

Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung** 1
 - Literatur. 7
- 2 Definition Ability-Management** 9
 - Literatur. 18
- 3 Überlegungen zum Fähigkeits-Management** 21
 - 3.1 Zukunftstrend Stärkenorientiertes Personalmanagement unter Hinzuziehung einer partizipatorischen Haltung. 22
 - 3.2 Beschreibung partizipativer Forschung 22
 - 3.3 Stufen der Partizipation 25
 - 3.4 Nutzen und Vorteile partizipativer Forschung 26
 - 3.5 Bedeutung von Führung und Führungskraft 27
 - 3.6 Stand der Forschung 33
 - 3.7 Bedeutung des untersuchten Themas, praktische Relevanz. 36
 - Literatur. 37
- 4 Defizitorientierung versus Stärkenorientierung** 41
 - Literatur. 52
- 5 Vorteile eines gelingenden Ability-Managements** 55
 - Literatur. 59
- 6 Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung** 61
 - Literatur. 71
- 7 Ability-Kompetenz von Führungskräften und ihre Relevanz.** 73
 - 7.1 „Ability-Kompetenz“ von Führungskräften am Beispiel psychischer Erkrankungen. 74
 - 7.2 Aufgaben und Kompetenzen von Führungskräften 75
 - 7.3 „Ability“-Kompetenz von Führungskräften und Praxisempfehlungen ... 78
 - 7.4 Diskussion der Grenzen der Ability-Kompetenz von Führungskräften. ... 81
 - Literatur. 83

8	Mögliche Stolpersteine bei der Umsetzung und wie man Frustration vermeiden kann	85
	Literatur	98
9	Schrittweise Anleitung für eine gelingende Umsetzung in der Praxis	101
9.1	Starten	102
9.2	Stakeholder-Engagement entwickeln	103
9.3	Kommunizieren – Manager schulen, Kollegen befähigen	103
9.4	Betten Sie den Prozess ein	104
9.5	Erstellen Sie einen effizienten Prozess/Workflow mit klarem Einstiegspunkt	104
9.6	Richten Sie „Kontrollen“ ein, um die WPA-Servicequalität sicherzustellen	105
9.7	Überprüfen und kontinuierliche Verbesserung	105
9.8	Bitten Sie um Benutzerfeedback	106
9.9	Beispiele aus der Praxis	117
	Literatur	118
10	Fallbeispiele aus der Praxis	119
10.1	Fallbeispiel: European Central Bank	119
10.1.1	A New Paradigm of Inclusion: From Reactive to Proactive	120
10.1.2	The European Central Bank Disability Journey: An Organisational Turnaround in Just Two Years	121
10.1.3	The New ECB Ability Management Concept	122
10.1.4	Building a Disability-Confident Culture	125
10.1.5	Conclusions	130
10.2	Fallbeispiel: Cedris, Utrecht	131
10.2.1	Introduction	131
10.2.2	Wet Sociale Werkvoorziening and Participation Act	132
10.2.3	The Participation Act	133
10.2.4	Sheltered and Supported Employment Companies	135
10.2.5	Cedris	135
10.2.6	The Six Instruments	136
10.3	Fallbeispiel: UniCredit Bank Austria, Wien	148
10.3.1	Die Bank als Pionier des Disability Managements	148
10.3.2	Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung bzw. Implementierung	150
10.3.3	Erfolgreiche Implementierung eines Disability Managements in der Praxis	151
10.3.4	Resümee	155
10.3.5	Anhang: Beispielhafte Aufstellung der Unterstützungen, Services und Produkte	156

10.4	Fallbeispiel: TBF+Partner AG	157
10.4.1	TBF + Partner AG: ein Ingenieurbüro stellt sich der Komplexität	157
	Literatur.	165
11	Empfehlungen und kritische Fragen zur Selbstreflexion	167
11.1	Empfehlungen	167
11.1.1	Mitarbeiter – orientierte Führung.	167
11.1.2	Stetiger Lern – und Entwicklungsprozess	168
11.1.3	Unternehmensstrategie und Organisation akkommodieren	169
11.1.4	Neue Kommunikationskultur.	170
11.1.5	Rekrutierung und Retention adjustieren	170
11.1.6	Promotoren, Champions und Netzwerke nutzen	171
11.1.7	Datenmanagementsystem etablieren	171
12	Zusammenfassung und Ausblick	175
	Literatur.	189
	Erratum zu: Ability-Management	E1