



15 klassische Managementfehler in einer unsicheren Wirtschaftslage

Ein Team zu führen ist keine leichte Aufgabe. In der aktuellen wirtschaftlichen Situation sogar eine ganz besondere Herausforderung. Viele Firmen sehen sich einem wachsenden Druck ausgesetzt, mehr Leistung mit teilweise deutlich weniger Mitarbeitern erbringen zu müssen. Wie können Sie trotzdem die Motivation aufrechterhalten und jeden dazu anspornen, sein Bestes zu geben – auch wenn dies momentan nicht finanziell angemessen honoriert werden kann? Wie bereiten Sie sich darüber hinaus auf den sicher folgenden Aufschwung vor? Und werden Ihre besten Mitarbeiter auch dann noch an Bord sein, wenn das Wirtschaftsbarometer wieder nach oben steigt?

Robert Half möchte Sie unterstützen, Ihr Unternehmen sowie Ihre Spitzenkräfte entspannter durch die Wirtschaftskrise zu führen. Deshalb haben wir die häufigsten Managementfehler ermittelt und geben Tipps, wie man sie vermeiden kann:

Arbeitsmoral und Personalbindung

1. Den „Marktwert“ der Mitarbeiter unterschätzen

Es stimmt zwar, dass sich derzeit die meisten Arbeitnehmer glücklich schätzen, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben. Vergessen Sie aber nicht: Topkräfte verfügen immer über Optionen und sind in allen wirtschaftlichen Zeiten gefragt. Daher sollten Sie die besten Leute langfristig an Ihr Unternehmen binden.

2. Glauben, dass Mitarbeiter Gedanken lesen können

Sie haben die Woche mit der Umsetzung von Sparmaßnahmen zugebracht und gerade jetzt bittet Ihr Buchhalter um eine Gehaltserhöhung – schlechtes Timing. Aber wenn Sie nicht offen und regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern kommunizieren, ist die derzeitige wirtschaftliche Situation Ihres Unternehmens nicht allen bekannt.

3. Durch Schweigen Gerüchte schüren

In jedem Unternehmen brodelt die Gerüchteküche besonders dann, wenn die Türen der Führungskräfte auf einmal verschlossen sind, Meetings abgesagt werden und Gespräche im Flüsterton stattfinden – der ideale Nährboden für falsche Informationen. Wenn Sie wichtige Neuigkeiten vorenthalten, erfahren Ihre Mitarbeiter diese – möglicherweise verfälscht – über andere Wege.

4. Nicht genügend Anerkennung zeigen

Viele Führungskräfte vergessen häufig, positives Feedback an ihre Teams weiterzugeben. Doch Lob motiviert, solange es zielgerichtet und zur rechten Zeit erfolgt.



Robert Half®

15 klassische Managementfehler in einer unsicheren Wirtschaftslage

5. Mitarbeiterlob bis zum Schluss aufsparen

Es ist selbstverständlich, dass Sie sich bei Ihren Mitarbeitern nach erfolgreich abgeschlossenen Projekten bedanken. Aber insbesondere Ermutigungen zwischen- durch fördern die Motivation und Produktivität.

6. Mitarbeitern nicht genügend Rückendeckung geben

Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter unzureichend unterstützen, verlieren deren Vertrauen. Setzen Sie sich für Ihr Team ein, besonders dann, wenn es zu Unrecht kritisiert wird, denn: Wenn Sie für Ihre Mitarbeiter da sind, werden diese auch für Sie da sein.

Produktivität

7. Topkräfte nicht gebührend wertschätzen

Oftmals begehen Führungskräfte den Fehler, zu viel Zeit und Ressourcen darauf zu verwenden, die Leistung aller Mitarbeiter gleichermaßen zu steigern – und dabei die wahren Talente zu vernachlässigen. Obwohl es wichtig ist, die Fähigkeiten aller auszubauen, sind es doch meistens die Topkräfte, die den Unternehmenserfolg ausmachen.

8. Weiterbildungsmaßnahmen zurückschrauben

Überlegen Sie es sich gut, bevor Sie die Budgets für die Fortbildung Ihrer Mitarbeiter kürzen. Die Investition in den Arbeitsfaktor Mensch macht sich kurz- und langfristig immer bezahlt.

9. Überstunden mit Produktivität gleichsetzen

Erkennen Sie die tatsächliche Leistung eines Mitarbeiters an, die zum Erreichen der Unternehmensziele beiträgt. Machen Sie Ihre Wertschätzung nicht davon abhängig, wie viel Zeit ein Mitarbeiter im Büro verbringt.

10. Arbeit wird zur „Mission impossible“

Oft führen Entlassungen und Budgetkürzungen dazu, dass eine Person das Arbeitspensum von zwei oder mehreren erledigen muss. Entscheiden Sie, welche Projekte höchste Priorität haben, und delegieren Sie

die verbleibenden Aufgaben. Zeitarbeitskräfte unterstützen Sie dabei, Arbeitsspitzen abzufangen.

11. Bis zum Aufschwung die Hände in den Schoß legen

Wenn Sie eine gute Idee haben, dann warten Sie mit deren Umsetzung nicht bis zum Aufschwung. Wer jetzt handelt, ist der Konkurrenz später einen Schritt voraus.

Professionalität

12. Qualitätseinbußen in Kauf nehmen

Sind die Mitarbeiter dem Arbeitspensum nicht mehr gewachsen, schleichen sich Fehler ein. Lassen Sie nicht zu, dass das Leistungsniveau leidet. Geben Sie sich nicht auf Grund mangelnder Ressourcen mit weniger Qualität zufrieden. Die frühere Qualität ist nur schwer wieder zu erreichen, wenn die Arbeitsbelastung auf das Normalniveau sinkt.

13. An der falschen Stelle sparen

Den meisten Unternehmen steht eine deutliche Reduzierung der Ausgaben bevor. Streichen Sie jedoch Ihren Service nicht zu drastisch, denn die Kunden können die Kürzung der gewohnten Dienstleistungen nur schwer nachvollziehen.

14. Kundenbetreuung vernachlässigen

Die Kundenbetreuung ist umso wichtiger, je turbulenter die Zeiten sind. Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter schon beim ersten Kontakt ein positives Bild Ihres Unternehmens widerspiegeln. Wenn Ihre Angestellten als wenig motiviert wahrgenommen werden, verlieren Sie möglicherweise künftige und bestehende Kunden.

15. Kompetenzen beschneiden

Ermuntern Sie Ihre Mitarbeiter, selbständig Entscheidungen zu treffen, um ihnen eigene Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Unterstützen Sie sie auch dabei, Probleme effektiv zu lösen, und geben Sie Tipps, was sie gut gemacht haben und was sie noch verbessern können.

Versuchen Sie sich der häufigsten Managementfehler bewusst zu werden und diese in Ihrer täglichen Arbeit zu vermeiden. Somit können Sie die Produktivität Ihrer Mitarbeiter steigern und schaffen beste Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg Ihres Unternehmens.