

Wie Chefs Durchblick bekommen und Verantwortung delegieren



Zur Person:

Heinrich Schedler (44), Geschäftsführender Gesellschafter

Zum Unternehmen:

Michlbauer GmbH – Harmonikawelt

www.michlbauer.com

Branche: Musik (Dienstleistung/Handel)

Mitarbeiter: 50 (davon 20 Vollzeit)

Wer erfolgreich sein will, muss seinen Mitarbeitern vertrauen. Und das heißt: Er muss ihnen auch Verantwortung übertragen. Unser Unternehmen praktiziert das inzwischen sogar bei den Lehrlingen. Die jungen Leute – sie beginnen oft schon im Alter von 15 Jahren – bekommen Bereiche zugewiesen, für die sie ganz klar eigenverantwortlich sind. Wir lassen sie sogar in der Buchhaltung Buchungen durchführen. Früher wäre das bei uns so ein Tabu gewesen, wie es das in den meisten anderen Firmen ist. Aber es funktioniert! Und die Auszubildenden reifen schnell. Sie bleiben nicht „bessere Praktikanten“, sondern entwickeln sich in kurzer Zeit zu leistungsfähigen Mitarbeitern, die am Firmenerfolg teilhaben.

Das Unternehmen Michlbauer Harmonikawelt wurde erst 2002 gegründet. Unser „Haus-Instrument“ ist die Steirische Harmonika, eine Verwandte des Akkordeons. Ihr Vorteil: Jeder kann das Spielen lernen. Über 90 Prozent unserer 2.000 Musikschüler sind Erwachsene! Unser Geschäftsmodell verbindet die private Musikschule mit einem eigenen Musikverlag und dem Fachhandel, in dem wir unter anderem jedes Jahr rund 300 handgefertigte Instrumente aus österreichischer Produktion vertreiben.

Durch Begegnungen mit [Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#) und [Jürgen Kurz](#) ist uns bewusst geworden, dass wir als mittelständischer Betrieb in einigen Bereichen viel „Luft nach oben“ haben. Das wurde mir schlagartig klar, als ich einen Rundgang bei der [Firma tempus](#) in Giengen machte. Dort fand ich gläserne Strukturen, aufgeräumte Schreibtische sowie präzise Ziele für jeden Mitarbeiter vom Chef bis zur Telefonistin. Das wollte ich auch! Ein Seminar gab mir zusätzliche Impulse.

Inzwischen haben auch wir ein Zielebuch für unsere Festangestellten. Die Mitarbeiter haben darauf positiv reagiert. Sie erkennen ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg. Die [Ziele](#) sind mit ihnen erarbeitet und werden nicht von oben diktiert. Durch Quartalsgespräche erkennen wir sehr schnell, wo es läuft und wo sich Hindernisse auftürmen, die wir dann so gut wie möglich gemeinsam beiseite räumen. Selbst mit unseren Musiklehrern, die auf Honorarbasis mit uns zusammenarbeiten, gibt es jetzt ein Jahresgespräch – und sie fühlen sich viel stärker in die Firma eingebunden.

[Die TEMP-Methode®](#) hat mir Durchblick und Weitblick gegeben. Mittlerweile machen wir unsere Jahresplanung nicht mehr kurz vor Silvester, die Strategien fürs Folgejahr werden schon im Sommer besprochen. Das ist ein unglaublich hilfreiches Verfahren. Eigentlich bereue ich nur eines: dass ich diese Methode nicht schon früher kennengelernt habe. Wir wären in den vergangenen Jahren noch einmal ein ganzes Stück weiter gekommen, hätten wir diese einfache und klar zu kommunizierende Methode von Anfang an eingesetzt. Davon bin ich überzeugt.

