

Professioneller Umgang mit Low Performance / Minderleistung

Was Führungskräfte tun können und bewirken können, um sogenannte Low Performer zur Leistungserbringern zu entwickeln und konsequent zu handeln. Im Sinne der Fairness und des Teamgedankens.

Was Sie aus diesem Seminar für die Praxis mitnehmen:

Hinter einer länger anhaltenden Minderleistung eines Mitarbeiters können viele Ursachen stecken, die sowohl einfacher als auch komplexer Natur sein können. Ziel der Führungskraft ist es in erster Linie, dass sich ein Minderleister wieder zu einem Leistungserbringer entwickelt. Dort wo das in einem angemessenen Rahmen nicht möglich scheint, muss die Führungskraft auf Dauer konsequent reagieren. Denn es gibt mehrere Beteiligte, die unter der Situation qualitativer oder quantitativer Minderleistung und in der Folge ungerechter Arbeitsverteilung und Zusatzbelastung leiden: der Kunde, das Team, die Führungskraft, das Unternehmen. Abwarten ist keine erfolgsversprechende Option.

Dieses Seminar vermittelt den Teilnehmern eine „Road Map“ mit entsprechenden Tools, einem Low Performer die Chance zu geben, sich zu einem Leistungserbringer/Standard Performer zu entwickeln oder, bei fehlender positiver Entwicklung, mit den entsprechenden Konsequenzen leben zu müssen.

Inhalte:

Minderleistung feststellen

- Rechtliche Bewertung von Minderleistung
- Allgemeine Indikatoren für Low Performance und die Bedeutung von Verhaltensmustern
- Prüfung auf Vorliegen sog. negativer Prognoseindikatoren / Erfolgswahrscheinlichkeit
- Ein „Masterplan“ für das weitere Vorgehen

Minderleistung ansprechen und thematisieren

- Logischer Aufbau des Feedbackgespräches
- Ursachenanalyse mit der „Leistungsformel“
- Orientierung durch klare Ansprache von zeitlich befristeten Chancen, Zielen und Erwartungen

Die passende Mitarbeiterentwicklungsstrategie einsetzen

- Fordern und/oder Sicherheit aufbauen und/oder Fördern?
- Standortrückmeldungen und adäquater Strategieeinsatz mit der Mitarbeiter-Landkarte

Konsequentes Vorgehen bei weiterer Leistungsverweigerung

- Anwendung der „7 Stufen der Kritik“
- Möglichkeiten auf weitere Minderleistung zu reagieren: von der Leistungskürzung über die Schadensminimierung bis zur Trennung
- Fallstudien zu Low Performance, alternativ: Fälle der Teilnehmer

Wie wir in diesem Seminar arbeiten

Praxis-Inputs, aktivierende Einzel- und Kleingruppenarbeiten, kurze Fallstudien und/oder kollegiale Beratung, Diskussionen und Erfahrungsaustausch.