

Verkeerd management breekt bedrijven zuur op

Accountemps' ranking van 15 meest voorkomende fouten in tijden van crisis

Groot-Bijgaarden, 8 juni 2009 – Managers zien onder druk van de economische crisis de ontevredenheid op de werkvloer groeien. Door de toenemende druk om meer te doen met minder middelen wordt het bijzonder moeilijk om werknemers gemotiveerd en enthousiast te houden met het vooruitzicht van minder beloningen en groeimogelijkheden. Om managers en bedrijven beter te wapenen tegen deze onvrede zet Accountemps de meest voorkomende managementfouten en de manier om ze te vermijden op een rijtje.

De economische crisis leidt tot toenemende ontevredenheid van werknemers. Zij zien hun kansen op hoger loon, bonussen, promotie en verdere ontwikkeling en opleiding in het bedrijf slinken door de druk van de recessie op hun werkgevers.

Toch blijft het aangewezen voor bedrijven om te investeren in behoud en motivatie van werknemers en hun reputatie als goede werkgever.

Al te veel ontevredenheid zal bedrijven immers zuur opbreken bij het heropleven van de economie. HR specialisten verwachten immers dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt sterk zal toenemen waardoor bedrijven met een minder sterke reputatie als werkgever opnieuw te kampen krijgen met tekorten en verlies van toptalent.

Goede werknemers aan boord houden en beloftevol talent aantrekken is dus de boodschap. Om bedrijven hier in bij te staan en de organisatie ook in tijden van verandering als een goed geoliede machine te laten lopen, analyseerde Accountemps de meest voorkomende managementfouten in tijden van economische crisis.

Retentie

Er van uit gaan dat de economische crisis werknemers makkelijker tevreden maakt en langer aan boord houdt is een ernstige misvatting. De onzekerheid creëert immers meer algemene ontevredenheid.

Op het vlak van motivatie en retentie stelt Accountemps een aantal veel voorkomende management fouten vast.

Denken dat mensen blij moeten zijn dat ze werk hebben

Werknemers zijn inderdaad blij dat ze vast werk hebben in deze mindere economische tijden, maar de meest getalenteerde medewerkers hebben altijd alternatieven. Goede mensen zijn in elke conjunctuur gewild, en bedrijven zijn erbij gebaat dat de beste medewerkers voor lange tijd aan boord blijven.

Aannemen dat medewerkers gedachten kunnen lezen

Ondanks het aankondigen van kostenbesparende maatregelen blijven medewerkers een salarisverhoging vragen. Dit komt duidelijk op het verkeerde moment, maar als leidinggevend niet openstaan voor hun medewerkers en regelmatig met hen communiceren, begrijpen zij niet hoe het bedrijf ervoor staat.

Geruchten negeren

In elk bedrijf is er een geruchtencircuit, vooral als er gesloten deuren zijn, vergaderingen geannuleerd worden en mensen tegen elkaar fluisteren in de wandelgangen. Als het management niet staat voor een open communicatie en vlotte en transparante doorstroming van belangrijk nieuws, dan voedt dit de geruchtenstroom en versterkt dit het circuleren van halve waarheden.

Gebrek aan erkenning

Veel senior managers zijn de eersten om toe te geven dat ze goede prestaties van hun medewerkers vaker moeten belonen. Men kan immers niet genoeg zijn werknemers loven en aanmoedigen, zolang de complimenten duidelijk, oprecht en op het juiste moment gegeven worden.

Waardering pas aan het eind laten blijken

Het is goed dat waardering getoond wordt 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.

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

De druk op de bedrijven vertaalt zich in een verhoogde werkdruk om de productiviteit te maximaliseren. Onderstaand een aantal situaties, die bedrijven best kunnen vermijden.

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. Het ontwikkelen van de competenties bij deze groep is echter van cruciaal belang omdat vaak het toptalent verantwoordelijk is voor de grootste successen van een onderneming.

Besparen op opleidingen

Veel managers snijden in hun opleidingsbudgetten. Dit mag niet ondoordacht of lineair gebeuren. Het bevorderen van specifieke vaardigheden van medewerkers levert immers zowel op korte als op lange termijn winst op.

Veel uren draaien gelijkstellen aan productiviteit

Mensen worden best niet gewaardeerd op basis van het aantal uren dat ze werken. Beloon mensen op basis van de mate waarin de door hen behaalde resultaten bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen.

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 overbelaste medewerkers te ondersteunen.

Wachten op een economische ommekeer

Wacht niet op economisch herstel om goede ideeën te ontwikkelen en uit te voeren. Door nu actie te ondernemen, investeren bedrijven in voorsprong op de concurrentie.

Bedrijfsprocessen

Een economische crisis verplicht bedrijven om zichzelf in vraag te stellen en zo antwoorden te formuleren op de problemen die zich stellen. Introspectie en zoeken naar nieuwe wegen zijn van belang om versterkt uit de crisis te komen. Managers moeten er echter over waken om hierbij niet in open valkuilen te stappen.

Toegevingen doen aan kwaliteit

Als werknemers en werkgevers onder druk staan, worden er sneller fouten gemaakt. Toch mogen leidinggevendenden geen genoegen nemen met een mindere kwaliteit. Dit creëert een gedragspatroon dat moeilijk te doorbreken is wanneer de hoeveelheid werk weer normaal wordt.

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

Minder aandacht schenken aan klantencontacten

Klantenservice is des te belangrijker in moeilijke tijden. Een bedrijf moet alles doen 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, kunnen bedrijven potentiële en bestaande klanten verliezen.

Medewerkers met handen en voeten binden

Een team moet leren zelf beslissingen te nemen die positieve klantenervaringen waarborgen. Geef medewerkers advies over hoe dilemma's het best opgelost kunnen worden en koppel naar hen terug wat ze goed gedaan hebben en wat beter zou kunnen.

Managers die deze struikelblokken en valkuilen goed weten te omzeilen zullen hun team zien groeien en versterkt uit de economische crisis leiden. Zij maximaliseren de kansen voor hun bedrijf op snellere heropleving en groei.

Contacteer voor meer informatie:

Katrien Vandenabeele
Tel: 02 481 54 57
E-mail: katrien.vandenabeele@rhi.net

of

Elke De Ridder
Tel: 02 263 21 75
E-mail: ederidder@creative-strategies.eu.com

Over Accountemps

Accountemps is een gespecialiseerde divisie van de Amerikaanse groep Robert Half International Inc. De groep is marktleider op het vlak van gespecialiseerde uitzendarbeid en is genoteerd op de Beurs van New York. Sinds de oprichting, meer dan 15 jaar geleden, is Accountemps gespecialiseerd in het plaatsen van tijdelijke boekhoudkundige en financiële medewerkers in industriële, handels- en dienstverlenende bedrijven. In België heeft Accountemps vestigingen in 10 locaties: Antwerpen, Brussel, Charleroi, Gent, Groot-Bijgaarden, Hasselt, Luik, Roeselare, Waver & Zaventem. Meer informatie vindt u op: www.accountemps.be.