

Bernd schweigt – es wird teuer

05.12.2025, 09:37 | Industrie, Bau & Immobilien

Pressemitteilung von: *l.i.d. - learn. interact. digital.*



l.i.d. -learn. interact. digital.

**Erfahrene Mitarbeitende sprechen selten aus, wenn sie überfordert sind. Sie schweigen.
Was still bleibt, gefährdet Projekte – und kostet Unternehmen viel.**

Bernd schweigt – und niemand merkt, warum

Bernd arbeitet seit über zwanzig Jahren im Unternehmen.
Er kennt jede Maschine, jeden Ablauf, jeden Handgriff.
Wenn etwas zu tun ist, fragt man Bernd.

Als er die Verantwortung für ein neues, umfangreiches Projekt übernehmen soll, sind alle überzeugt:
„Bernd macht das schon.“

Bernd nickt – und schweigt.

Nicht, weil er unwillig wäre.
Sondern weil er nicht weiß, wo er anfangen soll.
Das Projekt besteht aus dutzenden Teilaufgaben: neue Anforderungen, spezielle Verpackungsrichtlinien, Abstimmungen, digitale Abläufe, Sicherheitsvorschriften, Dokumentation.

Bereiche, mit denen Bernd bisher nichts zu tun hatte.

Er versucht, sich hineinzufuchsen. Arbeitet abends länger. Liest Anleitungen. Recherchiert.
Doch je mehr er sucht, desto weniger versteht er, what really matters.

Er übersieht Dinge.
Prioritäten verrutschen.
Aufgaben bleiben halbfertig liegen.
Seine sonst sehr präzise Arbeit wirkt plötzlich schludrig — nicht aus Desinteresse, sondern als Versuch, die Überforderung zu überspielen.

Und genau diese Art von Überforderung bleibt oft lange unsichtbar.

Warum gerade erfahrene Mitarbeitende selten sagen, dass sie etwas nicht wissen

Viele glauben:
Erfahrene Fachkräfte kommen mit neuen Anforderungen besser zurecht.

In Wirklichkeit passiert oft das Gegenteil:

- Sie wollen nicht enttäuschen.
- Sie glauben, dass man von ihnen erwartet, „alles zu können“.
- Sie fürchten, an Status und Ansehen zu verlieren.
- Sie denken, Schwächen seien in ihrer Rolle nicht erlaubt.
- Sie schämen sich, Grundlagen zu erfragen, die sie „eigentlich wissen müssten“.

Diese Dynamik führt dazu, dass Überforderung nicht benannt wird.
Sie zeigt sich nur indirekt: verzögerte Abläufe, Fehler, Unklarheiten, geheime Entlastungsaktionen im Team.

Nicht, weil Bernd versagt.
Sondern weil niemand bemerkt, dass er Hilfe bräuchte, bevor er scheitert.

Worum es bei Bernd wirklich geht

Das hier ist nicht die normale Situation von:
„Ein neues Projekt ist am Anfang eben herausfordernd.“

Diese Herausforderungen kennt jeder.

Bei Bernd geht es um etwas anderes:

Er besitzt nicht die fachlichen Grundlagen, die dieses Projekt erfordert – und das kann auch „mit viel Einlesen“ nicht ausgeglichen werden.
Er arbeitet außerhalb seines Kompetenzspektrums, ohne dass es jemand merkt.
Und weil niemand mit ihm offen darüber spricht, glaubt er, er müsse es allein schaffen.

Das ist keine Frage von Können oder Wollen.
Es ist eine Frage von Sicherheit, Klarheit und Orientierung.

Wie wir unterstützen – und warum das nichts mit klassischem Projektmanagement zu tun hat

Wir bieten keine Trainings für klassisches Projektmanagement an – weil genau dieses Methoden-Bla-Bla Bernd nicht weiterbringen würde.

Und wir erklären ihm auch keine Frameworks oder Modelle, die in der Theorie gut aussehen, aber im Alltag kaum funktionieren.

Denn Bernd scheitert nicht an einer Methode.

Er scheitert daran, dass er nicht weiß, was dieses konkrete Projekt von ihm verlangt.

Darum arbeiten wir anders:

1. Wir bröseln gemeinsam auf, was dieses Projekt wirklich braucht

Ganz praktisch – ohne PM-Fachbegriffe:

- Welche Aufgaben sind tatsächlich relevant?
- Welche Anforderungen gelten für genau diesen Fall?
- Was muss sofort erledigt werden, was kann warten?
- Wo liegen Risiken?
- Welche Fachthemen berühren seine Arbeit?

Das Unternehmen definiert die Inhalte.

Wir machen sie für Bernd verständlich und handhabbar.

2. Wir klären, welche fachlichen Kompetenzen Bernd braucht – und bauen sie praktisch auf

Nicht pauschal.

Nicht theoretisch.

Sondern genau dort, wo das Projekt es verlangt: Verpackung & Versand, Arbeitssicherheit, Kommunikation, digitale Tools, Dokumentation, Qualitätsstandards oder andere fachliche Bereiche.

Und wir vermitteln diese Themen **sofort anwendbar**, ohne Methodenwüste und ohne Theorie.

Sondern mit konkreten Antworten, die Bernd wirklich braucht:

- Welche Verpackung ist für zerbrechliche Ware zulässig?
- Welche Sicherungsmaßnahmen sind verpflichtend?
- Wie priorisiert man die nächsten Schritte sinnvoll?
- Wie kommuniziert Bernd Unsicherheiten, ohne an Ansehen zu verlieren?
- Wie nutzt er das digitale Tool so, dass es ihm Arbeit erleichtert?

Wir erklären nichts „aus der Vogelperspektive“.

Wir machen Bernd an seinen realen Aufgaben handlungsfähig.

3. Wir begleiten ihn an echten Aufgaben – nicht im Seminarraum

Wir lösen nichts „für“ Bernd.

Wir machen es **mit ihm**, bis er es eigenständig kann.

4. Wir geben Orientierung, ohne das Projekt zu führen

Die Projektsteuerung bleibt beim Unternehmen.

Wir stärken Bernd in den Bereichen, in denen ihm Wissen, Struktur und Sicherheit fehlen.

Wir machen kein Projektmanagement.

Wir machen Bernd kompetent – dort, wo er es für dieses Projekt braucht.

Und genau dadurch wird er wieder handlungsfähig.

Was Unternehmen aus Bernds Situation lernen können

Viele Unternehmen bemerken Überforderung erst dann, wenn sie bereits etwas kostet:
Zeit, Qualität, Motivation, Zusammenarbeit – manchmal sogar Menschen.

Bernds Fall zeigt:

- Erfahrung schützt nicht vor Unsicherheit.
- Schweigen entsteht aus Angst, nicht aus Unwillen.
- Projekte scheitern nicht an Methoden, sondern an fehlender Orientierung.
- Menschen werden nicht schwach, wenn sie Unterstützung brauchen.
Sie werden stark, wenn sie sie bekommen.

Was am Ende zählt

Bernd steht für viele erfahrene Mitarbeitende, die jahrelang tragende Säulen eines Unternehmens waren – und es weiterhin sein könnten, wenn man ihnen die Unterstützung gibt, die sie in neuen Situationen brauchen.

Es geht nicht darum, jemanden zu „schulen“.

Es geht darum, Menschen wieder sicher zu machen.

Sodass ihre Erfahrung wirken kann – auch dann, wenn Anforderungen sich verändern.

Genau das ist unser Anspruch.

Genau das machen wir.

Genau das ist l.i.d.

Weitere Informationen:

[learn-interact.digital](https://www.learn-interact.digital)

Oder der direkte Vergleich:

www.learn-interact.digital/weiterbildung-im-vergleich/

l.i.d. - learn. interact. digital. Wurm & Hombach GbR

Zum Schlichtern 39
57482 Wenden
Deutschland

TobiasHombach (Co-Founder)

016094961951

tobias.hombach@learn-interact.digital

Portrait

l.i.d. – learn. interact. digital. – steht für moderne Erwachsenenbildung, E-Learning und Leadership-Training.

Als Spezialist für digitale Weiterbildung entwickeln wir interaktive Online-Kurse, die praxisnahe Szenarien, moderne Didaktik und innovative Lerntechnologien verbinden. Unsere maßgeschneiderten Lernlösungen sind webbasiert und mobil verfügbar, sodass Unternehmen ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden flexibel und nachhaltig weiterentwickeln können. Mit unserer Cogna-Akkreditierung garantieren wir geprüfte internationale Qualitätsstandards und sorgen für effektives Lernen mit messbarem Mehrwert.

News-ID: 1298156 • Views: 352 (Stand: 26.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1298156/Bernd-schweigt-es-wird-teuer.html>