

VORSTELLUNG IN DER FÜHRUNGSRUNDE

Zurück in die Leistung

Wie wir künftig mit Leistungssituationen umgehen: fair, klar, verbindlich.

Warum wir das Thema angehen

- **Offene Leistungssituationen kosten jeden Monat:** Gehalt ohne Gegenwert, Führungszeit, Mehrarbeit im Team.
- **Das teuerste Signal:** Leistungsträger sehen, dass fehlende Leistung folgenlos bleibt.
- **Bisher fehlte kein Wille, sondern ein Ablauf:** ein erster Schritt, ein Maßstab, Rückendeckung.
- **Ab jetzt gilt:** Jede Leistungssituation wird geführt und entschieden. Kein Dauerzustand.

Unser Menschenbild dahinter

- **Die allermeisten Menschen wollen leisten.** Fehlende Leistung hat fast immer Ursachen.
- **Deshalb beginnen wir mit Zuhören,** nicht mit Schuld.
- **Fair heißt beides:** echte Chance auf Rückkehr in die Leistung und klare Konsequenz, wenn sie nicht gelingt.
- **Ziel ist die Lösung,** nicht das Verfahren um seiner selbst willen.

Der Ablauf in fünf Schritten

- 1 Wirklich zuhören.** Das Gespräch, das die wahre Ursache findet.
- 2 Gemeinsame Vereinbarung.** Konkrete, überprüfbare Ziele mit Zeitrahmen.
- 3 Begleiten und dokumentieren.** Kurze regelmäßige Gespräche, nachvollziehbar festgehalten.
- 4 Konsequent bleiben.** Gleiche Regeln für alle, auch wenn es unbequem wird.
- 5 Entscheiden.** Zurück in die Leistung oder geordnete, faire Trennung.

Rollen: Wer trägt was

- **Geschäftsführung:** entscheidet, dass es den Ablauf gibt, gibt Rückendeckung, fordert Qualität ein.
- **Führungskräfte:** führen die Gespräche, halten Vereinbarungen nach, dokumentieren von Anfang an.
- **HR / Betriebsrat:** werden früh und durch uns informiert, nicht durch den Flurfunk.
- **Das Team:** erlebt Gleichbehandlung statt Sonderregeln.

Unsere Standards

- **Früh ansprechen:** spürbar zu geringe Leistung wird innerhalb weniger Wochen offen benannt.
- **Zeitrahmen:** jeder Ablauf hat ein Ende, an dem eine Entscheidung steht.
- **Dokumentation:** ab dem ersten Gespräch, nicht erst wenn es ernst wird.
- **Gleichbehandlung:** gleiche Leistungssituationen werden gleich behandelt, unabhängig von Person und Abteilung.

Was das für Sie als Führungskraft heißt

- **Sie fassen Leistungsthemen an** und haben dafür die ausdrückliche Rückendeckung der Geschäftsführung.
- **Sie bekommen Befähigung:** Gesprächsleitfäden, Übung, Begleitung in den ersten Leistungssituationen.
- **Sie gewinnen Zeit zurück**, die heute in Dauerbaustellen fließt.
- **Ihre Leistungsträger sehen:** Leistung zählt hier.

Nächste Schritte

- **Heute:** Fragen und Einwände offen auf den Tisch.
- **Diese Woche:** Reifegrad-Check als gemeinsame Standortbestimmung (3 Minuten).
- **Ab sofort:** die erste offene Leistungssituation nach dem neuen Ablauf.
- **In 90 Tagen:** Wirkung prüfen, Standard verbindlich machen.

Reifegrad-Check: zurueck-in-die-leistung.de/reifegrad-check/

Rechner: mariannaknoell.com/leistungsluecken-rechner · Buch: „Zurück in die Leistung – Das Entscheiderbuch“