

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Wozu dieses Buch? | 7 |
| Schwieriger Mitarbeiter oder Low Performer? | 9 |
| Teil 1 – Ursachen | 13 |
| Ursachen | 14 |
| Ursachen im Umfeld des Mitarbeiters | 16 |
| Die richtige Leistungsforderung | 16 |
| Notwendige Voraussetzungen für Leistungsfähigkeit | 16 |
| Die Zuordnung von Leistungsfaktoren | 18 |
| Das „Züchten“ schwieriger Mitarbeiter | 24 |
| Der Gestalter und der Verwalter | 25 |
| Arbeitsrechtliche Versäumnisse | 26 |
| Vorläufiges Resümee | 30 |
| Der Mitarbeiter als Ursache | 31 |
| Der Einfluss der Persönlichkeit | 32 |
| Die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters | 45 |
| Leistungsmotivation und ihre Voraussetzungen | 46 |
| Die Fähigkeiten des Mitarbeiters | 62 |
| Vorläufiges Resümee | 66 |

| | |
|--|------------|
| Lösungsansätze | 68 |
| Die schrittweise Änderung des Umfelds | 69 |
| Kritische Reflexion der Situation | 69 |
| Ursachen aus dem Umfeld prüfen | 71 |
| Klare Worte an die Betroffenen | 73 |
| Ursachenforschung beim Mitarbeiter | 81 |
| Das konstruktive Gespräch | 82 |
| Enge Personalführung: kritisch und konsequent | 88 |
| Ein paar Worte zum Thema Abmahnung | 99 |
| Wozu abmahnen? | 100 |
| Wie abmahnen? | 100 |
| Eine Abmahnung richtig überbringen | 104 |
| Veränderung durch Coaching | 106 |
| Was ist Coaching? | 106 |
| Der Unterschied zwischen Training und Coaching | 107 |
| Was bringt Coaching – was kann Coaching? | 108 |
| Welche Coachingmethoden sind sinnvoll? | 115 |
| Nachwort | 117 |
| Literatur | 118 |
| Weitere Bücher der Autoren | 119 |