

Offizielles Magazin
des Wettbewerbes
„Großer Preis
des Mittelstandes“



PT-MAGAZIN

für Wirtschaft und Gesellschaft

19. Jahrgang | Ausgabe 5 | 2023 | ISSN 1860-501x | 3 Euro

www.pt-magazin.de

POSTARTIFIZIELLES ZEITALTER TRENNLINIE ZWISCHEN MENSCH UND KI VERSCHWIMMT
GEGEN BÜROKRATIE UND VERKRÜSTUNG **DIE POLITIK MUSS LIEFERN**
ZUM WACHSTUM INSPIRIEREN MIT NEUER UNTRNEHMENSKULTUR
STUDIE DER OSKAR-PATZELT-STIFTUNG UND RKW **WEITERBILDUNG ALS TREIBSTOFF**

MEN IN BLACK

Die Superagenten Will Smith und Tommy Lee Jones haben genug damit zu tun, die Welt zu retten. Um unsere Unternehmen müssen wir uns schon selbst kümmern. Da müssen wir uns selbst als **WoMan in Black** beschützen und vor dem Untergang bewahren. Das geht nicht mit Jampfen (Jammern & Schimpfen), sondern nur mit Anpacken. Jetzt. Hier. Sofort. Mit ganzer Kraft. Unsere Devise heißt GEMEINSAM ZUKUNFT SICHERN. Herzliche Grüße, Helfried Schmidt und Petra Träger!

Coaching und Führung – zum Wachstum inspirieren

Ein Plädoyer für eine neue, Generations übergreifende Unternehmenskultur

Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum eines Unternehmens werden durch motivierte Mitarbeitende geprägt. Indem wir sie nicht nur als Ausführende betrachten, sondern vielmehr als „Mitunternehmer“, sie zu Kreativität und Innovation ermutigen und auch Fehler als unabdingbaren Teil eines vorwärts gerichteten Entwicklungsprozesses verstehen, werden Unternehmen erfolgreicher und auch für junge Talente attraktiver. Die Transformation im Strukturwandel gelingt, wenn Leadership gelebt und in die Unternehmenskultur integriert wird.

In Zeiten des Wandels braucht es mehr „Leadership“

Häufig werden die Begriffe „Führung“ und „Management“ nicht streng abgegrenzt, sondern synonym verwendet und vermischt. Diese mangelnde Trennschärfe verursacht Missverständnisse in Bezug auf das Wesen von Führung. Aus sozialpsychologischer Perspektive kann Führung als ein „Prozess der sozialen Einflussnahme verstanden werden, durch den ein oder mehrere Mitglieder einer Gruppe andere Gruppenmitglieder motivieren und befähigen, etwas zur Erreichung der Gruppenziele beizutragen“. Kotter erläutert den Unterschied zwischen Managern und Leadern bzw. Anführern so: Manager seien eher Verwalter, Leader dagegen Visionäre. Management stehe für das perfekte Organisieren der Abläufe, Planen und Kontrollieren. Leadership bedeute dagegen, die Geführten mit Visionen zu inspirieren und zu motivieren. Leadership schaffe Kreativität, Innovation, Sinnerfüllung und Wandel. Kotter sieht „Führung“ damit in deutlicher Abgrenzung zu Management: „Leadership“ und „Management“ stellen zwei unterschiedliche, aber komplementäre Handlungsmuster dar. In Organisationen werden beide benötigt.

Es geht um ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen Exploration, die zu Veränderungen und Fortentwicklung führt, und Exploitation zur Stabilisierung eines derzeit bekannten und wirtschaftlichen Zustandes. In diesem Spannungsfeld bewegen sich Leadership und Management und müssen untereinander ein ausgewogenes Verhältnis finden.

Zudem ist das Bedürfnis der jüngeren Generation nach Orientierung, Sicherheit, Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit ein wichtiger Aspekt für Leadership und die Anerkennung einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Die integrative Kraft von Jung und Alt kann im Wandel eine Brücke zur Bewältigung

gegenwärtiger und zukünftiger gesamtgesellschaftlicher Aufgaben sein, beispielsweise, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, Umweltthemen anzugehen oder Künstliche Intelligenz (KI) für sich nutzbar zu machen.

Gute Führung ist selbstreflexiv und lässt sich durch Coaching inspirieren

Die Schlüsselemente persönlicher Spitzenleistung für verantwortliche Entscheidungsträger sind Klarheit, Selbstwirksamkeit, Umsetzung und mentale Stärke. Doch was kann eine einzelne

Führungskraft schon bewirken, ohne das möglichst beste Team an ihrer Seite zu haben? Es gilt die eigenen High Potentials und Teams zu fördern, zu führen und zu coachen.

Dabei zählt mehr denn je, dass Führungskräfte auf jeder Ebene ein Vorbild für ihre Mitarbeitenden und Teams sind. Wer wichtige Werte, wie zum Beispiel ein „humanistisches“ Menschenbild, Empathie, Wertschätzung und Transparenz stets glaubwürdig und konsistent vorlebt, sich selbst anspruchsvolle Erwartungen und Ziele setzt und sich vor ▶



Das ganze
Programm unter
[www.blomberg-
klinik.de](http://www.blomberg-klinik.de)

Wertschätzung und Würde

Das sind zwei wesentliche Maßgaben, nach denen wir in der *Blomberg Klinik* leben und arbeiten.

Was für unsere Bewohner und Bewohnerinnen gilt, erfahren auch unsere Mitarbeitenden. Mit einem umfassenden „Wertschätzungsprogramm“, das von Gesundheit über Weiterentwicklung bis Freizeit und Familie reicht, bieten wir allen Mitarbeitenden viele Anreize, die mehr Freude ins Arbeiten bringen.



Blomberg Klinik

Blomberg Klinik GmbH
Remseder Str. 3 · Bad Laer
Tel. 05424 294-0
info@blombergklinik.de

PRAEWEMA

Antriebstechnik GmbH

Ein Unternehmen der DVS GRUPPE



Hessenring 4
37269 Eschwege
Tel. 0 56 51 / 80 08-0
Fax 0 56 51 / 80 08-89
www.praewema.de

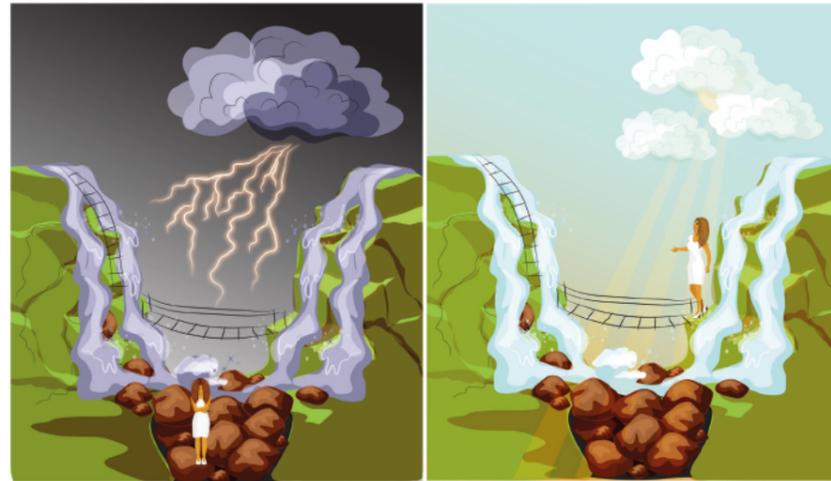
LEIPZIGER
LOGISTIK & LAGERHAUS G.M.B.H.

Leipzig • Frankfurt • Karlsruhe

**LAGERFLÄCHEN
ZU VERMIETEN!**

**Telefon: 0341 426 89 45
Mobil: 0178 344 06 60
www.leipziger-logistik.de**

Problem- vs. Lösungsorientierung



allem auch daran messen lässt, wird als Autorität und Leader anerkannt und akzeptiert.

Gute Führung inspiriert zum Wachstum

Falls nötig, gilt es als Führungskraft, die Mitarbeitenden und Teams vertrauensvoll und professionell an die Hand zu nehmen, damit sie ihre eigenen Potentiale entdecken und ausbauen, Aufgaben selbstbestimmt und eigenverantwortlich gestalten und Lösungen mit Mut zum Selbstdenken und selbstverantwortlichem Entscheiden erfolgreich umsetzen.

Selbstwirksamkeit zu ermöglichen, meint dabei auch die Fähigkeit von Führungskräften, loslassen zu können, bewusst die Steuerung bestimmter Vorgänge und Sachverhalte abzugeben. Das missfällt uns in der Regel, da wir uns dann des Ergebnisses nicht sicher sind und dessen Erreichen in Frage stellen.

Mit einem Führungsverständnis, welches im Sinne eines möglichst vorurteilsfreien Denkens und Handelns jedoch nicht nur DIE Lösung zulässt, sondern sich vielmehr auf die Möglichkeit mehrerer guter Lösungen einlässt, entwickeln sich Persönlichkeiten, die sowohl „gut“ führen als auch „gute“ Führung anerkennen

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Problemanalyse • Problemfokussierung, Problemhaltung/-trance • Vergangenheitsorientierung • Reproduktion, Problemerkzählung, Opferhaltung • Orientierung an Negationen (Problem soll nicht mehr sein) • Suche nach „der“ einen Lösung | <ul style="list-style-type: none"> • Zielanalyse und Lösungsorientierung • Lösungshaltung/-trance • Positive Zielformulierung • Konzentration auf Lösen, nicht auf „die“ eine Lösung • Suche nach Ausnahmen, Entdecken von Unterschieden • Fokus auf Ressourcen und Selbstheilungskräfte |
|--|--|

PT-MAGAZIN 5 2023

und zu einer besseren Unternehmenskultur, sowie zu Inspiration und Wachstum, beitragen wollen und können.

Gute Führung folgt dem „WEK-Ruf“ und geht in Resonanz

Unsere Werte leiten das Denken, Handeln oder Nicht-Handeln und Führen. Der „WEK-Ruf“ nach Carl Rogers prägt das „Kern-Werte-Trio“ meines personenzentrierten systemischen Coaching- und Führungsverständnisses:

Wertschätzung: Mitmenschen möglichst frei von (Vor-)Urteilen zu begegnen und sie dort abzuholen, wo sie stehen.

Empathie: Proaktives Verständnis für bestimmte Erklärungsmuster, Handlungen

<p>Teil A: Bereich des „freien Handelns“</p> <p>mir und anderen bekannt</p>	<p>Teil B: Bereich des „blinden Flecks“</p> <p>anderen bekannt</p>
<p>Teil C: Bereich des „Verbergens“</p> <p>nur mir bekannt</p>	<p>Teil D: Bereich des „Unbewussten“</p> <p>mir und anderen nicht bekannt</p>

oder Vermeidungsreaktionen anderer, mit einer Haltung besonderer Sachlichkeit und der entschiedenen Hinwendung zur Sache selbst, also dem Menschen und seinen individuellen Herausforderungen.

Kongruenz: Annahme der eigenen Vorbildrolle als Führungskraft mit bewussten, offenen und transpa-

renten Erwartungshaltungen, Gefühlen, Werten und Erlebenswelten.

Der bedeutsamste Einfluss, dem der Mensch ausgesetzt ist, solange er mit seinesgleichen kommuniziert, beruht auf Resonanz. Resonante Führung ermöglicht u. a. die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen, die Prävention oder Lösung von Problemen, die Verbesserung der Zusammenarbeit im Team, die Förderung von Selbstführung und gesunder „Work-Life-Balance“ und letztlich die Aktivierung von Ressourcen und Entwicklungspotentialen, bei der vorhandene Stärken wertgeschätzt und ausgebaut werden, anstatt Schwächen zu eliminieren. ▶

oder Vermeidungsreaktionen anderer, mit einer Haltung besonderer Sachlichkeit und der entschiedenen Hinwendung zur Sache selbst, also dem Menschen und seinen individuellen Herausforderungen.

WHAT CAN TRIGGER SUCCESS?

Apply as a speaker for our global podcast!



Bewirb Dich hier für unseren globalen Podcast!

Fasihi ebnet den Weg für Dialoge in einer globalen Experten Community und Du kannst Teil davon sein.



digitalisierung@fasihi.net
www.academy4company.de



ALBERT FISCHER HAUSBAU GmbH
Heilswannenweg 53 ■ 31008 Elze
Tel. 0 50 68 / 9 290-0 ■ Fax -40
www.af-gewerbebau.de



ALBERT FISCHER GmbH
Heilswannenweg 53 ■ 31008 Elze
Tel. 0 50 68 / 9 290-0 ■ Fax -40
www.albert-fischer.de



ALBERT FISCHER HAUSBAU GmbH
Bahnhofstraße 70 ■ 31008 Elze
Tel. 0 50 68 / 9 31050-0
www.af-hausbau.de

Albert Fischer GmbH – Alle Bauleistungen aus einer Hand!



© ZENTRUM FÜR INTERDISZIPLINÄRES COACHING

Eine konstruktive Feedback-Kultur ist das Fundament einer produktiven Arbeitshaltung

Resonanz bedeutet eine gesunde Feedback-Kultur. Fehler sind dabei für den individuellen Lernprozess von großer Bedeutung und können ihn beeinflussen. Sie können einerseits Lernchancen darstellen, wenn sie als solche erkannt werden und zu einer Einsicht führen. Andererseits können sie aber auch Lernhindernisse darstellen, wenn sie unerkannt bleiben. Beteiligte müssen das „si-

chere“ Gefühl haben, etwas Schwieriges risikolos ausprobieren und aus Fehlern gemeinsam lernen zu dürfen. Eine konstruktive Feedback-Kultur ist der Nährboden, auf dem individuelles, kollektives Wachstum und Unternehmenserfolg gedeihen kann. Durch das aktive Geben und Erfragen von Feedback können zudem Selbst- und Fremdbild zusammengeführt werden: Der „blinde Fleck“ und die Geheimnisse der Beteiligten werden durch die vermehrt offene Kommunikation kleiner.

Durch den Abbau „blinder Flecken“ wird zugleich der Bereich des freien Handelns vergrößert und damit die professionelle Handlungsfähigkeit gesteigert.

Wirksame Führung ermöglicht und forciert Lösungs- statt Problemtrance

Eine besonders richtungweisende Eigenschaft „guter“ Führung ist der unbedingte Fokus auf die Lösungsorientierung. Das Zulassen von häufigen, andauernden, wiederkehrenden Arbeitstreffen, die ausschließlich von Problemtrance

PT-MAGAZIN 5 2023

Im Zentrum steht: Begeistern – Bewusst machen – Befähigen¹

Das Zentrum für interdisziplinäres Coaching ist anerkannter Bildungsträger für Aus- und Weiterbildungen sowie Anbieter von Coaching-Leistungen in den Formaten Einzel-, Gruppen- und Team-Coaching, Organisationsentwicklung, systemische Beratung und Therapie. Ein besonderer Fokus liegt auf den Bereichen Führungskräfte-Coaching sowie systemisch-interdisziplinäres Personal Coaching. Die Angebote zeichnen sich durch ein interdisziplinäres und Schulen übergreifendes Fundament aus und bieten eine international anerkannte, qualitativ höchsten Ansprüchen genügende Coaching-Ausbildung an, die sich besonders für Unternehmer und Führungskräfte als Weiterbildungsmaßnahme eignet, didaktisch fundiert ist und mit in der Praxis bewährten Methoden arbeitet. So können Kompetenzen für einen erfolgreichen Wandel ganzheitlich ergänzt und nachhaltig im Unternehmen verankert werden.

Auch maßgeschneiderte Bildungsangebote sind bis zu 100 Prozent förderfähig, beispielsweise als berufsbegleitende einjährige Weiterbildung für Führungskräfte und NachfolgerInnen in kleinen und mittelständischen Unternehmen auf Grundlage der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Zentrales Anliegen ist es, Führungsqualitäten zu erweitern und zu optimieren, um Unternehmen und ihre Teams erfolgreich in die Zukunft zu führen. Durch zeitgemäße Führung und effiziente Kommunikation zwischen allen Beteiligten können Mitarbeiterpotential, Innovation und Wandel kraftvoll und zukunftsgerichtet zur Geltung kommen. www.coaching-zentrum-zimmermann.de

¹ Das Drei-Phasen-Modell dient der Beschreibung einer übergreifenden Ausbildungsstrategie

Über die Autorin

Prof. Dr. Monika Zimmermann vom Zentrum für interdisziplinäres Coaching ist Senior-/Lehr-Coach (DBVC und IOBC), Systemische Beraterin/Therapeutin (IGST), Professorin an der iba-University of Cooperative Education für Sozialpädagogik, Management und Coaching. www.coaching-zentrum-zimmermann.de



PT-MAGAZIN 5 2023

www.susa-sauer.de

Automatendreherei
S. Sauer GmbH & Co. KG

Wir sind ...
Ihr Partner zur Herstellung von Präzisionsdrehteilen von d=5 bis d=200 mm für die Fahrzeugindustrie, Maschinen- und Bergbau, Hydraulik u.a.

Unser Plus...
stark in Qualität und Leistung beim Drehen, Fräsen, Schleifen, Räumen, Honen, Thermisch Entgraten und Tieflochbohren mit moderner CNC-Maschinentechnik

SUSA S. Sauer GmbH & Co. KG
An der Niedermühle 4
01257 Dresden

Tel.: +49-351-28166-91
Fax : +49-351-28166-80

ELEKTRO MAIER EM

Elektro Maier GmbH
Hauptstraße 27
84558 Kirchweidach
info@elektro-maier.com
www.elektro-maier.com

Perfekte Infrastruktur
Mit innovativer Kraft in die Zukunft

VOLL ENERGIE IN DIE ZUKUNFT

Elektrotechnik
Gebäudeautomation
Sicherheitstechnik
Datentechnik
Regenerative Energie
Medientechnik
Baulicher Brandschutz
Beleuchtungssysteme
Planung



Zur Ausgabe: 3•4/2023

Leserbriefe

+ Kommentare zum Onlinemagazin www.pt-magazin.de und zum Portal www.kompetenznetz-mittelstand.de (red. gekürzt)

Zu: **Zinswende: Wie finanziert sich jetzt der Mittelstand?**

Wir Handwerker, kl. Unternehmer – ohne Steuerlöcher, Subventionen oder Macht für Korruption - müssen für die liberale Mitte kämpfen und ggf. BWAs auch mal offen legen, so dass nicht die Verbraucher, Arbeitnehmer und der Staat denken, wir schwimmen im Geld.

Ich habe meinen Betrieb vor 12 Jahren gegründet, habe eine neunjährige Tochter, bin alleinerziehend, war 3,5 Jahre schwer erkrankt, habe von 2016-2019 in Hamburg eine Weiterbildung zum Businesscoach gemacht – habe meine Tochter immer selbst betreut, habe kein Geld für Putzfrau oder Gärtner, stehe zum Meister und halte (noch) Ausbildungsplätze bereit und bin es bald leid, weiterzukämpfen. Jede heikle Meldung lässt mein (Luxus-)Geschäft einbrechen - mal ehrlich: Wer braucht schon Gardinen, neues Sofa...?

Nach allen Widrigkeiten erholt sich das Kaufverhalten erfahrungsgemäß nach 8-12 Wochen: seit Kriegsbeginn bekommen wir aber im 8-12 Wochen Rhythmus neue Gedankenfürze der Politiker um die Ohren, so dass der Verbraucher (wir!) keine Zeit zur Regeneration und Mut-Findung mehr haben. Würden acht Wochen Medienberichte aussetzen, würden natürliche Prozesse starten, Angebot und Nachfrage regulierten sich, Arbeitnehmer wären nicht der Meinung, fürs pünktlich auf der Arbeit sein ein Lob verdient zu haben.

Wir sollten auf die Straße gehen und uns Gehör verschaffen. Greta hats uns vorge-macht... die deutsche Einheit hat gezeigt, was WIR bewirken können. Und ... es gibt so viele Klarsehende: die sehen nur in unserem von machterliebten Nichtskön- nern regierten Land keine Chance, auf ein kluges Ohr zu treffen.

Katja Schulze

Zu: **Investitionen in Vietnam**

Ich denke auch, dass Vietnam in unserem Lande bei weitem unterschätzt wird. Ein großes Land mit großen Potentialen. Für vielerlei Geschäftsmodelle interessant!

Sabine Krüger

Zum PT-Magazin:

Ihr PT-Magazin habe ich seit vielen Jahren immer gern gelesen. Ein sehr modernes und informatives Magazin. Wirtschaft, Finanzen, Kultur und Gesellschaft waren immer meine Themen. Leider habe ich im Laufe der Zeit viele gesundheitliche Probleme bekommen, die mir das Lesen erschweren.

Klaus Budde

Zu: **Es wird Zeit: Germany First - Eine Anregung von Thomas Michael Hogg**

Danke für den Impuls zu diesem Artikel, danke Thomas Michael Hogg für den Beitrag. Sehr treffend, ich würde gern vertiefen, denn als einer der älteren, die noch im DDR-Wirtschaftssystem gearbeitet haben, kommt mir die Ähnlichkeit der heutigen "Wirtschaftspolitik" sehr schnell in den Sinn. Wo bleibt der Markt als Regulativ, wenn alles Neue nur per Subvention (=Steuer-geld) in den Markt gepresst wird? Jeder der Innovation ab-seits der staatlich verordneten Pfade wagt, hat vom Start weg zusätzlichen Ballast auf den Schultern. So geht jeder Fortschritt daneben.

A.D. (Name der Redaktion bekannt, aus Dresden)

Zu: **„Großer Preis des Mittelstandes“**

"Wir denken in Generationen und achten auf Enkelfähigkeit". Diesen Satz hört man immer wieder, wenn man über mittelständische (Familien)Unternehmen spricht. Und genau dieses nachhaltige Handeln zeichnet uns aus, macht uns krisenfest(er) und sichert uns auch die Möglichkeit, immer wieder neue Innovationen auf den Markt zu bringen.

**Mareike Boccola,
Geschäftsf. Gesellschafterin Hauschild
SpeedMixer® - The Original**

Impressum

ISSN 1860-501X | 19. Jahrgang
Ausgabe 5/2023

Verlag: OPS Netzwerk GmbH,
Melscher Str. 1, 04299 Leipzig,
Tel. 0341 240 61-00



Petra Tröger (CEO), Dr. Helfried Schmidt
info@op-pt.de | www.pt-magazin.de

Das PT-Magazin ist offizielles Magazin des Wettbewerbes „Großer Preis des Mittelstandes“ der Oskar-Patzelt-Stiftung, eingetragen im Stiftungsregister des Regierungsbezirkes Leipzig unter Nr. 2/1998.

Redaktion:

Dr. Helfried Schmidt (V.i.S.d.P), Chefred.
Ursula Hoitz

Hauptstadtbüro PT-Redaktion

Falk S. Al-Omary, Unter den Linden 10,
10117 Berlin, Tel. +49 171/ 202 3223,
post@al-omary.de

Korrespondenten:

Bernd Schenke (Berlin/Brandenburg)
D-Rolf Becker (Halle/S., Indochina)

Autoren/Interviews dieser Ausgabe:

Patrick Hedfeld, Lukas Zörner, Dr. Hanspeter Georgi, Petra Tröger, Dr. Helfried Schmidt, Marc Kloepfel, Lothar Müller, Gerald Wood, Christian Wewezow, Ute Juschkow, Dr. Lukas Karrenbrock, Prof. Dr. Monika Zimmermann, Falk S. Al-Omary, Dominik Pühringer, Anne M. Schüller, Thomas A. Zenner, Dr. Stefan Zech, Arnd Joachim Garth, Wilhelm-Rafael Garth

Anzeigen:

Petra Tröger (V.i.S.d.P.),
Clemens Vogel
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 2/2022,
gültig seit 16.08.2022,
Tel. 0341 24061-00
[media@op-pt.de, https://bit.ly/pt-media](https://bit.ly/pt-media)

Satz/Layout:

Phoenixgalaxy UG (haftungsbeschränkt)
Clemens Vogel

Druck:

Druckerei Vettters GmbH & Co. KG
Gutenbergstraße 2, 01471 Radeburg

Erscheinung: 6x jährlich, Einzelpreis 3,00 € inkl. 7 % MwSt.; Abonnement 16,00 € inkl. 7 % MwSt. sowie inkl. Versand und Porto für 6 Ausgaben. Erhältlich im Verlag, im Abo, in ausgewählten öffentlichen Einrichtungen.

Leserpost an: redaktion@op-pt.de

© 2023 OPS Netzwerk GmbH
**Nachdruck nur mit schriftlicher
Genehmigung des Verlages.**

Alle Angaben ohne Gewähr. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben. Der Verlag behält sich vor, Leser-schriften bearbeitet zu veröffentlichen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und für Anzeigeninhalte übernehmen der Verlag oder seine Mitarbeiter keine Haftung.

Die Rechte zur Nutzung von Artikeln in digitalen Pressespiegeln erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH, Tel. +49 30 28493 0 oder pressemonitor.de.