

## **Disability management maakt deel uit van het ondernemingsbeleid en de ondernemingsstrategie van Ford**

Al sinds 2003 maakt Ford-Werke GmbH, als eerste bedrijf in Europa, gebruik van een opgeleide 'disability manager'. In 2006 werd Ford-Werke GmbH, eveneens als eerste bedrijf in Europa, volgens internationaal erkende kwaliteitsnormen voor zijn richtinggevende disability management gecertificeerd.

Het uitgangspunt van de 'diversity' benadering van Ford maakt het mogelijk om de verschillen tussen medewerkers als kans voor het bedrijf te zien. Dit geldt ook voor de omgang met medewerkers met een handicap.

De meeste mensen associëren een handicap met een zichtbare beperking zoals een rolstoel. De diversity-benadering van Ford ziet een handicap vanuit een veel breder perspectief: het gaat om de integratie van medewerkers met zichtbare en niet-zichtbare handicaps. Iedereen in het bedrijf is hiervoor verantwoordelijk, met ondersteuning van de disability-functionaris van het bedrijf. Meer dan 95 procent van alle handicaps ontstaat pas in de loop van het leven. Naarmate men ouder wordt, neemt de kans op het krijgen van een handicap toe. Omdat bedrijven steeds meer met ouder wordend personeel te maken hebben, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met leeftijd als een diversity-dimensie.

Het disability management van Ford heeft tot taak voor iedere medewerker met een handicap de juiste werkplek te vinden. Daartoe worden eerst de competenties van medewerkers geïdentificeerd. Daar worden de functie-eisen tegenover gesteld. Vervolgens kunnen de eisen worden aangepast en de noodzakelijke vaardigheden worden getraind. Door de introductie van disability management kon het bedrijf 500 medewerkers weer aan werk helpen. In totaal hebben er ongeveer 1.800 mensen met een lichamelijke beperking een werkplek in de productiefaciliteit van Ford Werke GmbH in Keulen. Dit komt overeen met 7,6% van het totale personeelsbestand.

Het disability management van Ford is niet zozeer geïnteresseerd in wat de mensen niet meer kunnen, als wel in welke vaardigheden ze wel hebben. Door deze positieve benadering is disability management voor beide partijen een groot succes geworden: voor de medewerkers en voor het bedrijf.