



**Fokus-Ratgeber  
von Klaus Steinseifer**

# Thema

## Mitdenker

Klaus Steinseifer

fokussiert sich mit seinen Ratgebern auf ein Thema aus der Unternehmensführung und/oder der Mitarbeiterführung im Handwerk und im Mittelstand.

---

**Für den Inhalt verantwortlich**

Klaus Steinseifer | Die Steinseifer-Seminare®  
Bahnhofstraße 47 | 71282 Hemmingen  
klaus.steinseifere@steinseifer.com  
www.steinseifer.com | www.blog-handwerk.de  
Coverbild von Free-Photos auf Pixabay  
Klaus Steinseifer [Informationen](#)



**Aus der Fokus-Ratgeber-Reihe von Klaus Steinseifer**

## **Mitdenker**

Jede Chefin und jeder Chef verlangt wie selbstverständlich das "Mitdenken" der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter im Unternehmen.

In meinen Seminaren werde ich immer wieder gefragt warum es so schwer ist, mitdenkende und verantwortungsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden.



Bild von Gerd Altmann auf Pixabay

Was erwarten Sie? Wunder? Doch ganz sicher nicht!

Fassen Sie sich zunächst einmal an Ihre eigene Nase, bevor Sie von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wunder verlangen.

Werden Sie als Chefin, als Chef zum Vordenker. Dann werden auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr schnell zu Mitdenkern, sind bereit Verantwortung zu übernehmen und auch zu tragen.

Ach ja, es ist so schön einfach, alle Fehler, die in Ihrem Unternehmen passieren auf Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuwälzen. "Du bist schuld!" - "Sie hätten das doch wissen müssen!" So oder so ähnlich werden täglich in den Unternehmen Schuldzuweisungen ausgesprochen. Es ist so wunderbar einfach!

Warum fragen Sie sich nicht selbst: "Was habe ich falsch gemacht, warum ist das jetzt schief gelaufen?" Ist es so schwer, sich diese Frage zu stellen? Natürlich ist es einfacher, vielleicht auch menschlich, die Schuld von sich zu weisen. "Das hätte der doch wissen müssen!"

Es ist der unternehmerisch falsche Weg und Sie wissen das!

Gehen Sie davon aus, dass grundsätzlich nichts gewusst wird, wenn Sie nicht informieren. Die drei wichtigsten Gebote des Umgangs mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind:

1. Informationen
2. Informationen
3. Informationen

Wenn Sie endlich damit beginnen eine Sache, die erledigt werden muss, an Ihrem Schreibtisch vorzudenken, die Probleme die entstehen können zu fixieren, in Ihre Aufgabendelegation zu integrieren, auf die Probleme hinzuweisen, Informationen an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben, dann, ja dann schulen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verantwortungsbewussten MitunternehmerInnen.

Vor einiger Zeit erhielt ich eine E-Mail von einer Seminarteilnehmerin, Geschäftsführerin eines Malerbetriebes, die mich fragte wie sie sich jetzt verhalten solle. Sie hatte wohl die Zornesröte noch im Gesicht, als sie mir geschrieben hat und war kurz davor sich von zweien ihrer Mitarbeiter zu trennen.

Das ist geschehen:

Ein Büroraum sollte auf die Schnelle gestrichen werden. Ein einfacher, weißer Wandanstrich war vom Kunden gewünscht. Die Unternehmenschefin nahm den Auftrag abends telefonisch noch schnell entgegen und informierte kurz ihre Mitarbeiter über den "Blitzauftrag" für den nächsten Tag. Im Lager befanden sich noch zwei angbrochene Eimer Wandfarbe. Ein Eimer im Farbton "Weiß" und ein Eimer im Farbton "Altweiß". Cirka ein Eimer wurde für die Fläche benötigt, konnten aber auf die Schnelle nicht mehr beschafft werden. Also beschloss die Unternehmenschefin, dass beide Farbtöne miteinander gemischt werden sollten, um einen einheitlichen weißen Farbton zur Verfügung zu haben. Diese Gedanken hätte sie aber auch an ihre Mitarbeiter weiter geben sollen. Am nächsten Morgen wurde es schlichtweg vergessen.

Sie können sich jetzt schon vorstellen, was passiert ist:

In dem Büroraum traf die Malermeisterin nachmittags zwei unterschiedlich weiße Farbtöne an den Wänden an. Toll! Das Streitgespräch war da, Schuldzuweisungen an die

Mitarbeiter waren offensichtlich unvermeidlich. Die Mitarbeitermotivation war "zum Herrn".

Warum eigentlich? Der Fehler lag klar und eindeutig bei der Unternehmenschefin. Sie hätte ihre Mitarbeiter in einem einfachen Satz darauf hinweisen können, dass es sich um zwei unterschiedliche Farbtöne handelte und nicht davon ausgehen "Die sehen es ja auf den Deckeln der Eimer!" Sie hatte das Problem schon erkannt, dass entstehen könnte, aber nicht agiert. Ein schneller Anruf auf dem Handy des Mitarbeiters hätte dieses Problem noch lösen können.

Ich will nicht wissen, was an diesem Auftrag noch verdient wurde, nachdem alles noch einmal gestrichen werden durfte.

Viel wichtiger war mir, dass diese junge Unternehmenschefin - nach dem Gespräch mit mir - ihren Fehler eingesehen hat und sich am nächsten Tag bei Ihren Mitarbeitern entschuldigte, weil sie so schlecht informiert hatte.

Jetzt waren die Mitarbeiter überrascht, dass sich Ihre Chefin für einen Fehler bei ihnen entschuldigte und die Harmonie war wieder hergestellt. Der Arbeitstag war motivations-technisch gerettet. Es wurde sogar eingestanden, dass man ja nur auf die Deckel der Eimer hätte schauen müssen, um den Fehler zu vermeiden. Klasse! :-)

Bevor Sie also in Zukunft eine Schuldzuweisung bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern loswerden wollen, stellen Sie sich zunächst die alles entscheidende Frage: "Was habe ich falsch gemacht?" Haben Sie auch den Mut, sich bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dafür zu entschuldigen, dass Sie nicht informiert haben, dass Sie einen Fehler gemacht haben. Sie werden in erstaunte Gesichter sehen und plötzlich beginnt auch ein ehemals, vermeintlich desinteressierter Mitarbeiter zum Mitdenker zu werden.

Sie werden sehen, alles wird einfacher und Sie haben den ersten Schritt dazu getan, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft für Sie durchs Feuer gehen werden.

## **Autor**



Klaus Steinseifer

Bankkaufmann, Maler- und Lackierermeister,  
Seminarleiter, Referent, Berater und Autor im Handwerk  
[www.steinseifer.com](http://www.steinseifer.com) | [www.blog.handwerk.de](http://www.blog.handwerk.de)

## **Impressum**

<https://steinseifer.com/impressum>