

Der Work Ability Index (WAI) – Entwicklung der Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähigkeit umschreibt, inwieweit ein Mitarbeiter in der Lage ist, die gestellten beruflichen Aufgaben zu bewältigen. Allgemein wird die Arbeitsfähigkeit eines Menschen bestimmt durch

- seine individuellen Ressourcen (körperliche, mentale, soziale Fähigkeiten, Gesundheit, Kompetenz, Wertvorstellungen) wie auch durch die
- Arbeit (Arbeitsinhalt, -umgebung, soziales Arbeitsumfeld, körperliche und psychische Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation und Führung).

Die Arbeitsfähigkeit seiner Beschäftigten ist eine zentrale Ressource jedes Unternehmens. Der Work Ability Index bietet ein sehr einfaches und kostengünstig einsetzbares Konzept und Instrument, um Ansatzpunkte und Maßnahmen zur Verbesserung/Entwicklung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu identifizieren.

Dr Work Ability Index (WAI)

In den frühen 80er Jahren haben Arbeitswissenschaftler am Finnish Institute of Occupational Health zur Erfassung von Arbeitsfähigkeit ein kurzes Fragebogeninstrument entwickelt, den WAI. Das Instrument besteht aus zehn Fragen, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln Aspekte der eigenen Arbeitsfähigkeit erfassen. Die zehn Fragen werden sieben WAI „Dimensionen“ zugeordnet (siehe Tafel weiter unten). Da jede Antwort mit einem Punktwert verknüpft ist, resultiert als Ergebnis der Befragung ein „WAI-Wert“, der von 7 („keine Arbeitsfähigkeit“) bis 49 („maximale Arbeitsfähigkeit“) lauten kann (eine online Version des WAI-Fragebogens findet sich unter www.arbeitsfaehigkeit.net).

Der WAI ist in den 80er und 90er Jahren in Finnland in verschiedenen Längsschnittuntersuchungen validiert worden. Dabei zeigte sich zum Beispiel, dass Personen mit einem niedrigen WAI-Wert ein höheres Risiko

für einen vorzeitigen Berufsausstieg innerhalb der folgenden 11 Jahre hatten, als Personen mit einem hohen WAI-Wert.

WAI 1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?

WAI 2. Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen

Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Relation zu den körperlichen Arbeitsanforderungen ein?

Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Relation zu den psychischen Arbeitsanforderungen ein?

WAI 3. Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten

(Langversion = 50, Kurzversion = 13 Krankheiten/ Krankheitsgruppen)

WAI 4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten

Behindert Sie derzeit eine Erkrankung oder Verletzung bei der Arbeit?

WAI 5. Krankenstand im vergangenen Jahr

(Anzahl Tage)

WAI 6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?

WAI 7. Psychische Leistungsreserven

Haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?

Waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?

Waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?

Tafel-Übersicht: Die sieben Dimensionen des WAI und die dazugehörigen Fragen

Arbeitsweise des WAI

Mit dem WAI-Fragebogen wird die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters durch **Selbsteinschätzung subjektiv** erfaßt. Der Mitarbeiter kann den Fragebogen entweder selbständig ausfüllen, oder der Betriebsarzt befragt ihn und füllt aus. In die Beantwortung der WAI-Fragen fließen Erwägungen zur beruflichen Situation des Befragten (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld), zu dessen privaten Bedingungen (stützendes und belastendes Umfeld) sowie zu dessen individuellen Voraussetzungen (funktionelle Kapazität, Gesundheitszustand, Motivation, Kenntnisse und Fertigkeiten) ein.

Die Ergebnisse von WAI-Erhebungen zeigen an, ob präventiver Handlungsbedarf bezüglich der Arbeitsgestaltung, der Mitarbeiterführung oder gesundheitsfördernder Maßnahmen besteht. Im Längsschnitt – also über einen längeren Zeitraum - betrachtet, geben WAI-Erhebungen Hinweise darauf, ob Präventionsmaßnahmen erfolgreich gewesen sind.

So legt zum Beispiel bei einem 56-jährigen Verwaltungsangestellten ein WAI-Wert von 32 (von maximal 49) Punkten unbedingt nahe, Maßnahmen zu treffen, denn damit liegt er deutlich unter dem Mittelwert seiner Altersgruppe (nationaler Referenzwert – vgl. weiter unten).

Bei einer WAI-Erhebung in Gruppen zeigen Vergleiche mit den nationalen Referenzwerten an, ob Handlungsbedarf besteht. Außerdem kann der Vergleich verschiedener Gruppen (z.B. Tätigkeiten, Arbeitsgruppen, Altersgruppen) aufzeigen, wo Stärken liegen und wo besonderer Handlungsbedarf besteht.

Maßnahmen zur nachhaltigen Steigerung der Arbeitsfähigkeit

Ein zentraler Befund der Forschung zur Arbeitsfähigkeit ist, dass sie nachhaltig steigerbar ist – auch im Alter. Das zum WAI-Fragebogen gehörende **WAI-Konzept** formuliert konkrete Leitlinien für präventive Maßnahmen. Das Konzept benennt vier Handlungsfelder zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit:

- individuelle Gesundheit,
- Arbeitsinhalt und Umgebung,
- Aspekte der Arbeitsorganisation und Führung und
- die professionelle Kompetenz des/der Mitarbeiter/s.

Auf diesen Feldern sollte interveniert werden, um die Arbeitsfähigkeit bei Mitarbeitern zu erhöhen. Wenn das Ziel die **nachhaltige** Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist, dann müssen die Präventionsansätze „multidimensional“ sein, d.h. es muss gleichzeitig auf **mehreren** der oben genannten vier Handlungsfelder interveniert werden.

Anwendung des WAI in der Personalentwicklung

WAI-Fragebogen und -konzept können ihren Platz im Kontext von Arbeitsgestaltung beziehungsweise auch von lernförderlicher Arbeitsgestaltung sowie als Evaluationsinstrument für Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse erhalten - auch in kleinen und mittleren Unternehmen. Der WAI-Fragebogen ist ein – kostenloses - einfaches und valides Instrument zur Erfassung des Erfolgs entsprechender Projekte.

Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Angaben der Mitarbeiter sensibel sind, also Anonymität und Datenschutz gewährleistet sein müssen. Dies ist nur der Fall bei einer gewissen Mindestgröße des Anwendungsbereichs bzw. des Unternehmens. In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten kann der WAI-Fragebogen für Gruppenerhebungen zumeist nicht sinnvoll eingesetzt werden. Entscheidend ist, dass die Anonymität nicht bezweifelt wird. Bei Anwendung durch den Betriebsarzt verhindert dessen Bindung an die Schweigepflicht ein Durchsickern individueller Ergebnisse. Jede betriebliche Anwendung des WAI-Fragebogens (außerhalb der individuellen betriebsärztlichen Anwendung) bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. (das kann ich nur so formulieren, die vorherige Version war nicht 100%ig zutreffend und würde mich sehr in Schwierigkeiten bringen)

Das WAI-Netzwerk (www.arbeitsfaehigkeit.net)

Seit 2004 besteht in Deutschland das WAI-Netzwerk, das im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA, aufgebaut wurde. Dessen hauptsächliche Ziele sind

- die Förderung der Anwendung des WAI in Deutschland,
- die Zusammenstellung einer nationalen WAI-Datenbank zur weiteren Generierung aussagefähiger gruppenspezifischer Referenzwerte und
- die Bereitstellung von Software für betriebliche WAI-Erhebungen.

Etwa 100 Einzelpersonen, Klein-, Mittel und Großunternehmen sowie öffentliche und private Einrichtungen sind Mitglied im Netzwerk (kostenlos). Die nationale WAI Datenbank wird kontinuierlich ergänzt durch die (anonymen) WAI-Daten von Anwendern. Derzeit stehen die Daten von 8000 Personen zur Verfügung.

Immer wenn ausreichend Daten zur Verfügung stehen, werden vom Netzwerk Referenzwerte für bestimmte Tätigkeits- und Altersgruppen erstellt. Hierdurch erhalten WAI-Anwender die Möglichkeit, ihre eigenen Ergebnisse in Bezug zu den Mittelwerten sinnvoll vergleichbarer Gruppen zu stellen, was die Aussagekraft der eigenen Ergebnisse noch einmal erheblich steigert. Eine wirkungsvolle Hilfe für Anwender ist die WAI-Software, die Mitgliedern des Netzwerks kostenlos zur Verfügung steht. Sie bietet die Möglichkeit zur Dateneingabe und Berechnung des WAI sowie zur anschaulichen Rückmeldung. Daten lassen sich auf Gruppenniveau berechnen und darstellen. Die zeitliche Verlaufsdarstellung bietet für Einzelne wie auch Gruppen die Möglichkeit, Trends und ggf. den (Miss-)Erfolg von Maßnahmen zu erfassen und zu dokumentieren.

Link

www.arbeitsfaehigkeit.net

Autor

PD Dr. med. Hans-Martin Hasselhorn, WAI-Netzwerk, Bergische Universität Wuppertal,
(wai@uni-wuppertal.de)

Ansprechpartner

Dr. Thomas Hoffmann, RKW Kompetenzzentrum (t.hoffmann@rkw.de)

perso-net ist ein Angebot des:

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.
Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 | 65760 Eschborn | Tel: 06196 495-3333