

S T O C K I N F O R M A T I K

ITWORKS
FOR HEALTH AND SAFETY

ITWORKS
for health and safety

DER WORK ABILITY INDEX ALS ANALYSEINSTRUMENT DER PRÄVENTION

In den kommenden Jahren werden viele Aspekte einen bedeutenden Einfluss auf die betriebsärztliche Tätigkeit in Deutschland haben: Zum Beispiel der demographische Wandel, die sich ändernde Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes, die vielfältigen sozialen und wirtschaftlichen Risiken und vor allem psychische Beanspruchungen wie Zeitdruck, Hektik aber auch Monotonie.

Mehr als bisher wird der Betriebsarzt künftig die Rolle des betrieblichen Beraters übernehmen – auch zunehmend in Fragen älter werdender Belegschaften. Bei der betriebsärztlichen Beschäftigung mit diesem Thema kann der Work Ability Index-Fragebogen (WAI) ein hilfreiches Instrument sein.



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

WAI
Netzwerk

WAS IST DER WORK ABILITY INDEX?

Der Work Ability Index (WAI) ist ein kurzes praktikables Fragebogeninstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Einzelpersonen und Gruppen. Er wird angesichts alternder Belegschaften weltweit und auch in Deutschland zunehmend von Betriebsärzten, Präventologen, betrieblichen Gesundheitsmanagern und Krankenkassen nachgefragt.

DER WORK ABILITY INDEX ALS BETRIEBLICHES UNTERSTÜTZUNGSMANAGEMENTINSTRUMENT

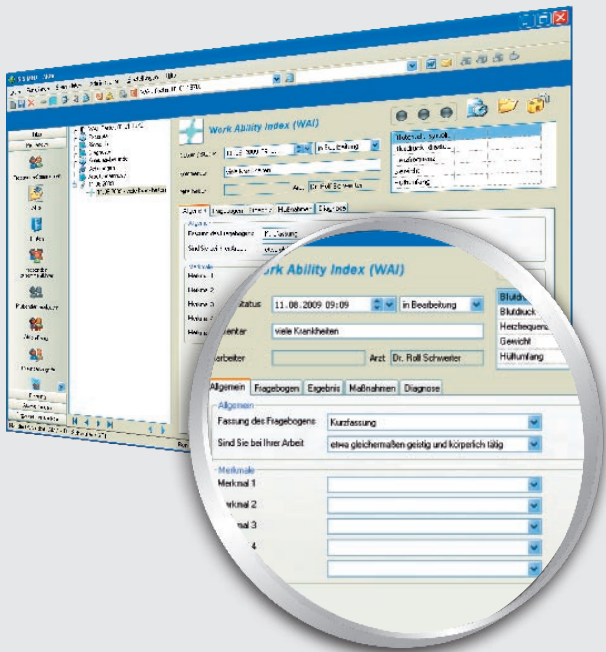
Schwerpunkt ist die Perspektive betriebsärztlicher Verwendung. Der WAI kann genutzt werden als

- Frühindikator von negativen Entwicklungen
- Checkliste für das betriebsärztliche Gespräch (Dialoginstrument)
- Auslöser von Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit bei Einzelnen und in Abteilungen im Betrieb
- Initiator präventiver Maßnahmen
- Instrument zur Evaluation von Präventionsmaßnahmen oder zur Begleitung von Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Beitrag zur betrieblichen Debatte zum Thema „Arbeit und Alter“ und schließlich
- Quelle „harter Daten“ für den Dialog mit betrieblichen Entscheidungsträgern.

Für die betriebliche Nutzung des WAI speziell durch Betriebsärzte spricht zudem die ärztliche Schweigepflicht sowie die enge betriebsärztliche Einbindung in das Unternehmen. Das deutsche WAI-Netzwerk (www.arbeitsfaehigkeit.net) bietet Betriebsärzten Zugang zu weiteren Informationen.

WHY WAI?

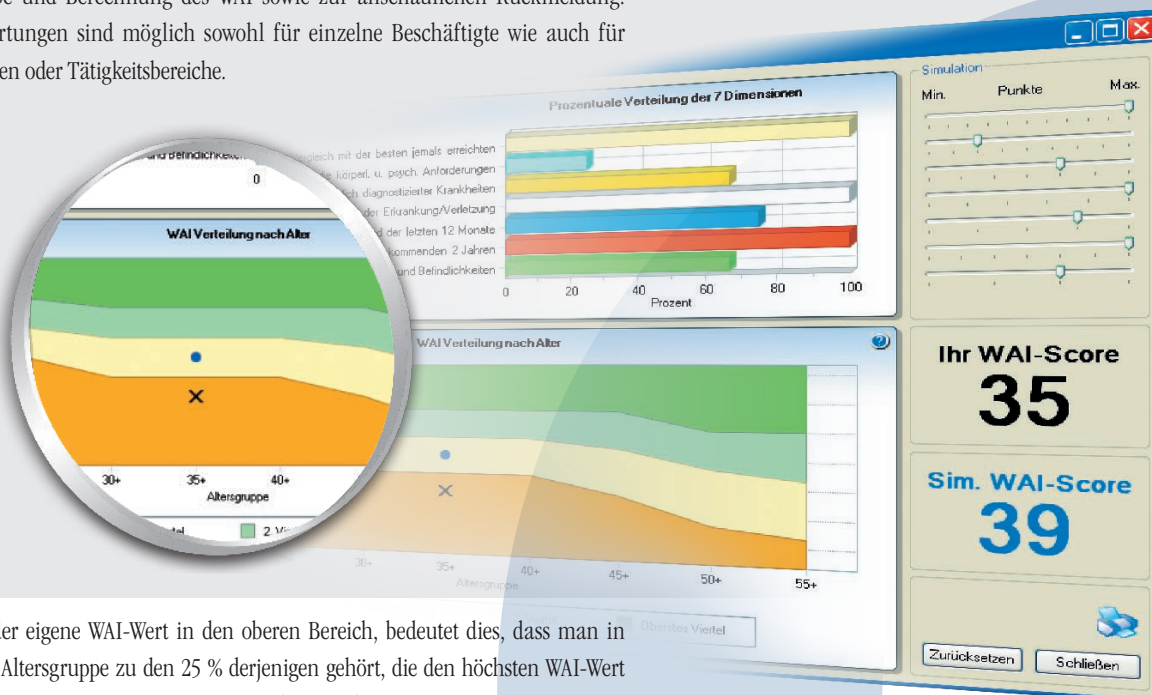
- Das WAI Instrument objektiviert das Konstrukt „Arbeitsfähigkeit“, welches von großer Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer wie für Betriebe ist, dies nicht zuletzt angesichts des demografischen Wandels
- Das Fragebogeninstrument ist kurz, einfach und vielseitig anwendbar
- Die Anwendung des WAI kann Beschäftigte und Unternehmen zur aktiven Prävention bewegen
- Aussagekräftige WAI-Referenzwerte liegen vor und fördern die Aussagekraft
- Der WAI als Maß für die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen
- Es liegt kein alternatives Instrumentarium zur Bestimmung der Arbeitsfähigkeit vor, das wissenschaftlich besser überprüft wurde und dessen Prädiktionskraft empirisch nachgewiesen werden konnte



ANWENDUNG DES WAI

Der Work Ability Index (WAI) besteht aus sieben „Dimensionen“ mit 9 Fragen und einer Diagnoseliste. Als Resultat der Befragung ergibt sich ein „WAI-Wert“, der von 7 („minimale Arbeitsfähigkeit“) bis 49 („maximale Arbeitsfähigkeit“) reichen kann. Dieser WAI-Wert quantifiziert die „Arbeitsfähigkeit“ eines Beschäftigten, die von ihm selbst und seiner Arbeit gleichermaßen abhängt. Die Höhe des WAI-Werts zeigt an, ob Handlungsbedarf bezüglich der Förderung der Arbeitsfähigkeit besteht, zum Beispiel durch Vergleich des Ergebnisses mit Referenzwerten aus der deutschen WAI-Datenbank.

Stock Informatik hat den WAI jetzt als Zusatzmodul zu ISIS MED oder ISIS PREVENT umgesetzt. Das Programm bietet die Möglichkeit zur Dateneingabe und Berechnung des WAI sowie zur anschaulichen Rückmeldung. Auswertungen sind möglich sowohl für einzelne Beschäftigte wie auch für Gruppen oder Tätigkeitsbereiche.



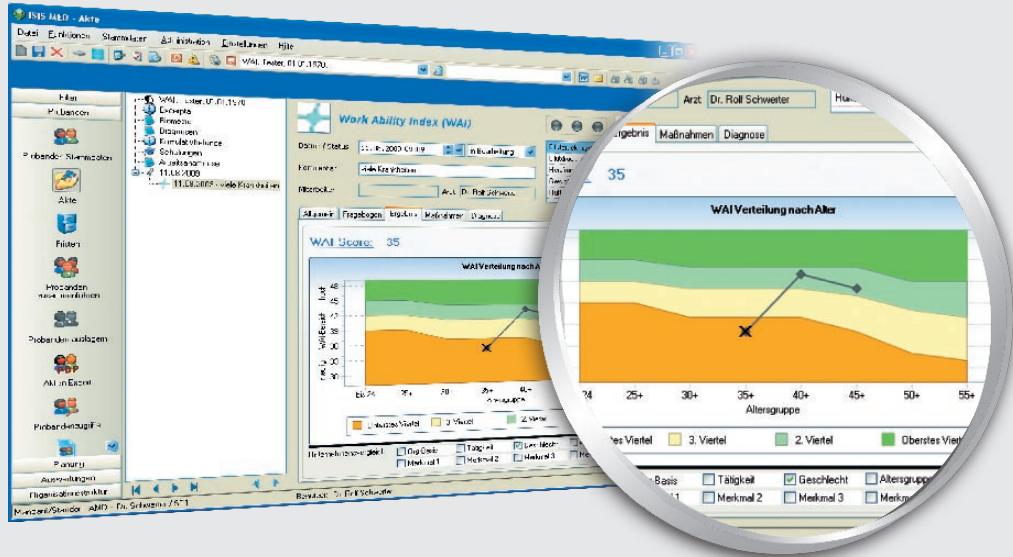
Fällt der eigene WAI-Wert in den oberen Bereich, bedeutet dies, dass man in seiner Altersgruppe zu den 25 % derjenigen gehört, die den höchsten WAI-Wert haben; fällt er in den Bereich darunter (2. Viertel), besagt dies, dass man sich im zweitbesten Viertel befindet, dass allerdings mindestens 25 % aller untersuchten Gleichaltrigen einen höheren Wert haben. Analog dazu bedeutet es für den untersten Bereich, dass man mit dem WAI-Wert zum Viertel derjenigen gehört, die die geringste Arbeitsfähigkeit aufweisen.

In diesem Beispiel liegt der WAI-Wert im untersten Viertel. Das heißt, das Ergebnis ist nur mäßig. Jetzt ist es wichtig herauszufinden, woran dies liegt. Was konkret zu tun ist, gibt der WAI als Analyseinstrument nicht vor.

Die Identifizierung von Ursachen für eine niedrige Arbeitsfähigkeit sowie die daraus resultierende Ableitung von Maßnahmen bleibt bewusst den „Experten“ überlassen, also dem Arbeitnehmer, dessen Betriebsarzt und weiteren Personen, die hierzu heranzuziehen sind. Gemäß den Autoren des WAI sollten jedoch die Interventionsmaßnahmen in den vier folgenden Handlungsfeldern ansetzen:

1. bei der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit des Einzelnen,
2. beim Arbeitsinhalt und der Arbeitsumgebung,
3. bei Aspekten der Arbeitsorganisation einschließlich Führung und
4. bei der professionellen Kompetenz des Beschäftigten.





Aufschlussreich sind Auswertungen, die das Ergebnis in Bezug auf eine Vergleichsgruppe betrachten: Das in der Abbildung dargestellte Beispiel zeigt, dass bei einem 34-jährigen Beschäftigten der WAI-Wert im untersten Bereich der Vergleichsgruppe der Kollegen gleichen Geschlechts liegt – hier wird also deutlich, dass dringend präventive Maßnahmen erforderlich sind.

Die WAI Ergebnisse eines Probanden können über einen längeren Zeitraum in einer grafischen Verlaufsanzeige dargestellt werden – so wird die Entwicklung sichtbar und präventive Maßnahmen können frühzeitig greifen. Interessant sind auch Unternehmensauswertungen, die alle Beschäftigten im Vergleich darstellen.

„Die große Kunst betrieblicher Präventionsarbeit ist, entsprechendes betriebliches Wissen zugänglich zu machen und andere zum nachhaltigen Handeln zu bewegen. Der WAI kann hier ein sehr hilfreiches Tool sein.“

Zitat Prof. Hasselhorn

Ein Beispiel für einen individuellen Auswertungsbogen stellt die Abbildung dar, in der sowohl der aktuelle WAI-Wert als auch die Ergebnisse der sieben WAI Dimensionen dargestellt sind. Dieses Blatt kann ausgedruckt und im individuellen Beratungsgespräch genutzt werden.

Zusammenfassend kann man sagen, dass der WAI sowohl im Einzelfall wie auf Gruppenebene

- a) Handlungsbedarf feststellen,
- b) einen Dialog eröffnen,
- c) Maßnahmen initiieren und
- d) den Erfolg von Präventionsmaßnahmen objektivieren kann.

Gerne erstellen wir Ihnen ein individuelles Angebot.
Informieren Sie sich unter www.stock-informatik.com
oder rufen Sie uns einfach an.

