



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching

News
& Facts

Die Illusion des Rationalen

Von Claudia Horner, Vizepräsidentin BDVT

Der Coach zu seinem Klienten: Was ist Ihr Ziel? Formulieren Sie dies bitte in einem Satz und schreiben diesen an die Flip Chart. SMART – eh klar.

Ziele zu definieren und zu verfolgen haben Führungskräfte gelernt. Ziele zu setzen, diese zu kaskadieren und die Mitarbeitenden mit diesen zu führen und kontrollieren, werden als Managementkompetenzen angesehen, sodass kaum gewagt wird, dies zu bemängeln oder gar als unzureichend anzusehen. Es wird angenommen, dass wir in der Lage sind absichtlich eine Auswahl von Entscheidungen zu treffen, die rationale Gründe haben, um ein Ziel zu erreichen. Wir unterliegen der Illusion, dass wir klar vernunft-gesteuerte Wesen sind, und unser Handeln an Zielen und Zwecken ausrichten.

Je komplexer, umfangreicher, unsicherer und unbekannter eine zu treffende Entscheidung ist, umso sichtbarer wird, dass eine andere Entscheidungsebene die Entscheidung in uns trifft und die Ratio keine Stimme mehr hat. Unsere Ratio ist gut darin, zu bewerten und Alternativen zu bieten. Das emotionale Erfahrungsgedächtnis trifft die Entscheidung. Nur zu 11%, so die Wissenschaft, entscheidet im Individuum die Ratio. Mit 89% sind es Emotio und der Körper, die entscheiden, wo es lang geht. Welches Ziel formuliere ich mit meinem Klienten, der als Coachinganlass erklärt, dass er sich Ziele setzt, diese aber weder umsetzt noch erreicht und dann frustriert ist?

Die Kompetenz eine gute Entscheidung zu treffen ist in den seltensten Fällen ein Auffinden und Bewerten sämtlicher Parameter, sondern die Offenheit eine Gelegenheit zu erkennen und den Mut zu entscheiden und „etwas“ daraus zu machen. Ziele dokumentieren die Grenze der eigenen möglichen Gedanken im Bereich der Zielsuche. Sie sind dann einfach nur ein „mehr desselben“.

Coaching bedeutet für mich an den Kompetenzen des Klienten zu arbeiten, die ihn befähigen die komplexen und dynamischen Zeiten zu meistern. Die Fähigkeit sich selbst zu steuern und der Umgang mit dem Verlust von Kontrolle, um nur die beiden zu nennen.

Eine wirkliche Selbstreflexion, ergebnisoffene Gesprächsräume und Coachingsitzungen, die überhaupt erst die Möglichkeit eröffnen, aus den eigenen Mustern auszusteigen und sich selbst zu steuern. Der Mensch als hochkomplexes dynamisches System lernt und verändert sich nicht linear, sondern mit Hochs und Tiefs, Rückschlägen und Vorfällen. Diese Veränderung zu begleiten, ist ein Vertrauensbeweis mit der wir als Coaches achtsam umgehen sollten. Wir sollten uns von der klaren Zielfestlegung verabschieden, die uns einengt und beschränkt und uns Coaches nur Scheinsicherheiten zur Verfügung stellt.