

Suchbegriff eingeben

- str. Strategie
- ma Marketing
- vei Veranstaltungen
- ste stefan.in.motion
- mil Mitarbeiterführung
- hoi Honorargestaltung
- blc Blog
- ste stefan.on.air

Suche

STEFAN LAMI

Impressum

Datenschutz

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

Der Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern

Ein mögliches Rezept?

Eine der größten Herausforderungen des Managements ist, leistungsschwache Mitarbeiter zu besseren Ergebnissen zu führen. Im Folgenden möchte ich Ihnen eine Vorgangsweise vorstellen, die wie eine Art „Rezept“ verwendet werden kann.

Vorher jedoch noch ein Gedanke, den man in diesem Zusammenhang nie vergessen sollte:

Es ist leichter, Menschen als problematisch abzustempeln, als herauszufinden, warum sie so geworden sind.

Ein mögliches Rezept – in Form von Fragen, Feststellungen und Schritt-für-Schritt-Anweisungen?

- Bestehen klare Erwartungen gegenüber dem Mitarbeiter – und kennt er diese Erwartungen? Falls der Mitarbeiter Ihre Erwartungen nicht kennt, ist es für ihn nahezu unmöglich sie zu erfüllen.
- Oft wird das Problem verschoben bzw. verdrängt. Managen heißt handeln, wenn noch kein Druck besteht. Warten Sie also nicht zu lange. Handeln Sie rasch, wenn Sie mit der Leistung Ihres Mitarbeiters nicht zufrieden sind.
- Sind die Gründe für schlechte Leistung bekannt? Hier die Top-Ten-Liste

- 1 Schwierigkeiten zu Hause oder andere persönliche Probleme (Scheidung, Alkoholismus, Depressionen,...)
- 2 Der Mitarbeiter ist „burned out“ und empfindet die Arbeit nicht mehr als interessant oder herausfordernd.
- 3 Der Mitarbeiter ist tatsächlich inkompetent.
- 4 Angst vor Fehlern beim Ausprobieren neuer Wege und Karrierefortschritten.
- 5 Der Mitarbeiter entscheidet sich für mehr Lebensqualität und will nicht mehr Energie oder auch Zeit in die Arbeit investieren.
- 6 Externe Begründungen, wie z.B. der Abgang eines Klienten oder ein Geschäftsrückgang speziell im Gebiet des Mitarbeiters.
- 7 Der Mitarbeiter wurde auf seinem Gebiet zu wenig eingesetzt und auch zu wenig gefordert.
- 8 Der Mitarbeiter ist gestresst wegen schlechten Zeitmanagements oder anderen ineffizienten Arbeiten.
- 9 Der Mitarbeiter weiß eigentlich nicht, was er tun soll, um erfolgreich zu sein.

- Meist hat schlechte Leistung nichts mit fachlichen Fähigkeiten zu tun.
- Zuallererst mit informellen Gesprächen beginnen, um mehr über die möglichen Gründe zu erfahren.
- In diesen informellen Gesprächen Hilfe und Unterstützung anbieten und Maßnahmen vereinbaren.
- Das Verhalten des Mitarbeiters beobachten.
- Falls es keine Verbesserung gibt, handeln, bevor es zu einem echten Problem wird.
- Ein Gespräch ankündigen, in dem die Gründe für die schlechte Leistung das Thema sind (sowie die Verpflichtung und der Wunsch, diese Gründe zu besprechen).
- Abhängig von den Gründen entsprechende Unterstützung anbieten und Maßnahmen vereinbaren.
- Das Verhalten des Mitarbeiters weiter beobachten.
- Falls es keine Verbesserung gibt – ein weiteres Gespräch ankündigen, bei dem der Mitarbeiter Maßnahmen seinerseits vorstellen sollte.
- Das führt meist zu ablehnender und zurückhaltender Reaktion des Mitarbeiters.
- Im Gespräch bei auftauchendem Widerstand positiv bleiben (Was ist mein Ziel in der Besprechung?).
- Ideen des Mitarbeiters? Ziel ist ein selbst erstellter Maßnahmenplan für die Verbesserung.
- Das bedeutet höchste Priorität für Sie als Führungskraft in der Folge.
- Follow-up und systematisches regelmäßiges Coaching.
- Anerkennen und Wahrnehmen der Verbesserungen, das führt zu einem Anheben der Leistung.

Sollte durch diese Vorgangsweise keine Leistungsverbesserung des Mitarbeiters eintreten, ist eine Trennung die für beide Seiten beste Lösung.

Sollten Sie nun der Auffassung sein, dass diese Art der Führung äußerst anstrengend sei, dann lautet meine Antwort: „Herzlich willkommen in der Welt des Managements!“

Lesen Sie dazu auch ["6 Tipps, wie man mit Under-Performern umgeht"](#)

[mobile Version](#)

Stefan Lami Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24