



Foto: beyond-flora



Foto: Mette Vasterling

## HERR RAT & FRAU TAT

IMPULSE FÜR MEHR PROFIT UND PROFIL

# Momentan **nicht** erreichbar – geht das?

### Auszeiten festlegen

Ob jemand da ist oder nicht, entscheidet sich selten spontan, sondern durch Planung. Wer Auszeiten nicht vorher klar im Kalender festlegt, springt am Ende doch wieder ein. Deshalb ist es wichtig, sich selbst genauso einzuplanen wie das Team. Wenn alle wissen, wann jemand nicht da ist, wird automatisch mitgedacht und gesteuert. Dazu gehört auch, pragmatische Fragen zu klären: Wer übernimmt welche Aufgaben? Wer entscheidet was allein, wo braucht es Rücksprache? Ein gemeinsamer Blick auf Kalender und Auftragsbuch schafft Sicherheit. So lassen sich Ausnahmen bewusst annehmen oder ablehnen, statt im Alltag unter Druck zu geraten.

### Absprachen für Klarheit

Entscheidend ist nicht, jederzeit erreichbar zu sein, sondern schon im Voraus Klarheit zu schaffen. Wer ständig sagt „Ruf mich an“, nimmt dem Team Verantwortung. Deshalb braucht es klare Absprachen: Wann bin ich erreichbar, wann nicht? Welche Themen dürfen gesammelt werden, welche sind wirklich dringend? Feste Zeitfenster für Rückfragen entlasten alle Beteiligten. Gleichzeitig gehört dazu, auszuhalten, dass Entscheidungen anders getroffen werden, als man selbst es getan hätte. Wenn der Rahmen stimmt, darf es Spielraum geben. Dauernde Korrekturen führen sonst dazu, dass niemand mehr eigenständig entscheidet. Kommunikation ist hier kein Kontrollinstrument, sondern ein Mittel zur Entlastung.

## Entscheiden mit Struktur

Struktur entsteht nicht durch starre Regeln, sondern durch nachvollziehbare Entscheidungswege. Wenn Entscheidungen immer „aus dem Bauch“ getroffen werden, ohne sie zu erklären, kann niemand sie später übernehmen. Deshalb hilft es, Hintergründe transparent zu machen: Warum nehmen wir kurzfristige Aufträge an – oder eben nicht? Warum sind bestimmte Wochen blockiert? Diese Begründungen geben Orientierung, auch wenn sich Situationen ändern. Wichtig ist, das Team mitzunehmen, ohne alles im Detail offenzulegen. Nicht jede Information muss zu jedem Zeitpunkt an jeden kommuniziert werden. Aber die Logik hinter Entscheidungen sollte bekannt sein, damit sie im Alltag angewendet werden kann, auch wenn die Inhaberin oder der Inhaber nicht da ist.

Ja, das kann klappen! Ein Betrieb funktioniert dann gut, wenn Entscheidungen nicht an einzelne Personen gebunden sind. Auszeiten, egal ob geplant oder ungeplant, zeigen, wie tragfähig Strukturen wirklich sind. Dafür braucht es klare Prioritäten, transparente Abläufe und eine offene Kommunikation. Wer Verantwortung teilt, schafft Entwicklungsmöglichkeiten für das Team und entlastet sich selbst. Gleichzeitig entsteht ein realistischer Blick auf Abläufe, Stärken und Schwachstellen. So wird Abwesenheit nicht zum Risiko, sondern zur Chance, das Unternehmen weiterzuentwickeln.

Text: Jessica Grund-Grube, Braunschweig und Rupert Fey, Bargfeld-Stegen

## Profil statt Perfektion

Perfektion entsteht nicht durch Kontrolle, sondern durch Klarheit. Wenn das Ziel bekannt ist, können unterschiedliche Wege dorthin führen. Entscheidend ist, das „Warum“ zu vermitteln: Wie ist ein Angebot gedacht? Beispielsweise Blumenbunde als Aktionsangebot zum Wochenende. Wenn es heißt „Blumiges der Saison“, dann lässt es Spielraum. Es können Inhalte angepasst werden, wenn das Angebot keine Nachfrage hat, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren. Wer nur vorgibt, was genau zu tun ist, verhindert Entwicklung. Wer hingegen das Ziel erklärt, ermöglicht eigenständiges Handeln. Das erfordert Vertrauen und die Bereitschaft, andere Lösungen zu akzeptieren. Auch bessere. So entsteht ein Profil, das nicht von Einzelentscheidungen abhängt, sondern vom gemeinsamen Verständnis.

## Fehler ohne Drama

Gute Lösungen entstehen oft im Tun. Wer Verantwortung übernimmt, merkt schnell, was funktioniert und was nicht. Entscheidend ist, dass Fehler nicht tabu sind. Wenn klar ist, dass man Entscheidungen anpassen darf, entsteht Mut. Ideen können ausprobiert, verändert oder verworfen werden. Dabei hilft es, nicht nur das Ergebnis zu bewerten, sondern den Weg dahin. Inspiration entsteht im Austausch, im Beobachten und Reflektieren. Sie ist keine feste Vorgabe, sondern eine Einladung, Dinge weiterzudenken. Voraussetzung dafür ist ein Klima, in dem Rückmeldungen möglich sind, ohne Schuld zuzuweisen.

## Das richtige Werkzeug

- ▶ Wochenpläne und übersichtlich geführte Kalender helfen dabei, einen Überblick über anstehende Stoßzeiten und Termine zu haben. Das bringt Klarheit, um nötige Kapazitäten und mögliche Auszeiten zu planen. Feste Zeitrahmen für die Erreichbarkeit (für Mitarbeiter und eventuell Kunden, den Steuerberater) schaffen die Möglichkeit, zwischendrin wirklich mal vom Geschäftsalltag abzuschalten.
- ▶ Eine Fortbildung, Messebesuche oder Urlaub, eine private Feier ohne schlechtes Gewissen und Unsicherheiten über die wirtschaftlichen Konsequenzen wahrnehmen zu können, hat mit langfristiger Planung eine Chance auf Erfolg. Mut, sich selbst wichtig zu nehmen, gehört dazu.

## HERR RAT & FRAU TAT



Jessica Grund-Grube ist Industriekauffrau, Floristmeisterin und Redakteurin. 2019 übernahm sie das Blumen-geschäft ihrer Mutter, hat vergrößert und arbeitet jetzt mit einem Team von fünf Köpfen.  
 ► [j.grund@blumen-grund.de](mailto:j.grund@blumen-grund.de)

Rupert Fey, Bargfeld-Stegen, ist Berater in der grünen Branche rund um die Bereiche Markt, Strategie und Kommunikation.  
 ► [rfey@beyond-flora.com](mailto:rfey@beyond-flora.com)

### Frau Tat: Meine Entscheidung

Ich habe gelernt, dass es nicht reicht, einfach nicht da zu sein. Damit der Betrieb weiterläuft, braucht es Vorbereitung. Für mich beginnt das mit Planung: Betriebsauszeiten werden frühzeitig festgelegt, genauso wie Urlaube, Fortbildungen oder private Termine. Wenn das im Jahresplan steht, wird automatisch anders gedacht.

Wichtig ist mir, dass das Team weiß, was entschieden werden darf und wo Rücksprache nötig ist. Dazu schauen wir gemeinsam auf die Kalender und das Auftragsbuch. Was ist geplant, wo gibt es Luft, wo ist es eng? So entstehen Orientierung und Sicherheit – für beide Seiten.

#### Klarer Rahmen schafft Spielraum für Mitarbeitende

Ich bin bewusst nicht immer erreichbar. Stattdessen gibt es feste Absprachen, wann Fragen gesammelt werden können.

Das hilft mir genauso wie dem Team. Gleichzeitig akzeptiere ich, dass Entscheidungen manchmal anders getroffen werden, als ich es getan hätte. Wenn der Rahmen klar ist, darf es Spielraum geben. Fehler gehören dazu. Ich spreche sie offen an – auch meine eigenen.

#### Kapazität und Kundenbedarf

Besonders wichtig ist mir der Blick aus Kundensicht auf unsere Verfügbarkeit. Mit unserem SB-Bereich an den kurzen Tagen bieten wir den Kunden frische Floristik, obwohl der Laden geschlossen ist. Ein Kompromiss zwischen Kapazität des Teams und dem Kundenbedarf. Am Ende zählt nicht, ob alles perfekt und stets verfügbar ist, sondern ob wir das Beste aus dem machen, was da ist. Diese Haltung weiterzugeben, ist für mich ein zentraler Teil von Führung und auch in der Kommunikation gegenüber unseren Kunden. ✱

### Herr Rat: Meine Empfehlung

Viele Betriebe sind stärker von der Inhaberin oder dem Inhaber abhängig, als ihnen bewusst ist. Das zeigt sich vor allem dann, wenn jemand nicht da ist. Deshalb rate ich dazu, Abwesenheit nicht als Ausnahme zu sehen, sondern als Prüfstein für Strukturen. Wer immer erreichbar ist, verhindert Verantwortung im Team. Es gilt: Kleine Schritte machen. Wer „immer da ist“, sollte nicht direkt die Weltreise anstreben. Sondern erst mal ein langes Wochenende. Bei aller Vorbereitung: Schwimmen lernt man im Wasser. Wirklich selber machen zu lassen, ist die Kunst, ohne nebenbei zu erklären.

#### Logischer Entscheidungsweg

Klar definierte Leitplanken helfen mehr als ständige Rückfragen. Entscheidend ist, den Entscheidungsweg sichtbar zu

machen. Nicht jede Entscheidung muss erklärt werden, aber die Logik dahinter sollte bekannt sein. Dann können Mitarbeitende im Sinne des Unternehmens handeln. Dazu gehört auch, unterschiedliche Lösungen zuzulassen und nicht sofort zu korrigieren. Wer permanent nachjustiert, erzeugt Unsicherheit.

#### Aus Fehlern gemeinsam lernen

Ein weiterer wichtiger Punkt ist eine gute Fehlerkultur. Wenn Führungskräfte eigene Fehlentscheidungen benennen, entsteht Raum für Lernen. Das stärkt nicht nur das Team, sondern auch die Organisation insgesamt. Ziel ist nicht Kontrolle, sondern Handlungsfähigkeit. Ein Betrieb, der auch ohne Chef funktioniert, ist kein Zufall – sondern das Ergebnis bewusster Führung. ✱