

Arbeitsfähigkeit – ein Informationspapier

Die *Arbeitsfähigkeit* der Beschäftigten ist die Basis eines Unternehmens und trägt zu dessen Produktivität wesentlich mit bei. *Arbeitsfähigkeit* kann man definieren als die „Summe von Faktoren, die einen Erwerbstätigen in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen“. Als die vier zugrundeliegenden Säulen der Arbeitsfähigkeit nennt der finnische Wissenschaftler Juhani Ilmarinen:

- Gesundheit,
- Ausbildung und Kompetenz,
- Motivation und natürlich
- die Arbeit (Inhalt, Organisation, Umfeld) selbst.

Das Work Ability Konzept / Arbeitsfähigkeitskonzept

Arbeitsfähigkeit wird also nicht nur durch den Einzelnen bestimmt, sondern durch dessen Interaktion mit seinem Arbeitsumfeld. Entgegen allen Erwartungen konnte in Untersuchungen belegt werden, dass die Arbeitsfähigkeit keine statisch altersabhängige Größe ist, sondern auch im höheren Alter noch nachhaltig erhalten, wiederhergestellt oder gesteigert werden kann. Hierfür bieten sich vier Ansatzpunkte an:

bei der

- Gesundheit der Beschäftigten,
- Kompetenz des Beschäftigten,
- Arbeitsumgebung und dem
- Führungsverhalten.

Diese vier Ansatzpunkte werden im so genannten *WAI-Konzept* zusammengefasst, welches den Handlungsrahmen und den arbeitswissenschaftlich – theoretischen Hintergrund (Stand der Wissenschaft) zum Thema darstellt (siehe Abbildung).

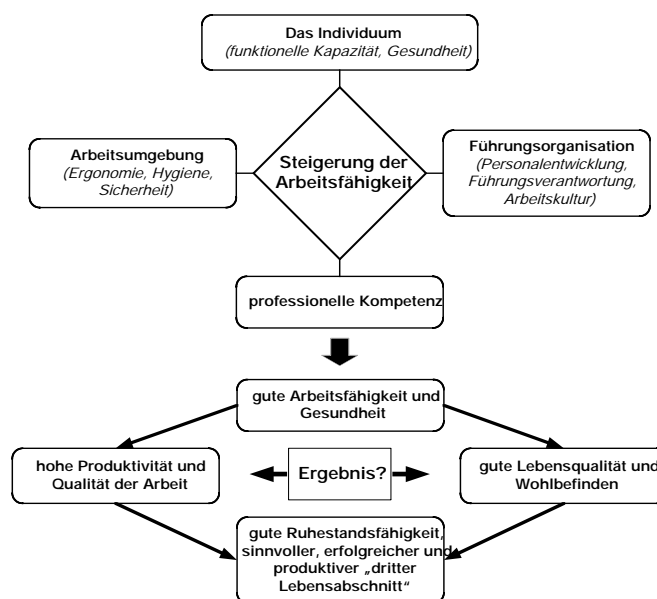


Abbildung modifiziert nach Ilmarinen 1991 EMBED

Kann man Arbeitsfähigkeit in einem Betrieb erhalten, wiederherstellen oder steigern?

Ja, und zwar in großem Maß. Dies konnte in finnischen Längsschnittstudien belegt werden. Dort hat sich gezeigt, dass Interventionen, die gleichzeitig bei *allen vier* Ansatzpunkten erfolgten, über viele Jahre anhaltende positive Effekte bei den Beschäftigten und im Unternehmen haben. Wenn man jedoch nur in *einem* der vier Bereiche interveniert, kommt es nur zu einer vorübergehenden Verbesserung der Arbeitsfähigkeit, die nach einigen Monaten wieder auf das Ursprungsniveau herabsinkt.

Entscheidend ist also, dass alle Faktoren, die die Arbeitsfähigkeit beeinflussen, untersucht werden in Hinblick darauf, ob sie einen positiven oder negativen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben. In der Praxis kann die Präventionsarbeit in einem Unternehmen, in Abteilungen oder bei einzelnen Mitarbeitern natürlich mit *einem* Aspekt (z.B. individuelle Gesundheit) beginnen. Aber das betriebliche Gesundheitsmanagement hat darauf zu achten, dass langfristig immer wieder alle Aspekte überprüft und bearbeitet werden.

So hat zum Beispiel das Führungsverhalten den größten Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, gefolgt – mit Abstand – von Maßnahmen der Ergonomie und der Arbeitsorganisation bis hin zur individuellen Gesundheitsförderung. Die Kombination aller Bereiche wird dabei zu den besten Ergebnissen führen.

Wenn ein Betrieb die Arbeitsfähigkeit erhöhen will, wird er „sein eigenes“ Vorgehen bestimmen müssen, seine Entscheidungen treffen und eine Rangfolge der geplanten Maßnahmen bilden. Der Einsatz des von finnischen Wissenschaftlern entwickelten WAI-Fragebogens hilft, diese Rangfolge zu begründen und kann die Effekte von individuellen und betrieblichen Präventionsmaßnahmen aufzeigen. Der gesamte Prozess sollte unter Einbeziehung aller betrieblichen Fachleute erfolgen (z.B. Betriebsarzt, Sicherheitsingenieur, Personalabteilung, Personalvertretung, Geschäftsführung).

Der Work Ability Index (WAI)

Der Work Ability Index (WAI) ist ein Instrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Er wird auch als Arbeitsfähigkeitsindex / Arbeitsbewältigungsindex bezeichnet. Dabei handelt es sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z.B. Betriebsärzten/innen bei der betriebsärztlichen Untersuchung, ausgefüllt wird. Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Weitere Anwendungsgebiete sind die z.B. die Betriebsepidemiologie und die Überprüfung der getroffenen Maßnahmen (Evaluation).

Der WAI-Fragebogen ist in den 80er Jahren von finnischen Arbeitswissenschaftlern entwickelt und in groß angelegten Studien validiert worden. Seither wurde er in 21 Sprachen übersetzt. In Deutschland wird er seit etwa 10 Jahren zumeist im Rahmen der betriebsärztlichen Vorsorge eingesetzt.

Der Einsatz eines solchen Fragebogens erfordert klare Regeln, denn immerhin werden persönliche Daten der Beschäftigten zu Arbeit, Gesundheit und Motivation erfasst. Im Folgenden fassen wir 10 „goldene Regeln“ für den Einsatz zusammen:

„Zehn Gute Regeln“ beim Einsatz des Arbeitsfähigkeitsindex WAI im Unternehmen:

1. Der WAI (ABI) ist ein arbeitswissenschaftlich-arbeitsmedizinisches Erhebungsinstrument in der Hand der Arbeitsmedizin, der Arbeitswissenschaft, des betriebsärztlichen Dienstes, des betrieblichen Gesundheitsdienstes oder von entsprechenden externen Experten, die die aktuelle Arbeitsbewältigungsfähigkeit von bestimmten Personen in bestimmten Strukturen (Betrieben, Abteilungen) untersuchen. Für Text und Regeln wird die Fassung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin benutzt: Arbeitsbewältigungsindex / Work Ability Index, Ü 14, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven, 2001.
2. Die Anwendung des Fragebogens dient auf betrieblicher Ebene dem mitarbeiterzentrierten Dialog zwischen der einzelnen Person und dem Betriebsarzt (individuelle arbeitsmedizinische Beratung), dem Aufbau einer Betriebs- oder Branchen-Epidemiologie (KMU-Bereich) und der Evaluation von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
3. Dabei werden sensible Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhoben, die besonders zu schützen sind: und zwar nach den Regeln des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht, die für alle Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen gelten sollte. Hierüber sollte im Rahmen des Aufbaus eines betrieblichen Gesundheitsmanagements eine Vereinbarung getroffen werden.
4. In einem Unternehmen, in dem die Anwendung des WAI geplant ist, wird dieses über das arbeitswissenschaftliche Konzept informiert, das dem WAI zu Grunde liegt. Es soll versucht werden, das Unternehmen für dieses Arbeitsfähigkeitskonzept und die daraus abzuleitenden Maßnahmen zu gewinnen, da sonst die Umsetzung der Erkenntnisse aus der Befragung auf die individuelle Beratung beschränkt bleiben müssen.
5. Für die Anwendung des WAI soll die Zustimmung des Unternehmens schriftlich eingeholt werden. Soweit betriebliche Vertretungsorgane (Betriebs- oder Personalrat) vorhanden sind, sollen diese ebenfalls über das Konzept informiert und deren Zustimmung schriftlich eingeholt werden. Im Idealfall wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die das weitere Vorgehen regelt. Möglich ist auch die Form der – duldenden – Kenntnisnahme, dass der Fragebogen eingesetzt wird.
6. Davon unabhängig bleibt die Entscheidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob sie den Fragebogen ausfüllen wollen. Sofern sie dieses verweigern, dürfen ihnen daraus keinerlei Nachteile entstehen. Sie müssen außerdem schriftlich die Genehmigung erteilen, dass die Ergebnisse der Befragung in ihre Akte übertragen werden dürfen. Dies sind der WAI-Index, gegebenenfalls einzelne Items und Notizen zu den Maßnahmen, die zwischen Mitarbeiter und Betriebsarzt / Berater vereinbart werden.
7. Die erhobenen Daten werden individuell für die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewertet und statistisch für die Belange des Unternehmens. Individuelle Daten dürfen grundsätzlich nicht präsentiert werden (z. B. im Streudiagramm: WAI-Werte und individuelles Alter, Einzelwerte). Hier können ausreichend große Gruppen gebildet oder vergleichbare Ergebnisse anderer Untersuchungen vorgestellt werden (s. WAI-Netzwerk).
8. Es sollen Rechnungseinheiten mit einer Mindestgröße gebildet werden, da sonst die Anonymität des Einzelnen in den Untergruppen nicht gesichert werden kann. Kleine Abteilungen in einem Unternehmen müssen solange zu Untergruppen zusammengelegt werden, bis diese Zahl erreicht ist. Dabei ist darauf zu achten, dass Abteilungen mit möglichst vergleichbarer Arbeitsanforderung zusammengefasst werden. Sofern das

Unternehmen über einen Datenschutzbeauftragten verfügt, soll das Vorgehen mit diesem abgesprochen werden.

9. Die Bewertung der Ergebnisse soll interdisziplinär und partizipativ vorgenommen werde: Unternehmensleitung, Betriebsrat/Personalrat, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit sollten zusammen mit den Betroffenen beraten, wie die Daten einzuordnen sind und welche Maßnahmen daraus erfolgen können.

10. Es gibt keine Mitarbeiter oder Abteilungen „mit einem schlechten WAI-Wert“. Schlechte WAI-Werte beschreiben niemals individuelle Verhältnisse, sondern ein Missverhältnis zwischen der vorherrschenden Arbeitsanforderung des Unternehmens und der Leistungsfähigkeit der Individuen bzw. der Abteilung. Die weiterreichende Untersuchung der Situation liegt bei den innerbetrieblichen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

WAI-Netzwerk Kontaktadresse:

Michael Simon, MScN
Bergische Universität Wuppertal
Fachbereich D – Abteilung Sicherheitstechnik
WAI-Netzwerk
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
Tel.: 0202 / 439-2109
FAX: 0202 / 439-3828
E-Mail: wai@uni-wuppertal.de

Mehr Informationen zum WAI sowie zum WAI-Netzwerk unter www.arbeitsfaehigkeit.net.

Anmerkung: Die zehn Regeln beruhen auf Vorschlägen von Dr. Tempel, Hamburg, Projektpartner im WAI-Netzwerk

Projektfinanzierung: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

