

Ausbildung

zum zertifizierten

Disability-Manager (international anerkannt)

Disability-Manager sind Experten für die Installation und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Sie sind im Unternehmen der zentrale Ansprechpartner für die berufliche Reintegration erkrankter Arbeitnehmer.
(§ 84 Abs. 2 SGB IX)



Inhaltsverzeichnis

1.	Summary	3
2.	Disability Management.....	5
2.1.	Gesetzliche Vorschriften.....	5
2.2.	Nutzen von Disability Management.....	6
2.3.	Berufsbild Disability Manager.....	6
3.	Disability Management International.....	9
3.1.	International Labour Organisation ILO	9
3.2.	NIDMAR = National Institute of Disability Management and Research	12
3.3.	Internationaler CDMP-Verein	12
4.	Ausbildung zum Disability Manager	14
4.1.	Die Ausbildung im Überblick	14
4.2.	Die Module im Einzelnen	15
4.3.	Wahlmöglichkeiten der Module.....	25
5.	Prüfungsgremium und Prüfungen	26
6.	Organisatorisches/Kosten.....	27
6.	Zertifikatserhaltung	28
7.	Pressestimmen/Hintergrund	29

1. Summary

Als Partner im Bildungsverbund des HVBG (Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften) bietet die Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH ab Juni 2007 bundesweit an mehreren Standorten die Ausbildung zum zertifizierten Disability Manager (CDMP) an. Ziel der Ausbildung ist es, den zukünftigen CDMP zu befähigen, die zentrale Stelle des Unternehmens für alle organisatorischen Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement kompetent auszufüllen.

Die Ausbildung folgt den Richtlinien der International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen) und endet nach erfolgreichem Ablegen der Prüfung mit einem international anerkannten Zertifikat.

Präventionsvorschrift nach § 84 SGB IX

Hintergrund dieser Ausbildung ist die neue Präventionsvorschrift des § 84 SGB IX wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, Arbeitnehmer, welche innerhalb eines Jahres mehr als 6 Wochen (auch unterbrochen) krank sind, wieder in das Arbeitsumfeld zu integrieren. Disability Management umfasst den gesamten betrieblichen Prozess zur Verhinderung von Krankheit und Unfall, zur Früherkennung von gesundheitlichen Risiken und zur Reintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen. Ziel ist es, durch pro-aktive Maßnahmen die individuelle Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten und zu verbessern.

Ausbildung in 19 Modulen

Die Ausbildung zum Disability Manager ist in 19 Module gegliedert. Im Zeitraum von Juni 2007 bis November 2007 finden insgesamt vier Präsenzphasen zu je 5 Tagen statt. Die inhaltlichen Schwerpunkte umfassen die Gebiete:

- Recht,
- Medizin,
- Psychologie,
- Kommunikation,
- Sozialwissenschaft,
- Versicherungen,
- Evaluation/Dokumentation und
- betriebswirtschaftliche Aspekte.

Bei Bedarf werden auch einzelne Module oder Modulgruppen angeboten.

Die Ausbildung zum Disability Manager steht allen Berufsgruppen offen. Die Zugangsvoraussetzungen zur Prüfung sind individuell direkt mit dem Prüfungsgremium der HVBG abzuklären. Nur dieses Gremium kann nach den international gültigen Vorgaben Prüfungen zum CDMP abnehmen. Durch diese strikte Trennung von Ausbildung und Prüfung werden weltweit Gefälligkeiten und Einflüsse von Bildungsanbietern auf die Prüfung ausgeschlossen. Das Ergebnis der Prüfung wird ebenfalls nach internationalem Standard als „Bestanden“ oder „Nicht bestanden“ ausgewiesen.

Partner der Ausbildung

Für die Qualität von Ausbildung und Prüfung bürgt der HVBG mit seinen Partnern im Bildungsverbund.

Zu diesen Partnern zählen seit Februar 2006 die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (www.faw.de) und den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (www.bfz.de). Beide Partner sind arbeitgebernahe Bildungsträger.

Als gemeinnützige GmbH ist die Fortbildungsakademie der Wirtschaft im Jahr 1986 durch das Institut der Deutschen Wirtschaft ins Leben gerufen worden.

Standen zu Beginn Weiterbildungen für Akademiker im Vordergrund, so erweiterte sich das Spektrum später zunehmend auf die Zielgruppen Rehabilitanden, schwerbehinderte Menschen und von Arbeitslosigkeit Bedrohte: Mit Weiterbildungen, Umschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen sie erneut den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt finden. Im gesamten Bildungsangebot der FAW aber steht stets die Betriebsnähe im Vordergrund. So werden alle Bildungsangebote in den Akademien mit praxisnahen Schulungen in Betrieben selbst gekoppelt.

Mit der Integration der Weiterbildung zum CDMP in das Portfolio der FAW schließt sich der Kreis: Als Absolventen dieser Weiterbildung sind vorrangig Mitarbeiter von Trägern der Solidarsysteme sowie Führungskräfte in Unternehmen als auch selbstständige Dienstleister in der sozialen Sicherung avisiert. Rehakompetenz und Akademikerfortbildung bilden den Schnittpunkt des neuen Angebots.

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH ist seit November 2003 nach der DIN EN ISO 9001:2000 ff zertifiziert.

Ansprechpartnerin für alle Fragen im Zusammenhang mit der Ausbildung zum Disability Manager ist:

Frau Kirsten Schlichtmann
FAW gGmbH – Akademie Hamburg
Weidestraße 126
22083 Hamburg
Tel.: 040-432162 36
Fax: 040-432162 50
e-Mail: kirsten.schlichtmann@faw-hamburg.de

2. Disability Management

2.1. Gesetzliche Vorschriften

Durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde das 9. Buch des Sozialgesetzbuches - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - zum 01.05.2004 geändert.

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch

Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

In der Fassung des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 606)

§ 84

Prävention

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Quelle: www.sozialgesetzbuch.de [Stand: 11. Mai 2006]

Durch die Neufassung insbesondere des Abs. 2 rückt die Prävention in den Vordergrund die somit zu einem wichtigen Instrument der Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung wird.

Das wirklich Neue daran ist, dass die Regelung frühe präventive Handlungsmöglichkeiten für einen erweiterten Personenkreis eröffnet.

Die Zielsetzungen des § 84 SGB IX lassen sich daher wie folgt neu definieren:

- Überwindung und Vermeidungen von Arbeitsunfähigkeit,
- Erhalt und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit,
- Vermeidung chronischer Erkrankungen und Behinderungen,
- Vermeidung „krankheitsbedingter Kündigungen“ und die damit verbundene dauerhafte Sicherung des Arbeitsplatzes.

Zur Vermeidung chronischer Erkrankungen - und den damit verbundenen

Frühverrentungen - sieht der Gesetzgeber nunmehr ein betriebliches Eingliederungsmanagement vor.

2.2. Nutzen von Disability Management

Ausgehend davon, dass die berufliche Leistungsfähigkeit von Beschäftigten der Motor einer gesunden Gesellschaft ist, ist das Ziel von Disability Management, die Arbeitskraft des Einzelnen zu erhalten.

Der Nutzen liegt klar auf der Hand: so werden durch den Rückgang von Erkrankungen und Frühverrentungen die Sozialsysteme entlastet, und die betroffenen Menschen werden unterstützt ihren Lebensstandard zu erhalten.

Aber auch die Unternehmen (denen jetzt die Verantwortung für die Wiedereingliederung obliegt) haben einen erheblichen Nutzen davon. So bleibt über Jahre erworbenes Wissen sowie die Arbeitskraft des Einzelnen im Unternehmen. Was auf den ersten Blick theoretisch anmutet, erweist sich auf den zweiten als eindeutiges Kosten-Nutzen-Modell:

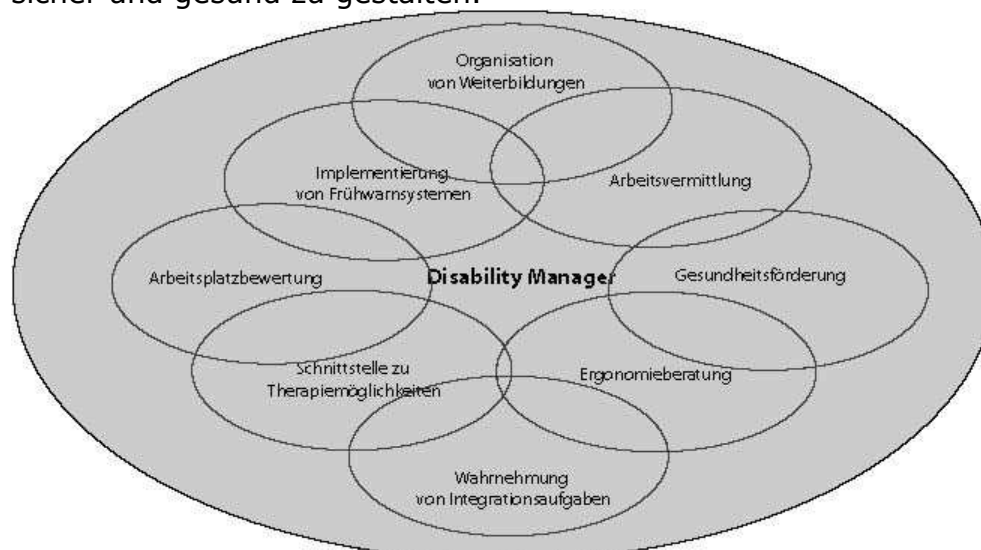
Die Bedeutung von Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeiter (auch evtl. „eingeschränkter“) für Produktion und Wettbewerbsfähigkeit wird auf Grund der demografischen und technologischen Änderungen weiter von Bedeutung sein. Neben die klassischen Erfolgskriterien für das Marketing tritt als Erfolgsfaktor das sozialpolitische Engagement der Unternehmen.

Anmerkung: In Kanada (dem „Entstehungsland“ von Disability Management) werden die Kosten für den Aufbau eines Disability-Management-Systems im Unternehmen über eingesparte Versicherungsprämien refinanziert.

2.3. Berufsbild Disability Manager

Der „Code of Practice on Managing Disability in the Workplace“ (ILO, Genf 2001) zeigt im Titel vor allem den rehabilitativen Ansatz des Tätigkeitsbildes sehr deutlich. Der Code definiert Disability Management als einen Prozess, der darauf abzielt, die Beschäftigung von Behinderten durch koordiniertes Bemühen zu erleichtern, und dabei die individuelle Bedarfssituation, die Arbeitsumwelt, die Unternehmensanforderungen und die rechtlichen Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Das Prinzip des modernen Disability Managements ergänzt nunmehr die bisher vordergründige Rehabilitation um die Prävention: die Entstehung von Behinderungen im Unternehmen sind unbedingt zu vermeiden, Arbeitsplätze sind sicher und gesund zu gestalten.



BERUF DER WOCHE**Disability Manager**

...Der Disability Manager kümmert sich um die berufliche Reintegration von Menschen mit Behinderungen (Disability heißt im Englischen Behinderung). Angeblich werden in Deutschland 50 solcher Manager in diesem, gar 200 im kommenden Jahr gebraucht....

Ein Gesetz für die Behinderten

Mit diesem Gesetz sollen Einstellungshemmnisse für Behinderte beseitigt und deren Beschäftigung gesichert werden. "Vielen Betrieben sind die Förderinstrumente nicht hinreichend bekannt und viele Betriebe wissen nicht, welcher Träger für welche Leistung zuständig ist", sagt Staatssekretär im Bundessozialministerium Franz Thönnies. "Wir gehen davon aus, dass in diesem Jahr 50, im nächsten Jahr 200 und in zehn Jahren etwa 2000 sogenannte Disability Manager gebraucht werden", meint Friedrich Mehrhoff, der im Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) den Stabsbereich Rehabilitationsstrategien und -grundsätze leitet. Denn mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes werden Arbeitgeber verpflichtet, spätestens nach sechs Wochen für kranke Mitarbeiter eine betriebliche Eingliederung zu organisieren.

Unbekannter Beruf

Disability Management ist in Deutschland weitgehend noch unbekannt. "Im wesentlichen geht es darum, Menschen mit Behinderungen gesund und arbeitsfähig zu halten, damit der Arbeitsplatz nicht verloren geht", klärt Mehrhoff auf. Im Juni 2003 ist mit Heinz Breidenbach der erste Disability Manager in Deutschland zertifiziert worden. Breidenbach, der bei Ford arbeitete und nun in Rente ist, legte seine Prüfung in Kanada ab...

Fachbezogene Berufsausbildung

In einem Unternehmen sorgen Disability Manager dafür, dass Mitarbeiter nach einer längeren Krankheit oder einem Unfall möglichst früh wieder an den Arbeitsplatz kommen können. "Dazu gehören Kontaktaufnahme mit Versicherungsträgern, Ärzten und betrieblichen Akteuren wie Vorgesetzten und Betriebsräten", so Christian Hetzel (Sporthochschule Köln). Neben solcher fallbezogener Arbeit müsse sich ein Disability Manager auch beispielsweise um Fördermittel kümmern.

Entsprechend den praktischen Anforderungen sind auch die Ausbildungsinhalte: fachbezogene Berufsausbildung und Berufspraxis, wie die Prüfungsinhalte: Recht, Medizin, Psychologie, Pädagogik, Kommunikation und Sozialwissenschaft...

Von Kanada lernen

Kanada ist Vorreiter in Sachen Disability Management. Dort wurde auch ein Lehrplan für die Ausbildung erstellt, den der HVBG derzeit an deutsche Verhältnisse anpasst.

Dabei ist der Kreis der Teilnehmer an den Ausbildungsprogrammen nicht beschränkt auf Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften. "Wir öffnen den Kreis für all diejenigen, die sich mit der Wiedereingliederung von Behinderten ins Berufsleben beschäftigen", so Mehrhoff...

Sozial denken

Im Wesentlichen geht es in der Ausbildung zum Disability Manager um die Vermittlung eines sozialpartnerorientierten Denkens und Handelns. "Für ein Eingliederungsmanagement zu sorgen heißt, sozial und wirtschaftlich zu denken, den Arbeitgeber zu überzeugen, dass es sich lohnt, einen Menschen an den Arbeitsplatz zurückzubekommen, weil die Arbeitsunfähigkeit gesenkt, die Einsatzfähigkeit gestützt und damit die soziale Kommunikation im Betrieb gewährleistet wird", so Mehrhoff.

Ganz wichtig sei auch ein sehr ausgeprägtes psychologisches und pädagogisches Einfühlungsvermögen des angehenden Disability Managers, das darauf ausgerichtet ist, den Betroffenen selbst zu motivieren, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukommen.

Quelle: www.jobpilot.de [Stand: 3. Mai 2004]

Neun Kernqualifikationen

Neun Kernqualifikationen prägen das Berufsbild eines CDMP (vertiefende Informationen finden Sie im Dokument "Richtlinien und Verfahren zum CDMP", PDF-Datei, 244 kB). Im Einzelnen sollten Sie:

- Disability Management überzeugend etablieren können,
- die Rechtsordnung und die Sozialleistungen kennen,
- in der Lage sein, inner- und außerbetriebliche Akteure in ihren Handlungsfeldern zu vernetzen,
- soziale Kompetenzen ausschöpfen und Ihr Kommunikationstalent nutzen,
- das Case-Management einzelner sozialer Versicherer in einem Gesamthandlungsfeld "return to work" miteinander verflechten,
- die Fähigkeitsprofile von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit unternehmensspezifischen Arbeitsplatzanforderungen kombinieren können, um den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht zu werden,
- Krankheiten richtig einordnen können und darauf abgestimmte Maßnahmen einleiten,
- Erfolge durch Disability Management gegenüber Ihren Ansprechpartnern nachweisen können und
- sich Vertrauen durch ethisches Verhalten erwerben. Denn Ihre persönliche Integrität trägt Ihre Glaubwürdigkeit und damit Ihren Erfolg als CDMP.

3. Disability Management International

3.1. International Labour Organisation ILO

Ziele und Aufgaben der ILO

Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen

Die grundlegende Zielsetzung der ILO ist in ihrer Verfassung fixiert: die Sicherung des Weltfriedens durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen. Auf der einen Seite steht dabei das Anliegen, die Lage der arbeitenden Bevölkerung nachhaltig zu verbessern. Neben diesem sozialetisch-humanitären Ansatz gibt es aber auch eine sehr praktische, auf den internationalen Handel ausgerichtete Komponente: Mit weltweit anerkannten Sozialstandards soll verhindert werden, dass sich einzelne Teilnehmer am internationalen Handel durch Abbau von Arbeitnehmerrechten und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen Vorteile verschaffen. Dies kann nur durch eine internationale Vernetzung des sozialpolitischen Regelwerks erreicht werden.

Die Grundprinzipien und Ziele wurden 1944 in der grundlegenden Erklärung von Philadelphia erneuert und erweitert. Die Erklärung stellt Vereinigungs- und Meinungsfreiheit, Armutsbekämpfung sowie den Dialog zwischen Regierungen und Sozialpartnern als entscheidende Voraussetzungen für nachhaltigen Fortschritt in den Mittelpunkt.

Normensetzung

Ein Schwerpunkt der ILO-Tätigkeit ist von Anfang an die Setzung von Arbeitsnormen. So zieht die erste ILO-Konvention aus dem Jahr 1919 Obergrenzen für die Länge von Arbeitstag und Arbeitswoche in der Industrie. Inzwischen gibt es rund 185 solcher Konventionen, die sich beispielsweise mit dem Mindestalter von Beschäftigten, mit der Versicherung von Arbeitnehmern, mit den Rechten von Seeleuten oder von Migranten oder mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz befassen.

1998 verabschiedete die ILO zur Bekräftigung ihrer Ziele und zur Stärkung der Handlungsmöglichkeiten im Zeitalter der Globalisierung die "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit". Die Erklärung unterstreicht die Bedeutung der weithin anerkannten Kernarbeitsnormen. Die darin aufgeführten Grundprinzipien - Vereinigungsfreiheit, Beseitigung der Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierungsverbot - wurden in den acht Kern-Übereinkommen der ILO festgeschrieben.

Menschenwürdige Beschäftigung

Mit der Decent Work Agenda von 1999 hat die ILO ihr universelles Leitbild weiter präzisiert und auf folgende vier strategische Ziele ausgerichtet:

- Umsetzung und Förderung der Kernarbeitsnormen
- menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen
- Stärkung der sozialen Sicherheit
- Stärkung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern

Die Beschäftigungspolitik rückte mit der Decent Work Agenda ins Zentrum der politischen Arbeit der ILO. Die Schaffung von Arbeitsplätzen soll demnach besondere Beachtung in Politik und Wirtschaft finden.

2001 ging die ILO mit ihrer Global Employment Agenda noch einen Schritt

weiter. Beschäftigungspolitik steht im Mittelpunkt des neuen ILO-Ansatzes, was als Beitrag der ILO zur Millenniums-Deklaration der Vereinten Nationen zu verstehen ist. Die Schaffung von menschenwürdigen Beschäftigungsmöglichkeiten ist demzufolge essenziell für die Armutsreduzierung. Reguläre Beschäftigung ist eine zentrale Voraussetzung, um die Kernarbeitsnormen überhaupt durchsetzen zu können. Nach Vorschlag der ILO soll die Schaffung von Beschäftigung die Leitidee der Wirtschafts- und Sozialpolitik sein. Die ILO schlägt dazu vor, im Rahmen der globalen Beschäftigungsagenda Runde Tische durchzuführen.

Der alle zwei Jahre erscheinende Global Employment Report gibt dazu einen wertvollen Überblick über Entwicklungen im Arbeitssektor. Dafür schlägt der Bericht konkrete Maßnahmen an die Politik und andere Entscheidungsträger für die Verbesserung der Beschäftigungssituation. Langfristig sollen diese Maßnahmen einen wertvollen Beitrag zur Armutsreduzierung liefern.

Weitere Arbeitsbereiche

Ihr vielfältiges Wissen im Arbeitsbereich stellt die ILO über Datenbanken, z. B. ILOLEX oder NATLEX der Öffentlichkeit zur Verfügung. Zahlreiche Konferenzen und Publikationen machen die breit angelegte Forschungstätigkeit der ILO zugänglich.

Weitere Arbeitsbereiche der ILO sind:

- Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit
- Beschäftigung im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen
- beschäftigungsfokussierte Investitionen
- soziale Sicherheit, Sozialversicherung
- Arbeitsschutz
- Arbeitsmigration
- HIV/AIDS am Arbeitsplatz
- Schutz der Beschäftigten im informellen Sektor
- Beratung in Fragen der Arbeitsgesetzgebung

Die ILO und Deutschland

Übereinstimmende Grundorientierungen

In Deutschland hat die Einbeziehung der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) in die Gestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen einen hohen gesellschaftspolitischen Stellenwert und ist im Bewusstsein der Bevölkerung tief verwurzelt. Neben ihrer autonomen Rolle als Tarifvertragsparteien wird dies bei den großen sozialen Sicherungssystemen, die als Selbstverwaltungsinstitutionen organisiert sind, besonders deutlich. Das die ILO kennzeichnende Strukturprinzip der Dreigliedrigkeit, in vielen ihrer Mitgliedstaaten eher fremd und gewöhnungsbedürftig, ist in Deutschland ebenso vertraut wie unumstritten. Daher gibt es zwischen Deutschland und der ILO nur selten größere Meinungsunterschiede im Hinblick auf die Ausrichtung und die Maximen sozial- und gesellschaftspolitischen Handelns.

Die Rolle Deutschlands in der ILO

Das im Ersten Weltkrieg schwer geschlagene Deutschland gehörte nicht zu den Gründungsmitgliedern der ILO im Jahre 1919. Jedoch fasste bereits die erste Internationale Arbeitskonferenz im selben Jahr den Beschluss, Deutschland die Aufnahme in die ILO zu ermöglichen. 1933 trat Deutschland unter der Hitler-Regierung aus der Organisation aus. Wiederum war es die ILO, die Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg im Jahre 1951 als eine der ersten Organisationen den Weg in die Völkergemeinschaft öffnete. Vor allem die Arbeitnehmerseite war

bestrebt, die deutschen Kollegen nicht dauerhaft im Abseits stehen zu lassen. Es waren aber auch die lange sozialstaatliche Tradition und Kompetenz Deutschlands, die dieses Land für die ILO interessant und bedeutsam machten. Von großem Interesse war des weiteren die wirtschaftspolitische Konzeption der sozialen Marktwirtschaft, die Deutschland bei seinem Wiedereintritt einbrachte - handelte es sich doch um einen ordnungspolitischen Entwurf, der persönliche und wirtschaftliche Freiheit mit sozialer Gerechtigkeit in Einklang zu bringen versuchte.

Repräsentanz im Verwaltungsrat

Seit 1954 nimmt die Bundesrepublik Deutschland einen der 10 ständigen Sitze im Verwaltungsrat der ILO ein, die den wirtschaftlich bedeutendsten Staaten vorbehalten sind. Die deutschen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter wurden regelmäßig als Mitglieder ihrer Gruppen in den Verwaltungsrat gewählt, z.T. fungierten sie als deren Sprecher. Damit hat es eine komplette und ununterbrochene Präsenz Deutschlands in der "Exekutive" der Organisation gegeben. Zwei Mal haben deutsche Vertreter den Vorsitz des Verwaltungsrates eingenommen: Dr. Winfried Haase als Regierungsvertreter und Gerd Muhr als Arbeitnehmervertreter.

Die Bedeutung der ILO-Normen für Deutschland

In aller Regel liegen die in Deutschland geltenden Arbeits- und Sozialstandards über den in den Übereinkommen festgeschriebenen ILO- (Mindest)-Standards. Gleichwohl hat Deutschland ein großes Interesse an der Normen setzenden Tätigkeit der ILO. Dies einmal aus einer sozial-ethisch orientierten Grundsatzposition heraus: Es muss das Anliegen der ILO und ihrer Mitgliedstaaten sein, für die arbeitende Bevölkerung in aller Welt ein Mindestmaß an materieller und sozialer Sicherung zu erreichen. Daneben ist es für Deutschland mit seinen starken weltwirtschaftlichen Verflechtungen von erheblicher Bedeutung, dass der Wettbewerb um Märkte und Standorte im Zeichen der Globalisierung nicht in einen destruktiven Prozess des Abbaus von Arbeits- und Sozialstandards ausartet. Dies zu verhindern ist nach dem Willen der internationalen Gemeinschaft Aufgabe der ILO.

Rolle und Aktivitäten der ILO-Vertretung in Deutschland

Obwohl - oder gerade weil die Grundwerte wie auch das konkrete Handeln der ILO in Deutschland kaum auf Skepsis oder Widerspruch stoßen, besitzt die Organisation einen eher mäßigen Bekanntheitsgrad. Es gehört daher zu den Hauptaufgaben der ILO-Vertretung, dazu beizutragen, dass die Organisation für eine interessierte Öffentlichkeit im Allgemeinen und für die sozial- und gesellschaftspolitischen Akteure im Besonderen sichtbar und stärker wahrgenommen wird. Dies geschieht u.a. durch Vorträge, Teilnahme an Diskussionsrunden und so genannten "Denkfabriken" (Think-Tanks), durch ständigen Kontakt zu den ILO-relevanten Ministerien (Wirtschaft und Arbeit als dem für die ILO federführenden Ressort innerhalb der Bundesregierung, wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bildung und Forschung) sowie zu den parlamentarischen Gremien, zu den Konstituenten (BDA, DGB), zu Kirchen, politischen Stiftungen u.a.m.

Darüber hinaus gibt die ILO-Vertretung die ILO-Nachrichten heraus; ein Nachrichtendienst speziell für Deutschland, der neben aktuellen Informationen stets auch ein Thema von grundsätzlicher Bedeutung enthält. Die ILO-Nachrichten erscheinen drei Mal jährlich und können kostenlos über das Büro bezogen werden.

Auf der anderen Seite ist es Aufgabe der Vertretung, die ILO-Zentrale über sozial- und gesellschaftspolitische Entwicklungen, Initiativen und Beschlüsse in Deutschland zu unterrichten, da die Vorgänge in einem so wichtigen Mitgliedstaat

wie Deutschland für die Organisation (ganz allgemein) von Interesse sind und auch bei konkreten Vorhaben, z.B. der Änderung oder Erarbeitung von Normen, in Betracht gezogen werden.

3.2. NIDMAR = National Institute of Disability Management and Research

Das National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR) wurde auf Initiative von Arbeitgebern und Gewerkschaften 1994 gegründet und hat sich die Aufgabe gestellt, die humanen, sozialen und ökonomischen Kosten von Behinderung zu reduzieren. Als eine Bildungs-, Ausbildungs- und Forschungseinrichtung widmet sich das NIDMAR der Erstellung arbeitsplatzorientierter Reintegrationsprogramme für behinderte Arbeitnehmer.

Die sehr übersichtlich gestaltete Website (www.nidmar.ca) bietet Informationen zu folgenden Themen:

- Nachrichten und Veranstaltungen,
- Bildung und Ausbildung (u. a. Fernlehrrangebote),
- Zertifizierung,
- Publikationen und Medien,
- Audit-Services,
- die Literaturdatenbank REHADAT,
- National Awards of Excellence in Disability Management sowie
- ein Porträt des Instituts.

Das NIDMAR begann vor etwa 10 Jahren, ein Bildungsangebot und ein Testverfahren zum Disability Management zu entwickeln. Grundlage ist ein Leitfaden, der das Anforderungsprofil festlegt. Das Curriculum wird mittlerweile an verschiedenen Stellen der Welt eingesetzt, ebenso die Tests (audit) in Unternehmen. Der Leitfaden wird zwischenzeitlich von der ILO empfohlen. Der HVBG hat in Vertretung aller Arbeitgeber und Arbeitnehmer der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland die Rechte zur Nutzung des Curriculums und der Tests erworben. Zudem hat der HVBG unter Einschaltung von Dritten (Testinstitut) den Aufbau einer Stelle zur Prüfung des Bildungsangebots und für freiwillige Tests in Unternehmen übernommen und damit für die traditionelle berufliche Rehabilitation in Deutschland einen wesentlich verbesserten Ansatz geschaffen.

3.3. Internationaler CDMP-Verein

Im März 2006 wurde in Berlin der internationale Dachverband für die nationalen CDMP Vereine in der Welt gegründet worden. Damit ist ein weiterer entscheidender Schritt zur Qualitätssicherung der weltweit gültigen Qualifizierungen von Experten getan.

Der Gründer und Leiter von NIDMAR, Wolfgang Zimmermann und der Vorsitzende des kanadischen Vereins (Canadian Association of Professionals in Disability Management), Abdou Saouab, werden im Vorstand des Internationalen Vereins (IAPDM) die Positionen des Schriftführers (Zimmermann) und des stellvertretenden Vorsitzenden (Saouab) einnehmen. Vorläufiger Vorsitzender des Vorstands ist Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer des HVBG, Schatzmeister ist Horst Günther, Parlamentarischer Staatssekretär a.D. Die erste ordentliche Mitgliederversammlung mit den Vertretern der nationalen CDMP Vereine ist für das IFDM (Internationales Forum für Disability Management) 2006 in Brisbane anberaumt.

Wichtigste Aufgabe des internationalen Dachverbandes wird die Koordination nationaler Interessen und Erfahrungen von CDMP im Disability Management sein: „Uns vereint dieselbe Philosophie“: , gibt Abdou Saouab die Linie vor. Saouab ist

bei der kanadischen Regierung zuständig für „human resources and social development“. Er hat vier Jahre in der „Canadian rights commission“ Standards mitentwickelt und er hat die Aufgabe übernommen, eine international gültige Definition des Begriffs „Disabilities“ zu erarbeiten.

„Disabilities werden in verschiedenen Programmen noch sehr unterschiedlich definiert“, erläutert Saouab. Die Interpretation, dass ein Mensch durch Krankheit bedingt nicht mehr arbeiten könne, greife zu kurz. Denn es komme auf die Art der Erkrankung und die Art der Arbeit an. „Disability is the result of interaction between health condition and environment“ so Saouab. Diese Definition weist den Weg zu einem erweiterten Verständnis von Disability Management, nämlich die Fähigkeiten von Menschen zu fördern, die sie trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung haben und im Arbeitsleben einbringen können. Der stellvertretende Vorsitzende der IAPDM bringt die Philosophie der internationalen Vereinigung auf den Punkt: „Wir wollen eine neue Art des Denkens etablieren und ich glaube, dass von unserem Verband mit seinen nationalen Mitgliedern viele positive Impulse ausgehen werden“.

4. Ausbildung zum Disability Manager

4.1. Die Ausbildung im Überblick

Ausbildungsmodule „Disability Management“	
1.	Einführung in das Disability Management
2.	Einführung in die Koordination beruflicher Wiedereingliederung
3.	Kommunikative Kompetenzen/Kommunikation im Prozess der Hilfeleistungen
4.	Einführung in das Konfliktmanagement/Problemlösung in Gruppen
5.	Behinderung und „Diversity“ am Arbeitsplatz
6.	Körperliche Beeinträchtigungen, Rehabilitationsdienstleistungen und berufliche Wiedereingliederung
7.	Psychische Gesundheit und psychische Krankheit
8.	Analyse der Arbeitstätigkeit
9.	Die Beurteilung der Leistungsfähigkeit
10.	Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen
11.	Unfallprävention und Gesundheitsförderung
12.	Gesetzgebung und Rehabilitationsmanagement
13.	Ethische Standards
14.	Entschädigung und berufliche Wiedereingliederung in der gesetzlichen Unfallversicherung
15.	Versicherungs- und andere Leistungen
16.	Betriebswirtschaftliche Aspekte im Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitern
17.	Führungs- und Organisationsqualität des DM / Veränderungsmanagement
18.	Beurteilungen von Rehabilitationsprogrammen
19.	Marketing und Ausbildung im Bereich Rehabilitationsmanagement

4.2. Die Module im Einzelnen

Modul A: Einführung in das Disability Management

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Begriff und Bedeutung des Disability Managements erläutern,
- Ziele des Disability Managements beschreiben,
- Vorteile des Disability Managements für den Arbeitgeber, den Betroffenen und seine Familie und für die Volkswirtschaft benennen,
- Fördernde und hindernde Faktoren bei der Einführung des Disability Managements in einem Unternehmen aufzeigen,
- Schritte der Implementierung von Disability Management in einem Unternehmen beschreiben (Durchführung der Bedarfsanalyse und Aufstellung des Implementierungsplans,
- aus einzelnen in Unternehmen auftretenden Krankheitsfällen allgemeine Maßnahmen organisatorischer Art für das Disability Management ableiten,
- den Unternehmer für die Einführung von Disability Management überzeugen und Einführungsstrategien entwickeln.

Inhalte:

Modul A ist ein Einführungsmodul zum Disability Management.

Unter Disability Management wird ein aktiver Prozess verstanden, der den Eintritt von gesundheitlichen Einschränkungen im Arbeitsprozess verhindert, bzw. deren Auswirkungen minimiert.

Für den Arbeitgeber sind solche Strategien besonders wichtig, seit der Gesetzgeber betriebliches Eingliederungsmanagement vorschreibt.

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber für Beschäftigte, die länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, in Zusammenarbeit mit der Interessenvertretung, bei Schwerbehinderten außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, einen Eingliederungsplan zu erstellen. Der Eingliederungsplan soll aufzeigen, mit welchen Möglichkeiten die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Wenn erforderlich soll der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen werden. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber diese Verpflichtung einhält. Rehaträger und Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen durch Prämien oder einen Bonus fördern. Die Unfallversicherung kann einen Beitragsrabatt gewähren.

Modul B: Einführung in die Koordination beruflicher Wiedereingliederung

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Schritte eines Wiedereingliederungsprozesses beschreiben,
- Besondere Maßnahmen der Anpassung des Arbeitsplatzes im Rahmen der Wiedereingliederung nennen,
- Eingliederungsoptionen in Einzelfall auswählen,
- Hindernisse, die die Wiedereingliederung erschweren, erkennen,
- unterschiedliche Interessen der Beteiligten am Wiedereingliederungsprozess benennen.

Inhalte:

Während Modul A die organisatorische Seite der Umsetzung des Disability Managements aufzeigt, geht es in Modul B um die berufliche Wiedereingliederung eines konkreten Falls, eines erkrankten oder verunfallten Mitarbeiters.

Der Wiedereingliederungsprozess soll eine erfolgreiche und zügige Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen. Da die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr in Arbeit mit der Dauer der Arbeitsunfähigkeit sinkt, muss die Wiedereingliederung schnell geplant und organisiert werden.

Dabei gibt es zwei Hauptaufgaben: Den Arbeitsplatz anpassen und die Leistungen koordinieren.

Der Arbeitsplatz bzw. das Arbeitsumfeld ist so anzupassen, dass es den physischen, intellektuellen und psychischen Fähigkeiten des zurückkehrenden Mitarbeiters gerecht wird.

Modul C: Kommunikative Kompetenzen

Die Teilnehmer kennen nach Abschluss des Moduls:

- diverse Kommunikationsmodelle,
- methodische Abläufe eines Gesprächs und Interviews,
- die Steuerung eines Gesprächs durch Fragen,
- die Bedeutung aktiven Zuhörens,
- Mittel der nonverbalen Kommunikation,
- Möglichkeiten des Paraphrasieren und Verbalisieren.

Inhalte:

Im Wiedereingliederungsprozess muss der Disability Manager mit einer Vielzahl von Personen Kontakt aufnehmen, so z. B. mit Vorgesetzten, Kollegen, der Personalabteilung, dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt oder der Sicherheitsfachkraft und mit diesen Gespräche oder Interviews führen. Deshalb sollte er über gute kommunikative Fähigkeiten verfügen und diese für eine ziel- und lösungsorientierte Kommunikation effektiv umsetzen.

Im Modul G lernen die Teilnehmer Faktoren kennen, welche die Kommunikation beeinflussen und sollen diese zielgerichtet für ihre Arbeit einsetzen. Dazu gehören ein Kommunikationsmodell, das den Sender einer Nachricht genauso berücksichtigt wie den Empfänger einer Nachricht sowie Bedingungen für eine effektive Gesprächsführung wie beispielsweise das Formulieren günstiger Fragen oder das aktive Zuhören.

Mit guten Fragen und der gezielten Anwendung von Interviewtechniken kann der DM innerhalb kurzer Zeit viele relevante Informationen systematisch zusammentragen und gleichzeitig die Interessenslage seiner Gesprächspartner angemessen berücksichtigen und einschätzen. Deshalb ist eins der zentralen Ziele dieses Moduls die kommunikativen Fähigkeiten durch Übungen zu vertiefen und mindestens ein Interview an Hand eines praxisrelevanten Beispiels durchzuführen.

Modul C: Kommunikation im Prozess der Hilfeleistung

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- professionelle Beratungsfertigkeiten anwenden,
- Informationen sammeln,
- Barrieren erkennen und Probleme lösen,
- ein Drei-Phasen-Modell zur Problemlösung anwenden,
- Denkfehler und Einstellungsmuster erkennen,
- die gewonnenen Kenntnisse zum Nutzen des Klienten einsetzen.

Inhalte:

In diesem Modul wird die Rolle des Disability Managers als die eines Helfers herausgearbeitet. Die Fähigkeiten, die in diesem Modul erlernt werden, sollen es ihm ermöglichen, zu entscheiden, wie viel Hilfe er zur Verfügung stellen kann und wann der Klient wegen ernster, langfristiger psychologischer Folgen der Verletzung, einer körperlichen Erkrankung oder einer psychischen Krankheit (z.B. einer Depression) an einen professionellen Berater verwiesen wird.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkungen besteht die Aufgabe des Disability Managers darin:

- dem Klienten zuzuhören und zu helfen, seine Verhältnisse zu klären,
- Hindernisse zu erkennen, die einer Rückkehr an den Arbeitsplatz im Wege stehen,
- Hilfestellungen zu leisten, diese Hindernisse zu beseitigen oder zu verringern,
- Hilfestellungen zu leisten, bei beruflichen, psychischen oder sozialen Barrieren einen kompetenten Dienstleister zu finden,
- mit Arbeitgebern und Mitarbeitern des Klienten zusammenzuarbeiten.

Modul D: Einführung in das Konfliktmanagement

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- wesentliche Verhaltensgrundregeln im Prozess der Konfliktlösung anwenden,
- Konflikten innewohnende Potenziale nutzbar machen,
- Strategien zur Prävention unproduktiver Konflikte anwenden.

Inhalte:

Aufbauend auf die Module G und H wird in diesem Modul der Disability Manager befähigt, in Konfliktsituationen verantwortungsvoll im Sinne der Beteiligten zu handeln.

Hierzu werden in diesem Modul die verschiedenen Stufen einer Konfliktsituation besprochen und anschließend in Übungen/Rollenspielen angewandt:

- Eingrenzung des Konfliktes,
- Konfliktarten,
- Auswirkung von Konflikten auf psychischer und ökonomischer Ebene,
- Eskalationsstufen von Konflikten,
- Grundsätze der Konfliktlösung,
- Instrumente der Konfliktlösung.

Modul D: Problemlösung in Gruppen

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Techniken der Moderation anwenden,
- gruppendynamische Prozesse steuern,
- mit unterschiedlichen Verhaltensstilen von Gruppenmitgliedern umgehen.

Inhalte:

Den Teilnehmern wird zunächst die Methode der Moderation erläutert. Der Begriff Moderation stammt aus dem Lateinischen und bedeutet Mäßigung, Lenkung oder ein rechtes Maß finden. Die Gruppe soll durch den Moderator befähigt werden, inhaltlich konzentriert, zielgerichtet, effizient, eigenverantwortlich und in einer freundlichen Arbeitsatmosphäre ein Thema, Problem oder eine Aufgabe zu bearbeiten. Der Moderator ist der methoden- und verfahrenskompetente Begleiter für den Arbeitsprozess. Die Gruppe hat Verantwortung für Inhalt und Ergebnis des Arbeitsprozesses.

Die Teilnehmer setzen sich mit den Vor- und Nachteilen von Problemlösungen in Gruppen auseinander. Es werden praktische Anwendungsbereiche der Moderation von Gruppen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Disability Manager diskutiert.

Modul E: Behinderung und „Diversity“ am Arbeitsplatz

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- analysieren, aus welchem kulturellen/sozialen/religiösen Lebensraum der „Klient“ stammt,
- analysieren, welches soziale Umfeld innerhalb und außerhalb des Unternehmens den Klienten stützt (aber ggf. auch ablehnt oder gar diskriminiert),
- die genannten Punkte während des Wiedereingliederungsprozesses berücksichtigen,
- Faktoren, welches sich auf die Wiedereingliederung hemmend auswirken (könnten), identifizieren und ausgleichen.

Inhalte:

Das Modul O beschäftigt sich im weitesten Sinne mit den Arbeitsbereichen von Disability Management und Diversity Management. Es wird deutlich, dass der Prozess der Wiedereingliederung nicht nur vom jeweiligen Krankheitsbild und der vorhandenen Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers bestimmt wird, sondern im weitesten Sinne auch von dessen Kultur- oder Lebensraum.

Aus diesem Grund steht die „Unterschiedlichkeit“ der verschiedenen Kultur- und Lebensräume der Arbeitnehmer in diesem Modul im Vordergrund.

Mittels Gruppenarbeit bearbeiten die Teilnehmer an ausgewählten

Fallbeispielen betriebliche Strategien (Visionen und Unternehmenskultur) zur positiven Nutzung der Vielfalt im Unternehmen. Sie beachten dabei Betriebsvereinbarungen und Antidiskriminierungsgesetze und entwickeln Umsetzungsmöglichkeiten in die eigene betriebliche Praxis.

Modul F: Körperliche Beeinträchtigungen, Rehabilitationsdienstleistungen und berufliche Wiedereingliederung

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- den menschlichen Körper als komplexes System verstehen (Analyse und Beurteilung der am häufigsten auftretenden Erkrankungen und Schädigungen der jeweiligen Körpersysteme,
- die Auswirkungen von körperlichen Beeinträchtigungen auf die psychische, soziale und berufliche Situation der Betroffenen begreifen,
- den Wiedereingliederungsprozess individuell, am biographischen und beruflichen Kontext planen und durchführen.

Inhalte:

Modul C betrachtet jetzt unter medizinischen Gesichtspunkten die Wiedereingliederung erkrankter oder verunfallter Mitarbeiter.

Als Grundlage dient dazu das Grundlagenwissen über den menschlichen Körper sowie Krankheitsbilder und Unfallfolgen. Daran anschließend werden die verschiedenen Rehabilitationsphasen erläutert.

Aus diesem Wissen heraus entwickeln die Teilnehmer anhand eines konkreten Fallbeispiels die möglichen Abläufe einer beruflichen Wiedereingliederung.

Modul G: Psychische Gesundheit und psychische Krankheit

Die Teilnehmer kennen nach Abschluss des Moduls:

- diagnostische und differentialdiagnostische Kriterien für psychische Erkrankungen (soweit diese für die Zielgruppe relevant sind),
- Indikationen und Kontraindikationen für eine psychotherapeutischen oder psychiatrische Behandlung,
- Vor- und Nachteile psychotherapeutischer und medikamentöser Behandlungen,
- psychologische Selbstschutztechniken.

Inhalte:

Während Modul C sich den physischen Erkrankungen widmet, werden Modul D nun vorrangig psychische Erkrankungen sowie deren Behandlungsmöglichkeiten behandelt.

Außerdem werden dem zukünftigen Disability Manager notwendige Selbstschutztechniken vermittelt, die es ihm ermöglichen, sich kognitiv aus der Situation hinaus zu begeben und sich in dieser quasi „von außen“ selbst zu beobachten. In diesem Zusammenhang sprechen die Teilnehmer über die Bedeutung von Selbstschutztechniken zur Stress- und Burn-out-Prävention.

Modul H: Analyse der Arbeitstätigkeit

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Ziele einer Arbeitsanalyse definieren,
- eine Arbeitsanalyse durchführen.

Inhalte:

In Modul E werden die Teilnehmer über Möglichkeiten der Erhebung und Dokumentation der Daten informiert (Befragung, Einbeziehung von betrieblichen und überbetrieblichen Experten, Arbeitsplatzbegehung).

Für die Erhebung und Dokumentation der Daten wird ein Vordruck als Hilfsmittel erarbeitet. Dabei werden die Merkmale einer Arbeitsanalyse besprochen. Im Anschluss daran wird anhand von Fallbeispielen eine Arbeitsanalyse durchgeführt.

Modul I. Die Beurteilung der Leistungsfähigkeit

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Erhebungen der Leistungsfähigkeit durchführen,
- vorhanden Befunde beschaffen und bewerten,
- neue Konzepte zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit anwenden,
- Abgleiche zwischen Arbeitsplatzanforderung und Leistungsfähigkeit durchführen.

Inhalte:

Der Begriff der arbeitsbezogenen Leistungsfähigkeit in seiner Gesamtheit wird erläutert. Hierzu gehören nicht nur die physische, sondern auch die geistige, soziale und seelische Leistungsfähigkeit.

Fallstricke bei der Bewertung und Beschaffung vorhandener Unterlagen werden angesprochen. Befunde von Hausärzten oder Fachärzten beschreiben häufig allgemeine funktionelle Beeinträchtigungen, die aber keine Aussage bezüglich der Aktivitätsebene zulassen und somit für den Arbeitsplatz des Langzeiterkrankten nicht relevant sind. Häufig ist eine Beurteilung der Leistungsfähigkeit nach Langzeiterkrankung anhand der vorhandenen Befunde oder nach einer abgebrochenen Arbeitsplatzzerprobung nicht möglich.

Um eine sichere Aussage zur Leistungsfähigkeit unter einem definierten Anforderungsprofil zu machen, ist eine zusätzliche, auf diese Anforderung ausgerichtete Diagnostik erforderlich. Abhängig von der Fragestellung (Eignungstest für den allgemeinen Arbeitsmarkt, Wiedereingliederungsmaßnahme, Umschulungsmaßnahme) können unterschiedliche Testverfahren zur Anwendung kommen.

Modul J: Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen für Behinderte

Die Teilnehmer kennen nach Abschluss des Moduls:

- grundlegende ergonomische Prinzipien,
- Schritte zur Planung, Auswahl und Einführung von technischen Arbeitshilfen,

- Möglichkeiten zur Betreuung während und nach der Einführung der Arbeits-
hilfe.

Inhalte:

Grundsätzlich sollte jeder Arbeitsplatz nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und ergonomischen Prinzipien eingerichtet werden. Diese Forderung ist bereits im Arbeitsschutzgesetz verankert (§ 2, Abs. 1): „Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.“ Hierdurch geschieht Prävention.

Im Idealfall kann ein wirklich gut ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz von Arbeitnehmern unterschiedlichen Alters und gesundheitlichen Zustands genutzt werden. Zusätzlich sind dann nur wenige spezielle Maßnahmen erforderlich, um den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der Leistungsgeminderten anzupassen. Zu diesen Maßnahmen gehört der Einsatz von technischen Hilfsmitteln dort, wo sie notwendig und arbeitserleichternd sind.

Wenn möglich, sollen keine speziellen „Behindertenarbeitsplätze“ entstehen. Auch gesunde Mitarbeiter sollten an den umgestalteten Arbeitsplätzen arbeiten können. Dadurch wird eine soziale Abgrenzung verhindert.

Jeder leistungsgewandelte Arbeitnehmer hat individuelle Fähigkeiten. Diese sollen nach Möglichkeit berücksichtigt bzw. können sogar gezielt eingesetzt werden.

Modul K: Unfallprävention und Gesundheitsförderung

Dieses Modul soll einen Überblick zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung geben. Darüber hinaus geht es um Beziehungen zwischen den beiden Bereichen und dem Disability Management sowie um Personen und Einrichtungen, die in die betriebliche Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einbezogen sind.

Ziel soll es sein, die europäischen und nationalen gesetzlichen Anforderungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen der Zuständigkeitsbereiche beschreiben zu können.

Nach Absolvierung dieses Moduls sollten die Teilnehmer in der Lage sein, mit einem Sicherheitsgremium oder zuständigem Arbeitsschutzexperten auf den Gebieten der Gefahrenermittlung, der Risikobeurteilung sowie der Ermittlung von Tendenzen zu Unfällen und Krankheiten, zu interagieren.

Modul L: Gesetzgebung und Rehabilitationsmanagement

Die Teilnehmer kennen nach Abschluss des Moduls:

- die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine (Weiter-)Beschäftigung eines behinderten oder erkrankten oder sonst leistungsgeminderten Arbeitnehmers,
- den (arbeits-)rechtlichen Rahmen der Position des Arbeitnehmers,
- die Pflichten des Arbeitgebers,
- die Pflichten des Arbeitnehmers,
- Schwerbehindertenrecht und die Rolle der Arbeitnehmervertretung.

Inhalte:

Inhaltlich vermittelt dieses Modul einen Überblick über den „rechtlichen Rahmen“ der betrieblichen Eingliederung behinderter oder erkrankter Arbeitnehmer. Dabei werden die Rechte ebenso wie die Pflichten der beteiligten Partner ausführlich beleuchtet.

Ausgehend von übergeordneten Rechtsnormen (Erklärung der Menschenrechte, Grundgesetz der BRD, Diskriminierungsverbot der Europäischen Menschenrechtskonvention) sind vor allem die rechtlichen Normen aus dem SGB IX sowie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes Themen dieses Moduls.

Ein zweiter Schwerpunkt dieses Moduls wird dann die Vorgehensweise des Disability Managers bei bestehenden und/oder entstandenen Streitigkeiten (auch unter dem Blickwinkel des Rechtsweges) in Fallbeispielen besprochen.

Modul M: Ethische Standards*Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:*

- kodifizierte Verhaltensnormen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit benennen,
- unabdingbare ethisch-moralische Anforderungen an die Tätigkeit eines Disability Managers formulieren und begründen,
- Grundzüge eines Berufsethos entwickeln.

Inhalte:

Ziel des Moduls X ist es, den Seminarteilnehmern Kriterien ethisch verantwortlichen Handelns näher zu bringen und ihre praktischen Auswirkungen in der Tätigkeit eines Disability Managers zu beleuchten.

Professionelles Handeln als Disability Manager beruht wesentlich auf der gezielten Interaktion mit Menschen, die häufig entgegengesetzte Interessen haben. Es setzt hohes Verantwortungsbewusstsein voraus. Das Modul zeigt daher Grundlagen auf, wie Standards begründet und die professionellen Tätigkeiten an ihnen ausgerichtet werden können.

Modul N: Entschädigung und berufliche Wiedereingliederung in der gesetzlichen Unfallversicherung*Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:*

- Arbeitnehmer über die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung informieren,
- aufgrund ihrer Kenntnisse mit Leistungsträgern bezüglich einzelner Maßnahmen kommunizieren und zusammenarbeiten,
- moderne Kommunikationsmittel nutzen.

Inhalte:

Im Vordergrund des Moduls J steht das System der gesetzlichen

Unfallversicherung in Deutschland. Zu Beginn erhalten die Teilnehmer einen Überblick über die Branchengliederung der Unfallversicherungen sowie die entsprechenden Zuständigkeiten. Ebenso werden das Finanzierungssystem sowie das Prinzip der Ablösung der Unternehmer- und Betriebskollegenhaftung erläutert.

Im Anschluss daran erhalten die zukünftigen Disability Manager einen Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Im Vordergrund stehen hier Entschädigungsleistungen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie ergänzende Leistungen. Das Modul wird durch den Bereich der Rechtsbehelfe abgeschlossen.

Modul O: Versicherungs- und andere Leistungen

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Geldleistungen für Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit,
- Geldleistungen für Arbeitnehmer zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen für Arbeitnehmer,
- Geldleistungen für Arbeitnehmer zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft,
- Leistungen an Arbeitgeber zur beruflichen Wiedereingliederung und
- die für diese Leistungen zuständigen Träger benennen.

Inhalte:

Die Frage der wirtschaftlichen Existenzsicherung von Arbeitnehmern im Fall einer Arbeitsunfähigkeit steht in diesem Modul im Vordergrund. Während jedoch bereits im Modul J die Leistungen für den Arbeitnehmer besprochen wurden, sind jetzt die Leistungen für den Arbeitgeber Gegenstand des Moduls.

So gibt es auch eine umfangreiche Palette von Fördermöglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes, die sich ausschließlich an den Arbeitgeber richten. Es ist deshalb von besonderer Wichtigkeit, dass der Koordinator für berufliche Wiedereingliederung die rechtlichen Rahmenbedingungen für die in Betracht kommenden Leistungen kennt. Soweit dies erforderlich ist, soll er den erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber beraten, bei der Antragstellung unterstützen und bei Behördengängen begleiten. Gegebenenfalls wird er auch bei hierfür erforderlichen Besprechungen und Besichtigungen im Betrieb zur Verfügung stehen. Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass er alle in Frage kommenden Leistungen auch selbst berechnet und feststellt. Dies obliegt letztlich dem für die Leistung zuständigen Träger.

Modul P: Betriebswirtschaftliche Aspekte im Umgang mit leistungsgewandelten Mitarbeitern

Die Teilnehmer kennen nach Abschluss des Moduls:

- Ziele und Nutzenpotential des Wiedereingliederungsmanagements,
- externe Fördermöglichkeiten für Beschäftigung und Weiterqualifizierung von leistungsgewandelten Beschäftigten,
- Methoden der Unternehmenssteuerung und Verknüpfung derselben mit dem Eingliederungsmanagement.

Inhalte:

Als Einstieg in die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung werden Nutzenpotentiale und

betriebliche Ziele des Eingliederungsmanagements erarbeitet.

Anhand eines Fallbeispiels werden dann die wirtschaftlichen Vorteile und die Kosten eines betriebliches Eingliederungsmanagement untersucht.

Hierzu wird zunächst der Unterschied zwischen einer betrieblichen und volkswirtschaftlichen Sichtweise und einer Betrachtung aus Sicht der Renten-, Unfall- und Krankenversicherungsträger herausgearbeitet. Im Anschluss wird das standardmäßige Vorgehen bei der geldmäßigen Bewertung von Veränderungen beim Krankenstand, der Leistungsfähigkeit und der Fluktuationsneigung vorgestellt.

Bei der Vorstellung von Bewertungsansätzen ist besonders herauszuarbeiten, von welchen Bedingungen es abhängt, ob die vorgenommenen Bewertungen einen tatsächlichen wirtschaftlichen Vorteil oder Nachteil beschreiben. Zu diesen Bedingungen gehört u.a. die Auslastung des Unternehmens, der Umfang der vorhandenen Personalpuffer sowie der Einsatz von Leiharbeit und Überstunden.

Modul Q: Führungs- und Organisationsqualität

Die Teilnehmer können nach Abschluss der Module:

- ihren Arbeitsalltag besser strukturieren,
- wichtige und dringliche Aufgaben unterscheiden,
- Zeitfresser identifizieren,
- Projekte planen und durchführen.

Inhalte:

Im Wesentlichen befassen sich beide Module mit den Themen Zeitmanagement und Projektmanagement.

Mit dem Ziel, die zur Verfügung stehende Zeit, optimal zu nutzen, hilft Zeitmanagement, sinnvoll zu planen, die wichtigen von den unwichtigen oder weniger wichtigen Dingen zu trennen und die Verschwendung von Zeit zu vermeiden. Insofern liegen die Schwerpunkte des Moduls bei der Selbst- und Situationsanalyse sowie bei der Identifikation von Störfaktoren, der Entwicklung von Problemlösungsstrategien und der Arbeit mit Planungsinstrumenten.

Darauf aufbauend setzen sich die Teilnehmer mit den Methoden und Werkzeugen des Projektmanagements auseinander. Erfolgreiches Projektmanagement erfordert zur Vorbereitung der Projektbearbeitung eine Zerlegung der meist komplexen Gesamtaufgaben in übersichtliche und planbare Teilaufgaben. Daraus werden die notwendigen Arbeitspakete abgeleitet, welche die Grundlage für alle weiteren Planungsschritte und die Projektsteuerung sind.

Modul R: Beurteilung von Rehabilitationsprogrammen

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Evaluationsverfahren zur Beurteilung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevanter Kriterien im Wiedereingliederungsprozess durchführen,
- Wiedereingliederungsfälle/Rehabilitationsprogramme vergleichen,
- Kosten-Nutzen-Analysen erstellen,
- evtl. Lücken in den Rehabilitationsprogrammen feststellen.

Inhalte:

Im Rahmen des Moduls T erfahren die Teilnehmer zunächst, was im Einzelnen

unter Evaluation zu verstehen ist.

Der Prozess der Evaluierung beinhaltet eine Ablaufplanung, die damit beginnt, die Richtung festzulegen, in die evaluiert werden soll. Außerdem müssen Kriterien entwickelt werden und es muss eine Bestandsaufnahme der existierenden, momentanen Situation gemacht werden. Ferner muss festgelegt werden, was genau geprüft werden soll, z.B. welche Zielresultate wirklich erreicht worden sind. Auch die Evaluierungsmittel müssen festgelegt und in den Prozess einbezogen werden. Bei den Programmzielsetzungen ist generell zu unterscheiden zwischen Resultatsevaluierung und Prozessevaluierung. Bei den Instrumenten der Feststellung ist zwischen quantitativer und qualitativer Evaluierung zu unterscheiden.

Außerdem wird in diesem Modul behandelt, wie die Ergebnisse festgehalten/dokumentiert und angewendet/umgesetzt werden.

Modul S: Marketing und Ausbildung im Bereich Rehabilitationsmanagement

Die Teilnehmer können nach Abschluss des Moduls:

- Akzeptanz für Disability Management bei Entscheidungsträgern schaffen,
- dem Beteiligten bewusst machen, dass eine betriebliches Eingliederungs-Programm besteht,
- Disability Management als unternehmerischen Erfolgsfaktor kommunizieren.

Inhalte:

Der zukünftige Disability Manager wird Strategien benötigen, um die Beteiligten des Eingliederungsprozesses zu überzeugen, dass Initiativen für Behinderungs-Management für sie selbst und für ihre Organisation im Ganzen von Nutzen sein werden. Daher befasst sich dieses Workshop-Modul mit den Instrumenten und Methoden, die dem o.g. Personenkreis zur Verfügung stehen, um die Arbeitsumgebung zu analysieren und zu bestimmen, was im Hinblick auf Marketing/Kommunikation/Aufklärung verlangt wird.

Außerdem geht es darum, einen Kommunikationsplan für jeden Bereich zu entwickeln.

4.3. Wahlmöglichkeiten der Module

Es besteht die Möglichkeit, auch einzelne Module zu belegen.

5. Prüfungsgremium und Prüfungen

Die schriftliche Prüfung besteht aus 300 Multiple-Choice-Fragen, die sich aus den genannten 9 Kernqualifikationen ergeben.

Die Prüfung findet an der Universität zu Köln statt.

Zur Wahrung der Chancengleichheit kann Kandidaten wegen ihrer Behinderung auf Antrag zusätzliche Zeit gewährt werden. Ein besonderer Unterstützungsbedarf aufgrund einer Behinderung oder einer Beeinträchtigung ist beim Antrag auf Zulassung mitzuteilen.

Einzelheiten – auch zum Zulassungsverfahren – sind der Prüfungsordnung zu entnehmen. Siehe dazu: www.disability-manager.de.

Der HVBG hat das Prüfungsverfahren zum Disability Management als Lizenzpaket von NIDMAR erworben. Für die ersten Prüfungen in Deutschland wurden ausschließlich die von NIDMAR entwickelten Prüfungsfragen verwandt. Dieser Fragenpool wird unter Aufsicht des HVBG-Prüfungsgremiums ständig durch auf die deutsche Rechts- und Sozialordnung abgestimmte Fragen erweitert. Die statistische Auswertung des gesamten Prüfungsgeschehens verantwortet das Institut für Rehabilitationsforschung und Management (IRFM) an der Universität zu Köln unter Leitung von Dr. Udo Kullik. Das standardisierte Prüfungsverfahren stellt die internationale Vergleichbarkeit der Prüfungsergebnisse sicher. So ist garantiert, dass CDMP, die in Deutschland ihr Zertifikat erringen, weltweit in den Wettbewerb treten können.

Prüfungsverfahren

Die Prüfung erfolgt nach einem in den angloamerikanischen Ländern weit verbreiteten Standard. In Deutschland ist sie bisher nur bei den Medizinern bekannt. Die international gültigen Basiselemente der Zertifikatsprüfung sind folgende:

- Auf jede Frage gibt es vier Antworten, nur eine Antwort ist richtig.
- Für jede Prüfung wird aus einem Fragenpool heraus ein anderer Fragenmix zusammengestellt.
- Der Schweregrad jeder einzelnen Frage ist durch ein Expertenteam festgelegt worden.
- Der Schwierigkeitsgrad aller Fragen für diese bestimmte Prüfung wird daraus statistisch ermittelt.
- Dies ist der "Angoff-Score", der den prozentualen Schwierigkeitsgrad der Einzelprüfung widerspiegelt.
- Diese Kennzahl ist für jede Prüfung eine andere, liegt aber immer oberhalb von 75 Prozent.
- Erfüllt der Prüfling den Angoff-Score oder überschreitet er ihn, hat er die Prüfung bestanden. Erreicht er den Angoff-Score nicht, hat er nicht bestanden.
- Es gibt keine Noten.

6. Organisatorisches/Kosten

Im Zeitraum Juni 2007 bis November 2007 finden 4 Vollzeitkurse zu je 5 Tagen statt.

<u>Anzahl Module</u>	<u>Kosten/Modul</u>
1 bis 5 Module	255,00 €
6 bis 13 Module	229,00 €
14 bis 19 Module	218,00 €

Kosten für Unterbringung und Verpflegung sind in den Lehrgangsgebühren nicht enthalten.

Orte:

- FAW in Hamburg

6. Zertifikatserhaltung

Jeder Disability Manager ist verpflichtet, zur Erhaltung und Nutzung des Zertifikats jährlich folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Nachweis über die Teilnahme an 20 Stunden Weiterbildung im Disability Management,
- Nachweis über regelmäßige Tätigkeit im Disability Management,
- Zahlung einer jährlichen Verwaltungsgebühr an die HVBG.

Wahlfreiheit für CDMP

Grundsätzlich steht es zertifizierten Disability-Managern frei, Weiterbildungen auszuwählen, die den vom Prüfungsgremium festgelegten Kriterien entsprechen. Dieser Gestaltungsspielraum ist sogar erwünscht und der Regelfall. Das Prüfungsgremium macht keine abschließenden Vorgaben. Das Engagement und die Kreativität, die CDMP bei der Ausübung ihres Berufes benötigen, sind auch bei der "Recherche" nach Veranstaltungen erwünscht. Natürlich müssen diese den qualitativen Anforderungen entsprechen. Hier nehmen die Koordinatoren bei den Berufsgenossenschaften gerne Vorschläge entgegen. Denn die vom Prüfungsgremium anerkannten Veranstaltungen zur Zertifikatserhaltung werden ständig aktualisiert. Die CDMP können sich via Kontaktdaten in der Veranstaltungsliste direkt mit den Bildungsträgern in Verbindung setzen.

Gleichsam kann das Zertifikat in folgenden Fällen entzogen werden:

- Fehlen und Fälschung von Nachweisen,
- Vorspiegelung falscher Tatsachen zur Erlangung des Zertifikats.

Die CDMP sind besonders an die Erklärung über die Einhaltung der Regeln zum ethischen und sozialen Verhalten gebunden.

7. Pressestimmen/Hintergrund

Berufsgenossenschaften und Internationale Arbeitsorganisation (ILO) unterzeichnen Abkommen zur Verbesserung des Arbeits- und Sozialschutzes

Der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen haben heute in Genf eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit auf den Gebieten Arbeits- und Sozialschutz unterzeichnet. ILO-Generaldirektor Juan Somavia und der Hauptgeschäftsführer des HVBG, Joachim Breuer, vereinbarten dabei in Gegenwart der beiden Vorstandsvorsitzenden des HVBG, Klaus Hinne und Herbert Kleinherne, konkrete Maßnahmen und Kooperationsprojekte, die weltweit für sichere und gesündere Arbeitsplätze sorgen sollen.

Derzeit schätzt die ILO die Zahl der weltweiten Arbeitsunfälle auf etwa 270 Millionen pro Jahr - darunter etwa 355.000 tödliche Unfälle- und die Zahl der Berufskrankheitenfälle auf etwa 160 Millionen pro Jahr. „Wir freuen uns sehr über diese Vereinbarung, die weitere Fortschritte beim weltweiten Arbeitsschutz bringen wird. Im Rahmen der Kooperation ist die Expertise des HVBG auf sämtlichen seiner Arbeitsgebiete gefragt, das heißt sowohl im Bereich Prävention, Kompensation und Rehabilitation sowie Soziale Sicherheit insgesamt. Dies zeigt, dass uns unser Prinzip „Alles aus einer Hand“ zu einem attraktiven Partner macht“, so Dr. Joachim Breuer anlässlich der Unterzeichnung.

Konkret wird der Verband die Aktivitäten der ILO auf folgenden Gebieten unterstützen: Stärkung der Prävention weltweit, Ausweitung des Sozialschutzes im Gesundheitsbereich, insbesondere am Arbeitsplatz, Aus- und Weiterbildung von Arbeitsschutzfachkräften sowie Verbesserung der technischen Überwachung auf staatlicher und unternehmerischer Seite. Zusätzlich wurde ein Austauschprogramm für Experten beider Institutionen sowie eine intensive Zusammenarbeit in konkreten Projekten vereinbart. Der HVBG wird sich beispielsweise an dem gemeinsamen Projekt von ILO, GTZ und Volkswagen „Global Compact and Safety and Health“ beteiligen, das die technische Hilfe bei der Überwachung des Arbeitsschutzes zum Ziel hat.

Ebenso wird der Verband bei der Einführung eines nationalen sozialen Gesundheitssystems in der Republik Suriname Unterstützung leisten. Dazu wurde inzwischen auch ein bilaterales Abkommen zwischen HVBG und Suriname geschlossen. Ein wichtiger Bereich, in dem sofort gemeinsame Maßnahmen ergriffen werden, ist die Baubranche. Gezielt bereiten HVBG und ILO gemeinsame Projekte zur Unfallprävention in den Staaten Mittel- und Osteuropas vor, wo jährlich etwa 16 Millionen Beschäftigte einen Arbeitsunfall erleiden. Im Hinblick auf Gefährdungen durch Chemikalien sollen durch eine Kooperation auf dem Gebiet der „Chemical Safety Cards“ mehr Transparenz und eine bessere Informationslage erzielt werden. Die Datenbanken von ILO (GHS) und HVBG (GESTIS) zu Chemikalien werden hierzu harmonisiert und aktualisiert. Ein besonders intensiver Austausch wird zu Erfahrungen mit dem Gefahrstoff Asbest erfolgen, der noch heute in zahlreichen Ländern der Welt tödliche Berufskrankheiten verursacht. Auf dem Gebiet der Rehabilitation wird es bei der Zusammenarbeit insbesondere um die Wiedereingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben gehen („Disability Management“). Das Abkommen tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Quelle: www.presseportal.de [27.02.2004]

Pressekontakt: Dr. Dagmar Schittly Pressesprecherin Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) Berliner Büro Albrechtstr. 10 b D - 10117 Berlin Tel.: +49 (0)30 288763-62 Fax: +49 (0)30 288763-70 E-Mail: Dagmar.Schittly@hvbgb.de

**FORD als Vorreiter im Disability Management
Heinz Breidenbach als erster Disability-Manager in Europa zertifiziert**

Als erster Disability Manager in Europa erhielt heute Heinz Breidenbach, der diese Position bei der Ford-Werke AG bekleidet, die Zertifizierungsurkunde des "International Disability Management Standards Council" (IDMSC). Breidenbach musste zur Erlangung dieser Qualifikation eine Prüfung ablegen, bei der er seine Kompetenz in rund 300 Fragen zur komplexen Thematik der in Europa noch jungen Form der Wiedereingliederung leistungsgewandelter Arbeitnehmer nachweisen musste.

Mit dem im Jahr 2002 begonnenen Aufbau eines heute sechs Personen umfassenden Disability-Teams hat die Ford-Werke AG einen neuen Ansatz geschaffen, um die Fähigkeiten von Mitarbeitern, die an ihrem bisherigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr eingesetzt werden können, sinnvoll weiter zu nutzen. Dieses Konzept ist das erste seiner Art in der gesamten europäischen Industrie. Im Vordergrund stehen bei diesem Prozess nicht wie bisher oft die Behinderungen, sondern das Potenzial dieser Mitarbeiter.

Das Disability-Team setzt sich aus interdisziplinären Fachleuten aus der Produktion, Medizinern des Ford-Gesundheitsdienstes, der Schwerbehinderten-Vertretung sowie Mitgliedern des Betriebsrates und der Personalabteilung zusammen und kooperiert mit externen Spezialisten. Es hat für seine Arbeit neue, unter anderem computergestützte, Methoden eingesetzt. Gleichzeitig steht auch eine individuelle Betreuung der Mitarbeiter im Vordergrund. So konnten für rund 400 Betroffene neue Einsatzmöglichkeiten gefunden werden, in denen sie ihre speziellen Fähigkeiten optimal einsetzen können.

Heinz Breidenbach: "Im Gegensatz zu herkömmlichen Ansätzen stehen bei unserem Konzept die positiven Aspekte im Vordergrund. Wir richten unser Augenmerk auf das, was die Betroffenen können und nicht auf das, was sie nicht mehr können. Das führt nicht nur zu einer größeren Selbstachtung und besseren Motivation der Betroffenen, sondern in der Folge auch zu wirtschaftlichen Vorteilen für das Unternehmen, dient also beiden Seiten."

Quelle: www.presseportal.de [Stand: 13.06.2003 - 14:00 Uhr]

Originaltext: Ford Werke AG

Jüngster Kooperationsvertrag im Bildungsverbund: Neue Partner richten ihr Augenmerk auf Unternehmen

Die Unterschriften sind gesetzt: Am 21. Februar 2006 war formelle Übergabe des zuvor unterzeichneten Vertrages zwischen der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (www.faw.de) und den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (www.bfz.de) einerseits und dem HVBG andererseits. "Mit unseren neuen Partnern", so Dr. Friedrich Mehrhoff, Geschäftsführer des Prüfungsgremiums für zertifizierte Disability-Manager im deutschsprachigen Europa, "runden wir unser sozialpolitisches Spektrum im Bildungsverbund ab".

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW gGmbH) und die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz gGmbH) sind beide Arbeitgebernahe Bildungsträger. Heute halten die bfz 90 Prozent der Gesellschafteranteile der FAW.

Als gemeinnützige GmbH ist die Fortbildungsakademie der Wirtschaft 1986 durch das Institut der Deutschen Wirtschaft ins Leben gerufen worden. Standen zu Beginn Weiterbildungen für Akademiker im Vordergrund, so erweiterte sich das Spektrum später zunehmend auf die Zielgruppen Rehabilitanden, schwerbehinderte Menschen und von Arbeitslosigkeit Bedrohte: Mit Weiterbildungen, Umschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen sie erneut den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt finden. Im gesamten Bildungsangebot der FAW aber steht stets die Betriebsnähe im Vordergrund. So werden alle Bildungsangebote in den Akademien mit praxisnahen Schulungen im Betrieb selbst gekoppelt.

Mit der Integration der Weiterbildung zum CDMP in das Portfolio der FAW schließt sich der Kreis: Als Absolventen dieser Weiterbildung sind vorrangig Mitarbeiter von Trägern der Solidarsysteme sowie Führungskräfte in Unternehmen als auch selbstständige Dienstleister in der sozialen Sicherung avisiert. Rehakompetenz und Akademikerfortbildung bilden den Schnittpunkt des neuen Angebots.

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz gGmbH) werden mit dem Bildungsangebot zum Disability Management ihr Angebotsprofil im Privat- und Firmenkundengeschäft noch erweitern und optimieren. Als Einrichtung der Bayerischen Arbeitgeberverbände sind die bfz in die Unternehmensgruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft eingebettet. Die Weiterbildung zum zertifizierten Disability-Manager für Mitarbeiter von Unternehmen ist die konsequente Antwort auf die Entwicklungen in der Sozialgesetzgebung und die hiermit verbundenen erweiterten Aufgaben von Arbeitgebern in der betrieblichen Prävention. Beide neuen Partner im Bildungsverbund sind mit dem Qualitätssiegel DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

Quelle: Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften; 10.03.2006