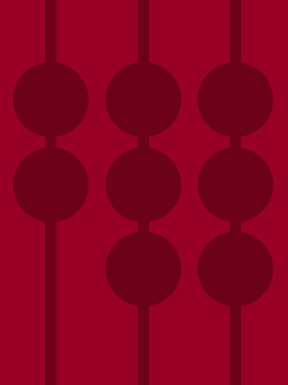




## De 15 meest voorkomende managementfouten in tijden van economische onzekerheid



Leidinggeven aan een groep is nooit eenvoudig, maar met de economische onzekerheid van nu is dit een nog grotere uitdaging. De meeste bedrijven voelen een toenemende druk om meer te doen met minder. In veel gevallen is dit aanzienlijk minder. Hoe kunt u ervoor zorgen dat uw medewerkers gemotiveerd en enthousiast blijven terwijl u hen wellicht steeds minder beloningen in het vooruitzicht kunt stellen? En hoe kunt u zich bovendien voorbereiden op de onvermijdelijke opleving? Als het economisch tij keert, beschikt u dan over het benodigde toptalent?

Om u te helpen uw toptalenten te behouden en uw organisatie in tijden van verandering als een goed geoliede machine te laten lopen, heeft Robert Half de meest voorkomende managementfouten in tijden van economische onzekerheid op een rij gezet in de vorm van 'don'ts' en tips om deze te voorkomen.

# Motivatie en behoud van medewerkers

## Don't:

### 1. Denken dat mensen blij moeten zijn dat ze werk hebben.

Inderdaad, veel mensen zijn blij dat ze een vaste baan hebben in deze mindere economische tijden, maar uw meest getalenteerde medewerkers hebben altijd alternatieven. Goede mensen zijn in alle economische situaties gewild, en u bent erbij gebaat dat uw beste medewerkers voor lange tijd bij u blijven werken.

### 2. Aannemen dat uw medewerkers uw gedachten kunnen lezen.

U hebt de hele week kostenbesparende maatregelen doorgevoerd – en nu vraagt uw assistent accountant om een salarisverhoging. Verkeerd moment, maar als u niet open en regelmatig communiceert, zullen uw medewerkers niet begrijpen hoe het bedrijf ervoor staat.

### 3. Geruchten negeren.

In elk bedrijf is er een geruchtencircuit, vooral als er gesloten deuren zijn, vergaderingen geannuleerd worden en mensen tegen elkaar fluisteren. Als uw personeel het nieuws niet van u hoort, horen ze het van iemand anders, en dan klopt het misschien niet helemaal.

### 4. Gebrek aan erkenning.

Veel senior managers zullen de eerste zijn om toe te geven dat ze gewenst gedrag van hun medewerkers vaker zouden moeten belonen. Te veel prijzen is onmogelijk, zolang de complimenten duidelijk, oprecht en op het juiste moment gegeven worden.

### 5. Waardering pas aan het eind laten blijken.

Het is goed dat u uw waardering laat blijken nadat mensen goed gepresteerd hebben, maar vergeet niet dat af en toe een complimentje tussendoor ook wonderen doet en dat dit de motivatie en productiviteit verhoogt.

### 6. Niet achter uw medewerkers staan.

Managers die hun medewerkers niet steunen verliezen hun vertrouwen. Kom op voor uw mensen, zeker als ze onterecht kritiek krijgen.

# Productiviteit

## Don't:

### 7. Toptalenten niet als zodanig behandelen.

Veel managers maken de fout dat ze te veel tijd en middelen besteden aan het verbeteren van de prestaties van middelmatige medewerkers, terwijl ze geen oog hebben voor hun grootste talenten. Alhoewel het ontwikkelen van competenties belangrijk is, is vaak het toptalent verantwoordelijk voor de grootste successen van uw onderneming.

### 8. Besparen op opleidingen.

Denk twee keer na voordat u snijdt in opleidingsbudgetten. Het bevorderen van de vaardigheden van uw medewerkers kan namelijk zowel op korte als op lange termijn winst opleveren.

### 9. Veel uren draaien gelijkstellen aan productiviteit.

Waardeer uw mensen niet op basis van het aantal uren dat ze draaien. Beloon mensen op basis van de mate waarin de door hen behaalde resultaten bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen.

### 10. Werkdruk te veel verhogen.

Ontslagen en lagere budgetten hebben tot gevolg dat één persoon het werk van twee of meer personen moet doen. Bepaal welke projecten van essentieel belang zijn voor het bedrijf en delegeer de overige taken. Schakel tijdelijk personeel in om uw medewerkers te ondersteunen.

### 11. Wachten op een economische ommekeer.

Als u een goed idee hebt, wacht dan niet op economisch herstel om het uit te voeren. Door nu actie te ondernemen, bouwt u een voorsprong op ten opzichte van de concurrentie.

# Op zakelijk vlak

## Don't:

### 12. Concessies doen aan kwaliteit.

Als mensen het druk hebben, worden er sneller fouten gemaakt. Maar neem geen genoegen met een mindere kwaliteit omdat uw mensen overstelpt worden met werk. U creëert dan een gedragspatroon dat moeilijk te doorbreken is wanneer de hoeveelheid werk weer normaal wordt.

### 13. Besparen op de verkeerde dingen.

De meeste bedrijven moeten in de kosten snijden, maar wees voorzichtig als het gaat om het bijstellen van de dienstverlening aan uw klanten.

Als uw klanten gewend zijn aan bepaalde voordelen, kan het verkeerd zijn om hierop te bezuinigen.

### 14. Minder aandacht schenken aan klantencontacten.

Klantenservice is des te belangrijker in moeilijke tijden. Doet u alles wat mogelijk is om ervoor te zorgen dat diegenen die de eerste contacten hebben met de klanten de juiste boodschap uitdragen? Als deze medewerkers onverschillig overkomen, kunt u potentiële en bestaande klanten verliezen.

### 15. Medewerkers met handen en voeten binden.

Leer uw team zelf beslissingen te nemen die positieve klantenervaringen waarborgen.

Geef uw medewerkers advies over hoe dilemma's het best opgelost kunnen worden, en koppel terug naar uw medewerkers wat ze goed gedaan hebben en wat beter zou kunnen.

Door deze mogelijke struikelblokken opnieuw te bekijken en maatregelen te nemen om ze te voorkomen maakt u uw team productiever en maakt u uiteindelijk de weg vrij voor succes op lange termijn!