



## Die Arbeitsfähigkeit stärken

### Chancen des Work Ability Index für Unternehmen und Beschäftigte

Älter werdende Belegschaften und die Rente ab 67 werfen verstärkt die Frage auf, wie die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten möglichst über die gesamte Erwerbsbiografie erhalten werden kann.

Als eine Art Frühwarnsystem bietet der in den 1980er Jahren in Finnland von Ilmarinen und seinem Team am Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) entwickelte Work Ability Index – WAI – Unternehmen und Beschäftigten die Chance, aktuelle sowie sich abzeichnende Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Maßnahmen zur Wiederherstellung und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zu ergreifen. Der WAI, ein durch Längs- und Querschnittstudien validiertes Instrument, kann die im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung wirksam ergänzen.

### Das Konzept der Arbeitsfähigkeit

Ilmarinen definiert Arbeitsfähigkeit als die Fähigkeit eines Menschen, eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen [6]. Eine Reihe von Faktoren beeinflusst die Arbeitsfähigkeit, wie das »Haus der Arbeitsfähigkeit« anschaulich zeigt (Abbildung 1). Sie sind sowohl dem persönlichen und privaten Bereich als auch dem Bereich Arbeit zuzuordnen [6].



Abb. 1: Haus der Arbeitsfähigkeit (Arbeitsleben 2025, Tempel/Ilmarinen 2013; Finnish Institute of Occupational Health 2011)

Das Haus der Arbeitsfähigkeit besteht aus vier Stockwerken, die miteinander in einem Zusammenhang stehen, wie die Treppe

symbolisiert. Die Stockwerke bilden die Faktoren ab, die die Arbeitsfähigkeit eines Menschen bestimmen. Auch das Umfeld (Familie, soziale Kontakte, regionale Umgebung), in dem das Haus der Arbeitsfähigkeit steht, wirkt auf die Arbeitsfähigkeit ein [6].

- Das Fundament für eine gute Arbeitsfähigkeit bilden die physische und psychische Gesundheit und die Leistungsfähigkeit.
- Im zweiten Stockwerk sind die Kompetenzen (Wissen und Fertigkeiten) zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen angesiedelt. Vor allem in der heutigen Dynamik der Arbeitswelt ist lebenslanges Lernen zur Aktualisierung von Wissen und Fertigkeiten unabdingbar.
- Das dritte Stockwerk enthält die Werte, Einstellungen und Motivation.
- Im obersten Stockwerk ist die Arbeit angesiedelt. Hier spielen Arbeitsinhalte, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und die Führung eine entscheidende Rolle.

### Der Work Ability Index – Arbeitsfähigkeitsindex

Der Work Ability Index – WAI (auch als Arbeitsfähigkeitsindex oder Arbeitsbewältigungsindex bezeichnet), ist ein Fragebogen-Instrument, mit dessen Hilfe die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten »gemessen« werden kann mit dem Ziel, diese fördern, zu erhalten oder wiederherzustellen. Der WAI baut auf dem Konzept der Arbeitsfähigkeit, das durch das »Haus der Arbeitsfähigkeit« visualisiert wird, auf. Mit der Beantwortung der Fragen gibt der Beschäftigte eine subjektive Einschätzung seiner aktuellen und künftigen Arbeitsfähigkeit. Entweder füllt der Beschäftigte den Fragebogen selber aus oder die Beantwortung erfolgt im Rahmen eines Gesprächs mit dem Betriebsarzt. Der Fragebogen, der in einer Lang- und Kurzversion existiert, kann auf der Internetseite des WAI-Netzwerkes (2003 gegründet) abgerufen werden [7].

Bei der Anwendung des WAI sind die folgenden Rahmenbedingungen unbedingt zu beachten: Anwendung nur mit Unterstützung durch den Betriebsarzt bzw. das betriebsärztliche Personal, Wahrung der Vertraulichkeit der Daten, freiwillige Teilnahme des Beschäftigten, vorherige Information des Beschäftigten über die Ziele des WAI, Einwilligung des Beschäftigten zur Aufnahme des Indexpunktwertes und Befundes in die Gesundheitsakte [1, 2, 3].

Der WAI-Fragebogen besteht aus sieben sogenannten WAI-Dimensionen mit insgesamt 10 Fragen zu physischen und psychischen Arbeitsanforderungen, zum Gesundheitszustand und den psychischen Leistungsreserven des Beschäftigten (Abbildung 2):



**WAI-Dimensionen**

1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit (0–10 Punkte)
  2. Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen (körperliche, mentale) (2–10 Punkte)
  3. Anzahl der aktuellen vom Arzt diagnostizierten Krankheiten (Fragebogen Langversion: 50 Krankheiten; Kurzversion: 14 Krankheitsgruppen) (1–7 Punkte)
  4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten (1–6 Punkte)
  5. Krankenstandstage in den vergangenen 12 Monaten (1–5 Punkte)
  6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren (1,4,7 Punkte)
  7. Psychische Leistungsreserven (Freude an der Arbeit, Aktivität, Zuversichtlichkeit bzgl. der Zukunft) (1–4 Punkte)
- Summe: 7–49 Punkte**

Abb. 2: Die sieben WAI-Dimensionen [nach 7, 4]

Für die Antworten werden Punkte vergeben. Anhand der Punkte berechnet der Betriebsarzt den Punktwert, den Work Ability Index (Arbeitsfähigkeitsindex), der schlecht, mittelmäßig, gut oder sehr gut ausfallen kann (Abbildung 3). Eine gute bzw. sehr gute Arbeitsfähigkeit liegt vor, wenn eine Passung zwischen den Arbeitsanforderungen der Arbeitsaufgabe und den individuellen Leistungsressourcen des Beschäftigten besteht.

Punkte	Arbeitsfähigkeit	Ziel von Maßnahmen
7–27	schlecht	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen
28–36	mäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
37–43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
44–49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten

Abb. 3: Punkteskala zur Bestimmung der Arbeitsfähigkeit und die Ziele daraus abzuleitender Maßnahmen [nach 6, 3, 1]

Die Rückmeldung des Punktwertes an den Beschäftigten durch den Betriebsarzt ist ein notwendiger Bestandteil der WAI-Anwendung. Der Punktwert zeigt dem Betriebsarzt, in welchem Maße der Beschäftigte Unterstützung braucht, jedoch nicht, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Diese erarbeitet er gemeinsam mit dem Beschäftigten. Für den nachhaltigen Erfolg der Maßnahmen ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig [8]. Dieser umfasst im Rahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention Maßnahmen zu allen vier im Haus der Arbeitsfähigkeit aufgeführten Einflussfaktoren der Arbeitsfähigkeit.

Studien, die mit Hilfe des WAI durchgeführt wurden, belegen, dass die Arbeitsfähigkeit auch in höherem Alter noch nachhaltig gesteigert werden kann [3, S. 36].

**Anwendung des Work Ability Index – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte**

Unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen für den Einsatz des WAI (Vertraulichkeit der Daten, Freiwilligkeit des Beschäftigten) bietet die Anwendung des Instruments Unternehmen und Beschäftigten zahlreiche Chancen [1, 3, 4, 5, 8].

**Chancen für Unternehmen:**

- Der WAI gibt Hinweise auf aktuelle und sich abzeichnende Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten, so dass rechtzeitig verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit – auch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) – eingeleitet werden können.
- Lange Ausfallzeiten durch länger andauernde Arbeitsunfähigkeit oder ein vorzeitiger Berufsausstieg können vermieden bzw. minimiert und auf diese Weise dem Verlust von Fachkräften entgegengewirkt werden.
- Produktionsengpässe infolge langer Ausfallzeiten von Beschäftigten können vermieden bzw. minimiert werden.
- Auf diese Weise trägt die Anwendung des WAI zur Personalbindung bei; Zeit und Kosten für die Personalrekrutierung und Einarbeitung von neuem Personal entfallen.
- Der WAI eignet sich als Evaluationsinstrument, um die Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch den Vergleich der WAI-Punktwerte vor Beginn und nach Beendigung einer Maßnahme zu überprüfen.
- Im Rahmen von betriebsepidemiologischen Untersuchungen kann der WAI Hinweise geben, wo Verbesserungsbedarf im Hinblick auf die Arbeitsgestaltung und Führung besteht.
- Der WAI sowie das Konzept (Haus) der Arbeitsfähigkeit sind gut verständlich und daher geeignet, Beschäftigten bewusst zu machen, was sie selber für ihre Gesundheit tun müssen und tun können.
- Das Instrument ist einfach und praktikabel. Mitglieder des WAI-Netzwerkes können eine Software nutzen [8].

**Chancen für Beschäftigte:**

- Durch frühzeitige Intervention zur Stärkung oder Wiederherstellung der Arbeits- und (gesundheitlichen) Leistungsfähigkeit kann eine Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit vermieden werden.
- Der Beschäftigte ist nicht allein gelassen, sondern erhält professionelle Unterstützung und Hilfe durch den Betriebsarzt, den betriebsärztlichen Dienst oder, im Rahmen neuer Wege des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), durch den Arbeitsfähigkeitscoach.
- Die Teilhabe am Arbeitsleben bleibt gewahrt; die Arbeit kann wieder bewältigt werden; eine gute Arbeitsfähigkeit wirkt sich in der Regel auch positiv auf das Wohlbefinden und die Lebensqualität aus.



- Verhältnispräventive Maßnahmen durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, Belastungen (z. B. durch technische Hilfsmittel) zu minimieren und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass der Beschäftigte die Arbeit wieder ausführen kann. Ggf. besteht eine Maßnahme auch darin, dem Beschäftigten eine Aufgabe zu übertragen, die er mit einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit bewältigen kann [5].
- Verhaltenspräventive Maßnahmen sind geeignet, das Bewusstsein für die eigene Gesundheit, die persönliche Gesundheitskompetenz und Verantwortung für den Erhalt der Gesundheit zu fördern; so kann der Beschäftigte seinen Beitrag zum Erhalt seiner Arbeitsfähigkeit leisten.

## LITERATUR

- [1] BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg) (2013) Why WAI? – Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention. Erfahrungsberichte aus der Praxis. 5. Auflage. Bonifatius GmbH, Paderborn. <http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A51.html>. Zugegriffen: 19. August 2016
- [2] Breutmann N, Adenauer S (2007) Arbeitsfähigkeit messen und fördern: der Work Ability Index. *Angewandte Arbeitswissenschaft* (192):1-15
- [3] Hasselhorn HM, Freude G (2007) Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg) Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Sonderschrift, S 87. 1. Auflage. Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH, Bremerhaven. <http://www.baua.de/de/Publikationen/Schriftenreihe/Sonderschriften/2000-/S87.html>. Zugegriffen: 19. August 2016
- [4] Mathiaszyk LP (2014) Arbeitsfähigkeit messen und erhalten mit dem Work Ability Index (WAI). Vortrag auf dem Gesundheitsforum der Freien Universität Berlin am 18.09.2014. als pdf im Internet (eingeben: Mathiaszyk WAI Vortrag 2014). Zugegriffen: 19. August 2016
- [5] Morschhäuser M, Matthäi I (o. J.) Work Ability Index (WAI) – Arbeitsbewältigungsindex. LagO Länger arbeiten in gesunden Organisationen. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. Saarbrücken (iso). [www.lago-projekt.de/medien/instrumente/Work\\_Ability\\_Index.pdf](http://www.lago-projekt.de/medien/instrumente/Work_Ability_Index.pdf). Zugegriffen: 19. August 2016
- [6] Tempel J, Ilmarinen J (2013) *Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen*. Giesert M (Hrsg) VSA Verlag, Hamburg

- [7] WAI- Netzwerk Deutschland – am Institut für Sicherheitstechnik (IST) Bergische Universität Wuppertal, fortgeführt vom Institut für Arbeitsfähigkeit Mainz (IAF). [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net). Zugegriffen: 19. August 2016. <http://www.arbeitsfaehig.com/de/wai-netzwerk-35.html>. Zugegriffen: 19. August 2016
- [8] WAI-Netzwerk am Institut für Sicherheitstechnik Bergische Universität Wuppertal (Hrsg) (2015) WAI-Manual. Anwendung des Work-Ability Index. pdf: IAF Institut für Arbeitsfähigkeit. <http://www.arbeitsfaehig.com/de/wai-manual-347.html>. Zugegriffen: 19. August 2016

## Ansprechpartner



Sibylle Adenauer  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Fachbereich Arbeits- und  
Leistungsfähigkeit  
Telefon: 0211 54 22 63-32  
E-Mail: [sadenauer@ifaa-mail.de](mailto:sadenauer@ifaa-mail.de)