

Henry G. Harder, Liz R. Scott

Umfassendes Disability Management



mit Beiträgen von Esther Wermuth,
Tosca Wendt, Peter Baumeister

i n t e r a c t

Hochschule Luzern

Soziale Arbeit

Umfassendes Disability Management

Henry G. Harder, Liz R. Scott (Hrsg.)

This edition of **Comprehensive Disability Management** by **Henry G. Harder, EdD, MA, BEd** and **Liz R. Scott, PhD, MEng, MBA, MSc, BSc, COHN-C, CRSP, RN** is published by arrangement with Elsevier Limited.

Diese Ausgabe des Werks **Comprehensive Disability Management** von **Henry G. Harder, EdD, MA, BEd** and **Liz R. Scott, PhD, MEng, MBA, MSc, BSc, COHN-C, CRSP, RN** wird in Vereinbarung mit Elsevier Limited publiziert.

ISBN des Originalwerks: 0 443 10113 2

© 2005, Elsevier Limited. All rights reserved.

Die Übersetzung dieser Publikation wurde ermöglicht durch Beiträge von



Helsana

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© für die deutschsprachige Ausgabe 2009 interact Luzern

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

www.hslu/interact

Übersetzung: Bettina Honegger, Neuchâtel

Fachlektorat: Esther Wermuth und Alex Willener

Korrekturen: Andreas Vonmoos Textkorrektur Terminus, Luzern

Gestaltung: Cyan GmbH, Luzern

Druck: UD Druck

Papier: Cyclus Offset weiss matt (hergestellt aus 100% entfärbtem Altpapier)

ISBN 978-3-906413-56-3

Henry G. Harder ist Ausserordentlicher Professor und Lehrstuhlinhaber für Disability Management und Psychologieprogramme an der University of Northern British Columbia, Kanada.

Liz R. Scott ist Inhaberin der Firma Organizational Solutions, Burlington, Ontario und Teilzeitdozentin an der Ryerson University Toronto und der McGill University, Montreal, Kanada.

Inhaltsverzeichnis

8	Vorwort zur deutschen Fassung
11	Einleitung
15 1	Disability Management Geschichte und Entwicklung
29 2	Komponenten des Disability Management
45 3	Ein Begriffsmodell für Disability Management
65 4	Disability Management im Unternehmen
87 5	Disability Management und Prävention
103 6	Programmentwicklung
117 7	Frühe Intervention
131 8	Anspruchserhebung
137 9	Anspruchs- und Case Management

Return to Work	10	153
Rehabilitation	11	169
Die Pflicht Arbeitsanpassungen vorzunehmen	12	183
Programmevaluation	13	189
Kommunikation	14	207
Ethik im Disability Management	15	225
Disability Management in Deutschland Die Verankerung im deutschen Rechtssystem von Prof. Dr. Peter Baumeister	16	239
Disability Management in Österreich von Horst Geyer, Herbert Korvas und Tosca Wendt	17	249
Disability Management in der Schweiz Stand und Entwicklung von Esther Wermuth	18	261

Vorwort zur deutschen Fassung

Das vorliegende Werk ist dank der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit dreier Bildungseinrichtungen auf dem Gebiet des Disability Management zustande gekommen. Die SRH Hochschule Heidelberg, Fakultät Sozial- und Verhaltenswissenschaften, die FH Campus Wien, Kompetenzzentrum Soziale Arbeit und die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut WDF und Interact Verlag, haben das kanadische Standardwerk zum Disability Management übersetzen lassen und mit eigenen Beiträgen zur Situation in den deutschsprachigen Ländern ergänzt.

Mit einer rein «technischen» Übersetzung, die sich hundertprozentig an das Original gehalten hätte, wäre der deutschsprachigen Leserschaft nicht gedient gewesen. In enger Zusammenarbeit mit dem Verlag und Henry Harder wurden sprachliche Details bereinigt, Kürzungen vorgenommen, wo die Detailliertheit kanadischer Rahmenbedingungen den Blick auf den methodischen Kern verstellte oder Ergänzungen gemacht, wo aus europäischer Sicht etwas fehlte. Dennoch ist und bleibt es mit dem Hintergrund und den vielen Beispielen ein nordamerikanisches Werk, das nicht eins zu eins auf die Praxis in den deutschsprachigen Ländern übertragen werden kann. Der/die Leser/in wird sich seine eigenen Gedanken machen müssen, wie die einzelnen Aspekte der Methodik oder die Fallbeispiele auf den jeweiligen Kontext bezogen werden können. In diesem Sinne handelt es sich um ein im besten Sinne inspirierendes Werk, dessen methodischer Kern über die Landesgrenzen hinweg Bestand hat, das aber für die jeweilige Praxis weiterentwickelt und angepasst werden muss.

Im Einzelnen sind zur vorliegenden deutschen Fassung folgende Anmerkungen von Belang:

- In Kapitel 8 und 12 wurden jene Abschnitte weggelassen, die sich ausführlich mit dem kanadischen Recht befassen und wenig Übertragung auf die Verhältnisse in den deutschsprachigen Ländern zulassen. Hinweise zu den jeweiligen rechtlichen Voraussetzungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz finden sich in unterschiedlicher Ausführlichkeit in den länderspezifischen Beiträgen.
- Ganz weggelassen wurde Kapitel 16 des Originals, wo unter dem Titel «Future Trends in Disability Management» Autoren aus Australien und der Schweiz Angaben zum Disability Management in ihren jeweiligen Ländern und Autoren aus Kanada arbeitsfeldspezifische Ausführungen machen.

- In Fällen, in denen Anglizismen hierzulande bereits verwendet werden oder die Übersetzung von festen Begriffen zu Holprigkeiten geführt hätte, haben wir uns dazu entschieden, Anglizismen zu verwenden. Dies gilt insbesondere für «Return to Work» und «Graduate Return to Work» (schrittweise Rückkehr an die Arbeit).
- Die englischsprachigen Bezeichnungen für die Fachperson des Disability Managements «Disability management practitioner» und «DM practitioner» wurden übersetzt mit «Disability Manager/in» und «DM-Fachperson».
- Soweit möglich und praktikabel wurde versucht, eine geschlechtsneutrale Schreibweise zu verwenden, was zwar zulasten der sprachlichen Eleganz ging, dafür aber der Geschlechtergerechtigkeit entgegenkommt.

Wir danken der Autorin und dem Autor Liz R. Scott und Henry Harder für die gute Zusammenarbeit und die Möglichkeit, den Originaltext für das deutschsprachige Publikum zu verändern. Dank gilt auch Peter Baumeister und der SRH Hochschule Heidelberg sowie Tosca Wendt und der FH Campus Wien für die Mitarbeit und ihre Beiträge in diesem Werk.

Luzern, im Juli 2009

Esther Wermuth

Alex Willener

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Einleitung

Disability Management (DM) ist eine junge, neu aufkommende Disziplin, deren Bedeutung von allen Industrieländern anerkannt worden ist. Arbeitgebende und Fachleute aus verschiedensten Berufen haben sich das Disability Management begeistert angeeignet. So wird das DM nun von Ergotherapeuten, Bewegungstherapeutinnen, Krankenpflegern, Versicherungsspezialistinnen, Psychologen, Expertinnen für Wiedereingliederung und Personen mit keiner bestimmten Ausbildung ausgeübt. DM-Fachpersonen haben einen bedeutenden Einfluss auf die finanziellen Kosten und menschlichen Einbussen von Arbeitsunfähigkeit. Die meisten Grossunternehmen benötigen ein DM-Programm und sind somit zu dessen Umsetzung auf Personen mit den notwendigen Qualifikationen, Kompetenzen und Kenntnissen angewiesen. Einer der entscheidenden Punkte, die Aufmerksamkeit verdienen, sind die finanziellen Kosten von Arbeitsunfähigkeit. Aber auch die menschlichen Einbussen sind ziemlich dramatisch, weshalb alles daran gesetzt werden sollte, die Auswirkungen von Arbeitsunfähigkeit auf Einzelpersonen zu verringern. Angesichts der Wichtigkeit dieser Aufgabe, ist es verblüffend, dass bis jetzt noch nicht mehr Hilfsmittel und Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Dies beginnt sich jedoch zu ändern.

Es ist erkannt worden, dass eine spezifische Ausbildung in Disability Management benötigt wird, sofern die neu aufkommende Disziplin weiter wächst und sich zu einem vollständig anerkannten Beruf entwickelt. Infolge dessen werden nun in Europa, Kanada, den USA und Australien auf verschiedenen Ausbildungsstufen Lehrgänge für das Disability Management angeboten. Das explosionsartige Entstehen von Ausbildungsmöglichkeiten und das Aufkommen von Disability Management als Berufswahl liessen erkennen, dass ein Mangel an entsprechenden Lehrmitteln zu Unterrichtszwecken besteht. Dieses Buch möchte diese Lücke schliessen und Studierenden, Forschenden und DM-Fachpersonen ein wertvolles Hilfsmittel sein.

Zuerst soll ein Überblick über die Geschichte des Disability Management gegeben werden. Dann wird ein theoretisches Begriffsmodell für diesen sich schnell entwickelnden Beruf vorgestellt. Es werden praktische Beispiele gegeben, wie ein DM-Programm effizient umgesetzt und durchgeführt werden kann. Danach wird das ganze Spektrum des Disability Management abgedeckt, was eine Rollendefinition und Diskussionen um die wichtigsten Komponenten des DM wie Kommunikation, Anspruchserhebung, Anspruchsmanagement, *Return to Work*, Rehabilitation, Datenanalyse, Unternehmenskultur, Qualitätssicherung und vollständige Programmevaluation beinhaltet. Das Buch ist umfassend und deckt das gesamte Spektrum von Arbeitsunfähigkeit ab angefangen bei der Prävention bis hin zur Rückkehr an die Arbeit, da ein erfolgreiches DM unserer Meinung nach ein umfassendes Disability Management ist.

Zielpublikum

Dieses Buch wurde für Disability-Management-Lehrgänge auf Hochschulstufe sowie als Hilfsmittel für DM-Fachpersonen geschrieben. Es wird ausserdem von Interesse sein für Versicherungen und DM-Berater/innen.

Überblick

In Kapitel 1 wird dem/der Leser/in Unterstützung darin geboten, die Entwicklung des DM zu verstehen. Es umfasst einen Überblick darüber, wie Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung in der Vergangenheit behandelt worden sind, wobei auch die Einstellung der Gesellschaft, durch die ein solcher Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zustande gekommen ist, berücksichtigt wird. Des Weiteren wird der Fortschritt im Bereich des Disability Management beleuchtet.

In Kapitel 2 werden die entscheidenden Komponenten des DM umrissen. Es werden die für ein erfolgreiches DM notwendigen Elemente diskutiert, angefangen bei der Prävention bis hin zur Rückkehr an die Arbeit, wobei der Bedarf an Datenanalysen und Programmevaluation betont wird.

In Kapitel 3 wird ein theoretisches Begriffsmodell vorgestellt. Das Arbeitsumfeld und das Leben der Einzelpersonen in der heutigen Gesellschaft sind extrem kompliziert. Das Modell erkennt diese Tatsache an und legt grossen Wert darauf, dass DM-Fachpersonen mit einem solchen vielschichtigen Umfeld vertraut sind und effizient darin arbeiten können. Es wird betont, wie wichtig es ist, sich mit der ganzen Person auseinanderzusetzen einschliesslich deren persönlichen Beziehungsnetzes.

In Kapitel 4 wird aufgezeigt, wie das Disability Management innerhalb einer Organisation funktioniert. Um die Funktion des DM in einen angemessenen Kontext zu stellen, geben wir einen Überblick über die grundlegenden Tätigkeiten eines Unternehmens, wobei wir auch darauf Bezug nehmen, wie ein Unternehmen Pläne aufstellt, Ziele setzt und diese evaluiert.

In Kapitel 5 wird die Bedeutung von Prävention, Gesundheit und Sicherheit betont. Dabei werden wichtige Bestandteile von Gesundheit, Sicherheit und Gesundheitsförderung genauso wie die Bedeutung einer Unternehmenskultur, die diese Komponenten miteinbezieht und unterstützt, diskutiert. Zudem wird erörtert, wie wichtig es ist, dass Prävention und Disability Management in enger Verbindung zueinander stehen.

In Kapitel 6 wird der Blick auf die Bedeutung einer gut ausgeführten Programmentwicklung gerichtet. Dabei ist es von äusserster Wichtigkeit, eine Programmpolitik

und Programmabläufe zu entwickeln sowie Qualifikation, Kompetenzen und Kenntnisse zu erwerben, um genau dies tun zu können. Die Bedeutung der Definition der Rollen innerhalb des Programms und der Frage, wer welche Rolle übernimmt, wird auch betont.

Kapitel 7 ist ein zentrales Kapitel, in dem der Schwerpunkt auf die Bedeutung einer frühen Intervention gelegt wird. Die Faktoren, die der Bedeutung einer frühen Intervention zugrunde liegen, werden klar bestimmt und detailliert erörtert. Besondere Beachtung wird dabei der entscheidenden Bedeutung von psychosozialen Faktoren geschenkt. In Kapitel 8 wird die äusserste Wichtigkeit einer korrekten und rechtzeitigen Anspruchserhebung betont. Es wird diskutiert, welche Bedeutung es hat, dass die Formulare sorgfältig ausgefüllt werden, wobei auch die Konsequenzen von nachlässiger Arbeit angesprochen werden. Die Unterschiede zwischen der Anspruchserhebung, dem Prozess und Management von Berufsansprüchen einerseits und Nichtberufsansprüchen andererseits werden aufgezeigt.

In Kapitel 9 werden die verschiedenen Nuancen zwischen *Case Management* und Anspruchsmanagement diskutiert und definiert. Wir untersuchen den Ablauf des *Case Management* und des Anspruchsmanagement, wozu auch die Bedeutung einer effizienten und genauen Überwachung der Fälle gehört. Zudem wird der potentielle Einfluss eines gut umgesetzten *Case Management* dargelegt.

In Kapitel 10 wird der Schwerpunkt auf den vermutlich aktivsten Aspekt des Disability Management gelegt: *Return to Work* (RTW). Wir diskutieren die unterschiedliche Komplexität der Fälle bei der Erleichterung des RTW und kommen auf die entscheidende Frage zu sprechen, wie erkannt werden kann, wann die Lücke zwischen der Genesung und dem RTW geschlossen werden kann.

In Kapitel 11 wird der/die Lesende auf dem Gebiet der Rehabilitation auf den neuesten Stand gebracht. Die Entwicklung der medizinischen sowie der beruflichen Rehabilitation wird aufgezeigt und deren Schwächen und Stärken werden diskutiert. Das Kapitel bringt ausserdem zur Sprache, wie bedeutend es ist, Rehabilitation für psychosoziale Angelegenheiten anzubieten.

Kapitel 12 befasst sich mit dem Thema der Pflicht zur Arbeitsanpassung. Die Verpflichtungen aller Beteiligten und die Auswirkungen der Nichtbefolgung werden vorgestellt.

In Kapitel 13 wird die Bedeutung einer Programmevaluation vorgestellt. Eine effiziente Gestaltung eines Programms erfordert eine Bedarfsévaluation, eine Prozessevaluation und eine summative Evaluation, um die geeigneten Dienstleistungen anbieten sowie die Effizienz des Programms aufzeigen zu können. Wir geben Beispiele dafür, wie dies getan werden kann. Die wichtigsten Ratschläge zum Verfassen eines Berichts und Halten einer Präsentation werden in Erinnerung gerufen; die wesentlichen Aspekte einer Programmevaluation werden hervorgehoben.

In Kapitel 14 wird der Schwerpunkt auf das äusserst wichtige Thema der Kommunikation gelegt. Die meisten nehmen an, kommunizieren zu können und doch kommunizieren die wenigsten wirklich gut. Kommunikation ist wohl der wichtigste Aspekt von Disability Management. In diesem Kapitel wird die Bedeutung der Interaktion zwischen allen Akteuren im DM-Prozess untersucht und ein Modell für effiziente Kommunikation vorgeschlagen.

In Kapitel 15 wird das Gebiet der Ethik erforscht. An dieser Stelle wird die Frage, woher die Ethik kommt, wie wir entscheiden, was ethisches Verhalten ausmacht, diskutiert und einen Blick auf die Entwicklung des Berufsethos geworfen. Auch spezifische Angelegenheiten der Ethik wie Vertraulichkeit und Einwilligung nach erfolgter Aufklärung werden behandelt.

Der Autor und die Autorin hoffen, dass Sie dieses Buch nicht nur interessant finden, sondern dass es auch zu einem wertvollen Hilfsmittel wird, das in der Praxis des Disability Management Verwendung findet und zwar ungeachtet davon, in welchem Bereich Sie tätig sind. Unser Wunsch ist es, dass dieses Buch die Lücke schliesst und Sie mit den notwendigen Hilfsmitteln ausrüstet, um erfolgreich auf dem Gebiet des umfassenden Disability Management wirken zu können.

Copyright

Daten, Texte, Design und Grafiken der Vorschau sind urheberrechtlich geschützt. Diese Vorschau gilt als reine Dienstleistung.

Jede andere Verwendung von Vorschau und Informationen einschliesslich Reproduktion, Weitergabe, Weitervertrieb, Platzierung im Internet/ Intranet/Extranet, Veränderung, Weiterverkauf und Veröffentlichung, bedarf der schriftlichen Genehmigung des interact Verlags. Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an **interact@hslu.ch**.

Bestellung

Diese und viele weitere Fachpublikationen können Sie bequem unter **<http://www.hslu.ch/interact>** online bestellen.

VERTRIEB SCHWEIZ

interact Verlag | Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Werftstrasse 1 | Postfach 2945 | 6002 Luzern | Schweiz
T +41 41 367 48 48 | F +41 41 367 48 49
interact@hslu.ch | www.hslu.ch/interact

VERTRIEB BUCHHANDEL DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH

Lambertus Verlag | Mitscherlichstrasse 8 | 79108 Freiburg | Deutschland
T +49 761 368 25 25 | F +49 761 368 25 33
info@lambertus.de | www.lambertus.de

VERLAGSPARTNER WESTSCHWEIZ

Les éditions IES | Rue Prévost-Martin 28 | Case Postale
1211 Genève 4 | Schweiz
T +41 22 322 14 09 | F +41 22 322 14 99
editions@ies.unige.ch | www.ies-geneve.ch/Editions/CadreEditions.htm