

# „Niemand wird als Low Performer geboren ...“

Mit unserem Experiment „HR-Blogs meet HR Performance“ schlagen wir eine Brücke zwischen „print“ und „online“ und nutzen die Synergien beider Kommunikationswege. Dieses Mal haben wir Blogger aus dem Bereich Personalentwicklung gefragt.

## Warum Chefs bei Low Performern eine neue Brille brauchen

„Chefs müssen hart durchgreifen“, forderte vor einiger Zeit Management-Coach Roland Jäger. Es ging um sogenannte Low Performer, die Schätzungen zufolge zehn Prozent der Arbeitnehmerschaft ausmachen. Er wirft Chefs vor, dass sie zu konfliktscheu sind, und ermuntert sie, schlechte Leistungen stärker zu sanktionieren. Eine Haltung, die aus meiner Sicht für die heutige Arbeitswelt überholt ist. Denn nicht der Rauschmiss aller heutigen und künftigen Low Performer ist die Lösung, sondern doch vielmehr die Frage, was Menschen über-

haupt zu Low Performern werden lässt und was sie wirklich motiviert, um einen guten Job zu machen. Niemand wird als Low Performer geboren, sondern jemand entwickelt sich zum Schlechtleister.

Wer als Führungskraft nicht vorausschauend die Leitplanken vorgibt und Mitarbeiter entsprechend ihren individuellen Kenntnissen, Fähigkeiten, Talenten und persönlichen Wertevorstellungen einsetzt sowie auch fachlich und persönlich fordert und fördert, darf sich über die Quittung in Form von schlechter Performance, Frustration sowie in Zeiten guter Arbeitsmarktlage auch über die Abwanderung von High Performern nicht wundern.

Der vollständige Beitrag findet sich hier:  
<http://bit.ly/2dRCFPV>

Autor: **DR. BERND SLAGHUIS** ist Karriere- und Business Coach und hat sich auf Fragen rund um Karriereplanung und Neuorientierung spezialisiert.

Blog: [www.bernd-slaghuis.de/karriere-blog/](http://www.bernd-slaghuis.de/karriere-blog/)

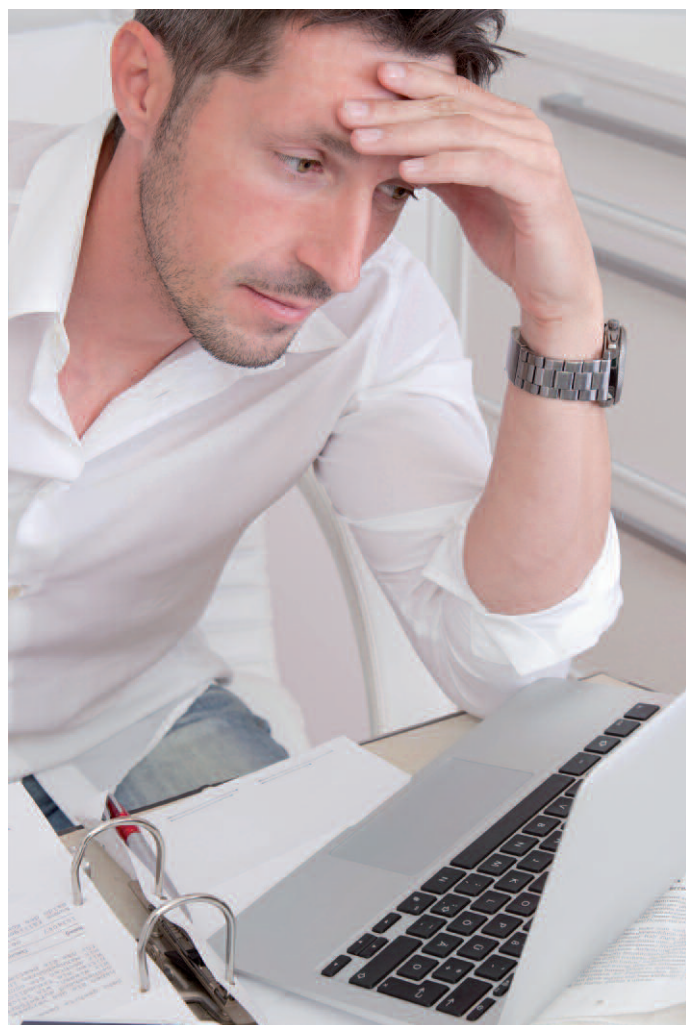


## Das Aussterben der Mitarbeiterentwicklung

Die jährliche Bedarfsanalyse für Mitarbeiterentwicklung steht an. Bei den Wünschen von Führungskräften und Mitarbeitern klaffen Bedarf und Wirklichkeit in den Unternehmen leider weit auseinander, da es an einer gezielten Organisations- und Mitarbeiterentwicklung fehlt. Neue Formate müssen entwickelt werden und beinhalten nicht nur die Weiterentwicklung von Mitarbeitern, sondern fördern die interne Vernetzung und den leichten Zugang zu Informationen.

Wie genau kann so etwas aussehen?

- Schaffen Sie die Trainingsbedarfsanalyse ab, es wird keinem auffallen.
- Definieren Sie intern Kompetenzkataloge pro Abteilung.
- Mitarbeiter möchten das Produkt Ihres Unternehmens erleben, d.h. veranstalten Sie Erlebnistage, z.B. in Ihren Filialen, im Lager, in der Produktion, im Produktmarketing, im Kundenservice.



- Job Shadowing ist ein tolles Format, um 1 bis 2 Tage bei Kollegen in anderen Abteilungen mitzulaufen.

Denken Sie nicht mehr in Trainings, sondern investieren Sie in Entwicklungsprogramme. Ihre Mitarbeiter werden es Ihnen danken.

Der vollständige Beitrag findet sich unter:  
<http://bit.ly/2dFXo7B>

Autorin: **HEIDI HOFER** ist Expertin, wenn es darum geht, Potenziale in Unternehmen zu erkennen und zu aktivieren. Mit ihren Schwerpunkten Leadership-Kultur, HR-Strategie und interne Kommunikation macht sie Unternehmen zukunftsfähig.

Blog: [www.heidihofer.com/blog/](http://www.heidihofer.com/blog/)



### **Gute Führung lässt sich nicht beschreiben ...**

Suchen Sie nach Konzepten und Vorschriften, die darlegen, wie gute Führung funktioniert? Da muss ich Sie leider enttäuschen. Die gibt es nicht. Daran glaube ich zumindest.

Denn Konzepte, die wir erstellen, beruhen stets auf Zweiwertigkeit, die auf der aristotelischen zweiwertigen Logik aufgebaut ist. Es geht gar nicht anders. Führung hat aber mit Menschen und Lebendigkeit zu tun, die von Widersprüchen und Paradoxien durchzogen ist. Und eben genau diese Paradoxien finden in der zweiwertigen Logik keinen Platz. Sie sind verbannt.

Hat man die richtige Einstellung, benötigt man kein Konzept. Die richtigen Handlungen kommen dann von ganz allein. Hat man die falsche Einstellung, hilft ein Konzept auch nicht weiter, da alle dort aufgestellten Regeln im jeweiligen Kontext auf die gemachten Handlungen passgenau interpretiert werden können. Man handelt dann stets im Sinne des Konzeptes, egal was man tut.

Einstellungen ändern sich im Allgemeinen nicht durch Lesen eines Konzeptes, sondern ausschließlich durch gemachte Erfahrungen beim Handeln.

Der vollständige Beitrag findet sich hier:  
<http://bit.ly/2enhlUd>

Autor: **CONNY DETHLOFF** ist diplomierter Mathematiker und als Manager im Bereich Business Intelligence bei der OTTO GmbH & Co KG tätig, wo er maßgeblich die digitale Reise von OTTO vorantreibt.

Blog: <http://blog-conny-dethloff.de/>