Mögliche Widerstände

9

Wie in nahezu allen Change-Prozessen muss auch im Disability Management mit Widerständen gerechnet werden. Dieses liegt in der Natur der Sache begründet, denn es bedarf der Einsicht möglichst vieler Mitarbeiter. Wie stark mögliche Schwierigkeiten auftreten, hängt von der Unternehmenskultur ab. Aber auch von den Einstellungen und Werthaltungen aller Stakeholder. Die Gegenbewegung kann sich in Form von Unverständnis zeigen sowie in Ablehnung und Resignation. Wenn es gelingt, möglichst vielen Mitarbeitern den Mehrwert dieser Veränderung zu schildern und ihnen diese näher zu bringen, ist eine gute Basis für den Erfolg gesichert (Rosken 2010/2011). Um Widerstände erfolgreich zu managen, bedarf es einer starken Führung. Es meint, dass sie in der Lage sein muss, mit diesen Unwägbarkeiten souverän umzugehen. Es gibt in diesem Prozess keine Schuldigen und auch keine Fehler. Vielmehr sollte dieser Schritt als organisationaler Lernprozess gestaltet werden. Mit der Abwendung vom sogenannten „Defizitmodell“ hin zu einem „stärkenorientierten“ Personalmanagement werden automatisch andere Betrachtungswinkel eingenommen. Dabei ist entscheidend, Mitarbeiter mit und ohne Beeinträchtigung zu moderieren und im besten Fall die Absenz eines Mitarbeiters nicht als Bewertungskriterium hinzuzuziehen. Vielmehr ist dezisiv, diesen Aspekt zwar als gegeben hinzunehmen, die Beurteilung seiner Arbeits- und Leistungsfähigkeit davon unbeeinflusst zu lassen (Ilmarinen 2003, 2011; Rosken 2020).