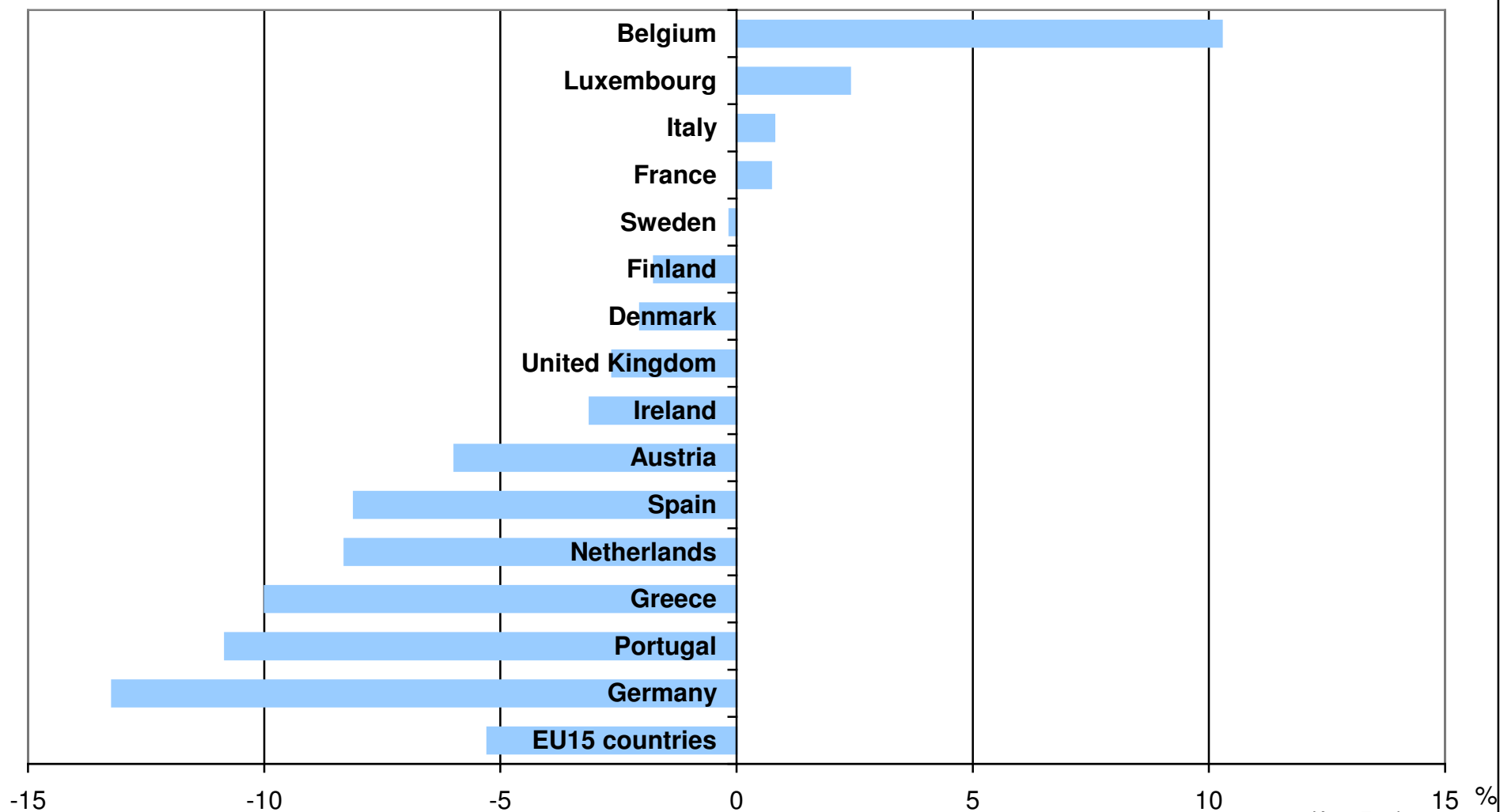
Change in learning new things at work 1996-2000, men 45+



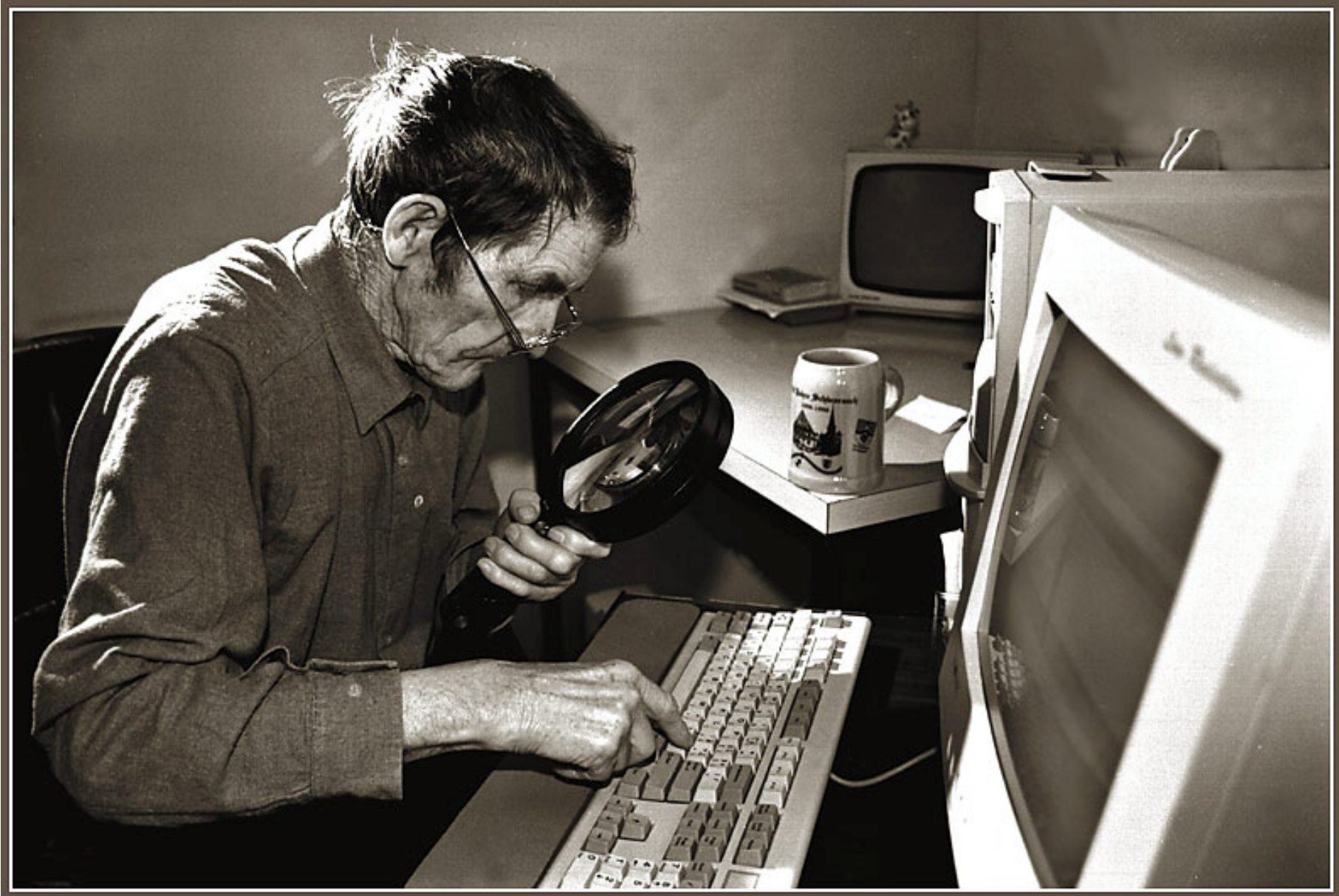
Learning new things at work in 2000, women 45+

	2000 (>45 years)	Change in 2000–1996	Difference between age groups
	(%)	(% points)	(>45–<45 years) (% points)
EU15 countries	62,5	–5,3	–7,4
Greece	28,8	–10,0	–25
Portugal	34,9	–10,8	–19,5
Spain	44,9	–8,1	–16,4
Germany	59,1	–13,2	–8,0
Austria	59,9	–6,0	–9,0
Ireland	59,9	–3,1	–7,5
Italy	64,9	0,8	–4,7
France	66,3	0,7	–6,9
Belgium	68,7	10,3	–1,8
United Kingdom	68,8	–2,6	–5,2
Netherlands	70,2	–8,3	–6,2
Luxemburg	74,4	2,4	0,5
Denmark	85,7	–2,0	–2,1
Finland	87,2	–1,8	–2,2
Sweden	87,6	–0,2	6,1

Change in learning new things at work 1996- 2000, women 45 +



Kuva 73.xls

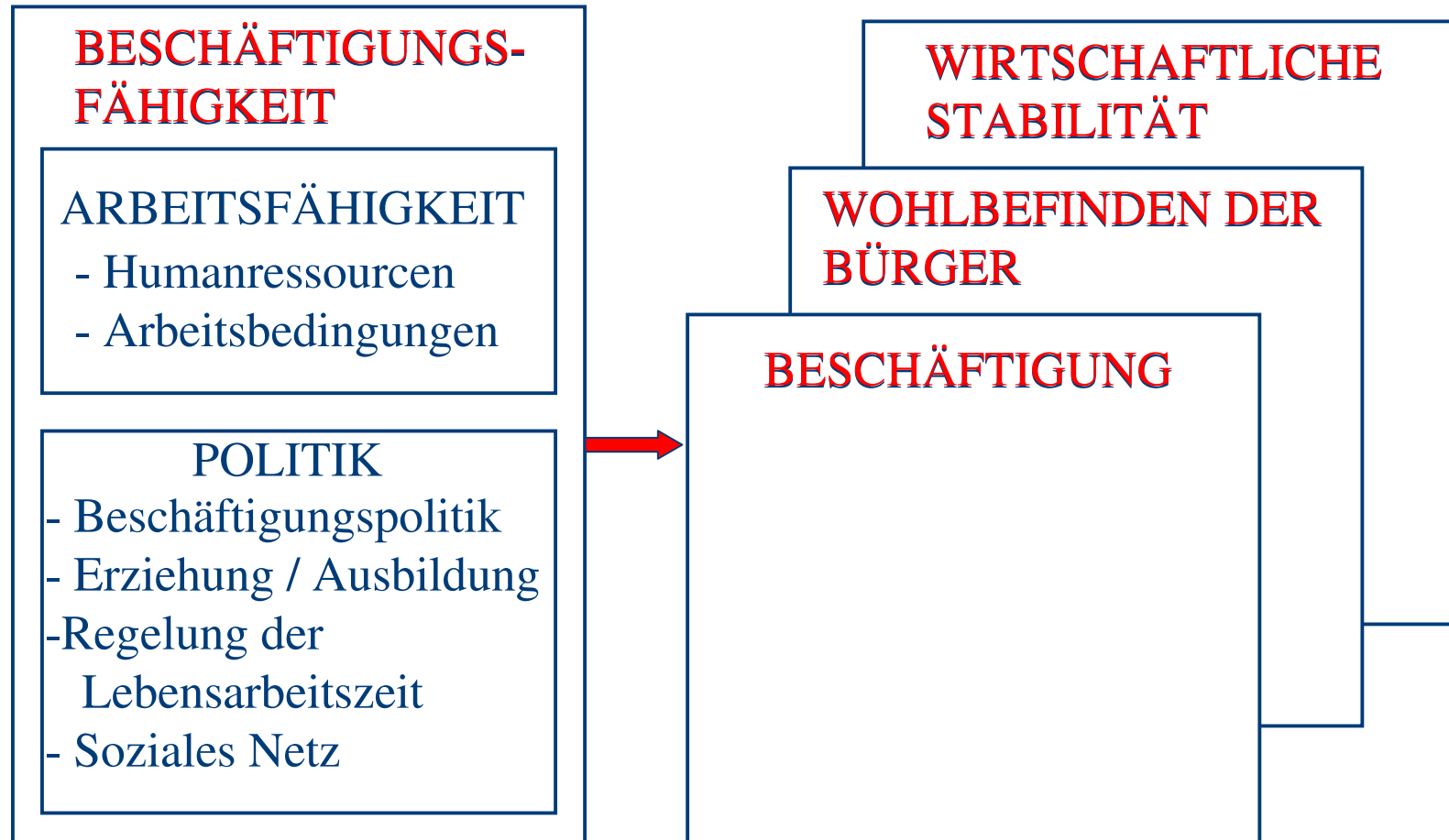




Finnish Institute of
Occupational Health

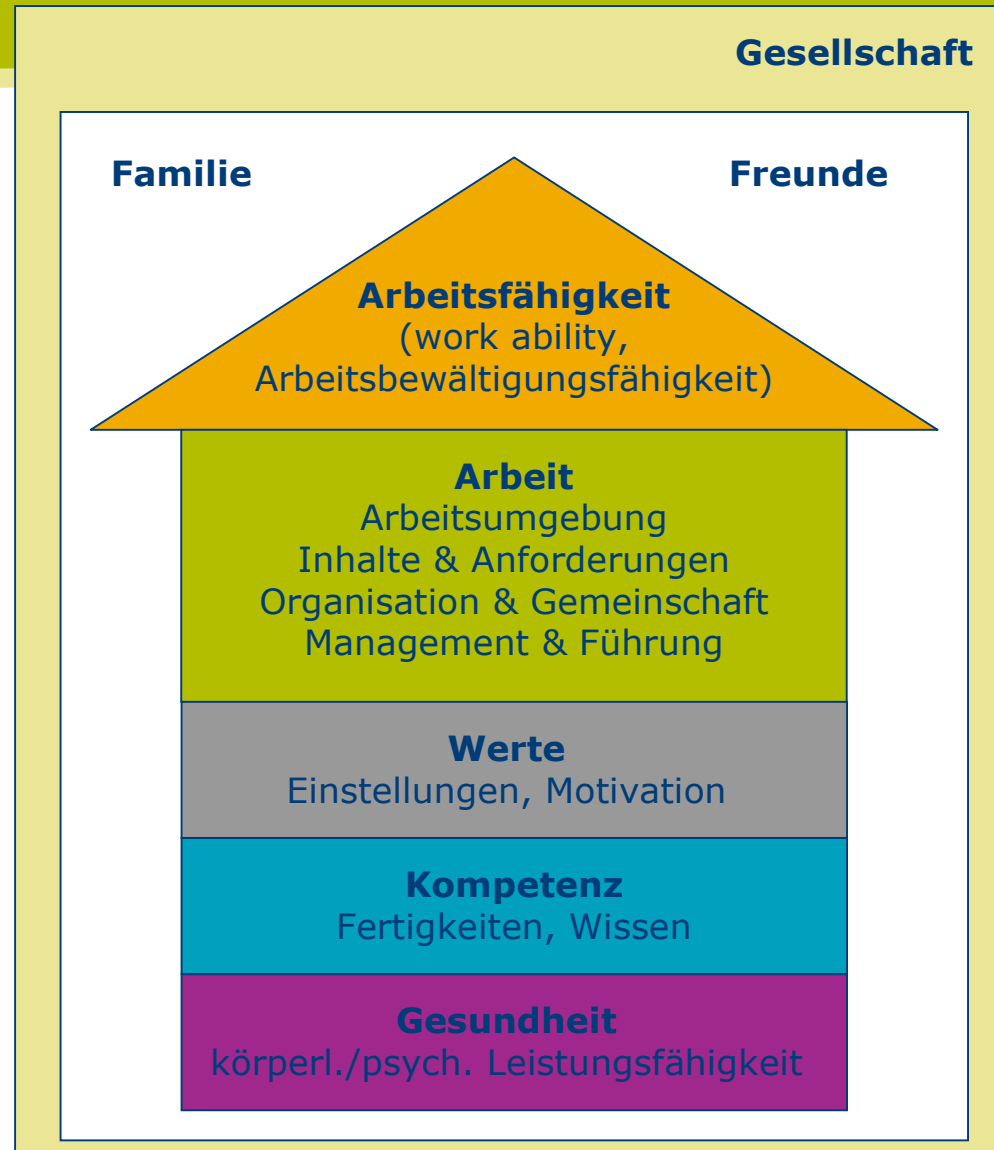
Altern und Arbeitsfähigkeit

INFRASTRUKTUR

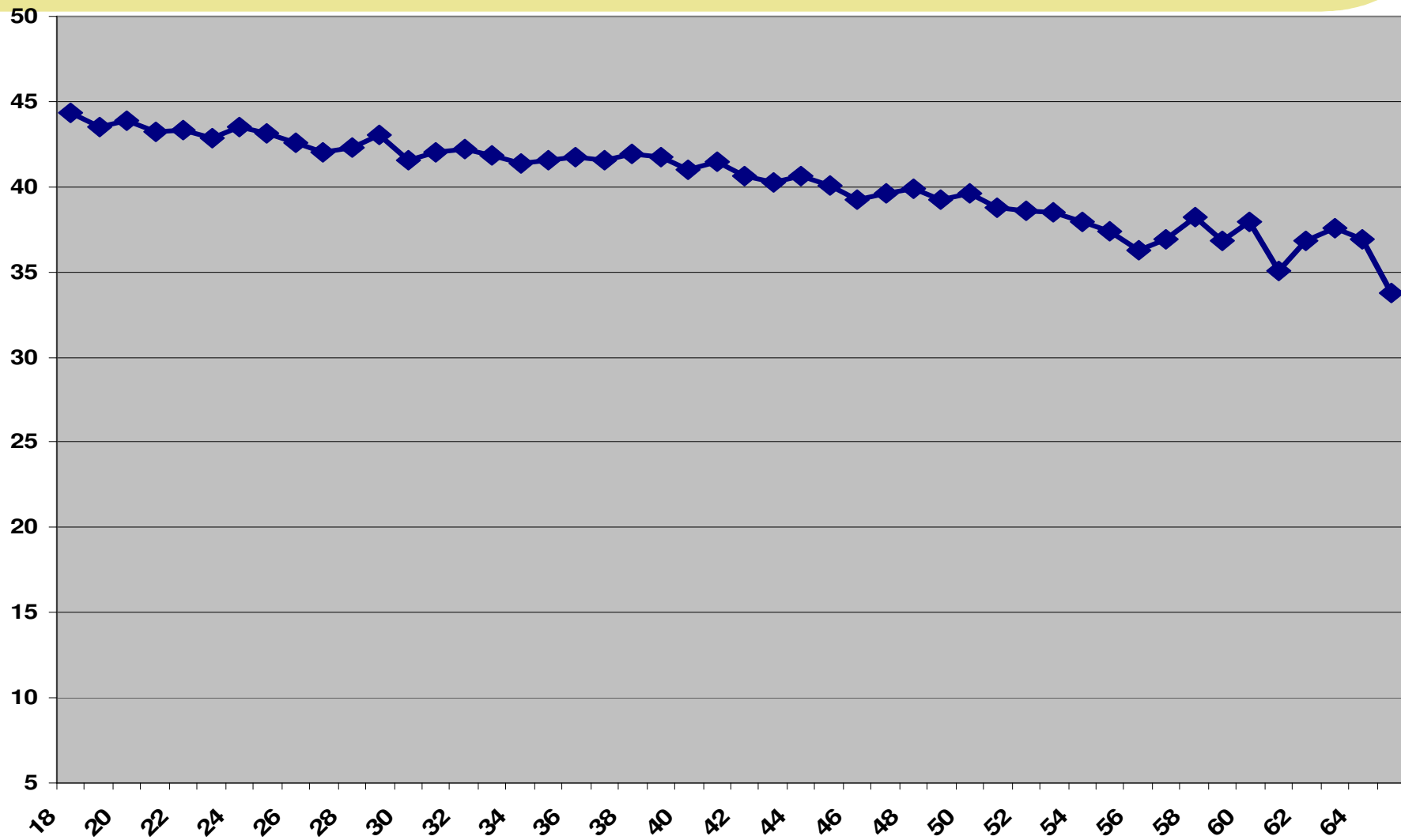


KAPITAL

Das Haus der Arbeitsfähigkeit

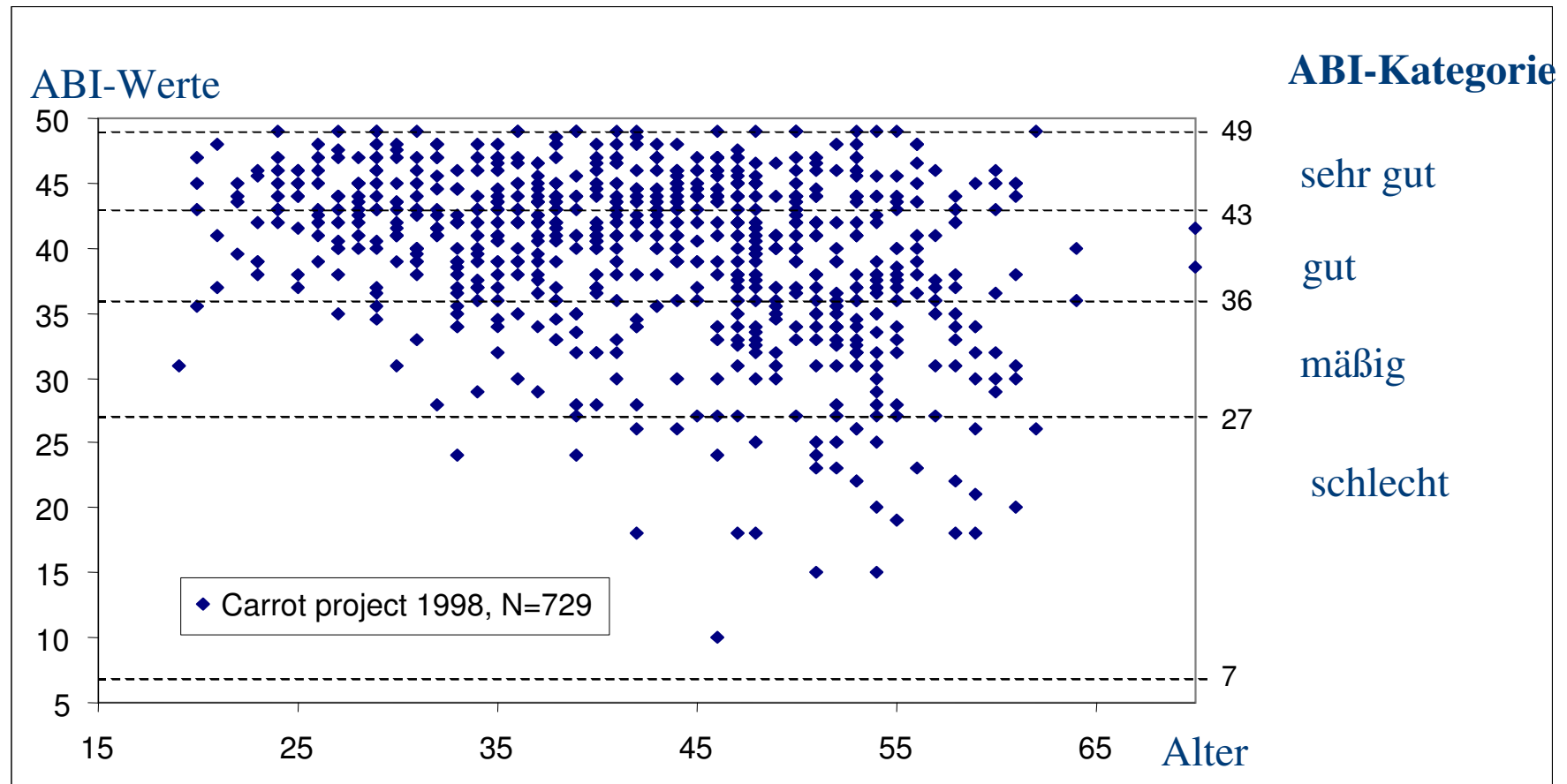


Average Work Ability Index by age

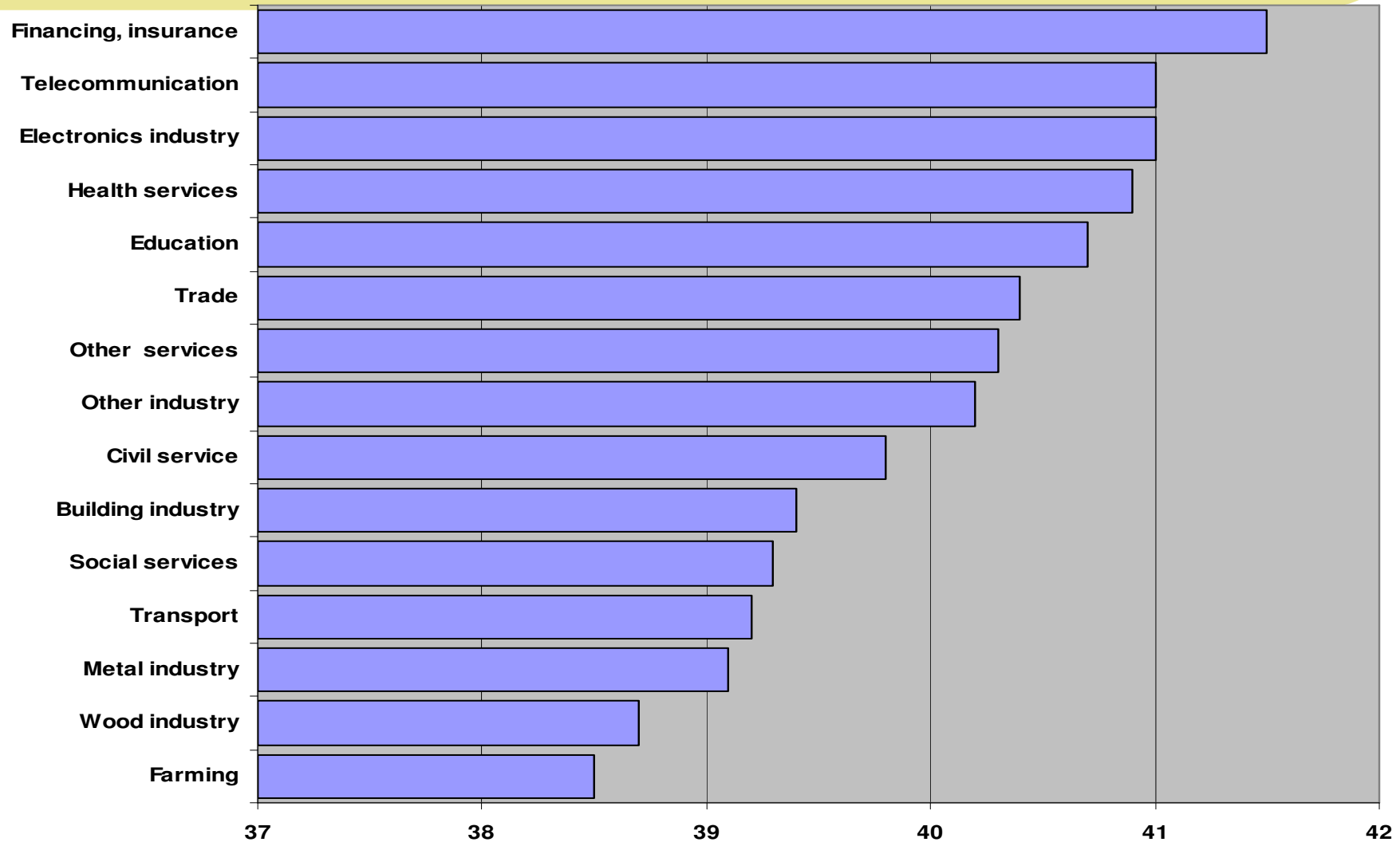


WAI in Mittleren und Kleinbetrieben

Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)



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



WAI als Hilfsmittel im Betrieb

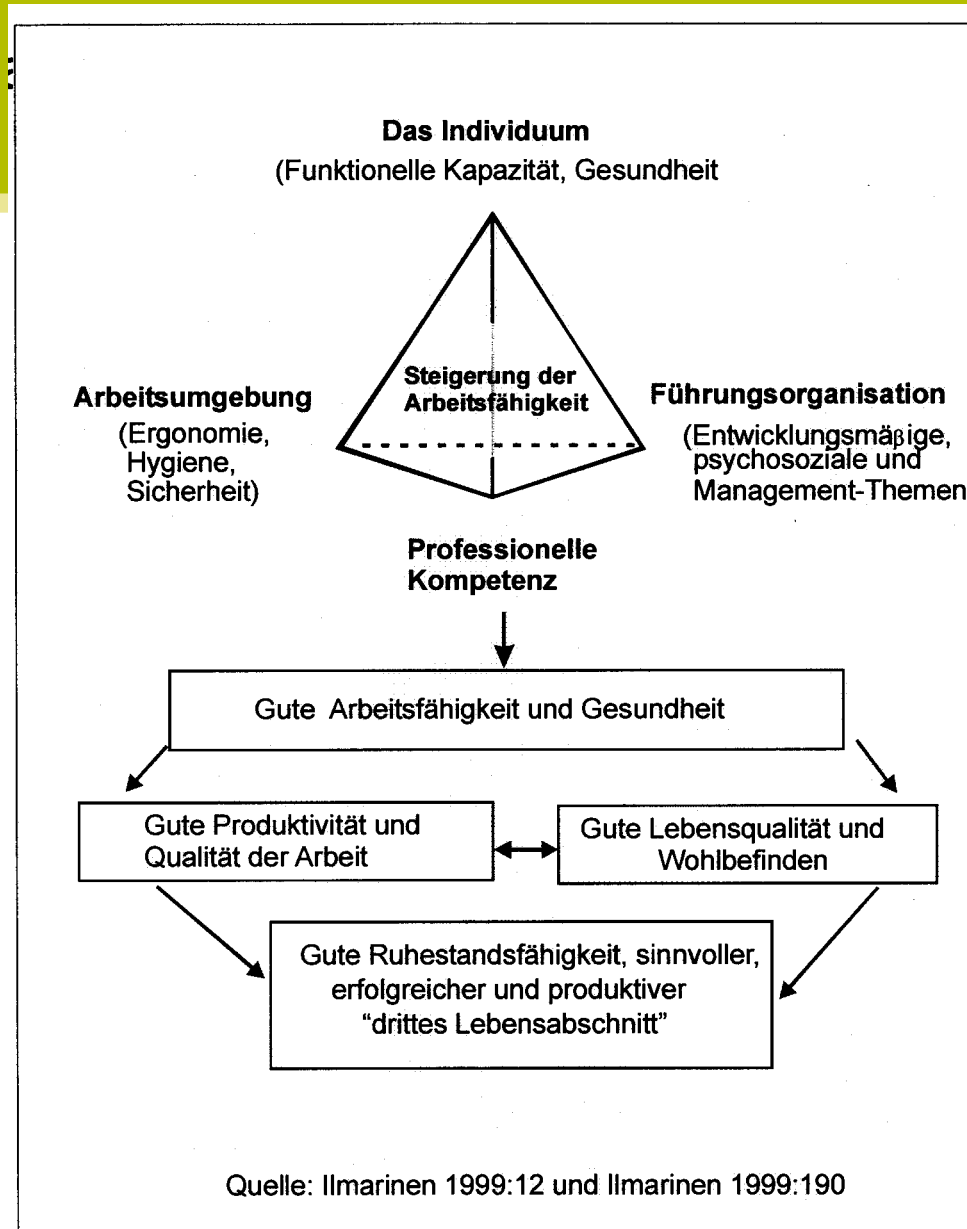
- Frühindikator für vorzeitigen Berufsausstieg
- zeigt an, wo Handlungsbedarf besteht
- initiiert die Durchführung von präventiven Massnahmen
- kann den Erfolg von Massnahmen messbar machen
- ist ein sinnvolles Instrument für betriebsärztliche Betreuung und betriebliche Gesundheitsförderung
- kann die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



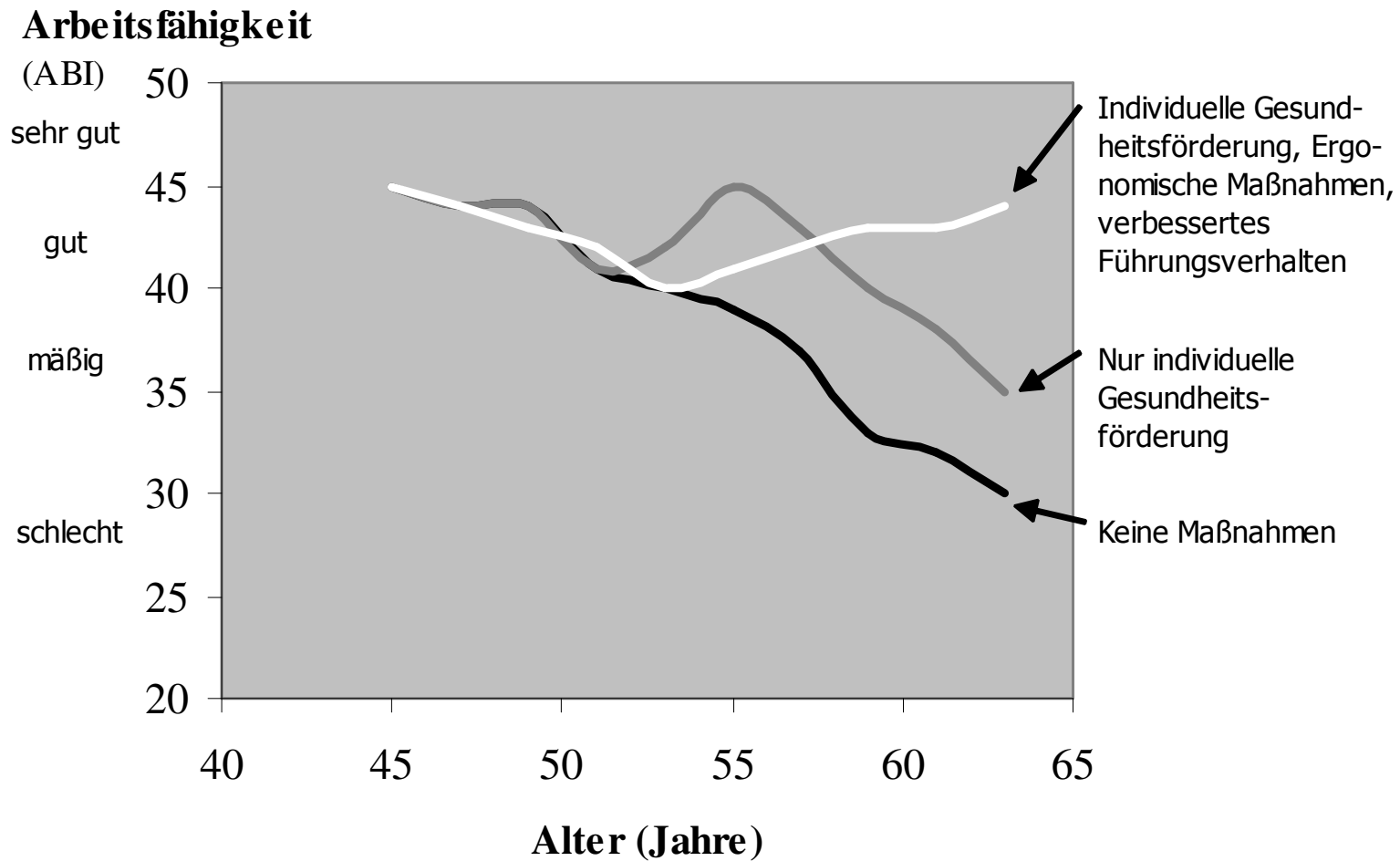
Finnish Institute of
Occupational Health

Förderung der Arbeitsfähigkeit

Der WAI in der Intervention



Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen - modifiziert von Dr. Richenhagen



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



Finnish Institute of
Occupational Health

Towards a better and longer work life

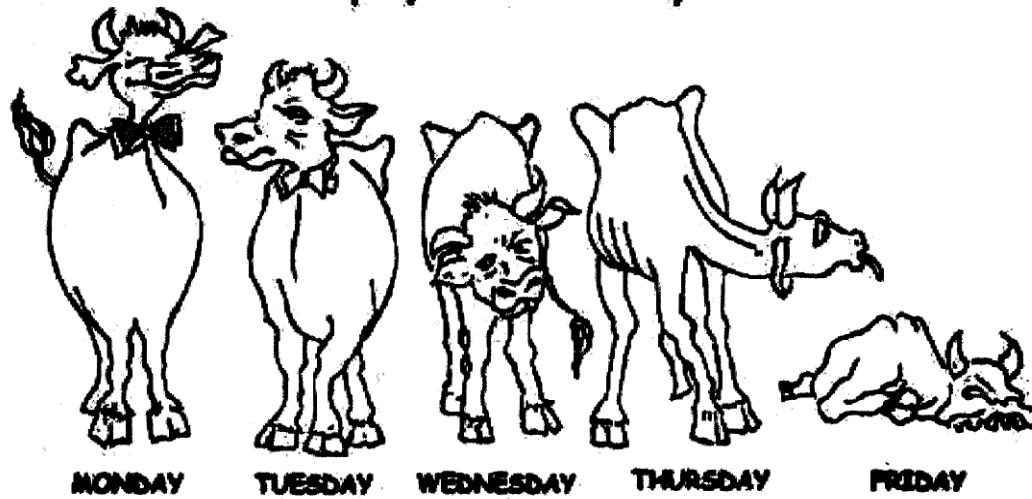
Need of reforms for a longer work life

- Attitudes towards ageing must be changed (**an attitudinal reform**)
- The awareness level of managers and supervisors in age-related issues needs to be improved (**management reform**)
- Better age and life course-adjusted, flexible working life is needed (**work life reform**)
- Health care services should meet the increasing needs of older workers (**reform of health services**)
- Improvement of horizontal and vertical co-operation between key actors are needed (**co-operation reform**)

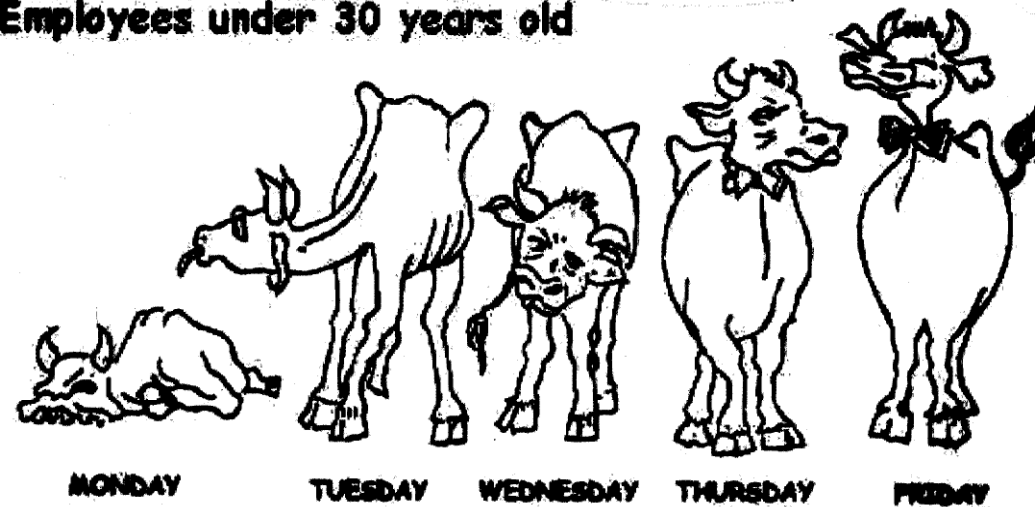
Younger and older in the same boat with different strenghts

- Education and training
- Experience and knowledge
- Health
- Values and attitudes

Employees over 50 years old



Employees under 30 years old



At least they understand each other on Wednesday