

Wie Sie ‚Low-Performer‘ aus dem Leistungstief heraushelfen können → Ermutigung geben

Ihr Mitarbeiter möchte mit seinen Begabungen und Kompetenzen nützlich sein. Er braucht das Gefühl, gebraucht zu werden. Und das geben Sie ihm ab jetzt. Sie sagen ihm, welchen Beitrag er für den Gesamterfolg schon leistet. Und sie vereinbaren mit ihm, was sie zukünftig noch von ihm brauchen. Ein solches Gespräch braucht einen zuversichtlichen, ermutigenden Charakter.

Ermutigung ist wichtiger als Lob

Mit einem Lob heben Sie besondere Leistungen hervor ... die ihr Mitarbeiter aber vielleicht gerade nicht liefert. Was immer geht, ist Ermutigung, denn damit stärken Sie das Dranbleiben, das Durchhalten, das Lernen, die Verbesserung.

„Ich kann würdigen, dass er bei der aktuellen Leistung...

- *drangeblieben ist*
- *gelernt hat*
- *sich verbessert hat*
- *durchgehalten hat*
- *etwas Neues entwickelt hat*
- *sich günstiger verhalten hat*
- *sich bemüht hat“*

Ermutigende Gespräche führen

1. Erkennen Sie im Gespräch mit Ihrem Mitarbeiter an, dass er sein Bestes gegeben hat, Fortschritte macht, etc.
2. Überlegen Sie dann gemeinsam, was sich noch verbessern darf, was noch nicht auf dem erwarteten Leistungsstand ist, ohne dabei zu kritisieren.
3. Schließen Sie das Gespräch mit Worten der Zuversicht in den zukünftigen Erfolg ab.
 - *Das wird bestimmt gut laufen.*
 - *Das wird klappen.*
 - *Ich bin sicher, Sie werden das gut hinbekommen.*

Ihre veränderte Sicht auf Ihren Mitarbeiter und Ihr verändertes Verhalten ihm gegenüber bewirkt eine Verbesserung Ihrer Beziehung. Das wiederum stärkt sein Zugehörigkeitsgefühl und fördert seine Entwicklung. Mit einem positiv-realistischen Blick erwarten Sie das Gute, blenden aber das Schlechte nicht aus. Sie vertrauen nicht blind, misstrauen aber auch nicht seinen Ideen oder Versuchen.

Behalten Sie den Mitarbeiter also positiv-realistisch im Auge. Und gleichzeitig sichern Sie ihm einen festen Platz im Team zu. Er muss sich nicht anderweitig umsehen, eine Randfigur bleiben oder fürchten, dass er bei dem nächsten Fehltritt gekündigt wird. Selbstverständlich erwarten Sie von ihm, dass er sein Bestes gibt und manche störenden Dinge abzulegen versucht. Aber: er hat seinen festen Platz im Team.