



Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung



Anleitung zur Prüfungsvorbereitung

Diese Anleitung ist die deutsche Fassung für die Vorbereitung zur Prüfung zum zertifizierten Disability-Manager „CDMP“.

Stand August 2008

Diese Anleitung basiert auf dem „examination guide“, den NIDMAR (Kanada) erstellt und verbreitet hat (www.nidmar.ca). Für Deutschland hat die DGUV über das zuständige Prüfungsgremium eine deutsche Version verabschiedet, die sich an der international verbreiteten kanadischen Fassung anlehnt, aber die deutsche Rechts- und Sozialordnung berücksichtigt.

Das Prüfungsgremium zur Zertifizierung „CDMP“ wird bei Bedarf weitere Anpassungen vornehmen.

Die Zertifizierung zum Disability Manager setzt voraus:

- Erfahrungen in der Praxis
- Aus- und Weiterbildung
- erfolgreiche Prüfung.

Diese Anleitung gibt einen Überblick über die Inhalte und den Ablauf der Prüfung zum Disability Manager. Sie wird zur Verfügung gestellt, um die Schwerpunkte der beruflichen Standards aufzuzeigen und den Lernprozess zu unterstützen.

Die Prüfung zum CDMP erfordert folgende wesentliche Kompetenzen

- 1 Theoretische und praktische Basiskenntnisse
- 2 Rechtsordnung und Sozialleistungen kennen
- 3 Zusammenwirken der betrieblichen Sozialpartner fördern
- 4 Kommunikations- und Problemlösungsstrategien anwenden
- 5 Methoden im Case- Management nutzen
- 6 Beteiligte in der Sozialen Sicherung einbinden und die Eingliederung koordinieren
- 7 Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention kennen
- 8 Evaluation und Qualitätssicherung
- 9 Ethisches und soziales Verhalten

Eine genaue Feingliederung der Prüfungsinhalte sind in den CDMP-Richtlinien beschrieben (Richtlinien zum CDMP).

Aufbau der Prüfung

Die Prüfung besteht aus 300 Multiple-Choice-Fragen.
Sie gliedert sich etwa zur Hälfte in unabhängige und fallbezogene Fragen.

| | | |
|--------------------------|----------------------------|---------|
| Prüfungslänge und Format | 300 Multiple-Choice-Fragen | |
| Struktur der Fragen | Unabhängige Fragen | 45-55 % |
| | Fallbezogene Fragen | 45-55 % |

Die nachfolgende Tabelle gibt wieder, in welcher prozentualen Mischung die Prüfungsfragen gestellt werden können.

| | | |
|---------------------|--|----------|
| Kognitiver Bereich | Wissen / Verständnis | 10-20% |
| | Anwendung | 40-50% |
| | Kritisches Denken | 35-45% |
| Kompetenz-Kategorie | Theoretische und praktische Basiskenntnisse | 10-20% |
| | Rechtsordnung und Sozialleistungen | 10-20% |
| | Zusammenwirken der betrieblichen Sozialpartner | 1-10% |
| | Kommunikations- und Problemlösungsstrategien | 10-20% |
| | Methoden im Case-Management | 10- 20% |
| | Koordination der Beteiligten und Eingliederung | 5- 15% |
| | Zusammenhänge von Gesundheit, Behinderung und Prävention | 1- 10% |
| | Evaluation und Qualitätssicherung | 10 – 20% |
| | Ethische und Soziales Verhalten | 1- 10% |

Allgemeine Hinweise:

- In allen neun Kompetenzfeldern können Wissensfragen, Fragen über die Anwendung und zum kritischen Denken gestellt werden.
- Das Geschlecht, das Alter und die Herkunft werden in den Fragen und Fällen nur angegeben, wenn es zum Verständnis notwendig ist
- Es sind Fragen dabei, die Aufmerksamkeit, Sensibilität und Respekt gegenüber verschiedenen Religionen, kulturellen Werten, Weltanschauungen und Bräuchen erfassen.
- Einige Fragen beschäftigen sich mit Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber diesen Unterschieden in Betrieben und Organisationen und der Fähigkeit, sich darauf einzustellen.
- Es ist bekannt, dass Disability-Manager in sehr unterschiedlichen Umgebungen und wechselnden Rahmenbedingungen arbeiten. In der Prüfung wird darauf nur eingegangen, wenn es für die Beantwortung der Fragen von Bedeutung ist.

Umgang mit den Prüfungsfragen

Es wird dringend empfohlen, jede Multiple-Choice-Frage sehr sorgfältig zu lesen und schließlich die Antwort zu wählen, von der Sie denken, dass sie die richtige der vier dargestellten Alternativen ist. Es ist immer nur eine Antwort richtig! Wenn Sie sich nicht für eine Antwort entscheiden können, bearbeiten Sie zunächst die folgenden Fragen und kommen später noch einmal zu dieser Frage zurück, wenn Sie Zeit haben.

Für falsche Antworten gibt es keine Abzüge. Es ist am besten, am Anfang zu beginnen und sich durch die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge durchzuarbeiten. Die Teilnehmer erhalten eine Zusammenstellung der Fragen (Testbuch) und einen separaten computerlesbaren Auswertungsbogen, auf dem die Antworten zu markieren sind. Die richtige Antwort sollten Sie direkt auf dem Auswertungsbogen markieren. Wenn Sie die Antworten zunächst in der Zusammenstellung der Fragen markieren und erst später in den Auswertungsbogen übertragen, erhöhen Sie die Wahrscheinlichkeit eines Übertragungsfehlers.

Schlussbemerkung

Nehmen Sie sich Zeit und Ruhe bei der Beantwortung der Fragen, und schöpfen Sie die vorgegebene Dauer der Prüfungszeit voll aus. Bisher haben alle Teilnehmer vorzeitig abgegeben, also „keine Panik“.

Beispielfragen zur Prüfungsvorbereitung / Fallunabhängige Fragen

Frage 1

Kognitiver Bereich: Anwendung Literaturhinweise: A 9
Wesentliche Kompetenz: B. 1.1 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Was ist das Schlüsselprinzip des Disability Managements?

1. Der Schutz personenbezogener Daten
2. Alle Vorschriften zum Arbeitsschutz beachten
3. Die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
4. Die Eingliederung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen

Frage 2

Kognitiver Bereich: Kritisches Denken Literaturhinweise: A 13
Wesentliche Kompetenz: B 8.2 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Der Inhaber einer kleinen Schlosserei will seiner gesetzlichen Pflicht zur Eingliederung von erkrankten bzw. verletzten Beschäftigten nachkommen.
Deshalb beauftragt er externe Disability Manager, Angebote für ein betriebliches Eingliederungsmanagement abzugeben.

Was ist für das Angebot wesentlich?

1. Eine detaillierte Leistungsbeschreibung in Verbindung mit dem zu erwartenden Kostenaufwand
2. Ein möglichst preisgünstiges Pauschalangebot
3. Eine Abrechnung auf Erfolgsbasis
4. Eine Garantie für den Eingliederungserfolg

Frage 3

Kognitiver Bereich: Anwendung Literaturhinweise: A 10
Wesentliche Kompetenz: B 5.9 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Paul R. ist Beschäftigter im Lager eines Lebensmittelgroßhandels. und aufgrund einer Schulterverletzung seit zwei Monaten arbeitsunfähig. Er erhält weiterhin physiotherapeutische Anwendungen. Für die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz gelten folgende Einschränkungen: Keine Überkopftätigkeiten und kein schweres Heben und Tragen. Seine Tätigkeit ist das Auffüllen von Lagerregalen per Hand.
Was sollte der Disability Manager zunächst veranlassen?

1. Physiotherapeutische Betreuung und Hebehilfen während der Eingliederung sicherstellen
2. Den Beschäftigten in der Anwendung sicherer Hebe-Techniken schulen lassen
3. Mit dem Eingliederungsteam einen Eingliederungsplan erarbeiten
4. Die Verlängerung der Krankengeldzahlung beantragen, bis die Einschränkungen behoben sind

Beispielfragen zur Prüfungsvorbereitung:
Fallbezogene Fragen

Fall 1

Frau R., mit einem GdB von 80, arbeitet seit mehreren Jahren in einem metallverarbeitenden Betrieb. Seit einigen Tagen ist sie ungewöhnlich unkonzentriert und angespannt. Ihre Arbeitsleistungen sinken spontan ab.

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 1
Wesentliche Kompetenz: B 7.8 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Frage 1:

Der Disability Manager des Betriebes sucht das Gespräch mit ihr. Sie berichtet ihm, dass ihr Lebensgefährte seit Wochen Drogen nimmt. Was kann der Disability Manager ihr raten?

1. Sich wieder auf ihre Arbeit konzentrieren
2. Sich von ihrem Lebensgefährten trennen
3. Eine Selbsthilfegruppe für Angehörige von Suchtkranken aufsuchen
4. Anbieten, mit ihrem Lebensgefährten zu sprechen

Frage 2

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 1
Wesentliche Kompetenz: B 9.6 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Frau R. ist längere Zeit arbeitsunfähig krank. Der Disability Manager wird vom Vorgesetzten gebeten, sich um Frau R. zu kümmern. In einem vertraulichen Gespräch teilt sie ihm mit, dass sie selbst starke Beruhigungsmittel nimmt. Was sollte der Disability Manager zuerst veranlassen?

1. Arbeitnehmervertretung und Gleichstellungsbeauftragte informieren
2. Vorgesetzten über Teile des Gespräches informieren
3. Suchtbeauftragten mit ihrer Zustimmung einbinden
4. Arbeitskollegen informieren und um Mithilfe bitten

Frage 3

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 10
Wesentliche Kompetenz: B 5.2 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Frau R. hat ihr gesundheitliches Problem in den Griff bekommen und möchte die Tätigkeit wiederaufnehmen. Sie weiß aber, dass sie noch nicht voll einsatzfähig ist. Sie wendet sich an den Disability Manager und bittet ihn um Unterstützung. Was muss der Disability Manager veranlassen.

1. Das betriebliche Eingliederungsteam einschalten
2. Das Integrationsamt um finanzielle Unterstützung bitten
3. Die Berufsgenossenschaft informieren
4. Mit dem Vorgesetzten über eine innerbetrieblichen Umsetzung sprechen

Frage 4:

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 3
Wesentliche Kompetenz: B 6.17 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Frau R. wird innerbetrieblich befristet umgesetzt. Der neue Arbeitsplatz ist nicht ausreichend ihrer Behinderung entsprechend ausgestattet. Deshalb müssen die Kollegen Tätigkeiten von Frau R. mit verrichten. Nach zwei Wochen kommt es zu Spannungen im Arbeitsteam. Der Disability Manager wird von den Kollegen gebeten, das Problem zu lösen. Was sollte er zuerst veranlassen?

1. Der Disability Manager schlägt vor, Frau R. erneut innerbetrieblich umzusetzen
2. Der Disability Manager schlägt Frau R. vor, sich zunächst weiter krank schreiben zu lassen
3. Der Disability Manager bittet das Integrationsamt um finanzielle Unterstützung
4. Der Disability Manager veranlasst ein Gespräch des neuen Arbeitsteams

Fall 2:

Herbert H. ist Kfz-Mechaniker in einem Autohaus. Er hat bei einem privaten Motorradunfall das linke Bein verloren. Die Heilbehandlung neigt sich dem Ende zu. Die prothetische Versorgung ist abgeschlossen. Es wurde ein GdB von 80. festgestellt.

Frage 1:

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 8
Wesentliche Kompetenz: B 5.6 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Herbert H. meldet sich im Betrieb beim Chef und möchte wieder arbeiten. Der Betriebsinhaber wendet sich an eine externe Disability Managerin. Es hat in seinem Betrieb bisher noch keinen vergleichbaren Fall gegeben. Er kennt die Verpflichtung zur Eingliederung. Was sollte die Disability Managerin als Erstes tun?

1. Eine Weiterbildungsmaßnahme bei einem Sozialversicherungsträger empfehlen
2. Sich über die betrieblichen Strukturen informieren
3. Kontakt mit dem behandelnden Arzt aufnehmen
4. Bei den gemeinsamen Service-Stellen einen Antrag auf Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes stellen

Frage 2

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 7
Wesentliche Kompetenz: B 1.2 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Die Disability Managerin stellt im Betrieb erhebliche Vorbehalte gegen ihre Tätigkeit fest. Was sollte sie veranlassen, um die Mitarbeiter von der Notwendigkeit der Eingliederung zu überzeugen?

1. Vorteile und Ziele des Eingliederungsmanagements auf einer Betriebsversammlung präsentieren
2. Den Betriebsinhaber bitten, die Mitarbeiter zu ermahnen
3. Fragebogen an die Mitarbeiter verteilen
4. Mit der zuständigen Gewerkschaft Kontakt aufnehmen, damit diese die Mitarbeiter belehrt

Frage 3:

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: A 9
Wesentliche Kompetenz: B 2.1 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Herbert H. ist im Betrieb erfolgreich eingegliedert worden. Seit seinem Unfall hat sich Herbert H. verändert und reagiert auf seine Umwelt zunehmend aggressiver. Während eines Streites bedroht er seinen Kollegen mit einem Hammer. Der Betriebsinhaber hat den Vorfall miterlebt und fragt die Disability Managerin, was er tun kann. Was soll sie ihm empfehlen?

1. Die außerordentliche Kündigung auszusprechen
2. Herbert H. zu zwingen, einen Psychotherapeuten aufzusuchen und von dessen Beurteilung weitere Konsequenzen abhängig machen
3. Ein persönliches Gespräch mit Herbert H. führen, in dem er u.a. die arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzeigt
4. Den anderen Mitarbeitern des Betriebes raten, Herbert H. soweit wie möglich aus dem Weg zu gehen

Frage 4

Kognitiver Bereich: Wissen / Verständnis Literaturhinweise: B 5
Wesentliche Kompetenz: B 2.1 (siehe Richtlinien zum CDMP)

Herbert H. wurde psychotherapeutisch behandelt. Trotzdem ist es im Betrieb wiederholt zu Handgreiflichkeiten gekommen. Trotz Abmahnung ist Herbert H. weiter aggressiv. Als er einen Kollegen schwer verletzt, sieht der Betriebsinhaber keine andere Möglichkeit als außerordentlich zu kündigen. Der Betriebsinhaber wendet sich unverzüglich an die Disability Managerin mit der Frage, was er bei dieser außerordentlichen Kündigung beachten muss?
Worauf muss die Disability Managerin hinweisen?

1. Dass nur eine fristgerechte Kündigung ausgesprochen werden kann
2. Auf die vorherige Einschaltung der Krankenkasse
3. Dass ein Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung beim Integrationsamt gestellt werden muss
4. Dass ein Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt werden muss

Richtige Antworten

Zu Frage 1: Richtig ist Antwort 4

Begründung

Antwort 1: Hier ist die Gesetzgebung zum Schutz der Privatsphäre (Datenschutz) genannt

Antwort 2: Hier handelt es sich um die Arbeitsschutzgesetzgebung

Antwort 3: Hier handelt es sich um die Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen (SGB IX Teil 2)

Antwort 4: Dies ist das Schlüsselprinzip des Disability Managements

Zu Frage 2: Richtig ist Antwort 1

Begründung

Antwort 1: Der Auftraggeber benötigt detaillierte Informationen zum Leistungsangebot, um zwischen den einzelnen Dienstleistern vergleichen zu können

Antwort 2: Ein Pauschalangebot lässt keinen inhaltlichen Vergleich der Dienstleistung zu

Antwort 3: Zu hohes Risiko für den Dienstleistungsanbieter

Antwort 4: Eine Eingliederungsgarantie kann es nicht geben

Zu Frage 3: Richtig ist Antwort 3

Begründung

Antwort 1: Berücksichtigt die Einschränkungen des Beschäftigten und die benötigte Behandlung und Unterstützung als möglichen weiteren Schritt im Rahmen der Eingliederung.

Antwort 2: Dies würde gegenwärtig den Beschäftigten dem Risiko einer erneuten Verletzung aussetzen.

Antwort 3: Der Eingliederungsplan ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Eingliederung .

Antwort 4: Die Beantragung weiterer Geldleistungen ist nicht vorrangige Aufgabe des Disability Managers

Fallbezogene Aufgaben

Fall 1

Zu Frage 1:

Richtig ist Antwort 3

Begründung:

Antwort 1: löst das Problem nicht

Antwort 2: zu starke Einmischung in die Privatsphäre

Antwort 3: kann am ehesten mittel- und langfristig zu einer Lösung des Problems führen

Antwort 4: ist nicht Aufgabe des Disability Manager

Zu Frage 2:

Richtig ist Antwort 3

Antwort 1: die Vertraulichkeit geht verloren

Antwort 2: in diesem frühen Stadium nicht angebracht, weiterhin fehlt bisher das Einverständnis der Beschäftigten

Antwort 3: die eigene Zustimmung ist die Voraussetzung für den Erfolg

Antwort 4: schwerer Verstoß gegen das Gebot der Vertraulichkeit

Zu Frage 3:

Richtig ist Antwort 1

Antwort 1: der Sachverstand der Personen (Eingliederungsteam) über die betrieblichen Strukturen führt am besten zur Lösung des Problems

Antwort 2: das Integrationsamt ist für diesen Sachverhalt nicht zuständig

Antwort 3: kein richtiger Ansprechpartner; die rechtliche Zuständigkeit ist nicht gegeben

Antwort 4: zuerst sollte das Eingliederungsteam tätig werden, ggf. ist danach eine solche Maßnahme notwendig

Zu Frage 4:

Richtig ist Antwort 4

Antwort 1: trägt bei einer befristeten Umsetzung nicht dazu bei, die Eingliederung von Frau R. nachhaltig zu fördern und kann auch an einem anderen Arbeitsplatz zu ähnlichen Problemen führen

Antwort 2: löst das Problem nicht

Antwort 3: ist erst angebracht, wenn es sich um eine unbefristete Umsetzung an den neuen Arbeitsplatz handelt

Antwort 4: ist zunächst die am besten geeignete Maßnahme, die Eingliederung von Frau R. zu fördern (Information, Motivation, Solidarität)

Fall 2

Zu 1:

Richtig ist Antwort 2

Antwort 1: Ob eine Weiterbildungsmaßnahme erforderlich ist, sollte erst geprüft werden, wenn eine betriebliche Eingliederung gescheitert ist

Antwort 2: Für die weiteren Schritte muss sich die Disability Managerin zuerst ein Bild über die betriebliche Situation gemacht haben

Antwort 3: Ohne Zustimmung des Betroffenen dürfen ärztliche Auskünfte nicht eingeholt werden

Antwort 4: Noch nicht angezeigt; für die Entscheidung über die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes sind Kenntnisse über die betrieblichen Abläufe erforderlich.

Zu 2

Richtig ist Antwort 1

Antwort 1. Während der Betriebsversammlung kann die Disability Managerin gezielte Informationen geben und auf Fragen reagieren

Antwort 2: Kein geeignetes Mittel, die Mitarbeiter zu motivieren

Antwort 3: Eine Fragebogenaktion ist zu aufwendig und trägt nicht zur Motivation bei

Antwort 4: Ist kein aktives Handeln der Disability Managerin

Zu 3

Richtig ist Antwort 3

Antwort 1: die außerordentliche Kündigung ist noch nicht das richtige Mittel der Wahl

Antwort 2: Herbert H. kann nicht gezwungen werden, irgendwelche ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen

Antwort 3: das persönliche Gespräch ist zunächst die beste Maßnahme

Antwort 4: keine geeignete Maßnahme, um das Problem zu lösen

Zu 4

Richtig ist Antwort 3

Antwort 1: Es ist rechtlich falsch

Antwort 2: Die Krankenkasse hat mit der Kündigung nichts zu tun

Antwort 3: Im SGB IX ist die Mitwirkung des Integrationsamtes bei der Kündigung von schwerbehinderten Menschen geregelt

Antwort 4: Die Agentur für Arbeit muss nicht zustimmen

Schlussbemerkung:

Die Anleitung ist geschrieben worden, um einen Überblick über die verschiedenen Kompetenzbereiche zu geben und Informationen bereitzustellen, damit Sie sich besser auf die Prüfung vorbereiten können.

Sie ersetzt keine Aus- oder Weiterbildung zum Disability Manager.

Bevor Sie sich zur Prüfung anmelden, wird die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme erforderlich (siehe Prüfungsordnung)

Weitere Hinweise finden Sie in den Richtlinien zum CDMP und in der Prüfungsordnung, die beide über www.disability-manager.de einsehbar oder über folgende Adresse zu bestellen sind: DGUV, Alte Heerstr. 111, 53757 St. Augustin.