



Angepackt – sofort umsetzbare Business-Impulse für Ihren Handwerksbetrieb. Monatlich neu für Sie.

Impuls für heute:

Ein Team, das bleibt

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	Seite
Newsletter	2 - 3
Social Media Beitrag	4
Fachtext / Kolumne	5 - 8

Newsletter

Betreff: So einfach können Sie sich diese Kosten sparen



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Liebe Handwerksbetriebe,

wie oft haben Sie es erlebt, dass ein neuer Mitarbeiter voller Motivation anfängt und nach wenigen Wochen wieder weg ist? Sie haben Anzeigen geschaltet, Gespräche geführt, eingestellt, eingearbeitet. Und dann passt der neue doch nicht so richtig. Das frustriert nicht nur, es kostet richtig Geld. Jede gescheiterte Einstellung bedeutet verlorene Einarbeitungszeit, neue Suchkosten und Mehrbelastung für das bestehende Team.

Die unbequeme Wahrheit: In den meisten Fällen liegt es nicht am Geld und nicht am neuen Mitarbeiter. Es liegt am Start. Laut Haufe Onboarding Umfrage verliert mehr als jedes dritte Unternehmen neue Mitarbeitende bereits in der Probezeit. Häufigster Grund: fehlende Struktur in den ersten Wochen. Wer am ersten Tag nicht weiß, wer zuständig ist, wo das Werkzeug liegt und was von ihm erwartet wird, zieht innerlich schnell den Schlusstrich.

In dieser Ausgabe präsentieren wir Ihnen, wie Sie mit klaren Regeln, einem strukturierten Start und sauberen Verantwortlichkeiten dafür sorgen, dass neue Mitarbeitende schneller ankommen und Ihre bewährten Leute bleiben. Kein Hexenwerk, aber eine echte positive Veränderung für Ihren Betrieb.

Lesen Sie in unserer Fachkolumne, wie Sie diese Strukturen Schritt für Schritt aufbauen und schon beim nächsten Neustart anwenden können.

P.S.: Sie wollen mit Ihrem Handwerksbetrieb sofort in der Region durchstarten?

Dann sichern Sie sich ein kurzes Gespräch mit Mohamad von Influently – Handwerksmeister und Gründer von MeistX. Er bietet Ihnen eine kostenfreie 15-Minuten-Analyse. Sprechen Sie mit ihm und erhalten Sie einen klaren Überblick, wie Sie Ergebnisse erzielen.

<https://handwerk.influently.de/>

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.

Social Media Beitrag



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Der erste Arbeitstag entscheidet, ob jemand bleibt.

Viele Betriebe geben sich bei der Mitarbeitergewinnung richtig Mühe. Werbeanzeigen, Gespräche, Zusage, Einarbeitung. Und dann kommt der erste Tag: Keiner hat Zeit, das Werkzeug fehlt, niemand weiß so richtig, wer sich kümmert. Der Neue steht in der Ecke und denkt sich seinen Teil.

Ein guter Start ist kein Zufall. Er ist ein Prozess.

Unser Tipp: Erstellen Sie einen einfachen Plan für die ersten 14 Tage. Wer begrüßt den Neuen? Wer zeigt ihm Werkstatt, Fahrzeuge und Abläufe? Mit wem fährt er in der ersten Woche raus? Eine Seite Papier reicht. Aber diese eine Seite macht den Unterschied zwischen einem Mitarbeiter, der bleibt, und einer Kündigung in der Probezeit.

Laut Haufe Onboarding Umfrage verliert mehr als jedes dritte Unternehmen neue Mitarbeitende bereits in der Probezeit. Meistens nicht wegen des Geldes, sondern wegen fehlender Struktur am Anfang.

Die Frage, die Sie sich stellen sollten: Wie würden Sie in Ihrem eigenen Betrieb gerne den ersten Arbeitstag erleben?

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.

#meistx #handwerkwirkt #füreinbessereshandwerk #mohamadchouchi

Fachtext / Kolumne

Titel: Ein Team, das bleibt: Warum Struktur die beste Mitarbeiterbindung ist



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Kollegen, seien wir ehrlich: Wir reden alle über den Fachkräftemangel. Laut Zentralverband des Deutschen Handwerks fehlen im deutschen Handwerk weit über 200.000 Fachkräfte. Sie investieren in Anzeigen, in Social Media, in Prämien für Mitarbeiterempfehlungen. Aber über eine Sache reden wir viel zu selten: Was passiert eigentlich, nachdem jemand unterschrieben hat?

Ich sage es deutlich: Der größte Hebel gegen den Fachkräftemangel ist nicht die nächste Stellenanzeige. Es sind die Leute, die wir schon haben, und die Leute, die gerade anfangen. Wer es schafft, dass neue Mitarbeitende schnell ankommen und bewährte Kräfte gerne bleiben, muss deutlich seltener suchen. Und Suchen ist teuer. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) beziffert die Kosten einer Neubesetzung schnell auf mehrere Monatsgehälter, wenn man Suche, Einarbeitung und Produktivitätsverlust ehrlich zusammenrechnet.

Das Problem: Motivation stirbt am Chaos

Die wenigsten Mitarbeiter kündigen, weil die Arbeit zu hart ist. Handwerker können anpacken, das wussten sie vorher. Was Menschen zermürbt, ist etwas anderes: ungeklärte Zuständigkeiten, ständig wechselnde Ansagen, Regeln, die für den einen gelten und für den anderen nicht. Der Gallup Engagement Index zeigt Jahr für Jahr, dass die emotionale Bindung an den Arbeitgeber vor allem an Führung und klaren Strukturen hängt, nicht am Gehalt.

Und beim Neustart ist es am kritischsten. Die ersten Wochen entscheiden, ob jemand innerlich ankommt oder innerlich schon wieder geht. Laut Haufe Onboarding Umfrage verliert mehr als jedes dritte Unternehmen neue Mitarbeitende bereits in der Probezeit. Das ist kein Pech. Das ist in den meisten Fällen ein fehlender Prozess.

Schritt 1: Der strukturierte Start mit Einarbeitungsplan

Behandeln Sie den ersten Arbeitstag wie einen Kundentermin: vorbereitet, geplant, verbindlich. Erstellen Sie einen einfachen Einarbeitungsplan für die ersten 14 Tage. Was steht drin? Wer begrüßt den Neuen am ersten Morgen? Wo liegt seine Arbeitskleidung, wo sein Werkzeug? Welche Baustellen sieht er in Woche eins? Mit wem fährt er raus? Wann gibt es das erste kurze Gespräch mit dem Chef?

Praxis-Beispiel (SHK): Ein Betrieb mit zwölf Mitarbeitern hat eine einzige Seite erstellt: der 14-Tage-Plan für neue Monteure. Tag eins beginnt mit Rundgang, fertig eingerichtetem Fahrzeugplatz und einem gemeinsamen Frühstück mit dem Team. Ab Tag zwei fährt der Neue mit einem festen erfahrenen Kollegen. Nach zwei Wochen gibt es ein Gespräch mit dem Meister. Ergebnis laut Inhaber: Seit Einführung hat kein neuer Monteur mehr in der Probezeit gekündigt.

Schritt 2: Ein fester Pate statt zwanzig Ansprechpartner

Neue Mitarbeitende brauchen in den ersten Wochen genau eine Person, an die sie sich immer wenden können. Benennen Sie einen Paten: einen erfahrenen Gesellen, der fachlich gut ist und menschlich passt. Der Pate beantwortet die kleinen Fragen, die sich keiner traut, dem Chef zu stellen. Wo bestelle ich Material nach? Wie läuft das mit den Stundenzetteln? Was ist hier eigentlich üblich?

Wichtig: Der Pate braucht dafür Zeit und Anerkennung. Wer nebenbei einarbeiten soll und gleichzeitig volle Baustellenleistung bringen muss, macht beides nur halb.

Schritt 3: Saubere Verantwortlichkeiten für den ganzen Betrieb

Jetzt der Blick auf die bestehende Mannschaft. Die häufigste Quelle für Frust im Betrieb sind ungeklärte Zuständigkeiten. Wer bestellt Material? Wer pflegt die Fahrzeuge? Wer macht die Baustellendokumentation? Wer nimmt Reklamationen an? Wenn die Antwort lautet: irgendwer, dann macht es am Ende keiner. Oder immer derselbe, und der ist irgendwann bedient.

Die Lösung ist eine einfache Zuständigkeitsliste. Eine Tabelle, gut sichtbar im Büro oder in der Werkstatt: Aufgabe, Verantwortlicher, Vertretung. Mehr braucht es nicht. Aber diese Liste beendet die ewigen Diskussionen und das gegenseitige Zuschieben.



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Schritt 4: Klare Regeln, die für alle gelten

Regeln binden nur dann, wenn sie verlässlich sind. Arbeitsbeginn, Pausen, Umgang mit Firmenfahrzeugen, Ordnung auf der Baustelle, Krankmeldung: Legen Sie die wichtigsten Spielregeln einmal schriftlich fest, besprechen Sie sie im Team und halten Sie sich selbst als Chef genauso daran. Nichts zerstört Vertrauen schneller als Regeln, die je nach Person und Tagesform unterschiedlich ausgelegt werden.

Und genauso wichtig: Sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Leuten. Ein kurzes Gespräch nach 30 Tagen, eines nach 100 Tagen, und mit den bewährten Kräften mindestens einmal im Jahr. Nicht als Tribunal, sondern als ehrliches Zuhören. Was läuft gut? Was nervt? Was brauchst du, um deine Arbeit gut zu machen? Wer zuhört, erfährt von Problemen, bevor die Motivation, den Bach runtergeht.

Warum das gerade jetzt so wichtig ist

Der Arbeitsmarkt hat sich gedreht. Gute Leute haben heute die Wahl, und sie reden miteinander. Ein Betrieb, in dem der Start strukturiert läuft, Zuständigkeiten klar sind und Zusagen gelten, spricht sich herum. Genau so entstehen die Bewerbungen, die über Empfehlung kommen. Und das sind erfahrungsgemäß die besten.

Dazu kommt: Klare Strukturen entlasten Sie selbst. Wer nicht jede Kleinigkeit entscheiden muss, weil Zuständigkeiten geregelt sind, hat den Kopf frei für Kunden, Kalkulation und die Zukunft des Betriebs.

Fazit: Bindung ist kein Bauchgefühl, sondern ein Prozess

Legen Sie diese Woche los: Schreiben Sie den 14-Tage-Plan für den nächsten Neustart. Benennen Sie einen Paten. Hängen Sie die Zuständigkeitsliste auf. Und setzen Sie die wichtigsten Spielregeln schwarz auf weiß. Vier überschaubare Maßnahmen, ein Nachmittag Arbeit. Das Ergebnis: ein Team, das ankommt, durchzieht und bleibt.

P.S.: Sie wollen mit Ihrem Handwerksbetrieb sofort in der Region durchstarten?

Dann sichern Sie sich ein kurzes Gespräch mit Mohamad von Influently – Handwerksmeister und Gründer von MeistX. Er bietet Ihnen eine kostenfreie 15-Minuten-Analyse. Sprechen Sie mit ihm und erhalten Sie einen klaren Überblick, wie Sie Ergebnisse erzielen.

<https://handwerk.influently.de/>

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.

Studien zum Nachschlagen:

ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Analysen zur Fachkräftesituation im Handwerk. Der ZDH weist regelmäßig auf eine Fachkräftelücke von weit über 200.000 Personen im Handwerk hin und betont die Bedeutung von Mitarbeiterbindung als Antwort darauf.

Haufe Onboarding Umfrage: Mehr als jedes dritte Unternehmen verliert neue Mitarbeitende bereits in der Probezeit. Häufig genannte Gründe sind fehlende Struktur und unklare Zuständigkeiten in den ersten Wochen.

KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, IW Köln): Studien und Praxisleitfäden zu den Kosten gescheiterter Einstellungen und zur strukturierten Einarbeitung in kleinen und mittleren Betrieben.

Gallup Engagement Index: Die jährliche Untersuchung zeigt, dass emotionale Bindung an den Arbeitgeber vor allem von Führung und klaren Strukturen abhängt und geringe Bindung die Wechselbereitschaft deutlich erhöht.

CTA-Kasten für Redaktion:

Weitere praxisnahe Tipps & Ideen für Ihren Handwerksbetriebe gibt es monatlich kostenfrei in der Medienmappe von MeistX „Angepackt“. MeistX ist Teil der Influently GmbH