

Schrittweise die Leistung steigern

Durch konsequentes Fördern und Fordern lässt sich im Sport die Leistung steigern und verbessern. Dies ist auch im Arbeitsleben möglich. Dabei können wir uns selbst trainieren und/oder durch eine Führungskraft oder externen Berater coachen lassen. Jeder Führungskraft sollte auf die eigene Leistungserbringung achten, da dies auf die Mitarbeiter „ausstrahlt“. Als Chef haben Sie auch eine Verantwortung für die Leistungserbringung eines jeden einzelnen Mitarbeiters und des gesamten Teams. Dies wird Ihnen leichter gelingen, wenn die Mitarbeiter eine positive Einstellung zur Leistung, zu Ihnen und zum Unternehmen haben.

Sie erkennen in diesem Newsletter verschiedene Leistungszonen und bekommen Tipps, wie Sie diese schrittweise steigern können.

Gute Leistungen wünscht Ihnen



Alois Summerer

Das Arbeitsverhalten lässt sich in vier Zonen einteilen, die jeweils unterschiedliches Führungsverhalten verlangen.

<i>Innere Kündigung</i>	<i>Routine- und Komfortzone</i>	<i>Herausforderungen und engagierte Leistungen</i>	<i>Überforderung und Burnoutgefahr</i>
-----------------------------	---	--	--

Mitarbeiter aus der „inneren Kündigung“ holen

Wenn Fehlzeiten zunehmen und nur mehr das Notwendigste bearbeitet wird, dann sollten Sie unbedingt das Gespräch suchen. Meist gibt es eine starke persönliche Unzufriedenheit des Mitarbeiters über seine Tätigkeiten, seine Zukunftsperspektive oder über die Zusammenarbeit mit Ihnen oder dem Team. Er teilt sich nicht direkt mit sondern drückt seinen Unmut indirekt aus. Klären Sie die Ursachen in einem verständnisvollen Gespräch und suchen Sie gemeinsame Lösungen. Dauerhafte innere Kündigungen sind nicht zu akzeptieren, da die Ergebnisse nicht erreicht werden und es meist schlechte Stimmung im Team geben kann. Die Teammitglieder müssen das Leistungstief auffangen.

Routinearbeiten und Komfortzonen differenziert beachten

Für Managertypen ist es langweilig viele Routineaufgaben zu erledigen. Sie fühlen sich unterfordert und suchen neue Herausforderungen. So bleiben z.B. manchmal Eingaben ins System liegen, da diese nicht so prickelnd sind, wie Neukundengeschäft. Auch Routineaufgaben sind notwendig und müssen erledigt werden. Fordern Sie dies ein. Machen Sie deutlich, was passiert, wenn diese Aufgaben nicht erledigt werden. Andere Mitarbeiter wollen aus der Komfortzone nicht heraus, da es ihnen zu anstrengend ist neue berufliche Herausforderungen zu bewältigen. Hinterfragen Sie die Motive des Mitarbeiters. Wenn es fachliche oder soziale Mängel gibt, dann trainieren und coachen Sie die Betroffenen für neue Aufgaben. Setzen Sie die Ziele bei fehlendem Selbstvertrauen erstmals niedrig an und wertschätzen Sie erste Erfolge. Machen Sie andererseits deutlich, dass Sie Bequemlichkeit und „Wegducken“ nicht akzeptieren. Beobachten Sie Ihre Mitarbeiter, wie diese mit den Komfortzonen umgehen. Jeder Arbeitsplatz hat gewisse Routinetätigkeiten, die notwendig sind und auch zu einem stressfreien arbeiten beitragen.

Herausforderungen nutzen und zu engagierter Leistung führen

Neue Aufgaben und Herausforderungen gehören zu jedem Arbeitsplatz, da sich Prozesse, Technik, Wettbewerb, Kundenerwartungen und Arbeitsmenge ständig ändern. Schaffen Sie bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein dafür z.B. bei den Zielgesprächen zum Jahreswechsel oder durch Feedbackgespräche. Eine Lernkultur im Team durch Best Practices, gegenseitige kurzfristige Unterstützung, Lessons Learned, Schulungen oder Rücksprache mit Ihnen verstärkt die Kompetenzen und das Selbstvertrauen. Fordern Sie engagierte Leistungen ein und geben Sie auch Unterstützung dafür. Schaffen Sie ein Arbeitsklima, dass herausfordernde Leistungen durch Anstrengung und Unterstützung machbar macht. Geben Sie Wertschätzung und achten Sie darauf, dass Mitarbeiter auch stolz auf ihre guten Ergebnisse sind.

Überforderung und Burnoutgefahr beachten

Erfolg und Leistung um jeden Preis und ohne Unterstützung kann mittelfristig zu vielen Problemen führen und die Leistungskurve wieder nach unten bringen. Jeder Mensch braucht auch „Erholungsintervalle“, um wieder leistungsfähig zu sein. Eine regelmäßige Mittagspause, Urlaub und ein freies Wochenende bieten einen notwendigen Ausgleich. Beachten Sie die zehn Stundenregelung. Wer regelmäßig in acht bis zehn Stunden seine Arbeit nicht erledigt hat, sollte seine Effizienz und Arbeitssituation reflektieren und Maßnahmen ergreifen. Auch Routinetätigkeiten können zu Entspannungssituationen führen. Eine gute Mischung zwischen Herausforderungen und Routinetätigkeiten während des Tages kann dies begünstigen. Achten Sie bei sich selbst und Ihren Mitarbeitern, wer evtl. burnoutgefährdet ist und suchen Sie das Gespräch und nach Lösungen.