

W.A.I.

Work ability index

**indicatore dello stato di salute in
azienda attraverso il WAI**

La definizione di salute attualmente in uso nel mondo è quella dell'O.M.S. che recita :

la salute è "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o infermità". (1948)

dalla conferenza di Ottawa nel 1986, con la promozione della salute si cominciò a prendere in considerazione un'altra **dimensione della salute**, quella **spirituale**, che crebbe via via di importanza :

(La persona è un complesso inscindibile di corpo, mente e spirito, profondamente inserita in un contesto familiare, lavorativo e sociale).

nel 1998, l'OMS definisce la promozione della salute come "il processo che conferisce alle persone la capacità di aumentare e migliorare il controllo sulla propria salute"

E oggi?

Oggi per promozione della salute si intende

l'intervento su tutti i fattori della vita (individuali, ambientali, lavorativi, sociali , di genere etc.) e attualmente si cerca di creare una nuova definizione di salute.

La mia definizione potrebbe essere :

Ricerca del benessere psico-fisico in qualsiasi contesto attraverso la promozione della salute

Introduzione al WAI :

IL WAI (Work ability index) è uno strumento e un indicatore che misura la capacità di lavoro al fine di migliorare le condizioni individuali attraverso abitudini di vita e miglioramento dei luoghi di lavoro (ambientali, di rapporto e nella modalità lavorativa)

Capacità di lavorare

La "Capacità di lavorare", descrive la misura in cui i lavoratori/lavoratrici sono in grado di fare il loro lavoro alla luce delle esigenze del lavoro, salute e risorse mentali.

Due componenti determinano la capacità di lavorare:

- **le risorse individuali dei lavoratori e professionisti (mentali, abilità fisiche, sociali, sanitarie, competenze, valori)**
- **il lavoro (contenuto del lavoro, organizzazione del lavoro, dell'ambiente di lavoro sociale, la leadership).**

Perché la capacità di lavoro è importante?

La Capacità di lavorare è di grande rilevanza per

- **Il dipendente**: Una buona capacità di lavoro è un fondamento essenziale per il benessere degli individui
- **Stabilimenti**: E' la capacità di lavorare dei dipendenti a fare la differenza tra prestazioni, la produttività e la capacità innovativa delle imprese.
- **Azienda**: La capacità di lavoro della forza lavoro di un paese o regione ha un impatto significativo sul bilancio dei sistemi di sicurezza sociale.

Inoltre è il presupposto per l'occupabilità della popolazione.

Aree di applicazione

Individualmente porta alla Introspezione (ma come sono io?), all'autoregolamentazione (forse se sono più calmo e mangio meno dolci sto meglio), la consapevolezza di se e della propria salute (ma come voglio vivere ?)

Operativamente porta al Controllo operativo (forse se modifico le condizioni aziendali produco meglio e di più), porta alla Prevenzione (se cambio qualcosa il trentenne arriva a 50 in condizioni migliori e continua a produrre e rendere come a 30)

Scientifica : dalla valutazione aziendale possono emergere necessità di fattori di cambiamento (anche piccoli) che influiscono sulla salute, sull'ambiente sociale e di vita (**facciamo un'attività di socializzazione e organizziamo delle passeggiate così il clima interno all'azienda migliora**)

Che cosa dicono i risultati del WAI?

Un alto valore del WAI significa che le diverse esigenze individuali dei dipendenti sono in linea con le diverse esigenze di lavoro.

Un basso valore del WAI, all'opposto, mostra una mancata corrispondenza tra i requisiti e le condizioni di lavoro. Indica anche un aumento del rischio di uscita prematura dal mercato del lavoro.

Il valore del WAI si misura attraverso un questionario che analizza molteplici aspetti (psichico, fisico, di relazione, di malattia, di richieste sul lavoro, di organizzazione et.)

I risultati vengono analizzati per WAI-score (punteggio) e per età.

scarso :7-27 moderato 28-36 buono 36-44 eccellente 44-49

i questionari con punteggio scarso o moderato necessitano di intervento sull'individuo e/o sul posto di lavoro e/o sull'organizzazione aziendale etc.

Range di età utilizzato :

fino a 44 anni – soggetto giovane

45-55 media età

Oltre 55 – soggetto anziano (in Italia si considera anziano oltre 55 anni, secondo l'OMS oltre 45 anni)

Per gli individui come può servire il WAI ?

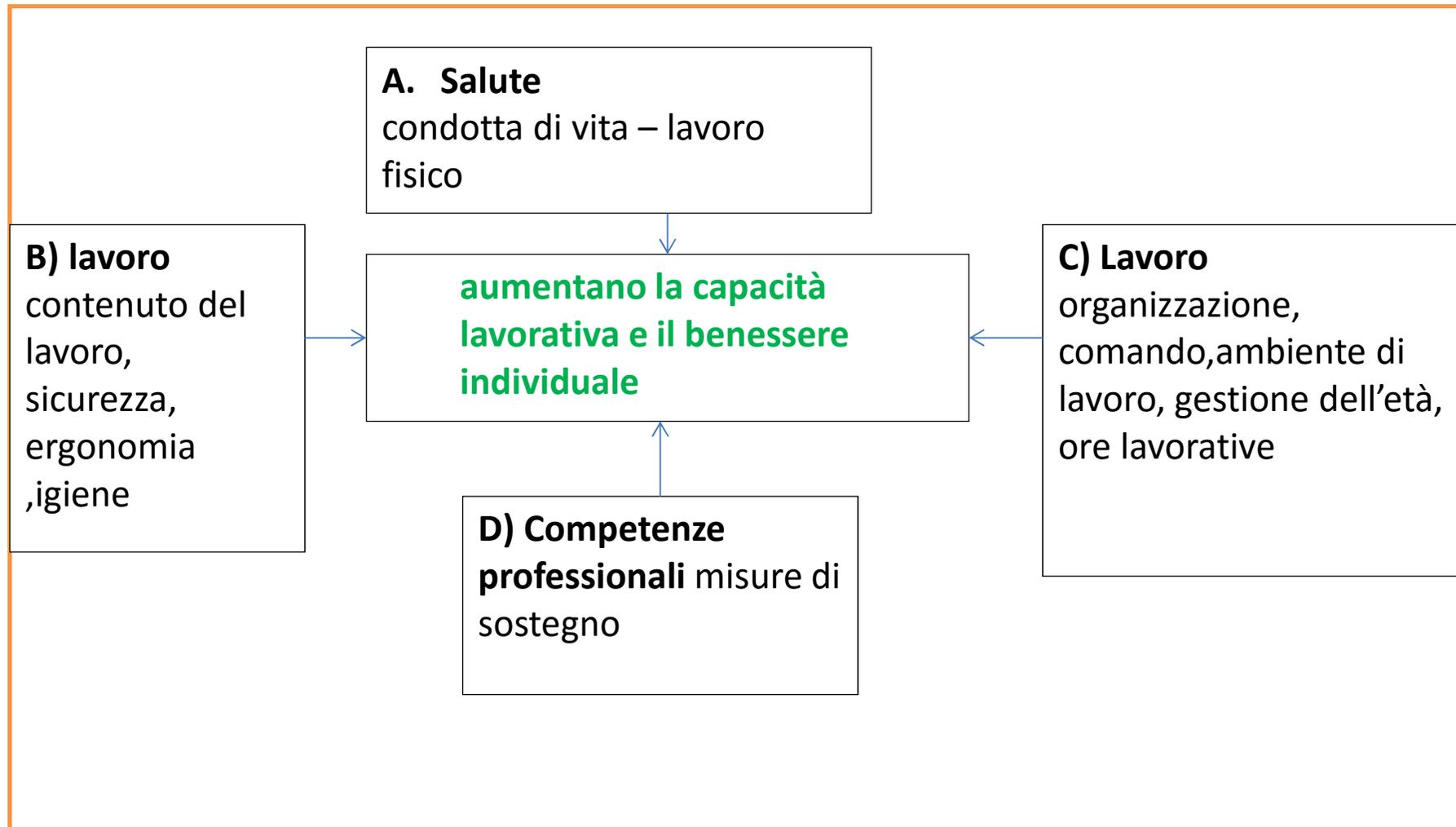
come :

- Lista di controllo per la gestione delle proprie patologie
- Indicatore anticipatore per i modi di vita individuali
- Innesca un processo di pensiero (tipo modifico qualcosa – sto meglio)
- Avvio di misure per aumentare la capacità di lavorare con gli altri
- Strumento di valutazione delle singole possibilità
- Compagno di misure per il reinserimento professionale

Per l'azienda il WAI può servire come :

- Un indicatore anticipato dell'operazione (tipo mansione diversa – risultati migliorativi)
- Innesca un processo di pensiero agli imprenditori
- Innesco di misure per aumentare la capacità di lavorare nei reparti
- Strumento di valutazione delle azioni a livello di Gruppo
- Compagno di misure di promozione della salute sul luogo di lavoro
- Iniziatore / promotore di dibattito sul lavoro "lavoro e l'età"

*"concetto di capacità di lavoro", come un modello di capacità di lavorare –
i quattro campi d'azione di prevenzione
(modif. di Ilmarinen&Temple, 2002 Capacità del lavoro2010.).*



La leadership ha la maggiore influenza sulla capacità di lavorare (da osservazioni Finlandesi).

Seguita da misure di progettazione del lavoro e l'organizzazione del lavoro per la promozione della salute individuale(da Ilmarinen&Tuomi (2003)), con questi si ottengono successi sostenibili per aumentare la WAI se :

- se le misure attuate sono un processo continuo
- se la prevenzione si attua "multidimensionale" (come in fig. 1) le misure sono efficaci e durature quando si interviene simultaneamente su vari punti dei quattro campi di azione

Vediamo adesso i risultati su una azienda lucchese di 200 dipendenti

Non è stata valutata la differenza maschi/femmine per il basso numero di forza lavoro femminile inferiore al 10/% e solo impiegatizia

Risultati secondo WAI-score e fascia di età :

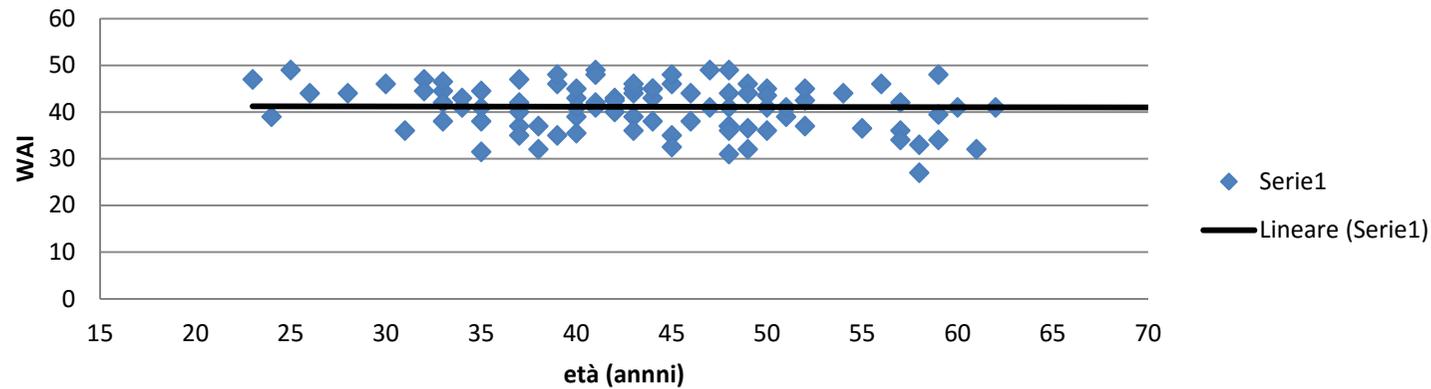
21 % dei dipendenti necessitano di intervento (risultato WAI scarso-moderato)

2 % risulta scarso e con età superiore a 55 anni

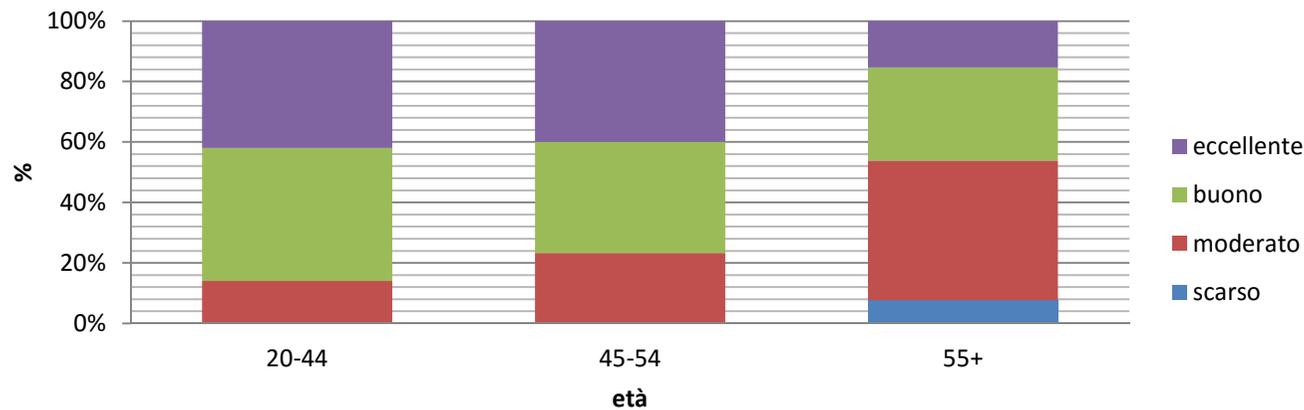
78 % non necessitano di intervento(risultato WAI buono-eccellente)

In valore assoluto i dipendenti che necessitano di intervento sono lo stesso numero in ogni fascia di età

WAI in funzione dell'età

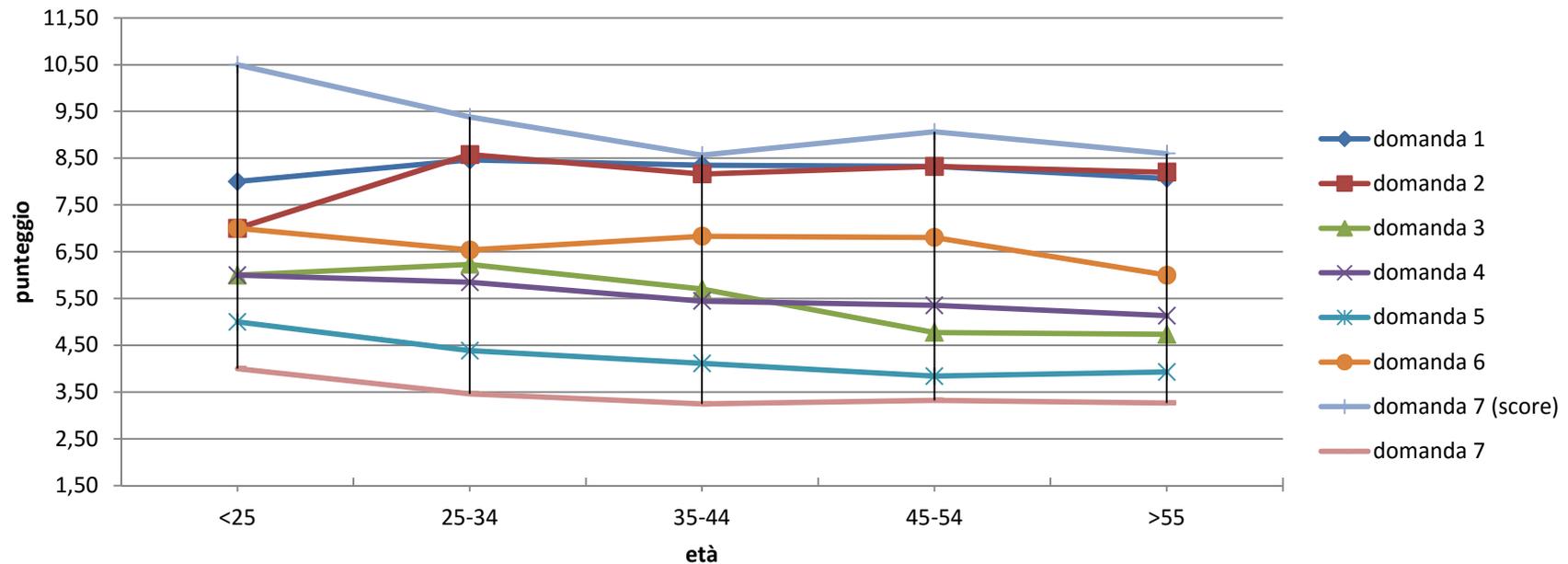


Si evidenzia uniformità di distribuzione delle risposte nelle varie fasce di età



Si evidenzia moderata capacità lavorativa in aumento con la fascia di età e contemporaneo calo del buono e eccellente (come atteso)

punteggi medi per età



Domanda 1 : si conferma il calo della capacità di lavoro con l'età

Domanda 2 : la risposta alla capacità di lavoro in relazione alle richieste è pressochè uguale in tutte le classi di età

Domanda 3 : dimostra un progressivo calo di salute per malattia con l'aumento dell'età

Domanda 4 : conferma la presenza di ostacolo al lavoro per malattia con il progredire dell'età

Domanda 5 : conferma che i giorni di assenza aumentano con l'età

Domanda 6 : si conferma il concetto che la propria abilità al lavoro cala con l'età

Domanda 7 : sia come risposta alla domanda sia come punteggio i soggetti giovani presentano maggior ottimismo (inteso come piacere, attenzione e speranza).

Tralasciando di farvi vedere tutte le tabelle fatte per ogni domanda del questionario passo a illustrare i risultati:

Punto 0 impegno fisico e/o psicologico giudica il lavoro fisicamente e psicologicamente impegnativo circa il 50% - Questo dato che è soggettivo e correlato al tipo di mansione fornisce indicazioni su :

Miglioramenti di organizzazione, carichi di lavoro etc. dopo correlazione e conferma con indicatori oggettivi

Punto 1 Capacità di lavoro attuale Nessuno si ritiene scarsamente abile al lavoro Questo dato indica una buona autostima nell'eseguire il proprio lavoro e non necessita di azioni correttive

Punto 2 : Capacità di lavoro in relazione alle richieste ridotta capacità di adattamento alle richieste lavorative secondo il 23 % -Questi dati concordano con il punto 0 per Miglioramenti di organizzazione, carichi di lavoro etc.

Punto 3 : Malattie attuali Fra malattie muscolo-scheletriche e lesioni da incidenti si ha una percentuale del 52% , si evidenzia la necessità di interventi di promozione sociale, guida sicura e altro. Dall'analisi delle cartelle sanitarie si evidenzia inoltre che la maggior parte delle lesioni Muscoloscheletriche e incidenti sono legate a incidenti domestici, sportivi e di hobby

Punto 5 : Assenze per Malattia entro lo scorso anno (12 mesi) - Richiede di analizzare a livello dirigenziale ogni singolo individuo per valutare singolarmente i giorni di assenza e introdurre eventuali misure correttive

Punto 6 : Stima della propria abilità al lavoro nei prossimi due anni - Esiste una forte stima delle proprie capacità nell'89%

Punto 7 : Capacità mentali relative a piacere, attenzione e speranza - conferma il basso numero di persone con basso ottimismo (rischio depressione), i dati sono concordanti con quanto eseguito in azienda da altro gruppo di ricerca.

Complessivamente le persone mostrano ottimismo e scarso rischio di depressione

Adesso sorge spontanea la domanda :

A che serve tutto questo ?

Dall'analisi delle tabelle che riportano eventuali azioni da intraprendere si evidenzia che :

Serve all'individuo : dopo l'esecuzione di questo studio e un precedente studio sulla stili di vita e promozione della cultura di stile di vita (eseguito da altri soggetti) si è constatato il desiderio di modificare le proprie abitudini e la conseguente modifica da parte di molti dipendenti.

Serve all'azienda : per valutare correttamente le nuove assunzioni specie invalidi e reinserimento dopo infortuni e malattie; all'interno dell'azienda è presente in produzione un invalido idoneo alla mansione perché il posto di lavoro assegnatoli richiede scarso impegno psichico e fisico. Per altri l'attribuzione di una mansione diversa ha risolto i problemi legati a malattia e età. Dalle varie azioni elencate nelle tabelle deriva un miglior clima aziendale, e una maggiore produttività; come esempio cito il caso di un dipendente di altra azienda ma con le stesse caratteristiche di produzione considerato per anni un lavativo per le assenze e l'umore , dopo una attenta valutazione e il riscontro di origini non legate all'ambiente di lavoro è bastato indirizzarlo verso una corretta gestione del suo problema e di colpo sono calate le assenze e il suo umore nei rapporti con i colleghi e la direzione è completamente cambiato con risvolti positivi sulla produzione aziendale

Serve al medico competente serve a verificare la correttezza dei giudizi di idoneità alla mansione e all'eventuale attuazione di misure correttive e qui vediamo le varie correlazioni. **Su 21 casi con score basso o moderato 17 sono risultati idonei senza limitazioni per varie motivazioni** (malattia non influente sul tipo di lavoro / Malattia Professionale non riconosciuta Inail come legata al lavoro. portatore di esiti di traumi multipli extralavorativi – idoneo dopo modifica del posto di lavoro. invalido civile 65 %– idoneo per malattia non influente sul tipo di lavoro- e altre motivazioni caso per caso.) **e senza necessità di interventi-**

Più interessante è la valutazione dei 4 casi non idonei alla visita e diventati idonei dopo modifiche effettuate :

Caso 1 : Età 32 WAI score moderato Giudizio di idoneità : idoneo dopo cambio di posto di lavoro

Motivazione malattia di origine da iper-reattività individuale in trattamento specifico – probabile ripristino nel precedente posto di lavoro dopo termine della terapia

Caso 2 : Età oltre 55 WAI score moderato Giudizio di idoneità

Idoneo con prescrizioni e limitazioni : non idoneo al lavoro notturno con prescrizione di evitare sforzi improvvisi e intensi

Motivazione : malattia cardiovascolare e endocrina

Caso 3 :Età 37 WAI score moderato Giudizio di idoneità

Idoneo con limitazione : idoneo dopo avere effettuato cambio mansione - non idoneo al lavoro notturno

Motivazione : malattia neurologica

Caso 4 : Età oltre 55 WAI score moderato Giudizio di idoneità idoneo con limitazioni

Motivazione : esiti di infortuni

Viene così dimostrata la validità del WAI e la rivalutazione e concordanza dei giudizi di idoneità in base allo score

In definitiva in linea con altri studi questo lavoro dimostra che l'agire sulla salute e promozione della salute in tutte le varie componenti si traduce in miglior benessere dell'individuo, dell'ambiente lavorativo e extralavorativo con un ritorno di produttività, con la consapevolezza del proprio io e dei rapporti interpersonali, e con un corretto utilizzo delle risorse.

L'estensione delle attività di promozione della salute anche ai dipendenti giovani crea un ritorno aziendale nel tempo, in termini di riduzione delle assenze, maggior soddisfazione sul luogo di lavoro, maggiore produttività immediata e col progredire dell'età.