

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur zweiten Auflage .....	7
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Grundlagen .....</b>	<b>13</b>
2.1 Minderleistung: Definition und Auslegung .....	13
2.1.1 Vom kulturellen Unbehagen, Leistung zu thematisieren .....	14
2.1.2 Mitarbeitende mit reduziertem Leistungsprofil .....	15
2.2 Empirische Daten zum Phänomen Minderleistung .....	16
2.3 Tabuthema Minderleistung .....	23
2.4 Minderleistung als soziales Konfliktpotenzial .....	26
2.5 Das Täter-Opfer-Modell im Kontext Minderleistung .....	27
2.6 Arbeitsrechtliche Aspekte .....	31
2.7 Das Primat von Achtsamkeit und Prävention .....	38
<b>3 Ursachen der Minderleistung .....</b>	<b>41</b>
3.1 Gesundheit: physische und psychische Potenziale .....	42
3.2 Qualifikation: Kenntnisse und Fähigkeiten .....	47
3.3 Innere Haltung: Einstellungen und Motivation .....	49
3.4 Arbeitsbedingungen: Umfeld und Organisation .....	52
<b>4 Fallbeispiele und Lösungsansätze .....</b>	<b>57</b>
4.1 Frau Koch arbeitet äußerst ökonomisch .....	58
4.2 Herr Scholz ist renitent .....	61
4.3 Frau Winter entzieht sich .....	66
4.4 Herr Schmidt enttäuscht .....	68
4.5 Herr Mayer ist (chronisch) krank .....	71
4.6 Frau Müller fällt oft und lange aus .....	73
4.7 Die degradierten Baristi .....	78
<b>5 Handlungsfelder in Unternehmen .....</b>	<b>81</b>
5.1 Die erste Führungsebene .....	83
5.2 Personalabteilung und Personalentwicklung .....	91
5.3 Personal- und Betriebsrat .....	99
5.4 Führungskräfte .....	103
5.5 Mitarbeitende .....	108

<b>6</b>	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement als Präventions- und Lösungsansatz</b>	<b>113</b>
6.1	BGM als Basis der Prävention und Fürsorge	115
6.2	Identifizierung von Risikofaktoren im BGM	121
6.3	Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	127
6.4	Systematisierung der Fürsorge im BGM	129
<b>7</b>	<b>Förderung der Resilienz als Schlüsselfaktor</b>	<b>137</b>
7.1	Resilienz: Grundlage psychischer Gesundheit	140
7.2	Bedeutung der Resilienz für das Thema Minderleistung	143
7.3	Resilienzfördernde Kommunikation	146
7.4	Das Mitarbeitendengespräch als zentrales Führungsinstrument	148
7.5	Gesprächsthemen Leistung und Erwartungen	152
7.6	Gewaltfreie Kommunikation im Kontext der Minderleistung	153
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>157</b>
<b>9</b>	<b>Anhang: Arbeitshilfen und Werkzeuge</b>	<b>163</b>
9.1	Gesprächsvorbereitung	164
9.2	Selbsteinschätzung des Führungsverhaltens	166
9.3	Führungsverhalten aus Sicht der Mitarbeitenden	169
9.4	Differenzierte Leistungserfassung	172
9.5	Vorbereitung eines Mitarbeitendengesprächs	174
9.6	Systematische Analyse der Minderleistung	176
9.7	Zielvereinbarung	179
	Quellenangaben	181
	Weiterführende Literatur	183
	Stichwortverzeichnis	185
	Informationen zum Autor	189