



**Psychopathen im Management
und wie man mit ihnen umgeht -
Interview mit Suzanne Grieger-Langer**

April 2014

erschieden in der Podcast-Reihe „Führung auf den Punkt gebracht“

von Bernd Geropp

Die Shownotes zu diesem Podcast finden Sie unter

www.mehr-fuehren.de/podcast043

Psychopathen im Management!

Interview mit Susanne Grieger-Langer
<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Geropp

Rein statistisch leben etwa eine Million Psychopathen in Deutschland. Eine Million. Was ist Psychopathie eigentlich? Nun, laut Wikipedia ist Psychopathie eine schwere Persönlichkeitsstörung, die bei den Betroffenen mit dem weitgehenden oder völligem Fehlen von Empathie, sozialer Verantwortung und Gewissen einhergeht. Psychopathen sind auf den ersten Blick durchaus charmant. Sie verstehen es oberflächliche Beziehungen herzustellen und sind dabei sehr manipulativ um ihre Ziele zu erreichen. Ihr Verhalten bringt allerdings bestenfalls kurzfristige Erfolge. Langfristig vergiften Psychopathen ihr Umfeld. Sie sind regelrecht gefährlich. Intelligente Psychopathen sind häufig SEHR erfolgreiche Menschen. Manche von ihnen arbeiten unerkannt in hohen Führungspositionen. Viele Psychologen und Psychiater gehen davon aus, dass über zehn Prozent der Topmanager Psychopathen sind, oder zumindest psychopathisches Verhalten zeigen. Doch was genau macht einen Menschen zum Psychopathen? Woran kann man einen Psychopathen erkennen und wie kann man sich vor ihm schützen? Darüber spreche heute mit Susanne Grieger-Langer. Sie ist Autorin und Wirtschaftsprofiler. Als Profilerin unterstützt sie Unternehmen im Recruitment, in der Verhandlungsvorbereitung und im Bereich Betrugserkennung. Ihr tägliches Geschäft ist die Erkennung von persönlichen Potentialen, wie auch die Erkennung von Betrügern. Als Lehrbeauftragte von verschiedenen Wirtschaftshochschulen Europas, entwickelte sie unter anderem den Studiengang Certified Profiler. Freuen Sie sich mit mir auf das Interview mit Susanne Grieger-Langer.

Ja, Frau Grieger-Langer woran erkenne ich denn Psychopathen im Management und was mache ich, wenn sich herausstellt, dass mein Kollege, oder sogar mein Chef ein Psychopath ist?

Grieger-Langer

Ich würde sagen, erst mal eins nach dem Anderen. Das Erkennen kommt vorab. Und typischerweise würde ich dem Psychopathen nicht so leicht erkennen wie einen Narzissten.

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer
<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Geropp

Okay, wie erkenne ich einen Narzissten?

Grieger-Langer

Nur ein Narzisst – man sagt ja so schön: er ist, oder sie ist sich selbst die Nächste und derjenige kommt mit seinen Emotionen nur bis zur eigenen Nasenspitze. Die sprichwörtlich hysterische Diva, wenn etwas nicht funktioniert. Narzissten sind sehr damit beschäftigt sich selbst und ihren Status nach vorne zu bringen. Der Vorteil für die Unternehmen ist, dass sie dafür beinah alles machen. Ich kann, wenn ich ein Narzissten manipulieren möchte, ihn alles tun machen lassen. Also unsere Wirtschaft profitiert extrem von Narzissten. Das Problem ist nur, da sie selbst nur mit ihrer Gefühlswelt beschäftigt sind, haben sie kein Auge für die Gefühlswelt anderer. Sie sind sehr aggressiv, sehr abwertend, sie bilden Hoch- und Niederrelevanzkategorien. Und wenn sie nicht in der Hochrelevanzkategorie sind, dann bekommen sie all das schlechte Verhalten. Sie kennen bestimmt den Spruch: „Geld verdirbt den Charakter.“

Geropp

Ja.

Grieger-Langer

Der stimmt gar nicht. Geld zeigt den Charakter und Status genauso. Und der Narzisst zeigt je höher er kommt, seinen wahren Charakter.

Geropp

Das heißt, wie ich mit jemanden umgehe, der mir eigentlich nicht gefährlich werden kann, der mich bedient im Restaurant oder so was, daran kann ich erkennen, wie derjenige

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



gestrickt ist?

Grieger-Langer

Ganz genau. Und der Therapeut würde jetzt sagen: „Ja, das zeigt aber, dass der Narzisst, oder die Narzistin es für sich braucht – sich zu erheben.“ Die brauchen eigentlich unsere Liebe. Aber das wäre der therapeutische Anspruch. Es ist nicht das Management. Den Schuh muss man sich als Führungskraft nicht anziehen. Aber die Frage ist quasi und die Möhre funktioniert immer: Was will derjenige erreichen, welchen Status? Und sie, oder ihn dafür arbeiten zu lassen, das funktioniert. Aber immer um den Preis, dass - sagen wir mal - Kollateralschaden entsteht.

Geropp

Also wenn ich richtig verstehe: Der Narzisst empfindet schon, aber es reduziert sich sehr stark darauf, dass es ihm gut geht. Er versteht schon wie die Anderen sich fühlen, aber es ist ihm egal. Oder?

Grieger-Langer

Ich glaube er versteht gar nicht so wirklich, wie die Anderen sich fühlen. Ein Narzisst kommt erst wirklich wieder ins Miteinander, wenn er etwas davon hat. Ich spreche jetzt von er, aber die Geschlechter geben sich da gar nichts Prozentual. Wenn man jetzt hergehen würde und sagen würde: So dürfen sie sich nicht verhalten. Noch einmal und sie fliegen raus. Wird derjenige auf einmal sehr klein und alles bieten. Aber sobald die Gefahr des Verlustes geht, kommt das alte Verhalten wieder. Also die Reue ist nur so lang während wie die Angst. Und so arbeiten sie auch – Narzissten. Deswegen glauben sie auch, dass sie nur mit Druck und mit diesem - Pushy-Verhalten etwas bewirken, weil das ja auch ihre Welt ist.

Geropp

Erkennt ein Narzisst, dass er narzisstisch ist?

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer
<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Grieger-Langer

Jein. Wenn er/sie/es sich damit beschäftigen würde – natürlich. Aber warum sollte man eine Nabelschau betreiben, wenn man der Nabel der Welt ist?

Geropp

Vielleicht weil der Chef sagt: Pass mal auf so geht es nicht.

Grieger-Langer

Also das typische Verhalten des Narzissten ist den Chef dann ab zu werten. Dann würde man hergehen und sagen: Guck mal, der Chef ist blöd, jetzt hat er so Psychosachen gemacht. Jetzt muss ich mich mit so einem Blödsinn beschäftigen. Ach, Gott.

Geropp

Okay, okay.

Grieger-Langer

Na, dann mache ich das mal. Und jetzt kommen wir wieder in die Nähe der Psychopathen. Je intelligenter der Narzisst - je besser geschult - desto mehr kommt er im Verhalten an den Psychopathen heran. Der Psychopath selbst, hat gar keine Emotions- und Gewissenswelt verfügbar. Der Narzisst schon. Solange es IHN betrifft. Aber wirklich, es geht nur bis zur Nasenspitze. Alles was nicht so nah dran ist, ist nicht mehr relevant, oder nur in Abstufungen. Beim Psychopathen ist NICHTS relevant. Das heißt, ob jemand einfach einen Hamburger wegschmeißt, oder eine Person, ist der gleiche Effekt im inneren Erleben. Das, sind Personen, die oft auch schon eine ganze Reihe von Extremverhalten präsentiert haben. Aber wenn sie jemanden im Bewerbungsgespräch haben, wird die Mutter oder der Vater nicht kommen und sagen: Wissen sie, der hat schon als er drei war einen Bölller in die Katze gesteckt. Und hat die explodieren lassen. Das wird verheimlicht. Und von daher wissen sie nicht, zu welchen Taten

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



derjenige fähig ist. Und je älter derjenige wird je mehr er sich damit beschäftigt: Wie kann ich wirksam sein? Wie erreiche ich, was ich will? Desto mehr liefert der Narzisst – auch hier Männer und Frauen, gleiche Prozentzahl – das, was sie sehen wollen. Das heißt der Narzisst ist der Schauspieler unter allen.

Geropp

Der passt sich an.

Grieger-Langer

Genau, und ist Emotional überhaupt nicht verhaftet. Hier ist der Psychopath. Hier ist der Narzisst ehrlicher. Der stolpert über seinen eigenen Ärger, über seine Wut. Einen Narzissten erkenne ich ganz hervorragend daran, dass ich ihn kritisiere. Wenn er das als Majestätsbeleidigung wahrnimmt, habe ich einen Narzissten. Der Psychopath wird da ganz ruhig und überlegt sich so: Muss der jetzt einfach lernen, dass ich gut bin? Oder lassen wir ihn einfach laufen. Der bleibt ruhig. Der Psychopath tickt nicht aus.

Geropp

Das heißt, es ist schwerer einen Psychopathen zu erkennen?

Grieger-Langer

Absolut. Selbst wir Profis würden uns nie anmaßen einen Psychopathen zu erkennen, der das 35. Lebensjahr erreicht hat. Die sind dann so gut geworden in ihrer Schauspielkunst, dass wir das nicht tun würden. Andersrum natürlich gibt es schlechte Schauspieler, die erkennt dann auch der Laie. Aber die wirklich gefährlichen sind ja die Guten.

Geropp

Ja.

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer
<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Grieger-Langer

Und das ist einfach mal so im Miteinander schnell nicht erkennbar. Also jeder, der auch behauptet: Ich erkenne einen Psychopathen sofort, oder auf den ersten Blick, oder im Gespräch überschätzt sich massiv.

Geropp

Wie viele Psychopathen – Prozentual – gibt es denn?

Grieger-Langer

Also es gibt Untersuchungen dazu – unterschiedliche. Wir Kontinentaleuropäer sagen es ist ein Prozent der Weltbevölkerung. Die Amerikaner sind da ein bisschen heftiger drauf – sagen es sind 3,4 Prozent. Jetzt muss man dazu sagen, dass deren Diagnostikum da auch schon mal Soziopathen mit reinrührt. Das haben wir hier in Europa strenger getrennt. Aber selbst, wenn wir nur bei diesem einen Prozent bleiben, muss man sagen von den Erfahrungen und von den Untersuchungen her kumuliert sich dieses eine Prozent in den höchsten Entscheider-Ebenen auf 14,5 Prozent auf.

Geropp

Das heißt von den CEOs habe ich in den großen Unternehmen 14 Prozent Psychopathen.

Grieger-Langer

Davon können wir ausgehen. Für den Psychopathen, der emotional kalt ist, gibt es nur etwas was Lust macht. Das ist wie Suchtverhalten. Der sogenannte Kick. Und Macht ist ein Kick.

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Geropp

Das heißt, da kommt auch der Grund her, warum dann mehr Psychopathen im – sagen wir mal – im Top-Management sind, weil die Anderen sagen: Nein, das ist es mir nicht wert – Emotional. Und der sagt: Nein, mein Ziel ist Macht zu bekommen auf jedem beliebigen Weg. Wäre das so richtig?

Grieger-Langer

Ich würde es sogar noch ausweiten. Der eine Teil ist: sie wollen dahin, sie sind emotional nicht verhaftet. Das heißt, sie stehen sich selber – leider – nicht im Weg mit ihren Emotionen. Sie manipulieren gnadenlos weiter und sind sich für Verhalten nicht zu schade. Das ist der Teil bei ihnen. Also so ein Psychopath schaut ihnen in die Augen und sagt in seinem Kopf: Ich weiß, dass ich dich über den Tisch ziehe. Ich weiß, dass du weißt, dass ich dich über den Tisch ziehe. Ich weiß, dass du weißt, dass ich weiß, dass wir beide das wissen. Und du kannst nichts tun. Und das ist, was mir Spaß macht. Das ist der Psychopath. Der Narzisst würde so etwas nur für einen Moment aus Rache tun. Er ist aber dann mit sich wieder beschäftigt. Die Psychopathen kommen so weiter, weil sie bereit sind alles zu tun. Also bis zur äußersten Brutalität. Und das aber wie ein Schachspieler vorplanen können. Die reagieren NICHT emotional. Und dann kommt der andere Bereich, den wir leider außen vor lassen und das ist dann so mein missionarischer Eifer. Viele gehen her und sagen: Ich bin nicht so. Ich werde kein Täter. Ich will das Spiel nicht mitspielen. Und dann gehen sie zurück. Mit dem Effekt, dass viel mehr Vakuum in den obersten Machtebenen entsteht und diese beinahe Verrückten das Zepter in die Hand nehmen.

Geropp

Wenn man jetzt von sich im Management anschaut, kann ich das nachvollziehen. Wie ist das mit Unternehmern? Gibt es bei Unternehmern eine ähnliche Untersuchung, oder sagt man: Nein, ein Unternehmer, der muss mehr dieses innere Fühlen mitbringen? Finde ich dann mehr bei den angestellten Managern Psychopathen, oder wie sieht das aus?

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Grieger-Langer

Ich kenne jetzt nicht so die Untersuchungslage, beziehungsweise ich habe nichts gefunden diesbezüglich. Das das so trennt. Meine Erfahrungen, die ich aber jetzt nicht wissenschaftlich begründet und untersucht sehe, ist, dass der Psychopath irgendwann schon auch Unternehmen wird, um noch mehr zu erreichen. Das sind dann aber diese Tycoons – diese Ebene. Der normale, kleine und mittelständische Unternehmer, der ist nicht psychopathisch mit den Menschen, oder mit seinem Unternehmen. Das ist sein Baby, sein Kind. Und wenn der Normale – sage ich mal – Unternehmer verhaltensoriginell wird, dann heißt das eher, dass er oder sie überfordert ist – mit den Anforderungen. Das erlebe ich viel mehr und dann wird quasi auf Überlebensniveau reagiert. Das ist natürlich dann eine härtere Gangart. UND sein wir auch ganz ehrlich – da draußen im globalen Markt herrscht natürlich ein anderer Wind, ein anderes Wetter als sein wir mal in Gedanken – ich sage mal – auf einer Sozialarbeiter Station. Das sind zwei völlig verschiedene Welten und wenn dann die eine - die Blümchenfraktion sagt: Die anderen sind einfach nur brutal und hart. Heißt es nicht, dass die alle einen Burn-out haben werden, oder menschenverachtenden sind. Das ist einfach eine andere Gangart. Also die einen spielen halt Volleyball, oder machen keine Ahnung – Wasserball. Und die anderen sagen: Ich will Rugby, oder Football.

Geropp

Ja, verstehe ich. Aber wie gehe ich denn jetzt damit um, wenn ich das Gefühl habe, ein Kollege oder sogar mein Chef, ist ein Psychopath? Was mache ich denn da?

Grieger-Langer

Dann würde ich die Faustregel erst mal anwenden: Habe ich die Symptome dafür? Typischerweise sind die niederangestellten Mitarbeiter das beste Feedback, weil sich dort der Psychopath keine Mühe gibt. Es ist ein bisschen als würden Sie quasi Backstage stehen und sehen dann die Risse in der Silhouette. Da ist es wichtig grundsätzlich wichtig einen guten Kontakt zu haben. Also dann wirklich eher die Sekretärin, die Kantinenfrau, den Pförtner

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



wirklich mal abzufragen das halten sie von dem? Und typische Symptome sind, wenn die Produktivität sinkt und die Konflikte hochgehen, hat das nichts mit dem Markt zu tun. Per se niemals! Sondern immer mit den Menschen im Unternehmen, die nicht angemessen auf den Markt reagieren. Also die Produktivität sinkt, die Konflikte gehen hoch, Leistungsträger wandern ab. Wenn das passiert, ist oberste Alarmstufe. Da würde ich sagen: Alles stehen und liegen lassen sofort die Situation analysieren, weil dieses Braindrain, kann sich kein Unternehmen leisten. Und man wird feststellen, dass man zu bestimmten Personen - wahrscheinlich einer einzigen bestimmten Person - überhaupt kein Feedback bekommt. Es gibt diese sprichwörtliche Omerta, weil die Mitarbeiter, die „unter der Person sind“ erlebt haben, dass derjenige auf leise Kritik alleine brutalst reagiert. Die trauen sich nicht mehr. Also die haben wirklich das Gefühl so einen Mafiapaten im Unternehmen zu haben. Und wenn sie der Unternehmer sind, dann haben sie aber letztendlich so eine Art Traum-Kandidaten, der alles für sie macht, der ihnen alles verspricht und wunderbar ist. Und ich behaupte, wenn die Personen zu perfekt sind, dann sein sie extrem wachsam.

Geropp

Okay.

Grieger-Langer

Und typischerweise bieten sich Psychopathen an. Das heißt sie bieten sich an ihnen zu helfen in bestimmten Situationen. Die haben ein Näschen dafür zu gucken, wo sind ihre Sehnsüchte, ihre Schwachstellen, ihre Ängste. Und dafür suggeriert ihnen der Psychopath die Kur zu liefern – das Allheilmittel. Das heißt es bedeutet, ich muss mit mir beschäftigen und sobald jemand im positivsten das bedient, was ich unbedingt will, oder wovor ich Angst habe, dann sollte ich doppelt wachsam sein. Wenn das nicht aus den innersten Kreis meiner Freunde kommt, oder meiner Familie, dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass jemand das benutzt, um sich selbst weiter zu bringen.

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Geropp

Wenn mein Chef jetzt ein Psychopath ist, wenn ich wirklich das Gefühl habe, also da bin ich mir sehr sicher – um Gottes Willen – sollte ich dann den Job in jedem Fall wechseln?

Grieger-Langer

Bloß weg dann.

Geropp

Bloß weg dann?

Grieger-Langer

Ja. Sie sind in einem Umfeld, das man ein invalidisierendes Umfeld nennt. Das heißt sie werden mit ihrer Psyche mit - auch mental mit Ihren Geist und mit allem - in die Knie gehen. Sie können sich gegen diese „Naturgewalt“ an Verrücktheit nicht wehren. Viele sagen auch: Ja, ich habe damit nicht so viel zu tun. Aber „Der Fisch stinkt vom Kopf her.“ und je höher jemand im Management auch kommt, oder vielleicht sogar der Eigentümer ist, desto mehr übernimmt das ganze Unternehmen diese Persönlichkeit. Sprich: je mehr Verrückte wir haben, desto mehr rückt das ganze Ding Unternehmung weg von einem gesunden Markt hin in einen Albtraum für die Mitarbeiter.

Geropp

Wenn ich 14 Prozent Psychopathen dann in unserem Top-Management vorstelle, ist das schon ganz schön viel. Heftig.

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer
<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Grieger-Langer

Das ist ehrlich gesagt zu viel.

Geropp

Als Profilerin haben sie sich ja auch mit den Geheimdiensten beschäftigt. Selbst, wenn sie nicht im Geheimdienst selbst tätig sind. Aber was kann man denn als Manager von den Geheimdiensten FBI, BND, MI6, 007 - was weiß ich – was kann man von denen lernen?

Grieger-Langer

Ich würde sagen diese Aktion der Agenten: Orientierung, nur den eigenen Augen und Ohren trauen und dem eigenen Verstand. Ich würde einen Punkt noch dazu neben der nennt sich aktive Passivität. Also, wenn es turbulent wird, dramatisch wird, ganz gezielt NICHT zu handeln, NICHT zu agieren. Auch der Sturm hat Ruhepausen. Und erst dann sehr gezielt mit dem klaren Kopf wieder vor zu gehen. Das ist übrigens DAS Rezept von Frau Merkel. Viele wundern sich warum sie sich das gefallen lässt. Sie lässt es einfach laufen. Ihr Führungsstil ist der, die sollen sich erst abarbeiten, so und dann haben die Energie verbraucht, sie hat einen sehr guten Überblick, sie hat Zeit für ihre Recherchen – nicht vergessen Tripple-Check. Sie lässt sie einfach machen und reagieren. Und sie weiß ohnehin, wo ist es gefährlichen und wo nicht. Und NUR dann greift sie ein. Und diese Ruhe zeigt wahre Macht. Diese Souveränität, die zeigt eine wahre Führungspersönlichkeiten. Es geht nicht darum viel zu machen. Es geht darum das Richtige zu machen. Es ist wie beim Fußball. Es geht nicht um den Ballkontakt, es geht um die Tore.

Geropp

Jetzt haben Frauen es ja manchmal in Führungsposition nicht so einfach. Was sollten Frauen gerade in so einer Männerwelt – im Top-Management besonders beachten?

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer
<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



Grieger-Langer

Es gibt zwei Lager bei den Frauen. Also erst mal grundsätzlich vorab als Dach darüber, das ist keine Männerwelt das ist eine Leistungswelt. Dann gibt es die Fraktion der Frauen, die werden mich jetzt gleich hassen, die jammern und sagen: Ich komme nicht weiter, wa, wa, wa. Und ganz ehrlich, wenn ein Kerl so handeln würde, der käme auch nicht weiter. Also ich kann mich nicht hinstellen und sagen: Jetzt wir mich der Manager wie Daddy weiterbringen. Ich muss mit den Augen klimpern und sagen: Ich möchte es. Oder: Ich hätte gerne. Als Unternehmerin, die ich bin seit 20 Jahren, ich will das performt wird. Für mich ist nicht relevant, ob jemand irgendwie MEINT wohin zu kommen, für mich ist relevant, ob jemand das leistet. Ob jemand vertrauenswürdig ist und verantwortlich in der Position. Und wenn Leute jammern, sind sie es nicht. Ein klassischer Spruch: Gewinner finden Lösungen, Verlierer finden Ausreden. Und eine Ausrede ist: Ich bin eine Frau. Bin ich jetzt ganz hart? Das darf ich als Frau – als erfolgreiche – aber sagen.

Geropp

(lacht) Okay.

Grieger-Langer

Die erfolgreichen Frauen, um die es geht, die eben nicht zu den Jammerern gehören, sondern wirklich einen super Job machen. Die haben eins nicht begriffen: Männer jagen im Rudel, Frauen müssen das noch lernen. Ich kann überhaupt nicht behaupten, dass es schwierig wäre in meiner Welt – es ist eine Männerwelt. Die freuen sich total eine Frau zu sehen. Ich habe es sogar LEICHTER, wenn ich nicht das Jaulen anfangen, wo es nicht hingehört. Und ganz ehrlich, wenn ein Mann anfangen würde zu Jaulen, der wäre auch ganz schnell weg. Da haben die Herren dann meistens auch Angst, dass es ansteckend ist. Wenn ich nicht anfangen schlechte Leistung zu liefern, dann ist alles gut. Es gibt manchmal Versuche von einfältigeren Herren, dann werden so sexistische Sachen – dann kommt so was: Och, lecker Figürchen. Oder: Mensch, das Kostüm sitzt aber spack. Und viele Frauen sind dann in ihren Grundfesten

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



erschüttert und sagen: Ha, was machen die? Und dann kommen irgendwie so Emanziansachen und Psychosachen. Ich sage: Stop, stop, stop, stop. Ihr müsst nur nach den Regeln gucken. Schopenhauer hat schon gesagt: „Wenn jemand in der Argumentation also ad rem in der Sache nicht weiterkommt, zielt er ad hominem – wird persönlich“. Das heißt, wenn mir jemand sexistisch kommt, muss ich mich überhaupt nicht aufregen. Jetzt werde ich doch ganz ruhig und entspannt. Derjenige hat gar kein Pulver gegen mich. Also das auf der Metaebene viel mehr zu sehen und nicht dann irgendwie so eine wilde coole Idee: Das Geschlecht ist ein Problem. Das kann ich nicht nachvollziehen. Und ich kann es auch nicht unterschreiben. Wir haben immer mehr Führungsfrauen. Viele sagen: Au, ich will mir den Stress nicht geben. Das ist dann aber eine Entscheidung. Und die Zukunft wird deutlich weiblicher aussehen. Denn wenn wir uns die Abschlussraten anschauen, da passiert eine ganze Menge.

Geropp

Zum Abschluss: Was ist ihr wichtigster Tipp für Unternehmer und Manager, um erfolgreich und erfüllt zu sein?

Grieger-Langer

Als Profiler sage ich natürlich: Das eigene Profil professionell leben. Also sich nicht kleiner machen, sich nicht größer machen, sich nicht anders machen, nur weil IRGENDeiner erzählt: Das muss so, oder so sein. Wenn ich gemacht hätte, was andere mir geraten haben – auch wohlwollend geraten haben – ich wäre nicht da, wo ich bin. Und ich wäre nicht glücklicher – im Gegenteil. Also da wirklich egoistisch zu sein. Jetzt nicht egozentrisch, um sich zu kreisen. Aber egoistisch sein und sagen: Das ist was ich bin. Das lebe ich und dazu stehe ich. Und dann wird es auch wirklich unique sein. Dann haben auch Leute Lust mit einem zu arbeiten. Der Kollege Martin Nimbeck, der auch Speaker ist, sagt es immer so nett: Es gibt Leute, die kaufen bei uns, weil wir sind wie wir sind. Es gibt Leute, die kaufen nicht bei uns, weil wir sind, wer wir sind und wie wir sind. Wenn sie sich also jetzt verbiegen, machen sie alles schlimmer. Also bleiben sie, wer sie sind, dann arbeiten die Leute mit ihnen, weil sie sind, wie sie sind. Und die anderen, die nicht mit ihnen arbeiten, weil sie sind, wie sie sind, die sind

Psychopathen im Management!

Interview mit Suzanne Grieger-Langer

<http://www.mehr-fuehren/podcast043>



auch gut und sauber aussortiert.

Geropp

Frau Grieger-Langer, ich bedanke mich recht herzlich für das Interview. Ich habe einige neue Einblicke auch selbst mitgekriegt. Es war klasse.

Grieger-Langer

Gerne. Ich danke Ihnen.