

faktor

► DAS ENTSCHEIDER-MAGAZIN FÜR DIE REGION GÖTTINGEN



service

- 6 **Bild der Ausgabe**
- 9 **Rückblicke**
- 12 **Aktuelles**
- 17 **Erfolgsfaktor Business-Lounge**
- 129 **Impressum**

titel

- 18 **Mann kann**
Vereinbarkeit von Job und Familie
- 22 **Mann führt**
Die Männer von Krone-Gips im Interview
- 26 **Oh Mann**
Robert Betz über das neue Mannsein
- 29 **Buch- und Veranstaltungstipps**

unternehmen

- 33 **Wissenswert**
IHK und Steuern
- 35 **Achtung: Datenzugriff**
Steuertipp von Roland Haever
- 36 **Vorsicht zerbrechlich!**
Porzellan aus der Manufaktur Fürstenberg
- 45 **Gelungener Austausch**
IT-Cluster und Uni ergänzen sich
- 46 **Netzwerken**
Cluster-News
- 48 **Global Player auf dem Land**
Symrise-Chef Bertram im Interview
- 52 **Unternehmen**
Nachrichten aus der Wirtschaft

wissen

- 61 **Wissenswert**
Recht & Englisch
- 63 **Mobile Endgeräte**
Florian Reinhold über Integration
- 64 **Gestiftet**
Deutschlandstipendium an der Uni Göttingen
- 66 **Gegründet**
Von Messtechnik bis Smartphone-App
- 70 **Ausgestellt**
,Dinge des Wissens' in der Paulinerkirche

titelthema

MÄNNER

Der Mann ist ein vielfältiges Wesen. Und genauso vielfältig sind seine Aufgaben in der heutigen Gesellschaft. *faktor* geht der Sache auf den Grund und zeigt, was ihn bewegt – den neuen Mann.



ab Seite 18



36 Exportschlager Fürstenberger Porzellan



70 Jubiläumsausstellung der Uni

Doch gibt es auch noch immer rückständige Arbeitgeber und Führungspersönlichkeiten, wie der in der damaligen DDR groß gewordene Ulrich Büchner anmerkt: „Etliche Unternehmen behaupten: Wir arbeiten für die Zukunft, für die nächste Generation. Das geht aber nur, wenn man die Familie mit einbezieht.“ Und damit meint der stolze Vater nicht nur die direkten Nachkommen. „Man sollte den Begriff Familie dabei weiter fassen und nicht nebeneinander her leben. Diese Werte sollte man achten und pflegen

und das – vor allem als Führungsperson – auch vorleben.“

Sie haben es schon nicht leicht, die Männer in der Führung in der heutigen Gesellschaft. Sie spielen in den Veränderungs- und Modernisierungsprozessen der Wirtschaft eine zentrale Rolle: Sie prägen die Unternehmen, treffen die Entscheidungen, sind Vorbilder. Zum einen gilt es, Mitarbeiter mit sich immer stärker unterscheidenden Lebenssituationen und Arbeitszeitmodellen zu füh-

ren. Zum anderen sind die Anforderungen an Führungskräfte im eigenen Berufs- und Privatleben erheblich gestiegen. Die Herausforderung zu managen, unter diesen schwierigen Bedingungen die eigene Balance und die eigene Rolle zu finden – da kann Mann an seiner Seite schon mal eine starke Familie gebrauchen. ◀



faktor-Link: Weitere Informationen zum Thema Männer in der Führung finden Sie direkt über den QR-Code oder unter www.faktor-magazin.de/maenner

Kurzinterview

Prüfen, ob die Leiter an der richtigen Mauer steht

faktor: Was wollen die Männer von heute?

von Düring: Wenn ich das wüsste (lacht). Auf jeden Fall nicht das, was uns die Zeitschriften mantrahaft vorbeten, was wir Männer zu wollen haben: Waschbrettbäuche, sechsmal die Woche den besten Sex und viel Geld auf dem Konto. Ich glaube die richtige Frage ist weniger, was wir wollen, sondern viel mehr, wer wir sein wollen. Und da haben dann besonders auch die jungen männlichen Führungskräfte, mit denen wir in unseren Workshops und Coachings sprechen, neue Wertvorstellungen: Ich möchte in einem Team von tollen Menschen arbeiten, ein Ideen- und Impulsgeber für andere Menschen und ein liebevoller Vater und fürsorglicher Partner sein. Auch Authentizität und Spiritualität sind Träger des Wertewandels. Denn worauf kommt es denn am Ende des Lebens an? Die meiste Kohle angehäuft zu haben, oder der Menschheit etwas Sinnvolles hinterlassen zu haben? Die Erkenntnis darüber kommt leider oft zu spät. Aber Vorsicht: So wichtig Innenschau und Selbstreflexion auch sind – da muss der Mann bitte gut aufpassen, nicht ins Dauerhinterfragen zu geraten. Die PS gehören immer noch auf die Straße.

Viele Männer sind



FOTO: PRIVAT

mit der Erziehungsmaxime: ‚Indianer kennen keinen Schmerz‘ groß geworden. Können diese überhaupt lernen, Schwächen – auch im Unternehmen – zuzugeben?

Ja. Das können sie – und danach sehnen sie sich sogar insgeheim. Zunächst werden vermeintliche Schwächen natürlich nur in persönlichen Gesprächen und in einem geschützten Rahmen preisgegeben und auch erst dann, wenn Vertrauen da ist. Um Schwächen oder Unsicherheiten am Arbeitsplatz zuzugeben, bedarf es mehr: zuerst einem hohen Grad an Selbstreflexion und innerer Klarheit und dann natürlich einer vertrauensvollen Unternehmenskultur. Es würde der Unternehmenslandschaft und letztlich unserer Gesellschaft nur gut tun, wenn wir Männer nicht andauernd mit Ritterrüstung und aufgebauter Fassade durch unsere Firmen

laufen. Leistung und Erfolg und das Zeigen von Gefühlen schließen sich nicht aus. Nehmen Sie mal Meistertrainer Jürgen Klopp als Beispiel. Er besitzt das Standing, nach einem Ausrutscher gegenüber dem Schiedsrichter vor laufender Kamera eine Entschuldigung auszusprechen. Er gibt seine Schwäche zu – und demonstriert damit Stärke, indem er den begangenen Fehler benennt. Das macht eine souveräne Persönlichkeit aus. Nur durch das Erkennen, Anerkennen und Integrieren der eigenen

Schwächen können wir in unserer Persönlichkeit reifen.

Ist es für Männer überhaupt möglich, den Wettbewerb um den größten Erfolg in Form von Geld und Anerkennung aufzugeben? Wie definiert sich denn Erfolg, und was bedeutet Anerkennung für den Einzelnen? Fragen Sie mal zehn Manager, was sie unter Erfolg verstehen und Sie bekommen zehn verschiedene Antworten. Ich muss ja erstmal überprüfen, ob die Ziele, denen ich täglich hinterher renne, überhaupt Glück und Zufriedenheit versprechen. Daher fragen wir auch in unseren Workshops zunächst nach der persönlichen Vision. Da herrscht dann erstmal oft Schweigen. Eines ist und bleibt aber unumstößlich: Wenn ich den Erfolg im Außen, im Materiellen und der Anerkennung suche, komme ich nie zur Ruhe, muss immer noch weiter springen, mich noch mehr strecken. Daraus resultiert diese typische Getriebenheit, die in unserer Zeit immer diagnostiziert wird. Denn es wird immer jemanden geben, der mehr hat als ich und ‚erfolgreicher‘ ist und deswegen – vermeintlich – mehr Anerkennung bekommt. Wer also gerne die ‚Karriereleiter‘ hochklettern will, um zu finden, was ihn erfüllt, nur zu, doch er sollte von Zeit zu Zeit prüfen, ob die Leiter an der richtigen Mauer steht. Es könnte auch die falsche sein.

Maximilian Freiherr von Düring ist Mitinhaber der Röver & Düring GbR. Der 45-jährige Göttinger arbeitet als Moderator, Trainer und Coach für Führungskräfte in den Bereichen Führung, Wirkung sowie Service- und Kundenorientierung. Kontakt: duering@roeverduering.de