

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1 Was steckt hinter dem Begriff Mitarbeiter-Performance?	15
1.1 Deutsche Tugenden gestern und heute	15
1.2 Die Begriffe Leistung und Performance – reden wir vom selben?	17
1.2.1 Leistung	18
1.2.2 Performance	20
1.3 Leistungsverhalten	23
1.3.1 Leistungsrelevante Verhaltensweisen (Performance-Driven-Behavior)	24
1.3.2 Leistungsrelevanter Führungsstil (Performance-Driven-Leadership)	25
1.3.3 Informelle leistungsrelevante Verhaltensweisen (Organizational-Citizenship-Behavior)	27
1.3.4 Engagement	28
1.4 Perspektivenwechsel: Sport und Artistik	30
1.5 Macht Leistung krank?	33
1.6 Fazit	35
2 Die Sache mit der Extrameile	37
2.1 Immer diese High Performer	37
2.2 Low Performer als Show-Stopper	43
2.3 Quiet Quitting – keine Lust auf Extrameile	45
2.4 Auch demotivierte MitarbeiterInnen bringen Leistung	48
2.5 Viertagewoche oder 6-Stunden-Tag – »Danach muss ich aber zum Yoga«	51
2.6 Auch für Mittelmaß gibt es eine Medaille	54
2.7 Fazit	55
3 Performance-Booster	57
3.1 Anreizsysteme aus der Mottenkiste	57
3.2 Die Coolen	59
3.2.1 Influencer	60
3.2.2 Purpose	61
3.2.3 Der Hund im Büro	63
3.2.4 Kinderbetreuung	64
3.2.5 Work Gamification	65
3.3 Die Konservativen	66
3.3.1 Das Arbeitsumfeld	67
3.3.2 Werte – gesagt und gelebt	68
3.3.3 Kommunikation – digital, effektiv und effizient	70

3.3.4	Führung	73
3.3.5	Ressourcen	74
3.4	Fazit	75
4	Brauchen wir eine neue Leistungskultur?	77
4.1	Die alte Leistungskultur – Profit first und Cash is King	78
4.1.1	Performance-Management	78
4.1.2	Der Optimierungswahn	79
4.1.3	Kennzahlen	81
4.1.4	Der optimierte Mensch	82
4.1.5	Anreize im Performance-Management-System	83
4.1.6	Beurteilungssysteme	83
4.2	Wohlstand, Statussymbole und Gier	85
4.3	Leistungskultur im Wandel	86
4.3.1	Die Nichtleister – können, aber nicht wollen	87
4.3.2	Auf der Jagd nach dem schnellen Geld	90
4.3.3	Die Digitalisierung	92
4.3.4	New Work	93
4.4	Fazit	94
5	Faktoren einer neuen Leistungskultur	97
5.1	Lust auf Leistung schaffen	99
5.1.1	Das Fundament: ein intaktes Arbeitsumfeld	99
5.1.2	Jobs, die Menschen zum Leuchten bringen, aber sie nicht verglühen lassen	100
5.1.3	Loslassen	102
5.1.4	Faire Entlohnung	104
5.1.5	Spitzenleistung oder Bestleistung? Positionieren Sie sich!	106
5.2	Was sich noch ändern muss	107
5.2.1	Engagement 4.0	107
5.2.2	Der Nutzen kollektiver Brain-Power	108
5.2.3	Das Jahresendgespräch muss abgeschafft werden	110
5.2.4	Status offline	112
5.2.5	Eliminieren von Leistungskillern	113
5.3	Fazit	114
6	Leistungskultur messen	117
6.1	Kann man eine Kultur messen?	117
6.2	Diagnose einer Leistungskultur	119
6.2.1	Stärken-Schwächen-Profil	120
6.2.2	Mitarbeiterleistung messen	122
6.3	Performance-Culture-Score	126
6.4	Performance-Culture-Index	127

6.5	Puls-Survey	129
6.6	Implementieren einer Leistungskultur	130
6.7	Fazit	130
Literaturverzeichnis		133
Stichwortverzeichnis		141
Die Autorin		143