

A+A 2003

**Workshop
„Demografische
Entwicklung“**

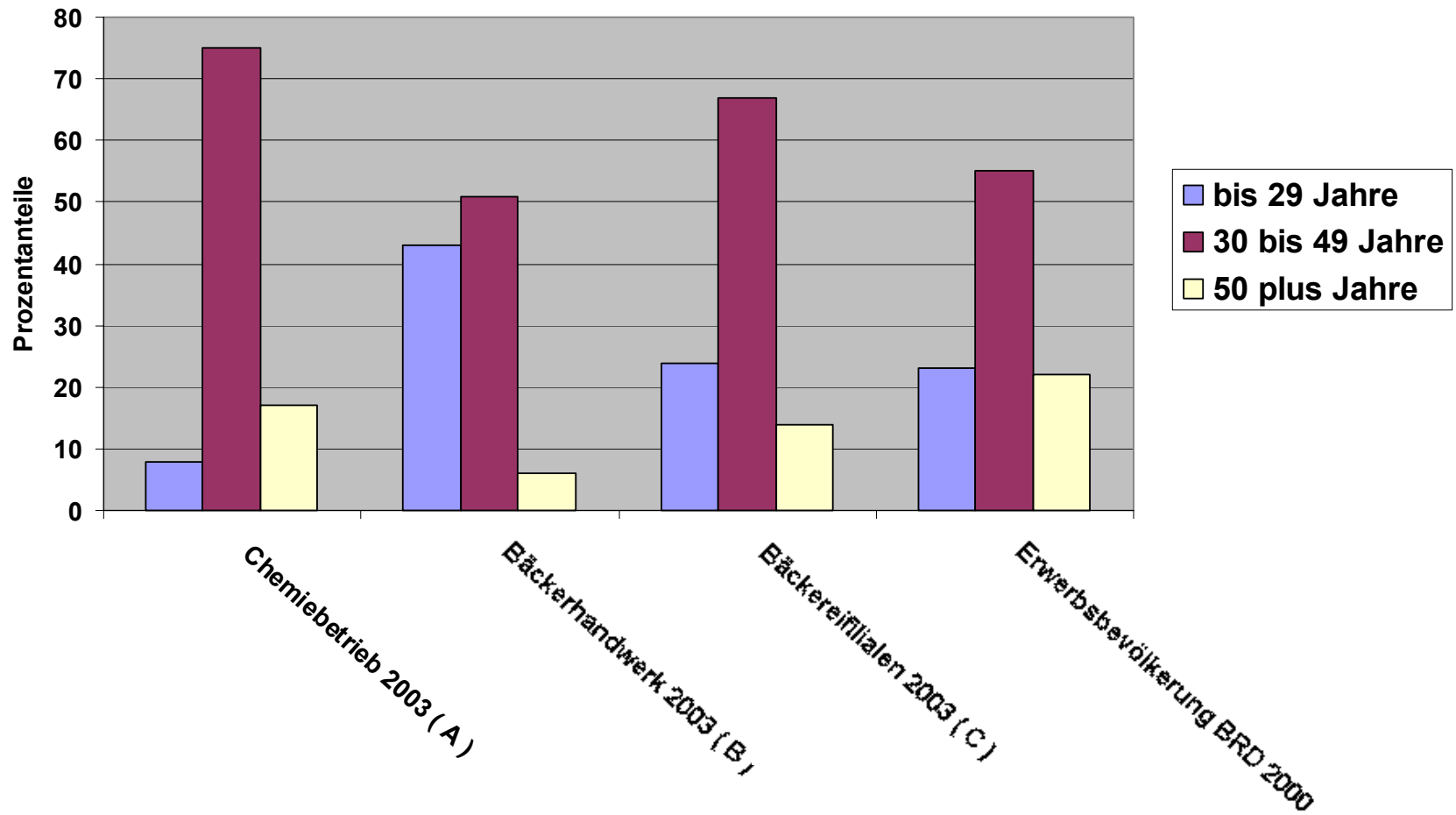
**Der Work Ability Index (WAI) – ein
Instrument zur Bewertung und
Förderung der Arbeitsfähigkeit von
Beschäftigten**

**Teil II
Marianne Giesert
IQ-Consult gGmbH
Düsseldorf**

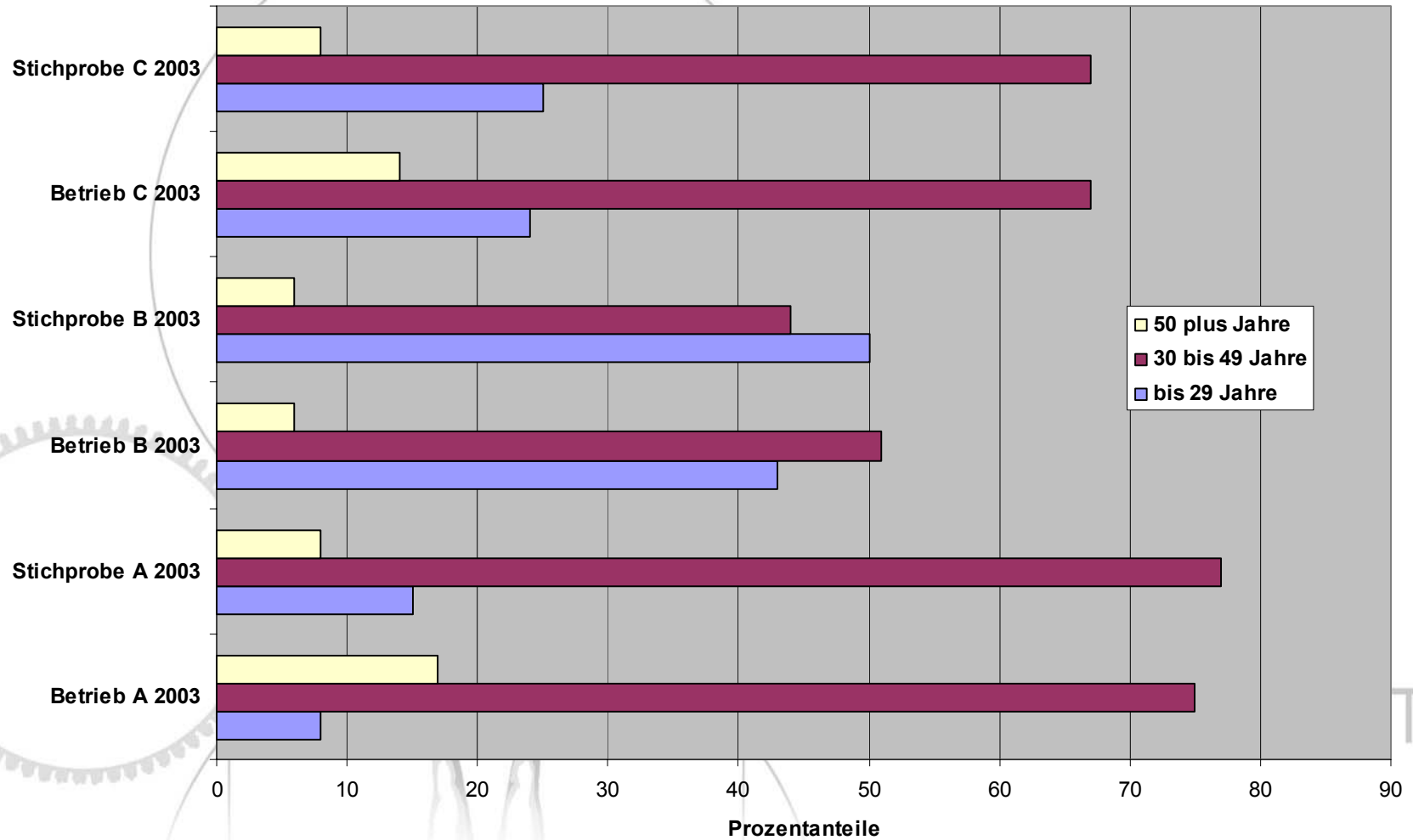


**ARBEIT &
GESUNDHEIT**

Vergleich der Altersstrukturen: ABI-NRW und BRD

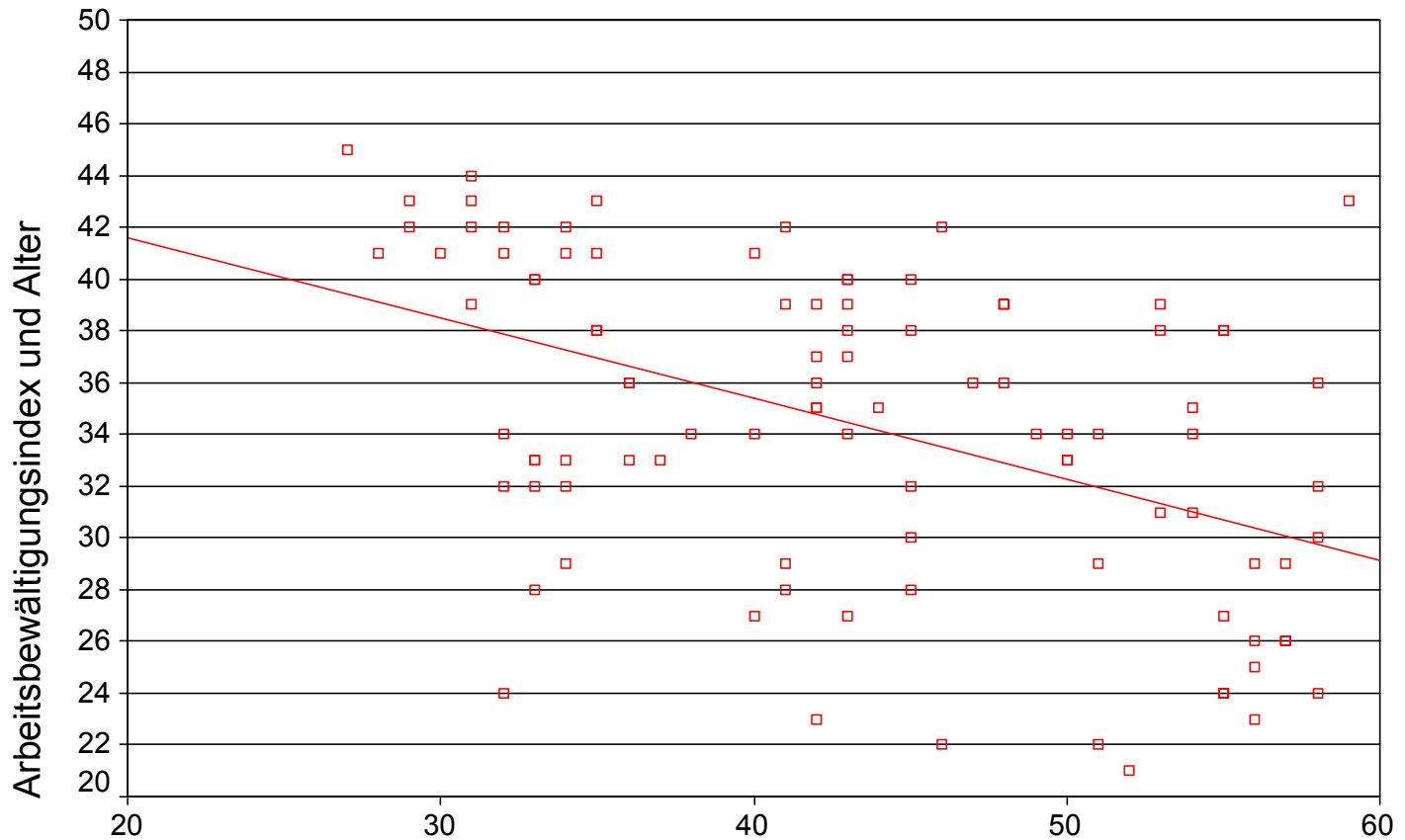


Alterstruktur Betriebe und Stichproben



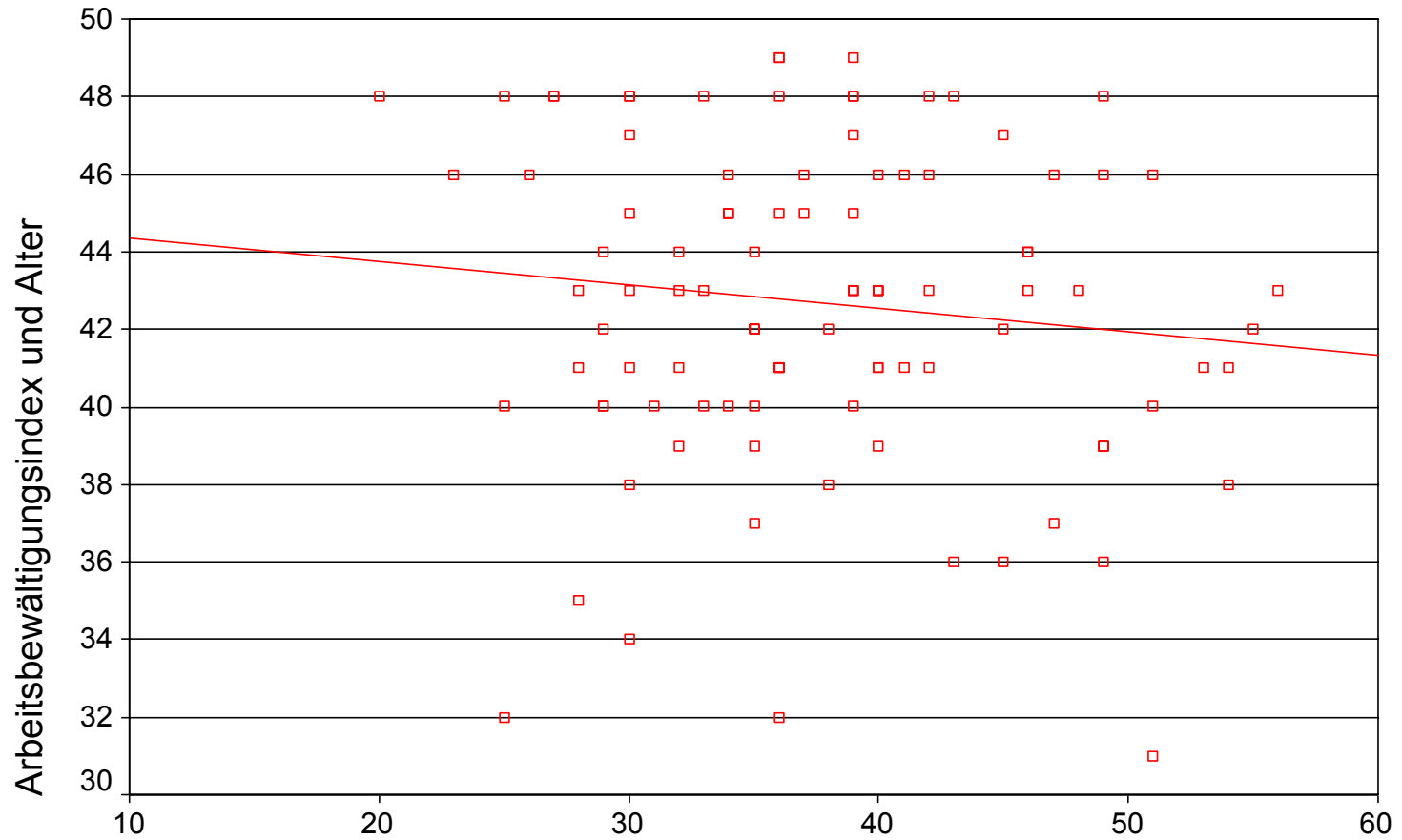
Betrieb	Größe der Grundgesamtheit / des Betriebes	Stichproben-größe: N / Beteiligung	Aussagefähig-keit der Stichprobe	Arbeitsan-forderung	Durchschnitts-alter (J.) / Durchschnitt ABI (Punkte)
A) Chemie	169 MitarbeiterInnen	N=100 / 60 %	Gute Übereinstimmung nach Alter und Geschlecht, ausreichende Größe	Zweischichtarbeit in der Produktion, teilweise Monotonie, körperlich leichte bis mittelschwere Arbeit	37 Jahre / 43 Punkte
B) Bäckerei-unternehmen	253 MitarbeiterInnen	N=133 / 53%	Gute Übereinstimmung nach Alter und Geschlecht, ausreichende Größe	Nacharbeit, Zweischicht und Normalschicht, Monotonie, hohe Überstunden-anteile, körperlich mittelschwere bis schwere Arbeit	30 Jahre / 43 Punkte
C) Bäckereifilialen	853 MitarbeiterInnen	N=100 / 12% Vergleichsstichprobe aus drei Branchen (Drogerie, Schuh- und Textilverkauf): N=82	Die Stichprobe ist zu klein. Es werden zusätzlich 12 ??? sehr unterschiedliche Filialen besucht (Begehung nach Arbeitsschutzgesetz) und die Ergebnisse mit einer anderen Untersuchung im Einzelhandel verglichen (Tempel, 2003).	Zweischichtarbeit im Verkauf, Backen und „Snacks“, die vor Ort hergestellt werden. Teilweise Monotonie, leichte bis mittelschwere körperliche Arbeit, sozialer Druck durch die Kunden. Die Arbeitsanforderungen entsprechen denen in der Vergleichsstichprobe.	37 Jahre / 43 Punkte, 88 % Frauen Vergleichsstichprobe: 37 Jahre / 43 Punkte, 83 % Frauen

Beispiel Feuerwehr: Die physischen, psychischen und sozialen Arbeitsanforderungen sind so hoch, dass mit dem Alter die Arbeitsfähigkeit deutliche abnimmt!



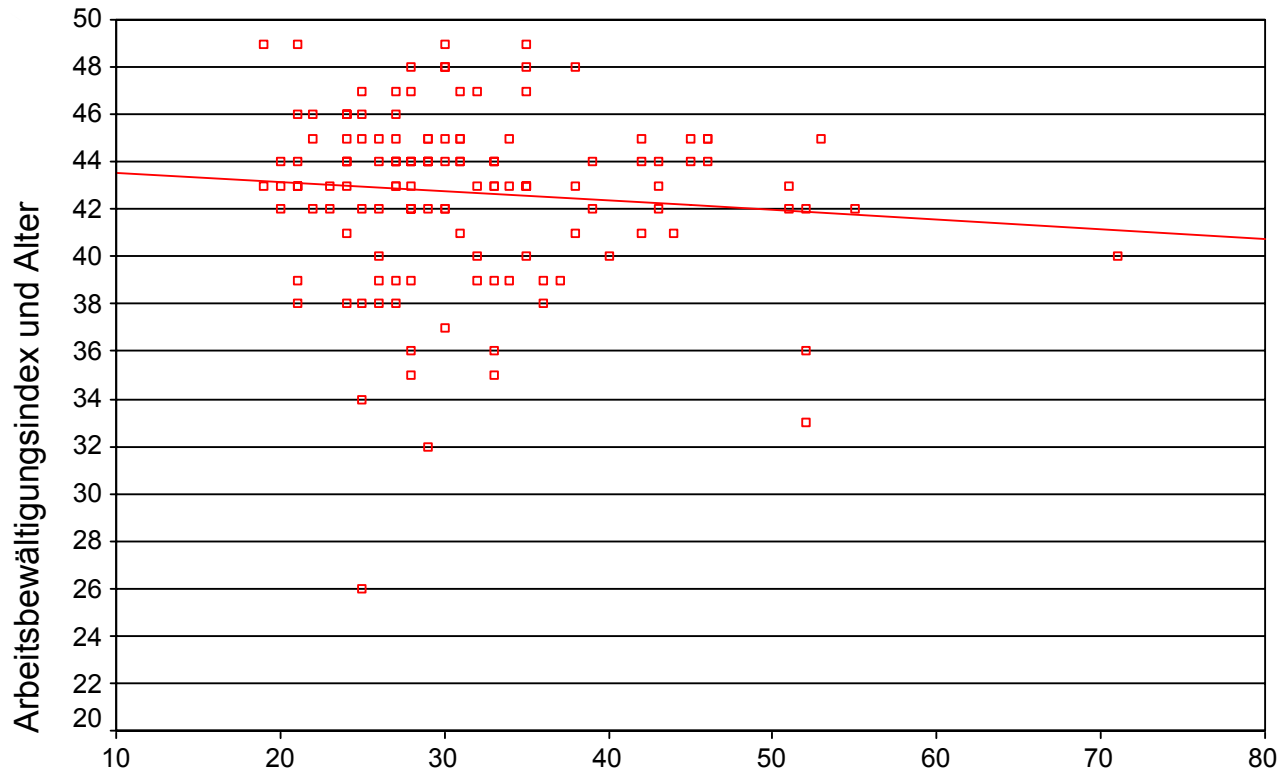
Alter - Berufsfeuerwehr München, N=98, D: 43 J., 34 P.

Erster Schatz: Es hat viel Veränderung gegeben im Unternehmen, aber jetzt steht die Mannschaft. Die Arbeitsanforderung kann von allen Altersgruppen gut bewältigt werden.



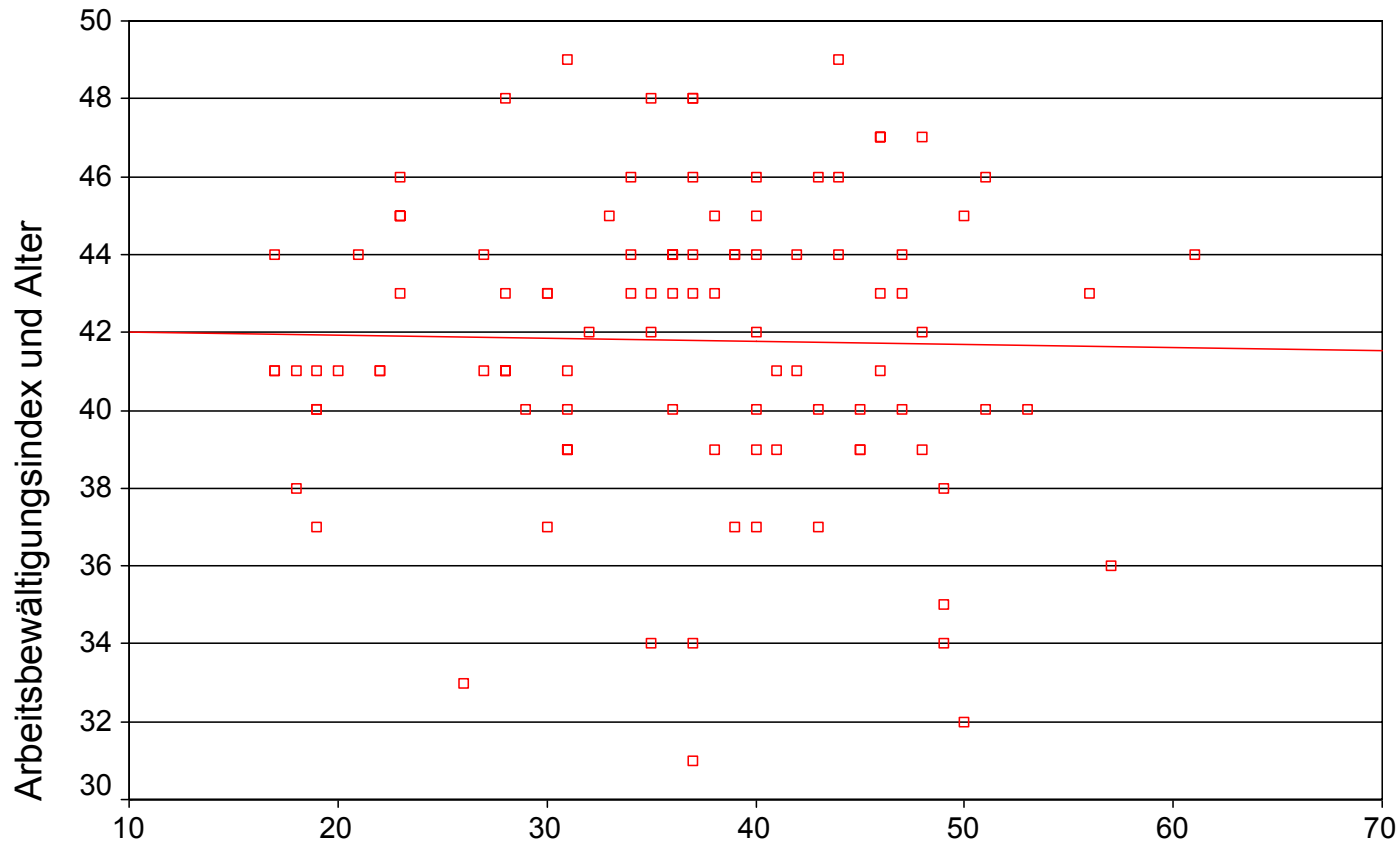
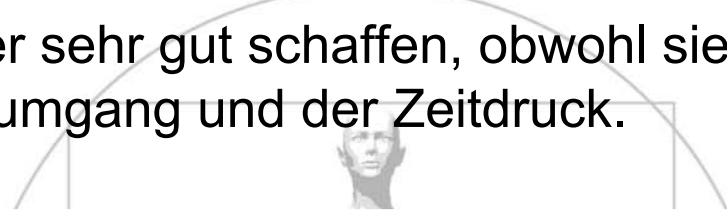
Alter - Betrieb A, N=100, D: 37 J., 43 P.

Zweiter Schatz: Die Mannschaft ist sehr jung! Deswegen werden die schweren Arbeitsanforderungen noch gut bewältigt. Aber in zehn Jahren wird es so nicht klappen. Ergonomie ist Trumpf!



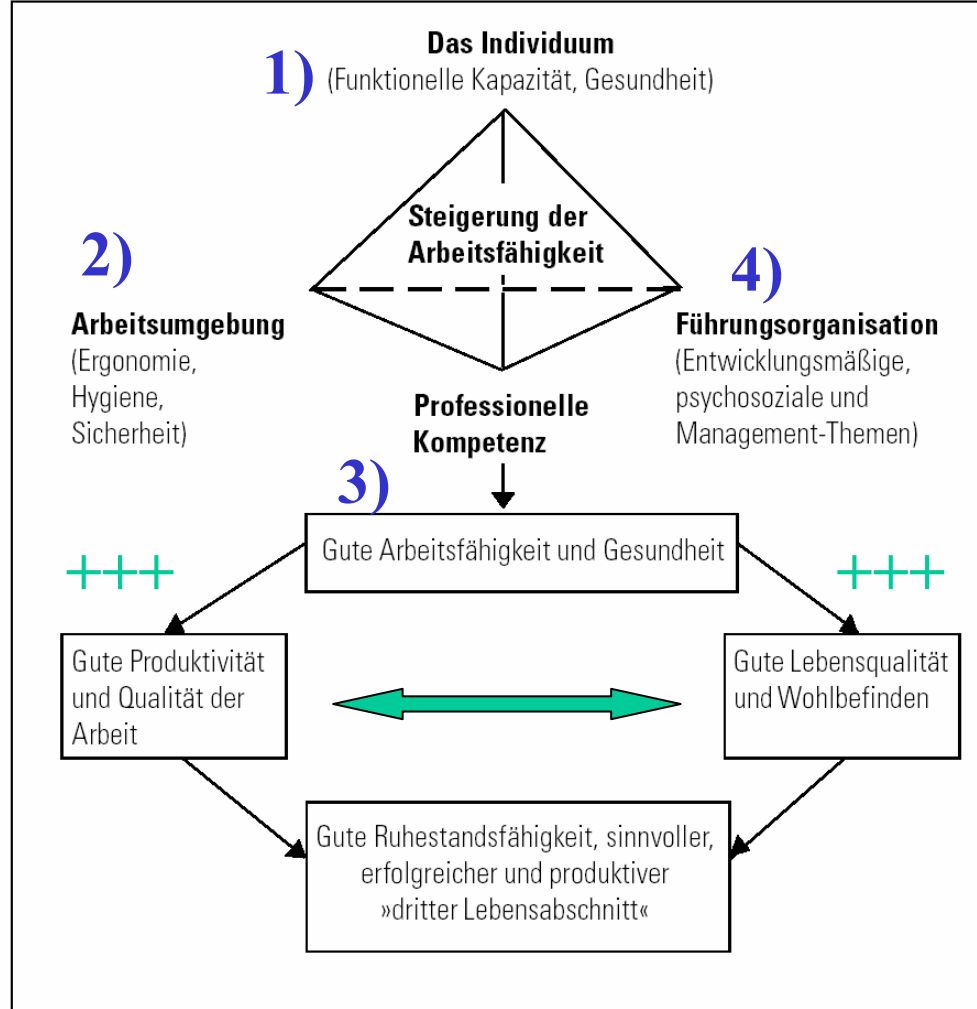
Alter - Betrieb B, N=133, D: 30 J., 43 P.

Dritter Schatz: In den Bäckereifilialen arbeiten nur Frauen, die die Arbeit auch im Alter sehr gut schaffen, obwohl sie teilweise sehr schwer ist. Dazu der Kundenumgang und der Zeitdruck.



Alter - Betrieb C, N=100, D: 37 J., 43 P.

Abb./Tab. 142: Förderungsmodell der Arbeitsfähigkeit – Vier Dimensionen von Maßnahmen und die Konsequenzen



Die Schatzpflege stützt sich auf die vier Komponenten der Arbeitsfähigkeit:

Die Unternehmen haben Zeit, für planvolles Handeln.

Was können wir tun, was wollen Sie tun, um so lange wie möglich, so gesund wie möglich im Arbeitsleben zu verbleiben?

Quelle: Ilmarinen 1999:190; Ilmarinen 1999:12