



Work Ability Index (WAI), Arbeitsbewältigungsindex

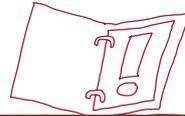
Einführung

Der finnische Arbeitsmediziner Juhani Ilmarinen entwickelte in den 1980er-Jahren den Work Ability Index (WAI). Auf der Grundlage einer Langzeitbeobachtung von Erwerbstätigen über 28 Jahre ermittelte er verschiedene Einflussfaktoren auf deren Arbeitsfähigkeit, beispielsweise der Gesundheitszustand, Ausbildung und Qualifikation, berufliche Kompetenz, Motivation, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsanforderungen, Führungsverhalten der Vorgesetzten und psychosoziale Rahmenbedingungen. Alle Faktoren sind einerseits Ressourcen, aus denen die Beschäftigten und das Unternehmen schöpfen können. Gleichzeitig bergen sie aber auch Risiken, wenn es zwischen ihnen zu einem Ungleichgewicht kommt: wenn beispielsweise Qualifikation und Arbeitsanforderungen nicht übereinstimmen. Der WAI ist ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Er wird auch als Arbeitsfähigkeitsindex oder Arbeitsbewältigungsindex bezeichnet. Beim WAI handelt sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten bei einer betriebsärztlichen Untersuchung ausgefüllt wird. Der Arbeitsfähigkeitsindex besteht aus sieben sogenannten WAI-Dimensionen (Items), die mit Punkten bewertet werden. Insgesamt 10 Fragen beantworten die Beschäftigten. Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung und das Erhalten der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.



Vorteile für das Unternehmen

Die Ergebnisse der WAI-Auswertung zeigen dem Unternehmen sehr schnell, wie gut es um die Arbeitsfähigkeit seiner Belegschaft insgesamt, aber auch an jedem einzelnen Arbeitsplatz bestellt ist. Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, die Arbeitssituation zu verbessern, die Arbeitsanforderungen zu senken (bei Überforderung) oder die Arbeitsanforderungen vielseitiger zu gestalten (bei Unterforderung), Weiterbildungen durchzuführen (bei fehlenden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten) oder neue Anreize zu schaffen und sinnstiftende Arbeit zu ermöglichen (bei fehlender Motivation).



Kernbotschaft / Zusammenfassung

Der WAI schafft einen Überblick über die Arbeitsfähigkeit der Gesamtbelegschaft und jedes einzelnen Beschäftigten. Gleichzeitig zeigt er dem Arbeitgeber viele Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit auf.



Prozessablauf / Vorgehensweise

Das WAI-Netzwerk Deutschland bietet den Unternehmen nicht nur einen Leitfaden mit Fragebogen, sondern auch die Auswertungshilfen an. Der Fragebogen enthält insgesamt 10 Fragen innerhalb von 7 Items:

■ 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 Bezug auf die aktuellen Arbeitsanforderungen

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