



**HERR RAT & FRAU TAT**

IMPULSE FÜR MEHR PROFIT UND PROFIL

Foto: beyond-flora

Foto: Mette Vasterling

# Seelenlos ohne Team

**Pause ist Pause**

... aber es ist schon sinnvoll, flexibel zu sein. Im Geschäft geht es stoßweise zu und in der Saison wird es oft extrem. Trotzdem sind planbare Pausen wichtig. Hierzu zählen klare Spielregeln zu Fragen wie „Ab wann läuft die Zeit?“ und „Ist der WC-Gang inklusive oder extra?“. Auf beiden Seiten bringen unausgesprochene Erwartungen ständiges Bauchgrummeln. Aber noch wichtiger: Gerecht ist, wenn die Pausenregeln bekannt sind und für alle gelten. Und gemeinsam durchgezogen werden. Das gehört angesprochen, besprochen und am besten an der Pinwand ausgehängt. Das gilt auch für die Frage, wie Pausen nachgeholt werden, wenn das Kundengespräch länger dauert oder der Auftrag erst raus muss. Eine gute Lösung kann sein: Pause beginnt um 10 Uhr mit dem Betreten des Pausenraums, die Länge wird gemeinsam festgelegt. Und wer später kommt, verlängert natürlich. Klingt teilweise trivial. Schafft Gerechtigkeit und Klarheit auch für Neue im Team.

**Balance schaffen**

Die Inhaber gehen oft davon aus, dass jeder mit ihrer Leidenschaft zur Arbeit kommen. Das ist unrealistisch. Wer immer die gleichen Mitarbeiter/-innen nach Überstunden fragt, die meist Ja sagen, handelt ungerecht – und riskiert, dass diese irgendwann abwandern. Nur gemeinsam können Arbeitsspitzen bewältigt werden. Wenn es dauerhaft ungerecht zugeht, leidet das Team. Natürlich müssen individuelle Unterschiede berücksichtigt werden, um die Balance zum Privatleben halten zu können. Teilzeitkräfte arbeiten nicht ohne Grund nur Teilzeit, setzen sich in dieser Zeit aber auch voll ein. Am Ende bedeutet das viel Kommunikation zum Team sowie innerhalb des Teams. Es bedeutet, miteinander statt übereinander zu reden.

**Feiern nicht vergessen**

Nicht geschimpft ist genug gelobt, reicht einfach nicht mehr. Viele, die in den 1980/90er Jahren selbst in der Ausbildung gewesen sind, kennen diesen Grundsatz. Es reicht nicht, und gut funktioniert hat es eigentlich auch nie. Gute Ergebnisse, Saison geschafft oder etwas Neues eingeführt? Das sollte gefeiert werden. Als Wertschätzung, um der Sache mehr Gewicht zu geben, um einfach mal Danke zu sagen. Und vielleicht am wichtigsten: Weil es Spaß macht, die Leute auch mal abseits der reinen Arbeit zusammenzubringen und weil es den Zusammenhalt und das Verständnis füreinander stärkt. Natürlich ist das nur sinnvoll, wenn das Feiern auch verdient ist. Es muss von Herzen kommen, wenn es in die Herzen soll.

**Von kleinen Goodies und größeren Events**

Was gefällt denn im Team? Erstaunlicherweise geht es nicht um Geld oder besonders ausgefallene Aktivitäten. Gemeinsames Erleben zählt! Das kann die Radtour sein oder einfach mal der kleine Strauß als Überraschung. Etwas, wo alle mitmachen können, was nicht zu speziell ist und vor allem, was zusammen gemacht werden kann. Da ist Bogenschießen oder Pizza backen allemal besser als der Musical-Besuch, wo alle nur nebeneinandersitzen.

Ohne ihr Team funktionieren die meisten Geschäfte einfach nicht. Jeder kennt das Gefühl, wenn der Kunde sofort merkt „Hier stimmt die Chemie“ oder eben auch nicht! Für eine gute Stimmung zu sorgen, ist Aufgabe aller Beteiligten. Mit einem Stück Gelassenheit, Gerechtigkeitssinn und einer klaren Grundordnung fühlen sich alle wohl. Und wenn nicht? Dann passt vielleicht auch mal ein einzelner nicht rein ins Team.

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

**Pinwand statt Kanban**

Es gibt so viele Modebegriffe, vor allem aus der Start-up-Welt, und unzählige „Agile-Arbeitsmethoden“. Vieles macht die Branche schon ewig lange, ohne die Begriffe zu kennen. Und dabei darf es auch bleiben! Einkaufszettel, Pinwand und Auftragswand, das ist völlig ausreichend. Wichtiger als Modebegriffe ist eine klare Struktur, die alle verstehen und sinnvoll finden.

**„Wer kann was?“ ist genauso wichtig wie „Wer macht was?“**

Wenig überraschend: Nicht jeder kann alles (gleich) gut. Unterschiedliche Qualifikationen gehören berücksichtigt. Jeden nach seinen Stärken einzusetzen, gehört auch zu den zahlreichen, unbedingten „To-dos“ der Leitung. Aber gleichzeitig dürfen neue Stärken entstehen und vieles muss zumindest in Grundzügen beherrscht werden, auch wenn es mal keinen Spaß macht. Eine Einteilung nach solchen Grundsätzen fördert Neues im Team. Die Verteilung der Aufgaben in der Hochsaison nach Stärken wiederum sichert die beste Leistung vor den Kunden.

**Ohne Moos nichts los**

Ja, wir müssen auch über Geld sprechen. Alle diese Punkte funktionieren nicht, wenn es finanziell nicht stimmt. Sowohl untereinander, aber auch im Vergleich zum regionalen Branchenschnitt. Natürlich braucht es dafür entsprechende Erträge im Geschäft. Permanenter Wechsel im Team schafft aber auch viel Verdruss und stellt das Team immer wieder vor Herausforderungen.

## Frau Tat: Meine Entscheidung

**E**in gutes Team ist Gold wert. Und zwar in meinen Augen nicht (nur) im monetären Sinne, sondern auch, damit es untereinander und für die Kunden flutscht, auch ohne mich im Dauereinsatz. Es bietet mir Freiräume, um mein Geschäft weiterzuentwickeln, und das Team kann selbstbestimmter arbeiten. Damit das in meinem Sinne passiert, gibt es gewisse Strukturen. Dazu gehört ein Wochenarbeitsplan, in dem jeder täglich für wiederkehrende Aufgaben eingeteilt ist. Der Plan wird von einer Floristin gepflegt und morgens wird das Tagesgeschäft mit Blick darauf abgesprochen.

Es ist immer wichtiger geworden, wirtschaftlich zu arbeiten, effizienter, wertschöpfend. Nach diesem Prinzip bindet die Floristin, die gut und gerne Hochzeiten macht, in diesen Bereich. Aber eine Erkenntnis ist, dass nach drei straffen Hochzeitswochenenden die „Hochzeitsfloristin“ froh ist, einfach mal wieder Blumen anzuschneiden oder in Serie Pflanzen zu dekorieren – nach mehreren Sternekoch-Menüs ist mal wieder Käsestulle angesagt. Das behalten wir im Team im Blick.

Regelmäßig besprechen wir im Team, was saisonal anliegt, damit Stoßzeiten rechtzeitig bekannt sind und wir über die Zeiteinteilung und eventuelle Überstunden sprechen können. Besonders für Quereinsteiger, aber

auch jüngere Mitarbeiter ist es nicht (mehr) selbstverständlich, dass Freizeit zugunsten von Arbeit zurücksteht – das habe ich im letzten Jahr gelernt. Weil die viel zitierte Work-Life-Balance einen immens hohen Stellenwert bekommen hat, ist das neben einer rechtzeitigen Urlaubsplanung für beide Seiten wichtig. Nicht nur für die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern für die mittelfristige Transparenz zu Kapazitäten in der Jahresplanung.

Zur Wertschätzung des Teams gehören für mich auch regelmäßige Mitarbeitergespräche, zu denen ich – zur Vorbereitung – mit zeitlichem Vorlauf einlade und die 1:1 in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden. Eine offene Kommunikation auf Augenhöhe und Zeit für ein „Wie geht es dir?“ sind wichtige Bausteine für ein funktionierendes Team, auch wenn ich natürlich weiterhin das letzte Wort zu Entscheidungen habe. Ab und zu gemeinsam Kuchen oder Pizza essen, nach Feierabend ein Sommergrillen, das macht es leichter, sich kennenzulernen und als Team zu agieren.

Ich versuche, jede so zu nehmen, wie sie ist, auch in ihren Stärken und Schwächen, und da abzuholen, wo sie steht. Soweit ich das kann. Wir sind alle echte Charakter, jede für sich. Das braucht manches Mal Geduld, auf beiden Seiten. Aber es lohnt sich. ❄

## HERR RAT & FRAU TAT



Jessica Grund-Grube ist Industriekauffrau, Floristmeisterin und Redakteurin. 2019 übernahm sie das Blumengeschäft 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)

## Herr Rat: Meine Empfehlung

**V**or allem mit etwas größeren Teams muss Führung Spaß machen. Das kann man lernen. Wer sich jeden Tag über alle aufregt und auch in ruhigeren Momenten keine Lust auf seine Führungsrolle hat, muss sich hinterfragen. Vielleicht ist es dann besser, alles zwei bis drei Nummern kleiner und damit fast alleine zu machen. Für alle anderen gilt. Auch Teamführung ist ein Handwerk. Klappt nicht sofort, so wie der erste Blumenstrauß kein Meisterstück ist. Wer aber die einzelnen Mitarbeiter gut kombiniert, bekommt zum Dank einen fantastischen Strauß voller Möglichkeiten.

Führung ist machbar und das Team dankt es mit Treue und Einsatz. Nicht jeder und jeden Tag. Aber mittelfristig gibt es keine Alternative für den guten Umgang. Und oft ist das eigene Hinterfragen ein guter Anfang für gute Führung im Team.

Aus meiner Erfahrung sind es zwei Fragen, die große Fortschritte machen: „Wie würde es mir gefallen, wenn ich diese Aufgabe bekommen würde?“ und „Sind die

Aufgaben im Team gerecht verteilt nach Möglichkeiten und Fähigkeiten?“ Wer das dann noch gut erklären kann und sich auf gemeinsam vereinbarte Grundregeln stützt, hat eine gute Grundlage. Ganz allgemein gilt: Keep it Simple, dann klappt es auch mit dem Team! Damit wird Führung immer besser gelingen und mehr und mehr Spaß machen.

Natürlich klappt Führung nicht immer und nicht sofort. Teamführung ist ein Marathon. Wo es auch mal weh tut und wo nicht jeder gewinnt. In der Beratung sehen wir aber ganz klar: Nur wer sein Team gut strukturiert und führt, kann profitabel wachsen. Ein Team ist nicht nur Entlastung und zusätzliche Arbeitskraft. Es ist viel mehr: mehr Erfahrung, andere Blickwinkel und neue Impulse. Auch Fachfremde können viel beitragen. Weil Sie vielleicht den unverstellten Kundenblick oder in ihrem Bereich Verbesserungsideen haben. Wenn das Team aktiv Dinge hinterfragt und gute Vorschläge macht, ist es noch besser! ❄