

Marianne Giesert/Tobias Reuter

Der WAI – eine Kennzahl für die Arbeitsfähigkeit

Im Rahmen von finnischen Forschungen des Finnish Institut of Occupational Health (FIOH) in den Jahren 1981 bis 1991 veröffentlichten Juhani Ilmarinen, Kaija Tuomi u.a. folgende Empfehlungen und Vorschläge aus einem Projekt, welches Querschnitt- und Längsschnittstudien bei alternden Beschäftigten in finnischen kommunalen Dienstleistungsunternehmen (1981–1985) durchführte (Ilmarinen & Tuomi u. a. 1991/1998):

- die Arbeitsanforderungen, die an Menschen gestellt werden, sollten mit dem Alter verändert werden;
- die Arbeit soll an die Menschen, die unter Krankheiten oder Beeinträchtigungen leiden, angepasst werden;
- die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Individuen sollte verbessert werden;
- die Entwicklung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit eines Menschen (einer Belegschaft, einer Abteilung usw.) sollte regelmäßig durch ein Monitoring erfasst werden;
- dabei muss besonders auf die Belastungsfolgen bei den Betroffenen geachtet werden; und
- schließlich ist auf den verschiedensten Ebenen (Gesellschaft – Betrieb – Individuum) ein Aktionsprogramm notwendig (ebd.: 115–141).

Sieben Fragedimensionen (inkl. einer Krankheitsliste) wurden in diesem Zusammenhang entwickelt. Es wurde damit eine gute Vorhersagekraft für die zukünftige Entwicklung der Arbeitsfähigkeit erwartet. Für diesen Fragenkatalog hat sich der Begriff *Work Ability Index (WAI)* etabliert. Im deutschsprachigen Raum wird dafür auch der Begriff *Arbeitsfähigkeitsindex bzw. Arbeitsbewältigungsindex (ABI)* benutzt.

Bis in die 2000er-Jahre wurden weitere zahlreiche Forschungsprojekte durchgeführt, um die Aussagekraft des WAI umfassend zu erforschen. Seitdem wird dieser Index weltweit in der betriebsärztlichen Betreuung, bei Beschäftigtenbefragungen und im betrieblichen Gesundheitsmanagement eingesetzt.

Wie funktioniert der WAI?

Anhand eines Fragekatalogs ermittelt der WAI eine Kennzahl. Es handelt sich dabei um einen Punktwert, der zeigt, inwieweit eine Person hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen und der Arbeitsbedingungen in der Lage ist, aktuell und künftig die betrieblichen Anforderungen der Arbeit zu verrichten (vgl. Tempel & Ilmarinen 2013).

Tab. 1: Sieben Fragedimensionen des WAI

Dimensionen des Work Ability Index (WAI)		Punkte
1	derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit	0–10
2	derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit	2–10
3	aktuelle Zahl ärztlich diagnostizierter Krankheiten	1–7
4	Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund von Erkrankung/Verletzung	1–6
5	krankheitsbedingte Ausfalltage während der letzten 12 Monate	1–5
6	eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden 2 Jahren	1, 4, 7
7	mentale Ressourcen und Befindlichkeiten	1–4
GESAMT	mögliche WAI-Werte von 7 bis 49 Punkten	

Quelle für beide Tabellen: Tuomi et al. 1998

Jede Antwort ist mit einem bestimmten Punktwert versehen. Die Summe aller Punkte ergibt den WAI-Index. Dieser kann zwischen 7 und 49 Punkten liegen. Die Bedeutung des Punktwertes gibt die folgende Tabelle wider.

Tab. 2: Punktzahl WAI, Bedeutung und Ziele von Maßnahmen

Punkte	Arbeitsfähigkeit	Ziel von Maßnahmen	Verteilung in finn. Originaldaten, 1990er
7–27	schlecht	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen und fördern	Ca. 15% aller TN
28–36	mäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern und fördern	Ca. 35% aller TN
37–43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen und fördern	Ca. 35% aller TN
44–49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern	Ca. 15% aller TN

Der WAI gibt nur Hinweise für Verbesserungsmaßnahmen bei der Situation abzuleiten.

Mit dem WAI eng verknüpft sind die fünf Handlungsfelder des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“: Gesundheit, Qualifikation und Weiterbildung, Werte und Motivation, Führungskultur und Arbeitsbedingungen sowie das Umfeld. Auf Basis dieser fünf Handlungsfelder sind Interventionen zur Verbesserung oder Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit abzuleiten.

Es gibt den WAI als Kurz- und Langversion. Sie unterscheiden sich nur in der Dimension 3 (Anzahl der aktuellen ärztlich diagnostizierten Krankheiten). Der Fragebogen in der Kurzversion dauert ca. 10 Minuten und in der Langversion ca. 15 Minuten.

Wie kann der WAI digital nutzbar gemacht werden?

Der WAI unterstützt Betriebe und Organisationen die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch geeignete Aktivitäten und Maßnahmen zu erhalten und zu fördern. Der WAI kann auch gut individuell im Rahmen des BEM als Selbsteinschätzung eingesetzt werden. Das Ergebnis kann eine Aufforderung sein, die Balance zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit der beschäftigten Person ins Gleichgewicht zu bringen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Zudem besteht durch den WAI die Möglichkeit, den BEM-Prozess zu evaluieren, indem die Arbeitsfähigkeit zu Anfang und nach dem BEM-Prozess gemessen wird. Somit kann der gesetzlichen Zielsetzung, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern, eine Maßzahl zur Seite gestellt werden.

Auf der BEMpsy-Plattform www.bempsy.de kann der WAI in digitaler Form genutzt werden. Die Benutzung ist anonym und kostenfrei.

Mehr Informationen auch über das www.wainetzwerk.de.

Literatur

BEMpsy (o.J.). www.bempsy.de.

Tempel, J., Ilmarinen, J. (Hrsg.). (2013). Arbeitsleben 2025, Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. In M. Giesert (Hrsg.), (S. 115-141). VSA.

Tuomi, K. Ilmarinen, J., u.a. (1998). Work Ability Index (2. überarb. Aufl.). K-Print Oy Vantaa.