

Titel



Transkulturelle Adaption und Validierung des *Work Role Functioning Questionnaire*

(WRFQ 2.0) für den deutschsprachigen Raum

Beteiligte

Martina Michaelis^{1,4} Eva Rothermund^{2,3}

Stephanie Burgess¹ Viktoria Töws² Monika A. Rieger¹

1 Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Versorgungsforschung, Universitätsklinikum Tübingen

2 Universitätsklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Ulm

3 Leadership Personality Center Ulm (LPCU), Universität Ulm

4 Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS), Freiburg i.Br.

Projektverantwortliche

Eva Rothermund (www.lpcu.de)

Martina Michaelis (Arbeitsgruppe Tübingen)

Laufzeit

2017-2018 (14 Monate)

Förderung

Vorwiegend Eigenmittel

Ethikvotum

Voten beider Ethikkommissionen der Unikliniken Ulm und Tübingen liegen vor.

Inhalt

Gesundheit und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen werden immer bedeutender. Neben Instrumenten zur Erfassung von arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen sind auch solche erforderlich, mit denen die Funktionsfähigkeit am Arbeitsplatz als Bindeglied zu den Anforderungen in Beziehungen gesetzt werden kann.

Der *Work Role Functioning Questionnaire* Version 2.0 (WRFQ-2.0) eignet sich für diesen Zweck. Die Version 2.0 wurde in den Niederlanden den aktuellen Arbeitsbedingungen angepasst. Das Instrument ist eine Weiterentwicklung des ursprünglich amerikanischen WRFQ, der seinerseits aus dem *Work Limitation Questionnaire* hervorging.

PROJEKT WORQ.FIT – ABSTRACT

Der Fragebogen existiert bereits in mehreren Sprachen, wobei eine Adaption für den deutschsprachigen Raum noch fehlte.

Das Zielkriterium war die Erfahrung mit gesundheitsbezogenen Funktionseinschränkungen bei der Arbeit mit 27 Items und vier Dimensionen entsprechend der niederländischen Version (*Arbeitsplanung & Arbeitsanforderungen, Mentale & soziale Anforderungen, Körperliche Anforderungen* und *Flexibilitätsanforderungen*).

Der Fragebogen kann sowohl in der Forschung als auch in der Praxis eingesetzt werden (z.B. durch Betriebsärztinnen und -ärzte oder Rehabilitationsmedizinerinnen und -mediziner). Er ist bei Interventionen der Sekundär- und Tertiärprävention für Beschäftigte sinnvoll, bei denen es um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit oder um die erfolgreicher Rückkehr in den Arbeitsprozess geht.

Ziel des zweiteiligen Projekts war die Verfügbarmachung des Instruments für den deutschsprachigen Raum durch die Erprobung an einer berufsheterogenen Stichprobe so genannter Blue, Grey und White Collar Worker (Arbeitende in der Produktion, Bau und Handwerksberufen, in Dienstleistungsberufen bzw. an Büroarbeitsplätzen).

Methoden

Projektteil 1: In einem sechsstufigen Prozess der sog. Transkulturellen Adaption wurden in Zusammenarbeit mit den niederländischen Autorinnen Femke Abma und Ute Bültmann, Faculty of Medical Sciences, Health Sciences Labor, University of Groningen folgende Schritte unternommen:

1. eine Übersetzung aus dem Niederländischen, 2. die Rückübersetzung, 3. die Zusammenschau der Prozesse und Beurteilung, 4. ein Pretest, 5. begleitende, strukturierte Interviews zur Überprüfung der Inhaltsvalidität, und 6. ggf. entsprechende Anpassung der Itemformulierungen.

Projektteil 2: Die Validierung des Instruments umfasste zur testtheoretischen Skalenüberprüfung in Anlehnung an die von Abma et al. [2013] verwendeten Methoden die strukturelle, konvergente und diskriminante Validität, Boden- und Deckeneffekte, die interne Konsistenz, die Reproduzierbarkeit und die Reaktionsfähigkeit, wozu z.T. Follow-up- Befragungen erforderlich waren.

Die Befragungsstichprobe wurde bei einem kommerziellen Markt- und Meinungsforschungsinstitut gewonnen (Online Access Panel). Der Stichprobenumfang beträgt n=653 Befragte zum Zeitpunkt T0, n= 66 zu T1 nach und n=95 zu T2. Diese angestrebten Größen wurden zu T0 mit einem Oversampling von 4694 Rekrutierten erreicht.

Ergebnisse: Die Messeigenschaften erwiesen sich mit Ausnahme der Reaktionsfähigkeit und der strukturellen Validität als gut. Die explorative Faktorenanalyse zeigte eine zufriedenstellende Replizierbarkeit bei drei der vier Subskalen (*Mentale & soziale Anforderungen, Körperliche Anforderungen* und *Flexibilitätsanforderungen*, nicht aber *Arbeitsplanung & Arbeitsanforderungen*).

Schlussfolgerungen: Der WRFQ zielt auf die Passung zwischen Anforderungen und Individuum und damit auf die Teilhabefähigkeit. Mit dem der Entwicklung und Validierung einer deutschsprachigen Version kann die Skala in der Praxis z.B. bei Interventionen eingesetzt werden, die sekundärpräventiv auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit zielen, die tertiärpräventiv

PROJEKT WORQ.FIT – ABSTRACT

eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsprozess unterstützen, oder zur Identifikation von Beschäftigten mit sinkender Funktionsfähigkeit. Die eingeschränkte Repräsentativität von Online Access Panels und die schlechte Replizierbarkeit der vierten Subskala bedürfen weiterer Forschung.

Der Fragebogen kann hier [hier](#) heruntergeladen und verwendet werden.

Literatur

Abma FI, van der Klink JJJ, Bültmann U: The work role functioning questionnaire 2.0 (Dutch version): Examination of its reliability, validity and responsiveness in the general working population. *J Occup Rehabil.* 2013; 23: 135-47. doi 10.1007/s10926-012-9379-8.

Michaelis M, Rieger MA, Burgess S, Töws V, Abma FI, Bültmann U, Amick BC, Rothermund E (2022): Evaluation of measurement properties of the German Work Role Functioning Questionnaire. *BMC Public Health* 22, 1750. DOI: 10.1186/s12889-022-13893-4

Michaelis M, Rieger MA, Rothermund E. Der deutsche Work Role Functioning Questionnaire – zur Evaluation seiner Messeigenschaften. *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed* 2022 (57), 787-791. DOI: 10.17147/asu-1-240599

Töws V. Transkulturelle Adaption des Work Role Functioning Questionnaire 2.0 für den deutschsprachigen Raum. Doktorarbeit, Universität Ulm, Medizinische Fakultät, 2020. doi. 10.18725/OPARU-42658