



Anleitung zur Prüfungsvorbereitung

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

(in der Fassung vom 23.02.2012)

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 Fallbezogene Fragen	45-55 % 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“.

Fallbezogene Fragen

Der 55-jährige Peter K. arbeitet als Maschinenbediener in einem Kunststoff verarbeitenden Unternehmen. Er leidet seit längerer Zeit an Atemwegsbeschwerden und es kommt vermehrt zu Leistungseinschränkungen. Der behandelnde Arzt vermutet einen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit.

Frage 1

Peter K. möchte seine Tätigkeit fortführen und wendet sich an die Disability Managerin, die gleichzeitig auch Betriebsärztin des Unternehmens ist. Was sollte die Disability Managerin zuerst veranlassen?

1. Unmittelbar mit dem behandelnden Arzt Kontakt aufnehmen.
2. Mit einer Schweigepflichtentbindung den behandelnden Arzt kontaktieren.
3. Sofort eine Arbeitsplatzumbesetzung veranlassen.
4. Sofort ein Fähigkeitsprofil erstellen.

Frage 2

Es bestätigt sich der Verdacht des ursächlichen Zusammenhangs der Beschwerden durch den Kontakt mit einem Arbeitsstoff. Was sollte die Disability Managerin zunächst veranlassen?

1. Eine Berufskrankheit anzeigen.
2. Eine Sensibilisierung empfehlen.
3. Einen Antrag auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit empfehlen.
4. Einen Antrag auf Anerkennung einer Behinderung empfehlen.

Frage 3

Ziel ist es, Peter K. im Unternehmen weiter zu beschäftigen. Was sollte die Disability Managerin veranlassen?

1. Möglichkeiten der Altersteilzeit anbieten.
2. Innerbetriebliche Umsetzung prüfen.
3. Eine medizinische Rehabilitation durchführen.
4. Stufenweise Wiedereingliederung anbieten.

Frage 4

Der Arbeitgeber möchte Peter K. weiter beschäftigen. Von welchem Leistungsträger ist Unterstützung zu erwarten?

1. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
2. Versorgungsamt.
3. Gesetzliche Krankenversicherung.
4. Gesetzliche Unfallversicherung.

Fall 2

Die 40-jährige Shakira F. mit Migrationshintergrund arbeitet seit fünf Jahren in einer Reinigungsfirma. Sie leidet dauerhaft an diffusen Schmerzzuständen, ist häufig depressiv und daher länger arbeitsunfähig.

Frage 1

Nachdem Shakira F. erneut arbeitsunfähig erkrankt ist, wendet sich der Arbeitgeber an den Disability Manager. Was soll der Disability Manager mit Zustimmung von Shakira F. zunächst veranlassen?

1. Eine Vertrauensperson z.B. aus ihrem Kulturkreis einbinden.
2. Eine weitere ärztliche Meinung einholen.
3. Arbeitskollegen zur Arbeitsunfähigkeit befragen.
4. Standards zum Umgang mit Migration recherchieren.

Frage 2

Auf Drängen ihres Ehemanns verweigert Shakira F. die Beteiligung von Dritten. Daraufhin zweifelt der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit an und wendet sich erneut an den Disability Manager. Was soll der Disability Manager empfehlen?

1. Das Arbeitsgericht anzurufen.
2. Mit dem Betriebsarzt Kontakt aufzunehmen.
3. Die Kündigung auszusprechen.
4. Das Beschäftigungsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen aufzulösen.

Frage 3

Bei Shakira F. kommt es zu einer akuten Verschlimmerung ihres depressiven Zustandes mit massiver Selbstmordabsicht. Im Gespräch mit dem Disability Manager beginnt Shakira F. zu weinen und wiederholt ihre Selbstmordgedanken. Was sollte der Disability Manager umgehend veranlassen?

1. Einen Psychotherapeuten empfehlen und einen Termin vereinbaren.
2. Beruhigend auf Shakira F. einwirken und sie anschließend nachhause schicken.
3. Den Notfall erkennen und sofort ärztliche Hilfe herbeiholen.
4. Nichts Weiteres; hier endet die Kompetenz des Disability Managers.

Frage 4

Nach einer längeren medizinischen Behandlung soll sie die Tätigkeit wieder aufnehmen. Shakira F. äußert gegenüber dem Disability Manager, dass sie Bedenken habe, die volle Arbeitszeit sofort ableisten zu können.

Was sollte der Disability Manager ihr raten?

1. Den behandelnden Arzt aufzusuchen, um sich weiter arbeitsunfähig schreiben zu lassen.
2. Den behandelnden Arzt aufzusuchen, um sich bei bestehender Arbeitsunfähigkeit einen Eingliederungsplan erstellen zu lassen.
3. Den behandelnden Arzt aufzusuchen, um sich bei bestehender Arbeitsfähigkeit einen Eingliederungsplan erstellen zu lassen.
4. Den behandelnden Arzt aufzusuchen, um sich ohne Einschränkung arbeitsfähig schreiben zu lassen.

Fall 3

Die 45-jährige Franziska H. arbeitet in einem Großraumbüro einer Bank. Wegen einer operativ behandelten Augenerkrankung war sie mehrere Wochen krank. Die Wiedereingliederung steht an. Die Disability Managerin ist eingebunden.

Frage 1

Während der stufenweisen Wiedereingliederung ergeben sich Probleme bei der Arbeit am Bildschirm. Franziska H. wendet sich an die Disability Managerin. Wen sollte die Disability Managerin hinzuziehen?

1. Einen Beleuchtungsexperten und eine Präventionsfachkraft.
2. Einen Bildschirmexperten und einen Facharzt.
3. Einen Arbeitsmediziner und den technischen Beratungsdienst.
4. Den arbeitsmedizinischen Dienst und die technische Aufsicht.

Frage 2

Im Eingliederungsteam werden die Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung vorgestellt. Welches ist die wahrscheinlichste Option für eine optimale Gestaltung des Arbeitsplatzes?

1. Flimmerfreier Bildschirm und kontrastreiche Umgebung
2. Blendarme Umgebung und kontrastreicher Bildschirm
3. Emissionsarmer und großer Bildschirm
4. Farbstarke Bildschirmumrandung und einfarbiger Bildschirmhintergrund

Frage 3

Im weiteren Verlauf der Wiedereingliederung klagt Franziska H. über Konzentrationsprobleme. An welche weiteren Ursachen neben den Sehschwierigkeiten sollte die Disability Managerin denken?

1. Beginnende Alzheimer-Erkrankung.
2. Hintergrundgeräusche im Großraumbüro.
3. Motivationsverlust durch lange Arbeitsunfähigkeit.
4. Private Probleme.

Frage 4

Der Arbeitsplatz von Franziska H. erhält eine blendfreie Deckenbeleuchtung. Was sollte die Disability Managerin im Rahmen ihres Präventionsauftrages veranlassen?

1. Die Beleuchtungsstärke im gesamten Großraumbüro zu reduzieren
2. Die Leuchtdichte im gesamten Großraumbüro zu variieren.
3. Die Pausen für das gesamte Team zu verlängern.
4. Die Beleuchtung im gesamten Großraumbüro überprüfen zu lassen.

Fallunabhängige Fragen

Frage 1

Der Disability Manager soll einen Vortrag auf einer Betriebsversammlung über das betriebliche Gesundheitsmanagement halten und plant sein Konzept. Welche drei Säulen des betrieblichen Gesundheitsmanagements muss er in seinen Vortrag einbauen?

1. Gefährdungsbeurteilung, betriebliche Gesundheitsförderung, Personalcontrolling
2. Zertifizierung, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement
4. Auditierung, Unfallverhütung, betriebliche Gesundheitsförderung

Frage 2

Welche Kernaussagen treffen für das betriebliche Eingliederungsmanagement zu?

1. Nachhaltig eingeführtes Eingliederungsmanagement bringt personal- und betriebswirtschaftliche Vorteile.
2. Das Eingliederungsmanagement erhöht die Produktionsfähigkeit und fördert die Zufriedenheit.
3. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz integriert und verringert die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.
4. Für ein nicht eingeführtes Eingliederungsmanagement muss der Arbeitgeber einen Malus an die Krankenkassen entrichten und eine Abgabe an das Integrationsamt zahlen.

Frage 3

Wie kann die Leistungsfähigkeit erkrankter oder behinderter Mitarbeiter erhalten und gefördert werden?

1. Durch Erhöhung der Produktivitätskennziffern.
2. Durch Vermeidung von Allergenen.
3. Durch Bonuszahlungen.
4. Durch professionelle Integrationsarbeit.

Frage 4

Welches Kriterium ist ungeeignet, den Erfolg eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu messen?

1. Die Akzeptanz der Belegschaft zu den Vorgehensweisen im betrieblichen Eingliederungsmanagement.
2. Die Zufriedenheit der Zielgruppe mit den Vorgehensweisen im betrieblichen Eingliederungsmanagement.
3. Die zielgruppenkonforme Reduktion der Krankheitstage.
4. Die Quote der schwerbehinderten Menschen im Betrieb.

Frage 5

Welche betrieblichen Probleme können durch den demografischen Wandel entstehen?

1. Alternde Belegschaft und Verringerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit
2. Alternde Belegschaft und durchschnittlich längere Ausfallzeiten
3. Alternde Belegschaft und Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters
4. Alternde Belegschaft und sprunghaft steigender Urlaubsanspruch

Frage 6

Ein Integrationsteam kommt zu dem Schluss, dass für einen erkrankten Beschäftigten ein Leistungsprofil ermittelt werden sollte. Was ist eine Methode der Leistungsprofilerstellung?

1. EOM
2. ERGOS
3. ERGOM
4. ELF

Frage 7

Welcher Dienstleister bietet im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements für erkrankte Beschäftigte eine Leistungsprofilerstellung an?

1. Fitnessstudio.
2. Berufsinformationszentrum.
3. Bundesleistungszentrum.
4. Berufsförderungswerk.

Frage 8

Marga R. ist wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Auf Grund ihrer Erkrankung kann sie ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben.

Sie steht bereits im Kontakt mit ihrem Disability Manager. Von dem Integrationsteam wird ihr empfohlen, sich auf eine bereits extern ausgeschriebene Stelle zu bewerben, für die sie fachlich und körperlich geeignet sei. Es liegt allerdings auch eine externe Bewerbung einer schwerbehinderten Person vor, da die Arbeitsstelle mit dem Hinweis, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt werden ausgeschrieben wurde. Marga R. ist nicht schwerbehindert.

Wie ist die Rechtslage in einem solchen Bewerbungsverfahren?

1. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen bei entsprechender Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben.
2. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist immer den internen Bewerbungen der Vorzug zu geben.

3. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen immer der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben.
4. Sind freie Stellen für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet und liegen externe und interne Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so ist ihnen auch bei eingeschränkter Eignung der Vorzug vor nicht schwerbehinderten BewerberInnen zu geben

Frage 9

In einem Erstgespräch zwischen einer Disability Managerin und einem Beschäftigten stellt sich heraus, dass die Häufigkeit seiner Arbeitsunfähigkeit nicht vorrangig auf eine bestehende Wirbelsäulenerkrankung, sondern zunehmend auf Probleme wegen privater Belastungen zurückzuführen ist.

Welche Strategie sollte die Disability Managerin zunächst verfolgen?

1. Für private Probleme sollte die Disability Managerin keine Strategie anbieten.
2. Gemeinsam überlegen, wie die private Situation auch gegebenenfalls mit Unterstützung des Arbeitgebers entspannt werden kann.
3. Eine Arbeitsassistenz für den häuslichen Bereich bei der Familienfürsorgestelle beantragen.
4. Empfehlen, eine stationäre psychosomatische Behandlung zu beantragen, um die private Belastung besser kompensieren zu können.

Fall 10

Welche der folgenden Aussagen treffen für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX nicht zu?

1. Die Ablehnung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements hat keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.
2. Das betriebliche Eingliederungsmanagement anzunehmen ist freiwillig.
3. Bei weniger als 42 Krankheitstagen besteht kein Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement.
4. Für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements spielt die Diagnose keine Rolle.