



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

Impuls für heute:

Inhaltsverzeichnis

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

Newsletter

Betreff: Warum Ihr Betrieb Sie braucht, um zu funktionieren, und wie Sie das ändern



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Wie oft klingelt Ihr Handy an einem Tag, an dem Sie eigentlich gar nicht im Betrieb sein wollten? Wie oft hören Sie den Satz „Chef, kurze Frage“ und wissen genau, dass daraus keine kurze Frage wird? Und wie oft haben Sie das Gefühl, dass ohne Sie einfach nichts entschieden wird?

Wenn Ihnen das bekannt vorkommt, sind Sie in bester Gesellschaft. Die meisten von uns haben ihren Betrieb selbst aufgebaut. Wir kennen jede Schraube, jeden Kunden, jeden Handgriff. Und genau das wird zur Falle. Denn wenn alles über den Chef läuft, steht alles still, sobald der Chef mal nicht da ist.

In der letzten Ausgabe haben wir darüber gesprochen, ob Ihr Betrieb übergabefähig ist. Heute gehen wir einen Schritt weiter und präsentieren den Weg dahin: Wie Sie Verantwortung Schritt für Schritt an Ihr Team übergeben, ohne dass es zum Bruch kommt. Ohne Chaos, ohne Kontrollverlust, ohne dass die Qualität leidet.

Als Unternehmer kannst immer nur das Haus aufbauen, aber füllen müssen es die Mitarbeiter. Und genau darum geht es. Sie bauen die Struktur, Ihr Team füllt sie mit Leben.

Lesen Sie in unserer Fachkolumne die konkreten Schritte, wie Sie Rollen schaffen, Vertretungen aufbauen und echtes Vertrauen entwickeln.

Packen wir's an!

P.S.: Sie wollen wissen, wie Sie 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

Ein Betrieb mit 3 Leuten am Limit. Ein Betrieb mit 100 Leuten, der Chef gründet vor langeweile eine zweite Firma. Was ist der Unterschied?

Nicht die Größe & Nicht das Gewerk.

Der Unterschied ist eine einzige Fähigkeit: Verantwortung abgeben können.

Ich kenne einen Metallbauer mit 100 Mitarbeitern, der so gut delegiert hat, dass er ein zweites Unternehmen gegründet hat, weil ihm im ersten langweilig wurde. Und ich sehe täglich Betriebe mit drei Leuten, in denen der Chef jede Schraube selbst kontrolliert und abends völlig fertig ist.

Der Denkfehler steckt in einer Frage. Die meisten fragen sich: „Wie schaffe ich das alles?“ Die bessere Frage lautet: „Wer in meinem Team könnte das übernehmen?“

Fang mit einer Rolle an. Bestimm zum Beispiel einen festen Verantwortlichen für die Materialbestellung. Einen Tag die Woche, klare Zuständigkeit, deine Sache ist erledigt. Dann die nächste Rolle. Und die nächste. So baust du Stück für Stück ein Team, das trägt.

Der Test, ob es funktioniert: Bist du in einer Woche schon mal ans Telefon gegangen, obwohl es gar nicht dich gebraucht hätte? Dann gibt es eine Rolle, die du abgeben kannst.

Welche Aufgabe erledigst du ständig selbst, obwohl es jemand anderes könnte? Schreib es in die Kommentare!

Packen wir's an!

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.

#meistx #handwerkwirkt #füreinbessereshandwerk #mohamadchouchi

Fachtext / Kolumne

Titel: Verantwortung abgeben, ohne die Kontrolle zu verlieren: Der Weg zur Übergabe ohne Bruch

Kollegen, wir müssen über eine Sache reden, die vielen von uns schwerfällt. Loslassen. Wir haben unsere Betriebe mit den eigenen Händen aufgebaut. Wir kennen jeden Kunden, jede Baustelle, jeden Handgriff. Und genau deshalb fällt es uns so schwer, Verantwortung abzugeben. Aber ich sage Ihnen ganz offen: Wenn Sie das nicht lernen, wird Ihr Betrieb Sie nie loslassen. Und Sie ihn auch nicht.



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Ich sehe das täglich in Betrieben. Da gibt es Inhaber mit drei Mitarbeitern, die komplett überfordert sind, weil sie alles selbst machen. Und ich kenne einen Metallbauer mit 100 Mitarbeitern, der so gut delegiert hat, dass er ein zweites Unternehmen gegründet hat, weil er sich im ersten Unternehmen überflüssig gemacht hat. Der Unterschied ist nicht die Betriebsgröße. Der Unterschied ist die Fähigkeit, Verantwortung abzugeben.

Reiner Ullmann hat mir im Gespräch etwas gesagt, das den Kern trifft: „Macht euch entbehrlich. Nur wenn der Chef nicht gebraucht wird, kann den Laden auch jemand anders führen.“ Das klingt hart, aber es ist der Schlüssel. Hier sind die konkreten Schritte, wie Sie dahin kommen.

Schritt 1: Klären Sie, wer was kann und was werden soll

Bevor Sie Verantwortung übergeben, müssen Sie zwei Dinge wissen: Was kann die Person? Und was will sie werden? Reiner fragt in seinen Mitarbeitergesprächen genau das: „Was möchtest du in fünf Jahren bei uns machen?“ Diese Frage öffnet Türen. Sie erfahren, wer bereit ist, mehr Verantwortung zu tragen, und wer lieber bei seiner Aufgabe bleibt. Beides ist in Ordnung. Aber Sie müssen es wissen.

Schauen Sie sich Ihr Team ehrlich an. Wer hat das Zeug zum Vorarbeiter? Wer kann die Materialbestellung übernehmen? Wer könnte Ansprechpartner für bestimmte Kunden sein? Machen Sie sich ein klares Bild, bevor Sie verteilen.

Schritt 2: Schaffen Sie klare Rollen statt Zuruf-Chaos

Der größte Fehler ist, dass alles über Zuruf läuft und niemand genau weiß, wofür er zuständig ist. Reiner hatte das damals in seinem Betrieb sauber getrennt: Es gibt ein technisches Büro, das Aufträge bearbeitet und Monteure einteilt. Es gibt ein kaufmännisches Büro, das Rechnungen und Personal macht. Jeder weiß genau, was zu ihm gehört. Ein Auftrag kommt rein, läuft durch klare Stationen, und am Ende geht die Rechnung raus, ohne dass der Chef eingreifen muss.

Definieren Sie feste Rollen. Wer ist auf der Baustelle verantwortlich? Wer bestellt Material? Wer schreibt Angebote? Wer kümmert sich um die Fahrzeuge? Schreiben Sie das auf, damit es keine Missverständnisse gibt. Eine klare Rolle bedeutet: Diese Person entscheidet in ihrem Bereich, und die anderen wissen, an wen sie sich wenden.

Schritt 3: Bauen Sie Vertretungen auf, für jede Schlüsselaufgabe

Eine Rolle, die nur eine Person ausfüllen kann, ist ein Risiko. Was passiert, wenn diese Person krank wird, in Urlaub geht oder kündigt? Für jede wichtige Aufgabe braucht es eine Vertretung. Das ist auch für kleine Betriebe machbar. Reiner hat als Ein-Mann-Betrieb angefangen und sich früh eine Rückfallebene geschaffen, damals über die Familie, die im Notfall eine Rechnung überweisen oder unterschreiben konnte.

Fangen Sie klein an. Zeigen Sie einem zweiten Mitarbeiter, wie die Materialbestellung läuft. Bringen Sie einer zweiten Person bei, wie ein Angebot geschrieben wird. So sind Sie nicht mehr erpressbar, wenn jemand ausfällt, und Ihr Team wird selbstständiger.



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently & MeistX

Schritt 4: Geben Sie Verantwortung wirklich ab, nicht nur scheinbar

Das ist der schwierigste Schritt. Viele Chefs sagen, sie delegieren, aber in Wahrheit kontrollieren sie jeden Schritt und nörgeln an jedem Detail herum. Reiner bringt es auf den Punkt: Man darf nicht jemandem Verantwortung geben wollen, es dann aber doch nicht zulassen. Wer eine Aufgabe übergibt und dann bei jeder Kleinigkeit eingreift, erreicht das Gegenteil. Der Mitarbeiter verliert das Vertrauen in sich selbst.

Ein Bild, das Reiner benutzt: Wir erzählen unseren Kindern vom Nikolaus und vom Weihnachtsmann, und sie glauben es, weil ein Erwachsener es sagt. Genauso ist es im Betrieb. Wenn Sie einem Mitarbeiter sagen „Du kannst das“, dann glaubt er es und wächst daran. Wenn Sie ihm dagegen die Arbeit aus der Hand nehmen und sagen „Du kannst ja nichts“, zerstören Sie genau das. Was jeder Ausbilder lernt: Nimm dem Lehrling nie die Arbeit aus der Hand. Das gilt für das ganze Team.

Rechnen Sie ein, dass Fehler passieren. Behandeln Sie sie als Lerngelegenheit, nicht als Katastrophe. „Achtung, hier hätten wir besser werden können.“ Konstruktiv, auf Augenhöhe. So entsteht Verantwortungsbewusstsein.

Schritt 5: Machen Sie Zahlen und Ziele transparent

Menschen übernehmen mehr Verantwortung, wenn sie das Ganze verstehen. Reiner lässt jeden im Betrieb die Umsatzzahlen und Gewinne einsehen. Seine Begründung: „Es ist unser Gewinn.“ Wenn der Laden gut läuft, gibt es Betriebsausflüge, Geschenke, gemeinsame Erlebnisse. Das Team sieht, wofür es arbeitet, und fühlt sich als Teil des Erfolgs.

Sie müssen nicht alles offenlegen, wenn Sie das nicht wollen. Aber je mehr Ihr Team versteht, wie der Betrieb wirtschaftlich läuft, desto besser trifft es Entscheidungen in Ihrem Sinne, auch wenn Sie nicht da sind.

Schritt 6: Führen Sie durch Vorbild

Verantwortung abgeben heißt nicht, sich rauszuziehen. Es heißt, mit gutem Beispiel voranzugehen. Reiner sagt: „Führung beginnt bei mir.“ Wer von seinem Team saubere Arbeitskleidung und aufgeräumte Fahrzeuge erwartet, muss selbst mit sauberen Klamotten und einem ordentlichen Auto vorangehen. Wer will, dass am Abend der Schreibtisch leer ist, muss selbst seinen Schreibtisch leerräumen.

Vorbild wirkt stärker als jede Ansage. Ihr Team orientiert sich an dem, was Sie tun, nicht an dem, was Sie sagen. Wenn Sie zeigen, dass auch der Chef Urlaub macht, Freizeit hat und dem Team vertraut, dann trauen sich auch Ihre Leute, Verantwortung zu übernehmen.

Schritt 7: Testen Sie, ob es funktioniert

Am Ende zählt nur eins: Läuft es ohne Sie? Machen Sie den Test. Gehen Sie zwei Tage weg, lassen Sie das Handy aus, und fragen Sie danach: Was hat nicht geklappt? Was war schwierig? So sehen Sie schwarz auf weiß, wo Ihre Struktur noch Lücken hat und wo sie schon trägt.

Warum das gerade jetzt wichtig ist

Ein Betrieb, der nur mit dem Chef funktioniert, ist verletzlich. Bei Krankheit, bei Überlastung und erst recht bei einer Übergabe. Ein Betrieb dagegen, in dem Verantwortung auf mehreren Schultern ruht, ist stabil. Er übersteht Ausfälle, er ist attraktiver für Fachkräfte, und er lässt sich irgendwann ohne Bruch übergeben. Denn ein Nachfolger übernimmt kein Ein-Mann-Kopftheater, sondern ein funktionierendes System, in dem jeder weiß, was er tut.

Fazit: Der stärkste Betrieb braucht Sie am wenigsten

Verantwortung abzugeben ist kein Kontrollverlust. Es ist die höchste Form von Kontrolle. Denn Sie bauen ein System, das auch ohne Sie läuft. Fangen Sie mit einer Aufgabe an. Schaffen Sie eine klare Rolle. Bauen Sie eine Vertretung auf. Und geben Sie Ihren Leuten das Vertrauen, an dem sie wachsen. Schritt für Schritt, ohne Bruch.

P.S.: Sie wollen wissen, wie Sie 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): Zahlen und Fakten zur Betriebsführung und Nachfolge. Link: <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-gewerbefoerderung/betriebsnachfolge/>
- Gallup Engagement Index Deutschland (aktuelle Ausgabe): Studie zu Mitarbeiterbindung und Führung. Link: <https://www.gallup.com/de/472028/bericht-zum-engagement-index-deutschland.aspx>

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