

Podcast 8: managementfouten (4'30'')

Heel wat gerenommeerde bedrijven raken in moeilijkheden en gaan failliet. Falen ze door externe factoren zoals de verzwakte economie of oneerlijke concurrentie? Niet noodzakelijk. Uit onderzoek blijkt dat de meeste bedrijven maar om 1 reden ineenstuiken: managementfouten.

We geven een **lijstje** van veel gemaakte managementfouten. Kennis van deze fouten, kan je helpen om niet in dezelfde valkuilen te trappen.

Fout 1: indommelen door langdurig succes

Studies bevestigen dat bedrijven minder goede beslissingen nemen als ze al een lange tijd succes hebben.

Enkele **redenen**:

- Managers van succesvolle bedrijven worden overmoedig en denken dat het nooit meer fout kan gaan.
- Succesvolle bedrijven hebben de neiging om te lang vast te houden aan hun vertrouwde strategie. Doordat de strategie vroeger zo succesvol was, durven ze het risico niet te nemen om een andere strategie in te voeren.
- Eens een bedrijf 'volwassen' is, heeft het management de neiging om mensen aan te trekken die de status-quo in stand houden: werknemers die hun job uitvoeren zoals hij is en niks willen veranderen.

Fout 2: de ogen sluiten voor problemen

Sommige directies talmen te lang voor ze zich aanpassen aan de veranderde omgeving. Het informaticabedrijf Intel -ooit gedoemd om te falen- was er wél als de kippen bij om zich aan te passen. Toen in hun product (geheugenchips) niet meer bestand was tegen de Japanse concurrentie, richtten ze zich op een andere markt: die van de microprocessors. De ommekeer kwam er toen de oprichters van Intel zichzelf confronterende vragen begonnen te stellen. Ze beeldden zich in dat ze aan de deur werden gezet en vroegen zich af wat hun opvolger allemaal zou veranderen.

Fout 3: meer angst voor de baas dan voor de concurrentie

Een directeur straalt -al dan niet bewust- subtiele signalen uit dat slecht nieuws niet welkom is. Daardoor krijgt hij niet de informatie die nodig is om goede beslissingen te nemen. Tijdens Wereldoorlog II vreesde Churchill, de toenmalige premier van Groot-Brittannië, dat zijn ondergeschikten slecht nieuws voor hem verborgen hielden. Hij besloot een eenheid op te richten die de meest negatieve en beledigende feiten opving, omzette in bruikbare informatie en doorgaf. Experts vinden dat bedrijven een gelijkaardig meldpunt moeten oprichten.

Fout 4: te sterke overnamedrift

Je hebt bedrijven die te veel andere bedrijfjes overnemen zonder er echt bij na te denken .

Fout 5: gevaarlijke bedrijfscultuur

Als de rotte appels in een bedrijf niet worden geplukt ontstaat er een zieke cultuur waarin rampzalige dingen gebeuren. De problemen bij de energiereus Enron, bijvoorbeeld, vonden hun oorsprong bij enkele medewerkers. Deze 'slechte appels' werden niet geplukt maar kregen de kans te groeien waardoor er een cultuur ontstond die persoonlijke verrijking en mismanagement toeliet. Resultaat: bankroet.