

Wie fit ist Ihr Unternehmen bei Low Performance?

Selbsteinschätzung zum Ausfüllen · Ja = 2 Punkte, Teilweise = 1, Nein = 0

1 · KLARHEIT & MASSSTAB

Weiß Ihr Unternehmen, was Leistung heißt und wann sie fehlt?

	JA	TEILWEISE	NEIN
1. Für jede Rolle ist klar beschrieben, welche Leistung erwartet wird.	☐	☐	☐
2. Wenn Leistung spürbar nachlässt, wird das innerhalb weniger Wochen offen angesprochen.	☐	☐	☐
3. Unsere Führungskräfte wissen, was der erste Schritt ist, wenn jemand dauerhaft hinter den Erwartungen bleibt.	☐	☐	☐

Punkte Klarheit & Maßstab

2 · ABLAUF & STANDARD

Gibt es ein Verfahren, das nicht von Personen abhängt?

	JA	TEILWEISE	NEIN
4. Es gibt einen definierten, allen Führungskräften bekannten Ablauf für Leistungssituationen: vom ersten Gespräch bis zur Entscheidung.	☐	☐	☐
5. Dieser Ablauf hat einen Zeitrahmen, an dessen Ende eine Entscheidung steht.	☐	☐	☐
6. Gleiche Situationen werden gleich behandelt, unabhängig von Abteilung und Person.	☐	☐	☐

Punkte Ablauf & Standard

3 · FÜHRUNG & RÜCKHALT

Können und dürfen Ihre Führungskräfte handeln?

	JA	TEILWEISE	NEIN
7. Unsere Führungskräfte sind für schwierige Leistungsgespräche ausgebildet und haben sie geübt.	☐	☐	☐
8. Wer ein Leistungsthema anfasst, hat die ausdrückliche Rückendeckung der Geschäftsführung.	☐	☐	☐
9. Gespräche und Vereinbarungen werden von Anfang an nachvollziehbar dokumentiert, nicht erst, wenn es ernst wird.	☐	☐	☐
Punkte Führung & Rückhalt			

4 · KULTUR & KONSEQUENZ

Wie geht Ihr Unternehmen mit dem Thema um, wenn es konkret wird?

	JA	TEILWEISE	NEIN
10. Bei fehlender Leistung wird zuerst nach Ursachen gefragt, nicht nach Schuld.	☐	☐	☐
11. Team und, wo vorhanden, Betriebsrat erfahren von unserem Vorgehen durch uns, nicht durch den Flurfunk.	☐	☐	☐
12. Leistungssituationen werden tatsächlich entschieden: zurück in die Leistung oder geordnete, faire Trennung, aber kein Dauerzustand.	☐	☐	☐
Punkte Kultur & Konsequenz			

IHRE AUSWERTUNG

Gesamtpunkte (0–24) = Summe der vier Dimensionen

0–6 Punkte · Ungeregelt: Low Performance hat bisher keinen geregelten Ort. Der wirksamste erste Schritt: die Entscheidung, dass es künftig einen verbindlichen Ablauf gibt.

7–12 Punkte · Reaktiv: Es passiert etwas, aber spät und personenabhängig. Ihr größter Hebel: der Schritt vom Einzelfall zum Standard.

13–18 Punkte · Im Aufbau: Wichtige Bausteine sind da, es fehlt Verlässlichkeit. Ihr Hebel: den Ablauf verbindlich machen und die ersten Situationen sauber begleiten.

19–24 Punkte · Belastbar: Ihr Unternehmen ist deutlich weiter als die meisten. Prüfen Sie den Standard an der nächsten realen Situation.

Ihr Blick fürs Erstgespräch: Die Dimension mit den wenigsten Punkten ist Ihr größtes Entwicklungsfeld.

Denselben Check gibt es online, mit sofortiger Auswertung.

zurueck-in-die-leistung.de/reifegrad-check/ · Was die Situation kostet: mariannaknoell.com/leistungsluecken-rechner

Hinweis: Selbsteinschätzung ohne Gewähr und ohne Rechtsberatung. Erstgespräch: zurueck-in-die-leistung.de/kontakt/ · Antwort am selben Arbeitstag.