

Korrektter Umgang mit leistungsschwachen Arbeitnehmern

Veranstaltungs-Nr. 2022 Q045 GB

Nutzen und Ziele

Wenn Beschäftigte nicht so arbeiten (können) wie alle Beteiligten sich das vorgestellt haben, kann das vielfältige Ursachen haben.

In unserem Seminar diskutieren wir unterschiedliche Erscheinungsformen von Leistungsdefiziten und gehen der Frage nach, welche Leistung eigentlich geschuldet ist.

Vor allem zeigen wir Reaktionsmöglichkeiten auf, die alle eines gemeinsam haben: **einen korrekten Umgang mit dem Beschäftigten.**

- das richtige Führen vom Mitarbeitergesprächen (mit der Vereinbarung von Zielen und einer arbeitgeberseitigen Unterstützung),
- ein sinnvolles betriebliches Eingliederungsmanagement,
- die Einbeziehung der Beschäftigtenvertretung,
- motivatorische Aspekte,
- eine diskriminierungsfreie und zielgerichtete Personalentwicklung und
- den Schutz vor unnötigen und rechtswidrigen Sanktionen (Abmahnungen, Kündigungen).

Korrektter Umgang mit leistungsschwachen Arbeitnehmern

Veranstaltungs-Nr. 2022 Q045 GB

Zielgruppe

Termin 09.02 bis 10.02.2022

Plattform Zoom

Dozent*innen Rebecca Meurs

Teilnahmegebühr 500,00 EUR

Seminarzeiten
Mittwoch 10:00 Uhr - 16:30 Uhr
Donnerstag 09:00 Uhr - 16:30 Uhr

Pausenzeiten
10:30 - 10:45 Uhr Kaffeepause
12:30 - 13:30 Uhr Mittagspause
15:00 - 15:15 Uhr Kaffeepause

Arbeitsmittel

Online-Evaluation Am letzten Seminartag erhalten Sie eine E-Mail von der dbb akademie. Bitte bewerten Sie die Veranstaltung über den Online-Fragebogen. Ihre Rückmeldung hilft der dbb akademie, die hohe Qualität der Schulungen dauerhaft zu gewährleisten. Die Bewertung kann (auch anonym) mit Smartphone, Tablet oder PC durchgeführt werden.

Die dbb akademie behält sich das Recht des Dozentenaustausches, Terminverschiebungen sowie Aktualisierung der Inhalte vor.

Beschreibung

Kranke oder leistungsschwache Arbeitnehmer

Definition, Erscheinungsformen (Häufige Fehlzeiten, Motivationsprobleme, Leistungsausfälle, etc)
Welche Leistung ist geschuldet?

Identifizierung von Leistungsschwäche
Leistungsfeststellung mit und ohne LOB
Kategorisierung: personen- oder verhaltensbedingte Hintergründe

Rechtliche Reaktionsmöglichkeiten auf der Basis des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit

Feststellungen
Mitarbeitergespräche (Entwicklungsgespräche, Kritikgespräche, Zielvereinbarungen)
Personalentwicklung
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Einbindung der Beschäftigtenvertretung(en)
Diskriminierungsverbote beachten
Arbeitsumgebung, Strukturen, Kommunikation
Versetzungen

Schutz vor Kündigungen

Tut's nicht auch die Abmahnung? (Erfordernis und Voraussetzungen, formelle und materielle Anforderungen)
Alternative Aufhebungsvertrag - das müssen Sie dabei beachten!
Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigung

Zu beachtende Prüfungsschritte (negative Prognose, erhebliche Beeinträchtigung, Interessenabwägung)
Änderungskündigung
Tarifvertragliche Unkündbarkeit beachten
Kündigungsschutzverfahren

Bessere Alternativen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen

Angemessene und lösungsorientierte Kommunikation und Gesprächsführung

Zusammenspiel von Ziel, Rolle und Verhalten bei schwierigen Gesprächen □ Interventionsebenen erkennen und nutzen

Struktur und Rahmen für lösungsorientierte Gespräche gestalten und anwenden
Gesprächswerkzeuge für den Umgang mit leistungsschwachen Arbeitnehmern kennen und einsetzen
Konkrete Alltagssituationen in Gruppen und im Plenum erleben, reflektieren und das eigene Repertoire ausbauen

Motivation und Resilienz stärken