

## Later Life Work Index

*Muster Ergebnisse (Auszug / weitere Details stehen bei Bedarf zur Verfügung)*

Stand: 3. Juli 2019

# Zusammenfassung der Ergebnisse für Ihre Organisation

Für die Analysen wurden 11 Personen befragt. Die Elemente alter(n)sgerechter betrieblicher Rahmenbedingungen lassen sich entlang der neun Dimensionen des *Later Life Work Indexes* thematisch gliedern. Die Ergebnisse Ihrer Organisation lauten zusammengefasst:

- 1. Organisationskultur:** ● Die Ergebnisse zeigen Verbesserungspotential. Ihre Organisation gehört durchschnittlich zu den 50% schlechter abschneidenden Organisationen. Die Indikatoren *Chancengleichheit (OC1)*, *Positives Altersbild (OC2)*, sowie *Offene und zielgruppengerechte Kommunikation (OC3)* liegen ungefähr gleich auf.
- 2. Führung:** ○ Ihre Organisation liegt im Mittelfeld der befragten Organisationen und weist teils bessere, teils schlechtere Ergebnisse als die Vergleichsgruppen auf. Für die Dimension 2. *Führung* bestehen keine weiteren Indikatoren. Weitere Erkenntnisse können aus den Einzelfragen gezogen werden, welche die unterschiedlichen Themenfelder der Dimension umfassen (siehe Anhang).
- 3. Arbeitsgestaltung:** ● Ihre Ergebnisse sind besonders gut und liegen durchschnittlich im obersten Drittel der Vergleichsgruppen. Die Indikatoren *Ergonomische Arbeitsplatzbedingungen (WD4)*, *Flexible Arbeitsorte (WD2)*, sowie *Flexible Arbeitszeiten (WD1)* zeigen dabei die besten Ergebnisse. Der Indikator *Arbeit gemäß Leistungsfähigkeit (WD3)* weist das größte Verbesserungspotential auf. Die Ergebnisse fallen hier schlechter aus als bei 50% der Vergleichsunternehmen.
- 4. Gesundheitsmanagement:** ● Ihre Ergebnisse sind besonders gut und liegen durchschnittlich im obersten Drittel der Vergleichsgruppen. Die Indikatoren *Gesundheitsförderung (HM3)*, sowie *Bewegungs- und Ernährungsangebote (HM1)* zeigen dabei die besten Ergebnisse. Der Indikator *Medizinische Angebote (HM2)* weist das größte Verbesserungspotential auf, wobei die Ergebnisse immer noch überdurchschnittlich sind.
- 5. Persönliche Entwicklung:** ○ Ihre Organisation liegt im Mittelfeld der befragten Organisationen und weist teils bessere, teils schlechtere Ergebnisse als die Vergleichsgruppen auf. Für die Dimension 5. *Persönliche Entwicklung* bestehen keine weiteren Indikatoren. Weitere Erkenntnisse können aus den Einzelfragen gezogen werden, welche die unterschiedlichen Themenfelder der Dimension umfassen (siehe Anhang).
- 6. Wissensmanagement:** ● Ihre Organisation liegt im oberen Mittelfeld der befragten Organisationen. Der Indikator *Institutionalisierter Wissenstransfer (KM1)* zeigt dabei bessere Ergebnisse als das Mittel der Vergleichsorganisationen. Der Indikator *Intergenerative Zusammenarbeit (KM2)* weist das größte Verbesserungspotential auf. Die Ergebnisse fallen hier geringfügig schlechter aus als im Mittel der Vergleichsunternehmen.
- 7. Übergang in den Ruhestand:** ○ Ihre Organisation liegt im Mittelfeld der befragten Organisationen und weist teils bessere, teils schlechtere Ergebnisse als die Vergleichsgruppen auf. Die Indikatoren *Frühzeitige Übergangsplanung (TR1)*, sowie *Altersteilzeit und individuelle Übergangslösungen (TR2)* zeigen dabei bessere Ergebnisse als das Mittel der Vergleichsorganisationen. Die Indikatoren *Fortlaufende Einbindung und Kontaktpflege (TR4)*, sowie *Beratung zur Vorbereitung des Lebens im Ruhestand (TR3)* weisen das größte Verbesserungspotential auf. Die Ergebnisse fallen hier schlechter aus als bei 50% der Vergleichsunternehmen.
- 8. Weiterbeschäftigung im Rentenalter:** ● Ihre Organisation ist überdurchschnittlich gut und gehört zu den 50% besser abschneidenden Organisationen. Der Indikator *(Wieder-) Einstellung von älteren Beschäftigten (CE2)* zeigt dabei bessere Ergebnisse als das Mittel der Vergleichsorganisationen. Der Indikator *Individualisierte Beschäftigungslösungen (CE1)* weist das größte Verbesserungspotential auf. Die Ergebnisse fallen hier schlechter aus als bei 50% der Vergleichsunternehmen.
- 9. Versicherungen und Vorsorge:** ● Ihre Organisation ist überdurchschnittlich gut und gehört zu den 50% besser abschneidenden Organisationen. Die Indikatoren *Altersvorsorge (CC1)*, sowie *(Kranken-) Versicherungen und Unterstützung in finanziellen Notlagen (CC2)* liegen ungefähr gleich auf und sind im Vergleich zu allen betrachteten Vergleichsgruppen überdurchschnittlich.

Für die vergleichenden Analysen wurden insgesamt 1772 Personen in anderen Organisationen befragt.

# Der Later Life Work Index erfasst betriebliche Faktoren für einen erfolgreichen Umgang mit dem demografischen Wandel und macht diese sicht- und steuerbar



## Demografischer Wandel

Die Zahl der Erwerbstätigen im Alter von über 55 Jahren hat sich innerhalb der vergangenen 10 Jahre von 5 Mio. auf 10 Mio. verdoppelt.

Die Gründe sind zum einen ein Fortschreiten der Baby-Boomer Generation und zum anderen ein substantieller Anstieg der Erwerbstätigkeit bei den über 60-Jährigen.

Ein erhöhtes Rentenalter, die Reduktion von Frühverrentungen und auch der schnell wachsende Anteil der erwerbstätigen RentnerInnen sind dafür ursächlich.

Nicht zuletzt die wachsende gesundheitliche Fitness älterer und die steigende Lebenserwartung erhöhen die Motivation, auch im Alter weiterhin einer sinnstiftenden und erfüllenden Erwerbstätigkeit nachzugehen.



## Later Life Work Index

Der Later Life Work Index (LLWI) erfasst betriebliche Faktoren für einen erfolgreichen Umgang mit altersdiversen Belegschaften.

Der Index bietet Ansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels und des anhaltenden Fachkräftemangels durch eine erfolgreiche Beschäftigung älterer. Sie zu halten, zu motivieren und gesund bis zum Ruhestand zu beschäftigen, erfordert eine besondere Betrachtung relevanter Personalmaßnahmen.

Das LLWI Framework basiert auf neun Dimensionen, die über einen Fragebogen eingeschätzt werden können, um so Defizite zu erkennen und Handlungsoptionen abzuleiten. Wir haben in Ihrer Organisation 11 Personen erfolgreich zur Arbeitssituation von älteren Beschäftigten und HR-Praktiken im Umgang mit dem demografischen Wandel befragt.



## Ergebnisse

Die LLWI Befragung ermöglicht Organisationen eine Statusbestimmung.

Durch den anonymen Vergleich der teilnehmenden Organisationen entsteht ein umfangreiches Bild der Situation. Die Auswertung auf Fragenebene ermöglicht bei signifikanten Abweichungen eine genaue Betrachtung der Ursachen.

Wir vergleichen Ihre Organisation dazu mit 4 Gruppen anderer Organisationen.

Ausgehend von der Statusbestimmung eignet sich der Index als Framework um betriebliche Initiativen zu strukturieren.

# Die Einschätzungen der Teilnehmer wurden auf betrieblicher Ebene aggregiert und mit anderen Organisationen verglichen



## Zusammenfassung der Antworten

### Schritt 1: Zusammenfassung der einzelnen Fragen zu den LLWI Ergebnissen

Für jeden inhaltlichen Aspekt des LLWI (Indikatoren) enthält der Fragebogen 2 bis 6 Fragen, um die Güte der Messung zu überprüfen und Konsequenzen nicht anhand von einzelnen Fragen zu ziehen. Die Befragten antworten auf einer Skala von 'trifft überhaupt nicht zu' bis 'trifft voll und ganz zu'. Die Antworten der Fragen pro Indikator wurden für jeden Befragten gleichgewichtet gemittelt. Um die Einschätzungen auf neun Dimensionen zu reduzieren, werden die Einschätzungen der Indikatoren wiederum gleichgewichtet pro Befragtem gemittelt.

### Schritt 2: Zusammenfassung der Ergebnisse auf betrieblicher Ebene

Innerhalb der Organisation wurden mehrere Personen befragt, um eine angemessene Repräsentanz der Ergebnisse sicherzustellen. Selbstverständlich kann eine stichprobenartige Befragung nicht die Meinung jedes einzelnen in der Organisation erfassen und abbilden. Die Ergebnisse zeigen jedoch eine ausreichende Homogenität der Antworten innerhalb der Organisationen. Die Einschätzungen der Befragten wurden daher pro Organisation gemittelt. Damit kann für die Organisation eine Aussage über die Ausprägung jeder Dimension und jedes Indikators des LLWI getroffen werden.



## Vergleich zu anderen Organisationen

Die Ergebnisse Ihrer Organisation wurden mit LLWI Daten mehrerer Stichproben mit insgesamt 1772 Befragten verglichen, um zu einer relativen Einschätzung zu gelangen, wie die Organisation entlang der LLWI Dimensionen aufgestellt ist.

Die Vergleichsdaten stammen aus zwei Quellen: Zum einen wurden die Ergebnisse der weiteren am LLWI teilnehmenden Organisationen anonymisiert. Jedes Unternehmen stellt somit einen Vergleichspunkt dar. Als LLWI Teilnehmer sind diese Organisationen für das Thema "demografischer Wandel" bereits sensibilisiert und versuchen selbst, Defizite zu erkennen und potentielle Maßnahmen abzuleiten.

Zum anderen wurden deutschlandweit Einzelpersonen zu ihrem jeweiligen Arbeitgeber befragt. Diese Datenquelle ermöglicht somit einen Vergleich mit einem breiten Querschnitt durch viele Organisationen in Deutschland.

Weitere Details zur Methodik erhalten Sie am Ende dieses Dokumentes ab Seite 24.

# Für den Vergleich haben wir 4 Gruppen unterschiedlicher Organisationen gebildet, um ihre Organisation mit diesen anonym zu vergleichen

1

## Panel (Alle Branchen)

Dieser LLWI Datensatz basiert auf einer deutschlandweiten Befragung von Arbeitnehmern (Panel) in Betrieben mit über 30 Beschäftigten. Durch die breite Streuung der Befragten in ganz Deutschland deckt der Datensatz möglichst viele unterschiedliche Organisationen und Institutionen ab. Allerdings wurde pro Organisation in der Regel jeweils nur eine Person befragt.

Stichprobengröße: 957

2

## Panel (Nur Industrie)

Dieser Datensatz basiert auf den Daten der Stichprobe 1. Allerdings wurden in diese Stichprobe nur Industrieunternehmen mit einer zu Ihrer Organisation vergleichbaren Größe aufgenommen. Damit ist ein aussagekräftigerer Vergleich der LLWI Ergebnisse möglich.

Stichprobengröße: 104

3

## LLWI Organisationen (Alle Branchen)

Dieser Datensatz enthält die Daten der Organisationen, die ebenfalls bereits am LLWI teilgenommen haben. Da jeweils mehrere Personen pro Organisation befragt wurden und diese für die Auswertung zunächst pro Organisation gemittelt wurden, fällt die Streuung zwischen den Organisationen geringer aus als bei den Panel Vergleichsgruppen.

Stichprobengröße: 60

4

## LLWI Organisationen (Nur Industrie)

Dieser Datensatz basiert auf den Daten der LLWI Organisationen. Allerdings wurden die Daten nach Größe der Organisation und Sektor so gefiltert, dass ein aussagekräftigerer Vergleich möglich ist.

Stichprobengröße: 19

Weitere Details zu den Vergleichstichproben (Organisationsgröße und Altersstruktur) erhalten Sie im Methodikkapitel ab Seite 24.

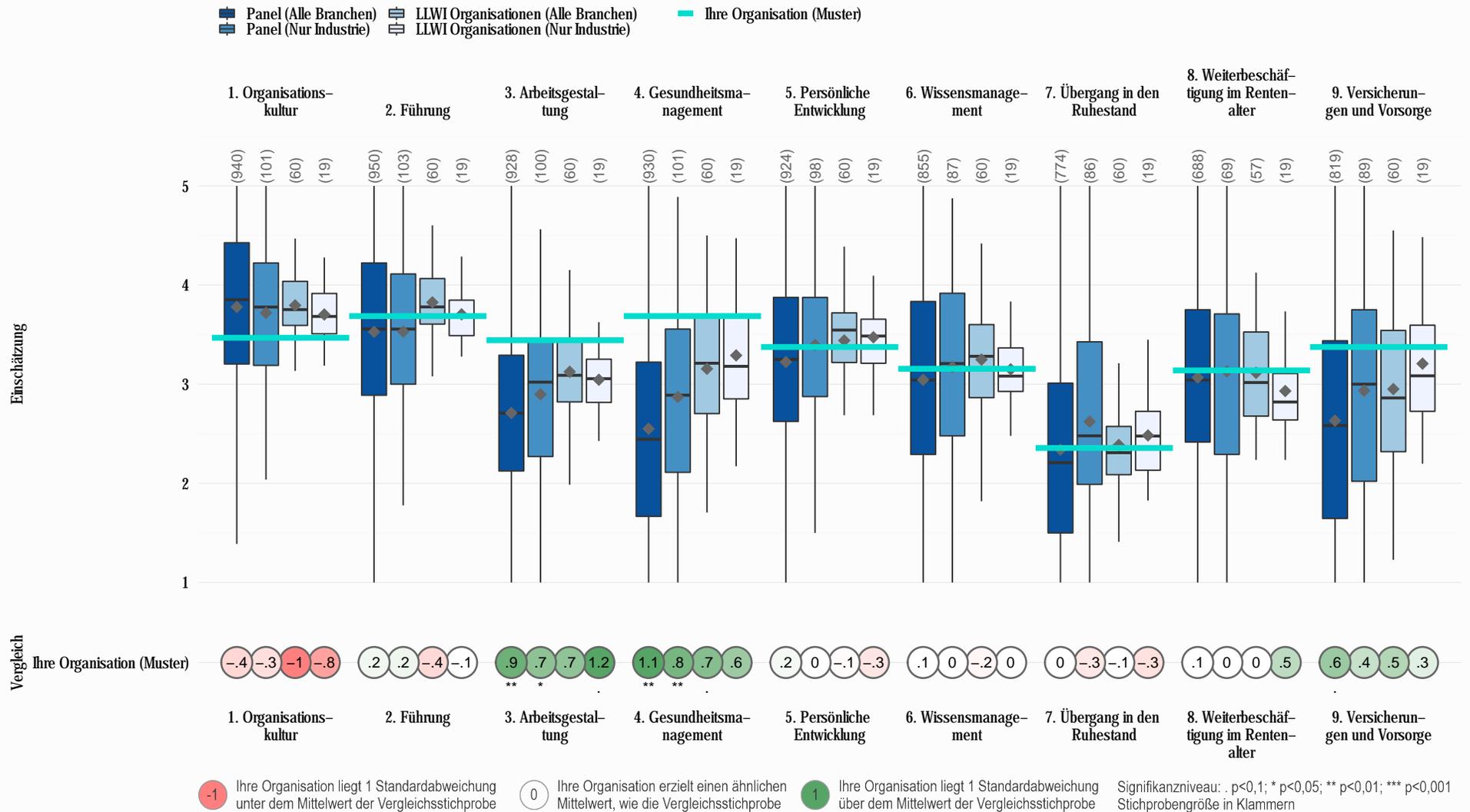
# Ergebnisse für Ihre Organisation

Die folgende Grafik zeigt die Mittelwerte der neun einzelnen LLWI Dimensionen für Ihre Organisation. Wir haben dafür 11 Personen befragt. Die Skala möglicher Werte verläuft von 1 (besonders schlecht) bis 5 (besonders gut). Die Ampeln unter den Ergebnissen Ihrer Organisation beschreiben, wie Ihre Organisation im Vergleich zu anderen Organisationen abgeschnitten hat.



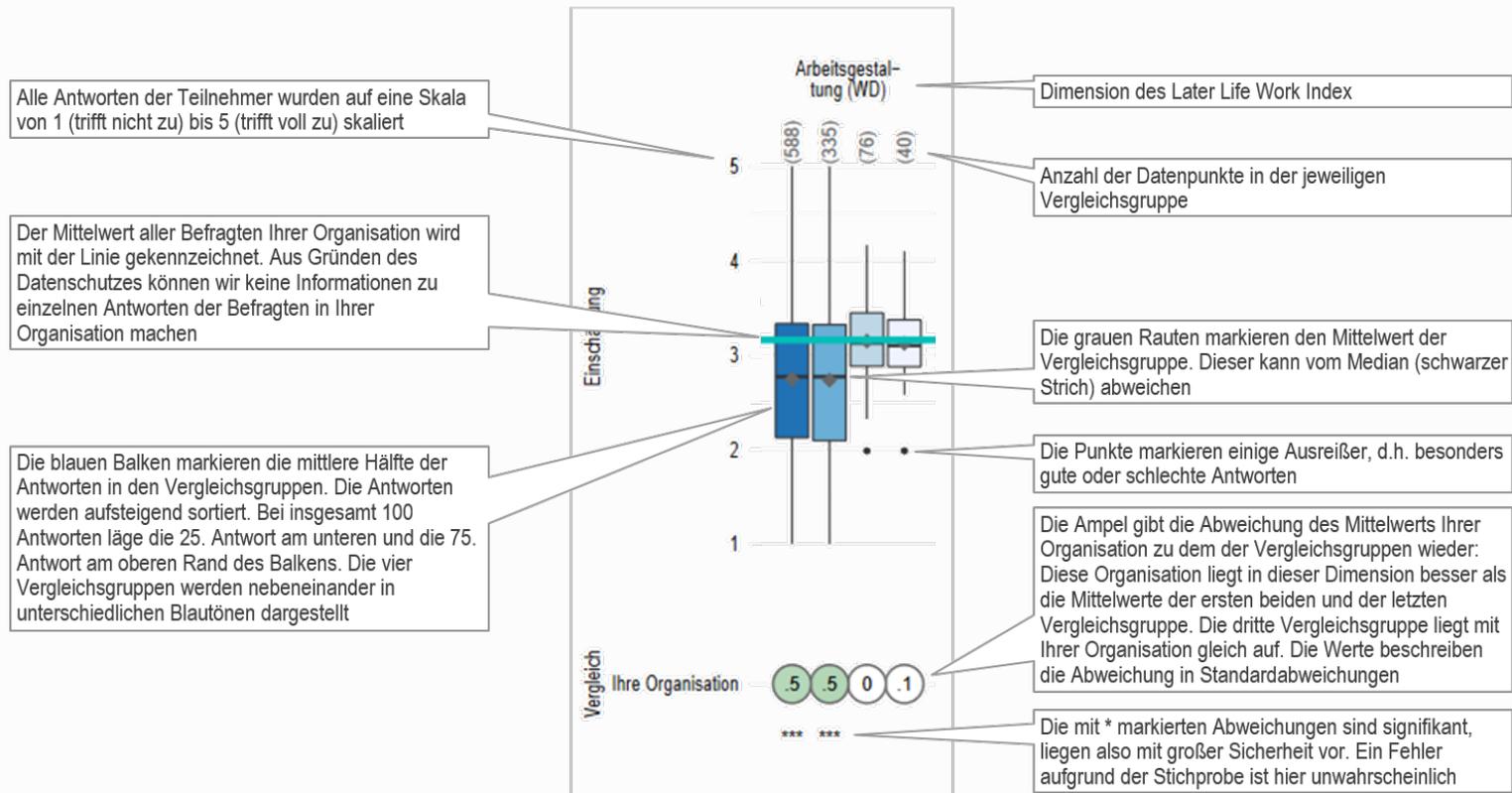
# Ihre Organisation im Vergleich zu anderen

Die Grafik zeigt die Ergebnisse Ihrer Organisation im Vergleich zu 4 Vergleichsgruppen anderer Organisationen. Die vertikalen, farbigen Balken geben jeweils die mittleren 50% der Antworten/Organisationen in der Gruppe wieder. Die graue Raute ist der Mittelwert der Gruppe. Der Mittelwert Ihrer Organisation ist mit der farbigen Linie gekennzeichnet. Der Vergleich im unteren Teil beschreibt, um wie viele Standardabweichungen der Vergleichsgruppe der Mittelwert Ihrer Organisation über (postiv) oder unter (negativ) der Vergleichsgruppe liegt.



Hinweis: Da für die LLWI Organisationen jeweils alle Antworten pro Organisation vorab zu einem betrieblichen Wert gemittelt sind, fällt die Streuung in den LLWI Vergleichsgruppen geringer aus als in den Panel Vergleichsgruppen, in denen Einzelpersonen ihren Arbeitgeber einschätzen.

# Erläuterung der vorherigen Darstellung: Die Analyse der Dimensionen fasst alle Ergebnisse auf einer Seite zusammen



# Wir fassen die übergreifend aus der Studie gewonnen Ergebnisse in einem Handbuch aus ca. 50 Good Practices zusammen - Sie erhalten dieses nach Fertigstellung

Nach der LLWI Befragung und Auswertung zur Identifikation von Handlungsbedarfen, bietet das Handbuch Ansätze für konkrete Maßnahmen:

- ~50 Maßnahmen auf jeweils einer Doppelseite beschrieben
- Verbindung zu den LLWI Dimensionen, sodass eine Ableitung geeigneter Maßnahmen aus den LLWI Ergebnissen möglich ist
- Beschreibung der Maßnahmen mit Beispiel, den verbundenen Zielen, potentiellen Hindernissen, Rahmenbedingungen für eine besondere Eignung der Maßnahme sowie weiterführender Literatur.

Wir planen derzeit mit einer Fertigstellung des Handbuches im Sommer 2019 und senden Ihnen das Buch dann digital zu.



Abbildung 1: Good Practice Handbuch zum Later Life Work Index

# Anhang: Detaillierte Ergebnisse

<b>Zusammenfassung</b>	<b>1</b>
Hintergrund . . . . .	2
Methodik . . . . .	3
Vergleichsgruppen . . . . .	4
LLWI Ergebnisse für Ihre Organisation . . . . .	5
Good Practices . . . . .	8
<b>Anhang: Detaillierte Ergebnisse</b>	<b>9</b>
Later Life Work Index . . . . .	10
Erläuterung der Darstellungen . . . . .	12
1. Organisationskultur . . . . .	13
2. Führung . . . . .	14
3. Arbeitsgestaltung . . . . .	16
4. Gesundheitsmanagement . . . . .	17
5. Persönliche Entwicklung . . . . .	18
6. Wissensmanagement . . . . .	20
7. Übergang in den Ruhestand . . . . .	21
8. Weiterbeschäftigung im Rentenalter . . . . .	22
9. Versicherungen und Vorsorge . . . . .	23
<b>Erläuterungen zur Methodik</b>	<b>24</b>
1. Panel Befragung . . . . .	27
2. Betriebliche Vergleichsgruppe . . . . .	29
<b>Kontakt</b>	<b>31</b>

# Anhang: Der Later Life Work Index enthält neun Dimensionen, die anhand von Fragebögen in Ihrer Organisation eingeschätzt wurden

Der LLWI enthält neun Dimensionen. Eine alter(n)sgerechte Organisationskultur, sowie ein Führungsstil, der Alter wertschätzt und die spezifischen Herausforderungen im Alter respektiert, bilden das Dach des Indexes.

Die Säulen des LLWI decken konkrete betriebliche Maßnahmen und Rahmenbedingungen ab, welche für ältere Beschäftigte relevant sind. Da für die Beschäftigungsfähigkeit im Alter Faktoren im gesamten Berufsleben relevant sind, adressieren die Dimensionen des Indexes auch Themen, für welche bereits in jungem Alter die richtigen Weichen gestellt werden sollten. Besonders relevant sind diesbezüglich ein effektives Gesundheitsmanagement, eine konsequente Personalentwicklung für die Beschäftigten, sowie eine ausreichende finanzielle Vorsorge für den Ruhestand.

Die Themen des LLWI wurden anhand von Experteninterviews in den Jahren 2013-15 erarbeitet und anschließend in den Fragenkatalog überführt, sodass die einzelnen Themen innerhalb von Organisationen messbar, bewertbar und vergleichbar werden. Erst eine Quantifizierung der Dimensionen ermöglicht, Potentiale systematisch zu erkennen und Handlungsoptionen abzuleiten.

Der Fragenkatalog ermöglicht eine wissenschaftlich fundierte Messung des LLWI. Die Güte wird beispielsweise dadurch bestätigt, dass die neun Dimensionen nicht nur theoretisch, sondern auch in den Befragungsergebnissen statistisch klar voneinander abgegrenzt werden können.

Für die Dimensionen "Führung" (B) und "Persönliche Entwicklung" (E) konnten die Studien die ursprünglich angenommene Differenzierung in mehrere Indikatoren (Faktoren) nicht bestätigen (d.h. Unternehmen unterscheiden sich in diesen Unterpunkten nicht merkbar). Daher sind innerhalb der Dimensionen alle inhaltlichen Elemente zusammengefasst und zu einem Wert aggregiert worden.

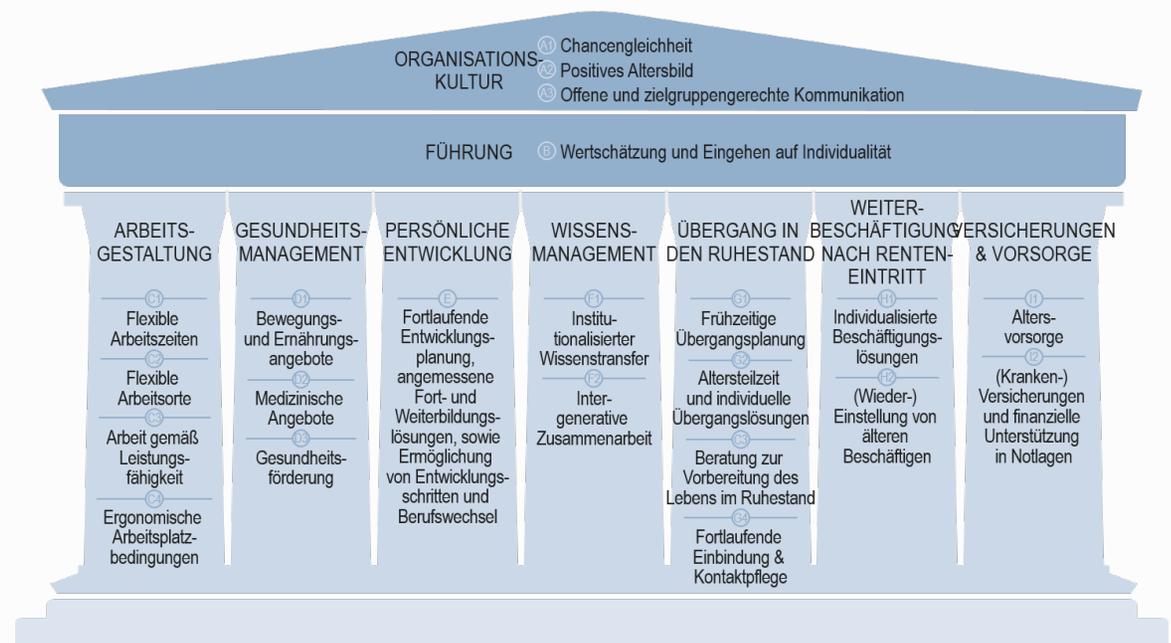
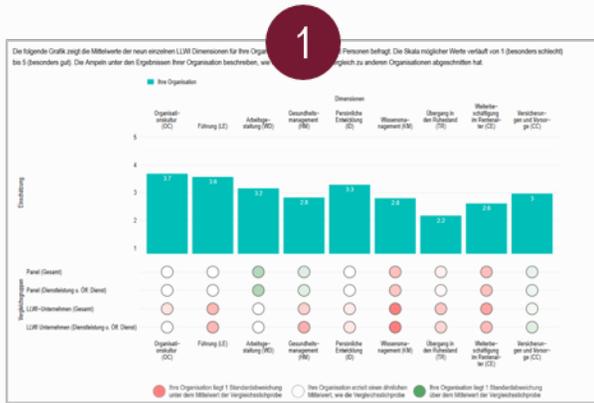


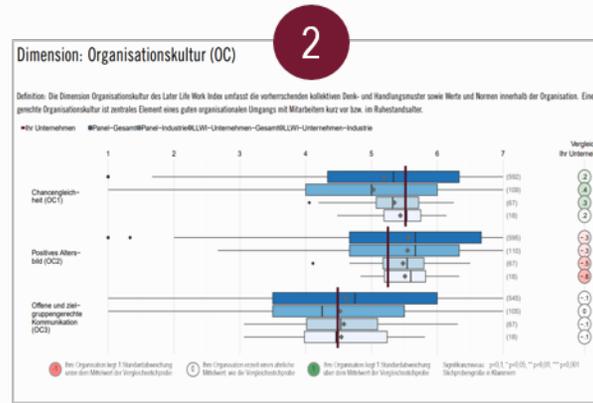
Abbildung 2: Later Life Work Index

# Anhang: Die Ergebnisse wurden detailliert auf 3 Ebenen ausgewertet



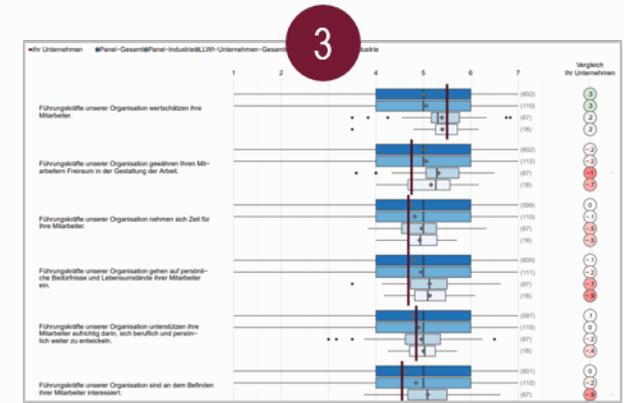
## Übersicht über die neun LLWI Dimensionen

Zunächst wurden in der Zusammenfassung ab Seite 5 die übergreifenden Ergebnisse für die neun LLWI Dimensionen dargestellt.



## Analyse der Indikatoren pro Dimension

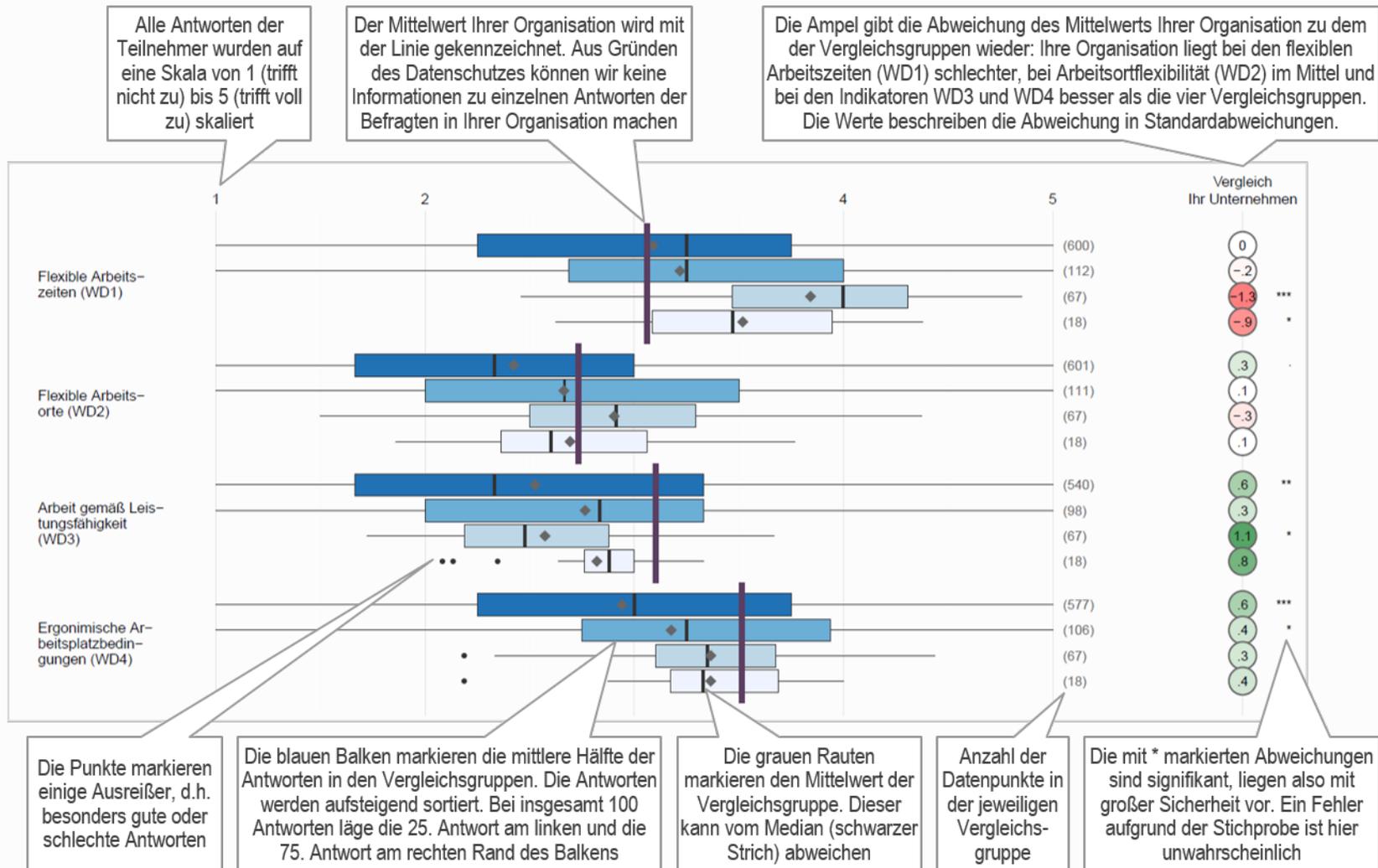
In diesem Anhang folgt nun ab Seite 13 die Analyse der nächsten Detailebene und analysiert für die jede Dimension die Indikatoren, auf welchen die Mittelwerte der neun Dimensionen basieren.



## Analyse der Einzelfragen pro Indikator

An die Analyse der Indikatoren schließen sich unmittelbar jeweils die Auswertungen zu den einzelnen Fragen an, sodass Sie in jedem Thema weiter in die Tiefe des Indexes schauen können.

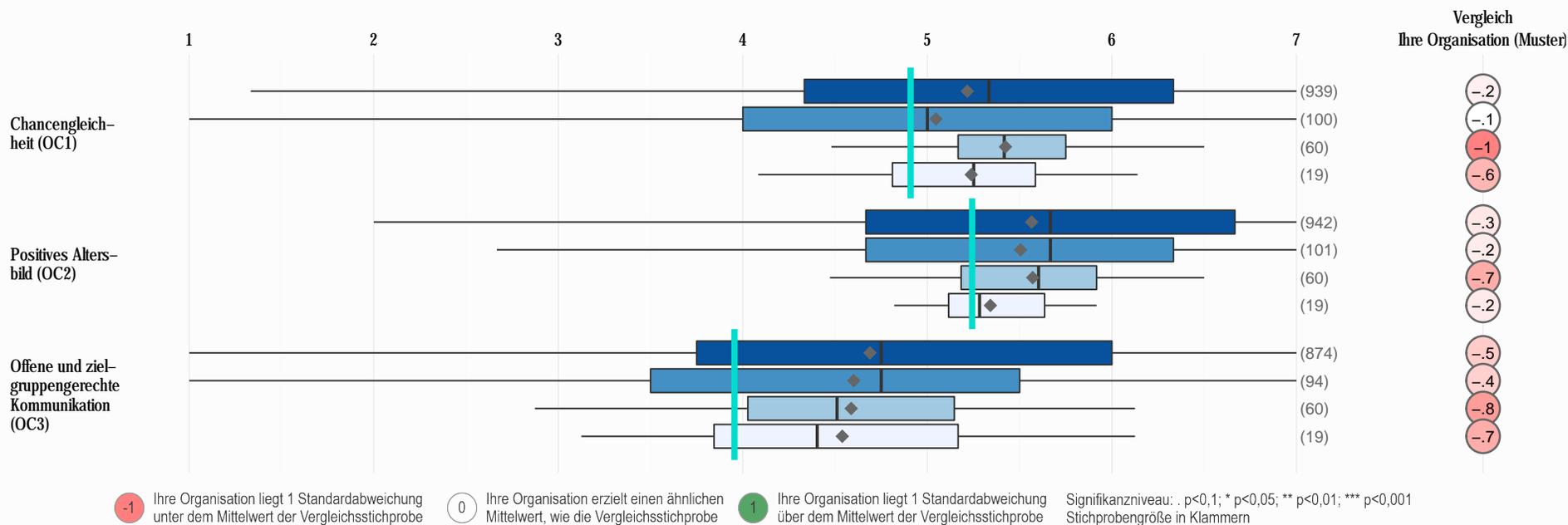
# Erläuterung der Darstellungen: Die Analyse der Dimensionen und Indikatoren fasst alle relevanten Informationen auf einer Seite zusammen



# Dimension: 1. Organisationskultur

*Definition:* Die Dimension Organisationskultur des Later Life Work Index umfasst die vorherrschenden kollektiven Denk- und Handlungsmuster sowie Werte und Normen innerhalb der Organisation. Eine altersgerechte Organisationskultur ist zentrales Element eines guten organisationalen Umgangs mit Beschäftigten kurz vor bzw. im Ruhestandsalter.

- Panel (Alle Branchen)
- Panel (Nur Industrie)
- LLWI Organisationen (Alle Branchen)
- LLWI Organisationen (Nur Industrie)
- | Ihre Organisation (Muster)

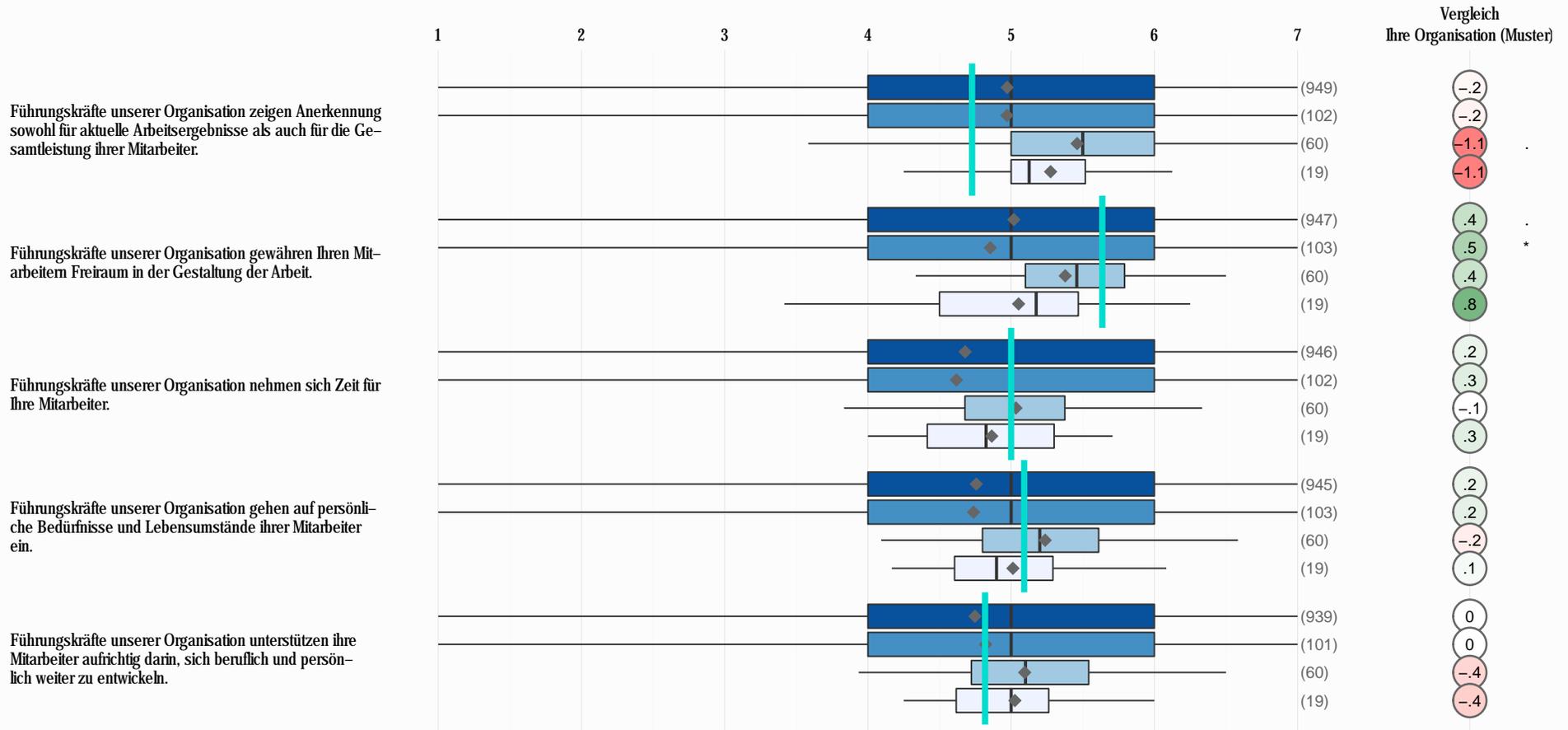


# Dimension: 2. Führung

*Definition:* Die Dimension Führung des Later Life Work Index umfasst die Aufgabe der Führungskräfte der Organisation, die Potenziale von Beschäftigten, insbesondere derjenigen kurz vor bzw. im Ruhestandsalter, zu heben und gleichzeitig zu einer hohen Arbeitsmotivation beizutragen.

Für die Dimension 2. Führung existieren keine weiteren Indikatoren. Es folgen daher unmittelbar die einzelnen Fragen:

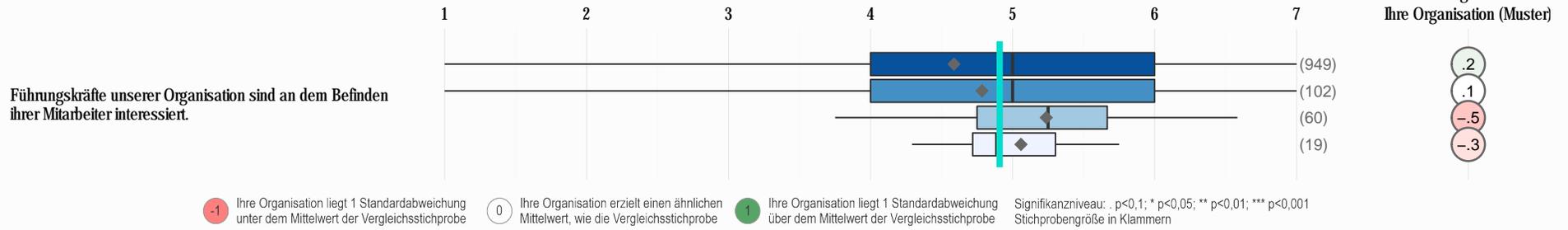
- Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)
- Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



● -1 Ihre Organisation liegt 1 Standardabweichung unter dem Mittelwert der Vergleichsstichprobe    
 ○ 0 Ihre Organisation erzielt einen ähnlichen Mittelwert, wie die Vergleichsstichprobe    
 ● 1 Ihre Organisation liegt 1 Standardabweichung über dem Mittelwert der Vergleichsstichprobe    
 Signifikanzniveau: . p<0,1; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001    Stichprobengröße in Klammern

2. Führung

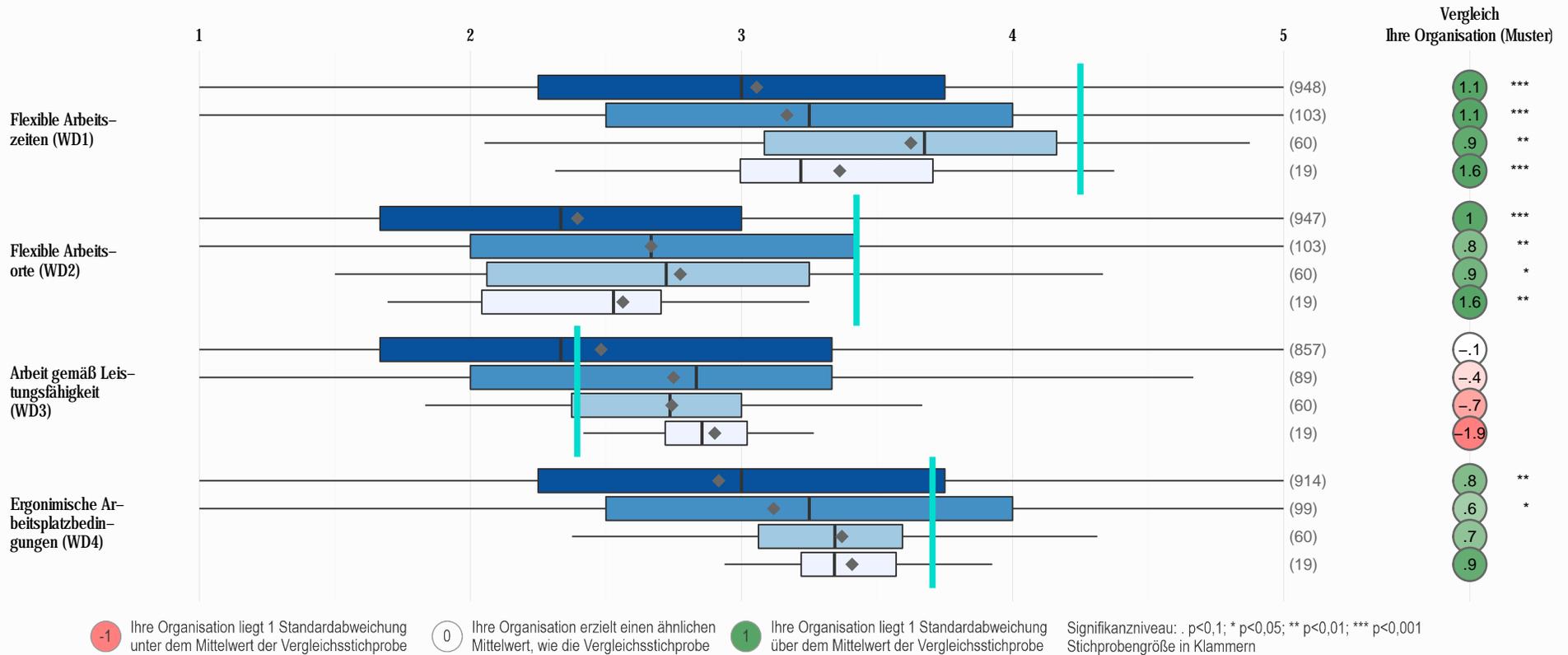
■ Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)  
■ Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



# Dimension: 3. Arbeitsgestaltung

*Definition:* Die Dimension Arbeitsgestaltung des Later Life Work Index umfasst die Anpassung der Arbeit an die individuellen Bedürfnisse und Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten mit dem Ziel, Arbeitszufriedenheit und Leistung positiv zu beeinflussen sowie Belastungen abzubauen.

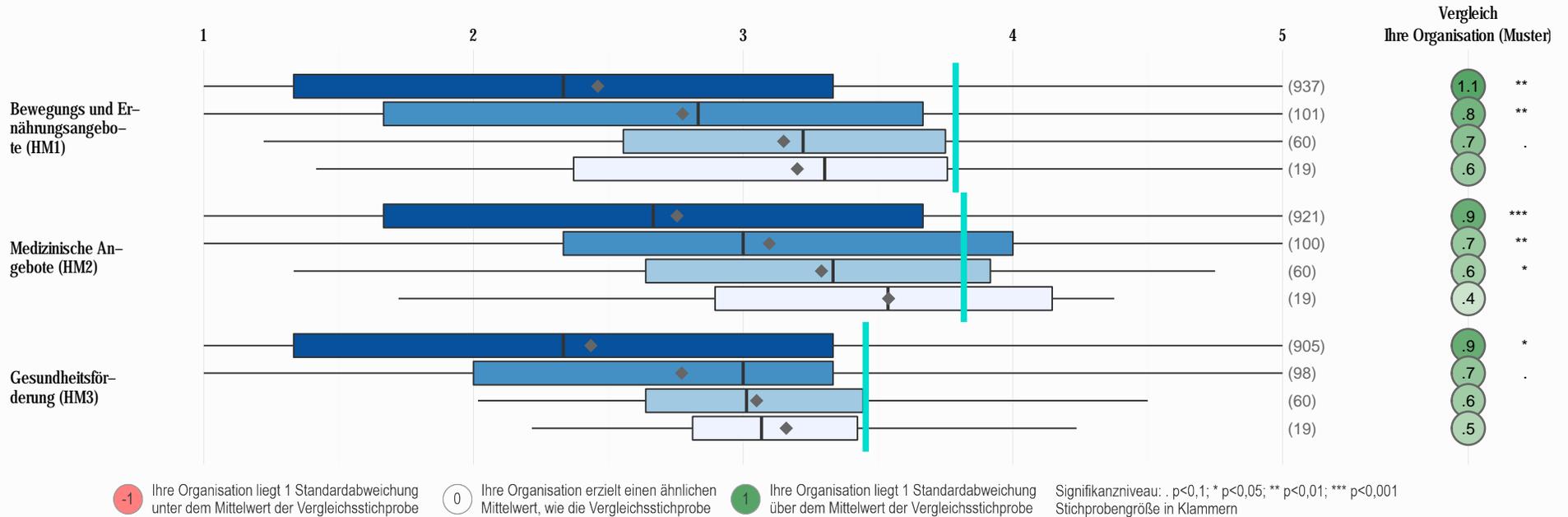
- Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)
- Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



# Dimension: 4. Gesundheitsmanagement

*Definition:* Die Dimension Gesundheitsmanagement des Later Life Work Index umfasst alle Aktivitäten und Maßnahmen der Organisation, die spezifisch auf die Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ausgerichtet sind. Das Gesundheitsmanagement ist ein ganzheitlicher Ansatz.

■ Panel (Alle Branchen)   
 ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)   
 ■ Ihre Organisation (Muster)  
■ Panel (Nur Industrie)   
 ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)

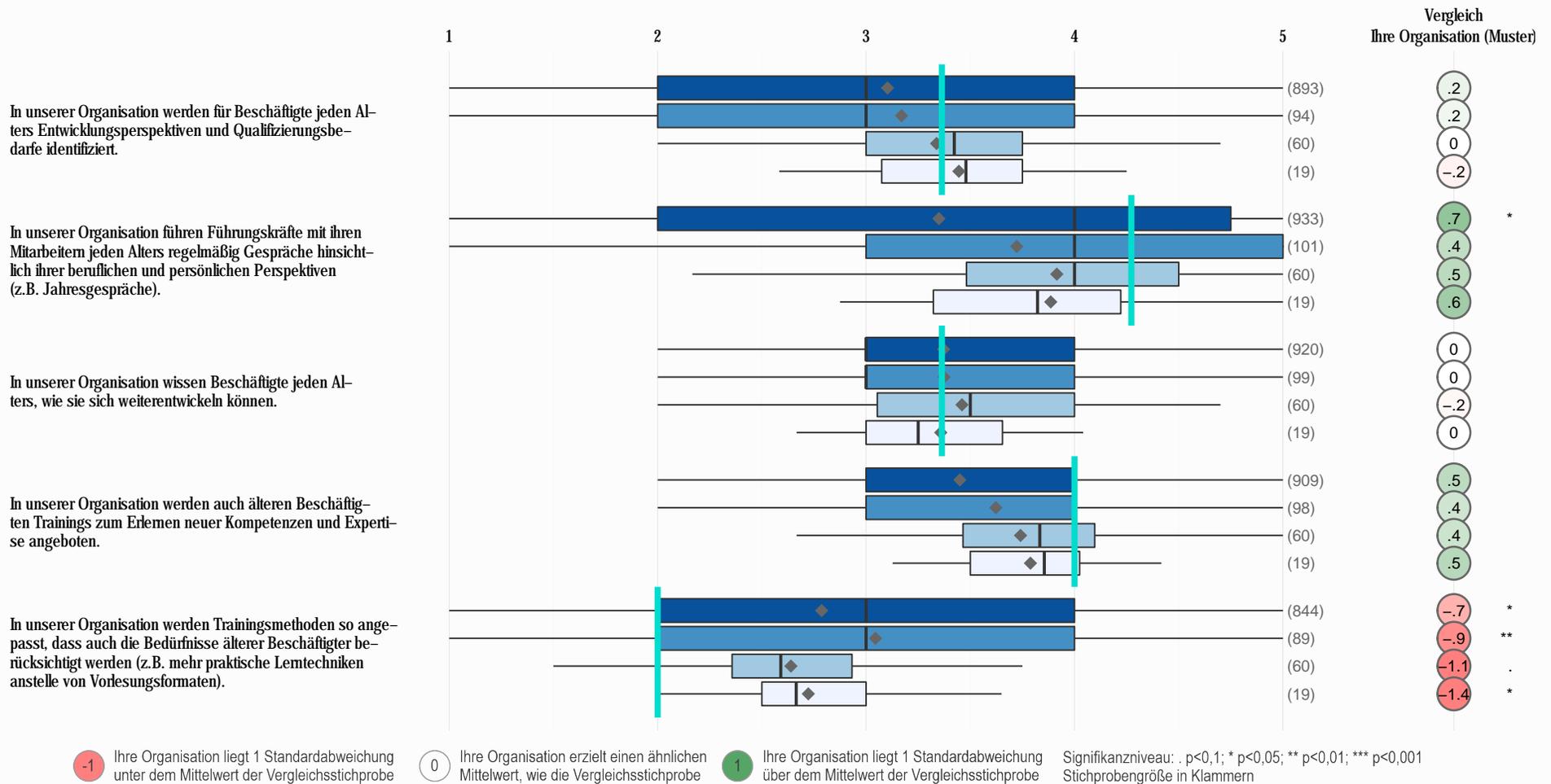


# Dimension: 5. Persönliche Entwicklung

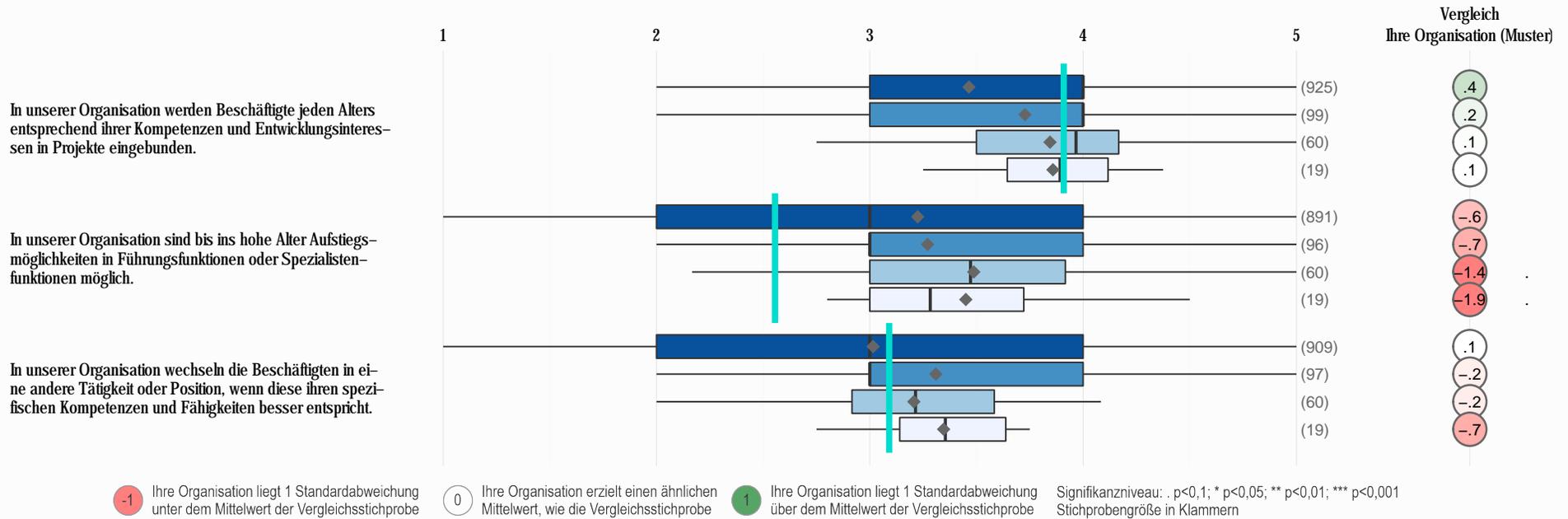
**Definition:** Die Dimension Persönliche Entwicklung des Later Life Work Index umfasst die Unterstützung der Beschäftigten in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg. Besonders zu betonen ist hierbei die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens.

Für die Dimension 5. Persönliche Entwicklung existieren keine weiteren Indikatoren. Es folgen daher unmittelbar die einzelnen Fragen:

- Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)
- Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



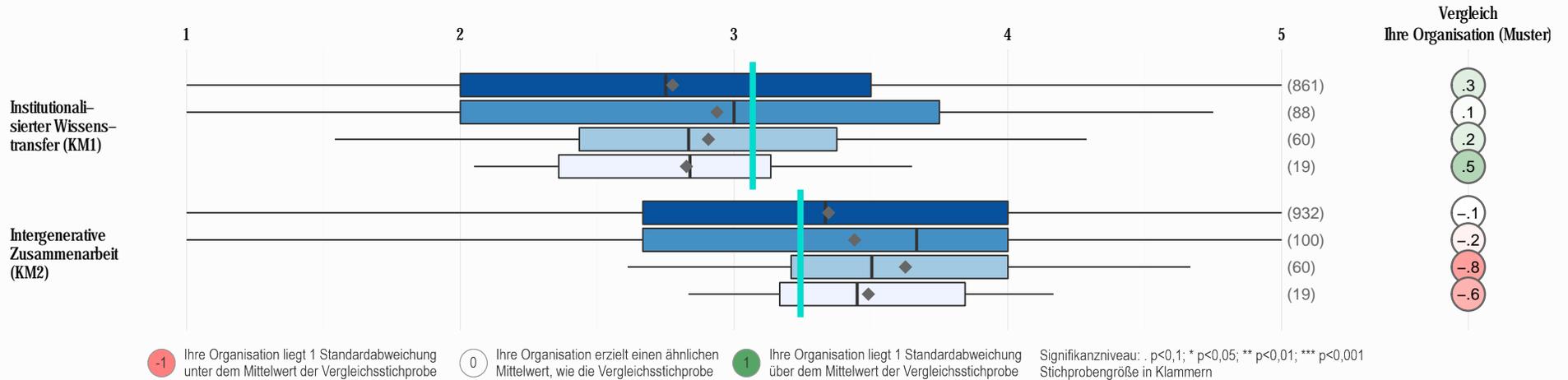
■ Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)  
■ Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



# Dimension: 6. Wissensmanagement

*Definition:* Die Dimension Wissensmanagement des Later Life Work Index umfasst die Gestaltung von Rahmenbedingungen und Maßnahmen, die dem Transfer, dem Austausch und der Bewahrung von Wissen aus verschiedenen Generationen der Beschäftigten dienen.

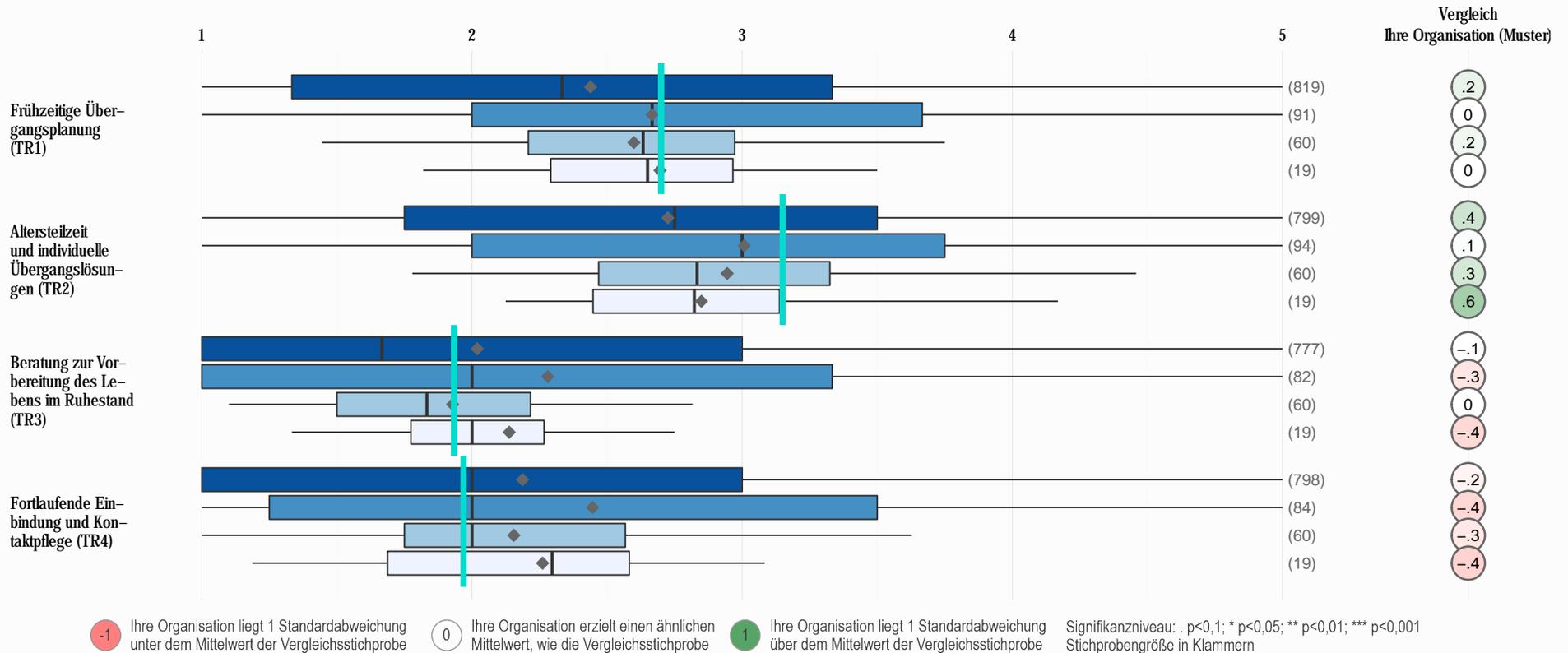
- Panel (Alle Branchen)    ▨ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)
- ▨ Panel (Nur Industrie)    ▨ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



# Dimension: 7. Übergang in den Ruhestand

*Definition:* Die Dimension Übergang in die Ruhestandsphase des Later Life Work Index beinhaltet die notwendigen Planungen, Vereinbarungen und Vorbereitungen für alle Beschäftigten, die kurz vor dem Ruhestand stehen oder in diesen eintreten.

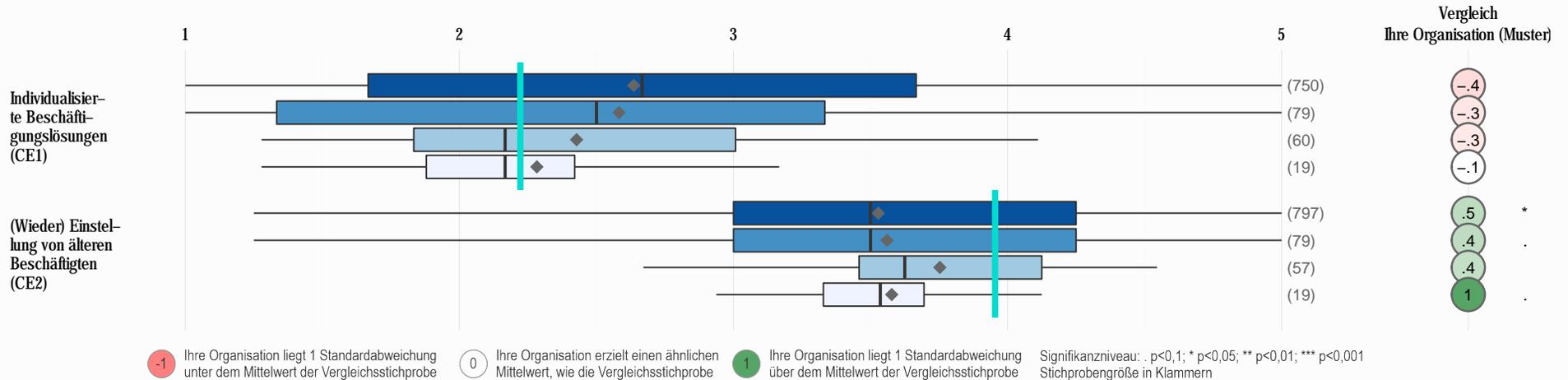
■ Panel (Alle Branchen)   
 ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)   
 ■ Ihre Organisation (Muster)  
■ Panel (Nur Industrie)   
 ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



# Dimension: 8. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

*Definition:* Die Dimension Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt des Later Life Work Index thematisiert die organisationale Gestaltung sowie das Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten für externe und interne Beschäftigte, für die der Renteneintritt bereits stattgefunden hat bzw. die ihrer regulären Beschäftigung nicht mehr nachgehen.

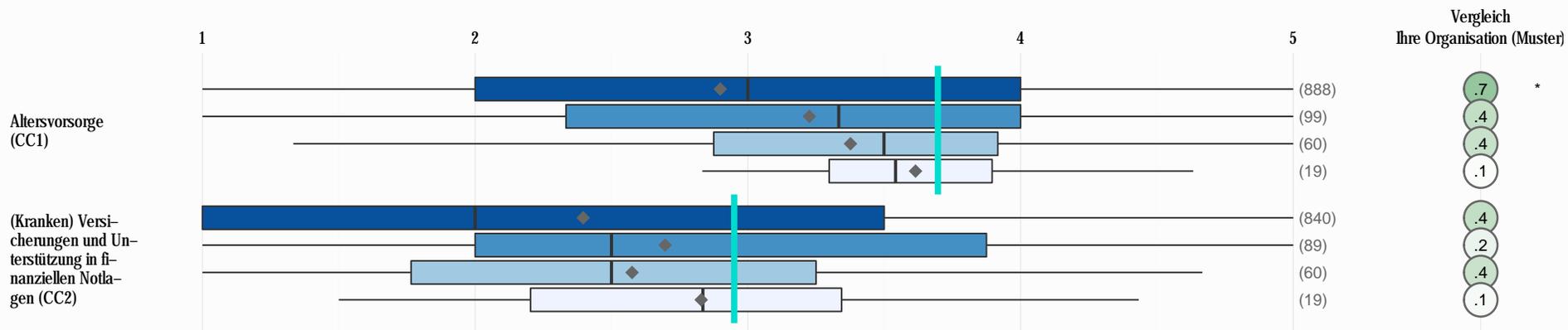
- Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)
- Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



# Dimension: 9. Versicherungen und Vorsorge

*Definition:* Die Dimension Versicherungen und Vorsorge des Later Life Work Index thematisiert, dass Organisationen ihre Beschäftigten durch betriebliche Rentensysteme und einen Versicherungsschutz unterstützen, sofern dies nicht durch öffentliche Systeme gegeben ist.

- Panel (Alle Branchen)    ■ LLWI Organisationen (Alle Branchen)    ■ Ihre Organisation (Muster)
- Panel (Nur Industrie)    ■ LLWI Organisationen (Nur Industrie)



-1 Ihre Organisation liegt 1 Standardabweichung unter dem Mittelwert der Vergleichsstichprobe   
 0 Ihre Organisation erzielt einen ähnlichen Mittelwert, wie die Vergleichsstichprobe   
 1 Ihre Organisation liegt 1 Standardabweichung über dem Mittelwert der Vergleichsstichprobe   
 Signifikanzniveau: . p<0,1; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001   
 Stichprobengröße in Klammern

# Erläuterungen zur Methodik: Die Ergebnisse wurden innerhalb der Organisationen zusammengefasst und zwischen Organisationen verglichen

**Zusammenfassung der einzelnen Fragen zu den LLWI Dimensionen und Indikatoren:** Der LLWI besteht aus neun Dimensionen mit jeweils 2-4 Indikatoren. Jedem Indikator sind 2 bis 6 Fragen eindeutig zugeordnet. Durch mehrere Fragen können wir die Güte der Messung prüfen und sicherstellen. Für jeden Teilnehmer der LLWI Befragung wurden die Antworten auf die Fragen der Indikatoren gleichgewichtet zu Indikatorwerten gemittelt. Diese Indikatorwerte wurden für jede der neun Dimension anschließend wiederum für jeden Teilnehmer gleichgewichtet zu Dimensionswerten gemittelt. Die Struktur aus Dimensionen, Indikatoren und den zugehörigen Fragen wurde wissenschaftlich auf Überschneidungsfreiheit überprüft.

**Zusammenfassung der Ergebnisse auf betrieblicher Ebene:** Innerhalb der am LLWI teilnehmenden Organisationen wurden in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße je mindestens 5 Beschäftigte (in Organisationen ab 500 Beschäftigten mindestens 11 Personen) gebeten, die eigene Organisation einzuschätzen. Es wurden (1) ältere Beschäftigte im Alter von mindestens 50 Jahren, (2) Führungskräfte aller Altersgruppen sowie (3) je Unternehmen eine Person aus dem Personalwesen befragt.

Die Ergebnisse zeigen erwartungsgemäß signifikante Unterschiede im Antwortverhalten insbesondere zwischen der Gruppe der Führungskräfte und der Gruppe älterer Beschäftigter. Um einen Einfluss von unterschiedlichen Teilnahmequoten in den einzelnen Gruppen auf die Mittelwerte pro Organisation auszuschließen, wurden zunächst die Antworten der Führungskräfte und der Person aus dem Personalwesen einerseits und die Antworten der älteren Beschäftigten andererseits pro Organisation gemittelt. Diese Gruppenmittelwerte wurden dann gleichgewichtet zu einem Wert für die Organisation zusammengefasst.

**Unterschiede zwischen Organisationen:** Um die Ergebnisse Ihrer Organisation mit geeigneten anderen Organisationen zu vergleichen, wurden auf Basis der Eigenschaften der teilnehmenden Organisationen, wie Anzahl der Beschäftigten und Sektor geeignete Organisationen zu mehreren Vergleichsgruppen zusammengefasst. Für jede Vergleichsgruppe wurden die Ergebnisse der Organisationen gemittelt, um diesen mit den Ergebnissen Ihrer Organisation zu vergleichen.

Die Abweichung Ihrer Organisation zum Mittel der Vergleichsgruppen bemisst sich am aussagekräftigsten in Standardabweichungen der Vergleichsgruppen. Wenn eine LLWI Dimension in allen Organisationen der Vergleichsgruppe relativ ähnlich bewertet wurde und die Antworten alle dicht um den Mittelwert liegen, ist eine Abweichung von beispielsweise einem Punkt gravierender, als wenn die Antworten der Vergleichsgruppe breit gestreut sind. Die Breite der Streuung wird durch die Standardabweichung angegeben, sodass wir die Abweichung Ihrer Organisation relativ zur Standardabweichung der Gruppe messen und in Form der Ampel (rot: eine Standardabweichung schlechter als der Mittelwert der Vergleichsgruppe; grün: eine Standardabweichung besser als der Mittelwert der Vergleichsgruppe) darstellen.

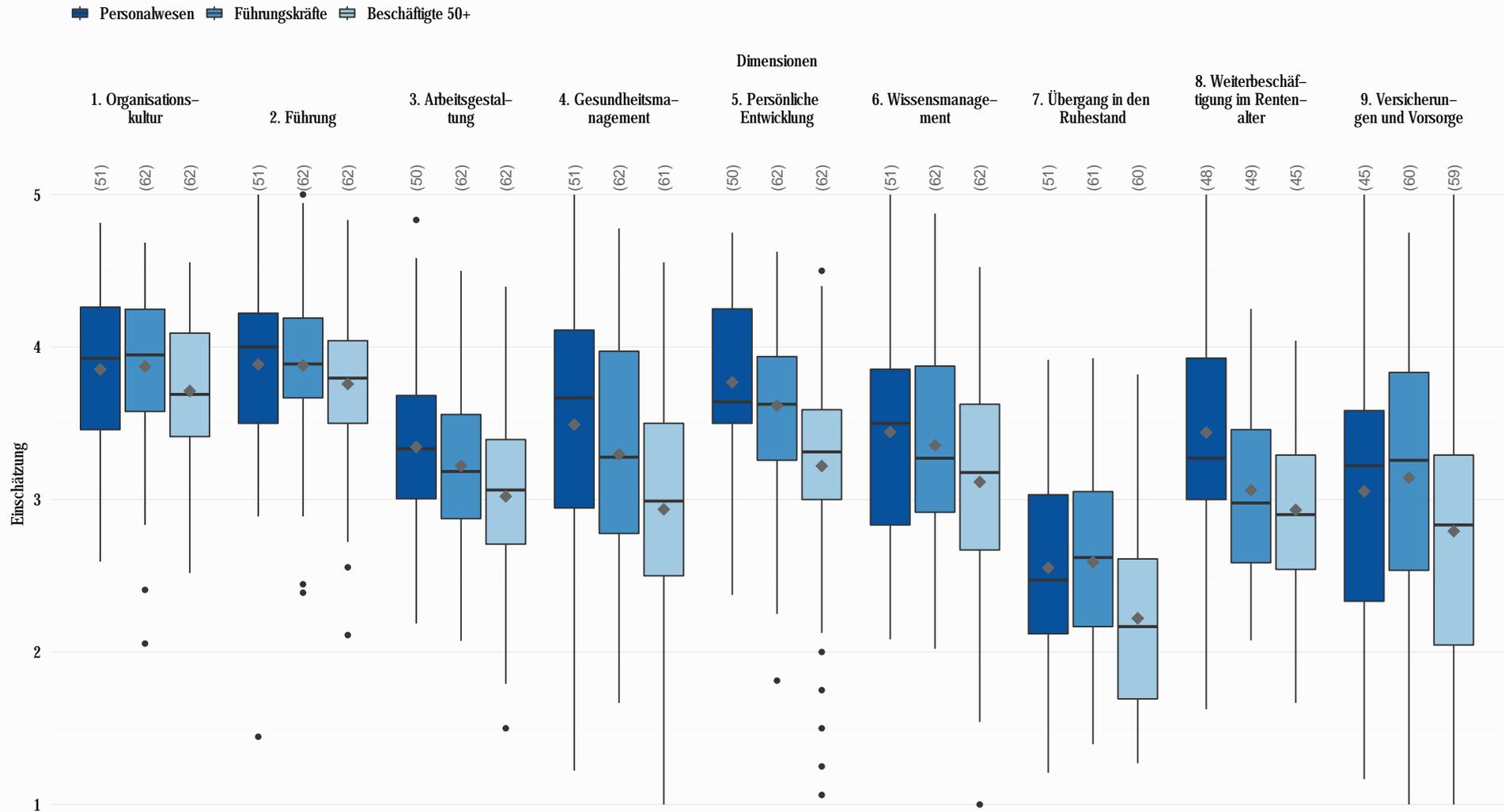
Sind die Abweichungen von der Gruppe gering, besteht eine statistische Unsicherheit, ob die Abweichung überhaupt gegeben ist. Bei einer geringen Abweichung könnte diese auch rein zufällig aufgrund beispielsweise der Auswahl der Teilnehmer entstanden sein. Die Sicherheit, ob die Abweichung (besser oder schlechter) existiert, gibt das Signifikanzniveau an. Neben den Ampeln, welche die Höhe der Abweichung beschreiben, beschreiben die Sternchen (\*) die Sicherheit. Die Signifikanz wurde mittels eines zweiseitigen t-Tests ermittelt.

## Signifikanzniveau

- . Tendenz deutlich ( $p < 0,1$ )
- \* Signifikante Abweichung ( $p < 0,05$ )
- \*\* Hoch signifikante Abweichung ( $p < 0,01$ )
- \*\*\* Sehr hoch signifikante Abweichung ( $p < 0,001$ )

# Zwischen den befragten Vertretern des Personalwesens, der Führungskräfte und der älteren Beschäftigten zeigen sich erhebliche Differenzen

Auswertung aller am LLWI teilnehmenden Organisationen (Jede Organisation ist ein Datenpunkt):



# Der Vergleich Ihrer Organisation mit anderen basiert auf zwei Datensätzen



## Panel Befragung

Der Datensatz enthält Einschätzung von 957 Personen aus ganz Deutschland. Die Befragten wurden unabhängig von ihrem Arbeitgeber für die Teilnahme gewonnen und haben jeweils ihren Arbeitgeber entlang des LLWI eingeschätzt.

Details ab Seite 27.



## Betriebliche Vergleichsgruppe

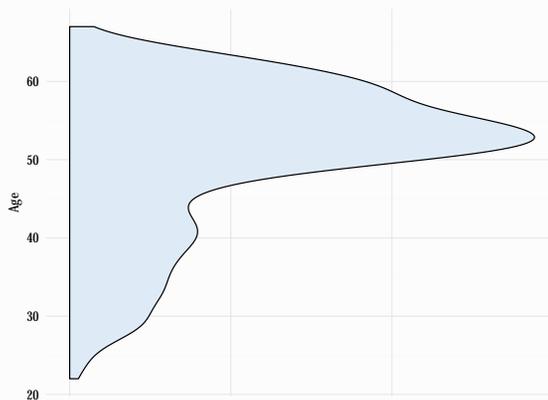
Der Datensatz enthält die Einschätzung von 815 Personen. Die Befragungen wurden im Rahmen der Teilnahme ihres jeweiligen Arbeitgebers durchgeführt. Die Unternehmen und Institutionen nahmen wie Sie am LLWI teil.

Details ab Seite 29.

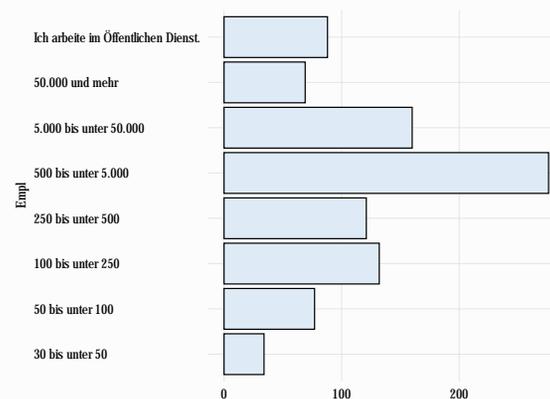
# 1. Panel Befragung: Die Befragung von über 600 Einzelpersonen in Deutschland ermöglicht eine Querschnittsbetrachtung verschiedenster Organisationen und Beschäftigungsformen

Für diese Vergleichsstichprobe wurden im Februar 2019 in Deutschland 957 Erwerbstätige aller Branchen und Berufe befragt. Voraussetzung für die Teilnahme war eine bestehende Tätigkeit von mindestens 10 Stunden wöchentlich für einen Arbeitgeber mit mindestens 30 Beschäftigten. Um die Belange älterer Beschäftigter besonders zu berücksichtigen, wurde die Gruppe der Erwerbstätigen im Alter von über 50 Jahren überproportional häufig befragt. Die Befragten wurden über ein Befragungsinstitut rekrutiert, um in der Stichprobe einen möglichst breiten Querschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland abzubilden.

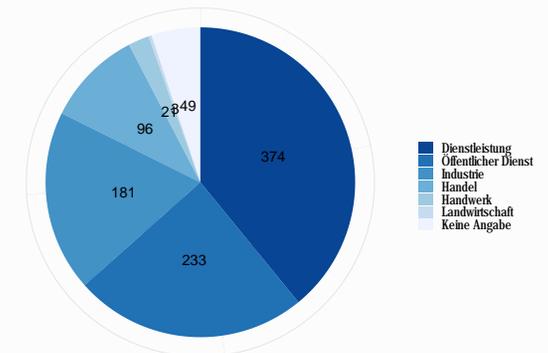
## Altersstruktur



## Betriebsgröße



## Sektor



# Auf Basis der Panelstudie wurden zwei Vergleichsgruppen generiert - eine allgemeine sowie eine spezifische für Ihre Industrie

Wir haben für Ihre Ergebnisse die Stichprobe folgendermaßen zugeschnitten:

(Die markierten Gruppen wurden in die weitere Analyse eingeschlossen. Die nicht markierten Gruppen wurden im weiteren Verlauf ausgeschlossen.)

## Stichprobe 1: Panel (Alle Branchen)

### Beschäftigte

- Weniger als 10
- 10 bis unter 30
- 30 bis unter 50
- 50 bis unter 100
- 100 bis unter 250
- 250 bis unter 500
- 500 bis unter 5.000
- 5.000 bis unter 50.000
- 50.000 und mehr
- Ich arbeite im Öffentlichen Dienst.
- NA

### Sektor

- Öffentlicher Dienst
- Handel
- Dienstleistung
- Industrie
- Landwirtschaft
- Handwerk
- NA

Verbleibende Stichprobengröße: 957

## Stichprobe 2: Panel (Nur Industrie)

### Beschäftigte

- 30 bis unter 50
- 50 bis unter 100
- 100 bis unter 250
- 250 bis unter 500
- 500 bis unter 5.000
- 5.000 bis unter 50.000
- 50.000 und mehr
- Ich arbeite im Öffentlichen Dienst.
- NA

### Sektor

- Öffentlicher Dienst
- Handel
- Dienstleistung
- Industrie
- Landwirtschaft
- Handwerk
- NA

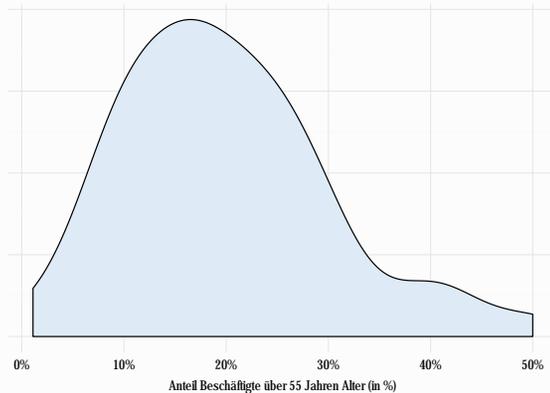
Verbleibende Stichprobengröße: 104

## 2. Betriebliche Vergleichsgruppe: Wir vergleichen Ihre Ergebnisse mit denen anderer Organisationen, welche ebenfalls am LLWI teilgenommen haben

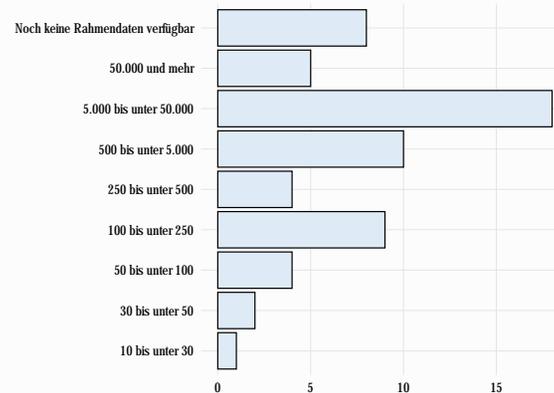
Für diese Vergleichsstichprobe befragen wir seit Oktober 2018 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen in Deutschland und Österreich. Bislang haben 61 Organisationen teilgenommen. Die Unternehmen nehmen wie Sie am Later Life Work Index teil. Die im folgenden verwandten Daten sind daher keine Einschätzungen von Einzelpersonen, sondern jeweils Mittelwerte über mehrere Befragte aus den Organisationen. Die Ergebnisse weisen daher eine geringere Streuung auf.

Da nach wie vor Unternehmen am Later Life Work Index teilnehmen, werden wir die Vergleichsbasis dieser Stichprobe in den kommenden Monaten weiter verbessern. Gerne senden wir Ihnen zu einem späteren Zeitpunkt eine Aktualisierung zu.

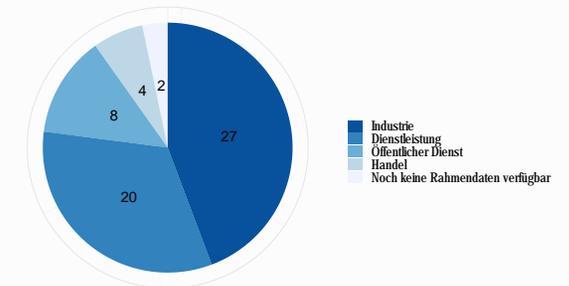
### Anteil Beschäftigte 55+



### Unternehmensgröße



### Sektor



# Auf Basis der betrieblichen Daten wurden zwei Vergleichsgruppen generiert - eine allgemeine, sowie eine spezifische für Ihre Industrie

Wir haben für Ihre Ergebnisse die Stichprobe auch hier zugeschnitten:

(Die markierten Gruppen wurden in die weitere Analyse eingeschlossen. Die nicht markierten Gruppen wurden im weiteren Verlauf ausgeschlossen.)

## Stichprobe 1: LLWI Organisationen (Alle Branchen)

### Unternehmensgröße

- 30 bis unter 50
- 50 bis unter 100
- 100 bis unter 250
- 250 bis unter 500
- 500 bis unter 5.000
- 5.000 bis unter 50.000
- 50.000 und mehr
- NA

### Sektor

- Öffentlicher Dienst
- Handel
- Dienstleistung
- Industrie
- Landwirtschaft
- Handwerk
- NA

Verbleibende Stichprobengröße: 60

## Stichprobe 2: LLWI Organisationen (Nur Industrie)

### Unternehmensgröße

- 30 bis unter 50
- 50 bis unter 100
- 100 bis unter 250
- 250 bis unter 500
- 500 bis unter 5.000
- 5.000 bis unter 50.000
- 50.000 und mehr
- NA

### Sektor

- Öffentlicher Dienst
- Handel
- Dienstleistung
- Industrie
- Landwirtschaft
- Handwerk
- NA

Verbleibende Stichprobengröße: 19

Gerne stehen wir bei Rückfragen oder für ergänzende Erläuterungen zur Verfügung!



**Julia Finsel**

Leuphana Universität Lüneburg  
Wilschenbrucher Weg 84,  
21335 Lüneburg  
julia.finsel@leuphana.de  
+49.4131.677-7767



**Max Wilckens**

Leuphana Universität Lüneburg  
Wilschenbrucher Weg 84,  
21335 Lüneburg  
max.wilckens@leuphana.de  
+49.4131.677-7767



**Dr. Anne Wöhrmann**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)  
Friedrich-Henkel-Weg 1-25,  
44149 Dortmund



**Prof. Dr. Jürgen Deller**

Leuphana Universität Lüneburg  
Institut für Management und Organisation  
Wilschenbrucher Weg 84,  
21335 Lüneburg  
deller@leuphana.de

Vielen Dank!