



© AndreyPopov / Getty Images / Stock (Symbolbild mit Fotomodell(en))

Schwache Leistung

So gehen Arbeitgeber mit Low Performern um

Erbringen Mitarbeiter dauerhaft eine geringere Leistung, als von ihnen erwartet wird, ist der Apothekenleiter gefordert. Im Vorfeld rechtlicher Schritte gilt es, zunächst anderweitig aktiv zu werden. So gelten im Umgang mit Low Performern im wesentlichen drei Grundsätze.

Zeit einplanen

Grundsatz 1: Ein gewisser Aufwand ist notwendig – ohne den Einsatz von eigener Zeit geht es nicht.

- Mitarbeiter zu fördern und ihnen regelmäßig mitzuteilen, was konkret von ihnen erwartet wird, ist letztlich eine Führungsaufgabe. Deshalb ist der Zeitaufwand in jedem Fall gerechtfertigt.
- Mehr noch: Der Umgang mit Low Performern ist im Rahmen der Mitarbeiterführung selbstverständlich. Auch damit rechtfertigt sich der zeitliche Aufwand.

Miteinander reden

Grundsatz 2: Die Kommunikation spielt beim Umgang mit Low Performern eine wichtige Rolle.

- Relevant ist nicht nur das eigene Feedback des Apothekenleiters.

- Wichtig ist überdies, zuzuhören und auf den Mitarbeiter einzugehen.
- Ebenso notwendig ist es, die Unzufriedenheit des Mitarbeiters und deren Ursache klar zu benennen.

Protokolle führen

Grundsatz 3: Wer schreibt, der bleibt. Protokolle helfen bei der Dokumentation.

- Das Dokumentieren der Gespräche und Vereinbarungen stellt im Arbeitsalltag häufig die größte Hürde dar. Der Arbeitgeber kann den Aufwand jedoch reduzieren.
- Mitarbeitergespräche lassen sich etwa durch ein Protokoll standardisieren, das allgemeine Kriterien wie u. a. Arbeitsqualität aufführt sowie durch ein Punkte- oder Schulnotensystem.