

Liebe  
Leserinnen  
und Leser,

heute kommt es meist darauf an, dass es wirkt – was auch immer es sei. Kopfschmerztabletten zum Beispiel: Ein Produkt wirkt schneller als die anderen, dafür wirkt die Konkurrenz länger. Und wieder andere wirken genau da, wo's weh tut. Das Gegenteil – Wirkungslosigkeit – wäre ja auch merkwürdig. Doch es kommt noch etwas hinzu: Die Wirkung soll nicht nur schnell, anhaltend und treffsicher sein, sie soll auch ohne Mühe und Aufwand eintreten. Und billig soll sie auch sein.

Haben Sie es bemerkt? Als Kinder des Massenkonsums und der jederzeitigen Verfügbarkeit sind wir längst darauf konditioniert, genau diese Wirkungsweisen auch andernorts zu erwarten, sei es in Zweierbeziehungen, im Arbeitsleben oder sogar sich selbst gegenüber (denken Sie an den aktuellen Trend des „Selbstvermessens“). Wer ein wenig innehält und darüber nachdenkt, findet schnell heraus, dass da etwas nicht stimmt.

Wir halten es lieber mit dem unmodernen Motto „Gut Ding will Weile haben.“ Denn wir wissen, dass vieles, was wichtig ist, sich nur langfristig entwickelt und obendrein nicht ohne Mühe und Aufwand zu haben ist. Das betrifft zum Beispiel das Hineinwachsen von Menschen in eine Führungsrolle. Wir stellen Ihnen in dieser Ausgabe ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung vor, das gerade auch deshalb wirksam ist, weil es mit Mühen verbunden ist. Wir stellen eine Methode vor, die wirkt, weil sie Zeit kostet, und berichten über unser Verständnis von Coaching als einem Verfahren der gründlichen und wirksamen Reflexion.

Uns selbst unterwerfen wir ebenfalls vielfältigen Entwicklungsprozessen. So hat unsere Kollegin Agnes Wörner eine umfassende Ausbildung zum Coach (leider gibt es dieses Wort nicht in der weiblichen Form) erfolgreich abgeschlossen.

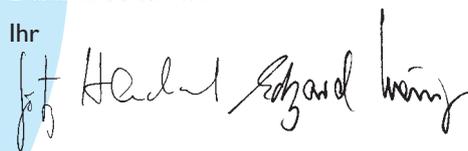
Wir wissen aber auch, dass die Arbeitswelt heute von Tempo und Stress bestimmt ist, und berichten, wie Sie mit mentalem Stressmanagement wirkungsvoll gegensteuern können.

Anderes geht dennoch auch bei uns ziemlich schnell: Wir haben kurzfristig eine besondere Chance ergriffen, unsere Arbeitsumgebung deutlich zu verbessern, und beziehen im Mai neue, größere, schönere (wirkungsvolle?) Büroräume.

Bleibt festzuhalten: Es kommt durchaus darauf an, dass es wirkt – aber Entwicklungsprozesse, seien es persönliche oder solche in Organisationen, sind keine Kopfschmerzen, die mit Tabletten bekämpft werden können. Wir denken: Strategisch und methodisch fundiert vorzugehen und die nötige Zeit und den nötigen Aufwand zu investieren, sichern nachhaltigen Erfolg.

Daran arbeiten wir:

Ihr



Neue QUBIC Anschrift  
ab 13.05.2013:  
Martha-Wissmann-Platz 3  
30449 Hannover

MEDITECH ELECTRONIC GMBH

# HÖREN FINDET AUCH ZWISCHEN DEN OHREN STATT

„Li ko na ti pu de“ – das ist zu viel für Katharina. Eigentlich sollte sich die Zehnjährige sechs vorgespochene Silben merken und nachsprechen können. Aber obwohl sie normal begabt ist, schafft sie gerade vier. Das Mädchen geht in die vierte Klasse einer Hamburger Grundschule. Katharina liest stockend, ohne Sinn. In Diktaten ist sie ziemlich schlecht. (...) „Legasthenie“ hatte Katharinas Kinderarzt diagnostiziert. (...) Bei Fred Warnke fällt dieses Wort nicht. „Zentrale Hörprobleme“ nennt er sein Fachgebiet, obwohl die Kinder, die er prüft, unter Lese- und Schreibschwierigkeiten leiden. Denn auch wenn das Gehör eigentlich tadellos funktioniert, können Kinder unter Hörproblemen leiden, dann nämlich, wenn die Verarbeitung der akustischen Signale gestört ist. (Quelle: DIE ZEIT, 19.02.1998).



In seiner Zeit bei Sennheiser hatte Warnke Dutzende von Ideen und Erfindungen zum Nutzen des Unternehmens geboren. Dazu gehörte auch der Einsatz der drahtlosen Mikroport-Technik zur Integration von hörbehinderten Kindern in Regelschulen. 1989 schied er nach 25-jähriger Tätigkeit als kaufmännischer Leiter aus der Sennheiser electronic KG aus und widmete seinen Ideenreichtum vollständig denjenigen Kindern und Erwachsenen, die infolge zentraler Hörprobleme keine altersgerechte Sprachentwicklung zeig-

gen. Das war die Geburtsstunde der MediTECH. Und in der Folge entstanden zahlreiche weitere Erfindungen, die neue Test- und Trainingswege für Menschen rund um das Thema Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Sprachverstehen zielgerichtet fördern.

Heute ist die MediTECH ein gesundes mittelständisches Unternehmen im alleinigen Besitz von Karen und Ralph Warnke. Es engagiert sich aktiv in Forschung und Entwicklung und führt so das Lebenswerk Fred Warnkes konsequent fort.

Mit eigenen Workshops und Fortbildungsveranstaltungen sorgt das Unternehmen auch für die Aufrechterhaltung des neuesten internationalen Wissensstandes auf diesem Arbeitsgebiet bei den Kooperationspartnern und darüber hinaus bei allen interessierten Ärzten und Therapeuten. Schließlich ist die MediTECH auch als Fachverlag auf diesem Arbeitsgebiet tätig. In den vergangenen Jahren machte das Unternehmen vor allem durch ein international beachtetes Forschungsprojekt zum Thema Fremd-

sprachenerwerb auf sich aufmerksam. Haupttätigkeitsfeld des Unternehmens ist, insbesondere Kindern mit Lese-Rechtschreibschwäche (LRS) sowie mit Aufmerksamkeits- und Lernproblemen durch ein ausgefeiltes Gehirntrainingsprogramm dauerhaft zu schulischem Erfolg zu verhelfen (siehe auch Stichwort auf Seite 5).

Im Jahre 2008 war der Sprach- und Lernförderspezialist MediTECH einer von drei Mittelständlern aus Niedersachsen, die unter den 100 besten Arbeitgebern ausgezeichnet wurden. In der Schlüsselkategorie „Motivation und Dynamik“ landete das Unternehmen sogar unter den ersten 10 Unternehmen bundesweit; es stand hier im Wettbewerb mit Unternehmen zwischen 16 und mehr als 9.000 Arbeitnehmern aus den unterschiedlichsten Berufssparten.

Von 2009 bis 2012 forschte das Unternehmen intensiv gemeinsam mit der Universität Magdeburg und dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) an den Ursachen des funktionalen Analphabetismus – rund 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland können nicht ausreichend lesen und schreiben. Das vom Bundesforschungsministerium BMBF geförderte Projekt AlphaPlus verbesserte in nur sieben Monaten die Rechtschreibleistungen der Teilnehmer um mehr als 1,5 Schuljahre, zeigte mittels Kernspinplastische Veränderungen bei der Verarbeitung von Sprache im Gehirn und brachte schließlich sogar rund 30 Prozent der Teilnehmer direkt in Arbeit – vor dem Training unvorstellbar.



Ralph Warnke

**MediTECH beteiligt sich nun am Projekt „Starke Frauen – Wachsende Unternehmen“ der QUBIC-Beratergruppe (siehe auch Seite 11).**

**QUBIC.praxis sprach mit Geschäftsführer und Mitinhaber Ralph Warnke über Hintergründe und Motive.**

**QUBIC.praxis:** Herr Warnke, welchen Stellenwert haben Gender- und Diversitymanagement heute in Ihrem Unternehmen?

**Ralph Warnke:** Einen hohen Stellenwert! Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist eine eigene Persönlichkeit und verdient als solche bestmögliche Förderung und Einbindung im und durch das Unternehmen. Dabei gilt es, die individuellen Stärken und Potenziale zu erkennen und weiter zu verbessern, um gemeinsam erfolgreich zu sein.

**QUBIC.praxis:** Für das Qualifizierungsprogramm „Starke Frauen“ haben Sie zwei Teilnehmerinnen angemeldet. Warum ist Ihnen das wichtig?

**Ralph Warnke:** Wir haben Mitarbeiterinnen in unterschiedlichsten Funktionen im Hause. Die Einbindung in Unternehmensentscheidungsprozesse, die gezielte Heranführung an verantwortliches Handeln und Lenken sowie die Stärkung der Kom-

munikationsfähigkeit sind wichtige Faktoren, um unsere Teilnehmerinnen für ihr Handeln im Unternehmen und darüber hinaus wachsen zu lassen.

**QUBIC.praxis:** Welche Ziele verfolgen Sie mit der Qualifizierungsmaßnahme?

**Ralph Warnke:** Männer und Frauen – das ist eine altbekannte Weisheit – sind in vielerlei Hinsicht grundverschieden. Gerade die intuitiven und kreativen Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen, die andere Herangehens- und Betrachtungsweise können oft sehr bereichernd sein. Diese im Gespräch dann auch erfolgreich zu artikulieren und zu positionieren ist manchmal weniger erfolgreich, als es wünschenswert wäre. Dies ist ein wichtiges Ziel der Qualifizierungsmaßnahme für mich.

Struktur, Klarheit in Kommunikation und Handeln, Sicherheit für die eigene Position und deren Vermittlung – dies sind Fähigkeiten, die für die Mitarbeiterinnen und das Unternehmen gleichermaßen von hohem Wert sind.

**QUBIC.praxis:** Nehmen wir an, die beiden Frauen absolvieren das Qualifizierungsprogramm erfolgreich und sind dann „Führungskraft (IHK)“. Welche Wirkungen hätte das für sie?

**Ralph Warnke:** Sie kommen in ihrer Rolle im Unternehmen und als die starken Persönlichkeiten voran, die sie schon sind. Auf Sicht wachsen sie damit auch in neue Aufgaben und Verantwortungen hinein und werden die bestehenden Aufgaben noch zielicherer und strukturierter lösen können. Die Anerkennung im Unternehmen und auch bei den Kolleginnen und Kollegen wird weiter gestärkt.

Das Gespräch führte  
Dr. Edzard Niemeyer,  
QUBIC Geschäftsführer



**Kerstin Smith**, Teilnehmerin „Starke Frauen“

„Die Themenzusammenstellung der Qualifizierungsreihe ist vielfältig, aber auch inhaltlich strukturiert und übergreifend. Ich finde viele Anregungen für den betrieblichen Alltag und es ist noch dazu eine persönliche Bereicherung, eine Persönlichkeitsentwicklung.“



**Hilke Wenkel**, Teilnehmerin „Starke Frauen“

Von der Fortbildung erwarte ich mir einen praktischen, professionellen und interessanten Mix aus wichtigen „fach-nebenberuflichen“ Fähigkeiten, die mit internen und externen Partnern sowie im Rahmen von Projekten zielführend und konstruktiv das Miteinander vereinfachen oder gar ermöglichen.

## S T I C H W O R T

### **Analphabetismus ist keine Randerscheinung**

„Funktionale Analphabeten können trotz Erfüllung der Schulpflicht nur so gut lesen und schreiben wie Kinder in der ersten oder zweiten Klasse“, so Peter Hubertus, Geschäftsführer des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung. Von der erwerbstätigen Bevölkerung sind 12,4 Prozent Funktionale Analphabeten/-innen. Unter den Arbeitslosen finden sich 31,9 Prozent. Das hat das Projekt „Leo. Level One“ herausgefunden. Die Studie wurde unter Leitung der Universität Hamburg durchgeführt und inhaltlich verantwortet von Prof. Dr. Anke Grotlüschen und Dr. Wibke Riekman.

**Analphabetismus** im engeren Sinne betrifft mehr als vier Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung. Davon wird bei Unterschreiten der Satzebene gesprochen, d.h. dass eine Person zwar einzelne Wörter lesend verstehen bzw. schreiben kann, nicht jedoch ganze Sätze. Zudem müssen die betroffenen Personen auch gebräuchliche Wörter Buchstabe für Buchstabe zusammensetzen.

**Funktionaler Analphabetismus** betrifft kumuliert mehr als vierzehn Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung. Das entspricht einer Größenordnung von 7,5 Millionen Funktionalen Analphabeten/-innen in Deutschland. Davon wird bei Unterschreiten der Textebene gesprochen, d.h. dass eine Person zwar einzelne Sätze lesen oder schreiben kann, nicht jedoch zusammenhängende, auch kürzere Texte. Betroffene Personen sind aufgrund ihrer begrenzten schriftsprachlichen Kompetenzen nicht in der Lage, am gesellschaftlichen Leben in angemessener Form teilzuhaben. So misslingt etwa auch bei einfachen Beschäftigungen das Lesen schriftlicher Arbeitsanweisungen.

**Fehlerhaftes Schreiben** trotz gebräuchlichen Wortschatzes zeigt sich bei weiteren fünfundzwanzig Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung, dies betrifft vor allem die Rechtschreibung. Das entspricht über 13 Millionen Menschen in Deutschland. Davon wird gesprochen, wenn auf Satz- und Textebene auch bei gebräuchlichen Wörtern langsam und/oder fehlerhaft gelesen und geschrieben wird. Die Rechtschreibung, wie sie bis zum Ende der Grundschule unterrichtet wird, wird nicht hinreichend beherrscht. Typische Betroffene vermeiden häufig das Lesen und Schreiben.

(Quelle:  
Leo. Level-One Studie,  
Literalität von Erwachsenen  
auf den unteren Kompetenzniveaus,  
Presseheft, Hamburg, im Frühjahr 2011).