

# »Was bleibt, wenn du den Raum verlässt? Führung in kleinen Unternehmen — ehrlich, konkret, ohne Theorie«

## Meine These:

- \* Starke Unternehmenskultur senkt Fluktuation — und damit Kosten.
- \* Identifikation steigert Engagement — und damit Leistung.
- \* Authentische Werte stärken Reputation — und damit Umsatz.



# Franny H. Berenfänger

*Philosophin, Autor, Coach*

**Mobil:** ..... +49 (0) 171 2003516

**Website:** ..... [www.berenfaenger.com](http://www.berenfaenger.com)

**LinkedIn:** ..... [www.linkedin.com/in/berenfaenger/](http://www.linkedin.com/in/berenfaenger/)

**Fediverse:** ..... <https://bonn.social/@Franny>

**E-Mail:** ..... [mail@berenfaenger.com](mailto:mail@berenfaenger.com)



Harald  
Berenfänger

Persönliche  
**Wirkung**  
steigern

Souveränes Auftreten und  
Innere Selbstführung  
Im Beruf, in persönlichen  
Beziehungen, für sich selbst

BERENFÄNGER  
... denn jeder braucht einen Bären

## In kleinen Unternehmen gibt es ...

- keine HR-Abteilung
- kein Kulturteam
- keine Diversity-Policy

## Wer allein oder mit wenigen Menschen arbeitet, hat ...

- kaum Feedback-Strukturen
- kaum Spiegel
- kaum institutionellen Druck zur Reflexion

# Es gibt (nur) Dich!

- Dein Verhalten *ist* die Unternehmenskultur
- Dein Kommunikationsstil
- Dein Umgang mit Fehlern
- Wie du Lob und Kritik verteilst

Das alles prägt jeden Tag,  
ob Menschen gerne bei dir arbeiten,  
kaufen oder innerlich schon weg sind.

**Also:** Was läuft gut? Und was kostet dich gerade Energie,  
Vertrauen oder Talent — ohne dass du's merkst?

\* **Fürsorge** ist keine Schwäche, sondern eine Führungskompetenz.  
Gerade in kleinen Teams, wo Vertrauen der einzige Klebstoff ist.

– bell hooks

\* Nicht toxisch zu sein reicht nicht — es braucht **aktive Haltungen**.  
Benevolenter Sexismus, Narzissmus im Kleinen,  
Dominanz-Reflexe im Kundengespräch:  
all dies existiert auch im Drei-Personen-Unternehmen.

– Sebastian Ocklenburg

\* **Intrinsische Motivation** entsteht nur,  
wo Menschen wirklich gesehen werden.  
In kleinen Teams gibt es keine Anonymität.  
Jede Interaktion zählt doppelt.

– Nico Rose

## **Benevolenter Sexismus:**

Im Gegensatz zum offensichtlichen, feindseligen Sexismus (*hostile sexism*) tarnt sich benevolenter Sexismus als Fürsorge, Schutz oder Bewunderung. Er fühlt sich positiv an, reproduziert aber dieselben Machtverhältnisse.

## **Kernmerkmal:**

Frauen werden als schützenswert, schwach und moralisch überlegen dargestellt — was klingt wie ein Kompliment, sie aber gleichzeitig als hilfsbedürftig und inkompetent rahmt.

# Beantworte für Dich vier Fragen:

1. Welche meiner Verhaltensweisen würden meine Mitarbeitenden oder Freelancer-PartnerInnen vermutlich als "typisch für mich" beschreiben — und bin ich damit einverstanden?
2. Wo merke ich, dass ich Menschen steuere, statt ihnen zu vertrauen?
3. Wen frage ich nie — und warum eigentlich nicht?
4. Was würde sich in meinem Team verändern, wenn ich *eine* Sache anders machen würde?

Die Zettel bleiben privat.

Es geht nicht um Beichte, sondern um Klarheit.

# Paararbeit / Sparring zu zweit

Zwei Personen tauschen sich aus — nicht über ihre Antworten, sondern über die Frage:

**"Was hindert dich daran,  
das, was du gerade erkannt hast,  
wirklich zu ändern?«**

Spoiler... Meistens ist es kein Wissensproblem, sondern Gewohnheit, Glaubenssätze, Angst, Überlastung oder die stille Überzeugung, dass »das bei uns nicht so schlimm ist.« (Blinde Flecken).

# Auswertung im Plenum

Wer möchte, teilt:

- Was war die überraschendste Erkenntnis?
- Welches Hindernis wurde am häufigsten genannt?

# Vereinbarung mit mir selbst

Vollende schriftlich folgende Satz:

**»In den nächsten zwei Wochen werde ich einmal bewusst...«**

## Wer ruft Dich an?

Gib jemand Deine Nummer,  
und bitte sie/ihn,  
Dich in zwei Wochen anzurufen  
und zu fragen, ob Du seit dem  
Barcamp aktiv geworden bist.