



Der richtige Umgang mit Fehlern der Mitarbeiter:

1. Gerade aktive und kreative Menschen produzieren auch Fehler. Untätige machen wenig Fehler.
2. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, Fehler offen zuzugeben, die Verantwortung dafür zu übernehmen, sie zu analysieren und daraus zu lernen.
3. In einer offenen Firmenkultur, in der Fehler nicht rigoros bestraft werden, entwickelt sich bald eine Atmosphäre der Dynamik, Offenheit, Innovation und Zuversicht.
4. Wenn ein Mitarbeiter aber Strafe erwartet, falls er einen Fehler macht, dann bekommen Sie im Unternehmen ein Klima der Stagnation, Angst, Schuldzuweisung und Verlogenheit.
5. Jeder Mitarbeiter wird dann seine Arbeit danach ausrichten, keine Fehler zu machen um keine Strafe zu erhalten.

Aus dem Buch:

8 Schritte zum Aufbau und zur Steuerung einer schlagkräftigen Vertriebsorganisation.
Hans Fischer, VDMA-Verlag, ISBN 978-3-8163-0581-1

Was nicht auf einer einzigen Seite zusammengefasst werden kann, ist weder durchdacht, noch entscheidungsreif.

Dwight D. Eisenhower

Wie macht es ein guter Vorgesetzter?

Probleme zu erkennen und als Herausforderung zu akzeptieren bedeutet, Mitarbeiter aufzufordern:

- ▶ sich permanent selbst zu überprüfen um nicht selbstgefällig zu werden,
- ▶ zu ihren Stärken und Schwächen zu stehen,
- ▶ aber immer bereit sein, an den Schwächen zu arbeiten,
- ▶ Neues mutig auszuprobieren,
- ▶ Niederlagen verarbeiten und wegzustecken,
- ▶ Erfolge zu genießen,
- ▶ Fehler als Lernchancen erkennen.

Es gibt zwei Arten von Mitarbeitern, aus denen nie etwas Richtiges wird: Diejenigen, die nie tun, was man ihnen sagt, und diejenigen, die nur tun, was man ihnen sagt.
Christopher Morley