
Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur zweiten Auflage	7
1 Einleitung	9
2 Grundlagen	13
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
3 Ursachen der Minderleistung	41
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
4 Fallbeispiele und Lösungsansätze	57
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
5 Handlungsfelder in Unternehmen	81
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

6	Betriebliches Gesundheitsmanagement als Präventions- und Lösungsansatz	113
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
7	Förderung der Resilienz als Schlüsselfaktor	137
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
8	Zusammenfassung und Fazit	157
9	Anhang: Arbeitshilfen und Werkzeuge	163
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