

Zusammenfassung 27.08.2026 Uwe Bauer

Thema: „Low Performer“

Auch eine Sicht:

Jeder wird gebraucht, zur Not kann er/sie noch als schlechtes Vorbild dienen!

Bei Minderleistern ist das so eine Sache, es gibt bei Führungskräften für den Umgang mit diesen keine Systematik. Uwe hat anhand von 7 Thesen, die in der Präsentation aufgeführt sind, die Problematik bewusst gemacht.

1. These: Der Elefant im Raum
2. These: Warum wir nichts tun und warum das menschlich ist
3. These: Kostenfalle Minderleister – unsichtbare Kosten
4. These: Sinnlose Arbeit macht Menschen krank
5. These: Leistung ist verschieden
6. These: Führung heißt, Verhalten führen, nicht Menschen verändern
7. These: Was schütze ich gerade, den Menschen oder mein eigenes Unbehagen?

Einige Fragen und Inhalte, über die ihr euch vielleicht Gedanken macht:

Wer ist der teuerste Mitarbeiter in eurem Unternehmen?

Wer kostet am meisten?

Was Führungskräfte tolerieren, wird zur Kultur im Unternehmen.

Minderleistung ist keine Frage der Pünktlichkeit.

Ein Fehler wird nicht kleiner, weil man länger an ihm festhält.

Hoffnung auf Lösung des Problems. Hoffnung ist keine Führung.

Rolle von Harmonie. (Von mir: Frauen haben ein größeres Harmoniebedürfnis als Männer)

Wertigkeit der Leistungen im Unternehmen – Leistungsgefälle, das spiegelt sich in der Kultur des Unternehmens wider.

Nicht können wie wir wollen!

Nicht wollen wie wir können!

Eine Frage der sozialen Verantwortung – z.B. Alt – Jung oder wenn im persönlichen Umfeld etwas schief läuft und eine Reaktion nötig wird.

Unterschied kleines und großes Unternehmen (Ein fauler Apfel richtet in einem großen Korb weniger Schaden an als in einem kleinen.)

Sich über die Ursache der Mindestleistung bewusst werden – siehe Fußball!

richtiger Platz/richtige Rahmenbedingungen/richtig Aufstellung

DISC – Modell!

Leistung muss sich lohnen!

Grenzen setzen!

Entscheidungen treffen!

Lösung: Interne Kommunikation – Schulung der Führungskräfte - Arbeit dem Einzelnen!

= klassische Führungsarbeit