

Fröhliche Weihnachten!

Kullmann und Meinen

IM FOKUS 4/2025

RÜCKBLICK 2025

**Herausforderungen
und Perspektiven
im GaLaBau**

#MITARBEITERENTWICKLUNG

**Verständnis-
entwicklung als
Führungsaufgabe**

KUM INTERN

**Social Landscaping
& KuM Webinar
Soll-Ist-Modul von
KERplus®**

GALABAU 2025

Zwischen Unsicherheit und Aufbruch

2025 zeigt sich der Garten- und Landschaftsbau erneut als beeindruckend widerstandsfähig, zumindest auf den ersten Blick.



Foto: fraem-gmbh-LVJnlfey00 – unsplash

Die Branche wächst langfristig stabil, gleichzeitig spüren Betriebe die Auswirkungen von Wirtschaftsflaute, Wohnungsbaukrise und Fachkräftemangel deutlicher als in den Jahren zuvor. Dazu kommen politische Weichenstellungen, die Hoffnung, aber ebenso neue Unsicherheiten erzeugen. Gerade in dieser Gemengelage zeigt sich: Betriebe, die ihre Zahlen im Griff haben und ihre Planung konsequent steuern, sind klar im Vorteil.

Marktdruck und vorsichtige Signale der Erholung

Während Ausgaben für Reisen 2024 ungebrochen hoch blieben, wurde in Gastronomie, Freizeit und Garteninvestitionen gespart. Immerhin: Die Ausgaben für Möbel und Hausrat stiegen leicht, ein Hinweis darauf, dass der Privatgartenbereich 2025 wieder mehr Tritt fassen kann.

Besonders stark wirkt weiterhin das Zinsniveau

Die Zinserhöhungen der vergangenen Jahre hatten den Wohnungsbau und damit die reale Nachfrage im GaLaBau deutlich ausgebremst. Mit den seit 2024 sinkenden Zinsen stabilisiert sich der Markt langsam und seit Januar 2025 sind die Baugenehmigungen für Einfamilienhäuser um gut 17 % gestiegen. Eine Trendwende? Ja, aber eine fragile.

Unternehmen profitieren jetzt vor allem dann, wenn sie gut einschätzen können, welche Segmente wieder anziehen und welche eher nicht.

Politik, Bauturbo & Finanzierung: Was Betriebe erwarten dürfen

Der Produktivitätsrückgang der vergangenen Jahre wirkt nach: hoher Krankenstand, Fachkräftemangel und steigende Erwartungen der Mitarbeitenden bremsen viele Betriebe. Gleichzeitig steigen die Anforderungen z. B. durch Bürokratie.

Für die Betriebe bedeutet das:

- Prozesse müssen schlanker werden,
- Digitalisierung muss mehr sein als Dokumentenablage,
- Kapazitätsplanung muss realistischer werden.

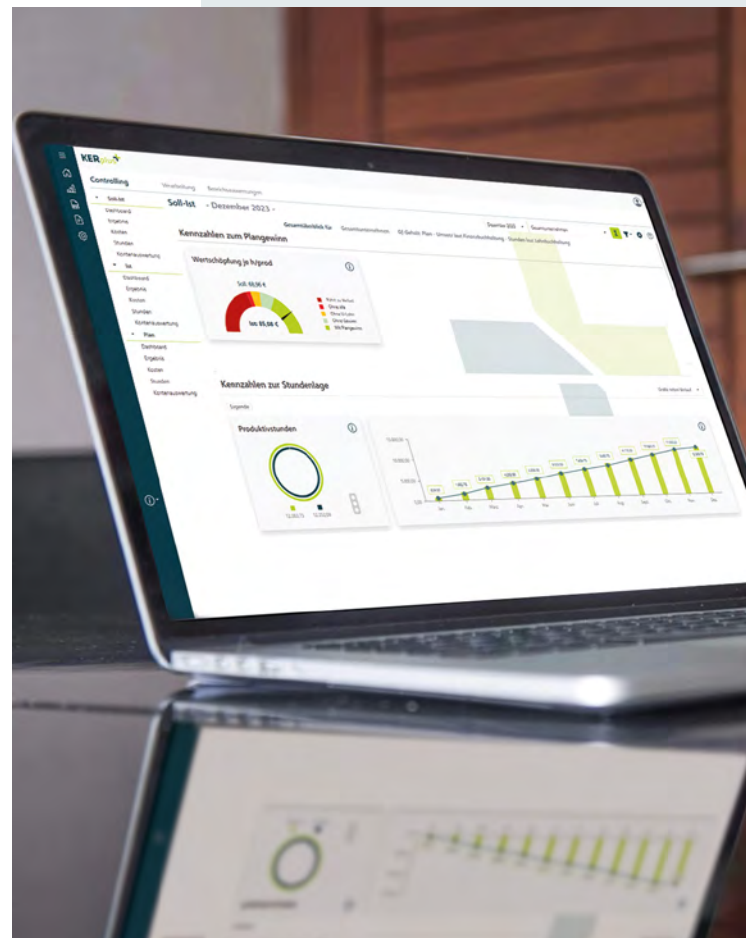
Controlling liefert dafür den Kompass. Nicht, um Bürokratie zu erhöhen, sondern um den Blick zu schärfen für: Wo läuft es gut? Was kostet uns Zeit und Gewinn? Welche Projekte lohnen sich und welche nicht? Die Praxis zeigt: Ein monatlicher Soll-Ist-Vergleich und eine klare Kostenübersicht schaffen nicht nur Transparenz, sondern echte Steuerungsfähigkeit.

Blick nach vorn: Planung und Resilienz

Die Entwicklungen des Jahres 2025 zeigen, wie wichtig klare Planung und vorausschauendes Handeln für den betrieblichen Erfolg geworden sind. Unternehmen, die ihre Kostenstrukturen verstehen, Aufträge bewusst auswählen und Risiken aktiv steuern, bleiben auch in anspruchsvollen Zeiten handlungsfähig. Die Hoffnung ist da, dass sowohl die neue Bundesregierung als auch eine

anziehende Konjunktur zusätzliche Impulse setzen. Doch eines bleibt unverändert: Ohne unternehmerische Initiative, Anpassungsfähigkeit und ein effizientes Management wird es auch künftig kein „Wunder“ geben.

Unternehmen werden resilient, wenn ihre Entscheidungen auf klaren Grundlagen basieren. Ein strukturiertes Controlling schafft dafür Orientierung, genauso wie die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden, die Prozesse trägt und Veränderung erst möglich macht. //



GENERATION Z

Warum „Verständnisentwicklung“ zur Führungsaufgabe gehört

In vielen Unternehmen arbeiten heute Menschen zusammen, deren Lebenswirklichkeiten kaum unterschiedlicher sein könnten: langjährige Mitarbeitende mit starkem Pflichtgefühl und hoher Loyalität neben einer Generation, die mit Digitalisierung und der Forderung nach Sinn und Klarheit aufgewachsen ist. Dazu kommen unterschiedliche Bildungswege, kulturelle Hintergründe, Belastungssituationen und Erwartungen an Führung und Arbeitsalltag.

Im Alltag zeigt sich diese Vielfalt oft nicht als Stärke, sondern als Spannungsfeld. Die vertrauten Sätze sind Ihnen bekannt:

„Die Jungen wollen nicht mehr richtig arbeiten.“

„Die Älteren blockieren jede Veränderung.“

„Im Büro versteht keiner, wie es draußen läuft.“

„Die Geschäftsführung ist zu weit weg von der Realität.“

Solche Aussagen wirken klar, sind aber keine echte Analyse. Sie personalisieren ein strukturelles Thema. Denn selten sind es „schwierige Charaktere“, sondern **aufeinanderprallende Wertvorstellungen, Erfahrungen und Bedürfnisse**. Genau hier entscheidet sich, ob Führung wirksam bleibt oder Vertrauen und Bindung schleichend verloren gehen.



Foto: unsplash

Verständnisentwicklung bedeutet in diesem Kontext nicht, alles weichzuspülen oder jede Erwartung zu erfüllen. Es bedeutet, dass Führungskräfte lernen, Unterschiede bewusst wahrzunehmen, sachlich einzuordnen und gezielt zu berücksichtigen: *Wer sitzt mir gegenüber? Was treibt diese Person an? Was braucht sie, um Verantwortung zu übernehmen? Und: Wie bleibe ich dabei klar in meinen Anforderungen?*

Um dieses Bild zu schärfen, bieten zwei etablierte Modelle Orientierung: die **Sinus-Milieus** und die **Generationenperspektive**.

Die Sinus-Milieus beschreiben zehn typische Lebenswelten in unserer Gesellschaft. Sie ordnen Menschen nicht nach Jobtitel, Alter oder Einkommen, sondern nach Werten, Lebenszielen, Einstellungen und Lebensstilen. Für die Praxis reicht eine zentrale Erkenntnis: **Mitarbeitende unterscheiden sich deutlich darin, was sie von Arbeit und Führung erwarten**. Für die einen stehen Sicherheit, Ordnung und Verlässlichkeit im Vordergrund. Andere suchen Karrierechancen, Tempo und Verantwortung. Wieder andere legen besonderen Wert auf Sinn, Nachhaltigkeit, Fairness oder persönliche Freiheit. Wenn alle mit identischer Ansprache, denselben Angeboten und einem einzigen Führungsstil erreicht werden

sollen, passen diese nur für einen Teil der Belegschaft, der Rest steigt innerlich aus.

Die **Generationenperspektive** ergänzt dieses Bild. Sie macht sichtbar, welche Rahmenbedingungen Menschen geprägt haben: wirtschaftliche Sicherheit oder Unsicherheit, technologische Umbrüche, gesellschaftliche Debatten, Bildungschancen. Ältere Mitarbeitende verbinden Leistung oft mit Pflicht, Verlässlichkeit und Loyalität. Jüngere fordern stärker nachvollziehbare Entscheidungen, Feedback, Entwicklungsmöglichkeiten und klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ein. Nicht, weil sie „empfindlich“ sind, sondern weil sie andere Erfahrungen und Referenzpunkte mitbringen.

Wichtig ist: Weder Milieu noch Generation sind eine Schublade, aus der sich starre Rezepte ableiten lassen. Aber gemeinsam liefern sie einen belastbaren Orientierungsrahmen, um Verhalten weniger persönlich zu nehmen und Führung bewusster auszurichten. Sie helfen zu verstehen, warum die gleiche Botschaft bei der einen Person Motivation auslöst und bei der anderen Widerstand oder Rückzug.

Für Führung heißt das konkret:

Wer Verantwortung trägt, muss mehr können als Fachliches und Organisation. Es reicht nicht, Prozesse zu definieren und Erwartungen „von oben“ zu formulieren. Es braucht die Fähigkeit, unterschiedliche Mitarbeitertypen zu erkennen, konsequent zu führen und trotzdem anschlussfähig zu bleiben. Das umfasst:

- **klare Standards** in Qualität, Sicherheit und Zusammenarbeit, gleich für alle, ohne Ausnahme,
- eine **differenzierte Ansprache:** strukturgebende Sicherheit für die einen, Gestaltungsräume und Verantwortung für die anderen, Orientierung

und Unterstützung für Mitarbeitende mit unsicheren Biografien,

- **Mitarbeiterentwicklung**, die nicht „von der Stange“ kommt, sondern Laufbahnen, Schulungsformate und Onboarding so gestaltet, dass sie zur Realität der Menschen passen und genutzt werden, statt nur im Konzeptordner zu stehen,
- **echten Dialog:** Entscheidungen werden erklärt, Rückfragen zugelassen, Kritik angenommen, Konflikte früh thematisiert.

Verständnisentwicklung ist damit kein „Soft-Thema“, sondern ein handfestes Steuerungsinstrument: Sie reduziert Reibungsverluste, stärkt Bindung, erhöht Führungsakzeptanz und sichert Leistung.

Wenn Sie wissen möchten, wo Sie stehen und wie Verständnisentwicklung in Ihrem Unternehmen konkret aussehen kann, sprechen Sie uns an. //

Wir begleiten Sie dabei, aus Unterschieden Stärke zu entwickeln und nicht Konflikte.



Melanie Glaap

Dipl.-Ing.,
Insights MDI®-Beraterin,
Systemischer Business Coach

m.glaap@kullmann-meinen.de
T 02205 737963-0

**Hier
kostenfreie
Erstberatung
buchen!**

WEBINAR-TERMINE

Webinar: Das neue Soll-Ist-Modul in der KERplus® WebApp

In diesem Webinar stellt Ihnen **Stephanie Kiedaisch** das neue Soll-Ist-Modul der KERplus® WebApp vor:

Sie können sehen, wie

- das neue Soll-Ist-Modul der KERplus® WebApp aufgebaut ist,
- Kennzahlen und Grafiken interaktiv und individuell zusammengestellt werden können,
- Auswertungen für Gesamtbetrieb, einzelne Bereiche und bis auf Kontenebene flexibel dargestellt werden,
- kumulierte und monatliche Werte, Bereichs- und Jahresvergleiche sowie Umsatz- und Stundenansichten genutzt werden und
- wie rollenbasierte Auswertungen dafür sorgen, dass jede Führungsebene die passenden Kennzahlen sieht.

Das Webinar richtet sich an unsere Kunden, die den Soll-Ist-Vergleich erhalten und an interessierte GaLaBau-Betriebe, die einen Einblick in die Möglichkeiten der KERplus® WebApp erhalten möchten, ohne zusätzliche Installation, direkt im Browser.

Termine:

09.01.2026 // 11:00 – 12:30 Uhr

16.01.2026 // 11:00 – 12:30 Uhr

23.01.2026 // 11:00 – 12:30 Uhr

Anmeldung unter:

webinar@kullmann-meinen.de



SOZIALER LANDSCHAFTSBAU

Projekte 2026: Namibia und Uganda

Auch in diesem Jahr unterstützen wir mit unserer **Weihnachtsspende** den Verein Social Landscaping, der mit seinen großartigen Projekten den **sozialen Landschaftsbau** im besten Sinne lebt.



Die Projekte 2026: In Uganda entsteht ein Spiel- und Entwicklungsort im **Waisenhaus von Apostle Jeff**, in Namibia werden die Schule und das Internat **Start Smart Dordabis** zu einer lebendigen, grünen Bildungs- und Lebenslandschaft weiterentwickelt.

Jede Spende hilft, diese Orte für Kinder und Jugendliche zu schaffen und langfristig zu erhalten.

Mehr Informationen und Spenden unter:



Social Landscaping

