



Unternehmensbeispiel Ford Werke

Die Ford Werke setzen seit 2001 bei der Betrieblichen Eingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiter das Profilvergleichsverfahren IMBA ein. Zur Unterstützung dieser Wiedereingliederungsprozesse, insbesondere der Entscheidung über die Platzierung in passende Jobs wurden IMBA-Fähigkeitsprofile von den ungefähr 500 leistungsgewandelten Personen und IMBA-Anforderungsprofile von allen in Frage kommenden Arbeitsplätzen erstellt. Die entsprechenden Profilvergleiche stellten die objektive Basis für die Entscheidungen der Integrations-teams dar. Im Ergebnis konnte die Mehrheit der Mitarbeiter in der Produktion, mehr als ein Viertel in andere Arbeitsplätze und weitere 60 Mitarbeiter auf 50 Prozent-Arbeitsplätzen integriert werden. In den Folgejahren haben die Ford Werke in Köln und Saarlouis fast sämtliche innerbetrieblichen Umsetzungsprozesse auf IMBA-Profilvergleiche gestützt. Damit ist dort ein System verankert, von dem auch die Entwicklung demografiefester Personalstrategien erheblich profitieren kann. REHADAT-GutePraxis, <http://rehadat.link/ford> und Fokusbereich-Vortrag (pdf), <http://rehadat.link/vortrag>



Unterstützung und Hilfe

Zahlreiche Bildungswerke haben sich auf den Einsatz von Assessmentverfahren der beruflichen Rehabilitation spezialisiert und bieten nicht nur Informationen, sondern auch Beratung zur Einschätzung und Beurteilung von individuellen Eignungsvoraussetzungen von Menschen mit Behinderung an.



Weitere Informationen:

- Artikel „Willkommen im Betrieb“ der Integrationsämter zu Kompetenzanalyse: <http://rehadat.link/willkommen>



REHADAT

- Lexikon talentplus zu Anforderungsprofil: <http://rehadat.link/lexikonap>



Recht und Gesetz

Zwar sind Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen gesetzlich nicht verpflichtend durchzuführen, allerdings gibt es schon Gerichtsurteile, nach denen der Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch leisten muss, wenn er es schuldhaft versäumt hat, eine behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmers zu ermöglichen (Landesarbeitsgericht Mainz – Urteil vom 20.02.2013 – Aktenzeichen 8 Sa 512/12). Mit den Anforderungs- und Fähigkeitsanalysen kann eine optimale Einschätzung erfolgen.