



Margit M. Schreier  
Seit 1998 Unternehmerin  
Consulting an drei Standorten:  
Starnberg, Stuttgart, Wien

## Die Expertin für Persönlichkeitsentwicklung

„Vertraulich, professionell und kompetent“... so lautet das Motto der SCHREIER-CONSULTING. Dies ist Programm. Margit M. Schreier gründete das Unternehmen 1998. Seitdem hat sie sich als Kapazität für Persönlichkeitsentwicklung einen Namen gemacht. Sie ist kompetente Partnerin für besonders vertrauliche und sensible Angelegenheiten. Und – sie blickt tiefer als viele andere, denn sie befasst sich auch mit Gehirnforschung und Auswirkungen der Intelligenz auf den Unternehmenserfolg.

Sie beraten Unternehmer und Entscheidungsträger auf einer Vertrauensbasis. Wie bauen Sie Vertrauen auf und was ist die Konsequenz daraus?

Ein Mensch kann in Synergie mit einem anderen viel mehr erreichen als im Alleingang. Die Stellung eines Gesellschafters, Geschäftsführers bzw. Vorstandes ist immer eine einsame Angelegenheit. Strategien brauchen ihre Zeit, bis sie „die Welt erblicken“. Sich jemandem anzuvertrauen und sicher zu sein, dass es nicht nach außen dringt, ist fundamental. Wir stehen zur Seite: vertrauensvoll, professionell und kompetent.

Entscheidungen sind mit Risiken behaftet, die in ihrer Tragweite und Bedeutung immer weniger abschätzbar sind. Wie erfassen Sie diese Risiken?

Persönlichkeit, Kompetenz und Markt werden aufs Beste abgestimmt und eine Strategie nicht nur konzipiert, sondern Schritt für Schritt kontrolliert umgesetzt. Basis unserer Arbeit sind wissenschaftliche Erkenntnisse. Alle Kandidaten durchlaufen ein Testverfahren, das uns sowohl den IQ als auch andere Ergebnisse liefert, die für eine erfolgreiche Unternehmensführung verantwortlich sind.

Außer Vertrauens-Coaching legen Sie großen Wert auf die Beurteilung auf den Spitzenebenen. Dabei lehnen Sie die Praktiken des Assessment Centers ab. Warum?

Der Grund ist: Kandidaten werden mehrere Tage lang geprüft, ohne dass dabei auf wissenschaftliche Erkenntnisse zurückgegriffen wird. Rollenspiele, Präsentationsvorführungen oder Postkorbübungen geben nicht die tatsächliche Eignung wieder. Die Beobachter erfassen höchstens die Verhaltensebene.

Wir legen großen Wert auf Messinstrumente: zur Messung der Intelligenz, Leistungsmotivation, strukturierte bzw. biografische Interviews, Befragung der Referenzen. Die auf unseren Ergebnissen beruhende Beratung und Empfehlung schützt vor falschen Entscheidungen und ist damit für Arbeitgeber sowie interne und externe Bewerber gleichermaßen nützlich.

Wie können Sie die Erkenntnisse der Wissenschaft, z. B. aus der Gehirnforschung nutzen? Was müssten wir tun, um Grenzen zu überwinden?

Die Mischung zwischen Intellekt und Emotionen macht uns lebendig. Es bringt nichts, sich nur zu „schützen“, indem man sich allen Emotionen entzieht, die einen „berühren“. Die Gehirnforscher bestätigen: Findet ein Mensch eine neue Antwort, hier ein neues Verhalten (Haltung) seinem Problem gegenüber, so kommt es unmittelbar zur Veränderung der Zellen in seinem Gehirn und somit zu Stabilisierung der Vorgänge im Gehirn. Das hat wiederum zur Folge, dass immer bessere Wege gefunden werden, um solchen Problemen immer effizienter entgegenzutreten. Wichtig ist auch zu erwähnen, dass die alten Muster, die zur Destabilisierung geführt haben, mit der Zeit gelöscht werden.

Man sagt, der Mensch wächst an Herausforderungen. Ein „Wieviel“ an Herausforderungen verträgt man?

Aufgaben oder Leistungsanforderungen fordern heraus. Wichtig ist dabei, sich mit „weniger“ nicht zufrieden zu geben. Denn gerade Herausforderung, das Quäntchen, das am Rande zur Überforderung neigt, erhält die Lebendigkeit und Gestaltung der weiteren Bahnen im Gehirn. Jeder von uns kennt die Zufriedenheit und das damit einhergehende Selbstbewusstsein, wenn wir etwas gemacht haben, was wir uns vorher nicht wirklich zugeutraut haben.

Persönlichkeitsentwicklung – was bedeutet das? Wer muss sich entwickeln, warum und wann ist eine Grenze erreicht? Und wie kann man diese überwinden?

Anhaltende Selbstmotivation statt Burn-out. Persönlichkeitsentwicklung ist eine Lebensaufgabe. Sitzungen zur Persönlichkeitsentwicklung stabilisieren, verleihen mehr Selbstvertrauen in das, was man macht, und stärken das Selbstwertgefühl. Vor allem Politiker, Unternehmer und Spitzenmanager sprechen sehr positiv über diese Möglichkeit der Selbstreflexion. So ist Intelligenz gepaart mit Wohlwollen die richtige Mischung für eine erfolgreiche Zukunft.

Besteht das ganze Leben nur aus Strategien?

Wir hätten nicht so viele Scheidungen, wenn Menschen intelligenter auch ihr Privatleben gestalten würden. Ich bin von der Mischung überzeugt: intelligent, kraftvoll, mit Wohlwollen und Begeisterung das Leben zu gestalten. Nichts kann den Menschen so stark in Erregung versetzen wie Ereignisse im menschlichen Beziehungsgefüge: Freude teilen, für jemanden da sein, den man liebt, Spaß an Bewegung, Natur, alles, was das Leben uns bietet.

SCHREIER-CONSULTING  
Geschäftsstellen  
Deutschland:

Christophstraße 5  
D-70178 Stuttgart  
Tel. 07 11/6 56 70 86  
Fax 07 11/6 56 70 89

Possenhofenerstraße 43  
82319 Starnberg  
Tel. 0 81 51/74 46 30

Geschäftsstelle  
Österreich:

Gluckgasse 3/15  
A-1010 Wien

Tel. 0043 (0)1/5137021

Mobil: 0171/5743559

Schreier  
@schreier-consulting.com  
www.schreier-consulting.com

www.sternfalter.com  
www.unternehmen-  
verkaufen.de

In den vergangenen Jahren hat man viel mehr Wert auf EQ gelegt. Wurde dabei der Wert des IQs unterschätzt?

Aus unserer Sicht, und auch Erfahrung, eindeutig ja. Kaum ein Unternehmer weiß den Intelligenzquotienten seiner Spitzenmanager. Unfassbar! Das sollte sich ändern.

Welche Strategien bestimmen unseren Erfolg, welche führen zu Glück und Reichtum?

Ich bevorzuge Strategien, die das ganzheitliche Leben berücksichtigen. Meine zentrale Aussage ist: Jeder Mensch, der glücklich sein will, muss die Verantwortung dafür übernehmen, seine eigene Welt nach seinen Möglichkeiten zu gestalten. Das Gehirn hat kein Schmerzempfinden. Doch ein Mensch reagiert mit Störungen, wenn er unterfordert ist. Auf Dauer hält das niemand aus. Sich selbst dafür verantwortlich zu erklären, erfolgreich zu werden, das ist das erste Prinzip des Erfolgs. Das Erstellen einer Strategie, ein kluges Vorgehen, das ist es, was auf Dauer erfolgreich und glücklich macht.

Wie beeinflusst Intelligenz die Persönlichkeitsentwicklung? Wie kann man eine Persönlichkeit fördern und wie werden Sie in diesem Fall aktiv?

Manche Menschen sagen: „Man kann alles, es ist nur eine Frage des Willens!“ Ich sehe das anders. Der neue Markt und sein Zusammenbruch hat uns in den 90er-Jahren gezeigt, dass allein der Wille nicht ausreicht. Intelligentes Handeln hätte manche Insolvenzen vermeiden können. Das kann man nicht schulen, das ist eine kognitive Größe, die angeboren ist. Ein Beispiel: Der größte Streber in der Schule kann sich zwar etwas erarbeiten, bei komplexen Aufgaben wird er jedoch nicht mitkommen, wenn die angeborenen Teile seiner Intelligenz nicht entsprechend hoch sind.

So etwas ist sehr gefährlich. Denn solche Menschen, die nicht anerkennen, dass es intelligenter als sie selbst gibt, werden zu so genannten Blendern. Sie verkaufen sich gut, aber in Strategie-Meetings oder Verhandlungen versagen sie. Sie bekommen aber ihren Lohn weiterhin unverändert, weil das keiner merkt. Dieses Unvermögen eines Managers kann man nicht im Verhalten beobachten, es widerspiegelt sich vor allem in den Ergebnissen.

Solchen Phänomenen wirken wir entgegen. In unserem wissenschaftlichen Verfahren erkennen wir sehr genau, wer was „drauf hat“. Ein Interview ergänzt das Verfahren. Die Förderung der Persönlichkeiten wird an das gewünschte Profil angepasst. Hier werden Maßnahmen vereinbart, die zu Zielerreichung bzw. Markteroberung notwendig sind. Hier geht es darum, dass der Mensch wachsen, Ängste und Blockaden ablegen kann. Dass er frei wird, seine Stärken von sich aus lebt, Wohlwollen sich selbst und anderen gegenüber entwickelt.

Was misst der Intelligenzquotient, welche Wirkung hat er auf den Unternehmenserfolg? Wie viele Menschen kennen ihren Intelligenzquotienten, und was hat man davon, wenn man ihn kennt?

In der Psychologie ist Intelligenz eine Auswahl der wichtigsten Leistungsmerkmale für die kognitiven Fähigkeiten des Menschen. Es handelt sich um die Fähigkeit zu verstehen, zu abstrahieren, Sprache und Wissen zu verwenden, Probleme zu lösen.

Intelligenzquotient (IQ) ist die Kenngröße zur Bewertung der oben genannten Bereiche. Die Leistung des Einzelnen wird in Beziehung zu einer Gesamtgruppe gesetzt.

Unternehmen sind Persönlichkeiten. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ist u. a.

dann gesichert, wenn die Komplexität seiner Strategie von einem anderen nicht durchschaut werden kann. Dies leistet nur und alleine ein Manager mit einem hohen IQ.

Ist seine Fähigkeit zu analytischem und kombinatorischem Denken nicht in der erforderlichen Komplexität vorhanden, so wird das geführte Unternehmen den Markt nicht ausreichend beherrschen und sich nicht im erforderlichen Maße abgrenzen können.

Ein Beispiel hierzu: Ein Mensch, der farbenblind ist, wird sich in Bezug auf Farben immer im Nachteil anderen gegenüber befinden, denn niemals wird er die Farbenpracht erleben können.

So auch der Manager mit einem für diese Aufgabe zu niedrigen IQ: Er wird im Unterschied zu seinen Wettbewerbern die gesamte Bandbreite der Möglichkeiten nicht erfassen können. Hier wird ein Hoher-IQ-Träger immer im Vorteil sein. Er sieht mehr und schneller.

Kariereknick – was bedeutet das? Welche Situationen können entstehen und wie können Sie unterstützen, fördern und einen neuen Weg einleiten?

Das ist jetzt ein Phänomen, das nicht Unternehmen, sondern Individuen betrifft. Bewerbung heutzutage ist nicht das Gleiche wie vor zehn Jahren. Ein erfahrener Geschäftsführer bewirbt sich nicht. Er ist ein Experte, der in Gesprächen aktiv ist, der vom ersten Moment an berät und sich damit positiv verkauft.

Chancen und Entwicklungspotenzial hat jeder. So stehen wir mit Maßnahmen zur Verfügung, wenn es darum geht, die Vor- und Nachteile der aktuellen Position zu beleuchten. Nach Bedarf machen wir Recherchen, ermitteln Daten (z. B. Spitzenlöhne) und vereinbaren den Zeitpunkt, wenn ein Wechsel vorgezogen werden muss, der dann auch sicher zu einer Verbesserung führt.

Gibt es eine männliche und eine weibliche Intelligenz? Wie unterscheiden sich beide? Wer ist im Vorteil?

Aus der Hochbegabtenforschung ist bewiesen, dass Mädels und Jungs zu gleicher Zahl vertreten sind, wenn es um einen IQ über 129 geht. Es bleibt also die Frage: Wo denn nur unsere intelligenten Ladys sind? Wir haben exzellente Managerinnen, Unternehmerinnen und Politikerinnen, die Unternehmen extrem erfolgreich führen oder ihre Aufgabe sehr gut erfüllen. Es wäre schön, mehr Frauen auf den Vorstandsetagen zu erleben.

Die Frau an der Spitze. Mehrheitlich Frauen in den Führungsetagen – wie sehen Sie dieses Zukunftsszenario?

Sehr realistisch. Ich spreche eher von Chancengleichheit. Doch wenn wir darüber reden, dass Frauen die gleichen Chancen bekommen sollten, dann gehen wir immer noch davon aus „ob es jemanden geben würde, der jemandem – nämlich den Frauen – die Chance geben würde“. Das sehe ich anders. „Überzeugen durch Kompetenz“ bedeutet Konzentration auf das Thema, nicht auf die Frage, wer zum Zuge kommt. Es kommt automatisch der oder die Bessere zum Zuge und es gibt keinen persönlichen Machtkampf. Und dann werden auch Frauen ihre Kompetenzen unter Beweis stellen und ankommen, wenn sie gut sind. Das klingt vielleicht hart, ist aber die Realität.

Wie motivieren Sie sich?

Ich motiviere mich durch interessante Persönlichkeiten, und das sind meine Kunden. Ausgleich dazu bietet mein Leben in Starnberg und in Wien. Spaziergänge am Starnberger See, Kultur in Wien (z. B. Musikverein und Bälle), konstruktive Auseinandersetzungen mit Entscheidung der Politik und Wirtschaft. Eine Harmonie der Sinne und des Intellektes.