



# WIE SIE IHRE PERSÖNLICHKEIT FÜR IHR UNTERNEHMEN EINSETZEN

.....

**Report**  
mit Checkliste

# Inhalt

Seite 3.....Was Sie brauchen, sind Sie selbst!

Seite 4.....Behalten Sie Ihr Gründungsmotiv im Auge?

Seite 4.....Verbinden Sie sich mit der Unternehmenskultur

Seite 5.....Ich-starke Führung – das A + O in Veränderungen

Seite 6.....Fazit

Seite 7.....Über Dr. Annefried Hahn

Seite 8.....Checkliste

Seite 9.....Copyright und Impressum



**Um es gleich zu sagen: Erfolgreiche Unternehmer werfen sich selbst in die Waagschale. So wie sie sind, mit Ecken und Kanten. Sie haben diese Idee gehabt, aus der sie ihr Unternehmenskonzept entwickelt und umgesetzt haben. Ihre ursprüngliche Motivation und ihre Art und Weise, ihr Unternehmen aufzubauen und zu führen, haben den größten Einfluss auf ihren Erfolg.**

Ich höre förmlich die Einwände: Muss man denn nicht bestimmte Eigenschaften haben, wie konsequent, motivierend, zielorientiert, risikobereit oder visionär.

Vergessen Sie alles, was Sie über sogenannte notwendige Eigenschaften von erfolgreichen Unternehmern gehört und gelesen haben. Was Sie brauchen, entfalten sie „unterwegs“ am Bedarf. Dafür ist Ihr Blick auf Sie selbst notwendig, nicht darauf, was andere meinen.

## **Was Sie wirklich brauchen, sind Sie selbst!**

Was wollten Sie, als Sie Ihr Unternehmen gegründet haben? Was war Ihr inneres Anliegen?

1. Hatten Sie das Bedürfnis, ein Unternehmen zu gründen, das Sie Ihren Kindern hinterlassen können?

Ja  Nein

2. Wollten Sie Ihr eigenes Ding machen? Selbst bestimmen, wie Sie arbeiten?

Ja  Nein

3. Hatten Sie eine Idee, die Sie nicht schlafen ließ, die Sie unbedingt verwirklichen wollten?

Ja  Nein

---



Diese drei häufigsten Gründungsziele bestimmen die Art und Weise, wie Unternehmer und Mitarbeiter zusammenarbeiten und miteinander umgehen. Welches Ziel hatten Sie?

**IHR PERSÖNLICHER ANTRIEB, GENAU DIESES UNTERNEHMEN MIT DIESEM ZIEL ZU GRÜNDEN, WAR DER GRUNDSTEIN FÜR IHRE UNTERNEHMENSKULTUR = DIE ART, WIE IHR UNTERNEHMEN "TICKT" .**

Deshalb ist es sehr wichtig, dass Sie sich darüber im Klaren sind, zu welchem dieser drei Motive Ihres passt. Machen Sie sich genau klar, was Sie damals erreichen wollten, was Ihr inneres Ziel war.

## **Behalten Sie Ihr ursprüngliches „Motiv“ im Auge?**

Ihre grundlegende Motivation für Ihr Unternehmen wirkt weiter. Egal ob Sie sie bewusst im Unternehmen etablieren oder nicht beachten.

Wenn Sie die folgenden Fragen beantworten, erkennen Sie, ob Sie intuitiv im Sinne Ihres „Grundsteins“ handeln. Oder ob Sie sich zu sehr an den Meinungen anderer zu Ihrer Führung orientieren.

1. Wir sind wie eine Familie: Jeder an seinem Platz, Probleme gemeinsam lösen.

Ja  Nein

2. Ich lerne viel zu „Führung“ und versuche, meine Fehler zu korrigieren.

Ja  Nein



3. Mir ist egal, was andere sagen. Ich mache klare Ansagen. Wem das nicht passt, der ist hier falsch.

Ja  Nein

Wenn Sie Punkt 2 mit „Ja“ beantwortet haben, dann vergleichen Sie Ihre (vermeintlichen) Fehler doch einmal mit Ihrem persönlichen Motiv für Ihr Unternehmen. Vielleicht reicht es schon, wenn Sie dazu stehen. Und sie schnell korrigieren. Das reicht, um aus Fehlern zu lernen. Dieses Lernen bildet dann automatisch eine Vorlage für den generellen Umgang mit Fehlern - eine Eigenschaft der Unternehmenskultur.

## **Ich-starke Führung - das A + O in Veränderungen**

Die Unternehmenskultur speichert nicht nur alles, was im Unternehmen geschieht. Sie hält auch daran fest, wenn Veränderungen eingeleitet werden. Das äußert sich im Widerwillen der Beteiligten, Gewohnheiten aufzugeben. Denn die gewohnten Routinen beschleunigen den Arbeitsprozess und geben den Mitarbeitern Sicherheit. Neue Arbeiten müssen mühevoll in neue Abläufe integriert werden und verunsichern, weil selten alles sofort klappt. Niemand mag das.

1. Berücksichtigen Sie die Wirkung Ihrer Änderungen auf Mitarbeiter und Kunden?

Ja  Nein

2. Sprechen Sie vor Änderungen mit Ihren Mitarbeitern über Ziele, Probleme und Hemmnisse?

Ja  Nein



3. Nehmen Sie Kritik von Mitarbeitern und Kunden als Anregung zum Nachdenken über mögliche Veränderungen?

Ja     Nein

Ihre Kunden sind von Änderungen genauso betroffen wie Ihre Mitarbeiter. Wenn Sie sich vor und während der Veränderungen mit diesen beiden Gruppen austauschen, erfahren Sie, inwiefern Ihr Vorhaben zum Troubleshooter wird oder nicht.

Überlegen Sie genau, was Sie mit den Ergebnissen solcher Gespräche anfangen wollen. Stellen Sie sich bitte folgende Frage:

Wie passen Ihr Gründungsmotiv und die Wünsche der Mitarbeiter und Kunden mit Ihrem Veränderungsvorhaben zusammen? Was ist das Bindeglied?

## **Fazit**

Der Einfluss des Gründers auf „Identität“ und Erfolg des Unternehmens ist enorm. Seinen Grund hat diese Tatsache in der „Archivierungswut“ der Unternehmenskultur. Sie vergisst nichts, sie hält alles fest und mischt sich - auch zu unpassender Zeit - ungefragt ein.

Daher ist es von zentraler Bedeutung für Ihren Erfolg, dass Sie mit sich, mit Ihrer Persönlichkeit im Reinen sind. Dass Sie vollen Einsatz zeigen, als der, der Sie sind. Dass Sie Fehler schnell korrigieren. Dass Sie Ihrer Unternehmenskultur eindeutige Signale geben.



Was Sie im einzelnen tun können, erfahren Sie in unseren Newslettern. **Wichtig ist zunächst, dass Sie verstehen, welchen starken Einfluss Sie auf den Erfolg haben – durch die Verzahnung Ihrer Persönlichkeit mit der Unternehmenskultur.**

Bleiben Sie dran!

## Über Dr. Annefried Hahn

**Jede Persönlichkeit trägt ihren Erfolgsfaktor in sich. Sie als Unternehmer haben sicher auch „Ecken und Kanten“, Stärken wie Schwächen. Wie können Sie noch mehr aus Ihrer Unternehmerpersönlichkeit herausholen? Die Antworten finden Sie in unserem „Ich-Prinzip“, das wir ständig weiter entwickeln.**

**Dafür haben wir bei Hahn & Hahn Consulting unsere Kompetenzen gebündelt:**

- Unser Wissen um menschliche Stärken und Schwächen: Wir haben beide viele Jahre Menschen in Therapie, Supervision und Coaching begleitet.

- Unsere Erfahrung in Organisationen: Dr. Annefried Hahn hatte mehr als 7 Jahre eine Führungsposition im öffentlichen Dienst inne; Günter Hahn hat 5 Jahre lang die Firma Zeiss im In- und Ausland als technischer Repräsentant vertreten. Seit 1986 sind wir gemeinsam selbständig; 2001 haben wir die Hahn & Hahn GbR gegründet.

- Unser Wissen um Strukturen und Kultur in Organisationen: Dr. Annefried Hahn forschte mehr als 10 Jahre in der Industrie und im öffentlichen Dienst, wie Organisation und Menschen bei hohen Anforderungen miteinander „auskommen“.



## Ihre Checkliste zusammengefasst

1. Hatten Sie das Bedürfnis, ein Unternehmen zu gründen, das Sie Ihren Kindern hinterlassen können?

Ja  Nein

2. Wollten Sie Ihr eigenes Ding machen? Selbst bestimmen, wie Sie arbeiten?

Ja  Nein

3. Hatten Sie eine Idee, die Sie nicht schlafen ließ, die Sie unbedingt verwirklichen wollten?

Ja  Nein

4. Wir sind wie eine Familie: Jeder an seinem Platz, Probleme gemeinsam lösen.

Ja  Nein

5. Ich lerne viel zu „Führung“ und versuche, meine Fehler zu korrigieren.

Ja... Nein

6. Mir ist egal, was andere sagen. Ich mache klare Ansagen. Wem das nicht passt, der ist hier falsch.

Ja  Nein

7. Berücksichtigen Sie die Wirkung Ihrer Änderungen auf Mitarbeiter und Kunden?

Ja  Nein

8. Sprechen Sie vor Änderungen mit Ihren Mitarbeitern über Ziele, Probleme und Hemmnisse?

Ja  Nein

9. Nehmen Sie Kritik von Mitarbeitern und Kunden als Anregung zum Nachdenken über mögliche Veränderungen?

Ja  Nein





© 2015, Dr. Annefried Hahn, Hahn & Hahn GbR, Berlin

Bitte beachten Sie die Rechte an diesem Report. Sie dürfen ihn nicht an Dritte weitergeben, auch nicht selbst für gewerbliche Zwecke nutzen. Vermeiden Sie Abmahnungen.

## Bildnachweis

Cover: © A.Hahn mit canva.com hergestellt  
Logo: © Uwe Giese, MarktTransparenz

Hahn & Hahn GbR  
Konstanzer Str. 15 A  
10707 Berlin  
Telefon: 030 – 850 792 90  
info@hahnunghahn.eu  
<http://erfolgsmfaktor-unternehmerpersönlichkeit.de>  
Ust-IdNr: DE212061440

