

LEADERSHIP NUGGETS

NERVEN- SÄGEN



**7 WEGE FÜR STRESSFREIEN UMGANG
MIT SCHWIERIGEN MENSCHEN**

DAGMAR GERIGK

NERVENSÄGEN IM JOB

Dagmar Gerigk

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Hinweis:

Das Buch ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Sofern diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthält, so übernehmen wir für deren Inhalt keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt des Abrufs verweisen.

Copyright © 2023 Dagmar Gerigk

2. Auflage 2026, www.vamos.coach

ISBN: 9783695614257

Umschlaggestaltung: Graphic House GmbH, Eupen

Lektorat: Dr. Simone Buckreus, Regensburg

Fotos: Ruth Klapproth, Hückelhoven

Grafiken, Icons: Florian Pütz, Wegberg; thenounproject.com (Pawel Rak, Smashing Stocks, Sewon Park, Annette Spithoven, Birckhead Creative, Deemak Daksina); pixabay.com (Gerd Altmann)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Autors.

Impressum: Dagmar Gerigk, Philosophenweg 49, 41844 Wegberg

NERVENSÄGEN IM JOB

7 Wege für stressfreien Umgang
mit schwierigen Menschen

Dagmar Gerigk

vamos.coach

Für alle, die den Mut haben,
ihr Ego zurückzunehmen
und toleranter durch die Welt zu gehen

INHALT

Vorwort

I. Schwierige Menschen erkennen

- 1. Was schwierig bedeutet..... 17
- 2. Drei Arten von Nervensägen..... 30

II. Nie mehr Opfer sein

- 3. Den eigenen Anteil verstehen..... 45
- 4. Einlenken oder Einschreiten..... 57

III. Das Steuer übernehmen

- 5. Das Problem dahinter sehen..... 69
- 6. Probleme lösen statt zu bekämpfen..... 82
- 7. Eigenverantwortung fördern..... 91

IV. Nervensägen im Job parieren

- 8. Kritische Mitarbeiter führen..... 105
- 9. Wenn der Chef schwierig ist..... 116

V. Toxische Typen in Schach halten

- 10. Mit Mikromanagern gelassen umgehen..... 127
- 11. Cholerikern selbstbewusst begegnen..... 137
- 12. Hochstapler entlarven..... 151

VI. Heikle Situationen meistern

- 13. Übergriffige Kunden steuern..... 165
- 14. Tabu-Thema ansprechen..... 176

VII. Das eigene Wohl schützen

15. Klar Position beziehen	189
----------------------------------	-----

Fazit	200
--------------------	-----

Nachwort	203
-----------------------	-----

Dank	206
------------	-----

Über die Autorin	209
------------------------	-----

Buchreihe	211
-----------------	-----

Literatur	212
-----------------	-----

Persönlichkeitstest	214
---------------------------	-----

VORWORT

Nervensägen im Job, wer kennt sie nicht? Menschen, die unzuverlässig oder gar faul sind, ständig eine Ausrede parat haben, weshalb sie mal wieder kein Ergebnis liefern. Oder die Intriganten, die sich mit anderer Leute Federn schmücken. Ja, und ganz zu schweigen von der unangenehmen Spezies der laut polternden Choleriker oder der selbstverliebten Narzissten, die jede Gelegenheit nutzen, nach oben zu glänzen, während sie nach unten treten.

Stress vorprogrammiert

Jeder von uns hat vermutlich schon einmal einen schwierigen Menschen getroffen. Schwierige Menschen kosten Zeit und Nerven. Regelrecht wie Vampire saugen sie unsere Energie. Energie, die uns dann für andere Dinge fehlt. Das ist nicht nur ärgerlich und zum Haare raufen. Es ist sogar geschäftsschädigend. Denn ihr Verhalten führt zu Reibereien und Missstimmung. Das belastet die Gemüter und kreiert meist Stress.

Wozu es führen kann

Betroffene leiden teilweise sehr unter schwierigen Menschen. Tatsächlich geben laut einem Report¹ zweier britischer Consulting Firmen satte 75% der Befragten an, dass die größte Belastung ihrer Resilienzreserven

¹ Bond, Sarah und Shapiro, Gillian: Tough at The Top? – New Rules of Resilience for Women's Leadership Success, South Chailey 2014.

darin bestehe, »schwierige Menschen oder Büropolitik bei der Arbeit zu managen«. Erst dahinter folgt die Belastung durch Überarbeitung.

Der Schaden für das individuelle Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist also erheblich. Aber nicht nur das, letztlich wirkt sich das Phänomen mittel- bis langfristig negativ auf das Betriebsklima und die Produktivität im Unternehmen aus.

Laut einer norwegischen Studie² besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzkonflikten und der Anzahl der Krankmeldungen. Konflikte mit Vorgesetzten wurden in dieser Studie häufiger als Grund genannt als Konflikte unter Kolleginnen.

Die Studie *Impact of Conflicts on Productivity at Workplace*³ kommt zu dem Schluss, dass ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz zu Arbeitsunterbrechungen, mangelnder Produktivität, Projektversagen, Fehlzeiten und Kündigungen führen können.

Doch was tun, wenn die Kollegin eine intrigante Hochstaplerin ist, der Chef ein Mikromanager oder die eigenen Mitarbeitenden sich dumm anstellen und oben-drein noch Faulpelze sind? Ganz zu schweigen von den dauerhaft nörgelnden Kunden, deren Glas notorisch halb leer statt halb voll zu sein scheint.

² Sterud, T. et al: The Relationship between Workplace Conflicts and Subsequent Physician-Certified Sick Leave: A Prospective Population Study (2020), International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022, doi: 10.1186/s12995-020-0253-x.

³ Parashar, Bhakti und Sharma, Ravindra: Impact of Conflicts on Productivity at Workplace (2020), The International Conference on Research in Management & Technovation 2020, doi 10.15439/2020KM11.

Bei der Arbeit können wir schwierigen Menschen nicht aus dem Weg gehen, wie das im Privatleben möglich ist. Im Job sind wir darauf angewiesen, gemeinsam zur Wertschöpfung des Unternehmens beizutragen, ob uns die Nase der anderen Person gefällt oder nicht. Doch wie soll das gelingen? Wie sollen wir mit Menschen produktiv zusammenarbeiten, die uns manchmal den letzten Nerv rauben?

Der Leidensdruck ist hoch

Dieses Thema scheint viele Menschen zu beschäftigen. Zumindest legen das die Nutzerzahlen meines LinkedIn Learning Kurses nahe. Der Titel »Mit schwierigen Menschen zusammenarbeiten«⁴ wird jeden Monat von ca. 2.000 Menschen angeschaut – insgesamt bereits über 40.000-mal.

Meine beiden Videos »Umgang mit Cholerikern«⁵ und »Was tun gegen den Jähzorn?«⁶ gehören vermutlich nicht ohne Grund zu den meistgeschauten Titeln auf meinem YouTube-Kanal. Das letztgenannte Video ist übrigens auf Rückmeldung eines Cholerikers zum ersten Video entstanden. Er schrieb sinngemäß, dass er selbst Choleriker sei und darunter leide, weil er es nicht in den Griff bekomme.

⁴ LinkedIn Learning Kurs: <https://www.linkedin.com/learning/mit-schwierigen-menschen-zusammenarbeiten/> (abgerufen am 20.02.2026).

⁵ YouTube Video »Umgang mit Cholerikern«: <https://youtu.be/2Gy9Q1OgXuQ> (abgerufen am 20.02.2026).

⁶ YouTube Video »Was tun gegen den Jähzorn?«: <https://youtu.be/L9wvaqLFm6c> (abgerufen am 20.02.2026).

Zwei Seiten der Medaille

Das Beispiel mit den Choleriker-Videos zeigt sehr schön, dass es immer zwei Seiten der Medaille gibt. Und genau darum geht es in diesem Buch:

- ✓ Was macht einen schwierigen Menschen aus?
- ✓ Sind wir nicht alle irgendwann einmal schwierig?
- ✓ Wenn das so ist, wie gehen wir damit um?
- ✓ Wann ist es klüger nachzugeben und wann sollten wir klar Position beziehen?
- ✓ Wie können wir selbstbewusst auftreten, ohne uns überrumpeln zu lassen?

Diese und ähnliche Fragen sind häufig Bestandteil meiner Arbeit als Leadership Coach. Dabei geht es immer darum, wie wir uns von Nervensägen, Nörglern, Besserwissern, Blendern, Lügnern, Narzissten, Mikromanagern und anderweitig toxischen Menschen nicht länger aus der Fassung bringen lassen.

Dieser Ratgeber liefert Ihnen sieben Wege und Handlungsstrategien, wie Sie sich souverän gegenüber schwierigen Menschen positionieren. Außerdem lernen Sie, wie Sie schwierige Menschen manchmal sogar für Ihre Zwecke nutzen können. Zusätzlich beleuchten wir, was es im Umgang mit toxischen Typen zu beachten gilt. Dabei ist es egal, ob die schwierige Person Ihr Kollege, Ihre Chefin, Ihr Mitarbeitender, eine Kundin oder ein Lieferant ist.

Workbook-Charakter

Das Buch liefert das nötige Rüstzeug, damit Nervensägen zukünftig weniger Einfluss auf Sie haben. Es ist als pragmatisches Arbeitsbuch gedacht. Das bedeutet, Sie dürfen und sollen sogar nach Herzenslust darin markieren, kommentieren und Ihre Gedanken niederschreiben. Denn Wissen ist die eine Sache, Umsetzung die andere. Ein Buch zu lesen, bringt Ihnen (lediglich) neue Erkenntnisse. Die Kunst ist es allerdings, diese anschließend auch in die Tat umzusetzen.

Dreiteilige Struktur

Deshalb besteht jedes Kapitel aus drei Teilen – zu erkennen an den zugeordneten Symbolen:



Die Sprechblase symbolisiert die *Geschichte*⁷, das Plus-Zeichen den *Know-how-Teil* und das Häkchen steht für den *Praxistransfer*. Manchmal mag der Impuls einer Geschichte genügen, um eigene Erkenntnisse zu gewinnen. Und manchmal möchten Sie einen Aspekt lieber von A bis Z durcharbeiten, um ihn im Alltag erfolgreich anzuwenden. Alle Kapitel sind in sich geschlossene Einheiten. Das bedeutet, Sie können sie unabhängig voneinander lesen. Folglich können Sie den Detailgrad

⁷ Ähnlichkeiten mit lebenden oder toten Personen sind rein zufällig.

eines jeden Themas individuell selbst bestimmen. Auf dass Sie schnell Erfolgserlebnisse haben, die Sie motivieren, am Ball zu bleiben!

Ergänzend zum Buch steht Ihnen außerdem unter **vamos.coach/persoenlichkeitstest/** ein Persönlichkeits-test zum Download zur Verfügung. Er hilft Ihnen, sich selbst und Ihr Umfeld besser einzuschätzen.



Dagmar Gerigk

PS: Für weitere Führungstipps folgen Sie mir gerne auf LinkedIn [linkedin.com/in/dagmargerigk/](https://www.linkedin.com/in/dagmargerigk/).

I

SCHWIERIGE MENSCHEN ERKENNEN

1 WAS SCHWIERIG BEDEUTET



Michael Meier lebte in einem kleinen beschaulichen Ort im Taunus. Er liebte die Dorfidylle – hier war es ruhiger als in der hektischen Großstadt Frankfurt. Außerdem bekam er jeden Morgen seine Brötchentüte vom lokalen Bäcker direkt vor die Türe geliefert – immer schön links an die Seite, wo sie witterungsgeschützt lag.

Allerdings hatte der Bäcker seit zwei Wochen eine neue Aushilfe, die die Brötchen jedes Mal mittig vor die Türe legte, gerade so, als schmissee sie sie vom Gehweg im hohen Bogen dorthin. Das ärgerte ihn. Wie konnte man nur so nachlässig mit Lebensmitteln umgehen?

Und außerdem, was war das für ein Respekt vor den Kunden – einfach die Sachen so lieblos vor die Füße schmeißen. Das müsste er sich erlauben! Nein, undenkbar, dass er so mit seinen Kunden umgehen würde. Sein Chef würde ihn vermutlich sofort rauswerfen,

wenn er in dem renommierten Pfeifengeschäft auf der Zeil ein solches Verhalten an den Tag legte. Schließlich genossen sie einen ausgezeichneten Ruf. Es war eine feine Kundschaft aus Frankfurts Bankenviertel, die bei ihnen ein- und ausging.

Zumindest die Älteren wussten noch, was sich gehörte. Die jüngeren Banker mit ihren Pomadefrisuren, den zu kurzen Anzughosen und dem blasierten Gehabe hatten keine Manieren mehr. Sie eilten zur Türe herein, permanent in Zeitdruck, und fingerten die ganze Zeit an ihrem Handy herum.

Sowieso hatte die Jugend heute keine Manieren mehr. Ja, ihre Unverbindlichkeit regte ihn auf – diese »Kommst du heut nicht, kommst du morgen-Mentalität« konnte er gar nicht leiden. Heute hatte er eigentlich einen Termin mit dem Sohn seiner Vermieterin. Der Sohn von Frau Leopold war jetzt sein neuer Ansprechpartner. Er sollte das Immobilien- und Maklerbüro seiner Mutter übernehmen, wenn sie in Rente ging.

Herr Meier hatte den Termin mit Absicht auf acht Uhr früh gelegt, damit er um Viertel vor neun pünktlich die S-Bahn nehmen konnte, um um halb zehn Uhr in Ruhe den Laden aufzuschließen. Es wurde acht, es wurde fünf nach acht, es wurde zehn nach acht und er saß auf heißen Kohlen. Kam er noch oder hatte er ihn versetzt? Es ärgerte ihn, wie jemand so unzuverlässig sein konnte. Um Viertel nach acht war es ihm endgültig zu viel. Er rief die Vermieterin an und verlangte eine Erklärung. Obwohl sie ihn abzuwimmeln versuchte,

blieb er hartnäckig. Erst als sie versprach, sich persönlich um seine Angelegenheit zu kümmern, lenkte er ein.

Wenige Minuten später erspähte er dann auch endlich den Sohn vor dem Gebäude – natürlich mal wieder mit dem Handy am Ohr. Trotz der gehörigen Verspätung telefonierte er in einer Ruhe, die Michael Meier noch wütender machte, als er ohnehin schon war. Da stand er in seinem Boss-Anzug, den Gucci-Schuhen und dem Burberry-Mantel und telefonierte einfach weiter. Was glaubte er eigentlich, wer er war? Was gab dem jungen Schnösel das Recht, so mit einem zahlenden Mieter, umzugehen? Herr Meier war fassungslos.

Was Michael Meier nicht mitbekam ist, dass der Sohn gerade mit seiner Mutter sprach. Frau Leopold war ganz schön aufgebracht. »Ausgerechnet heute!«, brüllte sie durch das Telefon, »ausgerechnet jetzt, wo ich den Millionen-Deal für das Penthouse im Westend abschließen will. Der Kunde hatte quasi schon unterschrieben, als der Korinthenkacker Meier mich anrief.«

Ihre Stimme überschlug sich fast, als sie fortfuhr: »Und willst du wissen, was er gesagt hat, als ich den Meier endlich abgewimmelt hatte?«, schrie sie weiter. »Er zweifle, ob ich die richtige Geschäftspartnerin sei, wenn ich mich mit derartigem Kleinkram beschäftigte.«

Die Mutter war außer sich. Monatelang hatte sie sukzessive das Vertrauen des Scheichs gewonnen. Es war ihr nach einer Weile sogar gelungen, als weibliche Geschäftspartnerin auf Augenhöhe mit ihm zu diskutieren. Das war gar nicht so einfach, er hatte anfangs

spürbare Ressentiments. Und jetzt das: Sie stand da wie ein dummes Schulmädchen. »Du weißt, wie wichtig dieser Deal für uns ist! Der Scheich hat schließlich vor, hier in Frankfurt noch mehrere Immobilien zu erwerben. Weshalb kann ich mich nicht wenigstens heute auf dich verlassen? So kann ich das Büro niemals an dich übergeben!«, fauchte sie und legte auf.

Das war unfair, dachte der Sohn. Er war wütend. Wütend auf seine Mutter, die ihm noch nicht einmal zwei Sätze der Erklärung erlaubt hatte. Schließlich konnte er nichts dafür, dass unterwegs ein Unfall passiert war, bei dem er Zeuge gewesen war. Hätte er dem Polizisten etwa sagen sollen, dass er keine Zeit habe, eine Zeugenaussage zu machen? Gut, zugegeben, er hätte bei Herrn Meier anrufen und seine Verspätung ankündigen können. Das hatte er in der Tat im Eifer des Gefechtes vergessen. Dennoch war er auch auf Herrn Meier wütend. Weshalb musste er ständig seine Mutter anrufen? Er hatte doch seine Telefonnummer und wusste ganz genau, dass er jetzt sein Ansprechpartner war und eben nicht mehr seine Mutter.

Als er vor der Wohnung von Michael Meier stand, atmete er dreimal tief ein. Er wollte ihn trotz seiner schlechten Laune positiv begrüßen und sich für die Verspätung entschuldigen. Doch als Herr Meier die Türe öffnete, blieb ihm dazu keine Zeit.

»Na, es wurde aber auch langsam Zeit, junger Mann. Mit der Uhrzeit haben Sie es wohl nicht so. Auf Ihre Mutter ist mehr Verlass. So werden Sie niemals

würdig in ihre Fußstapfen treten können. Ich habe schon mit Ihrer Mutter telefoniert ...« Noch bevor er weiterprechen konnte, unterbrach der Sohn ihn mit den Worten »Das können Sie von heute an auch weiterhin tun«. Dann drehte er sich auf dem Absatz um und verschwand. Herr Meier blieb zurück und fragte sich: »Warum sind eigentlich heute alle Menschen so schwierig?«



Schwierige Menschen kosten Kraft – ohne Frage. Was aber macht einen schwierigen Menschen aus? Objektiv ist diese Frage kaum zu beantworten, wie die Geschichte von Michael Meier zeigt. Denn *schwierig* wird von jedem anders empfunden. Hier sind einige gängige Beispiele für schwierige Menschen:

- *Hochstapler*: Sie preisen ihre Leistung großartiger an, als sie in Wahrheit ist.
- *Intriganten*: Sie lügen bewusst, um sich einen eigenen Vorteil zu verschaffen.
- *Besserwisser*: Sie korrigieren alles und jeden bei jeder Gelegenheit.
- *Sturköpfe*: Sie beharren auf ihrem Standpunkt und sind wenig kompromissbereit.
- *Egozentriker*: Sie ziehen ohne Rücksicht auf Verluste ihr Ding durch.

- *Choleriker*: Sie schreien, fluchen, poltern und werden unsachlich beleidigend.
- *Faulpelze*: Sie drücken sich wo sie können vor der Arbeit und erfinden Ausreden.

Schwierig oder anders

Eine *schwierige Person* ist kurz gesagt jemand, der anders tickt als wir. Der Duden beschreibt *schwierig* als »viel Kraft, Mühe, große Anstrengung und besondere Fähigkeiten erfordernd«, als »in besonderem Maße mit der Gefahr verbunden, dass man etwas falsch macht, und daher ein hohes Maß an Umsicht und Geschick erfordernd« und als »schwer zu behandeln, zufrieden-zustellen«.

Das bedeutet: *Schwierig* impliziert mögliche negative Konsequenzen für uns selbst. Und was tun wir deshalb meist? Richtig. Wir versuchen, schwierige Menschen oder Situationen zu meiden. Weshalb ist das fatal? Ganz einfach: Schwierige Personen fühlen sich durch unsere Vermeidungsstrategie in ihrem Verhalten bestätigt und machen weiter damit. Denn wenn sie keine Gegenwehr erhalten, glauben sie sich im Recht.

Viel schlimmer ist allerdings die Tatsache, dass wir uns selbst durch unser ausweichendes Verhalten in die Opferrolle begeben, statt Herr bzw. Frau der Lage zu sein. Stellen Sie sich vor, jemand redet mit Ihnen und macht frontal einen Schritt auf Sie zu. Damit dringt diese Person in ihre intime Distanzzone ein. Das ist der Bereich von ca. 60 cm, in den wir normalerweise nur

sehr enge Vertraute hineinlassen, während die normale Gesprächsdistanz zwischen ca. 60–150 cm liegt. Dieses Eindringen in die intime Distanzzone führt zu Unbehagen, was uns zurückweichen lässt.

Der Schritt zurück wird allerdings vom Gegenüber als Schwäche oder Flucht empfunden und als Aufforderung, den nächsten Schritt auf Sie zuzumachen. Das wird so weitergehen, bis Sie irgendwann mit dem Rücken an der Wand stehen.

Bewusstmachung

Deshalb tun Sie in einem ersten Schritt gut daran zu identifizieren, was einen schwierigen Menschen oder eine schwierige Situation für Sie ausmacht. Denn dann sind Sie vorbereitet und können ggf. Vorkehrungen treffen bzw. schlagfertiger reagieren, als wenn Sie von einer Situation überrumpelt werden.

Je besser Sie die Auslöser kennen, die eine Person für Sie schwierig machen, desto präziser können Sie später Ich-Botschaften zum Konflikt formulieren. Damit können Sie sowohl klar Stellung beziehen als auch Ihrem Gegenüber Ihre Position verdeutlichen.

So sind Sie anschließend in der Lage, gemeinsam mit dem Gegenüber nach Handlungsoptionen zu suchen. Dazu später mehr. Hier geht es zunächst einmal darum zu verstehen, was *schwierig* für Sie bedeutet. Das kann zum Beispiel ein bestimmter Menschentyp bzw. ein Hierarchielevel sein oder etwas, das gegen Ihre Werte verstößt.

Drei Fragen für mehr Klarheit

1. **Wen** empfinde ich als schwierig?
2. **Was** genau empfinde ich als schwierig?
3. **Welche** Konsequenz befürchte ich?

Stellen Sie sich diese drei Fragen und horchen Sie intensiv in sich hinein. Denken Sie nach, wer oder was Ihnen in letzter Zeit Mühe bereitet hat. Dabei kann es sich wahlweise um eine Situation aus Ihrem Privatleben oder Ihrem beruflichen Alltag handeln. Ist es eine bestimmte Funktion oder Position? Sind es Persönlichkeitsmerkmale oder Verhaltensmuster? Sind es gewisse Szenarien oder Konstellationen von Personen, die Ihnen Mühe bereiten? Ist es immer gleich oder gibt es Unterschiede?

Muster erkennen

Vielleicht können Sie bestimmte Parallelen oder Muster erkennen, die Sie in die Lage versetzen, eine Regel aufzustellen nach dem Motto »immer wenn ..., dann ...«. Eine derartige Mustererkennung macht es Ihnen leichter, schwierige Situationen vorherzusehen und sich entsprechend darauf vorzubereiten.

Befürchtete Konsequenzen

Wie bereits erwähnt, impliziert *schwierig* mögliche negative Konsequenzen für uns selbst. Denn es ist meist mit der Gefahr verbunden, etwas falsch zu machen. Versetzen Sie sich nun gedanklich in eine Situation mit einem schwierigen Menschen und dann horchen Sie

einmal tief in sich hinein, welche negative Konsequenz Sie als möglichen Ausgang befürchten.

Was bedeutet es für Sie, wenn ein Choleriker Sie *coram publico*, also vor allen anderen, anbrüllt und unsachlich maßregelt? Oder was macht es mit Ihnen, wenn Sie als Chefin Aufgaben mit Deadlines vergeben, aber ein Mitarbeitender Ihnen ständig neue Lügengeschichten aufischt, weshalb er wieder einmal nicht rechtzeitig fertig wurde. Falls Sie schon einmal eine ähnliche Situation erlebt haben, wie haben Sie sich angesichts extremer Detailverliebtheit gefühlt? Welchen Einfluss hat die permanente Nörgelei einiger Kollegen auf Sie?

Versuchen Sie, in all den Beispielen und beliebig vielen mehr aus Ihrer eigenen Erfahrung zu ergründen, welche Konsequenzen das Verhalten eines schwierigen Menschen auf Ihr Leben hat. Das können Dinge sein, die Sie persönlich, Sie in Beziehung zu anderen oder die Ihr Ansehen in der Firma betreffen.

Der Praxistransfer im Anschluss bietet Ihnen die Möglichkeit, sich zu den oben genannten Überlegungen Notizen zu machen. Schreiben Sie ruhig handschriftlich direkt in das Buch. Genau dazu ist es gedacht. Das Niederschreiben Ihrer Gedanken hilft Ihnen, sie besser zu verarbeiten.

Auf die Frage, was einen schwierigen Menschen ausmacht, gibt es keine objektive Antwort. Die Basis im Umgang mit schwierigen Menschen ist ein gutes Verständnis dafür, was Sie individuell als schwierig empfinden und weshalb. Je besser Sie die Auslöser kennen, die jemand für Sie schwierig machen, desto besser können Sie sich abgrenzen.



WEN EMPFINDEN SIE ALS SCHWIERIG?

Notieren Sie Beispiele von schwierigen Menschen aus Ihrem beruflichen und/oder privaten Umfeld.

WAS EMPFINDE SIE ALS SCHWIERIG?

Vervollständigen Sie den Satz: »Immer wenn ich ... erlebe, empfinde ich es als schwierig.«

Persönlichkeitsmerkmale oder Verhaltensweisen:

Funktionen oder Positionen:

Konstellationen oder Situationen:

WELCHE KONSEQUENZ BEFÜRCHTEN SIE?

Vervollständigen Sie: »Mit schwierigen Menschen zusammenzuarbeiten bedeutet ...«

... für mich persönlich:

... für mich in Beziehung zu anderen:

... für mein Ansehen in der Firma:



ÜBER DIE AUTORIN

Dagmar Gerigk ist Leadership Coach, Autor, Speaker. Ihr Credo lautet: »Werde der Chef, den du früher gern gehabt hättest!« Denn gute Führung liefert solide Ergebnisse. Sie gibt Menschen Klarheit, stärkt Verantwortung und lässt sie über sich hinaus wachsen.

Nervensägen im Job ist ihr als Mensch und Coach ein persönliches Herzensprojekt. Denn die tiefen Verletzungen für Mensch und Organisation bei Konflikten wären vermeidbar!

Seit über 30 Jahren führt sie Menschen vor Ort wie auf Distanz – international in Konzern, Mittelstand und als Unternehmerin. Heute begleitet sie als zertifizierter systemischer Coach und Hypnotiseurin Führungskräfte dabei, besser zu entscheiden, klarer zu kommunizieren und in schwierigen Situationen souverän zu bleiben. Kunden schätzen ihren starken Praxisbezug und ihren ehrlichen Blick auf Führungsverantwortung, Konflikte, Veränderungen sowie Unternehmertum.

Als Top-10-Leadership-Dozentin bei LinkedIn Learning und mit Ihrem Podcast *Leadership Nuggets* hat sie bereits mehr als 250.000 Menschen erreicht. Zu ihren Veröffentlichungen zählen u. a.: *Die Kunst zu delegieren* (2022), *Nervensägen im Job* (2023), *Ziele erreichen mit Strategie* (2024), *Die Gen-Z-Lüge* (2026).



Mehr aus der Leadership-Nuggets-Serie

Ziele erreichen mit Strategie lehrt Sie, Blockaden abzulegen, realistische Ziele zu definieren, Schritt für Schritt eine tragfähige Vision und Strategie zu entwickeln und Ihren Erfolg zu kontrollieren. Die Techniken funktionieren für alle, die etwas bewegen wollen – Führungskräfte, Selbstständige, Unternehmer und Privatpersonen. Denn Erfolg ist kein Glück, sondern planbar.

»Gerade für Selbstständige ein wichtiger Leitfaden, um sich von Anfang an zu fokussieren statt zu verzetteln. Dagmars Ansätze helfen, sich klare Ziele zu stecken, zu planen, zu justieren und immer wieder zu reflektieren: Bin ich noch auf Kurs oder muss ich handeln? Praktisch, wirkungsvoll und sofort anwendbar. Absolut empfehlenswert!«

– **Christian Steiger**, Geschäftsführer Lexware

Die Gen-Z-Lüge zeigt pragmatisch, wie Sie im Generationskonflikt wirksam führen. Denn gegenseitige Vorwürfe zwischen Jung und Alt zerstören Vertrauen, bremsen Leistung und schaden dem Unternehmen wirtschaftlich. Das Autoren-Duo schlägt dabei stellvertretend für beide Lager eine tragfähige Brücke.

»Ein kluges, differenziertes Buch, das den Generationenkonflikt entdramatisiert und den Blick auf das lenkt, was wirklich zählt: gegenseitiges Verständnis, gute Führung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Uneingeschränkt empfehlenswert.«

– **Dr. Annette Fusenig**, Unternehmensinhaberin, KulturGUT – Coaching & Beratung