

Geleitwort

Dr. Helfried Schmidt

Begründer des Wettbewerbs „Großer Preis des Mittelstandes“, Stifter und Gründer der Oskar-Patzelt-Stiftung sowie Chefredakteur des PT-Magazin



Stralsunder Vernunft

Menschen werfen einander heutzutage gern gegenseitig vor, sich in einer „Informations- und Kommunikationsblase“ zu befinden. Kopfschüttelnd spricht man dem anderen den Kontakt zur Wirklichkeit ab. Und selbstgefällig wird dabei ignoriert, dass man den Kontakt zur Wirklichkeit des Gegenübers oft selbst verloren hat. So lässt sich leicht über andere urteilen. Auch viele Politiker, Journalisten und Wissenschaftler können eloquent und rhetorisch präzise über Fehler und Chancen „der Wirtschaft“ reden – müssen sie doch nie mit dem eigenen Vermögen für die Folgen ihrer Entscheidungen haften oder gar die eigene Familie existentiell gefährden. Auch die berühmten Ökonomen Joseph Schumpeter und John Maynard Keynes leisteten sich exzentrische Lebensstile. So führte Keynes penibel Buch über seine homosexuellen One-Night-Stands, heiratete eine russische Primaballerina und bereute als Einziges in seinem Leben den Umstand, dass er „nicht genug Champagner getrunken“ habe. Schumpeter wollte der bedeutendste Ökonom der

Gegenwart, der beste Reiter seiner Zeit und der beste Liebhaber Wiens werden. Nur „Zwei der drei Ziele habe ich erreicht“, äußerte er später. Denn als bedeutendster Ökonom galt damals Keynes. Obwohl Keynes immer lieber „ungefähr recht ... haben, als exakt falsch ... liegen“ wollte, schützte ihn das nicht vor absurden Spinnereien: So gab der staatsgläubige Keynes den Rat, der Finanzminister solle notfalls Banknoten in alte Flaschen füllen und sie vergraben lassen. Weil dadurch Arbeit geschaffen würde, würden Baufirmen Aufträge erhalten, sie könnten in Maschinen investieren und bisher Arbeitslose würden ein Einkommen erhalten, das sie für Konsum ausgeben könnten. usw. „Gewiss wäre es besser, Häuser zu bauen, aber das Vergraben wäre besser, als nichts zu tun.“

Schumpeter dagegen sah im Staat ein bürokratisches Monster, das dem Unternehmer ständig Steine in den Weg legt, obwohl gerade von den Unternehmern der ganze Fortschritt abhängt. Denn als provokative Querdenker, getrieben von Ehrgeiz und Gestaltungslust, beschreiten sie neue Wege, vor denen andere ängstlich zurückweichen und schaffen in der Konsequenz des „ewigen Sturms der schöpferischen Zerstörung“ Neues, moderne Güter und Leistungen, breiten Wohlstand und sozialen Frieden.

Diese Schumpeterschen Unternehmer finden sich hunderttausendfach unter den kleinen und mittelständischen Firmen Deutschlands. Allen Widrigkeiten zum Trotz organisieren sie auf eigenes Risiko Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze. Unbeeindruckt von Krisen, Regierungswechseln und Katastrophen erfinden sie Familienunternehmen über drei, vier oder fünf Generationen immer wieder neu. Auch und gerade Mecklenburg-Vorpommern ist durch solche Mittelständler geprägt. Es ist das bleibende Verdienst des Lehrstuhls von Prof. Dr. Norbert Zdrowomyslaw, seit nunmehr 30 Jahren dem mecklenburgischen und vorpommerschen unternehmerischen Mittelstand eine wissenschaftliche Heimat an der Hochschule Stralsund gegeben zu haben. Das vorliegende Buch legt einmal mehr davon Zeugnis ab.

Geleitwort

Ulrich Wolff

Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Vorpommern



Liebe Leserinnen und Leser,
liebe (zukünftige) Führungskräfte,

gerne würde ich Ihnen schreiben, dass es Führungsinstrumente und Methoden für Veränderungsmanagement gibt, die immer funktionieren. Methode X bewirkt dieses, Führungsinstrument Y erzielt diese Reaktion – ein zuverlässiges Baukastensystem für die Entwicklung Ihres Unternehmens.

Daraus wird leider nichts. Die Realität ist zu komplex und die Veränderungsgeschwindigkeit in Wirtschaft und Politik zu rasant, um so vorzugehen. Und leider würde dieser Baukasten einen hoch individuellen, sehr wichtigen Baustein vernachlässigen: die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden und die Werte Ihres Unternehmens. Jegliche Weiterentwicklung, sei es die eigene Unternehmenskultur, Produkte und Leistungen oder die Wirtschaftsstrukturen in der Region lassen sich auf einen Nenner herunterbrechen: gemeinsame Werte.

Bei der Sparkasse Vorpommern orientierten wir uns über viele Jahre an einem Führungskodex, den wir inzwischen in den Ruhestand geschickt haben. Stattdessen entwickelten wir gemeinsam ein Culture Deck, das auf fünf Werten basiert: Exzellenz, Verantwortung, Offenheit, Individualität und Teamgeist. Diese Werte teilen alle Kolleginnen und Kollegen in unserer Sparkasse Vorpommern, vom Vorstand bis hin zum Praktikanten. Sie sind für uns das Fundament einer wertschätzenden Zusammenarbeit.

Warum wir uns für das Culture Deck entschieden? Menschen und ihre Bedürfnisse haben Vorrang vor Prozessen oder Methoden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Freiheiten, um für Kundinnen und Kunden die besten Lösungen zu finden und für sie mit echtem Interesse und Leidenschaft da zu sein.

Wir erleben das vierte Jahr in Folge, in denen einschneidende Veränderungen über uns alle hereingebrochen sind: die Corona-Pandemie, Russlands Angriffskrieg in der Ukraine, die hohe Inflation, die Unsicherheit bei Lieferketten. Die Fragen und der Wandel sind vielfältig und fordernd. Jeder von uns spürt das. Uns und unsere Kunden – private als auch gewerbliche – stellt diese Lebenswirklichkeit vor viele Herausforderungen.

Ich bin stolz darauf, wie viel unsere Mitarbeitenden in diesem Zeitenwandel für unsere Kundinnen und Kunden geschafft haben. Dieser engagierte Einsatz und das Finden von Lösungen ist der erlebbare Teil unserer Unternehmenskultur. Damit möchte ich auf meine ersten Worte zurückkommen: Was kann ich Führungskräften raten? Jede Unternehmensentwicklung steht oder fällt mit der gelebten Unternehmenskultur. Wer sein Unternehmen analysiert, erkennt die Werte, die es stark machen. Das sind die Hebel, die aus einer Idee einen Erfolg und aus Unternehmen attraktive Arbeitgeber machen.