



Veröffentlichung / Seminarhinweis

Low Performer in Bewegung setzen

Ansatzpunkte und Vorgehensweisen



Einen Low Performer im Team zu haben ist in der Regel lediglich für den Low Performer selbst nicht problematisch.

Welche Handlungsmöglichkeiten Führungskräfte in einem solchen Fall haben, fasst ein Artikel des aktuellen HR-Magazins zusammen.

Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass Führungskräfte gut beraten sind, sich mit dem Thema Low Performance zu befassen, sobald es erste Anzeichen für die Schlecht- oder Minderleistung einzelner Mitarbeiter gibt.

Es ist für alle Beteiligten besser, zunächst mithilfe führungspsychologischer Methoden auf den Low Performer einzuwirken. Eine Kündigung sollte dagegen erst als letzter und gut vorbereiteter Schritt in Erwägung gezogen werden.

Low Performance: Gründe oder Begründungen?

Erfahrene Führungskräfte suchen bereits bei den ersten Anzeichen für eine unterdurchschnittliche Leistung das klärende Gespräch mit dem Low Performer. In einem solchen Kritikgespräch wird der Mitarbeiter über die Punkte informiert, die nach Ansicht des Vorgesetzten verbesserungsbedürftig sind.

Darüber hinaus sollte im Gespräch herausgefunden werden, ob es echte Faktoren gibt, die zu der schlechten Performance führen oder ob der betreffende Mitarbeiter mit zweifelhaften Begründungen aufwartet und gar kein Interesse an einer Leistungssteigerung hat. Liegt die Ursache der Low Performance in der Person selbst oder in deren Arbeitsumfeld begründet, können in vielen Fällen Wege zu einer Steigerung der Performance gefunden werden.

Meilensteine zur Performance-Steigerung setzen

Welche Lösungsmöglichkeiten es gibt, zeigt der Artikel anhand verschiedener Beispiele auf. Ist die Low Performance beispielsweise die Folge fehlender Fachkenntnisse oder Soft Skills, so können durch Personalentwicklungsmaßnahmen deutliche Verbesserungen erzielt werden.

Wichtig ist es, im Gespräch mit dem Low Performer für den anvisierten Lösungsweg klare Ziele und Zwischenziele für die Steigerung der Leistung zu setzen und deren Erreichen zu überprüfen.



Ist bei dem Low Performer dagegen fehlende Motivation und Leistungsbereitschaft erkennbar, so muss er in letzter Konsequenz durch eine Abmahnung auf die Folgen seiner fehlenden Leistungsbereitschaft hingewiesen werden.

Handlungsoptionen bei Low Performern

Der im Dezember 2011 im HR-Magazin erschienene Artikel [Low Performance: Was tun?](#) (Link) steht zum kostenlosen Download in PDF-Form zur Verfügung. Er bietet vielfältige Ansatzpunkte für die Behandlung von Low Performern.

Für Führungskräfte, die auf der Suche nach weiterführenden Anregungen für den Umgang mit Low Performern sind, bietet die I.O. BUSINESS Unternehmensberatung und Training ein Führungskräftetraining zum Thema an.

Low Performance: Effektive Maßnahmen

Das Seminar "[Umgang mit schwierigen Mitarbeitern und Low Performern](#)" (Link) wird geleitet vom Trainerduo Erich Ziegler und Andrea Cichy. Bei diesem Seminar lernen Sie alle effektiven Handlungsoptionen im Umgang mit schwierigen Mitarbeitern, Verweigerern und Low Performern kennen.

Sie lernen führungspsychologische Techniken und Methoden kennen, die Ihnen tagtäglich helfen können. Das Seminar ermöglicht zudem den moderierten Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften.