



■ **WAI 7. Mentale Ressourcen /
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?

Bei der Auswertung gibt es vier Stufen von „sehr gute Arbeitsfähigkeit“ (44-49 Punkte) bis kritische Arbeitsfähigkeit (weniger als 28 Punkte).

Quelle: WAI Manual, Uni Wuppertal (pdf): <http://rehadat.link/wai>



Unternehmensbeispiel ThyssenKrupp

Das Unternehmen ThyssenKrupp Steel Europe AG begann 2003 mit dem Einsatz des WAI und führte verschiedene Projekte an unterschiedlichen Standorten durch. In einem der Projekte wurde der WAI nicht nur als wichtiges Präventionsinstrument, sondern auch zur Analyse von gesundheitlich bedingten Arbeitsplatzwechseln eingesetzt. Hintergrund für dieses Projekt war der § 16 des Manteltarifvertrages der Eisen- und Stahlindustrie, wonach Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Arbeit nicht mehr ausführen können, ab dem 45. Lebensjahr Anrecht auf eine neunzigprozentige und nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf eine hundertprozentige Sicherung des Verdienstes haben. Wenn die Beschäftigten einen solchen Antrag stellen, muss der Betriebsarzt eine detaillierte Überprüfung des Gesundheitszustandes durchführen. Dazu gehören die Erhebung der Krankengeschichte und die Analyse der Arbeitsplatzsituation ebenso wie aufwändige Laboruntersuchungen, eine gründliche körperliche Untersuchung sowie die Sichtung von mitgebrachten Unterlagen. Inzwischen wird auch der WAI als Analyseinstrument zu diesen Zwecken eingesetzt. Ergebnis: Zwölf Antragsteller nach Paragraph 16 Manteltarifvertrag konnten mit Unterstützung des WAI von einem Verbleib auf ihren bisherigen Arbeitsplatz überzeugt werden. Einer davon ist Heinz W., 51 Jahre alt, der als Schlosser in einer mechanischen Werkstatt arbeitet. Er klagte über Rückenschmerzen, die durch das Heben und Tragen schwerer Gegenstände verstärkt würden. Fünf Punkte haben dazu beigetragen, dass Heinz W. einem Verbleib im bisherigen Arbeitsbereich zustimmte:

- Die Wertschätzung der Vorgesetzten, die ihn gebeten hatten, als erfahrener Know-how-Träger im bisherigen Bereich zu bleiben.
- Der ermittelte WAI-Wert von 40 Punkten hat Heinz W. vor Augen geführt, dass seine Leistungsfähigkeit und Gesundheit den Anforderungen an seinem Arbeitsplatz gut entsprechen.
- Der Arbeitsplatz von Heinz W. wurde in ergonomischer und organisatorischer Sicht verbessert.
- Aufgrund dieser Verbesserungen stimmte der behandelnde Orthopäde von Heinz W. einem Verbleib auf diesem Arbeitsplatz ausdrücklich zu.
- Heinz W. erhielt vom Unternehmen das Angebot der Teilnahme an einer Rückenschule einschließlich eines individuellen Aufbauprogramms seiner Rückenmuskulatur, das er auch angenommen hat.

Quelle: Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention – Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund 2011 (pdf), <http://rehadat.link/whywai>