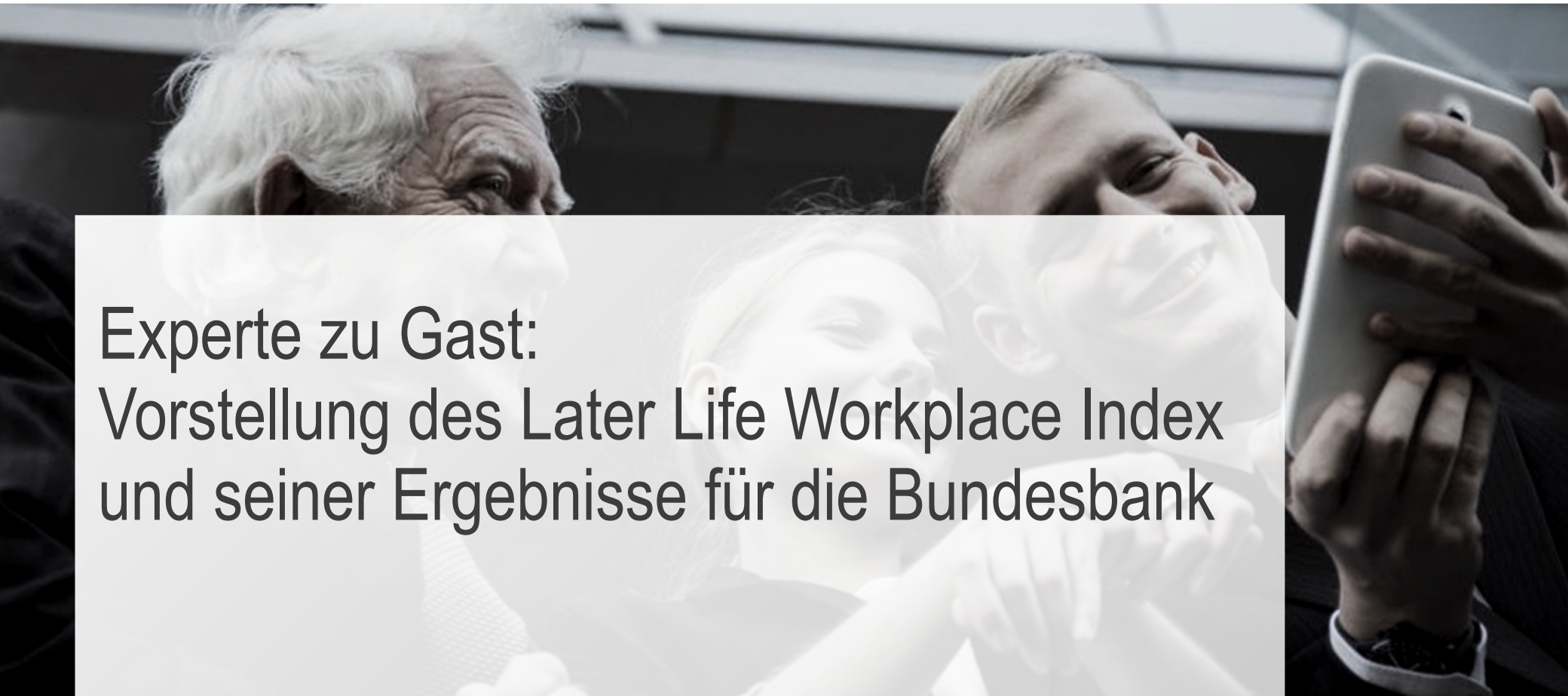


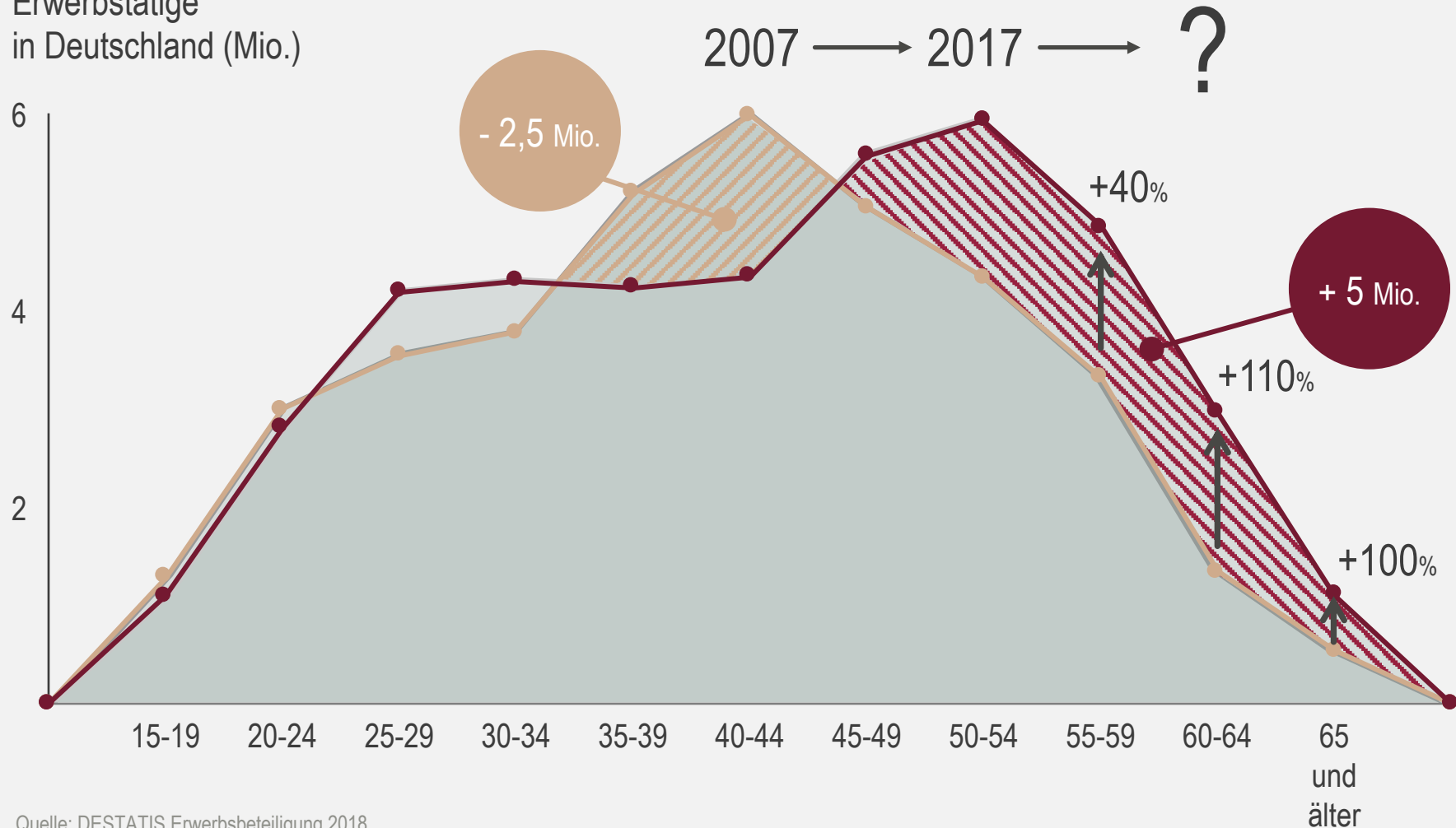


Experte zu Gast: Vorstellung des Later Life Workplace Index und seiner Ergebnisse für die Bundesbank

Prof. Dr. Jürgen Deller, Leuphana Universität Lüneburg, deller@uni.leuphana.de

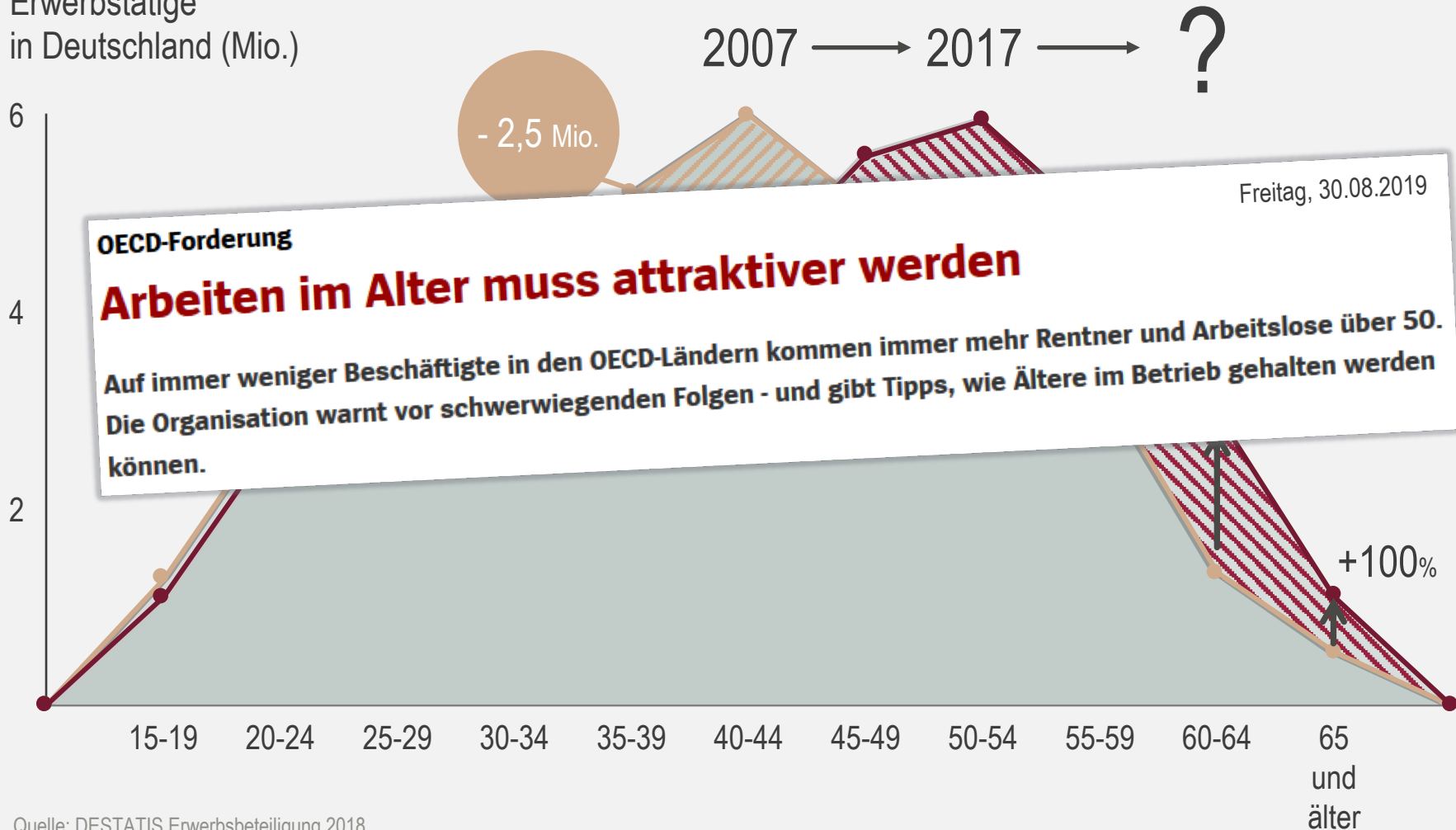
Der demografische Wandel eröffnet einen neuen Arbeitsmarkt 50+

Erwerbstätige
in Deutschland (Mio.)



Der demografische Wandel eröffnet einen neuen Arbeitsmarkt 50+

Erwerbstätige
in Deutschland (Mio.)

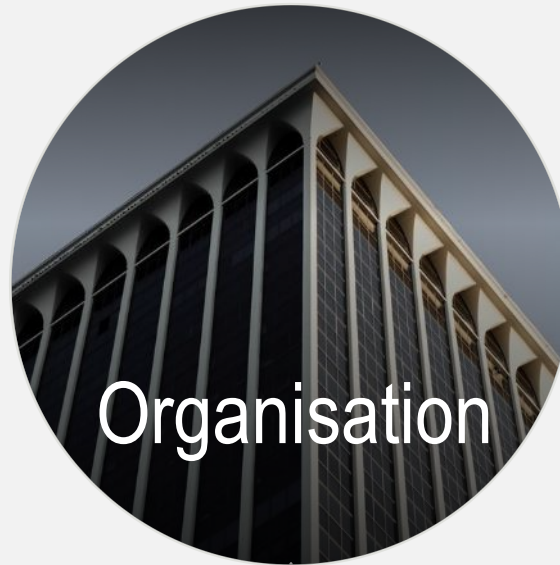


Der demografische Wandel erfordert die erfolgreiche Beschäftigung älterer Belegschaften: Drei Ebenen sind dafür relevant



Worauf kommt es auf der organisationalen Ebene an?

Bisherige Forschung fokussiert einzelne Aspekte



Altersgerechtes
Organisationklima



Personalentwicklung /
Lebenslanges Lernen



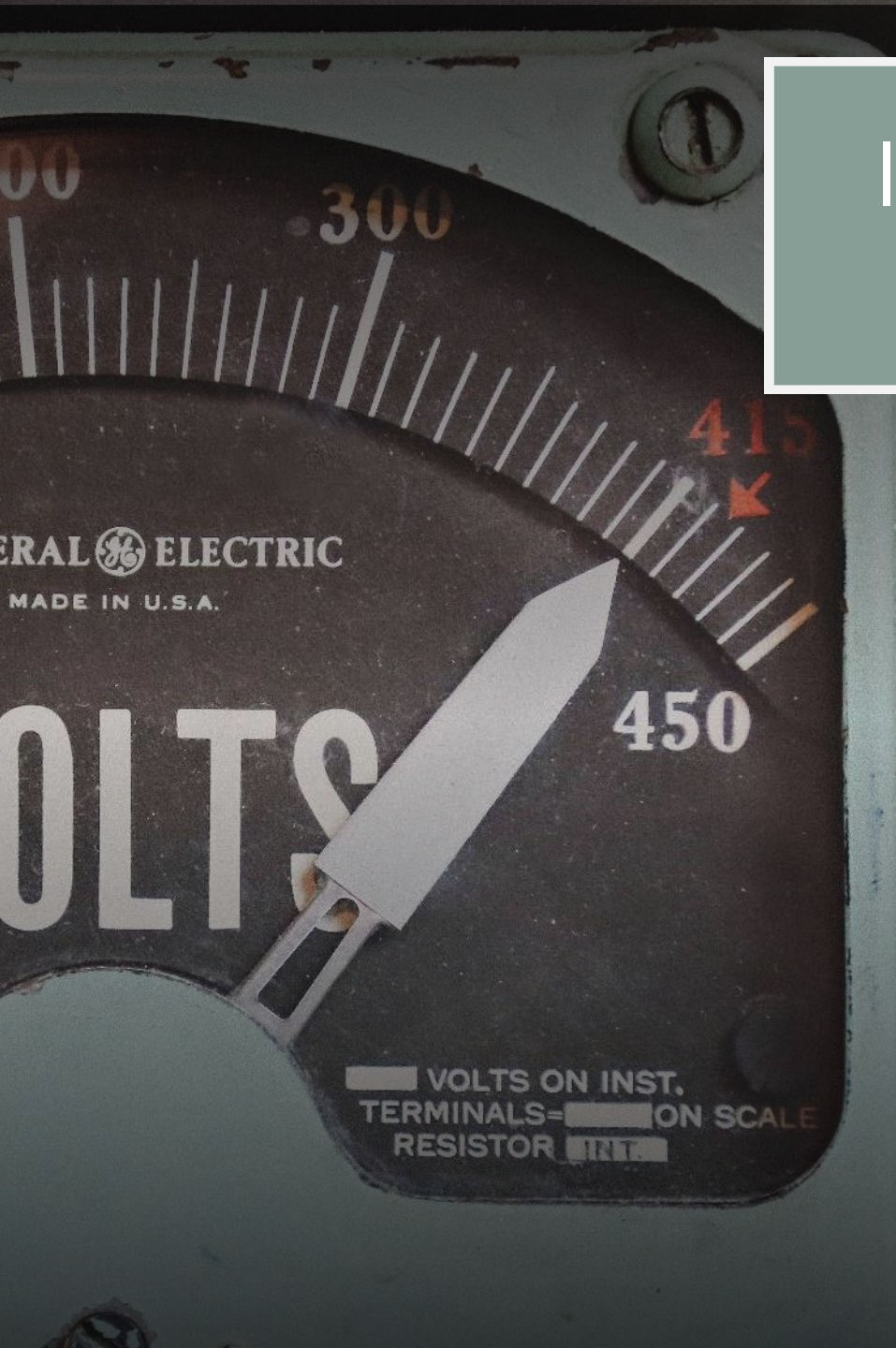
Gesundheits-
management



Ergonomische
Arbeitsgestaltung



etc.



If you can't measure it,
you can't improve it.

Peter Drucker (1909 – 2005)

Um konkrete Arbeitsbedingungen
und HR Praktiken begreifbar zu
machen, haben wir den **Later
Life Workplace Index** (LLWI)
entwickelt





Für die Wissenschaft

Multidimensionale Analyse
organisationaler Praktiken im
Umgang mit alternden
Belegschaften

Verständnis der relativen
Wichtigkeit einzelner Praktiken für
bestimmte Outcomes (z.B.
Leistung, Gesundheit)



Für die Praxis

- Rahmen für gemeinsamen Austausch zum Thema Altersdiversität
- Einfache Einschätzung der organisationalen Rahmenbedingungen, um alternde Belegschaften weiter zu beschäftigen
- Identifikation von „Best-Practices“
- Ableitung von Handlungsempfehlungen, um Produktivität, Gesundheit und Motivation älterer Beschäftigter zu erhalten
- Benchmark-Datenbank

Der Index basiert auf qualitativer Forschung und wurde in einem mehrstufigen Prozess operationalisiert und quantitativ validiert



Qualitative Untersuchung

Qualitative Studien, unabhängig in Deutschland (27 Experteninterviews) und den USA (61 untersuchte Unternehmen)

Fokusgruppen-Workshop zur Überprüfung der Ergebnisse

Entwicklung eines integrierten Modells mit 9 Dimensionen; Überprüfung auf zufriedenstellende Interrater-Reliabilität (Krippendorffs $\alpha = .65 - .91$)

Item Entwicklung

Entwicklung eines initialen Item Pools basierend auf den Erkenntnissen der qualitativen Studien

Überarbeitung der Items und Kürzung der Skalen basierend auf den psychometrischen Eigenschaften und Ergebnissen der Faktorenanalysen mehrerer Vorstudien

Test des Item Pools an 608 Beschäftigten in Deutschland zur weiteren Verbesserung der Skalen

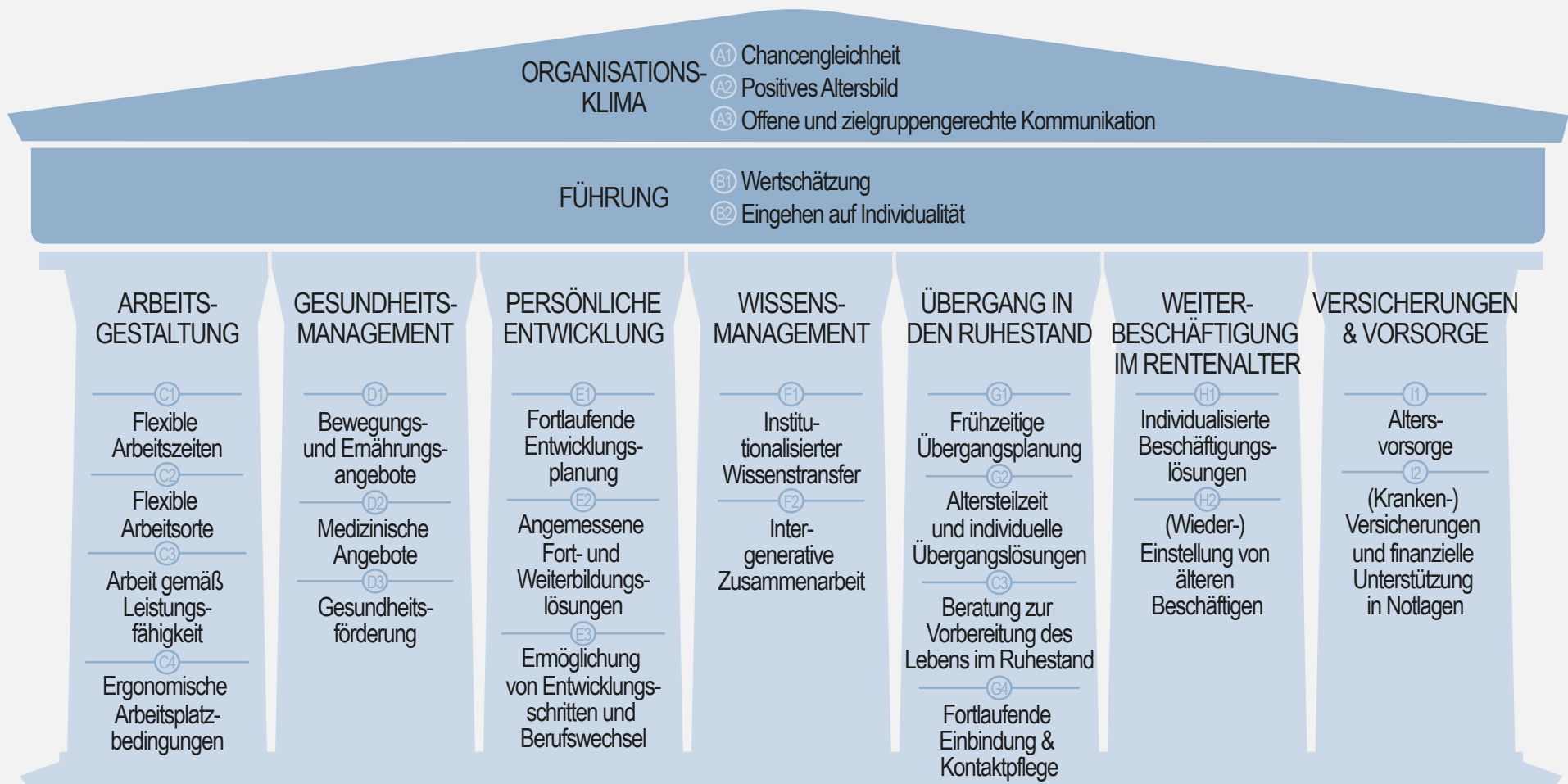
Skalen Validierung

Kreuzvalidierung der ausgewählten Items und Skalen mittels einer zweiten Studie mit 348 älteren Beschäftigten im Alter von über 50 Jahren

Überprüfung von konvergenter, diskriminanter sowie Kriteriumsvalidität

Anwendung der validierten LLWI Skalen in einer organisationalen Studie mit ~80 teilnehmenden Organisationen und jeweils 5-11 Befragten

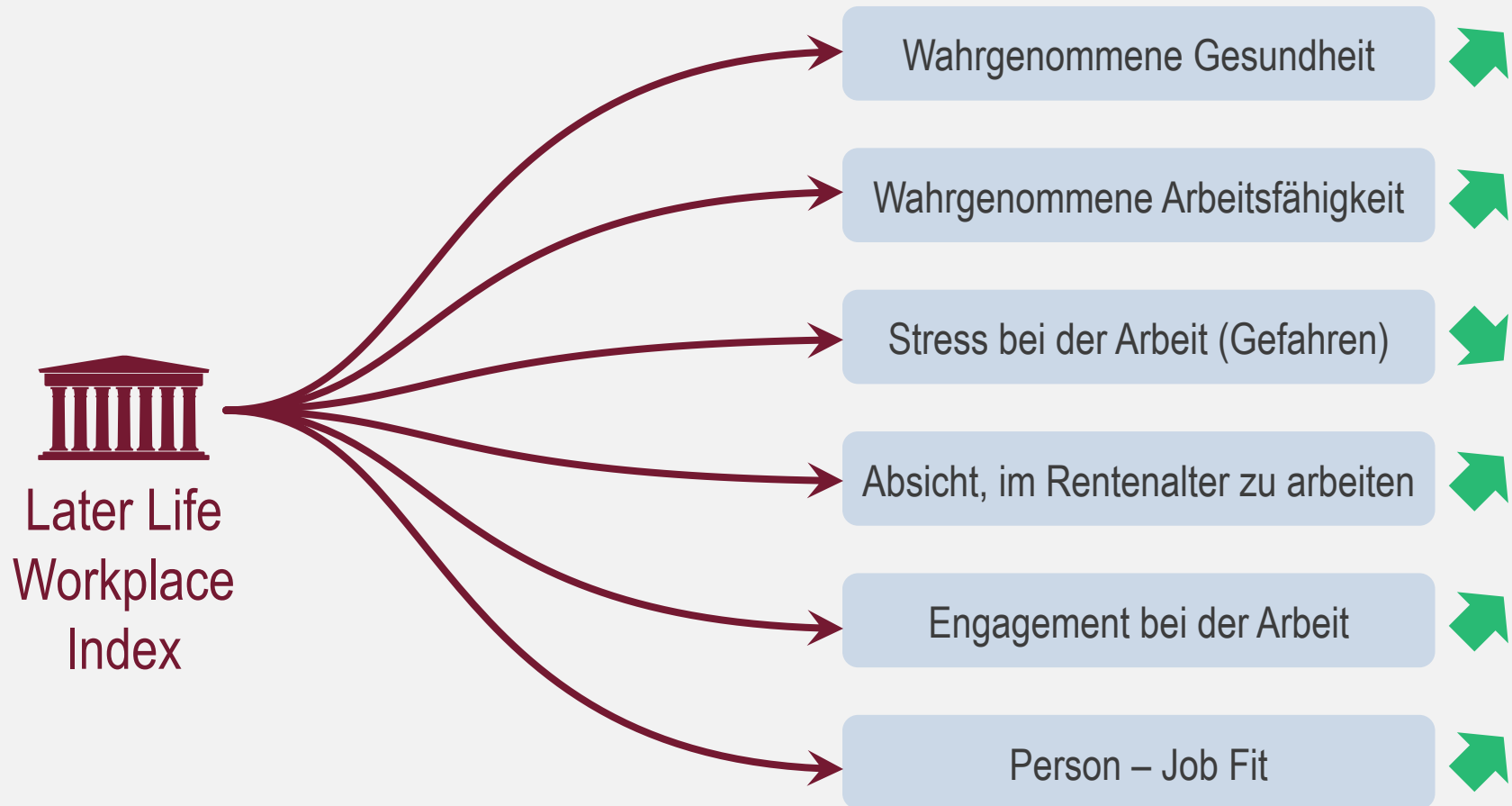
Die qualitativen Studien ergaben neun relevante Dimensionen des Umgangs mit alternden Belegschaften in Organisationen



Dimensionalität des Later Life Work Index zur Beschreibung des betrieblichen Umgangs mit älteren Beschäftigten.

Quelle: Deller et al., Leuphana Universität Lüneburg, 2019

Die bisherigen Ergebnisse zeigen positive Effekte auf eine Reihe relevanter Arbeitsergebnisse



Wir wollen verstehen, wie sich die Dimensionen auf die Organisation auswirken – und führen dazu weitere empirische Studien durch



Bemerkungen zur Messtechnik der Befragung

- Die Ergebnisse des LLWI basieren auf einer **Stichprobe weniger Beschäftigten pro Organisation**. Jede Person beantwortet die Fragen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen persönlichen Situation.
- Ein **Rückschluss** aus den Antworten der befragten Stichprobe **auf die gesamte Situation innerhalb der Organisation ist dennoch möglich**. Die Ergebnisse aus über 100 Organisationen zeigen, dass die Einschätzungen der einzelnen Befragten innerhalb der Organisationen ausreichend übereinstimmen ($ICC2 > .6$; Cicchetti, 1994, „good“).
- Dies liegt daran, dass der **Later Life Workplace Index** nicht die individuelle Situation des einzelnen, sondern die **generellen Praktiken innerhalb der gesamten Organisation erfasst**.
- Bei der Auswertung und Interpretation ist zu beachten, dass erst größere **Abweichungen** vom Mittelwert der Vergleichsgruppe (ca. ab einer Differenz **von 0.5 Indexpunkten**) **statistisch belastbar** sind.

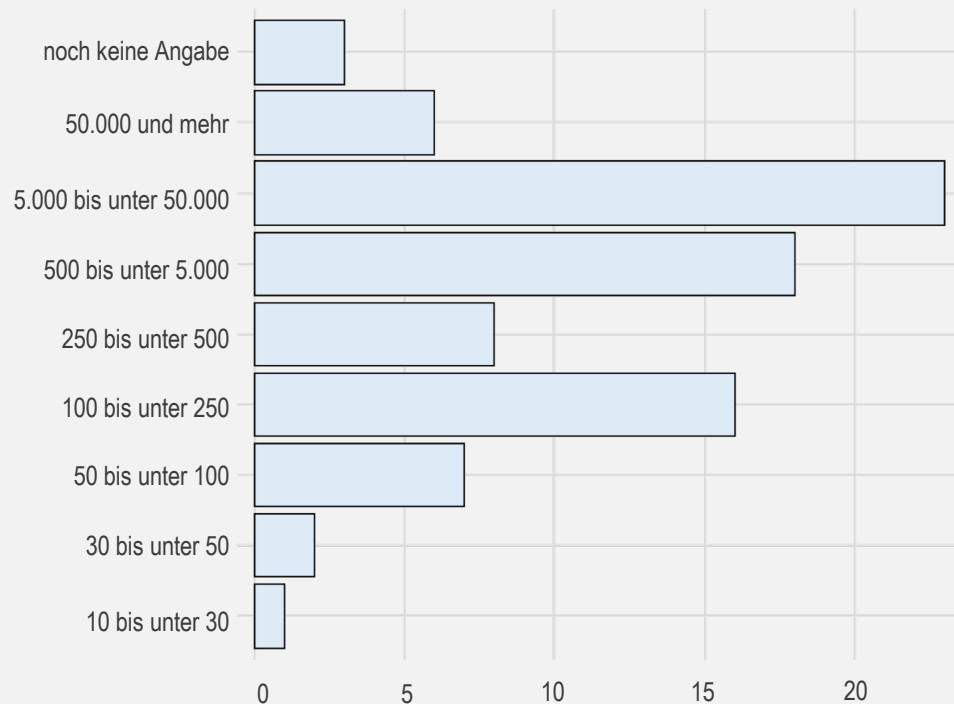
Was kann die Organisation beeinflussen?

- Die Erhebung des LLWI ist schmal gestaltet, um vielen Organisationen die Teilnahme zu ermöglichen. Daher haben wir trotz der etwas geringeren Datenqualität im Vergleich zu einer Vollbefragung eine **stichprobenartige Erhebung** gewählt.
- Die **persönliche Einschätzung** der Praktiken ist wichtig, da entscheidend ist, wie die Praktiken bei den Beschäftigten ankommen. Daraus resultieren die individuell unterschiedliche Einschätzungen.
- Insgesamt erklärt die **Organisation ja nach Dimension ca. 15 – 40 %** der Messvarianz. Dies ist vor dem Hintergrund der unterschiedlichen individuellen Situationen der Befragten ein üblicher Wert. Es sind diese 15 - 40%, die die Organisation beeinflussen kann. Die anderen 60-85% liegen außerhalb des Einflussbereiches der Organisation.
- Der **individuelle Anteil** ist für die Dimensionen **Organisationsklima und Führung am höchsten**.

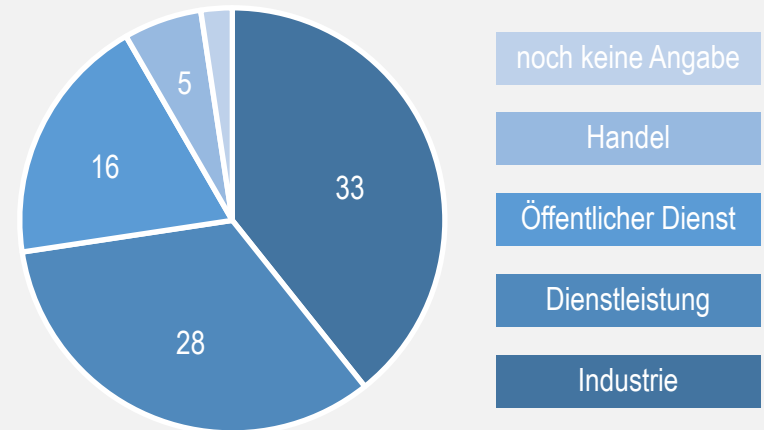
Es haben bereits mehr als 80 Organisationen an der Studie teilgenommen



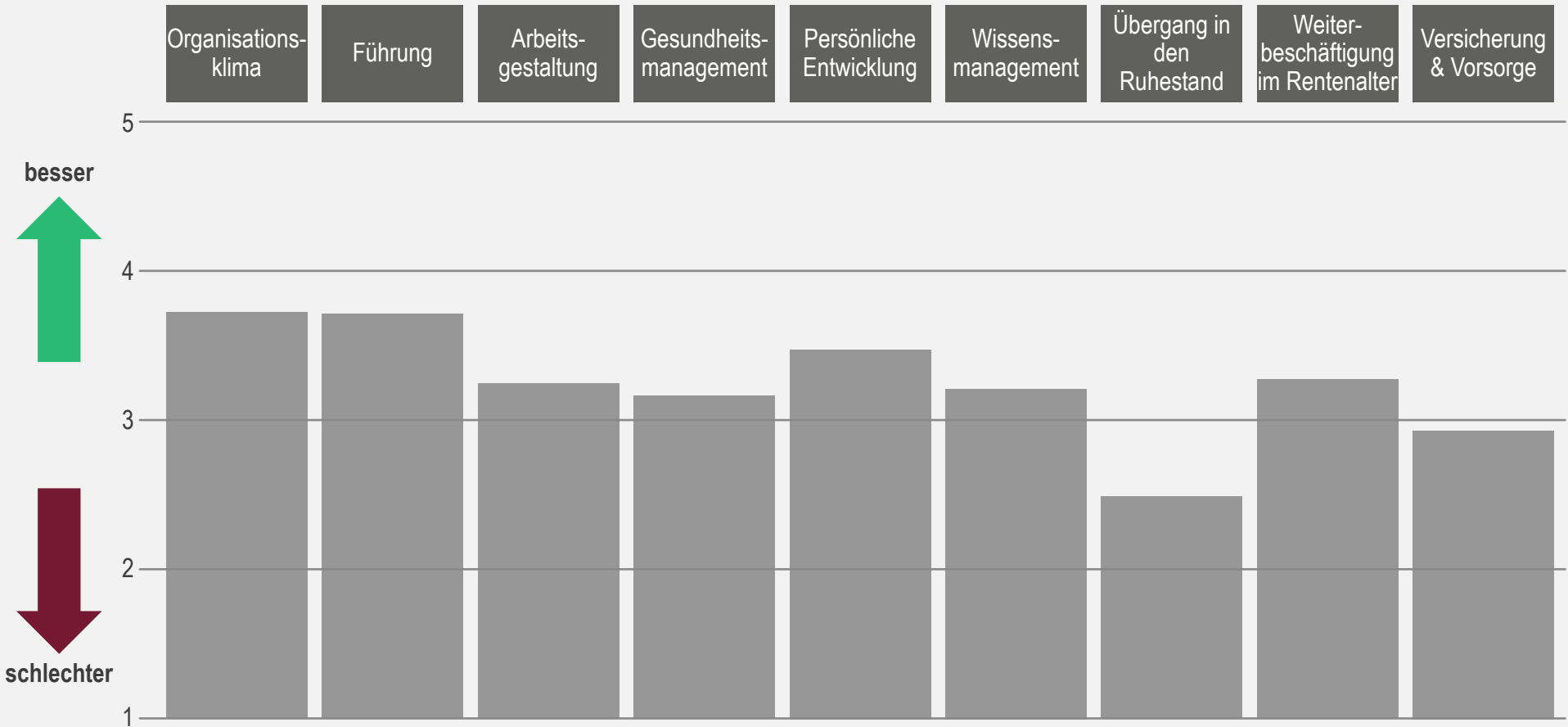
Unternehmensgröße



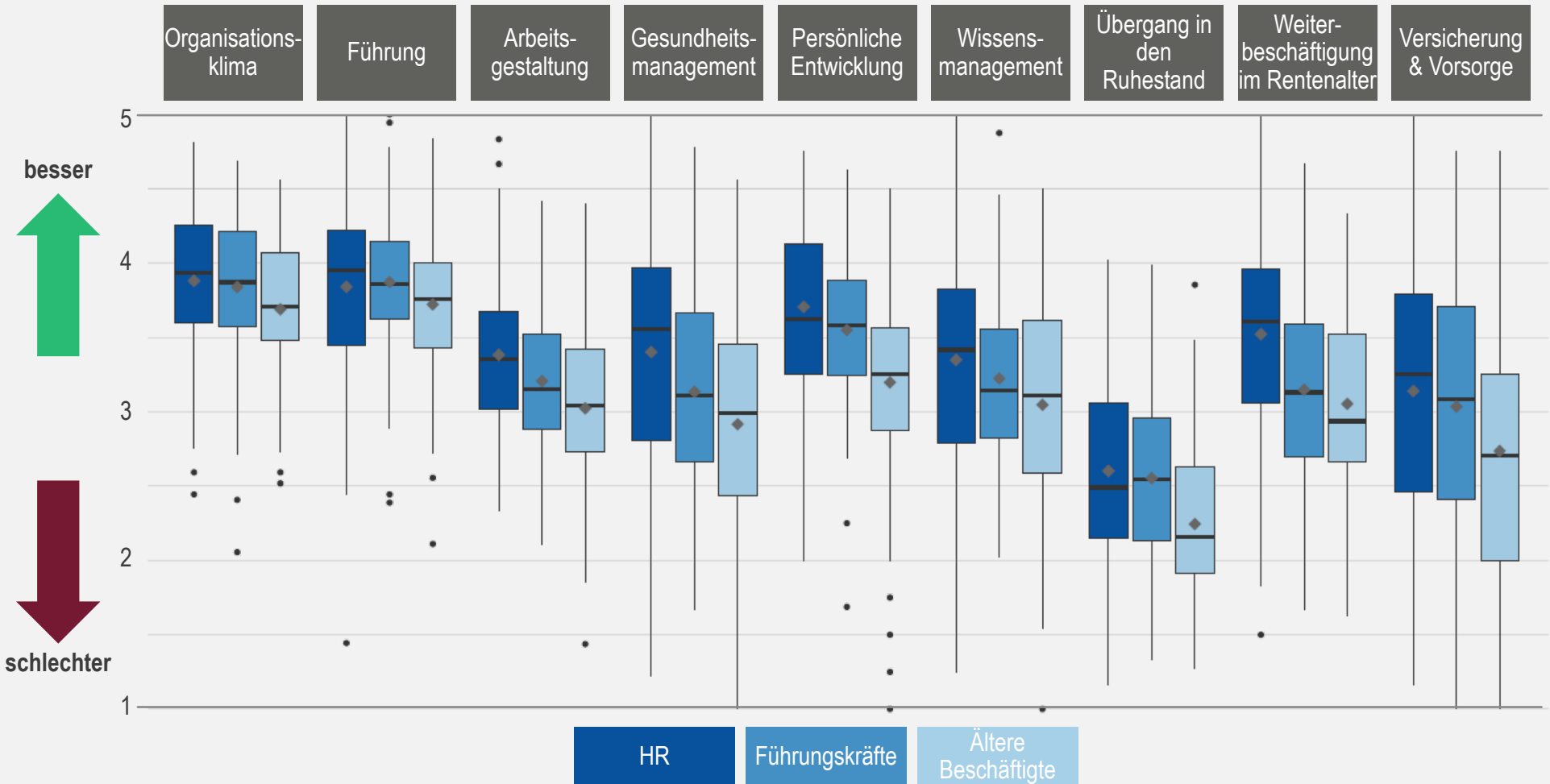
Sektor



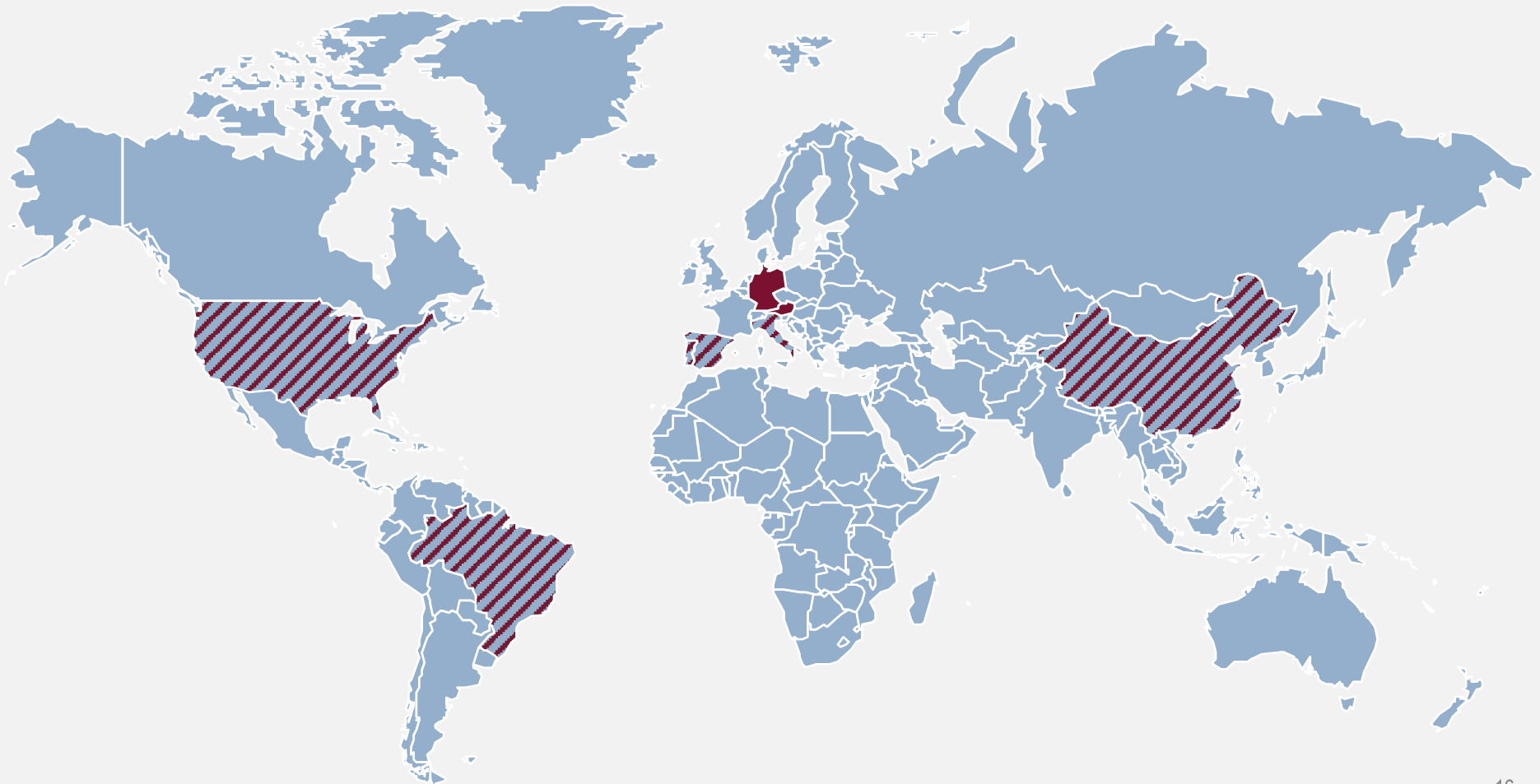
Zwischen den Dimensionen bestehen teilweise große Unterschiede



HR, Führungskräfte und ältere Beschäftigte schätzen die Situation im Unternehmen unterschiedlich ein



Wir arbeiten aktuell an einer internationalen Überprüfung des
Later Life Workplace Indexes





Ergebnisse der Deutschen Bundesbank

Prof. Dr. Jürgen Deller, Leuphana Universität Lüneburg, deller@uni.leuphana.de

Kontakt



Prof. Dr. Jürgen Deller

E-Mail: deller@uni.leuphana.de

Telefon: +49 4131 677 1857

www.later-life-workplace-index.org

Ihre Ansprechpartner

Kontakt



Prof. Dr. Jürgen Deller

*Leuphana Universität
Lüneburg*

*Silver Workers Research
Institute Berlin*

Professur für
Wirtschaftspsychologie
Langjährige
Forschungsarbeit zum
Thema Arbeitsfähigkeit
und betrieblicher Umgang
mit älteren Beschäftigten



Max Wilckens

*Leuphana Universität
Lüneburg*

Doktorand zum Thema
des organisationalen
Umgangs mit älteren
Beschäftigten und wie HR
Maßnahmen helfen, die
Beschäftigung Älterer
erfolgreich zu machen



Dr. Anne Wöhrmann

*Die Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)*

Forscht zu
Arbeitsbedingungen,
fokussiert auf psychische
Gesundheit und flexible
Arbeitszeiten
Psychologische Promotion
zu Arbeit im Ruhestand



Julia Finsel

*Leuphana Universität
Lüneburg*

Doktorandin zum Thema
des organisationalen
Umgangs mit älteren
Beschäftigten und wie HR
Maßnahmen helfen, die
Beschäftigung Älterer
erfolgreich zu machen

Partner



Publikationen

- Deller, J., Wöhrmann, A. M., Wilckens, M. R., & Finsel, J. (2020). Later Life Workplace Index – Demografie-Management für Organisationen. In K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), *HR-Trends 2021: Strategie, Kultur, Big Data, Diversity* (S. 490-500). Haufe.
- Finsel, J., Wilckens, M., Wöhrmann, A. M., & Deller, J. (2021). Later Life Workplace Index – Ein Instrument zur Unterstützung betrieblicher Beschäftigungspraktiken. In G. Naeyele & M. Hess (Hrsg.), *Alte und neue soziale Ungleichheiten bei Berufsaufgabe und Rentenübergang, Ergebnisse des EXTEND-Projektes* (S. 193-198). Springer.
- Wilckens, M., Wöhrmann, A., Adams, C., Deller, J., & Finkelstein, R. (2020). Integrating the German and US perspective on organizational practices for later life work: The Later Life Work Index. In S. J. Czaja, J. Sharit, & J. B. James (Hrsg.), *Current and emerging trends in aging and work* (S. 59-79). Springer.
- Wilckens, M. R., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (in press). Organizational practices for the aging workforce: Development and validation of the Later Life Workplace Index (LLWI). *Work, Aging and Retirement*. Kostenfrei verfügbar unter: <https://academic.oup.com/workar/advance-article/doi/10.1093/workar/waaa012/5919751>
- Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Pundt, L. M. (2018). Complementing AAI at the meso level: The Silver Work Index. In A. Zaidi, S. Harper, K. Howse, G. Lamura, & J. Perek-Białas (Hrsg.), *Building evidence for active ageing policies: Active Ageing Index and its potential* (S. 75–94). Palgrave MacMillan.