



Undersøgelsesredskaberne

WEIS og WRI



Indhold

- Praksisafprøvning af WEIS og WRI
- WEIS
- WRI



Praksisafprøvning af WEIS og WRI

- Formålet med projektet, at oversætte og validere de to undersøgelsesredskaber: WEIS og WRI, så de er tilgængelige for danske ergoterapeuter.
- Finansieret af Ergoterapeutforeningens praksispulje i samarbejde med Ergoterapeutuddannelsen i Århus.
- Foråret 2011, afprøvning af pilotudgaver 4 forskellige steder.
- Okt. 2011 er de to manualer udgivet på dansk af Etf.



Praksisrelevans

- Rettet mod arbejds- og erhvervsrehabilitering, fastholdelse og tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Søger at indfange forskellige psykosociale og omgivelsesmæssige faktorerens betydning for tta
- Implementering af standardiserede redskaber som bygger på ergoterapi og forskningsevidens
- Forventet effekt: synliggør, kvalitetsudvikler og dokumenterer den ergoterapeutiske indsats



Work Environment Impact Scale - WEIS

- Semistruktureret interview og vurderingsskema
- Udviklet i USA i 1998, fortsat forskning pågår mhp. forbedring
- WEIS afdækker hvordan borgeren oplever arbejdet og hvordan de konkrete omgivelsesfaktorer har indvirkning på personens udførelse, tilfredshed og velvære – positivt og negativt.



Work Environment Impact Scale - WEIS

Det er ikke en generel arbejdspladsvurdering, men hvordan de aktuelle arbejdsomgivelser påvirker borgeren.

- WEIS er rettet mod borgere med fysiske eller psykosociale handicap, som oplever vanskeligheder med at klare jobbet, eller hvis liv er forandret p.g.a. opstået sygdom eller skade.



Fremgangsmåde ved WEIS

- Indhentning af baggrundsinformation om arbejdsstedet, ansvar, kolleger, redskaber og arbejdstid/plan
- Udarbejdelse af interview, tilpasset den aktuelle borger
- Udfyldelse af vurderingsskala efter interviewet
- Sammenfatning af data fra interview



WEIS er opdelt omkring 17 miljømæssige faktorer

- De fysiske omgivelser
- De sociale kontakter og støtter
- De tidsmæssige krav
- De anvendte objekter
- De daglige arbejdsfunktioner



De 17 faktorer er

1. Tidskrav
2. Opgavekrav
3. Arbejdsopgavens tiltrækningskraft
4. Arbejdstider
5. Samspil med kolleger
6. Tilhørsforhold til arbejdsgruppe
7. Samspil med arbejdsleder
8. Normer for arbejdsrollen
9. Indflydelse på arbejdsrolle



De 17 faktorer, fortsat

10. Samspil med andre
11. Belønning
12. Sanssemæssige egenskaber
13. Arkitektur/indretning
14. Atmosfære/stemning
15. Egenskaber ved arbejdsgenstande
16. Fysiske faciliteter
17. Genstandes betydning

4 punkt skalaen



4 = Understøtter stærkt arbejdspræstation, tilfredshed og fysiske/emotionelle/socialt velvære.

3 = Understøtter arbejdspræstation, tilfredshed og fysiske/emotionelle/socialt velvære.

2 = Forstyrrer arbejdspræstation, tilfredshed og fysiske/emotionelle/socialt velvære.

1 = Forstyrrer stærkt arbejdspræstation, tilfredshed og fysiske/emotionelle/socialt velvære.

I/A = (ikke aktuelt) variabelen er ikke relevant/mangler tilstrækkelig information til at foretage en graduering.



Worker Role Interview - WRI

- Semistruktureret interview
- Udviklet i 2005 i samarbejde med Chicago, London og Linköping.
- Vurderer psykosociale og omgivelsesmæssige faktorer som kan have betydning for tta / for deltagelse i arbejde



Worker Role Interview - WRI

- WRI indeholder 3 dele:
- Borgere med **nylig opstået skade**
- Borgere med **længerevarende og kroniske** sygdomsforløb, som har sparsom eller ingen arbejdserfaring
- Et kombineret WRI og OCAIRS til borgere med længerevarende sygdom og handicap som ingen erfaring har med arbejdsmarkedet



Fremgangsmåde WRI

1. Forberedelse af interview
2. Udførelse af interview evt. over flere gange
3. Yderligere oplysninger indhentes mhp. endelig vurdering af arbejdskapacitet og færdigheder, f.eks. AMPS
4. Afsluttende evaluering med udfyldelse af yderligere oplysninger om specifikke arbejdsrelaterede temaer



I WRI stilles der spørgsmål til

Vilje –

- Følelse af handleevne, Værdier og Interesser

Vanedannelse –

- Vaner og Roller

Omgivelserne



Følelse af handleevne -

opfattelse og forventninger til egen effektivitet i arbejdssituationen.

1. Vurderer færdigheder og begrænsninger
2. Forventning til arbejdssucces
3. Tager ansvar



Værdier -

personen har en forestilling om hvad der er rigtigt, forkert og/eller vigtigt i sit arbejde og at være arbejdende.

4. Ansvar overfor arbejde

5. Arbejdsrelaterede mål



Interesser -

den glæde eller nydelse og tilfredshed personen finder i og udenfor arbejdslivet.

6. Nyder arbejde

7. Giver udtryk for interesser



Roller -

Denne proces omfatter internalisering af roller, som er personens forestillinger om sig selv.

- 8. Udtrykker forventninger til arbejde
- 9. Indflydelse af andre roller



Vaner -

er indre forestillinger, som er grundlaget for rutiner og typiske fremgangsmåder som personen anvender ved udførelse af forskellige aktiviteter.

10.Arbejdsvaner

11.Daglige rutiner

12.Tilpasser sig rutiner for at minimere vanskeligheder



Omgivelser -

De objekter, personer og hændelser personen møder og interagerer med i normale hverdagsrutiner.

13. Opfattelse af arbejdsstedet
14. Opfattelse af familie og venner
15. Opfattelse af leder
16. Opfattelse af kolleger



4 punkt skalaen

- 4 = Støtter stærkt tilbagevenden til arbejde eller generelt at finde og beholde et arbejde
- 3 = Støtter tilbagevenden til arbejde eller generelt at finde og beholde et arbejde
- 2 = Forstyrrer tilbagevenden til arbejde eller generelt at finde og beholde et arbejde
- 1 = Forstyrrer stærkt tilbagevenden til arbejde eller generelt at finde og beholde et arbejde
- I/A = (ikke aktuelt) variabelen er ikke relevant eller ikke nok information til at kunne vurdere



Vurdering i forhold til fortid og nutid

Fortid

Støtter

Forstyrrer

Nutid

Støtter

Forstyrrer

SS

F eller S

F eller S

F