

PD Dr. Anne Wöhrmann, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): "Der Later Life Workplace Index (LLWI): Entwicklung und Überblick" (2025)

Uta Sadowski-Lehmann und Ghani Baloz, Das Demografie Netzwerk e.V.: "Later Life Workplace Index - LLWI. Arbeiten im späteren Lebensalter - Der LLWI als Schlüssel zu nachhaltiger Beschäftigung" (2025)

Nachfragen im Anschluss an die Vorträge

Worin liegt der Nutzen in der Anwendung des LLWI?

Frau Dr. Wöhrmann:

Generell lässt sich der Nutzen aus Sicht von Organisation in vier Aspekte untergliedern:

1. die Auseinandersetzung mit bzw. Sensibilisierung für das Thema
2. Status Quo Analyse
3. Ansatzpunkte zur Maßnahmenplanung und -umsetzung
4. Erhöhung der internen und externen Arbeitgeberattraktivität.

Warum ist es ausreichend, nur wenige Personen einer Organisation zu befragen und man erhält dennoch aussagekräftige Ergebnisse?

Frau Dr. Wöhrmann:

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.