

Voraussetzungen für die Bewältigung des demografischen Wandels:

Erfahrungen aus Finnland – Anregungen für Deutschland

- 1. Frühzeitige und systematische Erforschung der Probleme beim Altern im Arbeitsleben.**
- 2. Auf Forschung beruhende Konzepte von moderner Arbeitsfähigkeit (Haus der Arbeitsfähigkeit) , sowie in der Praxis anerkannte und überprüfte („evidence based“) Förderungsmodelle der Arbeitsfähigkeit.**
- 3. Umdenken (Paradigmenwechsel) bezüglich „Altern und Arbeit“ auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene.**
- 4. Politische Grundlage ist die Koordination und Zusammenarbeit besonders zwischen den Ministerien für Gesundheit, Arbeit und Bildung.**
- 5. Betriebliche Grundlage ist die Koordination und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Anerkennung der jeweiligen Interessenlagen: Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.**
- 6. Das Unternehmen wünscht sich eine hohe Produktivität und Produktqualität – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit.**
- 7. Dies sind keine unvereinbaren Gegensätze, sondern sie bedingen sich gegenseitig.**

Vorläufige Ergebnisse des finnischen Nationalprogramms 1998-2002 Altern und Arbeit

” Experience is a National Treasure ” – ”Erfahrungswissen ist ein Schatz der Nation”

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Schatz, den man erst einmal entdecken muss! Wenn man ihn gefunden hat, dann darf man ihn nicht nur ausschöpfen, sondern man soll ihn auch

pflegen. Auf keinen Fall plündern! Die Belohnung kommt in wenigen Jahren:

- 1. Der Beschäftigungsgrad der Altersgruppen von 50 – 64 Jahren ist gestiegen (Altersgruppe 55-59 Jahren: + 4 %, Altersgruppe 60-64 Jahren: + 2 %).**
- 2. Eine Tendenz zur Abnahme der Arbeitsfähigkeit mit dem Alter ist verhindert worden, besonders in den Altersgruppen über 55 Jahre (Arbeitsbewältigungsindex 33.4 Punkte in 1999 und 2001).**
- 3. Der Anteil derjenigen, die eine schlechte oder mäßige Arbeitsfähigkeit im Alter über 55 Jahren haben, ist von 28 auf 20 % gesunken (bei älteren Frauen sogar von 32 auf 18 %).**
- 4. Der Anteil derjenigen, die „nicht sicher“ sind ob sie ausgehend von ihrer aktuellen Gesundheit in zwei Jahren noch arbeiten können, hat um 5 % abgenommen.**
- 5. Die Ansichten der älteren Mitarbeiter über die Arbeitsgestaltung sind gut im Vergleich mit jüngeren Altersgruppen.**
- 6. Bei Befragungen ist die Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz von 16 % (1997) auf 12 % (2000) zurückgegangen, besonders im Altersgruppen über 55 Jahren.**
- 7. Das aktuelle, durchschnittliche Renteneintrittsalter ist von 58.0 (1997) auf 59.3 Jahre (2001) gestiegen.**

Trotz guter Ergebnisse, bleiben noch viele und wichtige Herausforderungen für die Zukunft (Schatzpflege):

- Der Beschäftigungsgrad soll noch weiter zunehmen, besonders in den Altersgruppen über 55 Jahre**
- Das durchschnittliche Renteneintrittsalter soll weiter auf 62 Jahre ansteigen**
- Kleine und mittlere Betriebe (KMU) brauchen dabei besondere Unterstützung**

- **Das „Age Management“ (alters- und altersgerechte Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung) in den Betrieben soll ausgebaut werden**
- **Dieses Konzept der Beschäftigung ruft nach systematischer Politik**
- **Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit der älteren Altersgruppen ist eins der schwierigsten Probleme - auch in der Zukunft**