

Bist du ein „Low Performer“?

Wer viel leistet, wird dafür belohnt. So hat man es in der Schule gelernt. Dort hatte man einigermaßen klare Maßstäbe. Wer in der Englisch-Übersetzung nicht mehr als drei Fehler machte, lag immer noch bei „gut“. Die Lösungen von Mathe-Aufgaben waren entweder richtig oder falsch. Nur beim Deutsch-Aufsatz konnte es passieren, dass die Meinungen grundlegend auseinander gingen: Was für den einen leere Floskeln waren, streifte für den andern bereits die literarische Genialität.

Im späteren Leben liegen die Dinge anders. Am Ende eines Arbeitsverhältnisses bekommt man zwar ein Zeugnis, aber fast alle werden in hohen bis höchsten Tönen gelobt. Die Kritik wird unterschwellig zum Ausdruck gebracht, etwa dadurch, dass eben bestimmte Dinge nicht erwähnt werden. Es wird zum Beispiel das gute Verhältnis zu den Arbeitskollegen betont, aber nichts zum Umgang mit dem Vorgesetzten gesagt. Doch wie wird die Leistung wirklich gemessen? Was bedeutet es denn, wenn man als Omnibusfahrer, als Verkäuferin oder als Bankangestellter „gut“ war? Schnelle Auffassungsgabe, Verlässlichkeit, sichtbares Engagement – das sind die Standardtugenden. Einem Arbeitskollegen, der sich schwer tut, einen Tipp zu geben, gehört das auch zur „Leistung“? Das würde wohl auf dem Konto „bloße Freundlichkeit“ verbucht. Berechtigte Kritik zu üben an umständlichen Entscheidungsprozeduren im Unternehmen – das ließe man vielleicht durchgehen, aber der Betreffende müsste wirklich Glück haben, wenn dies als Ausdruck von besonderem „Leistungswillen“ zur Kenntnis genommen würde.

Ein „High Performer“ füllt die ihm zugewiesene Aufgabe voll aus, er „funktioniert“ hervorragend. Alles, was nicht den Erwartungen entspricht, ist unerwünscht, ist abweichendes Verhalten. Im Normalfall spürt man das und verzichtet auf solche „Extravaganzen“. Aber damit hat man nur eine potentielle Störquelle beseitigt. Wer entscheidet denn, ob man wirklich gut funktioniert hat? Welchen subjektiven Spielraum hat der Vorgesetzte oder der Personalleiter bei einer Bewertung? Und was geschieht, wenn jemand einen Arbeitsplatz hat, wo er seine Qualitäten gar nicht entfalten kann, weil nur Routine gefragt ist? Würde er woanders vielleicht sehr viel bessere Leistungen erbringen? Wie viele gute Ideen bleiben ungenutzt, weil sie einfach nicht in die betriebliche Landschaft passen?

Wie viele Frustrationen werden dem Einzelnen zugemutet? Welchen Einfluss haben sie auf das „gute Funktionieren“? Wie kommt es denn, dass die meisten spätestens mit 55 an Altersteilzeit und Vorruhestand denken? Die Rente als Reich der Freiheit? Da muss doch mit dem Arbeitsleben einiges nicht in Ordnung sein.

Jemanden unter diesen Umständen als „low performer“ zu bezeichnen, ist nicht nur arrogant. Es zeigt auch, dass der Kritiker wenig vom realen Arbeitsleben versteht.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 3/2008 S. 3