



**PLUS
BONUS-TIPP
der alles
verändert**

Praxis-Guide 2026: 12 Wege durch die gläserne Decke im Mittelstand

**So schaffen Sie den Durchbruch – nicht nur operativ,
sondern im ganzen System**

**Ohne den Frust, immer wieder an den gleichen Mustern zu
scheitern**

Herzlich willkommen!

Schön, dass Sie diese Checkliste heruntergeladen haben.

Wir haben Sie für Sie erstellt, damit sie Ihnen ab sofort ein treuer Begleiter beim [Prozess zu Wunschzustand] ist.

Nehmen Sie die folgenden Punkte immer zur Hand, wenn sie relevant für Sie werden.

Durch die gläserne Decke im Mittelstand?

Viele Familienunternehmen spüren: Da wäre noch mehr möglich – aber trotz aller Maßnahmen bleibt der Durchbruch aus.

Der Engpass liegt selten im Willen, sondern im System.

Dieser Praxis-Guide zeigt dir 12 konkrete Wege, wie dein Unternehmen nicht nur operativ weiterkommt – sondern sich als Ganzes entfalten kann.

Wie wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg beim Anwenden!

Ulrike Bleicher-Rapp & Rudolf Bleicher



Die Chefberater

Über 430 Kunden aus mehr als 40 Branchen haben [Wunschzustand] mit [Brand] erreicht. Diese Checkliste enthält wertvolle Erkenntnisse daraus.

Warum Führungskreise oft loyal sind – aber nicht wirksam

1

Rollen klären: Nicht alle im Führungskreis sind automatisch Führungskräfte

Viele Führungskreise bestehen aus loyalen Mitarbeitenden, die fachlich stark sind – aber nicht führen wollen oder können.

Erster Schritt: Ehrlich differenzieren zwischen Fachverantwortung und Führungsverantwortung. Wer trägt wirklich Führung? Wer ist „dabei“, weil er es „immer war“?

👉 **Möglich zur Vertiefung:** Beispielhafte Rollen-Matrix: Fachverantwortung / Prozessverantwortung / Führungsverantwortung – im Führungskreis gegenüberstellen.

2

Entscheidungskultur offenlegen: Wer entscheidet wirklich – und wie?

Viele Führungskreise treffen keine echten Entscheidungen. Sie beraten – entscheiden tut am Ende der Inhaber.

Tipp: In den nächsten 4 Sitzungen jede Entscheidung mitprotokollieren: Wer hat vorgeschlagen? Wer hat entschieden? Wer hat's getragen? Das zeigt schnell, wo der Hebel klemmt.

👉 **Vertiefungsidee:** Einführung der 3E-Regel: **Empfehlen – Entscheiden – Exekutieren** sichtbar trennen.

3

Führung beginnt mit Haltung – nicht mit Techniken

Führung ist kein Set von Tools – sondern eine innere Haltung zur Verantwortung.

Startpunkt: Jedes Führungskreismitglied beantwortet schriftlich: „Was bedeutet für mich führen?“ – und: „Wovor scheue ich mich, wenn es um Führung geht?“

👉 **Vertiefung:** Reflexion in der Gruppe – anonym oder moderiert. Zeigt schnell: Wer hat Haltung, wer versteckt sich hinter Fachlichkeit?



Entdecken Sie das versteckte Potenzial Ihres Unternehmens



Potenzialanalyse

kostenloser Chefberater - Kurzcheck

Blitzlicht-Moment: Wo steht Ihr Unternehmen gerade? Beantworten Sie die folgenden 20 Fragen, und entdecken Sie den REIFEGRAD Ihres Unternehmens. Er bestimmt die Effektivität, die Zukunftsfähigkeit und die Wachstumsressourcen Ihres Unternehmens.

JETZT
Potenzialanalyse
starten

[Hier klicken](#)

Was Unternehmen wirklich durch die gläserne Decke bringt

4

Wachstum braucht Container – nicht nur neue Ziele

Viele Unternehmen definieren neue Ziele – aber lassen das System, das diese Ziele tragen soll, unangetastet.

Ein echter Durchbruch gelingt nur, wenn Struktur, Kultur und Führung zusammenspielen.

Startpunkt: *Welche Rituale, Räume und Rollen braucht unser Unternehmen, um die nächste Stufe zu halten – nicht nur zu erreichen?*

👉 **Vertiefung:** Beispielhafter „Wachstumscontainer“: z. B. monatlicher Strategie-Kreis, klares Rollen-Reset, 12-Monats-Verpflichtung auf Entwicklung.

5

Von Einzelmaßnahme zu Entwicklungspfad

Viele Firmen haben Weiterbildungs-Gräber – aber keinen Entwicklungsbogen.

Frage: *Wenn ein externer Berater unsere letzten 24 Monate analysiert – was würde er über unsere Führungskräfteentwicklung sagen?*

👉 **Praxisimpuls:** 3 Weiterbildungen (z. B. Coaching, Strategie-Workshop, Persönlichkeitsmodell) auf ein Blatt schreiben – verbinden sich diese Maßnahmen logisch? Wenn nicht: System neu denken.

6

Wirklichkeit vor Vision – erst das Jetzt ehrlich sehen

Viele Unternehmen starten in Veränderung mit Visionen – aber übersehen das aktuelle Spannungsfeld.

Tipp: Statt „Wo wollen wir hin?“ zuerst die Frage: *„Was halten wir gerade nicht aus – und was vermeiden wir kollektiv?“*

👉 **Vertiefung:** Arbeit mit Spannungslandkarten: z. B. Konflikte, Überforderungen, blinde Flecken in der Kultur sichtbar machen – als Ausgangspunkt, nicht als Makel.



[Hier klicken für den kostenfreien DOWNLOAD](#)

Wie Strategie, Führung und Kultur systemisch zusammenwirken

7

Strategie ist kein Dokument – sondern ein Entscheidungsfilter

Viele Unternehmen verwechseln Strategie mit PowerPoint-Plänen.

Tatsächlich zeigt sich Strategie in der Frage: *Welche Entscheidung treffen wir – und welche treffen wir bewusst nicht?*

👉 **Praxisimpuls:** Jede größere Entscheidung im Führungskreis durch drei Fragen schicken:

- Passt das zu unserem Fokus?
- Passt das zu unserem Führungsverständnis?
- Passt das zu unserer gewünschten Kultur?

8

Kultur entsteht in der Kaffeeküche – nicht im Leitbild

Werte stehen oft an der Wand – aber nicht im Kalender.

Entscheidend ist: Was wird belohnt, was wird geduldet, worüber wird geschwiegen?

👉 **Vertiefung:** Kurzanalyse mit dem Führungskreis: *Was sind unsere 3 gelebten Führungsmuster? Was sagen wir – und was tun wir?*
Kontrast offenlegen: Das wirkt oft stärker als jeder Workshop.

9

Führung verbindet das Unsichtbare

Führung ist die Brücke zwischen Strategie und Kultur.

Wenn Führungskräfte nur Ziele durchreichen oder Konflikte vermeiden, bleibt das System fragmentiert.

👉 **Praxisimpuls:** *Welche drei Spannungsfelder trage ich als Führungskraft gerade zwischen Strategie und Alltag?*

Diese Spannungen bewusst machen – und sie zum Ausgangspunkt für Veränderung nehmen.

Die Chefberater

kennen Sie Ihren aktuellen Unternehmenswert



Unternehmenswert

kostenfreie Wertermittlung

Erhalten Sie einen ersten **fairen Marktwert**, der sämtliche relevanten finanziellen, operativen und risikobezogenen Aspekte des Unternehmens einbezieht.

JETZT
Wertermittlung
starten

[Hier klicken](#)

Was erfolgreiche Inhaber:innen anders machen – innerlich & strukturell

10

Sie führen mit Klarheit – nicht mit Kontrolle

Erfolgreiche Inhaber:innen definieren den Rahmen – und lassen dann los. Sie fragen nicht: „Was läuft gerade alles?“, sondern: „Worauf zahlt es ein – und was lasse ich bewusst sein?“

👉 **Vertiefung:** Selbstcheck-Frage: *Wo ist mein Eingreifen eine echte Hilfe – und wo verhindere ich gerade Wachstum?*

11

Sie denken in Entwicklungsphasen – nicht in Maßnahmen

Anstelle von Einzel-Coachings oder punktuellen Formaten setzen sie auf Entwicklungsräume.

Sie geben dem System Zeit – und halten die Spannung aus, dass nicht alles sofort sichtbar wirkt.

👉 **Praxisimpuls:** Jahresplanung nicht mit „Themen“, sondern mit „Entwicklungsphasen“ überschreiben:
z. B. Phase 1: Orientierung – Phase 2: Ausrichtung – Phase 3: Verantwortung übergeben

12

Sie arbeiten am Unternehmen – und an sich selbst

Der sichtbarste Unterschied: Erfolgreiche Inhaber:innen nutzen jede Unternehmensphase auch als persönliche Reifestufe.

Sie sehen sich nicht nur als Unternehmer:in, sondern als Mensch im Übergang.

👉 **Vertiefung:** Reflexionsfrage: *Was möchte ich in den nächsten 12 Monaten über mich lernen – nicht nur über mein Unternehmen?*



Erfahren Sie mehr
über Nachfolge
DOWNLOAD



Bonus-Tipp, der alles verändert:

13

Wir überschätzen, was einzelne Seminare bewirken – und unterschätzen, was ein strukturiertes Jahr verändert

Viele Führungskreise sind nicht ahnungslos – sie sind **übertrainiert und unterstrukturiert**.

Es mangelt nicht an Impulsen, Zertifikaten oder Modellen – sondern an einem **Feld, das echte Umsetzung ermöglicht**.

Ein Strategietag kann inspirieren.

Ein Coaching kann berühren.

Aber was ein Unternehmen wirklich transformiert, ist:

Ein Jahr fokussierter Begleitung, in dem Haltung, Struktur und Verantwortung systematisch zusammenwachsen.

Deshalb begleiten wir Unternehmerfamilien nicht mit Tools – sondern mit einem **integralen Entwicklungsjahr**, das wirkt.

Nicht punktuell. Sondern **tief, durchgehend und nachhaltig**.

Wenn Sie spüren, dass in Ihrem Unternehmen mehr möglich wäre – aber es bisher an einem tragfähigen Rahmen gefehlt hat:

Dann ist jetzt vielleicht der Moment für ihr nächstes Kapitel - **Next Chapter**.

Im Webinar erhalten Sie alle Informationen, was genau hinter so einem Jahr der Fokussierung steckt. Vielleicht ist es genau der Rahmen, der Ihrem Unternehmen jetzt den entscheidenden Schritt nach vorn ermöglicht.





Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin zum persönlichen Gespräch.

**Ulrike Bleicher-Rapp
& Rudolf Bleicher**

Vereinbare deinen Termin zum Gespräch über diesen Link:

👉 [Zur Terminbuchung \[Link\]](#)

Die Chefberater